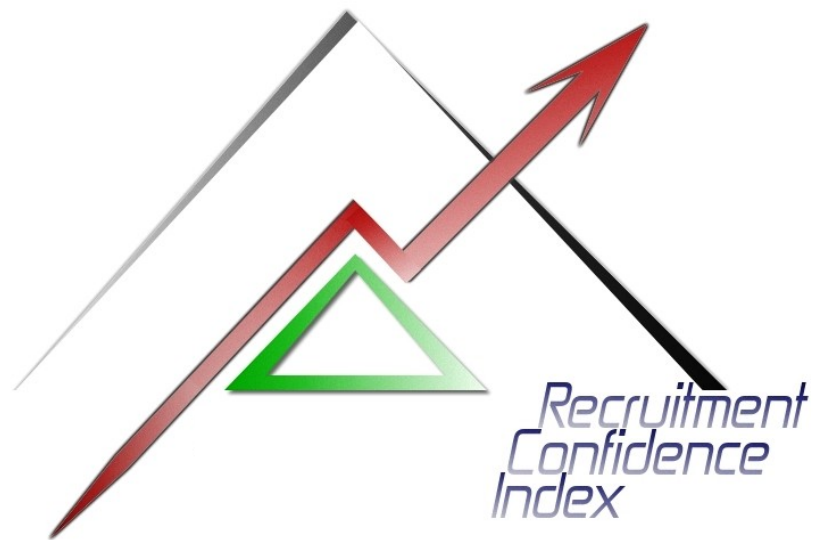


Δείκτης

2010

Τάσεων Αγοράς Εργασίας



2^ο εξάμηνο

Ιούλιος 2010

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, Υπεύθυνος Έργων, 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 & Καινοτομίας.

© 2010



Business *unusual*



Χορηγός έρευνας



Υποστηρικτής



Χορηγός ειδικού θέματος



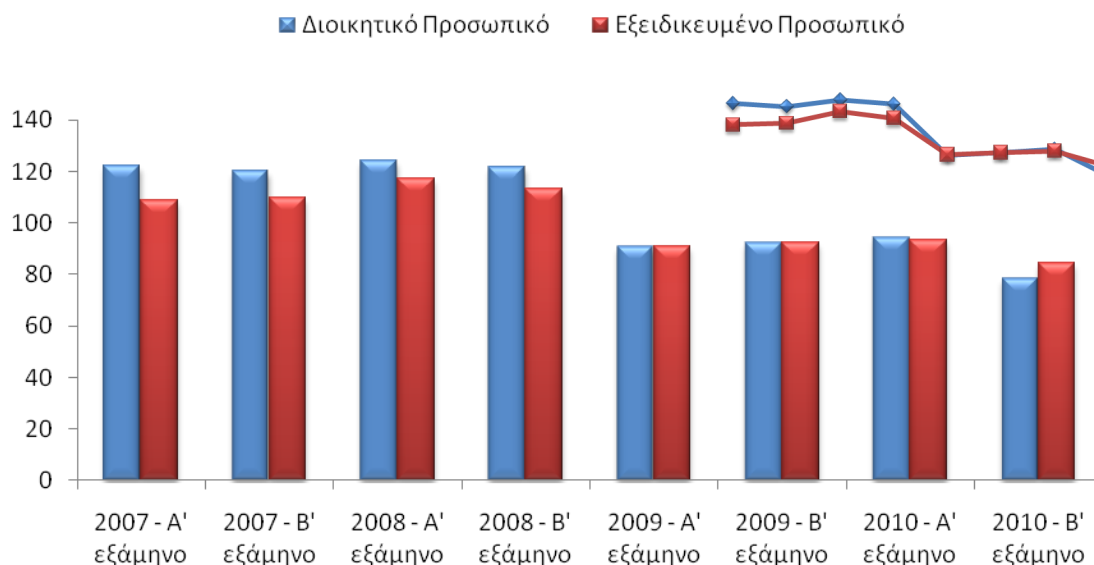
Περιεχόμενα

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
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	19-22
6	Γνώσεις και Δεξιότητες	23-27
7	Ειδικό Θέμα	28-31
8	Παράρτημα	32-83

Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας

Ο 2^{ος} κύκλος (2^ο εξάμηνο) της έρευνας για το έτος 2010 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 1^{ου} εξαμήνου, όσο και των τάσεων του 2^{ου} εξαμήνου του 2010 (καταγραφή στοιχείων περιόδου Ιανουαρίου-Ιουνίου 2010, τάσεις περιόδου Ιουλίου-Δεκεμβρίου 2010).

Ο Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας - **RCI*** - για το 2^ο εξάμηνο του 2010 είναι **78,4** αναφορικά με το Διοικητικό Προσωπικό των εταιρειών και **84,2** για τα Διευθυντικά Στελέχη / Εξειδικευμένο προσωπικό. Παρατηρείται σημαντική μείωση στους δείκτες συγκριτικά με το περασμένο εξάμηνο (94,4 και 93,3 αντίστοιχα). Ο Δείκτης συνεχίζει για 4^ο εξάμηνο να είναι κάτω από την τιμή του 100, γεγονός που μεταφράζεται σε **μείωση** των δραστηριοτήτων προσέλκυσης και επιλογής νέων στελεχών. Για πρώτη φορά κατά τα τελευταία 2 χρόνια δεν παρατηρείται σύγκλιση των τιμών των δεικτών μεταξύ **Διοικητικού** και **Εξειδικευμένου** προσωπικού, ενώ το εξειδικευμένο προσωπικό παρουσιάζει αν και βαίνει μειούμενο ωστόσο παρουσιάζει υψηλότερες τιμές από το διοικητικό, κάτι που δεν έχει παρατηρηθεί από το ξεκίνημα της έρευνας (2007).



Τα αποτελέσματα συνοψίζονται στα εξής:

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

1. Το **40%** των επιχειρήσεων του δείγματος δηλώνει ότι ενδέχεται να προβεί σε **μείωση** του **εργατικού δυναμικού** το επόμενο εξάμηνο. Μόνο το 17.7% των εταιρειών θα πραγματοποιήσει προσλήψεις
2. Το **23.1%** των εταιρειών δεν έδωσε **καθόλου αυξήσεις** τον τελευταίο χρόνο, ενώ το ποσοστό αυτό θα αγγίξει το **40.3%** τους **επόμενους 12 μήνες**. Μόνο το 11% θα δώσει αυξήσεις πάνω από 3%

(*) 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.

