

ΑΦΙΕΡΩΜΑ

Η ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΟΝ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟ
ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΟ «ΣΤΟΛΟ»

ΑΝΑΠΤΥΞΗ, ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ, ΝΕΟ ΕΠΙΧΕΙΡΕΙΝ

Πώς θα «τρέξουμε» στον νέο
επιχειρηματικό αγώνα ταχύτητας,
αφού κερδίσαμε τον αγώνα... αντοχής
των προηγούμενων ετών

Νέα εποχή, νέες προκλήσεις,
νέες επιχειρηματικές ευκαιρίες,
νέα μοντέλα εργασίας

Μια επανάσταση στον **παγκόσμιο
εργασιακό «χάρτη»**, η οποία κάθε
ημέρα εξελίσσεται

Στη διασταύρωση τριών ηπείρων η
Ελλάδα μπροστά σε **μεγάλες ευκαιρίες**
για να εξελιχθεί σε περιφερειακό
διεθνές επιχειρηματικό, παραγωγικό
και εμπορικό κέντρο

ΓΡΑΦΟΥΝ ΟΙ:
Κώστας Βασιλείου
Αριστοτέλης Παντελιάδης
Θεόδωρος Ευγενίου
Γιώργος Ι. Δουκίδης
Χρύσανθος Δελλαρόκας
Κλας Ερικ Σόντερκβιστ
Σοφία Εφραίμογλου

editorial

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση ως βασικοί μοχλοί ώθησης της ανάπτυξης



ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΜΠΟΥΡΑΝΤΖΗΣ
Πρύτανης του ΟΠΑ

Η ανάπτυξη της οικονομίας και της κοινωνίας είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με το επίπεδο εκπαίδευσης και κατάρτισης των νέων, αλλά και όλων όσοι συμμετέχουν στο παραγωγικό οικοσύστημα μιας χώρας.

Στη σύγχρονη διεθνή οικονομία για να επιτευχθεί και να εδραιωθεί η ανάπτυξη, χρειάζεται η δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος που να προσαρμόζεται στις εκάστοτε ανάγκες της οικονομίας και της κοινωνίας και να είναι μακροχρόνια βιώσιμο. Η διά βίου μάθηση αποτελεί το «κλειδί» για να καλύψει τα κενά που δημιουργούν οι νέες ανταγωνιστικές συνθήκες και η ταχεία εξέλιξη της τεχνολογίας.

Ο ρόλος της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ως μοχλού για την ώθηση και διατήρηση της ανάπτυξης είναι καθοριστικός. Τόσο με την ποιοτική προσαρμογή των προπτυχιακών και μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών όσο και με τα εξειδικευμένα προγράμματα κατάρτισης στις σύγχρονες δεξιότητες. Τα πανεπιστήμια, μέσω των Κέντρων Διά Βίου Μάθησης που διαθέτουν, υποχρεούνται να προσφέρουν τη νέα γνώση προσαρμοσμένη στις σύγχρονες απαιτήσεις του ακαδημαϊκού αλλά και του επιχειρηματικού περιβάλλοντος. Ακόμα περισσότερο, τα πανεπιστήμια οφείλουν να διαδραματίσουν κομβικό ρόλο ως κέντρα μεταφοράς της νέας τεχνολογίας και να συνεισφέρουν στην ανάπτυξη της καινοτομίας συνδέοντας την έρευνα με την αγορά και τις επιχειρήσεις.

Το αποτέλεσμα αυτής της πολυεπίπεδης στρατηγικής της εκπαίδευσης και κατάρτισης επιδιώκει να γεφυρώσει τα χάσμα μεταξύ της ακαδημαϊκής γνώσης και έρευνας με την αγορά και τις επιχειρήσεις προς όφελος της ανάπτυξης της χώρας.

Ο στρατηγικός προσανατολισμός στην εξωστρέφεια του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών έχει ακριβώς αυτόν τον σκοπό, τον οποίο υλοποιεί με συνεχείς δράσεις, όπως οι Ημέρες Καριέρας, τα συνέδρια και οι ημερίδες καινοτομίας, τα εξειδικευμένα προγράμματα εκπαίδευσης για στελέχη και επιχειρήσεις, η δημιουργία τεχνοβλαστών, τα βιομηχανικά διδακτορικά και πολλές άλλες. Η υλοποίηση επιτυγχάνεται με σημαντικές συνέργειες με πανεπιστήμια και ερευνητικά εργαστήρια κύρους του εσωτερικού και του εξωτερικού, αλλά και με σημαντικούς φορείς της επιχειρηματικότητας.

Το ειδικό αφιέρωμα του τεύχους αυτού περιλαμβάνει άρθρα διακεκριμένων καθηγητών και συνεργατών του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, οι οποίοι καταθέτουν τις επιστημονικές απόψεις τους για θέματα που άπτονται της ανάπτυξης και της επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα.

ΟΠΑ News

**ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ
ΤΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΑΘΗΝΩΝ**

Τεύχος 46

Ιστοσελίδα
www.aueb.gr/opanews

ΕΚΔΟΤΗΣ
Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ-ΑΡΧΙΣΥΝΤΑΞΙΑ
Βλάσης Σταθακόπουλος

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ ΥΛΗΣ
Εργαστήριο Επιχειρησιακής
Επικοινωνίας BCLab

ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ
Μάρνυ Παπαματθαίου

ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ
Γιώργος Κακούρος,
Νίκος Κυρέζης,
Μαρία Λιάτσου,
Δημήτρης Λυμπερόπουλος,
Αγγελική Παναγιωτίδου,
Λιζέτα Σπανού

ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ
Ατελιέ «ΤΟ ΒΗΜΑ»

Ενυπόγραφα άρθρα
και απόψεις δεσμεύουν
μόνο τους συντακτες τους

Η Ισότητα των Φύλων στην Πληροφορική

Της Καθηγήτριας
ΒΑΝΑΣ ΚΑΛΟΓΕΡΑΚΗ,
Προέδρου του Τμήματος
Πληροφορικής του ΟΠΑ

Δεν αποτελεί είδηση το γεγονός ότι οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σήμερα στους τομείς των Θετικών επιστημών και της επιστήμης της Πληροφορικής. Το γεγονός αυτό αποτελεί και ένα από τα σοβαρά προβλήματα των σύγχρονων κοινωνιών μας, με τον σχετικό δείκτη μάλιστα να έχει σχετιστεί άμεσα με την ευημερία τους, ως κλειδί για την επίτευξη της Ατζέντας 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη (unwomen.org). Πολλοί αναλυτές αποδίδουν το μειωμένο ενδιαφέρον των κοριτσιών και των γυναικών στις υπερβολικά προβεβλημένες ανδρικές εικόνες και την κουλτούρα που τις συνοδεύει στον χώρο της εργασίας. Και αυτή η διαπίστωση «φωτογραφίζει» το πραγματικό πρόβλημα στην αγορά εργασίας σήμερα: την έλλειψη γυναικείων ηγετικών προτύπων, η οποία άλλωστε επισημαίνεται συχνά και στον δημόσιο λόγο. Στον τομέα της Πληροφορικής ειδικά, ο μειωμένος αριθμός γυναικών οδηγεί επακόλουθα και στον μειωμένο αριθμό γυναικών σε ηγετικές θέσεις. Έτσι, η πραγματικότητα αυτή δυσκολεύει τις νεαρές γυναίκες να βρουν μέντορες με τις οποίες να αισθάνονται ότι σχετίζονται. Κατ'επέκταση, όσο περισσότερες γυναίκες αναλαμβάνουν εξεχόντες ρόλους στον κλάδο της Πληροφορικής τόσο περισσότερες αυτές βοηθούν να διαμορφωθεί ένας χώρος εργασίας πιο φιλόξενος σε άλλες γυναίκες. Πάντως, και ειδικά για τα θέματα των Θετικών επιστημών και της Πληροφορικής, οι έρευνες δείχνουν ότι στα πρώτα στάδια της εκπαιδευτικής διαδικασίας και τις πρώτες τάξεις του σχολείου, υπάρχει καλύτερη ισορροπία μεταξύ των φύλων που ενδιαφέρονται για προγράμματα σπουδών STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics). Μεγαλώνοντας όμως, τα κορίτσια αρχίζουν να απομακρύνονται. Τα ευρήματα έρευνας που έγινε διεθνώς σε 3.000 εταιρείες στον κλάδο της Πληροφορικής, έδειξαν ότι μόνο το 17% των μάντζερ είναι γυναίκες.

Είναι ξεκάθαρο από τα παραπάνω ότι δεν μπορούμε να βασιστούμε μόνο στο ενδιαφέρον και στο πάθος για να κρατήσουμε τα κορίτσια αφοσιωμένα. Χρειάζεται την υποστήριξη και τον ενθουσιασμό όλων μας.

Χρειαζόμαστε μια κουλτούρα ισότητας για να αντιμετωπιστούν ένα σύνολο από εμπόδια που βρίσκουν μπροστά τους οι γυναίκες στον κλάδο της Πληροφορικής, όπως μειωμένες ευκαιρίες για αναγνώριση και πρόοδο, αυξημένες απαιτήσεις εργασίας, αδυναμία κατανόησης για εξισορρόπηση οικογένειας και εργασίας, απομόνωση και ασυνείδητες προκαταλήψεις που βιώνουν σε έναν ανδροκρατούμενο χώρο εργασίας. Οι πρωτοβουλίες της Επιτροπής Ισότητας Φύλων προάγουν τη δημιουργία κουλτούρας ισότητας και ισοτιμίας των φύλων και την επίτευξη υψηλότερων επιπέδων ποικιλομορφίας στην Πληροφορική που είναι επωφελής για τον τομέα με πολλούς τρόπους.

Δεκάδες οι καινοτόμες δράσεις στην Ελλάδα

Ένα συνέδριο που έφερε κοντά επιστήμονες, επιχειρηματίες και νέους

Των Δρ. **ΑΓΓΕΛΙΚΗΣ ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΑΚΗ**,
Επικεφαλής Μονάδας
Μεταφοράς Τεχνολογίας
και Καινοτομίας – ACEin
ΟΠΑ και **ΜΑΡΙΑΝΝΑΣ
ΓΑΛΑΝΗ**, Incubator
Manager, ACEin ΟΠΑ

Μια ισχυρή «ομάδα» στη θεμελίωση των συστημάτων καινοτομίας που στηρίζουν στη συνέχεια την ανάπτυξη της χώρας αποτελούν οι φορείς που διοργάνωσαν και φέτος το ειδικό θεματικό συνέδριο πάνω στα θέματα αυτά, μέσα από 17 θεματικά panels και 14 παράλληλα workshops.

Το συνέδριο «Καινοτομία στην Ελλάδα και οι φορείς που τη στηρίζουν» γίνεται για 4η χρονιά και είναι μια δράση του Smart Attica EDIH, που συνδιοργανώνεται από το Κέντρο Επιχειρηματικότητας και Καινοτομίας (ACEin) του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, το πρόγραμμα NBG Business Seeds της Εθνικής Τράπεζας, το Κέντρο Αρχιμήδης του ΕΚΠΑ, την Bayer, το Ελληνο-Αμερικανικό Εμπορικό Επιμελητήριο, την Endeavor Greece, το Metavallon και το Uni.Fund.

Συνεργατικές δράσεις

Οι εργασίες του συνεδρίου φιλοξενήθηκαν στις 20 και 21 Ιανουαρίου στις εγκαταστάσεις του Κέντρου Επιχειρηματικότητας και Καινοτομίας ACEin, επί της οδού Τροίας. Το πρόγραμμά του περιλάμβανε 17 θεματικά panels και 14 παράλληλα workshops στα οποία συμμετείχε η πλειονότητα των φορέων, οργανισμών, επιχειρήσεων και δομών που υποστηρίζουν το οικοσύστημα της επιχειρηματικότητας και καινοτομίας στην Ελλάδα, με σκοπό οι συμμετέχοντες να γνωρίσουν τις προσφερόμενες υπηρεσίες, τη συμβολή και τις επιμέρους δράσεις κάθε οργανισμού.



Κηρύσσοντας την έναρξη των εργασιών του συνεδρίου ο Πρύτανης του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, Καθηγητής **Δημήτρης Μπουραντώνης**, τόνισε τη σημασία του συνεδρίου ως σημείου συνάντησης και δημιουργικού διαλόγου για το οικοσύστημα καινοτομίας της χώρας, ενώ απηύθυνε ανοιχτή πρόσκληση προς όλους τους φορείς για συνεργασίες που θα μετασχηματίσουν το τοπίο γύρω από την καινοτομία, την έρευνα και την επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα. Ο κ. Μπουραντώνης στην ομιλία του – αναφερόμενος στην έμπρακτη συμβολή του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών στους χώρους αυτούς – ανέδειξε τον ρόλο της Μονάδας Μεταφοράς Τεχνολογίας και Καινοτομίας του Πανεπιστημίου - ACEin.

Ανοιχτή πρόσκληση

«Η Μονάδα Μεταφοράς Τεχνολογίας και Καινοτομίας του Πα-

νεπιστημίου λειτουργεί για να προσφέρει εκπαίδευση και ανάπτυξη δεξιοτήτων στην επιχειρηματικότητα, επιχειρηματική επιτάχυνση και μεταφορά τεχνολογίας, δικτύωση και διασύνδεση με το οικοσύστημα επιχειρηματικότητας και, φυσικά, έρευνα και καινοτομία σε αυτό το πεδίο» σημείωσε. Είναι χαρακτηριστικό ότι το ACEin από την έναρξη λειτουργίας του έχει υποστηρίξει περισσότερες από 400 επιχειρηματικές ομάδες, με 12 από αυτές να έχουν χρηματοδοτηθεί για να προχωρήσουν στην ανάπτυξή τους.

Επιπλέον, χαίρεται την πρώτη ημέρα απηύθυνε ο Πρόεδρος της Επιτροπής Έρευνας & Τεχνολογίας της Βουλής και Καθηγητής του ΟΠΑ **Χρήστος Ταραντίλης**, ο οποίος μεταξύ άλλων αναφέρθηκε στις αξιοσημείωτες πρωτοβουλίες και στις δράσεις που έχει αναπτύξει το Ίδρυμα τα τελευταία 20 χρόνια για την επιχειρηματικότητα και την καινο-

τομία, υπογραμμίζοντας ότι «η στήριξη της καινοτομίας αποτέλεσε στρατηγική προτεραιότητα για το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών».

Θέματα και δράσεις

Την πρώτη ημέρα του συνεδρίου αναπτύχθηκε συζήτηση γύρω από τα νεοσύστατα δίκτυα μεταφοράς τεχνολογίας, τις δομές και τις πρωτοβουλίες στήριξης της καινοτομίας, τα χρηματοδοτικά εργαλεία και τους επενδυτικούς φορείς, παρουσιάστηκαν δράσεις υποστήριξης της καινοτομίας σε κάθετους τομείς καθώς και τα Digital Innovation Hubs.

Τη δεύτερη ημέρα έγινε παρουσίαση των δράσεων πανεπιστημίων και ερευνητικών ιδρυμάτων της χώρας, ενώ την οπτική τους για τη δυναμική του χώρου ανέπτυξαν εκπρόσωποι διεθνών τεχνολογικών εταιρειών που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα. Η θεματολογία επεκτά-

θηκε επίσης και στους θεσμικούς φορείς που στηρίζουν το οικοσύστημα της καινοτομίας και έκλεισε με μια ειδική αναφορά στη γυναικεία επιχειρηματικότητα.

Το συνέδριο ανέδειξε το σημαντικό κοινωνικό και οικονομικό αντίκτυπο που δημιουργείται και μπορεί περαιτέρω να αναπτυχθεί από την έρευνα και την καινοτομία που παράγεται στη χώρα. Η δυναμική που εμφανίζει ο χώρος αντικατοπτρίζεται τόσο στον αριθμό των εμπλεκόμενων φορέων που αυξάνει συστηματικά τα τελευταία χρόνια όσο και στις ενέργειες που αναλαμβάνουν θεσμικοί και ιδιωτικοί φορείς για την υποστήριξή του. Ο γόνιμος διάλογος και οι συνέργειες μεταξύ των φορέων αυτών στο πλαίσιο του συνεδρίου μπορούν να φέρουν πολλαπλασιαστικά οφέλη, δημιουργώντας αξία και συμβάλλοντας ουσιαστικά στην ανάπτυξη της χώρας.



Της **ΜΑΡΙΑΣ ΒΑΚΟΛΑ**, Καθηγήτριας του Τμήματος Μάρκετινγκ και Επικοινωνίας και Διευθύντριας του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού του ΟΠΑ, Editor της σειράς HR Case Study Series

Η Μεγάλη Παραίτηση είναι μια συνεχιζόμενη τάση όπου οι εργαζόμενοι εγκαταλείπουν τις εργασίες τους μαζικά. Η τάση αυτή ξεκίνησε το 2021 κατά τη διάρκεια της πανδημίας όπου 47 εκατομμύρια εργαζόμενοι στην Αμερική παραιτήθηκαν από τις εργασίες τους σε μια από τις πιο μαζικές εξόδους από την εργασία στην Ιστορία. Οι ελλείψεις σε προσωπικό ήταν εμφανείς σε όλους τους κλάδους από τον ιατρικό, την εστίαση και τις μεταφορές. Η τάση αυτή συνεχίστηκε και το 2022, με το 43% των εργαζομένων, σύμφωνα με τα αποτελέσματα μιας έρευνας από τη Microsoft (2022 Work Trend Index survey), να δηλώνει πως είναι κάπως ή πάρα πολύ πιθανόν να αλλάξει εργοδότη. Το ποσοστό αυτό ανεβαίνει στο 52% για τους νεότερους ηλικιακά εργαζόμενους. Στην Ευρώπη ο δείκτης ανεργίας βρίσκεται σε ιστορικά χαμηλά (6,2%) αν και δεν υπήρξε ανάλογο κύμα αποχωρήσεων. Και στην Ελλάδα, υπάρχει μια αυξητική τάση αποχωρήσεων, η οποία όμως δεν συγκρίνεται με το κύμα της μεγάλης «φυγής» που υπάρχει στην Αμερική. Σύμφωνα με τα στοιχεία του Πληροφοριακού Συστήματος ΕΡΓΑΝΗ, το διάστημα Ιανουάριος - Αύγουστος 2022 έγιναν 726.666 οικειοθελείς αποχωρήσεις σε σύνολο προσλήψεων για το ίδιο επάγγελμα 1.917.971. Σε σχέση με τα ποσοστά του 2021, υπήρξαν περίπου 140.000 περισσότεροι εργαζόμενοι που αποχώρησαν με τη θέλησή τους. Σύμφωνα με την Ελληνική Στατιστική Αρχή ο αριθμός των κενών θέσεων εργασίας το πρώτο τρίμηνο 2022 παρουσιάζει αύξηση κατά 148,4% σε σύγκριση με τον αντίστοιχο αριθμό το 2021. Επίσης αύξηση παρατηρείται και στις προθέσεις κινητικότητας. Κάποιοι σημαντικοί λόγοι της Μεγάλης Παραίτησης και της αυξημένης κινητικότητας φαίνεται πως είναι οι εξής:

• **Επαγγελματική εξουθένωση**

Οι μισοί σχεδόν εργαζόμενοι πιστεύουν πως οι εργοδότες τους έχουν υπερβολικές απαιτήσεις και την ίδια στιγμή δεν ενδιαφέρονται για την ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Πολλοί εργαζόμενοι αισθάνονται εξουθενωμένοι και

πάνω από τους μισούς δηλώνουν πως ο χρόνος για συναντήσεις έχει διπλασιαστεί. Η επαγγελματική εξουθένωση είναι σημαντική γιατί επηρεάζει αρνητικά την ικανοποίηση από την εργασία (συχνές και αδικαιολόγητες απουσίες, άσχημο κλίμα, ένταση μεταξύ συναδέλφων, έλλειψη παρακίνησης κ.ά.) καθώς και την αποδοτικότητα (κακής ποι-

ότητας αποφάσεις, συναισθηματική απομάκρυνση, «γιατί να το κάνω; Όλα είναι μάταια» κ.ά.).

