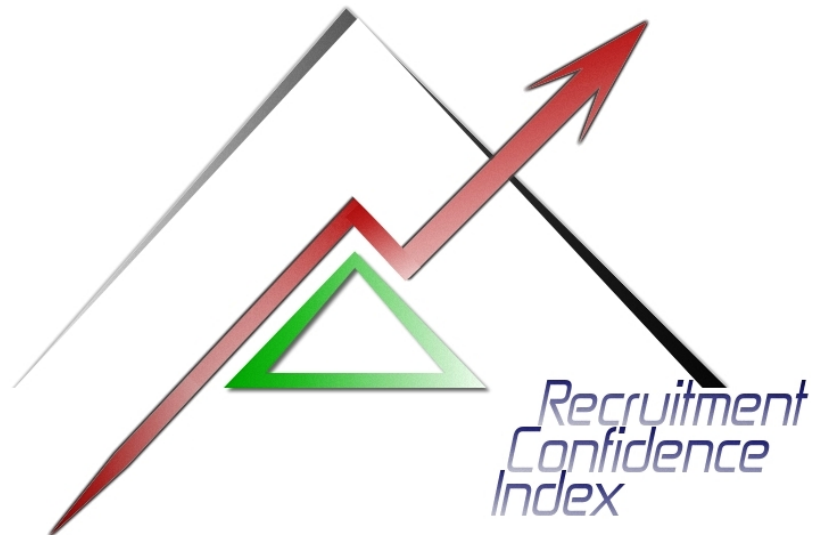


Β' εξάμηνο

Ιούλιος 2008



Η πρωτοβουλία και υλοποίηση του Δείκτη Τάσεων Αγοράς Εργασίας ανήκει στο Τμήμα Εφαρμοσμένης Έρευνας & Καινοτομίας του ALBA Graduate Business School.

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

Τη διαχείριση ολόκληρου του έργου καθώς και τη σχεδίαση / κατασκευή της ιστοσελίδας και του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου ανέλαβε ο κ. Παναγιώτης Ταρσινός, Υπεύθυνος Διαχείρισης Έργων.

Τη στατιστική ανάλυση και γραφική απεικόνιση των αποτελεσμάτων ανέλαβε ο κ. Δημήτριος Γαρδικιώτης, Βοηθός Έρευνας, ενώ η συγγραφή της παρούσας έκθεσης και ο σχολιασμός των αποτελεσμάτων έγινε με τη συμβολή ολόκληρης της ομάδας του έργου υπό την καθοδήγηση της κας Ζωής Κουρουνάκου, Υπεύθυνης του τμήματος Εφαρμοσμένης Έρευνας και Καινοτομίας.

© 2008



Cranfield  
UNIVERSITY  
School of Management

Με την υποστήριξη



Με τη συνεργασία



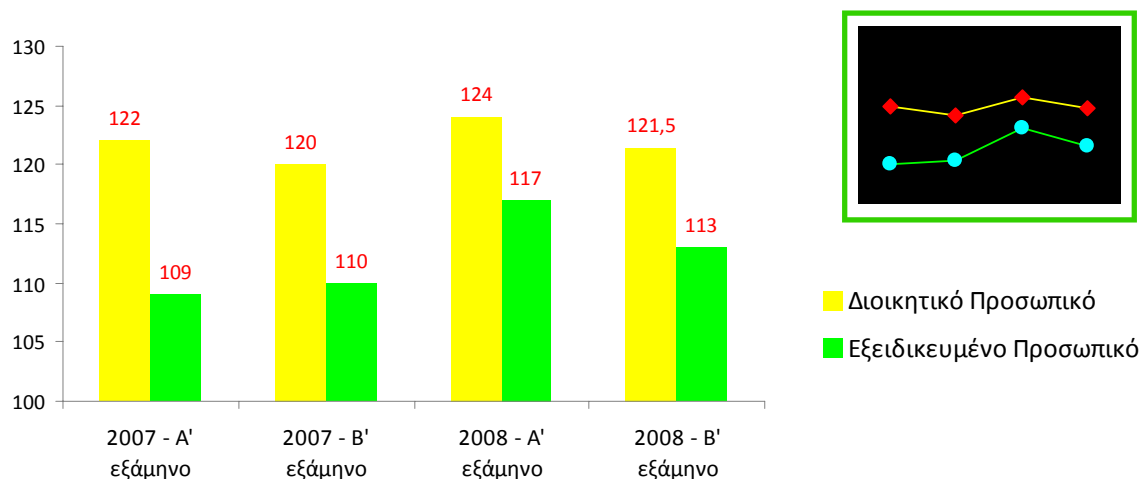
# Περιεχόμενα

Κεφάλαιο	Περιγραφή	Σελίδα #
<b>1</b>	<b>Περίληψη</b>	4-5
<b>2</b>	<b>Το «βαρόμετρο»</b>	6
<b>3</b>	<b>Μεθοδολογία</b>	7
3.1	Αντικείμενο και Στόχοι της Έρευνας	7
3.2	Διαδικασία Συλλογής Στοιχείων	7
3.3	Προφίλ του τελικού Δείγματος	8
<b>4</b>	<b>Δημογραφικά Στοιχεία Έρευνας</b>	9-10
<b>5</b>	<b>Αποτελέσματα</b>	11
5.1	Γενικές Τάσεις – Τωρινή Δραστηριότητα	11
5.2	Γενικές Τάσεις – Μελλοντικές Προσδοκίες	11-12
5.3	Αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου προσωπικού	17
	<i>Τωρινή Δραστηριότητα</i>	17
	<i>Μελλοντικές Προσδοκίες</i>	17
5.4	Μέθοδοι Προσέλκυσης - Προγραμματισμός	18-22
<b>6</b>	<b>Γνώσεις και Δεξιότητες</b>	23-26
<b>7</b>	<b>Παράρτημα</b>	27-67

## Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας

Ο 2<sup>ος</sup> κύκλος (β' εξάμηνο) της έρευνας για το έτος 2008 αποτελεί συνέχεια της προσπάθειας 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 των τάσεων του 2<sup>ου</sup> εξαμήνου του 2008 (καταγραφή στοιχείων περιόδου Ιανουαρίου - Ιουνίου 2008, τάσεις περιόδου Ιουλίου - Δεκεμβρίου 2008).

Ο Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας - **RCI\*** - για το 2<sup>ο</sup> εξάμηνο του 2008 είναι **121,5** αναφορικά με το Διοικητικό Προσωπικό των εταιριών και **113** για τα Διευθυντικά Στελέχη / Εξειδικευμένο προσωπικό, αντίστοιχα. Εύκολα παρατηρείται από το παρακάτω διάγραμμα η αισθητή μείωση στους δείκτες συγκριτικά με το περασμένο εξάμηνο (124 και 117 αντίστοιχα). Παρ' ότι οι δείκτες είναι αυξημένοι σε σχέση με το αντίστοιχο εξάμηνο του 2007 (β' εξάμηνο), η μείωση μέσα στο 2008 είναι – ποσοστιαία – μεγαλύτερη από την αύξηση σε σχέση με ένα χρόνο πριν. Η μείωση αυτή όπως θα δούμε στη συνέχεια, αντικατοπτρίζεται στην πλειάδα των οργανωσιακών τάσεων που η εν λόγω έρευνα μελετά, αγγίζοντας το σύνολο των εταιριών ανεξαρτήτως κλάδου δραστηριότητας και σε πολλές περιπτώσεις παρουσιάζοντας ιδιαίτερο ενδιαφέρον.



### Τα αποτελέσματα συνοψίζονται στα εξής:

1. Οι εταιρίες στην πλειοψηφία τους αναμένεται να αυξήσουν κατά το επόμενο εξάμηνο τις δραστηριότητες τους όσον αφορά την προσέλκυση και επιλογή νέων στελεχών, παρατηρείται ωστόσο μείωση συγκριτικά με προηγούμενα εξάμηνα.
2. Μία στις δύο επιχειρήσεις στην Ελλάδα θα αυξήσει τον αριθμό των εργαζομένων της, ενώ μια στις τρεις δεν πρόκειται να πραγματοποιήσει προσλήψεις το επόμενο εξάμηνο.
3. Η πλειοψηφία των επιχειρήσεων (52,8%) δηλώνει ότι θα δοθούν αυξήσεις παρόμοιες με αυτές των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (4 έως 6%). Ωστόσο, ένα ποσοστό των συμμετεχόντων (19,9%) - αν και μειωμένο συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο - θεωρεί ότι θα δοθούν αυξήσεις άνω του 6%.

(\*) 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. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα συνεχίζουν να δηλώνουν αισιόδοξοι για το μέλλον της επιχείρησής τους.
5. Μία στις δύο επιχειρήσεις αναμένεται να επιλέξει νεαρά στελέχη / απόφοιτους ενώ μία στις τρεις θα προσλάβει εξειδικευμένους επαγγελματίες (53,7% και 34,9% αντίστοιχα).
6. Οι εταιρίες το επόμενο εξάμηνο θα στραφούν ιδιαίτερα για προσλήψεις στους τομείς των Πωλήσεων, της Εξυπηρέτησης Πελατών, την Πληροφορική, του Μάρκετινγκ, της Λογιστικής και Οικονομικών. Όλοι οι τομείς απασχόλησης παρουσίασαν μείωση συγκριτικά με τον προηγούμενο χρόνο εκτός από τον τομέα της Πληροφορικής ο οποίος σταδιακά φαίνεται να είναι δημοφιλέστερος.
7. Οι εταιρίες αναμένουν δυσκολίες στην εύρεση ικανού προσωπικού για την κάλυψη των θέσεων κυρίως στις Πωλήσεις και την Πληροφορική.
8. Τα website αναζήτησης εργασίας παραμένουν για τις εταιρίες η πιο δημοφιλής μέθοδος προσέλκυσης και αναζήτησης προσωπικού. Ακολουθούν οι αγγελίες στις εφημερίδες, οι εταιρικές βάσεις βιογραφικών, η εσωτερική αναζήτηση και η χρήση των προσωπικών δικτύων (από στόμα σε στόμα).
9. Αναφορικά με τη γνώση και χρήση Η/Υ απαιτείται βασικό ή προχωρημένο επίπεδο πιστοποίησης σχεδόν σε όλες τις ειδικότητες πλην των Διευθυντών Πωλήσεων, των Πωλητών, των Υπαλλήλων Υποδοχής και Αποθήκης και των υπαλλήλων Εξυπηρέτησης Πελατών, όπου είναι επιθυμητή η γνώση χωρίς όμως κάποιου είδους πιστοποίηση.

## 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 με την υποστήριξη της ECDL Hellas και σε συνεργασία με τον ΣΕΒ, από το 2006.

Ιστορικά, η έρευνα διεξάγεται από το 1999 στην Αγγλία από το Cranfield School of Management σε συνεργασία με την εφημερίδα Daily Telegraph. Από το 2005 η εν λόγω έρευνα πραγματοποιείται και στην Ισπανία από το Πανεπιστήμιο ESADE.

### 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 πριν από οποιονδήποτε άλλο 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 τις δικές τους ενέργειες 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 ελληνικές επιχειρήσεις. Η έρευνα διενεργείται παράλληλα και σε άλλες 2 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 κύκλος > 2009 - 1<sup>ο</sup> εξάμηνο

Η συλλογή στοιχείων για το πρώτο εξάμηνο του 2009 θα πραγματοποιηθεί την περίοδο **Δεκέμβριος 2008 - Ιανουάριος 2009**.

## 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 εταιρειών 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](http://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.

Ο 2<sup>ος</sup> κύκλος (β' εξάμηνο) του 2008 διεξήχθη κατά το χρονικό διάστημα Μαΐου – Ιουνίου 2008. Εστάλησαν περισσότερες από 1900 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, κ.λ.π.

Η διαδικασία συλλογής των αποτελεσμάτων περατώθηκε στις 30 Ιουνίου, ημερομηνία έως την οποία το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο ήταν διαθέσιμο προς συμπλήρωση.

Το τμήμα Εφαρμοσμένης Έρευνας & Καινοτομίας του ALBA Graduate Business School, παρείχε τηλεφωνική υποστήριξη αναφορικά με τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, τη φύση της έρευνας, τεχνικές δυσκολίες αλλά και θέματα προς συζήτηση που σχετίζονται με το αντικείμενό της.

Σε αυτόν τον κύκλο συγκεντρώθηκαν έγκυρες απαντήσεις από **227** εταιρίες.

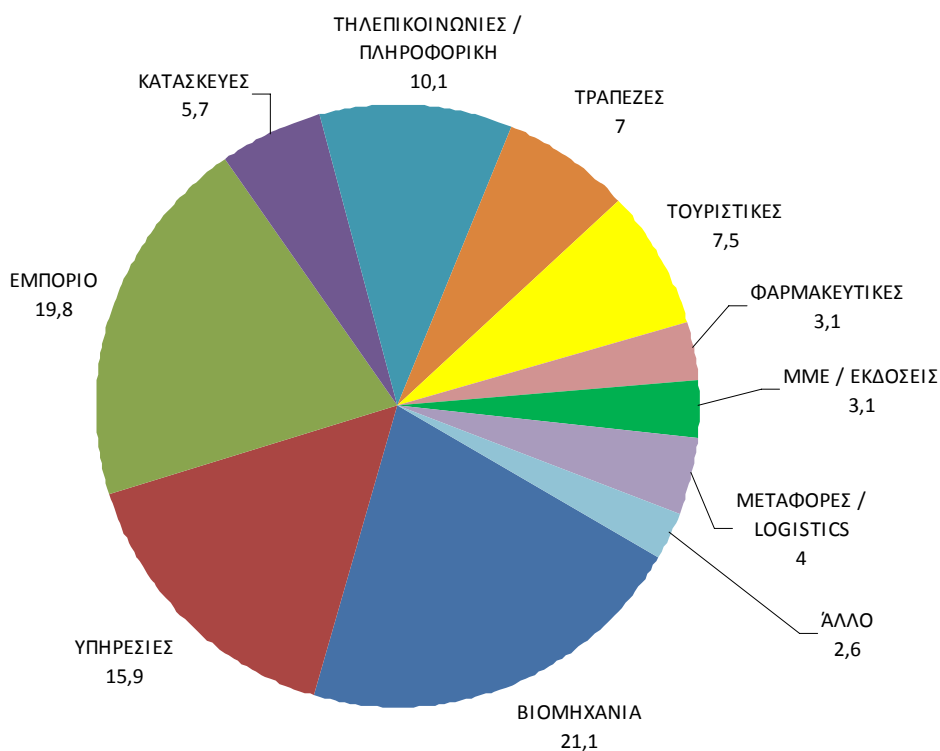
Από το σύνολο των 227 εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα, 65% ήταν ελληνικές ενώ το 35% ήταν πολυεθνικές.

Παρατηρώντας τα σχήματα 1-4 συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει αξιοσημείωτη μεταβολή στα ποσοστά των δημογραφικών που αφορούν στους κλάδους των συμμετεχόντων εταιριών σε σχέση με το περασμένο εξάμηνο. Το 10% του δείγματος είναι εταιρίες που ανήκουν στον κλάδο τηλεπικοινωνιών και πληροφορικής, το 21% είναι επιχειρήσεις από τον κλάδο της βιομηχανίας, το 16% δραστηριοποιούνται στον κλάδο της παροχής υπηρεσιών, ενώ περίπου 20% είναι και το ποσοστό των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στον κλάδο του εμπορίου. Στο δεύτερο αυτό εξάμηνο της έρευνας για το 2008 συμμετέχουν επίσης τράπεζες σε ποσοστό 7%, εταιρίες του κλάδου των κατασκευών σε ποσοστό περίπου 6%, τουριστικές επιχειρήσεις σε ποσοστό 7,5% του δείγματος, φαρμακευτικές 3%, ενώ το ποσοστό των ΜΜΕ/Εκδόσεων και Μεταφορών ανέρχεται στο 3% και 4% αντίστοιχα.

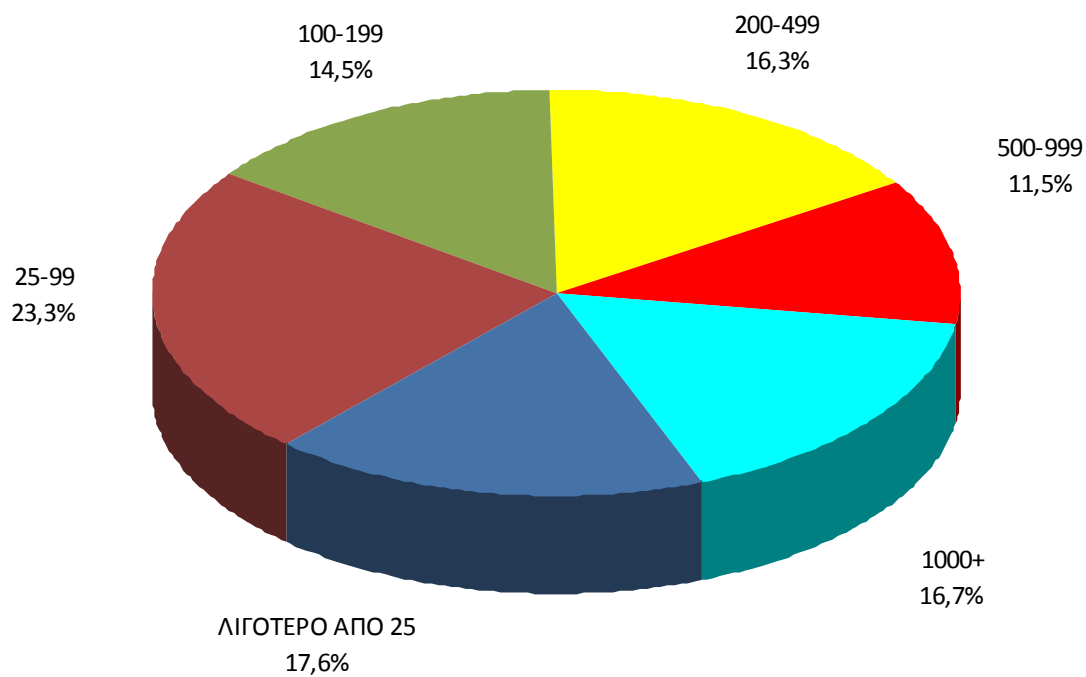
Το 93% των επιχειρήσεων του δείγματος είναι ιδιωτικές. Το 80% των εταιριών του δείγματος εδρεύουν στην Αττική ενώ το ποσοστό που υπολείπεται προέρχεται από ολόκληρη την υπόλοιπη Ελλάδα. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός πως παρ' ότι το ποσοστό των εταιριών που προέρχονται από την Αττική αυξήθηκε σημαντικά έναντι του περασμένου εξαμήνου (74.4%) αναλογιζόμενος κανείς και την αύξηση του δείγματος, η κατανομή των επιχειρήσεων στους αντίστοιχους κλάδους παραμένει σχεδόν απaráλλαχτη.

Αναφορικά με το μέγεθος των επιχειρήσεων που πήραν μέρος στην έρευνα, το 41% είναι εταιρίες με λιγότερους από 100 εργαζομένους, το 16,3% ήταν μεγάλες επιχειρήσεις (200-499 άτομα), και ακολουθούν με ποσοστό 16,7% εταιρίες με προσωπικό άνω των χιλίων εργαζομένων ενώ το ποσοστό των εταιριών με 100-199 άτομα ανέρχεται στο 14,5%.

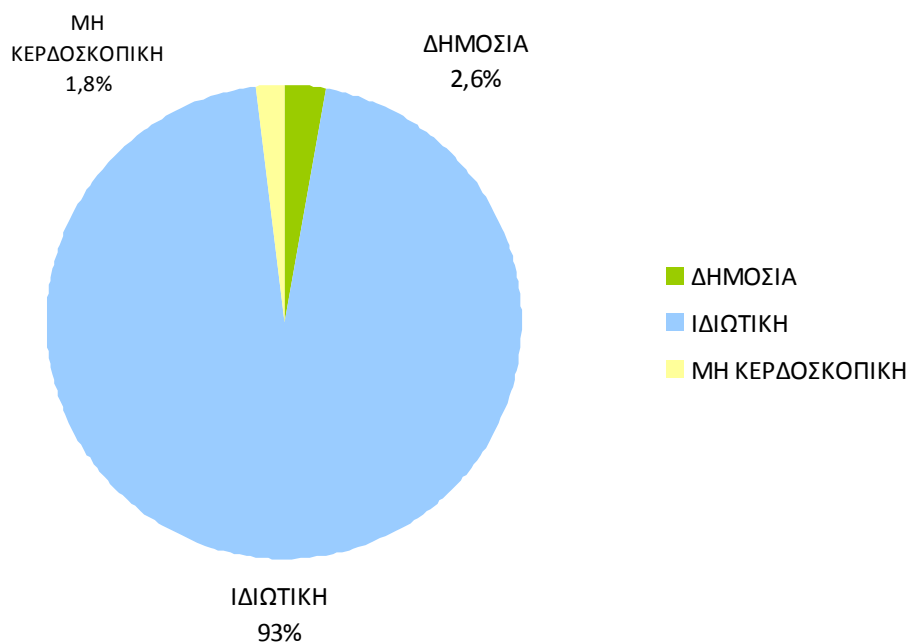




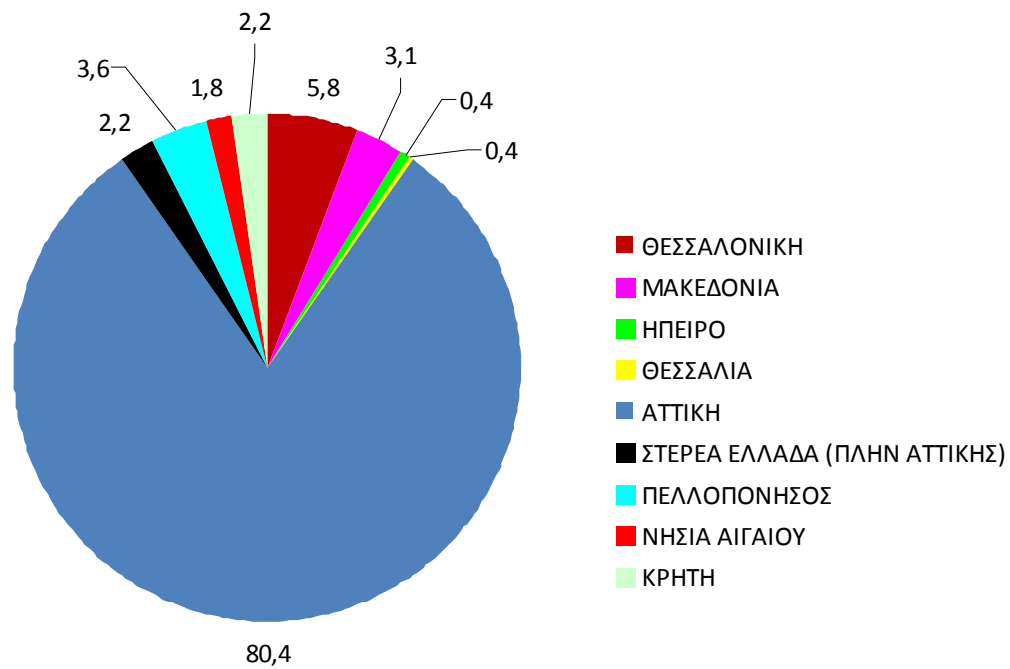
Σχήμα 1 - Κλάδος (%)



Σχήμα 2 - Αριθμός Εργαζομένων

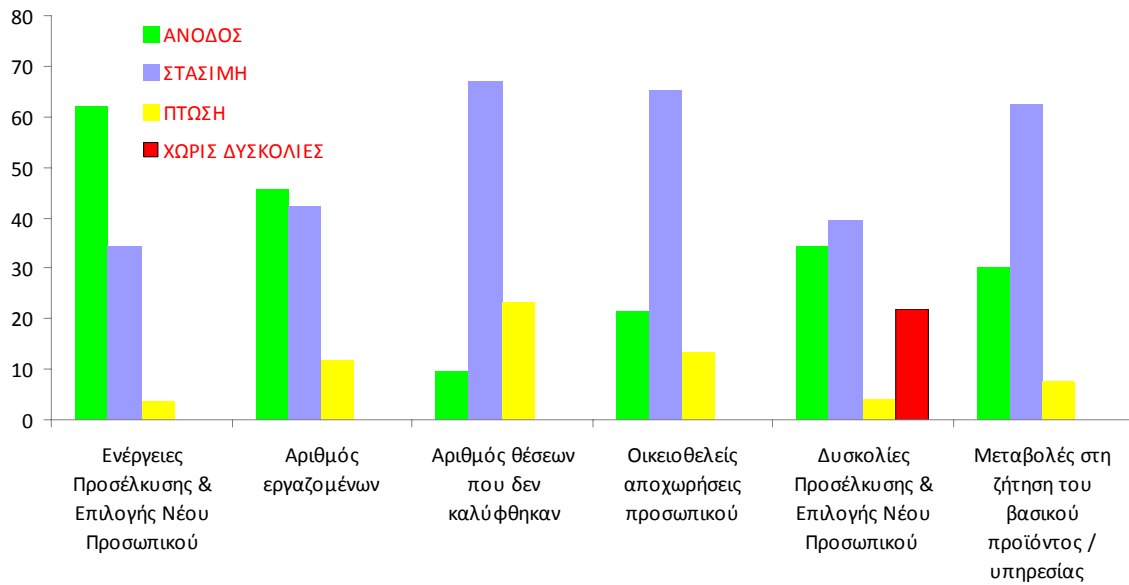


Σχήμα 3 - Είδος Επιχείρησης



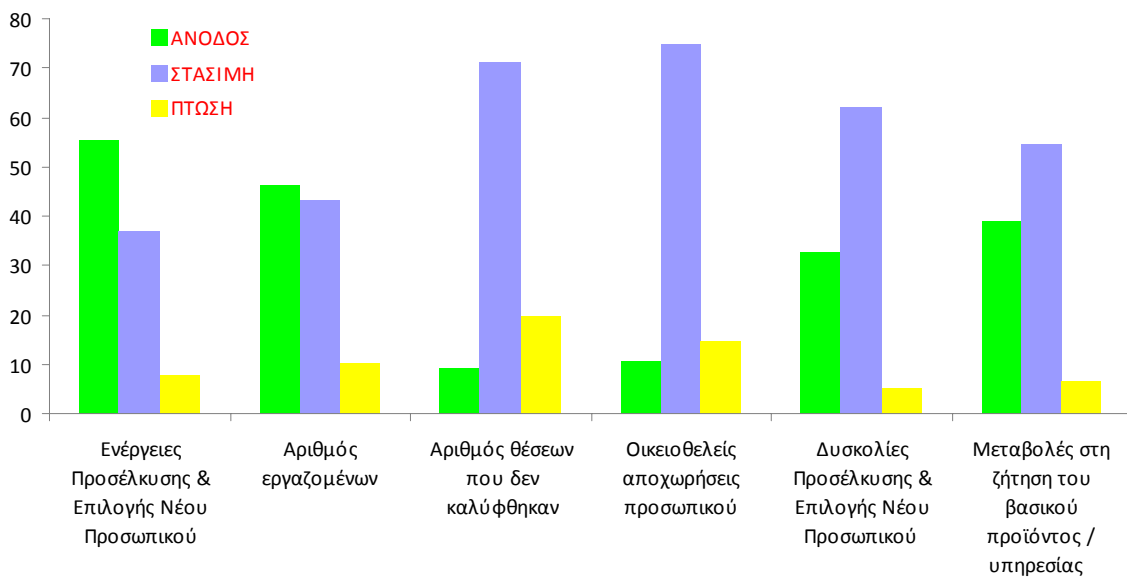
Σχήμα 4 - Γεωγραφική περιοχή (%)

## Γενικές τάσεις

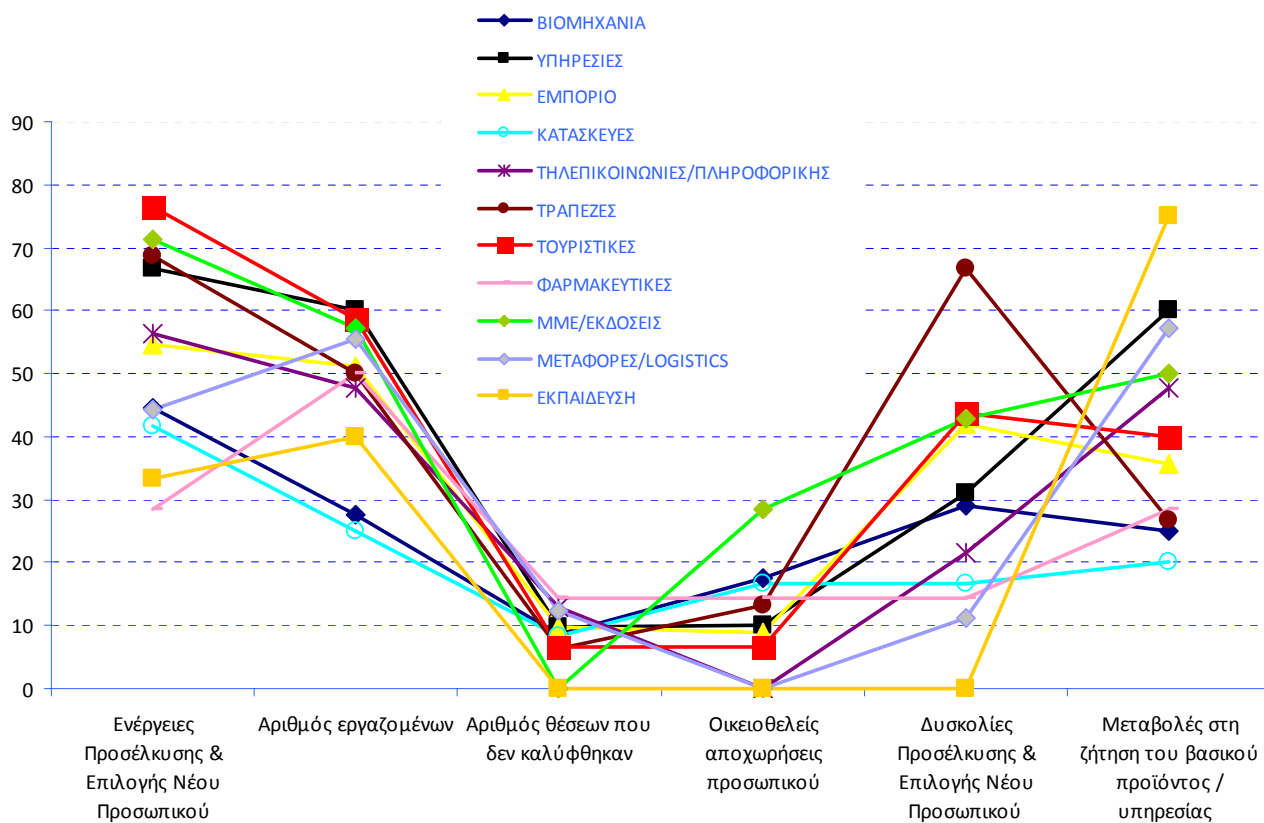


Σχήμα 5 - Οργανωσιακές Τάσεις - Τωρινή Δραστηριότητα

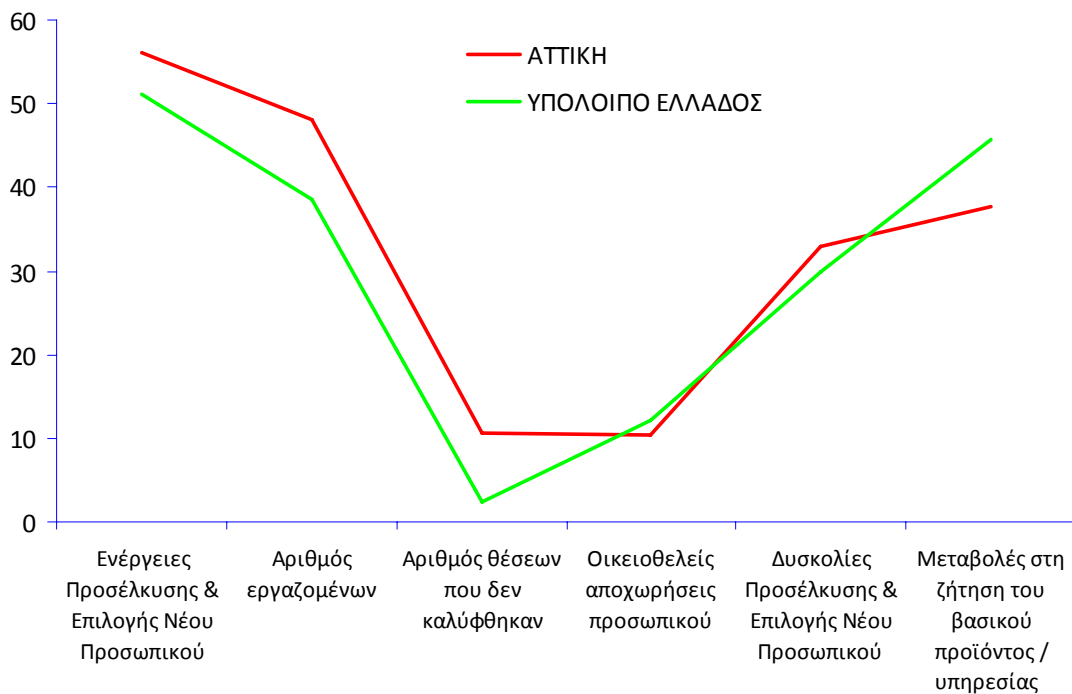
Τα διαγράμματα 5 και 6 καταδεικνύουν στασιμότητα ως επί το πλείστον στις περισσότερες οργανωσιακές τάσεις και μάλιστα σε ποσοστό αυξημένο σε σύγκριση πάντα με το περασμένο εξάμηνο. Οι ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής καθώς και ο αριθμός των εργαζομένων θα αυξηθούν κατά τους επόμενους 6 μήνες, ωστόσο τα ποσοστά είναι αισθητά μειωμένα σε σχέση με τον προηγούμενο κύκλο του 2008.



