

Δείκτης

2014

Τάσεων Αγοράς Εργασίας



Ιούνιος 2014

Η πρωτοβουλία και υλοποίηση του Δείκτη Τάσεων Αγοράς Εργασίας ανήκει στο Τμήμα Εφαρμοσμένης Έρευνας & Καινοτομίας του ALBA Graduate Business School at The American College of Greece.

Την επιστημονική καθοδήγηση της έρευνας έχει η αναπληρώτρια καθηγήτρια Οργανωσιακής Συμπεριφοράς και Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων, Δρ. Όλγα Επιτροπάκη.

Τη σχεδίαση/κατασκευή της ιστοσελίδας και του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου υλοποίησε το 2007 ο κ. Παναγιώτης Ταρσινός, Υπεύθυνος Διαχείρισης Έργων. Η στατιστική ανάλυση και η γραφική απεικόνιση των αποτελεσμάτων πραγματοποιήθηκε από την μεταπτυχιακή φοιτήτρια του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου κα Αλεξάνδρα Μπαγκλατζή, ενώ η συγγραφή της παρούσας έκθεσης και ο σχολιασμός των αποτελεσμάτων έγινε από την κα Ζωή Κουρουνάκου, Υπεύθυνη του τμήματος Εφαρμοσμένης Έρευνας & Διεθνούς Ανάπτυξης.

© 2014



Business unusual
at The American College of Greece

Cranfield
UNIVERSITY
School of Management

Χορηγός

kariera.gr
careerbuilder greece

Υποστηρικτής επικοινωνίας



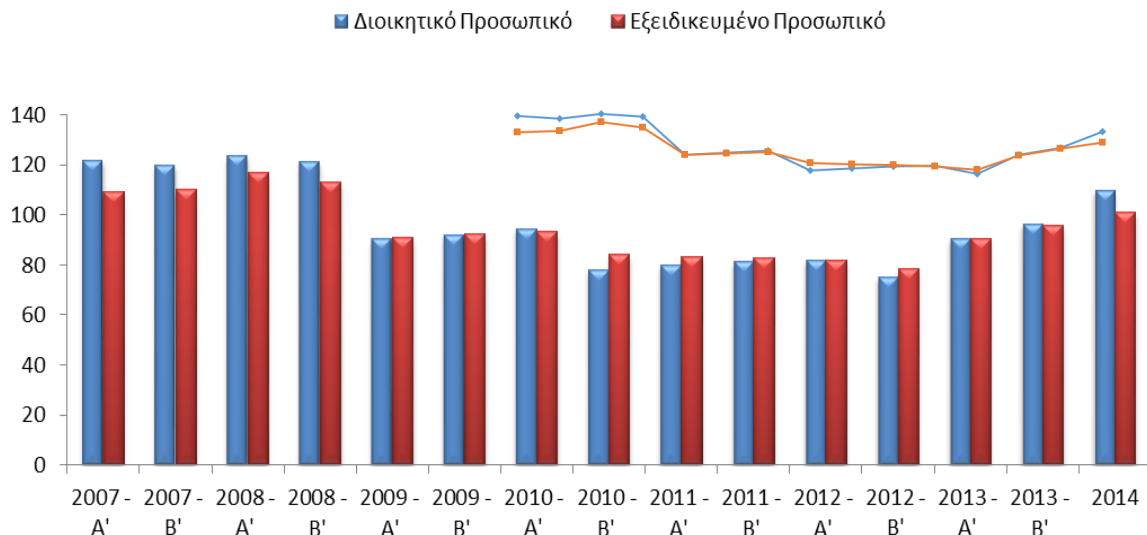
Περιεχόμενα

Κεφάλαιο	Περιγραφή	Σελίδα #
1	Περίληψη	4-5
2	Το «βαρόμετρο»	6
3	Μεθοδολογία	7
3.1	Αντικείμενο και Στόχοι της Έρευνας	7
3.2	Διαδικασία Συλλογής Στοιχείων	7
4	Δημογραφικά	8
	Προφίλ του τελικού Δείγματος	8
5	Αποτελέσματα	11
5.1	Γενικές Τάσεις – Τελευταίοι 6 μήνες	11
5.2	Γενικές Τάσεις – Μελλοντικές Προσδοκίες	11-16
5.3	Αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου προσωπικού	17
	<i>Τελευταίοι 6 μήνες</i>	17
	<i>Μελλοντικές Προσδοκίες</i>	17-18
5.4	Μέθοδοι Προσέλκυσης - Προγραμματισμός	19-25
6	Ειδικό Θέμα	26
7	Παράρτημα	33

Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας

Η έρευνα του 2014 αποτελεί μια προσπάθεια αποτύπωσης των διαδικασιών και μεθόδων προσέλκυσης και επιλογής στελεχών, τις οποίες χρησιμοποιούν οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα το τρέχον έτος. Η παρούσα μελέτη επικεντρώνεται στην καταγραφή και ανάλυση απολογιστικών στοιχείων τόσο του 2^{ου} εξαμήνου του 2013, όσο και των τάσεων του 2^{ου} εξαμήνου του 2014 (καταγραφή στοιχείων περιόδου Φεβρουαρίου-Μαΐου 2014, τάσεις 2014).

Ο Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας - **RCI*** - για το 2014 είναι **109,81** αναφορικά με το Διοικητικό Προσωπικό των εταιρειών και **100,87** για τα Διευθυντικά Στελέχη/ Εξειδικευμένο προσωπικό. Παρατηρείται σημαντική άνοδο στους δείκτες συγκριτικά με το περασμένο εξάμηνο (96,5 και 95,6 αντίστοιχα). Ο Δείκτης για πρώτη φορά μετά από 5.5 χρόνια βρίσκεται πάνω από την τιμή του 100, γεγονός που μεταφράζεται σε **μικρή αύξηση** των δραστηριοτήτων προσέλκυσης και επιλογής νέων στελεχών. Βρίσκεται κοντά στα ίδια επίπεδα του 2008 δείχνοντας μια τάση ανόδου από το 2ο εξάμηνο του 2013.



Τα αποτελέσματα συνοψίζονται στα εξής:

Μικρή αύξηση στις δραστηριότητες των εταιρειών που αφορούν στην προσέλκυση και επιλογή νέων στελεχών προβλέπεται για το επόμενο εξάμηνο.

1. Μόνο το 14% των επιχειρήσεων του δείγματος ενδέχεται να προβεί σε **μείωση** του εργατικού δυναμικού το επόμενο εξάμηνο (28% το προηγούμενο εξάμηνο). Το **41,5%** των εταιρειών θα πραγματοποιήσει **προσλήψεις**. Το 44,4% δε θα προβεί σε καμία ενέργεια.
2. Το 36,6% των εταιρειών θα δώσει αυξήσεις έως 3% μέσα στο 2014.
3. Άνοδο γύρω στο 60% στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού αναμένεται στον κλάδο των **Υπηρεσιών**, ενώ υψηλά ποσοστά αναμένουν οι **Κατασκευαστικές**, οι **Φαρμακευτικές** και οι εταιρείες **Τουρισμού**. Οι υπόλοιποι κλάδοι προσδοκούν άνοδο στις ενέργειες πρόσληψης νέων εργαζομένων 20-35%.

(*) Ο δείκτης RCI ενδεικνύει προσδοκώμενες μεταβολές στις δραστηριότητες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού κατά τη διάρκεια των επερχόμενων 6 μηνών. Τιμές μεγαλύτερες του 100 μεταφράζονται ως αναμενόμενη αύξηση των αντίστοιχων δραστηριοτήτων. Τιμές μικρότερες του 100 υποδηλώνουν σχετική μείωση των δραστηριοτήτων. Όταν ο δείκτης παίρνει τιμές γύρω από το 100, αυτό σημαίνει ότι η αναμενόμενη δραστηριότητα σε αυτού του είδους τις ενέργειες θα μείνει στα ίδια επίπεδα.

4. Και σε αυτό το εξάμηνο συνεχίζεται η προτίμηση των επιχειρήσεων προς τα νεαρά **στελέχη/ αποφοίτους (49,6%)**
5. Όσες εταιρείες προχωρήσουν σε προσλήψεις θα στραφούν κυρίως στους τομείς των Πωλήσεων, της Εξυπηρέτησης Πελατών, της Πληροφορικής και του Marketing.
6. Τα **website αναζήτησης εργασίας** παραμένουν για τις εταιρείες η πιο δημοφιλής μέθοδος προσέλκυσης και αναζήτησης προσωπικού. Ακολουθούν, η ενδο-εταιρική αναζήτηση για εσωτερική κάλυψη θέσεων, οι εταιρικές βάσεις βιογραφικών, τα εταιρικά web sites και η μέθοδος αναζήτησης που σχετίζεται με το κοινωνικό περιβάλλον των εργαζομένων (από στόμα σε στόμα). Η αναζήτηση προσωπικού μέσω των κοινωνικών δικτύων έχει αυξηθεί ιδιαίτερα τα 2 τελευταία χρόνια. Οι δύο πιο επιτυχημένες μέθοδοι σε σχέση με το πλήθος των εταιριών που την χρησιμοποίησαν είναι οι head hunters και τα επαγγελματικά περιοδικά
7. Το 63% των εταιρειών χρησιμοποιεί τις συνεντεύξεις ως το βασικό εργαλείο επιλογής προσωπικού, ενώ το **26,7%** χρησιμοποιεί και άλλα εργαλεία όπως **ψυχομετρικά τεστ** και **τεστ δεξιοτήτων (H/Y, ξένων γλωσσών κλπ)** το **13.9%**. τα ψυχομετρικά τεστ και τα τεστ δεξιοτήτων όμως παρουσιάζονται ως πιο αποτελεσματικά εργαλεία επιλογής προσωπικού συγκριτικά με τις συνεντεύξεις.

Ειδικό θέμα «Οικονομική Κρίση και Παροχές»:

1. Το **57,8%** των εταιρειών δηλώνει ότι έχει επηρεαστεί πολύ ή και δραματικά από την παρούσα οικονομική κρίση. Μόνο το 2,2% των εταιρειών δηλώνει ότι έχει μείνει τελείως ανεπηρέαστο.
2. Το **47.5%** των εταιρειών **μείωσε** συνολικά τους **μισθούς** από το 2009 μέχρι σήμερα **έως 5%**. Το **38.3%** **μείωσε 5-20%** τους μισθούς, ενώ το **14.1%** έκανε **περικοπές πάνω από 20%**. Οι μειώσεις ήταν συχνότερες και μεγαλύτερες σε μεσαία και υψηλόβαθμα στελέχη.
3. Το τελευταίο εξάμηνο μόνο, το **28,9%** των εταιρειών έχει προβεί σε **απολύσεις** ενώ το **28,1%** έχει **μειώσει μισθούς**, ποσοστά μειωμένα συγκριτικά με το 2013.
4. Το **25%** των εταιρειών θεωρεί πιθανό ή πολύ πιθανό να **μειώσει την εκπαίδευση** των εργαζομένων τους, ενώ το **15,3%** θα προβεί σε **μειώσεις μισθών** (ποσοστό μειωμένο συγκριτικά με προηγούμενα έτη. Το 4,7% μόνο των εταιρειών σκέφτεται να μετεγκαταστήσει τμήμα ή ολόκληρη την εταιρεία στο εξωτερικό.
5. Πέρα από τους μισθούς μου μειώθηκαν στο υπάρχον προσωπικό οι μισθοί των νέων υπαλλήλων που προσλαμβάνονται τώρα, είναι επίσης μειωμένοι στο **72.7%** των εταιρειών που απάντησαν στην έρευνα. **Τα νέα επίπεδα μισθών είναι έως και 20% χαμηλότερα στο 80,9% των περιπτώσεων.**
6. Μόνο το **55.3%** είναι διατεθειμένο να **επαναφέρει τους μισθούς** στα επίπεδα προ κρίσης, αλλά στην πλειοψηφία τους οι εταιρείες δεν γνωρίζουν πότε θα το κάνουν αυτό. Μόνο ένα 10% του συνόλου των εταιρειών σκοπεύει να επαναφέρει τους μισθούς στα επόμενα 2 χρόνια.
7. Η πλειοψηφία των εταιρειών **δεν έχει μετατρέψει εργασιακές συμβάσεις** από πλήρη απασχόληση σε μερική ή ωρομίσθια (78.7%).
8. Το 62.8% των εταιρειών του δείγματος **δεν προσλαμβάνει με τον κατώτατο μισθό** που ορίζεται από την Νέα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.
9. Μόνο το **30.5%** των εταιρειών έχει χρησιμοποιήσει το πρόγραμμα του **ΟΑΕΔ** «Επιταγή Εισόδου στην Αγορά Εργασίας για ανέργους νέους έως 29 ετών».
10. Οι εταιρείες κυρίως έχουν καταφέρει να μειώσουν τα λειτουργικά τους έξοδα και να βελτιώσουν τα κέρδη τους, παρατηρείται όμως μείωση στην αφοσίωση του προσωπικού και στην αποδοτικότητά του κυρίως στον κλάδο των υπηρεσιών.
11. Μία στις 2 εταιρείες προσπάθησε να αντισταθμίσει με άλλους τρόπους ή άλλες παροχές τη μείωση των μισθών.
12. Οι εταιρείες με σκοπό να αντισταθμίσουν την μείωση των μισθών, στράφηκαν κυρίως σε δραστηριότητες ενίσχυσης του καλού εργασιακού κλίματος (π.χ. εορτασμοί, βραβεύσεις κλπ). Ενίσχυσαν τις ομαδικές παροχές όπως τα ασφαλιστικά προγράμματα ενώ έδωσαν περισσότερη έμφαση στην ανάπτυξη και εκμάθηση νέων δεξιοτήτων, στην παροχή διατακτικών δώρων, στα εκπαιδευτικά προγράμματα με προσανατολισμό στην θετική ψυχολογία καθώς και σε δραστηριότητες κοινωνικής προσφοράς και προγράμματα εθελοντισμού.

Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας

Η έρευνα «Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας» (Recruitment Confidence Index – RCI) έχει ως στόχο την καταγραφή των τάσεων που επικρατούν στις διαδικασίες προσέλκυσης και επιλογής στελεχών για τους 6 μήνες που έπονται. Στην Ελλάδα η έρευνα διενεργείται από το ALBA Graduate Business School από το 2006.

Ιστορικά, η έρευνα ξεκίνησε το 1999 στην Αγγλία από το Cranfield School of Management σε συνεργασία με την εφημερίδα Daily Telegraph. Στην Αγγλία η έρευνα διεκόπη το 2007. Από το 2005 η εν λόγω έρευνα πραγματοποιείται στην Ισπανία από το Πανεπιστήμιο ESADE, ενώ το 2008 η έρευνα ξεκίνησε και στην Πορτογαλία με στόχο να εξαπλωθεί και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες. Τον Ιανουάριο του 2011 η έρευνα πραγματοποιήθηκε στην Ουκρανία από το Πανεπιστήμιο IIB. Από το 2014, στην Ελλάδα διενεργείται μία φορά το χρόνο κατά την περίοδο Ιανουάριο-Φεβρουάριο.

Οφέλη

Συμμετέχοντας στην έρευνα αυτή, οι επιχειρήσεις συμβάλλουν με ουσιαστικό τρόπο στην αποτύπωση των μελλοντικών τάσεων στο χώρο της επιλογής και προσέλκυσης προσωπικού. Τα αποτελέσματα της έρευνας είναι ευρύτερου ενδιαφέροντος στο βαθμό που η τρέχουσα κατάσταση και η αναμενόμενη δραστηριότητα στην αγορά εργασίας δίνουν μια έμμεση εικόνα της οικονομικής πραγματικότητας ενός κλάδου και της ελληνικής οικονομίας συνολικά.

Οι συμμετέχουσες εταιρείες έχουν πρώτες πρόσβαση στα συγκριτικά αποτελέσματα και μπορούν να εξετάσουν τη θέση τους σε σχέση με το δείγμα των υπόλοιπων επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα. Επιπρόσθετα, μπορούν να καταστρώσουν το δικό τους πλάνο ενεργειών προσέλκυσης και επιλογής του προσωπικού βάσει των τάσεων του ανταγωνισμού (ανά κλάδο και ανά κατηγορία υπαλλήλων), και να συγκρίνουν τα επίπεδα μισθών της αγοράς και πώς αυτά τείνουν να διαμορφωθούν μέσα στο επόμενο εξάμηνο.

Ο **Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας** περιλαμβάνει μια σειρά από εξειδικευμένες ερωτήσεις σχετικά με την προσέλκυση και επιλογή εργαζομένων. Επιπλέον, παρουσιάζει αναλυτικά τα αποτελέσματα ανά ερώτηση και κλάδο δραστηριότητας, αποτελώντας έτσι σημαντικό σημείο αναφοράς δημιουργώντας ταυτόχρονα ένα εργαλείο πρόβλεψης διαθέσιμο προς όλες τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα. Επιπρόσθετα, η έρευνα καταγράφει με τον πλέον παραστατικό τρόπο το γενικότερο κλίμα που επικρατεί στην επιχειρηματική αγορά εν μέσω της οικονομικής κρίσης τόσο για τους τελευταίους 6 μήνες, όσο και για τις προβλέψεις για το επόμενο εξάμηνο. Η έρευνα διενεργείται και σε ακόμα 3 Ευρωπαϊκές χώρες, παρέχοντας έτσι τη δυνατότητα σύγκρισης των αποτελεσμάτων και εξαγωγής χρήσιμων συμπερασμάτων αναφορικά με την αγορά εργασίας στη χώρας μας και τη θέση της στην Ευρώπη.

επόμενος δείκτης: 2015

Η συλλογή στοιχείων για το 2015 θα πραγματοποιηθεί κατά την περίοδο **Ιανουάριος—Φεβρουάριος 2015**.

Αντικείμενο και στόχοι της έρευνας

Σκοπός της έρευνας είναι η παρουσίαση των προσδοκώμενων τάσεων στην πρόσληψη προσωπικού και συγχρόνως η ανάλυση της υπάρχουσας κατάστασης των εταιριών στην χώρα μας. Με τον τρόπο αυτό, το αντικείμενο της έρευνας επικεντρώνεται στην προκαταρκτική απεικόνιση των διαδικασιών προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού στις επιχειρήσεις που εδρεύουν στην Ελλάδα. Η μελέτη εστιάζεται στην καταγραφή αυτών των πρακτικών, στην αποτύπωση της συχνότητας εφαρμογής τους, στην αποτελεσματικότητά τους, καθώς και στη διερεύνηση ευρύτερων κοινωνικών ή εταιρικών παραμέτρων που επηρεάζουν το βαθμό εφαρμογής των πρακτικών αυτών.

Διαδικασία συλλογής στοιχείων

Για τις ανάγκες της έρευνας, σχεδιάστηκε ο δικτυακός τόπος www.alba.edu.gr/rci στην ιστοσελίδα του ALBA Graduate Business School, όπου φιλοξενήθηκε και το αντίστοιχο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Κάθε ενδιαφερόμενος έχει τη δυνατότητα να αντλήσει γενικές πληροφορίες για την έρευνα και το ιστορικό της, όπως και να προχωρήσει στην online συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Η έρευνα του 2014 διεξήχθη κατά το χρονικό διάστημα Φεβρουάριο-Μάιο 2014. Εστάλησαν περισσότερες από 2000 προσκλήσεις μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και φαξ σε εταιρείες που εδρεύουν στην Ελλάδα, τα στοιχεία των οποίων ανήκουν στη βάση δεδομένων του ALBA Graduate Business School. Οι προσκλήσεις αφορούσαν στελέχη του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού, όπως για παράδειγμα διευθυντές ή υπεύθυνους προσλήψεων (προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού) καθώς και υπεύθυνους εταιρειών, Γεν. Διευθυντές, Προέδρους κ.λ.π.)

Η συλλογή των απαντήσεων στο ερωτηματολόγιο ολοκληρώθηκε τον Μάιο του 2014. Το τμήμα Εφαρμοσμένης Έρευνας & Καινοτομίας του ALBA Graduate Business School at The American College of Greece, παρείχε υποστήριξη αναφορικά με τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, τη φύση της έρευνας, τεχνικές δυσκολίες αλλά και θέματα προς συζήτηση που σχετίζονται με το αντικείμενό της.

Συγκεντρώθηκαν 135 έγκυρες απαντήσεις.

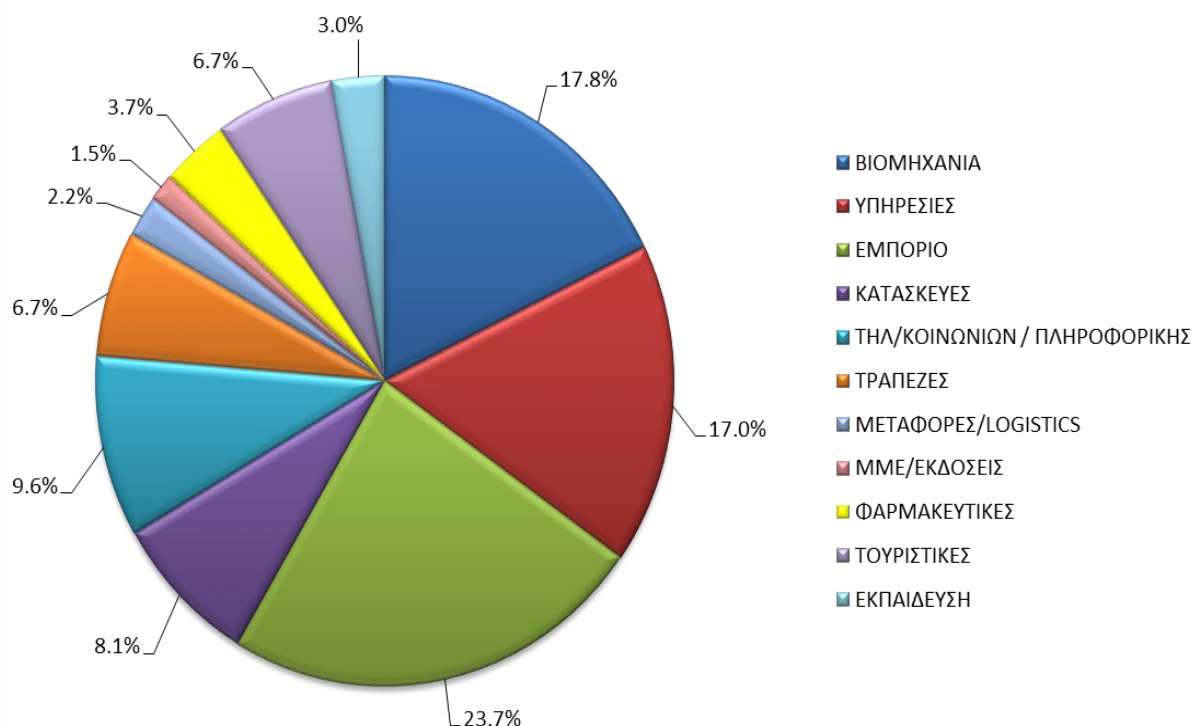
Προφίλ του τελικού δείγματος

Δεν υπάρχει αξιοσημείωτη μεταβολή στα ποσοστά των δημογραφικών στοιχείων που αφορούν στους κλάδους των συμμετεχόντων εταιρειών σε σχέση με το περασμένο εξάμηνο (Σχήματα 1-5). Το 9,6% του δείγματος είναι εταιρίες που ανήκουν στον κλάδο των Τηλεπικοινωνιών και της Πληροφορικής. Το 17,8% προέρχεται από τον κλάδο της Βιομηχανίας, το 17% δραστηριοποιούνται στον κλάδο της παροχής Υπηρεσιών, ενώ το 23,7% των επιχειρήσεων δραστηριοποιούνται στον κλάδο του Εμπορίου. Συμμετέχουν επίσης Τράπεζες σε ποσοστό 6,7%, εταιρίες του κλάδου των Κατασκευών σε ποσοστό 8,1%, Τουριστικές επιχειρήσεις σε ποσοστό 6,7% του δείγματος, Φαρμακευτικές 3,7%, Εκπαιδευτικοί Οργανισμοί 3%, ενώ τα ΜΜΕ/Εκδόσεις και ο κλάδος των Μεταφορών/Logistics ανέρχονται σε 1,5% και 2,2% αντίστοιχα.

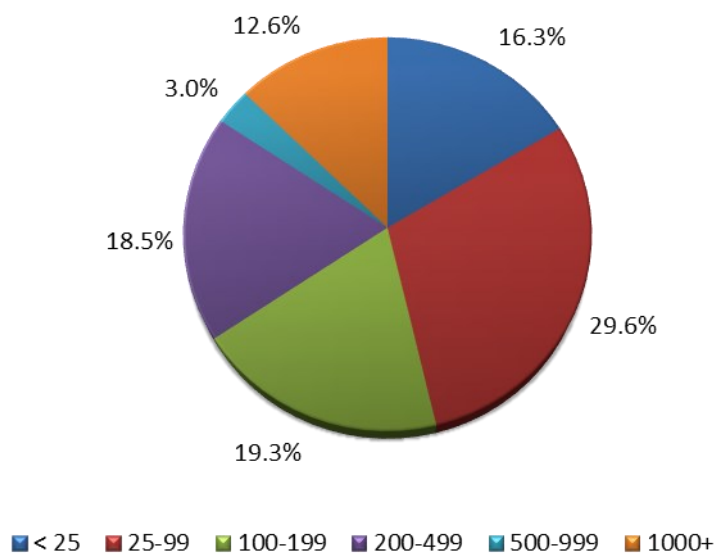
Το 90,4% των επιχειρήσεων του δείγματος είναι ιδιωτικές. Ένας σημαντικός αριθμός εταιρειών του δείγματος δραστηριοποιείται σε περισσότερες από μία περιοχές της Ελλάδος αλλά η πλειοψηφία (85,9%) των εταιρειών δηλώνει τον νομό Αττικής και την Θεσσαλονίκη (40%) δηλαδή τα δύο μεγάλα αστικά κέντρα της Ελλάδος.

Αναφορικά με το μέγεθος των επιχειρήσεων που πήραν μέρος στην έρευνα, το 45,9% είναι εταιρίες με λιγότερους από 100 εργαζομένους, το 37,8% είναι μεγάλες επιχειρήσεις (100-499 άτομα), και ακολουθούν σε ποσοστό 15,6% εταιρίες με προσωπικό άνω των 500 εργαζομένων

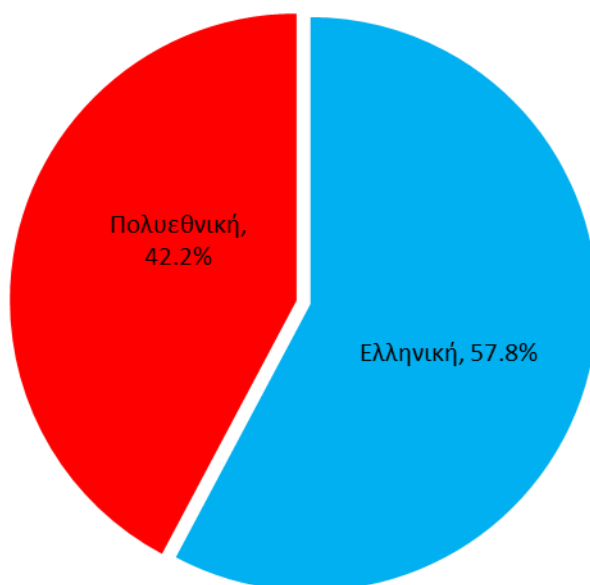
Τέλος, το 42,2% των επιχειρήσεων του δείγματος είναι πολυεθνικές ενώ το 57,8% είναι εταιρίες οι οποίες έχουν εγκαταστάσεις και δραστηριοποιούνται μόνο στην Ελλάδα.



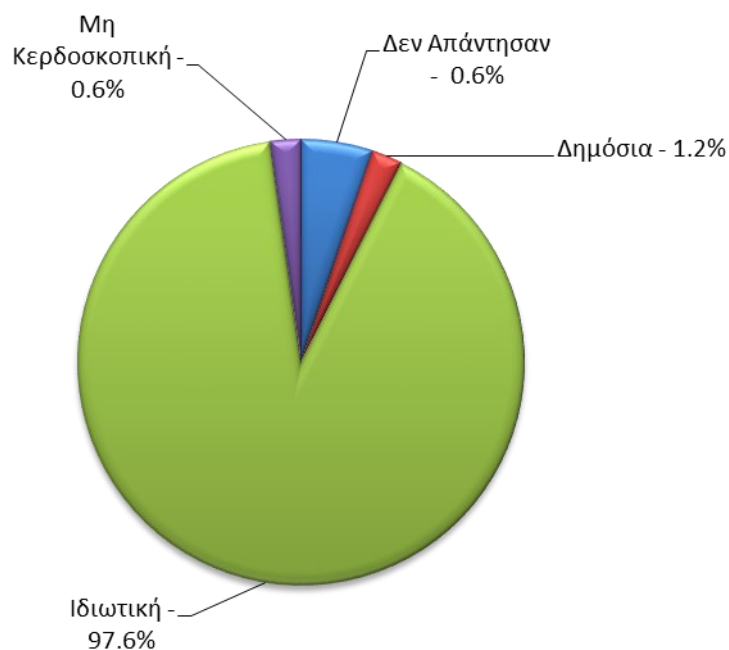
Σχήμα 1 - Κλάδος



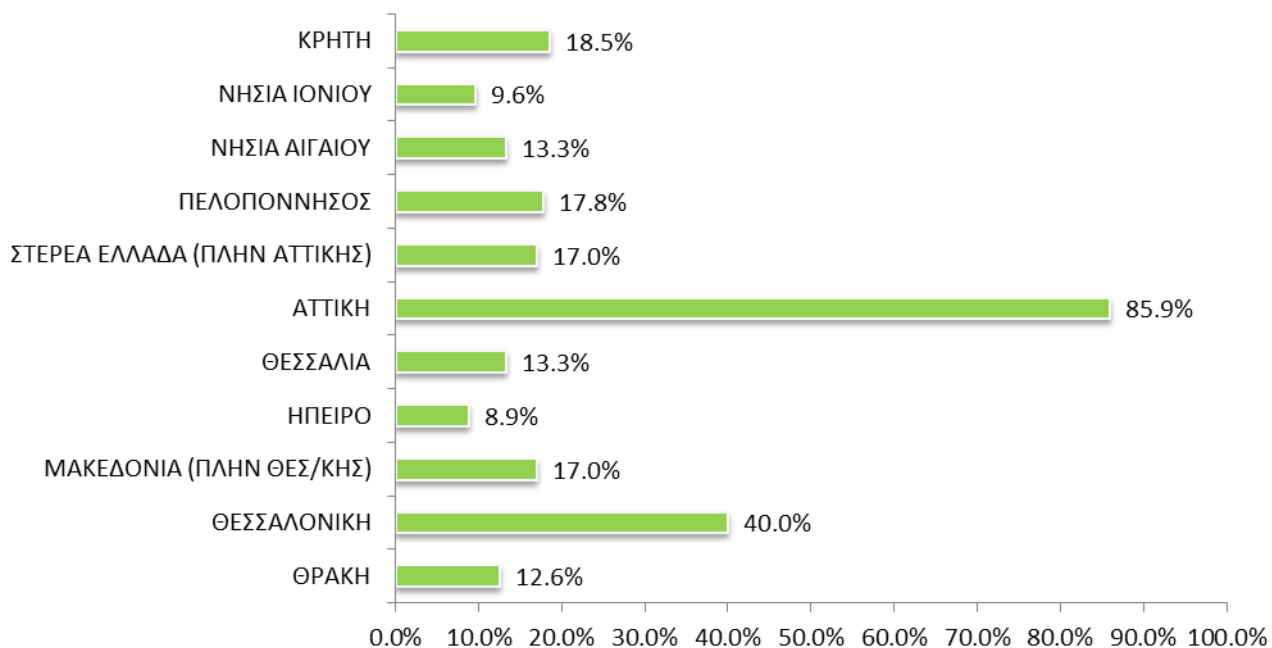
Σχήμα 2 - Αριθμός Εργαζομένων



Σχήμα 3 - Εθνικότητα



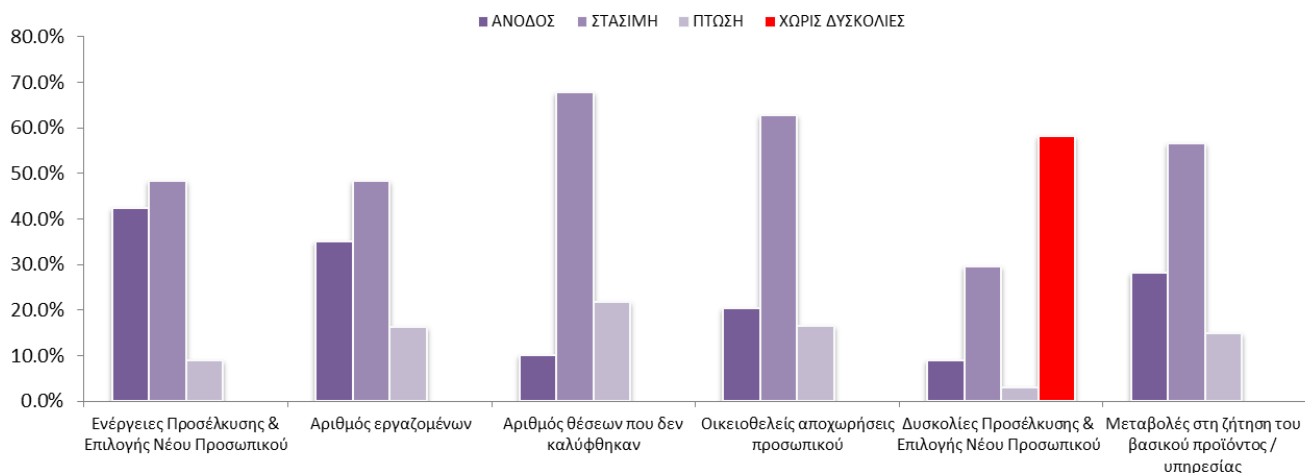
Σχήμα 4 - Είδος Επιχείρησης



Σχήμα 5 - Γεωγραφική περιοχή/ δραστηριοποίηση της εταιρείας (%) *

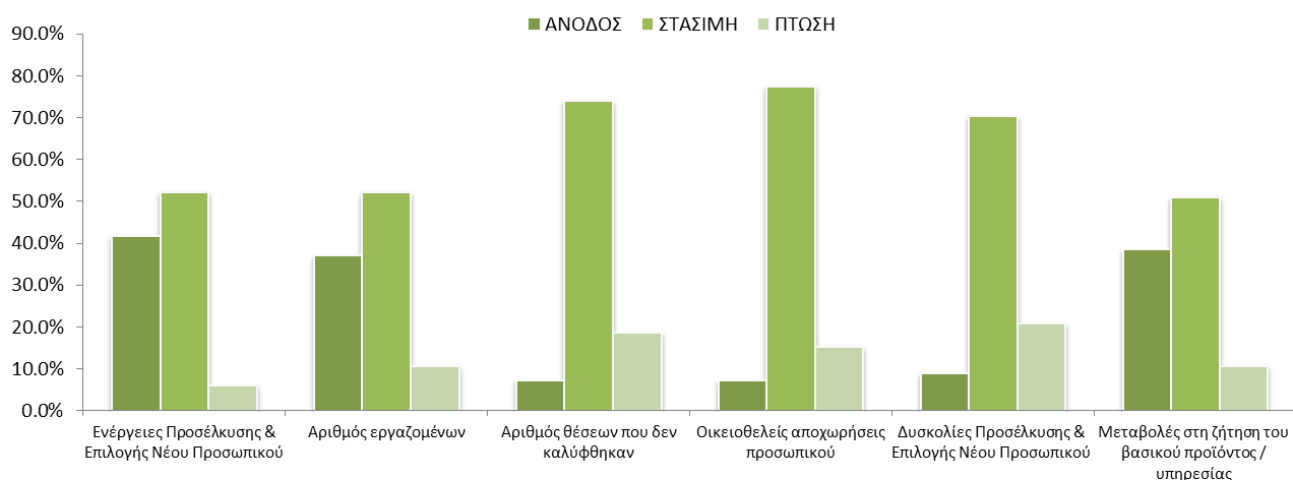
* Δραστηριοποίηση των εταιριών σε περισσότερες από μία περιοχές