• **Αναθεώρηση στόχων και προτεραιοτήτων**

Η εμπειρία της πανδημίας και οι απώλειες σε ανθρώπινες ζωές έκαναν πολλούς ανθρώπους να ξανασκεφτούν τον ρόλο της εργασίας στη ζωή τους. Αυτό

δημιούργησε την ευκαιρία να αναθεωρήσουν οι εργαζόμενοι τι ζητούν από την εργασία τους και τι είναι αυτό που τους ικανοποιεί από έναν εργοδότη. Η απάντηση σε αυτή την αναζήτηση ώθησε πολλούς εργαζόμενους να ψάξουν τον επόμενο εργοδότη ή και να αλλάξουν τελείως επαγγελματική πορεία. Με λίγα λόγια, όπως έδειξε και



Από τη Μεγάλη Παραίτηση στη Μεγάλη... Απαίτηση

μια έρευνα στο LinkedIn σε 25 χιλ. εργαζόμενους, η ζωή είναι μικρή για να εργάζεσαι για μια τοξική εταιρεία. Η τοξική κουλτούρα, η έλλειψη δικαιοσύνης, η έλλειψη υποστήριξης από τους προϊσταμένους καθώς και η υπερφόρτωση είναι ανάμεσα στους λόγους που ώθησαν τους εργαζόμενους να αναθεωρήσουν την παραμονή τους στην εργασία τους και να εξετάσουν τις εναλλακτικές τους.

• **Η ανακάλυψη πως υπάρχει και εναλλακτικός τρόπος εργασίας**

Με τη βοήθεια της τεχνολογίας, οι εργαζόμενοι ανακάλυψαν πως μπορούν να εργασθούν και διαφορετικά. Κάποιες μέρες εργασίας στο γραφείο και κάποιες στο σπίτι έδωσαν στους περισσότερους την ευελιξία που χρειαζόνταν. Οι εταιρείες που δεν προσφέρουν την επιλογή πρέπει να είναι προετοιμασμένες για την απόλεια πολύτιμων εργαζομένων. Η υβριδική εργασία ήταν στο παρελθόν σίγμα. Όποιοι ζητούσαν να εργασθούν από το σπίτι για κάποιες μέρες, θεωρούνταν λιγότερο δεσμευμένοι στην εργασία τους. Πρόσφατα όμως ανακαλύφθηκε πως το να δίνει

την επιλογή μια εταιρεία στον εργαζόμενο να εργάζεται υβριδικά αυξάνει τόσο την ικανοποίησή του/ης όσο και την αποδοτικότητά του/ης.

Δεν επηρεάζονται όλες οι χώρες αλλά και οι εργασιακές ομάδες το ίδιο. Για παράδειγμα, υπήρξαν πολλοί εργαζόμενοι στην Αμερική που αποφάσισαν να συνταξιοδοτηθούν νωρίτερα από αυτό που υπολόγιζαν για να έχουν περισσότερο χρόνο με τους αγαπημένους τους και να εστιάσουν σε προτεραιότητες πέρα από την εργασία τους. Η πλειοψηφία των νεότερων σε ηλικία εργαζομένων δεν είναι διατεθειμένοι να εργασθούν σε μια εταιρεία αν δεν τους διασφαλίζει την ευελιξία που χρειάζονται.

• **Πώς πηγαίνουμε από τη Μεγάλη Παραίτηση στη Μεγάλη Απαίτηση;**

Η τεχνολογία μέσα από τις πλατφόρμες επικοινωνίας, το γρήγορο Internet, την κινητή τηλεφωνία μας έδωσε τη δυνατότητα να συνεχίσουμε να εργαζόμαστε και σε συνθήκες πανδημίας. Ας φανταστούμε όλοι τι θα γινόταν εάν η πανδημία είχε έρθει κάποια χρόνια πριν, όταν όλα αυτά δεν

είχαν ενσωματωθεί στη ζωή και στην εργασία μας. Όμως κατάλαβαμε όλοι πως η βοηθούμενη από την τεχνολογία εργασία κάνει δυσδιάκριτα τα όρια μεταξύ προσωπικής και εργασιακής ζωής, προκαλεί τις ικανότητές μας αφού είναι η πρώτη φορά που καλούμαστε να διοικήσουμε από απόσταση, υπερφορτώνει τις επικοινωνίες μας κ.ά.

Οι εταιρείες πρέπει να συνειδητοποιήσουν πως πρέπει να αναλάβουν δράση για να μη συνεχίζουν να χάνουν ταλέντα. Οι εργαζόμενοι θα παραιτηθούν αν δεν έχουν υποστήριξη, πόρους και ευελιξία. Απαιτούν, σε κάποιες χώρες περισσότερο από άλλες, να τους προσφέρεται υβριδική εργασία και ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Περισσότερο από ποτέ οι εργαζόμενοι χρειάζονται αποφάσεις και πολιτικές που θα υποστηρίζουν την ψυχολογική τους υγεία και την ευζωία τους. Οι εργαζόμενοι χρειάζονται περισσότερο από ποτέ εκπαίδευση και ανάπτυξη για να προσαρμοσθούν σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον που απαιτεί διαφορετικές δεξιότητες. Παλαιότερα αυτές οι απαιτήσεις θεωρούνταν πολυτέλεια, τώρα είναι αναγκαία

για να μπορεί μια εταιρεία να προσλάβει και να διατηρήσει κατάλληλους εργαζόμενους. Οι εταιρείες που θα κερδίσουν το στοίχημα στον πόλεμο των ταλέντων, της προσέλευσης και διατήρησής τους είναι αυτές που θα προσφέρουν λύσεις στις διαρκώς μεταβαλλόμενες εργασιακές ανάγκες του ανθρώπινου δυναμικού.



Αυξητική η τάση των αποχωρήσεων το 2022, 140.000 περισσότεροι εργαζόμενοι εγκατέλειψαν τις δουλειές τους τη χρονιά που πέρασε από το 2021



Το 2021 κατά τη διάρκεια της πανδημίας, 47 εκατομμύρια εργαζόμενοι στην Αμερική παραιτήθηκαν από τις εργασίες τους σε μια από τις πιο μαζικές εξόδους από την εργασία στην Ιστορία

Advertorial

Με τη συμμετοχή άνω των 200 νέων πτυχιούχων από όλη την Ελλάδα πραγματοποιήθηκε ο 9ος κύκλος του Project Future, του προγράμματος εταιρικής υπευθυνότητας της Τράπεζας Πειραιώς, το οποίο συνδέει την τριτοβάθμια εκπαίδευση με την αγορά εργασίας.

Κάθε κύκλος του προγράμματος που υλοποιείται με συνέπεια από την Τράπεζα Πειραιώς δύο φορές τον χρόνο, εμπλουτίζεται με νέες εκπαιδεύσεις και masterclasses που επιλέγονται προκειμένου να ανταποκρίνονται στις σύγχρονες απαιτήσεις της αγοράς και να βελτιώνουν τις δεξιότητες όσων συμμετέχουν. Καλωσορίζοντας τους νέους και νέες του 9ου κύκλου, ο κ. **Βασίλης Κουτεντάκης**, Ανώτερος Γενικός Διευθυντής, Chief Retail Banking της Τράπεζας Πειραιώς, αναφέρθηκε στην επιτυχία του Project Future που υλοποιεί η Τράπεζα από το 2018, όπως αποτυπώνεται στον μεγάλο αριθμό των πτυχιούχων που συμμετέχουν σε κάθε κύκλο και στην υψηλή απορρόφηση των αποφοίτων σε θέσεις εργασίας.

Αλληλεπίδραση

«Σχεδόν 4.500 νέοι και νέες έχουν εκπαιδευθεί στη διάρκεια των τεσσάρων ετών και περισσότεροι από 2.000 έχουν βρει δουλειά μέσα από το πρόγραμμα. Σε κάθε κύκλο, διευρύνουμε και ενισχύουμε τις εκπαιδεύσεις ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της σύγχρονης αγοράς εργασίας. Η υψηλής ποιότητας εξειδικευμένη εκπαίδευση συμβάλλει στη βιώσιμη ανάπτυξη και είναι αναγκαία σε μια σύγχρονη οικονομία, όπως η ελληνική που διατηρεί τις ευνοϊκές προοπτικές της ακόμη και στην παρούσα συγκυρία» τόνισε ο κ. Κουτεντάκης.

Το 4day training, το πρώτο μέρος της εκπαίδευσης κάθε κύκλου, αφορά soft & business skills και αλληλεπίδραση με στελέχη της αγοράς. Για τον 9ο κύκλο τα masterclasses είχαν ως θέματα:

• **Digital Transformation** (συνεργασία με την Code.Hub): Δόθηκε η δυνατότητα στους συμμετέχοντες να γνωρίσουν τον κύκλο των ενεργειών που χρειάζονται για να ολοκληρωθεί ο μετασχηματισμός μιας εταιρείας και παράλληλα να αποκτήσουν τις πρακτικές δεξιότητες σε λει-



Εξειδικευμένη εκπαίδευση για τη σύγχρονη αγορά εργασίας

Πραγματοποιήθηκε ο 9ος κύκλος του προγράμματος εταιρικής υπευθυνότητας της Τράπεζας Πειραιώς το οποίο συνδέει την τριτοβάθμια εκπαίδευση με την αγορά εργασίας

τουργίες του business.

• **Financial Literacy** (συνεργασία με το Ινστιτούτο Χρηματοοικονομικού Αλφαριθμητισμού): Δόθηκε η δυνατότητα στους συμμετέχοντες να παρακολουθήσουν βασικές αρχές χρηματοοικονομικών.

• **Metaverse** (συνεργασία με τον Δημήτρη Δημητριάδη): Σύνδεση και συμμετοχή του κοινού μεταξύ του φυσικού και του ψηφιακού κόσμου.

Ακολούθησαν εξειδικευμένες εκπαιδεύσεις στους τομείς:

• **Digital Marketing & ecommerce young**

practitioners powered by EY.

• **Java - Spring - Microservices** by Code.Hub.

• **Banking Consulting** by Accenture.

• **Cloud Engineering** by Accenture.

• **Tourism Front Office** by BCA COLLEGE.

• **IT Recruitment Academy** by Code.Hub.

Online πλατφόρμα

Κατά τον 9ο κύκλο του προγράμματος συνεχίστηκε η συνεργασία με το LinkedIn Learning,

την online εκπαιδευτική πλατφόρμα του LinkedIn, μέσω της οποίας όλοι οι υποψήφιοι και οι υποψήφιες του προγράμματος λαμβάνουν μία δωρεάν άδεια χρήσης που θα τους δώσει πρόσβαση σε περισσότερα από 9.500 μαθήματα σε τομείς Business, Technology και Creative. Μέσα από το Project Future, έχουν ήδη δοθεί 13.630 άδειες χρήσης.

Μέχρι σήμερα, στους προηγούμενους 8 κύκλους που έχουν υλοποιηθεί, σε συνεργασία με το ReGeneration:

* 4.433 νέες και νέοι εκπαιδεύτηκαν.

* 1.548 εξ αυτών εξειδικεύτηκαν μέσω των εκπαιδεύσεων του Project Future.

* 2.401 απόφοιτοι των εκπαιδεύσεων του Project Future και του ReGeneration έχουν βρει μέχρι σήμερα θέση στην ελληνική αγορά εργασίας ενώ η διαδικασία των προσλήψεων είναι σε εξέλιξη.

Μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης, τα βιογραφικά των αποφοίτων αναρτώνται στην πλατφόρμα του ReGeneration και παραμένουν διαθέσιμα στις 1.050 συνεργαζόμενες επιχειρήσεις στο δίκτυο του

ReGeneration, για έναν χρόνο, με στόχο την απορρόφησή τους σε θέση εργασίας, με τουλάχιστον εξαμηνιαία σύμβαση και ελάχιστο μισθό €800 μηνιαία.

Το Project Future της Τράπεζας Πειραιώς υλοποιείται σε συνεργασία με το ReGeneration, το μεγαλύτερο πρόγραμμα εκπαίδευσης και απασχόλησης νέων στην Ελλάδα. Πολύτιμοι συνεργάτες της Τράπεζας Πειραιώς για την επιτυχή διεξαγωγή του 9ου κύκλου του προγράμματος είναι η Google, το LinkedIn learning, η Accenture, η EY, η Code.Hub, το BCA COLLEGE, το Ινστιτούτο Χρηματοοικονομικού Αλφαριθμητισμού, ο Δημήτρης Δημητριάδης, η Εταιρία Ανωτάτων Στελεχών Επιχειρήσεων (ΕΑΣΕ), το Πανεπιστήμιο Κρήτης και ο ΣΕΒ σύνδεσμος επιχειρήσεων και βιομηχανιών.



Μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης, τα βιογραφικά των αποφοίτων αναρτώνται στην πλατφόρμα του ReGeneration και παραμένουν διαθέσιμα

ΑΦΙΕΡΩΜΑ

Η ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΟΝ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟ ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΟ «ΣΤΟΛΟ»:

Ανάπτυξη, Καινοτομία, Νέο Επιχειρείν

Νέα εποχή, νέα δεδομένα, πολλαπλές προκλήσεις, νέες επιχειρηματικές ευκαιρίες, μοντέλα εργασίας που αλλάζουν, δεξιότητες που ανανεώνονται. Μια παγκόσμια αγορά εργασίας που σχεδιάζεται από την αρχή και ένα διεθνές εμπορικό περιβάλλον που επαναπροσδιορίζεται. Οι σκέψεις εκφράστηκαν και οι προβληματισμοί αναλύθηκαν με λεπτομέρειες τα προηγούμενα τρία χρόνια (διαρκούσης της μεγάλης υγειονομικής κρίσης), ωστόσο σε επιχειρηματικό επίπεδο τα κομμάτια του «παζλ» δεν έχουν ακόμη τοποθετηθεί στις θέσεις τους: έχουμε συλλάβει την επανάσταση που γίνεται παγκοσμίως στην ολότητά της; Κινούμαστε στη σωστή κατεύθυνση; Κάνουμε τις σωστές ερωτήσεις; Και ποιο είναι το κατάλληλο μοντέλο για μια χώρα όπως η Ελλάδα, στην οποία η επίτευξη δημοσιονομικής και χρηματοοικονομικής σταθερότητας αποτελεί την κύρια προϋπόθεση για την είσοδό της στο ραντάρ του παγκόσμιου επενδυτικού στόλου;

Η χώρα μας βρίσκεται στη διασταύρωση τριών ηπείρων και μπορεί πλέον, περισσότερο από ποτέ, να διεκδικήσει τον ρόλο ενός περιφερειακού διεθνούς επιχειρηματικού παραγωγικού και εμπορικού κέντρου. Έτσι, έχει έρθει η ώρα για την ανάληψη διεθνών πρωτοβουλιών στους τομείς που αποτελούν τα «δυνατά χαρτιά» της. Γι' αυτό και η χάραξη εθνικής στρατηγικής στα θέματα του «επιχειρείν», αποτελεί σήμερα υψηλή προτεραιότητα για όλους μας. Είναι γνωστό άλλωστε, ότι με την ισχυρή θέση της στον τομέα της ναυτιλίας και του τουρισμού, η Ελλάδα έχει σήμερα εμπορικό πλεόνασμα στις εξαγωγές υπηρεσιών.

Για όλα αυτά, καθώς και τις λεπτομέρειες, τον σχεδιασμό και τις σκέψεις που τα ακολουθούν, επτά επιστήμονες από την Ελλάδα και το εξωτερικό αναλύουν το «πώς» και το «τι» της ανάπτυξης, της καινοτομίας και την τακτική που πρέπει να ακολουθήσει η χώρα μας και οι επιχειρήσεις τα επόμενα χρόνια. Αρχικά παρουσιάζεται το εν δυνάμει νέο παραγωγικό μοντέλο της χώρας με τις προγραμματισμένες επενδύσεις σε υποδομές, ενέργεια, τηλεπικοινωνίες, τουρισμό και βιομηχανία. Ακολούθως αναλύεται ο νέος τρόπος εργασίας ώστε να ενσωματωθεί με επιτυχία στη λειτουργία και απόδοση των επιχειρήσεων και εργαζομένων. Το τρίτο άρθρο πραγματεύεται τον ψηφιακό μετασχηματισμό, τις προκλήσεις και δυνατότητες της τεχνητής νοημοσύνης στην καθημερινότητα πλέον των οργανισμών. Το τέταρτο άρθρο αναδεικνύει τα εθνικά επιχειρηματικά πλεονεκτήματα στο υπό διαμόρφωση διεθνές εμπόριο και την ουσιαστική μας εμπλοκή στις διεθνείς αλυσίδες εφοδιασμού και αξίας. Το πέμπτο άρθρο αναλύει τις δραματικές αλλαγές στις απαιτούμενες δεξιότητες των εργαζομένων και πώς η σωστή διαχείρισή τους θα προσφέρει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Το έκτο άρθρο παρουσιάζει τα τρία κρίσιμα ζητήματα στη σωστή και ολοκληρωμένη αξιοποίηση της καινοτομίας στις επιχειρήσεις. Το τελευταίο άρθρο σε κρίσιμους παράγοντες επιτυχίας των μικρομεσαίων επιχειρήσεων όπως η χρηματοδότηση αλλά και δράσεις δικτύωσης, συμβουλευτικής υποστήριξης και καθοδήγησης.

* Το αφιέρωμα για το μέλλον του Επιχειρείν θα συνεχιστεί με το δεύτερο μέρος του στο επόμενο τεύχος της «ΟΠΑ News».

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ
ΑΦΙΕΡΩΜΑΤΟΣ
ΓΙΩΡΓΟΣ Ι. ΔΟΥΚΙΔΗΣ,
Καθηγητής Τμήματος
Διοικητικής Επιστήμης και
Τεχνολογίας του ΟΠΑ

ΓΡΑΦΟΥΝ ΟΙ:

ΚΩΣΤΑΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ,
Αναπληρωτής Διευθύνων
Σύμβουλος Eurobank και
απόφοιτος του ΟΠΑ

ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΗΣ ΠΑΝΤΕΛΙΑΔΗΣ,
Διευθύνων Σύμβουλος
της METRO AEBE και απόφοιτος
του ΟΠΑ

ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΕΥΓΕΝΙΟΥ,
Καθηγητής στις Επιστήμες των
Αποφάσεων και Διοίκησης
Τεχνολογίας στο INSEAD (Γαλλία)
και Επισκέπτης Καθηγητής στο
Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης
και Τεχνολογίας του ΟΠΑ

ΓΙΩΡΓΟΣ Ι. ΔΟΥΚΙΔΗΣ,
Καθηγητής Τμήματος
Διοικητικής Επιστήμης και
Τεχνολογίας του ΟΠΑ

ΧΡΥΣΑΝΘΟΣ ΔΕΛΛΑΡΟΚΑΣ,
Αντιπρύτανης Ψηφιακής
Μάθησης και Καινοτομίας,
κάτοχος της έδρας Shipley στη
Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων
Questrom του Πανεπιστημίου της
Βοστώνης (Boston University),
μέλος της Επιστημονικής
Επιτροπής Δεξιότητων
Εργατικού Δυναμικού της
Ελληνικής Κυβέρνησης

ΚΛΑΣ ΕΡΙΚ ΣΟΝΤΕΡΚΒΙΣΤ,
Καθηγητής Διοίκησης
Καινοτομίας και Γνώσης
του Τμήματος Διοικητικής
Επιστήμης και Τεχνολογίας και
Διευθυντής του Μεταπτυχιακού
Προγράμματος MBA International
του ΟΠΑ

ΣΟΦΙΑ ΕΦΡΑΙΜΟΓΛΟΥ,
Πρόεδρος του Εμπορικού και
Βιομηχανικού Επιμελητηρίου
Αθηνών (ΕΒΕΑ), Πρόεδρος
του Εθνικού Επιμελητηριακού
Δικτύου Ελληνίδων Γυναικών
Επιχειρηματιών, μέλος του
Business Advisory Council στο
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών
Σπουδών International MBA
του ΟΠΑ