3. Το **17.7%** των εταιρειών δηλώνει **απαισιόδοξο** για το μέλλον της επιχείρησής τους, το **32.1%** **ουδέτερο**, ενώ το μόλις το **50.2%** εξακολουθεί να παραμένει **αισιόδοξο**
4. Άνοδο στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού αναμένεται μόνο στους κλάδους των **κατασκευαστικών** (κυρίως εταιρείες ανανεώσιμων πηγών ενέργειας), των **τραπεζών** και των **μεταφορών/ logistics**. Στον κλάδο της **Εκπαίδευσης** οι προσδοκίες ανόδου είναι μηδενικές ενώ η πλειοψηφία των εταιρειών του δείγματος που ανήκουν στη **βιομηχανία** δείχνουν αρκετά απαισιόδοξες. Ο **Φαρμακευτικός** κλάδος σημείωσε κατακόρυφη πτώση στις περισσότερες από τις διαστάσεις, ενώ πτώση παρουσίασε και ο κλάδος της **πληροφορικής/ τηλεπικοινωνιών**
5. Και σε αυτό το εξάμηνο συνεχίζεται η προτίμηση των επιχειρήσεων προς τα νεαρά **στελέχη/ αποφοίτους (30.8%)**
6. Όσες εταιρείες προχωρήσουν σε προσλήψεις θα στραφούν κυρίως στους τομείς των Πωλήσεων, της Εξυπηρέτησης Πελατών, της Πληροφορικής, του Μάρκετινγκ και της Λογιστικής & Οικονομικών
7. Τα **website αναζήτησης εργασίας** παραμένουν για τις εταιρείες η πιο δημοφιλής μέθοδος προσέλκυσης και αναζήτησης προσωπικού. Ακολουθούν η εσωτερική αναζήτηση, οι εταιρικές βάσεις βιογραφικών καθώς και η χρήση των προσωπικών δικτύων επαφών (από στόμα σε στόμα)
8. Το **54.8%** των εταιρειών χρησιμοποιεί τις συνεντεύξεις ως το βασικό εργαλείο επιλογής προσωπικού, ενώ το **26.1%** χρησιμοποιεί και άλλα εργαλεία όπως **ψυχομετρικά τεστ και κέντρα αξιολόγησης**
9. Αναφορικά με τη γνώση και χρήση Η/Υ απαιτείται βασικό ή προχωρημένο επίπεδο πιστοποίησης σε σχεδόν όλες τις ειδικότητες πλην των Πωλητών και των Υπαλλήλων Υποδοχής και Αποθήκης, όπου είναι επιθυμητή η γνώση χωρίς όμως κάποιου είδους πιστοποίηση. Η πλειοψηφία των εταιρειών υποστηρίζει ότι είναι σημαντική έως πολύ σημαντική η πρόσθετη **πιστοποίηση** στους τομείς των Πωλήσεων/ Μάρκετινγκ, Διοίκησης Επιχειρήσεων, Διασφάλισης Ποιότητας, Υγιεινής & Ασφάλειας και Τηλεπικοινωνιών, ανεξάρτητα από την κατοχή 2βάθμιου, 3βάθμιου ή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών
10. Το **59.8%** των εταιρειών θεωρεί βασική προϋπόθεση για την επιλογή νέου προσωπικού την ύπαρξη **Μεταπτυχιακού** τίτλου σπουδών.

Αποτελέσματα ειδικού θέματος:

1. Το **47.5%** των εταιρειών δηλώνει ότι έχει επηρεαστεί πολύ ή και δραματικά από την παρούσα οικονομική κρίση, ποσοστό αυξημένο κατά 7 μονάδες συγκριτικά με το περασμένο εξάμηνο (40.2%). Μόνο το 1.4% των εταιρειών δηλώνει ότι έχει μείνει τελείως ανεπηρέαστο
2. Τους τελευταίους 6 μήνες το **43%** των εταιρειών έχει ήδη **μειώσει τα μπόνους**, ενώ το **35.7%** και **37.1%** έχει μειώσει την επένδυση σε εκπαίδευση τόσο για τη μεγάλη μερίδα του προσωπικού όσο και για τα διευθυντικά στελέχη αντίστοιχα. Και για τους επόμενους 6 μήνες αναμένεται αύξηση του ποσοστού των εταιρειών που θα μειώσουν την εκπαίδευση των εργαζομένων τους (**42.1%**)
3. Προκειμένου να αντιμετωπιστεί επιτυχώς η παρούσα οικονομική κρίση, μία στις δύο εταιρείες έχει δώσει ιδιαίτερη έμφαση στον τομέα της **εσωτερικής επικοινωνίας**, αναπτύσσοντας καινοτόμα εργαλεία όπως newsletters, blogs κ.α. Το 42.5% των εταιρειών έχει ήδη αναπτύξει **μηχανισμούς επιβράβευσης** του προσωπικού όπως και **διαδικασίες συλλογής καινοτόμων ιδεών** (39.4%), ενώ το 40.3% έχει ήδη αντικαταστήσει τα ταξίδια με συστήματα **video conferences**. Είναι σημαντικό το ότι οι εταιρείες προσπαθούν να επενδύσουν στην καινοτομία και την κινητοποίηση των εργαζομένων τους ενώ μία στις πέντε σκοπεύει να υλοποιήσει **πρακτικές** οι οποίες **απαλλάσσουν φορολογικά** τον εργοδότη και επιπλέον προσανατολίζεται σε **λύσεις εκπαίδευσης εξ αποστάσεως**.

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.

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 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: 2011 - 1^ο εξάμηνο

Η συλλογή στοιχείων για το πρώτο εξάμηνο του 2011 θα πραγματοποιηθεί κατά την περίοδο **Δεκεμβρίου 2010 - Ιανουαρίου 2011**.

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 (2^ο εξάμηνο) του 2010 διεξήχθη κατά το χρονικό διάστημα Μάιος - Ιούνιος 2010. Εστάλησαν περισσότερες από 2500 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 18 Ιουνίου 2010, ημερομηνία έως την οποία το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο ήταν διαθέσιμο προς συμπλήρωση.

Το τμήμα Εφαρμοσμένης Έρευνας & Καινοτομίας του ALBA Graduate Business School, 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.

Σε αυτόν τον κύκλο συγκεντρώθηκαν **έγκυρες** απαντήσεις από **212** διαφορετικές εταιρείες.

