

Δείκτης

2009

Τάσεων Αγοράς Εργασίας



2^ο εξάμηνο

Ιούλιος 2009

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 Ανθρώπινων 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.

© 2009



Με την υποστήριξη



Χορηγός Ειδικού Θέματος



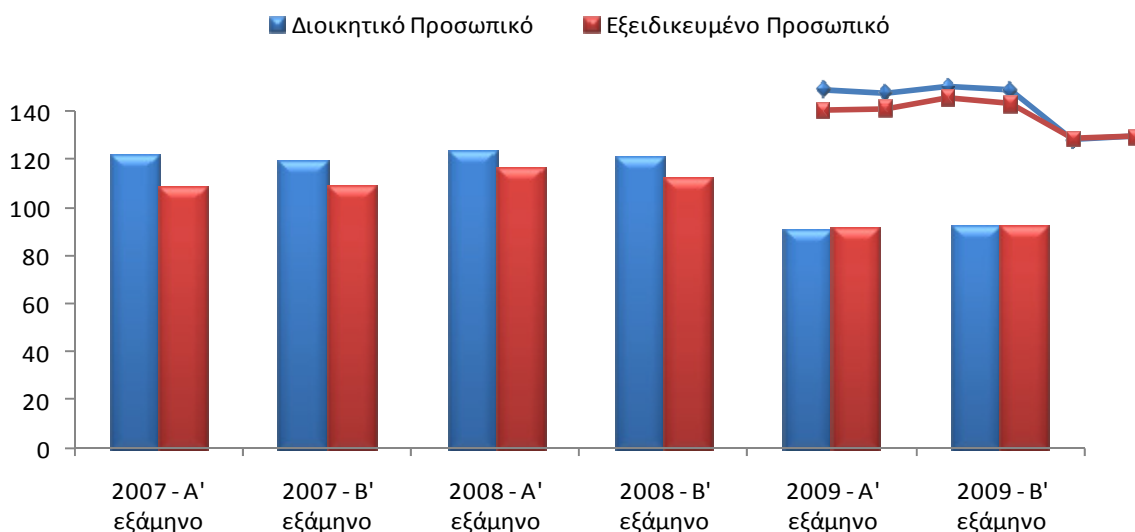
Περιεχόμενα

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
3.3	Προφίλ του τελικού Δείγματος	8
4	Δημογραφικά Στοιχεία Έρευνας	9-10
5	Αποτελέσματα	11
5.1	Γενικές Τάσεις – Τωρινή Δραστηριότητα	11
5.2	Γενικές Τάσεις – Μελλοντικές Προσδοκίες	11-13
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
6	Γνώσεις και Δεξιότητες	23-27
7	Η Οικονομική Κρίση και οι Επιπτώσεις της	28-32
8	Παράρτημα	33-80

Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας

Ο 2^{ος} κύκλος (β' εξάμηνο) της έρευνας για το έτος 2009 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^{ου} εξαμήνου του 2009 (καταγραφή στοιχείων περιόδου Ιανουαρίου - Ιουνίου 2009, τάσεις περιόδου Ιουλίου-Δεκεμβρίου 2009).

Ο Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας - **RCI*** - για το 2^ο εξάμηνο του 2009 είναι **92.4** αναφορικά με το Διοικητικό Προσωπικό των εταιριών και **92.24** για τα Διευθυντικά Στελέχη / Εξειδικευμένο προσωπικό. Δεν παρατηρείται ιδιαίτερη μεταβολή στους δείκτες συγκριτικά με το περασμένο εξάμηνο (90.7 και 91.06 αντίστοιχα). Οι τιμές των δεικτών κάτω του 100 για δεύτερο συνεχόμενο εξάμηνο αντικατοπτρίζεται στην πλειάδα των οργανωσιακών τάσεων που η έρευνα μελετά, αγγίζοντας το σύνολο των εταιριών ανεξαρτήτως κλάδου δραστηριότητας και σε πολλές περιπτώσεις παρουσιάζοντας ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Ο Δείκτης συνεχίζει για 2^ο εξάμηνο να είναι κάτω από 100 γεγονός που μεταφράζεται σε **μείωση** και **στασιμότητα** δραστηριοτήτων προσέλκυσης και επιλογής νέων στελεχών. Επίσης παρατηρείται **ταύτιση** των τιμών των δεικτών μεταξύ **Διοικητικού** και **Εξειδικευμένου** προσωπικού, τους τελευταίους 12 μήνες, γεγονός που απεικονίζεται και γραφικά παρακάτω.



Τα αποτελέσματα συνοψίζονται στα εξής:

1. Οι εταιρίες στην πλειοψηφία τους αναμένεται να **μειώσουν** κατά το επόμενο εξάμηνο τις δραστηριότητες τους όσον αφορά την προσέλκυση και επιλογή νέων στελεχών και αναμένουν **πτώση** ή **στασιμότητα** στην ζήτηση των προϊόντων/υπηρεσιών τους.
2. Οι μισές επιχειρήσεις στην Ελλάδα θα διατηρήσουν τον αριθμό των εργαζομένων τους, ενώ μια στις τέσσερις επιχειρήσεις του δείγματος (**25,3%**) ενδέχεται να προβούν σε **μείωση** του εργατικού δυναμικού τους το επόμενο εξάμηνο.
3. Οι **αυξήσεις** των **μισθών** στις μισές εταιρίες (**50%**) που συμμετείχαν στην έρευνα θα κυμανθούν **από 3% έως 6%** για τον επόμενο χρόνο. Μόνο το **5,7%** των συμμετεχόντων θα προβεί σε **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. Παρά το γενικότερο αρνητικό κλίμα, οι συμμετέχοντες στην έρευνα συνεχίζουν να δηλώνουν **αισιόδοξοι για το μέλλον της επιχείρησής τους** (ποσοστό **67,7%**).
5. Οι κλάδοι που θα παρουσιάσουν τα **χαμηλότερα** ποσοστά προσλήψεων είναι ο **Τουρισμός**, οι **Κατασκευές** και η **Βιομηχανία**, ενώ αντίθετα οι επιχειρήσεις που δείχνουν **άνοδο** για το επόμενο δμηνο και θα προβούν σε προσλήψεις είναι οι **Φαρμακευτικές** και οι **Μεταφορές/logistics**.
6. Και σε αυτό το εξάμηνο συνεχίζεται η προτίμηση των επιχειρήσεων τόσο προς τα νεαρά **στελέχη/αποφοίτους** καθώς και προς τους εξειδικευμένους επαγγελματίες (**38,1%** και **26,5%** αντίστοιχα).
7. Οι εταιρίες θα στραφούν για προσλήψεις στους τομείς των Πωλήσεων, της Εξυπηρέτησης Πελατών, της Πληροφορικής, του Μάρκετινγκ, της Λογιστικής & Οικονομικών.
8. Στο σύνολό τους, οι εταιρίες αναμένουν να συναντήσουν δυσκολίες στη διαδικασία προσέλκυσης και επιλογής στελεχών σε χαμηλότερο βαθμό σε σύγκριση με το περασμένο εξάμηνο.
9. Σημαντικό στοιχείο αποτελεί πως για πρώτη φορά τις μεγαλύτερες δυσκολίες αναμένει ο κλάδος της Πληροφορικής και όχι αυτός των πωλήσεων όπως συνέβαινε από την αρχή διεξαγωγής της έρευνας.
10. Τα **website αναζήτησης εργασίας** παραμένουν για τις εταιρίες η πιο δημοφιλής μέθοδος προσέλκυσης και αναζήτησης προσωπικού. Ακολουθούν οι εταιρικές βάσεις βιογραφικών, η εσωτερική αναζήτηση, καθώς και η χρήση των προσωπικών δικτύων επαφών (από στόμα σε στόμα). Ταυτόχρονα, μεγάλη μείωση παρατηρείται στην χρήση αγγελιών σε εφημερίδες.
11. Το 60.6% των εταιριών χρησιμοποιεί τις συνεντεύξεις ως το βασικό εργαλείο επιλογής προσωπικού, ενώ το **31.4%** των εταιριών χρησιμοποιεί και άλλα εργαλεία όπως **ψυχομετρικά τεστ** και **κέντρα αξιολόγησης**.
12. Οι υπεύθυνοι προσλήψεων εστιάζουν κυρίως σε δεξιότητες όπως **Επικοινωνία**, **Ομαδικότητα** και **Εξυπηρέτηση Πελατών** και προσλαμβάνουν εργαζόμενους που επιδεικνύουν Ικανότητα Λήψης Αποφάσεων, **Καινοτομία**, και **Ηγετικά** προσόντα.
13. Αναφορικά με τη γνώση και χρήση Η/Υ απαιτείται βασικό ή προχωρημένο επίπεδο πιστοποίησης σχεδόν σε όλες τις ειδικότητες πλην των Πωλητών και των Υπαλλήλων Υποδοχής και Αποθήκης, όπου είναι επιθυμητή η γνώση χωρίς όμως κάποιου είδους πιστοποίηση.

Αποτελέσματα ειδικού θέματος:

1. Το **30,1%** των εταιριών δηλώνει ότι ήδη έχει **επηρεαστεί πολύ** ή και **δραματικά** από την πρόσφατη οικονομική κρίση. Μόνο το 4,4% δηλώνει ότι έχει μείνει εντελώς ανεπηρέαστο.
2. Για το επόμενο εξάμηνο το **31,4%** **αναμένει** ότι η κρίση θα **επηρεάσει πολύ έως και δραματικά** την επιχείρησή τους. Το **37.6%** των ερωτηθέντων όμως παραμένει **αισιόδοξο** και δηλώνει ότι η οικονομική κρίση θα τους **επηρεάσει ελάχιστα**.
3. Το **44,3%** των εταιριών σκοπεύει να **μειώσει τα bonus**, το **34.6%** να προχωρήσει σε **πάγωμα μισθών** ενώ και η **εκπαίδευση** των εργαζομένων ενδέχεται να επηρεαστεί αρνητικά (μία στις τέσσερις εταιρίες). Ωστόσο, επιπρόσθετες παροχές όπως η ιδιωτική ασφάλιση δε θα επηρεαστούν. Παροχές που απαλλάσσουν φορολογικά τόσο τον εργοδότη όσο και τον εργαζόμενο προσφέρονται ήδη από τις επιχειρήσεις σε ποσοστό περίπου 20%, ενώ σχεδόν οι μισές εταιρίες του δείγματος είναι πρόθυμες να υιοθετήσουν τις συγκεκριμένες παροχές στο μέλλον.
4. **Δραματικές** αναμένονται οι **επιπτώσεις** της παρούσας Οικονομικής Κρίσης κατά τους επόμενους 6 μήνες κυρίως για τους κλάδους των **MME/Εκδόσεις**, **Τραπεζών** και **Κατασκευών** ενώ ακολουθούν ο Τουρισμός, η Εκπαίδευση και το Εμπόριο.
5. Αντίθετα οι **Φαρμακευτικές** εταιρίες, οι **Μεταφορές/logistics** και οι εταιρίες **Τηλεπικοινωνιών/Πληροφορικής** παρουσιάζονται περισσότερο **αισιόδοξες** για το 2^ο εξάμηνο του 2009.

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 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.

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 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 > 2010 - 1^ο εξάμηνο

Η συλλογή στοιχείων για το δεύτερο εξάμηνο του 2009 θα πραγματοποιηθεί την περίοδο **Δεκέμβριος 2009 - Ιανουάριος 2010**.

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.

Ο 2^{ος} κύκλος (β' εξάμηνο) του 2009 διεξήχθη κατά το χρονικό διάστημα Μάιος 2009 – Ιούνιος 2009. Εστάλησαν περισσότερες από 2400 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 διαδικασία συλλογής των αποτελεσμάτων περατώθηκε στις 30 Ιουνίου 2009, ημερομηνία έως την οποία το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο ήταν διαθέσιμο προς συμπλήρωση.

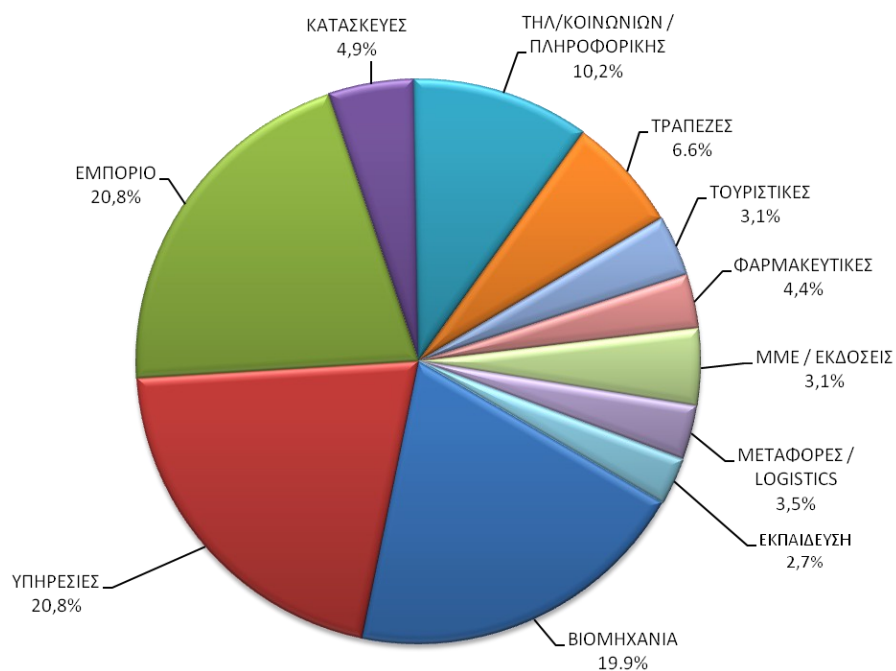
Το τμήμα Εφαρμοσμένης Έρευνας & Καινοτομίας του ALBA Graduate Business School, παρείχε τηλεφωνική υποστήριξη αναφορικά με τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, τη φύση της έρευνας, τεχνικές δυσκολίες αλλά και θέματα προς συζήτηση που σχετίζονται με το αντικείμενό της.

Σε αυτόν τον κύκλο συγκεντρώθηκαν **έγκυρες** απαντήσεις από **226** εταιρίες.

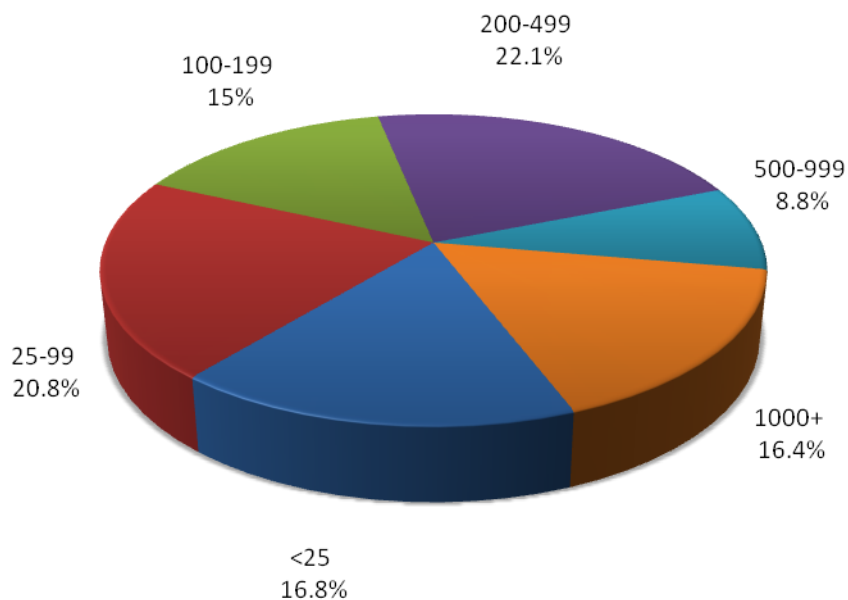
Δεν υπάρχει αξιοσημείωτη μεταβολή στα ποσοστά των δημογραφικών που αφορούν στους κλάδους των συμμετεχόντων εταιριών σε σχέση με το περασμένο εξάμηνο (Σχήματα 1-4). Το 10.2% του δείγματος είναι εταιρίες που ανήκουν στον κλάδο των Τηλεπικοινωνιών και της Πληροφορικής. Το 19.9% προέρχεται από τον κλάδο της Βιομηχανίας, το 20.8% δραστηριοποιούνται στον κλάδο της παροχής Υπηρεσιών, ενώ περίπου το 20.8% των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στον κλάδο του Εμπορίου. Στο δεύτερο εξάμηνο της έρευνας για το 2009 συμμετέχουν επίσης Τράπεζες σε ποσοστό 6.6%, εταιρίες του κλάδου των Κατασκευών σε ποσοστό περίπου 4.9%, Τουριστικές επιχειρήσεις σε ποσοστό 3.1% του δείγματος, Φαρμακευτικές 4.4%, Εκπαιδευτικοί Οργανισμοί 2.7%, ενώ τα ΜΜΕ/ Εκδόσεων και ο κλάδος των Μεταφορών/Logistics ανέρχονται σε 3.1% και 3.5% αντίστοιχα.

Το 95.1% των επιχειρήσεων του δείγματος είναι ιδιωτικές. Ένας σημαντικός αριθμός εταιριών του δείγματος δραστηριοποιείται σε περισσότερες από μία περιοχές της Ελλάδος αλλά η πλειοψηφία (85.8%) των εταιριών δηλώνει τον νομό Αττικής και την Θεσσαλονίκη (43.8%) δηλαδή τα δύο μεγάλα αστικά κέντρα της Ελλάδος.

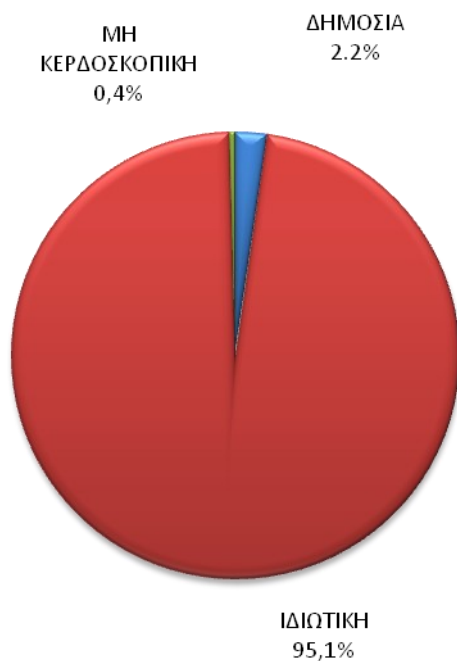
Αναφορικά με το μέγεθος των επιχειρήσεων που πήραν μέρος στην έρευνα, το 37.6% είναι εταιρίες με λιγότερους από 100 εργαζομένους, το 22.1% είναι μεγάλες επιχειρήσεις (200-499 άτομα), και ακολουθούν με ποσοστό 16.4% εταιρείες με προσωπικό άνω των χιλίων εργαζομένων και σε ποσοστό 15% εταιρίες που απασχολούν από 100-199 άτομα.



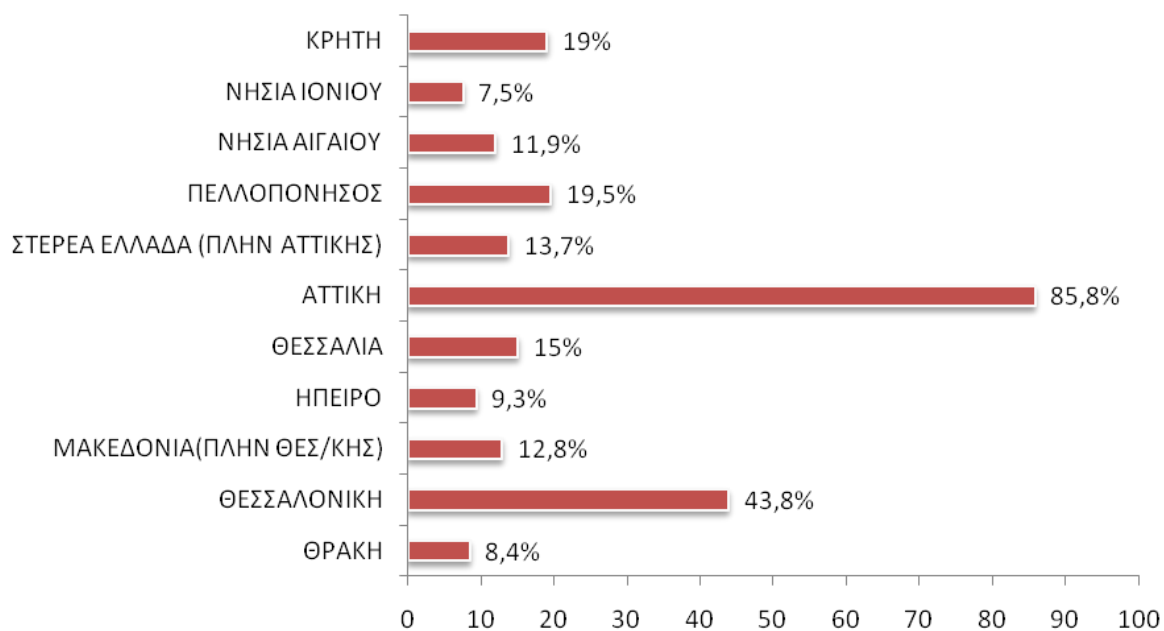
Σχήμα 1 - Κλάδος



Σχήμα 2 - Αριθμός Εργαζομένων

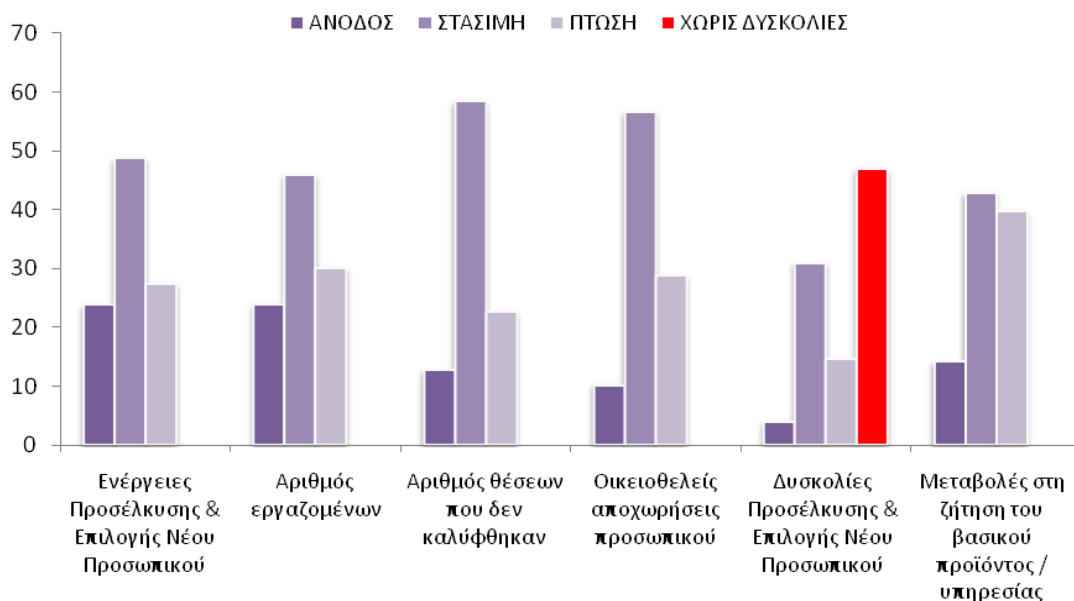


Σχήμα 3 - Είδος Επιχείρησης



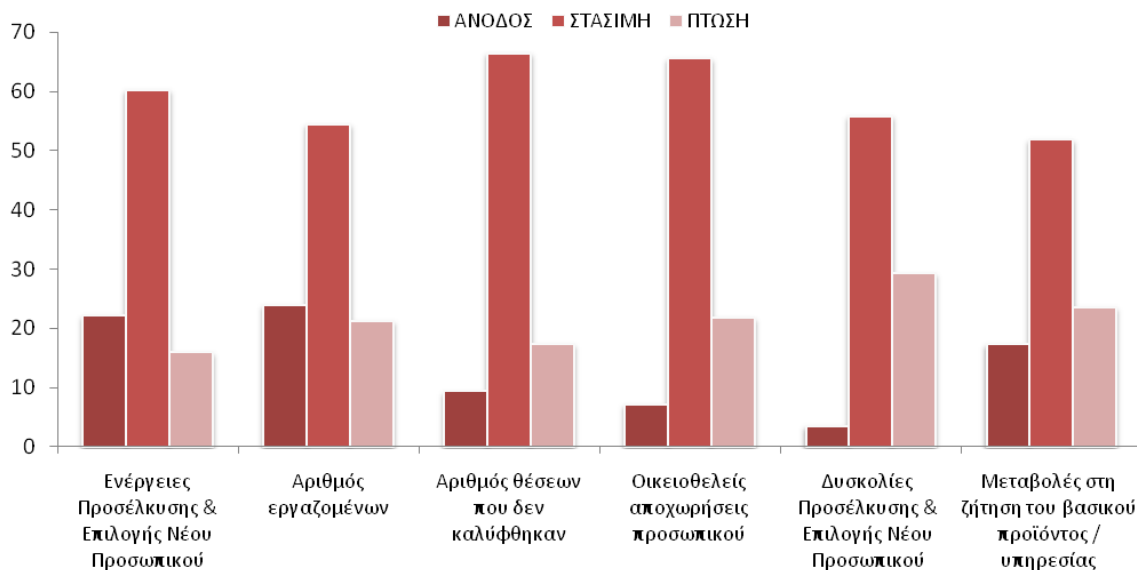
Σχήμα 4 - Γεωγραφική περιοχή (%)

Γενικές τάσεις

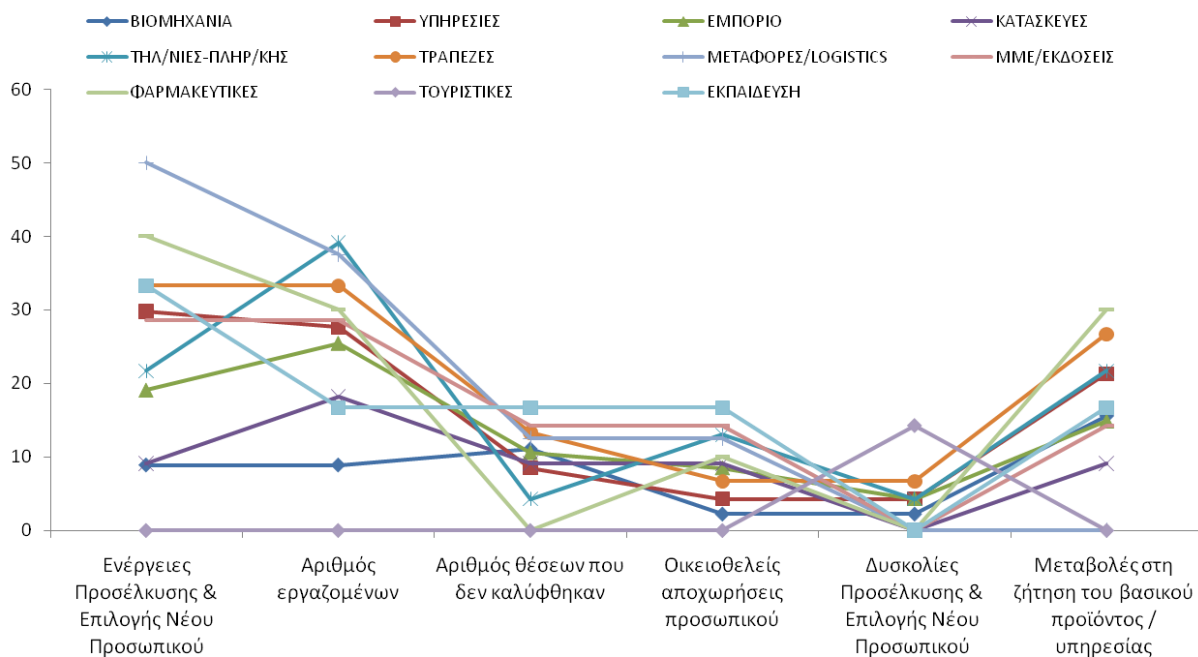


Σχήμα 5 - Οργανωσιακές Τάσεις - Τωρινή Δραστηριότητα

Τα διαγράμματα 5 και 6 καταδεικνύουν ως επί το πλείστον στασιμότητα και πτώση στην πλειοψηφία των οργανωσιακών τάσεων. Τόσο οι ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής καθώς και ο αριθμός των εργαζομένων θα παραμείνουν ανεπηρέαστα κατά τους επόμενους 6 μήνες σε περισσότερες από τις μισές εταιρίες του δείγματος ενώ οι εταιρίες που αναμένουν αύξηση στην δραστηριότητά τους περιορίζονται στο 20%. Οι προσδοκίες των επιχειρήσεων αναφορικά με τα επίπεδα ζήτησης του βασικού προϊόντος/υπηρεσίας για το 2^ο εξάμηνο του 2009, δεν επαληθεύτηκαν.

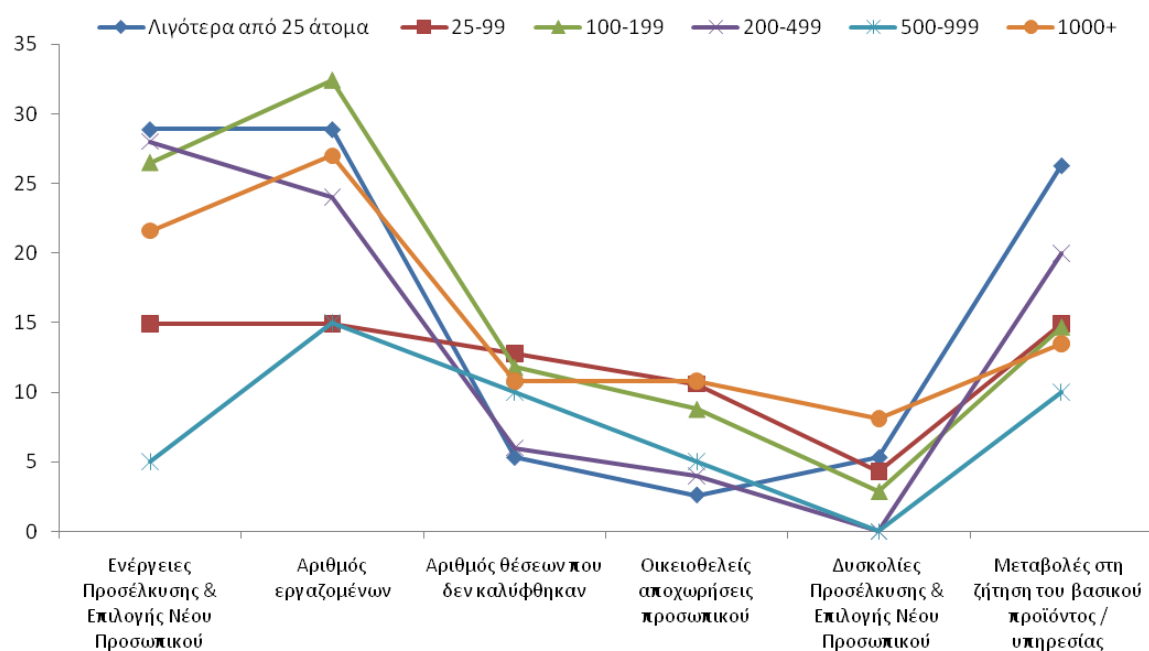


Σχήμα 6 - Οργανωσιακές Τάσεις - Προσδοκίες για τους επόμενους 6 μήνες



Σχήμα 7α - Προσδοκίες Ανόδου ανά Κλάδο

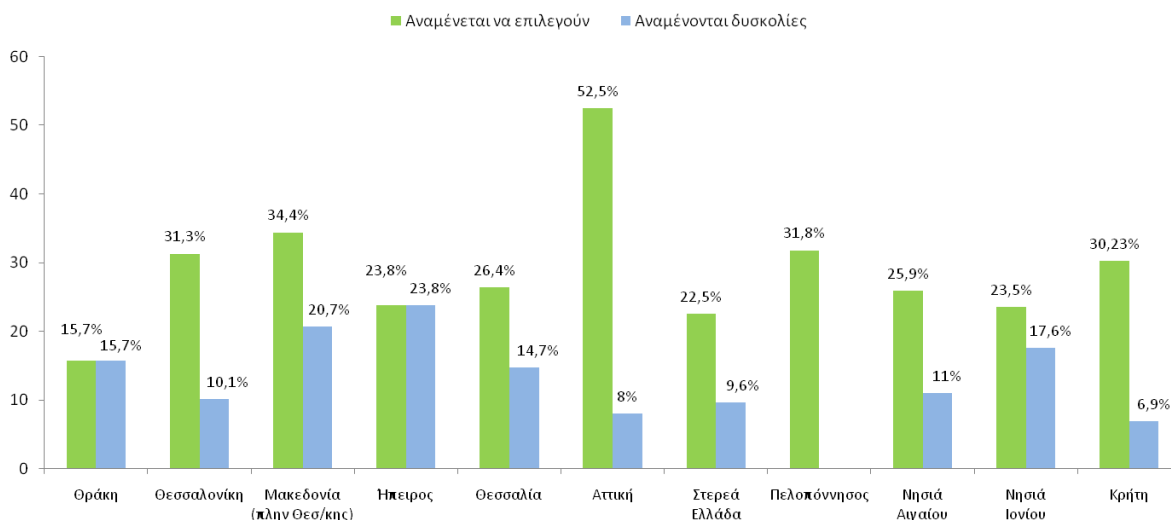
Άνοδο (10-30%) στις ενέργειες προσέλευσης και επιλογής προσωπικού καθώς και στον αριθμό των εργαζομένων αναμένεται σε όλους τους κλάδους εκτός από τον **Φαρμακευτικό** κλάδο και αυτόν των **Μεταφορών/Logistics**. Οι **Τουριστικές** επιχειρήσεις παρουσιάζουν τα χαμηλότερα ποσοστά σε όλες τις δραστηριότητες συγκριτικά με τους υπόλοιπους κλάδους ενώ οι **Κατασκευές** αν και παρουσιάζονται βελτιωμένες σε σχέση με το προηγούμενο εξάμηνο ωστόσο παραμένουν σε χαμηλά επίπεδα μαζί με την **Βιομηχανία**. Αύξηση των δραστηριοτήτων (ζήτηση προϊόντος/υπηρεσίας) αναμένει ο **Τραπεζικός** και ο **Φαρμακευτικός** κλάδος.



Σχήμα 7β - Προσδοκίες Ανόδου ανά Μέγεθος

Ανά μέγεθος εταιρίας (Σχήμα 7β) παρατηρούμε τα εξής:

Οι ενέργειες προσέλκυσης αναμένεται να παρουσιάσουν μείωση συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο στο σύνολο των εταιριών του δείγματος. Οι μικρές επιχειρήσεις ωστόσο (έως 25 εργαζόμενοι) εμφανίζονται πιο αισιόδοξες.

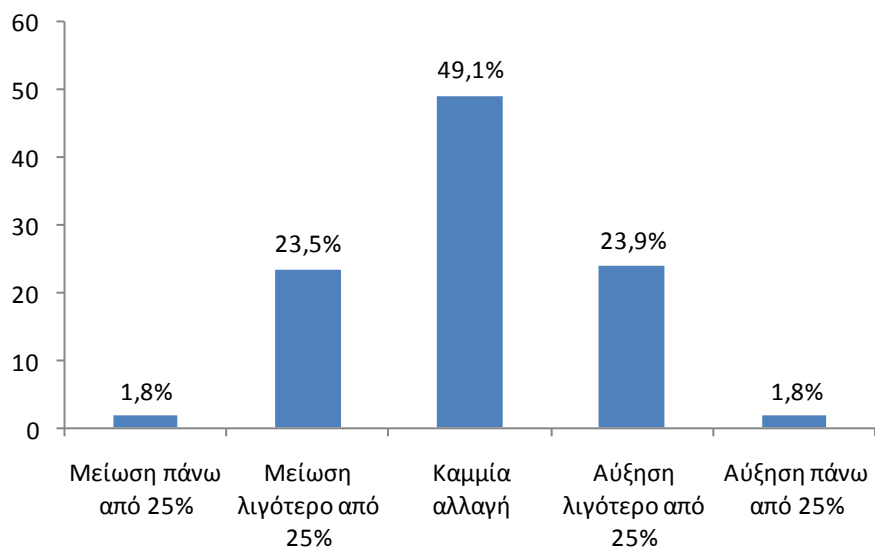


Σχήμα 8 - Προσδοκίες Ανόδου ανά Περιοχή

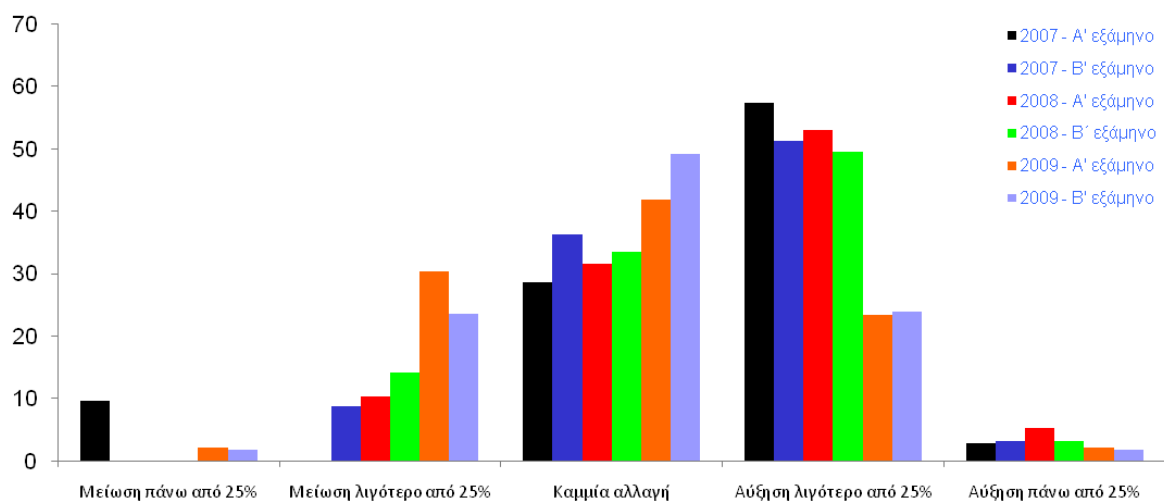
Πιο αισιόδοξες παρουσιάζονται οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Αττική συγκριτικά με τις επιχειρήσεις της περιφέρειας στην ερώτηση «Στους επόμενους 6 μήνες πρόκειται να προσλάβετε Διοικητικό Προσωπικό ή εξειδικευμένους υπαλλήλους; Περιμένετε να συναντήσετε κάποιες δυσκολίες;». Μία στις 3 επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Θεσσαλονίκη θα προβεί σε προσλήψεις.

Οι εταιρίες στην περιφέρεια αναμένουν μεγαλύτερες δυσκολίες κατά τη διαδικασία προσέλκυσης και επιλογής στελεχών.