Σχήμα 6 - Οργανωσιακές Τάσεις - Προσδοκίες για τους επόμενους 6 μήνες



Σχήμα 7α - Προσδοκίες Ανόδου ανά Κλάδο

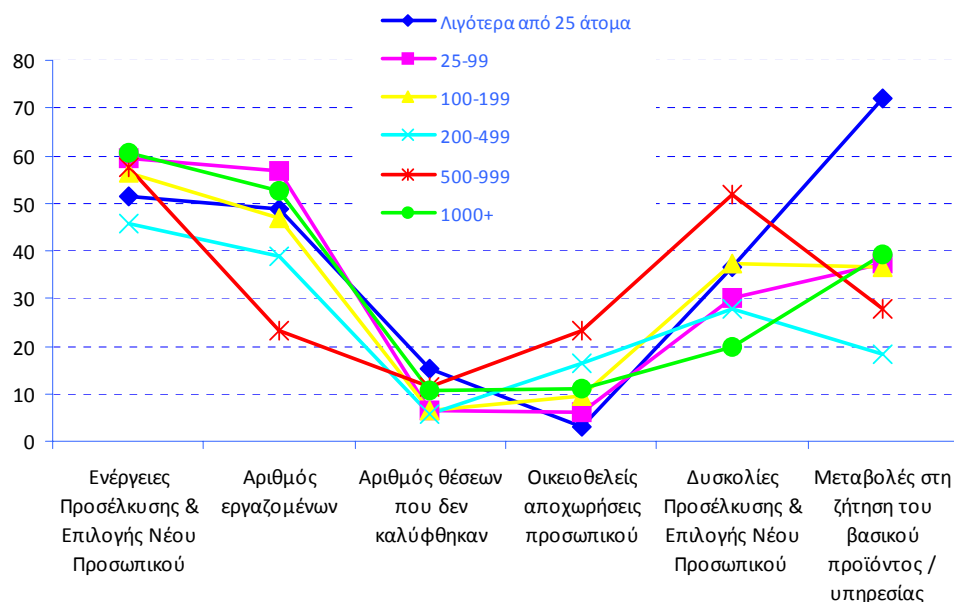


Σχήμα 7β - Προσδοκίες Ανόδου - Αττική / Υπόλοιπο Ελλάδος

Ο κλάδος των **Κατασκευών** εξακολουθεί όπως και το περασμένο εξάμηνο να παρουσιάζει χαμηλά ποσοστά στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής νέου προσωπικού. Παρατηρείται επίσης μείωση στις ίδιες ενέργειες στον **Φαρμακευτικό** κλάδο συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο. Παρατηρείται μια ελαφρά άνοδο στους κλάδους **Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών** στις δυσκολίες που οι επιχειρήσεις θα συναντήσουν κατά τη διαδικασία προσέλκυσης και επιλογής στελεχών. Ο κλάδος του **Τουρισμού** εξακολουθεί να εμφανίζεται ιδιαίτερα αισιόδοξος και αυτό το εξάμηνο, υψηλότερα από όλους τους υπόλοιπους κλάδους σε όλες τις κατηγορίες της έρευνας, και με ακόμη χαμηλότερα ποσοστά αναφορικά με τον αριθμό θέσεων που δεν καλύφθηκαν και τις οικειοθελείς αποχωρήσεις. Ιδιαίτερα μειωμένος παρουσιάζεται ο αριθμός των εργαζομένων για τον κλάδο των **Τραπεζών** συγκριτικά με το περασμένο εξάμηνο, ενώ ταυτόχρονα παρατηρείται μικρή άνοδο των οικειοθελών αποχωρήσεων και σημαντική αύξηση στις δυσκολίες προσέλκυσης (Σχήμα 7α).

Τέλος, δεν παρατηρούνται ιδιαίτερες διαφοροποιήσεις μεταξύ των εταιριών της Αττικής και της υπόλοιπης Ελλάδας (Σχήμα 7β).

Αναλυτική παρουσίαση των οργανωσιακών τάσεων ανά Κλάδο μπορείτε να δείτε στο Παράρτημα (σελ. 27).

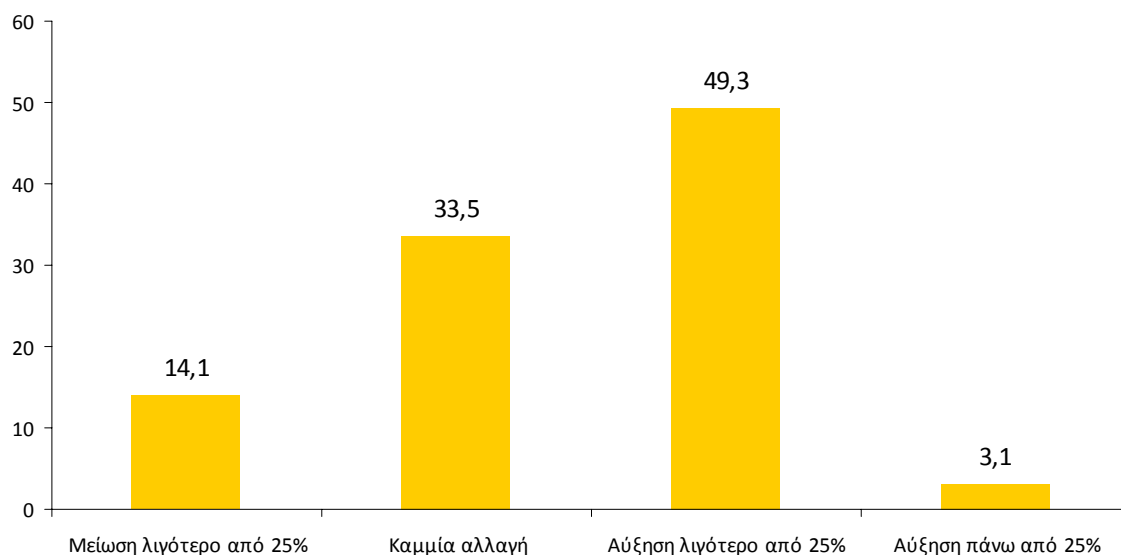


Σχήμα 8 - Προσδοκίες Ανόδου ανά Μέγεθος

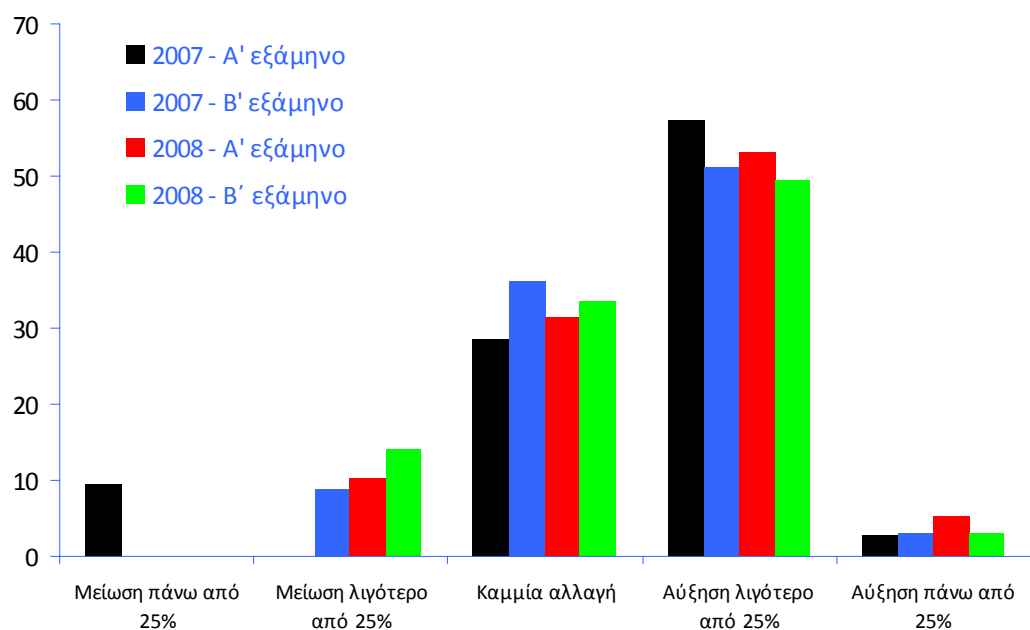
Αναφορικά με την ανάλυση των τάσεων ανά μέγεθος εταιρείας παρατηρούμε τα εξής:

Οι πολύ μεγάλες επιχειρήσεις (άνω των 1000 εργαζομένων) εξακολουθούν να έχουν παρόμοιες τάσεις με το πρώτο εξάμηνο αλλά με αρκετά μειωμένα τα αντίστοιχα ποσοστά τους (πτώση άνω του 10%). Αξιοσημείωτη αύξηση δε εμφανίζουν οι μικρές επιχειρήσεις όσον αφορά τις επερχόμενες μεταβολές στη ζήτηση του βασικού προϊόντος / υπηρεσίας.

Όλες οι επιχειρήσεις προσδοκούν να αυξήσουν τον αριθμό εργαζομένων τους μέσα στους επόμενους μήνες. Ενδιαφέρον ωστόσο προκαλεί το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις μεγέθους 500-999 αναμένουν αύξηση στις δυσκολίες προσέλκυσης και επιλογής σε σύγκριση με το περασμένο εξάμηνο αλλά και σημαντικά μικρότερη μεταβολή στη ζήτηση του βασικού προϊόντος / υπηρεσίας.



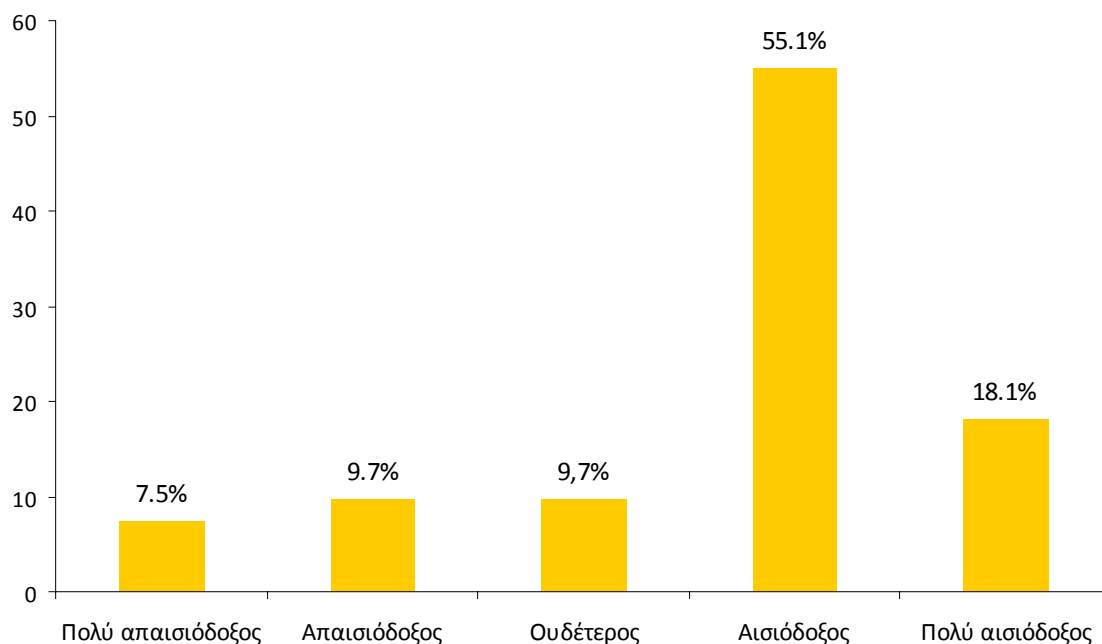
Σχήμα 9α - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων (%)



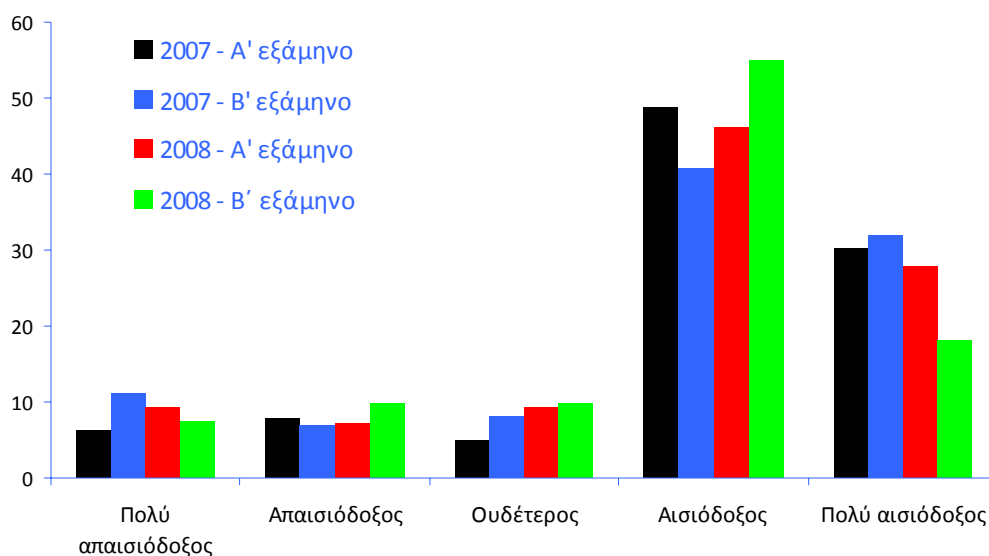
Σχήμα 9β - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων / Συγκριτικά αποτελέσματα

Γενικά, το ποσοστό των επιχειρήσεων το οποίο αναμένει αύξηση στον αριθμό των εργαζομένων (τουλάχιστον 1 άτομο) παραμένει αν και μειωμένο σε σύγκριση με το περασμένο εξάμηνο (κόκκινη στήλη), λίγο πάνω από το 50%.

Παράλληλα, αυξήθηκαν τα ποσοστά των εταιριών που προσδοκούν ο αριθμός των εργαζομένων κατά τους επόμενους 6 μήνες να μειωθεί ή απλά να παραμείνει σταθερός (Σχήμα 9α και 9β).

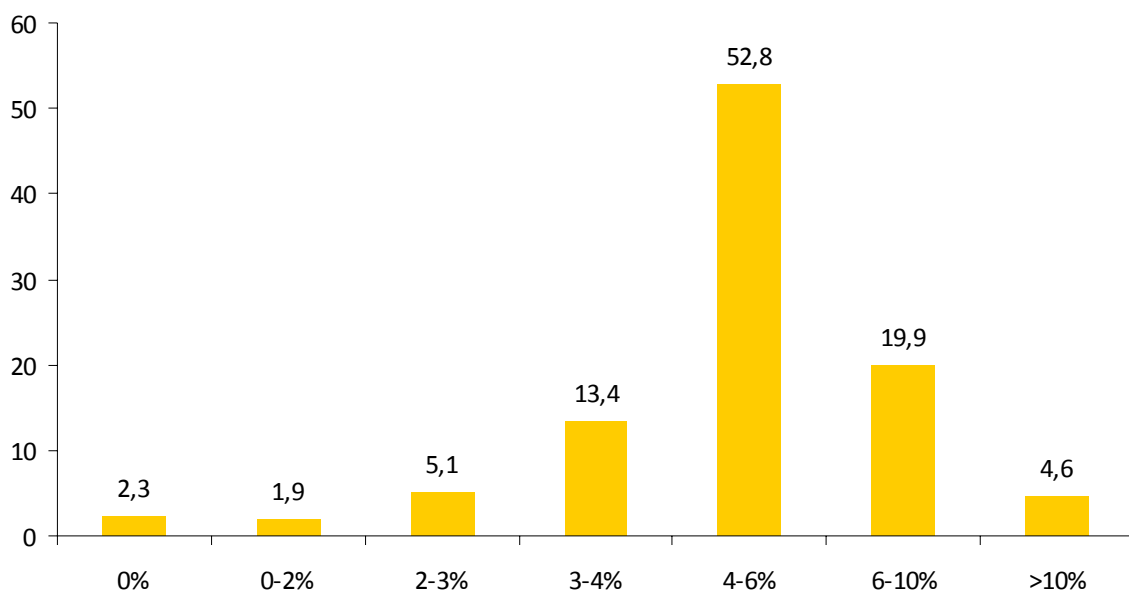


Σχήμα 10α - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης

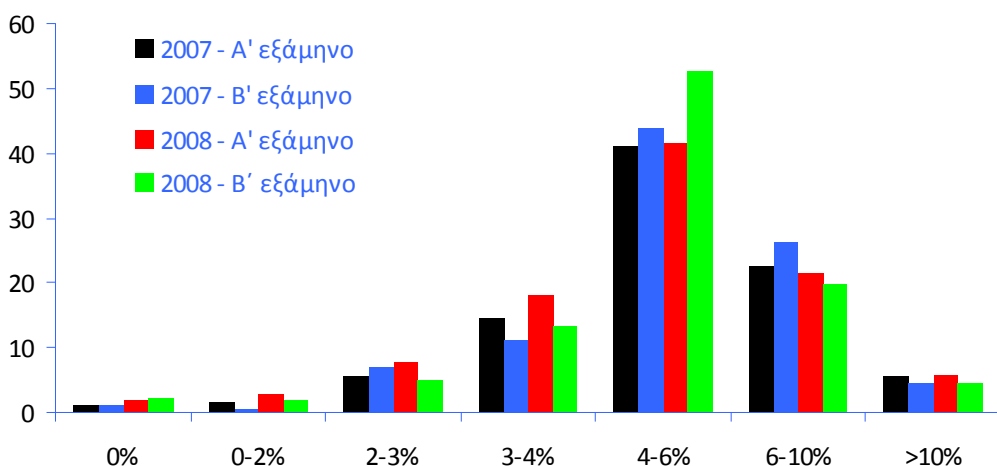


Σχήμα 10β - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης / Συγκριτικά αποτελέσματα

Τα συνολικά επίπεδα παραμένουν σχεδόν αμετάβλητα αφού παρατηρούνται μικρές και αλληλοσυμπληρούμενες διακυμάνσεις, διαμορφώνοντας έτσι ένα κλίμα συγκρατημένης αισιοδοξίας σε σύγκριση πάντα με το περασμένο εξάμηνο (Σχήμα 10α και 10β).



Σχήμα 11α - Ποσοστό Αύξησης Μισθών (πρόβλεψη για τους επόμενους 12 μήνες)



Σχήμα 11β - Ποσοστό Αύξησης Μισθών (πρόβλεψη για τους επόμενους 12 μήνες) / Συγκριτικά αποτελέσματα

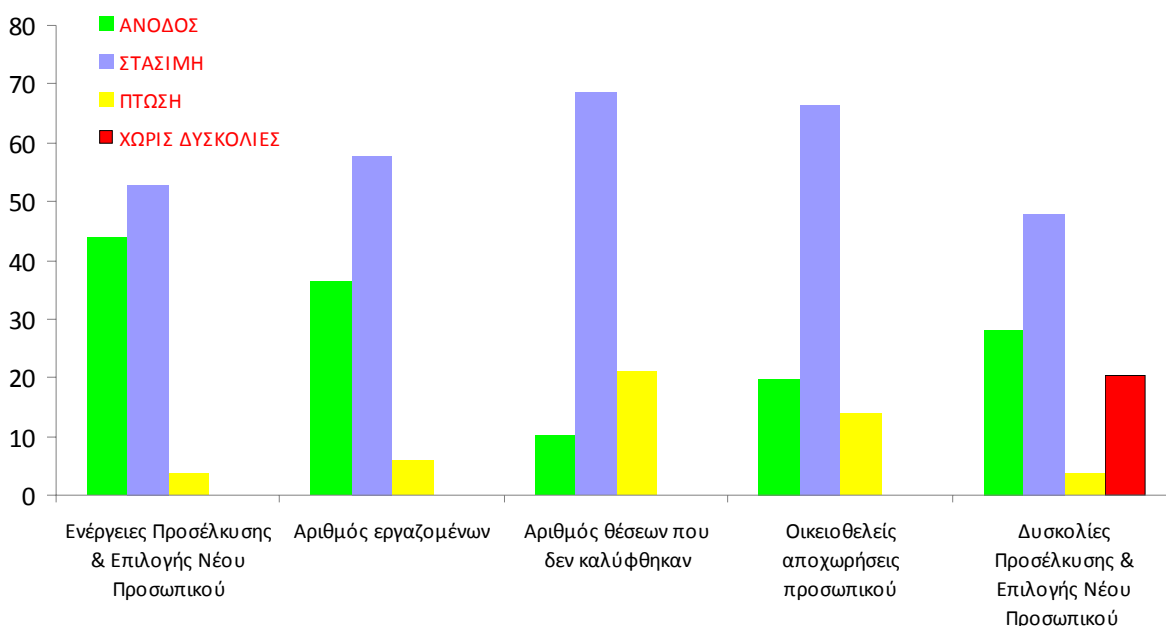
Οι αυξήσεις των μισθών για τον επόμενο χρόνο θα κυμανθούν και πάλι ως επί το πλείστον γύρω από τα ποσοστά αυξήσεων των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

Σημαντική αύξηση της τάξης του 10% συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο παρατηρείται στον αριθμό των εταιριών που σκοπεύουν να δώσουν αυξήσεις γύρω στο 5%.

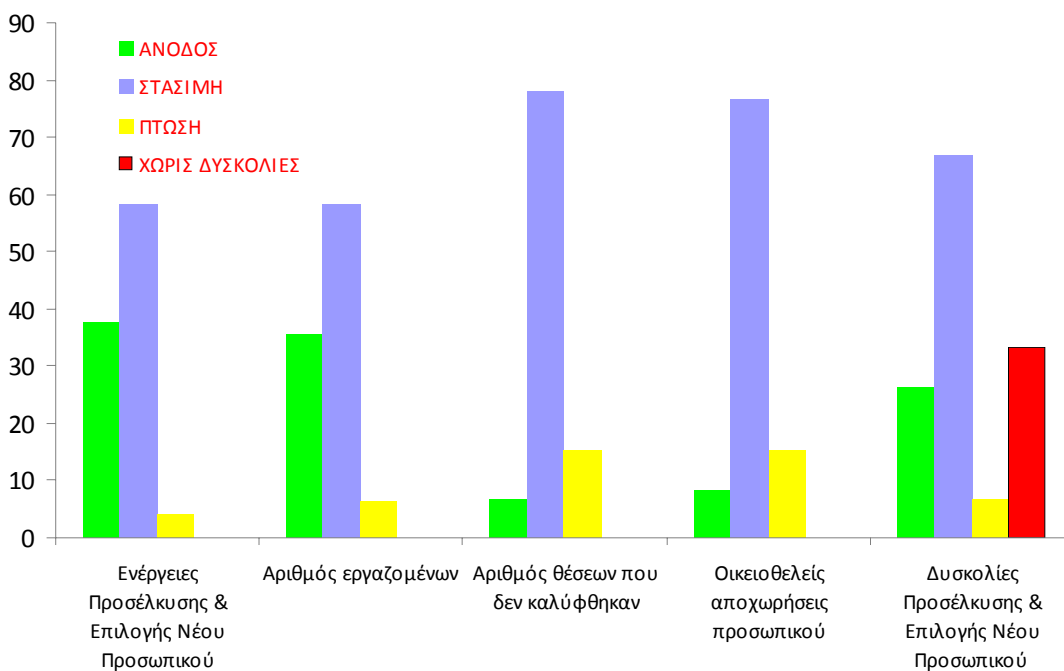
Το ποσοστό των εταιριών του δείγματος που θα δώσει αυξήσεις πέραν των ΣΣΕ μειώθηκε συνολικά κατά 2% (Σχήμα 11α και 11β). Συγχρόνως, το 36% των εταιριών που δραστηριοποιούνται στον τομέα των Τηλεπικοινωνιών και της Πληροφορικής δηλώνει ότι θα προβεί σε αυξήσεις μεγαλύτερες του 6% (βλ. Παράρτημα σελ. 52).



## Αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου Προσωπικού

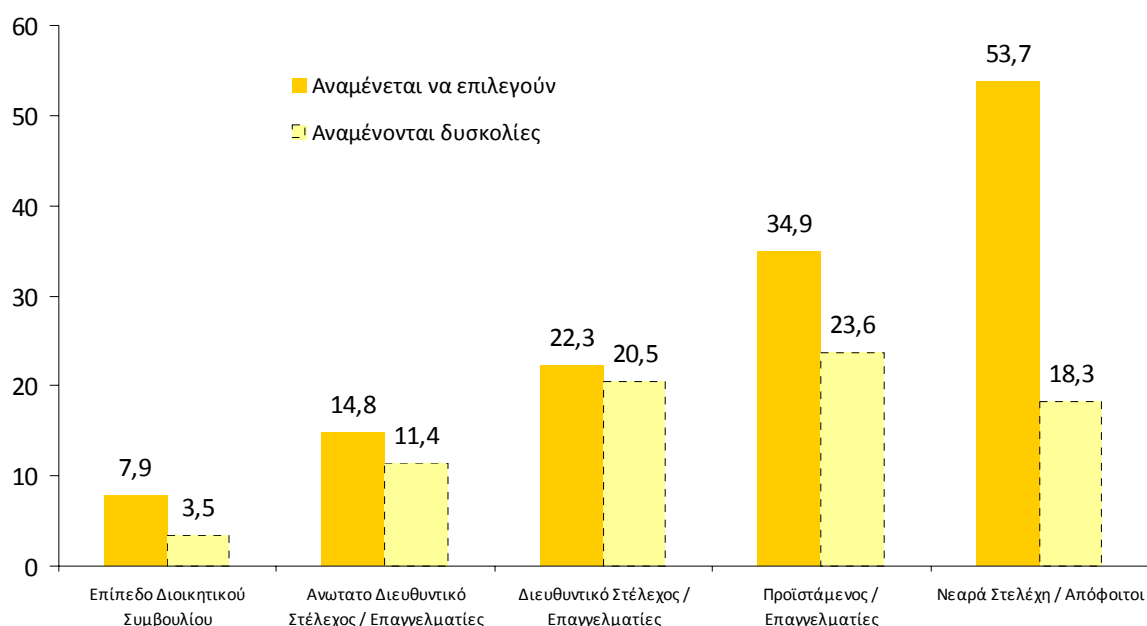


Σχήμα 12 - Τωρινή Δραστηριότητα



Σχήμα 13 - Μελλοντικές Προσδοκίες

Οι προσδοκίες του περασμένου εξαμήνου (Report 1<sup>ου</sup> εξαμήνου 2008) αναφορικά με την αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου προσωπικού επιβεβαιώνονται απόλυτα (Σχήμα 12) με τις εταιρίες να παραμένουν κυρίως στάσιμες σε όλες τις δραστηριότητες, αυξάνοντας ωστόσο τις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής, όχι όμως και τον αριθμό των αντίστοιχων στελεχών. Οι προσδοκίες για το επόμενο εξάμηνο παρουσιάζουν παρόμοια εικόνα με την τωρινή δραστηριότητα με μείωση στις ενέργειες προσέλκυσης και ελαφρώς αυξημένες τις δυσκολίες προσέλκυσης και επιλογής στελεχών.



Σχήμα 14 - Επίπεδα Θέσεων (%)

Το ποσοστό των εταιριών που αναμένεται να επιλέξουν Νεαρά Στελέχη / Απόφοιτους παρουσιάζεται ιδιαίτερα μειωμένο - πάνω από 12 ποσοστιαίες μονάδες - συγκριτικά με το περασμένο εξάμηνο, διατηρώντας ωστόσο την πρώτη θέση στις προτεραιότητες των επιχειρήσεων (53,7%).

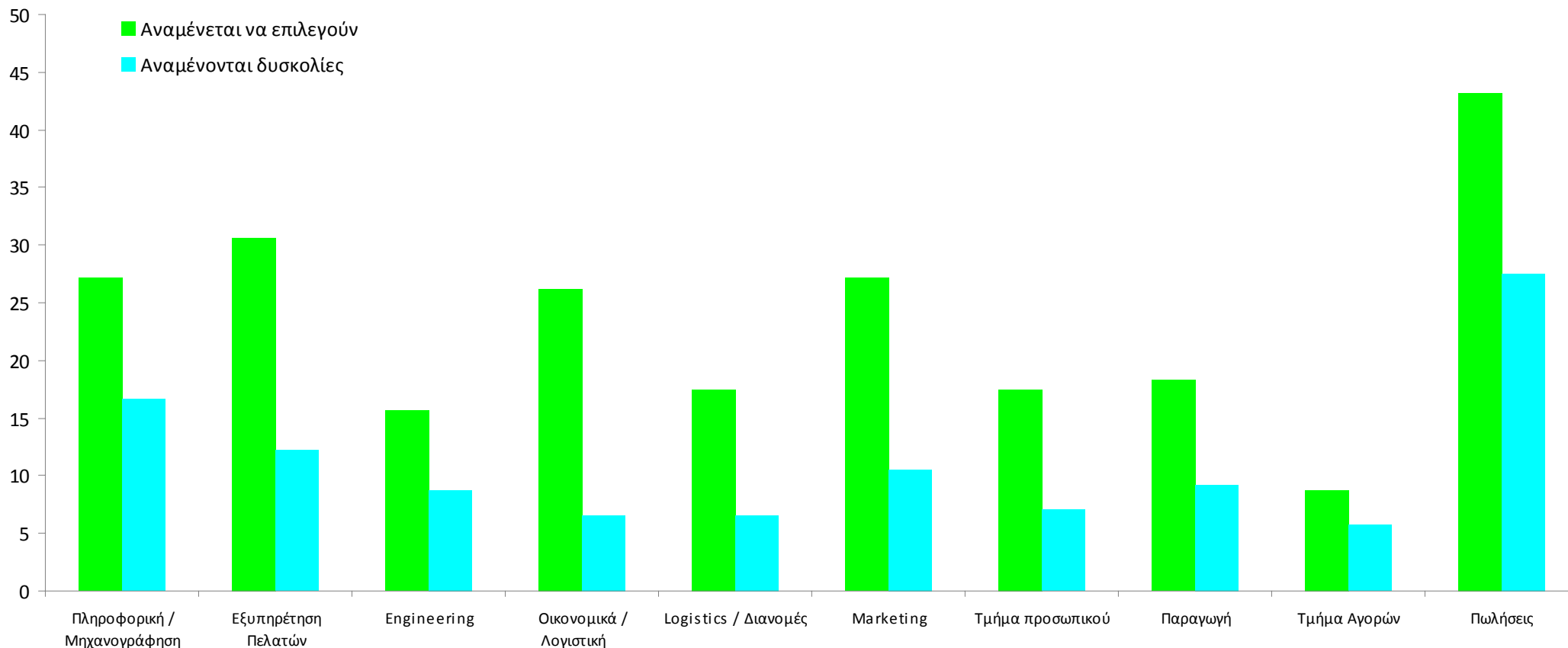
Όλα τα ποσοστά που δηλώνουν την πρόθεση προσλήψεων αναφορικά με όλα τα επίπεδα στελεχών, παρουσιάζουν μείωση.

Οι εταιρίες που θα προσλάβουν προϊστάμενους / επαγγελματίες μειώθηκαν από το 42,7% στο 34,9% για αυτό το εξάμηνο.

Οι εταιρίες που θα προσλάβουν Διευθυντές από το 31,5% μειώθηκαν στο 22,3%.

Αυτοί που θα στοχεύσουν να προσελκύσουν και να προσλάβουν Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη ελαττώθηκαν από το 20,7% στο 14,8% - ενώ τέλος το ποσοστό που αφορά σε προσλήψεις επιπέδου Διοικητικού Συμβουλίου μειώθηκε από το 12,2% στο 7,9%.