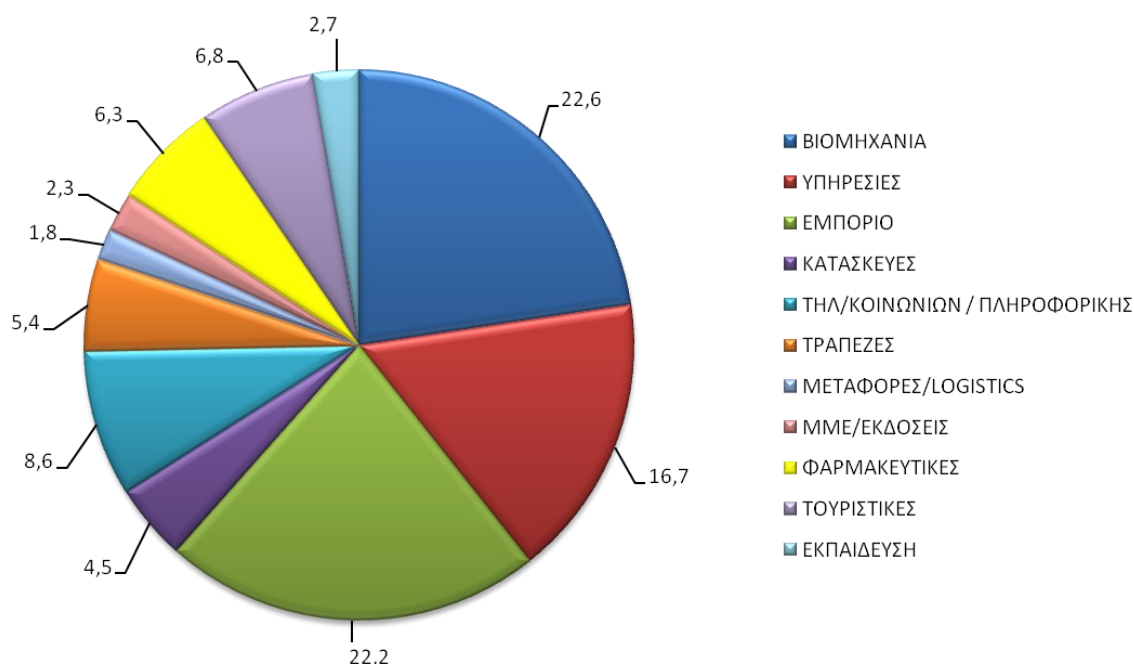
Προφίλ του τελικού δείγματος

Δεν υπάρχει αξιοσημείωτη μεταβολή στα ποσοστά των δημογραφικών που αφορούν στους κλάδους των συμμετεχόντων εταιρειών σε σχέση με το περασμένο εξάμηνο (Σχήματα 1-5). Το 8,6% του δείγματος είναι εταιρίες που ανήκουν στον κλάδο των Τηλεπικοινωνιών και της Πληροφορικής. Το 22,6% προέρχεται από τον κλάδο της Βιομηχανίας, το 16,7% δραστηριοποιούνται στον κλάδο της παροχής Υπηρεσιών, ενώ το 22,2% των επιχειρήσεων δραστηριοποιούνται στον κλάδο του Εμπορίου. Στο δεύτερο εξάμηνο της έρευνας για το 2010 συμμετέχουν επίσης Τράπεζες σε ποσοστό 5,4%, εταιρείες του κλάδου των Κατασκευών σε ποσοστό περίπου 4,5%, Τουριστικές επιχειρήσεις σε ποσοστό 6,8% του δείγματος, Φαρμακευτικές 6,3%, Εκπαιδευτικοί Οργανισμοί 2,7%, ενώ τα ΜΜΕ/Εκδόσεις και ο κλάδος των Μεταφορών/Logistics ανέρχονται σε 2,3% και 1,8% αντίστοιχα.

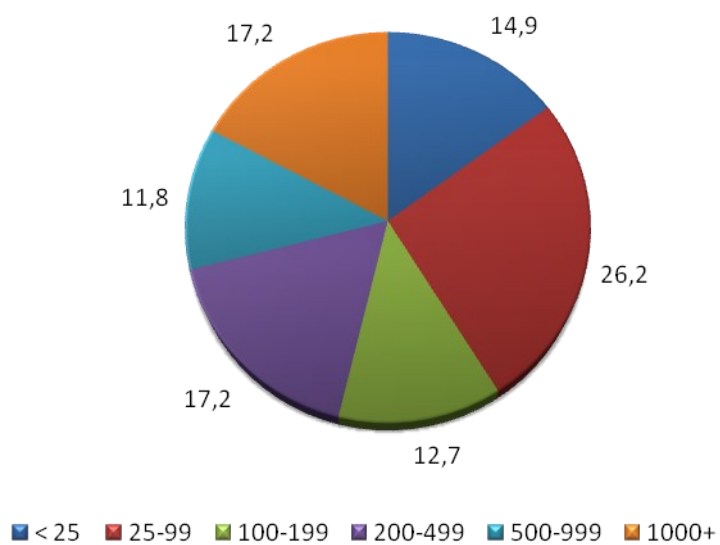
Το 97% των επιχειρήσεων του δείγματος είναι ιδιωτικές. Ένας σημαντικός αριθμός εταιρειών του δείγματος δραστηριοποιείται σε περισσότερες από μία περιοχές της Ελλάδος αλλά η πλειοψηφία (84,2%) των εταιρειών δηλώνει τον νομό Αττικής και την Θεσσαλονίκη (47,5%) δηλαδή τα δύο μεγάλα αστικά κέντρα της Ελλάδος.

Αναφορικά με το μέγεθος των επιχειρήσεων που πήραν μέρος στην έρευνα, το 41,1% είναι εταιρείες με λιγότερους από 100 εργαζομένους, το 17,2% είναι μεγάλες επιχειρήσεις (200-499 άτομα), και ακολουθούν σε ποσοστό εξίσου 17,2% εταιρείες με προσωπικό άνω των χιλίων εργαζομένων και σε ποσοστό 12,7% εταιρείες που απασχολούν από 100-199 άτομα.

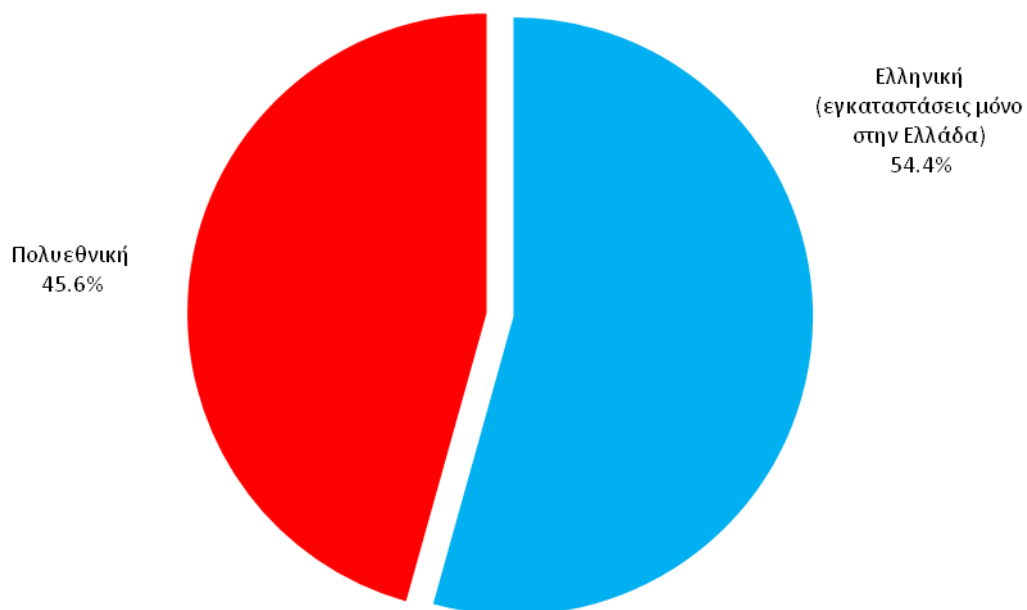
Τέλος, το 45,6% των επιχειρήσεων του δείγματος είναι πολυεθνικές ενώ το 54,4% είναι εταιρείες οι οποίες έχουν εγκαταστάσεις και δραστηριοποιούνται μόνο στην Ελλάδα.