Μετάβαση σε ένα νέο παραγωγικό μοντέλο με όχημα την αύξηση των επενδύσεων

Η ενεργειακή κρίση, η αύξηση του πληθωρισμού και των επιτοκίων και η διατήρηση των γεωπολιτικών ισορροπιών συμπληρώνουν το τρίπτυχο των προκλήσεων με τις οποίες βρίσκεται αντιμέτωπη η Ευρώπη. Στον αντίποδα της δύσκολης αυτής συγκυρίας, η πορεία της ελληνικής οικονομίας το 2022 αποτελεί μια θετική εξέλιξη, με τον ρυθμό ανάπτυξης να προσεγγίζει το 6%. Φέτος, για πρώτη φορά από το 2009, το επενδυτικό ισοζύγιο είναι θετικό, ενώ το επόμενο χρονικό διάστημα η αύξηση των επενδύσεων εκτιμάται ότι θα διαμορφωθεί σε υψηλότερα επίπεδα του 8%. Αρχίζει λοιπόν να διαφαίνεται ότι η Ελλάδα έχει εισέλθει σε τροχιά υλοποίησης σημαντικών επενδυτικών σχεδίων, ικανών να καλύψουν την απώλεια €94 δισ. κεφαλαιακού αποθέματος της προηγούμενης 12ετίας και να αλλάξουν το παραγωγικό μοντέλο της χώρας, ενισχύοντας την ανταγωνιστικότητά και την εξωστρέφειά της. «Όχημα» για τη δημιουργία και βιωσιμότητα αυτού του νέου παραγωγικού μοντέλου αποτελεί η υλοποίηση επενδύσεων στοχευμένων σε πέντε κύριους πυλώνες της οικονομικής δραστηριότητας. Ο πυλώνας των υποδομών βρίσκεται στις πρώτες θέσεις της ατζέντας. Η αναβάθμιση οδικών δικτύων, αεροδρομίων και λιμέ-

νων της χώρας που μπορούν να στηρίξουν ουσιαστικά την οικονομική ανάπτυξη της Περιφέρειας αλλά και να ενισχύσουν την τουριστική μας «βιομηχανία», είναι καίριας σημασίας αλλά και προϋπόθεση για επιμέρους επενδυτικές δράσεις. Παράλληλα, με το βλέμμα στραμμένο στη βελτίωση της ποιότητας ζωής των κατοίκων και των επισκεπτών μας, είναι αναγκαίες οι αστικές αναπλάσεις με πράσινο πρόσημο, που αναμορφώνουν σε τοπικό επίπεδο τις πόλεις και συμβάλλουν στην επιμήκυνση της τουριστικής περιόδου. Με δεδομένες τις σημερινές προκλήσεις, σταθερή παραμένει η στόχευση στην υλοποίηση έργων στον πυλώνα της ενέργειας που μπορούν να διασφαλίσουν τη μετάβαση σε ένα νέο, βιώσιμο μοντέλο και τη θωράκιση της ενεργειακής ασφάλειας της χώρας. Η δημιουργία υποδομών αποθήκευσης και μεταφοράς φυσικού και υδροποιημένου αερίου, η επέκταση των δικτύων διανομής ηλεκτρικής ενέργειας μεσαίας και υψηλής τάσης, καθώς και τα μεγάλης σημαντικότητας έργα ανανεώσιμων πηγών ενέργειας μπορούν να καταστήσουν τη χώρα έναν ισχυρό περιφερειακό ενεργειακό κόμβο



Του **ΚΩΣΤΑ ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ**,
Αναπληρωτή
Διευθύνοντος
Συμβούλου Eurobank
και αποφοίτου
του Οικονομικού
Πανεπιστημίου Αθηνών

και μελλοντικά – γιατί όχι; – μια υπολογίσιμη εξαγωγική δύναμη. Επιπροσθέτως, στη σημερινή εποχή όπου η ταχύτητα είναι χαρακτηριστικό πλεονέκτημα, τα έργα στον πυλώνα των τηλεπικοινωνιών αποτελούν τον ψηφιακό σκελετό της χώρας και είναι θα λέγαμε προαπαιτούμενα για την υποστήριξη κάθε είδους επενδυτικού εγχειρήματος. Μεταξύ άλλων, η προσέλκυση ψηφιακών νομάδων, μια ισχυρή τάση στη μετά κορωνοϊό εποχή, μπορεί να εξελιχθεί μόνο αν αξιοποιήσουμε τεχνολογίες όπως τα δίκτυα 5G και οπτικών ινών σε κάθε περιοχή της Ελλάδας.

Στα 32 δισ. ευρώ εκτιμώνται οι επενδύσεις ως το 2025

Ο πυλώνας του τουρισμού είναι ο κατεξοχήν πυλώνας στον οποίο στηρίζονται στον μεγαλύτερο βαθμό το ΑΕΠ και τα έσοδα της χώρας μας. Έχουμε δει τα τελευταία χρόνια να αναπτύσσεται η τουριστική κατοικία με τη μορφή μιας σύγχρονης, πολυτελούς μορφής φιλοξενίας, καθώς και μαζικές αναβαθμίσεις υφιστάμενων ξενοδοχειακών μονάδων, γεγονός που είναι ενθαρρυντικό για τη βελτίωση του κλάδου. Αδιαμφισβήτητο, ο τομέας του τουρισμού είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με την πρόοδο των έργων και στους υπόλοιπους πυλώνες, αφού εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τη συνολική ποιότητα των υποδομών και των παρεχό-

μενων υπηρεσιών. Τέλος, ο πυλώνας της βιομηχανίας και της αναβάθμισης του παραγωγικού ιστού είναι ο τομέας στον οποίο επίσης χρειάζεται να στραφεί το επενδυτικό ενδιαφέρον ώστε να ενισχυθεί ο εξαγωγικός προσανατολισμός της χώρας μας και να αποτελέσει μια ικανή πηγή εσόδων στο μέλλον.

Στο πλαίσιο λοιπόν της αρχόμενης θα λέγαμε «επενδυτικής άνοιξης», εκτιμάται ότι οι συνολικές επενδύσεις στους παραπάνω τομείς θα φτάσουν τα €32 δισ. ευρώ έως το 2025. Είναι επίσης γεγονός ότι οι ελληνικές τράπεζες διαθέτουν πλέον τη ρευστότητα και τα κεφάλαια που απαιτούνται για να χρηματοδοτήσουν έργα μεγάλου προϋπολογισμού και σε συνδυασμό με τους πόρους της Ευρώπης, όπως είναι το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας, δημιουργούνται οι κατάλληλες συνθήκες και ευκαιρίες για την ανάπτυξη ενός νέου μοντέλου οικονομικής ανάπτυξης.

Από την άλλη, κρίσιμο παράγοντα αποτελεί η επιτάχυνση των διαδικασιών απονομής της δικαιοσύνης, καθώς οι χρόνοι για τη δικαστική επίλυση ζητημάτων παραμένουν έως σήμερα αποτρεπτικοί για την προσέλκυση νέων επενδύσεων. Ακόμη, στις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις που θα δημιουργήσουν ένα φιλικότερο περιβάλλον συγκαταλέγεται η ψηφιοποίηση της δημόσιας διοίκησης σε συνδυασμό με τη γενικότερη ενίσχυση του βαθμού συμμόρφωσης με τους νόμους. Τέλος, η επίτευξη δημοσιονομικής και χρηματοοικονομικής σταθερότητας είναι η κύρια προϋπόθεση για την ανάκτηση της επενδυτικής βαθμίδας που θα βάλει δυναμικά τη χώρα στο ραντάρ της επενδυτικής κοινότητας και σε συνδυασμό με όλα τα παραπάνω θα δημιουργηθούν σημαντικά πολλαπλασιαστικά οφέλη για τη χώρα.



Είμαστε έτοιμοι για τη νέα εποχή της Αγοράς Εργασίας;

Ανεργία 12%, ανεργία νέων 28%, πάρα πολλές κενές θέσεις εργασίας και απελπισμένοι εργοδότες που δεν μπορούν να τις καλύψουν: Κάτι δεν πάει καλά εδώ. Ο τρόπος με τον οποίο εργαζόμαστε αλλάζει οριστικά. Είμαστε βέβαιοι ότι έχουμε συλλάβει αυτή την επανάσταση στην ολότητά της; Τι κάνουμε για να προσαρμοστούμε σ' αυτή; Μήπως το προϊόν που πουλάμε, οι θέσεις εργασίας στις επιχειρήσεις μας, δεν είναι πια ελκυστικό στους πελάτες του, τους υποψήφιους που αναζητούν δουλειά; Τι ψάχνουν οι νέοι άνθρωποι και δυσκολεύονται να ενταχθούν στο παραδοσιακό μας μοντέλο εργασίας; Είναι «τεμπέληδες» και «επιπόλαιοι»;

Ο κορωνοϊός και οι δραματικές αλλαγές του τρόπου εργασίας που προσωρινά έφερε επιτάχυναν εξελίξεις που ήδη κυοφορούνταν. Η μαζική τηλεργασία ανέτρεψε το μοντέλο του «βιομηχανικού εργάτη γραφείου» με ριζοσπαστικό τρόπο. Ο μέσος εργαζόμενος γραφείου απελευθερώθηκε από τα δεσμά του χώρου και του χρόνου στη δουλειά του. Δούλεψε από όποιο δωμάτιο του σπιτιού τον βόλεψε, συχνά όποια ώρα τον βόλεψε. Ξεπέρασε τους περιορισμούς της απόστασης, επικοινωνώντας με ήχο και εικόνα με τους συνεργάτες του σε όλα τα μέρη της Γης. Δούλεψε κοντά στην οικογένειά του, έκανε διάλειμμα για μεσημεριανό φαγητό, βοήθησε τα παιδιά στα μαθήματά τους, πήγε στο κοντινό πάρκο για βόλτα και μερικές φορές συνέχισε τη δουλειά του από εκεί. Διασκέδασε αρχικά με την αλλαγή, αλλά κάποια στιγμή βαρέθηκε. Όταν ήρθε ο καιρός,



Του **ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΗ ΠΑΝΤΕΛΙΔΗ**,
Διευθύνοντος
Συμβούλου της METRO
ΑΕΒΕ και αποφοίτου
του Οικονομικού
Πανεπιστημίου Αθηνών

επέστρεψε στο γραφείο. Αλλά τώρα τον έπνιγε λίγο. Και κατέληξε ότι η ελευθερία επιλογής είναι το άριστο μοντέλο.

Φιλικόι εργασιακοί χώροι, θετική εμπειρία και ευελιξία

Τι χρειάζεται να κάνουμε στις επιχειρήσεις μας για να προσαρμοστούμε στη νέα πραγματικότητα;

Να φέρουμε κατ' αρχάς το σπίτι στο γραφείο: περισσότερους και πιο φιλικούς χώρους κοινωνικής επαφής, μικρά σαλόνια, κουζίνες, μπαλκόνια και κήπους, όπου οι χωροταξικές συνθήκες το επιτρέπουν. Μέρος της δουλειάς θα γίνεται προφανώς από το σπίτι, σε χρονικά διαστήματα που θα συμφωνούνται με τον εργαζόμενο και ενίοτε θα του επιτρέπουν απομακρυσμένη παροχή υπηρεσίας για ολόκληρους μήνες.

Η εργασία οφείλει πλέον να παρέχει μια συνολικά θετική εμπειρία: τρόπος αναζήτησης θέσης, συνέντευξη πρόσληψης, εισαγωγική διαδικασία ένταξης στη νέα θέση, συνεχής καθοδήγηση και mentoring, πληροφόρηση για τις προοπτικές εξέλιξης και βέβαια, χρόνος για «ζωή και πέρα από τη δουλειά».

Αρκετοί δεν επιθυμούν μόνιμους δεσμούς με συγκεκριμένο εργοδότη και τείνουν να αλλάζουν δουλειές πολύ συχνά στην αναζήτηση για κάτι καλύτερο. Μήπως η λύση είναι το gig-economy, που δεν είναι μόνο οι οδηγοί στις πλατφόρμες παραγγελίας φαγητού; Μπορούμε να διαμορφώσουμε τμήματα της εργασίας έτσι ώστε να τα αναθέτουμε εργολαβικά σε όποιον ενδιαφέρεται να τα εκτελέσει; Μερικές φορές δεν χρειάζεται καν να γνωρίζουμε ποιος δου-

λεύει για μας, όπως και αυτός δεν ενδιαφέρεται να μάθει για τον εργοδότη του. Αν η γλώσσα δεν αποτελεί εμπόδιο, τότε προσφορά και ζήτηση μπορούν να επεκταθούν σε ολόκληρο τον κόσμο. Εδώ και χρόνια προγραμματιστές από οποιοδήποτε μέρος του πλανήτη γράφουν τμήματα εφαρμογών για εταιρείες που δεν γνωρίζουν.

Προφανώς οι αλλαγές που περιγράφω αφορούν περισσότερο δουλειές γραφείου, αλλά σε κάποιο βαθμό έχουν εφαρμογή και σε άλλα πεδία. Η τεχνολογία παρεμβαίνει παντού, ανοίγοντας νέες δυνατότητες. Και βέβαια, δεν επιθυμούν όλοι το ίδιο: Κάθε γενιά εργαζομένων έχει διαφορετικές ανάγκες, και το χαρακτηριστικό της νέας εποχής είναι η ευελιξία στην προσπάθεια κάλυψής τους. Στην Generation Z π.χ., εμφανίζεται πιο έντονη η ανάγκη συνεχούς εκπαίδευσης, προσωπικής ανάπτυξης και συχνών αλλαγών αντικειμένου εργασίας, αντίθετα με τις μεγαλύτερες ηλικίες, όπου η σταθερότητα αποτελεί πιο σημαντικό παράγοντα.

Απόδοση με βάση το έργο, όχι το ωράριο

Όλα τα παραπάνω, και πολλές ακόμα πρακτικές που μεταμορφώνουν τη φύση της εργασίας, έχουν τρεις απαραίτητες προϋποθέσεις:

- Από την απόδοση με βάση το ωράριο να περάσουμε στην απόδοση με βάση το έργο. Δεν έχει σημασία αν ο εργαζόμενος θα δουλέψει γρήγορα ή αργά, πότε θα κάνει διάλειμμα και πότε θα καθίσει μπροστά στον υπολογιστή του. Σημασία έχει να φέρει σε πέρας τη δουλειά που του έχει ανατεθεί. Χρειαζόμαστε

νέους δείκτες μέτρησης της απόδοσης, πράγμα όχι τόσο εύκολο όσο ακούγεται.

- Απαιτείται επίσης προσαρμογή της εργατικής νομοθεσίας στο νέο περιβάλλον. Είναι αναχρονιστικό να μετράμε τον χρόνο εργασίας με ψηφιακές κάρτες, να επιδοτούμε ανέργους με προϋπόθεση την πλήρη αποχή τους από οποιαδήποτε εργασία ή να ασχολούμαστε με τον βασικό μισθό αντί να διασφαλίζουμε υπό προϋποθέσεις ένα ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα, να απαιτούμε ίδρυση προσωπικής επιχείρησης για να επιτραπεί η προσφορά έργου με τον τρόπο που περιέγραψα. Αλλά και σε επίπεδο ΕΕ τα πράγματα δεν είναι καλύτερα, όταν το κύριο μέλημα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου αυτή τη στιγμή είναι η σύναψη συλλογικών συμβάσεων που θα καλύπτουν τουλάχιστον το 80% των εργαζομένων κάθε χώρας.

- Τελευταίο αλλά σημαντικό, να αποδεχθούμε ότι η αγορά εργασίας έχει γίνει παγκόσμια. Όπως είναι επιθυμητό να αποκοτούν οι νέοι Έλληνες εργασιακή εμπειρία στο εξωτερικό ή να δουλεύουν από εδώ για απομακρυσμένες εταιρείες, πρέπει να δομήσουμε συστηματικά προγράμματα επιλογής και εκπαίδευσης μεταναστών για την παροχή εργασίας στην Ελλάδα. Οι δραματικές αλλαγές δεν προκαλούν δράματα, αρκεί να τις διαγνώσουμε έγκαιρα και να τις αντιμετωπίσουμε οργανωμένα. Επιχειρήσεις και κράτος οφείλουμε να κινηθούμε συντονισμένα προς την κατεύθυνση αυτή, ώστε εργαζόμενοι και επιχειρηματικός κόσμος να βγουν ωφελημένοι από τον θαυμαστό καινούριο κόσμο της αγοράς εργασίας.

Μερικές φορές δεν χρειάζεται καν να γνωρίζουμε ποιος δουλεύει για μας, όπως και αυτός δεν ενδιαφέρεται να μάθει για τον εργοδότη του

Να εστιάσουμε στις ψηφιακές τεχνολογίες



Του **ΘΕΟΔΩΡΟΥ ΕΥΓΕΝΙΟΥ**, Καθηγητή στις Επιστήμες των Αποφάσεων και Διοίκησης Τεχνολογίας στο INSEAD (Γαλλία) και Επισκέπτη Καθηγητή στο Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών

Στις αρχές του 2020 ένα άρθρο της Προέδρου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, **Ursula von der Leyen**, ξεκινά με τη φράση «*Είμαι αισιόδοξη για την τεχνολογία*». Πράγματι, οι πιο πρόσφατες τεχνολογικές καινοτομίες, που βασίζονται κυρίως στα δεδομένα, την τεχνητή νοημοσύνη και τις ανακαλύψεις στον τομέα των υπολογιστών, μας παρέχουν πολλούς λόγους για να υποστηρίξουν μια τέτοια αισιόδοξία. Το FDA (Food and Drug Administration) των ΗΠΑ δημοσίευσε τον Οκτώβριο 2022 μια λίστα με 521 εγκριμένες ιατρικές συσκευές με δυνατότητα τεχνητής νοημοσύνης, ενώ σχεδόν καμία δεν ήταν στην αγορά μόλις πριν από λίγα χρόνια. Μερικές μπορούν να διαγνώσουν ασθένειες καλύτερα και από τους κορυφαίους ειδικούς. Η γεωργία, φαινομενικά ένας κλάδος στο άλλο άκρο του φάσματος των ψηφιακών τεχνολογιών, μεταμορφώνεται τώρα με τη χρήση ευφυών αισθητήρων, drones και αυτόνομων τρακτέρ που χρησιμοποιούνται για τη βελτιστοποίηση της παραγωγής και τη διαχείριση της υγείας των ζώων και των καλλιιεργειών. Όλοι οι τομείς, από την ενέργεια μέχρι το λιανικό εμπόριο, την υγειονομική περίθαλψη ή τις μεταφορές επηρεάζονται – και πιθανότατα διαταράσσονται – από τις ψηφιακές τεχνολογίες.

Ωστόσο, η επιτυχία δεν είναι ομοιόμορφη γεωγραφικά ή σε οργανισμούς. Παρά την αισιόδοξία της Προέδρου της Επιτροπής, η ΕΕ εξακολουθεί να είναι πίσω από τις ΗΠΑ και την Κίνα όσον αφορά στις καινοτομίες τεχνητής νοημοσύνης – ξεδεύοντας σχεδόν τα μισά από την Κίνα και σχεδόν το ένα τρίτο όσο οι ΗΠΑ για τη χρηματοδότηση νεοφυών επιχειρήσεων τεχνητής νοημοσύνης (σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία του τελευταίου τριμήνου 2022 από το CB Insights). Οι εκτιμήσεις των οργανισμών που αποτυγχάνουν να αξιοποιήσουν με επιτυχία αυτές τις ισχυρές τεχνολογίες κυμαίνονται από 60% έως περισσότερο από 80%. Επιπλέον, μόλις τώρα καταλαβαίνουμε τους πιθανούς νέους κινδύνους που μπορούν να δημιουργήσουν οι ψηφιακές τεχνολογίες – με αλγόριθμους που ενδεχομένως οδηγούν στην πόλωση και την παραπληροφόρηση στο διαδίκτυο, νέες μορφές λεγόμενων περιστατικών τεχνητής νοημοσύνης που σχετίζονται με την ασφάλεια ή τις διακρίσεις και νέους τύπους (κυβερνο)επιθέσεων που χρησιμοποιούν για παράδειγμα τη λεγόμενη «δηλητηρίαση» δεδομένων (data poisoning) ή αντίπαλη τεχνητή νοημοσύνη (adversarial AI).