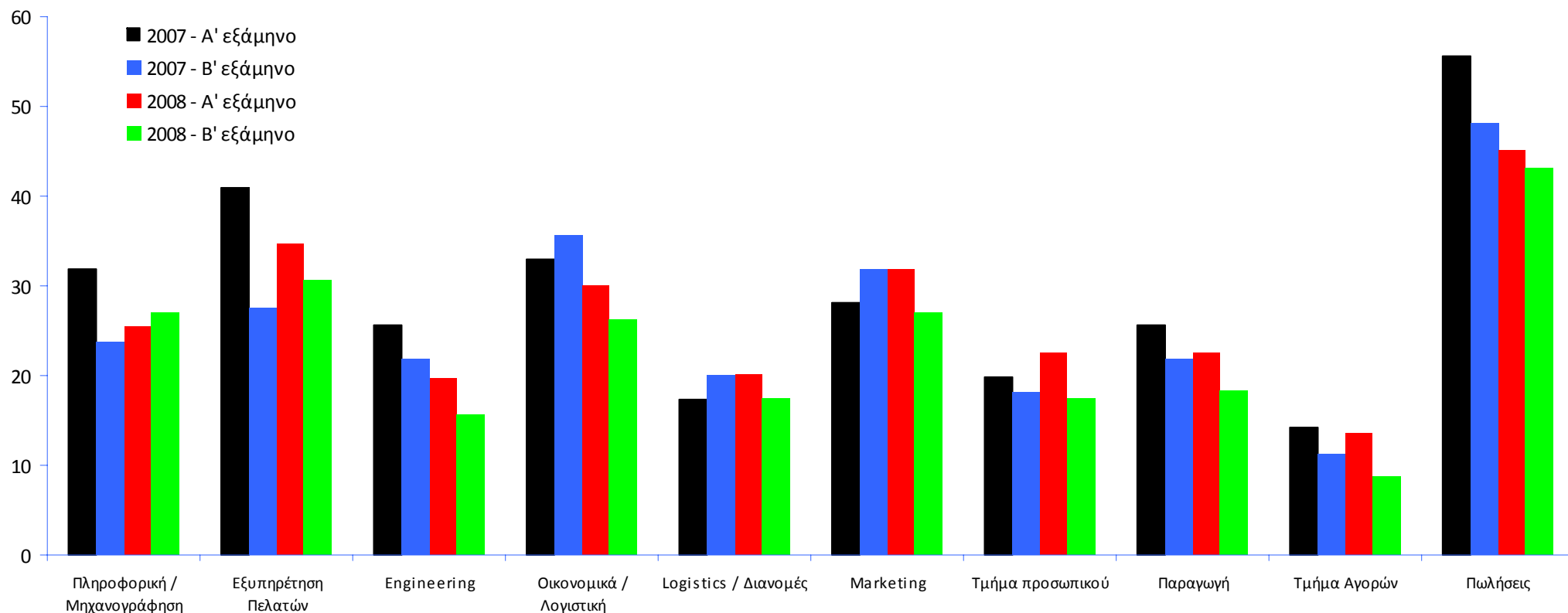
Τα επίπεδα δυσκολιών παρέμειναν ίδια για όλες τις βαθμίδες στελεχών, γεγονός που σημαίνει πως θα πρέπει να αναζητήσουμε λόγους ευρύτερου οικονομικού και κοινωνικού ενδιαφέροντος προκειμένου να εξηγήσουμε τα παραπάνω σημεία.



Σχήμα 15 - Τομείς Απασχόλησης / Τάσεις επόμενου εξαμήνου

Ιδιαίτερα αυξημένη είναι η τάση αναζήτησης στελεχών στον τομέα των Πωλήσεων αλλά και σε αυτόν των Οικονομικών / Λογιστικής καθώς και του Μάρκετινγκ. Παρόμοια τάση διακρίνουμε και για τη στελέχωση των τμημάτων Πληροφορικής και Εξυπηρέτησης Πελατών.

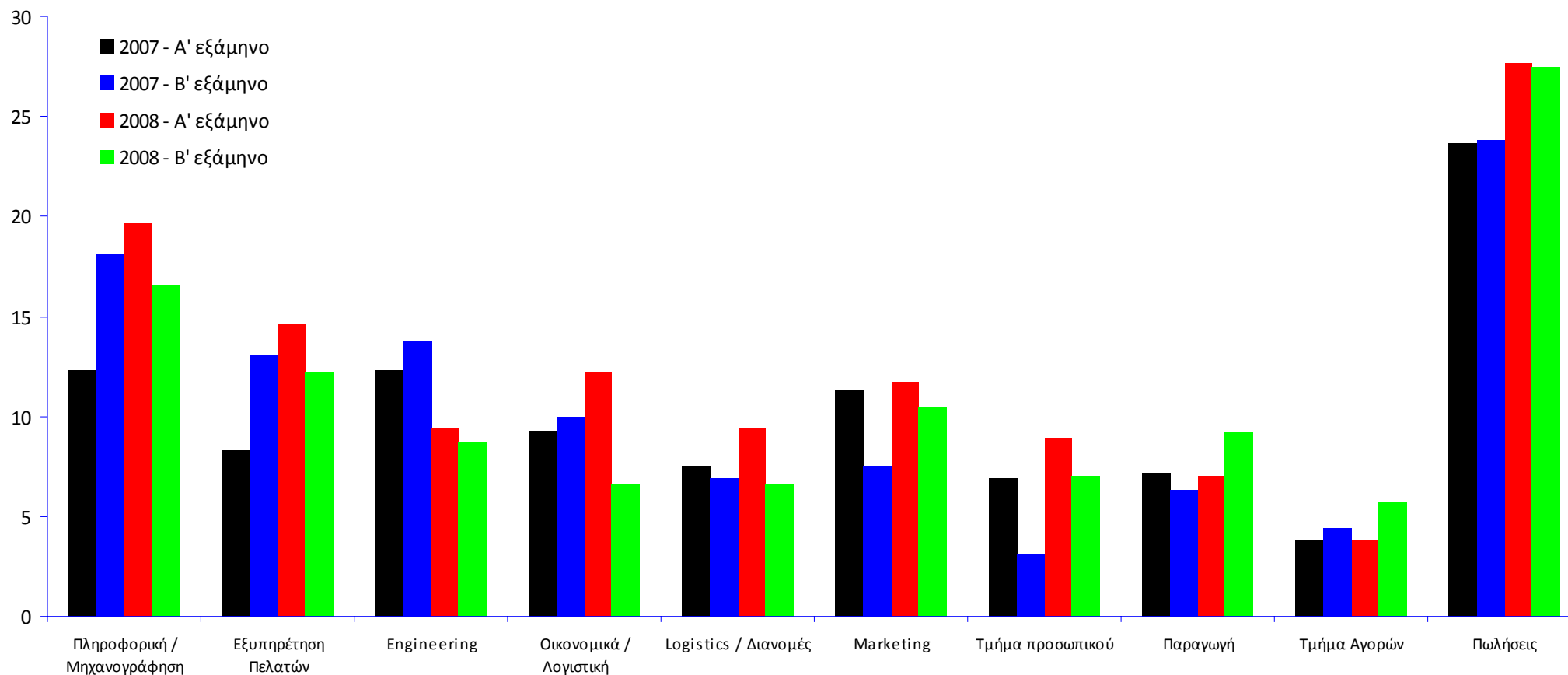
Οι αναμενόμενες δυσκολίες στην προσέλκυση και επιλογή στελεχών παρουσιάζονται ελαφρώς μειωμένες σε σύγκριση με το προηγούμενο εξάμηνο σε όλους τους τομείς, με μόνο αυτές των Πωλήσεων να παραμένουν σταθερά υψηλές στα ίδια ακριβώς ποσοστά.



**Σχήμα 15α - Τομείς Απασχόλησης / Αναμένεται να επιλεγούν (συγκριτικά αποτελέσματα 4 κύκλων)**

Κατά ελάχιστα μειωμένες σε σύγκριση με το περασμένο εξάμηνο εμφανίζονται οι τάσεις αναζήτησης στελεχών στον τομέα των Πωλήσεων αλλά και σε αυτόν των Οικονομικών / Λογιστικής καθώς και του Μάρκετινγκ. Παρόμοιες τάσεις διακρίνουμε και για τη στελέχωση όλων των υπολοίπων τμημάτων πλην της Πληροφορικής, όπου παρατηρείται σταδιακή άνοδο τον τελευταίο χρόνο.

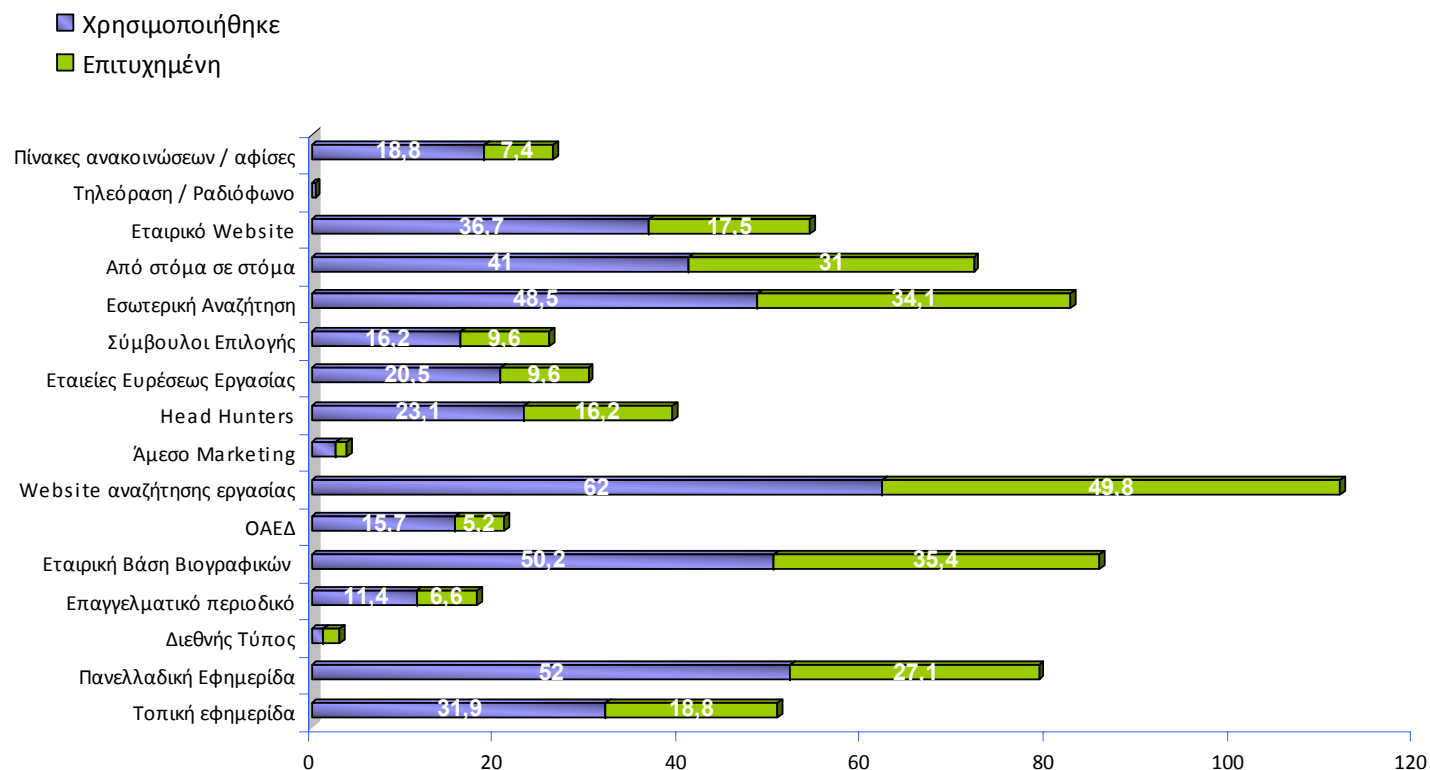
Στους περισσότερους από τους τομείς παρατηρείται η μεγαλύτερη μείωση που έχει σημειωθεί από το πρώτο εξάμηνο του 2007 όπου και ξεκίνησε ο Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας και η αντίστοιχη καταγραφή των τάσεων.



Σχήμα 15β - Τομείς Απασχόλησης / Αναμένονται δυσκολίες (συγκριτικά αποτελέσματα 4 κύκλων)

Οι αναμενόμενες δυσκολίες είναι από λίγο έως αισθητά μειωμένες στους περισσότερους τομείς εκτός από αυτούς της Παραγωγής όπου παρατηρείται η μεγαλύτερη αύξηση και των τμημάτων Αγορών.

Η μεγαλύτερη μείωση στις αναμενόμενες δυσκολίες παρατηρείται στον τομέα των Οικονομικών / Λογιστικής.

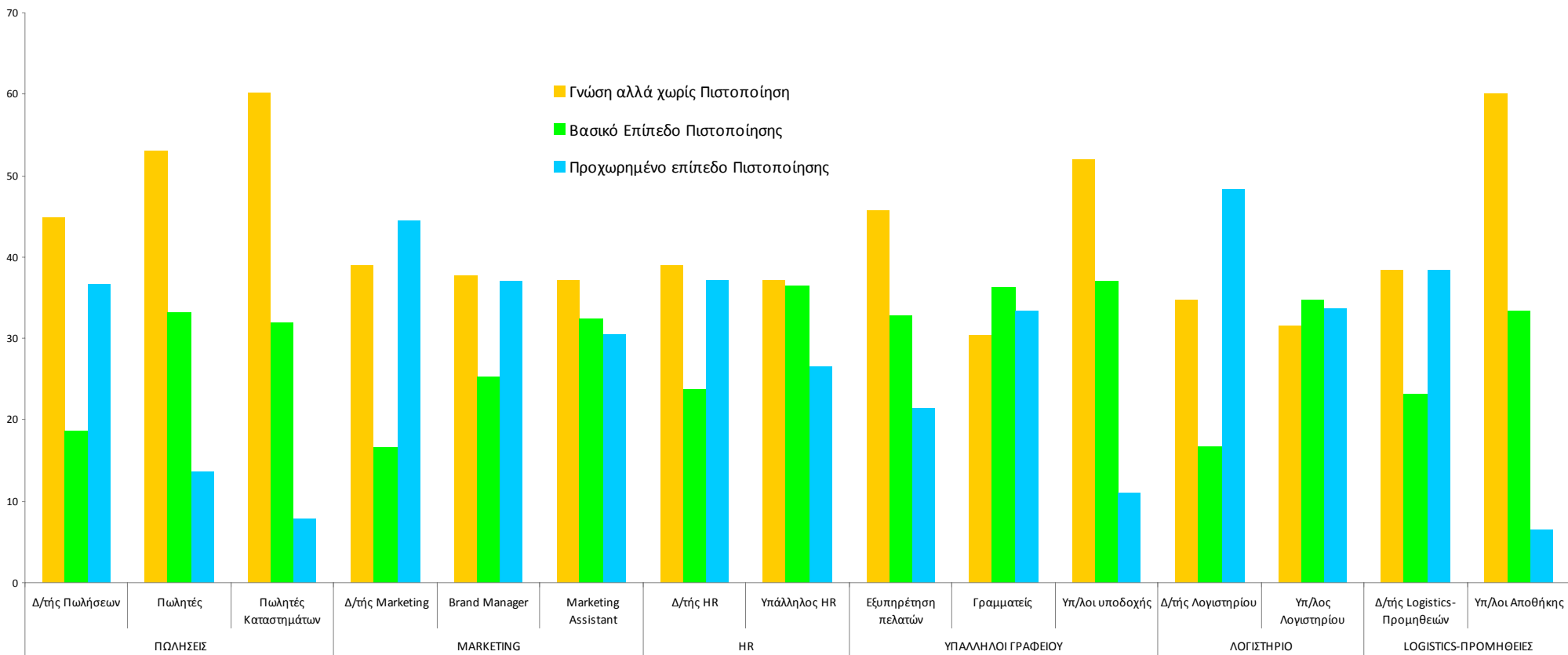


Σχήμα 16 - Μέθοδοι Προσέλκυσης

Όπως παρατηρούμε οι μέθοδοι που παραμένουν εδώ και αρκετό καιρό περισσότερο δημοφιλείς στη διαδικασία της προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού είναι τα website αναζήτησης, οι πανελλαδικές εφημερίδες, οι εταιρικές βάσεις βιογραφικών, η ενδο-εταιρική αναζήτηση για εσωτερική κάλυψη θέσεων καθώς και η μέθοδο αναζήτησης που σχετίζεται με το κοινωνικό περιβάλλον των εργαζομένων (από στόμα σε στόμα).

Σε σύγκριση με το περασμένο εξάμηνο τα web-sites αναζήτησης εργασίας παρουσίασαν αύξηση κατά περίπου 5% ενώ αύξηση της τάξεως του 1,8% έχουν οι εφημερίδες πανελλαδικής κάλυψης. Η εσωτερική αναζήτηση στελεχών δεν απέδωσε τόσο όσο το περασμένο εξάμηνο (40,4%) ενώ μείωση στα ποσοστά επιτυχίας παρουσιάζουν όλες οι μέθοδοι αναζήτησης. Η πιο επιτυχημένη μέθοδος παραμένει τα website αναζήτησης όπου είναι και η πιο δημοφιλής ιδιαίτερα για τους κλάδους της Βιομηχανίας, των Τηλεπικοινωνιών, τις Τράπεζες και τις Φαρμακευτικές (βλ. Παράρτημα σελ. 58).

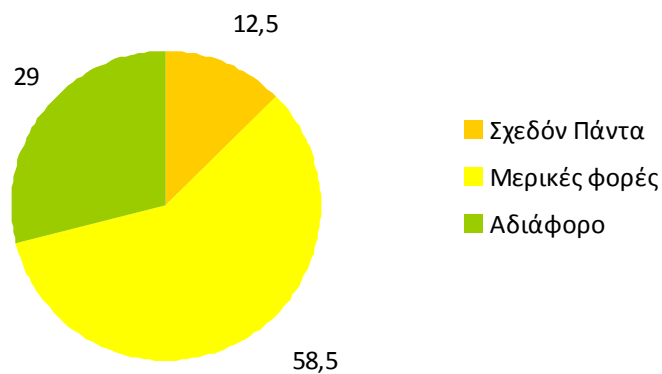




Σχήμα 17 - Επίπεδο Πιστοποίησης στη Γνώση Η/Υ

Αναφορικά με τη γνώση και χρήση Η/Υ απαιτείται βασικό ή προχωρημένο επίπεδο **πιστοποίησης** σχεδόν σε όλες τις ειδικότητες πλην των Διευθυντών Πωλήσεων, των Πωλητών, των Υπαλλήλων Υποδοχής και Αποθήκης και των υπαλλήλων Εξυπηρέτησης Πελατών, όπου είναι επιθυμητή η γνώση χωρίς όμως κάποιου είδους πιστοποίηση.

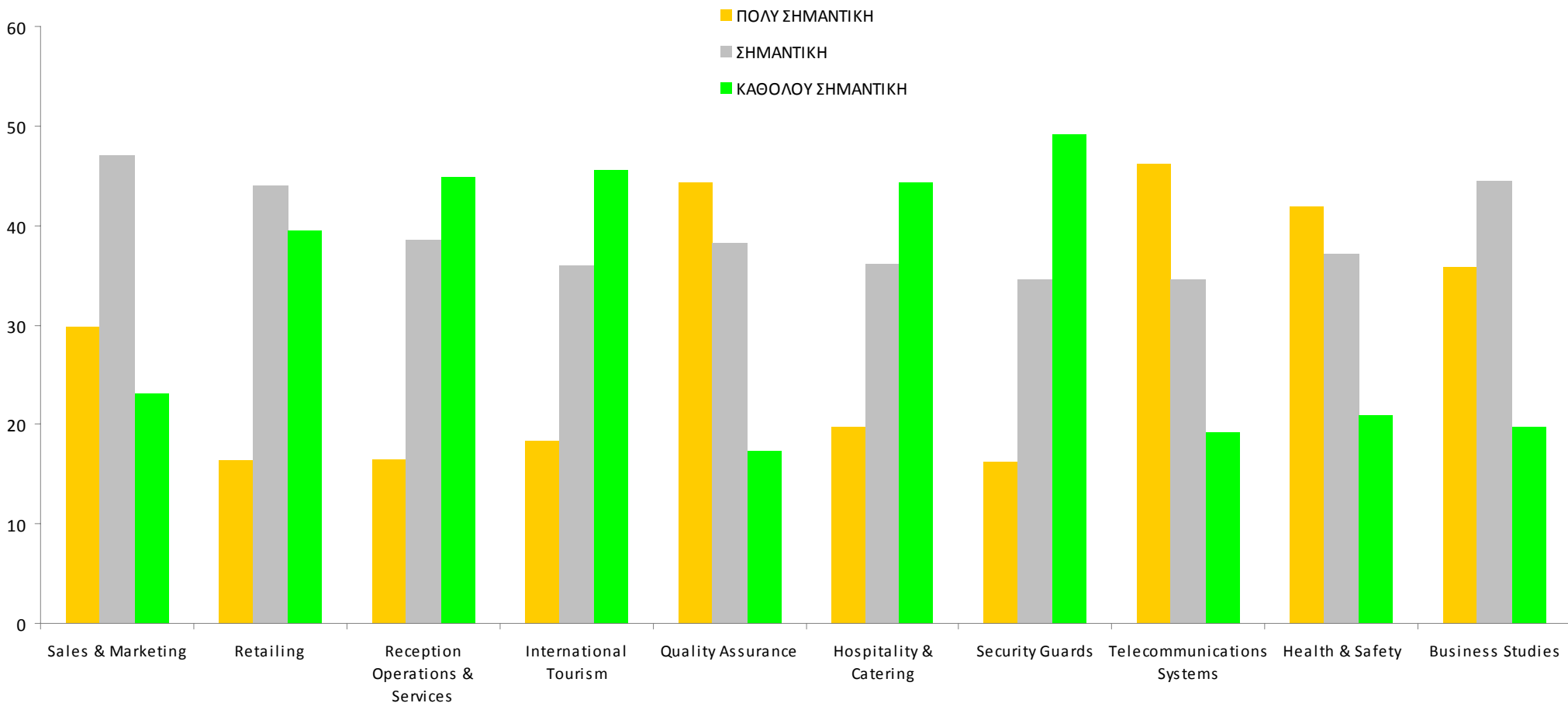




Σχήμα 18 - Σημαντικότητα ύπαρξης Πιστοποίησης της γνώσης και χρήσης Η/Υ στην τελική επιλογή στελεχών (%)

Η πιστοποίηση στη χρήση Η/Υ φαίνεται να κρίνεται απαραίτητη κατά περίπτωση από την πλειοψηφία των εταιριών στο τελικό στάδιο της πρόσληψης υπαλλήλων.

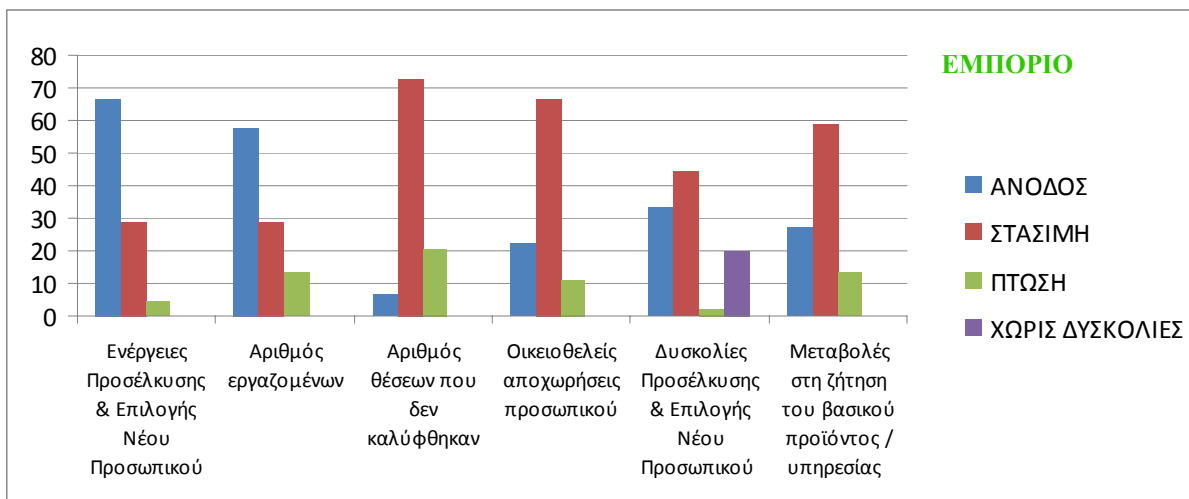
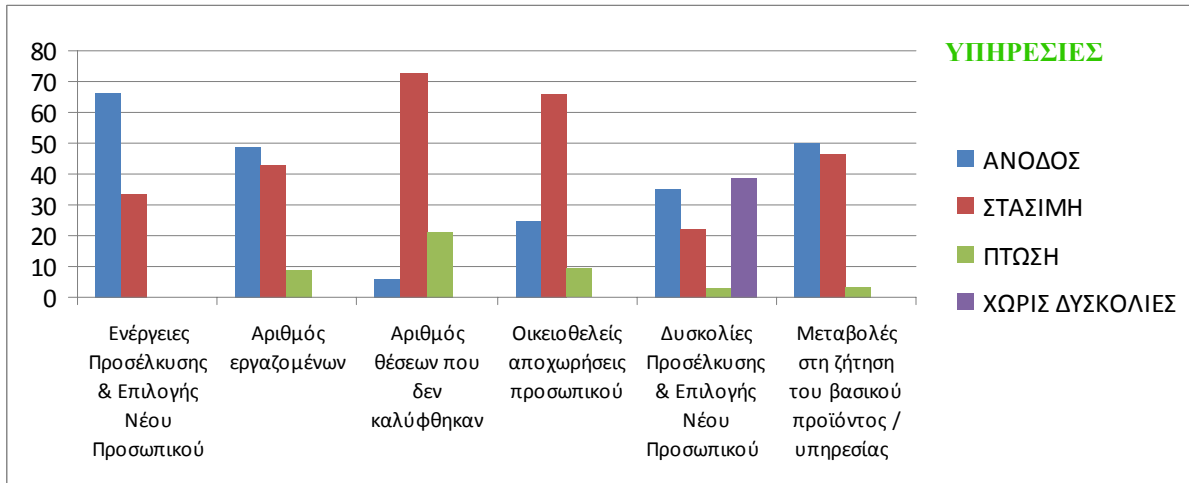
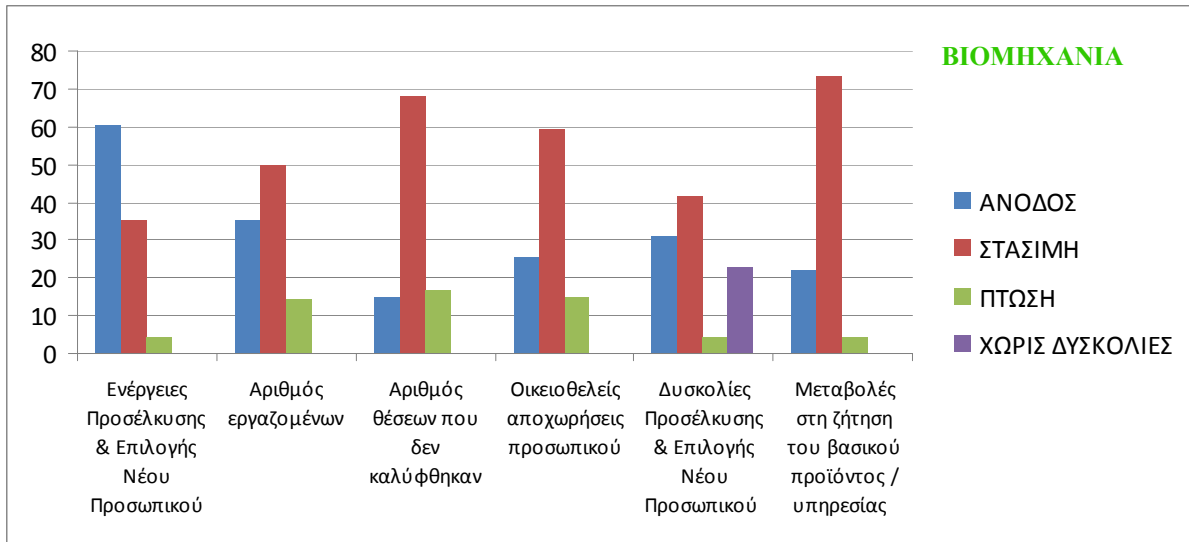
Συγκεκριμένα, το 58,5% κρίνει απαραίτητη την ύπαρξη πιστοποίησης σε κάποιες περιπτώσεις υποψηφίων, ενώ για το 12,5% των εταιριών παίζει καθοριστικό ρόλο στην τελική επιλογή προσωπικού.