Σχήμα 1 - Κλάδος



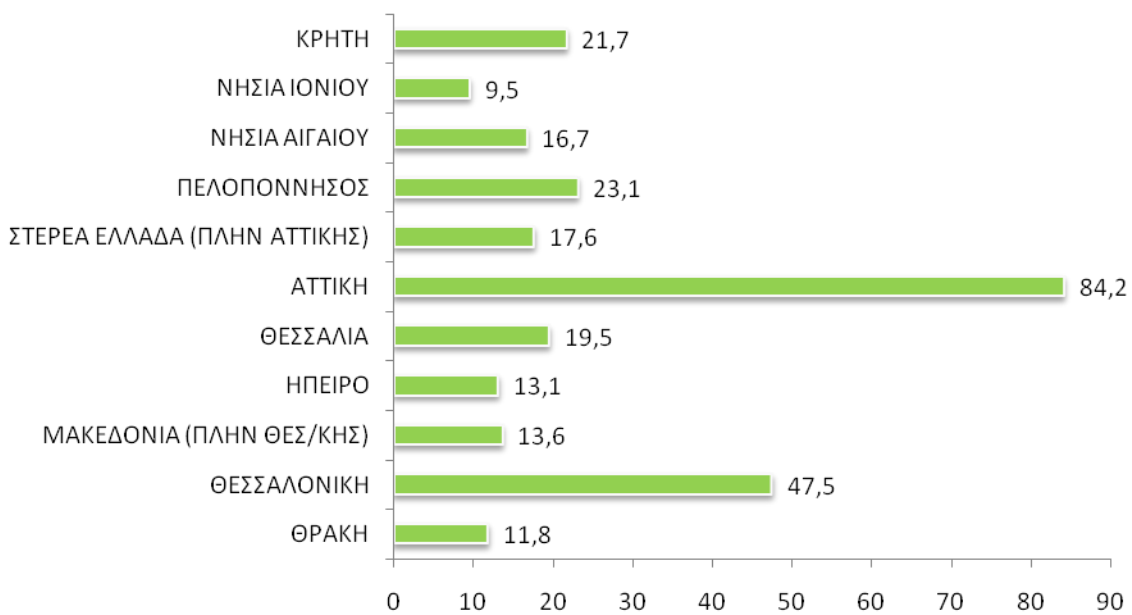
Σχήμα 2 - Αριθμός Εργαζομένων



Σχήμα 3 - Εθνικότητα

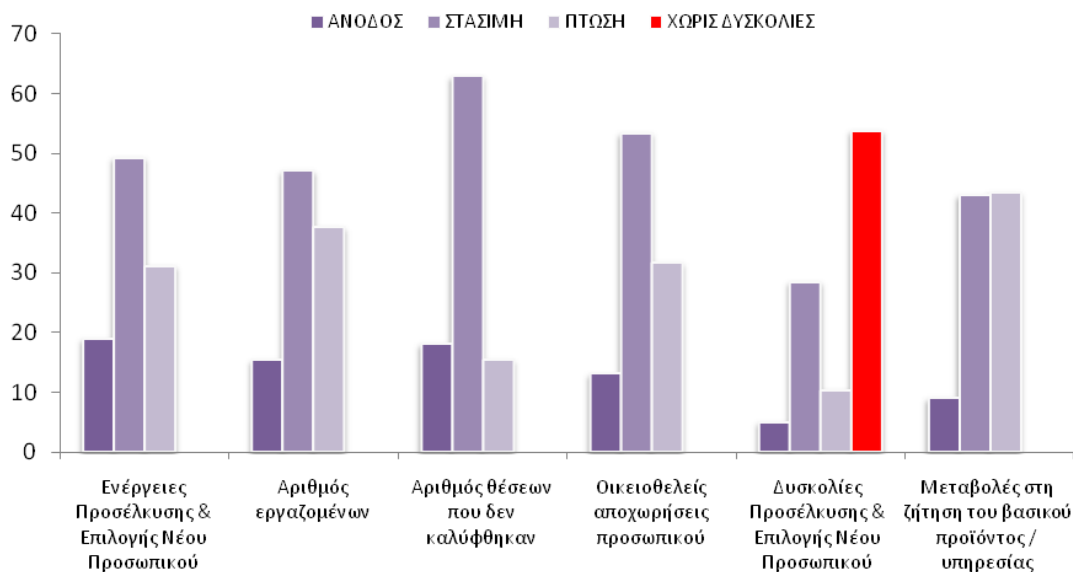


Σχήμα 4 - Είδος Επιχείρησης



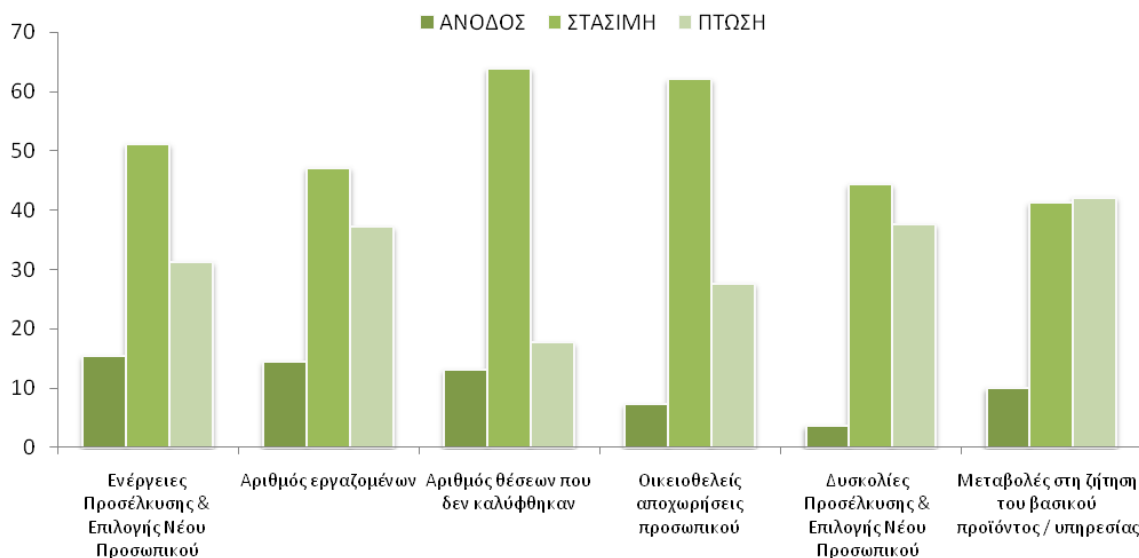
Σχήμα 5 - Γεωγραφική περιοχή/ δραστηριοποίηση της εταιρείας (%)