Γενικές τάσεις

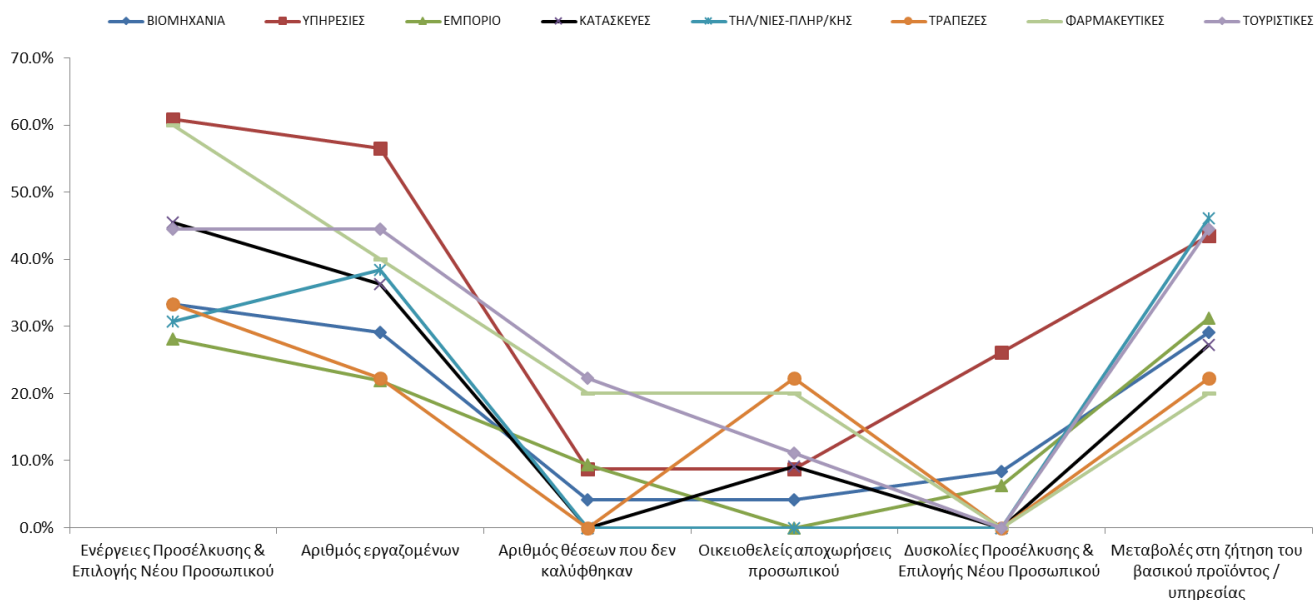


Σχήμα 6 - Οργανωσιακές Τάσεις - Τελευταίοι 6 μήνες

Τα διαγράμματα 6 και 7 δείχνουν ότι οι τάσεις στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής καθώς και στον αριθμό των εργαζομένων τόσο για τους τελευταίους όσο και για τους επόμενους μήνες έως το τέλος του 2014 στις μισές περίπου εταιρείες του δείγματος θα παραμείνουν ανεπηρέαστες, με μια αυξητική τάση της τάξεως του 30-40%, ποσοστό αρκετά διαφοροποιημένο από τις τάσεις των προηγούμενων 5 χρόνων. Οι εταιρείες που αναζήτησαν προσωπικό το τελευταίο εξάμηνο δεν συνάντησαν στην πλειοψηφία τους δυσκολίες ενώ παρατηρήθηκε και αύξηση στην ζήτηση προϊόντων/υπηρεσιών της τάξεως του 28%, τάση που αναμένουν οι εταιρείες να αυξηθεί τους επόμενους μήνες και να φτάσει στο 38.5%.

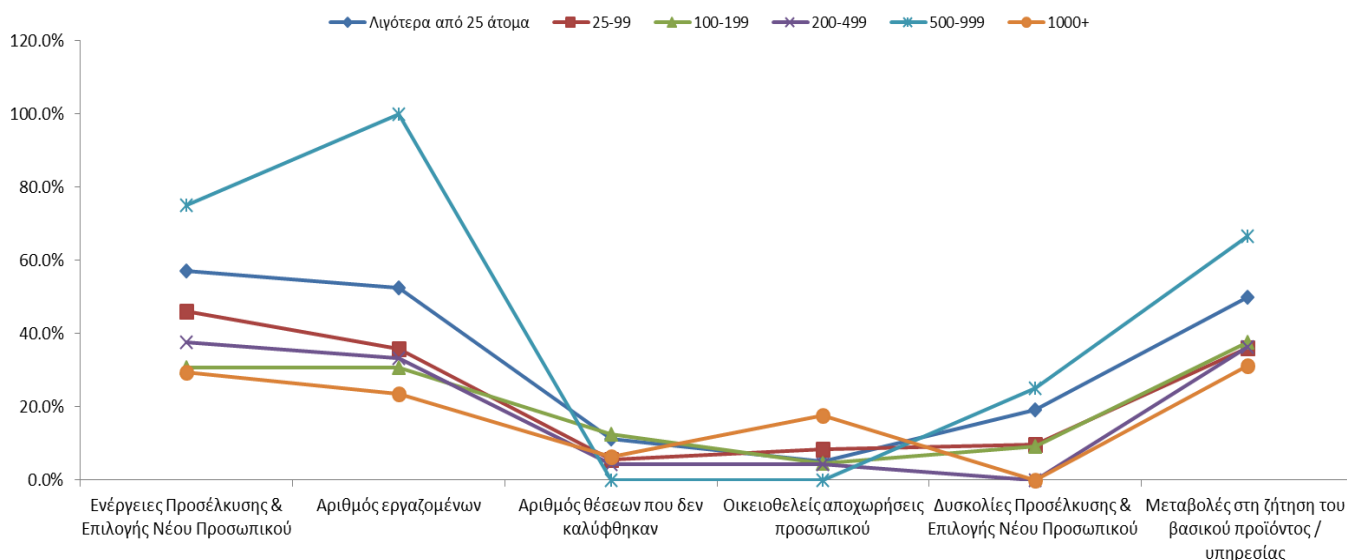


Σχήμα 7 - Οργανωσιακές Τάσεις - Προσδοκίες έως το τέλος του 2014



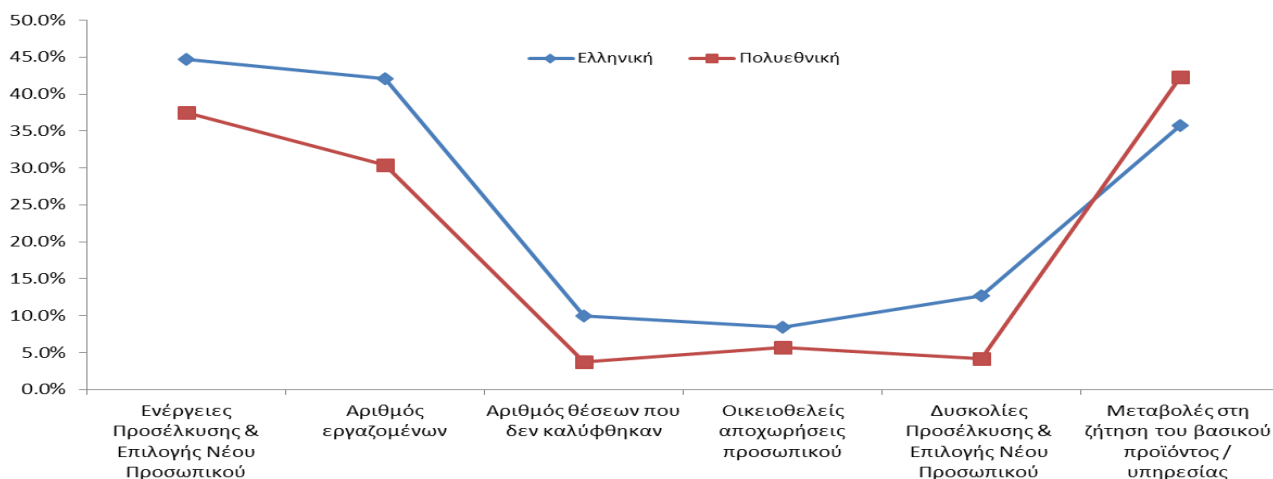
Σχήμα 8α - Προσδοκίες Άνοδου ανά Κλάδο

Άνοδο γύρω στο 60% στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού αναμένεται στον κλάδο των **Υπηρεσιών** και στις **Φαρμακευτικές**, ενώ υψηλά ποσοστά κοντά στο 50% αναμένουν οι **Κατασκευαστικές** και οι εταιρείες **Τουρισμού**. Οι υπόλοιποι κλάδοι προσδοκούν άνοδο στις ενέργειες πρόσληψης νέων εργαζομένων 20-35%



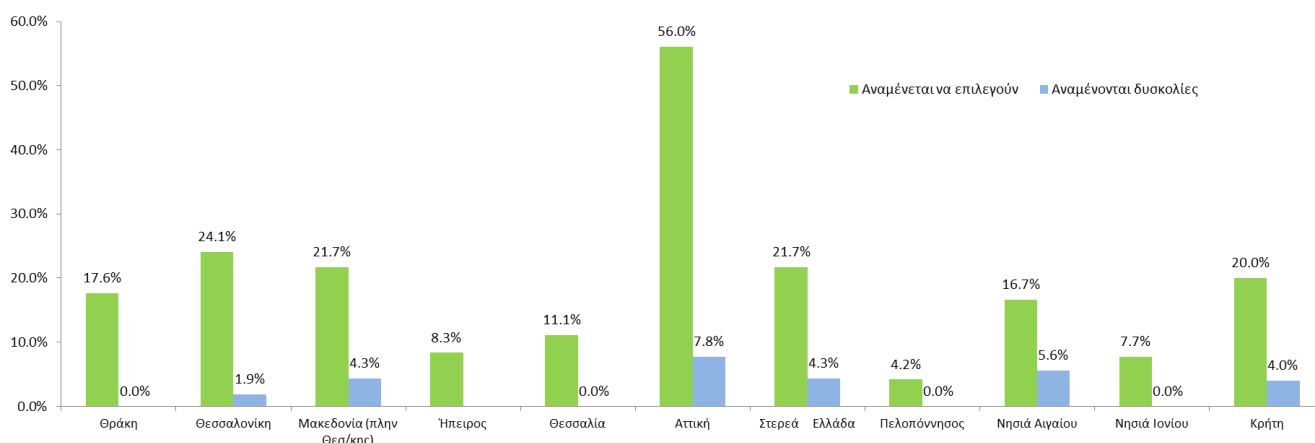
Σχήμα 8β - Προσδοκίες Άνοδου ανά Μέγεθος

Οι εταιρίες με λιγότερα από 100 άτομα και οι εταιρείες 500-999 άτομα παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής νέου προσωπικού συγκριτικά με τις υπόλοιπες κατηγορίες. Οι εταιρίες αυτές αναμένουν και την υψηλότερη συγκριτικά άνοδο και στην ζήτηση των προϊόντων και υπηρεσιών τους. Εταιρείες με περισσότερο από 1000 άτομα προσωπικό αναμένουν υψηλότερα ποσοστά οικειοθελών αποχωρήσεων, συγκριτικά με τις υπόλοιπες εταιρείες.



Σχήμα 8γ - Προσδοκίες Ανόδου ανά Εθνικότητα

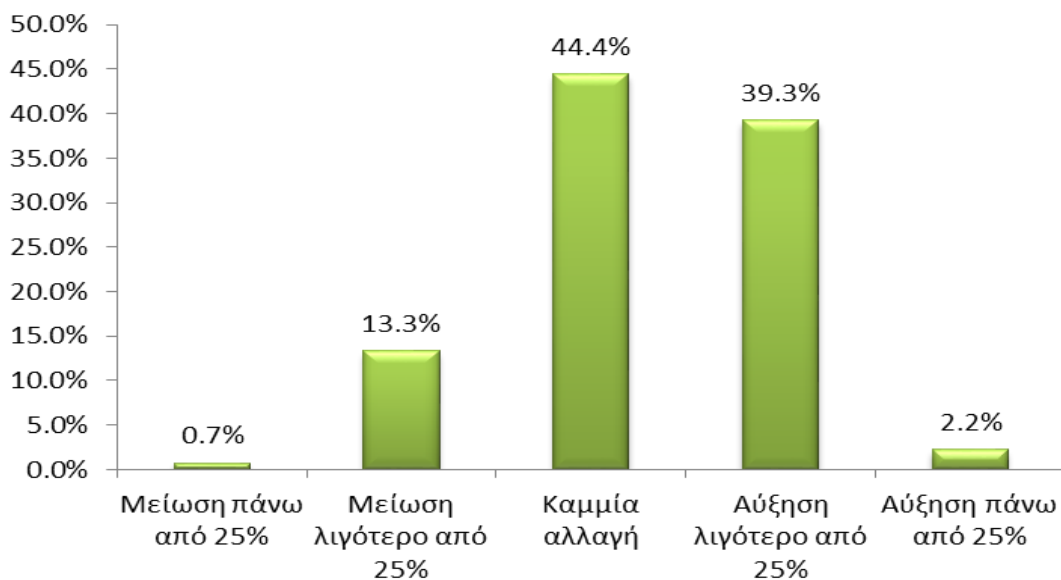
Οι ελληνικές επιχειρήσεις εμφανίζουν λίγο καλύτερα ποσοστά με αυτά των πολυεθνικών στις προσδοκίες ανόδου ενεργειών προσέλκυσης & επιλογής νέου προσωπικού όχι όμως και στην ζήτηση του προϊόντος/υπηρεσίας τους.



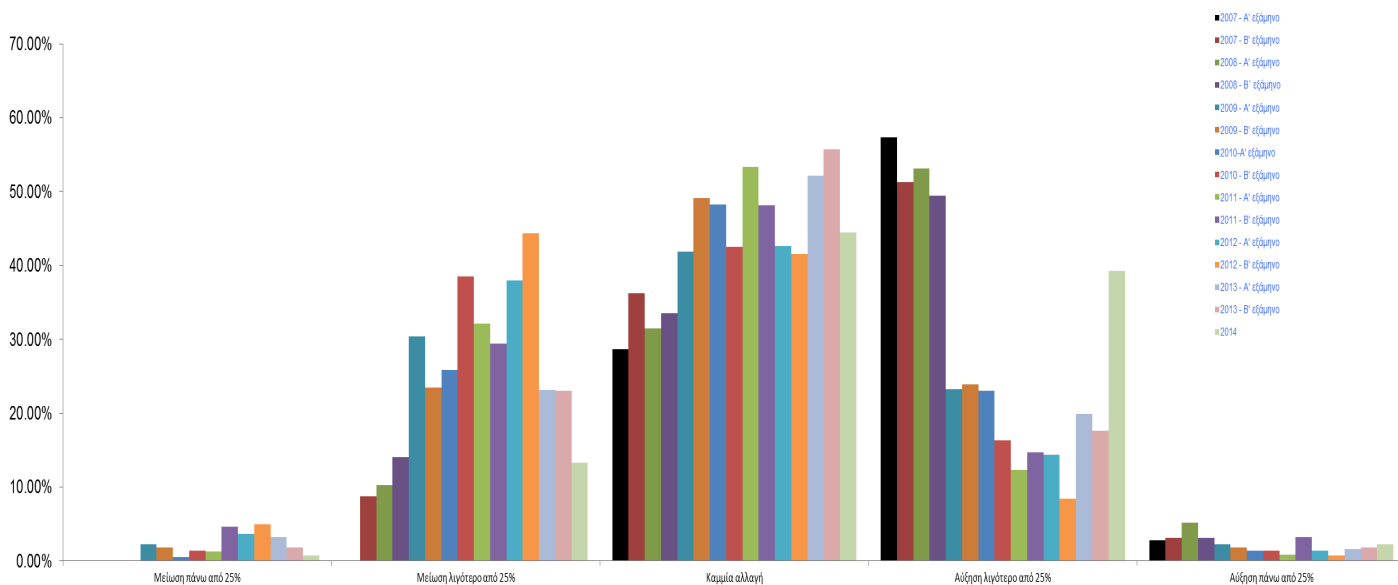
Σχήμα 9 - Προσδοκίες Προσλήψεων ανά Περιοχή

Πιο αισιόδοξες παρουσιάζονται οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Αττική σε σχέση με τις επιχειρήσεις της περιφέρειας καθώς και οι εταιρείες που δραστηριοποιούνται στην Θεσσαλονίκη, στην Κρήτη, στην Στερεά Ελλάδα και Μακεδονία οι οποίες παρουσιάζουν ποσοστά κοντά στο 20% για ενέργειες πρόσληψης. Μικρά ποσοστά παρουσιάζονται στην Πελοπόννησο και στα νησιά του Ιονίου.

Στο παραπάνω γράφημα τα επιμέρους ποσοστά είναι επί του συνόλου των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται σε κάθε περιοχή και όχι επί του συνολικού δείγματος της έρευνας. Κάποιες εταιρείες του δείγματος δραστηριοποιούνται σε περισσότερες από μία περιοχές της Ελλάδας.

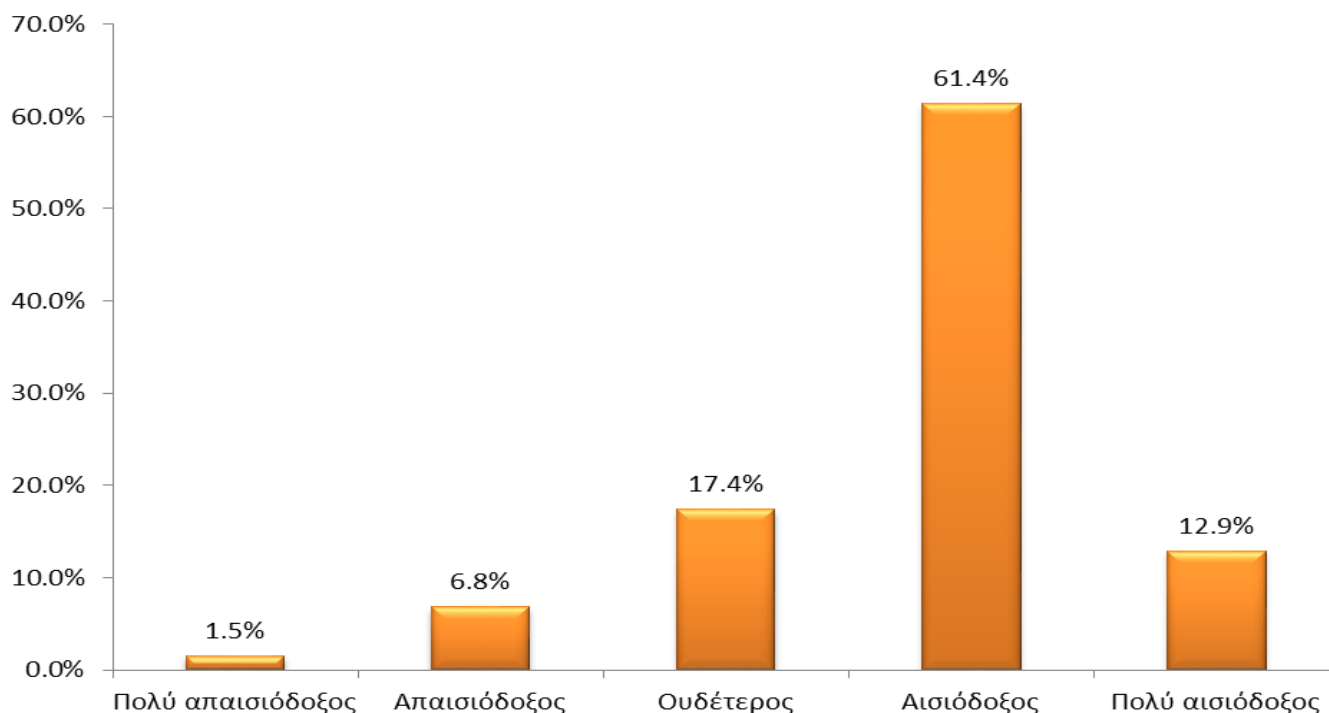


Σχήμα 10α - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων (%)

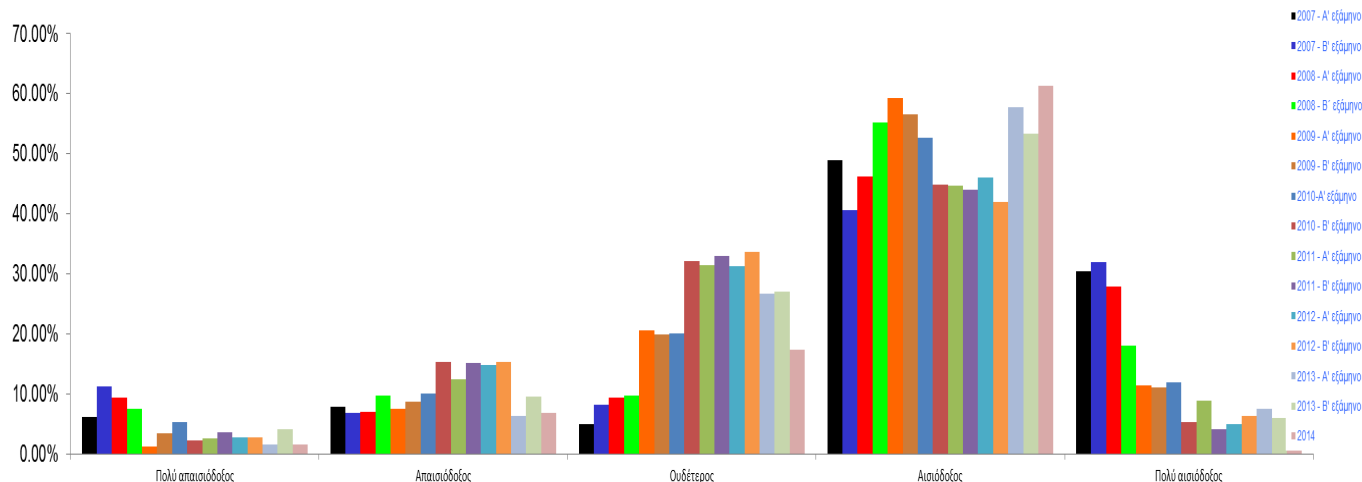


Σχήμα 10β - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων / Συγκριτικά αποτελέσματα

Μόνο το 14% των επιχειρήσεων του δείγματος ενδέχεται να προβεί σε **μείωση** του εργατικού δυναμικού το επόμενο εξάμηνο (28% το προηγούμενο εξάμηνο). Το **41,5%** των εταιρειών θα πραγματοποιήσει **προσλήψεις**. Το 44,4% δε θα προβεί σε καμία ενέργεια. Η τάση συγκριτικά με τα προηγούμενα έτη είναι αισθητά διαφοροποιημένη ενώ τα ποσοστά μεταβολής πλησιάζουν τα επίπεδα του 2008.



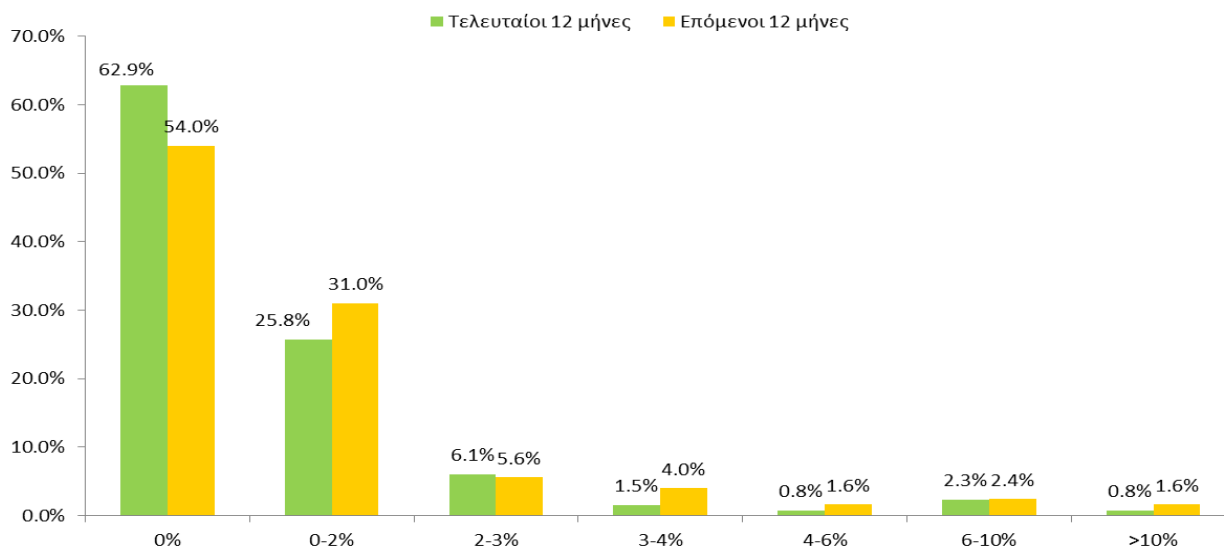
Σχήμα 11α - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης



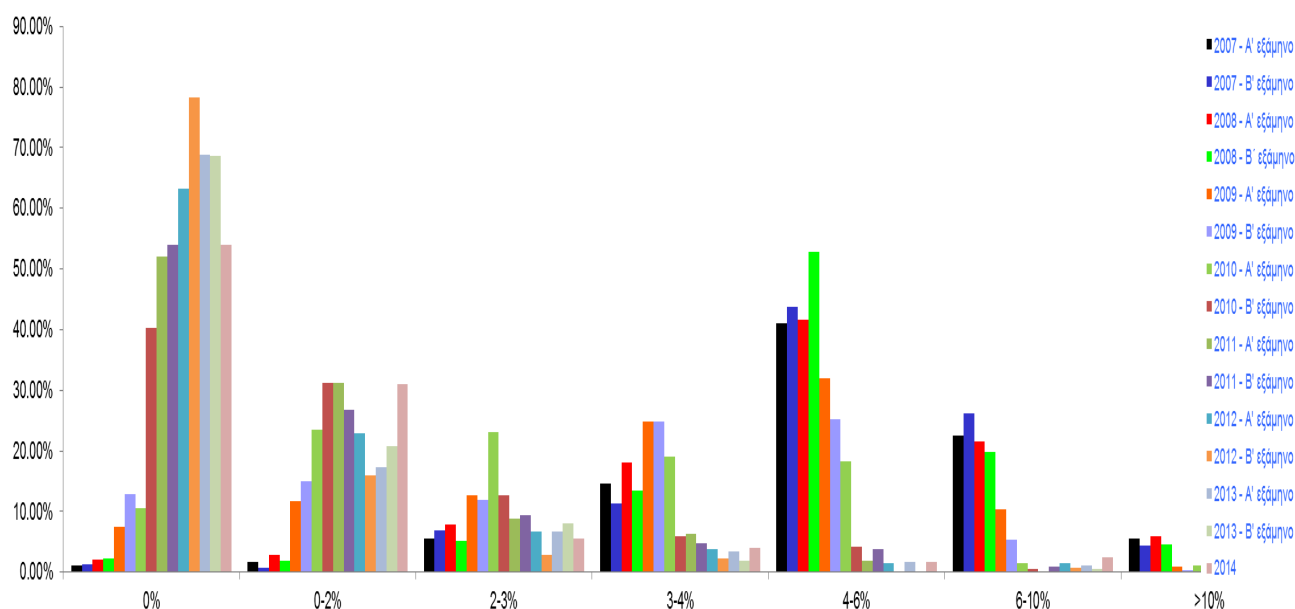
Σχήμα 11β - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης / Συγκριτικά αποτελέσματα

Σε αυτόν τον κύκλο το ποσοστό αισιοδοξίας για το επόμενο εξάμηνο, προσεγγίζει τα επίπεδα αισιοδοξίας του 2009 και παρουσιάζει άνοδο συγκριτικά με το 2013.

Ο αντίκτυπος της οικονομικής κρίσης όπως αυτός αποτυπώνεται από τις επιχειρήσεις, καταγράφεται στο κεφάλαιο 6.



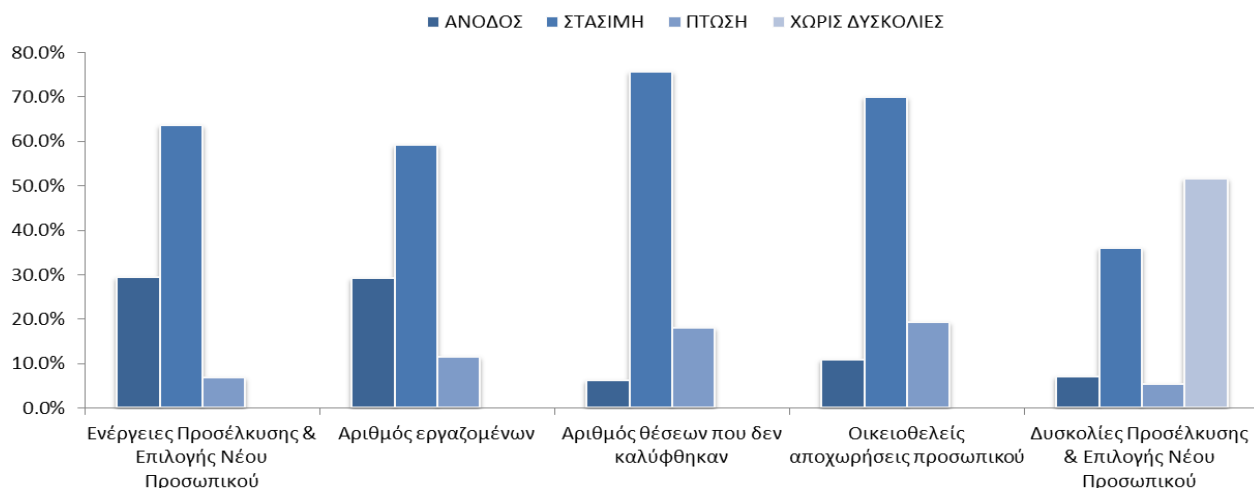
Σχήμα 12α - Ποσοστό Αύξησης Μισθών (τελευταίοι 12 μήνες/ επόμενοι 12 μήνες)



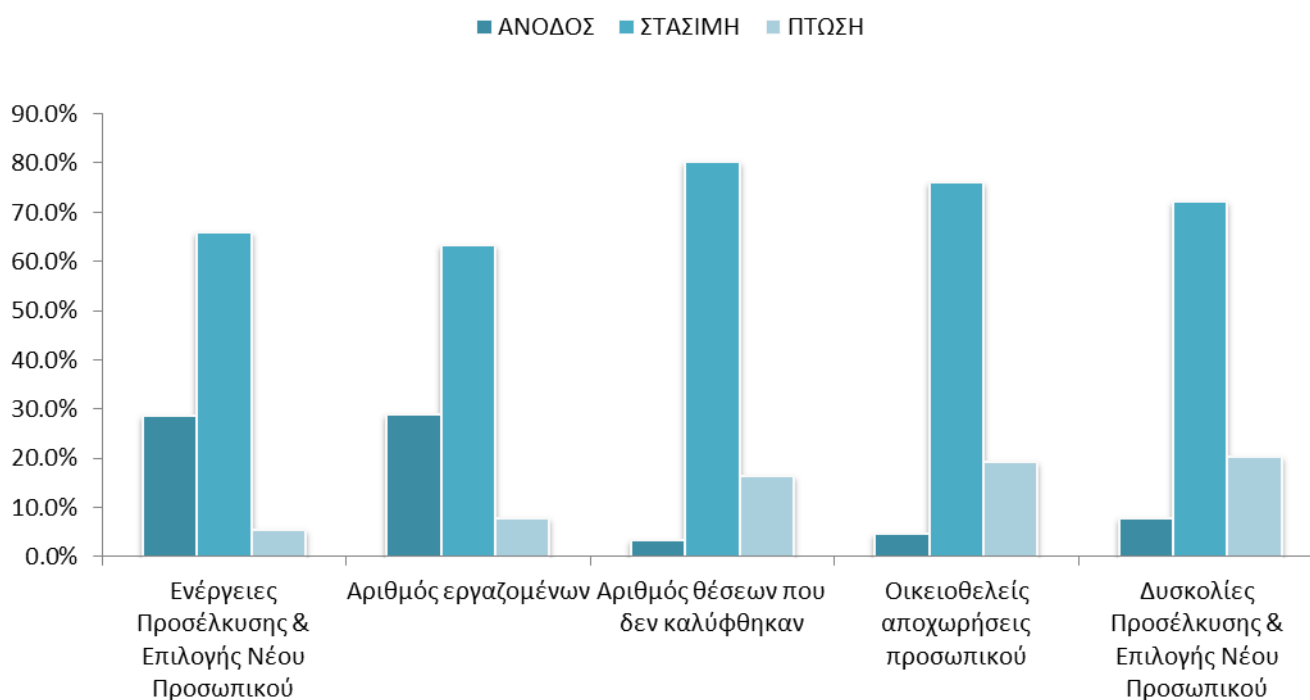
Σχήμα 12β - Ποσοστό Αύξησης Μισθών (πρόβλεψη για τους επόμενους 12 μήνες) / Συγκριτικά αποτελέσματα

Το 54% δεν θα προβεί σε αυξήσεις τους επόμενους 12 μήνες, ενώ το 36,6% θα δώσει αυξήσεις έως 3%. Τα επίπεδα μισθών έχουν μειωθεί σταδιακά από το 2008 και μετά, όπως ήταν αναμενόμενο. Παρόλο που ο δείκτης προσέγγισε τα επίπεδα του 2008, οι αυξήσεις μισθών δεν πλησιάζουν καθόλου τα ποσοστά εκείνης της περιόδου. Στο κεφάλαιο 6 παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα της έρευνας που αφορούν τα επίπεδα μισθών και παροχές, πριν και μετά την κρίση.