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.

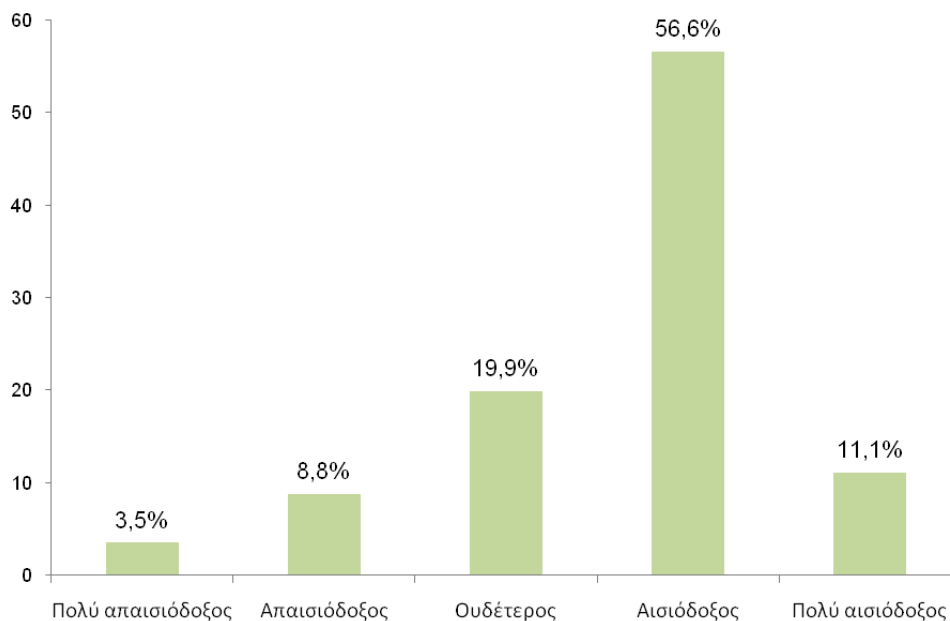


Σχήμα 9α - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων (%)

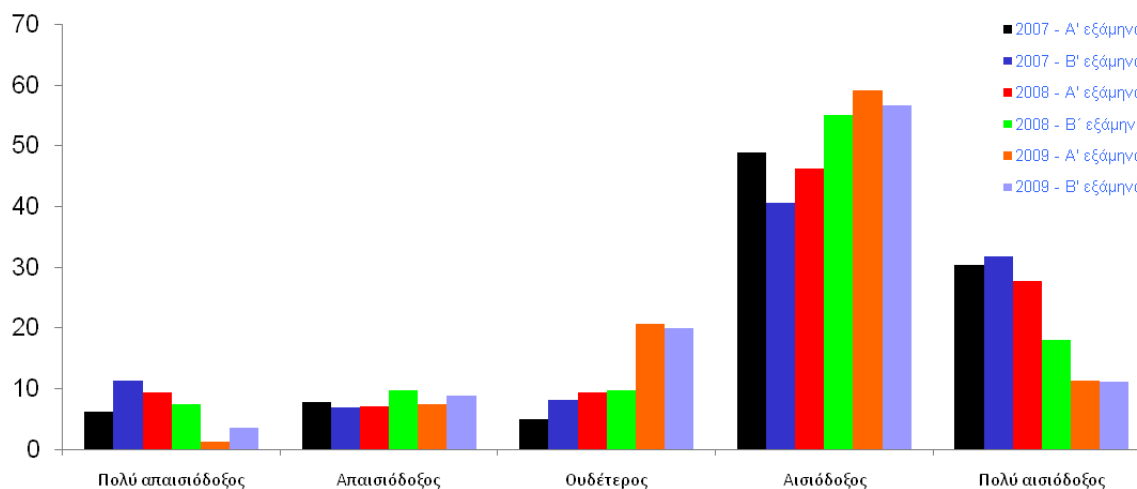


Σχήμα 9β - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων / Συγκριτικά αποτελέσματα

Οι μισές επιχειρήσεις στην Ελλάδα θα διατηρήσουν τον αριθμό των εργαζομένων τους, ενώ μια στις τέσσερις επιχειρήσεις του δείγματος (**25.3%**) ενδέχεται να προβεί σε **μείωση** του εργατικού δυναμικού της το επόμενο εξάμηνο. Μόνο το 23.9% των εταιριών του συνολικού δείγματος θα πραγματοποιήσει προσλήψεις.



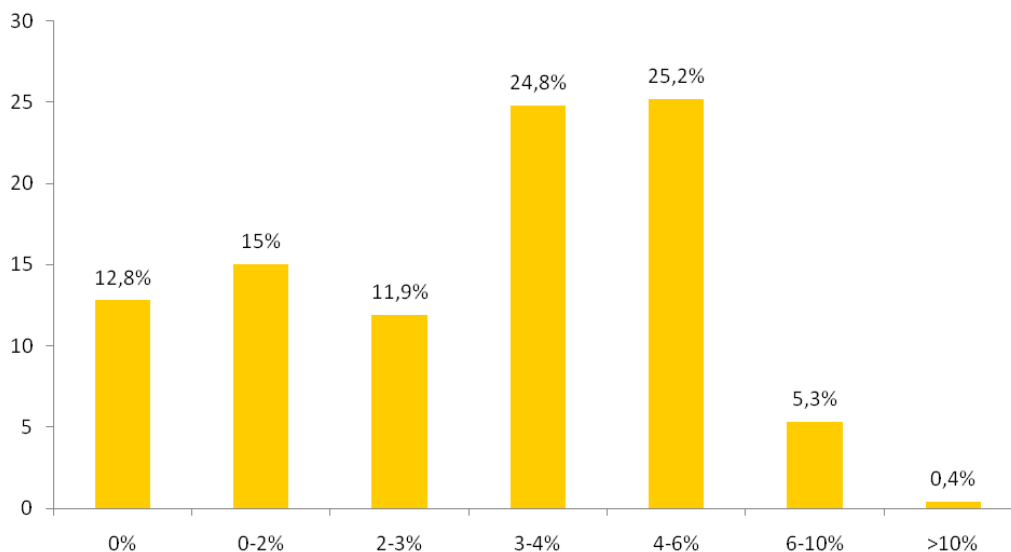
Σχήμα 10α - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης



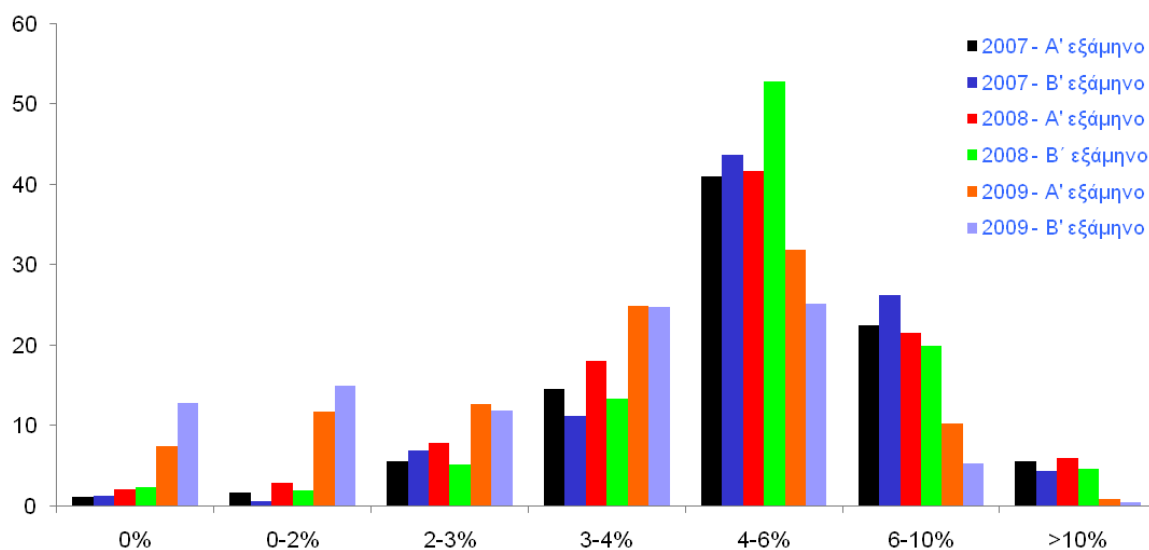
Σχήμα 10β - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης / Συγκριτικά αποτελέσματα

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. Έχει αυξηθεί σημαντικά τους τελευταίους 12 μήνες ο αριθμός των εταιριών που είναι πλέον ουδέτεροι ως προς το μέλλον της Επιχείρησης τους (Σχήμα 10β). Σε αντίθεση με το γενικότερο οικονομικό κλίμα, οι επιχειρήσεις στην πλειοψηφία τους δεν εμφανίζονται ιδιαίτερα απαισιόδοξες.

Ο αντίκτυπος της οικονομικής κρίσης όπως αυτός αποτυπώνεται από τις ελληνικές επιχειρήσεις, καταγράφεται στο κεφάλαιο 7.



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

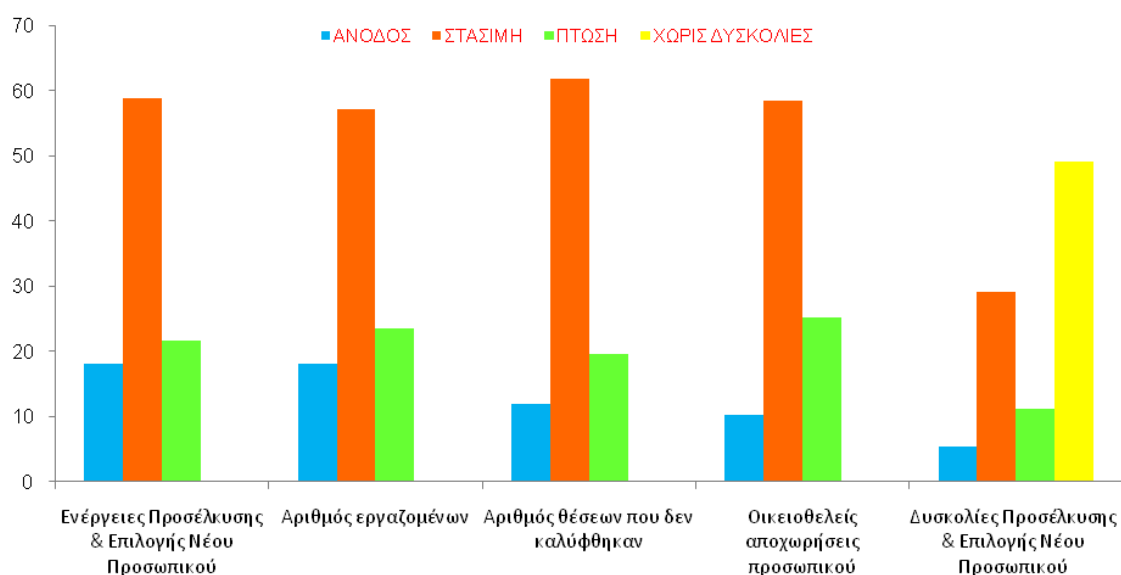


Σχήμα 11β - Ποσοστό Αύξησης Μισθών (πρόβλεψη για τους επόμενους 12 μήνες) / Συγκριτικά αποτελέσματα

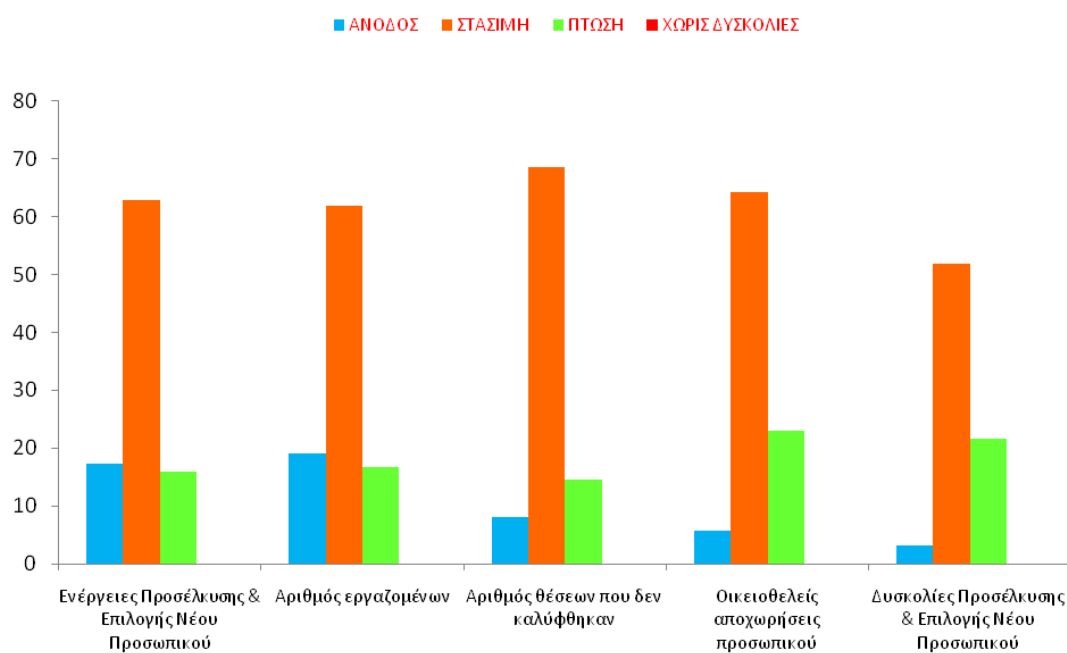
Μία στις δύο εταιρίες του δείγματος δηλώνουν ότι θα προβούν σε αυξήσεις μισθών που κυμαίνονται μεταξύ 3% και 6% για τον επόμενο χρόνο. Από 6% έως 10% αύξηση θα δώσουν το 5,3% των εταιριών ενώ το 12,8% των συμμετεχόντων δεν θα προβεί σε αυξήσεις, ποσοστό ιδιαίτερα αυξημένο συγκριτικά με τα προηγούμενα εξάμηνα.

Το 1/3 των ερωτηθέντων δήλωσαν πως είτε δε θα προβούν καθόλου σε αυξήσεις, είτε το ύψος αυτών δε θα ξεπερνάει το 2%.

Αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου Προσωπικού

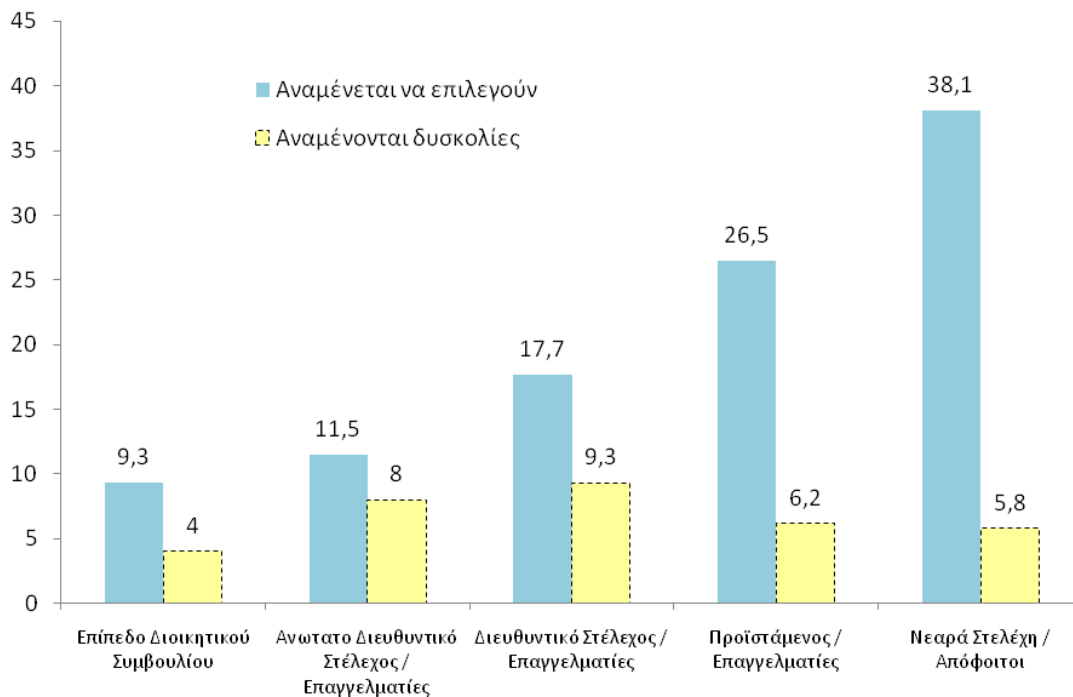


Σχήμα 12 - Τωρινή Δραστηριότητα



Σχήμα 13 - Μελλοντικές Προσδοκίες

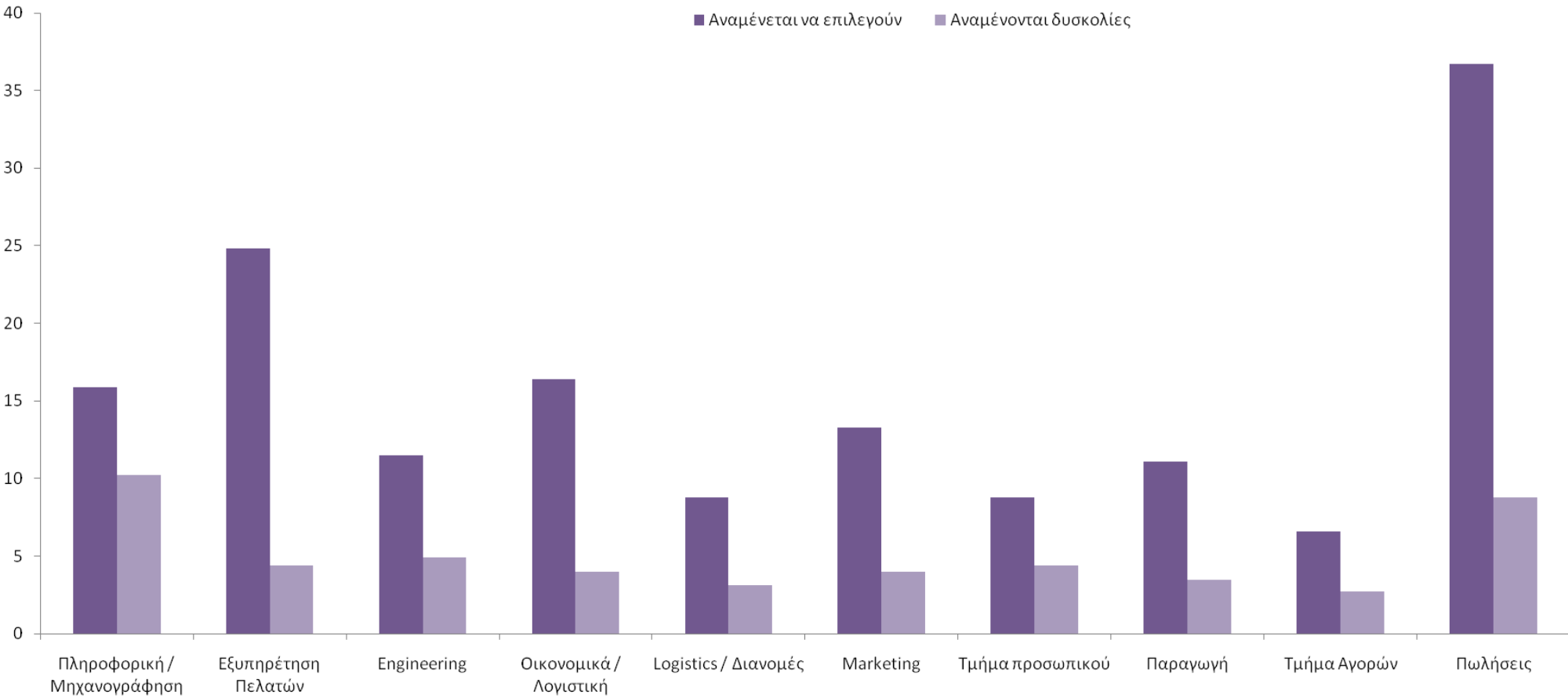
Οι προσδοκίες του περασμένου εξαμήνου (Report 1^{ου} εξαμήνου 2009) αναφορικά με την αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου προσωπικού επιβεβαιώνονται απόλυτα (Σχήμα 12) με τις εταιρίες να παραμένουν κυρίως στάσιμες σε όλες τις δραστηριότητες. Στασιμότητα θα επικρατήσει ως επί το πλείστον σε όλες τις ενέργειες προσέλκυσης & επιλογής Εξειδικευμένου και Διευθυντικού Προσωπικού και κατά τη διάρκεια του επόμενου εξαμήνου.



Σχήμα 14 - Επίπεδα Θέσεων (%)

Τα Νεαρά Στελέχη / Απόφοιτοι, εξακολουθούν να αποτελούν προτεραιότητα για τις επιχειρήσεις, ωστόσο το ποσοστό τους σε αυτό το εξάμηνο (38,1%) εμφανίζεται μειωμένο συγκριτικά με τον περασμένο κύκλο.

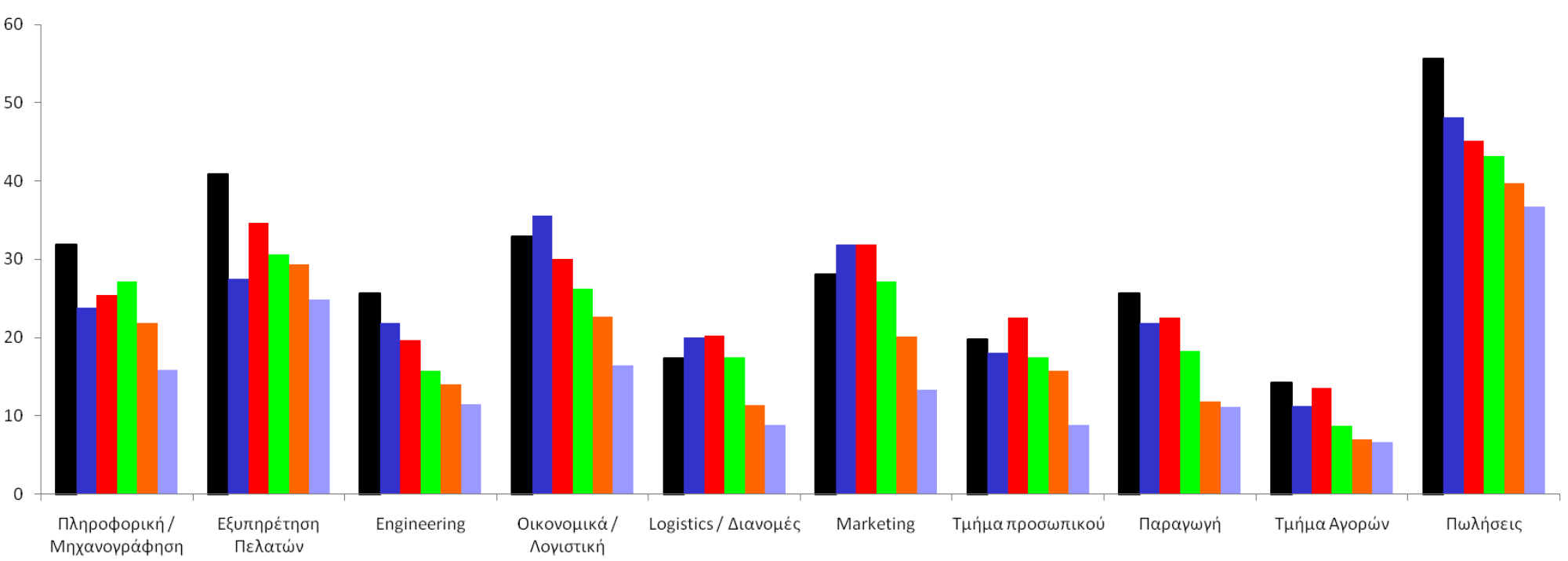
Οι εταιρίες συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο αναμένουν λιγότερες δυσκολίες κατά την προσέλκυση και επιλογή νέου προσωπικού.



Σχήμα 15 - Τομείς Απασχόλησης / Τάσεις επόμενου εξαμήνου

Υψηλά ποσοστά καταγράφουν οι τομείς των Πωλήσεων και της Εξυπηρέτησης Πελατών. Παρόμοια τάση διακρίνουμε και για τη στελέχωση των τμημάτων Πληροφορικής, Οικονομικών / Λογιστικής και Μάρκετινγκ. Οι αναμενόμενες δυσκολίες στην προσέλκυση και επιλογή στελεχών παρουσιάζονται μειωμένες σε σύγκριση με το προηγούμενο εξάμηνο σχεδόν σε όλους τους τομείς.

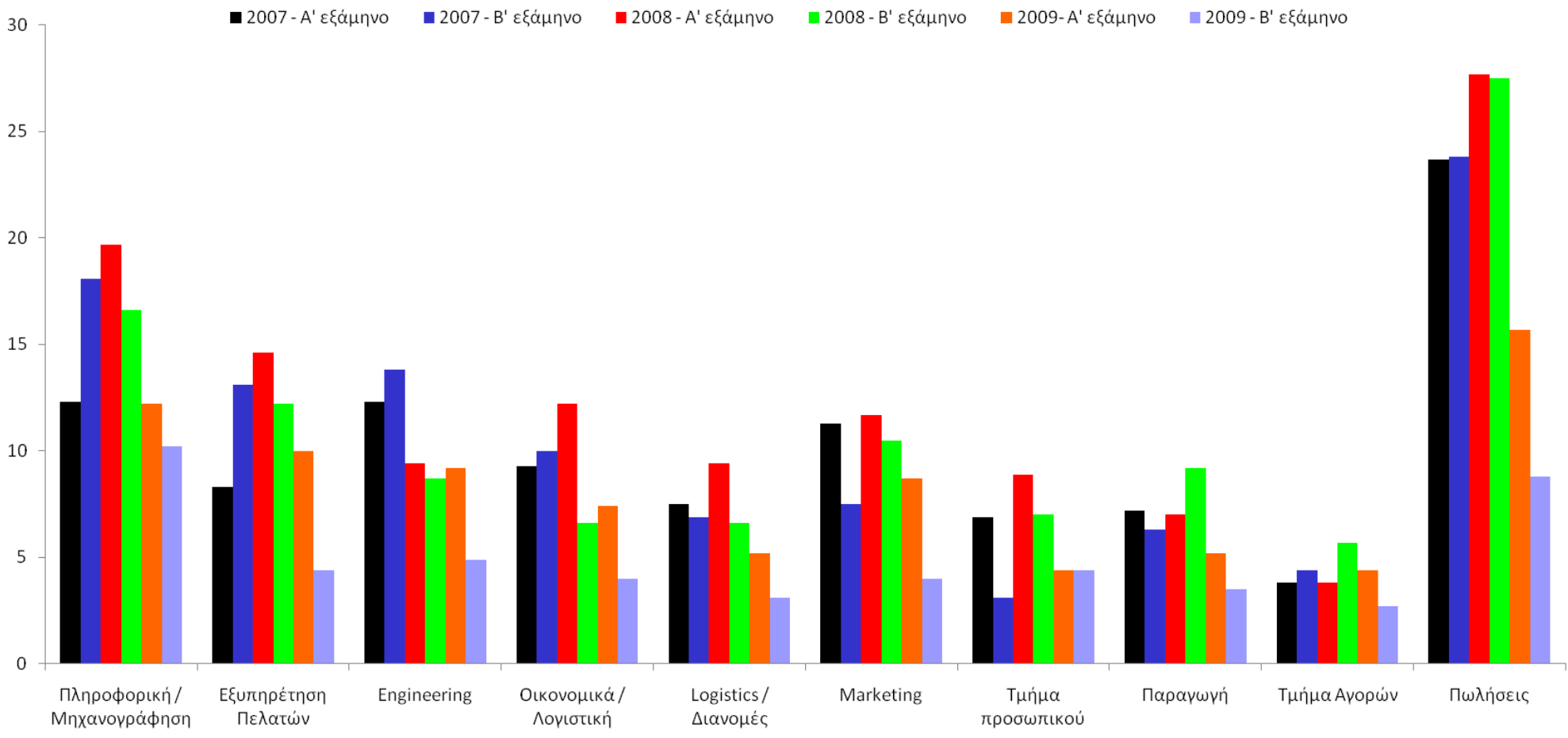
■ 2007 - Α' εξάμηνο
 ■ 2007 - Β' εξάμηνο
 ■ 2008 - Α' εξάμηνο
 ■ 2008 - Β' εξάμηνο
 ■ 2009 - Α' εξάμηνο
 ■ 2009 - Β' εξάμηνο



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

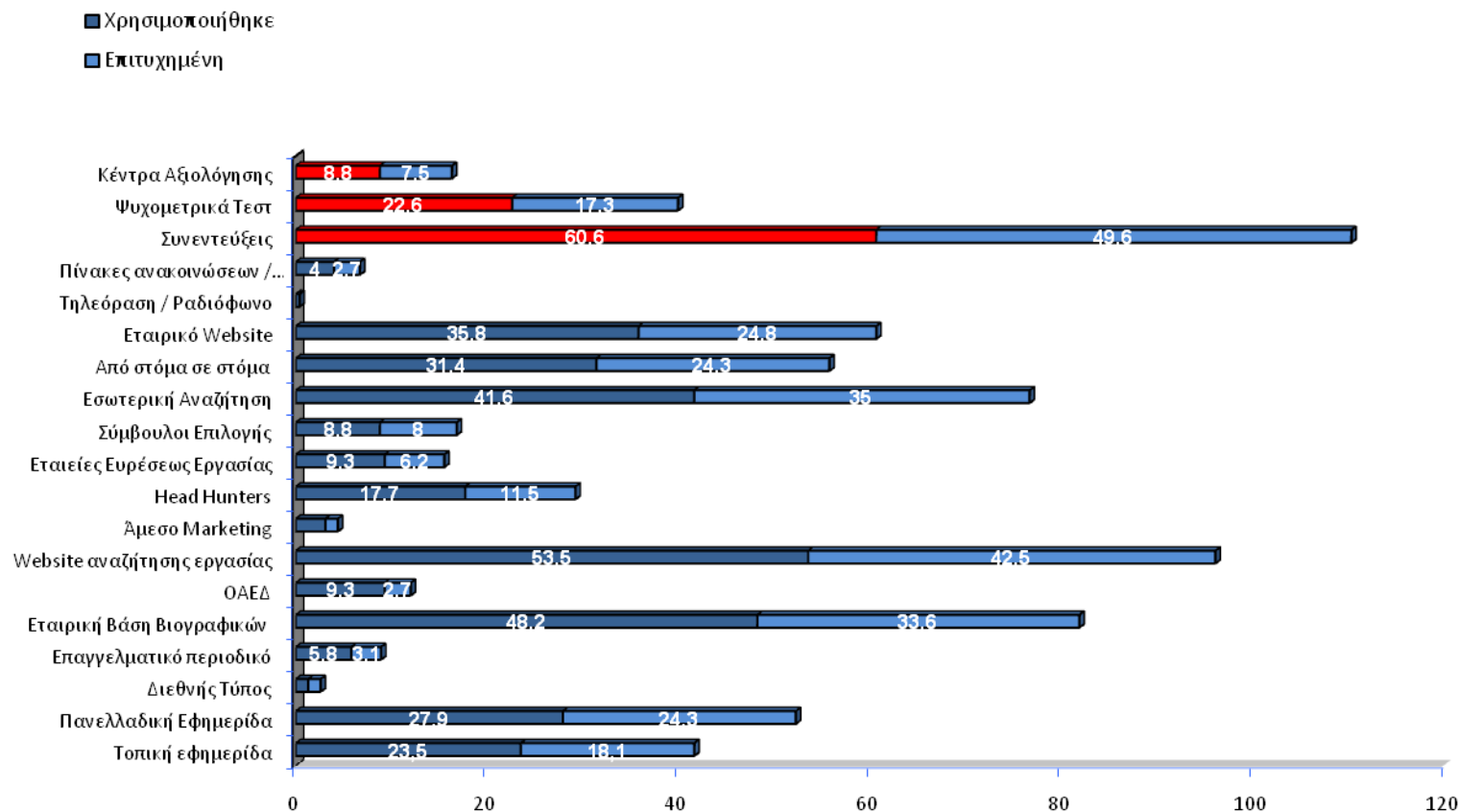
Μειωμένες ωστόσο σε σύγκριση με το περασμένο εξάμηνο εμφανίζονται οι τάσεις αναζήτησης στελεχών στον τομέα των Πωλήσεων αλλά και σε αυτόν των Οικονομικών / Λογιστικής καθώς και του Μάρκετινγκ. Παρόμοιες τάσεις διακρίνουμε και για τη στελέχωση όλων των υπολοίπων τμημάτων.

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)

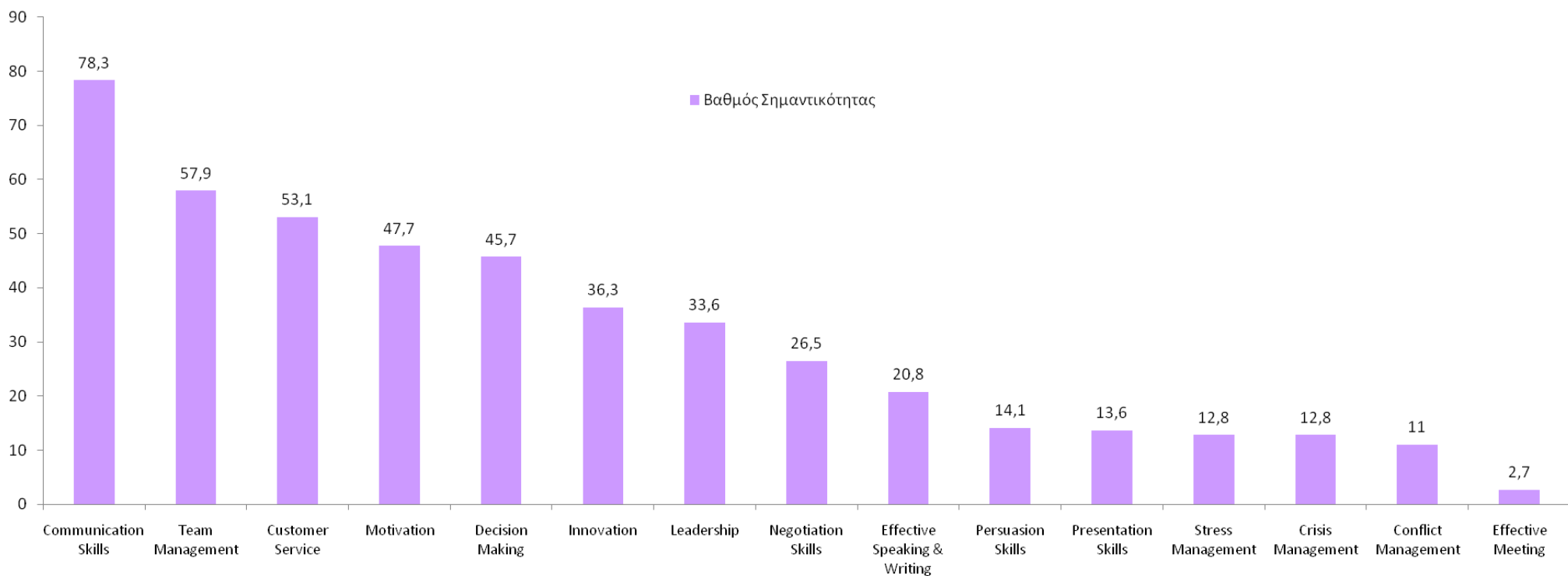
Οι αναμενόμενες δυσκολίες είναι αισθητά μειωμένες στους περισσότερους τομείς με εξαίρεση το Τμήμα Προσωπικού όπου η τάση παραμένει η ίδια με το περασμένο εξάμηνο. Για πρώτη φορά αναμένονται περισσότερες δυσκολίες στον τομέα της Πληροφορικής από ότι στον τομέα των Πωλήσεων.



Σχήμα 16 - Μέθοδοι Προσέλκυσης / Εργαλεία Επιλογής

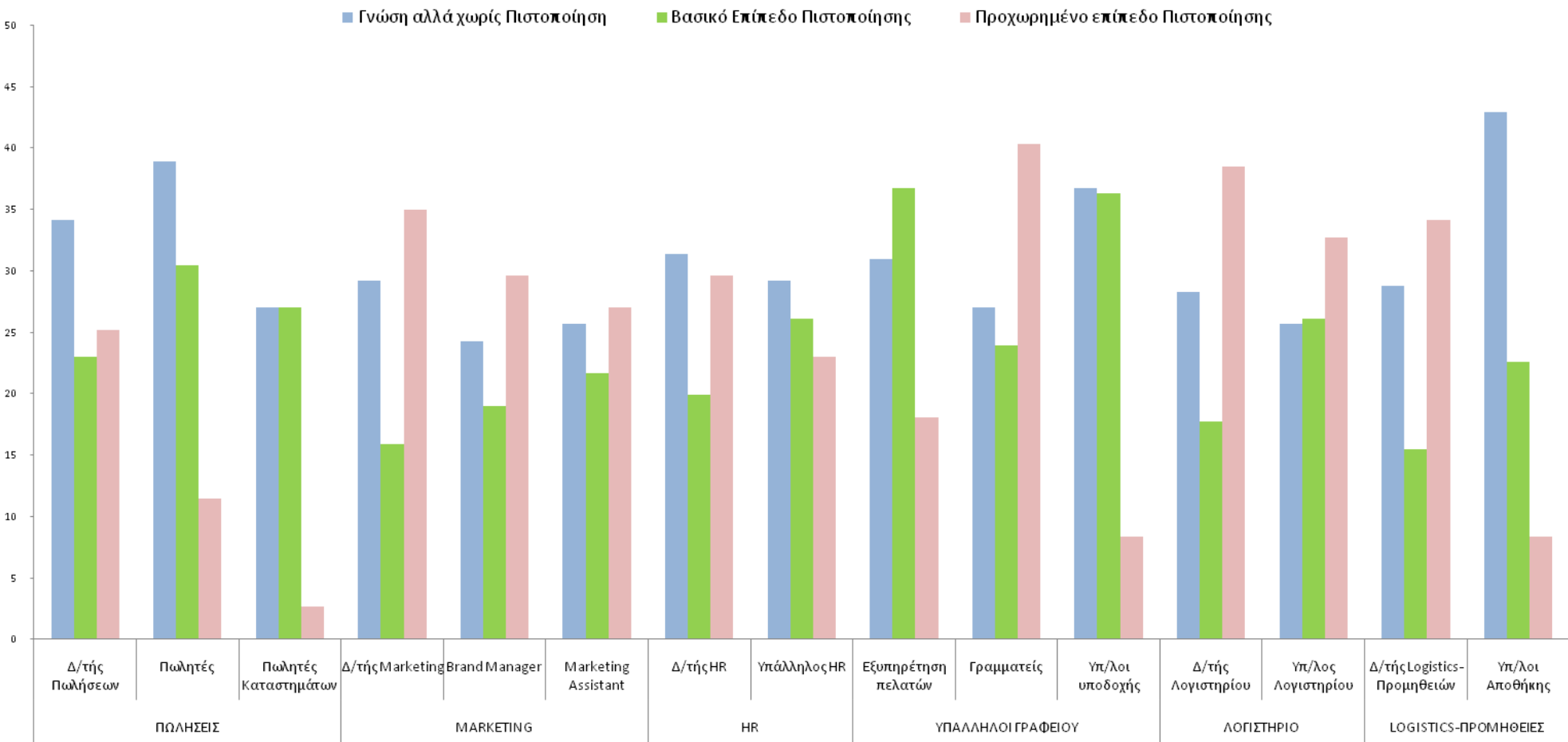
Οι μέθοδοι που παραμένουν περισσότερο δημοφιλείς στη διαδικασία της προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού είναι τα website αναζήτησης εργασίας, οι εταιρικές βάσεις βιογραφικών, η ενδο-εταιρική αναζήτηση για εσωτερική κάλυψη θέσεων και η μέθοδος αναζήτησης που σχετίζεται με το κοινωνικό περιβάλλον των εργαζομένων (από στόμα σε στόμα). Η πιο επιτυχημένη μέθοδος παραμένουν τα web-site αναζήτησης. Συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο όλες οι μέθοδοι προσέλκυσης υποψηφίων παρουσιάζονται μειωμένες, ενώ μεγαλύτερη μείωση παρατηρείται στις αγγελίες των εφημερίδων.