Πώς αξιοποιούμε τις τεράστιες δυνατότητες των τεχνολογιών

Τι μπορούν να κάνουν τα στελέχη των οργανισμών ώστε να αξιοποιήσουν καλύτερα τις τεράστιες δυνατότητες αυτών των τεχνολογιών, περιορίζοντας ταυτόχρονα τους μεγάλους νέους κινδύνους που μπορούν να δημιουργήσουν; Δεν υπάρχει, φυσικά, τέλεια συγκεκριμένη απάντηση. Πρέπει να επιλυθούν πολλές διαφορετικές



Η μεγαλύτερη πρόκληση που έχουμε σήμερα δεν είναι πώς να λύσουμε ένα πρόβλημα με δεδομένα και τεχνητή νοημοσύνη, αλλά να ορίσουμε ποιο πρόβλημα θα λύσουμε





προκλήσεις και να ληφθούν σχετικές αποφάσεις. Η σωστή αναγνώρισή τους είναι το πρώτο βήμα. Το να γίνονται οι σωστές επιχειρηματικές ερωτήσεις είναι πιθανώς πιο σημαντικό και πιο δύσκολο από το να δίνεται μια καλή απάντηση σε μια λιγότερο κρίσιμη ερώτηση. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο σε ένα έργο που κάναμε πρόσφατα στο Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ, αναπτύξαμε ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο ανάλυσης της τεχνητής νοημοσύνης για τους ανώτατους διευθυντές που επικεντρώνεται κυρίως σε ποιες είναι οι κύριες ερωτήσεις και αποφάσεις που πρέπει να απαντήσουν και να λάβουν τα ανώτατα στελέχη. Από τις δεξιότητες που χρειάζονται για να προσλάβουν ή να αναπτύξουν, μέχρι πού στον οργανισμό θα πρέπει να τοποθετηθούν τα δεδομένα και οι ικανότητες που προσδίδει η τεχνητή νοημοσύνη ή πώς να χρηματοδοτήσουν και να ευθυγραμμίσουν τα δεδομένα και τις ικανότητες της τεχνητής νοημοσύνης με τις μηχανικές υποδομές καθώς και με τις επιχειρήσεις και πώς να διασφαλίσουν ότι έχουν τη σωστή διακυβέρνηση τεχνητής νοημοσύνης σε ισχύ. Φυσικά, οι απαντήσεις εξαρτώνται πάντα από το πλαίσιο, όπως για παράδειγμα πόσο κρίσιμη είναι η τεχνολογία για τον κλάδο, ποιες επιχειρηματικές διαδικασίες μπορεί να επηρεάσει περισσότερο ή πού βρίσκεται ένας οργανισμός στο ταξίδι της ψηφιακής ωριμότητας του. Σε ένα άλλο έργο, πήραμε συνεντεύξεις από διευθυντές επιτελικών διευθύνσεων σε περισσότερους από τριάντα οργανισμούς σε όλο τον κόσμο – τόσο από τους λεγόμενους «ψηφιακούς ηγέτες» όσο και από μεγάλες πολυεθνικές σε κλάδους μη τεχνολογικούς, όπως το λιανικό εμπόριο, η



Ενώ η διαθεσιμότητα δεδομένων, η ποιότητα και η διακυβέρνηση ή η απόκτηση και διατήρηση ταλέντων, η ωριμότητα της υποδομής πληροφορικής και η αλλαγή κουλτούρας αποτελούν πάντα μέρος του μείγματος των κρίσιμων θεμάτων, το πιο κοινό σοβαρό ζήτημα που τέθηκε ήταν η ικανότητα εντοπισμού των καλύτερων επιχειρηματικών ευκαιριών

μεταποίηση και οι τράπεζες. Ένα βασικό ερώτημα αφορούσε στις κύριες προκλήσεις μόχλευσης δεδομένων και τεχνητής νοημοσύνης. Ενώ η διαθεσιμότητα δεδομένων, η ποιότητα και η διακυβέρνηση ή η απόκτηση και διατήρηση ταλέντων, η ωριμότητα της υποδομής πληροφορικής και η αλλαγή κουλτούρας αποτελούν πάντα μέρος του μείγματος των κρίσιμων θεμάτων, το πιο κοινό σοβαρό ζήτημα που τέθηκε ήταν η ικανότητα εντοπισμού των καλύτερων επιχειρηματικών ευκαιριών. Όπως είπε ο υπεύθυνος ανάλυσης δεδομένων μιας από τις μεγαλύτερες διεθνείς τράπεζες: «Η μεγαλύτερη πρόκληση που έχουμε δεν είναι πώς να λύσουμε ένα πρόβλημα με δεδομένα και τεχνητή νοημοσύνη, αλλά να ορίσουμε ποιο πρόβλημα θα λύσουμε».

Οι προκλήσεις της τεχνητής νοημοσύνης

Οι δυνατότητες είναι ατελείωτες και ο αριθμός των καινοτόμων περιπτώσεων επιχειρηματικής χρήσης της τεχνητής νοημοσύνης αυξάνεται πολύ γρήγορα. Παρά την τυπική πρόωπη υπερ-αισιοδοξία απλούστευσης και τους συνήθεις κύκλους των αγορών,

θεωρείται ασφαλές στοίχημα ότι αυτές οι τεχνολογίες θα καθορίσουν σε μεγάλο βαθμό την ανταγωνιστικότητα όχι μόνο των εταιρειών αλλά και των κρατών. Δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι ο **Henry Kissinger**, έχοντας περάσει την ηλικία των 50 του ανοίγοντας τα κανάλια διόδου μεταξύ Κίνας και Δύσης στη δεκαετία του 1970, πέρασε τα τελευταία χρόνια του – είναι 99 χρόνων σήμερα – δουλεύοντας σε ένα βιβλίο μαζί με το πρώην στέλεχος της Google **Eric Schmidt** και τον **Daniel Huttenlocher** του MIT με τίτλο «The Age of AI: and our Human Future», αγιγίζοντας μια σειρά θεμάτων, συμπεριλαμβανομένων των πιθανών γεωπολιτικών επιπτώσεων του τρόπου με τον οποίο η Κίνα, η Ευρώπη, οι ΗΠΑ και άλλες περιοχές καταφέρνουν να καινοτομήσουν και να αξιοποιήσουν αυτές τις τεχνολογίες. Μια υπενθύμιση του πόσο κρίσιμο είναι να μη χάνουμε την εστίασή μας στις ευκαιρίες και τους κινδύνους που βασίζονται στις ψηφιακές τεχνολογίες, παρά τις όποιες οικονομικές και πολιτικές προκλήσεις μπορεί να αντιμετωπίσουμε.

Ευκαιρίες για την Ελλάδα στο διεθνές εμπόριο αγαθών και υπηρεσιών



στος logistics θεωρητικά μηδενικό. Αυτό δίνει τη δυνατότητα για δημιουργία νέων δυναμικών εξωστρεφών κλάδων υπηρεσιών γρήγορα και σχετικά φθηνά από την έδρα της επιχείρησης χωρίς την ανάγκη δημιουργίας φυσικών δικτύων διανομής. Ενώ στη Μεγάλη Βρετανία (κυρίαρχη οικονομία στις υπηρεσίες) το 70% των υπηρεσιών παραδίδονται παγκοσμίως ψηφιακά, στην Ελλάδα είναι μόλις στο 20%. Έχουμε όμως δύο εξαιρετικά παραδείγματα από τα δύο ελληνικά Unicorns (Peoplecert και VIVA) που σε δύο νέους κλάδους υπηρεσιών (δεξιότητες και πληροφορίες αντίστοιχα) προσφέρουν και διανέμουν τις υπηρεσίες τους διεθνώς κυρίως από τα γραφεία τους στην Αθήνα.

Οι ανακατατάξεις στις παγκόσμιες εφοδιαστικές αλυσίδες λόγω Covid, η μετεωρική ανάπτυξη του ηλεκτρονικού εμπορίου, η αρνητική επίδραση στις διατροφικές αλυσίδες εφοδιασμού λόγω της εισβολής στην Ουκρανία, η αδυναμία εύρεσης και οι υπέρτορες τιμές στις πρώτες ύλες για την ευρωπαϊκή βιομηχανία, τα προβλήματα συνωστισμού στα λιμάνια και στη διεθνή μεταφορά προϊόντων, η διάθεση μεγάλων βιομηχανιών να φέρουν πιο κοντά γεωγραφικά στις κύριες εγκαταστάσεις τους τις παραγωγές ημι-έτοιμων προϊόντων από κύριους προμηθευτές τους, η εμπορική στρατηγική «America first» των ΗΠΑ για απεξάρτηση από τις κινεζικές εισαγωγές αγαθών επαναπροσδιορίζουν σε μεγάλο βαθμό το διεθνές εμπόριο αγαθών και υπηρεσιών που είναι ο βασικός παράγοντας ανάπτυξης των εθνικών οικονομιών. Αρκετές χώρες πλέον επαναπροσδιορίζουν τις εθνικές τους αναπτυξιακές στρατηγικές με γνώμονα την ευκαιρία αυτή για ανάπτυξη, αξιοποιώντας τα όποια πλεονεκτήματά τους για να εμπλακούν ουσιαστικά στο υπό διαμόρφωση νέο δυναμικό τοπίο του διεθνούς εμπορίου και να συμμετέχουν ενεργά στη διαμόρφωση του νέου σιάτους του



Του **ΓΙΩΡΓΟΥ Ι. ΔΟΥΚΙΔΗ**, Καθηγητή Τμήματος Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας του ΟΠΑ

παγκόσμιου εμπορικού χάρτη. Το ερώτημα είναι αν εμείς ως χώρα διαθέτουμε κάποια πλεονεκτήματα και τι μπορούμε να διεκδικήσουμε αλλά και να συνδιαμορφώσουμε πάρα το μικρό μας μέγεθος. Οι κύριες επιχειρηματικές ευκαιρίες αναλύονται στο παρόν άρθρο.

- Η ελληνική εμπορική ναυτιλία ως βασικός διαμορφωτής του παγκόσμιου εμπορίου. Για πολλά χρόνια πιστεύαμε ότι η ναυτιλία επηρεάζεται από τις δυναμικές του παγκόσμιου εμπορίου. Αυτή η υπόθεση ανατρέπεται τελευταία μέσα από ολοκληρωμένες μελέτες που αποδεικνύουν το πόσο η διεθνής ναυτιλία επηρεάζει τις διεθνείς ροές φυσικών προϊόντων αλλά και τις τελικές τιμές αγορών. Άρα θα πρέπει να υπάρχει εθνική άποψη και στρατηγική στο θέμα αυτό ώστε να αναλάβουμε διεθνείς πρωτοβουλίες και πολύ ενεργό ρόλο στη διαμόρφωση των πλαισίων διεθνών και διακρατικών εμπορικών συμφωνιών προς όφελος της παγκόσμιας οικονομίας με βάση την πολύ ισχυρή θέση της ελληνικής ναυτιλίας και με γνώμονα την υγιή και βιώσιμη ανάπτυξή της.

- Διεθνής εμπορικός κόμβος λόγω της στρατηγικής γεωγραφικής θέσης. Η χώρα βρίσκεται

στη διασταύρωση τριών ηπείρων και μπορεί να διεκδικήσει με αξιώσεις τον ρόλο ενός περιφερειακού και ισχυρού διεθνούς επιχειρηματικού εμπορικού κέντρου. Ήδη το λιμάνι του Πειραιά είναι πλέον μεταξύ των κορυφαίων στην Ευρώπη, της Θεσσαλονίκης και προσπαθεί να βρει τον βηματισμό του, ενώ της Αλεξανδρούπολης λόγω των τελευταίων συγκυριών μπορεί να εξελιχθεί σε εμπορικό και ενεργειακό κόμβο για αρκετές χώρες της Ανατολικής Ευρώπης. Η πλήρης αξιοποίηση των παραπάνω απαιτεί αποτελεσματικές αποθηκευτικές και ψηφιακές υποδομές, συνδυαστικές μεταφορές με ανταγωνιστικό κόστος, διακρατικές win-win συνεργασίες με όμορες χώρες και διεκδίκηση τοπικών μονάδων συναρμολόγησης τελικών διεθνών εμπορεύσιμων προϊόντων με υψηλή προστιθέμενη αξία.

- Δημιουργία νέων εξωστρεφών κλάδων μέσω της ψηφιακής παράδοσης υπηρεσιών. Η Ελλάδα είναι μια οικονομία υπηρεσιών αφού έχει εμπορικό έλλειμμα στις εξαγωγές προϊόντων αλλά εμπορικό πλεόνασμα στις εξαγωγές υπηρεσιών. Για τις υπηρεσίες που έχουν ψηφιακή διάσταση, το διαδίκτυο πέρα από κανάλι προώθησης γίνεται και κανάλι παράδοσης με κό-

- Συμμετοχή σε διεθνείς αλυσίδες αξίας με σημαντική εθνική προστιθέμενη αξία. Τα σύγχρονα τελικά προϊόντα περνούν από τουλάχιστον 4-5 διαφορετικά στάδια μεταποίησης ή πρόσθεσης αξίας (π.χ. μέσω της διαχείρισης δεδομένων) σε διαφορετικά μέρη του κόσμου μέχρι να φτάσουν στον τελικό καταναλωτή. Λόγω των πρόσφατων ανακατατάξεων στις διεθνείς αλυσίδες εφοδιασμού εμφανίζονται πλέον ευκαιρίες για ενεργή εμπλοκή στις αλυσίδες αυτές και σε εσωστρεφείς οικονομίες όπως η ελληνική λόγω της γειτνίασης στα μεγάλα παραγωγικά κέντρα της Δυτικής Ευρώπης και της ύπαρξης υψηλών προσόντων ανθρώπινου δυναμικού. Πιθανόν η κλασική βιομηχανική παραγωγή να μην είναι στα κρίσιμα πλεονεκτήματά μας, εκτός εξαιρέσεων όπως για παράδειγμα φάρμακα και αλουμίνιο, αλλά η εμπλοκή της τοπικής επιχειρηματικής κοινότητας σε δραστηριότητες πληροφοριακής υποστήριξης ή έρευνας και ανάπτυξης μεγάλων διεθνών εταιρειών να αναβαθμίσει τη χώρα σε ένα οικοσύστημα υψηλής προστιθέμενης αξίας στο διεθνές εμπόριο. Ήδη 160 επιχειρήσεις έχουν επιλέξει την Ελλάδα για τέτοιες δραστηριότητες, αλλά απέχουμε αρκετά από τα επιτυχημένα παραδείγματα του Ισραήλ ή της Πολωνίας.

Ενώ στη Μεγάλη Βρετανία το 70% των υπηρεσιών παραδίδονται παγκοσμίως ψηφιακά, στην Ελλάδα είναι μόλις στο 20%

Το Επιχειρείν σε ένα μεταβαλλόμενο τοπίο δεξιοτήτων: Προκλήσεις και Ευκαιρίες

Οι συζητήσεις για την εργασία συνήθως επικεντρώνονται στο πόσες θέσεις δημιουργούνται και καταστρέφονται. Αλλά ακόμη και στις πιο δύσκολες εποχές, αυτή δεν είναι η μοναδική πρόκληση που βιώνουν οι περισσότερες επιχειρήσεις. Οι δουλειές έρχονται και παρέρχονται, αλλά ακόμα πιο σημαντικό, οι θέσεις εργασίας μεταμορφώνονται. Μέρα με τη μέρα, οι καθημερινές αρμοδιότητες μιας θέσης εργασίας αλλάζουν έως ότου ο ρόλος να γίνει πολύ διαφορετικός από ό,τι ήταν πριν από μερικά χρόνια. Ωστόσο, ο τίτλος της εν λόγω θέσης – και ο εργαζόμενος – μπορεί να παραμείνει ο ίδιος, ακόμη και αν δεν διαθέτει πλέον τα προσόντα για τις νέες αρμοδιότητες.

Αναλύοντας όλες τις αγγελίες εργασίας από το 2016 έως το 2021 σε επιλεγμένες χώρες, η εταιρεία Boston Consulting Group (BCG) δημοσίευσε πρόσφατα μια μελέτη η οποία αποκαλύπτει ότι, μέσα σε πέντε μόνο χρόνια, οι απαιτούμενες δεξιότητες σε όλους τους κλάδους της οικονομίας άλλαξαν κατά 37%. Είναι δε αξιοσημείωτο ότι σε ένα τέταρτο των θέσεων εργασίας (κυρίως στους κλάδους της πληροφορικής και μάρκετινγκ) τα τρία τέταρτα των απαιτούμενων δεξιοτήτων είναι σήμερα διαφορετικά σε σχέση με το 2016.

Γιατί αλλάζουν οι απαιτούμενες δεξιότητες;

Κατά την ανασκόπηση των πενταετών δεδομένων, η BCG εντόπισε επιτάχυνση του ρυθμού των αλλαγών. Σχεδόν τα τρία τέταρτα των θέσεων εργασίας άλλαξαν περισσότερο από το 2019 έως το 2021 από ό,τι από το 2016 έως το 2018.

Μία αιτία αυτής της επιτάχυνσης είναι η πανδημία, η οποία ανάγκασε τις επιχειρήσεις να επανεξετάσουν τις δραστηριότητές τους και τους ανθρώπους σε κάθε είδους επαγγέλματα να υιοθετήσουν νέους τρόπους εργασίας και νέες δεξιότητες. Αλλά ο κύριος μοχλός αλλαγής στις απαιτούμενες δεξιότητες είναι



Του Καθηγητή **ΧΡΥΣΑΝΘΟΥ ΔΕΛΛΑΡΟΚΑ**, Αντιπρύτανη Ψηφιακής Μάθησης και Καινοτομίας, Κατόχου της Εδρας Shipley στη Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων Questrom του Πανεπιστημίου της Βοστώνης (Boston University), μέλους της Επιστημονικής Επιτροπής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού της Ελληνικής Κυβέρνησης

η τεχνολογία. Η τεχνολογία αναδιαμορφώνει πολλές, αν όχι τις περισσότερες, θέσεις εργασίας. Οι επιπτώσεις της τεχνολογικής αλλαγής εκτείνονται πέρα από τομείς που είναι εγγενώς τεχνικοί, όπως η πληροφορική, η επιστήμη και η έρευνα. Για παράδειγμα, ένας ειδικός μάρκετινγκ, ένας υπάλληλος υποστήριξης πελατών, ένας συγγραφέας, ένας διευθυντής ανθρώπινου δυναμικού – και θέσεις σε πολλά άλλα επαγγέλματα – πρέπει τώρα να διαθέτουν ψηφιακές δεξιότητες επιπρόσθετα από την παραδοσιακή τους εμπειρία.

Τέσσερις τάσεις στις δεξιότητες

Η αλλαγές των απαιτούμενων δεξιοτήτων σε μια ποικιλία επαγγελματιών ακολουθούν τέσσερις μεγάλες τάσεις:

- Οι ψηφιακές δεξιότητες, όπως η ανάλυση δεδομένων και το ψηφιακό μάρκετινγκ, δεν περιορίζονται πλέον σε θέσεις εργασίας στον τομέα της πληροφορικής, αλλά έχουν γίνει απαραίτητες σε μια πληθώρα άλλων επαγγελμάτων.
- Οι «ήπιες» δεξιότητες, όπως η λεκτική επικοινωνία, η οικοδόμηση σχέσεων και η ενσυναίσθηση, έχουν γίνει απαραίτητες ακόμη και στα ψηφιακά επαγγέλματα τα οποία, λόγω της αυξανόμενης πολυπλοκότητας των έργων, στηρίζονται σε ομαδική εργασία και απαιτούν προχωρημένες τεχνικές μνάτζμεντ.

- Η επικοινωνία με εικόνες (visual communication) έχει γίνει ολοένα και πιο σημαντική ακόμη και εκτός των παραδοσιακών τεχνικών επαγγελματιών δεδομένων. Η εμπειρία με εργαλεία όπως το Tableau, το Power BI και το Adobe Analytics έχει μεγάλη ζήτηση.

- Οι δεξιότητες στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, όπως η εμπειρία με το Facebook, το LinkedIn και το Instagram, είναι περιζήτητες στο τρέχον κλίμα των μέσων ενημέρωσης.

Έμφαση στις δεξιότητες που συνεχώς αλλάζουν

Μέσα σε μόλις πέντε χρόνια, η αλλαγή των απαιτούμενων δεξιοτήτων σε μια ευρεία γκάμα επαγγελμάτων ήταν ταχεία και εκτεταμένη. Τα επόμενα πέντε χρόνια, σύμφωνα με όλες τις ενδείξεις, το φαινόμενο θα επιταχυνθεί. Οι επιπτώσεις για τους ηγέτες των επιχειρήσεων, τις ομάδες ανθρώπινου δυναμικού, τους εκπαιδευτικούς και τους εργαζόμενους είναι σημαντικές.