Αναζήτηση Διοικητικού και Εξειδικευμένου Προσωπικού



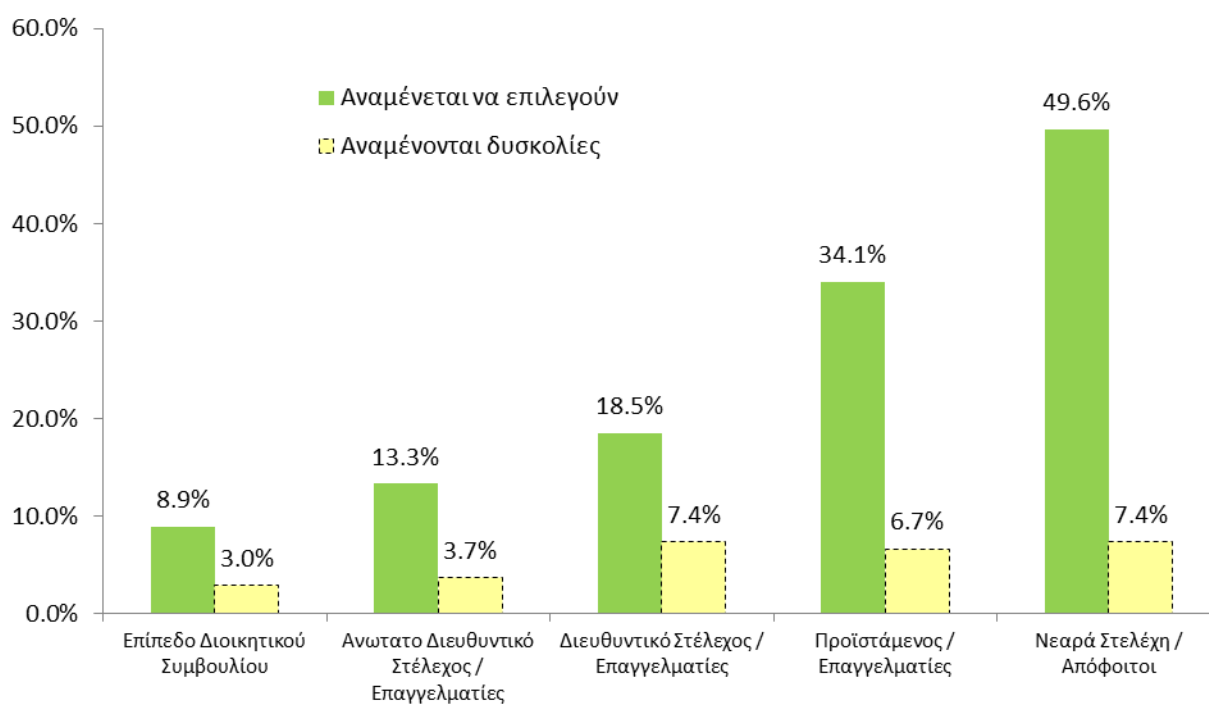
Σχήμα 13 - Τελευταίοι 6 μήνες



Σχήμα 14 - Μελλοντικές Προσδοκίες

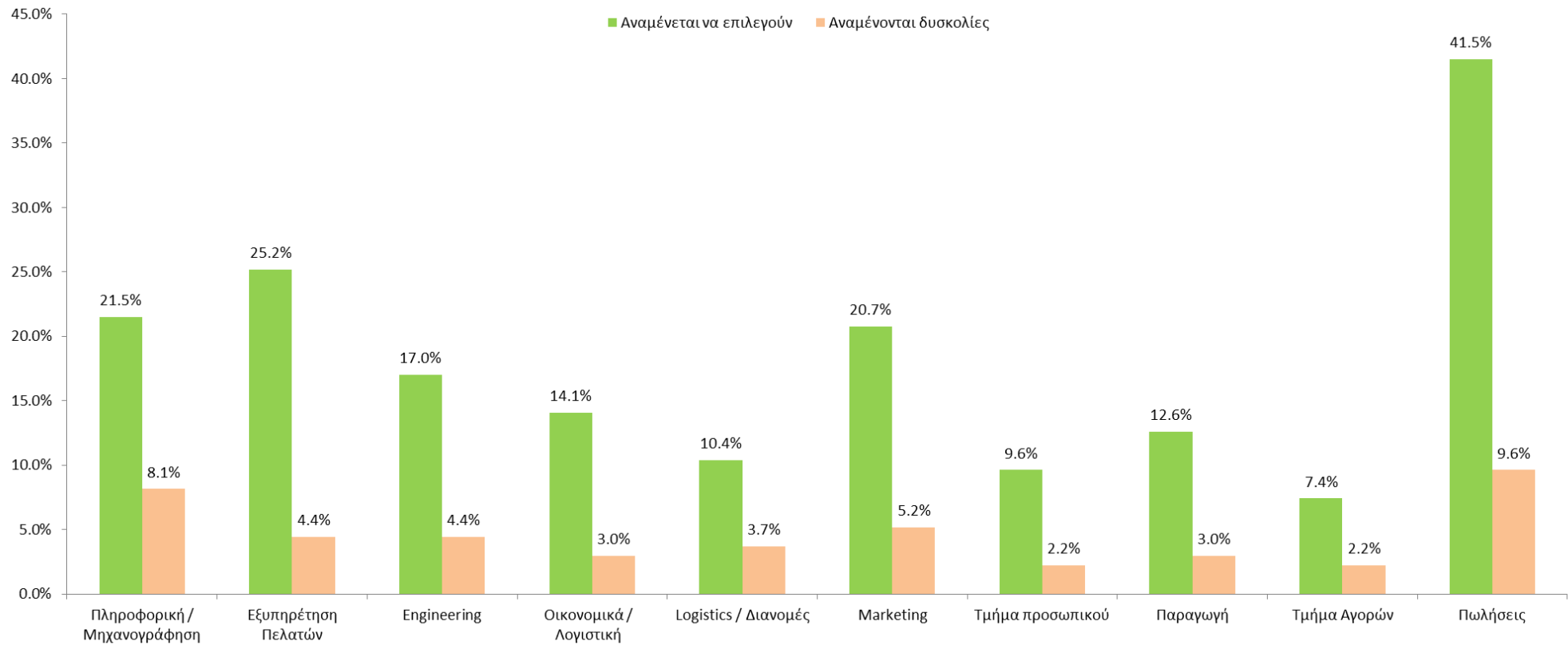
Παρατηρείται μια μικρή αύξηση στις προσδοκίες το 2014 αναφορικά με την αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου προσωπικού, με τις εταιρείες όμως να παραμένουν κυρίως στάσιμες σε όλες τις δραστηριότητες. Στασιμότητα θα επικρατήσει ως επί το πλείστον και σε όλες τις ενέργειες προσέλκυσης & επιλογής Εξειδικευμένου και Διευθυντικού Προσωπικού και κατά τη διάρκεια του επόμενου εξαμήνου. Τα ποσοστά ανόδου ενεργειών για τα εξειδικευμένα στελέχη είναι μικρότερα κατά 10 ποσοστιαίες μονάδες συγκριτικά με τις τάσεις για το συνολικό προσωπικό.

Μέθοδοι Προσέλκυσης - Προγραμματισμός



Σχήμα 15 - Επίπεδα Θέσεων (%)

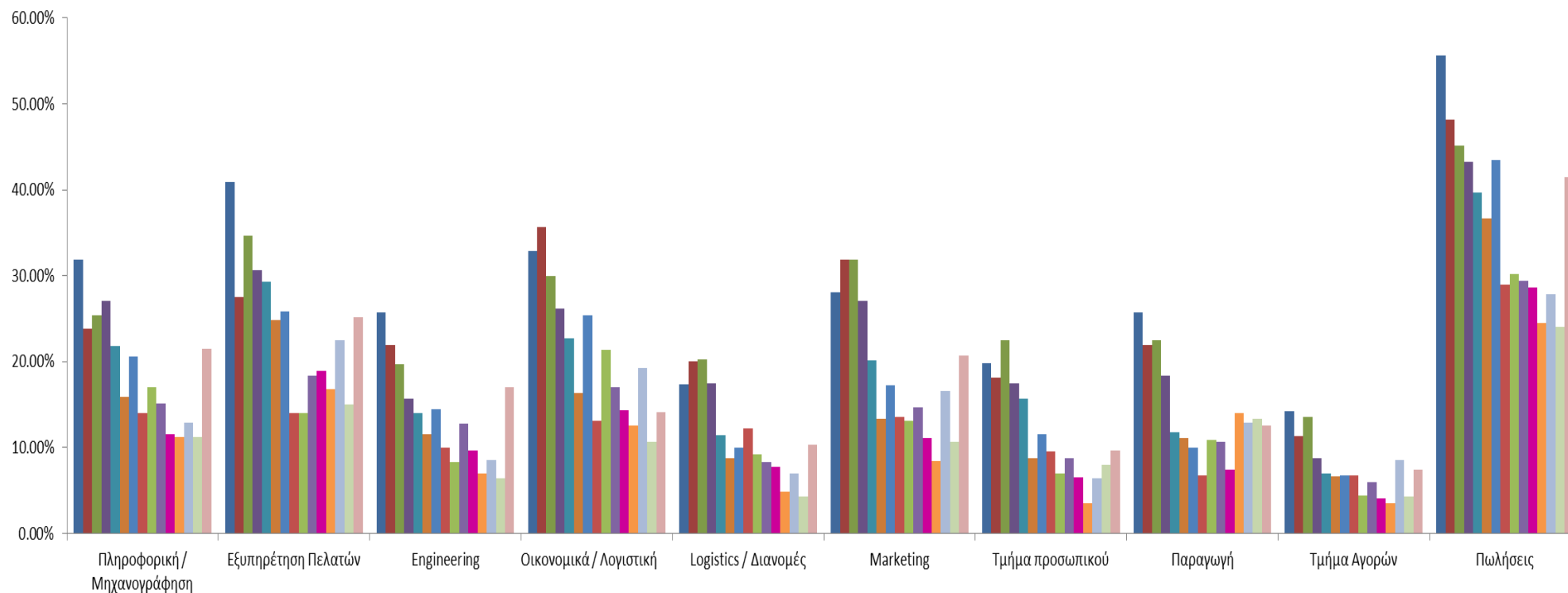
Τα Νεαρά Στελέχη/απόφοιτοι εξακολουθούν να αποτελούν προτεραιότητα για τις επιχειρήσεις, σε ποσοστό (49,6%). Οι εταιρείες δεν αναμένουν ιδιαίτερες δυσκολίες κατά την προσέλκυση και επιλογή νέου προσωπικού.



Σχήμα 16 - Τομείς Απασχόλησης / Τάσεις επόμενου εξαμήνου

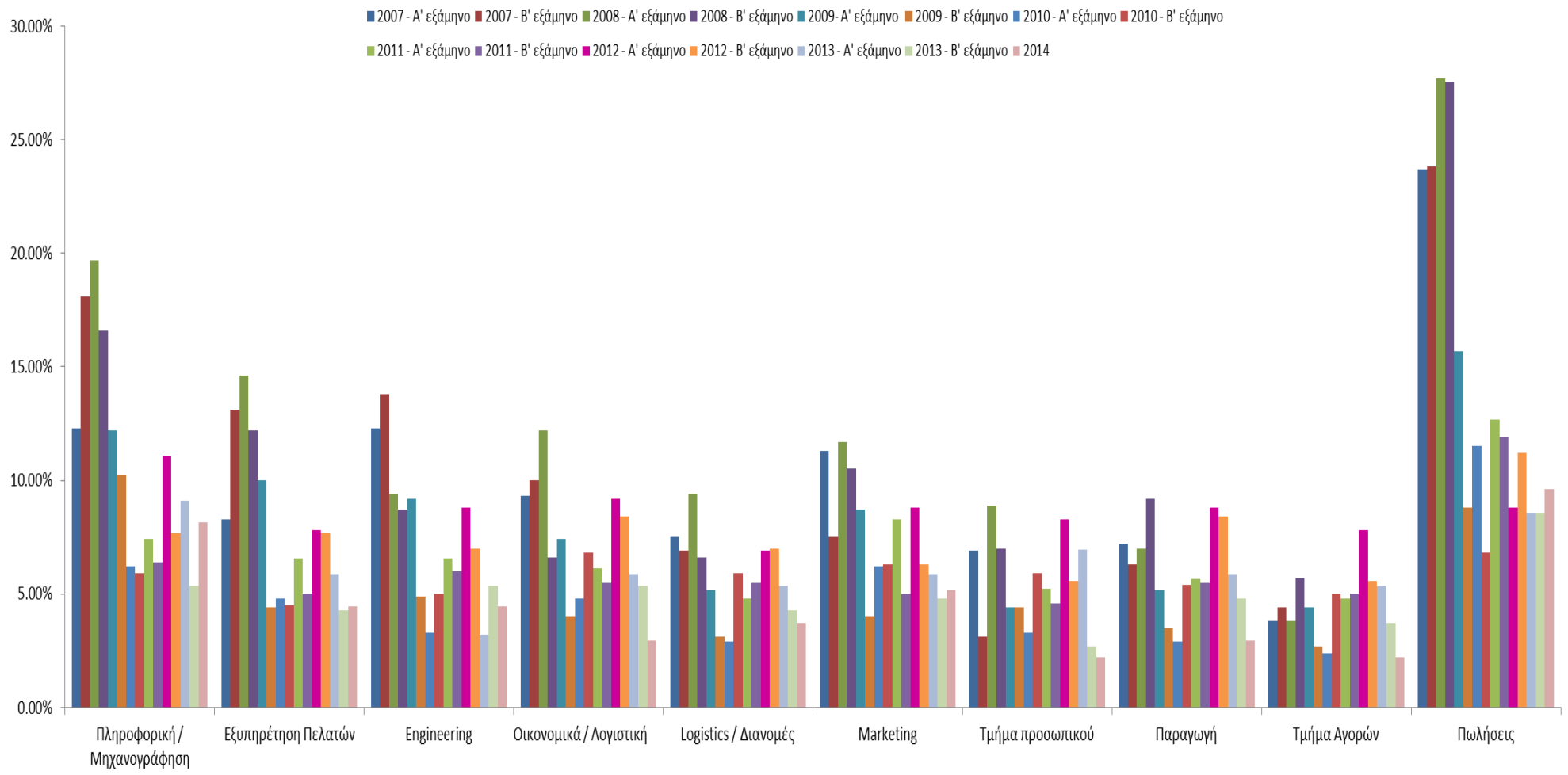
Υψηλότερα ποσοστά καταγράφουν οι τομείς των Πωλήσεων, της Εξυπηρέτησης Πελατών, της Πληροφορικής και του Marketing. Οι δυσκολίες στην προσέλκυση και επιλογή στελεχών παρουσιάζονται σε χαμηλά επίπεδα κάτω από 10% για σχεδόν όλους τους τομείς απασχόλησης των εταιρειών.

■ 2007 - Α' εξάμηνο ■ 2007 - Β' εξάμηνο ■ 2008 - Α' εξάμηνο ■ 2008 - Β' εξάμηνο ■ 2009 - Α' εξάμηνο ■ 2009 - Β' εξάμηνο ■ 2010 - Α' εξάμηνο ■ 2010 - Β' εξάμηνο
 ■ 2011 - Α' εξάμηνο ■ 2011 - Β' εξάμηνο ■ 2012 - Α' εξάμηνο ■ 2012 - Β' εξάμηνο ■ 2013 - Α' εξάμηνο ■ 2013 - Β' εξάμηνο ■ 2014



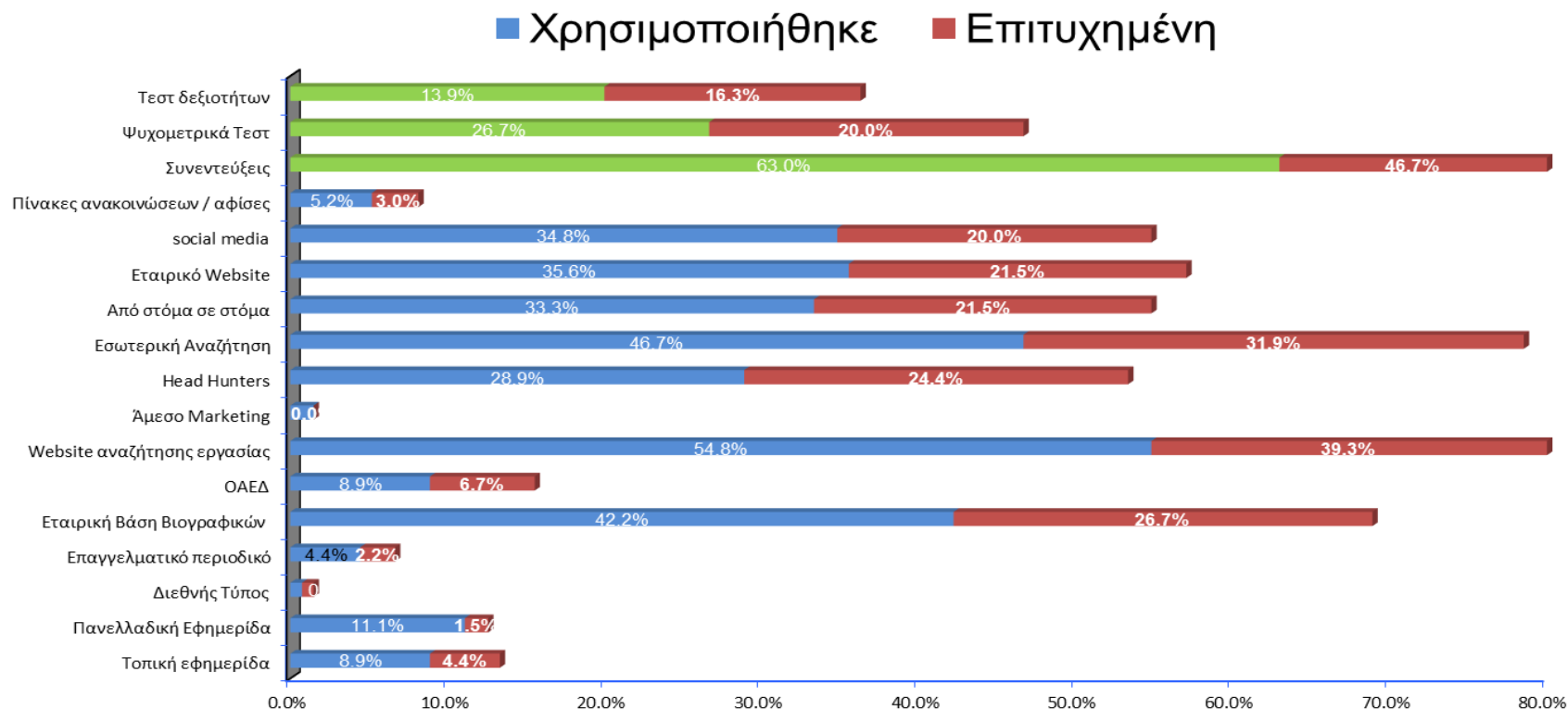
Σχήμα 17 - Τομείς Απασχόλησης / Αναμένεται να επιλεγούν (συγκριτικά αποτελέσματα)

Συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο οι τάσεις αναζήτησης στελεχών δείχνουν άνοδο σε όλους τους τομείς όπως η γενική τάση.



Σχήμα 18 - Τομείς Απασχόλησης / Αναμένονται δυσκολίες (συγκριτικά αποτελέσματα)

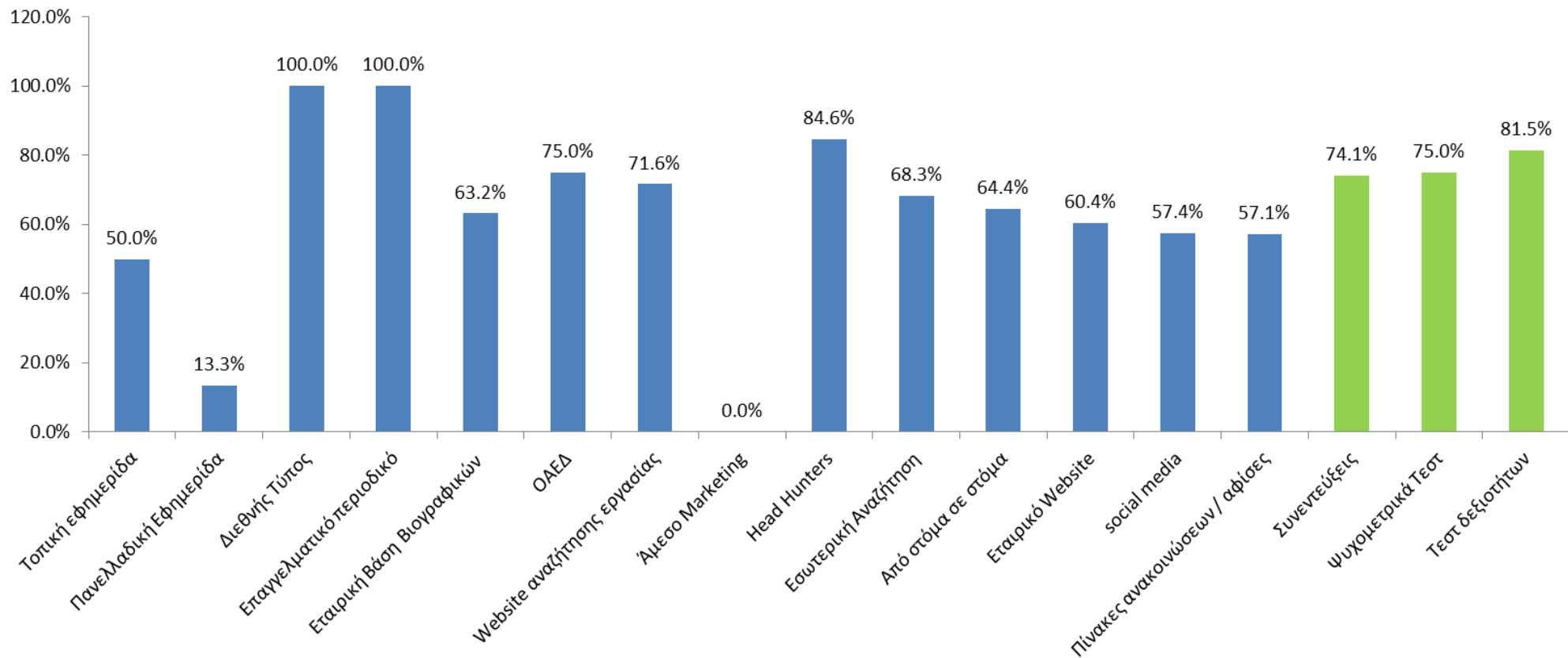
Οι δυσκολίες προσέλκυσης νέου προσωπικού παρουσιάζονται μειωμένες για σχεδόν όλους τους τομείς.



Σχήμα 19α - Μέθοδοι Προσέλκυσης / Εργαλεία Επιλογής

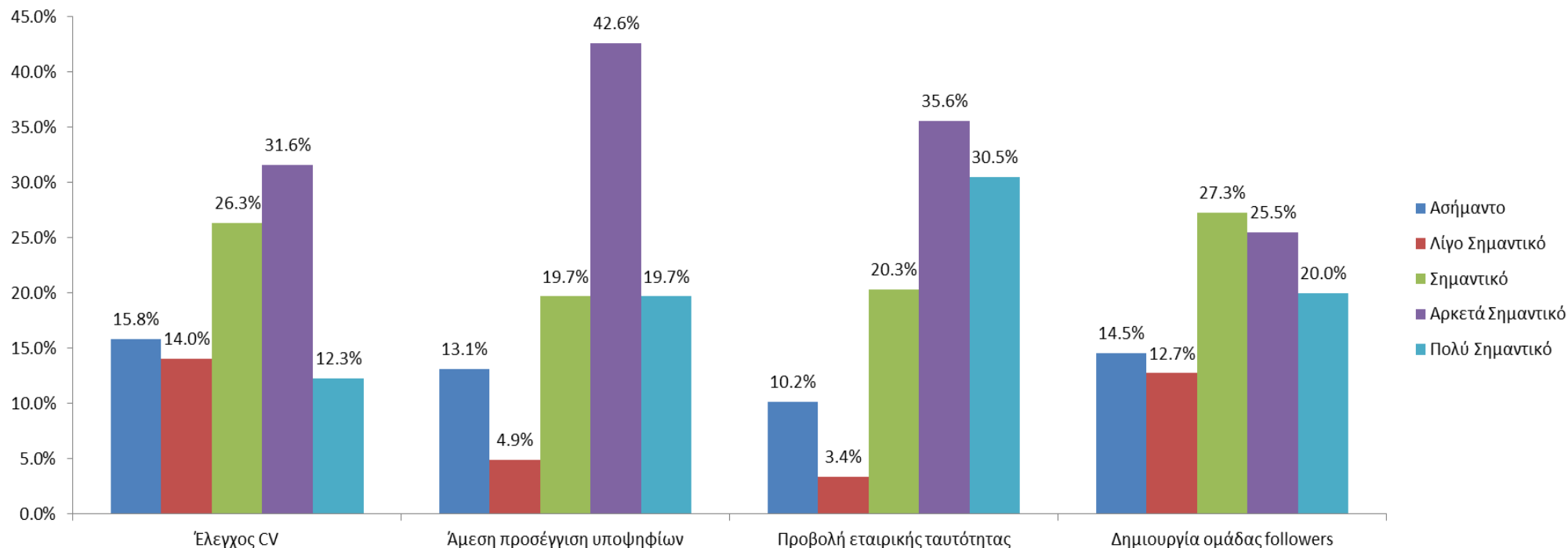
Οι μέθοδοι που παραμένουν περισσότερο δημοφιλείς στη διαδικασία της προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού είναι τα website αναζήτησης εργασίας, η ενδο-εταιρική αναζήτηση για εσωτερική κάλυψη θέσεων, οι εταιρικές βάσεις βιογραφικών, τα εταιρικά web sites και η μέθοδος αναζήτησης που σχετίζεται με το κοινωνικό περιβάλλον των εργαζομένων (από στόμα σε στόμα). Η αναζήτηση προσωπικού μέσω των κοινωνικών δικτύων έχει αυξηθεί ιδιαίτερα τα 2 τελευταία χρόνια.

Οι συνεντεύξεις αποτελούν το πιο δημοφιλές εργαλείο (πράσινες μπάρες) κατά την διαδικασία επιλογής νέου προσωπικού (63%). Το 26,7% των εταιρειών χρησιμοποίησε ψυχομετρικά εργαλεία (τεστ αριθμητικά, τεστ προσωπικότητας κλπ), ενώ το 13,9% χρησιμοποίησε τεστ δεξιοτήτων (γνώση ηλεκτρονικών υπολογιστών, ξένων γλωσσών κλπ)



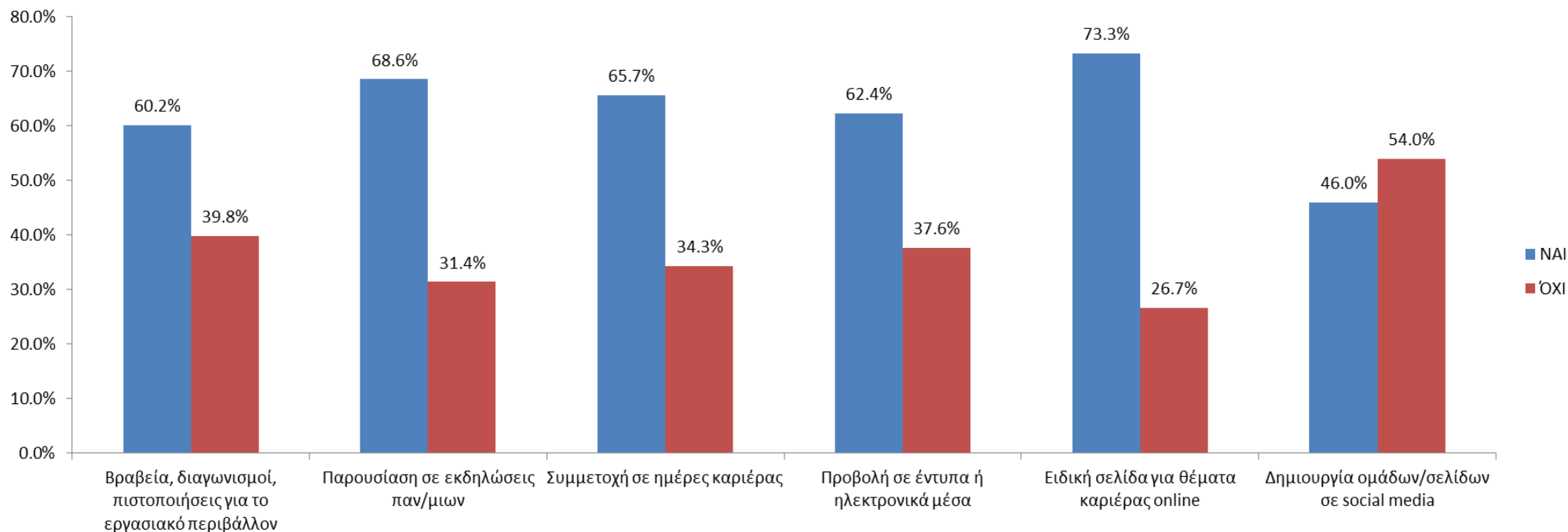
Σχήμα 19β- Μέθοδοι Προσέλκυσης / Εργαλεία Επιλογής—Ποσοστό Επιτυχίας

Οι πιο επιτυχημένες μέθοδοι σε σχέση με το πλήθος των εταιριών που την χρησιμοποίησαν είναι οι head hunters και τα επαγγελματικά περιοδικά ενώ τα ψυχομετρικά τεστ και τα τεστ δεξιοτήτων παρουσιάζονται ως πιο αποτελεσματικά εργαλεία επιλογής προσωπικού συγκριτικά με τις συνεντεύξεις.



Σχήμα 19γ - Μέθοδος Προσέλκυσης Social Media (Linkedin, FB, Twitter, Branchout κλπ) — Για ποιους λόγους οι εταιρείες τα χρησιμοποιούν

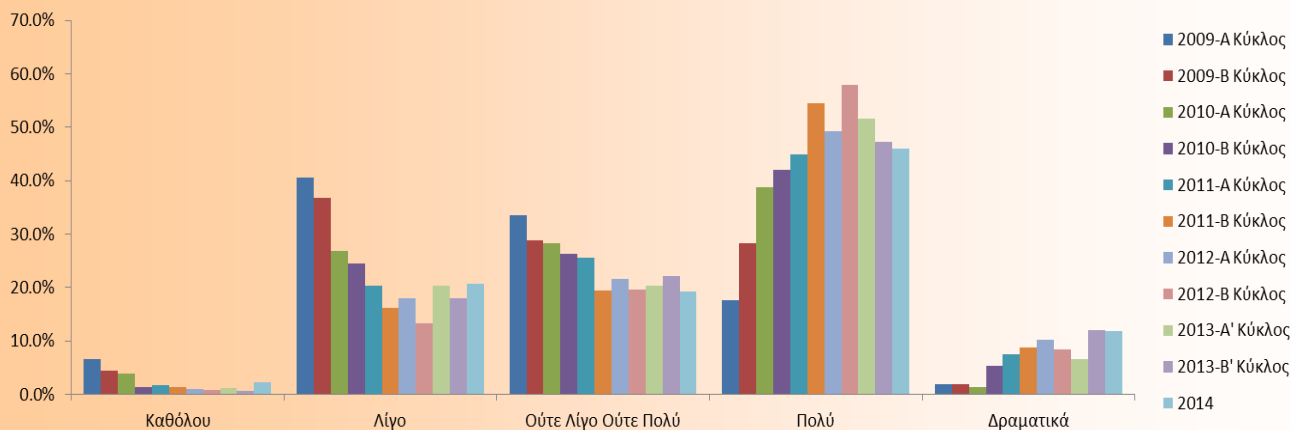
Ένας από τους βασικούς λόγους που μια εταιρεία επιλέγει να χρησιμοποιήσει social media για την προσέλκυση και επιλογή προσωπικού είναι η προβολή της εταιρικής της ταυτότητας καθώς και η άμεση προσέγγιση υποψηφίων. Το 43,9% των εταιρειών που απάντησαν στην έρευνα θεωρούν πολύ και αρκετά σημαντική την χρήση social media για τον έλεγχο των βιογραφικών των υποψηφίων, ενώ το 66,1% επιθυμεί να προβάλει την εταιρική τους ταυτότητα μέσω αυτών των καναλιών επικοινωνίας.