Οι συνεντεύξεις αποτελούν το πιο δημοφιλές εργαλείο κατά την διαδικασία επιλογής νέου προσωπικού (60.6%). Το 22.6% των εταιριών χρησιμοποίησε Ψυχομετρικά εργαλεία (τεστ αριθμητικά, τεστ προσωπικότητας κλπ), ποσοστό αυξημένο συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο, και ένα 8.8% εμπιστεύτηκε την αξιολόγηση των υποψηφίων σε εξειδικευμένα κέντρα αξιολόγησης.



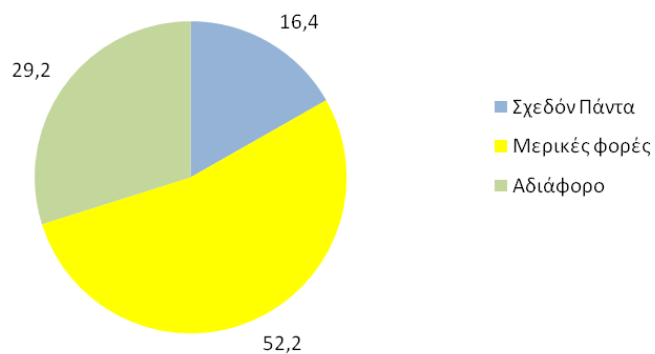
Σχήμα 17 - Αξιολόγηση Δεξιοτήτων κατά τη διαδικασία Επιλογής Προσωπικού (%)

Οι Υπεύθυνοι Προσλήψεων, εστιάζουν κυρίως σε δεξιότητες όπως: Επικοινωνία, Ομαδικότητα και Εξυπηρέτηση Πελατών. Πολύ σημαντικές επίσης κρίνονται η Ικανότητα Παρακίνησης άλλων, αλλά και η ικανότητα Λήψης Αποφάσεων, η Καινοτομία και τα Ηγετικά προσόντα των υποψηφίων.



Σχήμα 18 - Επίπεδο Πιστοποίησης στη Γνώση Η/Υ

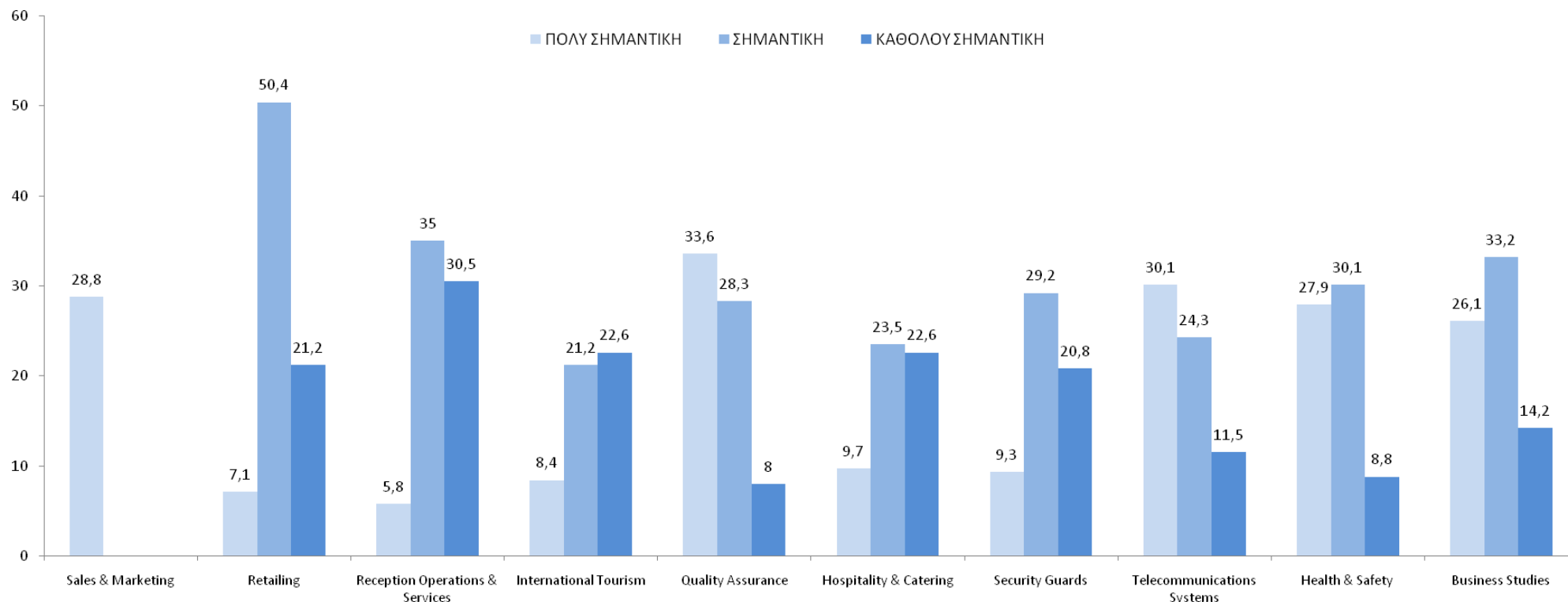
Αναφορικά με τη γνώση και χρήση Η/Υ απαιτείται βασικό ή προχωρημένο επίπεδο πιστοποίησης σχεδόν σε όλες τις ειδικότητες πλην των Πωλητών και των Υπαλλήλων Υποδοχής και Αποθήκης, όπου είναι επιθυμητή η γνώση χωρίς όμως κάποιου είδους πιστοποίηση.



Σχήμα 19 - Σημαντικότητα ύπαρξης Πιστοποίησης της γνώσης και χρήσης Η/Υ στην τελική επιλογή νέων στελεχών

Η πιστοποίηση στη χρήση Η/Υ κρίνεται συχνά απαραίτητη από την πλειοψηφία των εταιριών κατά το τελικό στάδιο πρόσληψης.

Συγκεκριμένα, το 52,2% κρίνει σημαντική την ύπαρξη πιστοποίησης σε κάποιες περιπτώσεις υποψηφίων, ενώ για το 16.4% των εταιριών παίζει καθοριστικό ρόλο στην τελική επιλογή προσωπικού.



Σχήμα 20 - Σημαντικότητα ύπαρξης πρόσθετης επαγγελματικής Πιστοποίησης (%)

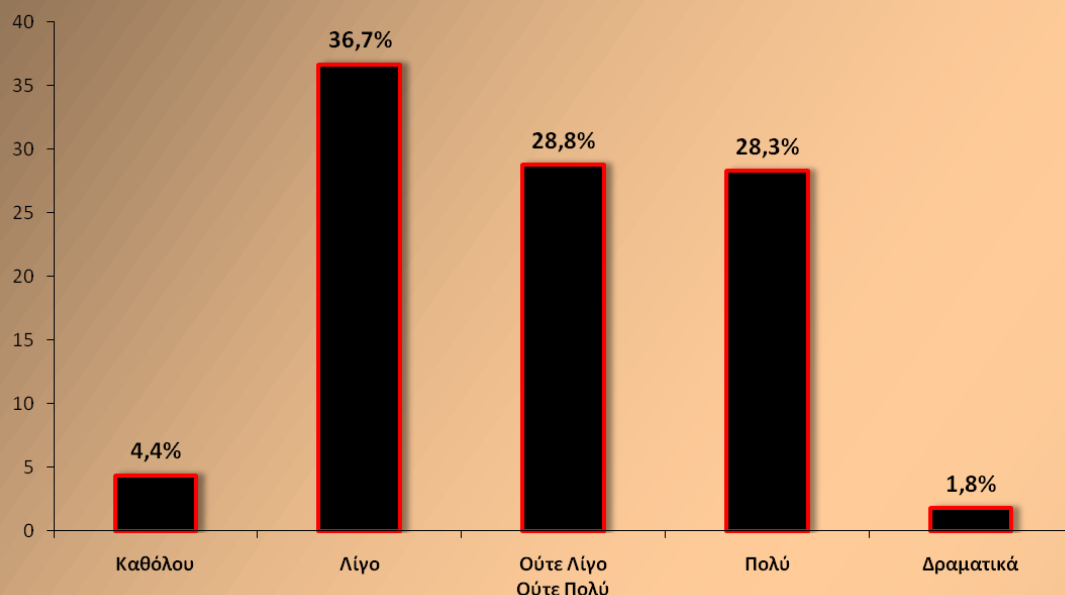
Το σχήμα 20 καταδεικνύει την ανάγκη για επαγγελματική πιστοποίηση σε διάφορες ειδικότητες, ανεξάρτητα από την κατοχή 2βάθμιου, 3βάθμιου ή μεταπτυχιακού τίτλου. Η πλειοψηφία των εταιριών υποστηρίζει ότι είναι σημαντική έως πολύ σημαντική η πρόσθετη πιστοποίηση στους τομείς των Πωλήσεων / Μάρκετινγκ, Τηλεπικοινωνιών, Υγιεινής και Ασφάλειας, και στη Διασφάλιση Ποιότητας.

Η οικονομική κρίση

& ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ

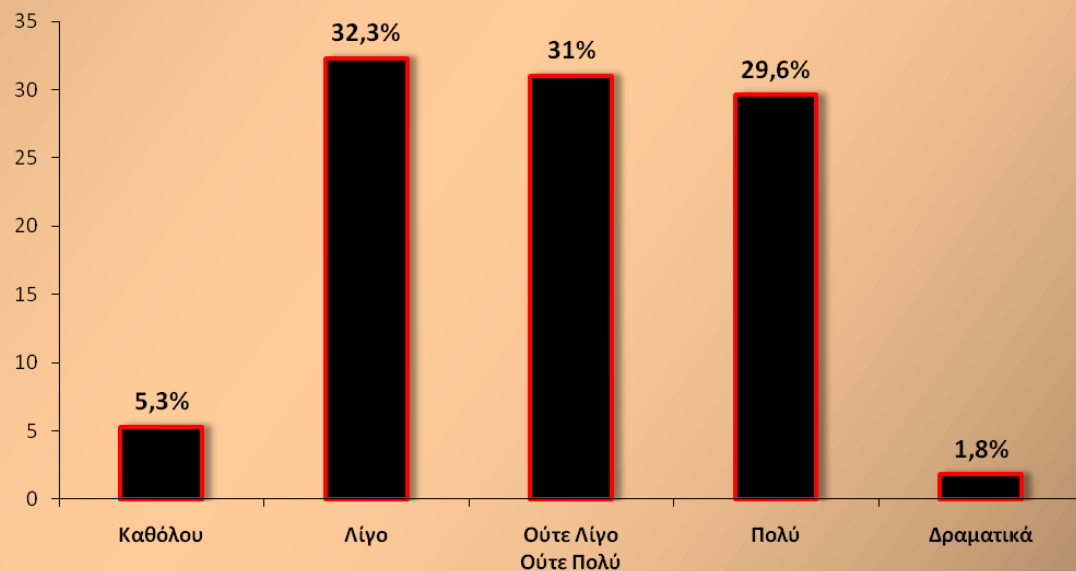


ΧΟΡΗΓΟΣ



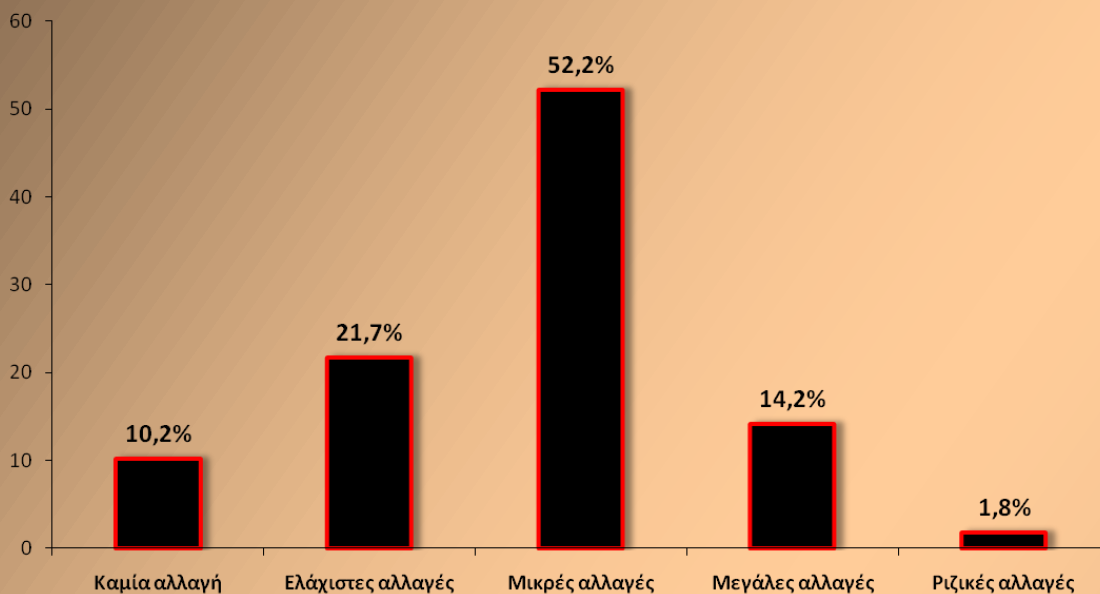
Σχήμα 21 - Σε ποιο βαθμό έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση την επιχείρησή σας;

Το 30.1% των εταιριών δηλώνει ότι έχει επηρεαστεί πολύ ή και δραματικά από την πρόσφατη οικονομική κρίση. Μόνο το 4.4% των εταιριών δηλώνει ότι έχει μείνει τελείως ανεπηρέαστο. Αναλυτικό σχεδιάγραμμα ανά κλάδο μπορείτε να δείτε στη σελίδα 77.



Σχήμα 22 - Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι θα την επηρεάσει μέσα στους επόμενους 6 μήνες;

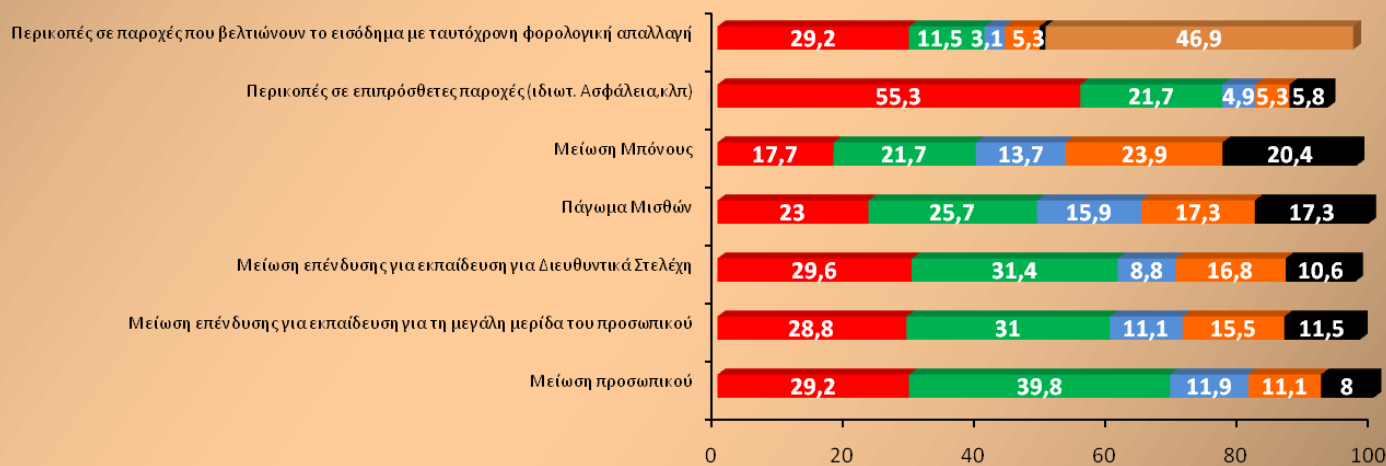
Το 31.4% του δείγματος θεωρεί ότι θα επηρεαστεί πολύ έως και δραματικά μέσα στους επόμενους 6 μήνες. Αισιόδοξο παραμένει το 37.6 % των ερωτηθέντων.



Σχήμα 23 - Ποιο είναι το μέγεθος των αλλαγών στο σχεδιασμό πολιτικών για το ανθρώπινο δυναμικό στις οποίες σας οδηγεί η παρούσα οικονομική κρίση;

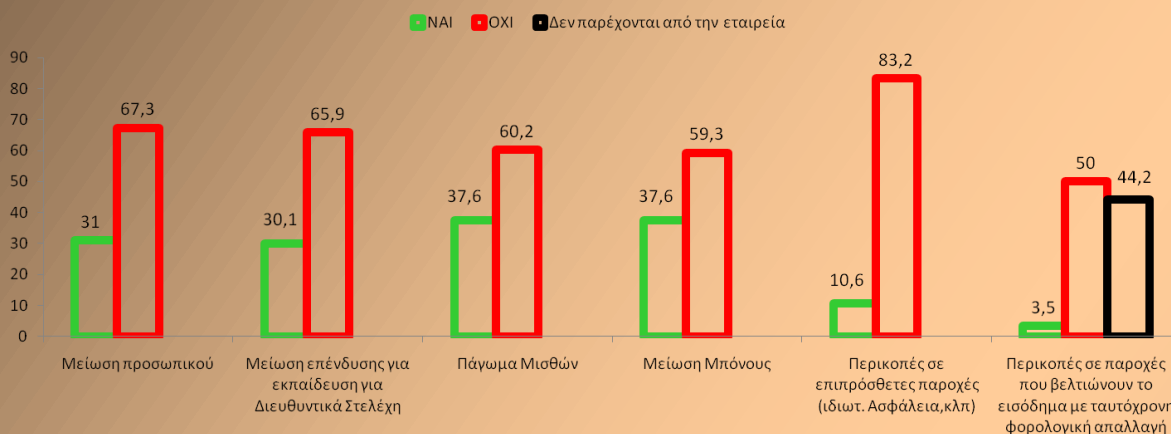
Μία στις δύο εταιρίες θεωρεί ότι θα υπάρξουν μικρές αλλαγές για το ανθρώπινο δυναμικό. Το ποσοστό των εταιριών που αναμένει μεγάλες και ριζικές αλλαγές ανέρχεται στο 16%.

■ Καθόλου Πιθανό
 ■ Μικρή πιθανότητα
 ■ Είναι υπό σκέψη
 ■ Αρκετά πιθανό
 ■ Είναι σίγουρο ότι θα γίνει
 ■ Δεν παρέχονται από την εταιρεία



Σχήμα 24 - Πιο συγκεκριμένα, πόσο πιθανό είναι η επιχείρησή σας να προβεί στις παραπάνω ενέργειες;

Το 44.3% των εταιριών σκοπεύει να μειώσει τα bonus, το 34.6% είναι πιθανόν να προβεί σε πάγωμα μισθών ενώ διαφαίνεται ότι και η εκπαίδευση των εργαζομένων ενδέχεται να επηρεαστεί αρνητικά (περίπου 1 στις 4 εταιρίες).



Σχήμα 25 - Τους Τελευταίους 6 μήνες έχει προβεί η επιχείρησή σας στις παραπάνω ενέργειες;

Τα bonus και οι μισθοί επηρεάστηκαν περισσότερο από οτιδήποτε άλλο τους τελευταίους 6 μήνες.

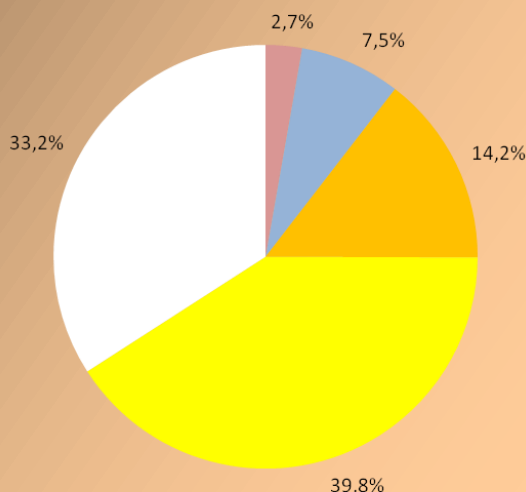


Σχήμα 26 - Σε ποιο βαθμό θα επηρεάσει η κρίση την επιχείρησή σας τους επόμενους 6 μήνες;

Δραματικές επιπτώσεις αναμένονται κυρίως στον κλάδο των **ΜΜΕ/Εκδόσεις**, στις **Τράπεζες** και στις **Κατασκευές**. Κλάδοι όπως ο **Τουρισμός**, η **Εκπαίδευση** και το **Εμπόριο** αναμένεται να επηρεαστούν σημαντικά από την συνεχιζόμενη οικονομική κρίση μέσα στους επόμενους 6 μήνες.

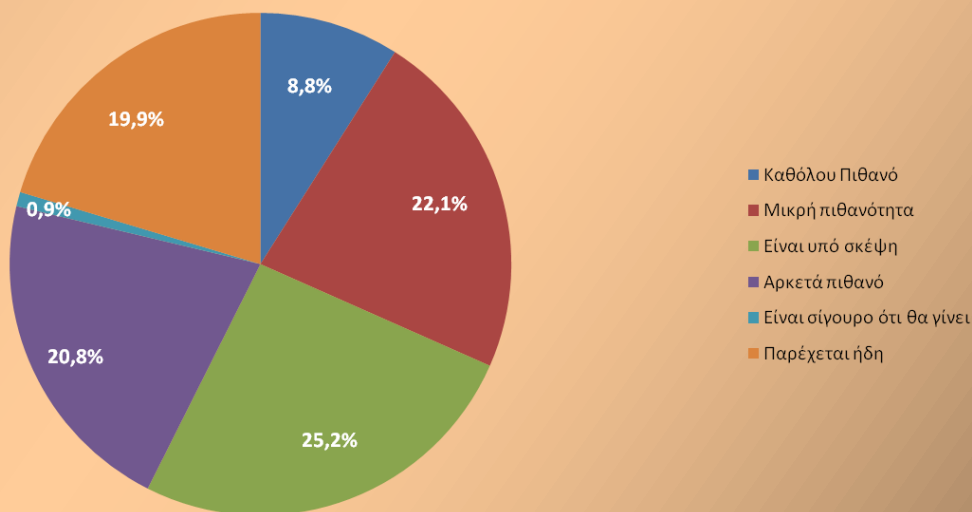
Αντίθετα ο κλάδος των **Φαρμακευτικών** εταιριών, αυτός των **Μεταφορών/Logistics** καθώς και οι εταιρίες **Τηλεπικοινωνιών/Πληροφορικής** παρουσιάζονται σαφώς πιο αισιόδοξες.

■ Καθόλου σημαντική ■ Λίγο σημαντική ■ Ούτε λίγο ούτε πολύ ■ Αρκετά σημαντική ■ Πολύ σημαντική



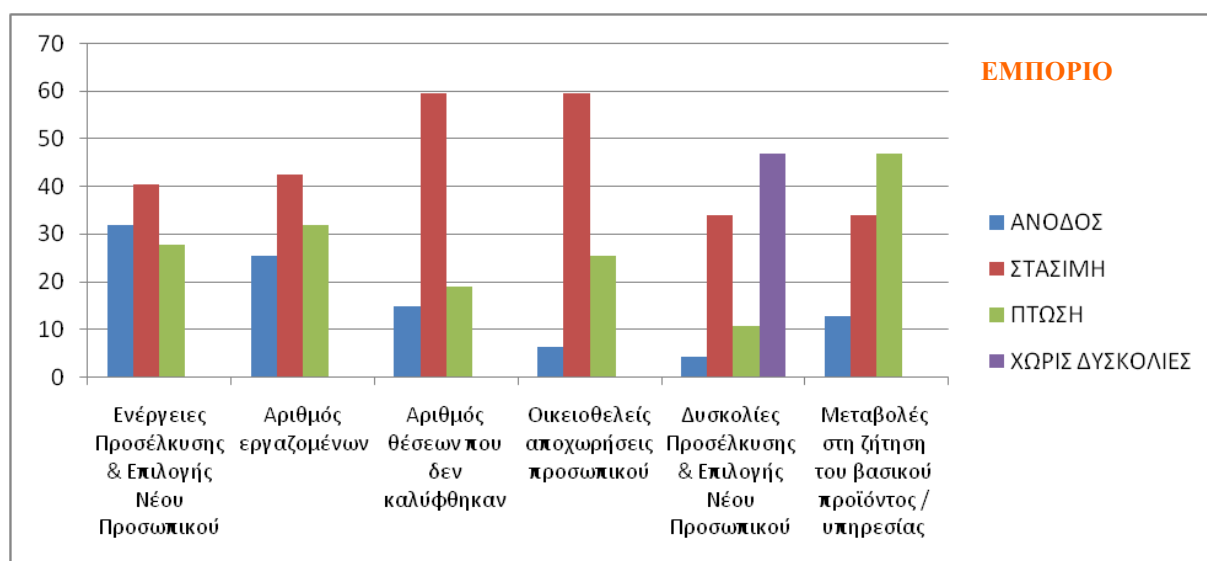
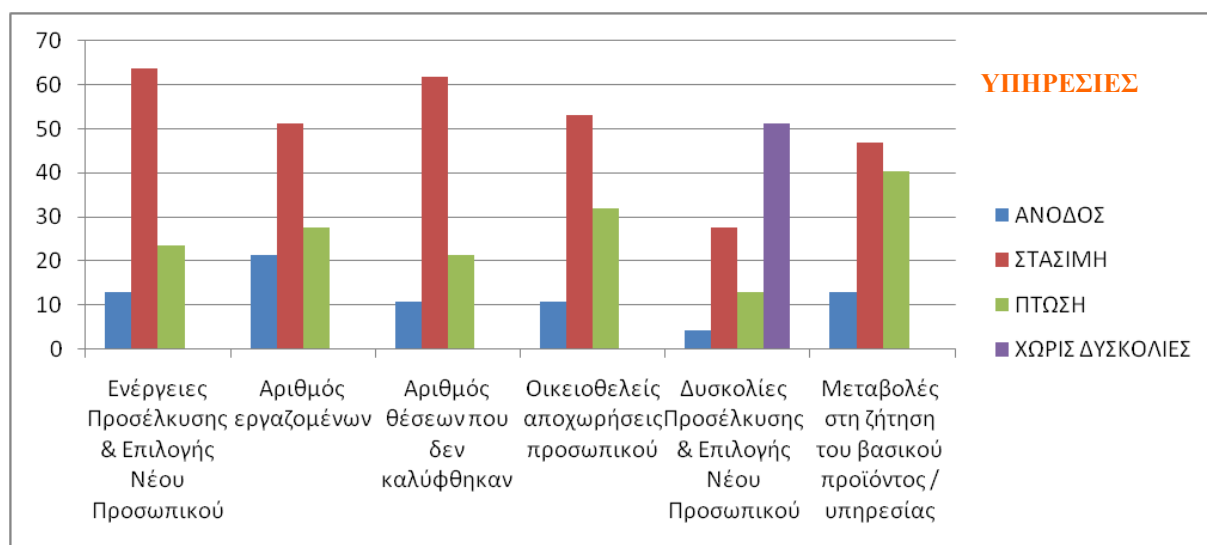
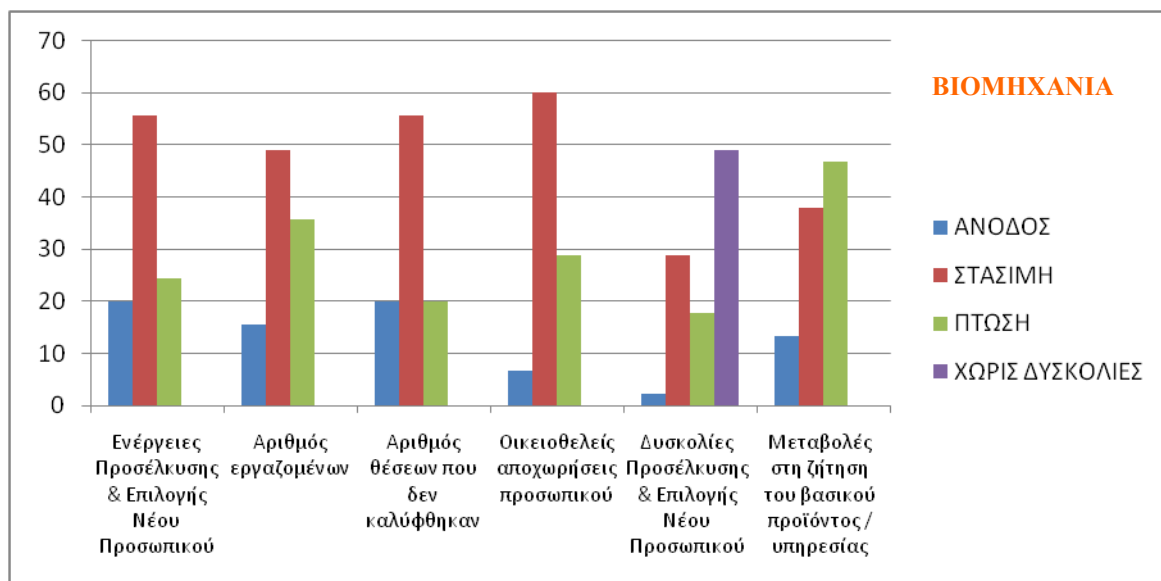
Σχήμα 27 - Πόσο σημαντική είναι μια παροχή που βελτιώνει το εισόδημα του εργαζομένου με ταυτόχρονη φορολογική απαλλαγή για τον εργοδότη και τον εργαζόμενο;

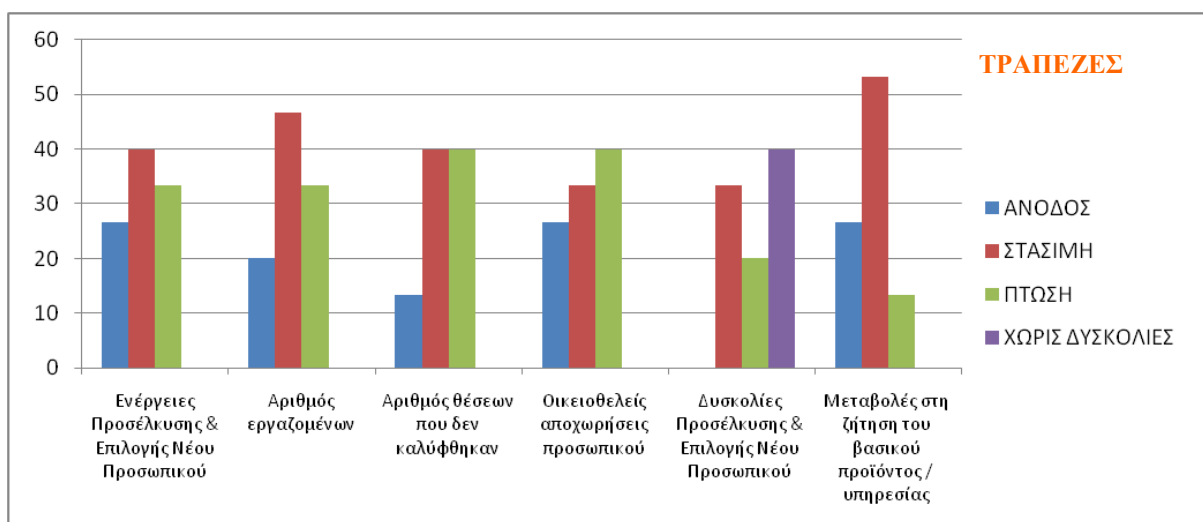
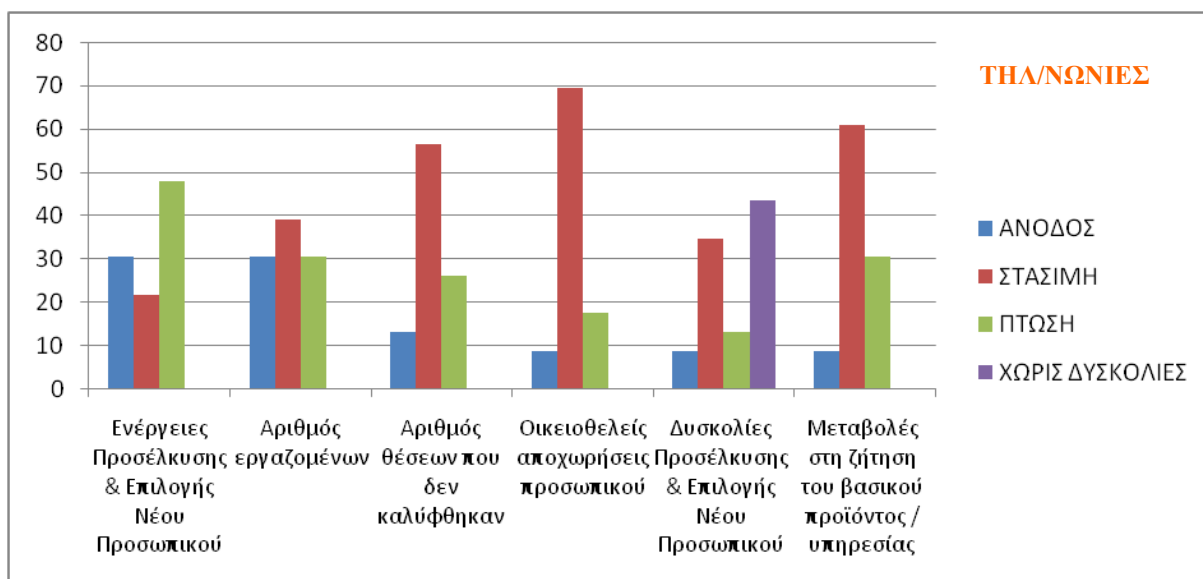
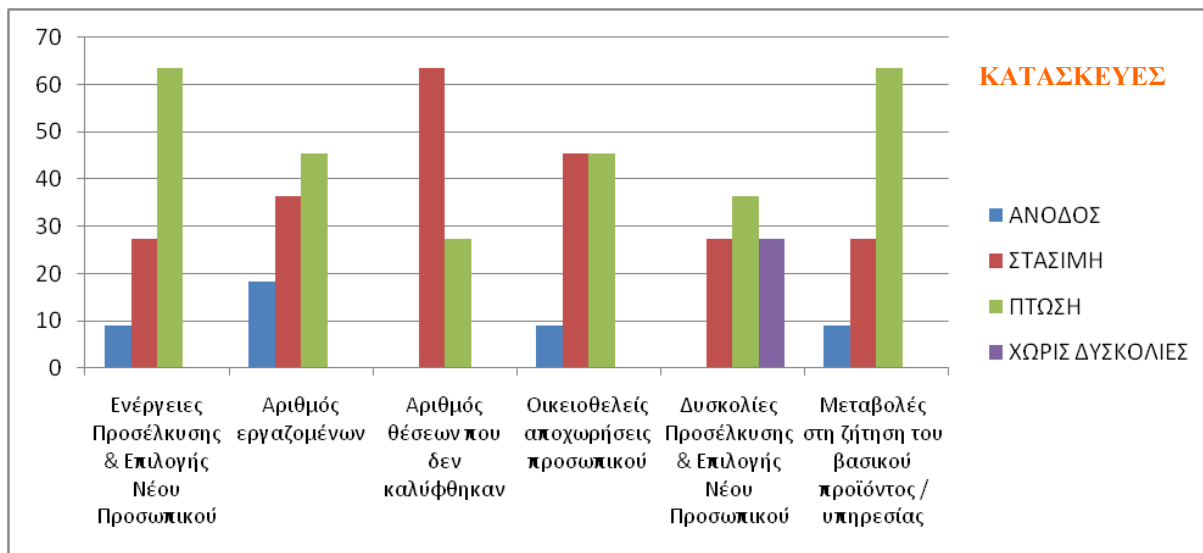
Το 73% των εταιριών θεωρεί σημαντικές αυτού του είδους τις παροχές.