Γενικές τάσεις

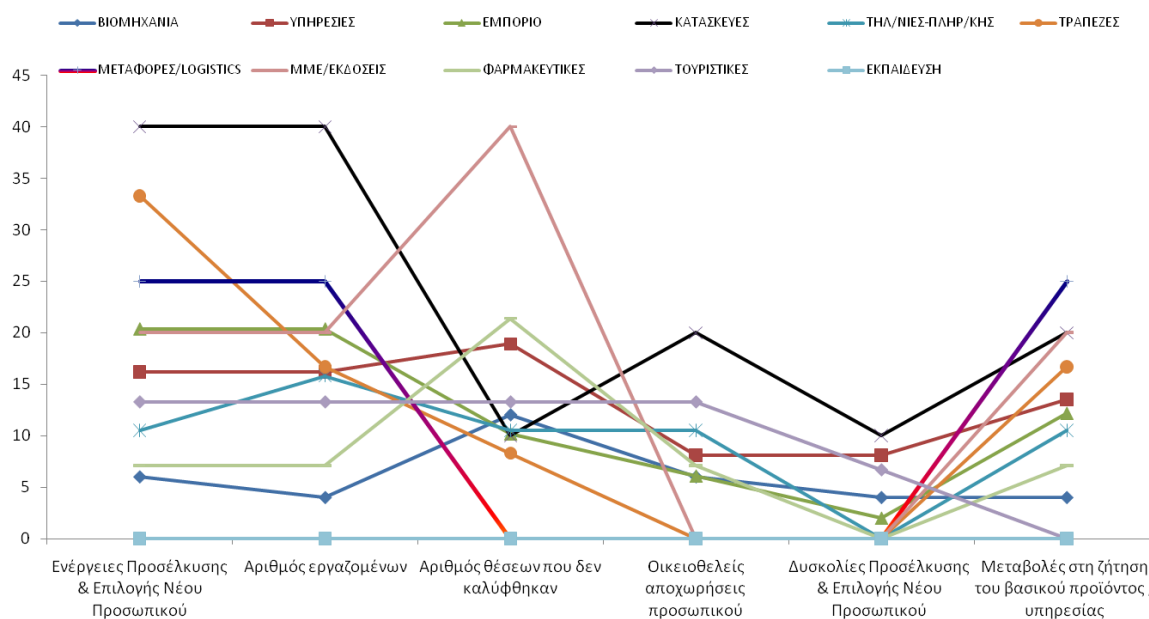


Σχήμα 6 - Οργανωσιακές Τάσεις - Τελευταίοι 6 μήνες

Τα διαγράμματα 6 και 7 καταδεικνύουν ως επί το πλείστον στασιμότητα και πτώση (σε υψηλότερα μάλιστα ποσοστά συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο) στην πλειοψηφία των οργανωσιακών τάσεων. Οι τάσεις στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής καθώς και στον αριθμό των εργαζομένων τόσο για τους τελευταίους όσο και για τους επόμενους 6 μήνες στις μισές περίπου εταιρείες του δείγματος θα παραμείνουν ανεπηρέαστες, ενώ οι εταιρείες που αναμένουν αύξηση στη ζήτηση του προϊόντος/ υπηρεσίας τους περιορίζονται σε ποσοστό κάτω από 10%. Η στασιμότητα και πτώση φαίνεται ότι θα παραμείνει η κυρίαρχη τάση στην πλειοψηφία του δείγματος. Συγκριτικά με τις τάσεις του προηγούμενου εξαμήνου, το ποσοστό των εταιριών που δήλωσαν πτώση στις ενέργειες προσέλκυσης αυξήθηκε περίπου 15 ποσοστιαίες μονάδες, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τον αριθμό των εργαζομένων, αυξήθηκε κατά 20 περίπου ποσοστιαίες μονάδες.

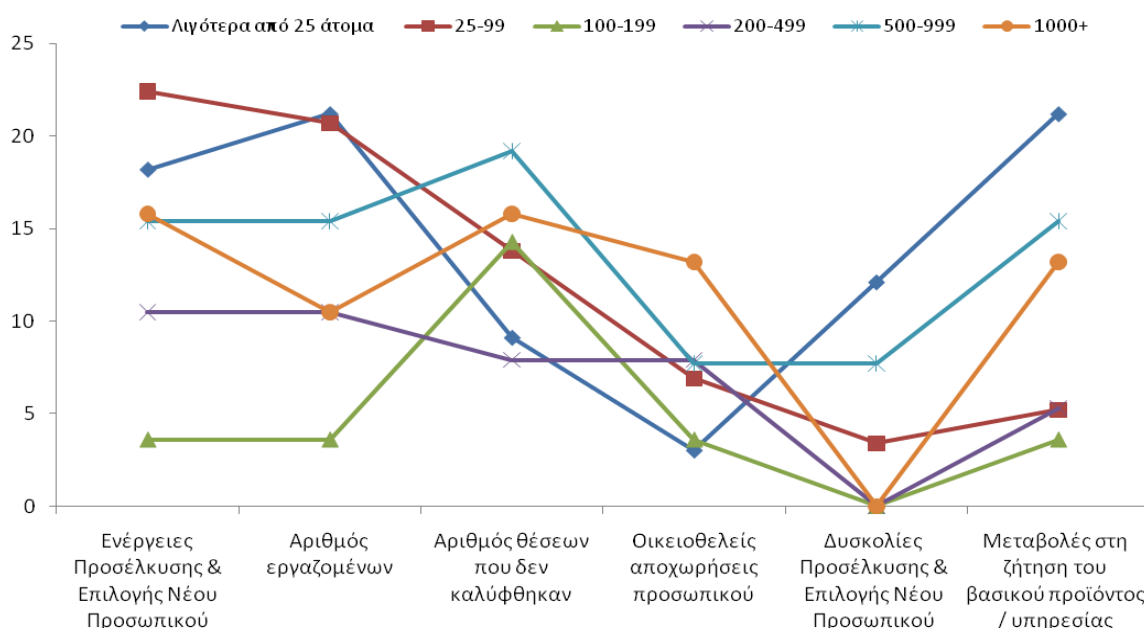


Σχήμα 7 - Οργανωσιακές Τάσεις - Προσδοκίες για τους επόμενους 6 μήνες

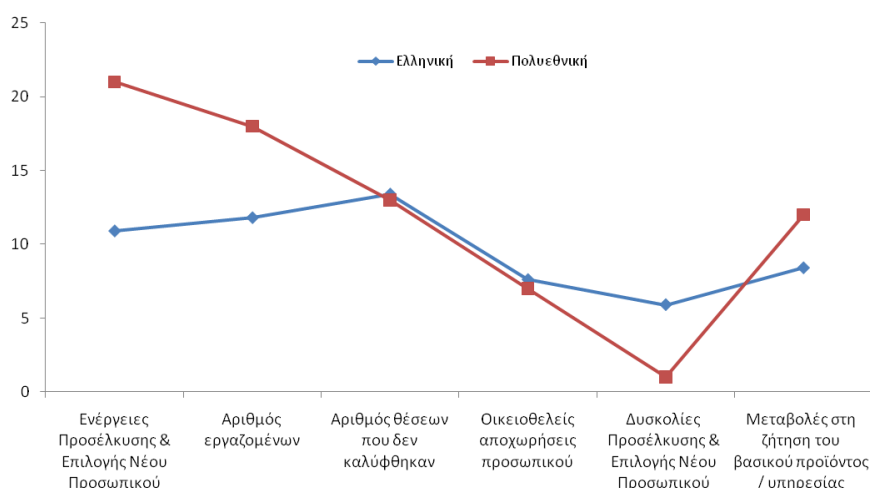


Σχήμα 8α - Προσδοκίες Ανόδου ανά Κλάδο

Άνοδο πάνω από 25% στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού αναμένεται μόνο στους κλάδους των **κατασκευαστικών** (οι μισές ανήκουν στον κλάδο των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας), των **τραπεζών** και των **μεταφορών/ logistics**. Στον κλάδο της **Εκπαίδευσης** οι προσδοκίες ανόδου είναι μηδενικές ενώ η πλειοψηφία των εταιριών του δείγματος που ανήκουν στην **βιομηχανία** δείχνουν αρκετά απαισιόδοξες (περίπου 5% αύξηση στις ενέργειες μόνο, από 15% που ήταν στο προηγούμενο εξάμηνο). Ο **Φαρμακευτικός** κλάδος σημείωσε κατακόρυφη πτώση (έως και 30 ποσοστιαίες μονάδες) στις περισσότερες από τις διαστάσεις που εξετάζονται, συγκριτικά με τον Ιανουάριο του 2010, επιβεβαιώνοντας την απαισιοδοξία που παρουσιάζεται στον κλάδο τους τελευταίους μήνες. Πτώση παρουσίασε και ο κλάδος της **πληροφορικής/ τηλεπικοινωνιών** ενώ στον **τουριστικό** κλάδο αν και η μεταβολές στη ζήτηση του βασικού προϊόντος έχουν μειωθεί αισθητά σε σχέση με το προηγούμενο εξάμηνο, εν τούτοις οι εταιρίες εμφανίζονται πιο αισιόδοξες αναφορικά με τις ενέργειες προσέλκυσης και τον αριθμό των εργαζομένων.