Σχήμα 19δ - Ανάπτυξη Εταιρικής Ταυτότητας ως εργοδότης επιλογής— Τρόποι / εργαλεία

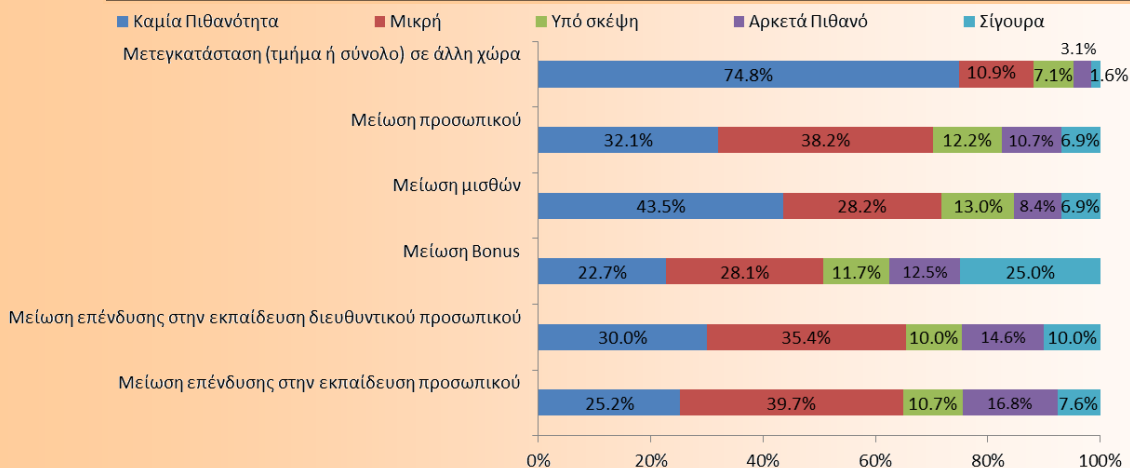
Στην ερώτηση πώς οι εταιρείες αναπτύσσουν την εταιρική τους ταυτότητα ως εργοδότης επιλογής, πάνω από 65% των απαντήσεων αναφέρθηκαν στην δημιουργία εταιρικής σελίδας online που εστιάζει σε θέματα καριέρας, σε παρουσιάσεις σε εκδηλώσεις Πανεπιστημίων καθώς και στην συμμετοχή σε ημέρες καριέρας. Με αυτά τα εργαλεία οι εταιρείες προωθούν την εταιρική τους ταυτότητα και το εργασιακό τους περιβάλλον και προσελκύουν περισσότερα ικανά στελέχη και ταλέντα (υποψηφίους).





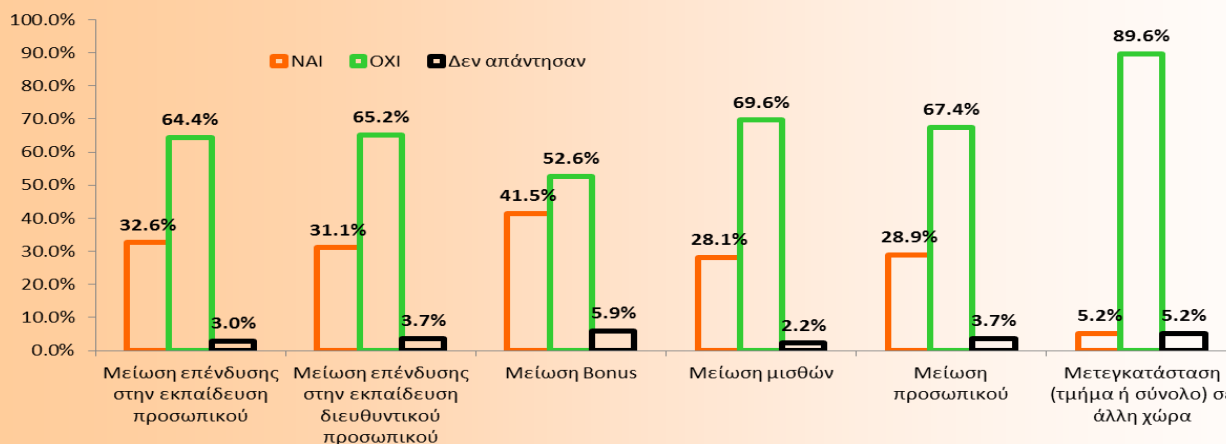
Σχήμα 25 - Σε ποιο βαθμό έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση την επιχείρησή σας;

Το 57,8% των εταιρειών δηλώνει ότι έχει επηρεαστεί πολύ ή και δραματικά από την παρούσα οικονομική κρίση. Μόνο το 2,2% των εταιρειών δηλώνει ότι έχει μείνει τελείως ανεπηρέαστο.



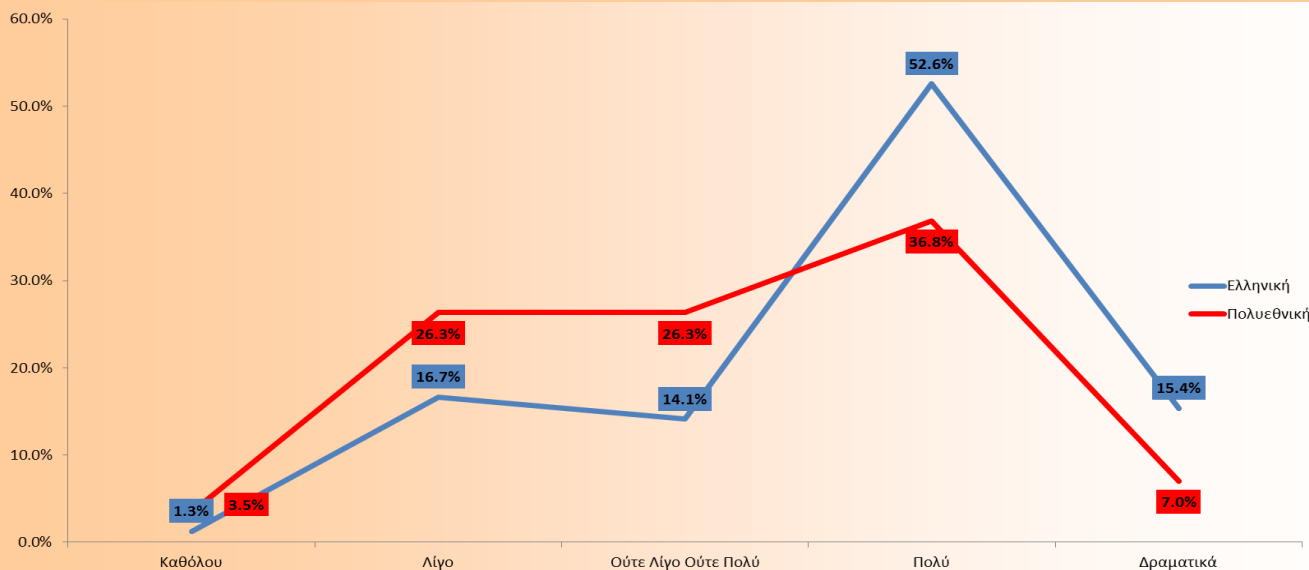
Σχήμα 26 - Πόσο πιθανό είναι η επιχείρησή σας να προβεί στις παραπάνω ενέργειες;

Το 25% των εταιρειών θεωρεί πιθανό ή πολύ πιθανό να μειώσει την εκπαίδευση των εργαζομένων τους. Το 15,3% θα προβεί σε μειώσεις μισθών (το 13% το σκέφτεται επίσης) ποσοστό μειωμένο συγκριτικά με προηγούμενα έτη. Το 4,7% μόνο των εταιρειών σκέφτεται να μετεγκαταστήσει τμήμα ή ολόκληρη την εταιρεία στο εξωτερικό.



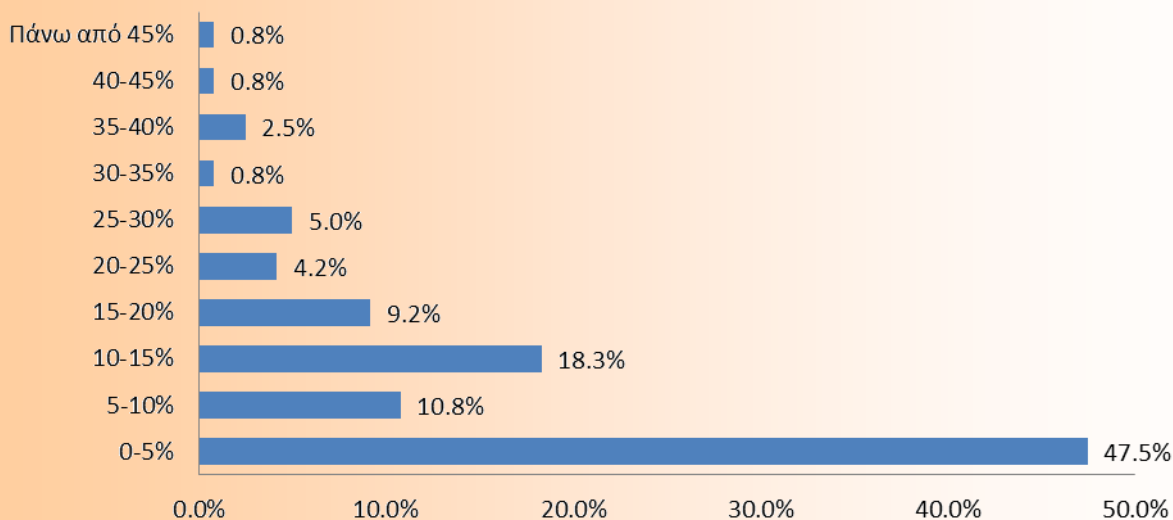
Σχήμα 27 - Τους Τελευταίους 6 μήνες έχει προβεί η επιχείρησή σας σε κάποια από αυτές τις ενέργειες;

Κατά τους τελευταίους 6 μήνες η επένδυση σε εκπαίδευση τόσο για τη μεγάλη μερίδα του προσωπικού όσο και για τα διευθυντικά στελέχη έχει μειωθεί σε ποσοστό κοντά στο 30%. Το 28,9% των εταιρειών έχει προβεί σε απολύσεις (10 μονάδες λιγότερο από το 2013) ενώ το 28,1% έχει μειώσει μισθούς.



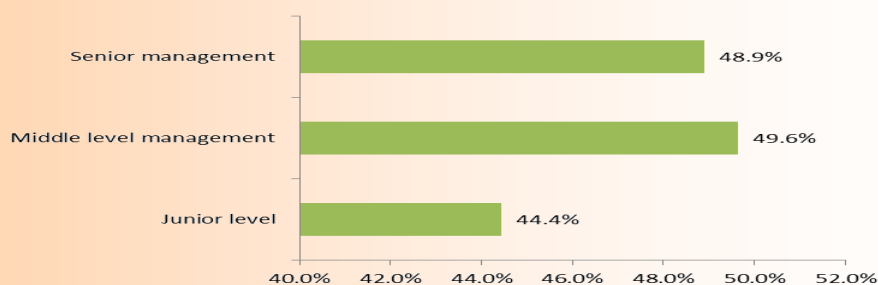
Σχήμα 28 - Σε ποιο βαθμό έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση την επιχείρησή σας; (Ελληνικές - Πολυεθνικές)

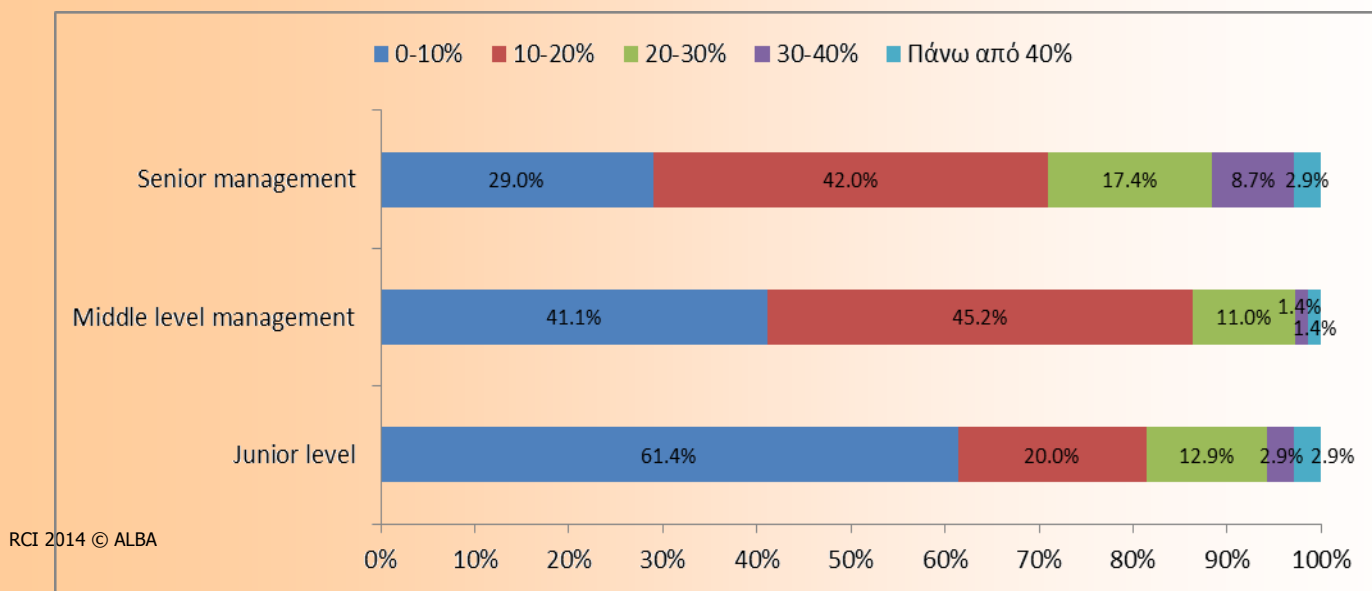
Περισσότερο έχουν επηρεαστεί οι ελληνικές επιχειρήσεις συγκριτικά με τις πολυεθνικές.



Σχήμα 29A & 29B- Από την αρχή της οικονομικής κρίσης (2009) μέχρι σήμερα πόσο έχετε μειώσει συνολικά το επίπεδο μισθών για το σύνολο του προσωπικού και για ποιες κατηγορίες;

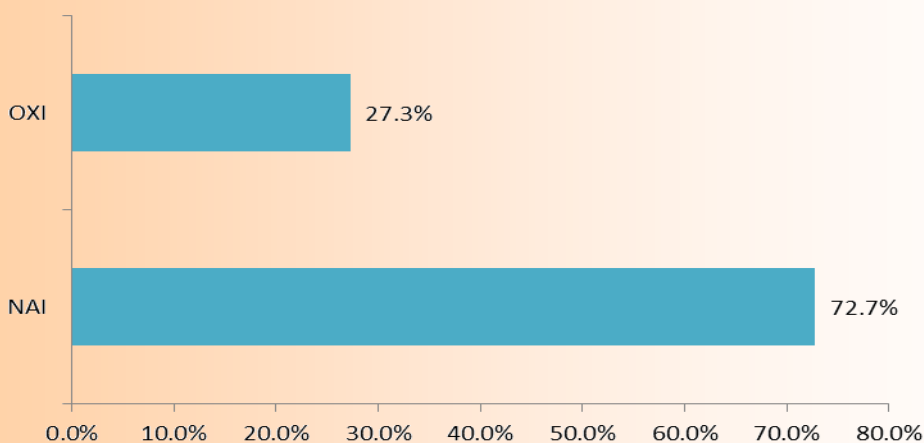
Το 47.5% των εταιρειών μείωσε συνολικά τους μισθούς από το 2009 μέχρι σήμερα έως 5%. Το 38.3% μείωσε 5-20% τους μισθούς, ενώ το 14.1% έκανε περικοπές πάνω από 20%. Οι μειώσεις ήταν συχνότερες σε μεσαία και υψηλόβαθμα στελέχη.





Σχήμα 29Γ - Ποια ήταν τα ποσοστά μείωσης για την κάθε κατηγορία;

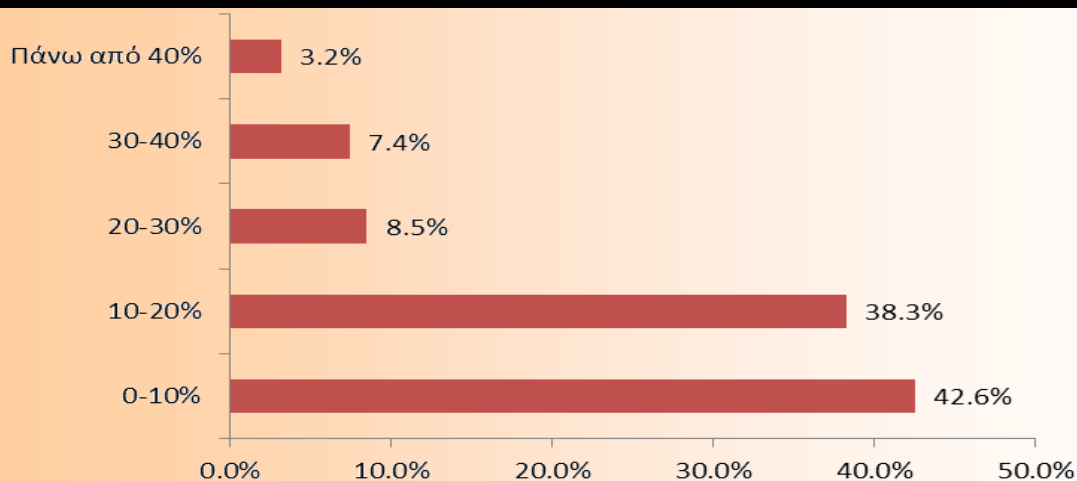
Μεγαλύτερα ποσοστά μείωσης μισθών άνω του 10% έγιναν στα υψηλόβαθμα και μεσαία στελέχη.

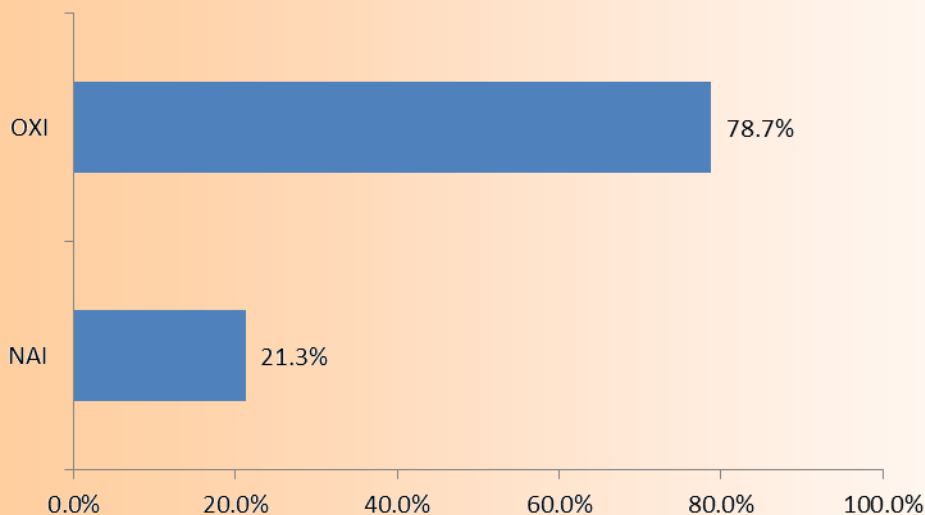


RCI 2014 © ALBA

Σχήμα 30A & 30B- Οι νέοι εργαζόμενοι που προσλαμβάνετε, λαμβάνουν μισθούς μειωμένους σε σχέση με την περίοδο προ κρίσης και σε τι ποσοστό;

Πέρα από τους μισθούς μου μειώθηκαν στο υπάρχον προσωπικό οι μισθοί των νέων υπαλλήλων που προσλαμβάνονται τώρα, είναι επίσης μειωμένοι στο 72.7% των εταιρειών που απάντησαν στην έρευνα. Τα νέα επίπεδα μισθών είναι έως και 20% χαμηλότερα στο 80,9% αυτών των εταιρειών.

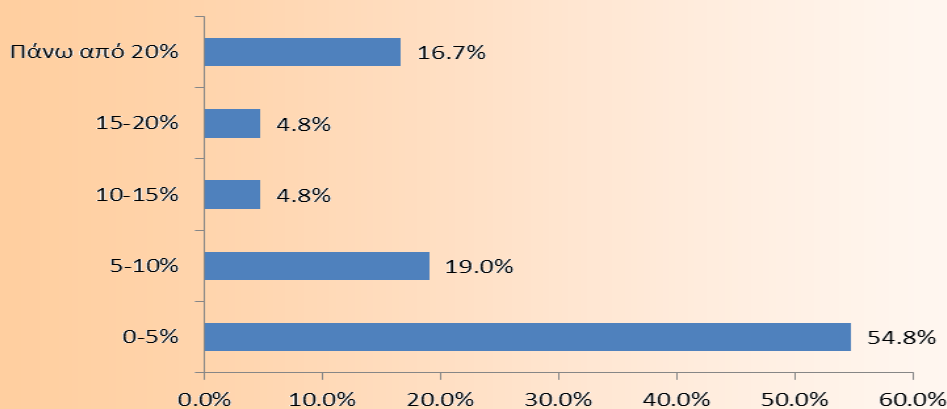




RCI 2014 © ALBA

Σχήμα 31A & 31B - Έχετε τροποποιήσει εργασιακές συμβάσεις σε υπαλλήλους σας (πλήρη απασχόληση που μετατράπηκε σε μερική ή ωρομίσθια) και σε τι ποσοστό στο σύνολο του προσωπικού;

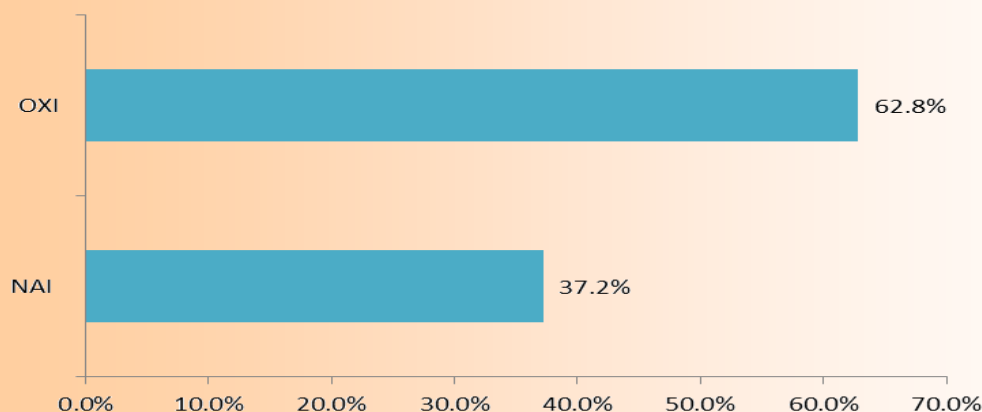
Η πλειοψηφία των εταιρειών δεν έχει μετατρέψει εργασιακές συμβάσεις από πλήρη απασχόληση σε μερική ή ωρομίσθια (78.7%). Από αυτές που το έκαναν αφορούσε κυρίως ένα μικρό σχετικά αριθμό των εργαζομένων (κάτω από 10% του συνόλου του προσωπικού).



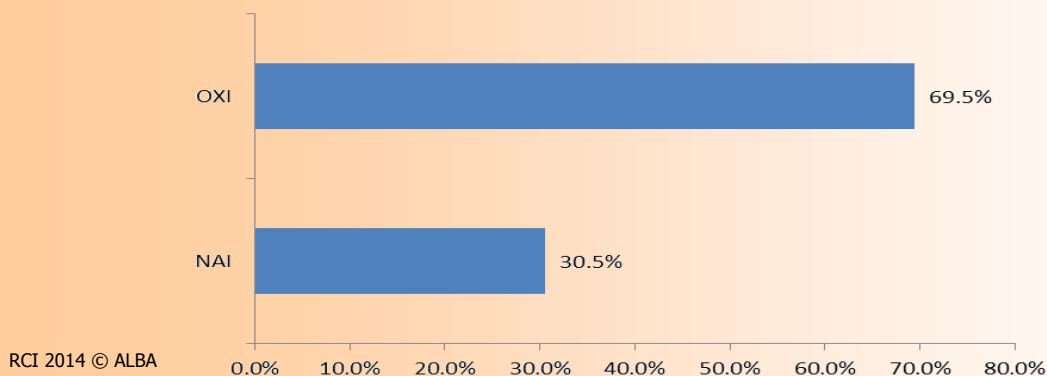
RCI 2014 © ALBA

Πίνακας 32- Προσλαμβάνετε νέους εργαζόμενους με τον κατώτατο μισθό που ορίζεται από τη νέα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας;

Το 62.8% των εταιρειών του δείγματος δεν προσλαμβάνει με τον κατώτατο μισθό που ορίζεται από την Νέα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.



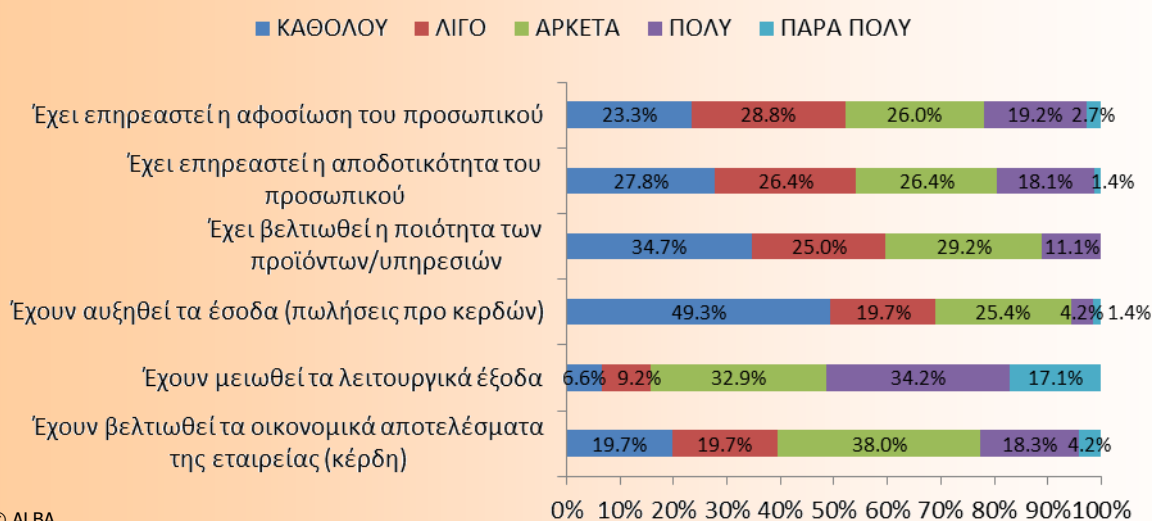
RCI 2014 © ALBA



RCI 2014 © ALBA

Πίνακας 33— Έχετε χρησιμοποιήσει το νέο πρόγραμμα του ΟΑΕΔ "Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών", γνωστό και ως voucher 18-29 για πρόσληψη νέου προσωπικού;

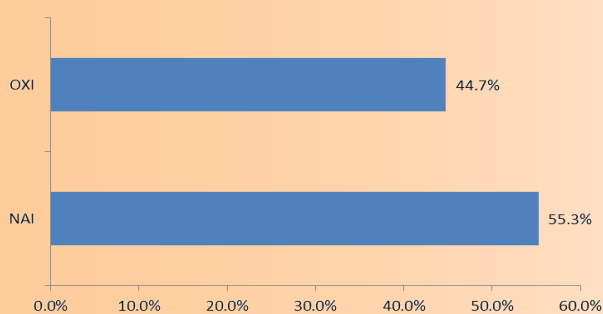
Μόνο το 30.5% των εταιρειών έχει χρησιμοποιήσει το πρόγραμμα του ΟΑΕΔ «Επιταγή Εισόδου στην Αγορά Εργασίας για ανέργους νέους έως 29 ετών».



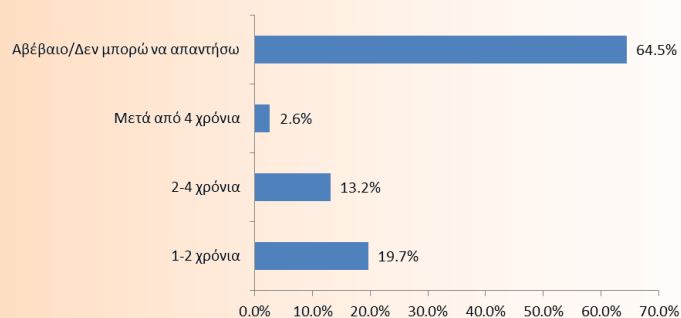
RCI 2014 © ALBA

Σχήμα 34—Η μείωση των μισθών των εργαζομένων (εάν την έχετε εφαρμόσει στην εταιρεία σας) έχει τα εξής αποτελέσματα στην εταιρεία: (1 καθόλου, 5 πάρα πολύ)

Οι εταιρείες κυρίως έχουν καταφέρει να μειώσουν τα λειτουργικά τους έξοδα και να βελτιώσουν τα κέρδη τους, παρατηρείται όμως μείωση στην αφοσίωση του προσωπικού και στην αποδοτικότητά του κυρίως στον κλάδο των υπηρεσιών.



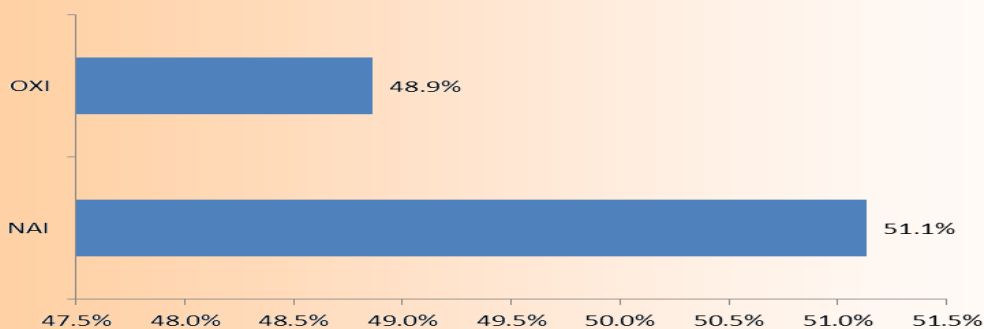
RCI 2014 © ALBA



Σχήμα 35A & 35B—Σκοπεύετε να επαναφέρετε τους μισθούς που είχατε προ κρίσης; Και σε τι βάθος χρόνου;

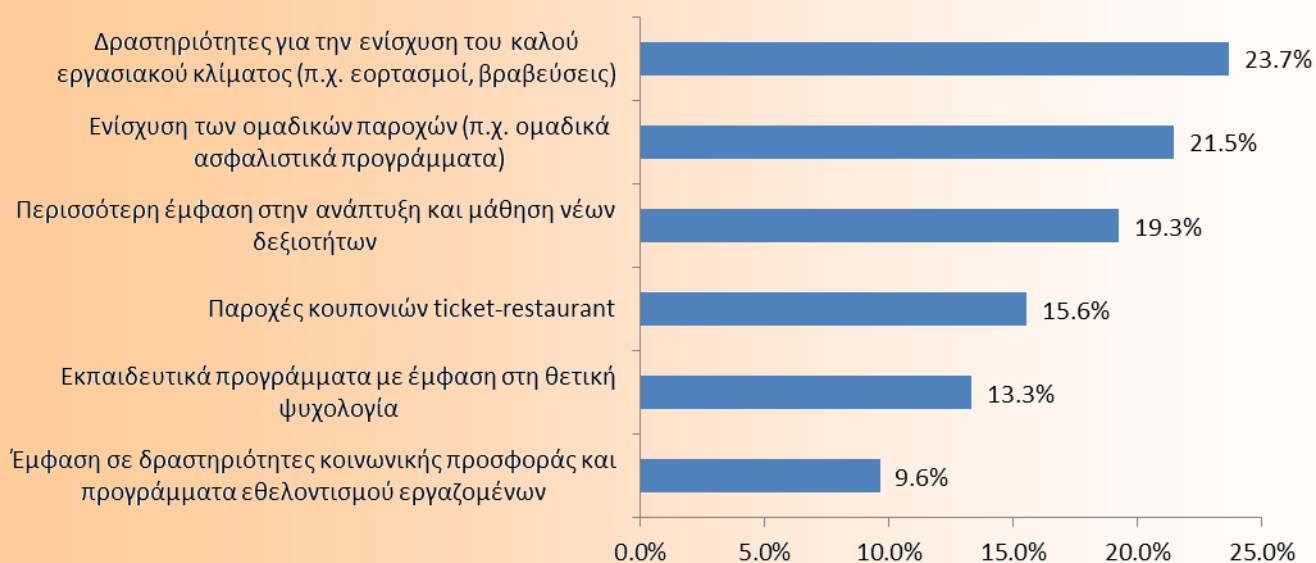
Μόνο το 55.3% είναι διατεθειμένο να επαναφέρει τους μισθούς στα επίπεδα προ κρίσης, αλλά στην πλειοψηφία τους οι εταιρείες δεν γνωρίζουν πότε θα το κάνουν αυτό. Μόνο ένα 10% του συνόλου των εταιρειών σκοπεύει να επαναφέρει τους μισθούς στα επόμενα 2 χρόνια.

RCI 2014 © ALBA



Σχήμα 36— Έχετε προσπαθήσει να αντισταθμίσετε με άλλους τρόπους ή άλλες παροχές τη μείωση των μισθών;

Μία στις 2 εταιρείες προσπάθησε να αντισταθμίσει με άλλους τρόπους ή άλλες παροχές τη μείωση των μισθών.