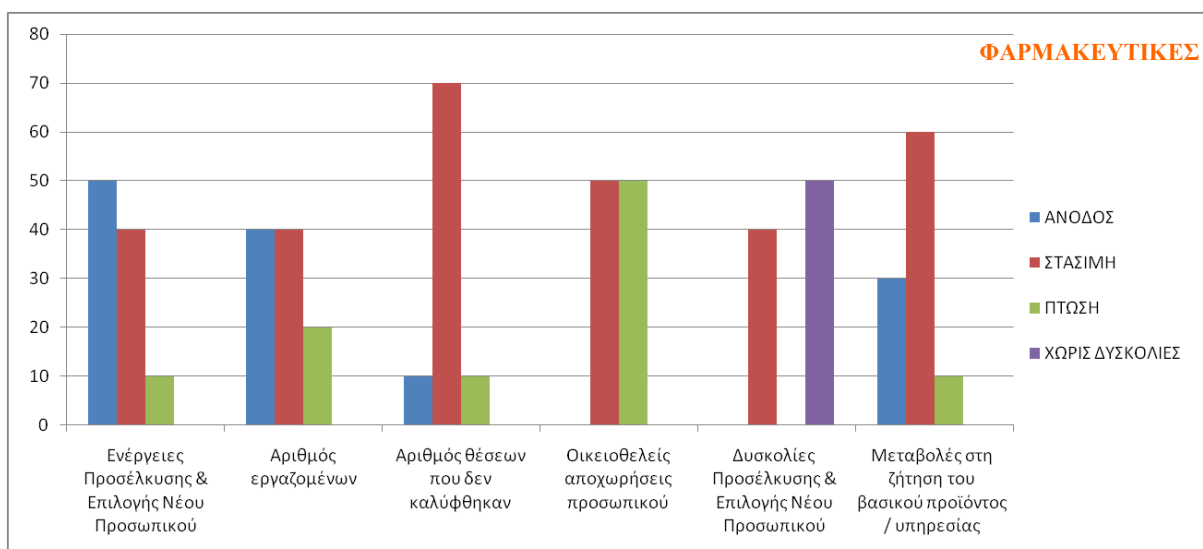
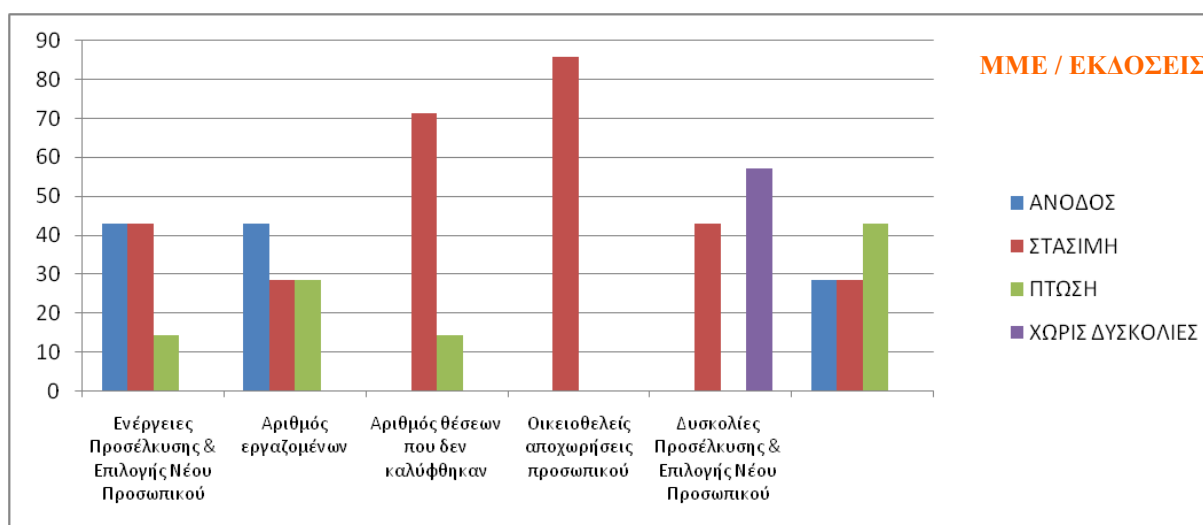
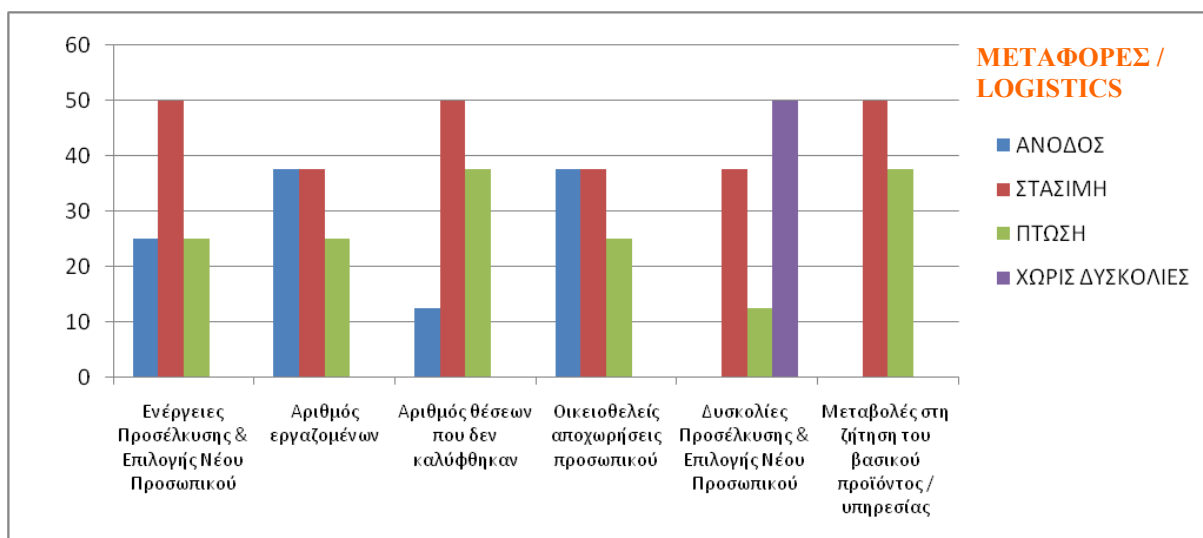


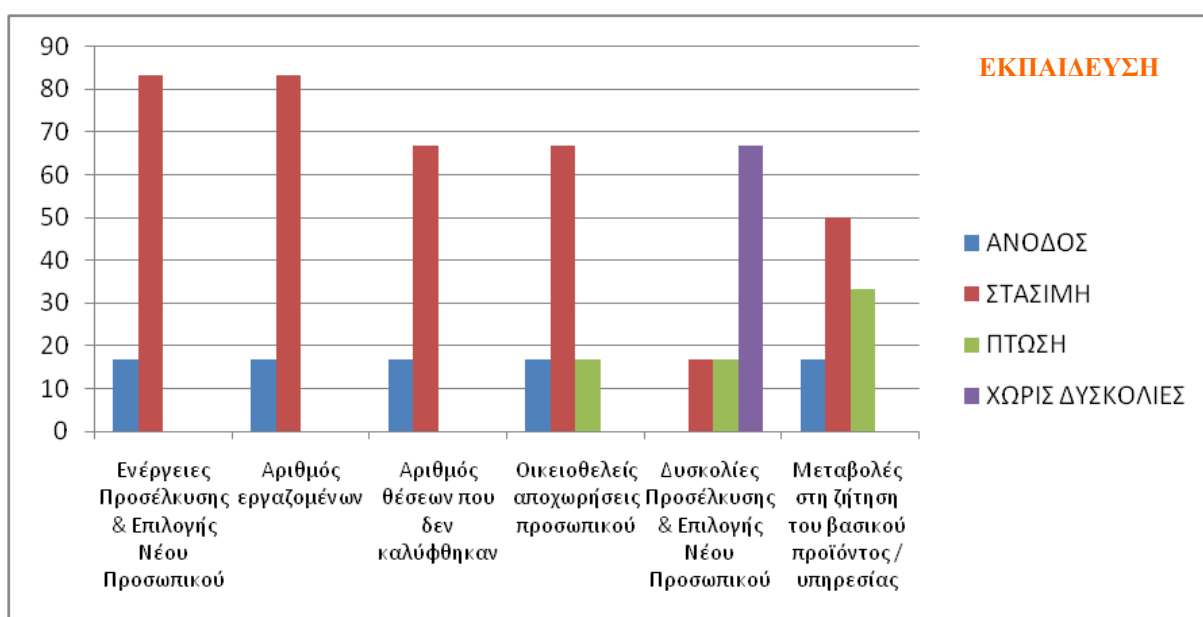
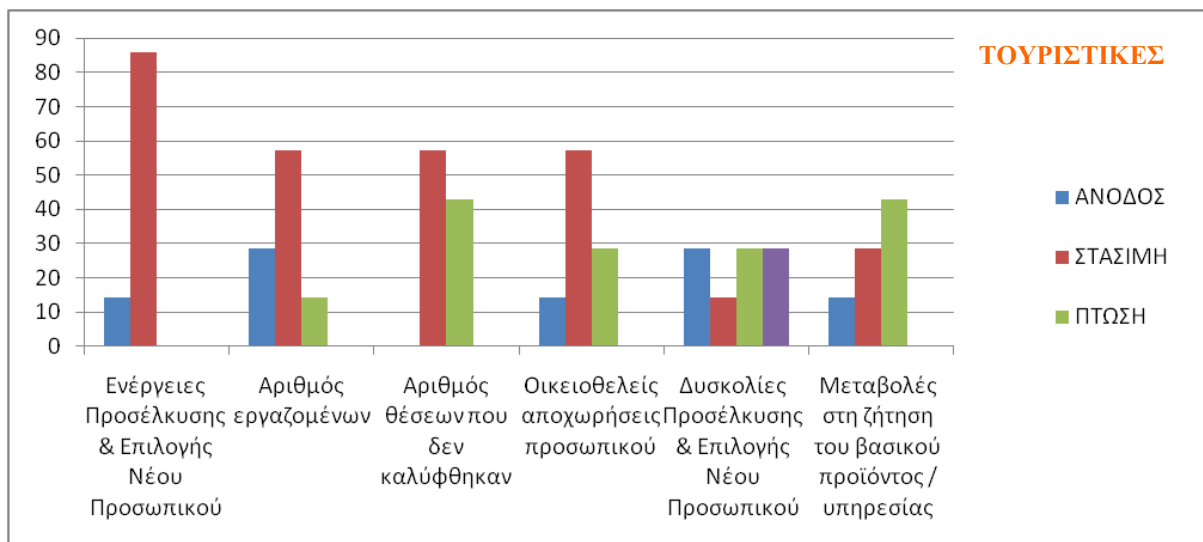
Σχήμα 28 - Πόσο πιθανό είναι η επιχείρησή σας να προβεί σε μια τέτοιου είδους παροχή για το προσωπικό;

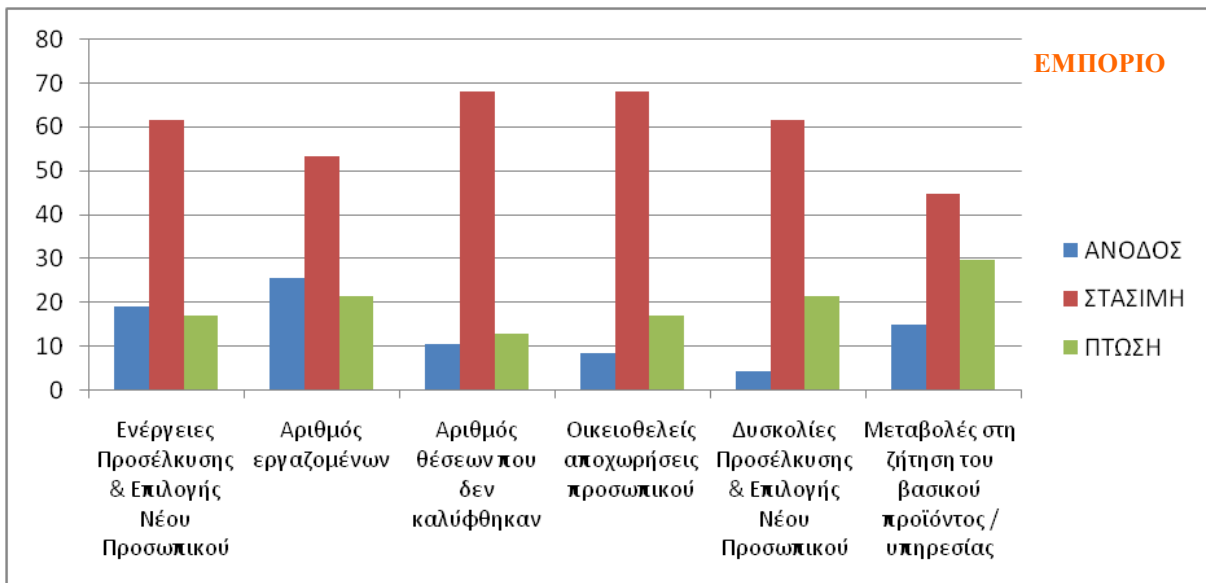
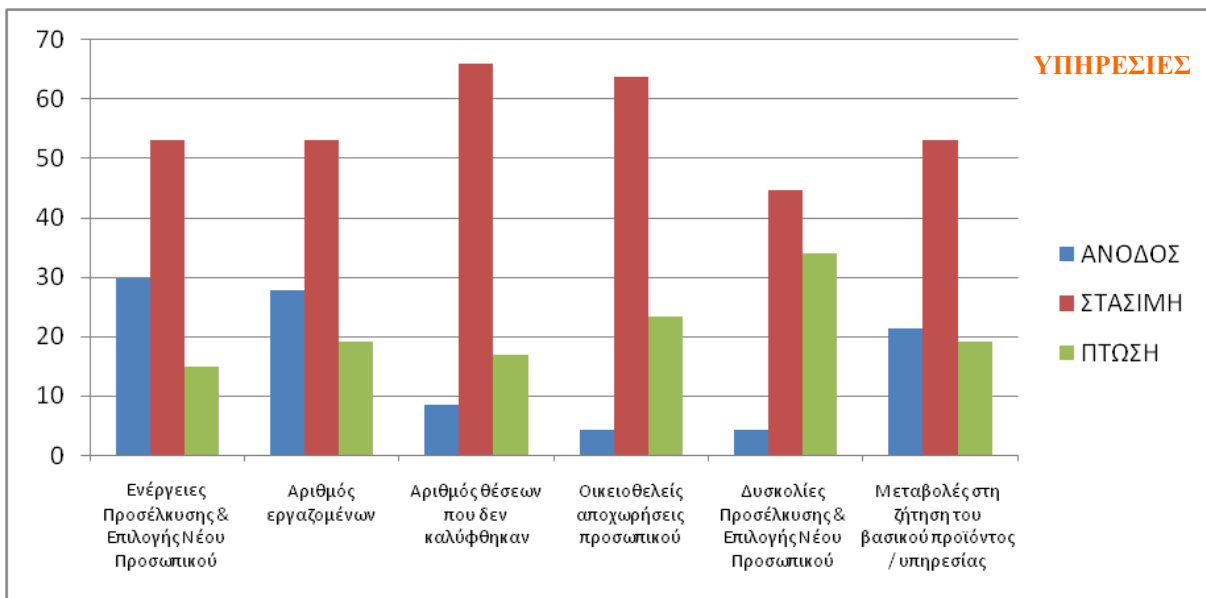
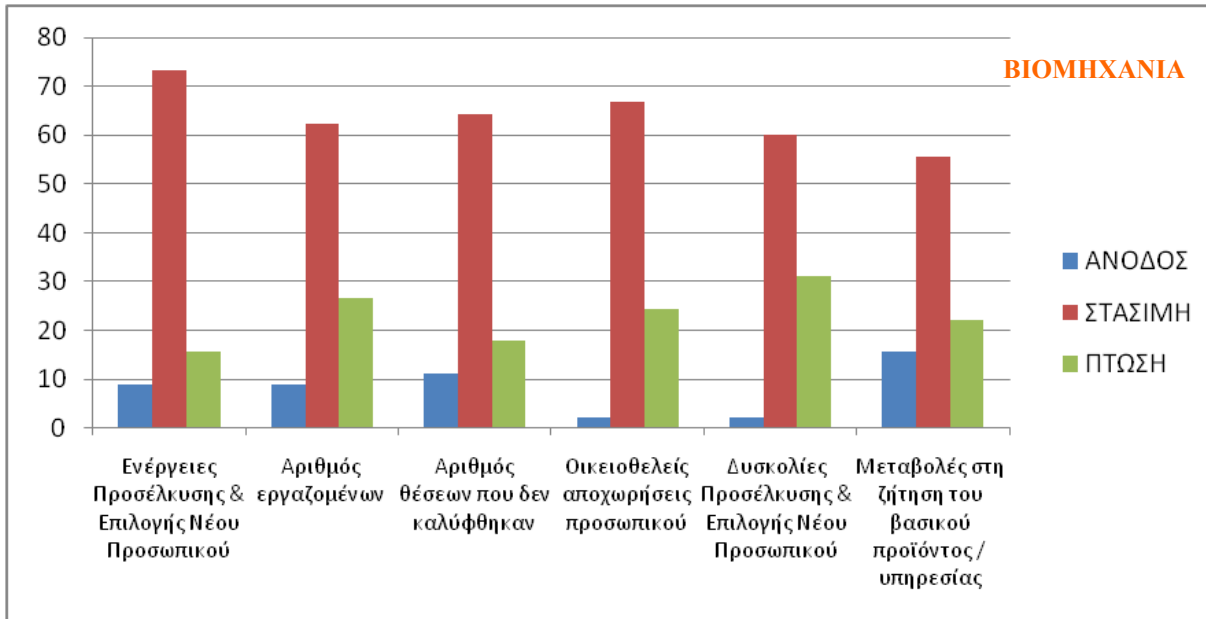
Μία στις πέντε εταιρίες του δείγματος προσφέρουν παροχές που απαλλάσσουν φορολογικά τον εργοδότη και τον εργαζόμενο. Το 46.9% των εταιριών θεωρεί αρκετά πιθανή την υιοθέτηση μιας τέτοιου είδους παροχής.

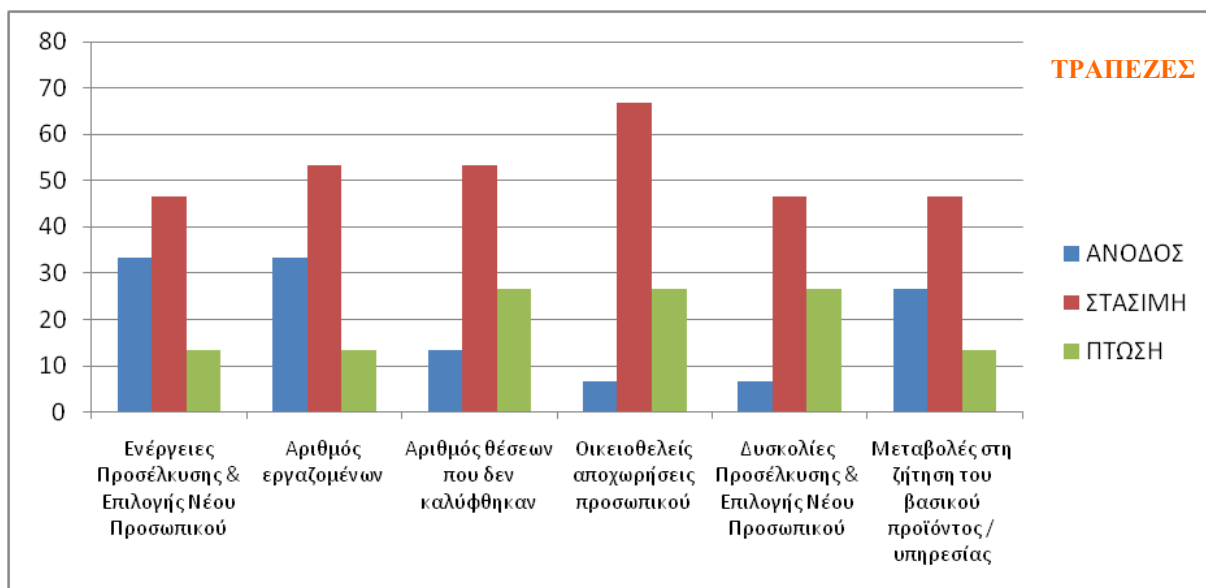
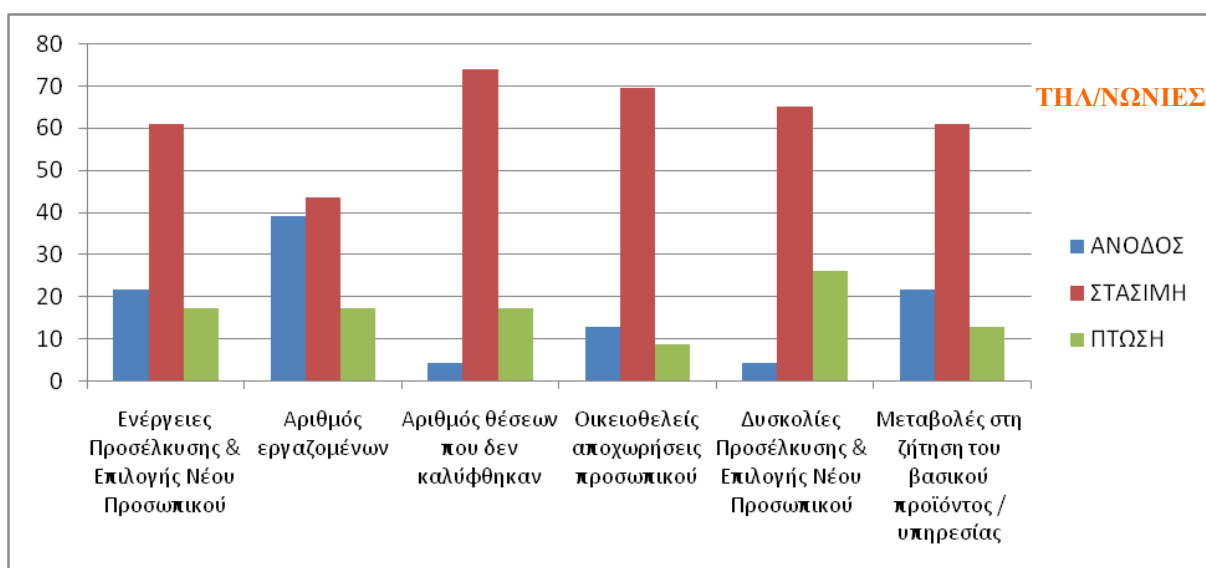
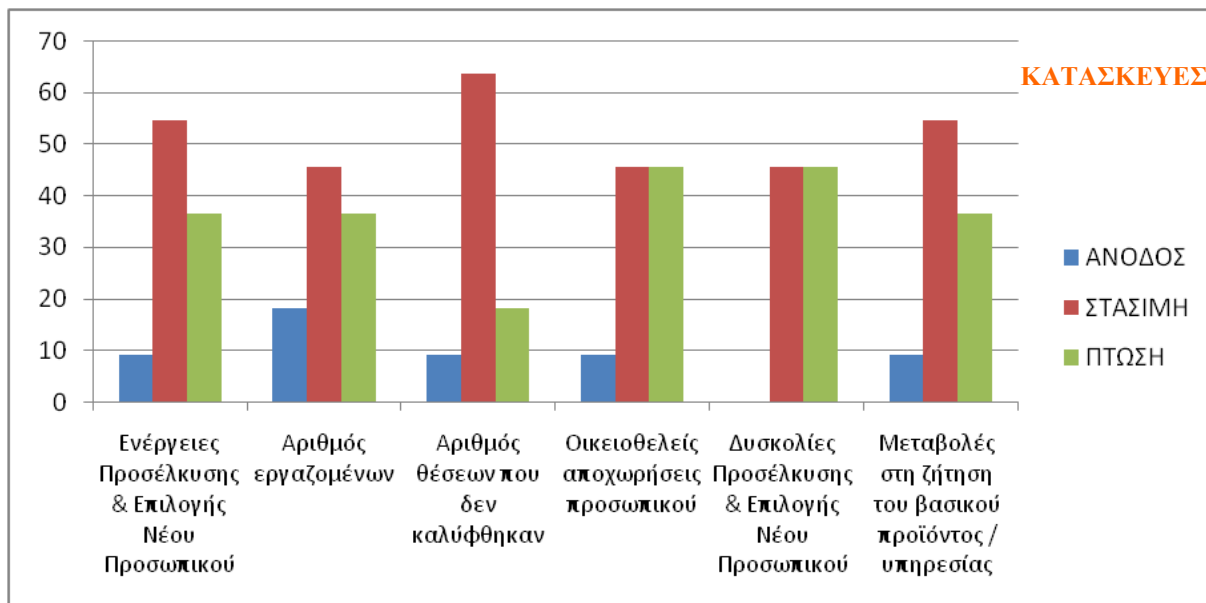


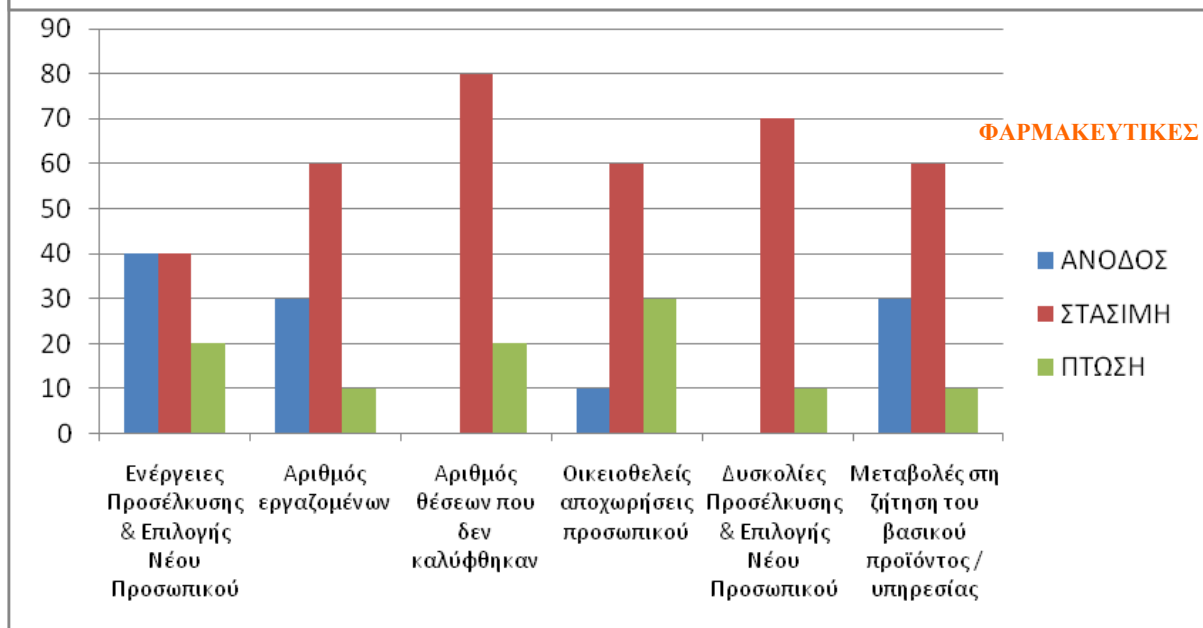
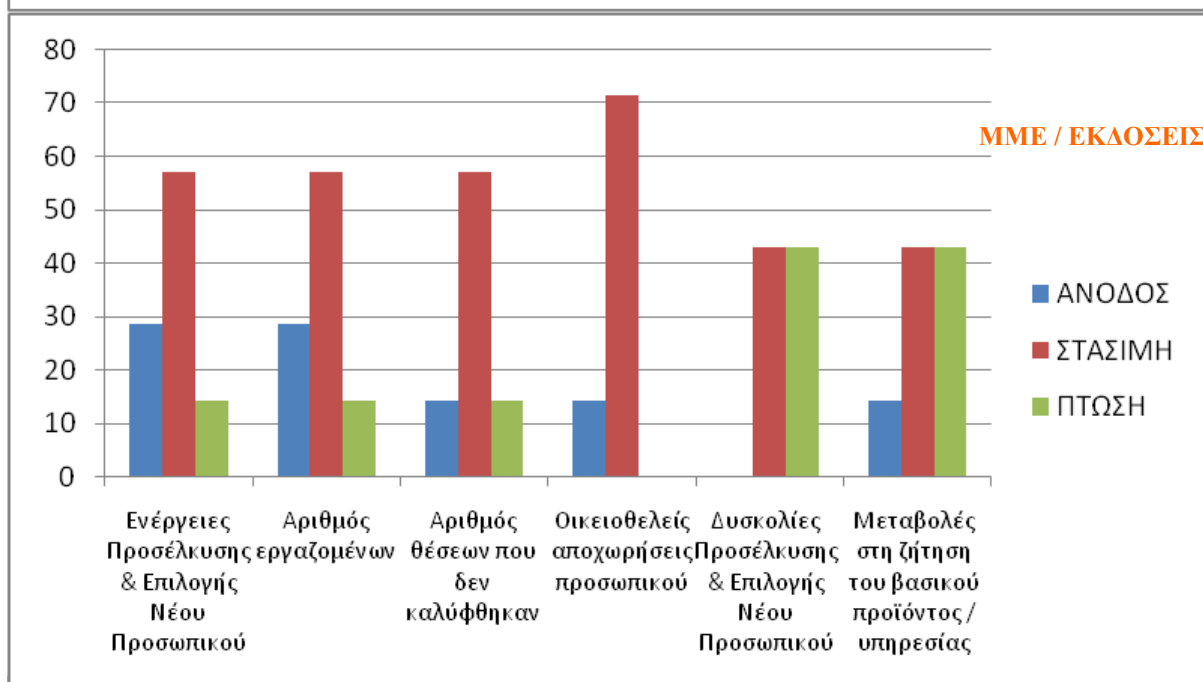
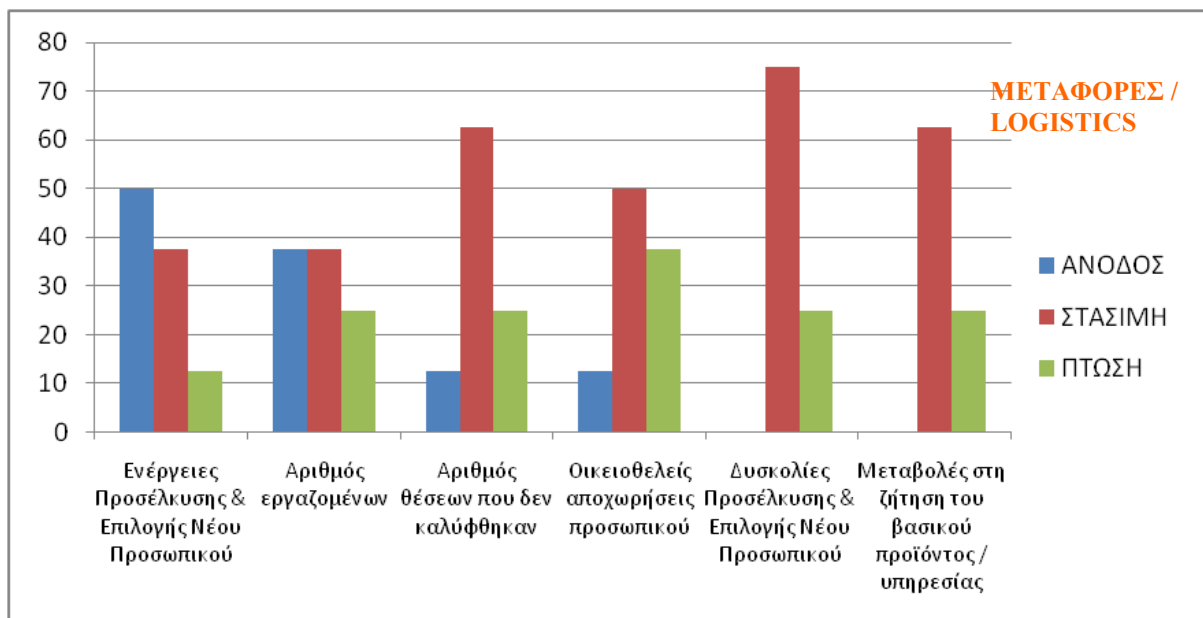


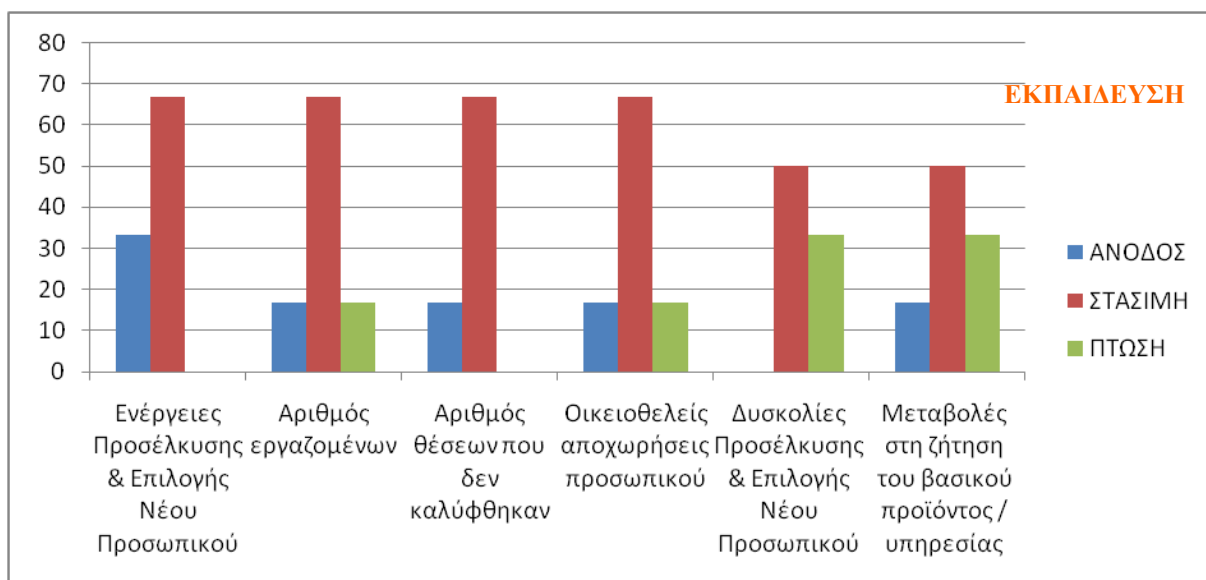
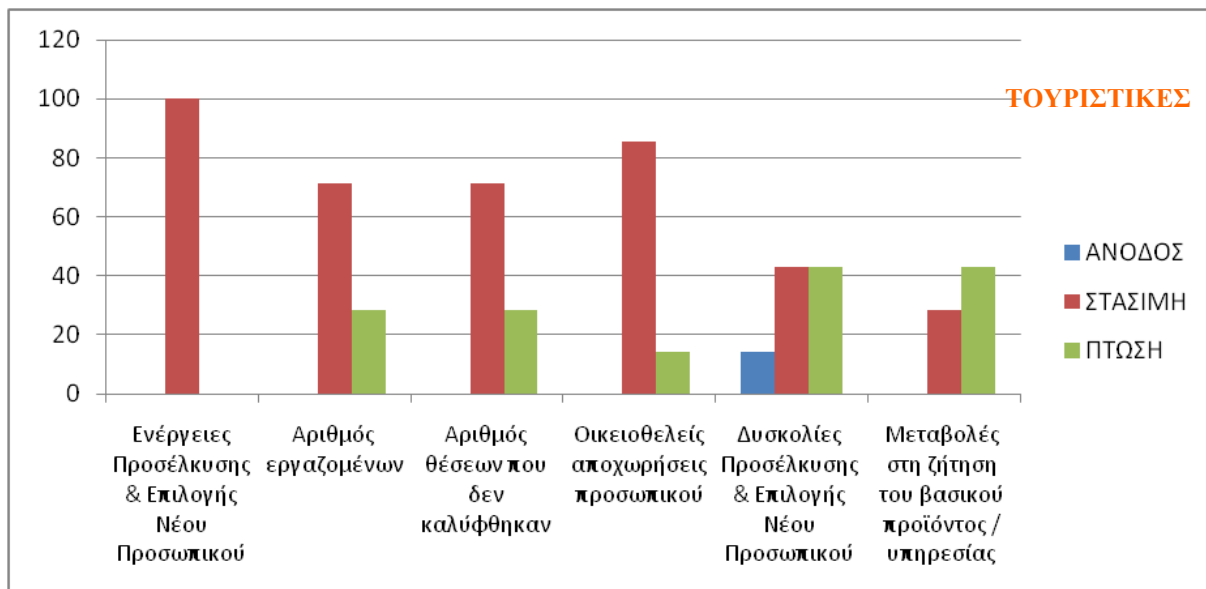




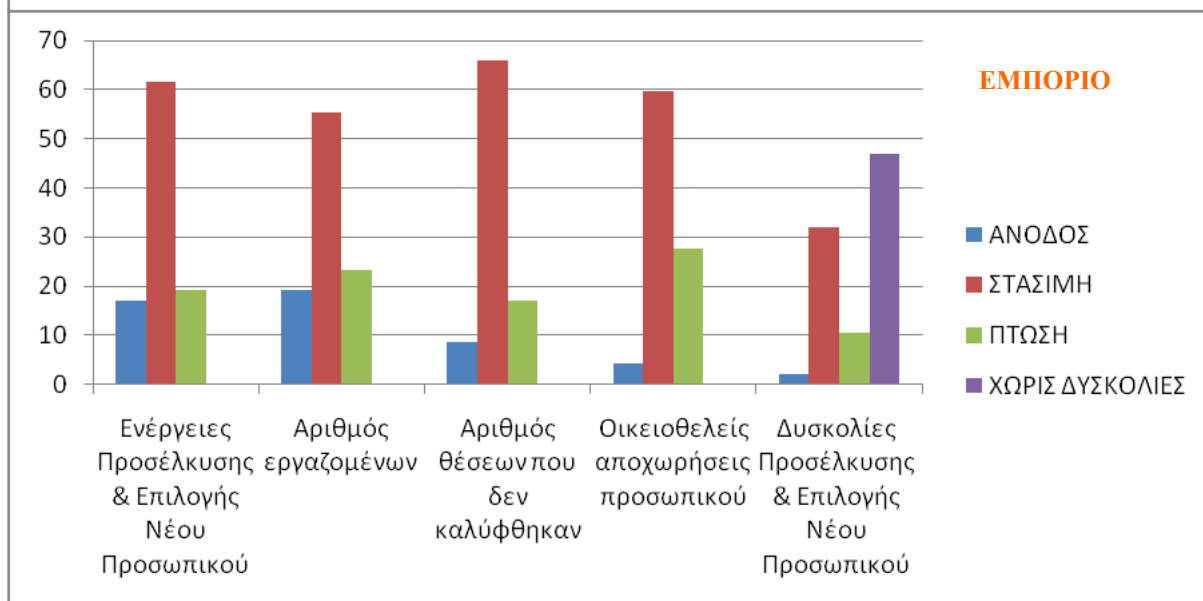
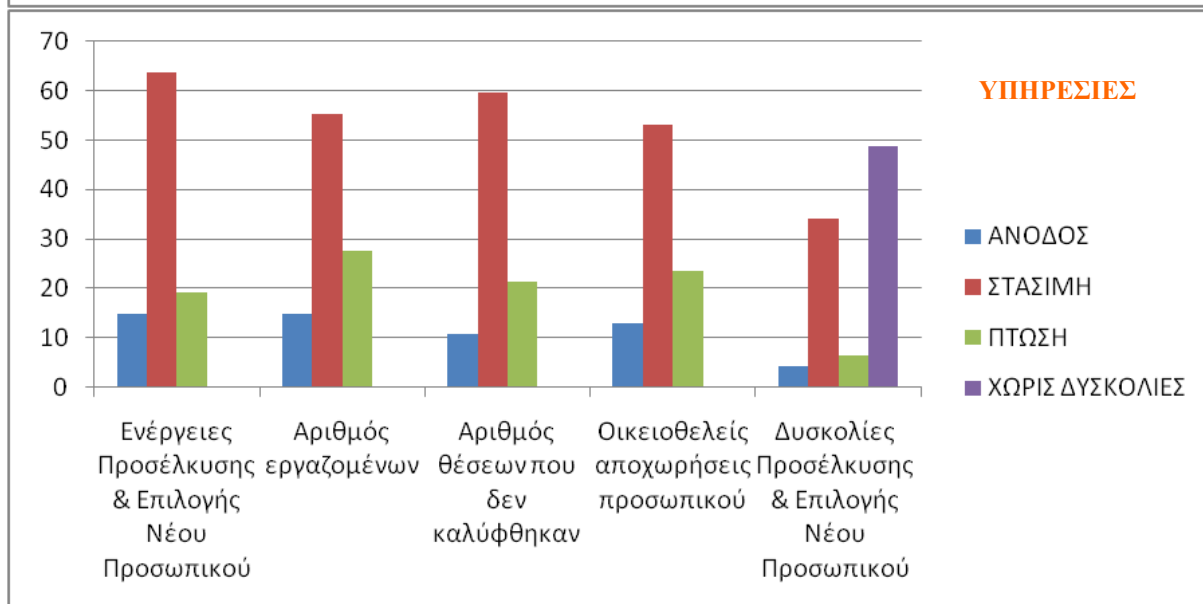
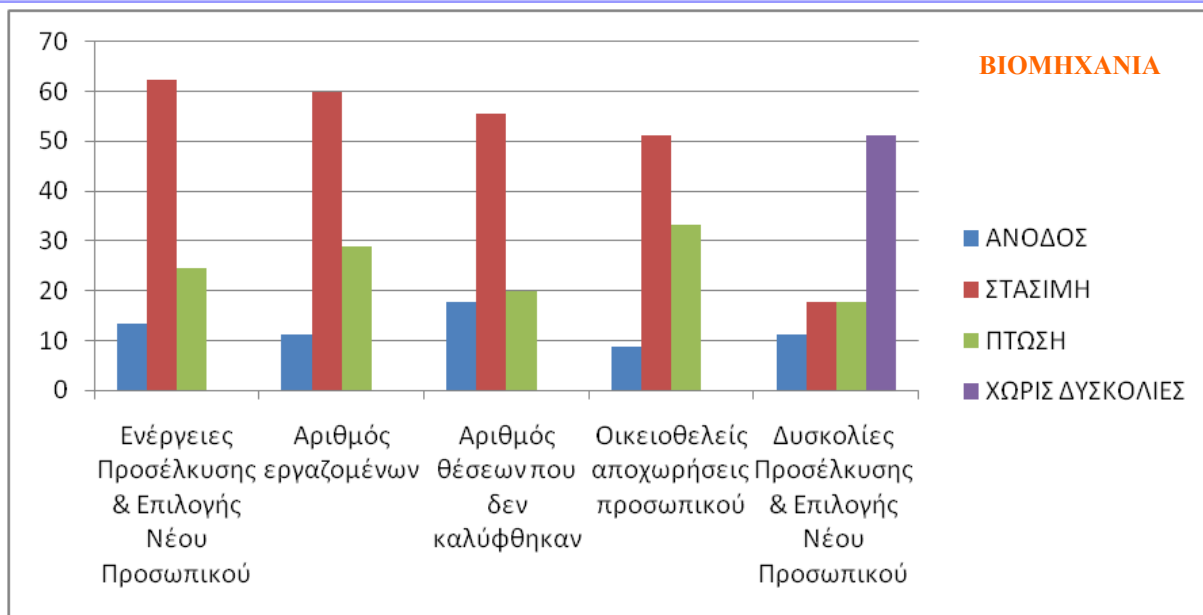