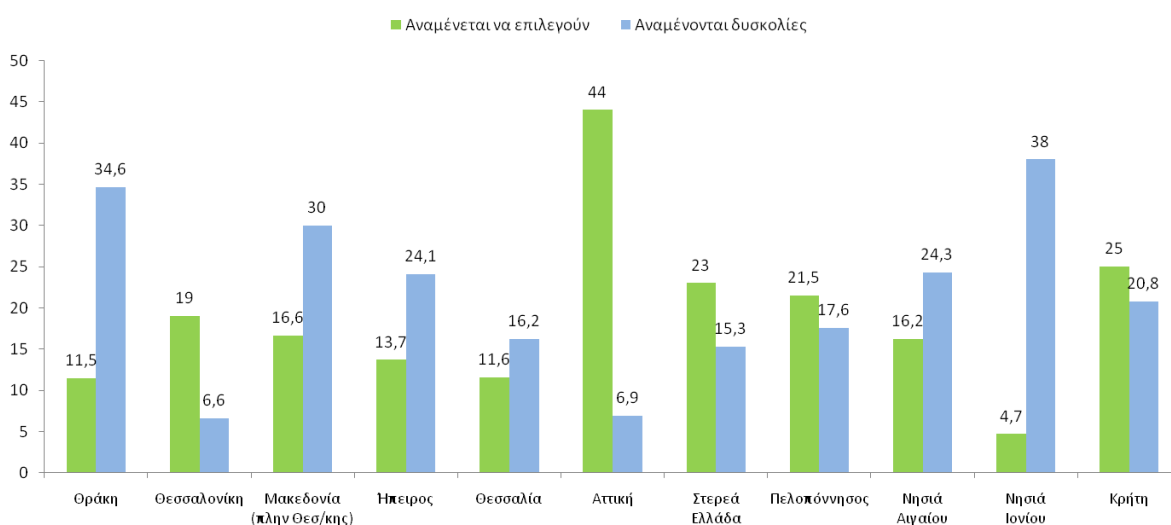
Σχήμα 8β - Προσδοκίες Ανόδου ανά Μέγεθος



Σχήμα 8γ - Προσδοκίες Ανόδου ανά Εθνικότητα

Οι μικρές επιχειρήσεις (έως 100 εργαζόμενοι) παρουσιάζονται πιο αισιόδοξες, εμφανίζοντας τα υψηλότερα ποσοστά στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής νέου προσωπικού. Οι επιχειρήσεις άνω των 500 εργαζομένων αναμένουν αύξηση στον αριθμό των θέσεων που δε θα καλυφθούν (σχήμα 8β).

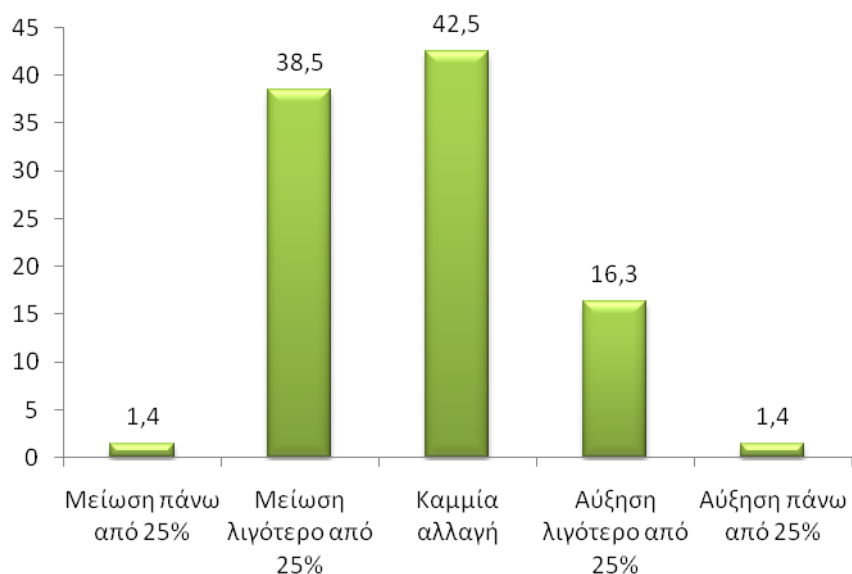
Στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής νέου προσωπικού, οι πολυεθνικές επιχειρήσεις εμφανίζουν διπλάσια ποσοστά από αυτά των αντίστοιχων ελληνικών, ενώ ταυτόχρονα δεν αναμένεται να αντιμετωπίσουν και ιδιαίτερες δυσκολίες (σχήμα 8γ).



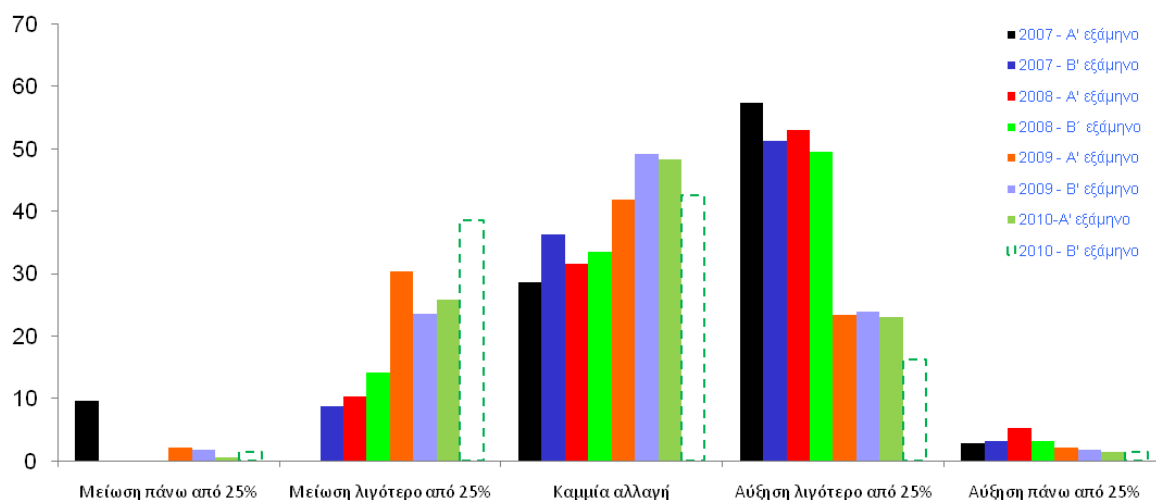
Σχήμα 9 - Προσδοκίες Προσλήψεων ανά Περιοχή

Πιο αισιόδοξες παρουσιάζονται οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Αττική (παρά τη μείωση 18 μονάδων συγκριτικά με το περασμένο εξάμηνο) σε σχέση με τις επιχειρήσεις της περιφέρειας. Σε αντίθεση με την υπόλοιπη νησιωτική Ελλάδα, η Κρήτη παρουσιάζει τα υψηλότερα ποσοστά στις ενέργειες πρόσληψης, ακόμα και από τη Θεσσαλονίκη που δηλώνει πτώση συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο περίπου 12 ποσοστιαίες μονάδες.