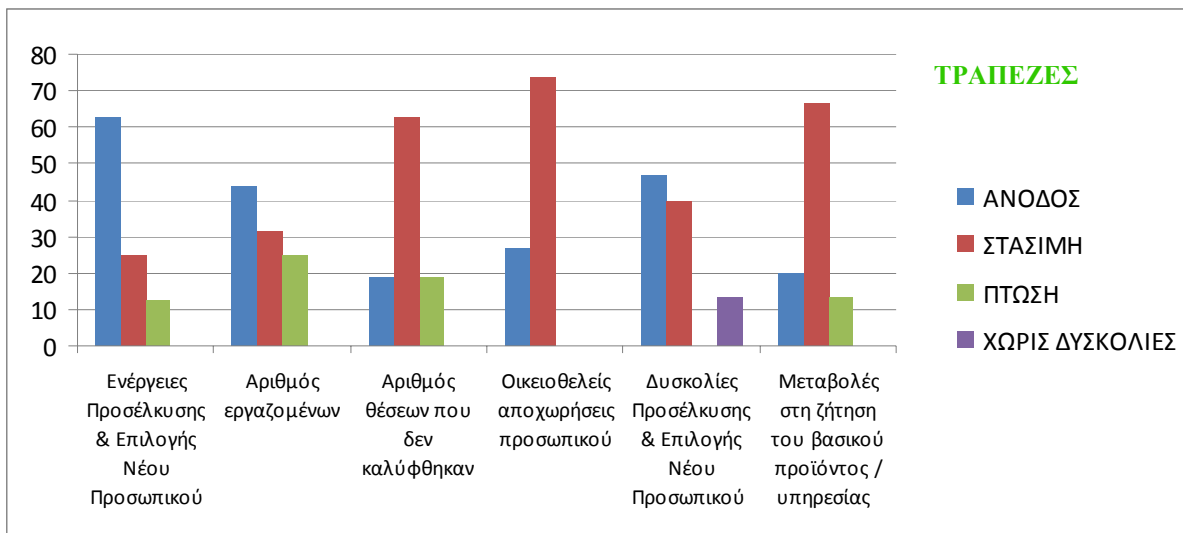
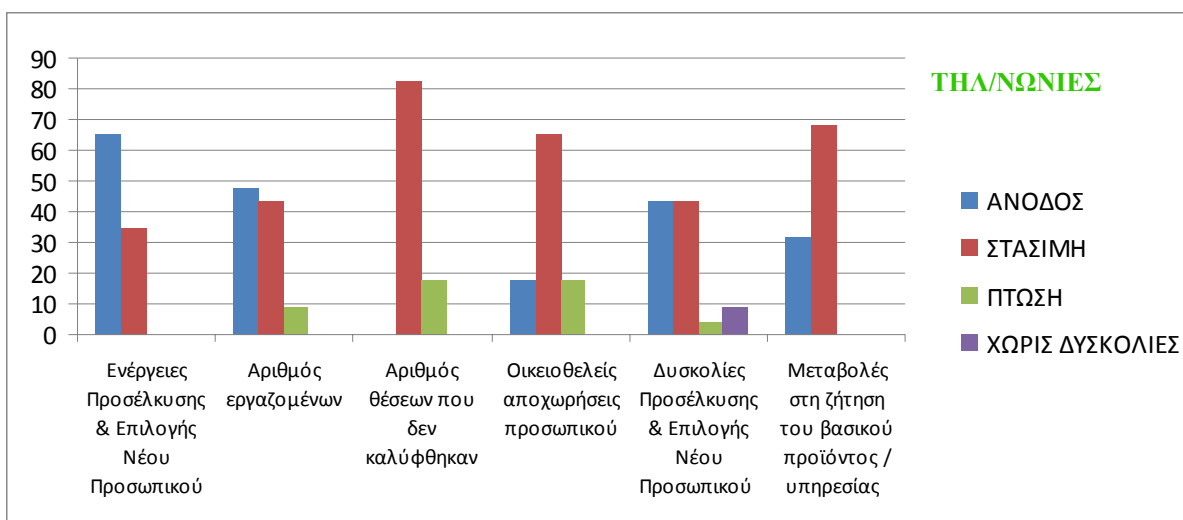
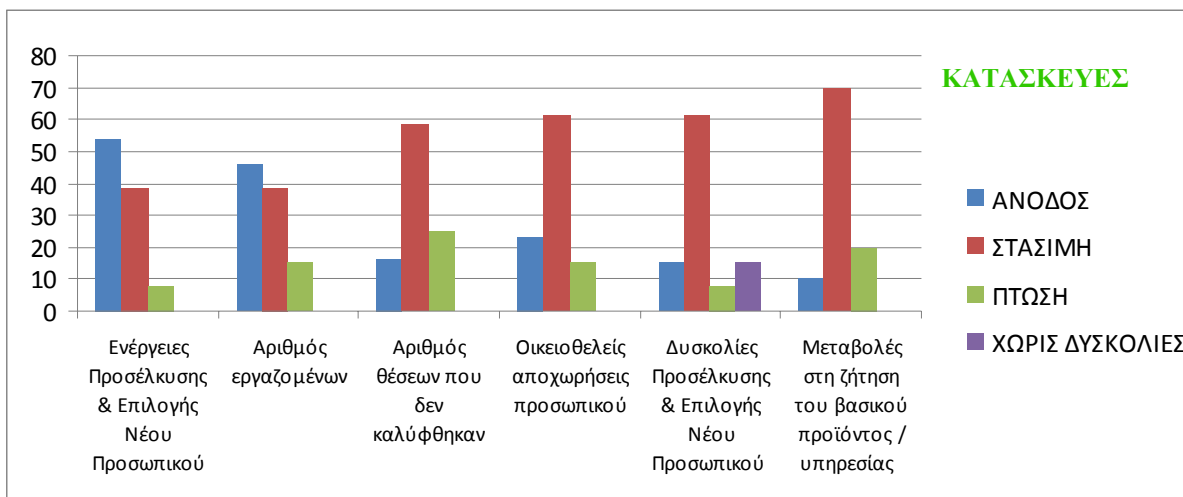


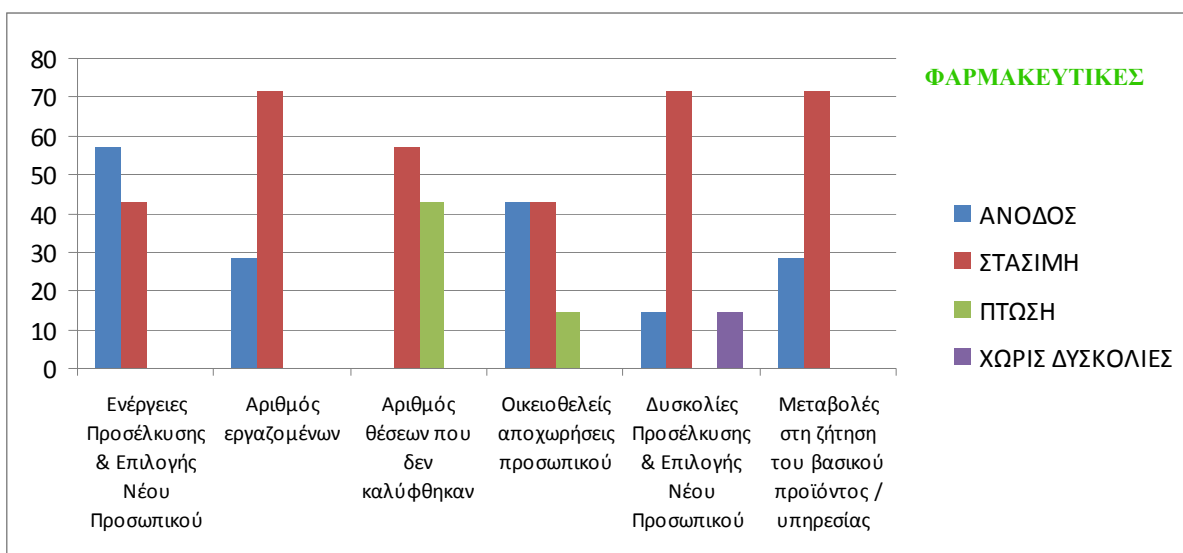
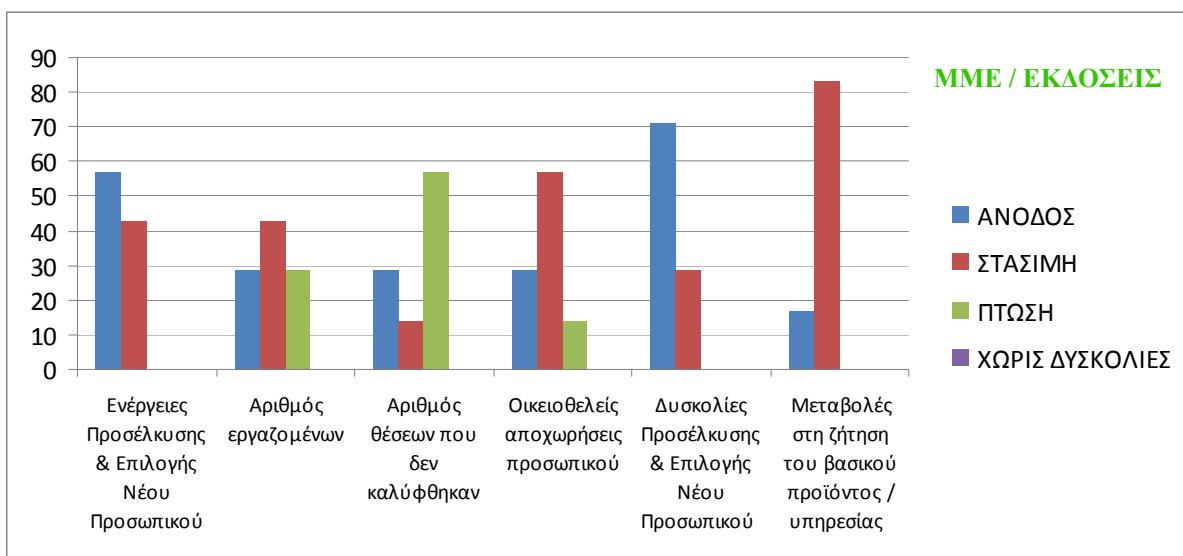
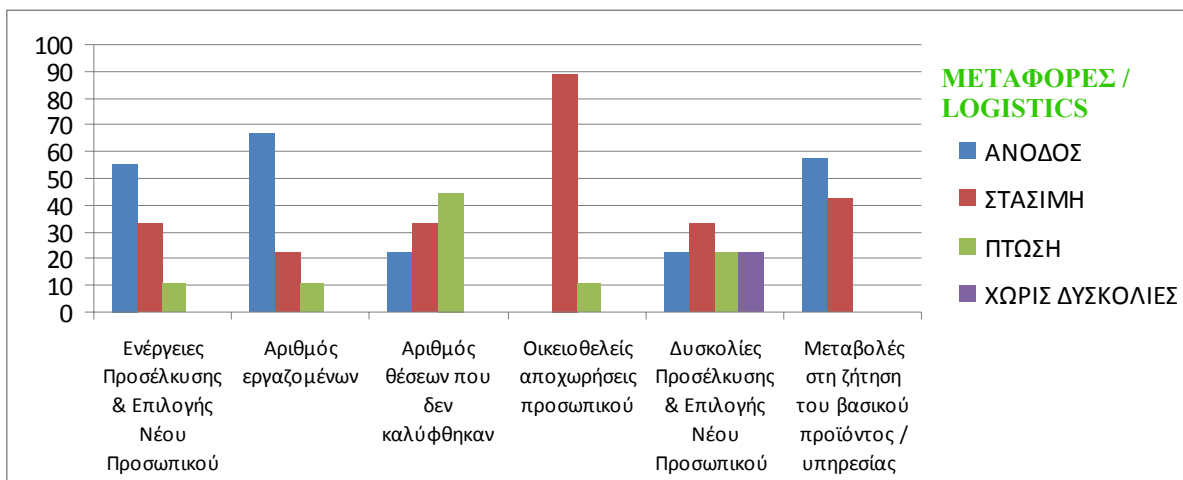
Σχήμα 19 - Ανάγκη ύπαρξης πρόσθετης επαγγελματικής Πιστοποίησης

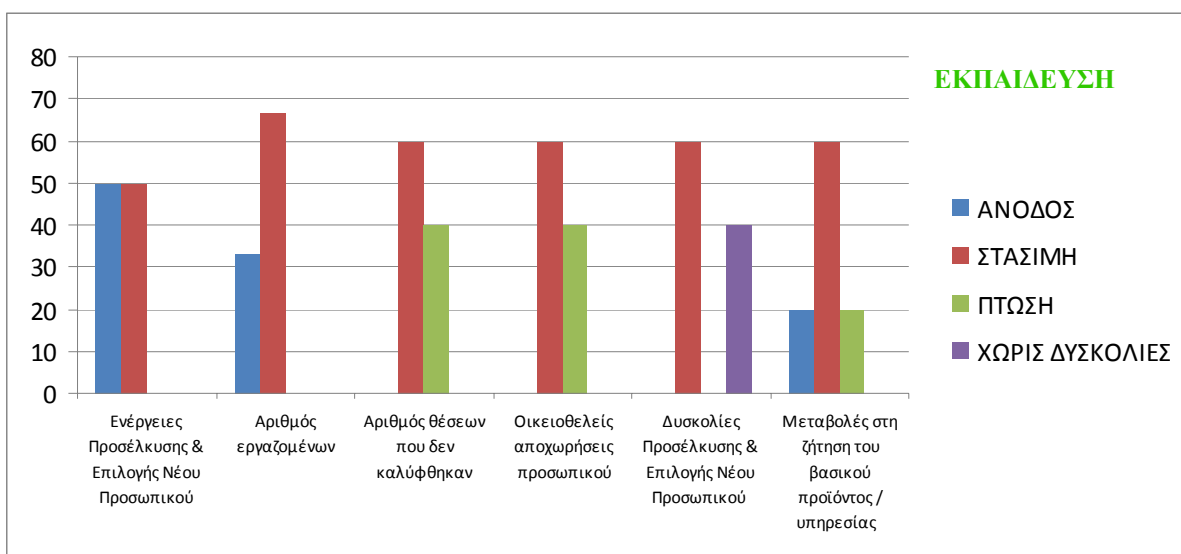
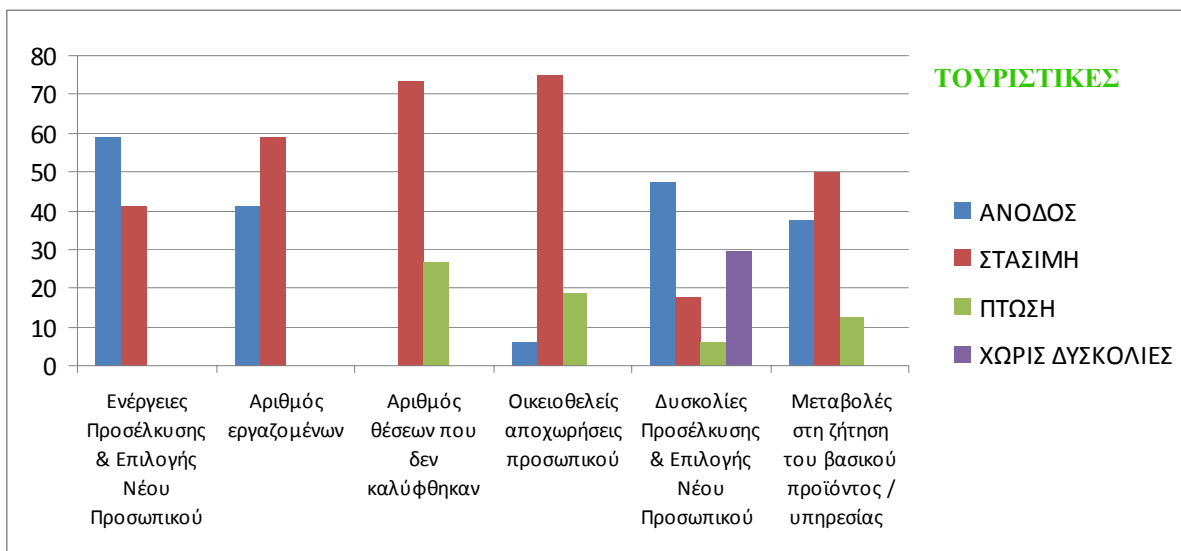
Το σχήμα 19 καταδεικνύει την ανάγκη για επαγγελματική πιστοποίηση σε διάφορες ειδικότητες, ανεξάρτητα από την κατοχή 2βάθμιου, 3βάθμιου ή μεταπτυχιακού τίτλου. Η πλειοψηφία των εταιριών υποστηρίζει ότι είναι σημαντική έως πολύ σημαντική η πρόσθετη πιστοποίηση στον τομέα της Διασφάλισης Ποιότητας, των Τηλεπικοινωνιών, της Υγιεινής και Ασφάλειας, στη Διοίκηση των Επιχειρήσεων και των Πωλήσεων / Μάρκετινγκ.

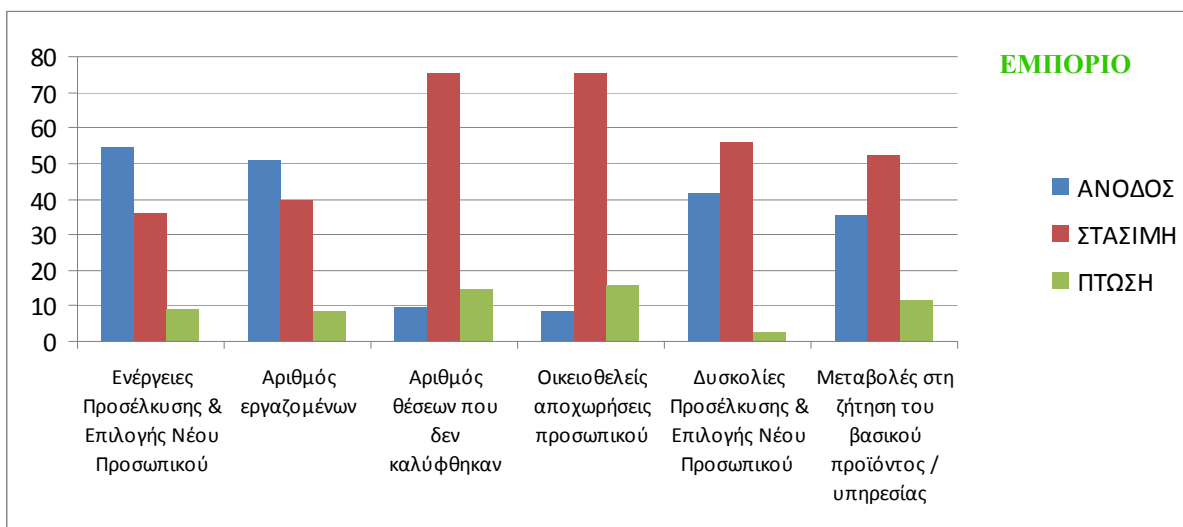
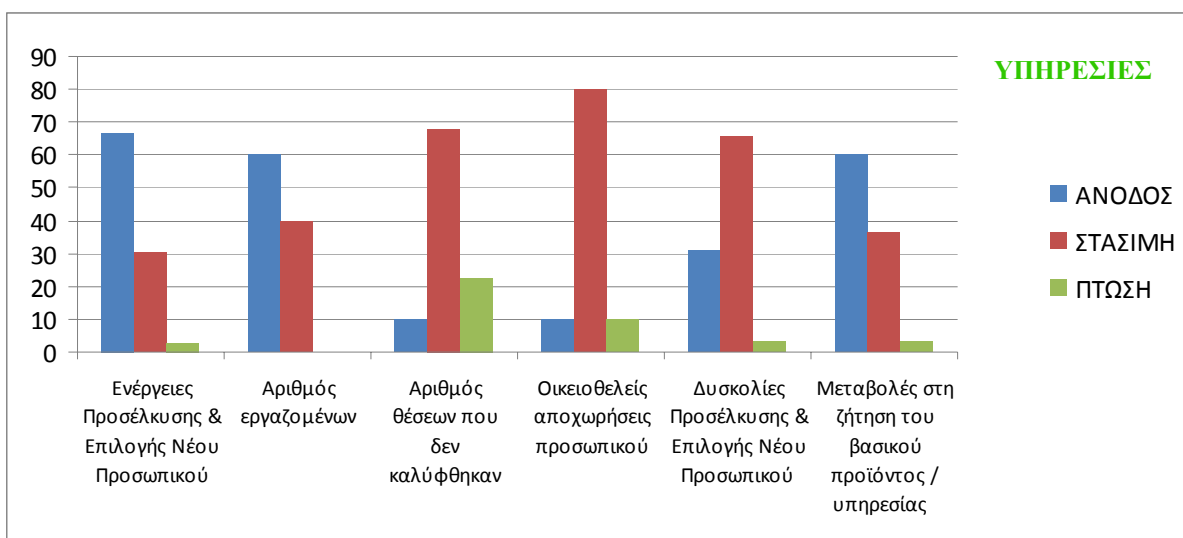
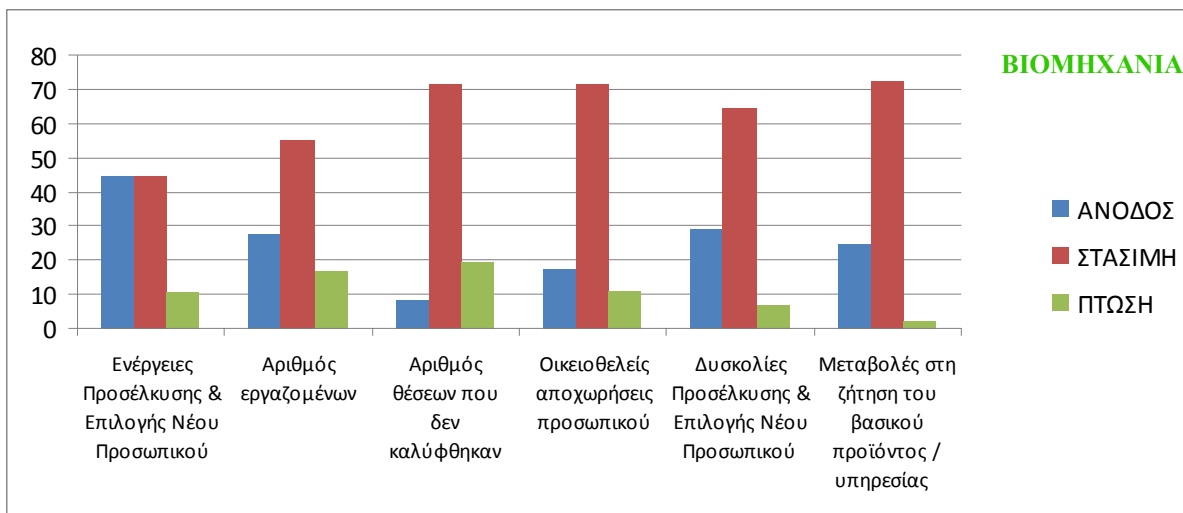




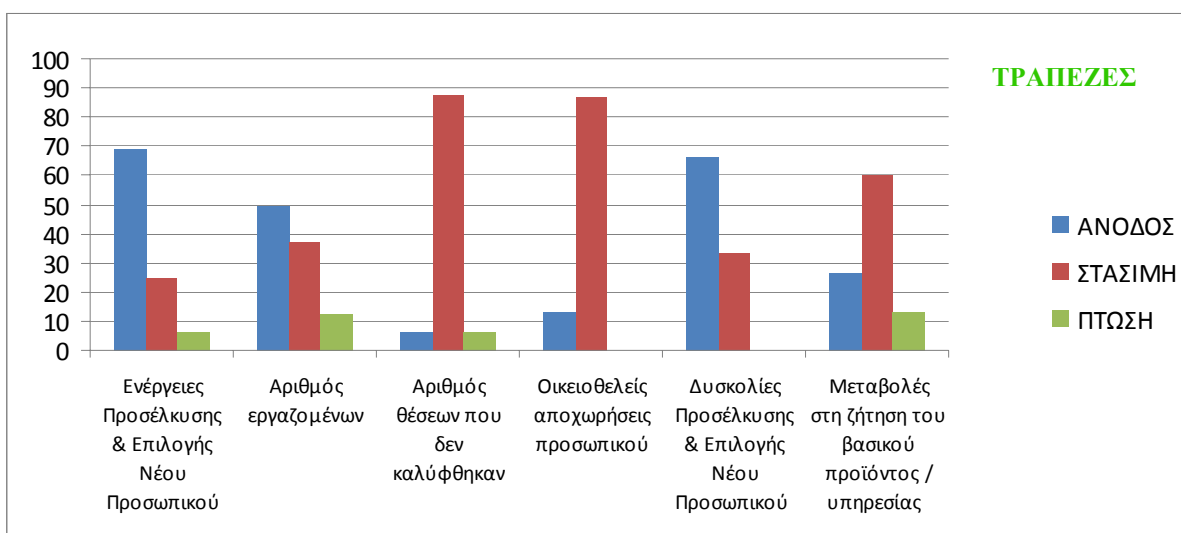
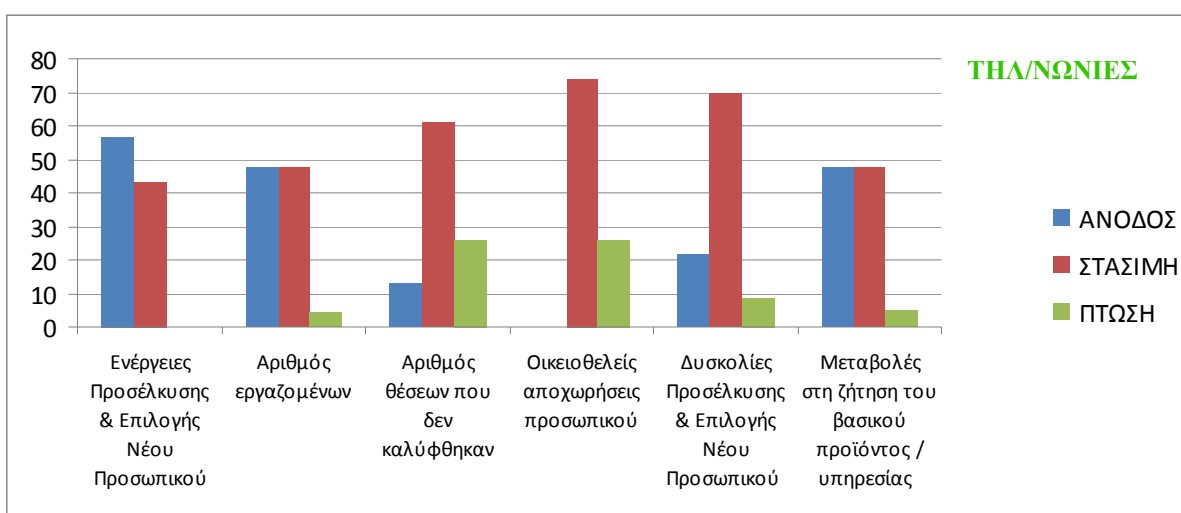
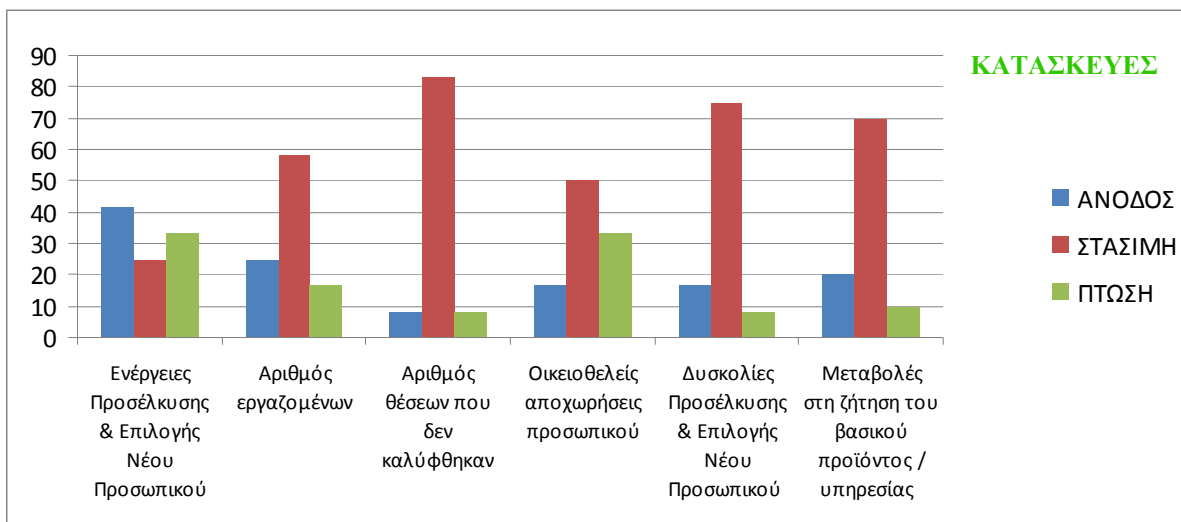


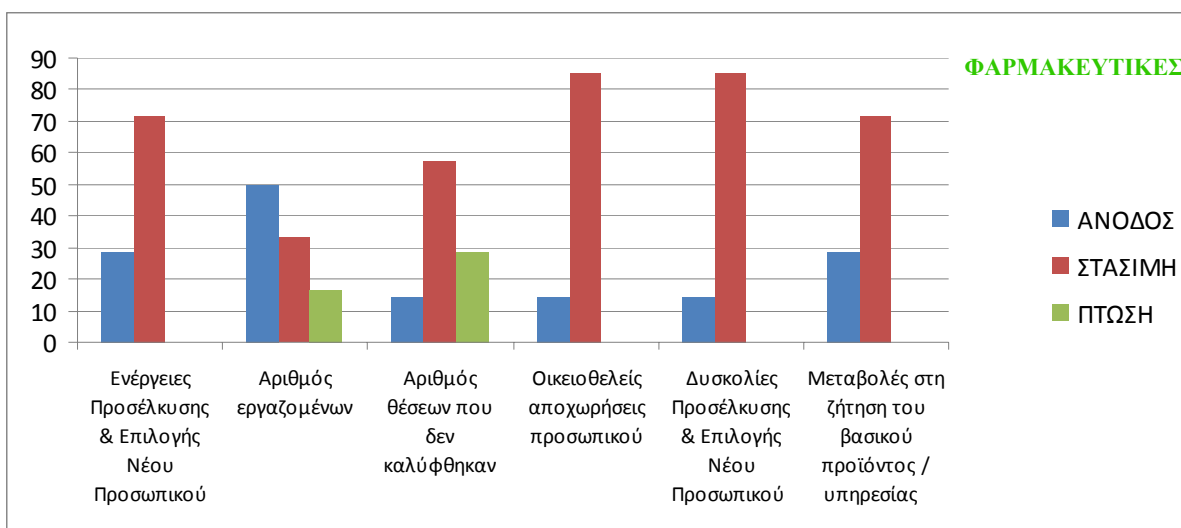
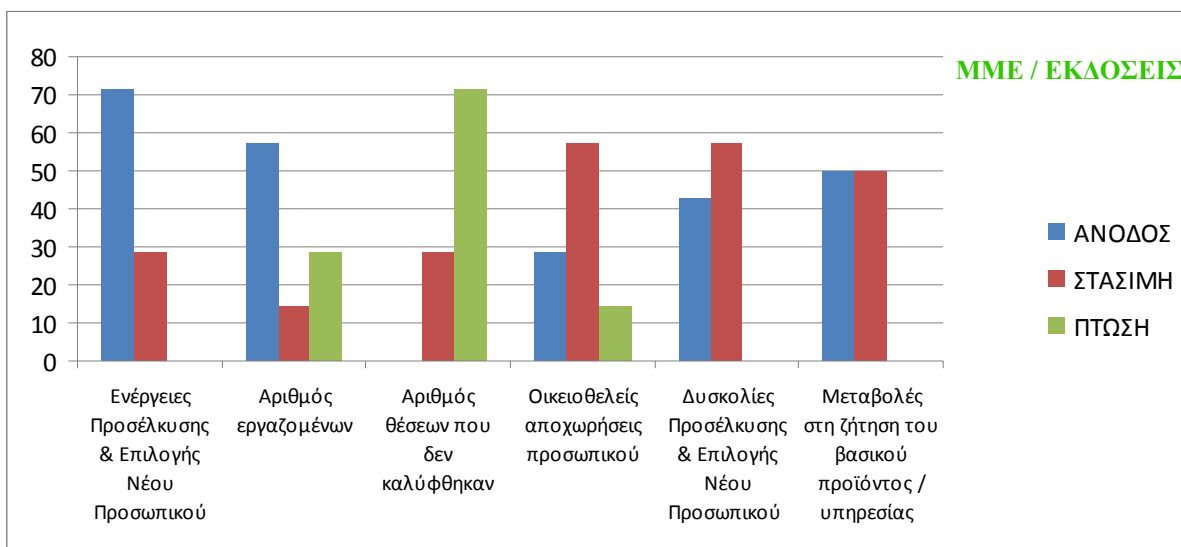
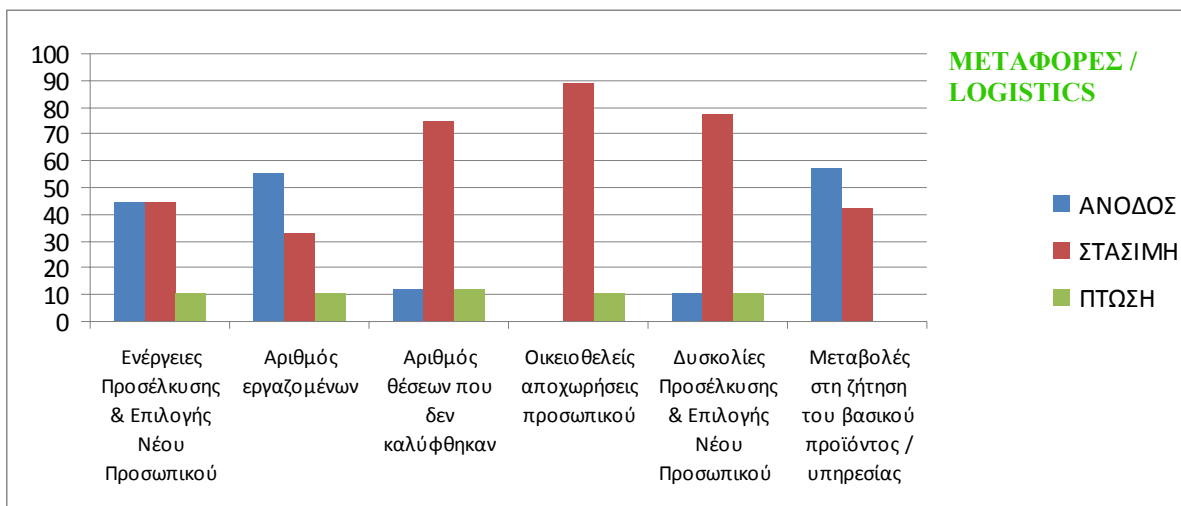