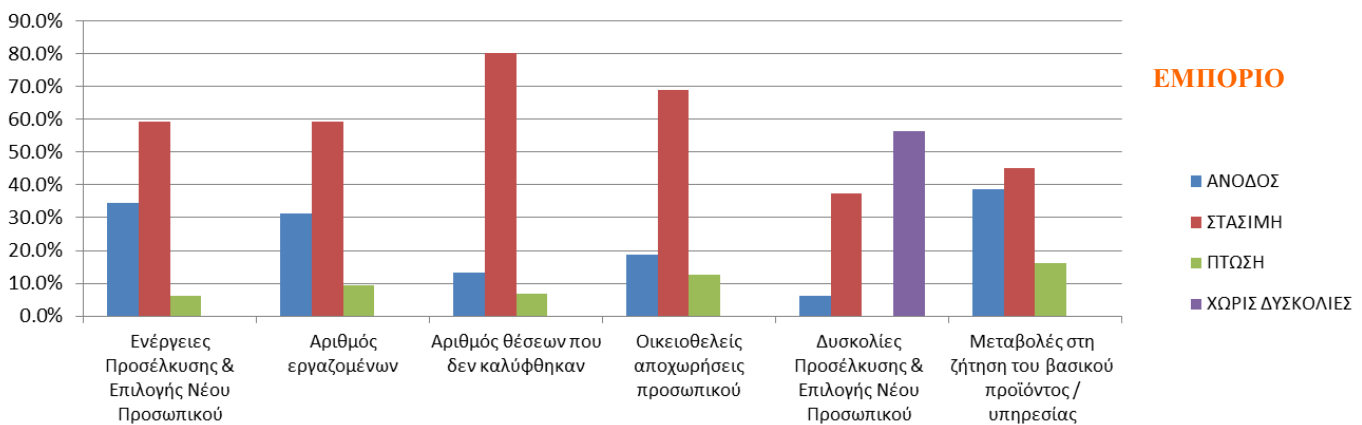
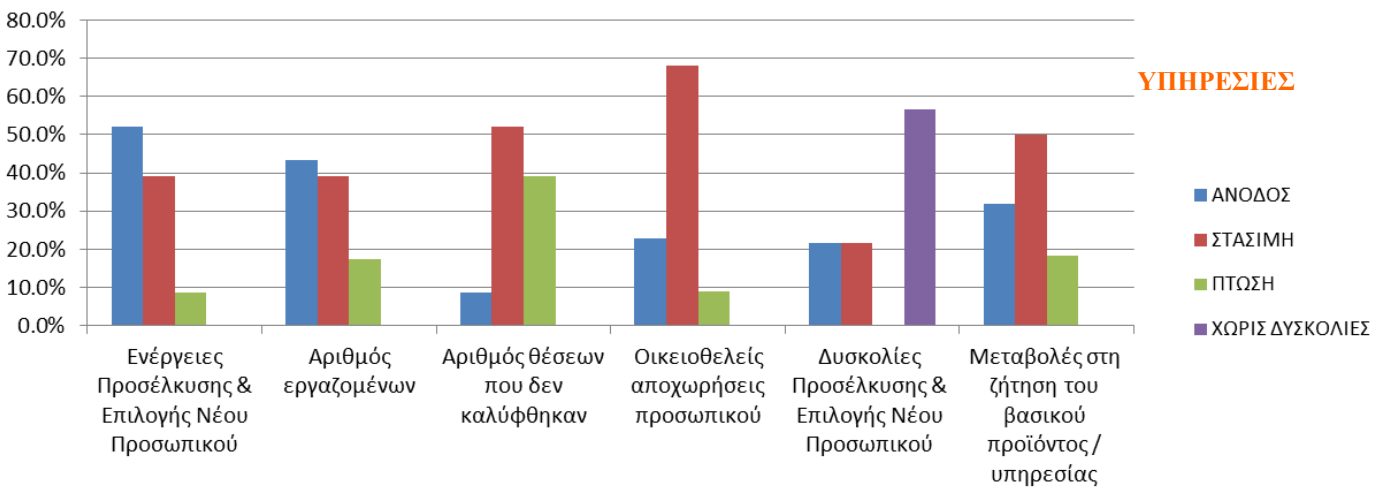
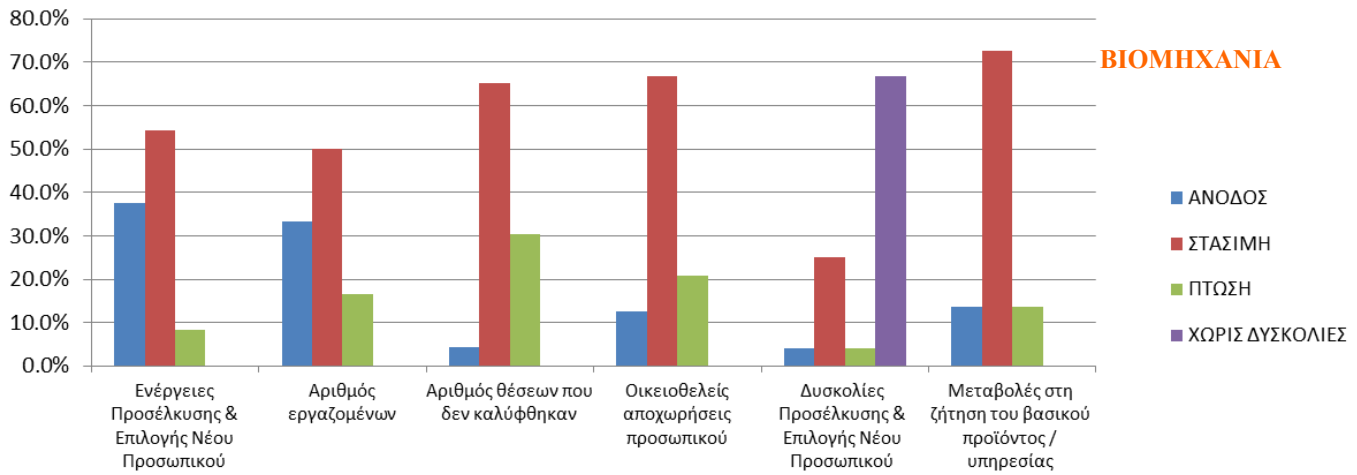


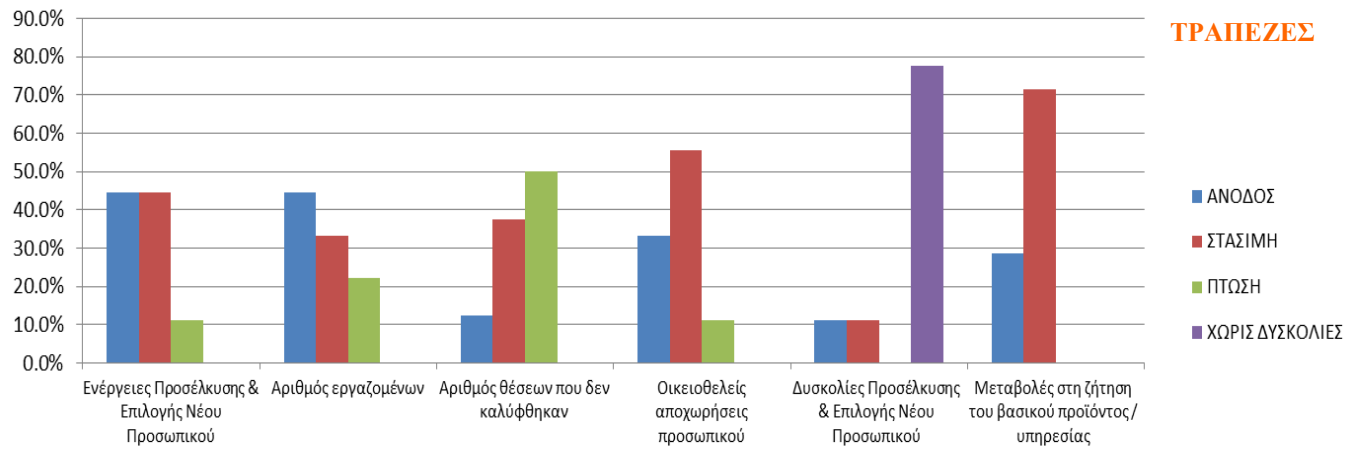
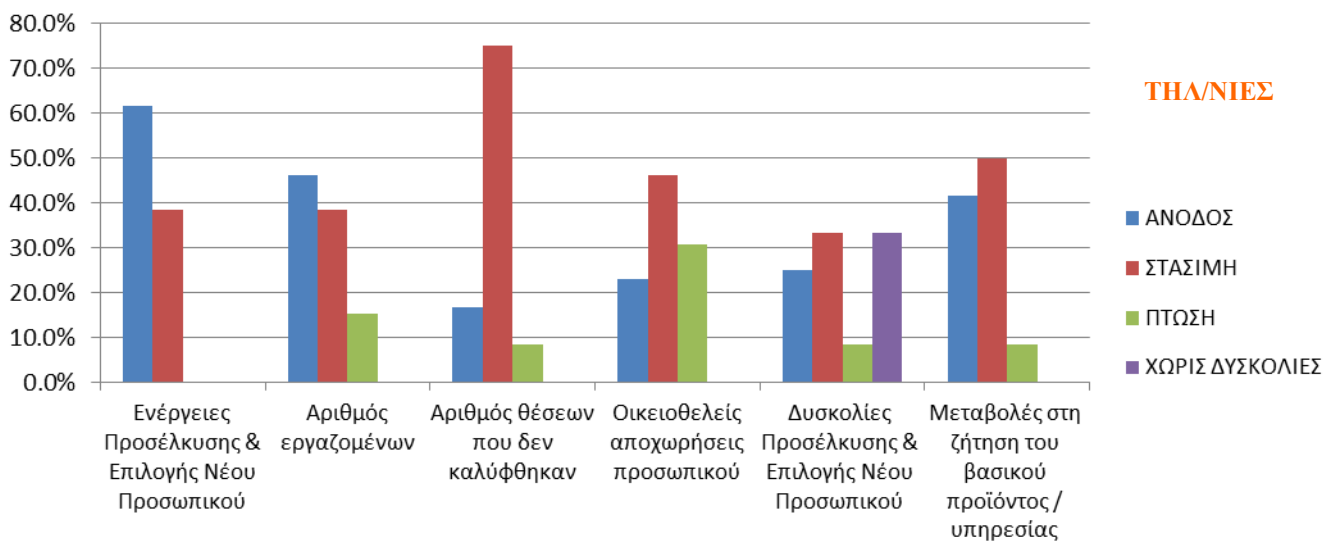
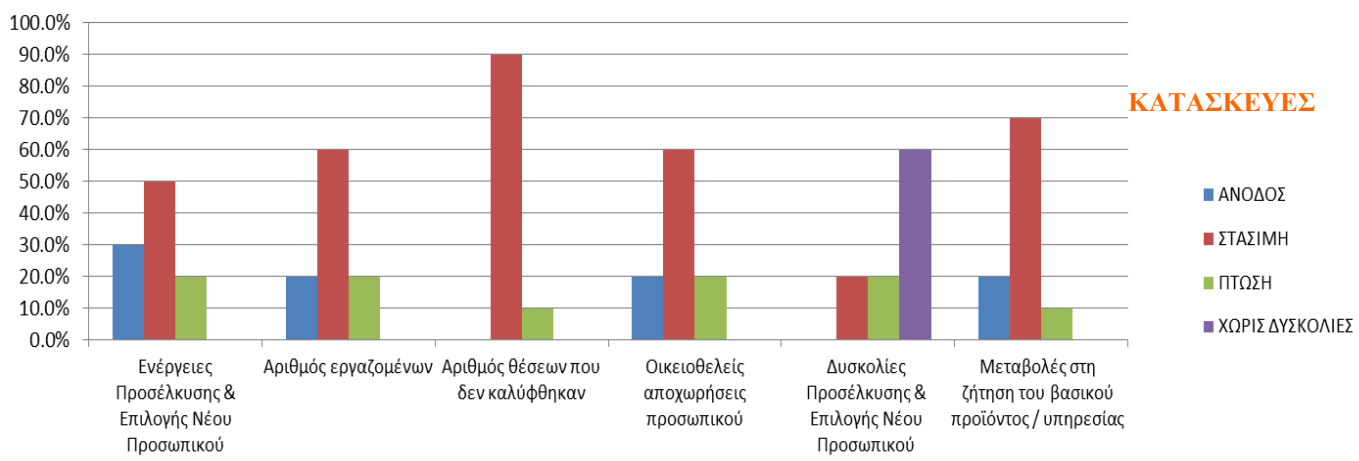
RCI 2014 © ALBA

Σχήμα 37— Αν ναι, με ποιους συγκεκριμένους τρόπους;

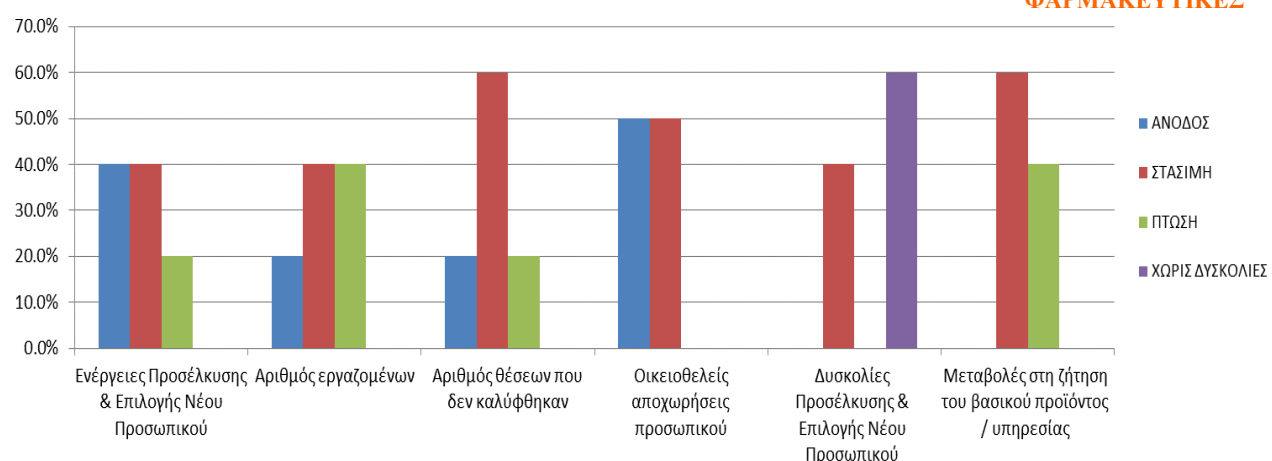
Οι εταιρείες με σκοπό να αντισταθμίσουν την μείωση των μισθών, στράφηκαν κυρίως σε δραστηριότητες ενίσχυσης του καλού εργασιακού κλίματος (π.χ εορτασμοί, βραβεύσεις κλπ). Ενίσχυσαν τις ομαδικές παροχές όπως τα ασφαλιστικά προγράμματα ενώ έδωσαν περισσότερη έμφαση στην ανάπτυξη και εκμάθηση νέων δεξιοτήτων, στην παροχή διατακτικών δώρων, στα εκπαιδευτικά προγράμματα με προσανατολισμό στην θετική ψυχολογία καθώς και σε δραστηριότητες κοινωνικής προσφοράς και προγράμματα εθελοντισμού.

Γενικές τάσεις - Τωρινή Δραστηριότητα

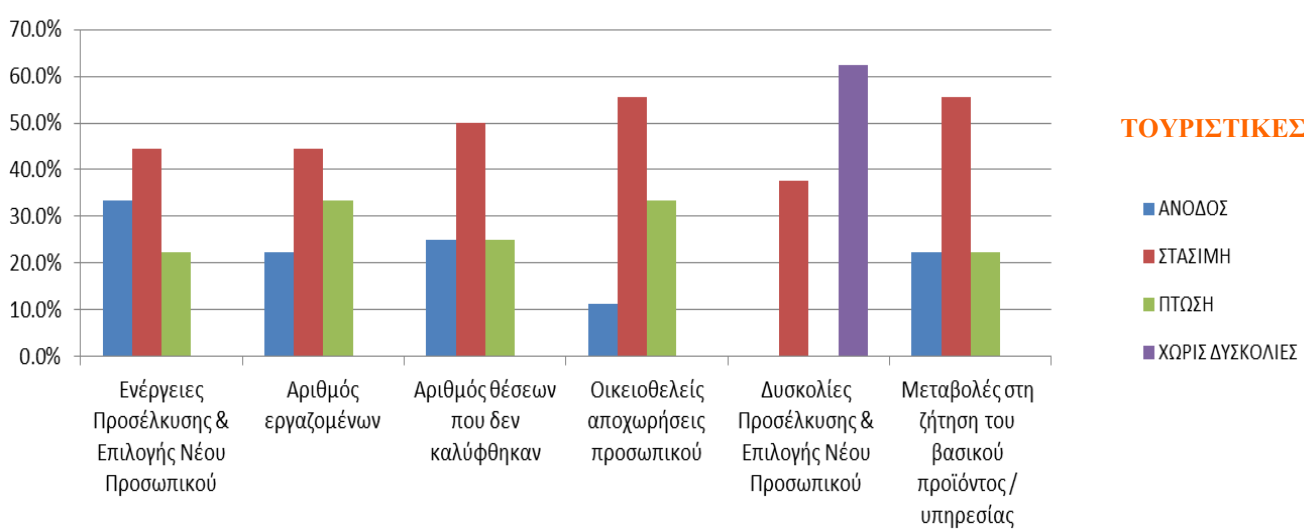




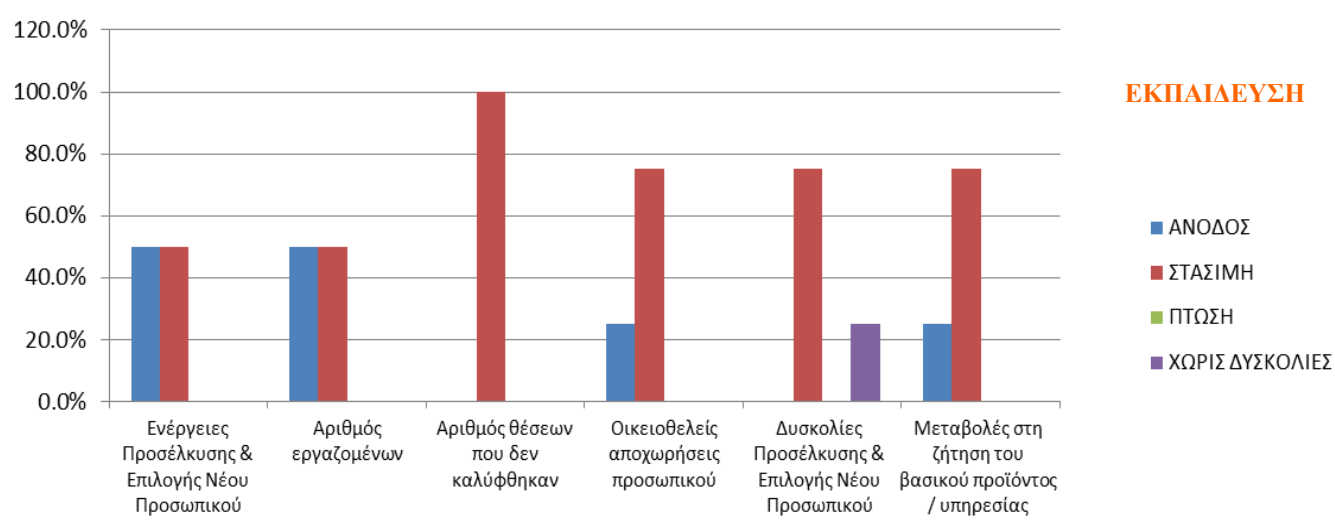
ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΕΣ

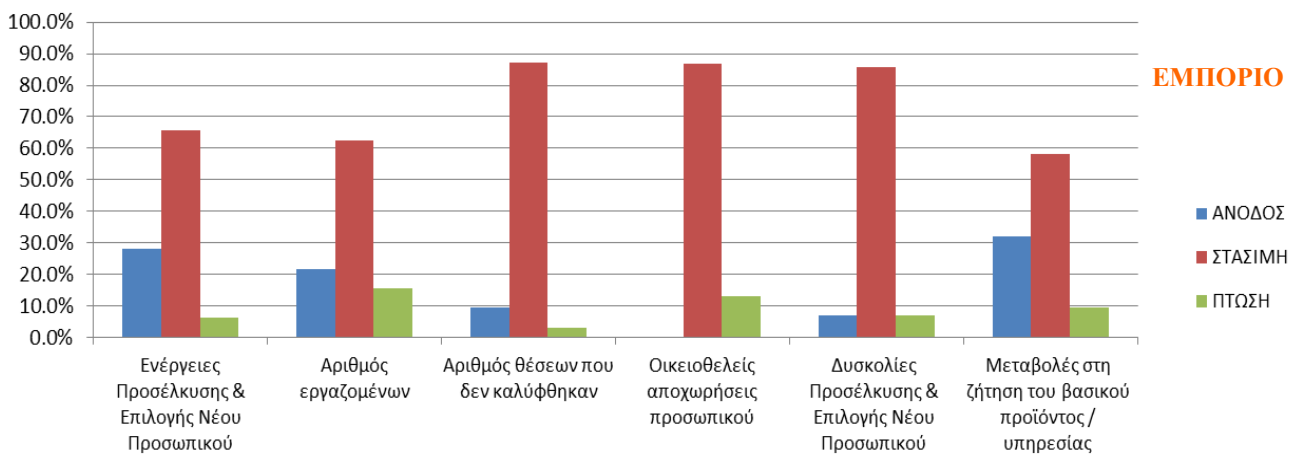
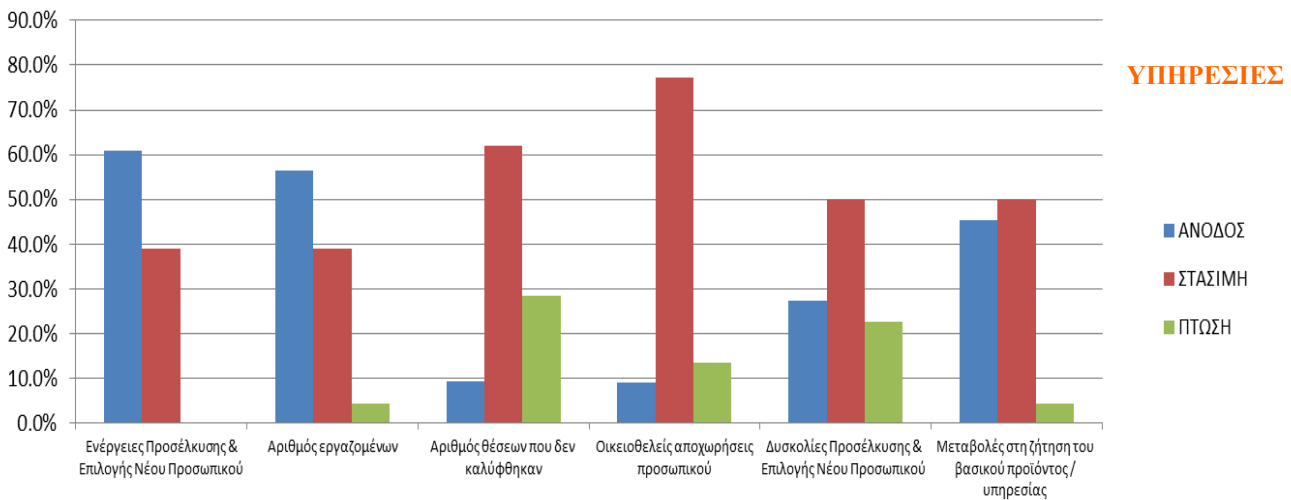
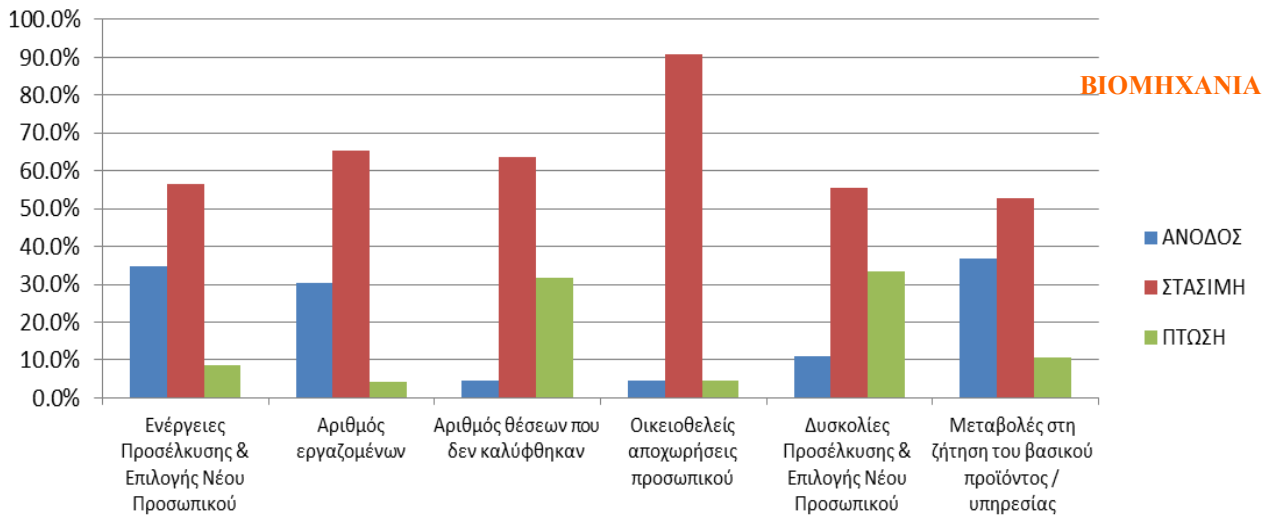


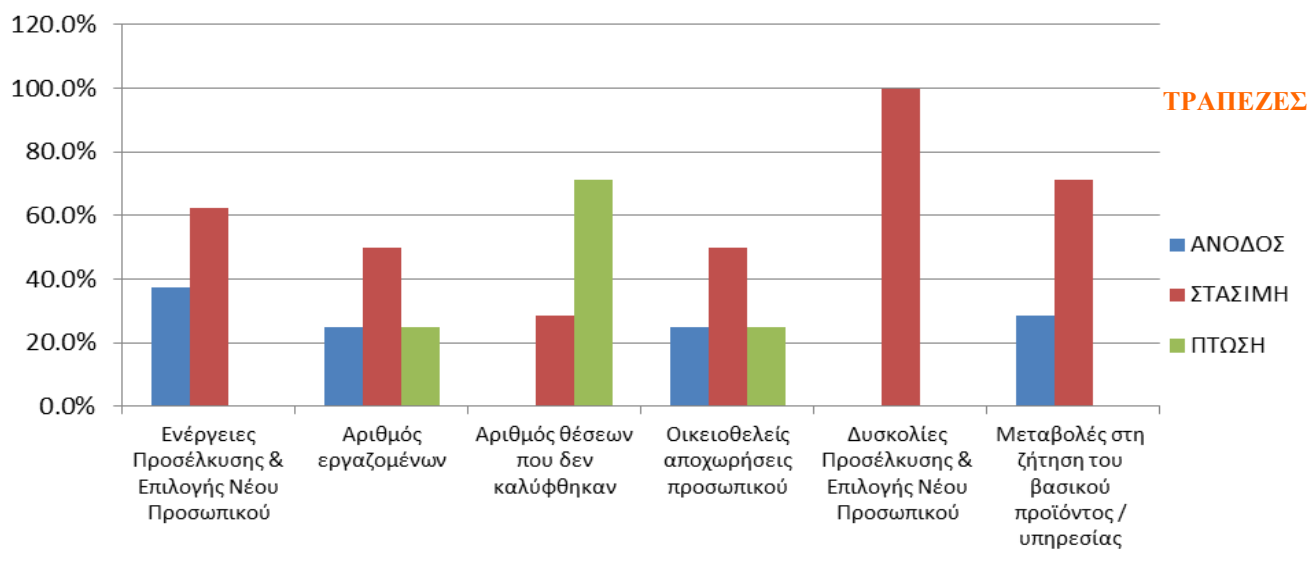
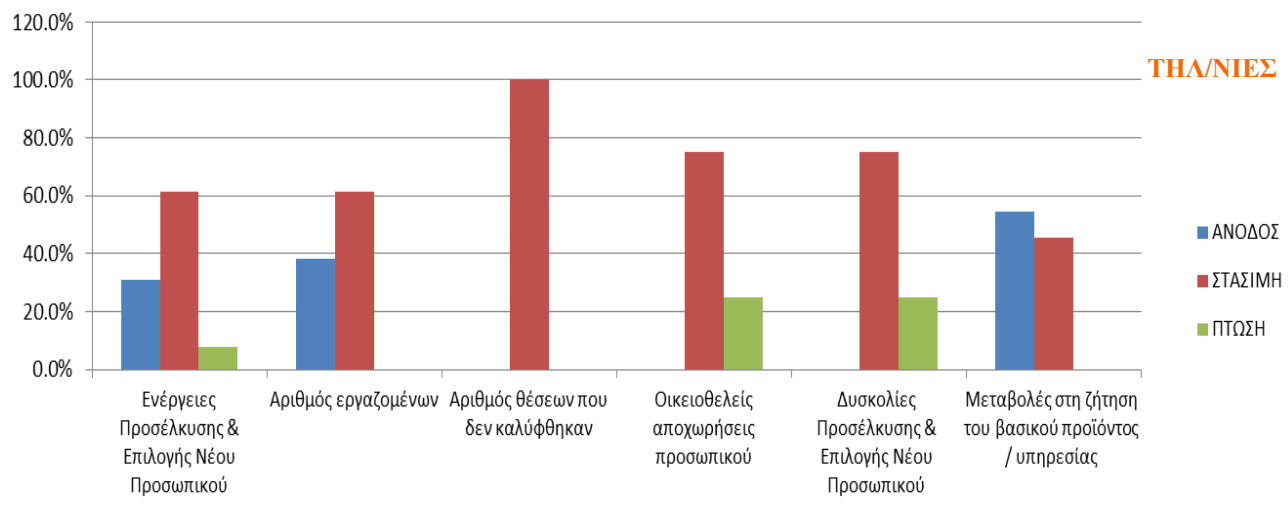
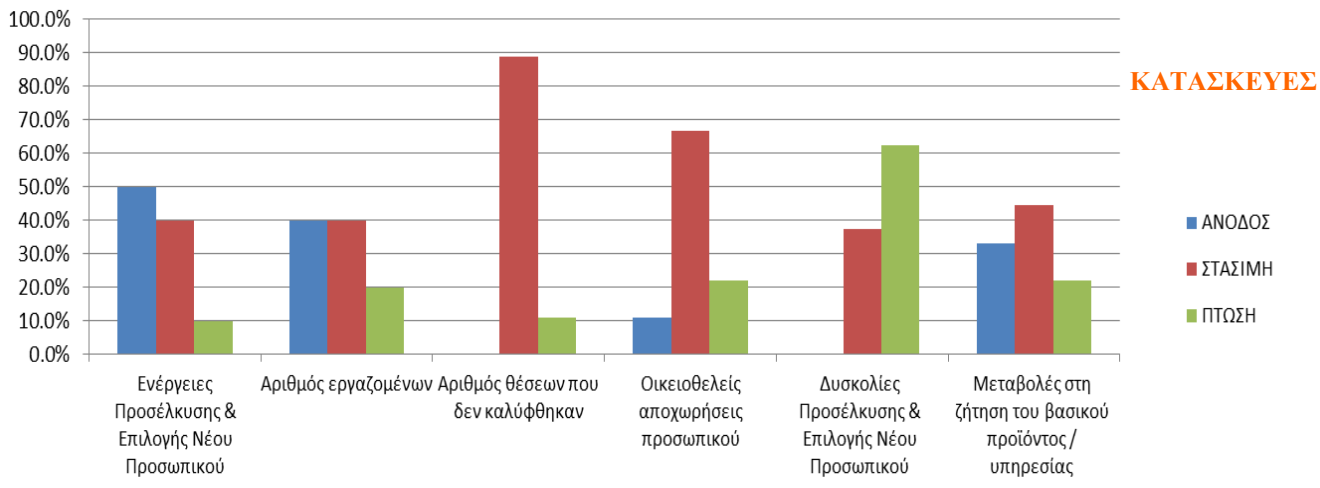
ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ

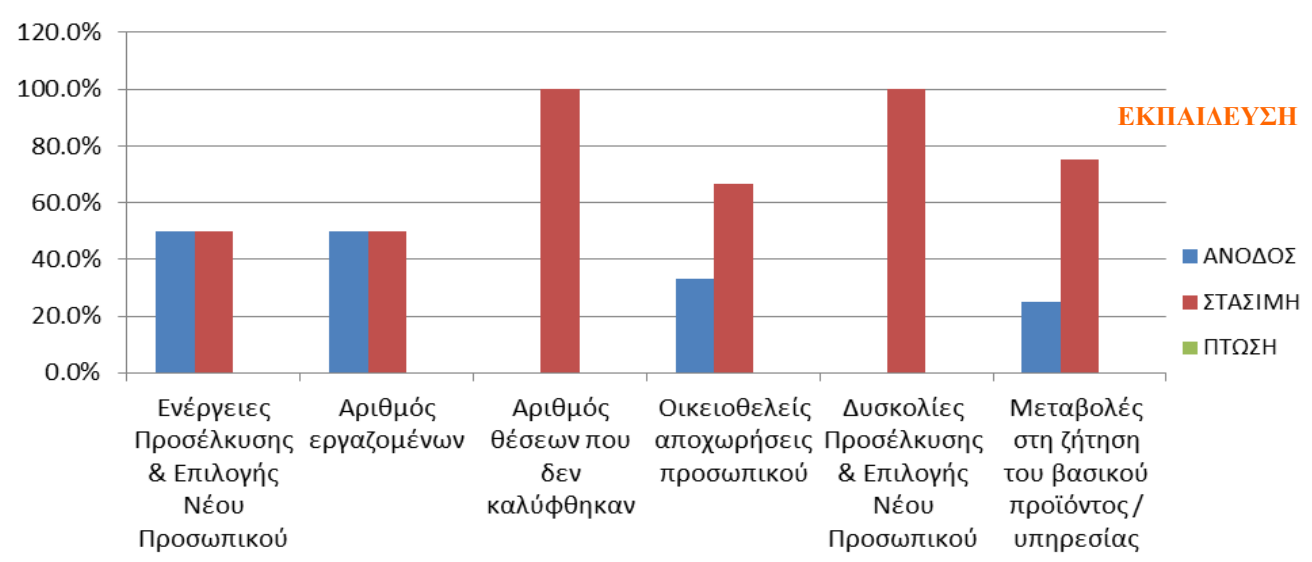
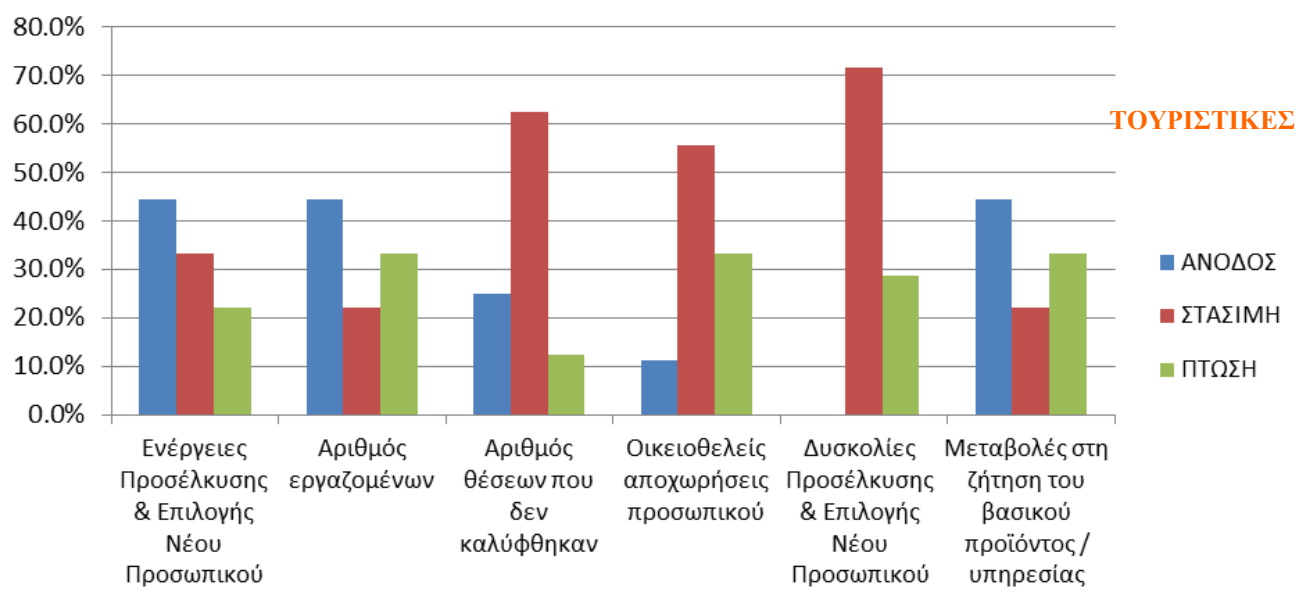
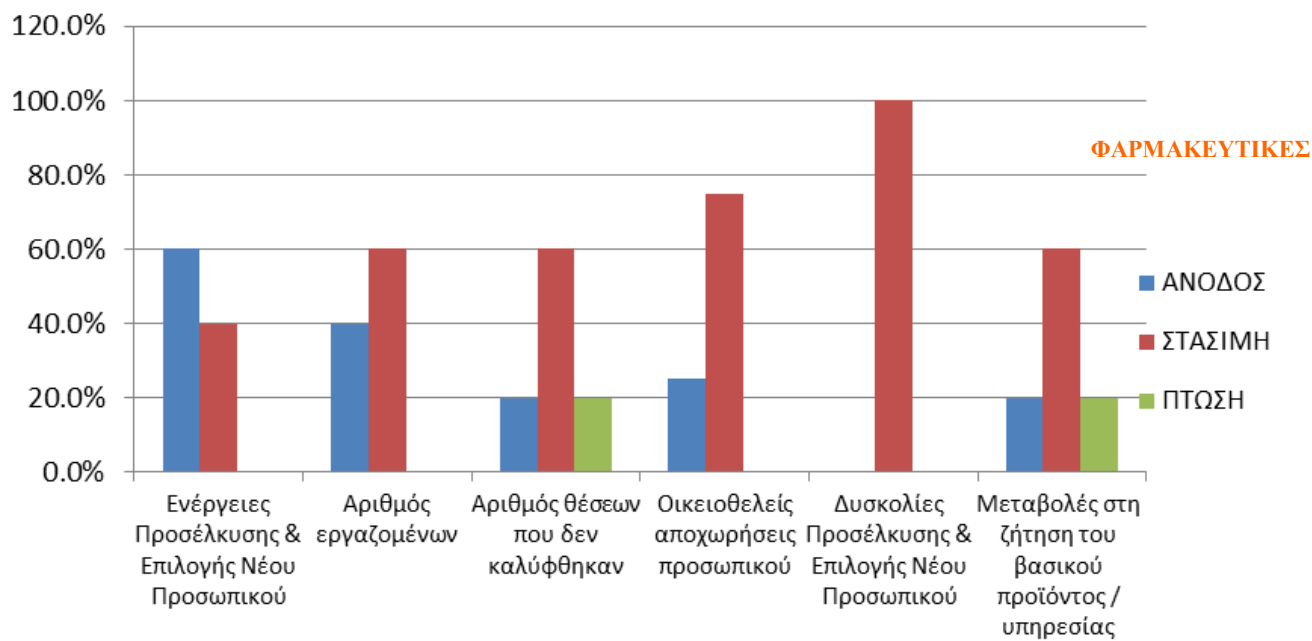


ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

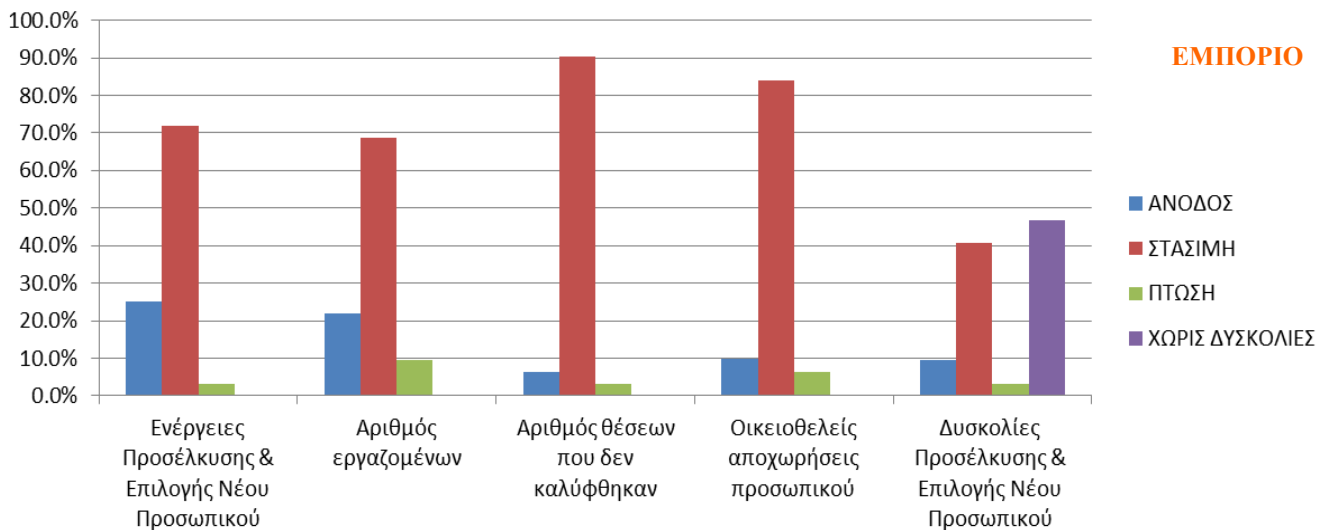
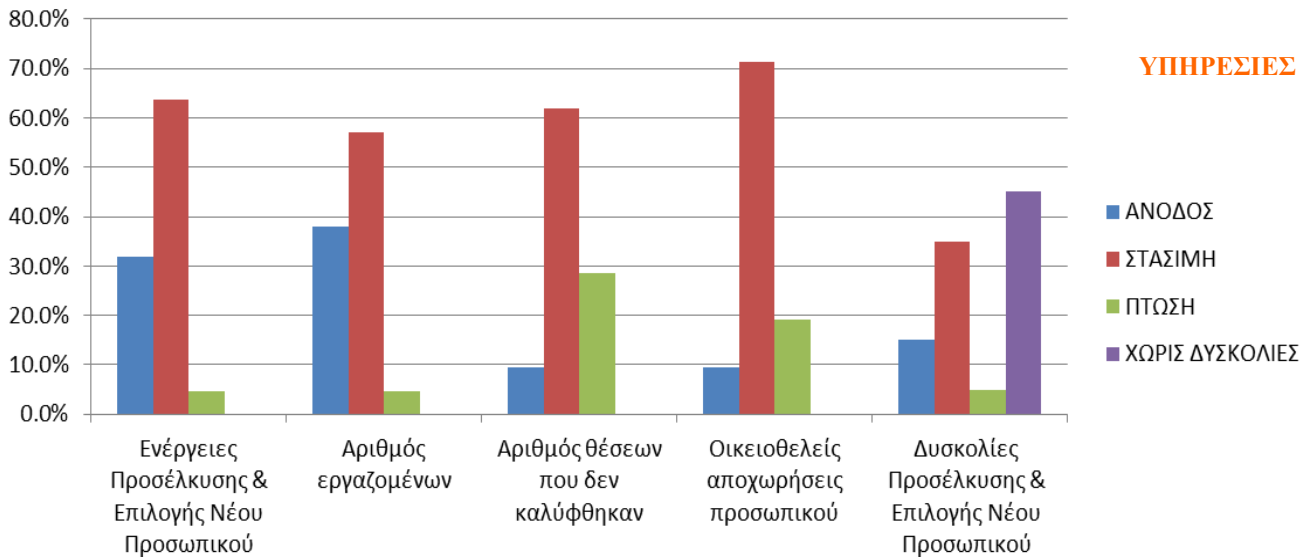
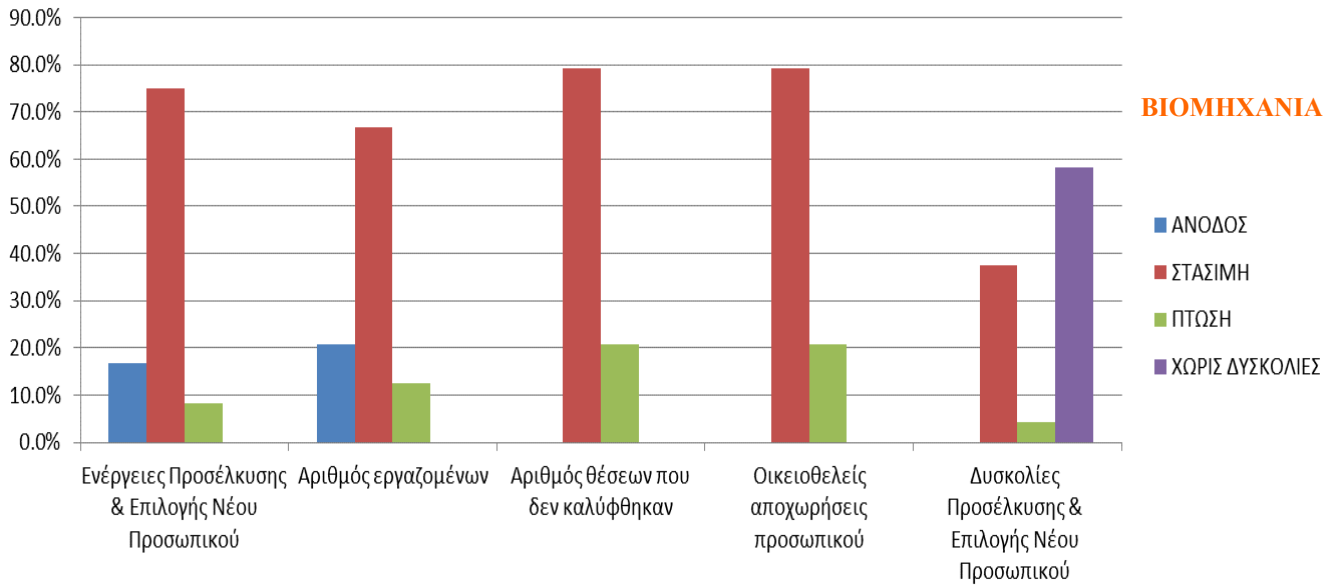


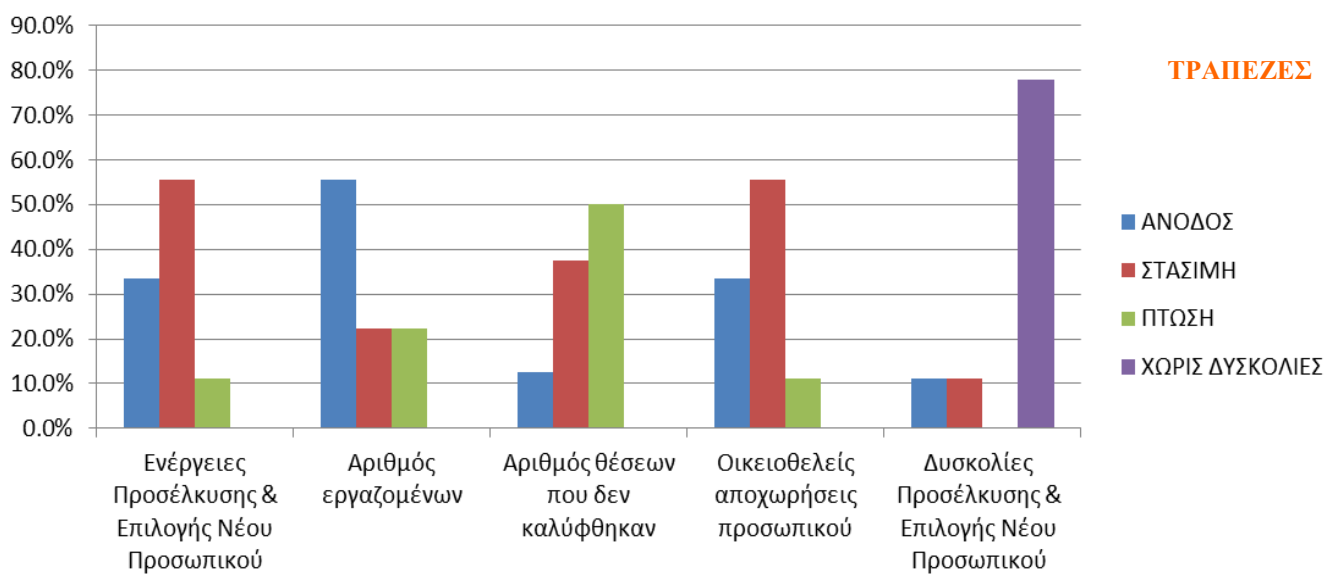
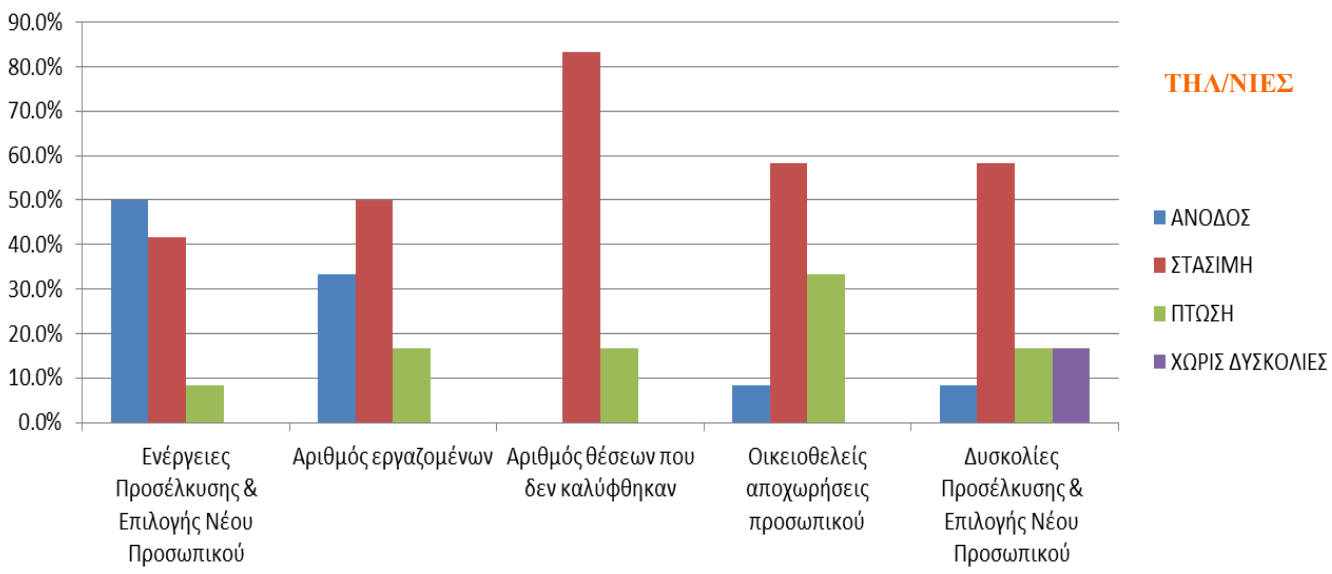
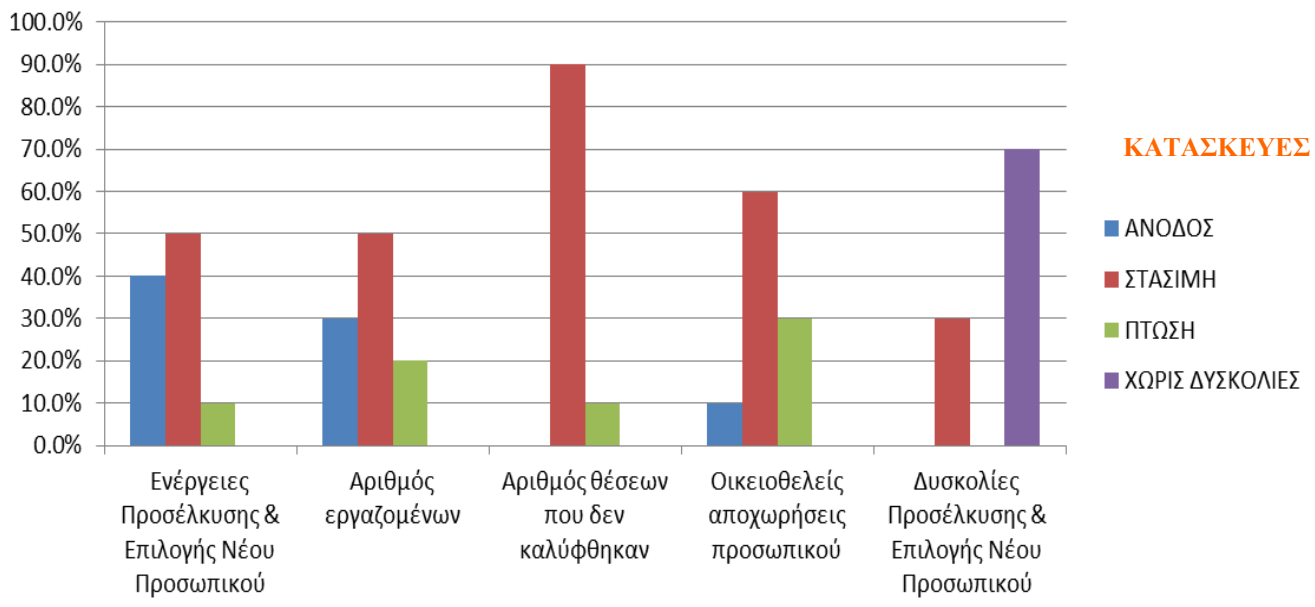


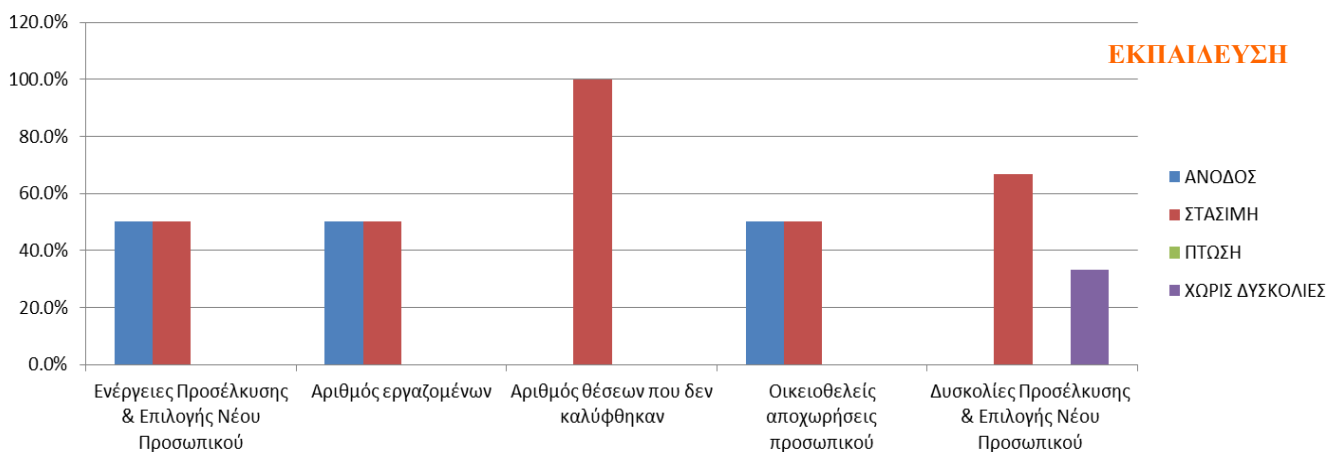
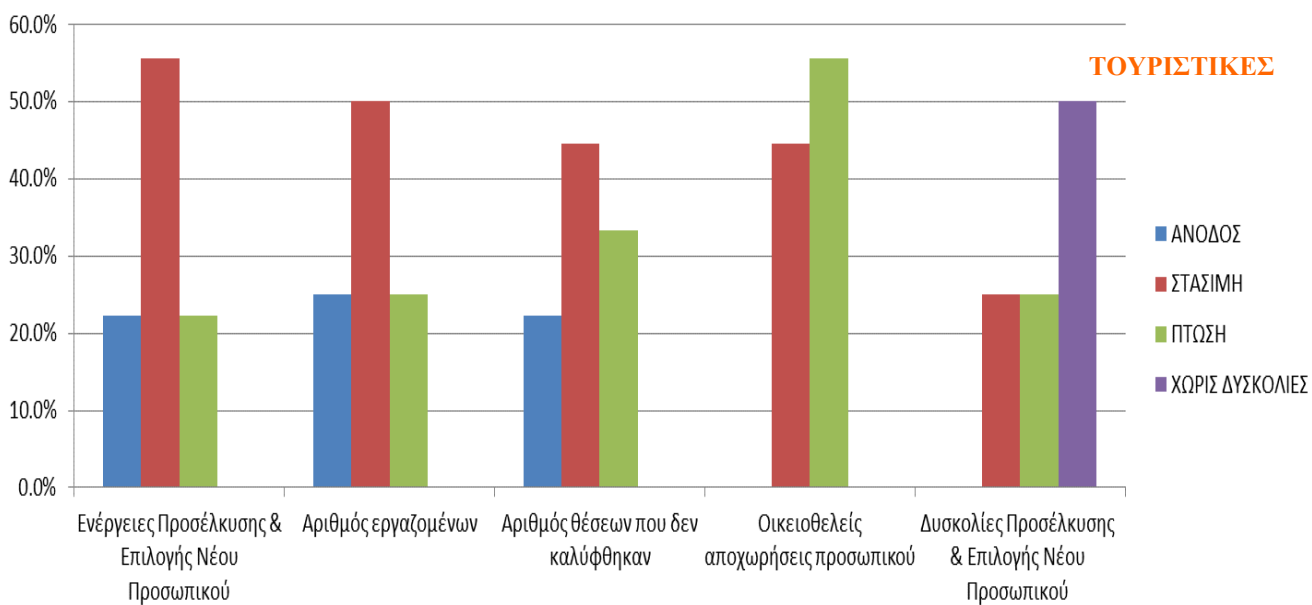
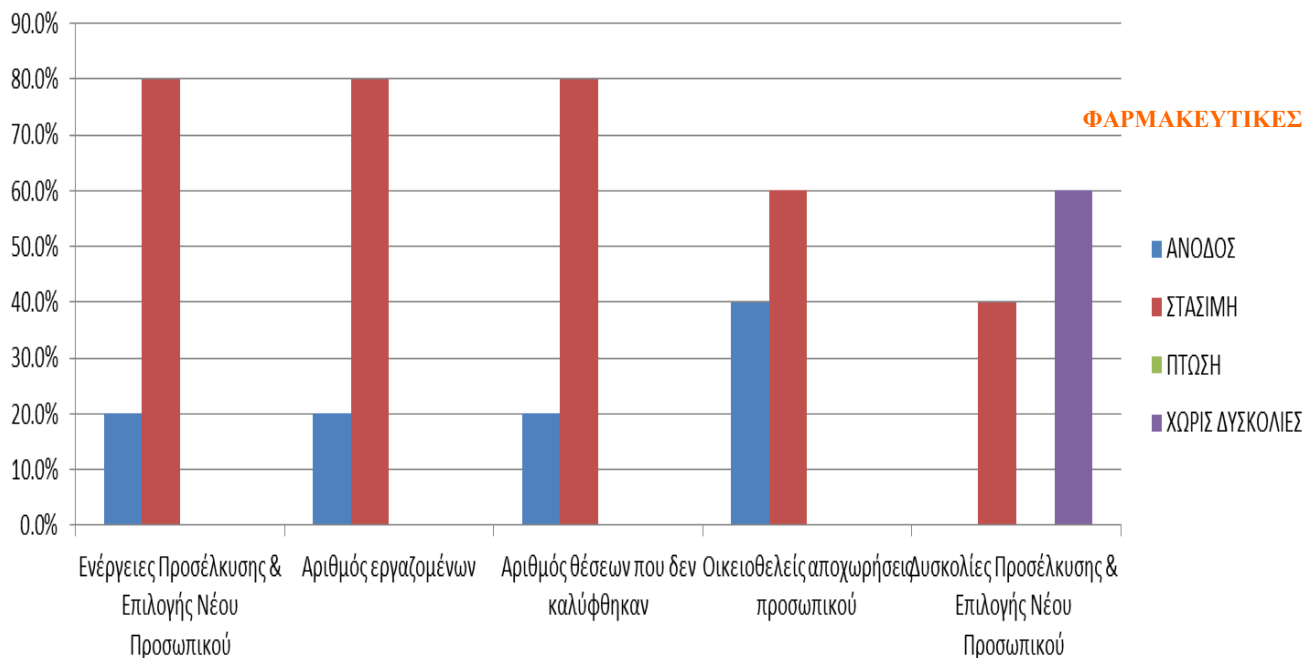




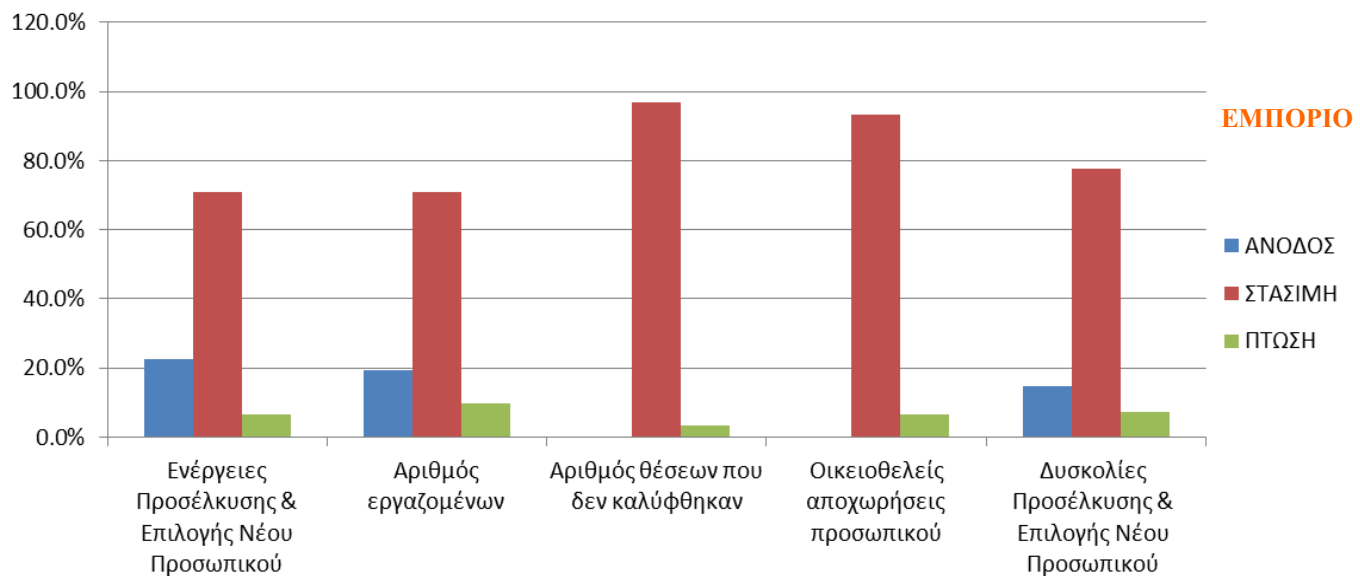
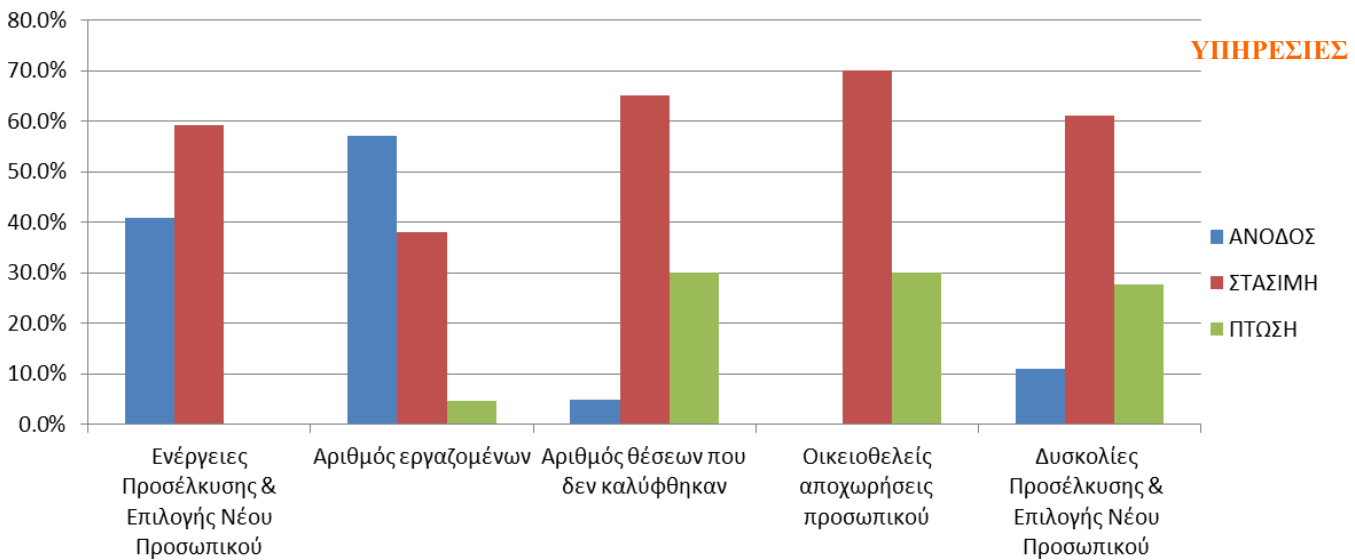
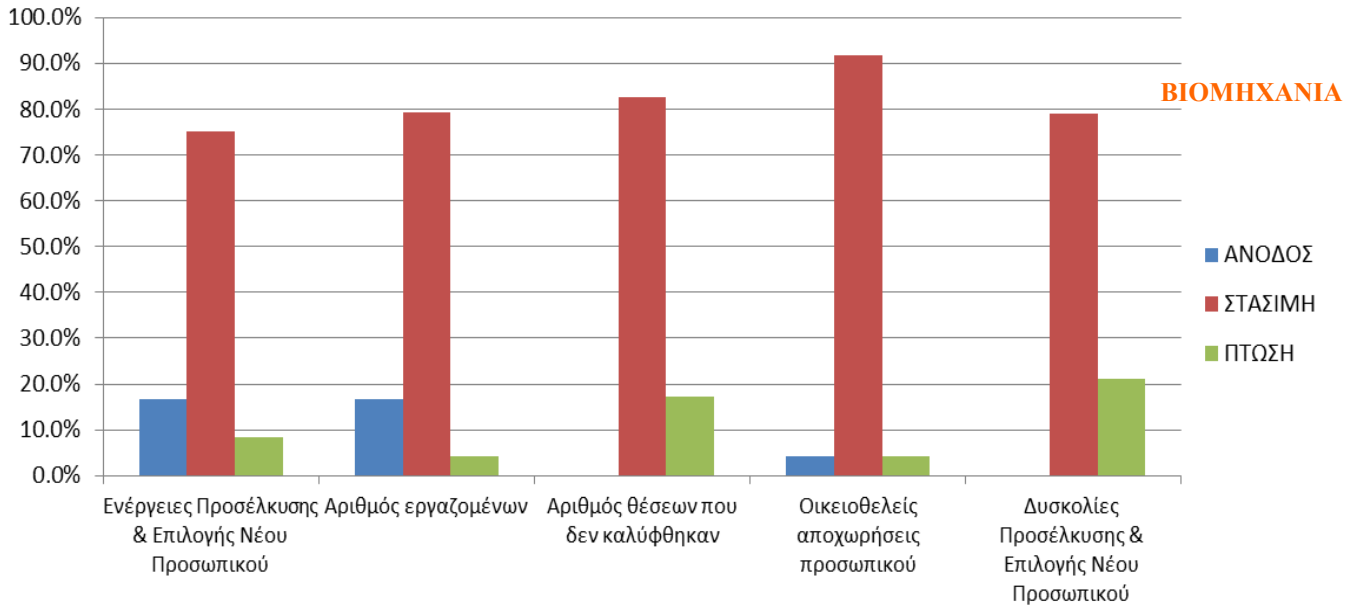
Εξειδικευμένο προσωπικό/ Διευθυντικά Στελέχη - Τωρινή Δραστηριότητα