- Οι ηγέτες των επιχειρήσεων πρέπει να αναγνωρίσουν τις δεξιότητες ως ένα σημαντικό κεφάλαιο της επιχειρησής τους, να δημιουργήσουν (και να αναανεώσουν τακτικά) καταλόγους εταιρικών δεξιοτήτων (skills inventories) για τον εντοπισμό δυνατών σημείων και ελλείψεων, να αναθέτουν προσωπικό σε έργα με βάση δεξιότητες, όχι επίσημους ρόλους εργασίας ή

αρχαιότητα, να θεσπίσουν διαδικασίες και ρόλους (π.χ. Learning Officers) οι οποίοι διευκολύνουν την παρακολούθηση και συνεχή αναβάθμιση των εταιρικών δεξιοτήτων και να καθιερώσουν μια εταιρική κουλτούρα που υποστηρίζει και ανταμείβει τη συνεχή μάθηση.

- Οι ομάδες ανθρώπινου δυναμικού (HR) θα πρέπει να δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στις δεξιότητες (και όχι στα τυπικά προσόντα) κατά τη σύνταξη περιγραφών θέσεων εργασίας και την αξιολόγηση των υποψηφίων.

- Οι εκπαιδευτικοί πρέπει να βλέπουν την προώθηση των δεξιοτήτων ως σημαντικό στόχο (ίσως τον πιο σημαντικό στόχο) αυτού που κάνουν. Για τον σκοπό αυτόν, τα προγράμματα σπουδών πρέπει να σχεδιαστούν με γνώμονα τις δεξιότητες και τις ικανότητες που σχετίζονται με τις σταδιοδρομίες για τις οποίες προετοιμάζουν τους μαθητές και να ενημερώνονται τακτικά καθώς αυτές αλλάζουν.

- Οι εργαζόμενοι πρέπει να υιοθετήσουν τη διά βίου εκπαίδευση και την τακτική διάγνωση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους σαν κομμάτι μιας υγιούς ζωής, ακριβώς όπως οι ετήσιοι ιατρικοί έλεγχοι και οι τακτικές επισκέψεις στο γυμναστήριο αποτελούν κομμάτι της ζωής των περισσότερων σήμερα.

Η ελληνική κοινωνία δίνει παραδοσιακά έμφαση στην απόκτηση πανεπιστημιακών τίτλων, οι οποίοι συχνά δεν μεταφράζονται σε δεξιότητες που βρίσκουν ανταπόκριση στην αγορά εργασίας. Σαν αποτέλεσμα, παρά την ύπαρξη επαρκούς αριθμού εργαζόμενων με «τυπικά» προσόντα, η χώρα μας βρίσκεται στην τελευταία θέση της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσον αφορά την αντιστοίχιση των διαθέσιμων δεξιοτήτων του πληθυσμού της με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Η μετάβαση σε μια οικονομία βασισμένη στις δεξιότητες θα απαιτήσει μια ουσιαστική αλλαγή κουλτούρας. Οι ελληνικές επιχειρήσεις μπορούν και πρέπει να πρωτοστατήσουν σε αυτή την αλλαγή.

Η διά βίου εκπαίδευση είναι τόσο σημαντική όσο οι ιατρικοί έλεγχοι και οι επισκέψεις στο γυμναστήριο...



Το «τι» και το «πώς» της Καινοτομίας: Η θεραπεία σε αβέβαιους καιρούς



Του **ΚΛΑΣ ΕΡΙΚΣ ΣΟΝΤΕΡΚΒΙΣΤ**, Καθηγητή Διοίκησης Καινοτομίας και Γνώσης του Τμήματος Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας και Διευθυντή του Μεταπτυχιακού Προγράμματος MBA International του ΟΠΑ

Η καινοτομία θεωρείται συχνά ως θεραπεία για διάφορες προκλήσεις. Με βάση γνωστούς ορισμούς, η καινοτομία είναι η δημιουργία βιώσιμων νέων προσφορών, συμπεριλαμβανομένων προϊόντων, υπηρεσιών, διαδικασιών, επιχειρηματικών μοντέλων. Αφορά επίσης στην εξεύρεση λύσεων σε παγκόσμια προβλήματα όπως η κλιματική αλλαγή, οι ελλείψεις ενέργειας και οι μολυσματικές ασθένειες. Ωστόσο, το «τι» της καινοτομίας είναι το εύκολο σκέλος. Το δύσκολο είναι το «πώς». Πώς πανεπιστήμια, ερευνητικά ιδρύματα και επιχειρήσεις θα διοχετεύσουν τις προσπάθειές τους, θα βρουν τους πόρους και θα ανταποκριθούν στις προσδοκίες ότι η καινοτομία θα προσφέρει τις λύσεις που επιζητούν τόσο ανυπόμονα πολίτες και ηγέτες κρατών. Πρέπει να ανοίξουμε το «μαύρο κουτί» της καινοτομίας και να αποκαλύψουμε τι είναι αναγκαίο να γίνει ώστε να χαράξουμε το μονοπάτι μας προς ένα καλύτερο μέλλον μέσω της καινοτομίας.

Επικεντρώνοντας στο μάντζμεντ

Όταν πρόκειται για καινοτομία στις επιχειρήσεις, οι ηγέτες πρέπει να επικεντρωθούν σε ορισμέ-

να κρίσιμα ζητήματα. Το πρώτο είναι πώς να ενοσταλάξουν μια κουλτούρα καινοτομίας στον οργανισμό τους. Αυτό περνά μέσα από την εστίαση στη συνεχή μάθηση σε έργα και διαδικασίες, την ενσωμάτωση της συνεχόμενης αλλαγής και την ανάληψη ελεγχόμενου ρίσκου. Το να μαθαίνεις από τις αποτυχίες, οι οποίες είναι αναπόφευκτες όταν δοκιμάζεις κάτι νέο, είναι ιδιαίτερα σημαντικό. Επίσης, η υιοθέτηση ενός στυλ ηγεσίας που καθιερώνει τη διάνοιξη και τη συνεργασία μεταξύ των τμημάτων εσωτερικά, καθώς και με πελάτες, προμηθευτές και κοινωνικούς φορείς, σε συνδυασμό με μια αμφισβητήσιμη και όχι ντετερμινιστική προσέγγιση στον ορισμό και την επίλυση προβλημάτων, θα απελευθερώσει την καινοτομία.

Το δεύτερο εξαιρετικά σημαντικό ζήτημα είναι πώς οι ηγέτες θα διαχειριστούν το «δίλημμα του καινοτόμου», μια ιδέα που επινοήθηκε από τον αείμνηστο Καθηγητή του Business School του Χάρβαρντ *Clayton Christensen*. Αναφέρεται στο δίλημμα εάν η στρατηγική πρέπει να υιοθετεί και να ακολουθεί ό,τι είναι νέο και επαναστατικό, ακόμα κι αν αυτό σημαίνει ότι τα τρέχοντα προϊόντα, υπηρεσίες και τεχνολογίες θα πρέπει να καταργηθούν. Η λύση είναι

να ακολουθηθεί μια αμφιδέξια στρατηγική που ταυτόχρονα και σε μια καλά ισορροπημένη σύνθεση θα επικεντρωθεί τόσο στην εκμετάλλευση των σημερινών γνώσεων και δεξιοτήτων όσο και στην εξερεύνηση νέων ευκαιριών. Αυτός είναι ο τρόπος με τον οποίο το Netflix κατάφερε να μεταμορφωθεί από μια παραδοσιακή αλυσίδα καταστημάτων ενοικίασης βίντεο στην κορυφαία πλατφόρμα ροής. Η απουσία αμφιδέξιας στρατηγικής είναι μέρος της εξήγησης γιατί η Kodak απέτυχε να ευδοκιμήσει στην ψηφιακή φωτογραφία, ακόμα κι αν την εφηύρε η ίδια. Το τρίτο κρίσιμο ζήτημα είναι η ανάπτυξη και εφαρμογή ενός εταιρικού συστήματος καινοτομίας που βασίζεται σε μια σειρά καλά διασυνδεδεμένων ειδών καινοτομίας. Αυτό το σύστημα πρέπει να γίνει αναπόσπαστο μέρος της συνολικής επιχειρησιακής στρατηγικής. Οι αγορές και οι βιομηχανικοί κλάδοι υφίστανται συνεχείς και απρόβλεπτες αλλαγές. Συνεπώς, η στρατηγική θα πρέπει να επικεντρώνεται στην προδραστική δημιουργία μιας συνεχούς ροής ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων, αντί να τοποθετείται η επιχείρηση σε μια συγκεκριμένη θέση στην αγορά, την οποία στη συνέχεια υπερασπίζεται. Μέσω αυτής της δυναμικής



Το Netflix κατάφερε να μεταμορφωθεί από μια παραδοσιακή αλυσίδα καταστημάτων ενοικίασης βίντεο στην κορυφαία πλατφόρμα ροής, ενώ η Kodak απέτυχε να ευδοκιμήσει στην ψηφιακή φωτογραφία, ακόμα κι αν την εφηύρε η ίδια...

προσέγγισης που αγαλλιάζει τη συνεχόμενη αλλαγή, καινοτόμες επιχειρήσεις καταφέρνουν να δημιουργήσουν νέα στάνταρντ και ενισχυμένη αξία για πελάτες και χρήστες, όπως για παράδειγμα η Microsoft, η Apple, το Facebook και πολλές άλλες. Τα ανωτέρω είναι χαρακτηριστικά και πολλών ελληνικών επιχειρήσεων που κατάφεραν να καινοτομήσουν μέσα στην κρίση, τόσο κατά τη διάρκεια της παρατεταμένης ελληνικής ύφεσης όσο και στην πρόσφατη πανδημία COVID-19, όπως δείχνουν σχετικές έρευνες στο ΟΠΑ. Ο συνδυασμός καινοτομιών αποδοτικότητας με καινοτομίες που καθιστούν τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες πιο προσιτές υπήρξε, για παράδειγμα, μια επιτυχημένη προσέγγιση. Μια άλλη ήταν να επικεντρωθούν οι καινοτόμες επιχειρήσεις στην ιδιοκτησία της τεχνολογίας και να αναβαθμίσουν έτσι την αξία της εταιρείας ως συνεργάτη στις αλυσίδες αξίας και στα δίκτυα καινοτομίας. Θέτοντας την καινοτομία στον πυρήνα της στρατηγικής και των λειτουργιών, οι ηγέτες επιχειρήσεων αυξάνουν σημαντικά τις πιθανότητές τους να βρουν αποτελεσματικούς τρόπους αντιμετώπισης των πολλών σύγχρονων προκλήσεων και να συμβάλουν στη βελτίωση της κοινωνίας και του μέλλοντος του πλανήτη.



ΑΦΙΕΡΩΜΑ **Ανάπτυξη-Καινοτομία-Νέο Επιχειρείν**

Επιχειρηματικότητα: Το μέλλον είναι τώρα



Της **ΣΟΦΙΑΣ ΕΦΡΑΙΜΟΓΛΟΥ**, Προέδρου του Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Αθηνών (ΕΒΕΑ), Προέδρου του Εθνικού Επιμελητηριακού Δικτύου Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών, μέλους του Business Advisory Council στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών International MBA του ΟΠΑ

Αποτελεί κοινή παραδοχή ότι η επιστήμη και η ψηφιακή τεχνολογία μετασχηματίζουν σήμερα την παγκόσμια οικονομία και την καθημερινότητα όλων μας. Το διαδίκτυο, αλλά και τεχνολογίες όπως η Τεχνητή Νοημοσύνη, το cloud computing, οι αλγόριθμοι και η ανάλυση μεγάλων δεδομένων, είναι ενσωματωμένες, πλέον, στην καθημερινότητά μας. Δημιουργούν ένα νέο σύμπαν δυνατοτήτων, αλλά και προκλήσεων.

Σε αυτό το περιβάλλον, η ψηφιοποίηση και η καινοτομία δεν αποτελούν επιλογή, αλλά τη νέα πραγματικότητα. Η αναπτυξιακή δυναμική ξεδιπλώνεται στις χώρες που εκσυγχρονίζονται ψηφιακά και αναπροσαρμόζουν την παραγωγική βάση και τις δεξιότητες των ανθρώπων τους. Αντίστοιχα, το ίδιο συμβαίνει και με τις επιχειρήσεις που μπορούν να ανταποκριθούν γρήγορα στις νέες ανάγκες της αγοράς και να ενισχύσουν την ανταγωνιστικότητά τους, συνδυάζοντας υψηλή ποιότητα και διαφοροποίηση με χαμηλότερα κόστη.

Μελέτες έχουν δείξει ότι οι επιχειρήσεις που καταφέρνουν να καινοτομούν, επιτυγχάνουν υψηλότερες επιδόσεις, τόσο σε επίπεδο πωλήσεων όσο και σε επίπεδο κερδοφορίας, εμφανίζουν υψηλότερο βαθμό αισιοδοξίας για τη μελλοντική τους πορεία και θετικότερες προοπτικές απασχόλησης.

Τα τελευταία χρόνια, η Ελλάδα έχει καταφέρει να μειώσει το χά-

σμα που τη χώριζε μέχρι πρότινος από τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες. Οι επιχειρήσεις της έχουν κάνει σημαντικά βήματα σε θέματα ψηφιοποίησης και καινοτομίας. Η δημόσια δαπάνη για τη χρηματοδότηση της Έρευνας και Ανάπτυξης έχει αυξηθεί και πλέον πλησιάζει τον ευρωπαϊκό μέσο όρο ως ποσοστό του ΑΕΠ. Έχουν δοθεί νέα κίνητρα στις επιχειρήσεις προκειμένου να επενδύσουν σε αυτή την κατεύθυνση, ενώ ενισχύεται με νέα χρηματοδοτικά και θεσμικά εργαλεία η ανάπτυξη του οικοσυστήματος νεοφυούς επιχειρηματικότητας.

Υπάρχει, επομένως, σημαντική κινητοποίηση στη σωστή κατεύθυνση, καθώς αντιμετωπίζονται σταδιακά μια σειρά από εμπόδια του παρελθόντος, με κυριότερο αυτό της πρόσβασης σε πηγές χρηματοδότησης. Ωστόσο, χρειάζεται να επιταχύνουμε όλοι τον βηματισμό μας. Κρίσιμη προτεραιότητα στο πλαίσιο αυτό είναι η ενίσχυση της ψηφιοποίησης και της καινοτομικής δραστηριότητας των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων, οι οποίες παρουσιάζουν μέχρι τώρα τη μεγαλύτερη υστέρηση στους συγκεκριμένους τομείς. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός των μικρομεσαίων επιχειρήσεων (ΜμΕ) και η ανάπτυξη συνεργειών με πανεπιστήμια ή ερευνητικά κέντρα είναι αναγκαίες προϋποθέσεις για την αξιοποίηση της εξωτερικά παραγόμενης καινοτομίας.

Μετά την πανδημία, το ενδιαφέρον φαίνεται να έχει αυξηθεί,

καθώς σήμερα το 65% των ελληνικών ΜμΕ δηλώνει ότι σκοπεύει να ενσωματώσει ψηφιακές τεχνολογίες στη λειτουργία του στο μέλλον. Είναι χαρακτηριστικό ότι μία στις τρεις μη καινοτόμες ΜμΕ αναφέρει ότι έχει εκπονήσει σχέδια καινοτομίας για την επόμενη τριετία. Εκτιμάται, μάλιστα, ότι εάν τα σχέδια αυτά υλοποιηθούν, η Ελλάδα θα μπορέσει να προσεγγίσει τον ευρωπαϊκό μέσο όρο σε ποσοστό καινοτόμων επιχειρήσεων, με ετήσιο όφελος της τάξης των 0,9 δισ. για την ελληνική οικονομία.

Οι πόροι του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας καθώς και το νέο ΕΣΠΑ είναι η ευκαιρία που μας δίνεται για να πετύχουμε αυτόν τον στόχο. Είναι απαραίτητο γι' αυτό να διασφαλιστεί ότι από τις σχετικές δράσεις θα έχουν τη δυνατότητα να επωφεληθούν όσο το δυνατόν περισσότερες ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις.

Τρεις είναι οι παράγοντες που θα κρίνουν την επιτυχία αυτής της εθνικής προσπάθειας.

Ο πρώτος αφορά την ενίσχυση των δικτύων ανάμεσα στη βασική έρευνα, την εφαρμοσμένη έρευνα και τις επιχειρήσεις. Χρειάζεται να εστιάσουμε στη δημιουργία περιφερειακών συνεργατικών σχηματισμών, οργανωμένων σύμφωνα με διεθνή πρότυπα.

Ο δεύτερος αφορά την επένδυση στην εκπαίδευση, στην κατάρτιση, στην αναβάθμιση ή τη συμπλήρωση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, ώστε να καλύπτονται οι ανάγκες της αγο-

ράς, αλλά και να περιοριστούν φαινόμενα αποκλεισμού και περιθωριοποίησης εργαζομένων, στο πλαίσιο της νέας οικονομίας. Ο τρίτος, σημαντικότερος ίσως, παράγοντας αφορά την κινητοποίηση των ίδιων των επιχειρήσεων. Οφείλουμε να βοηθήσουμε τις επιχειρήσεις να κατανοήσουν τις τάσεις που διαμορφώνουν το περιβάλλον της αγοράς, τώρα και στο μέλλον. Να αγκαλιάσουν, αντί να φοβηθούν, τις τεχνολογικές εξελίξεις. Να αξιοποιήσουν νέα εργαλεία, να επιδιώξουν την πρόσβαση σε νέα γνώση και να προσανατολιστούν στην αξιοποίηση – γιατί όχι και στην παραγωγή – καινοτομιών.

Παράγοντες επιτυχίας

Σε αυτή την προσπάθεια, το ΕΒΕΑ – το Επιμελητήριο που εκπροσωπεί τις επιχειρήσεις με τη μεγαλύτερη συνεισφορά στο ΑΕΠ της χώρας – θα είναι δίπλα τους, με χρήσιμες υπηρεσίες και δράσεις σε θέματα δικτύωσης, συμβουλευτικής υποστήριξης και καθοδήγησης.

Μέσα σε ένα παγκόσμιο περιβάλλον που μετασχηματίζεται με ταχείς ρυθμούς, ο μεγάλος εχθρός για τις επιχειρήσεις δεν είναι η αλλαγή, αλλά ο εφησυχασμός και η προσκόλληση σε πρακτικές και μοντέλα του χθες. Το μέλλον είναι ήδη εδώ. Ας κάνουμε το άλμα που χρειάζεται, ώστε να βρεθούμε στην κόψη του κύματος, χτίζοντας τη νέα επιχειρηματικότητα, τη νέα δυναμική οικονομία των επόμενων δεκαετιών.

Τα τελευταία χρόνια, η Ελλάδα έχει καταφέρει να μειώσει το χάσμα που τη χώριζε μέχρι πρότινος από τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες

Να χαράξουμε μια σταθερή πορεία

Οπως αναλύθηκε στις προηγούμενες σελίδες, ο προσεκτικός σχεδιασμός του νέου «επιχειρείν» και η χάραξη μιας στρατηγικής με προοπτική σταθερότητας και εκμετάλλευσης των δυνατών «χαρτιών» της χώρας, αποτελεί πλέον για την Ελλάδα απόλυτη προτεραιότητα.

Στο ειδικό αυτό τεύχος αναλύθηκαν τέσσερις διαστάσεις της αναγκαίας στρατηγικής:

Πρώτο, η δημιουργία του νέου παραγωγικού μοντέλου της χώρας με τις αναγκαίες επενδύσεις και οι προοπτικές αξιοποίησης των διεθνών αλυσίδων εφοδιασμού και αξίας.

Δεύτερο, η ολοκλήρωση των νέων τρόπων εργασίας και των αναδυόμενων δεξιοτήτων ώστε να λειτουργούν οι εργαζόμενοι αποδοτικά και ευέλικτα.

Τρίτο, η αξιοποίηση των ψηφιακών τεχνολογιών και

της καινοτομίας για τον επιχειρηματικό μετασχηματισμό και τη δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος.

Τέταρτο, η αναβάθμιση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων μέσω της αναγκαίας χρηματοδότησης, συμβουλευτικής υποστήριξης και καθοδήγησης.