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.

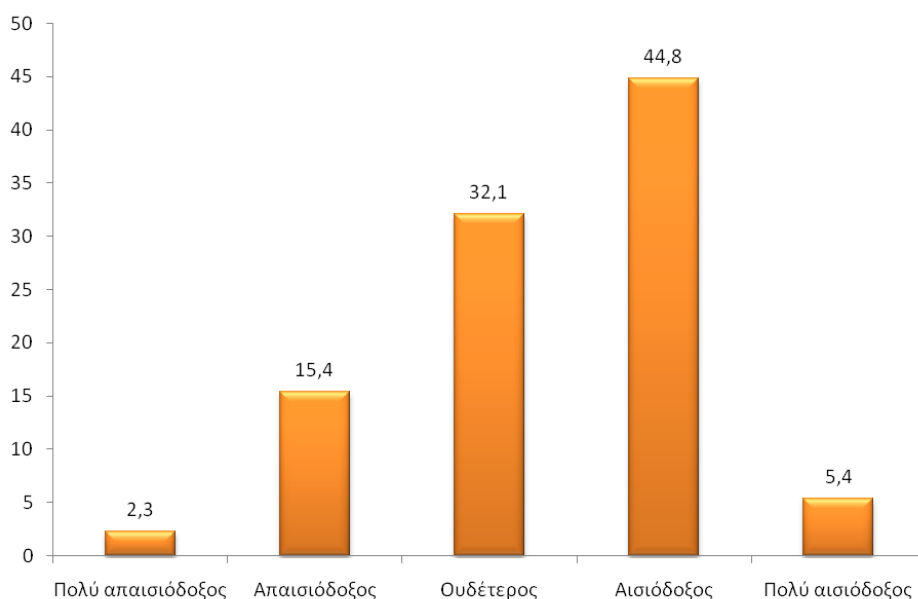


Σχήμα 10α - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων (%)

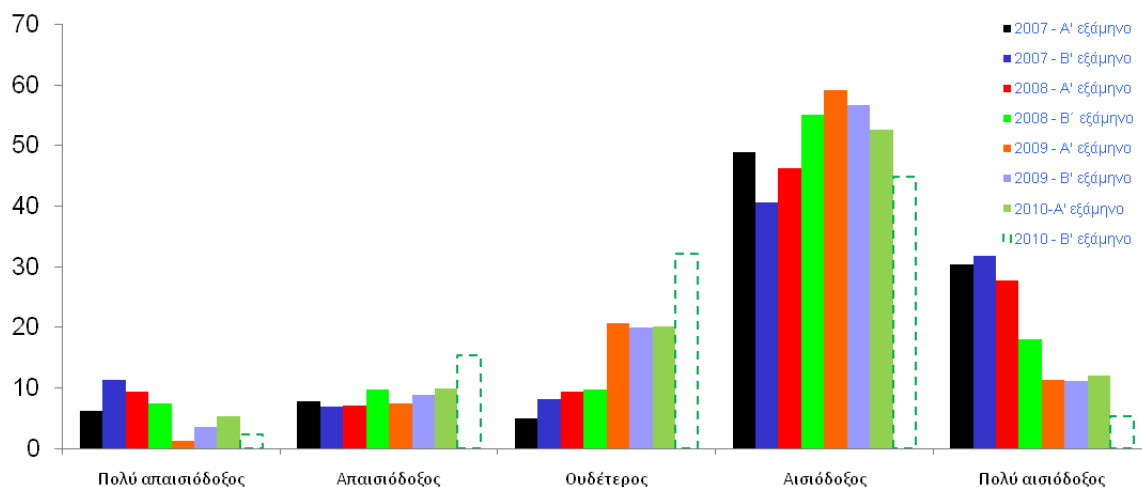


Σχήμα 10β - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων / Συγκριτικά αποτελέσματα

Το 40% των επιχειρήσεων του δείγματος (αύξηση 12 ποσοστιαίων μονάδων) ενδέχεται να προβεί σε **μείωση** του εργατικού δυναμικού το επόμενο εξάμηνο. Μόνο το 17.7% των εταιρειών θα πραγματοποιήσει προσλήψεις. Το 42.5% δε θα προβεί σε καμία ενέργεια.



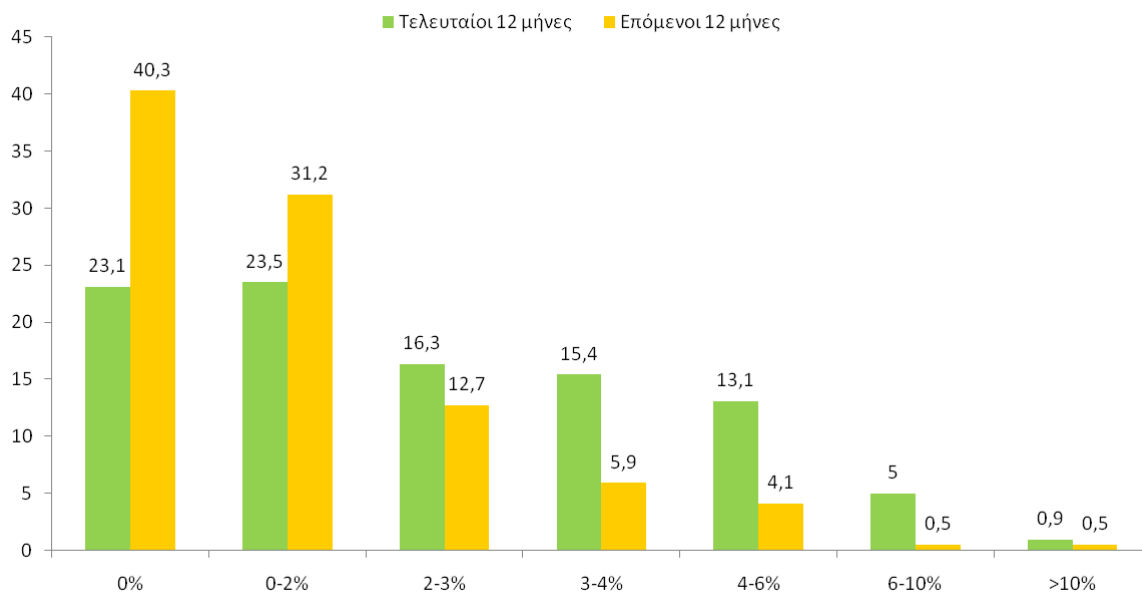
Σχήμα 11α - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης