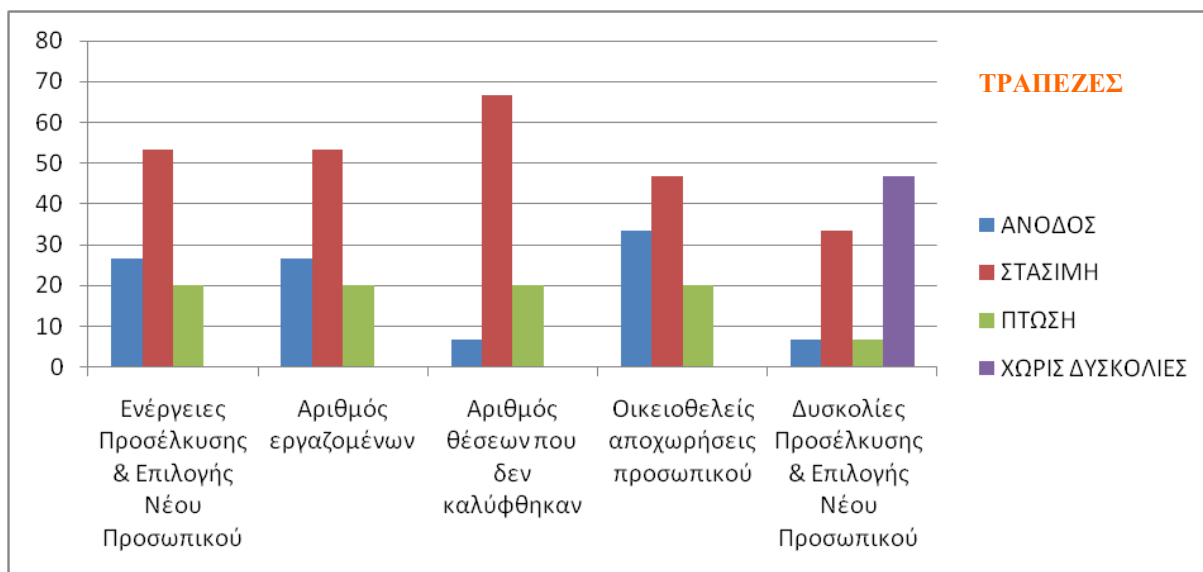
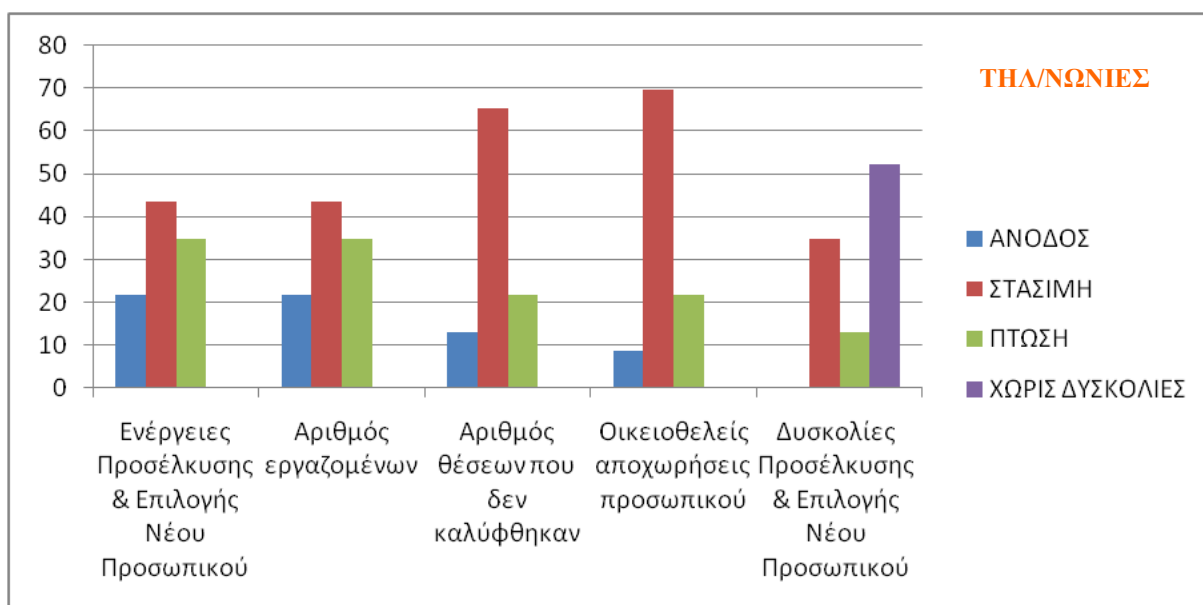
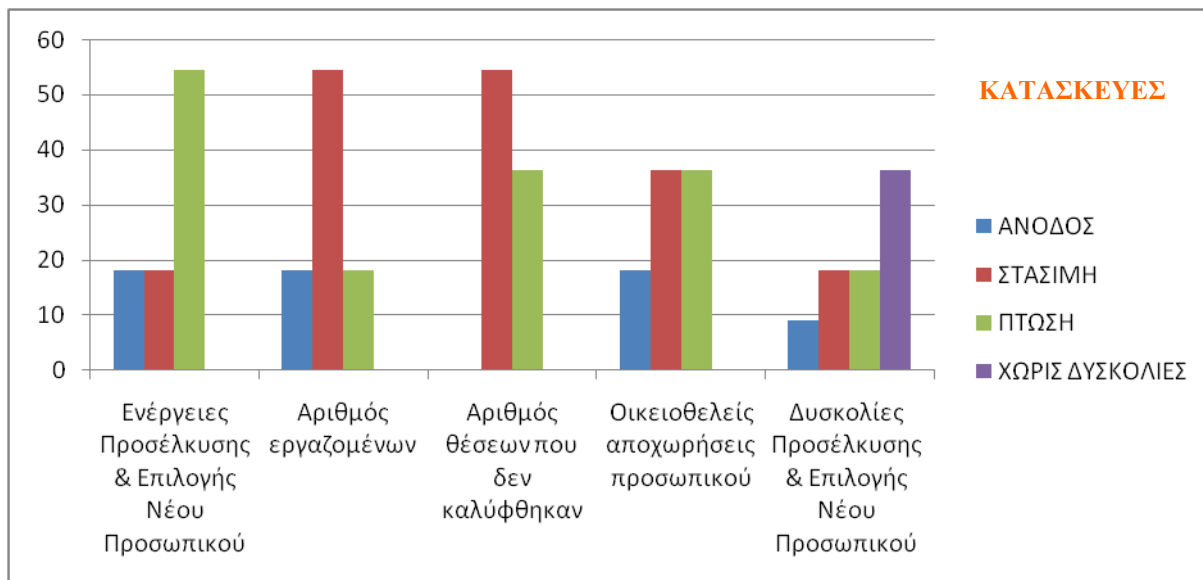


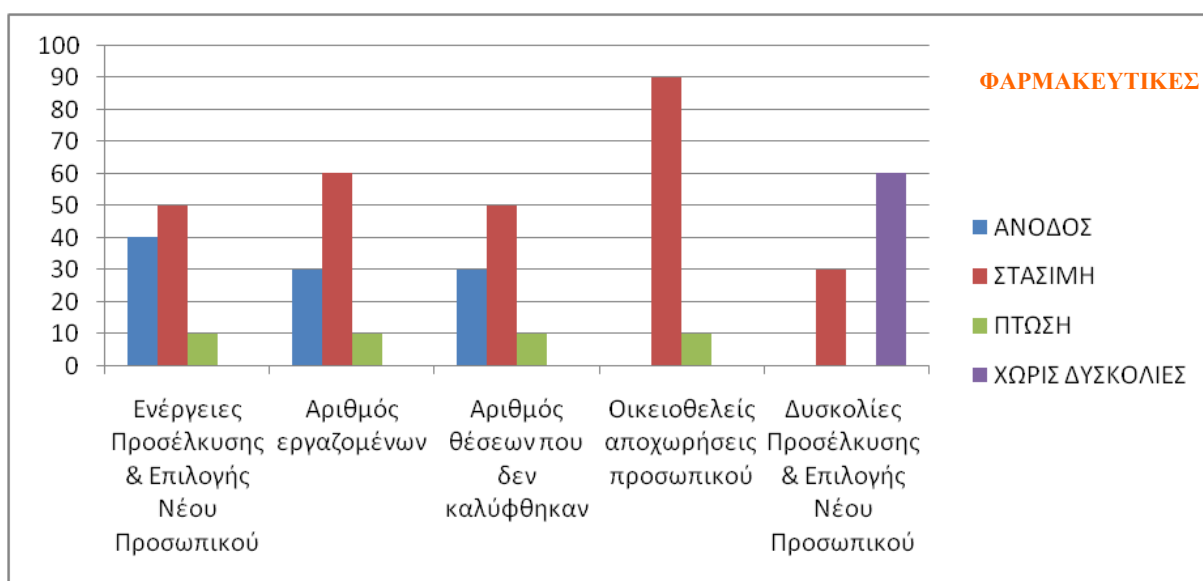
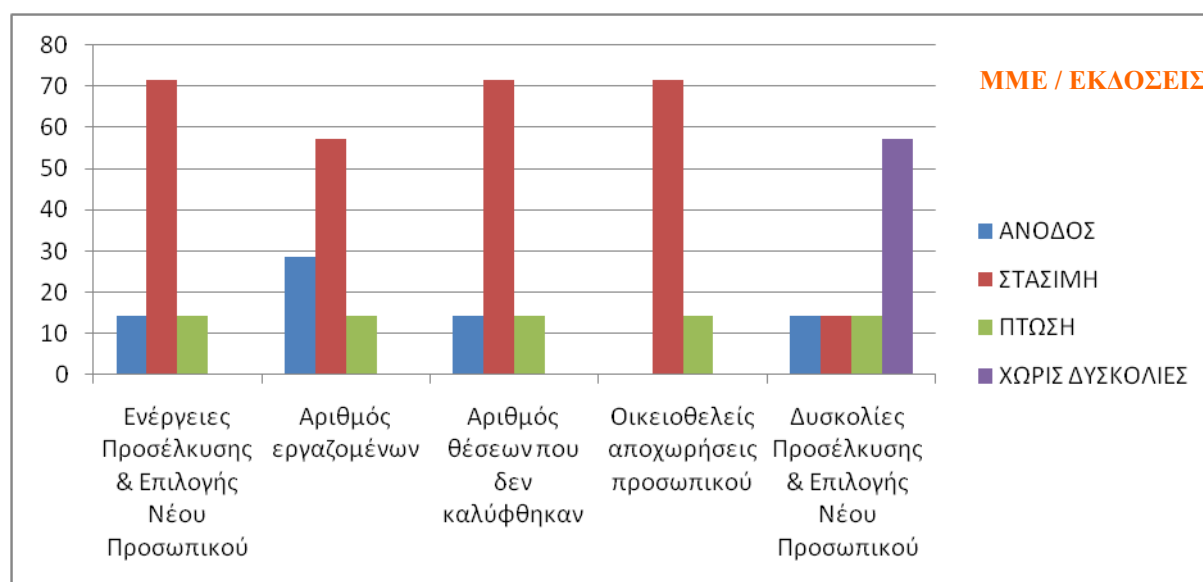
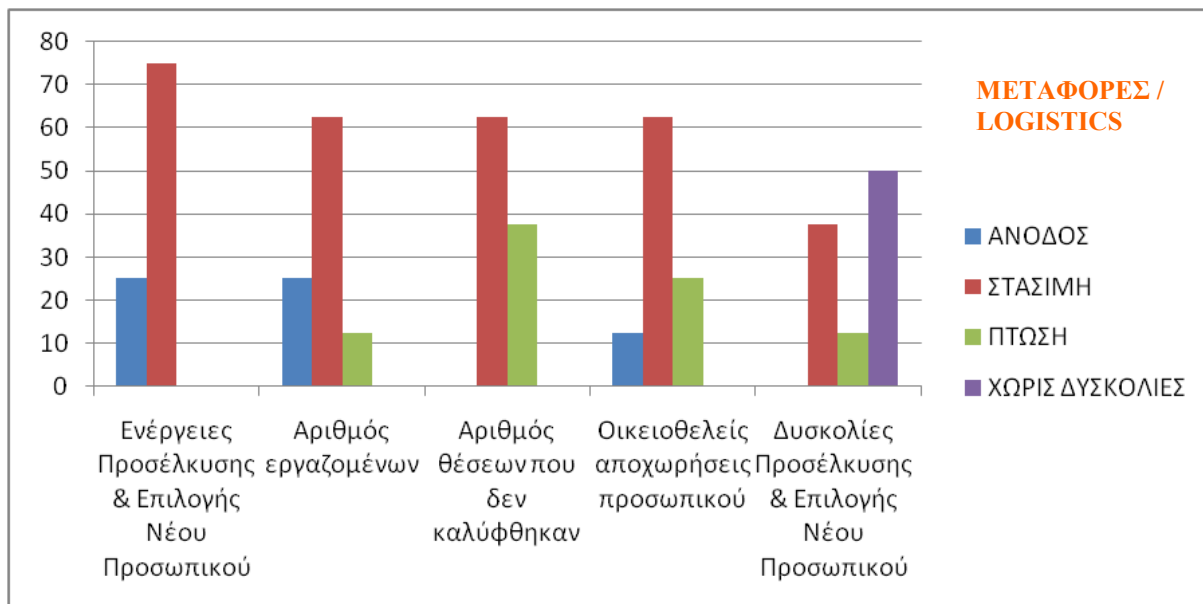


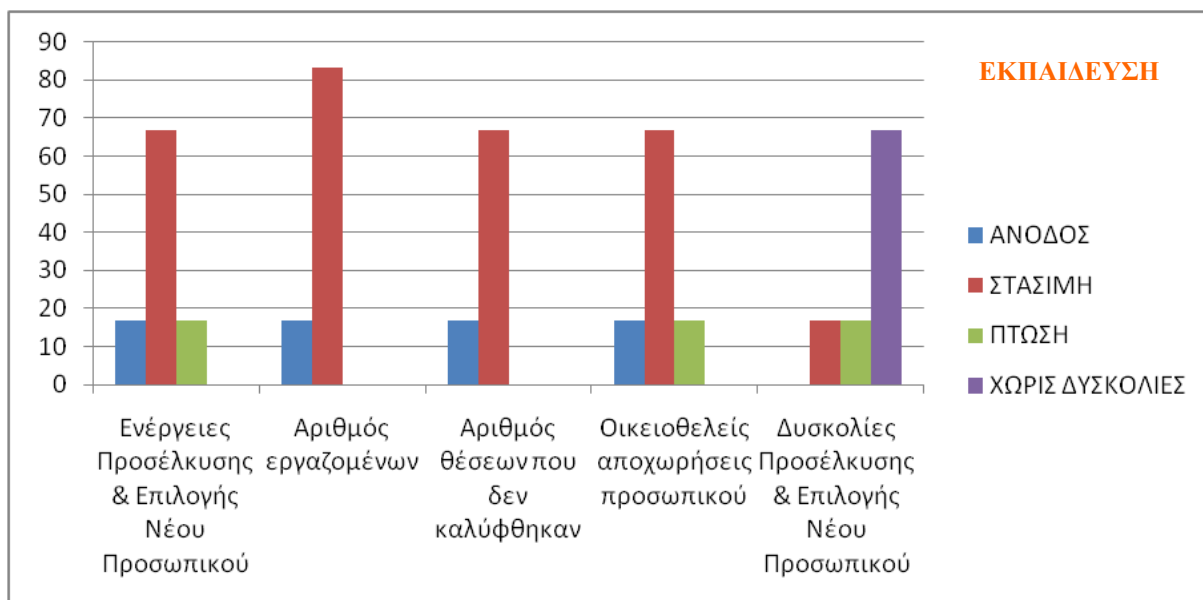
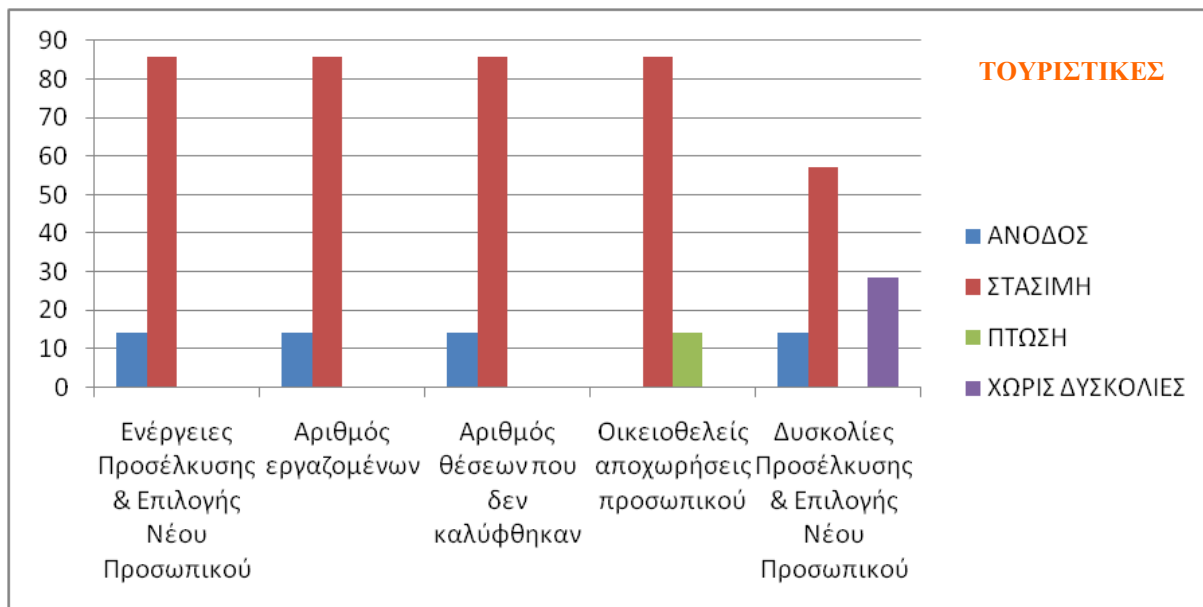


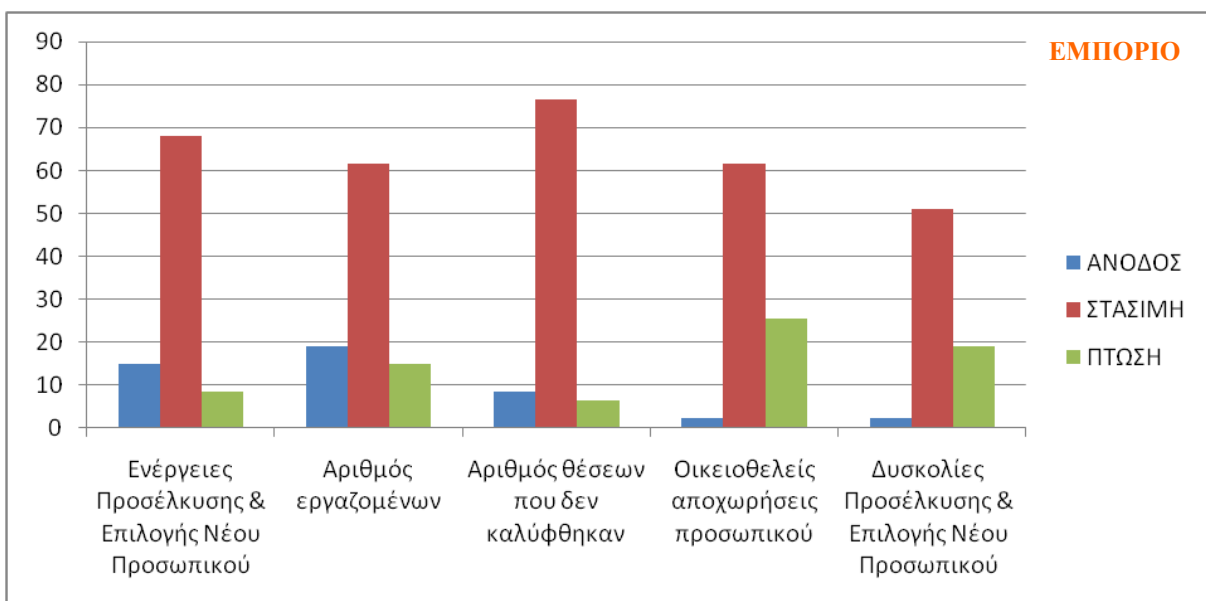
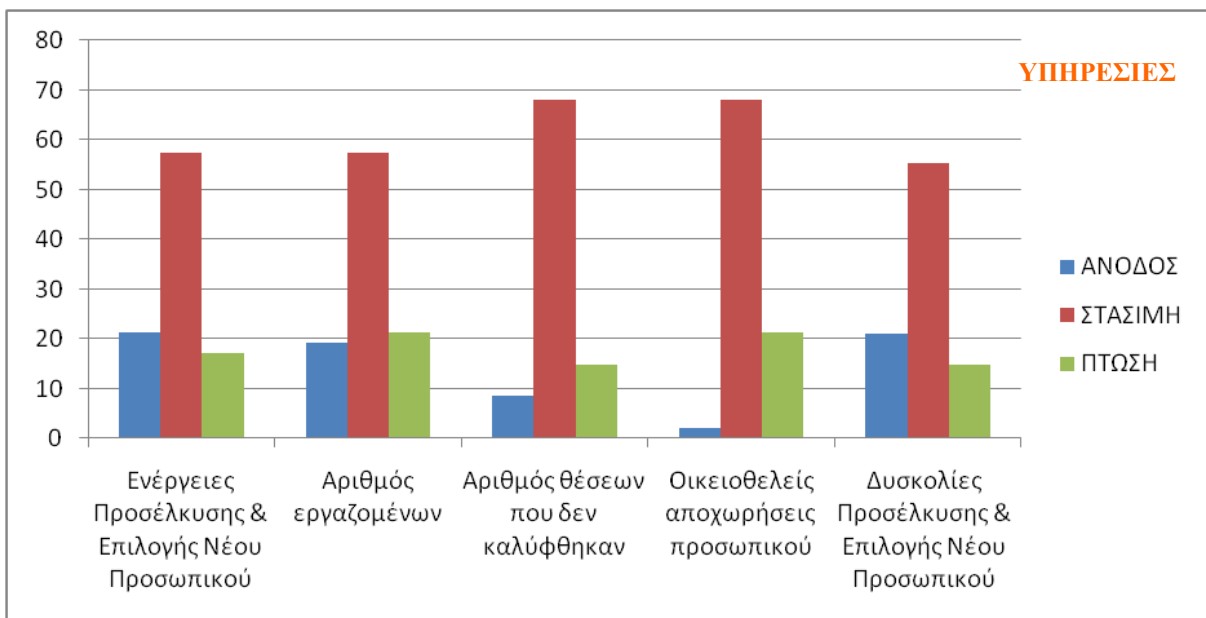
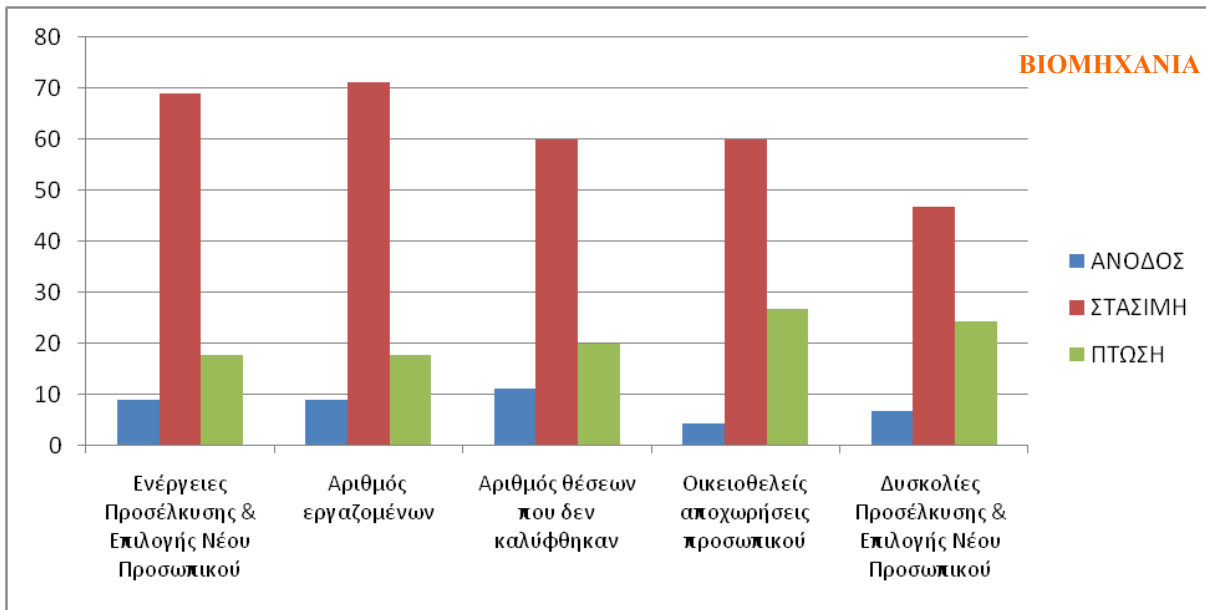
Τελευταίοι 6 μήνες

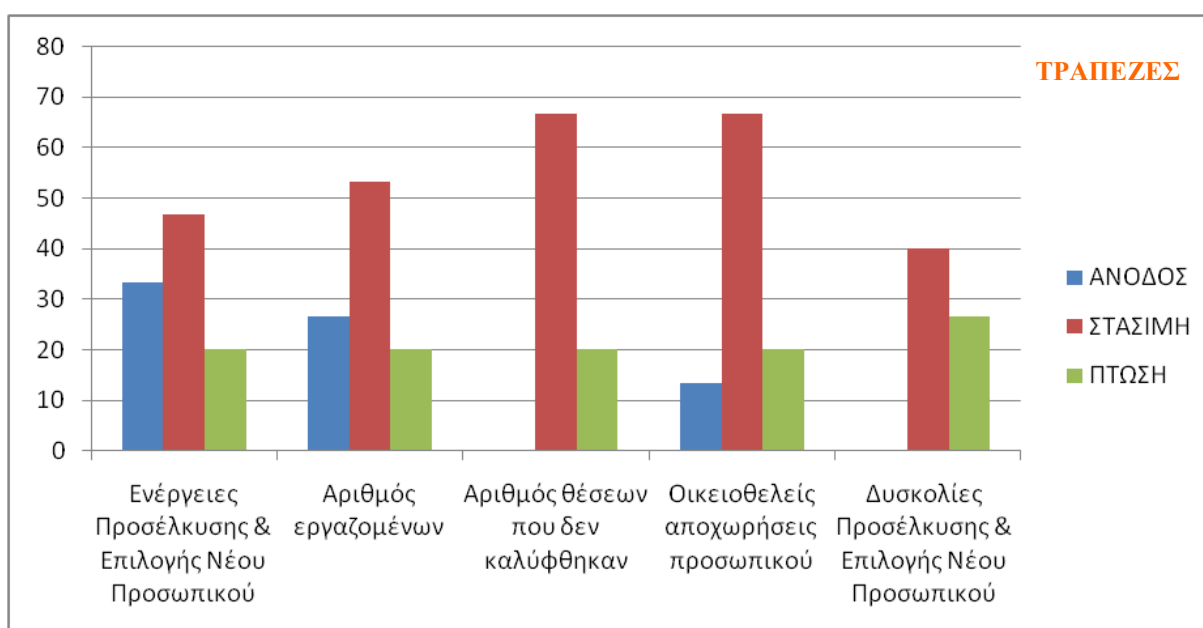
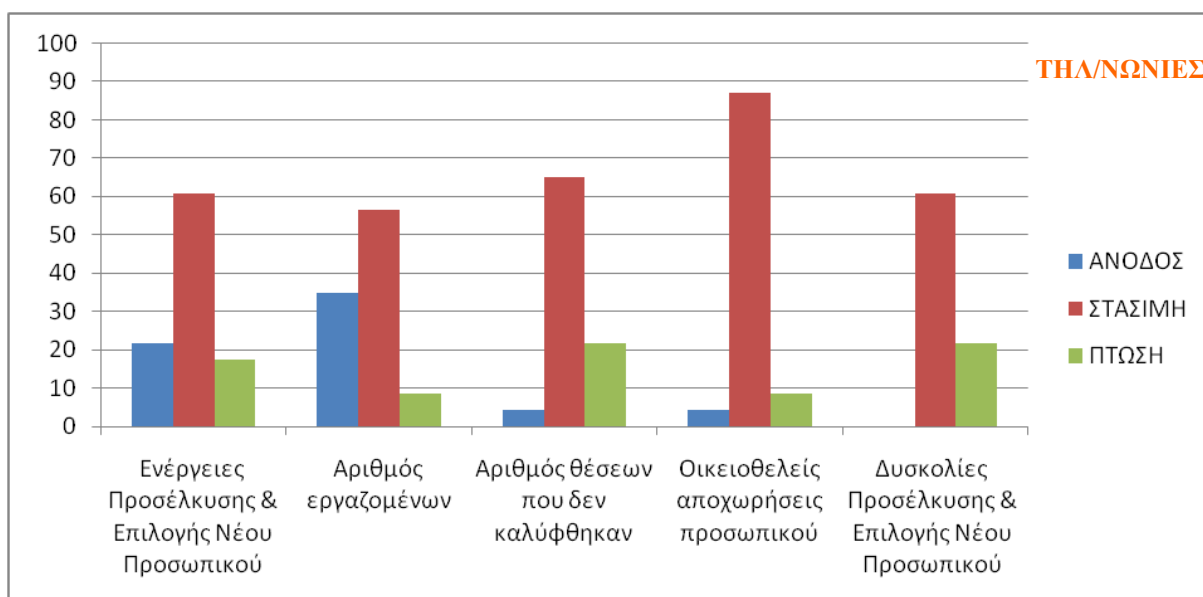
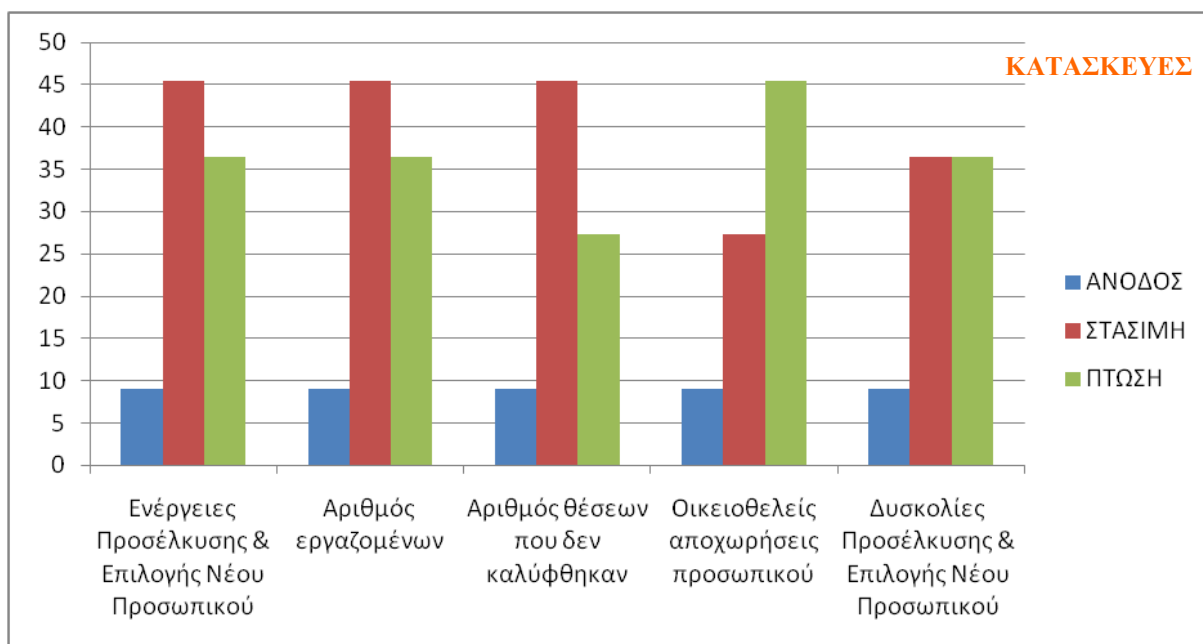


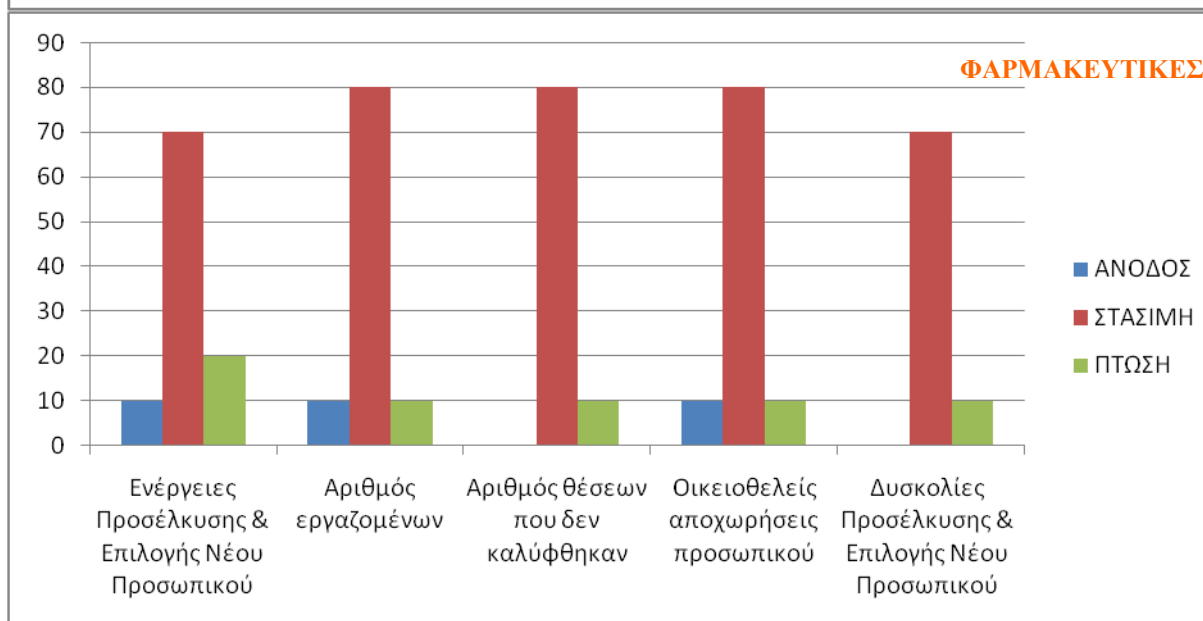
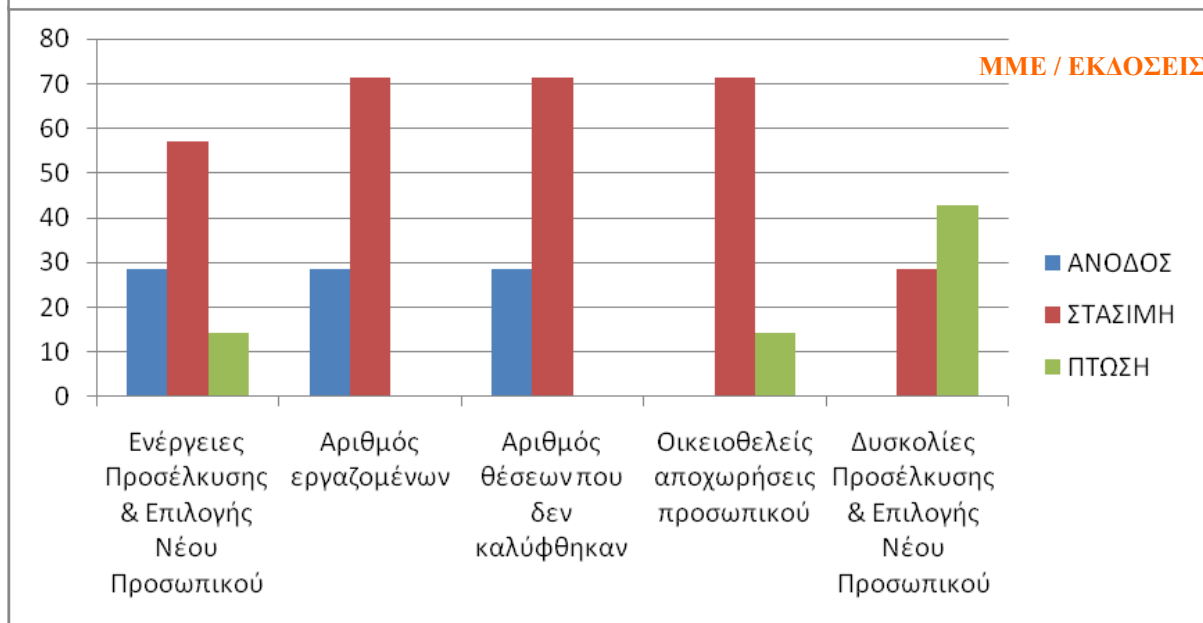
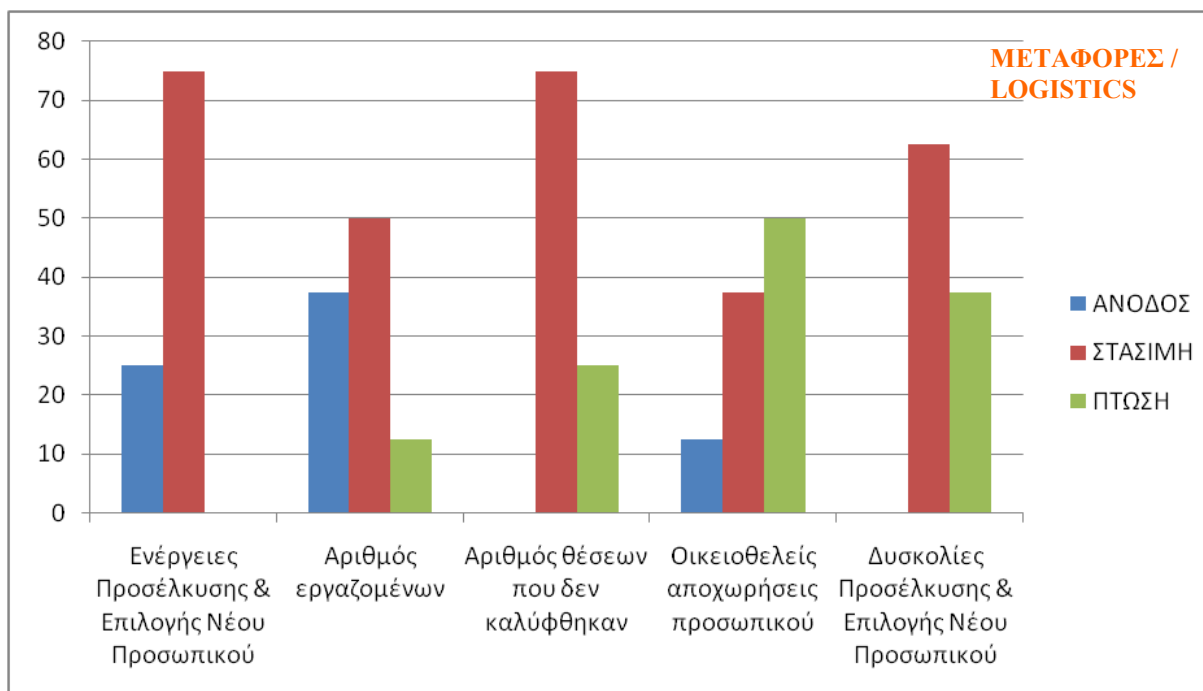