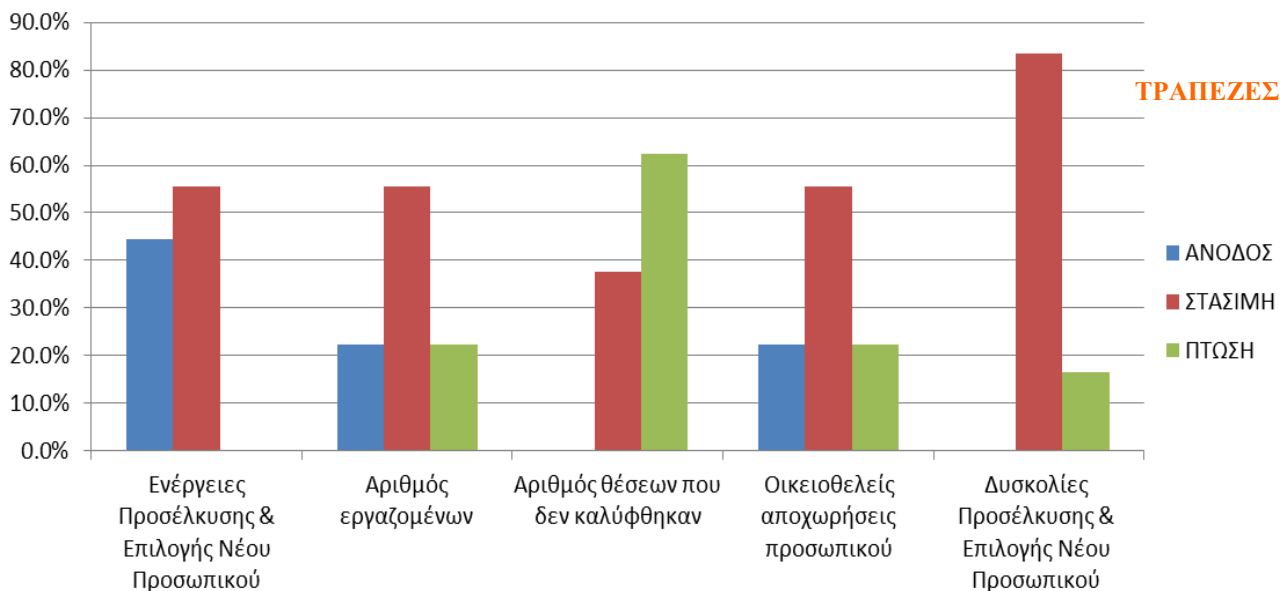
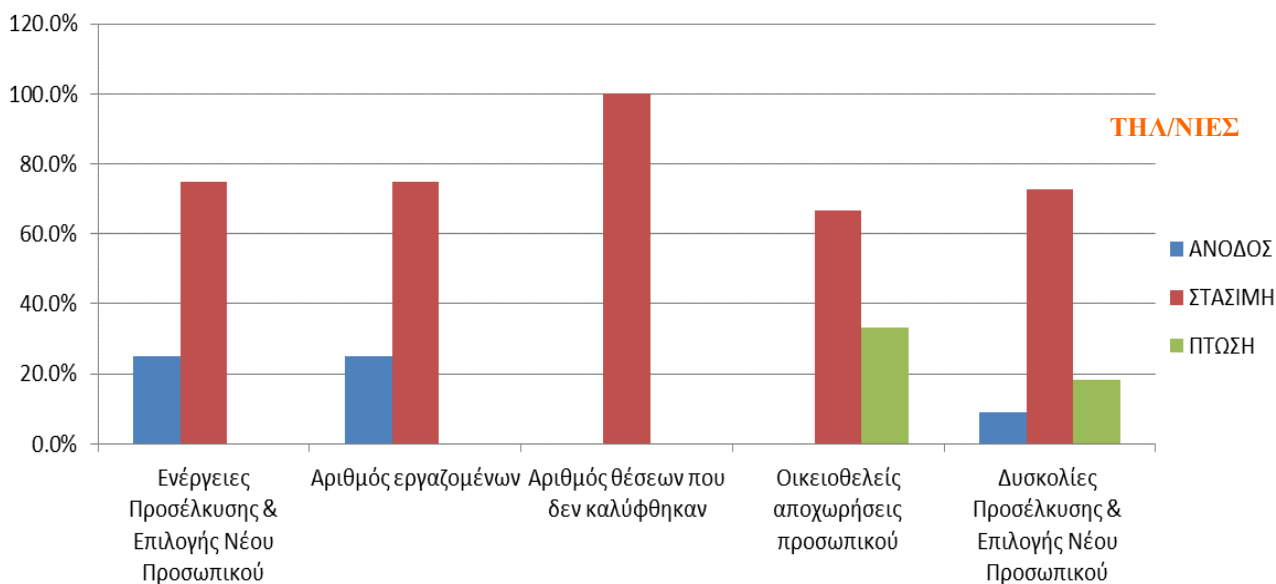
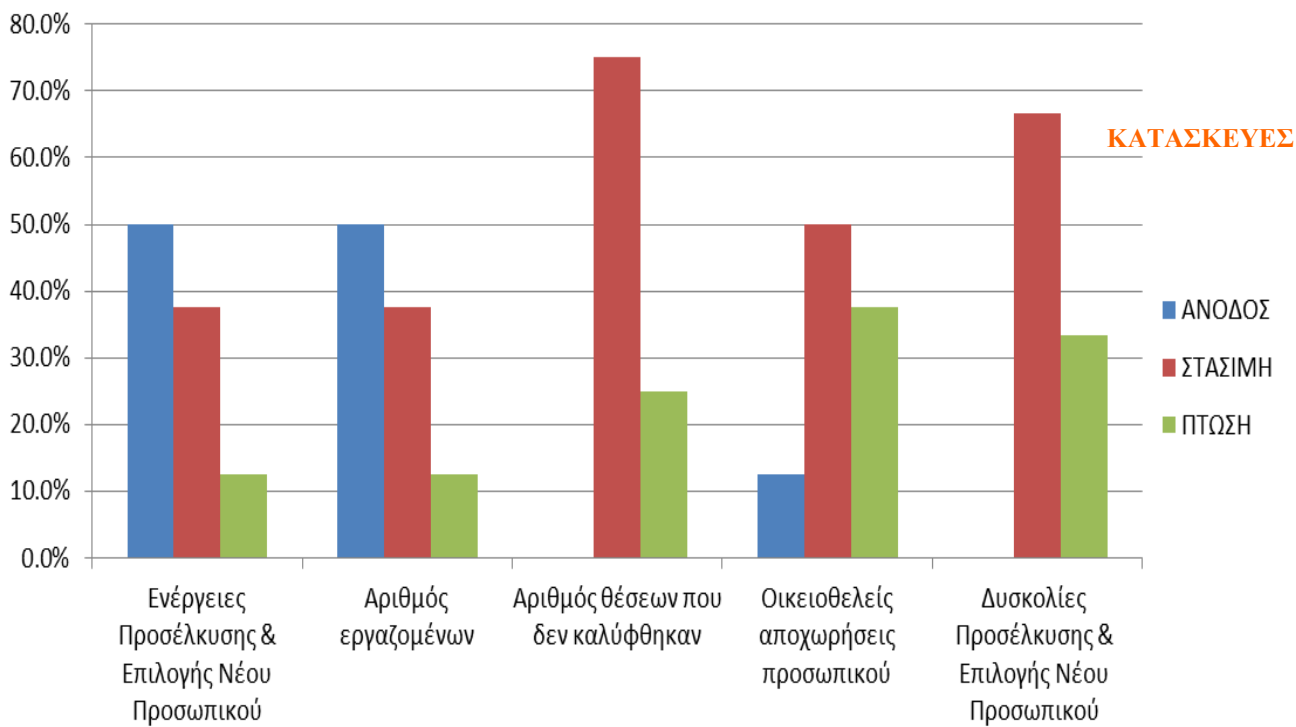


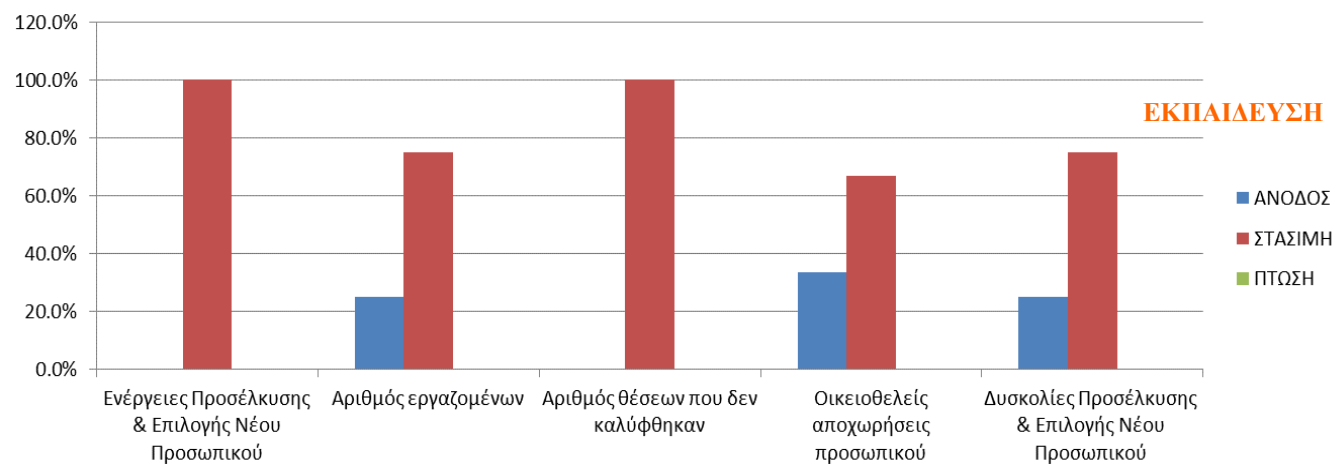
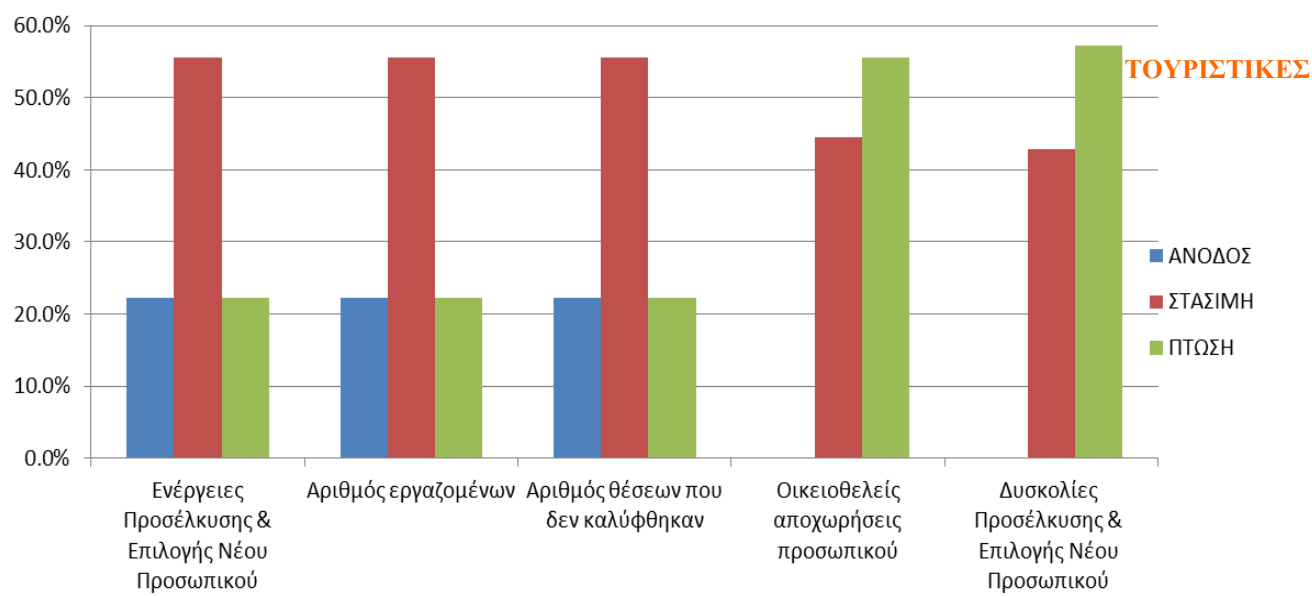
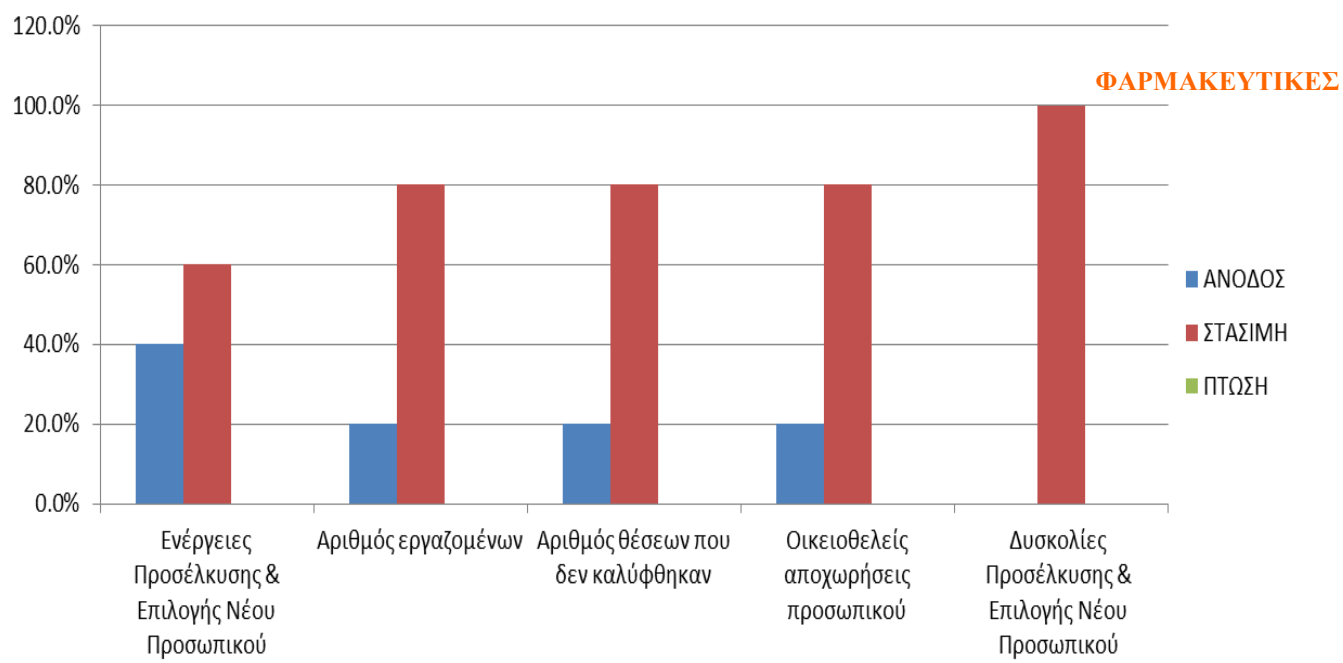




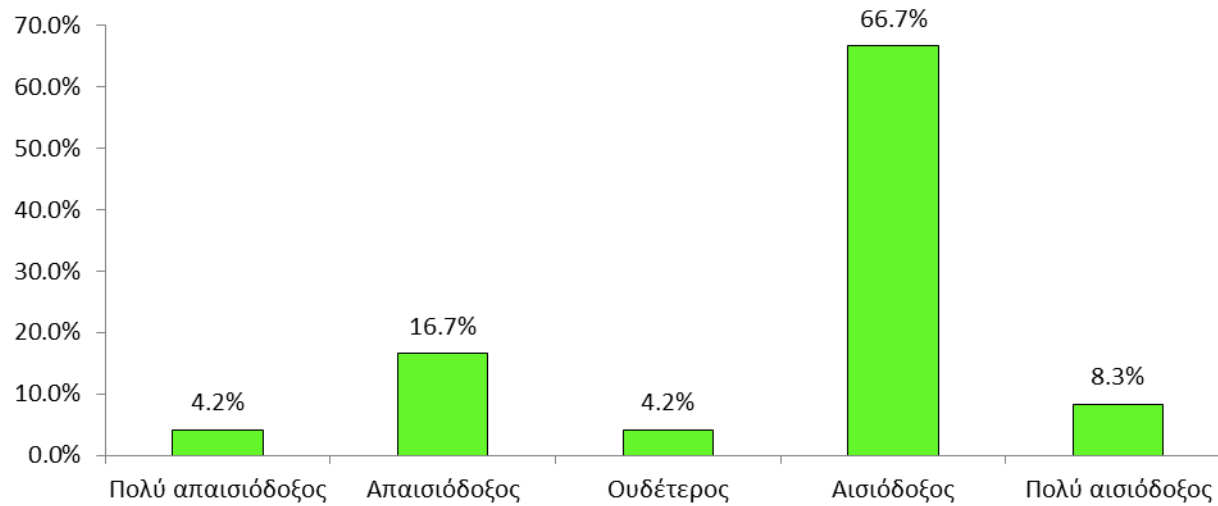
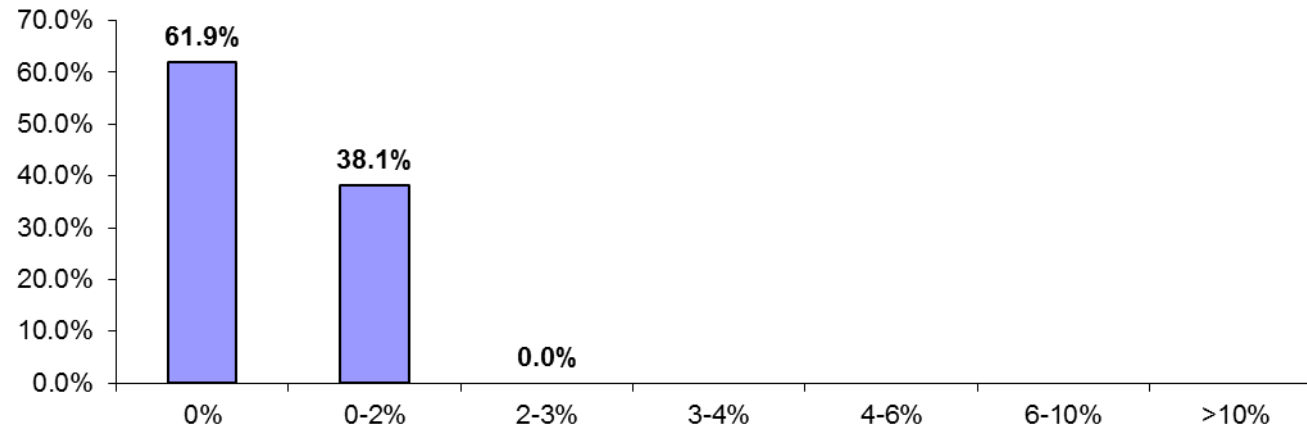
Εξειδικευμένο προσωπικό/ Διευθυντικά Στελέχη - Προσδοκίες



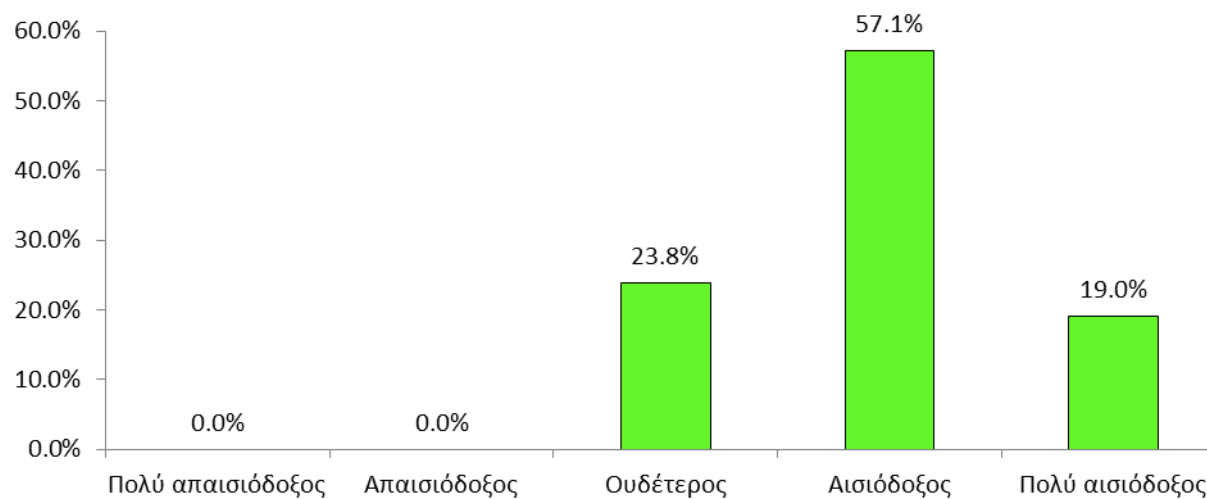
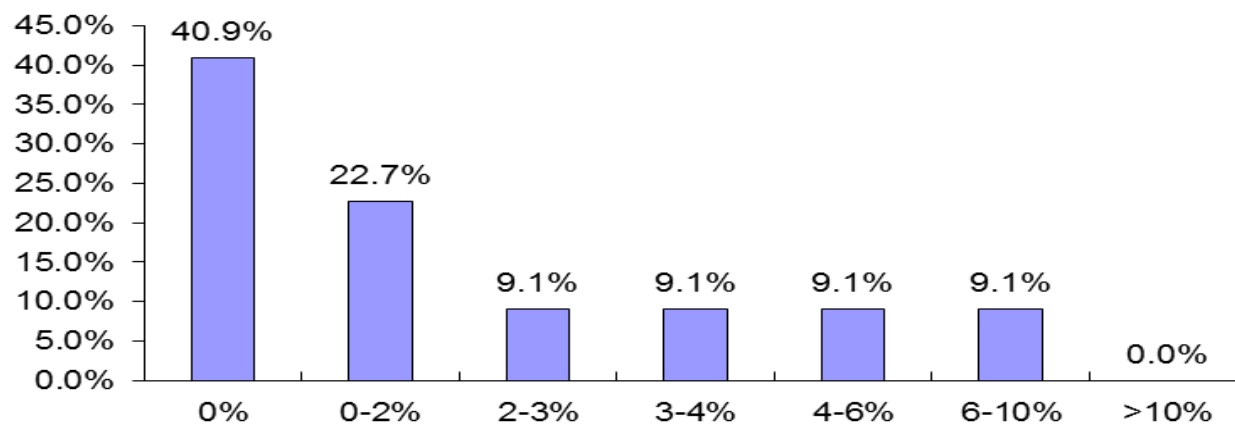




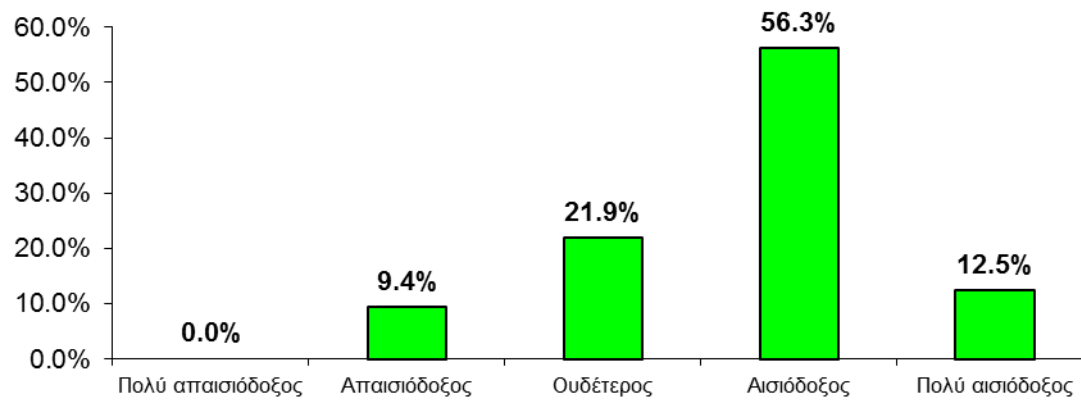
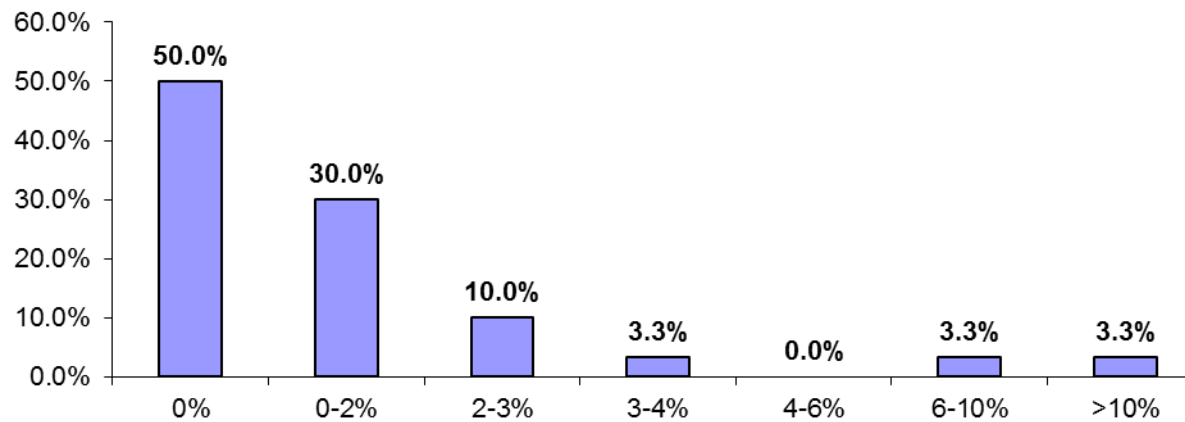
Αυξήσεις Μισθών - Επίπεδο Αισιοδοξίας (ανά κλάδο)

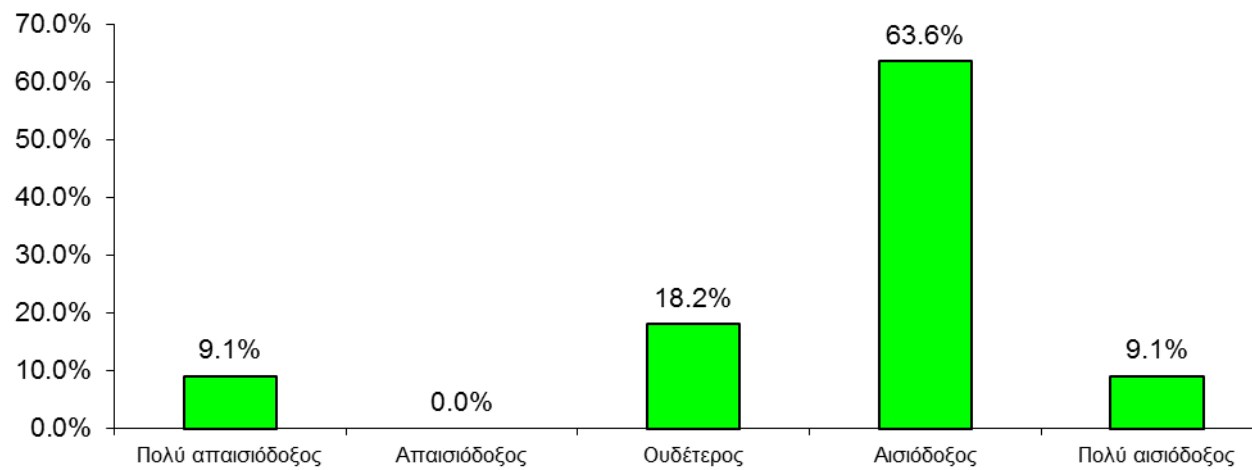
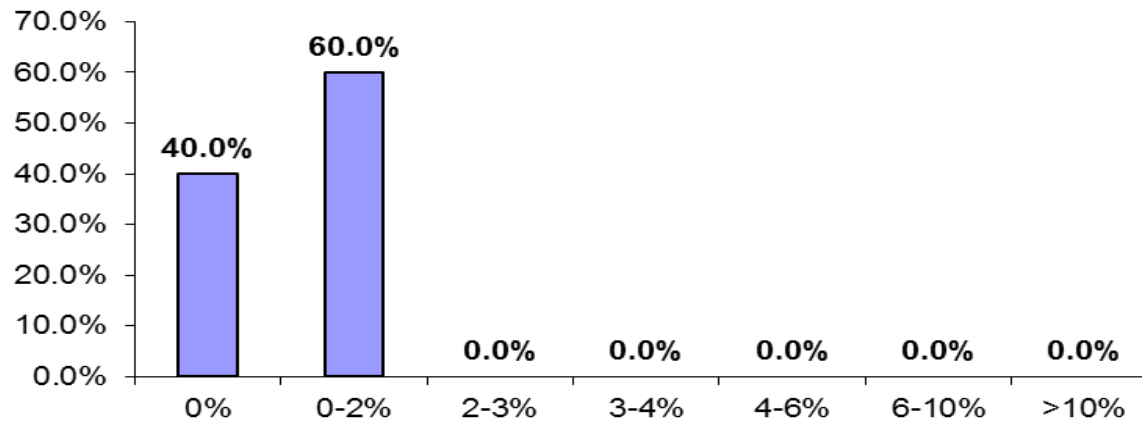


Βιομηχανία

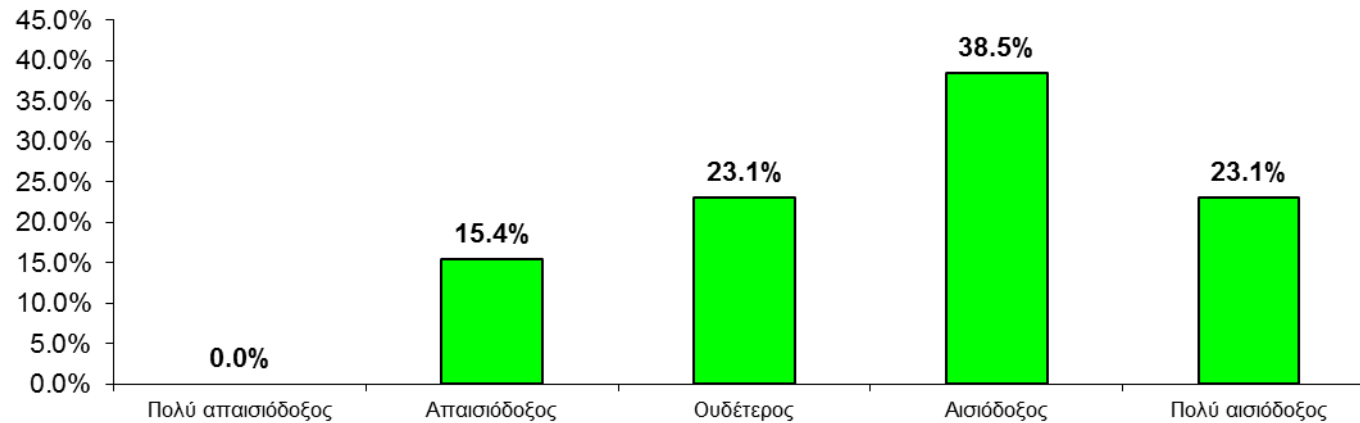
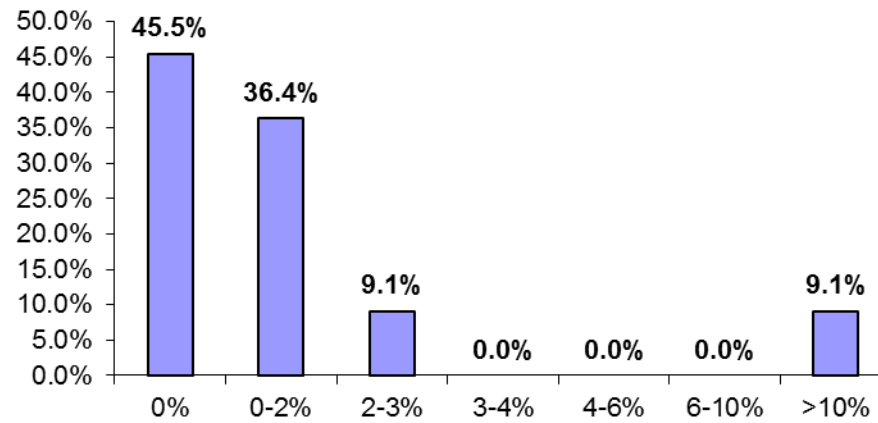


Υπηρεσίες

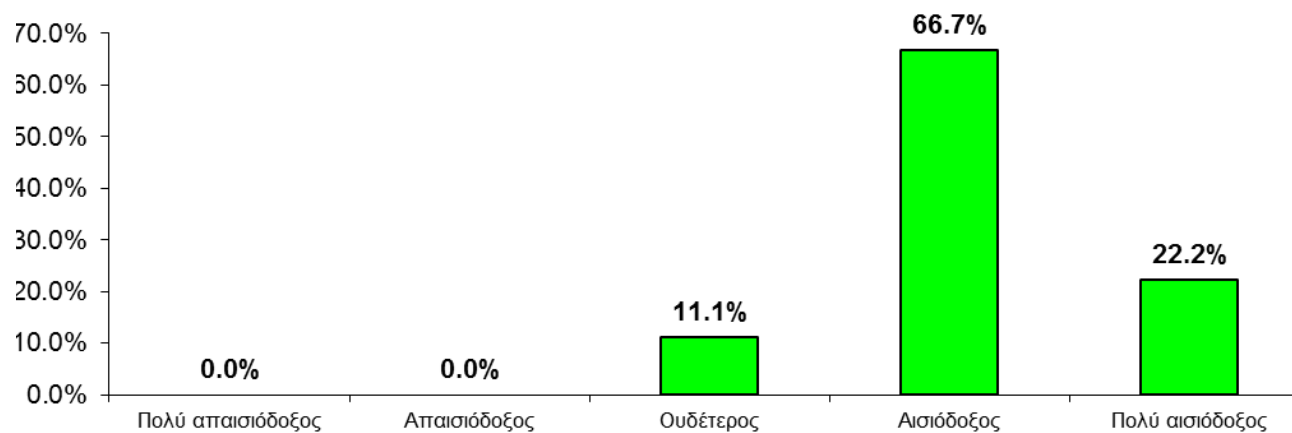
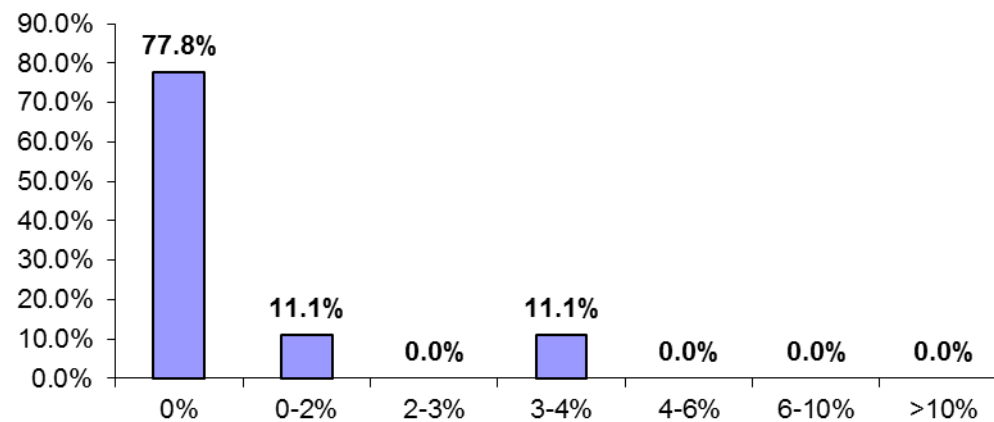