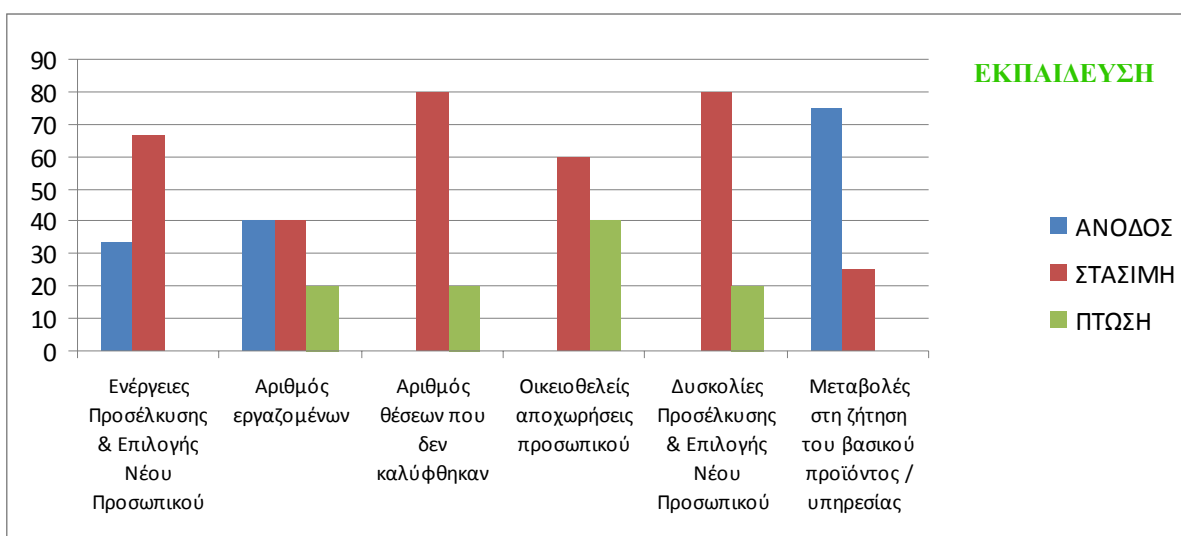
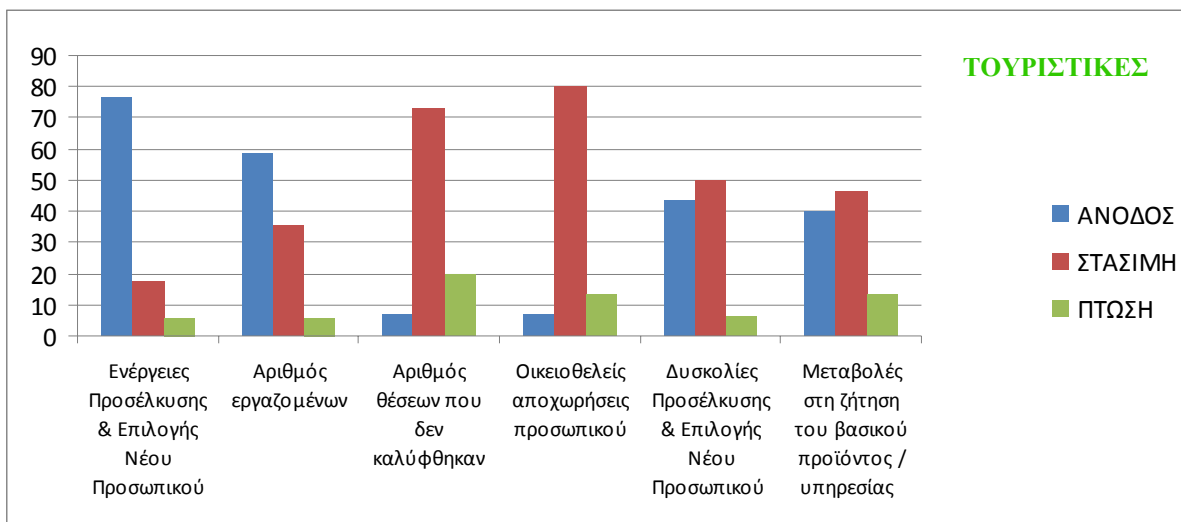


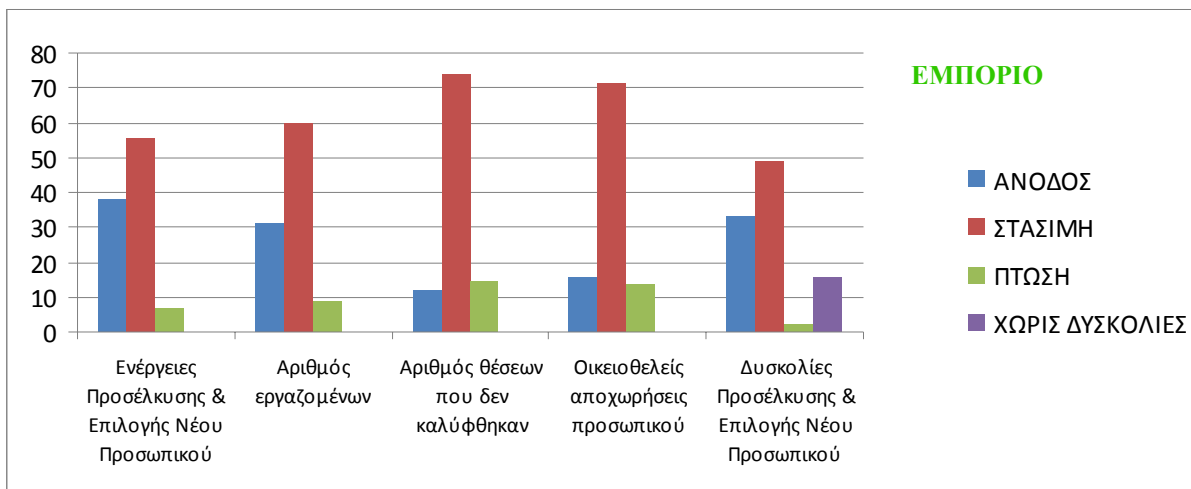
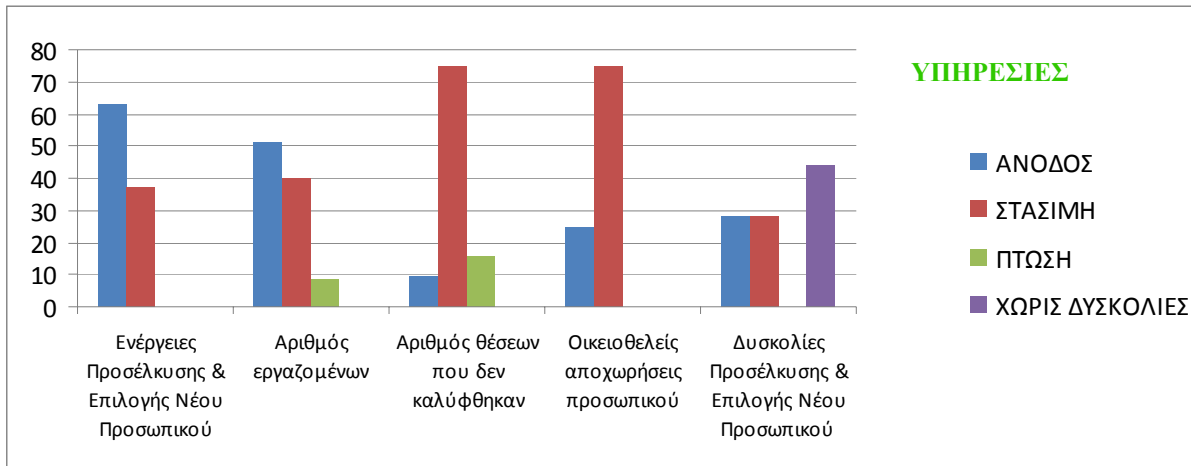
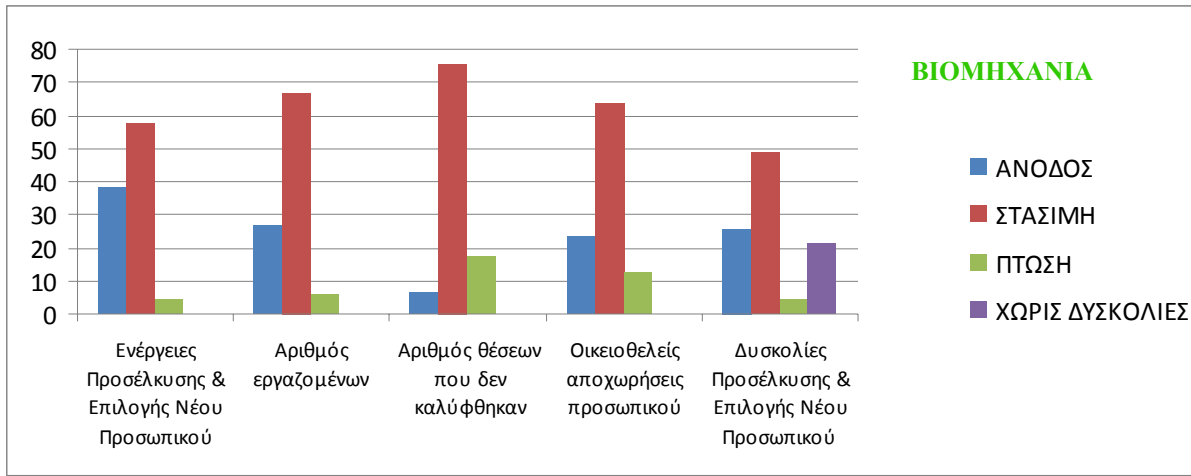


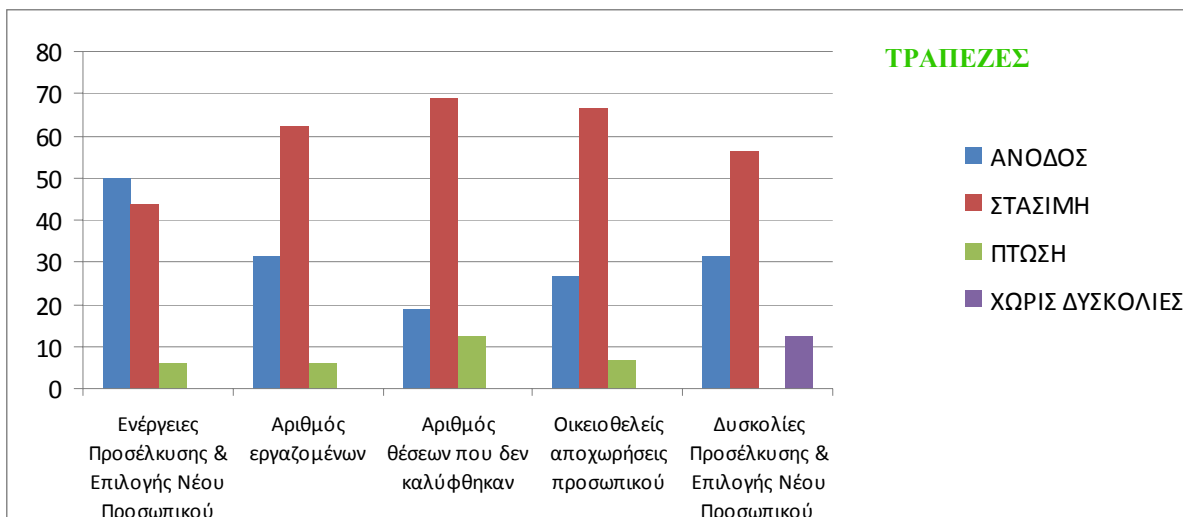
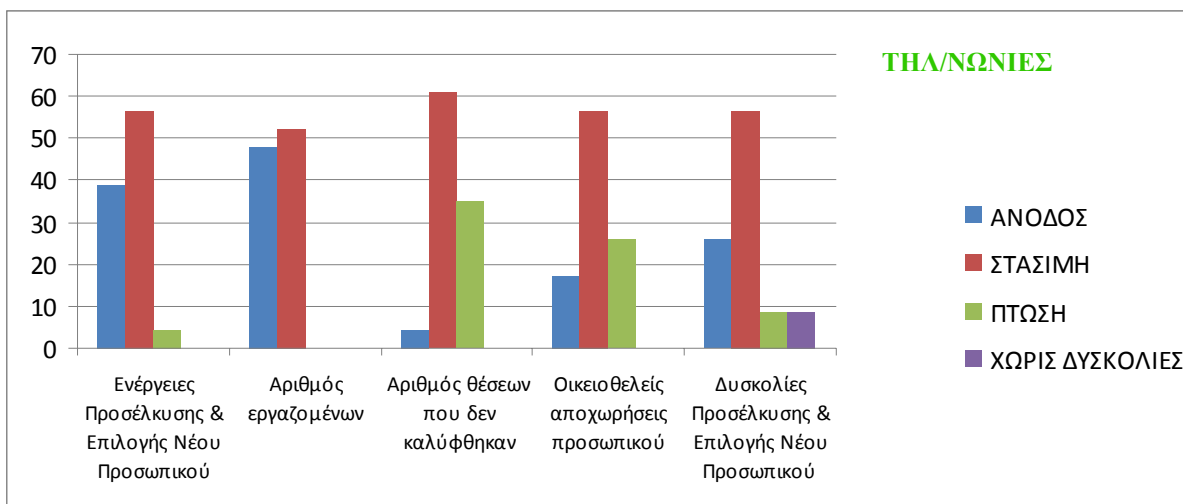
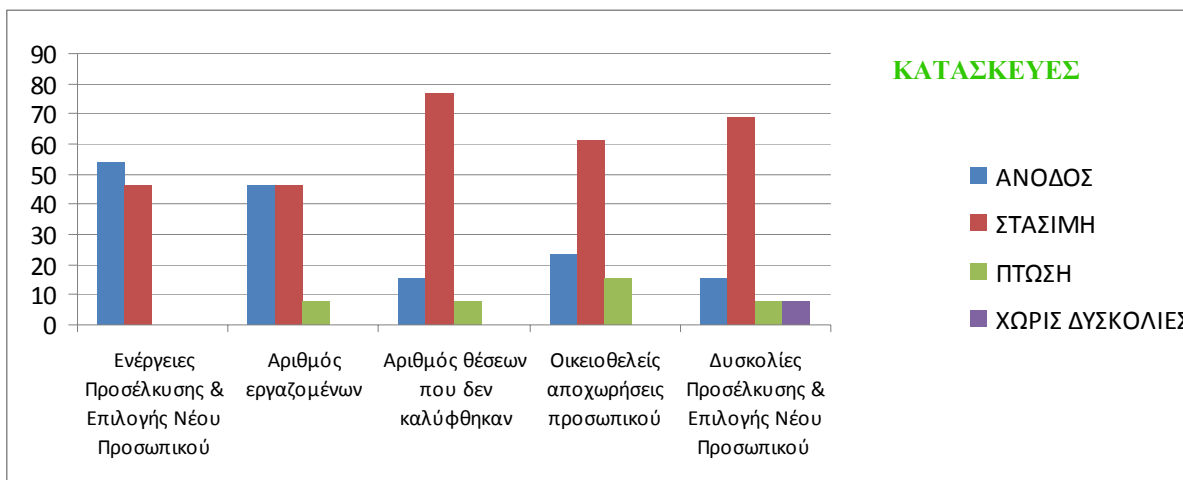


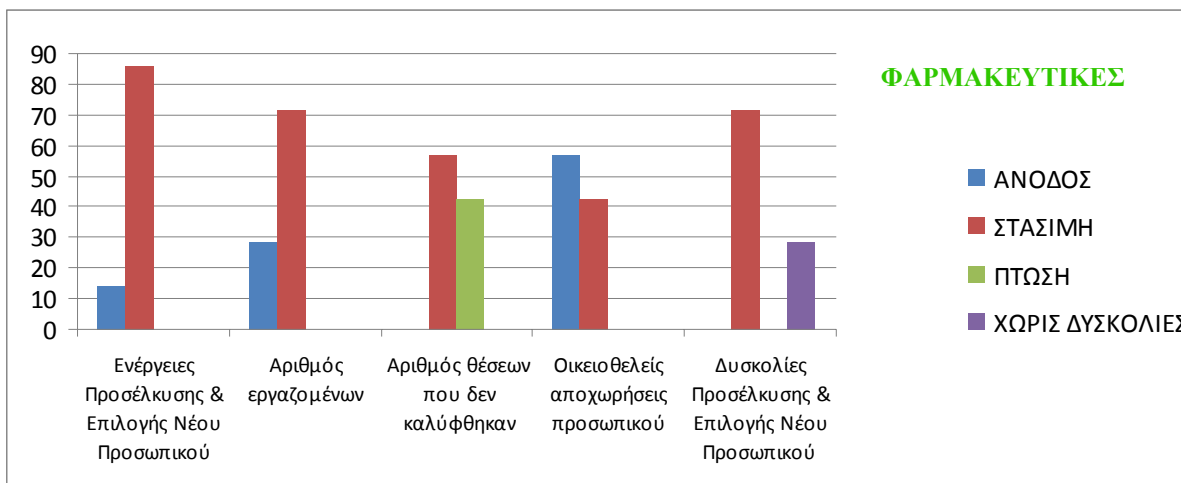
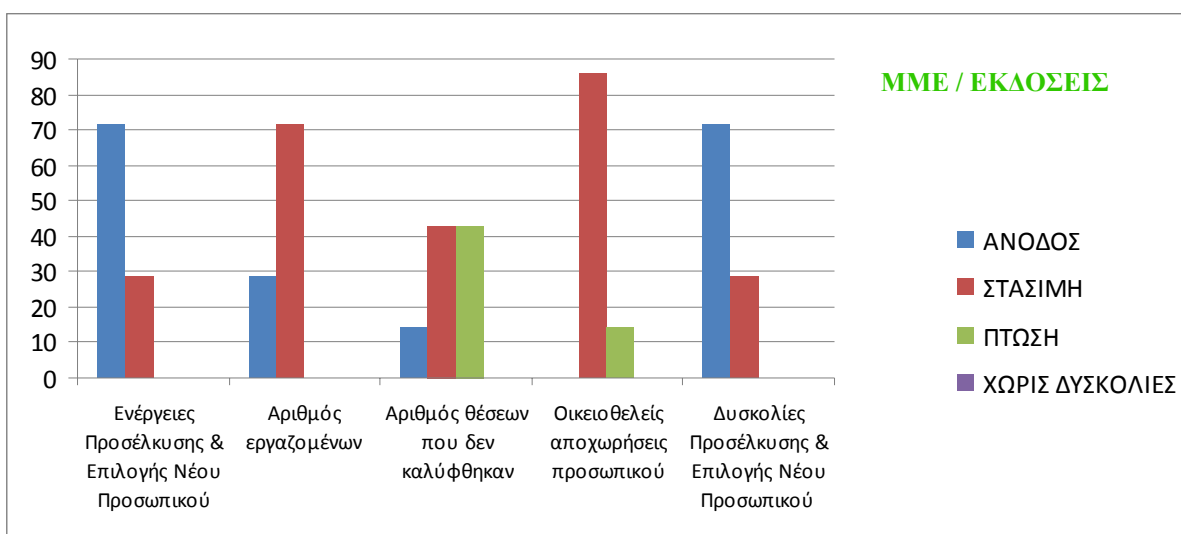
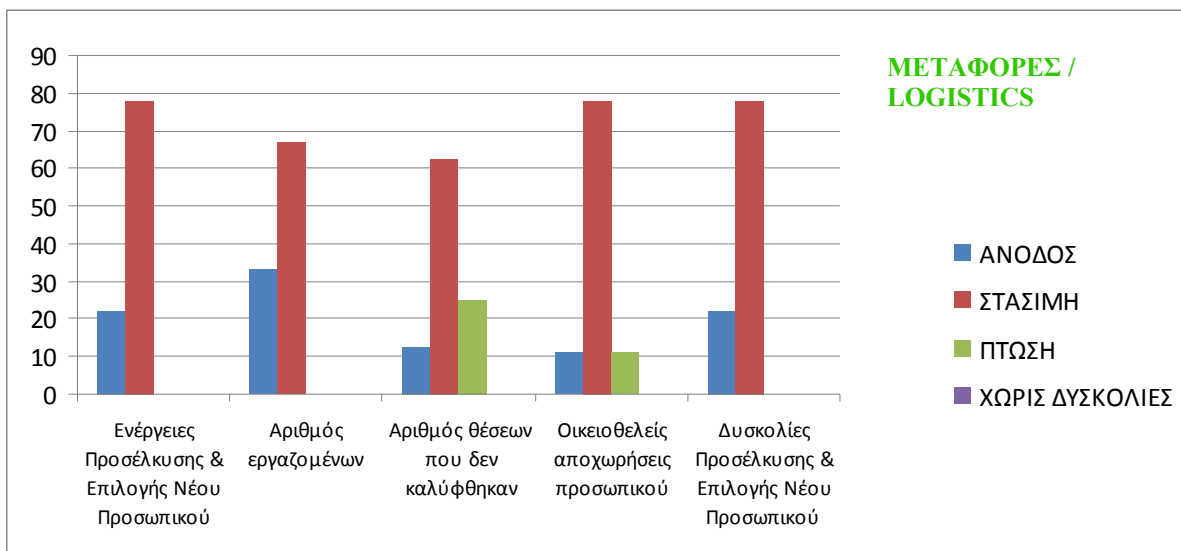


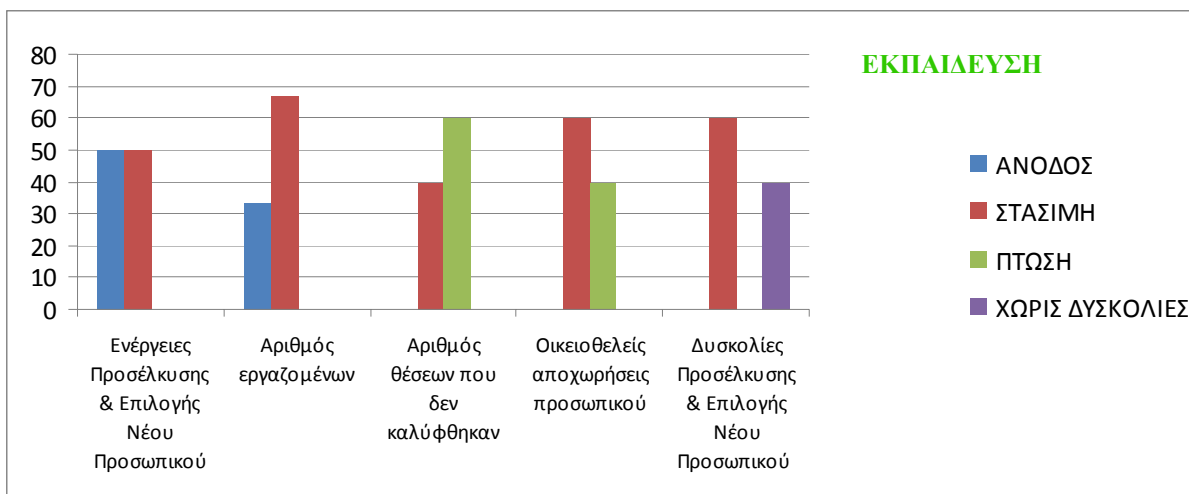
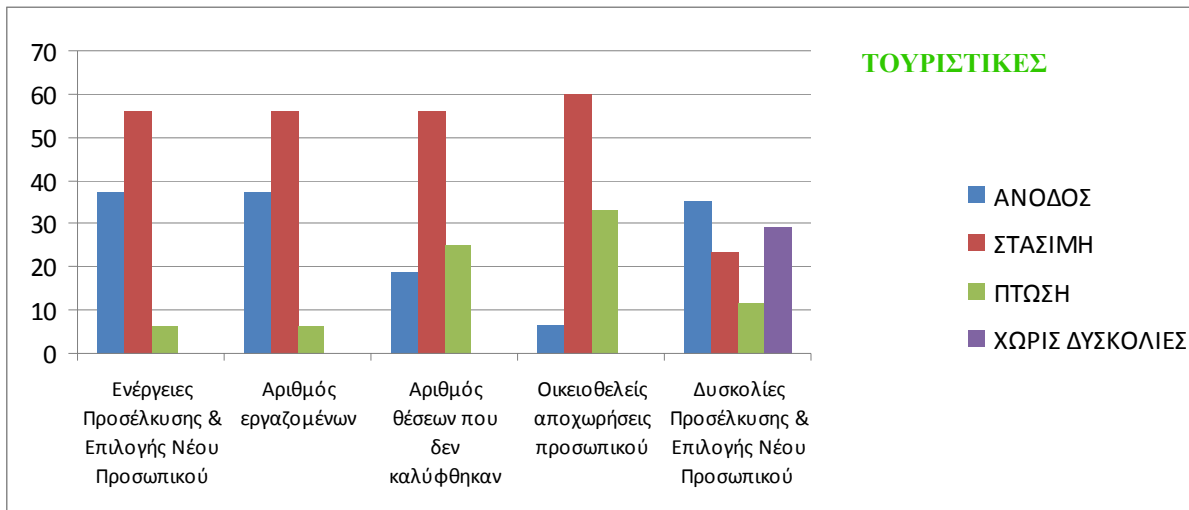


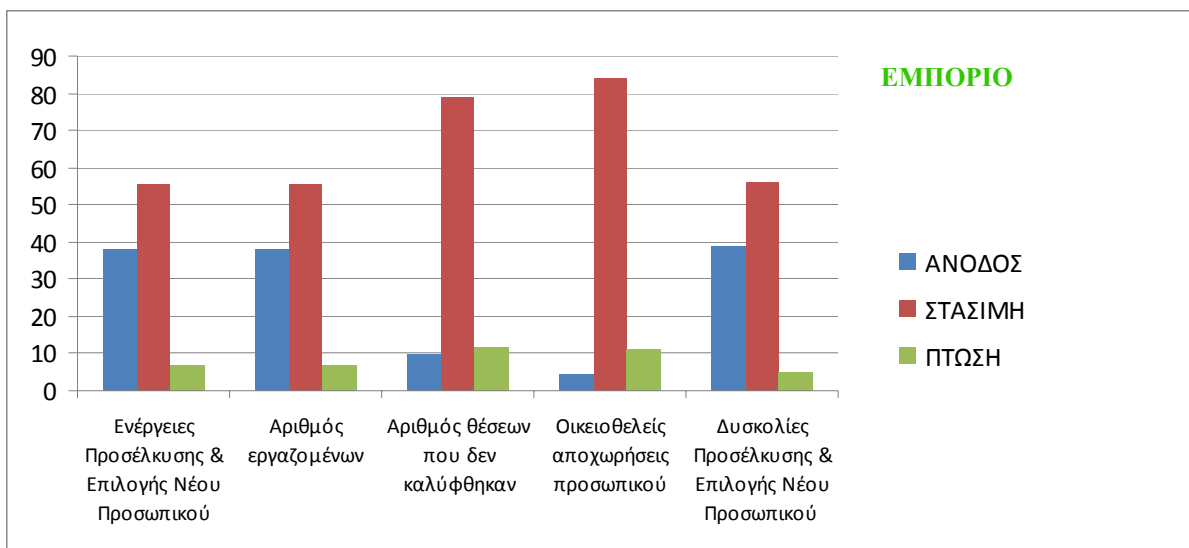
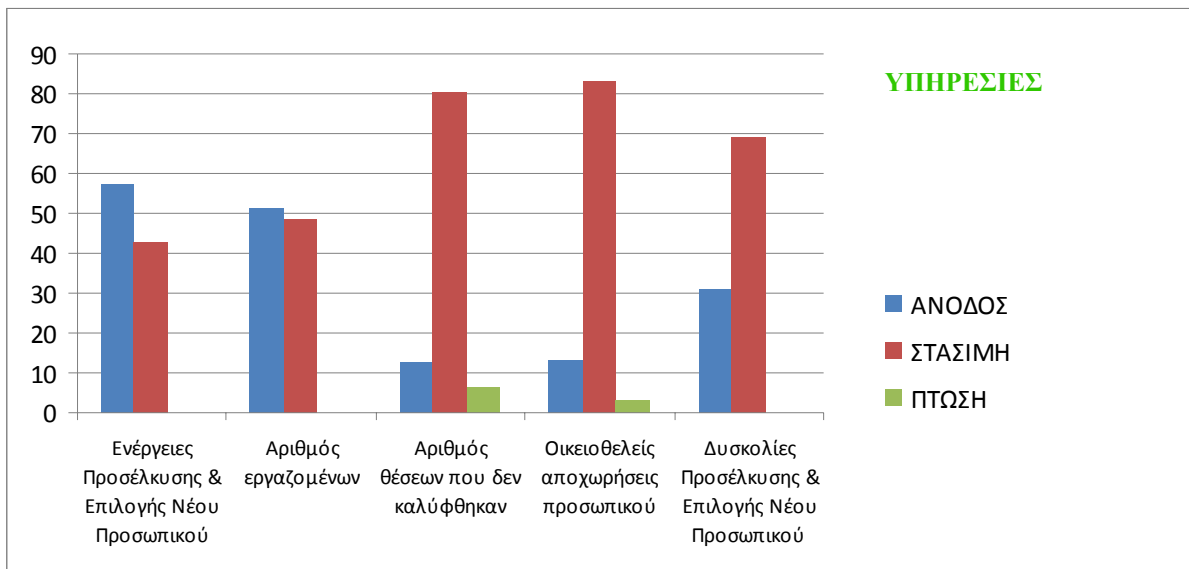
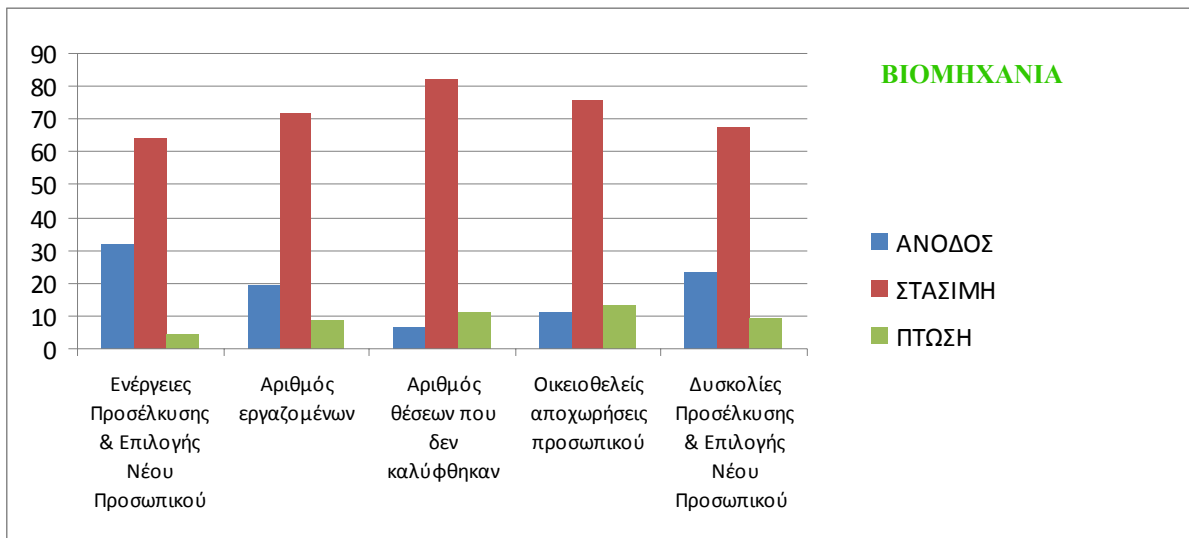