Και η περίοδος που διανύουμε μοιάζει να είναι η πλέον ευνοϊκή των τελευταίων ετών για να το κάνουμε. Προς απόδειξη αυτού, θετική σημείωση των προηγούμενων επισημάνσεων αποτελεί το γεγονός ότι ήδη τα πρώτα σημαντικά βήματα έχουν γίνει, με την πορεία της ελληνικής οικονομίας το 2022 σε ανοδική πορεία και τον ρυθμό ανάπτυξης να προσεγγίζει το 6%.

Μένει να χαράξουμε μια σταθερή πορεία, που θα πρέπει βέβαια να βασιστεί στην πολιτική συναίνεση και τον σεβασμό κοινών κανόνων «πλοήγησης» στον επιχειρηματικό «ωκεανό» των επόμενων ετών.





Του **ΙΩΑΝΝΗ ΛΑΠΑΤΑ**,
Προέδρου και
Διευθύνοντος Συμβούλου
της Ατλαντικής Ένωσης

ΑΤΛΑΝΤΙΚΗ ΕΝΩΣΗ

3 ερωτήματα + 1 διαπίστωση για τον χρηματοοικονομικό τομέα



Η ασφαλιστική αγορά αποτελεί έναν εύρωστο τομέα δραστηριότητας στη χώρα μας που στηρίζει σπιβαρά την οικονομία της. Μόνο το 2021 οι επενδύσεις ασφαλιστικών εταιριών έφτασαν τα 17,4 δισ. ευρώ, καταγράφοντας αύξηση 4% σε σχέση με το 2020. Κατ' επέκταση τα μέλη αλλά και οι εκπρόσωποί της αποτελούν μέρος ενός εύρωστου και σταθερού πυλώνα ανάπτυξης της χώρας. Ας δούμε ωστόσο πιο συγκεκριμένα την «ταυτότητα» του χώρου:

- Τραπεζική ή ασφαλιστική εργασία;

Τελειώνοντας το Πανεπιστήμιό μου θα είμαι ένας άνθρωπος του χρηματοοικονομικού τομέα. Οι κορυφαίες επιχειρήσεις του χρηματοοικονομικού τομέα είναι οι τράπεζες και οι ασφαλιστικές εταιρίες. Τίθεται το ερώτημα, ποιος από τους δύο τομείς έχει περισσότερο ενδιαφέρον.

Να δούμε τη βασική λειτουργία των δύο αυτών οργανισμών.

Οι τράπεζες παίρνουν χρήματα από τους καταθέτες δίνοντας ένα μικρότερο επιτόκιο και στη συνέχεια δανείζουν τους καταναλωτές με ένα πολύ υψηλότερο επιτόκιο. Έτσι δημιουργούν κέρδη, παράλληλα με άλλες παρεμφερείς εργασίες.

Οι ασφαλιστικές εταιρίες κάνουν κάτι πολύ πιο δύσκολο. Εκτιμούν τον κίνδυνο που διατρέχει ένας άνθρωπος είτε για κάποιο περιουσιακό του στοιχείο είτε για αυτόν τον ίδιο και καταλήγουν σε ένα ασφάλιστρο, που πληρώνοντάς το του εξασφαλίζουν την οικονομική του κάλυψη σε περίπτωση ενός ατυχήματος, πράγμα το οποίο είναι πολύ δύσκολο, αν μάλιστα αναλογιστούμε την πληθώρα των κινδύνων που μας περιβάλλουν και τη διαφορετικότητα καθενός από αυτούς. Με αυτόν τον τρόπο δημιουργούμε ηρεμία και ασφάλεια στον καταναλωτή, ώστε να μπορεί να συνεχίσει τη ζωή και

την εργασία του και να αναπτυχθεί επαγγελματικά.

- Ποιος όμως θα εκτιμήσει ποιο είναι το ασφάλιστρο που θα πρέπει να πάρει η εταιρία και που θα μπορεί να πληρώσει ο καταναλωτής;

Θα πρέπει ο εκπρόσωπος μιας ασφαλιστικής εταιρίας να εκτιμήσει τη συχνότητα του καταστροφικού φαινομένου, το ύψος του και έναν μεγάλο αριθμό άλλων παραγόντων και αφού τα εκτιμήσει, να μοιραστεί τον κίνδυνο. Πρέπει να υπολογίσει τι κίνδυνο μπορεί να κρατήσει η ίδια η εταιρία ανάλογα με τα κεφάλαιά της και το μέγεθος του κινδύνου και το υπόλοιπο να το αντασφαλίσει σε μία άλλη εταιρία, συνήθως του εξωτερικού, που και εκείνη κάνει διαμοιρασμό του κινδύνου, ώστε τελικά ο συγκεκριμένος κίνδυνος να έχει κατανομηθεί και να έχει μικρύνει, ώστε όταν επέλθει ο κίνδυνος να μη δημιουργήσει κανένα πρόβλημα στην εταιρία.

- Είναι συνεπώς η ασφαλιστική εργασία ενδιαφέρουσα; Πάρα πολλοί άνθρωποι όταν ακούνε ασφαλιστής πιστεύουν ότι είναι ο συνεργάτης ή ο πράκτορας που πουλάει ασφαλιστικά προγράμματα. Ο κανονικός

ασφαλιστής δεν έχει καμία σχέση με αυτά. Είναι μία δουλειά που απαιτεί πολλά προσόντα και συνδυάζει διαφορετικά πράγματα όπως: γνώσεις μαθηματικών, στατιστικών, εκτιμήσεως κινδύνων, πληροφορικής κ.ά.

Βεβαίως, δεν σημαίνει ότι ένα άτομο έχει όλες αυτές τις γνώσεις, αλλά πολλοί άνθρωποι έχουν ο καθένας την ειδικότητά του στον τομέα του και κάποιος διοικούν.

Π.χ. η Ατλαντική Ένωση έχει περίπου 400.000 πελάτες, οι οποίοι μπορεί να έχουν ασφαλιστήρια σε 18 διαφορετικούς κλάδους, όπου ο καθένας είναι εντελώς διαφορετικός από τον προηγούμενο και έχουν 30.000 ζημιές τον χρόνο να διαχειριστούν.

Συνεπώς, πρέπει να δημιουργηθούν 400.000 συμβόλαια τον χρόνο, στα οποία έχει εκτιμηθεί ο κίνδυνος, να εισπραχθούν, να σταλούν, να αντασφαλιστούν και στη συνέχεια να πληρωθούν 30.000 ζημιές, οι οποίες αντιπροσώπευαν σε 120 περίπου ζημιές την ημέρα. Επίσης, θα πρέπει να παρακολουθούνται οι εξελίξεις και ο ανταγωνισμός και να δημιουργούνται νέα σύγχρονα προγράμματα. Όλα αυτά γίνονται

στην Ατλαντική Ένωση με ένα προσωπικό 130 ατόμων μόνο. Τα παλαιά χρόνια θα χρειαζόταν πολύ περισσότεροι.

Μπορεί λοιπόν να καταλάβει κανείς την οργάνωση, τις αρμοδιότητες και την υπευθυνότητα αυτών των 130 ανθρώπων, οι οποίοι καθημερινά πρέπει να βρουν λύσεις στις νέες καταστάσεις που διαρκώς παρουσιάζονται για να τις αντιμετωπίσουν.

- Οι ικανοί άνθρωποι κάνουν την επιτυχημένη δουλειά!

Επομένως, οι άνθρωποι αυτοί πρέπει να είναι ικανοί, εύστοχοι, γνώστες των προγραμμάτων και θα πρέπει να διεκπεραιώσουν όλα τα παραπάνω στο κανονικό ωράριο εργασίας τους, διότι υπερωρίες σημαίνει ελλιπής οργανωτική δομή και δικαιολογείται μόνο σε έκτακτες περιπτώσεις.

Άρα, τα άτομα αυτά το μόνο σίγουρο είναι πως κάνουν μία εργασία πολύ ενδιαφέρουσα και δημιουργική.

Συνεπώς, αν ανήκετε στην κατηγορία των ανθρώπων που θέλετε διαρκώς να δημιουργείτε και να αντιμετωπίζετε διαφορετικές και δύσκολες καταστάσεις, τότε η ασφαλιστική εργασία πιστεύω σας ανήκει.



Η δουλειά του ασφαλιστή απαιτεί πολλά προσόντα και συνδυάζει διαφορετικά πράγματα

ΑΤΛΑΝΤΙΚΗ ΕΝΩΣΗ

ΑΝΩΝΥΜΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ

Νέοι επιστήμονες και εκπρόσωποι των επιχειρήσεων βρέθηκαν σε κοινούς «δρόμους», στην 30ή διοργάνωση της εκδήλωσης του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, «Ημέρες Καριέρας»

Μία ακόμη «γιορτή» για τους νέους που ξεκινούν την καριέρα τους

Της ΑΓΓΕΛΙΚΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΙΔΟΥ

Νέοι επιστήμονες και εκπρόσωποι των επιχειρήσεων της χώρας βρέθηκαν πρόσφατα σε κοινούς «δρόμους», κοινές συζητήσεις και – πιθανότατα – νέες επαγγελματικές συνεργασίες, στην 30ή διοργάνωση της μεγάλης εκδήλωσης του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, «Ημέρες Καριέρας».

Τρεις δεκαετίες από τη διοργάνωση της πρώτης εκδήλωσης του Ιδρύματος, στην οποία απόφοιτοι συνάντησαν τους εκπροσώπους των επιχειρήσεων της χώρας για να αναζητήσουν την πρώτη τους δουλειά, το ΟΠΑ πραγματοποίησε μια ακόμη, μεγάλη, «γιορτή» των αποφοίτων του. Η νέα εκδήλωση έγινε στο Ζάππειο Μέγαρο, στο πλαίσιο της προσπάθειας της διοίκησης και των εκπροσώπων του Ιδρύματος να «γεφυρώσουν» τα χάσματα στον χώρο της αγοράς εργασίας της χώρας και να βοηθήσουν στην ανάπτυξη και την οικονομία της.

Από τις συναντήσεις που έγιναν πρόσφατα στο Ζάππειο Μέγαρο, πολλοί επαγγελματικοί «γάμοι» ξεκίνησαν και πολλοί νέοι και νέες ξεκίνησαν ήδη την καριέρα τους με μια θέση όπως την ονειρεύονταν. Σημαντικό κομμάτι τόσο της διοργάνωσης των «Ημερών Καριέρας» όσο και των εκδηλώσεων που προηγήθηκαν ή τις ακολούθησαν, ήταν ο εθελοντισμός των νέων αποφοίτων του ΟΠΑ.

Οι «Ημέρες Καριέρας» κάθε χρόνο μεγαλώνουν από πλευράς αριθμών, με το Γραφείο Διασύνδεσης του Ιδρύματος να έχει υποστηρίξει στη διάρκεια των ετών αυτών περισσότερους από 90.000 φοιτητές και απόφοιτους του Ιδρύματος. Και προπτυχιακούς και μεταπτυχιακούς φοιτητές και υποψήφιους διδάκτορες ή κατόχους διδακτορικών τίτλων. Εκπρόσωποί τους πέρασαν περισσότεροι από 700 από το Ζάππειο στη διάρκεια της τελευταίας εκδήλωσής του, ενώ... απέναντί τους κάθισαν στελέχη 75 επιλεγμένων επιχειρήσεων από κάθε κλάδο της οικονομίας.

Τα βιογραφικά σημειώματα όλων των συμμετεχόντων αναρτήθηκαν στη συνέχεια στους επίσημους ιστότοπούς του και βρίσκονται ακόμη και σήμερα προσβάσιμα από τις συνεργαζόμενες επιχειρήσεις με ισχύ για διάστημα 12 μηνών από την ημερομηνία της εκδήλωσης και δυνατότητα ανανέωσής τους.

Το Γραφείο Διασύνδεσης του ΟΠΑ

Το Γραφείο Διασύνδεσης του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών λειτουργεί από το 1992, και είναι το πρώτο Γραφείο Διασύνδεσης που λειτουργήσει σε ελληνικό Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα, έχει ως κύρια αποστολή να βοηθήσει τους φοιτητές και αποφοίτους στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας καθώς και να βοηθήσει στη λή-

ψη αποφάσεων που αφορούν το εργασιακό και εκπαιδευτικό τους μέλλον. Οι δράσεις του Γραφείου Διασύνδεσης συνδέονται άμεσα δε με τον άξονα των στρατηγικών προτεραιοτήτων του Πανεπιστημίου για το 2022-2025 που είναι η σύνδεσή του με την οικονομία και την κοινωνία.

Η ιδέα, η ανάγκη και η χρησιμότητα για «δικτύωση» μεταξύ φοιτητών και φοιτητριών και των επιχειρήσεων της χώρας αποτέλεσε αντικείμενο επιστημονικής μελέτης αλλά και επαγγελματικής πρακτικής πάρα πολλές φορές στο παρελθόν. Σήμερα, η ανάγκη αυτή είναι ενδεχομένως πιο επίκαιρη από ποτέ στη μετά Covid εποχή, όπου η εργασία και η απασχόληση πήραν νέες ή/και υβριδικές μορφές με την εκτεταμένη χρήση της τεχνολογίας.

Σχετικά με τη δύναμη των (κοινωνικών) δικτύων ο έλληνας καθηγητής **Νικόλαος Χρηστάκης** του Yale γράφει χαρακτηριστικά: *«Οι επιστήμονες, εμπνευσμένοι από τη φλόγα του αναγωγισμού και με μεγάλη επιτυχία, άρχισαν να εξετάζουν όλο και μικρότερα τμήματα της Φύσης για να κατανοήσουν το όλον. Έχουμε αποσυναρμολογήσει τη ζωή σε όργανα, σε κύτταρα, σε μόρια και, τέλος, σε γονίδια. Έχουμε αποσυναρμολογήσει την ύλη σε άτομα, σε πυρήνες, σε υποατομικά σωματίδια. Έχουμε εφεύρει από μικρο-*

σκοπία έως υπερεπιταχυντές σωματιδίων. Τώρα, όμως, οι επιστήμονες σε πολλούς τομείς προσπαθούν να επανασυναρμολογήσουν τα διαφορετικά τμήματα – πηγαίνοντας από τα μακρομόρια στα κύτταρα, από τους νευρώνες στον εγκέφαλο, από τα είδη στα οικοσυστήματα, από τα θρεπτικά συστατικά στα τρόφιμα, από τους ανθρώπους στα δίκτυα».

Οι «Ημέρες Καριέρας» τού σήμερα

Σε αυτό το πλαίσιο της δικτύωσης και της διασύνδεσης του Πανεπιστημίου με το Οικοσύστημα της Επιχειρηματικότητας πραγματοποιήθηκε πριν από μερικές ημέρες η εκδήλωση «Ημέρες Καριέρας ΟΠΑ – Φεβρουάριος 2023» στο Ζάππειο Μέγαρο. Στην εκδήλωση αυτή βρέθηκαν για μία ακόμη φορά στον ίδιο χώρο εκπρόσωποι από δεκάδες επιχειρήσεις και φορείς απασχόλησης και εκατοντάδες φοιτητές και φοιτήτριες, απόφοιτοι/ες και εκπαιδευόμενοι/ες του Ιδρύματος. Μάλιστα, μέσα από μια ελεύθερη, μη δομημένη διαδικασία είχαν τη δυνατότητα να πραγματοποιήσουν συνεντεύξεις γνωριμίας με αμφίδρομη επικοινωνία και στόχο την ανάπτυξη σχέσεων, βάσει των επιστημονικών και επαγγελματικών τους ενδιαφερόντων. Οι σχέσεις αυτές αφορούν διάφορες μορφές συνεργασίας ανάλογα με τις

Η νέα εκδήλωση έγινε στο Ζάππειο Μέγαρο, στο πλαίσιο της προσπάθειας της διοίκησης και των εκπροσώπων του Ιδρύματος να «γεφυρώσουν» τα χάσματα στον χώρο της αγοράς εργασίας της χώρας και να βοηθήσουν στην ανάπτυξη και την οικονομία της



ανάγκες των φορέων απασχόλησης από τη μία πλευρά και των φοιτητών και αποφοίτων από την άλλη.

Οι πιο συνηθισμένες μορφές έναρξης συνεργασίας είναι η απασχόληση φοιτητών στο πλαίσιο του προγράμματος Πρακτικής Άσκησης (προπτυχιακό και μεταπτυχιακό επίπεδο), τόσο από κοινοτικούς όσο και από ιδίους πόρους και η εκπόνηση διπλωματικών και πτυχιακών εργασιών. Σε υψηλότερα έτη φοίτησης και πιο κοντά στην ολοκλήρωση των σπουδών, έχουμε φυσικά προσλήψεις σε επίπεδο θέσεων εργασίας. Επιπρόσθετα, υπάρχουν οι πάγιες μορφές διασύνδεσης φοιτητών και αποφοίτων σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας με υψηλότερες απαιτήσεις προϋπηρεσίας ή ακαδημαϊκών προσόντων. Τέλος, με την ανάπτυξη εναλλακτικών και καινοτόμων τρόπων προσέγγισης και επιλογής στελεχών, όπως είναι τα Field Study Projects, οι φορείς απασχόλησης έχουν την ευκαιρία να συνεργαστούν με φοιτητές πάνω σε πραγματικές μελέτες περιπτώσεων, να συνεργαστούν για την ανεύρεση λύσεων, και μετά την ολοκλήρωση να προβούν σε προτάσεις προσλήψεων. Άλλωστε, στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών η μάθηση δεν τελειώνει ποτέ, αλλά είναι άμεσα συνδεδεμένη με την ανθρώπινη ανάγκη για ανάπτυξη και εξέλιξη.

Δηλώσεις φοιτητών - φοιτητριών

Χάρης Κόκκινος

«Οι Ημέρες Καριέρας αποτελούν μια τεράστια ευκαιρία που πρέπει να εκμεταλλευτεί κάθε φοιτητής. Η δυνατότητα της άμεσης επαφής με εταιρείες από διάφορους κλάδους είναι σημαντική για την ευκολότερη ένταξη στην αγορά εργασίας. Για εμένα ήταν καθοριστικές, καθώς πλέον αποτελώ μέλος της Convert Group, με την πρώτη μας επαφή να έχει γίνει στις Ημέρες Καριέρας του ΟΠΑ!».

Αναστασία Λέντζου

«Μέσα από τη συμμετοχή μου στις Ημέρες Καριέρας δημιούργησα νέες επαγγελματικές ευκαιρίες, καθώς διάφοροι εν δυνάμει εργοδότες ήρθαν σε επαφή με το βιογραφικό μου, αλλά και με εμένα αυτοπροσώπως, μέσα από τις ατομικές συνεντεύξεις. Είναι μια εμπειρία που σίγουρα θα συνιστούσα σε κάθε νέο φοιτητή και απόφοιτο του ΟΠΑ, καθώς θα αποκτήσει σημαντικές εμπειρίες και ευκαιρίες!».

Μαρία Λούκου

«Οι Ημέρες Καριέρας δίνουν την ευκαιρία σε πολλούς φοιτητές να κάνουν τα πρώτα τους βήματα στην επαγγελματική τους πορεία. Προσωπικά, αποτέλεσαν συνδετικό κρίκο ανάμεσα σε εμένα και στην εταιρεία Edenred, όπου πλέον εργάζομαι».

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΣΥΜΜΕΤΕΙΧΑΝ

«Είμαστε ιδιαίτερα χαρούμενοι που συμμετέχουμε σταθερά τα τελευταία χρόνια σε αυτή την πρωτοβουλία του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, η οποία αποφέρει σημαντικά οφέλη για όλες τις πλευρές. Το υψηλό επίπεδο των φοιτητών και αποφοίτων του Πανεπιστημίου, καθώς και η άρτια οργάνωση της εκδήλωσης, αποτελούν κίνητρο ώστε να συμμετάσχει κάθε οργανισμός που επιθυμεί να στελεχώσει το προσωπικό του με τη νέα γενιά επαγγελματιών. Πρωτοβουλίες όπως οι Ημέρες Καριέρας συμβάλλουν καθοριστικά τόσο στη διαμόρφωση της επιχειρηματικότητας του αύριο όσο και στην ανάπτυξη της εγχώριας οικονομίας».