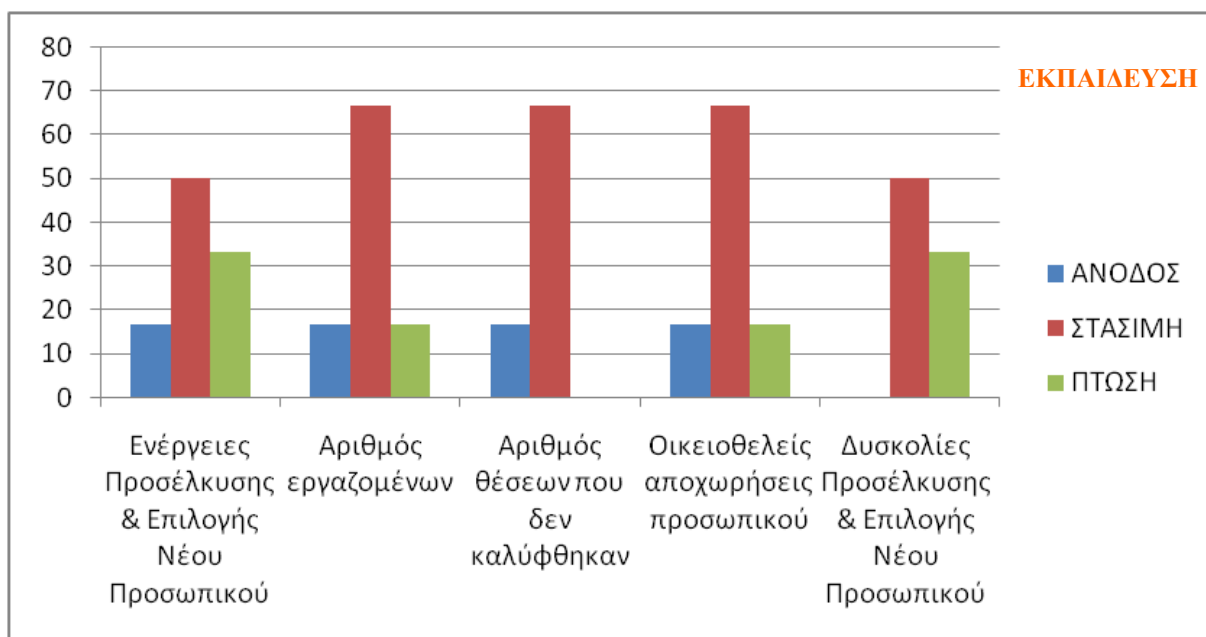
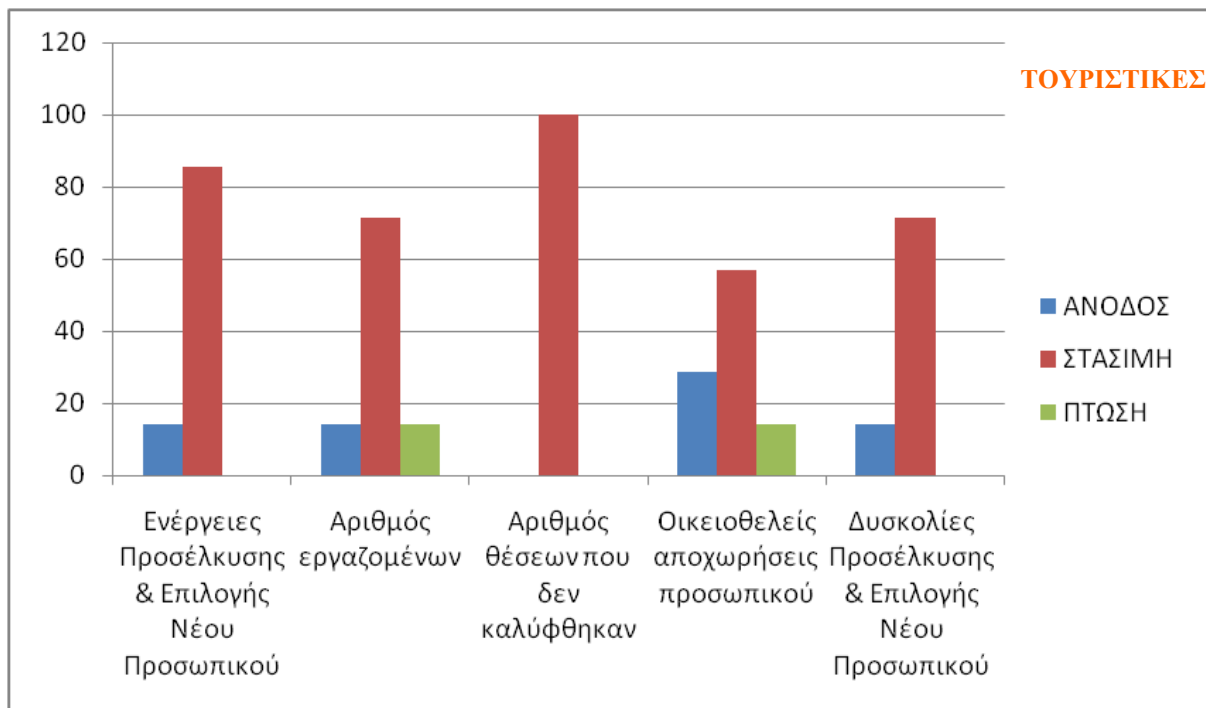




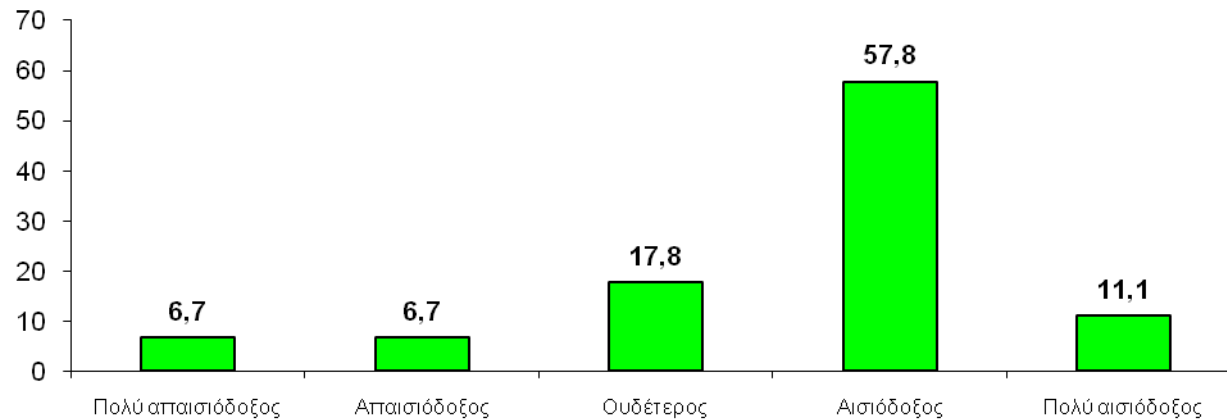
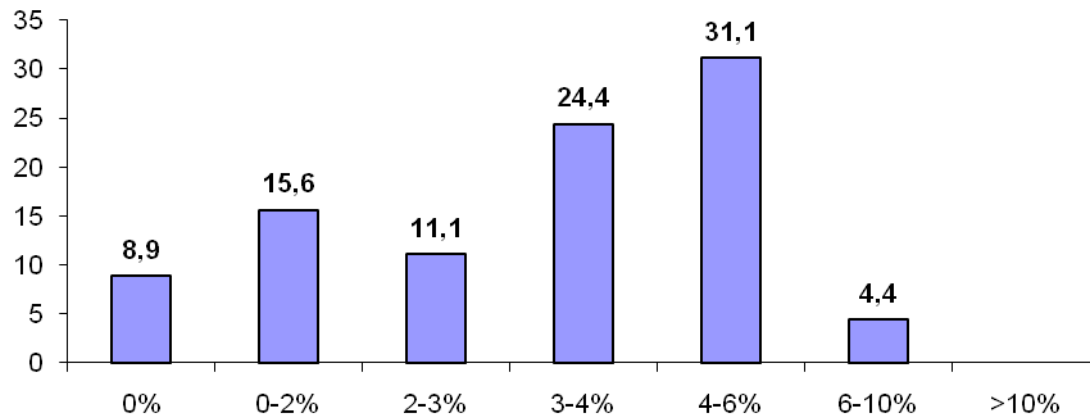




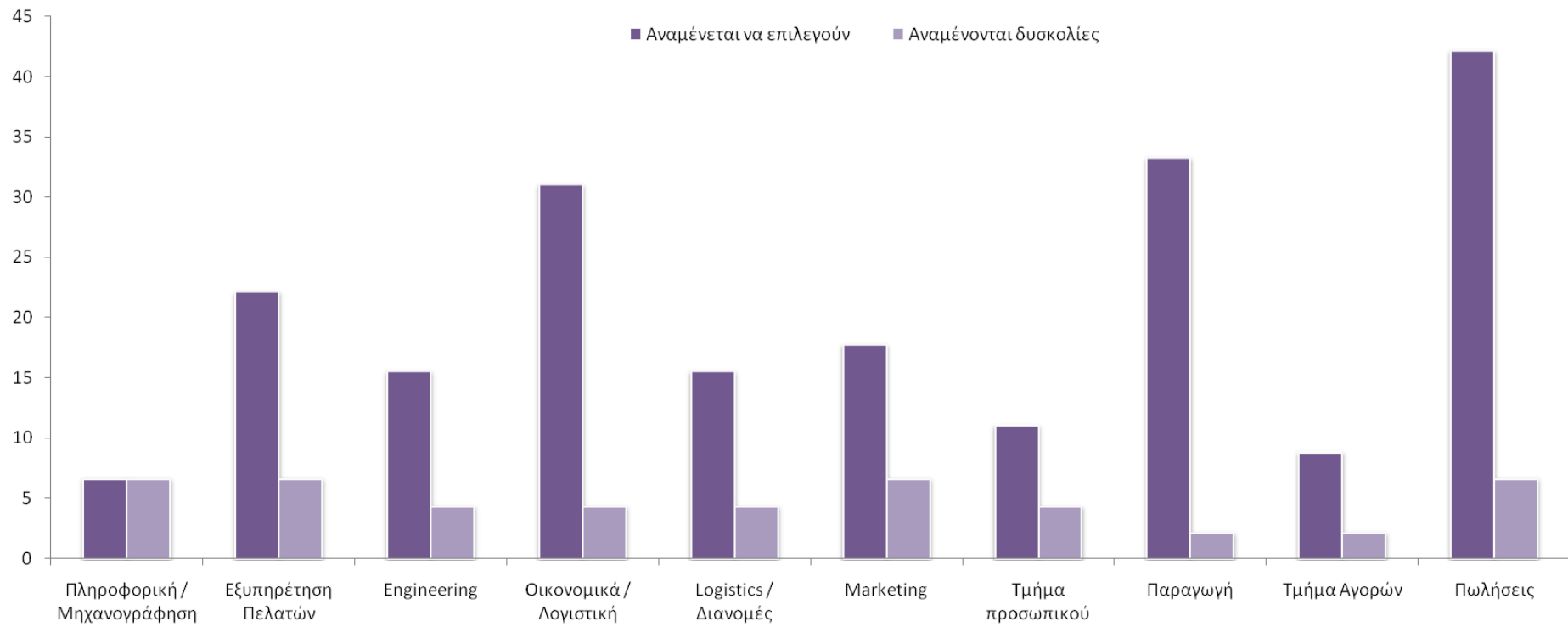


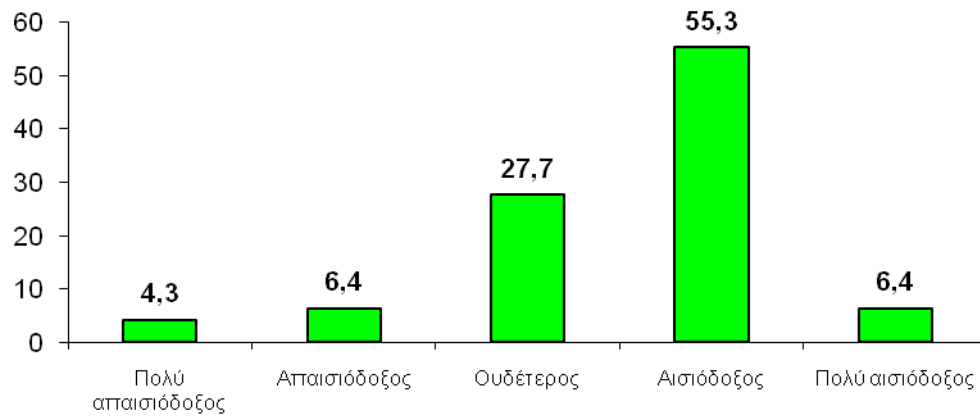
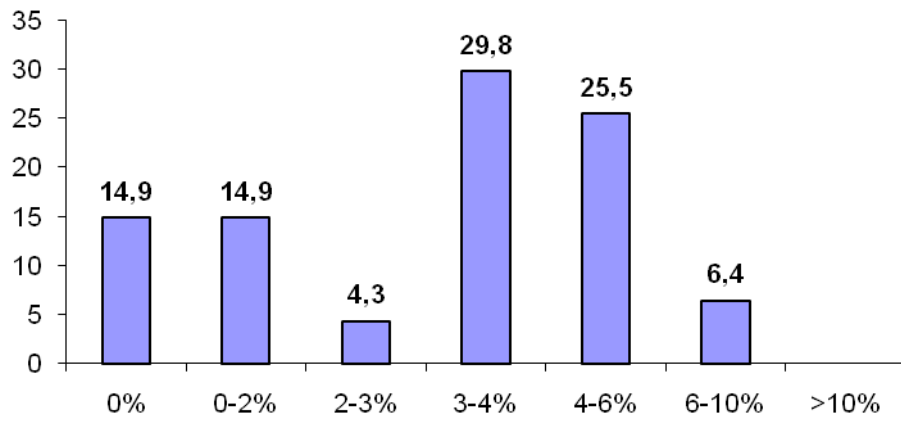


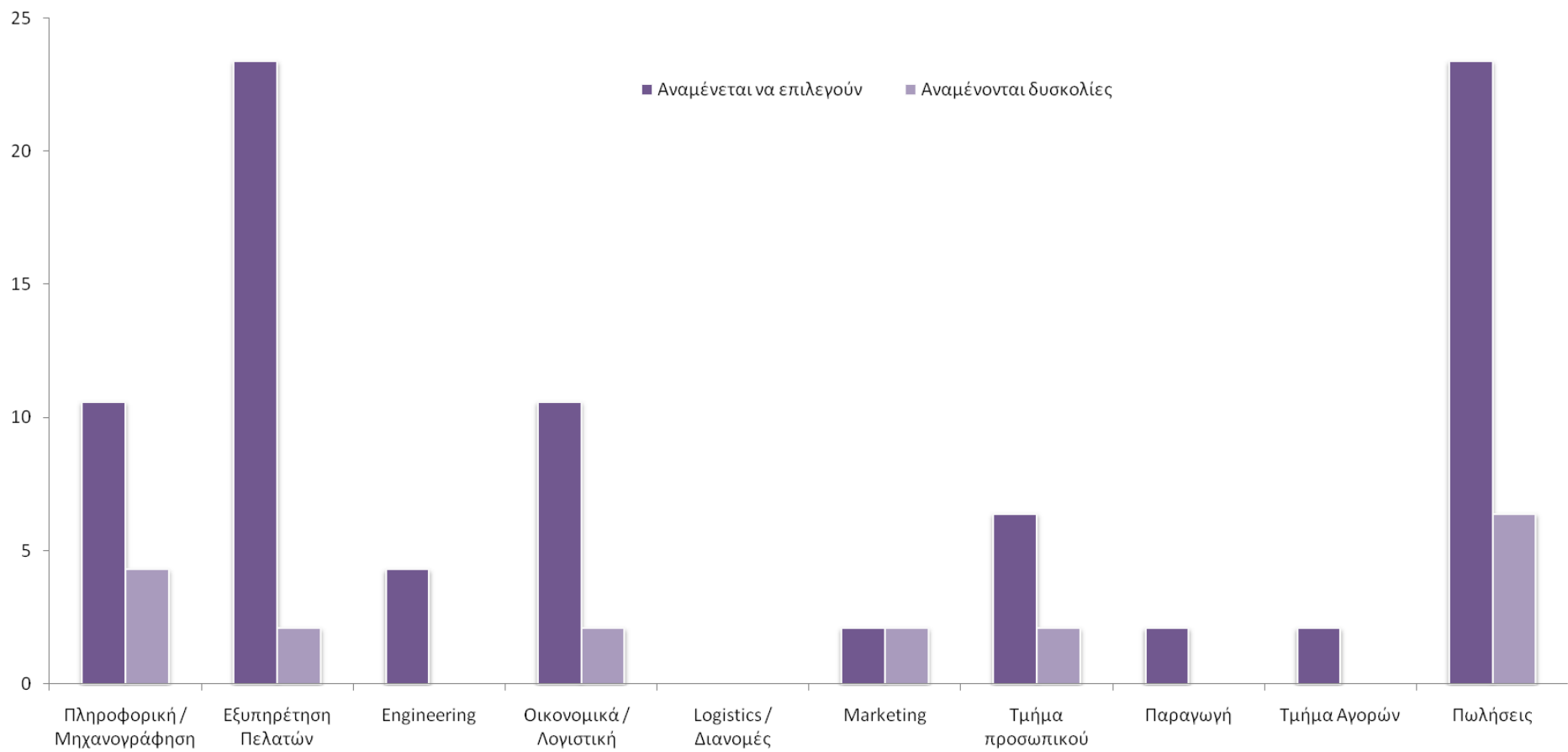
Αυξήσεις Μισθών - Επίπεδο Αισιοδοξίας - Τομείς Απασχόλησης (ανά κλάδο)



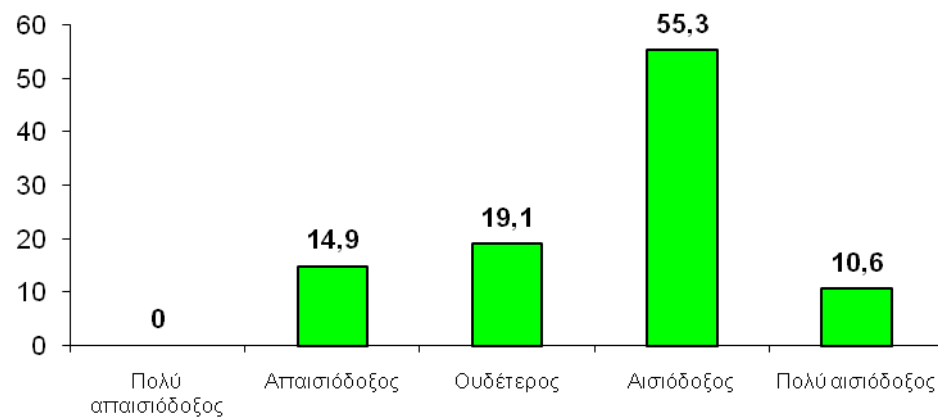
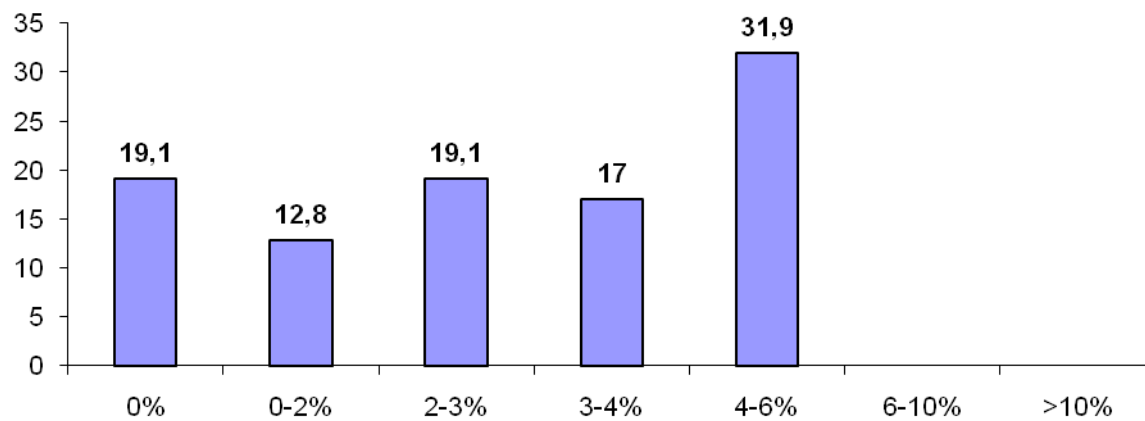
Βιομηχανία

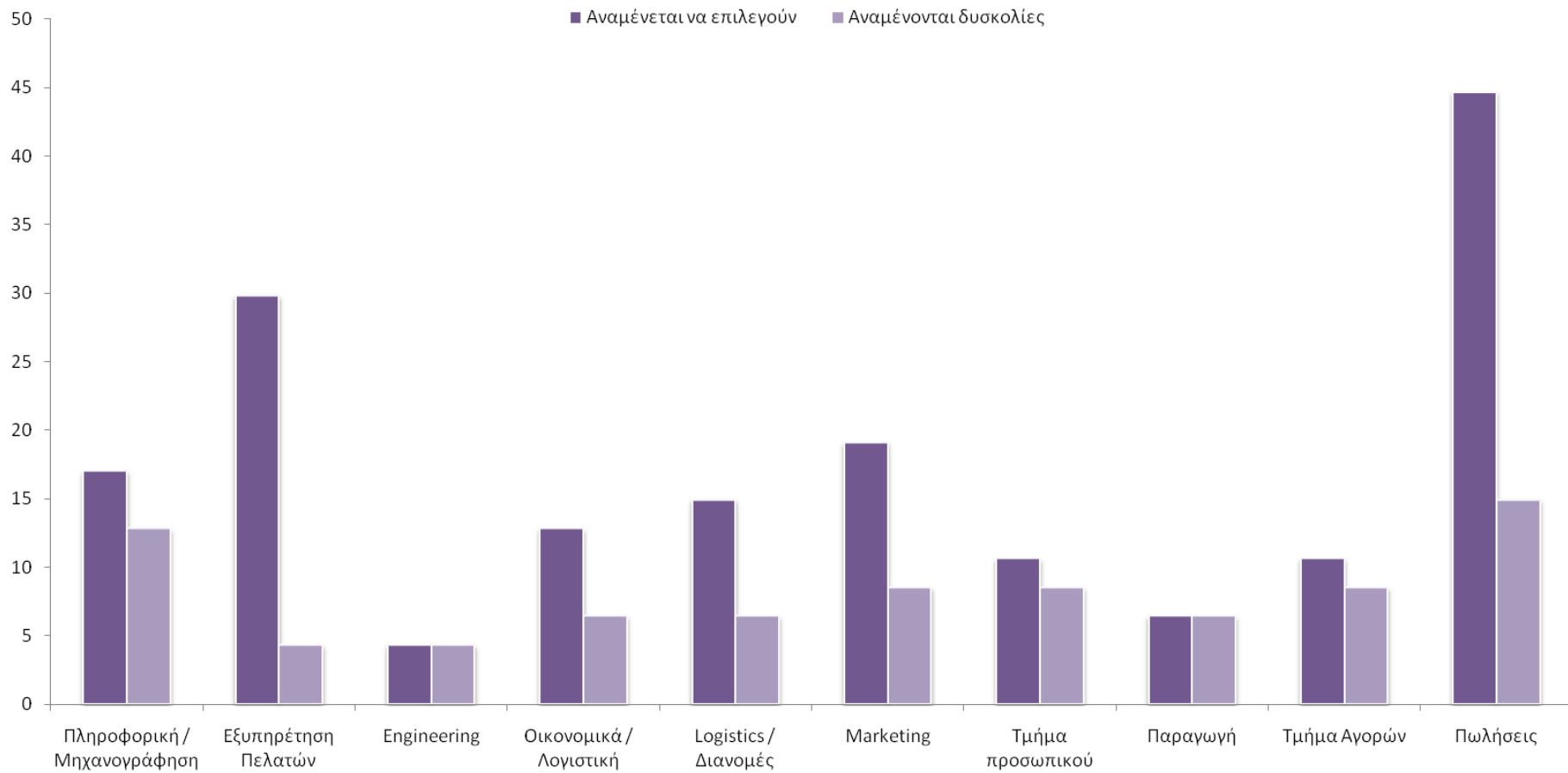




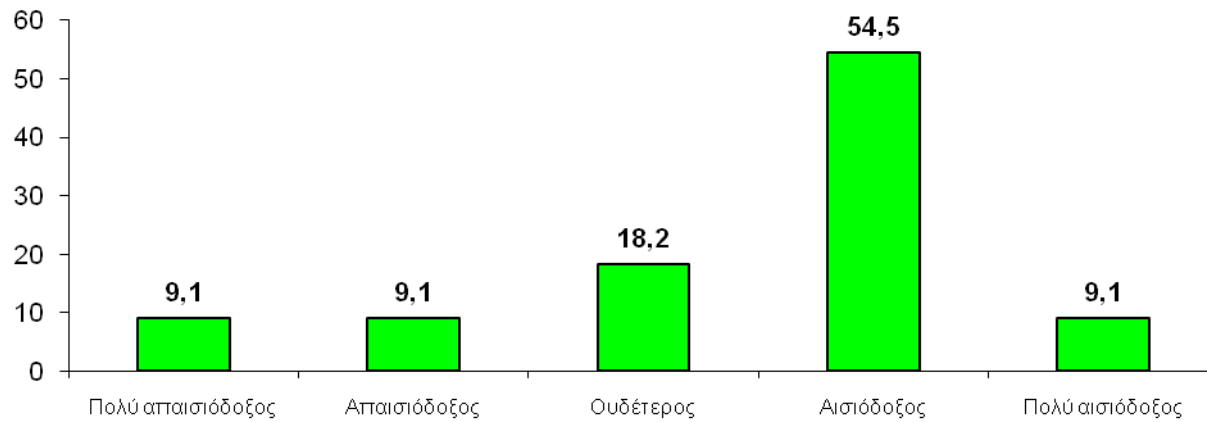
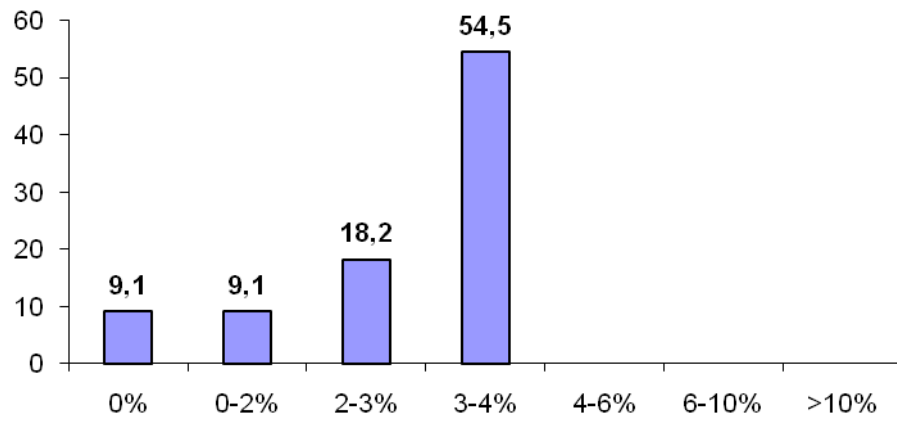


Υπηρεσίες

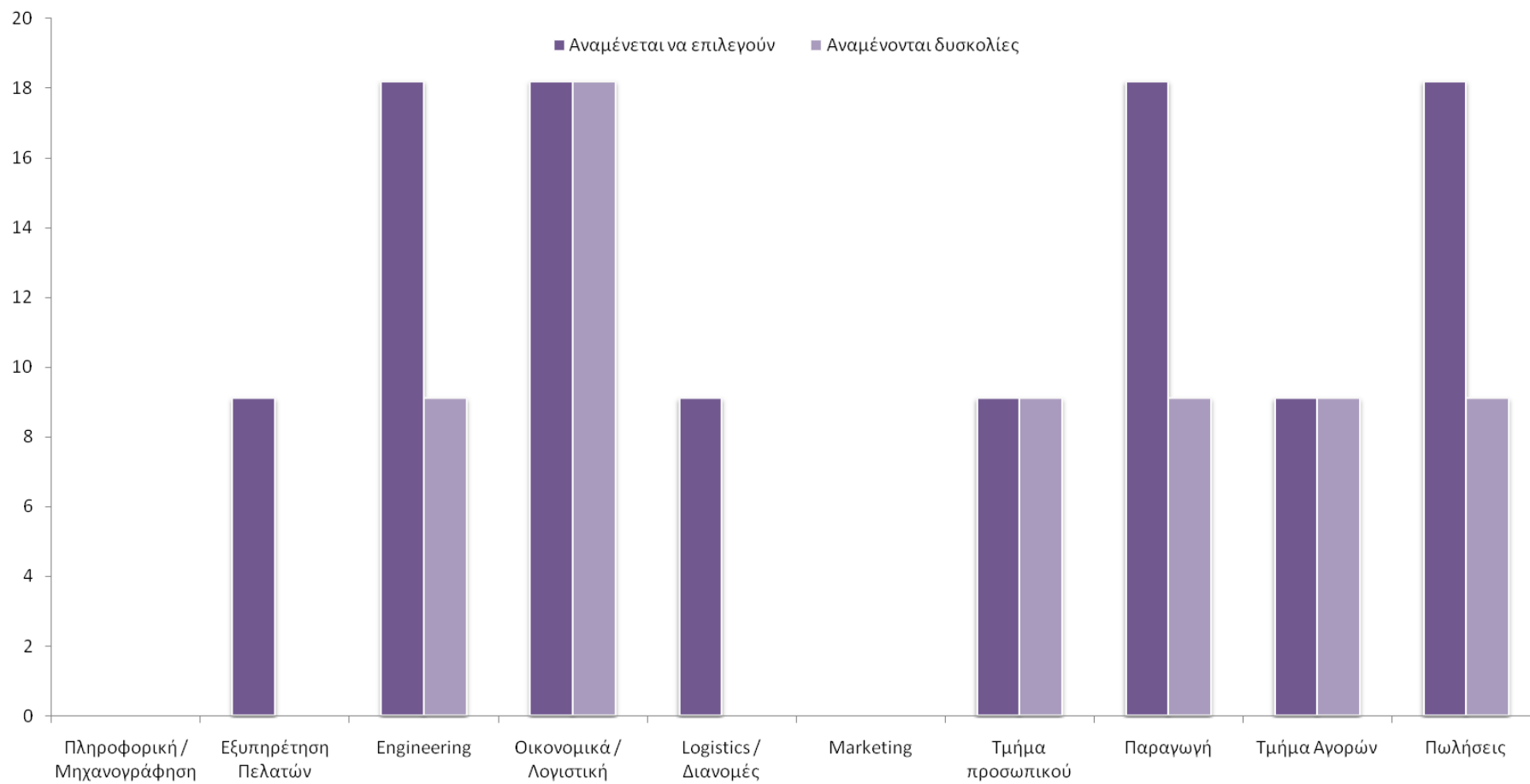




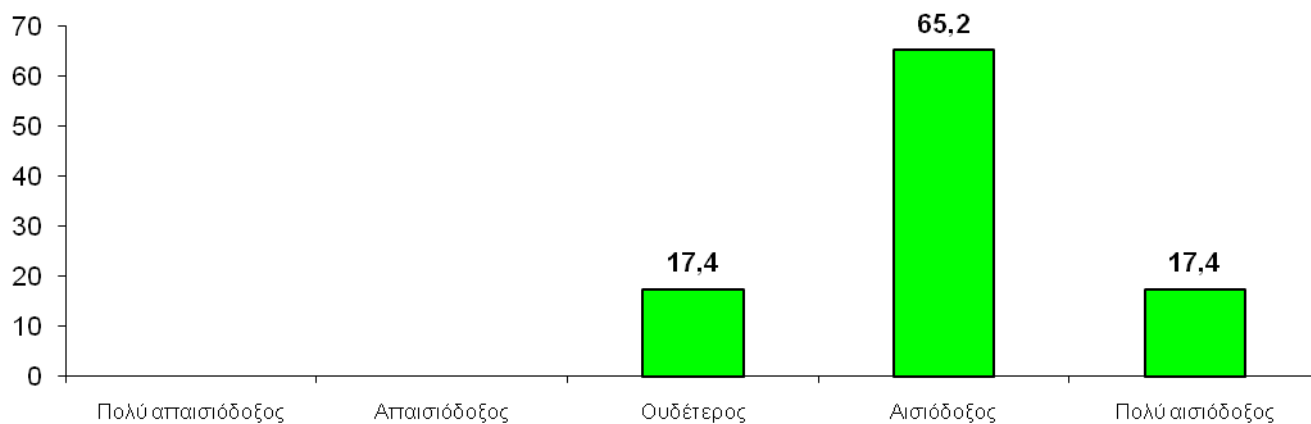
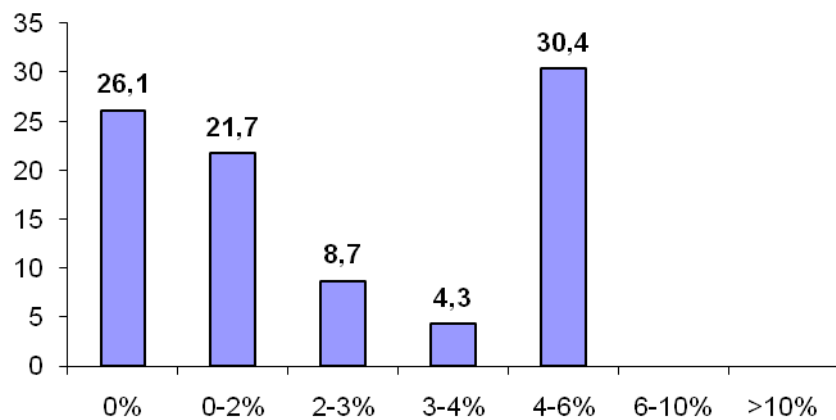
Εμπόριο