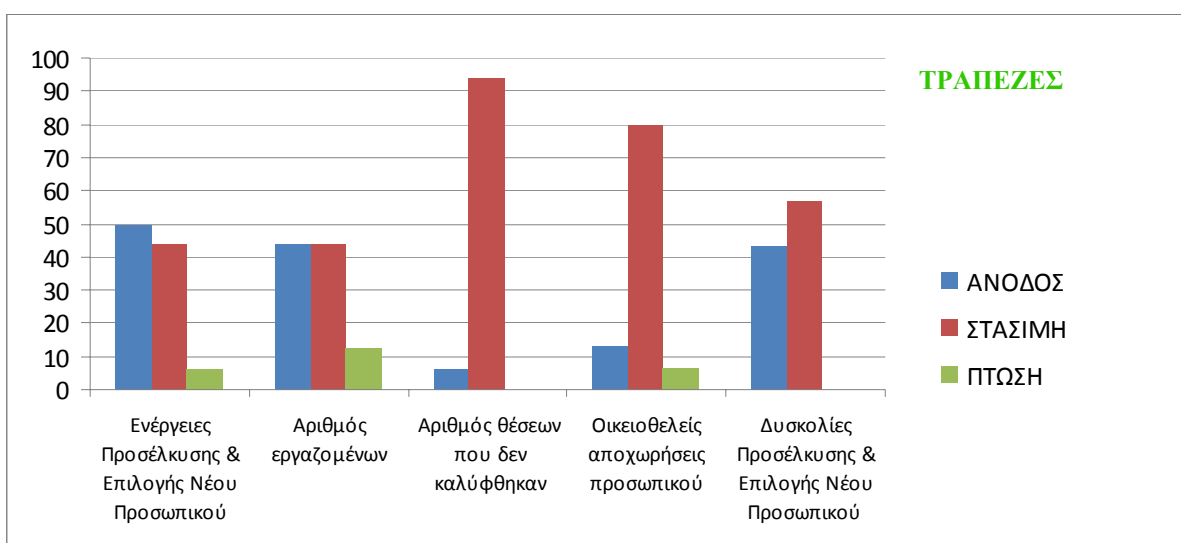
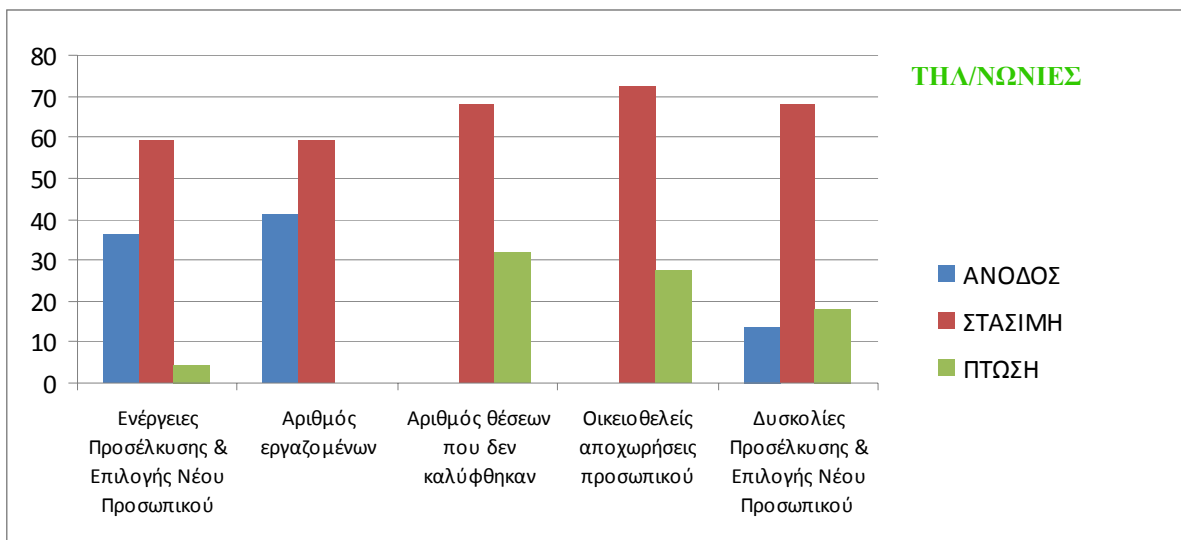
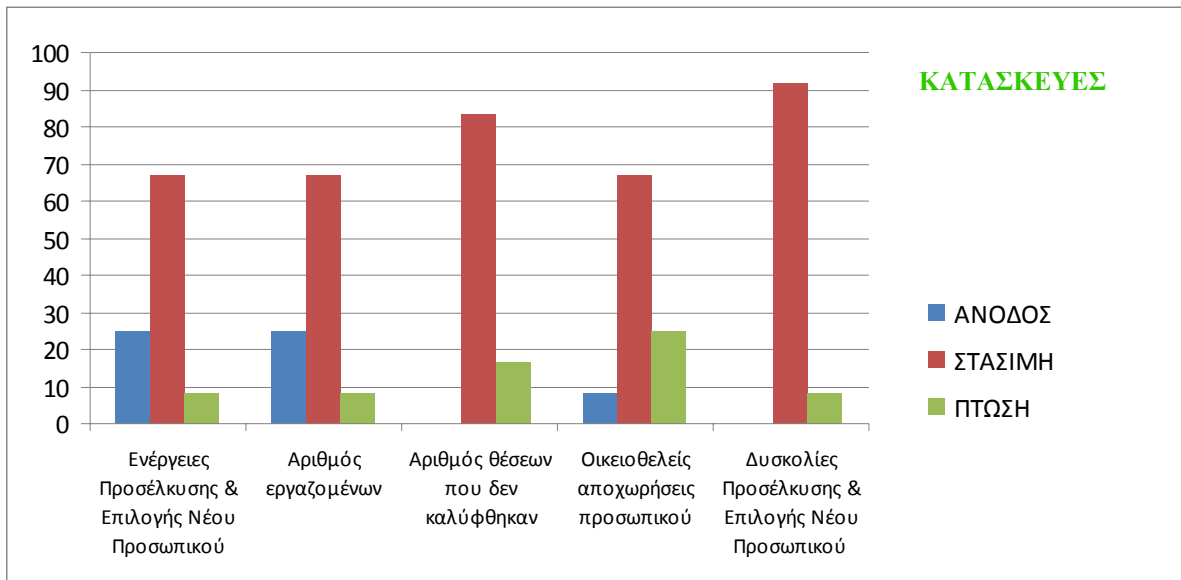


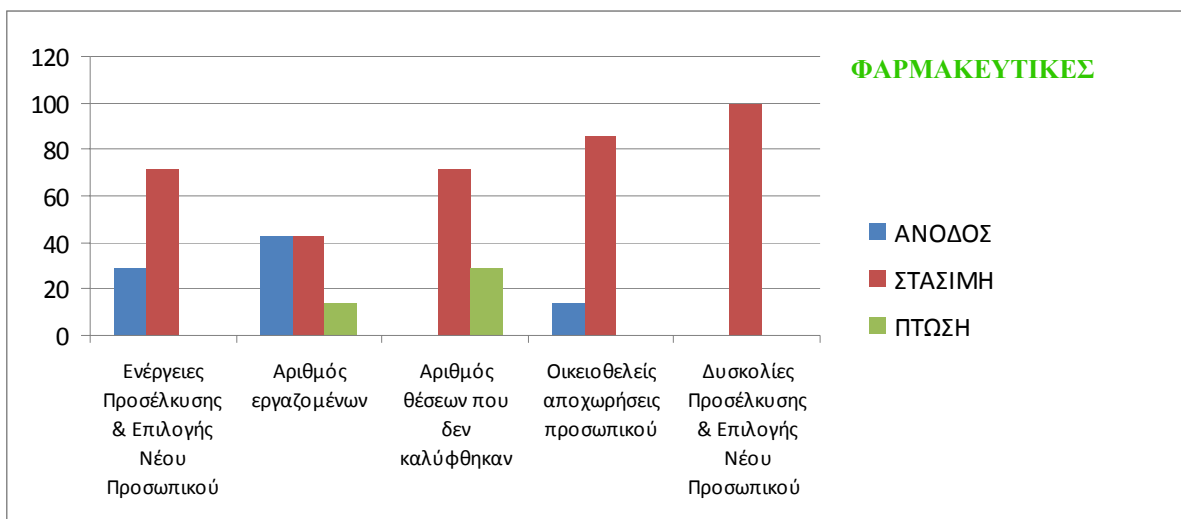
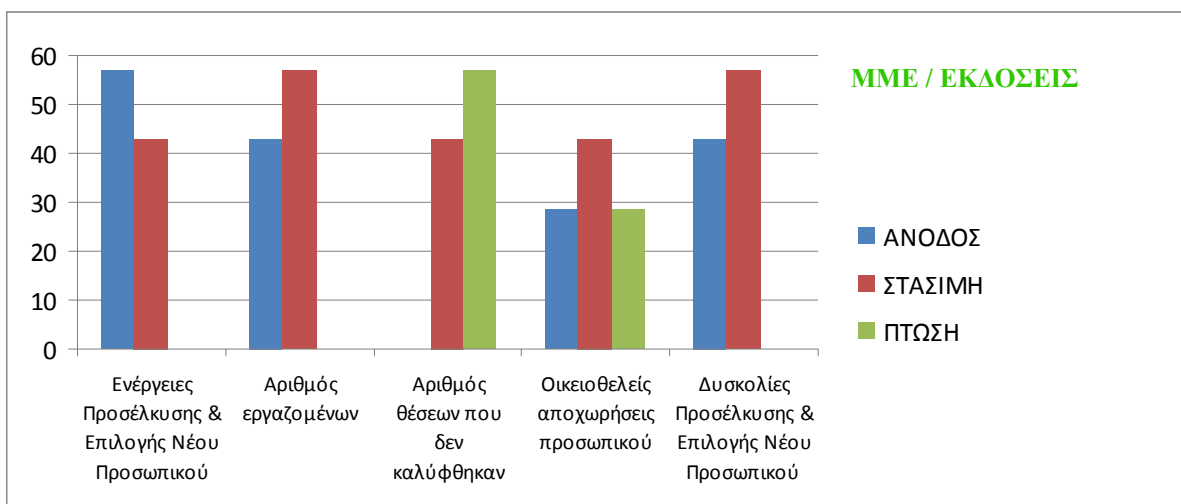
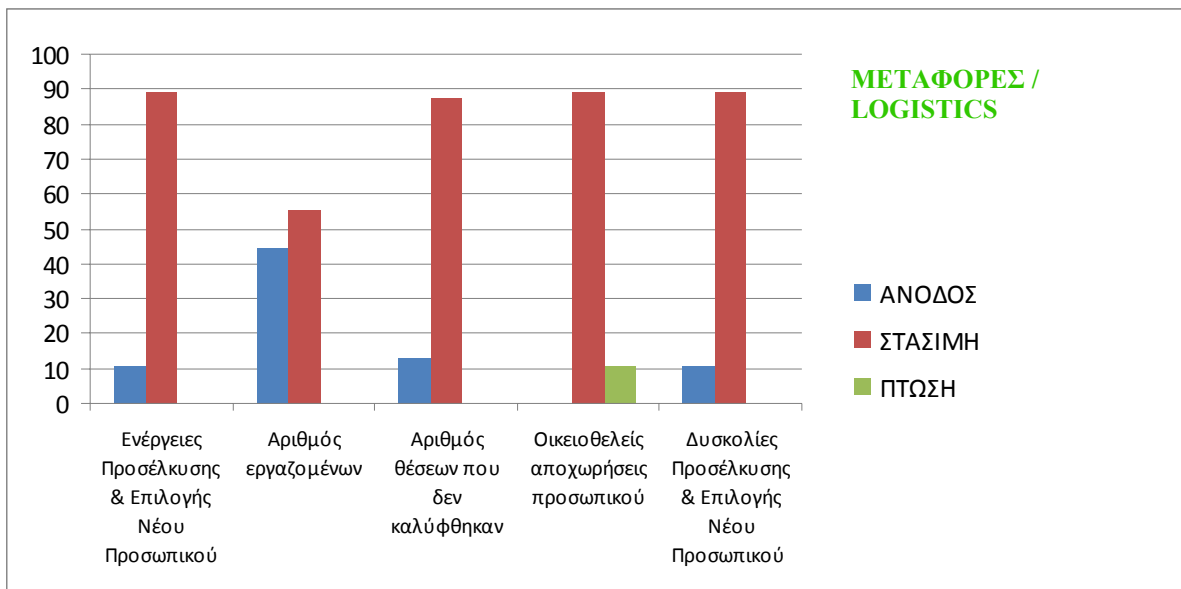


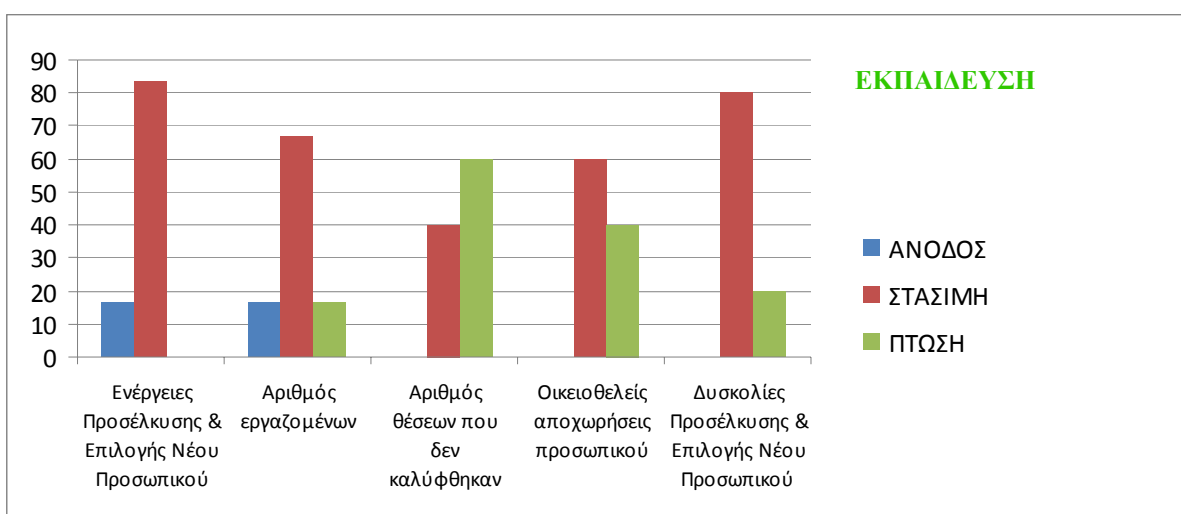
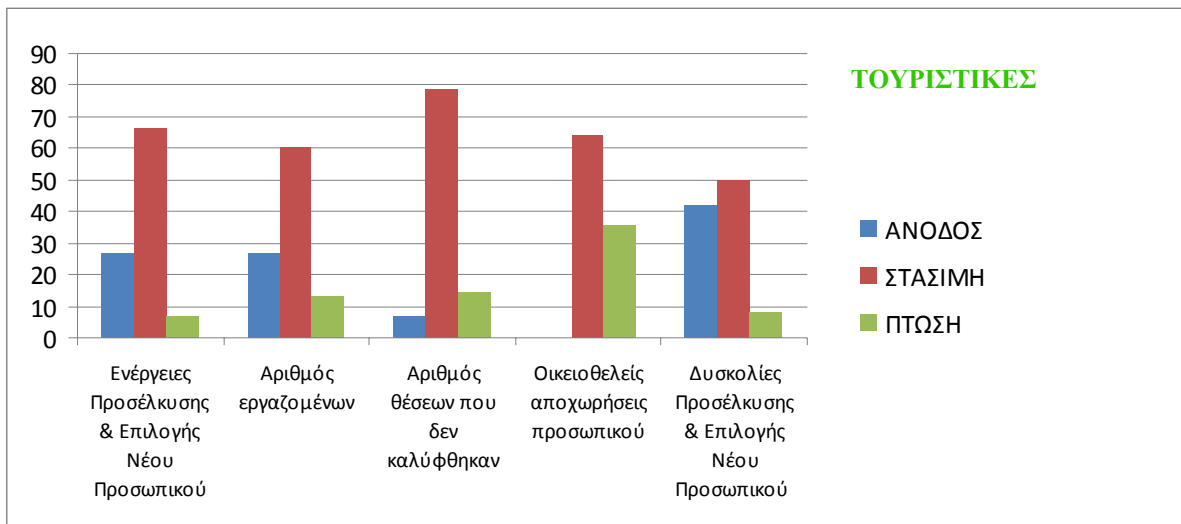




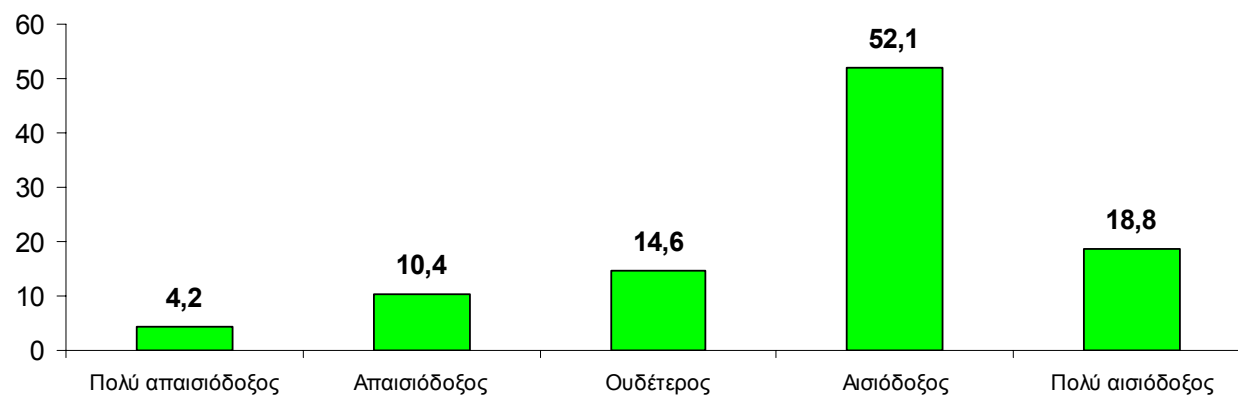
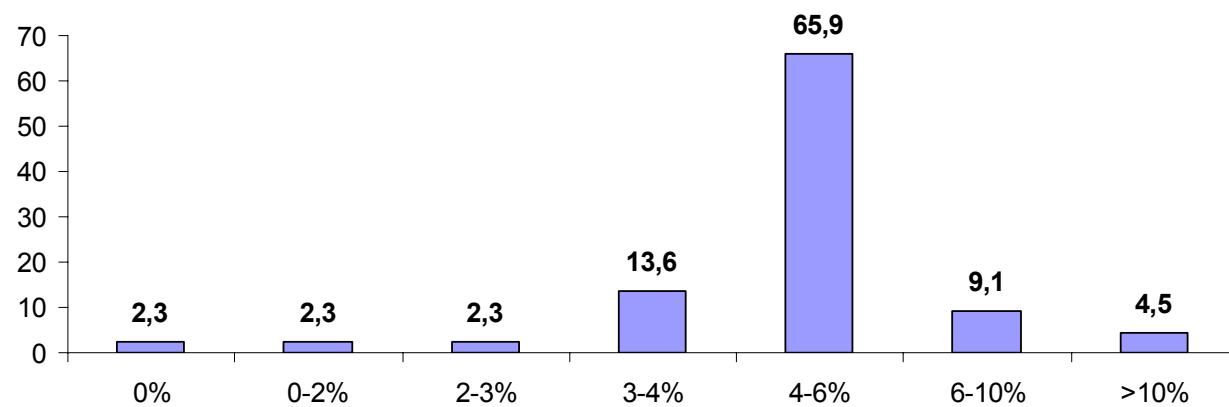




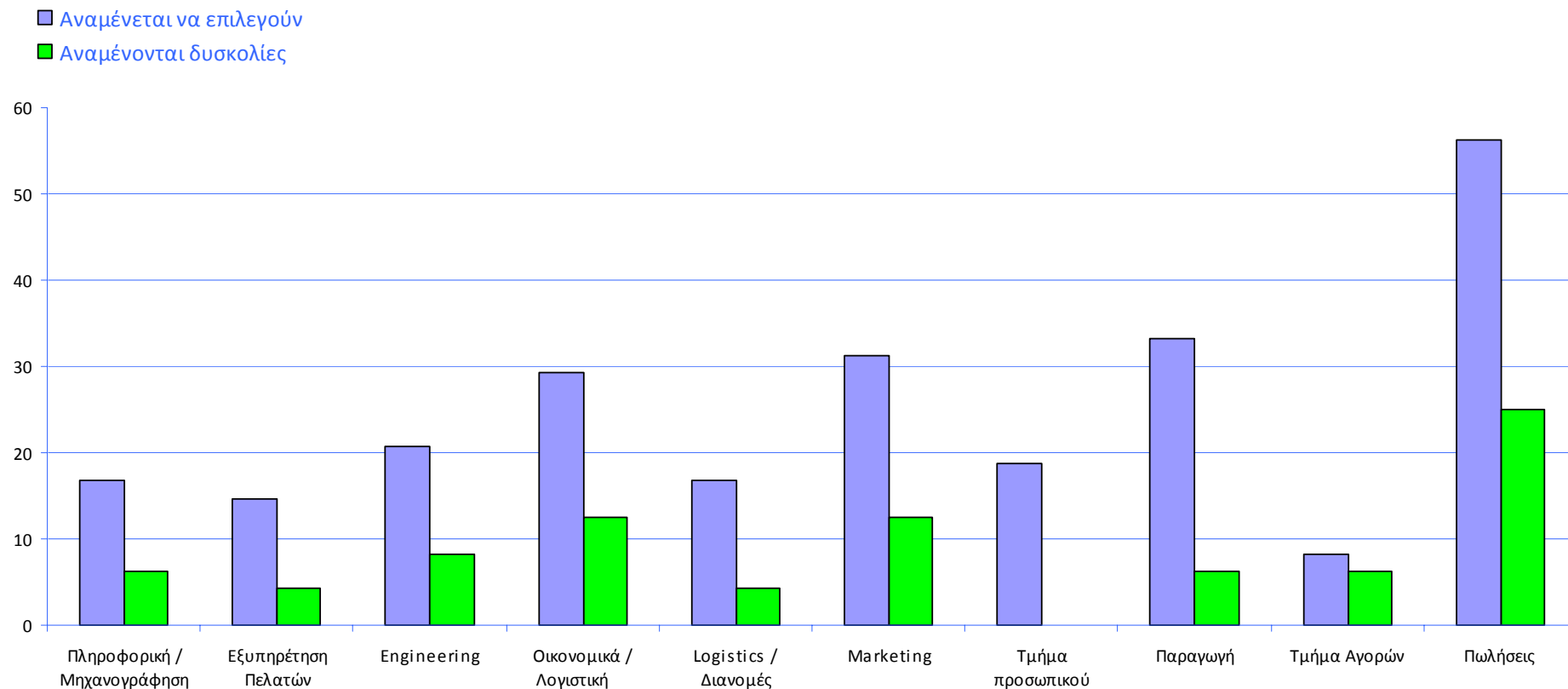




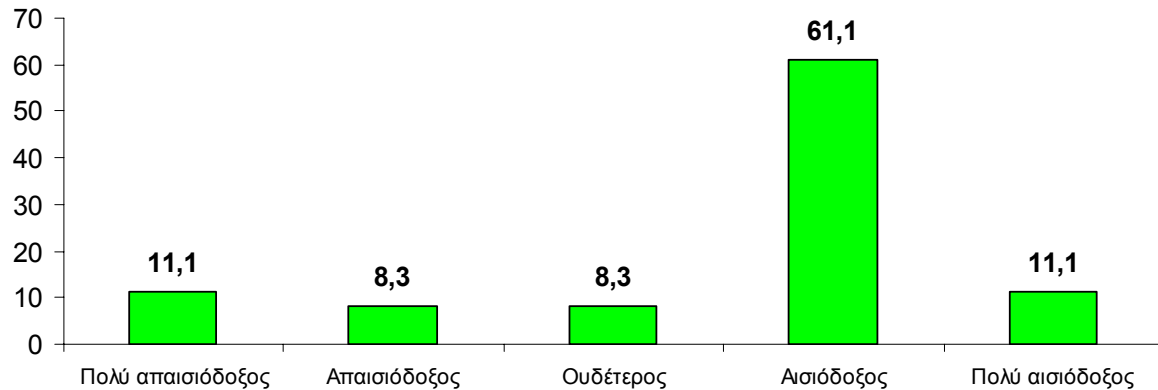
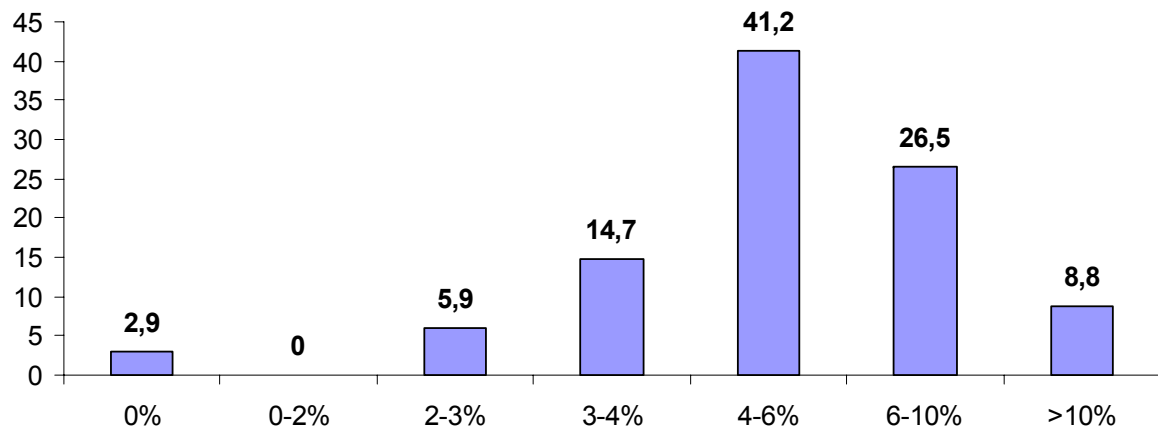
## Αυξήσεις Μισθών - Επίπεδο Αισιοδοξίας - Τομείς Απασχόλησης (ανά κλάδο)



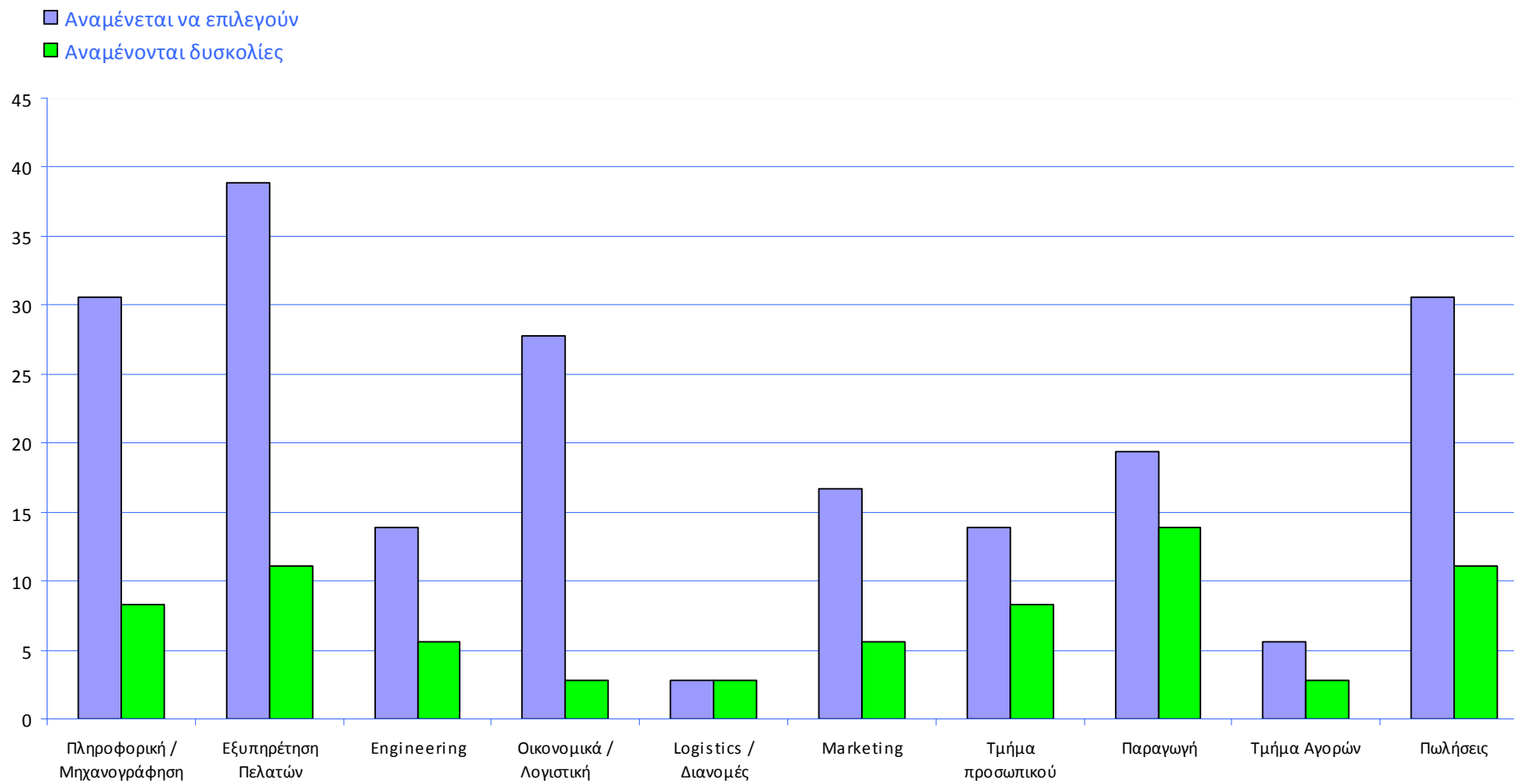
Βιομηχανία



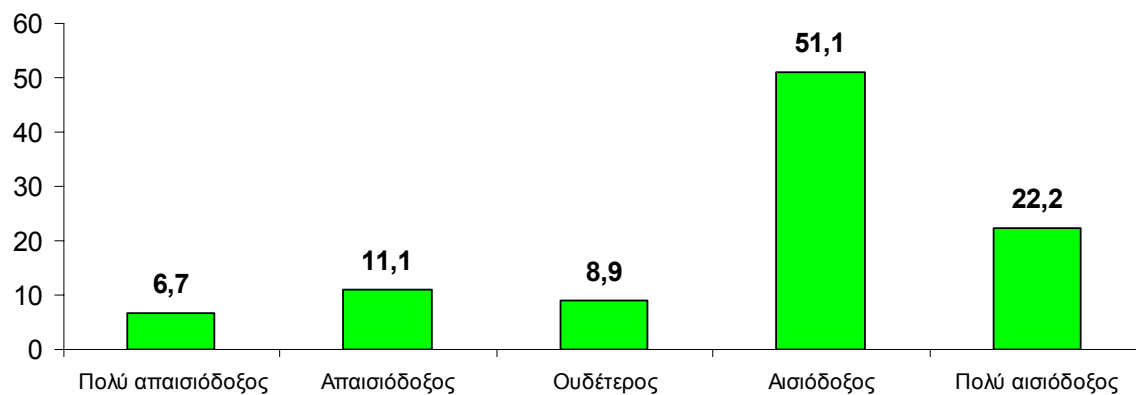
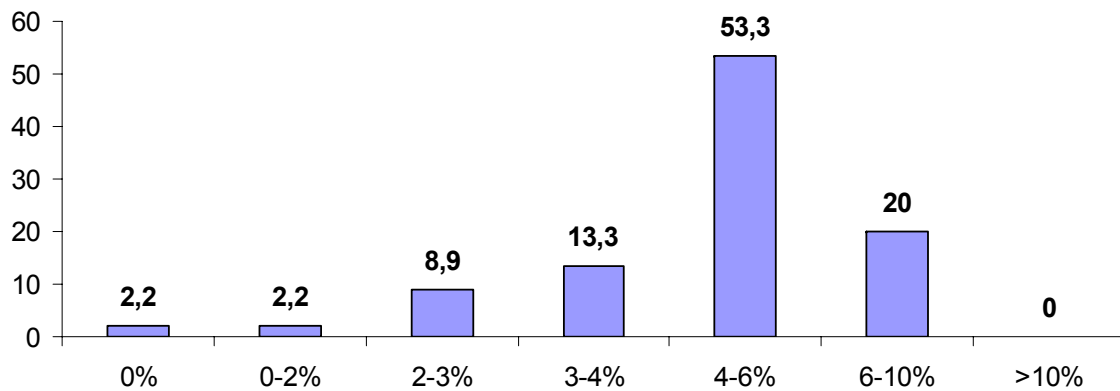
Βιομηχανία