Κατερίνα Κουλούρη | Head of people experience & culture | Grand Thornton

«Για άλλη μια χρονιά, οι Ημέρες Καριέρας του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών αποτέλεσαν πρότυπο εκδήλωσης, στο πλαίσιο της επιτυχούς διασύνδεσης της ελληνικής αγοράς εργασίας με την ενεργή φοιτητική κοινότητα. Τέτοιες εκδηλώσεις αποτελούν δράσεις στρατηγικής σημασίας για τον Όμιλο Επιχειρήσεων Σαρακάκη, συμβάλλοντας έμπρακτα στην προσπάθειά “δικτύωσης” των νέων με την αγορά εργασίας. Με πεξίδα τις αξίες μας και αφουγκραζόμενοι την αναζήτηση των φοιτητών για μια θέση στον κόσμο της εργασίας δεν θα μπορούσαμε να απουσιάζουμε από τις πλέον επιτυχημένες Ημέρες Καριέρας που διοργάνωσε το πρώτο Γραφείο Διασύνδεσης που λειτούργησε ποτέ σε ελληνικό ΑΕΙ.

Η μακροχρόνια συνεργασία του Ομίλου μας με το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών βασίζεται σε τρεις βασικούς πυλώνες, που δεν είναι άλλοι από το καταξιωμένο ακαδημαϊκό δυναμικό του Πανεπιστημίου, τους ένηθρους επαγγελματίες του Γραφείου Διασύνδεσης και κυρίως το υψηλό επίπεδο φοιτητών. Η προετοιμασία των υποψηφίων και οι ευκαιρίες πρακτικής άσκησης είναι παραδείγματα της ενεργού διάθεσης και του ζήλου των επαγγελματιών του ΟΠΑ, τόσο για την άρτια κατάρτιση όσο και

για την επαγγελματική αποκατάσταση των αποφοίτων του.

Έτσι, στηρίζουμε έμπρακτα τους ταλαντούχους νέους, δημιουργώντας συνεχώς νέες ευκαιρίες και προσφέροντας πολλαπλά μονοπάτια επαγγελματικής εξέλιξης, χτίζοντας την επόμενη, πιο δυνατή γενιά στελεχών».

Ρένια Κρεμαλή | Human Resources Director | Όμιλος Επιχειρήσεων Σαρακάκη

«Ως Accenture Greece, έχουμε τη χαρά να συνεργαζόμαστε διαχρονικά με το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών σε σειρά δράσεων, μια εκ των οποίων είναι οι Ημέρες Καριέρας. Η εμπειρία μας από την πρόσφατη εκδήλωση ήταν για ακόμα μια χρονιά εξαιρετική, τόσο σε επίπεδο διοργάνωσης όσο και δυνατότητας να έρθουμε σε επαφή με πληθώρα αξιόλογων ταλέντων που φοιτούν ή έχουν αποφοιτήσει από το Πανεπιστήμιο. Τραναχτή απόδειξη της ποιότητας της δουλειάς του Γραφείου Διασύνδεσης αλλά και συνολικά του Πανεπιστημίου είναι το γεγονός ότι 130 συνάδελφοί μας, σε σύνολο 1.200 στελεχών σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη, είναι απόφοιτοι του Πανεπιστημίου. Επιπρόσθετα, βασιζόμενοι στο μνημόνιο συνεργασίας που υπογράψαμε πρόσφατα θέσαμε από κοινού το πλαίσιο προκειμένου να ενισχύσουμε περαιτέρω τη συνεργασία μας μελλοντικά!».

Βασιλική Κούσαντα | Recruiting Lead | Accenture Greece

«Το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών αποτελεί παραδοσιακά μια σημαντική πηγή ανάδειξης και άντλησης νέων επιστημόνων. Για μια ακόμα φορά η διοργάνωση Ημερών Καριέρας του ΟΠΑ αποτέλεσε τον συνδετικό κρίκο μεταξύ των επιχειρήσεων και των φοιτητών/τριών & αποφοίτων, σηματοδοτώντας μια ουσιαστική δράση ενίσχυσης της νεανικής απασχολησιμότητας. Η ΚΑΥΚΑΣ επενδύει σταθερά στους ανθρώπους της και στηρίζει τέτοιες πρωτοβουλίες, γεγονός που καταδεικνύεται και από την σύναψη Μνημονίου Συνεργασίας με το Πανεπιστήμιο».

Νίκος Καυκάς | Διευθύνων Σύμβουλος | ΚΑΥΚΑΣ



Η αίθουσα του Ζαππείου Μεγάρου, στην οποία αποφοίτοι και απόφοιτες του ΟΠΑ συναντήθηκαν με εκπροσώπους των επιχειρήσεων της χώρας στις «Ημέρες Καριέρας»

Της ΜΑΡΙΑΣ ΛΙΑΤΣΟΥ

Η Δέσποινα Αδαμοπούλου, φοιτήτρια του Τμήματος Μάρκετινγκ και Επικοινωνίας, έκανε μεγάλη εντύπωση όταν πρωτοήρθε, πριν από 3 χρόνια, στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών. Η πρώτη της κίνηση, «πρωτάκι» όπως ήταν, να επισκεφθεί το Τμήμα δημοσίων σχέσεων του Ιδρύματος και να ζητήσει να βοηθήσει ως εθελόντρια σε όσες περισσότερες δράσεις μπορούσε. Την περίοδο εκείνη διοργανώνονταν οι κεντρικές εκδηλώσεις του Ιδρύματος για την επέτειο των 100 ετών από την Ίδρυσή του και η ίδια ανέλαβε με πολύ ζήλο, πριν καν γραφτεί στα μαθήματά της, να βοηθήσει σε αυτές, αφιερώνοντας σε αυτό όλα τα πρωινά της για μεγάλο χρονικό διάστημα.

Η πορεία της έτσι, αβίαστα, είχε ήδη αρχίσει να χαράζεται. Όταν μαλιστα δύο χρόνια μετά, το όνομά της εμφανίστηκε μαζί με εκείνο του **Εριάλ Σέγι**, φοιτητή του Τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής του ΟΠΑ, στη λίστα Forbes 30 under 30, Greece 2022, κανείς δεν παραξενεύτηκε.

Οι δύο νέοι δημιούργησαν στις αρχές του 2021 τη Hearthy, με αντικείμενο την παραγωγή λιπάσματος από μαλλιά.

Δεν ήταν όμως οι μόνοι εκπρόσωποι της «νέας γενιάς» του ΟΠΑ που ξεχώρισαν τη χρονιά που πέρασε, με την πορεία και τα αξιόλογα επιτεύγματά τους. Η οικογένεια του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών είναι

6 νέοι του ΟΠΑ στην ελληνική λίστα Forbes 30 under 30

Επελέγησαν για τις πρωτοβουλίες τους, ανάμεσα στις 30 διαφορετικές κατηγορίες της λίστας, που προέρχονται από ένα ευρύ φάσμα πεδίων, ενδιαφερόντων και δραστηριοτήτων

πολύ περήφανη που τέσσερα ακόμη από τα πιο νέα μέλη της περιλαμβάνονται στην ίδια λίστα. Πρόκειται βέβαια για την περίφημη δημοσίευση του Forbes που εκδίδεται ετησίως από το περιοδικό και ορισμένες από τις τοπικές του εκδόσεις. Η λίστα «Forbes 30 κάτω των 30» για την Ελλάδα, περιλαμβάνει νέους και νέες κάτω των 30 ετών που δραστηριοποιούνται σε διαφορετικούς κλάδους και έχουν καταφέρει να ξεχωρίσουν στον τομέα τους. Την τελική επιλογή των 30 νέων κάτω των 30 ετών που απαρτίζουν τη λίστα, αναλαμβάνει 4μελής επιτροπή προσωπικτήτων από τον χώρο των επιχειρήσεων και της οικονομίας της κάθε χώρας, η οποία συγκροτείται για τον σκοπό αυτόν.

Έτσι, για το 2022, έξι νέοι και νέες από το ΟΠΑ επελέγησαν τελικά για τις πρωτοβουλίες τους, ανάμεσα στις 30 διαφορετικές κατηγορίες της λίστας,

που προέρχονται από ένα ευρύ φάσμα πεδίων, ενδιαφερόντων και δραστηριοτήτων. Και ποιοι είναι αυτοί;

Ένα λίπασμα φτιαγμένο από... ανθρώπινες τρίχες

Η Δέσποινα Αδαμοπούλου και ο Εριάλ Σέγι δημιούργησαν στις αρχές του 2021 μια νεοφυή επιχείρηση και ένα σύστημα μέσα από το οποίο θα αξιοποιούνται τα κομμένα μαλλιά για τη δημιουργία ενός καινοτόμου, eco-friendly, κομποστοποιημένου λιπάσματος. Η δραστηριότητα αυτή έρχεται σε μια κρίσιμη περίοδο, ιδιαίτερα αν αναλογιστεί κανείς ότι ο πόλεμος στην Ουκρανία έχει εκτοξεύσει, μεταξύ άλλων, και τις τιμές των λιπασμάτων. Τα ανθρώπινα μαλλιά έχουν υψηλή περιεκτικότητα αζώτου, σε ποσοστό 16%, καθώς αποτελούνται από πρωτεΐνες, θείο, άνθρακα και άλλα 20 συστατικά απαραίτητα για την υγιή, μακροχρόνια ανάπτυξη των φυτών. Έτσι, συνθέτουν ένα εξαιρετικό φυσικό λίπασμα για φυτά κανονικής και αργής ανάπτυξης, με καλύτερα μάλιστα αποτελέσματα από τα άλλα λιπάσματα, μιας και έχουν θετική επίδραση τόσο στο ριζικό σύστημα του φυτού όσο και στο ίδιο το έδαφος.

Η ομάδα γρήγορα επεκτάθηκε, πλέον αριθμεί 5 μέλη, ενώ ξε-

κίνησε συνεργασία με τον Δήμο Βριλησίων και με ένα δίκτυο οκτώ κομμωτηρίων για την πραγματοποίηση των πρώτων επίσημων πειραματικών δοκιμών για τη δημιουργία λιπάσματος, αλλά και με έναν ακόμα στόχο: να συμβάλει στην αποτελεσματικότερη διαχείριση των απορριμμάτων του Δήμου.

«Η αλήθεια είναι πως το “μικρόβιο” της περιέργειας είναι αυτό που με έχει βγάλει στους πιο δημιουργικούς και μέχρι τώρα αγαπημένους μου δρόμους» λέει σήμερα η Δέσποινα στην «ΟΠΑ News». «Τόσο όσον αφορά το κομμάτι του εθελοντισμού όσο και της επιχειρηματικότητας. Και μπορεί το κομμάτι της εθελοντικής μου εμπειρίας να μην είχε καμία σχέση με την επιχειρηματικότητα ή την καινοτομία, αλλά με βοήθησε να εκτεθώ σημαντικά, να πάρω γνώσεις σε θέματα οργάνωσης και διαχείρισης και να γνωρίσω αξιοσημείωτα πρόσωπα τα οποία με επηρέασαν έμμεσα στις αποφάσεις που πήρα μελλοντικά». Κρίσιμη βέβαια για τη δημιουργία της εταιρείας ήταν η συμμετοχή των νέων στο διατηρηματικό πρόγραμμα Επιχειρηματικότητας που οργάνωνε το Κέντρο Επιχειρηματικότητας και Καινοτομίας (ACEin) για τις φοιτήτριες και τους φοιτητές του ΟΠΑ.

Από την πλευρά του, ο Εριάλ Σέγι



Ο Εριάλ Σέγι (πάνω) και η Δέσποινα Αδαμοπούλου δημιούργησαν μια νεοφυή επιχείρηση



Ποιοι διακρίθηκαν

Κυριάκος Γεωργίου, υποψήφιος διδάκτορας Τμήματος Στατιστικής

Δέσποινα Αδαμοπούλου, φοιτήτρια του Τμήματος Μάρκετινγκ και Επικοινωνίας

Εριάλ Σέγι, φοιτητής του Τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής

Αλεξάνδρα Βασιλάκη, Νικόλαος-Αγγελος Σπυρέλλης, απόφοιτοι του Τμήματος Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας

Νίκος Θεοδωρόπουλος, απόφοιτος του Τμήματος Διεθνών και Ευρωπαϊκών Οικονομικών Σπουδών



Η είσοδός μας στον κόσμο των επιχειρήσεων, για εμάς ήταν μια διαδραστική διαδικασία, ένα ταξίδι που αναπτύσσεσαι σε όλα τα επίπεδα και παρόλο που έχει πολλές δυσκολίες στο τέλος της ημέρας αξίζει



Οι ομάδες των νέων του ΟΠΑ που ξεχώρισαν με τις ιδέες τους, το επιχειρηματικό τους δαιμόνιο και τη σκληρή δουλειά τους.

αναφέρεται με ενθουσιασμό στις σπουδές του στο ΟΠΑ. «Η εταιρεία μας αποτελεί το μεγαλύτερο προσωπικό μου επίτευγμα και είναι αναμφισβήτητη κάτι το οποίο δεν θα προέβλεπα να συμβεί κατά τη διάρκεια των φοιτητικών μου χρόνων» αναφέρει. «Όταν ξεκίνησα τις σπουδές μου γνώριζα ελάχιστα για start-ups και γενικότερα την καινοτομία. Μέσα από προγράμματα επιχειρηματικότητας του πανεπιστημίου μας, κατάφερα να αποκτήσω γνώσεις και εμπειρία η οποία λειτούργησε καταλυτικά στην πορεία μας με την ομάδα και την εξέλιξη της επιχειρηματικής μας ιδέας» συνεχίζει. «Σε όποιον έχει μια ιδέα ή γενικότερα θέλει να ασχοληθεί με το κομμάτι της επιχειρηματικότητας, θα πρότεινα να μην το καθυστερεί πολύ παραπάνω» λέει μάλιστα χαρακτηριστικά.

Τα μαθηματικά και ο χρηματοπιστωτικός κίνδυνος

Ο Κυριάκος Γεωργίου, υποψήφιος διδάκτορας του Τμήματος Στατιστικής του ΟΠΑ, είναι μέλος της ιδρυτικής ομάδας και Chief Data Scientist της Finloup. Από μικρή ηλικία κατάλαβε την κλίση του προς τα μαθηματικά που τον έφεραν σύνταγμα στον κόσμο των επιχειρήσεων. Στο πρώτο έτος του διδακτορικού

δημοσίευσε, σε ένα από τα καλύτερα ακαδημαϊκά περιοδικά Επιχειρησιακής Έρευνας στην Ευρώπη, την έρευνά του σε καινοτόμες μεθοδολογίες Μαρκοβιανών μοντέλων με εφαρμογές στις προβλέψεις δανείων, ενώ πλέον ασχολείται με την έρευνα σε στοχαστικά μοντέλα, διαφορεικές εξισώσεις, καθώς και στη χρήση νευρωνικών δικτύων για τον υπολογισμό πιθανοτήτων αθέτησης και προβλέψεων δανείων. Σε αυτό το πλαίσιο, η νεοφυής εταιρεία του, η Finloup, ιδρύθηκε το 2020 από τον ίδιο, τον **Αντώνη Πρέντζα**, τον **Μάριο Νούτσο** και τον **Στέλιο Γασπαρινάτο**. Η εταιρεία δίνει τη δυνατότητα σε καταναλωτές να αγοράσουν προϊόντα ή υπηρεσίες και να πληρώσουν με δόσεις μόνο με χρεωστική κάρτα, αξιοποιώντας τα νέα «ανοιχτά τραπεζικά δεδομένα» για την αξιολόγηση της πιστοληπτικής ικανότητας των καταναλωτών. Την ομάδα της εταιρείας συμπληρώνουν οι **Αλέξανδρος Χασάπης** και **Παναγιώτης Κολόζης**. «Συναντήθηκα το 2019 με τον Αντώνη Πρέντζα και τον Μάριο Νούτσο – τους πρωτεργάτες της ιδέας – και μαζί ξεκινήσαμε να συζητάμε το κομμάτι της μοντελοποίησης του πιστωτικού κινδύνου στο πλαίσιο των microloans» λέει σήμερα ο Κυριάκος. «Η ολο-

κληρωμένη ιδέα αναπτύχθηκε τους επόμενους μήνες, μαζί με τον Στέλιο Γασπαρινάτο, οπότε και ιδρύσαμε τη Finloup, προσφέροντας την υπηρεσία του Buy Now Pay Later, την οποία φέραμε πρώτοι στην ελληνική αγορά. Στο συγκεκριμένο επιχειρησιακό μοντέλο και μηχανισμό καταλήξαμε μετά από πολλή δουλειά, έρευνα και συζήτηση με άτομα στον χώρο» αναφέρει.

«Το πρώτο μου πτυχίο ήταν στα Θεωρητικά Μαθηματικά από το Imperial College του Λονδίνου και το μεταπτυχιακό μου σε Στοχαστικά Μαθηματικά από το London School of Economics. Εκτός των τεχνικών γνώσεων, το σημαντικό που αποκτά κανείς μέσα από τον κλάδο των μαθηματικών είναι ο τρόπος σκέψης και ανάλυσης ενός προβλήματος» λέει ακόμη ο Κυριάκος. «Θα πρότεινα σε νέους που έχουν παρόμοια ενδιαφέροντα να δημιουργήσουν πολύ καλές βάσεις με transferable τεχνικές δεξιότητες, όπως τα μαθηματικά, η στατιστική και ο προγραμματισμός. Η κατανόηση αυτών των κλάδων σε θεμελιώδη επίπεδο είναι απαραίτητη για την επακόλουθη ανάπτυξη πολύπλοκων μεθοδολογιών, καθώς και για την κατανόηση των πλεονεκτημάτων αλλά και μειονεκτημάτων που μπορεί να έχουν οι

μεθοδολογίες αυτές. Είναι σημαντικό να βρεις άτομα με όραμα και πάθος για το εγχείρημα, που ταυτόχρονα καταλαβαίνουν το πρόβλημα που θέλετε να λύσετε από συμπληρωματικές οπτικές γωνίες» καταλήγει.

Τέλος στη σπατάλη φαρμάκων

Η **Αλεξάνδρα Βασιλάκη** και ο **Νικόλαος-Άγγελος Σπυρέλης**, απόφοιτοι του Τμήματος Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας του ΟΠΑ, αποφάσισαν ότι ήθελαν να βοηθήσουν στην επίλυση ενός παγκόσμιου προβλήματος: της σπατάλης στη φαρμακευτική αγορά. Η ίδρυση της DrugnDrop με την αξιοποίηση λύσεων IoT (Internet of things) φέρνει ένα νέο σύστημα διαχείρισης φαρμάκων, που αποτελείται από έναν έξυπνο κάδο και τη συνδεδεμένη εφαρμογή του. Στόχος της ομάδας

είναι το εν λόγω σύστημα να εισαχθεί σε οργανισμούς που διαχειρίζονται φάρμακα μαζί, όπως φαρμακεία, όπου ο έξυπνος κάδος θα αναγνωρίζει τα φαρμακευτικά απόβλητα και το λογισμικό θα τα αναλύει. Συγκεκριμένα, το «έξυπνο» σύστημα διαχείρισης των φαρμακευτικών αποβλήτων της ομάδας έχει στόχο τη βελτιστοποίηση της διαδρομής από τη φαρμακοβιομηχανία μέχρι τον καταναλωτή, ώστε να μην παράγονται φάρμακα που δεν καταναλώνονται. «Η είσοδός μας στον κόσμο των επιχειρήσεων, για εμάς ήταν μια διαδραστική διαδικασία, ένα ταξίδι που αναπτύσσει σε όλα τα επίπεδα και παρόλο που έχει πολλές δυσκολίες στο τέλος της ημέρας αξίζει» λέει ο Νικόλαος-Άγγελος. «Έτσι, αν κάποιος ή κάποια έχει μια επιχειρηματική ιδέα και πιστεύει σε αυτή, αναμφίβολα θα τον ή την προτρέπαμε να τολμήσει να ξεκινήσει το ταξίδι, δηλαδή να μπει στη διαδικασία της επιχειρηματικότητας και όλα τα άλλα έρχονται μέσα από αυτή. Για εμάς, όλο αυτό το ταξίδι μας ανέπτυξε ως επιχειρηματίες, ως επαγγελματίες και ως ανθρώπους, ενώ οι απίστευτες στιγμές και εμπειρίες που ζήσαμε και ζούμε μέσα από αυτό είναι κάτι που θα μείνει για πάντα». Τέλος, ο 29χρονος Νίκος Θεοδωρόπουλος είναι εκ των συνιδρυτών της FlexCar, της ελληνικής startup που ιδρύθηκε το καλοκαίρι του 2018 και έχει ήδη παρουσία σε τρεις χώρες. Παράλληλα, είναι σύμβουλος στην Ernst & Young. Από το 2019 είναι Γραμματέας Ελλήνων της Διασποράς της Νέας Δημοκρατίας.