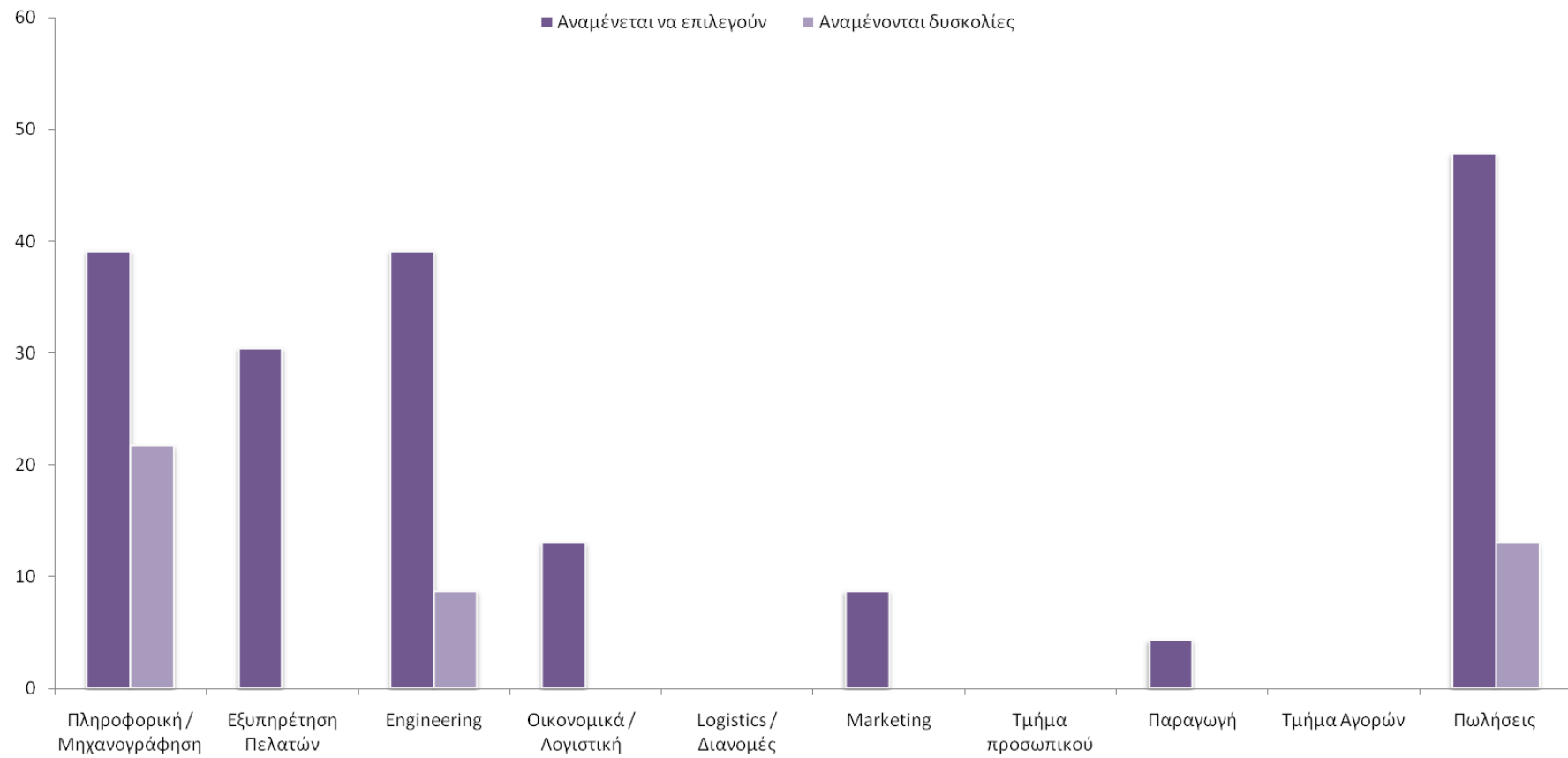


Κατασκευές

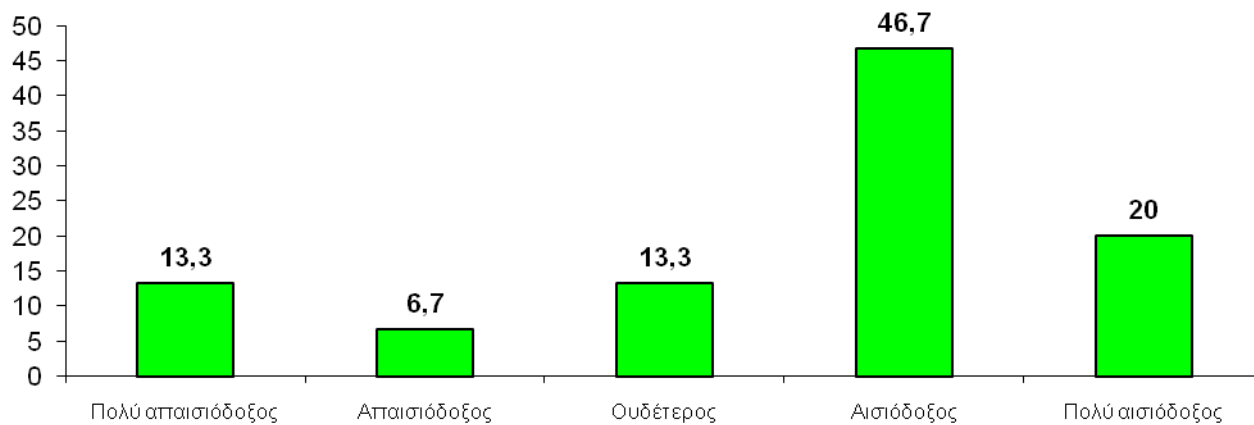
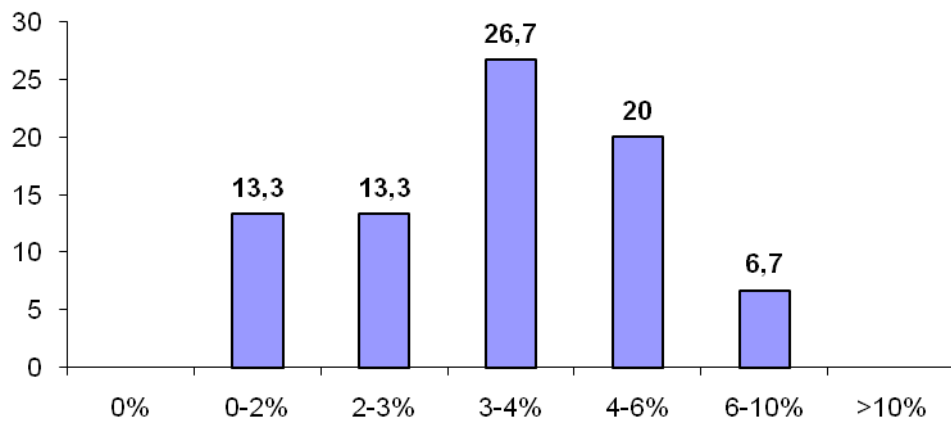


Κατασκευές

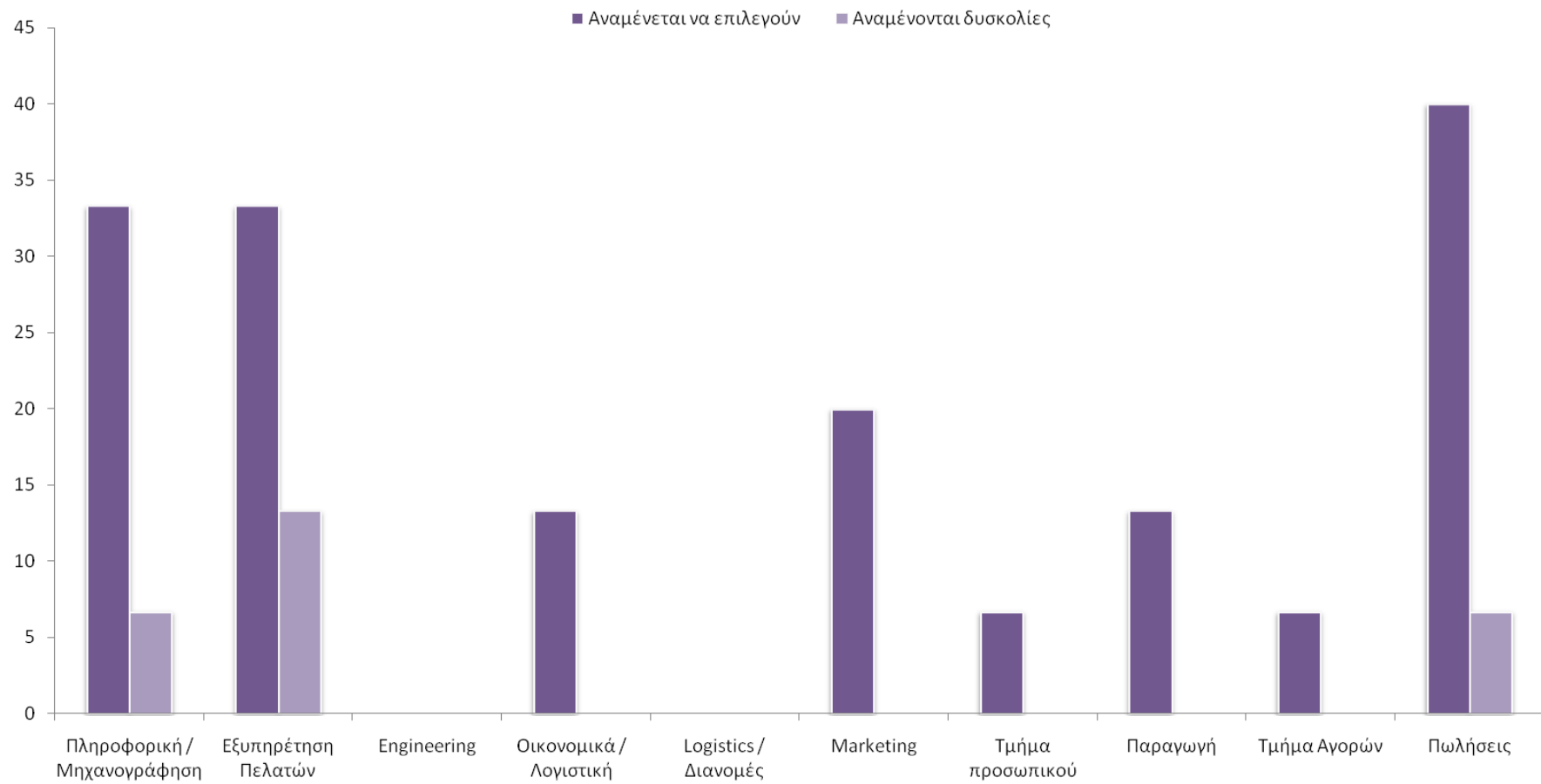




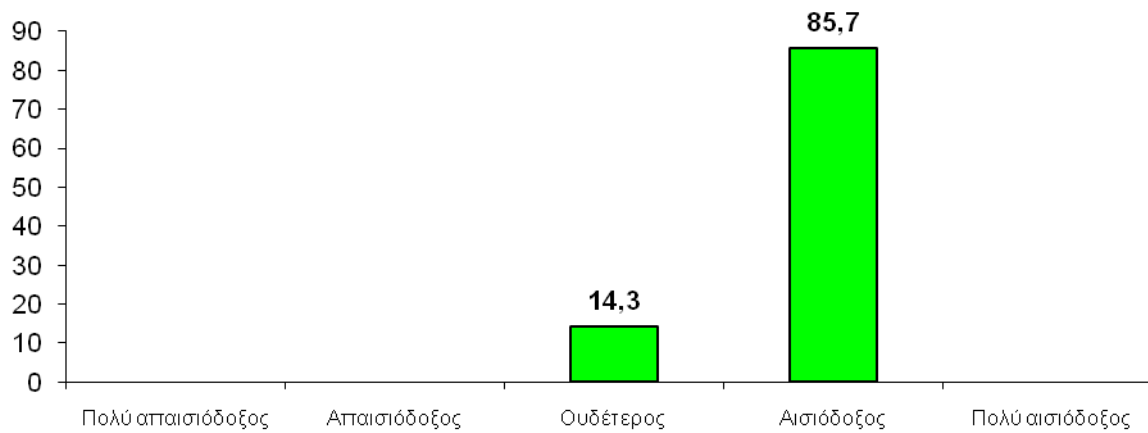
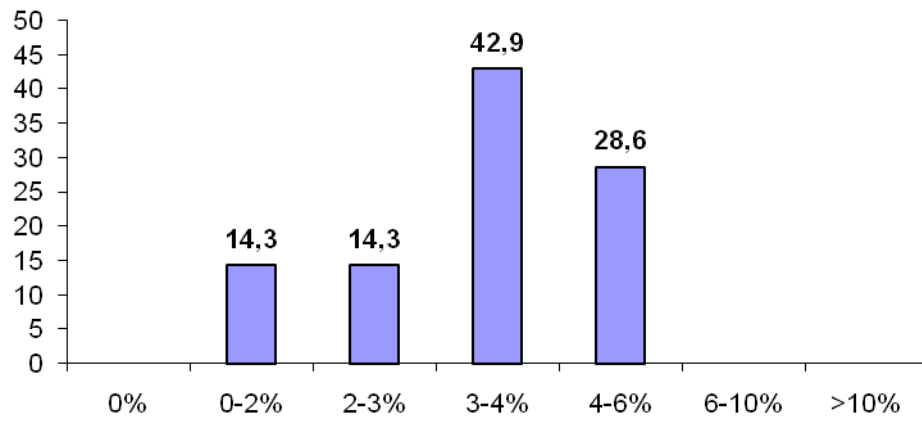
Τηλεπικοινωνίες / Πληροφορική



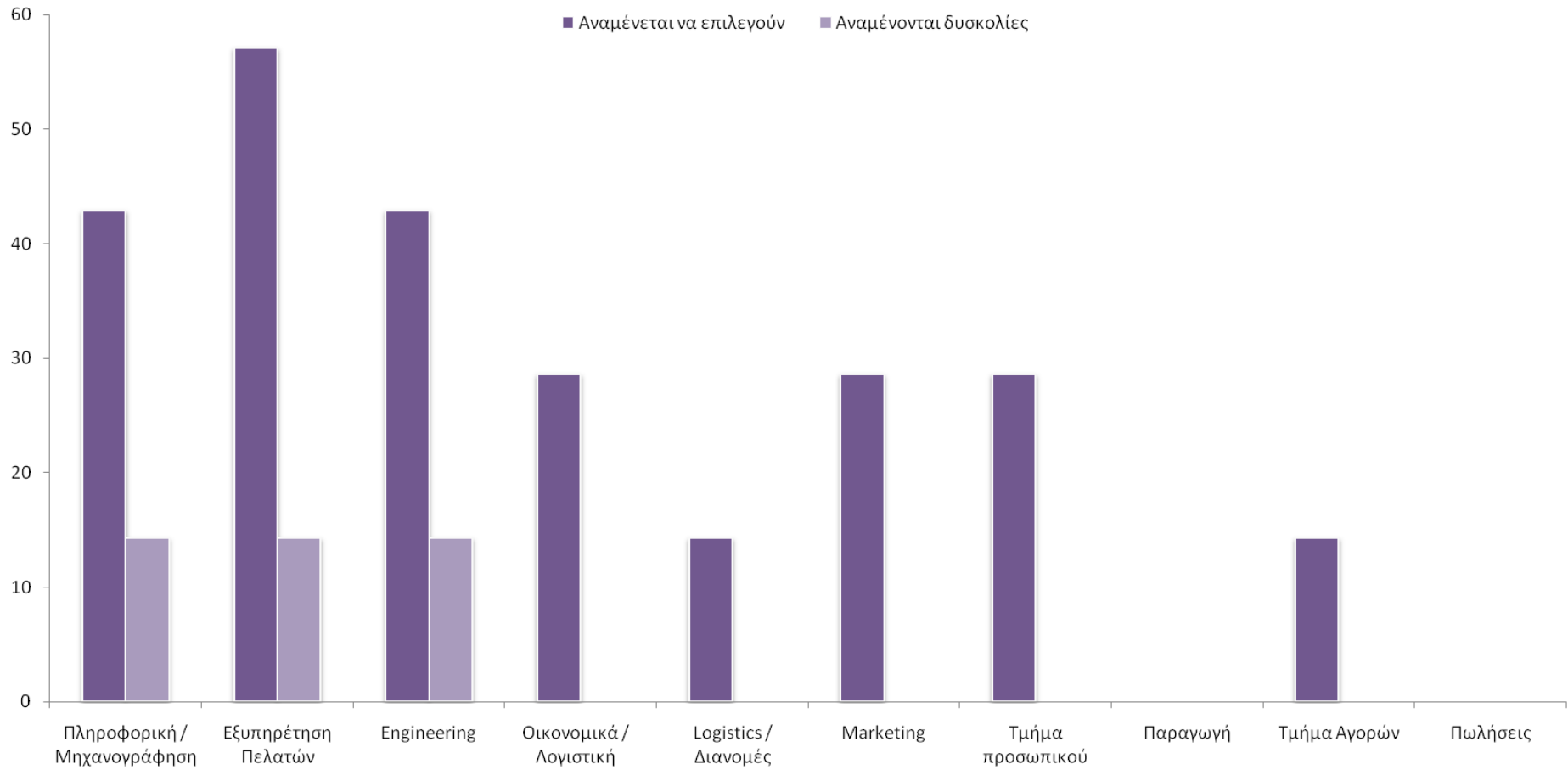
Τράπεζες



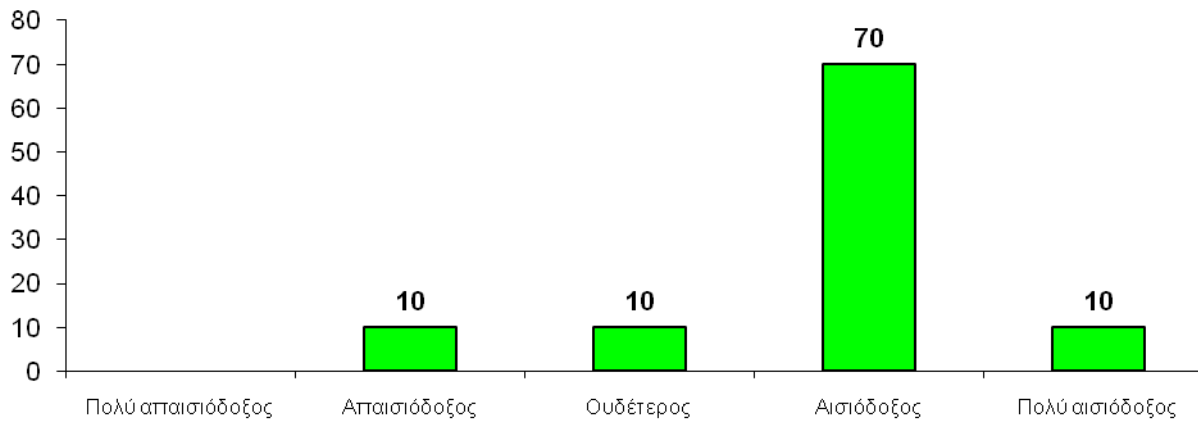
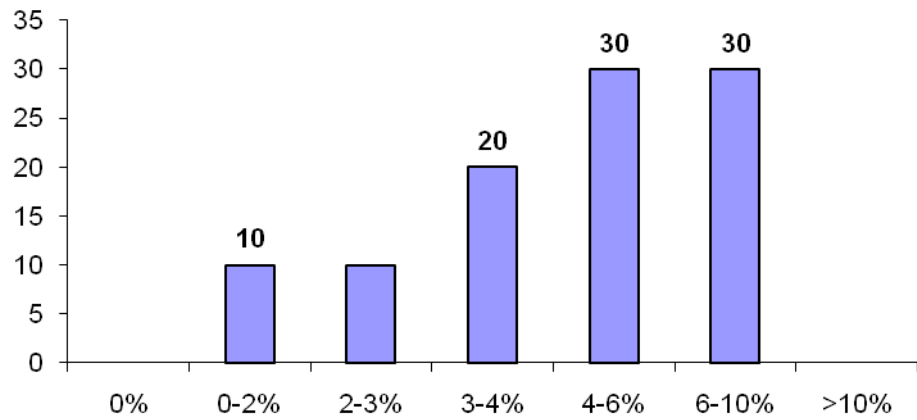
Τράπεζες



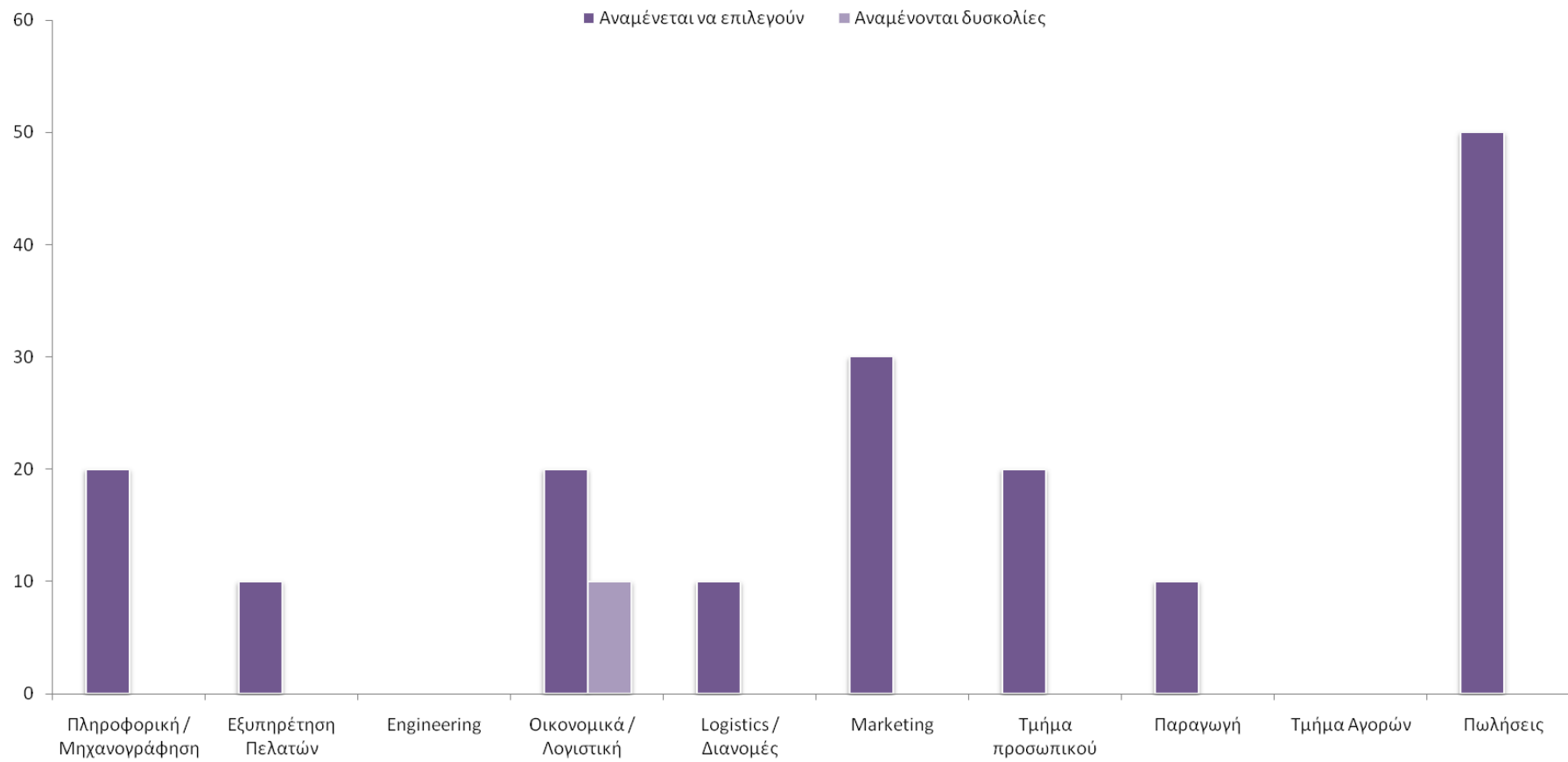
Τουριστικές



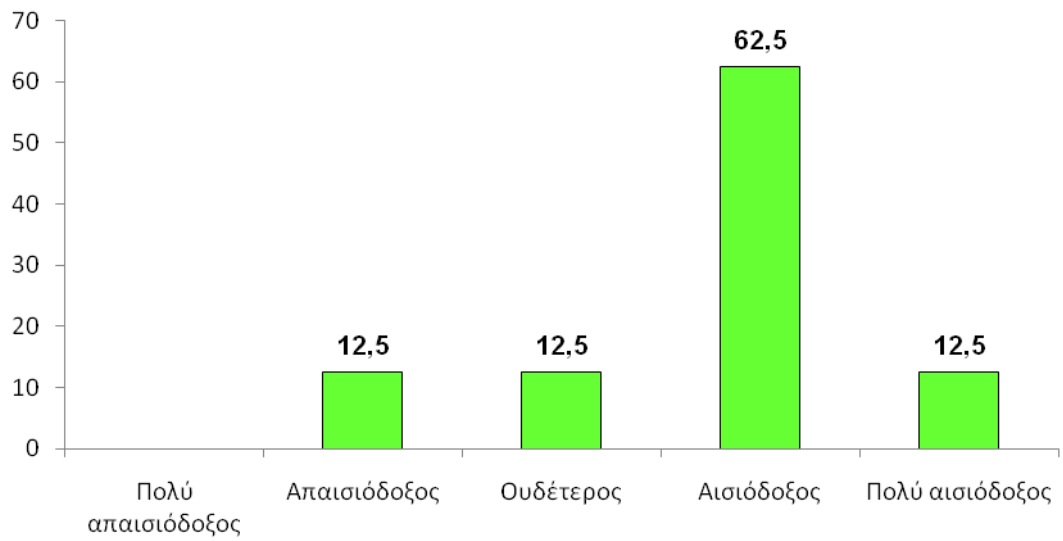
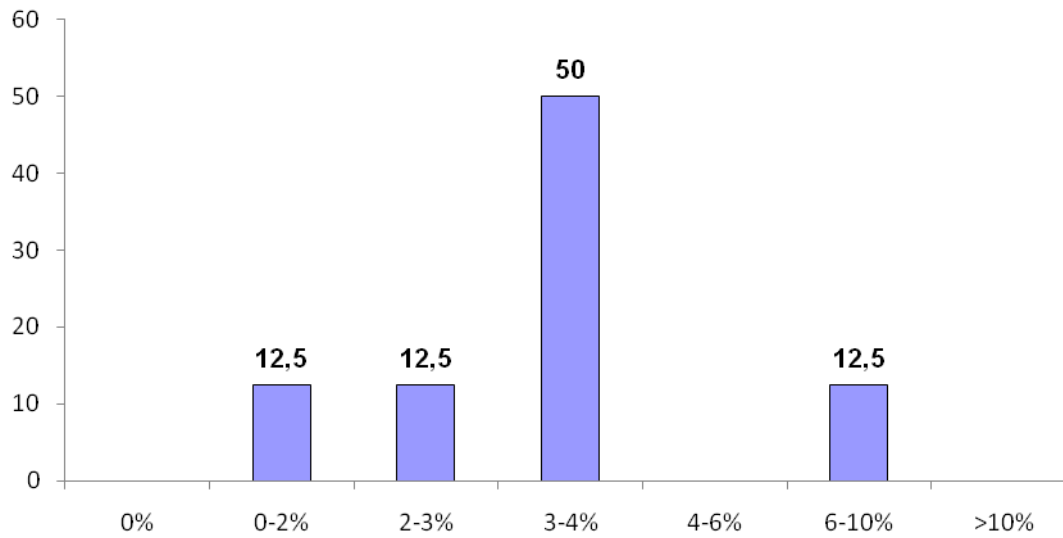
Τουριστικές

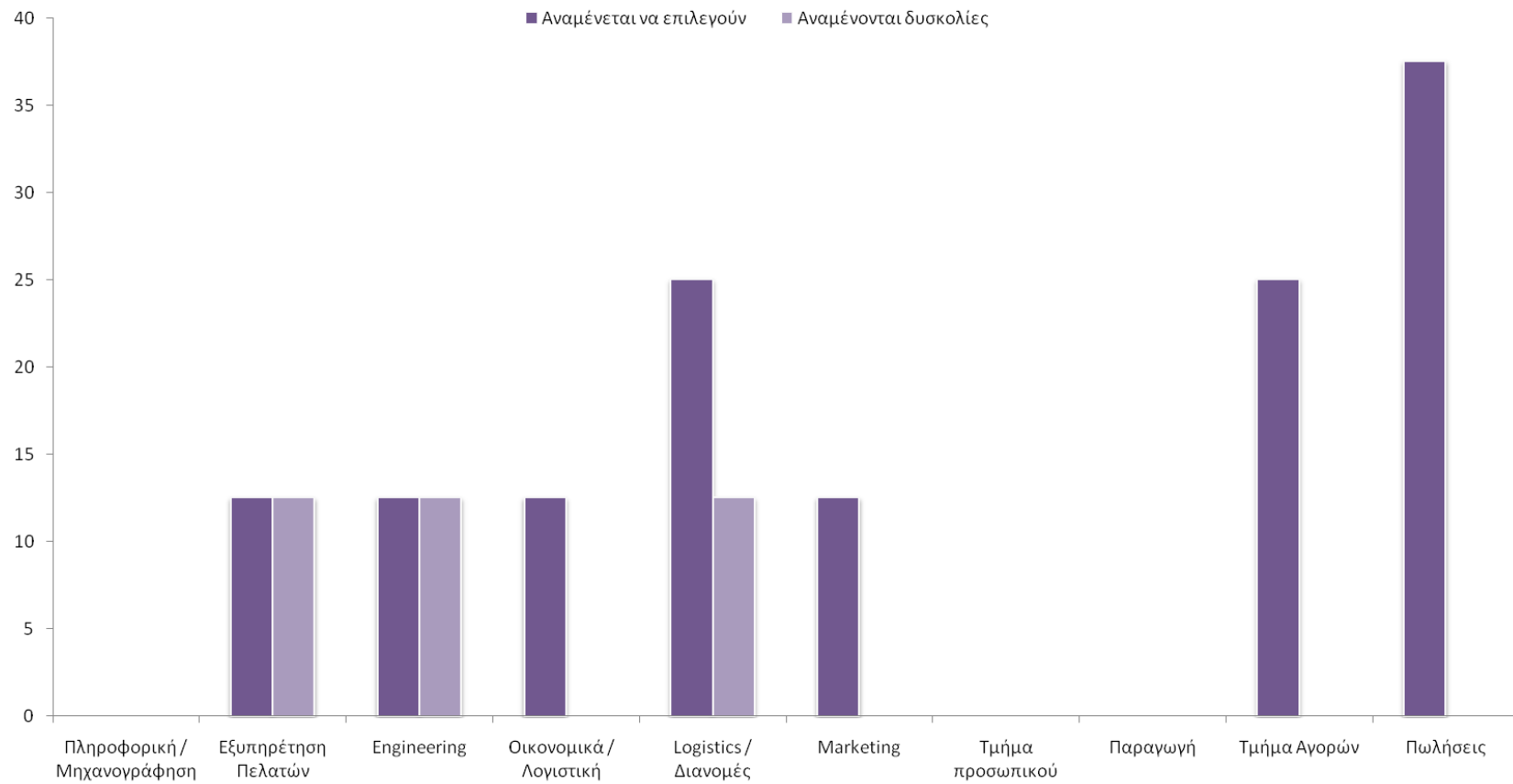


Φαρμακευτικές



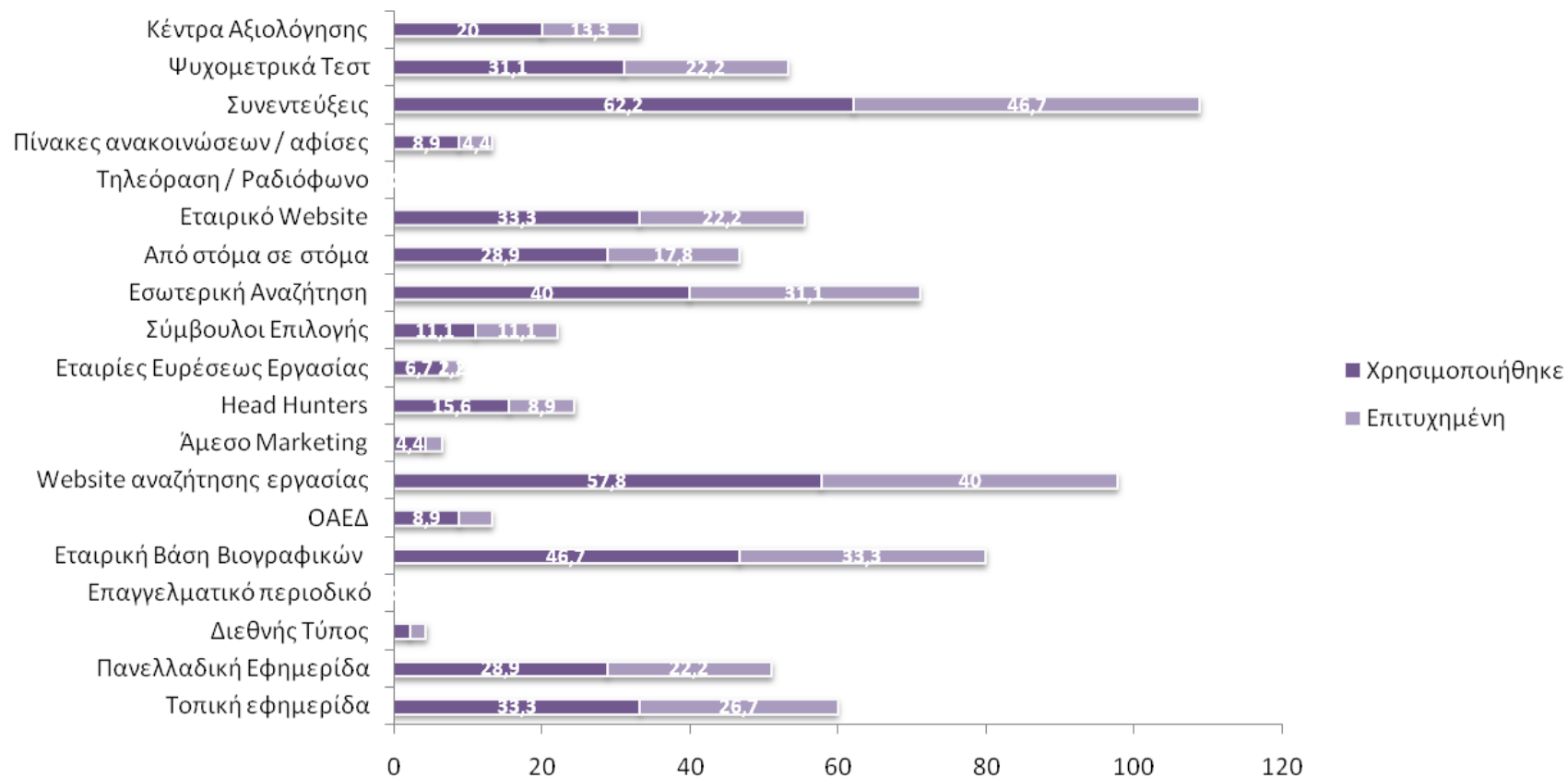
Φαρμακευτικές



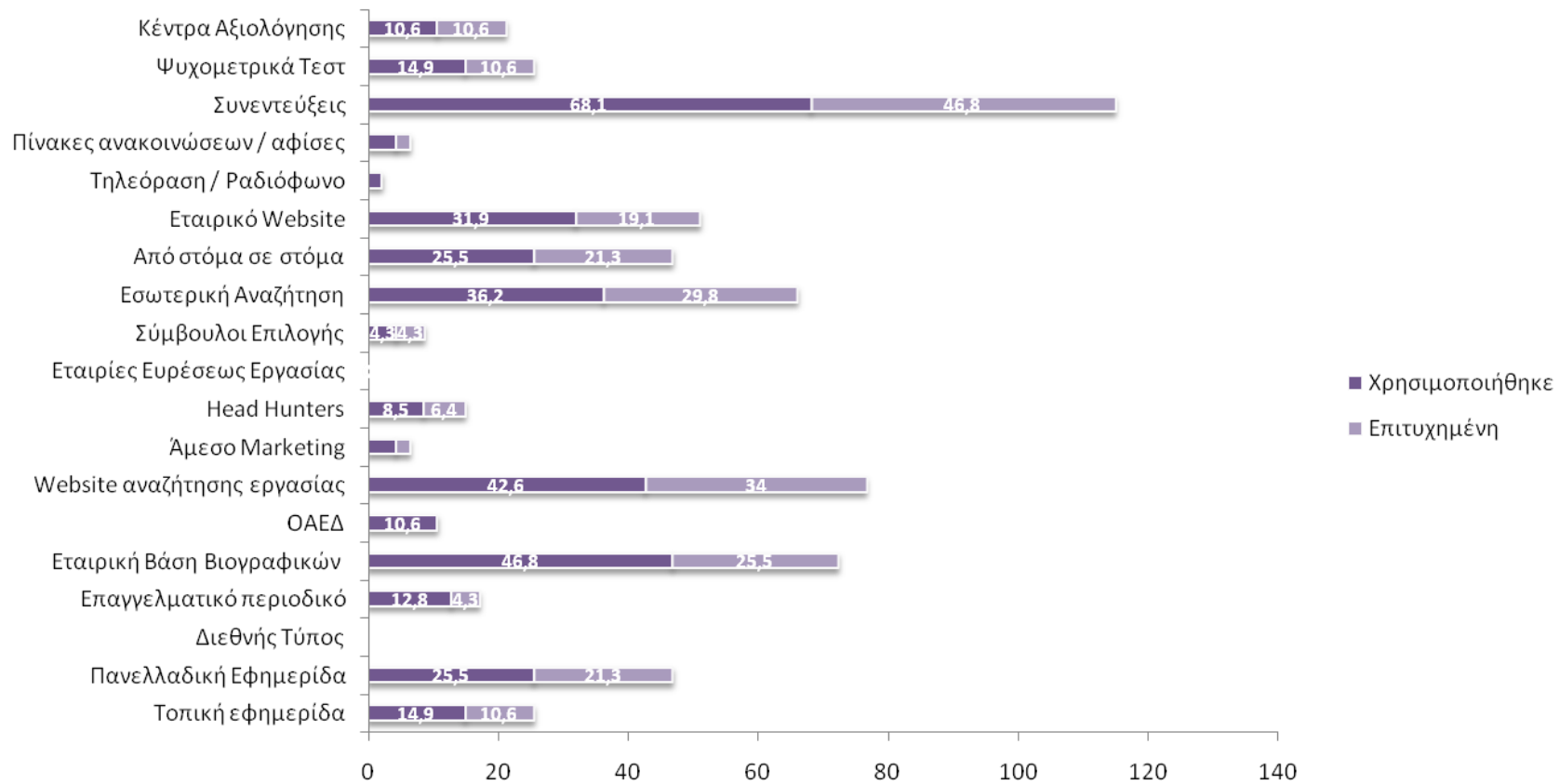


Μεταφορές / Logistics

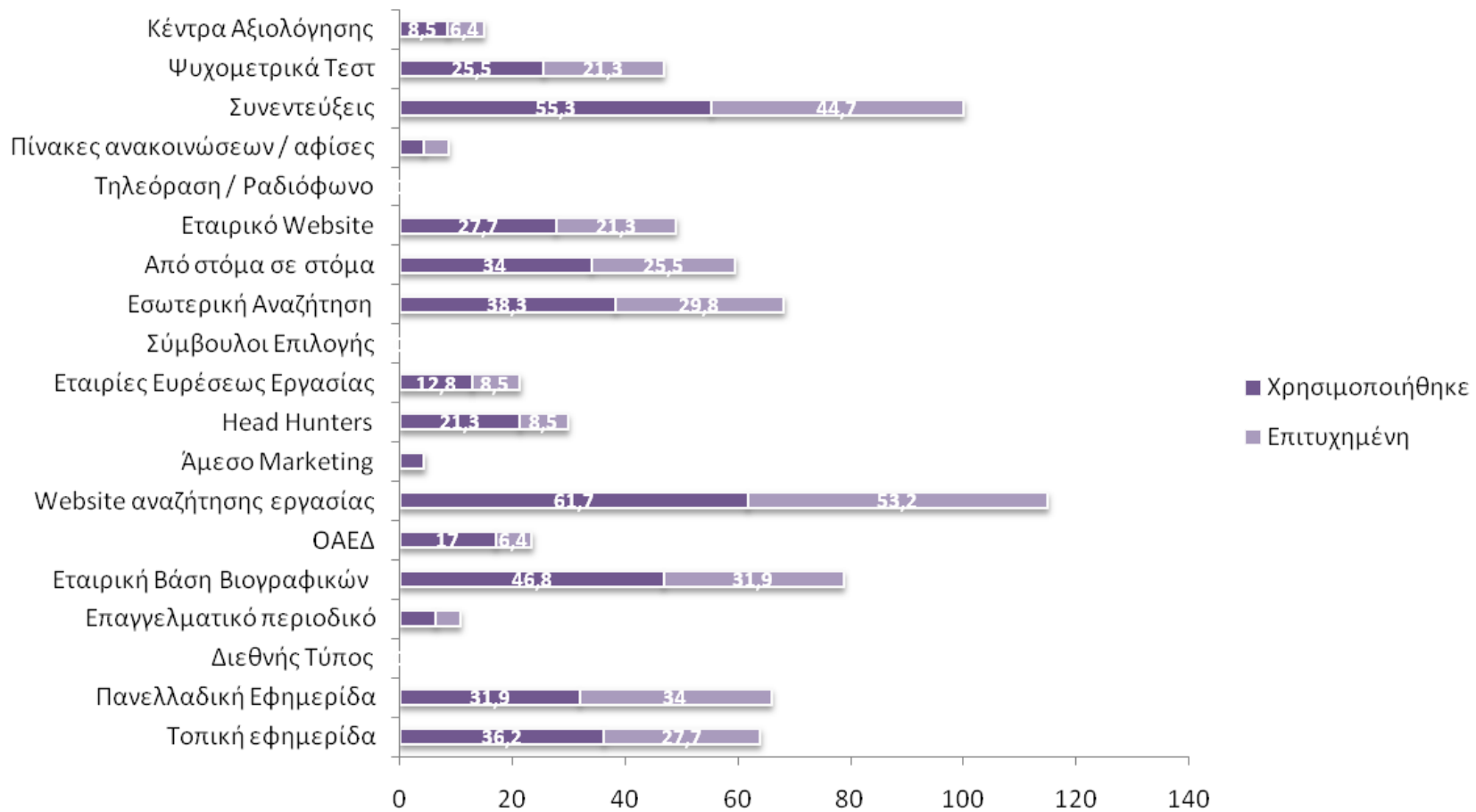
Μέθοδοι Προσέλκυσης & Επιλογής - Βαθμός Επιτυχίας (ανά κλάδο)