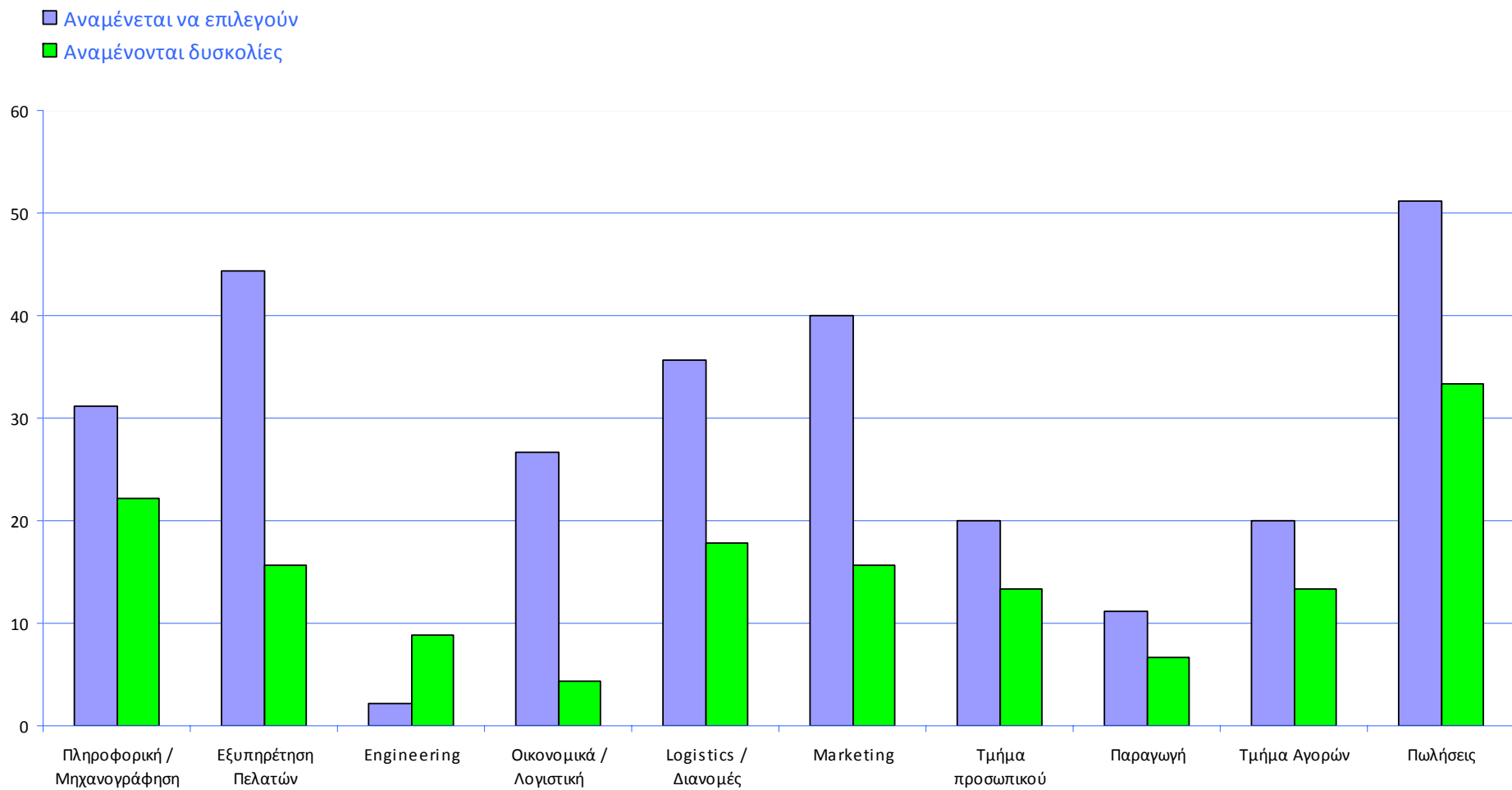
Υπηρεσίες



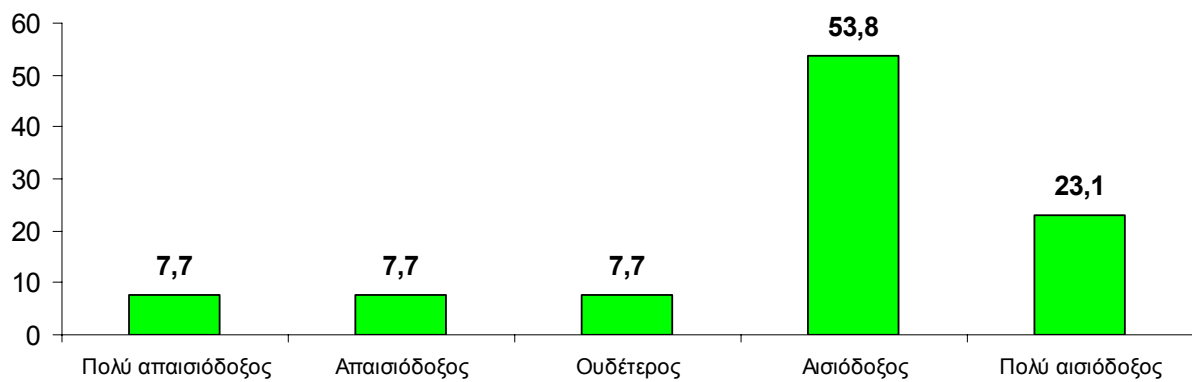
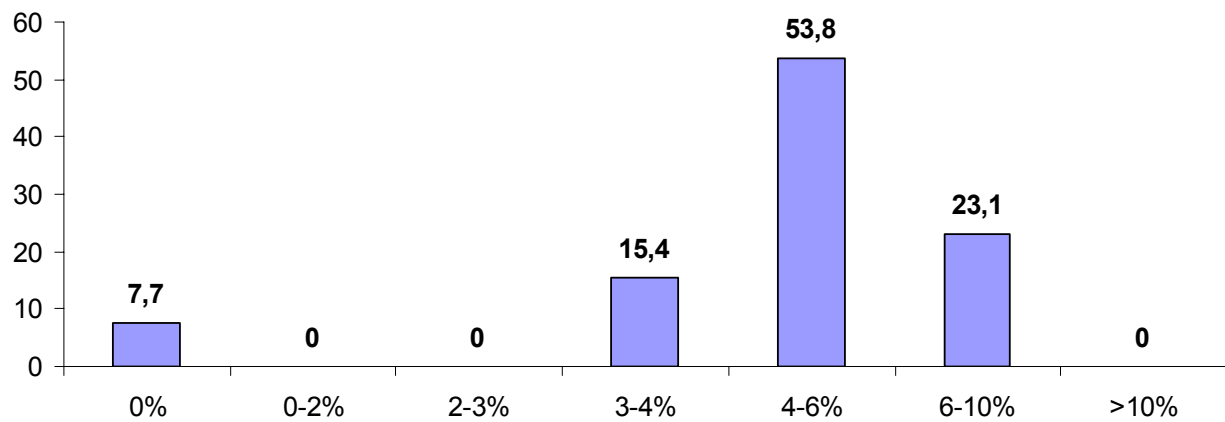
Υπηρεσίες



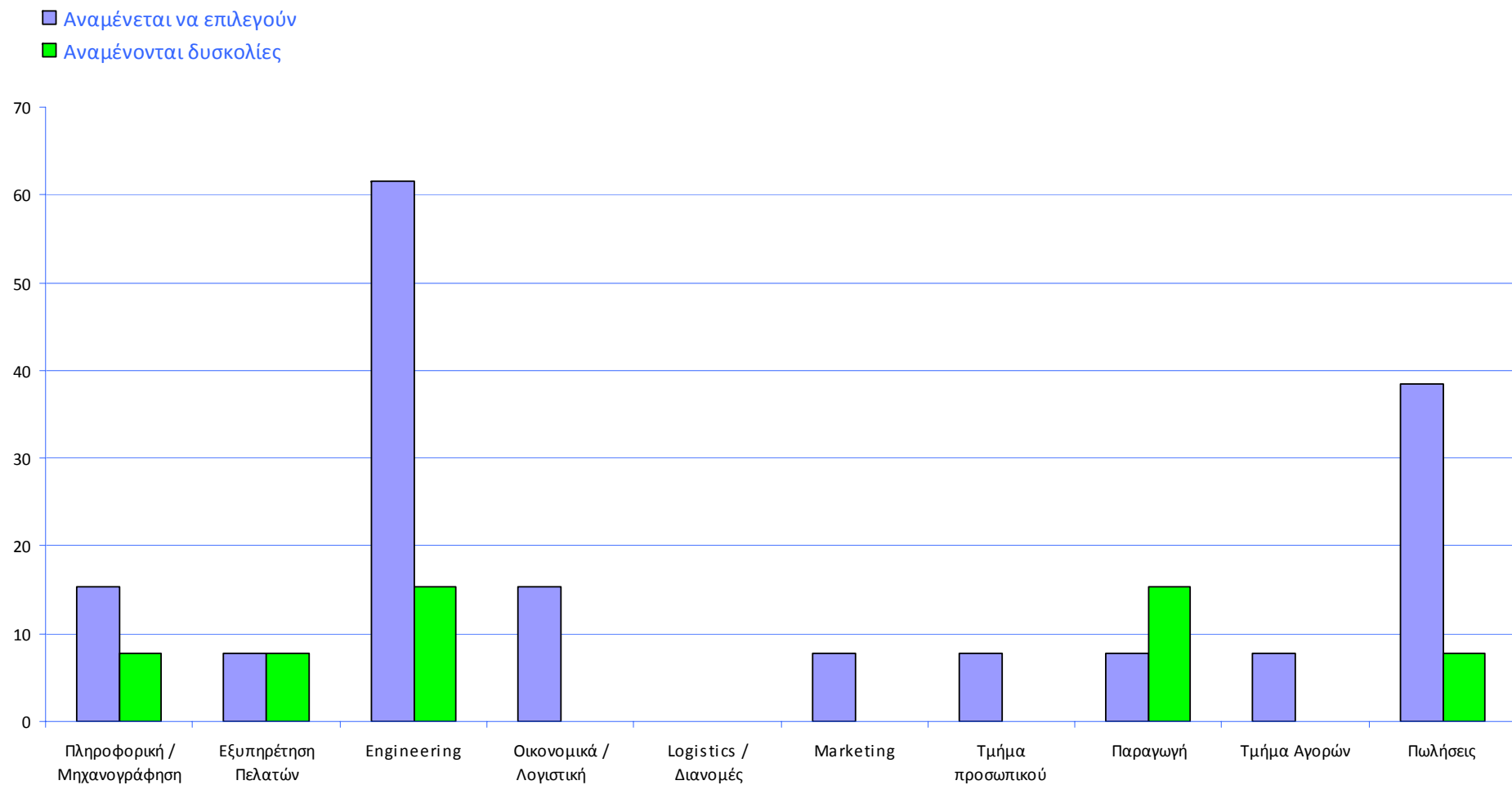




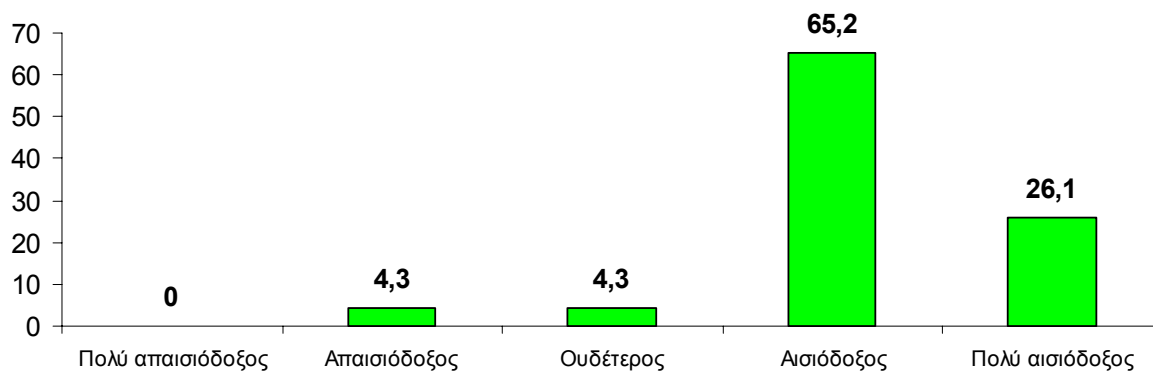
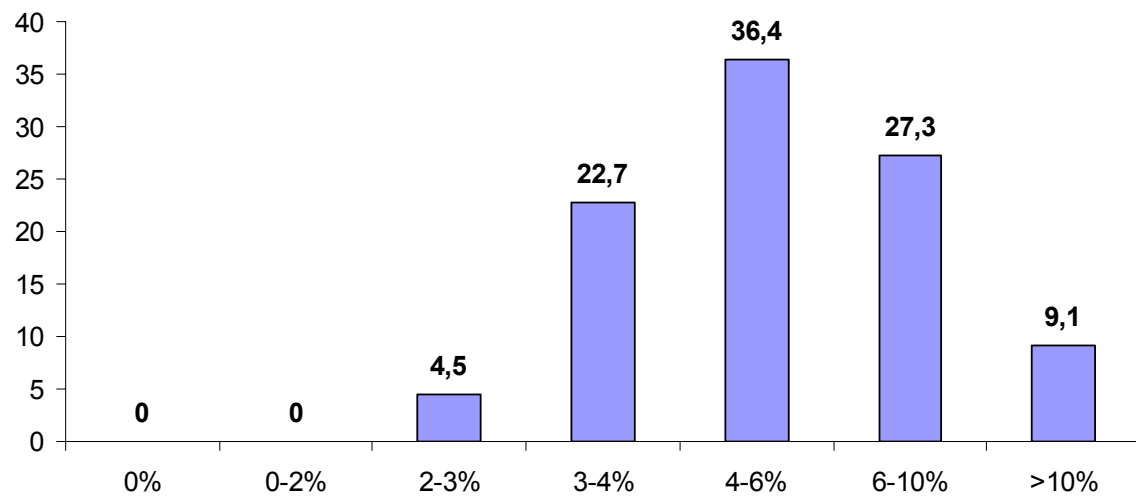
Εμπόριο



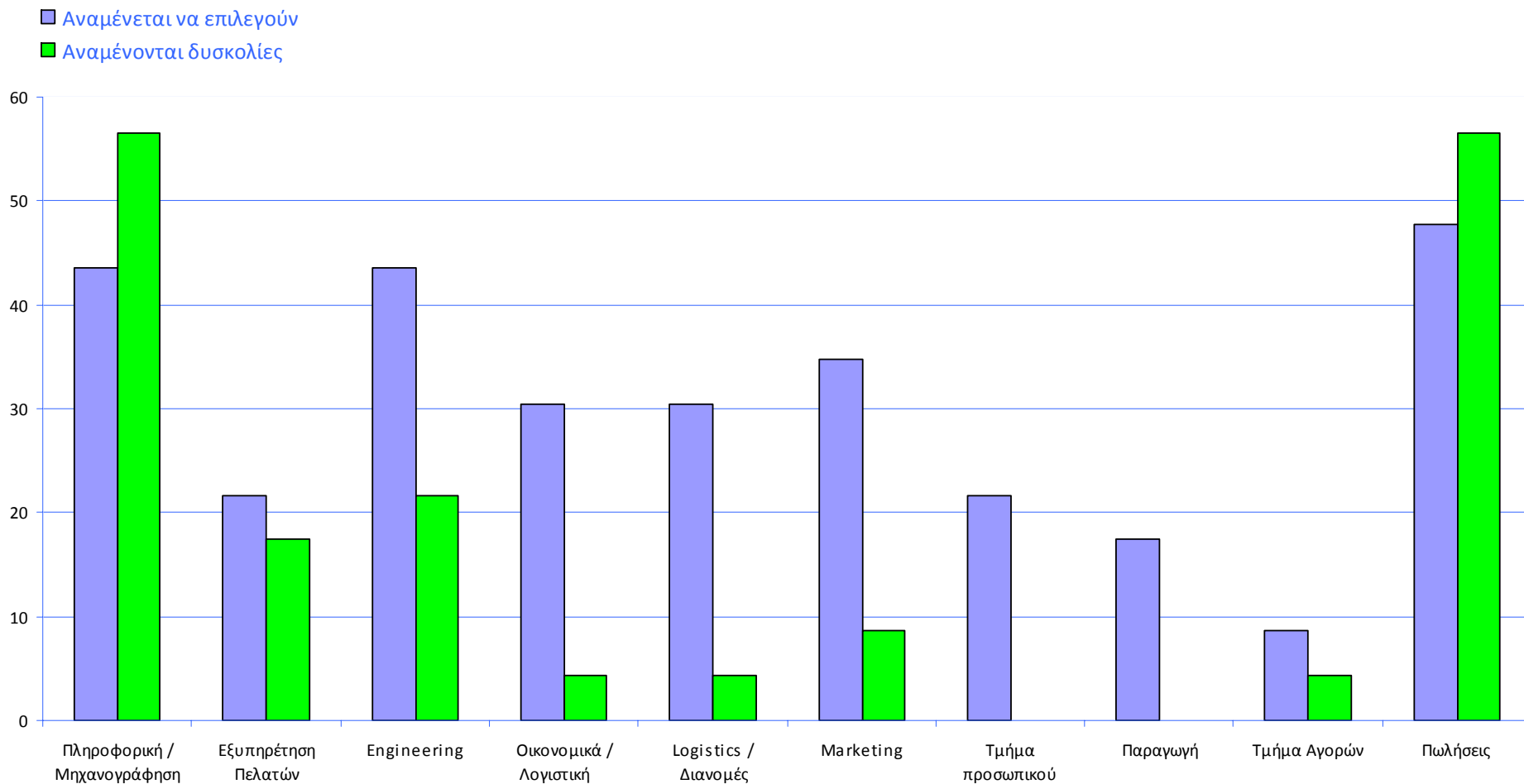
Κατασκευές



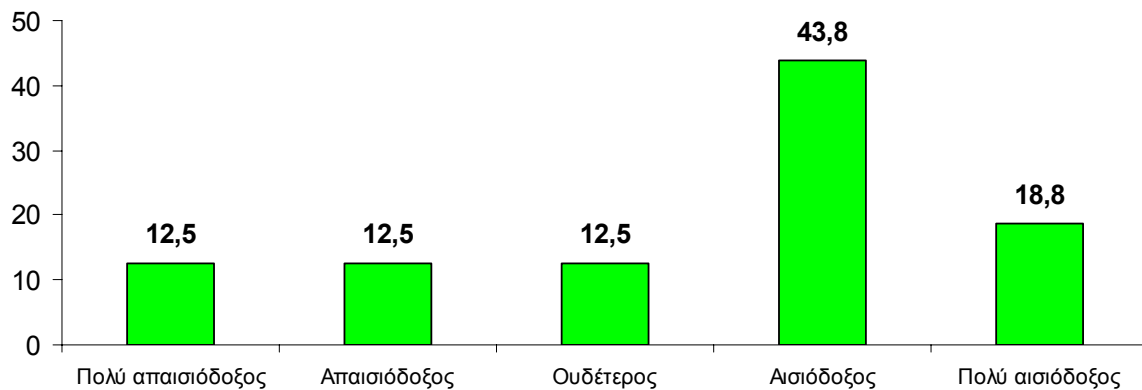
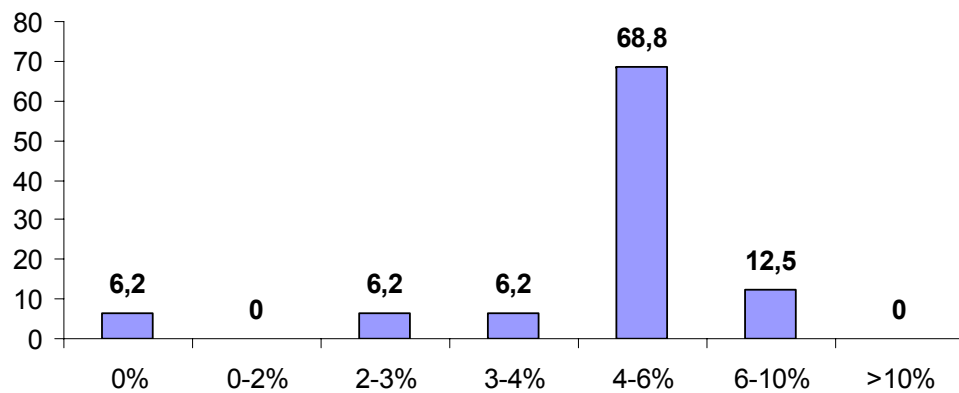
Κατασκευές



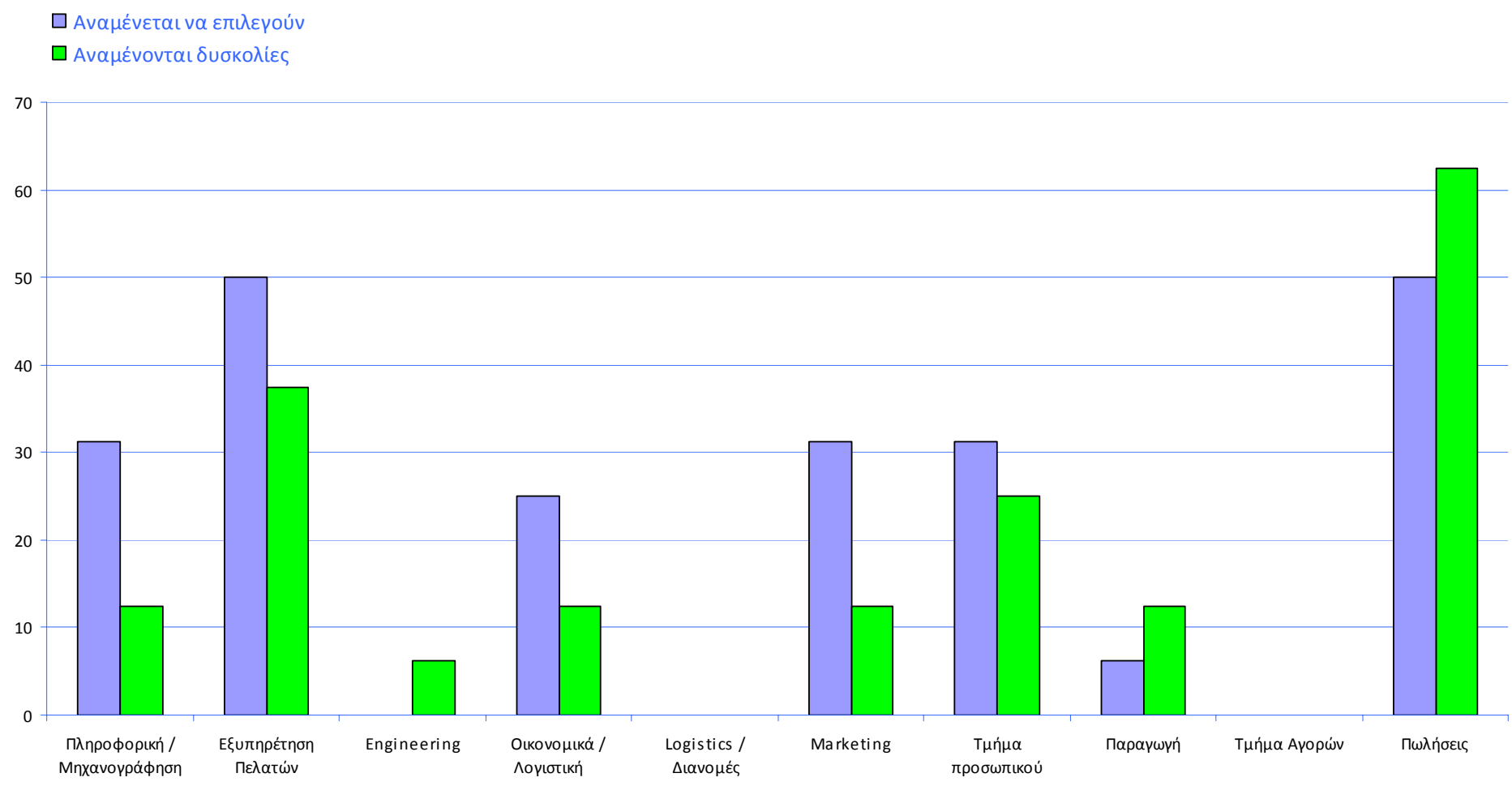
Τηλεπικοινωνίες / Πληροφορική



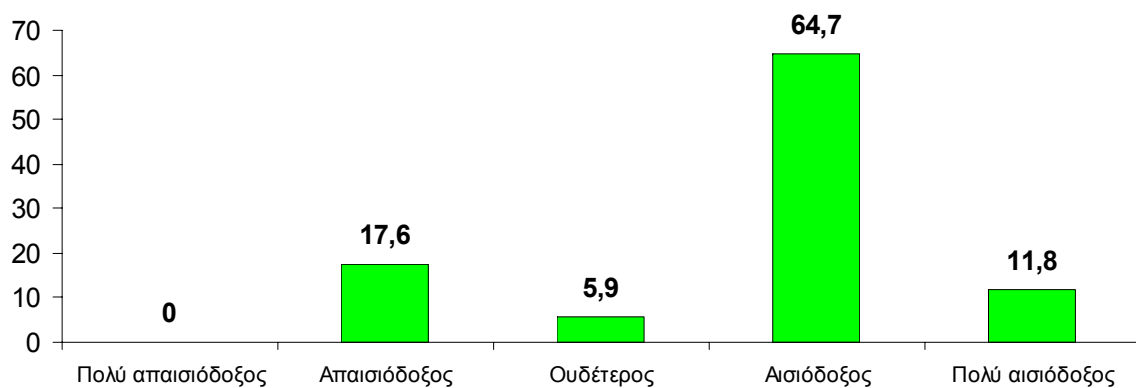
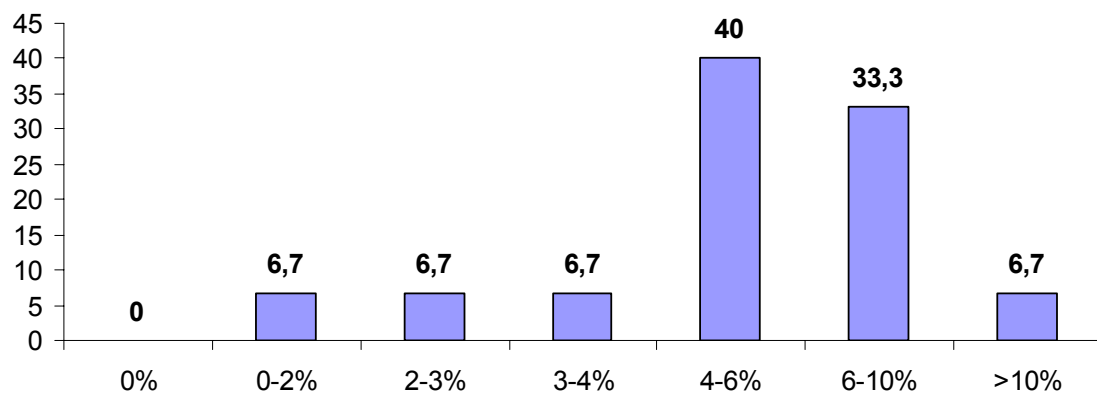
Τηλεπικοινωνίες / Πληροφορική



Τράπεζες

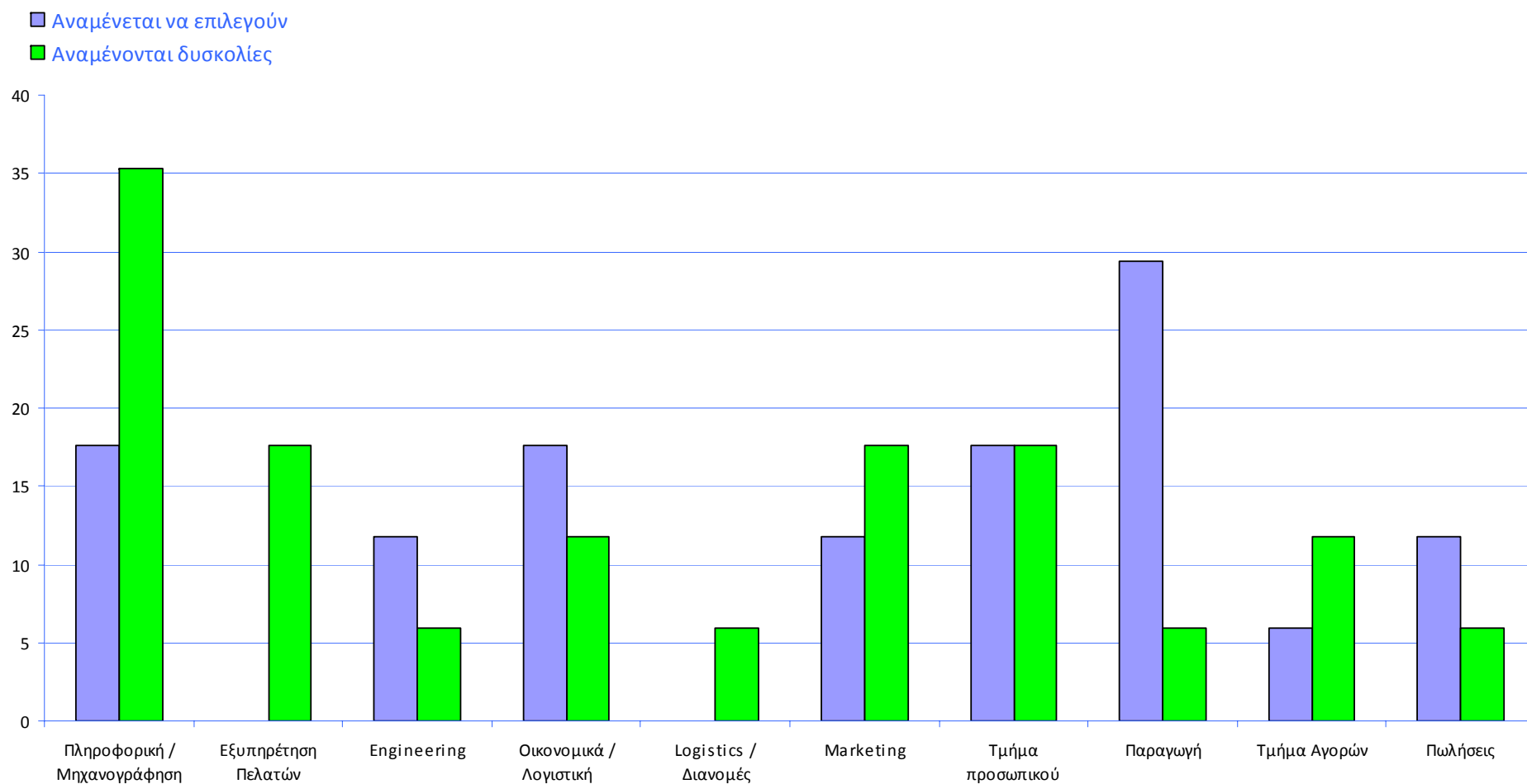


Τράπεζες

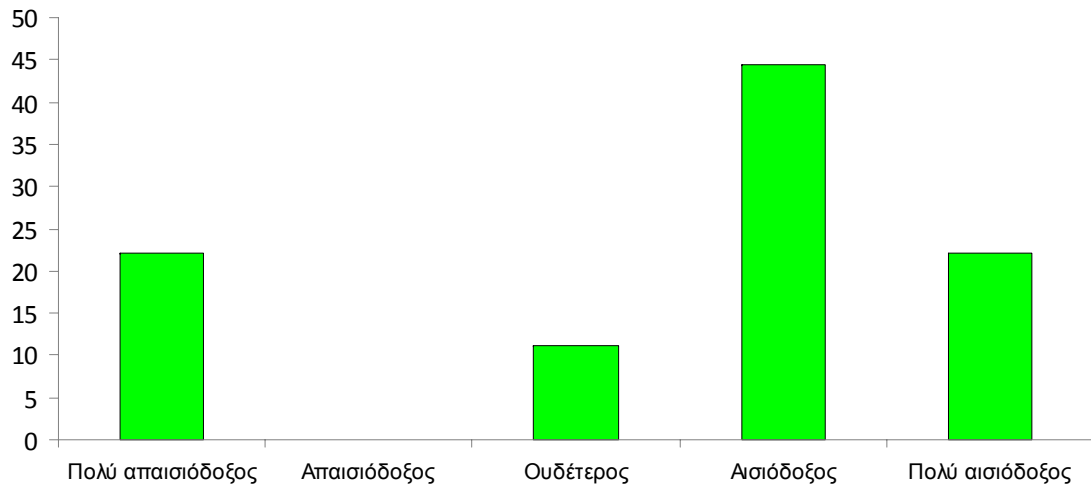
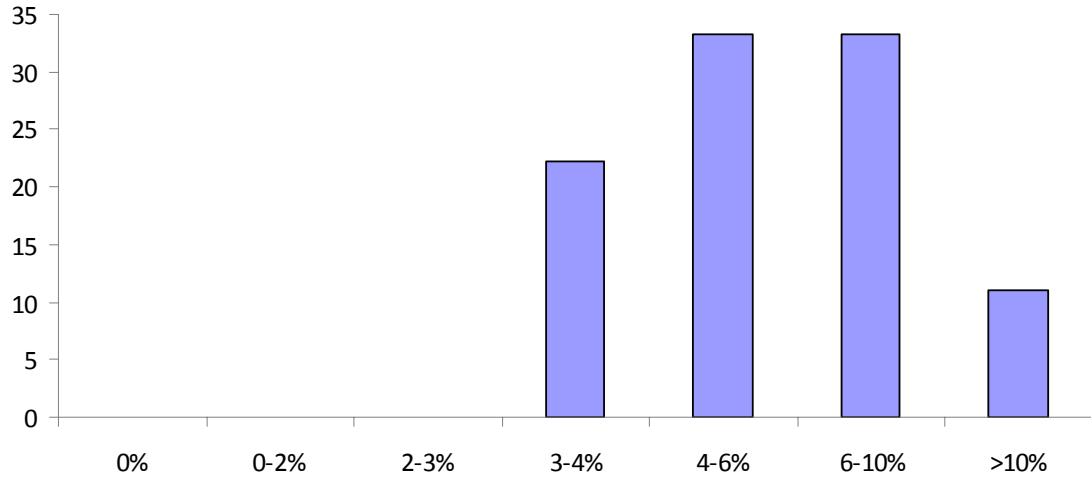