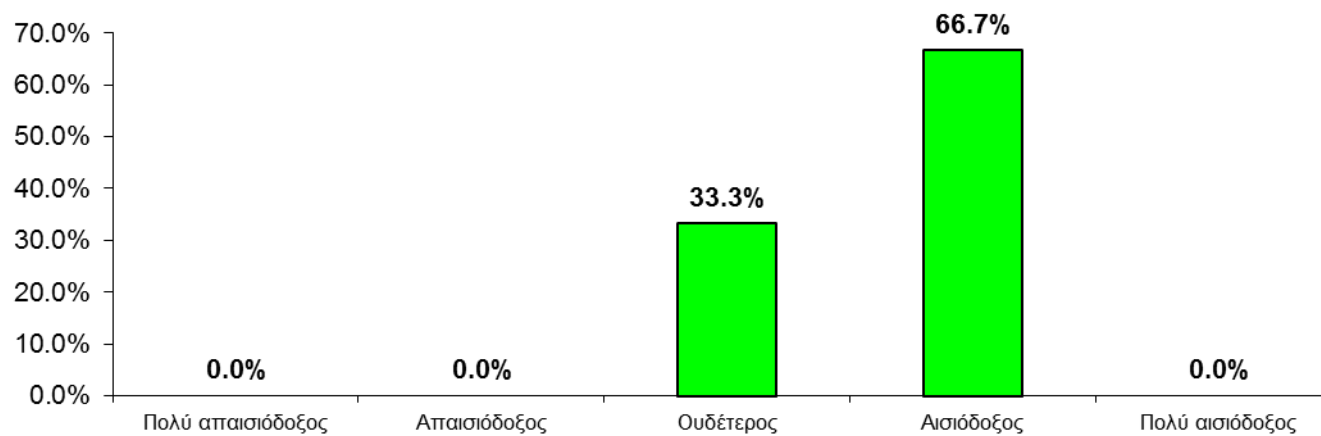
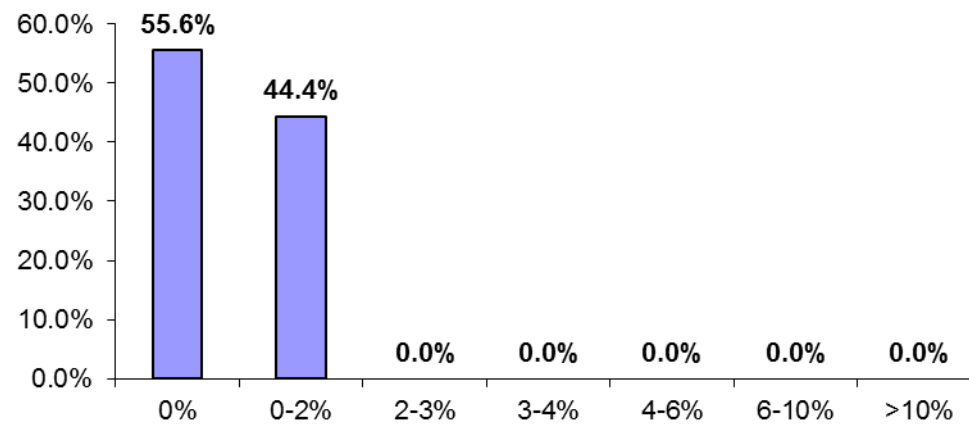
Κατασκευές



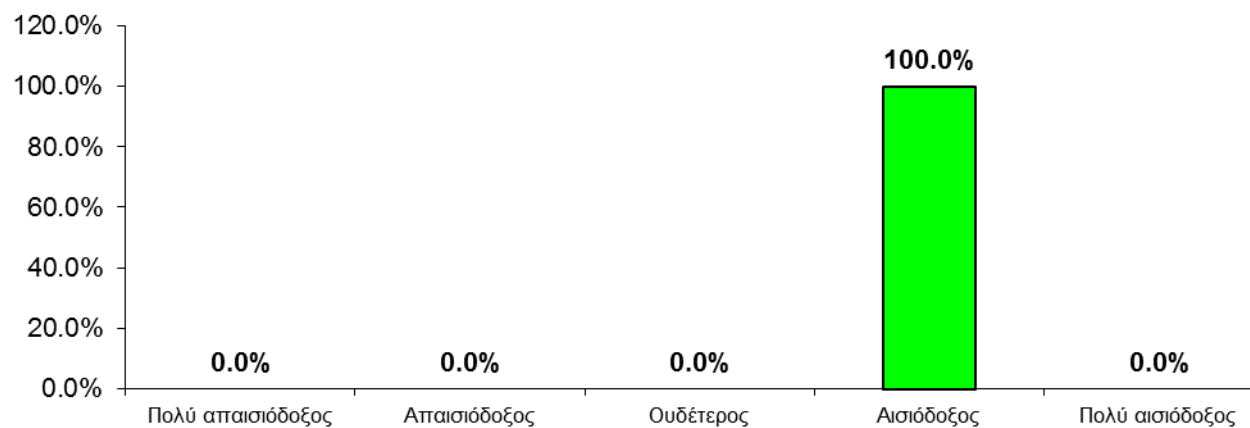
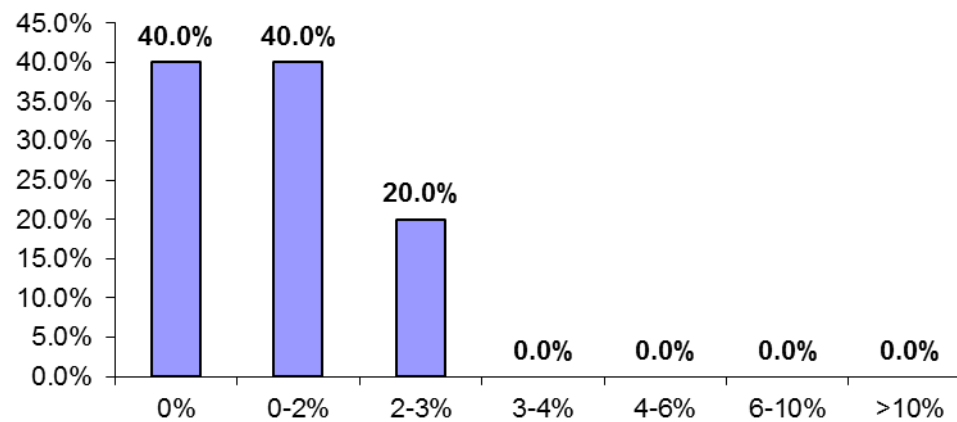
Τηλεπικοινωνίες / Πληροφορική



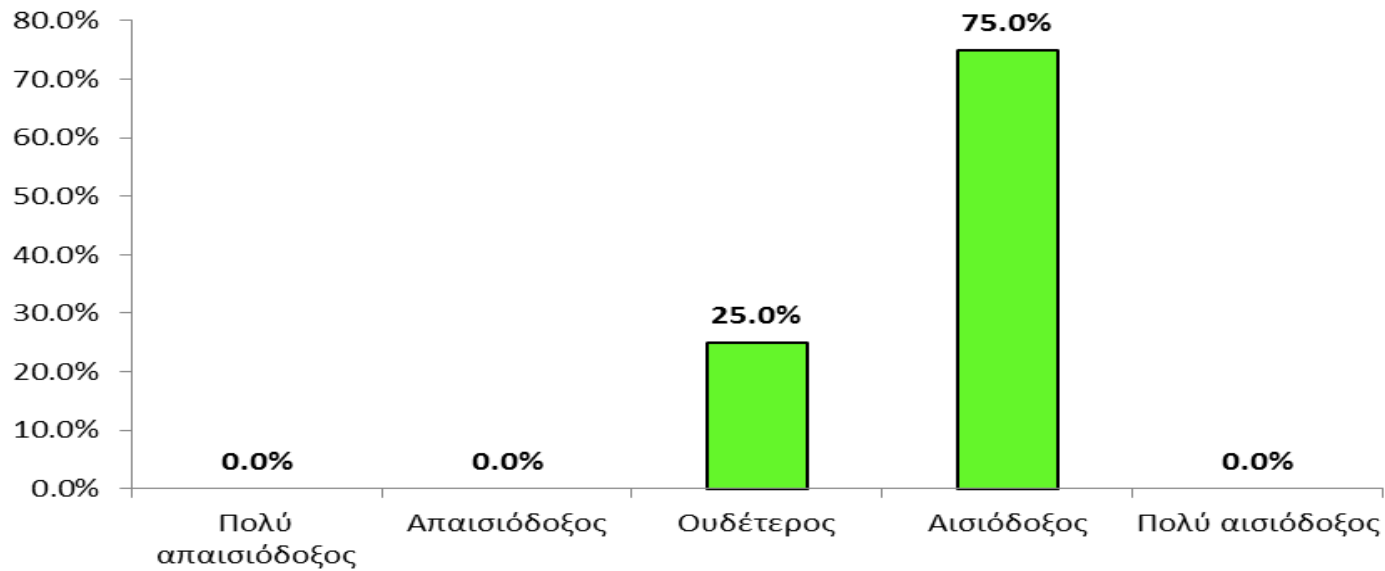
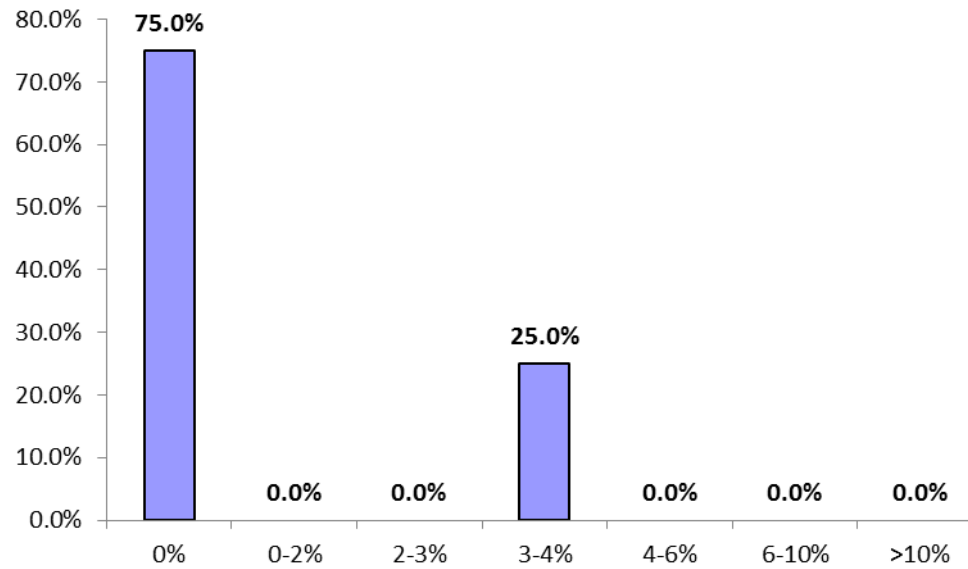
Τράπεζες



Τουριστικές

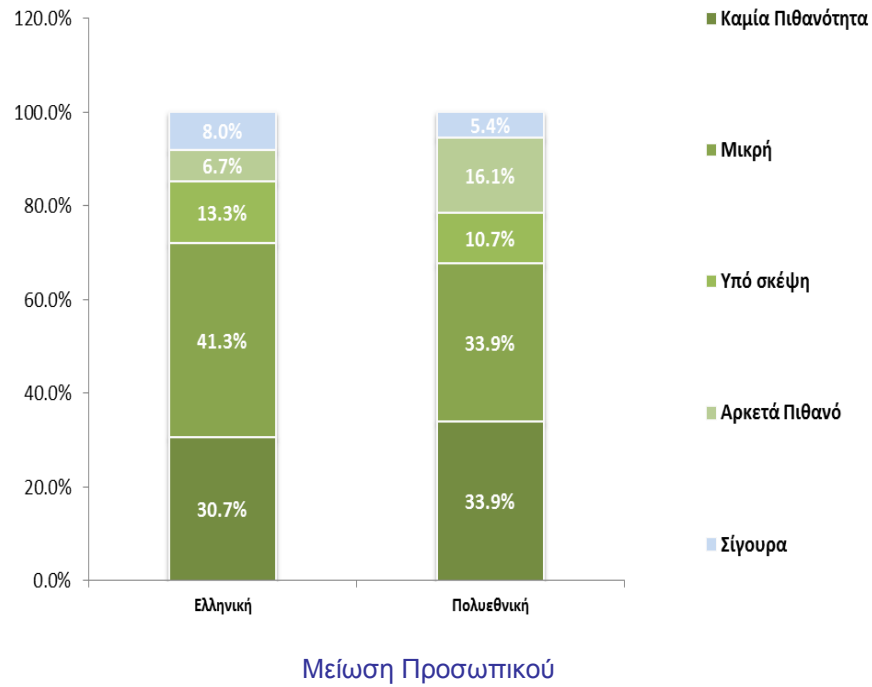
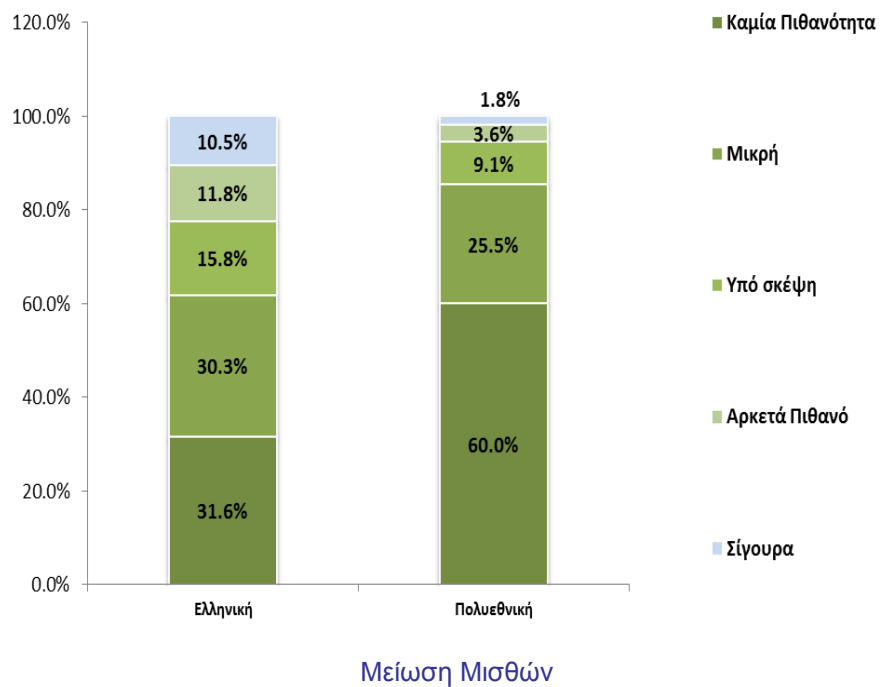


Φαρμακευτικές



Εκπαίδευση

Πόσο πιθανό είναι η επιχείρηση να προβεί στις παρακάτω ενέργειες;

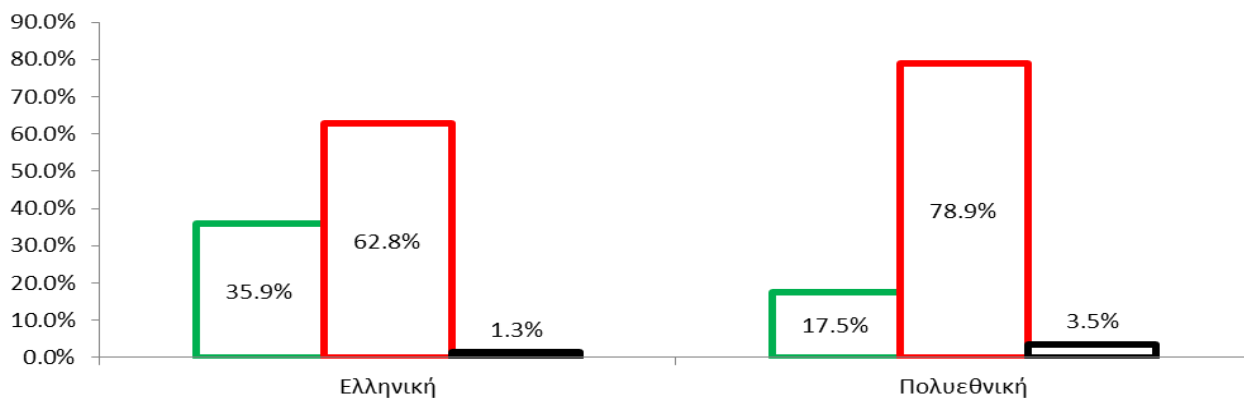


Μείωση Μισθών και Μείωση Προσωπικού ανά Εθνικότητα

Έχετε ήδη προβεί στις παρακάτω ενέργειες;

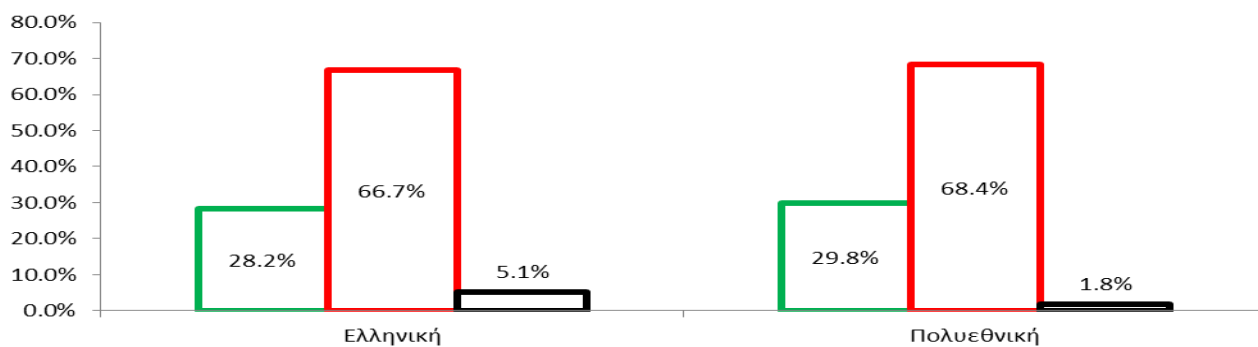
Μείωση μισθών

■ ΝΑΙ ■ ΟΧΙ ■ ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΗΣΑΝ



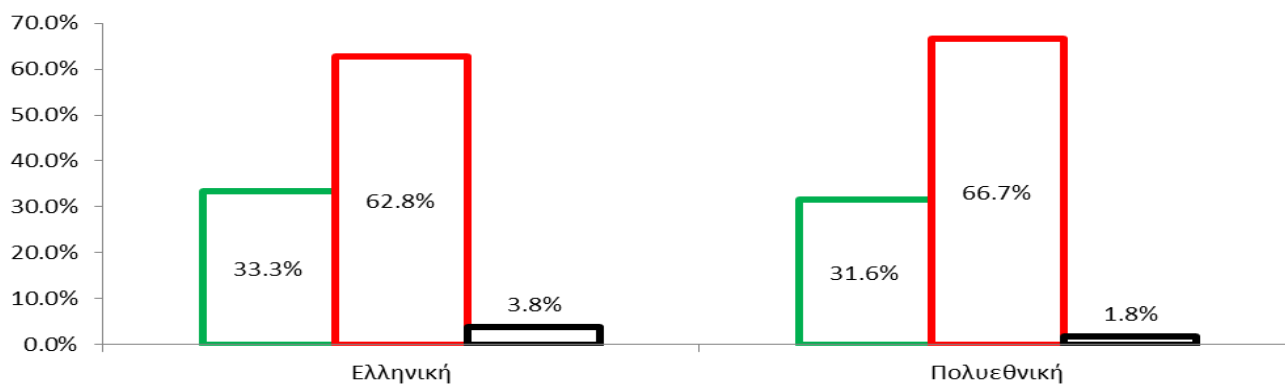
Μείωση προσωπικού

■ ΝΑΙ ■ ΟΧΙ ■ ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΗΣΑΝ

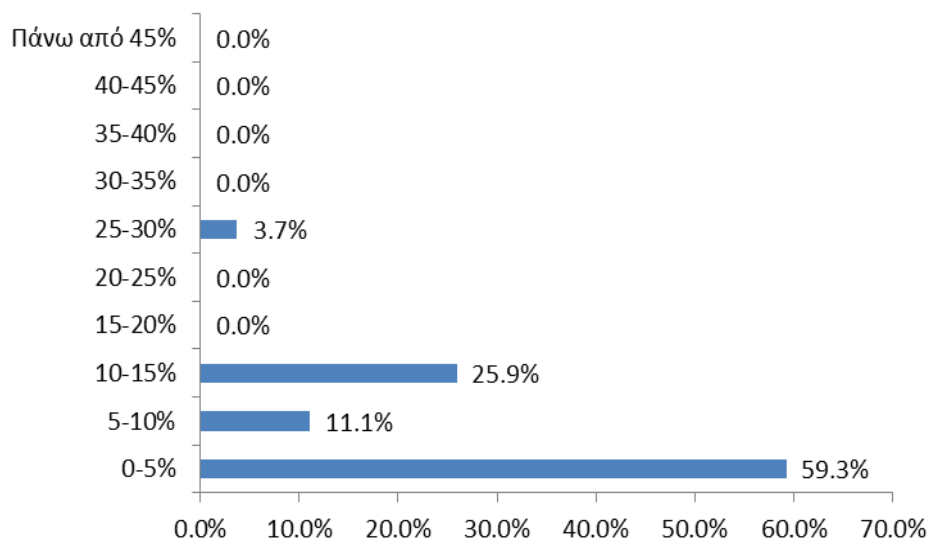
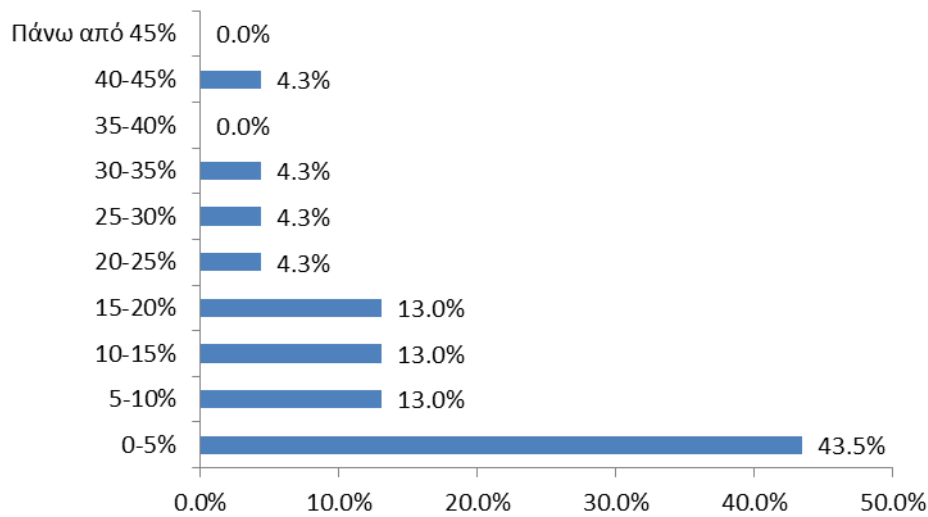
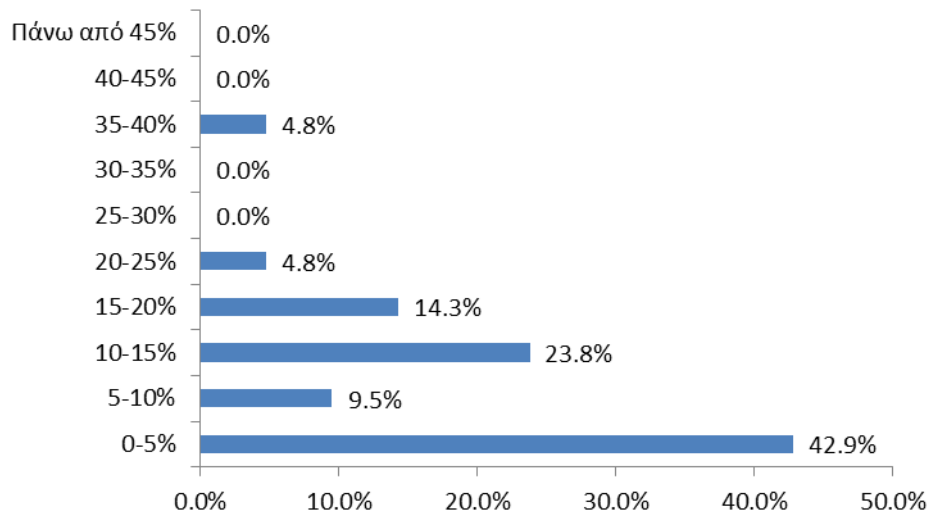


Μείωση Εκπαίδευσης

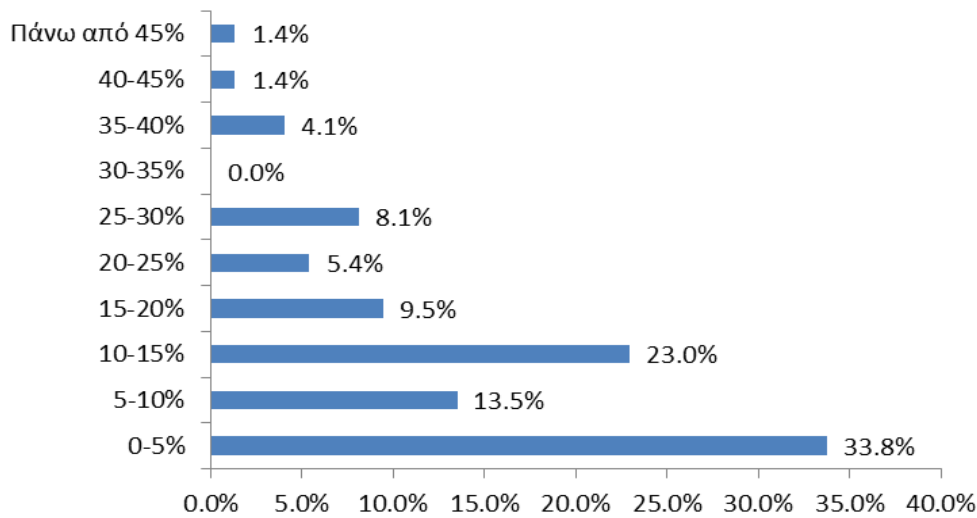
■ ΝΑΙ ■ ΟΧΙ ■ ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΗΣΑΝ



Από την αρχή της οικονομικής κρίσης (2009) μέχρι σήμερα πόσο έχετε μειώσει συνολικά το επίπεδο μισθών για το σύνολο του προσωπικού;

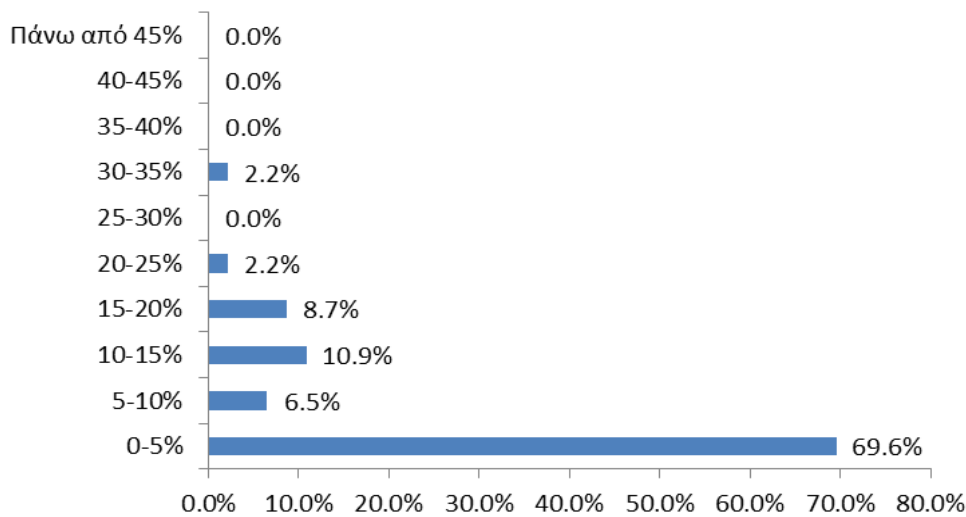


Από την αρχή της οικονομικής κρίσης (2009) μέχρι σήμερα πόσο έχετε μειώσει συνολικά το επίπεδο μισθών για το σύνολο του προσωπικού;

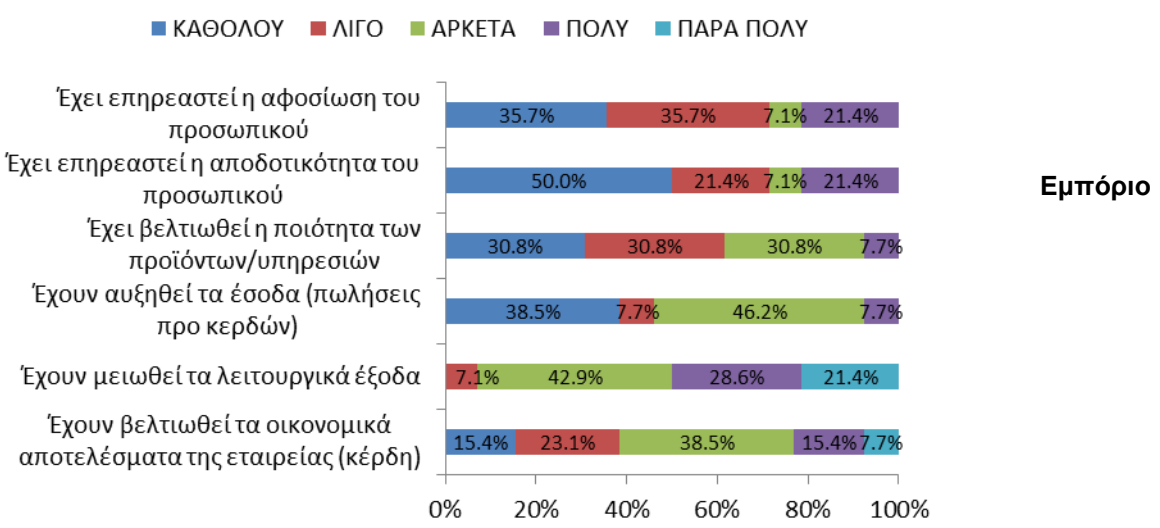
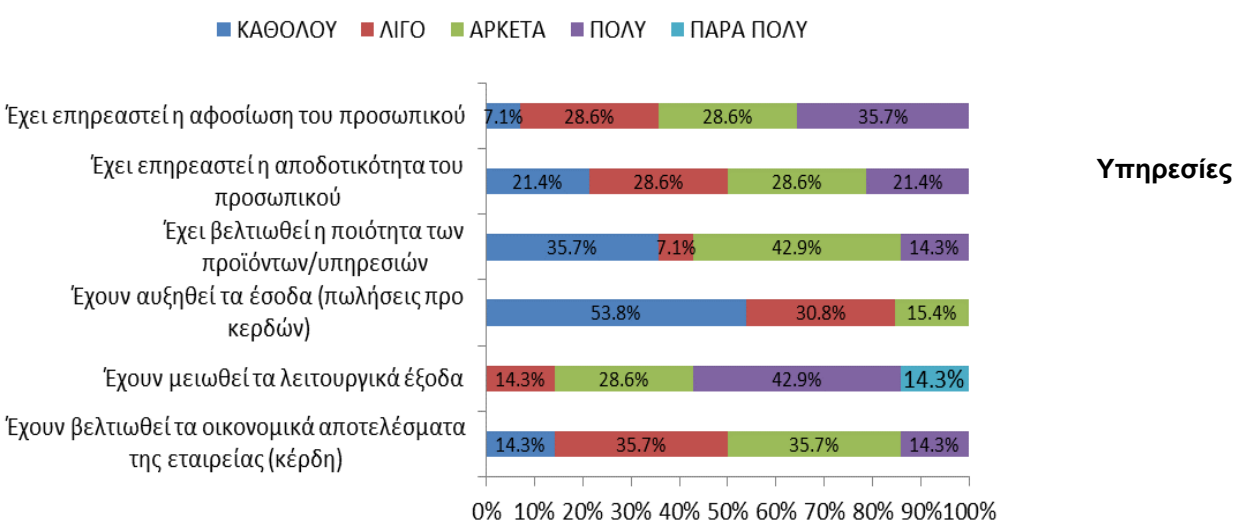
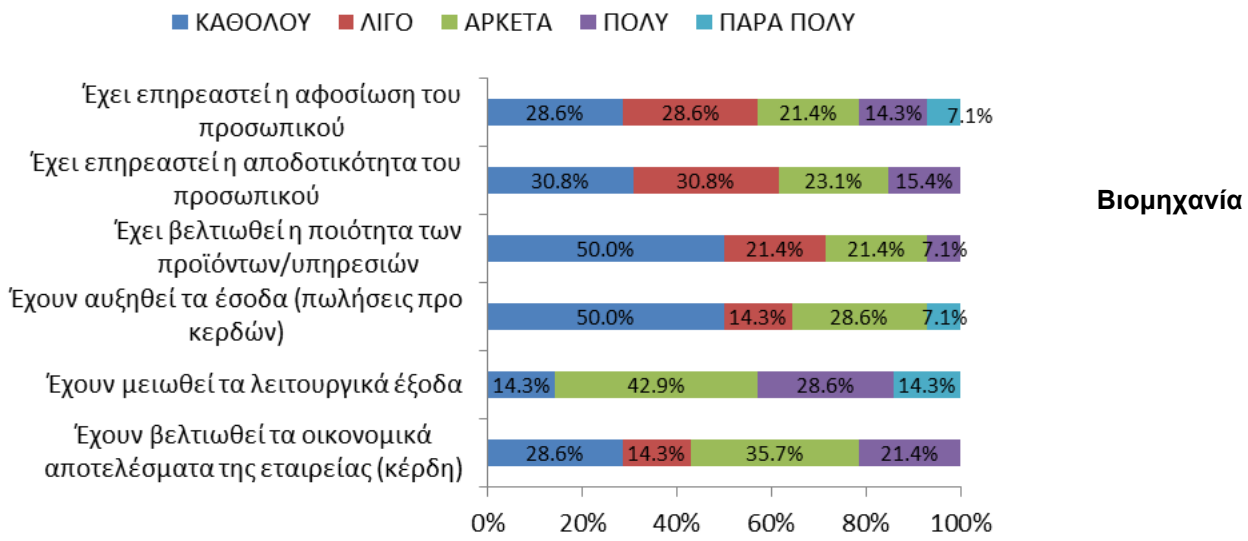


Ελληνική

Πολυεθνική



Η μείωση των μισθών των εργαζομένων (εάν την έχετε εφαρμόσει στην εταιρεία σας) έχει τα εξής αποτελέσματα στην εταιρεία: (1 καθόλου, 5 πάρα πολύ)



Έχετε προσπαθήσει να αντισταθμίσετε με άλλους τρόπους ή άλλες παροχές τη μείωση των μισθών;