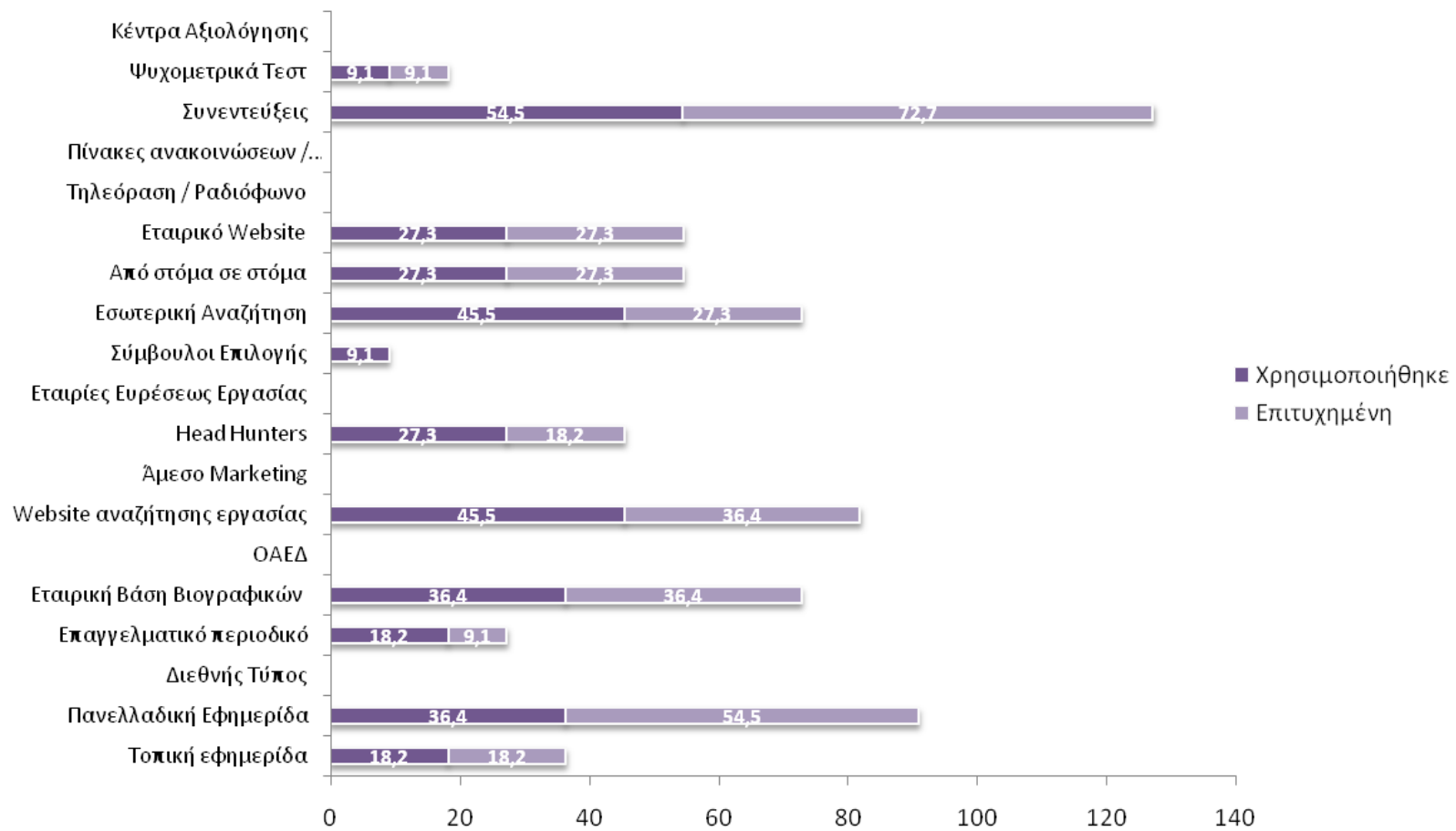
Βιομηχανία



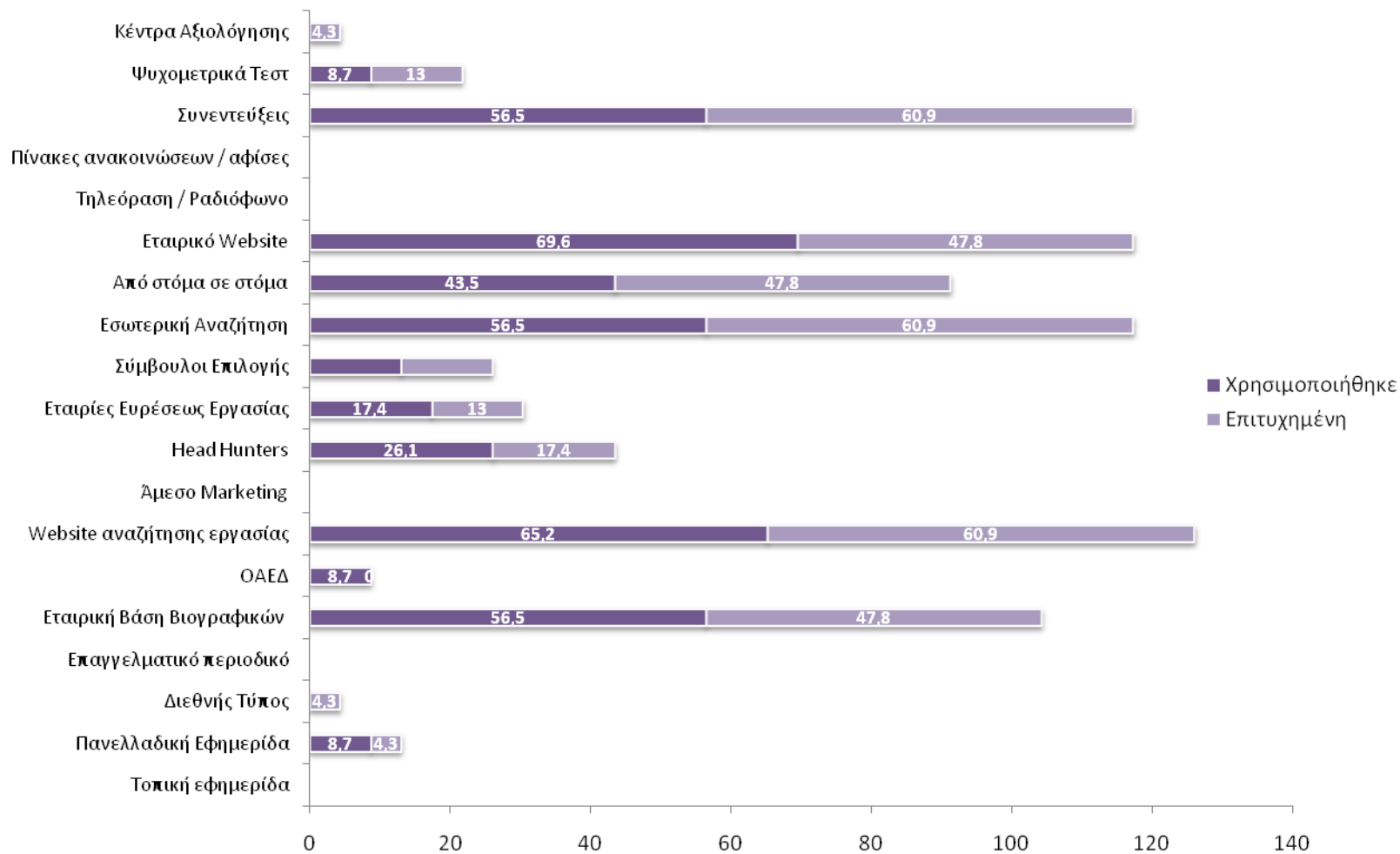
Υπηρεσίες



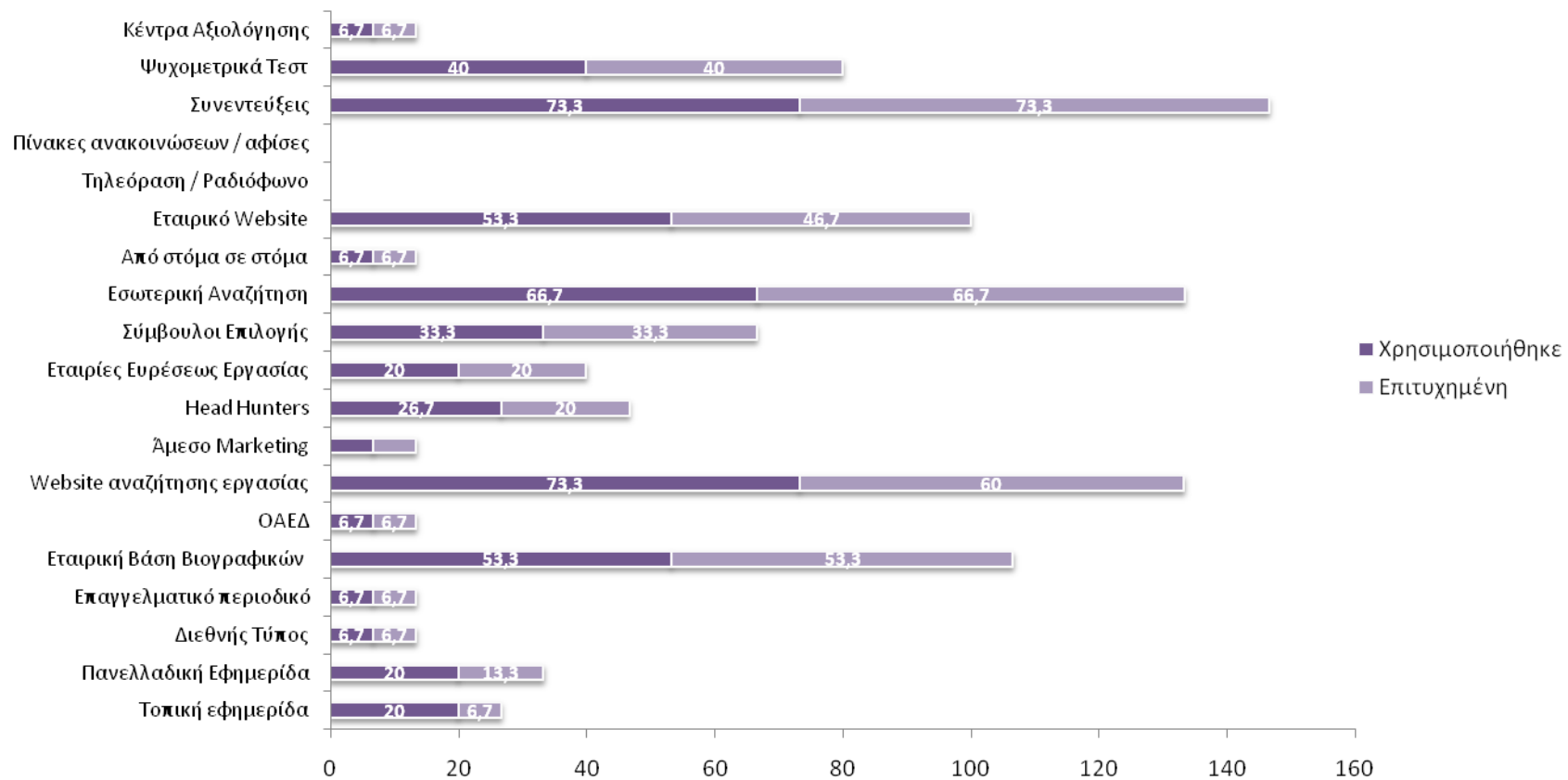
Εμπόριο



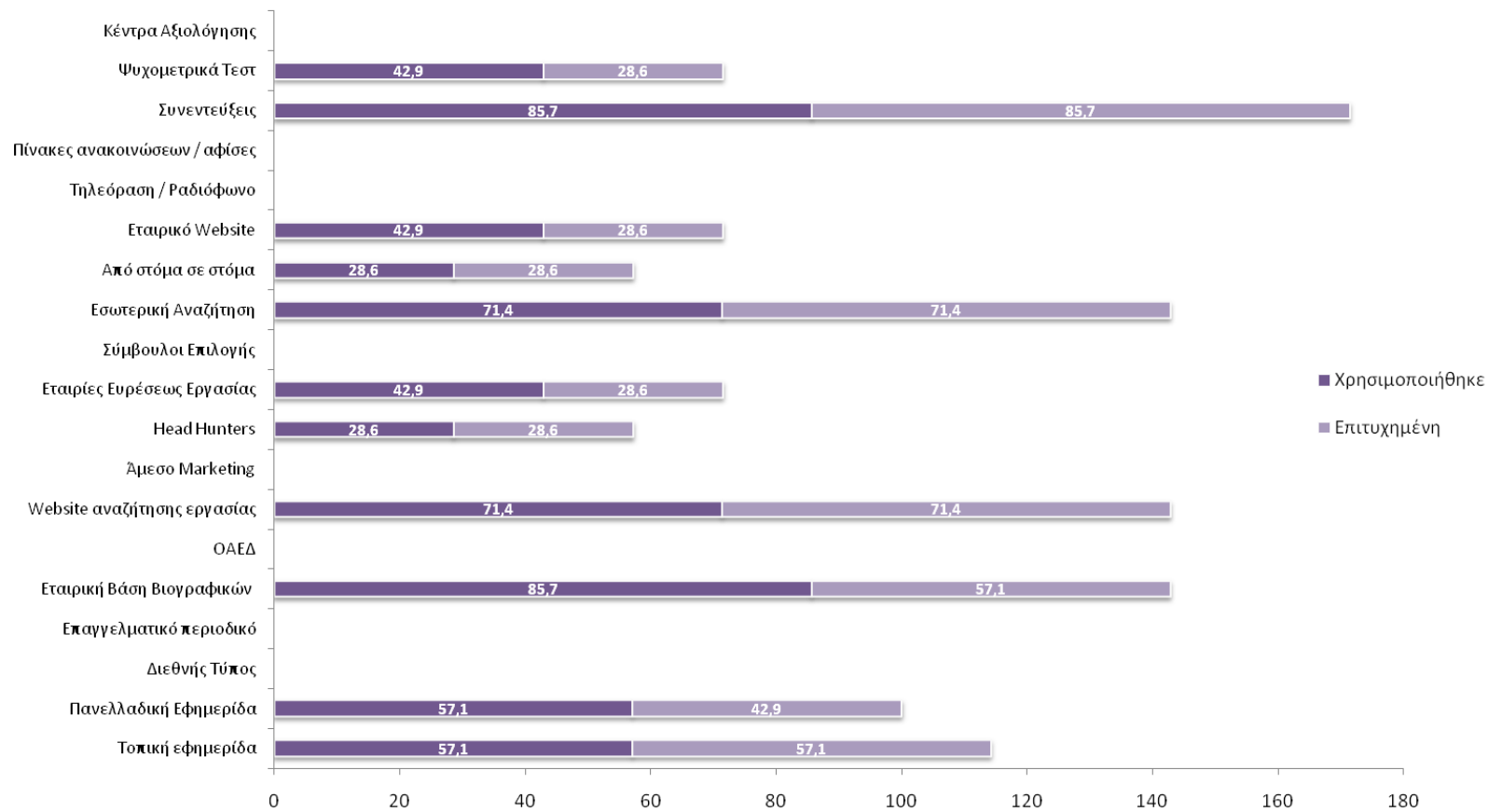
Κατασκευές



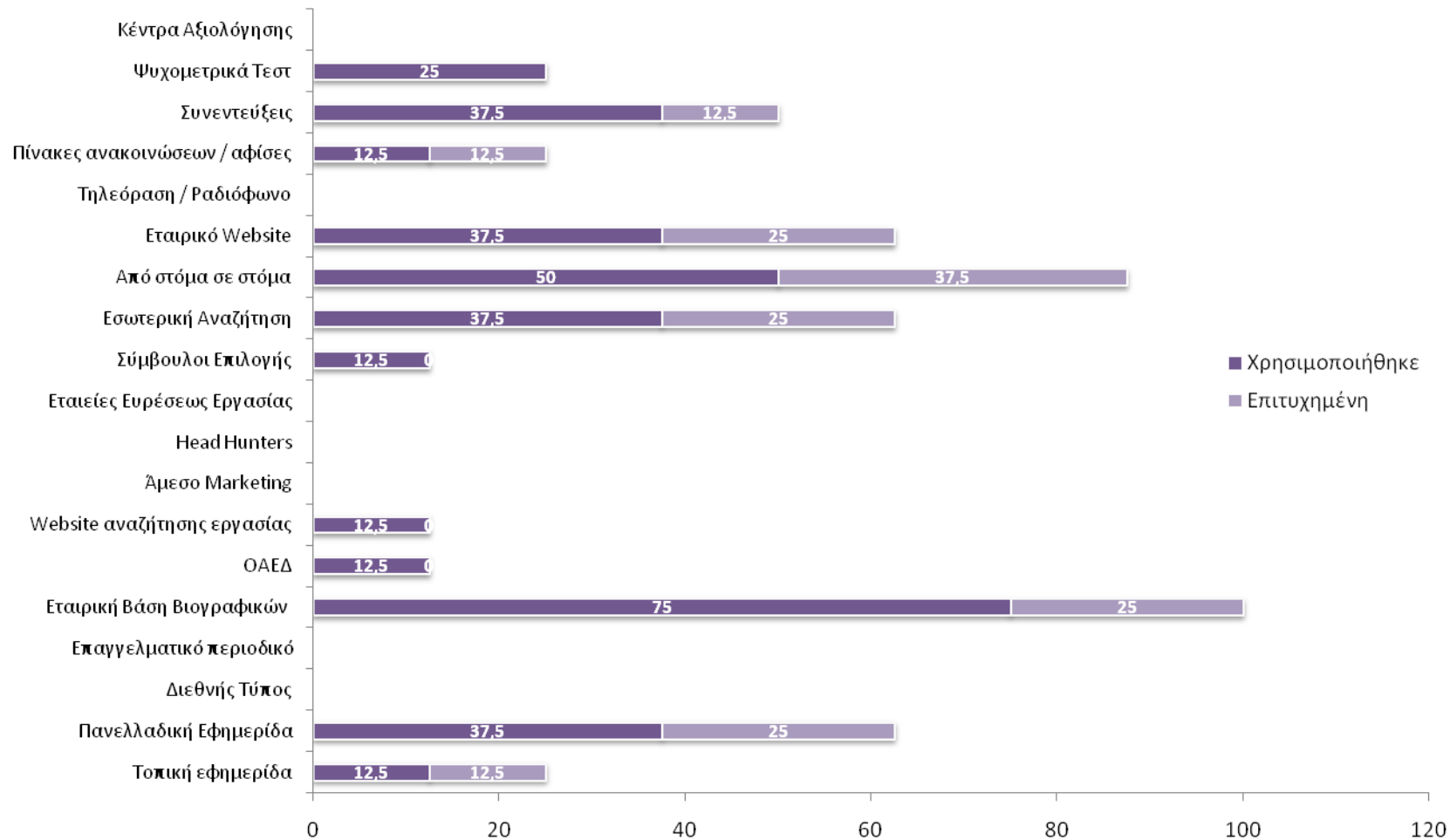
Τηλεπικοινωνίες / Πληροφορική



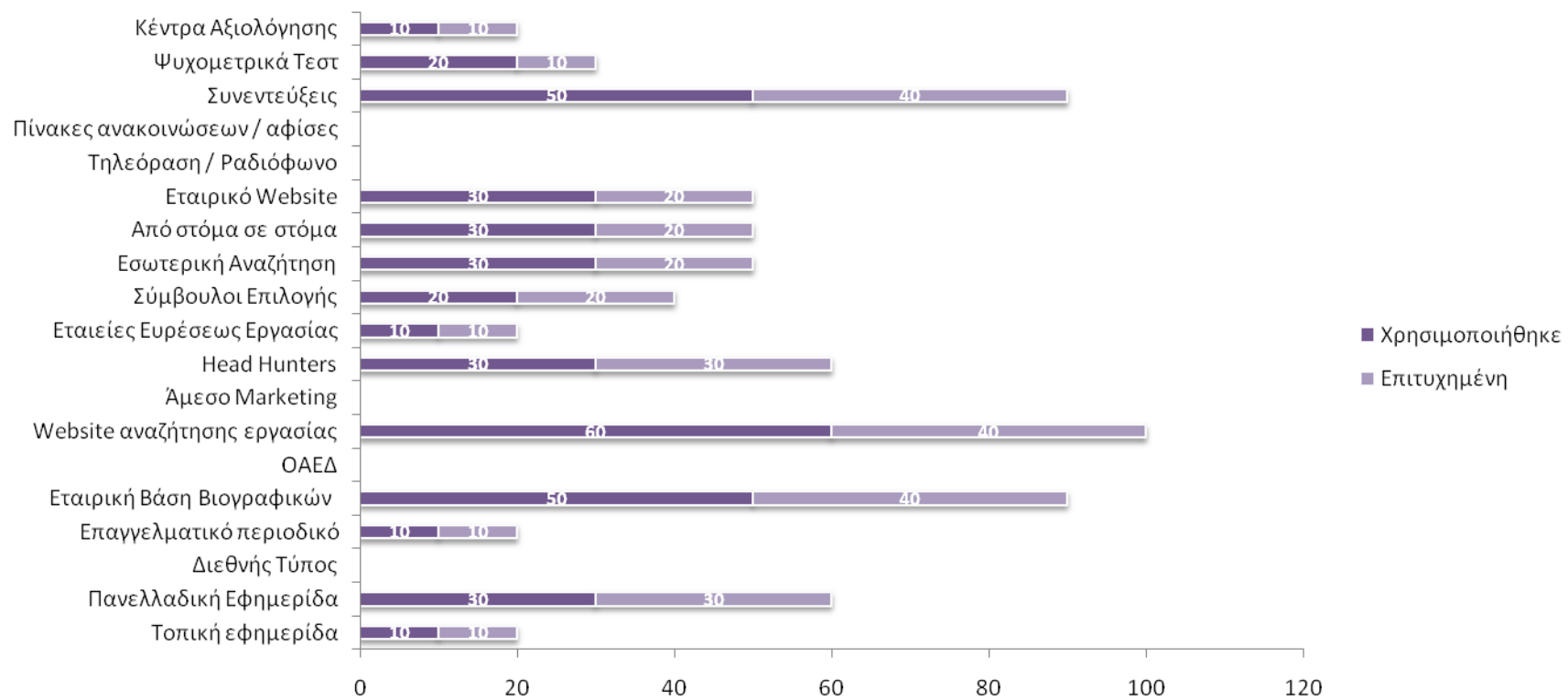
Τράπεζες



Τουριστικές



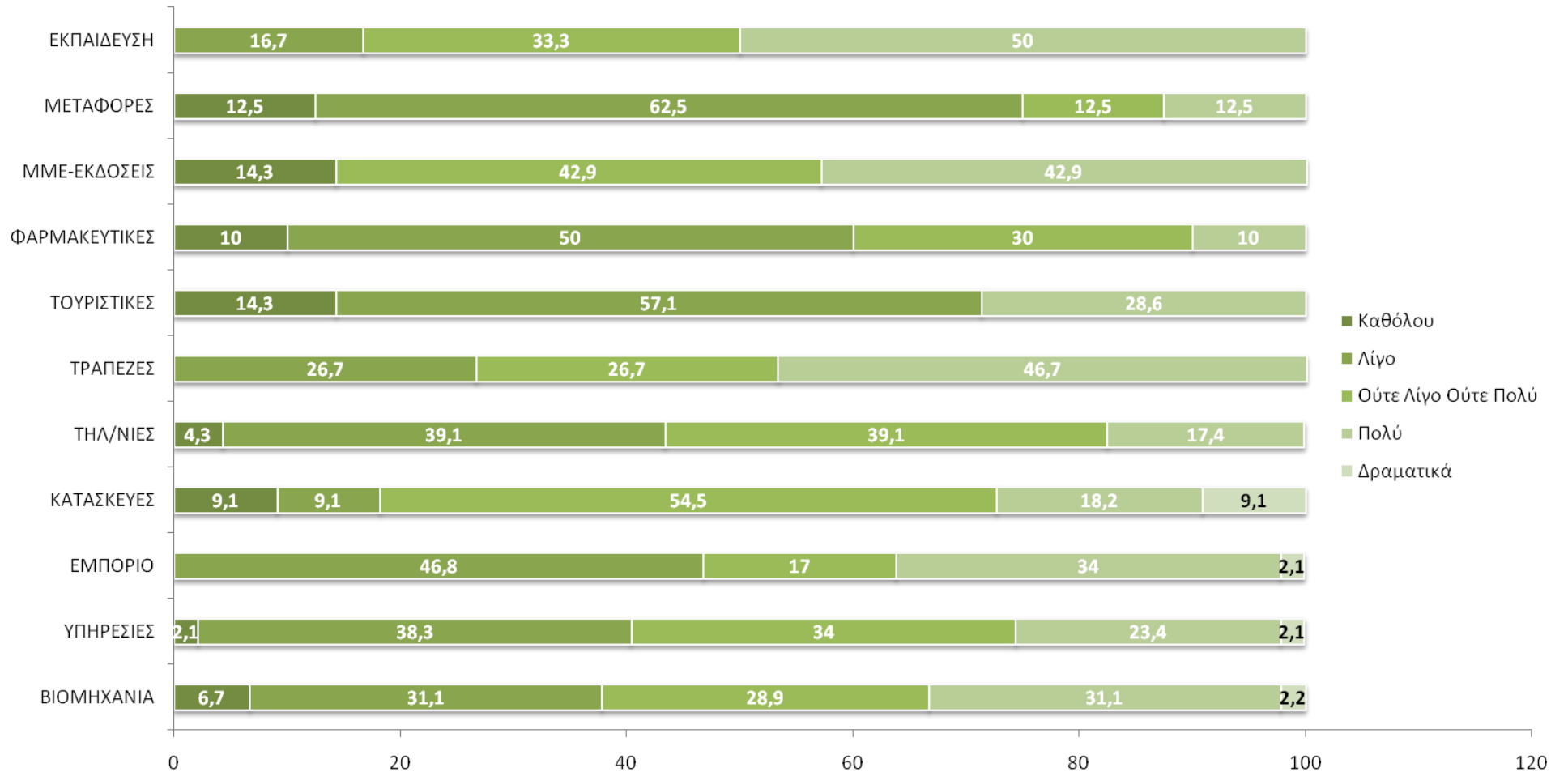
Μεταφορές / Logistics



Φαρμακευτικές

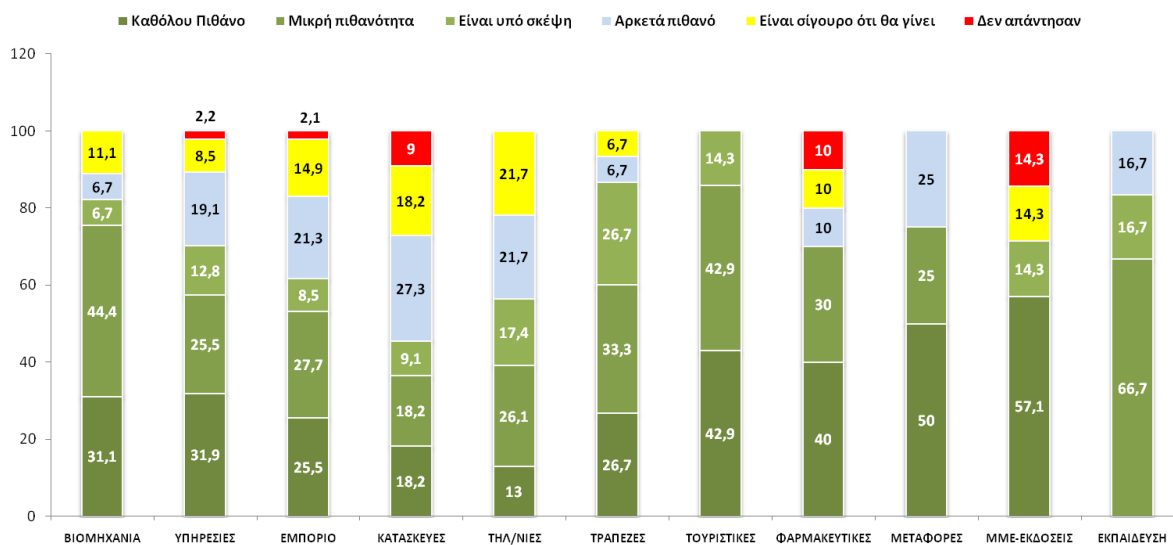
Ειδικό Θέμα – Η Οικονομική κρίση και οι επιπτώσεις της

Σε ποιο βαθμό έχει επηρεάσει η κρίση την επιχείρησή σας; / Ανά Κλάδο

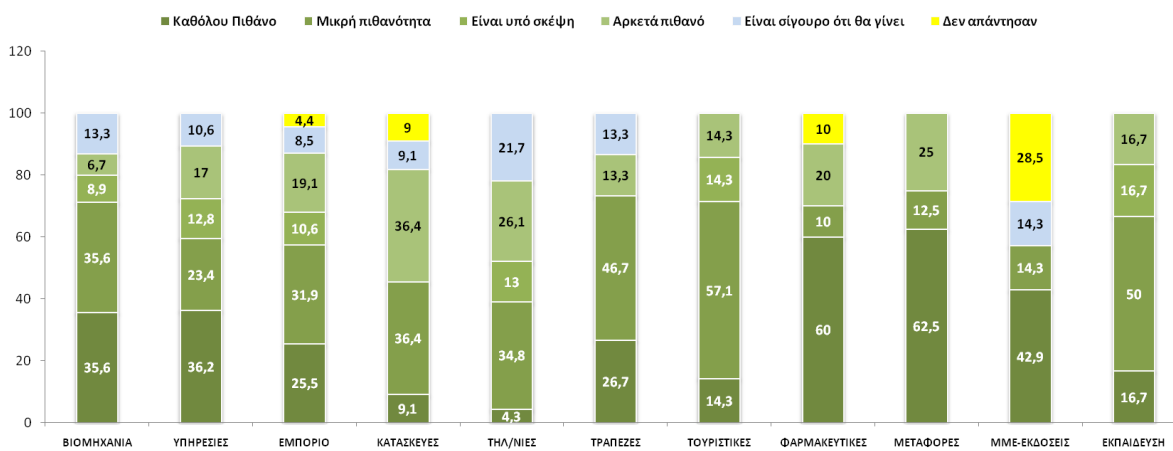


Πόσο πιθανό είναι η επιχείρηση να προβεί στις παρακάτω ενέργειες;

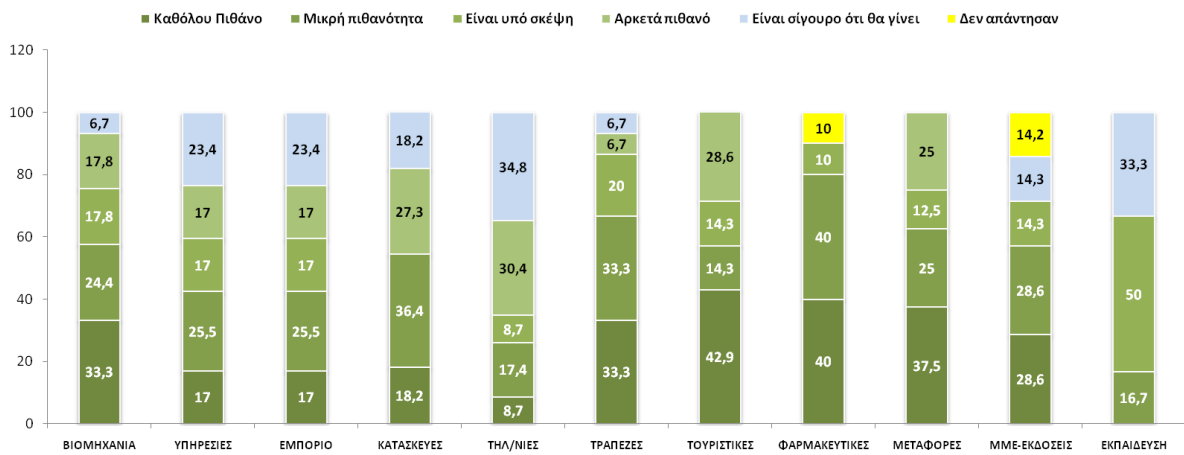
Μείωση επένδυσης για εκπαίδευση για τη μεγάλη μερίδα του προσωπικού



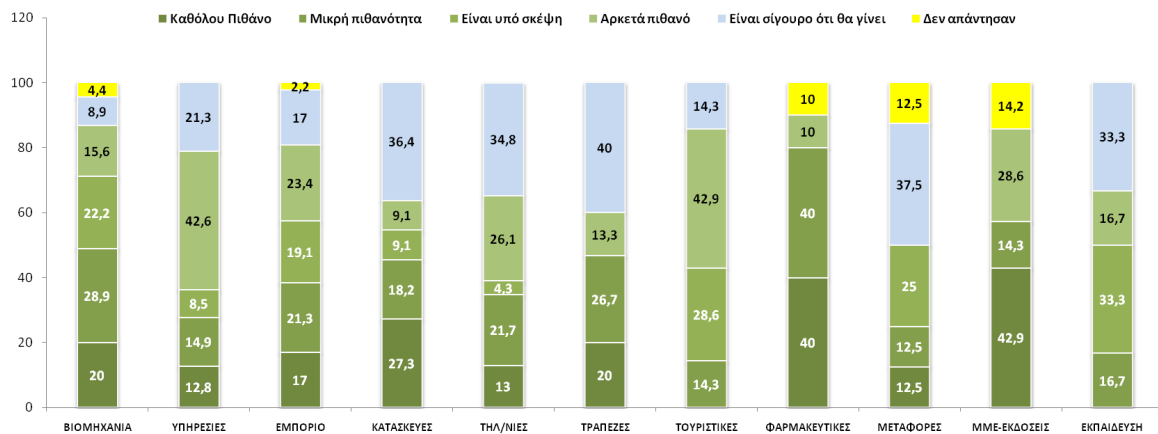
Μείωση επένδυσης για εκπαίδευση για διευθυντικά στελέχη

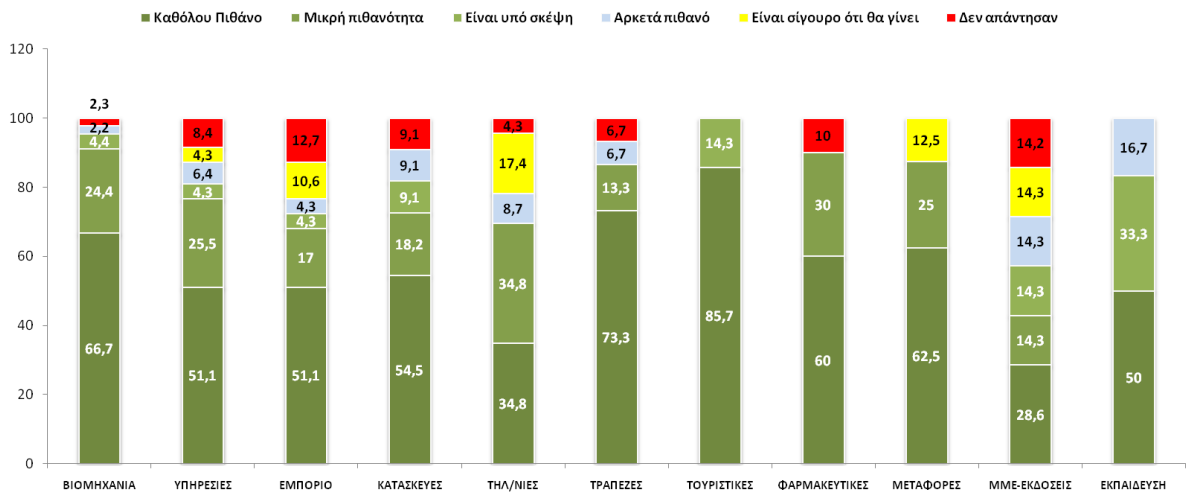


Πάγωμα Μισθών



Μείωση Μπόνους





Πόσο πιθανό είναι η επιχείρησή σας να προβεί σε μια παροχή για το προσωπικό που βελτιώνει το εισόδημα του εργαζομένου με ταυτόχρονη φορολογική απαλλαγή για τον εργοδότη και τον εργαζόμενο;