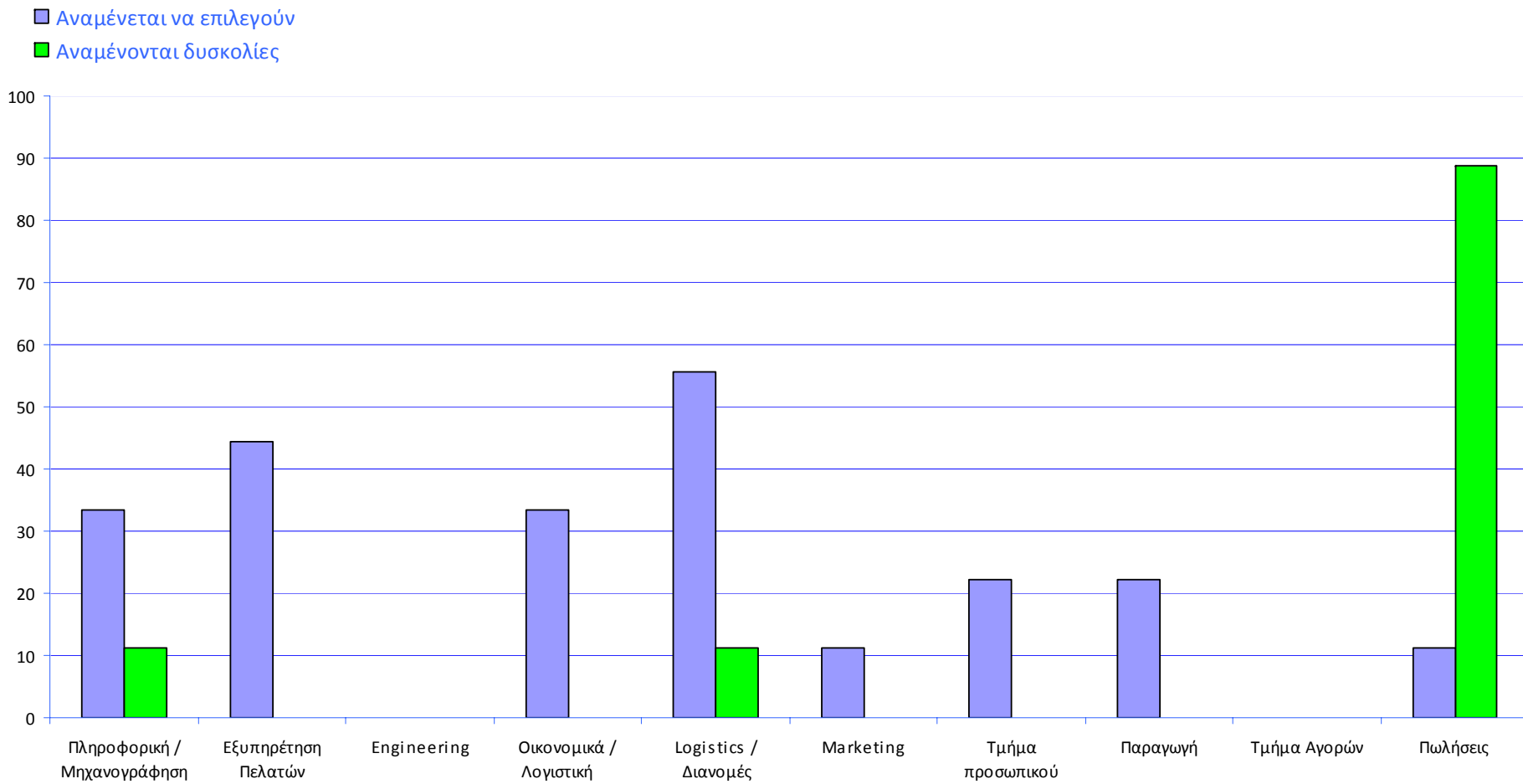
Τουριστικές





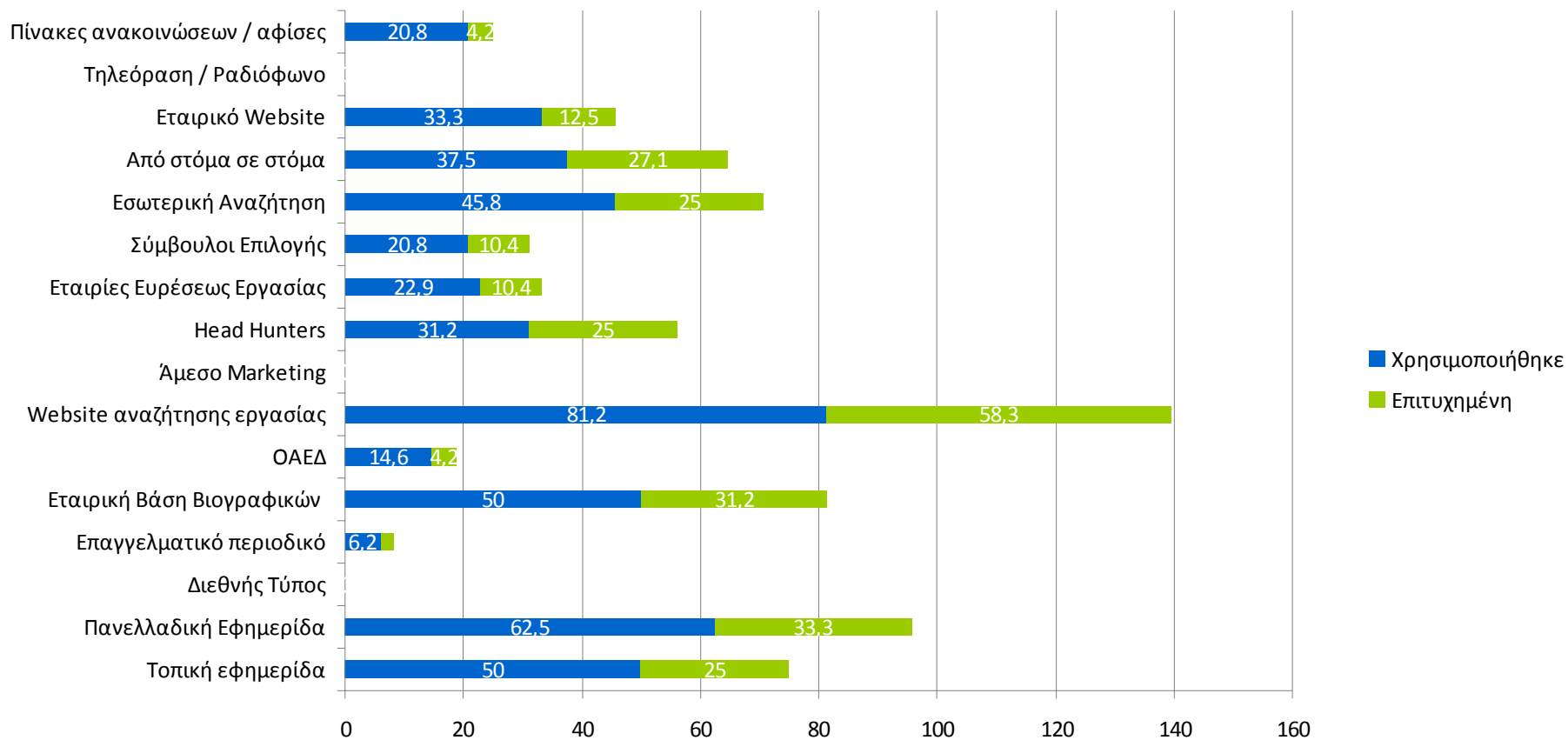
Τουριστικές



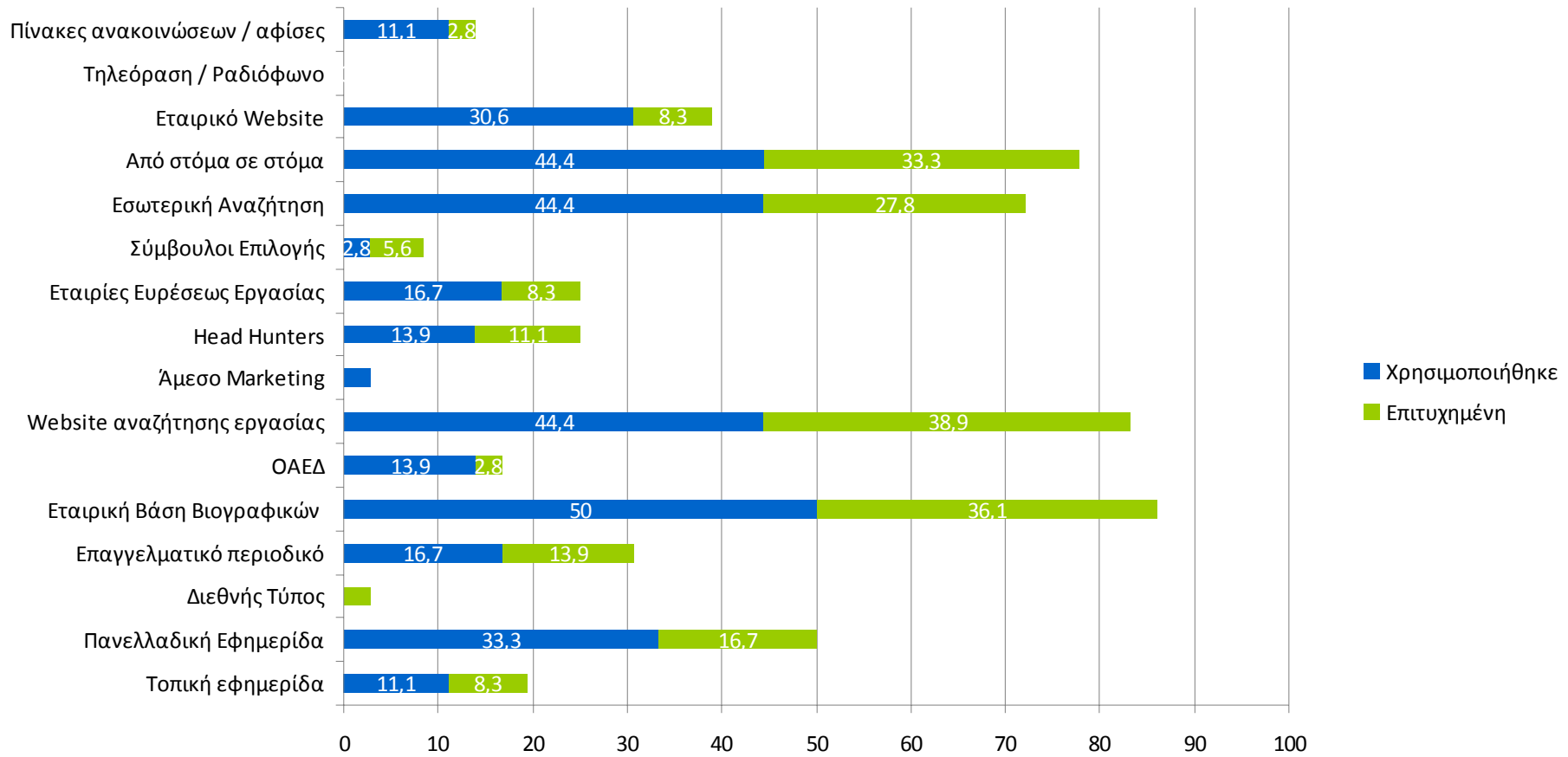


Μεταφορές / Logistics

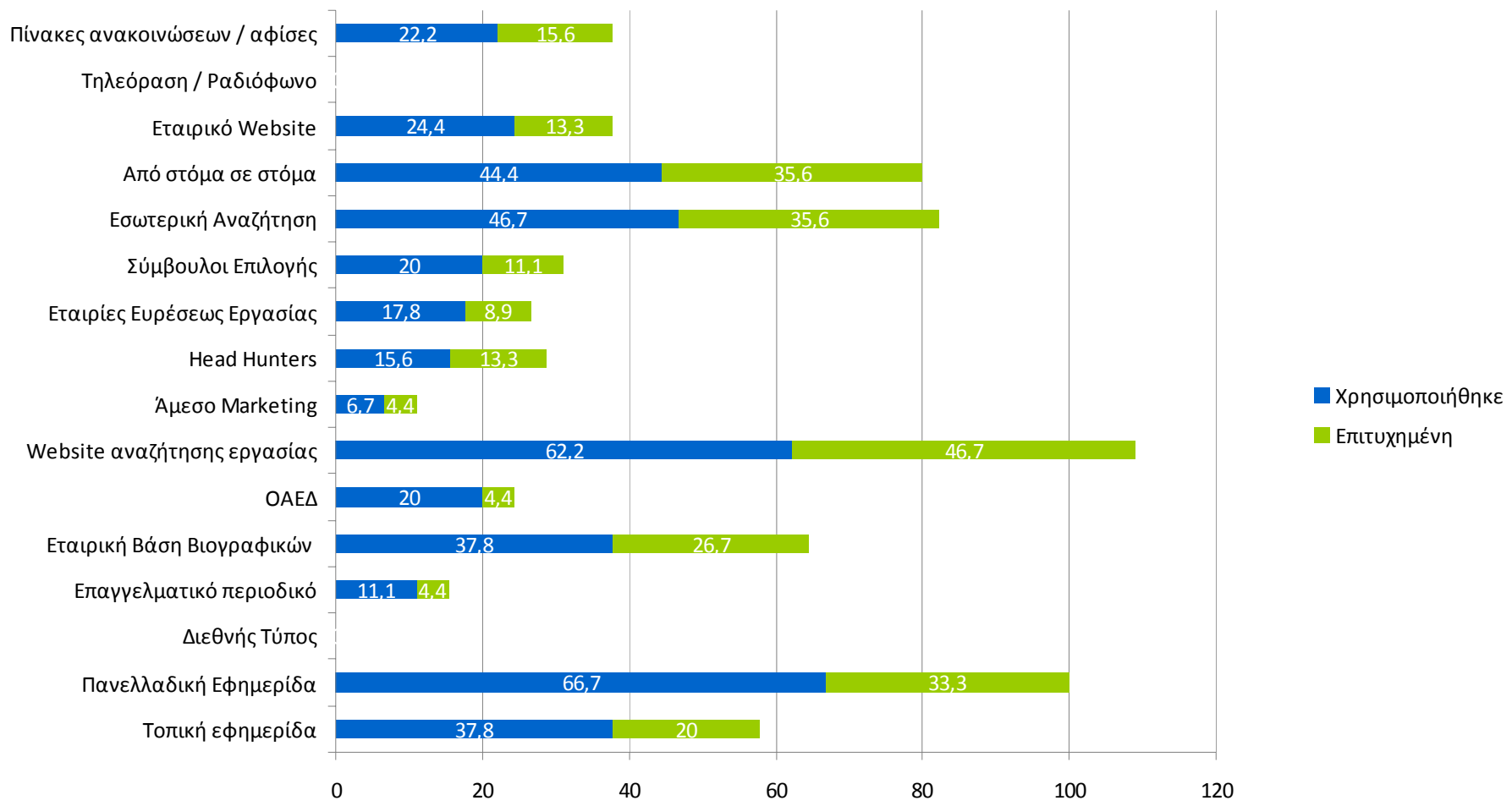
## Μέθοδοι Προσέλκυσης & Επιλογής - Βαθμός Επιτυχίας (ανά κλάδο)



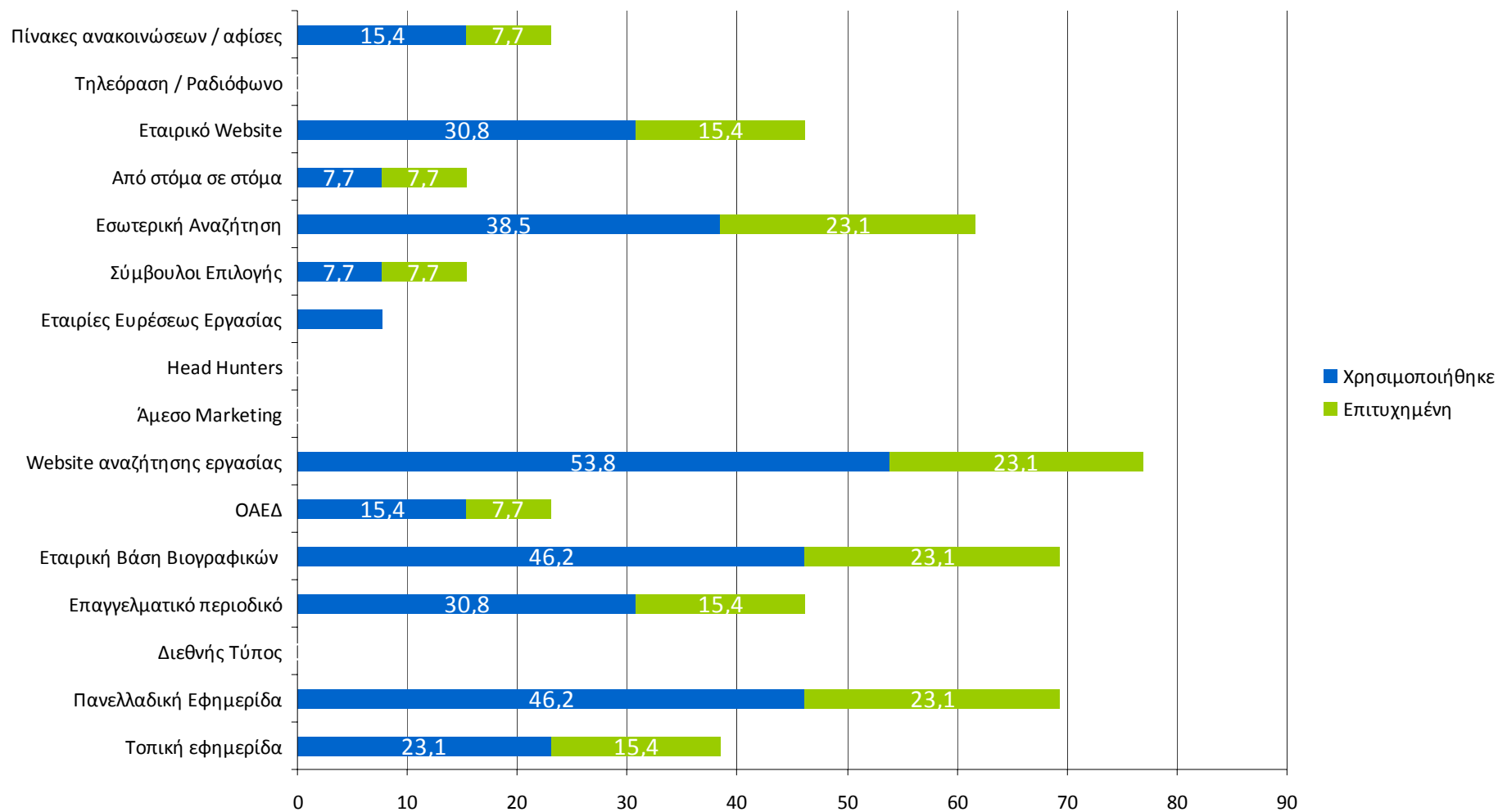
Βιομηχανία



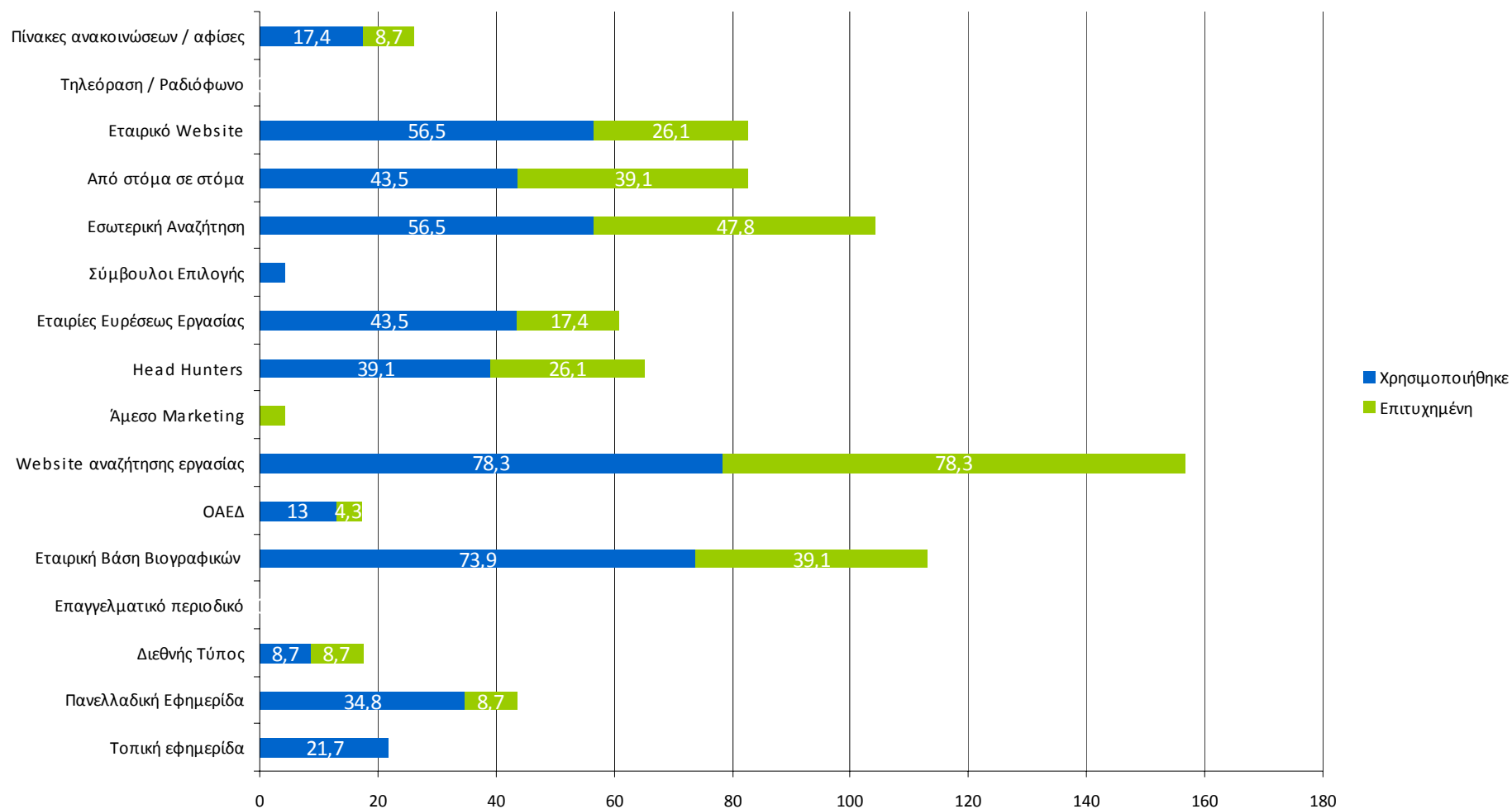
Υπηρεσίες



Εμπόριο

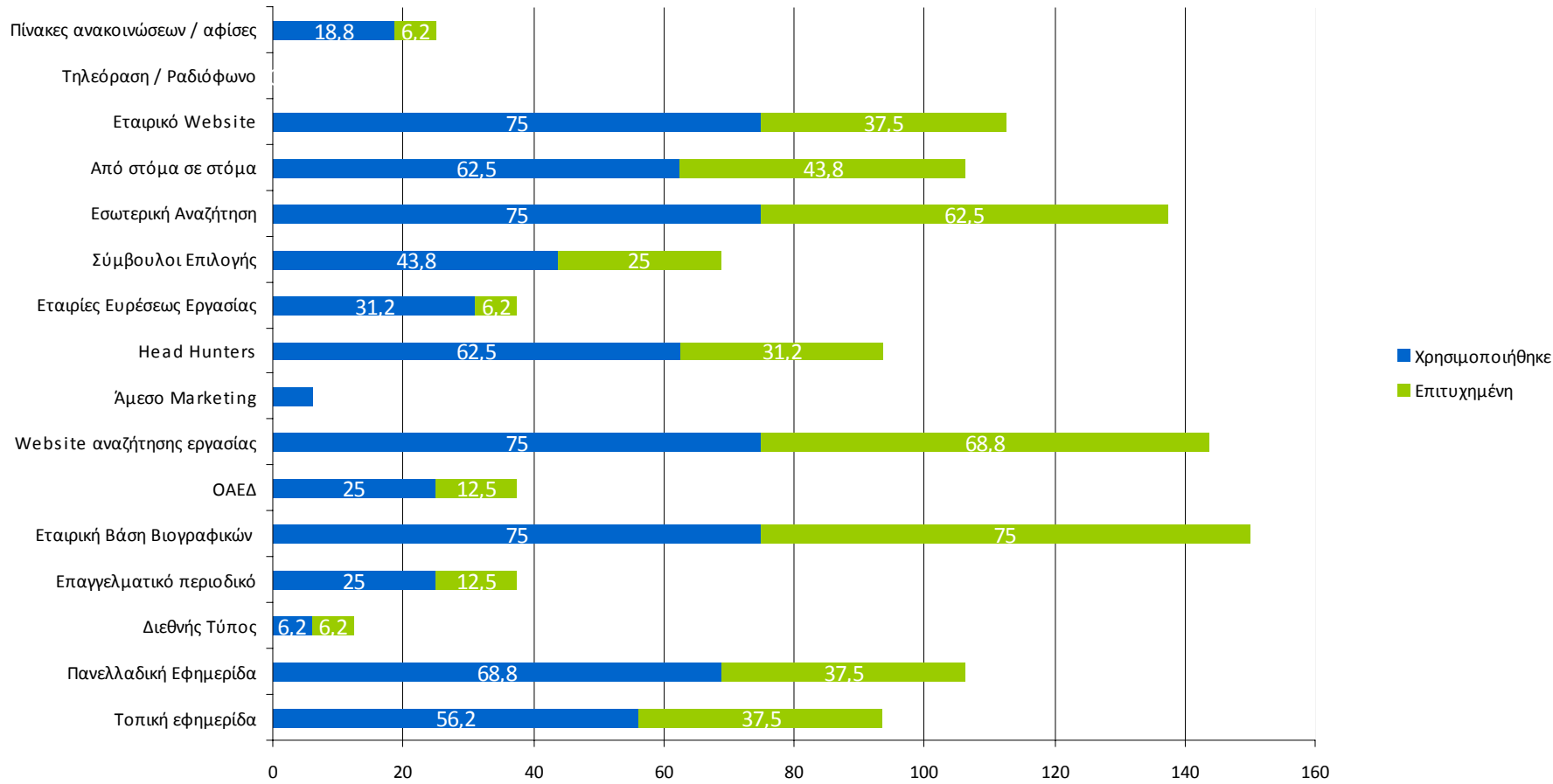


Κατασκευές

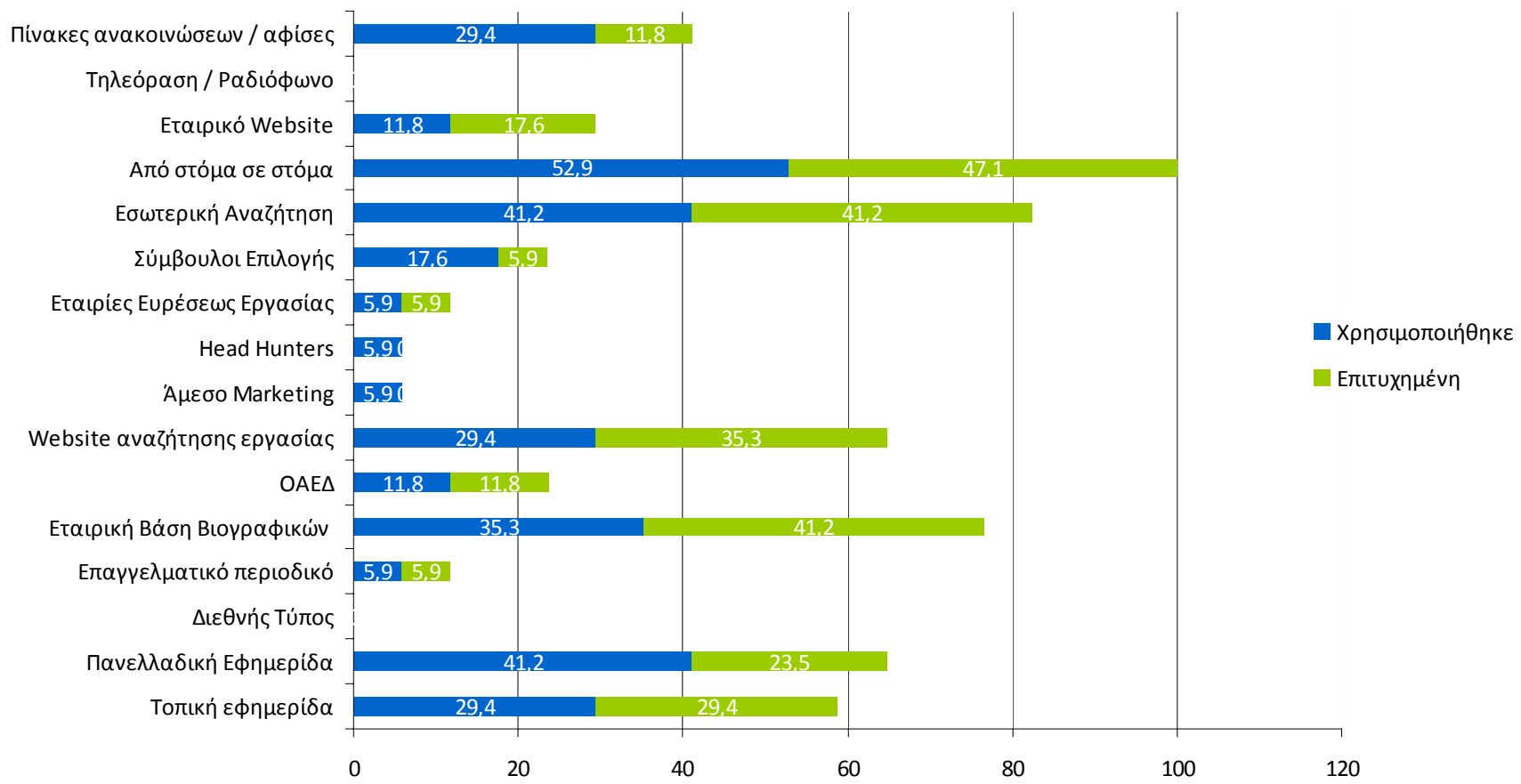


Τηλεπικοινωνίες / Πληροφορική

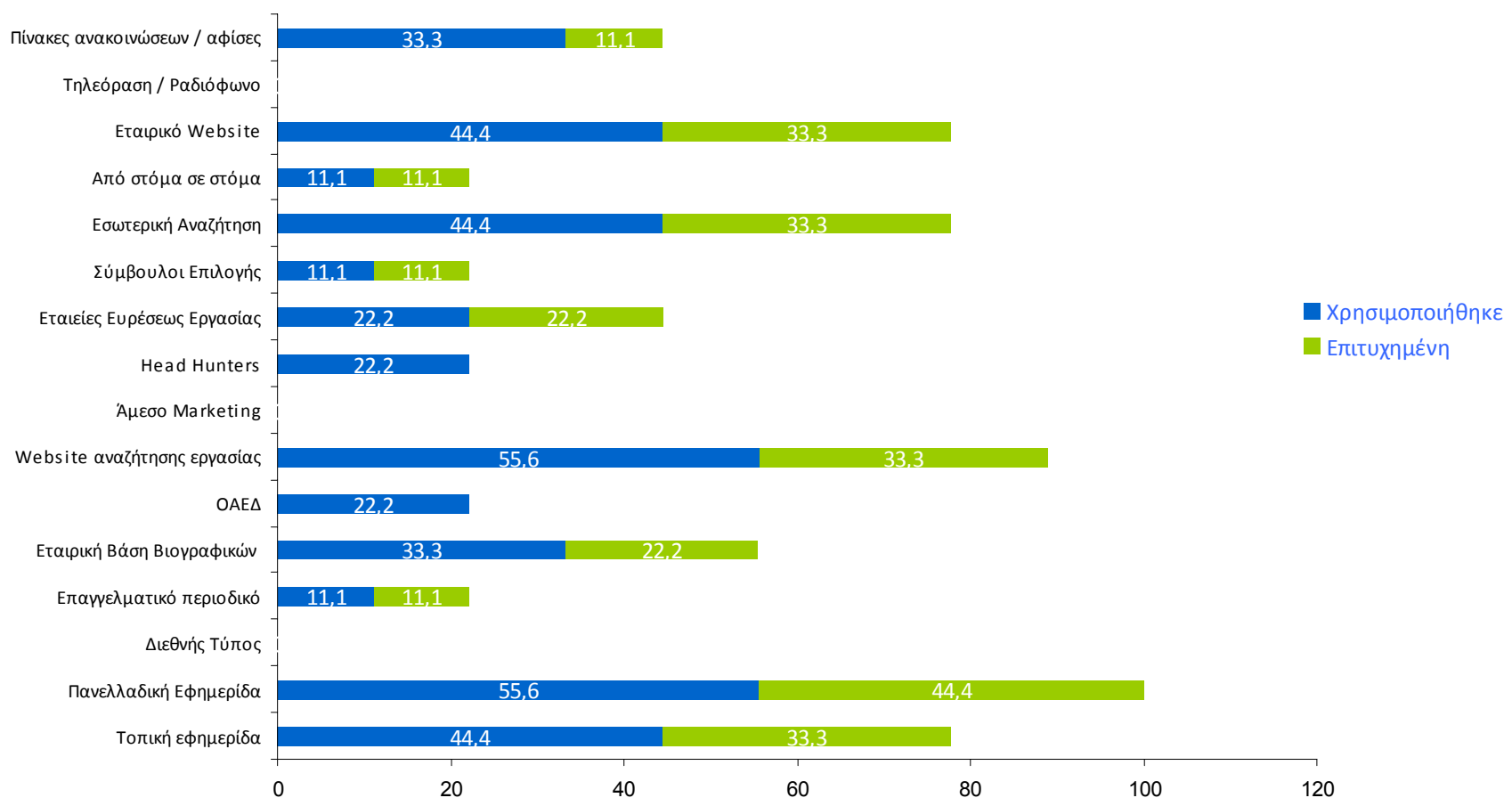




Τράπεζες



Τουριστικές



Μεταφορές / Logistics