Μέσα από προγράμματα επιχειρηματικότητας του πανεπιστημίου μας, κατάφερα να αποκτήσω γνώσεις και εμπειρία η οποία λειτούργησε καταλυτικά στην πορεία μας με την ομάδα και την εξέλιξη της επιχειρηματικής μας ιδέας

Columbia και ΟΠΑ: Ένα πρώτο βήμα συνεργασίας των δύο πανεπιστημίων

Του καθηγητή
ΒΑΣΙΛΗ ΠΑΠΑΔΑΚΗ,
Αντιπρύτανη Διεθνούς
Συνεργασίας και
Ανάπτυξης του ΟΠΑ

Το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών βρίσκεται τα τελευταία χρόνια σε συνεχείς επικοινωνίες με ιδρύματα υψηλού κύρους από όλο τον κόσμο. Οι επικοινωνίες αυτές έχουν μετουσιωθεί σταδιακά σε συνεργασίες, όπως αυτές με το Indiana University, το William & Mary, το University of Illinois Urbana-Champaign, το Michigan State κ.ά. Αυτές συνήθως ξεκινούν με μικρά βήματα και στην πορεία βαθαίνουν και επεκτείνονται περαιτέρω. Ένα παράδειγμα τέτοιας συνεργασίας αποτελεί η συμφωνία ανάμεσα στο Indiana University και το ΟΠΑ, η οποία καθιστά το ίδρυμά μας European Hub του Kelley School of Business για εξαμηνιαία εκπαίδευση φοιτητών του στο ΟΠΑ. Μάλιστα, το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών πρόσφατα ήρθε σε επικοινωνία και με το Columbia University της Νέας Υόρκης. Το Columbia θεωρείται ένα από τα καλύτερα πανεπιστήμια στον κόσμο και περιλαμβάνεται στα 8 παραδοσιακά Ivy League πανεπιστήμια των ΗΠΑ. Τα δύο Ιδρύματά μας ήρθαν σε επαφή μέσα από το πρόγραμμα International Academic Partner-

ship Program (IAPP) Greece, το οποίο τελεί υπό την αιγίδα του υπουργείου Παιδείας. Στα πλαίσια του προγράμματος αυτού διοργανώθηκε στην Αθήνα στις αρχές Νοεμβρίου '22 το Pharos Summit, κατά το οποίο επισκέφθηκαν τη χώρα μας εκπρόσωποι από 30 αμερικανικά πανεπιστήμια, μεταξύ των οποίων το Columbia University. Κατά την προηγούμενη ημέρα, ο πρόεδρος του Columbia κ. **Lee Bollinger** είχε ανακοινώσει την ίδρυση Διεθνούς Κέντρου Εκπαίδευσης στην Αθήνα. Το Κέντρο αναμένεται να υποδεχθεί τους πρώτους φοιτητές το 2023, με στόχο να εμπλουτίσει το διδακτικό, επιστημονικό και ερευνητικό έργο που εξελίσσεται στη χώρα μας, σε ώσμωση με τα ελληνικά ΑΕΙ και την ελληνική πανεπιστημιακή κοινότητα. Παρότι ο πυρήνας των δραστηριοτήτων του Columbia Global Center στην Αθήνα θα περιστρέφεται ως ήταν αναμενόμενο γύρω από τις κλασικές σπουδές, εντούτοις το Κέντρο ενδιαφέρεται και για άλλους τομείς στους οποίους η Ελλάδα πρωταγωνιστεί στην ευρύτερη γεωγραφική της περιοχή, όπως η επιχειρηματικότητα και η καινοτομία. Ο ερχομός του

Columbia Global Center στην Αθήνα δημιουργεί προφανείς προοπτικές ερευνητικών και διδακτικών συνεργασιών καθώς και από κοινού διοργάνωσης διαδικτυακών ομιλιών καθώς και στρογγυλών τραπέζιων σε θέματα κοινού ενδιαφέροντος των δύο Ιδρυμάτων. Γνωρίζοντας για την ίδρυση του Κέντρου αυτού, επικοινωνήσαμε με τον εκπρόσωπο του Columbia κατά την επίσκεψη στο ΟΠΑ, Vice Provost for Academic Centers and Libraries, καθηγητή κ. **Alexander Cooley**. Τον Ιανουάριο του 2023, ο κ. Cooley επισκέφθηκε ξανά το ΟΠΑ, και συναντήθηκε με τον Αντιπρύτανη Διεθνούς Συνεργασίας και Ανάπτυξης, Καθηγητή Β. Παπαδάκη, τον Κοσμήτορα της Σχολής Οικονομικών Επιστημών Καθηγητή κ. **Θωμά Μούτο** και τους Καθηγητές της Σχολής κ.κ. **Παναγιώτη Χατζηπαναγιώτου**, **Γιώργο Οικονομίδη** και **Σπύρο Μπλαβούκο**. Στα πλαίσια της συνάντησης συζητήθηκαν τομείς κοινού ερευνητικού ενδιαφέροντος τα οποία περιστρέφονται γύρω από θέματα γεωπολιτικής, μετανάστευσης και διεθνών κυρώσεων (sanctions).

Σε κοινό πάνελ για την Ουκρανία Columbia - ΟΠΑ τον Απρίλιο στο Οικονομικό Forum των Δελφών

Το πρώτο εμφανές αποτέλεσμα αυτής της συνάντησης είναι η δημιουργία στο Οικονομικό Forum των Δελφών (26-29 Απριλίου 2023) ενός κοινού πάνελ Columbia - Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, στο οποίο θα συμμετέχουν καθηγητές των δύο ιδρυμάτων. Τίτλος του πάνελ θα είναι: *Is the West winning the war in Ukraine?* Σε αυτό θα συζητηθούν θέματα που άπτονται των διεθνών κυρώσεων προς τη Ρωσία, το κόστος αυτών για την Ευρώπη αλλά και την παγκόσμια οικονομία, καθώς και οι μελλοντικές σχέσεις της Ρωσίας με τη Δύση. Θα επιχειρηθεί να διεξαχθεί ένας εποικοδομητικός διάλογος παρουσιάζοντας με την αναγκαία επιστημονική σοβαρότητα όλες τις όψεις αυτών των ιδιαίτερα ευαίσθητων θεμάτων. Ευελπιστούμε ότι η πρώτη αυτή συνεργασία Columbia - ΟΠΑ θα είναι το αρχικό βήμα σε μια μακροχρόνια και αμοιβαία επωφελή σχέση μεταξύ των δύο Ιδρυμάτων.



Ο πρόεδρος του Columbia ανακοίνωσε την ίδρυση Διεθνούς Κέντρου Εκπαίδευσης στην Αθήνα το οποίο αναμένεται να υποδεχθεί τους πρώτους φοιτητές το 2023, με στόχο να εμπλουτίσει το διδακτικό, επιστημονικό και ερευνητικό έργο που εξελίσσεται στη χώρα μας, σε ώσμωση με τα ελληνικά ΑΕΙ και την ελληνική πανεπιστημιακή κοινότητα

Με περισσότερα από 30 χρόνια παρουσίας στην Ελλάδα, η Teleperformance Greece είναι ο ηγέτης στην παροχή υπηρεσιών Customer Experience Management σε πελάτες από όλο τον κόσμο. Από το 1989, αποτελεί ένα από τα μεγαλύτερα πολυκαναλικά κέντρα εξυπηρέτησης πελατών στην Ευρώπη με 9 multilingual hubs σε Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη και Χανιά, και περισσότερους από 12.000 εργαζομένους στην Ελλάδα 109 εθνικοτήτων που εξυπηρετούν πελάτες από 140 αγορές σε 42 γλώσσες. Στην Teleperformance Greece κάθε αλληλεπίδραση μετράει και είναι μοναδική. Αυτή η φιλοσοφία αντικατοπτρίζεται και στη δέσμευσή της απέναντι στο ανθρώπινο δυναμικό της.

Συνεχής εκπαίδευση

Ως ανθρωποκεντρικός οργανισμός, η Teleperformance Greece εκτιμά τους υπαλλήλους της και είναι αφοσιωμένη στο να βοηθά κάθε έναν από αυτούς να ανακαλύψει και να αξιοποιήσει τις δυνατότητές του, καθώς και να εξελιχθεί ακολουθώντας το δικό του Career Path, μέσα από συνεχή εκπαίδευση και κατάρτιση. Μια από τις προτεραιότητες της Teleperformance Greece είναι η παροχή ίσων ευκαιριών εργασίας. Για αυτό σε συνεργασία με μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς και δημόσιους φορείς, ενθαρρύνει άτομα από εύλωτες ομάδες – όπως άτομα με αναπηρία, με σοβαρά κοινωνικοοικονομικά προβλήματα, πρόσφυγες κ.ά. – να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας μέσω του προγράμματος Impact Sourcing. Βασικός στόχος του προγράμματος είναι να τους παρέχει ουσιαστική απασχόληση, αλλά και να τους δώσει τη δυνατότητα να δημιουργήσουν καλύτερες συνθήκες ζωής τόσο για τους ίδιους όσο και για τις οικογένειές τους. Περίπου το 13% του ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας αναγνωρίζει τον εαυτό του ως Impact Worker.

Σχέσεις εμπιστοσύνης

Στην Teleperformance Greece, η διαφορετικότητα αγκαλιάζεται. Δεν είναι τυχαίο ότι έχει βραβευτεί αρκετές φορές ως «Best Workplace», κάτι που αποδεικνύει, μεταξύ άλλων, ότι καθ' όλη τη διάρκεια δραστηριοποίησής της η εταιρεία στηρίζει έμπρακτα



«Κάθε Αλληλεπίδραση Μετράει» για την Teleperformance Greece

Ο ηγέτης στην παροχή υπηρεσιών Customer Experience Management στηρίζει έμπρακτα τις αξίες της συμπερίληψης και της ομαδικότητας



τις αξίες της συμπερίληψης και της ομαδικότητας. Δημιουργεί σχέσεις εμπιστοσύνης, ενώ δεν κατηγοριοποιεί το ανθρώπινο δυναμικό της με βάση το «φύλο», την «εθνικότητα» ή το «χρώμα». Γύρω από αυτήν τη φιλοσοφία, η εταιρεία οργανώνει και υλοποιεί ποικίλες πρωτοβουλίες που στοχεύουν στον μεγαλύτερο δυνατό θετικό κοινωνικό και περιβαλλοντολογικό αντίκτυπο στις τοπικές κοινωνίες.

Στις πρωτοβουλίες αυτές περιλαμβάνεται η συνεργασία με την Κοινωνική Κουζίνα, «Ο Άλλος Άνθρωπος», που ξεκίνησε το 2021 με σκοπό τη δημιουργία μιας «στέγης» που θα παρέχει στήριξη σε χιλιάδες συνανθρώ-

πους μας. Επιπλέον, για 5η συνεχόμενη χρονιά, τον Οκτώβριο του 2022, τον μήνα της ευαισθητοποίησης για τον καρκίνο του μαστού, η εταιρεία δημιούργησε μια καμπάνια ευαισθητοποίησης, προσφέροντας για 2η χρονιά 1.000 δωρεάν υπερήχους μαστού στο κοινό.

Παράλληλα στήριξε για ακόμα μία χρονιά τον Συμβολικό Αγώνα Δρόμου & Περιπάτου Greece Race for the Cure, ως επίσημος Χορηγός Εθελοντών.

Στο πλαίσιο των δεσμεύσεών της να συμβάλλει στη δημιουργία ενός καλύτερου αύριο και να προσφέρει βοήθεια σε όσους το έχουν ανάγκη, η εταιρεία έχει μέχρι σήμερα υλοποι-

ήσει διάφορες ενέργειες για την υποστήριξη όσων πλήττονται σε καταστάσεις κρίσης. Το 2022 η Teleperformance Greece συνεργάστηκε με την Barphone και την Dimand Real Estate Development για να δωρίσει τέσσερα SUV 4x4 στην Πυροσβεστική, ενισχύοντας τις επιχειρησιακές τους δυνατότητες.

Επιπλέον, οργάνωσε ενέργειες για την παροχή βοήθειας στους Ουκρανούς πολίτες, καλύπτοντας βασικές ανάγκες των νοσοκομείων της χώρας σε ιατρικό εξοπλισμό.

Δράσεις

Από το 2008, αναπτύσσει δράσεις για την προστασία του περι-

βάλλοντος, διασφαλίζοντας ότι λειτουργεί με φιλικό και υπεύθυνο τρόπο προς αυτό. Θέλοντας να μειώσει τον περιβαλλοντικό της αντίκτυπο, υιοθετεί τα απαραίτητα μέτρα στο πλαίσιο της λειτουργίας της και υποστηρίζει πρωτοβουλίες περιβαλλοντικών φορέων. Με την ενεργή συμβολή των εργαζομένων της και με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας ζωής στην πόλη, την τελευταία διετία έχει φυτεύσει περισσότερα από 4.000 δενδρύλλια δέντρων, ενώ παράλληλα έχει προχωρήσει σε δράσεις για τη προστασία της βιοποικιλότητας. Με έντονο αίσθημα αλληλεγγύης και προσφοράς, τα περασμένα Χριστούγεννα η Teleperformance Greece υλοποίησε μια σειρά δράσεων εταιρικής υπευθυνότητας, που περιλάμβαναν ένα φιλανθρωπικό bazaar και δωρεές σε τρεις φορείς που φροντίζουν τα παιδιά που έχουν ανάγκη τη βοήθειά μας. Παράλληλα, παρείχε ενεργή υποστήριξη στο έργο του οργανισμού Make-A-Wish, αναλαμβάνοντας τις πωλήσεις αστεριών για το πρόγραμμα «Αστέρι της Ευχής». Συνολικά, την περίοδο των γιορτών στήριξε 14 ιδρύματα και μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς, ενώ προσέφερε στιγμές χαράς σε πάνω από 150 παιδιά και τις οικογένειές τους.

Τα καλά νέα

Της ΑΛΙΣΙΑΣ
ΑΡΓΥΡΟΠΟΥΛΟΥ

Βραβεία εξαιρετικής επίδοσης στη διδασκαλία

Εννέα εξαιρετικούς διδάσκοντες του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών (ΟΠΑ) ανέδειξε και φέτος ο θεσμός βράβευσης καθηγητών και μελών του διδακτικού προσωπικού του Ιδρύματος που διακρίθηκαν την περασμένη ακαδημαϊκή χρονιά για το διδακτικό τους έργο, κερδίζοντας την επιβράβευση από τους φοιτητές και τις φοιτήτριές τους. Το ΟΠΑ επέδωσε για τέταρτη χρονιά τα Βραβεία Εξαιρετικής Επίδοσης στη Διδασκαλία, βραβεύοντας σε μία κεντρική τελετή απονομής τους «καλύτερους των αμφιθεάτρων» του με βάση την ψήφο των φοιτητών και φοιτητριών τους. Η τελετή έλαβε χώρα στο κατάμεστο Αμφιθέατρο «Μιλτιάδη Έβερτ» στην Τεχνόπολη του Δήμου Αθηναίων, τη Δευτέρα 13 Φεβρουαρίου 2023.

Η επιβράβευση των καθηγητών που ξεχώρισαν για τη διδασκαλία τους, αποτελούσε ανέκαθεν πάγια τακτική των οκτώ Τμημάτων του Ιδρύματος. Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια έχει αναδειχθεί σε κεντρική εκδήλωση

αναγνώρισης της προσφοράς τους. Οι βραβευθέντες, άλλωστε, προκύπτουν από μια διαδικασία αξιολόγησης των μελών του Διδακτικού και Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ) από τους αποδέκτες του λειτουργήματός τους, τις φοιτήτριες και τους φοιτητές τους.

Τα βραβεία για το ακαδημαϊκό έτος 2021-2022 έλαβαν:

- *Σχολή Οικονομικών Επιστημών:* **Κωνσταντίνος Γάτσιος** Καθηγητής Τμήματος Οικονομικής Επιστήμης, πρώην Πρύτανης ΟΠΑ, **Σπύρος Μπλαβούκος** Αναπληρωτής Καθηγητής Τμήματος Διεθνών και Ευρωπαϊκών Οικονομικών Σπουδών.
- *Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων:* **Εμμανουήλ Ζαχαριάδης** Επίκουρος Καθηγητής Τμήματος Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας, **Ιωάννης Θάνος** Επίκουρος Καθηγητής Τμήματος Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων, **Νικόλαος Καραμπίνης** Επίκουρος Καθηγητής Τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής, **Λήδα Παναγιωτοπούλου** Επίκουρη

Καθηγήτρια Τμήματος Μάρκετινγκ και Επικοινωνίας.

- *Σχολή Επιστημών και Τεχνολογίας της Πληροφορίας:* **Ίων Ανδρουτσόπουλος** Καθηγητής Τμήματος Πληροφορικής και **Πέτρος Δελλαπόρτας** Καθηγητής Τμήματος Στατιστικής.
- *Βραβείο Επίδοσης στη Διδασκαλία μελών ΕΔΙΠ και ΕΕΠ (ειδικό διδακτικό προσωπικό):* **Ξένια Μαμάκου** Ειδικό Διδακτικό Προσωπικό Σχολής Διοίκησης Επιχειρήσεων.

Στην ίδια τελετή πραγματοποιήθηκε και η απονομή Βραβείων στα παιδιά των μελών της Πανεπιστημιακής Κοινότητας που εισήχθησαν στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση το ακαδημαϊκό έτος 2022-2023. Οι είκοσι πρωτοετείς φοιτήτριες και φοιτητές - παιδιά μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας του ΟΠΑ, παρακολούθησαν μαζί με τις οικογένειές τους την τελετή και έλαβαν αναμνηστικό έπαινο και δώρα από τη διοίκηση του Πανεπιστημίου. Μάλιστα, ο Αντιπρύτανης του ΟΠΑ Καθηγητής **Βασίλης Βασιδέκης** θύμισε σχετικά ότι «η αξιολόγηση των καθηγητών από τους φοιτητές και τις φοιτήτριες

τους εφαρμόζεται στο Πανεπιστήμιο εδώ και μια δεκαετία». «Τα τελευταία χρόνια όμως, έχουμε εισαγάγει τον θεσμό της χορήγησης βραβείου διδασκαλίας θέλοντας να αναδείξουμε μία από τις στρατηγικές προτεραι-

ότητές μας, την αριστεία στην εκπαίδευση. Στο ίδιο πλαίσιο, επιβραβεύουμε και τα παιδιά των μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας για την εισαγωγή τους στην τριτοβάθμια εκπαίδευση» κατέληξε.

ΟΙ ΝΕΟΙ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΝ:

Τι απάντησαν σε ερωτήσεις για τη διδασκαλία στο αμφιθέατρο

- Προσπαθεί πάντα να καλύψει τυχόν προαπαιτούμενα για όσους δεν τα έχουν παρακολουθήσει.
- Είναι τέλειος! Αριστος, μακάρι να έπαιρναν όλοι το παράδειγμά του.
- Το μάθημα είναι απλά εξαιρετικό. Μακράν το καλύτερο στο πανεπιστήμιο. Όχι απλά είναι πολύ καλός στο να μεταδίδει τις γνώσεις του αλλά δείχνει και μεγάλο ενδιαφέρον. Ο συγκεκριμένος καθηγητής πρέπει να αποτελεί υπόδειγμα για όλους τους άλλους καθηγητές που μακάρι να είχαν τη μισή ικανότητα και το μισό ενδιαφέρον από αυτόν.
- Μπράβο, κυρία! Μας δίνει γνώσεις, είναι πηγή προβληματισμού και προκαλεί την κριτική σκέψη.
- Διδάσκει άφογα! Είναι φιλικός, κάνει πολύ ωραίο μάθημα και εξηγεί ωραία το μάθημά του.
- Κύριε, είστε κορυφαίος. Συνεχίστε με την απίστευτη μεταδοτικότητα και το αστείρευτο μεράκι σας.
- Αριστος καθηγητής. Αγαπημένος.

ΜΕ ΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ

Πλατινένιος Χορηγός

ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ



Χρυσός Χορηγός



Αργυρός Χορηγός