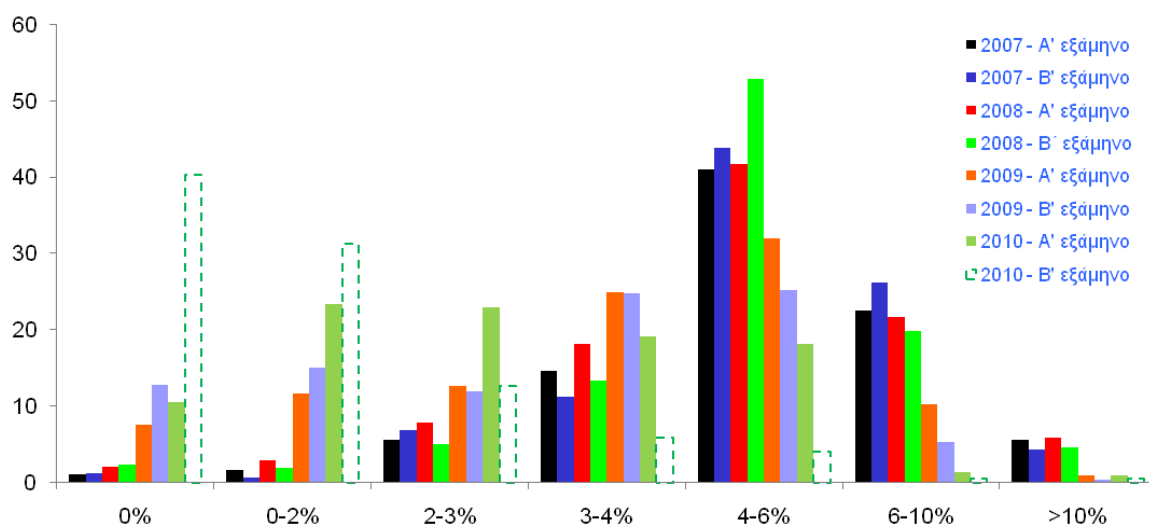
Σχήμα 11β - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης / Συγκριτικά αποτελέσματα

Παρατηρώντας τους 3 τελευταίους κύκλους της έρευνας διαπιστώνεται μια μικρή σταθερή μείωση στα επίπεδα αισιοδοξίας με ταυτόχρονη αύξηση του ποσοστού που δηλώνει απαισιόδοξο για το μέλλον της επιχείρησης τους (17.7%) ή ουδέτερο (32.1%). Χαρακτηριστική είναι η αύξηση του ποσοστού των επιχειρήσεων που δηλώνουν ουδέτεροι, αποτυπώνοντας έτσι έμμεσα τη στάση αναμονής που τηρούν σχετικά με τις εξελίξεις στον κλάδο τους. Ωστόσο, σε αντίθεση με το γενικότερο οικονομικό κλίμα, μία στις δύο επιχειρήσεις εξακολουθεί να εμφανίζεται αισιόδοξη.

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



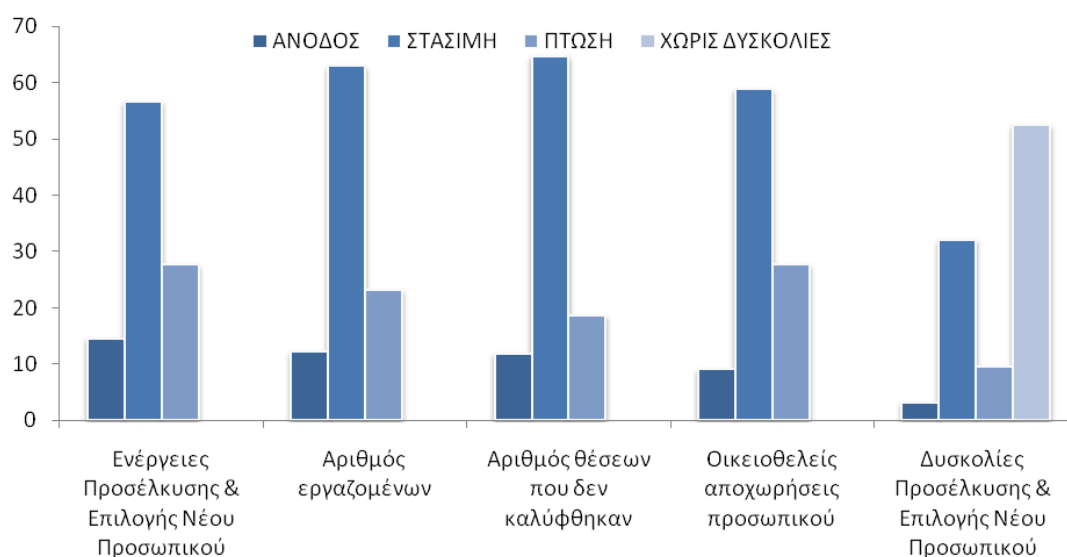
Σχήμα 12α - Ποσοστό Αύξησης Μισθών (τελευταίοι 12 μήνες/ επόμενοι 12 μήνες)



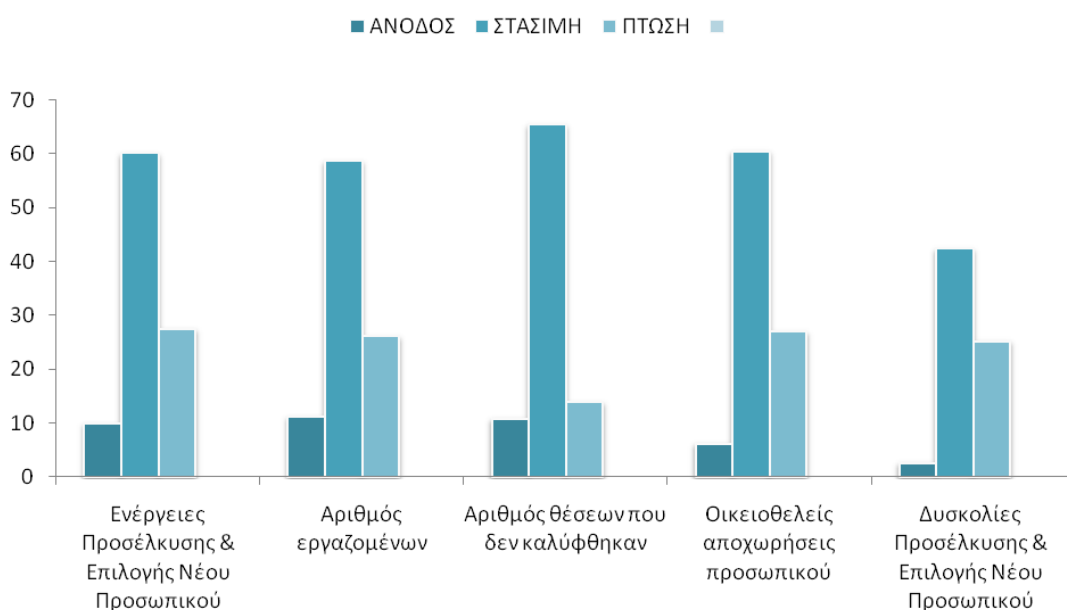
Σχήμα 12β - Ποσοστό Αύξησης Μισθών (πρόβλεψη για τους επόμενους 12 μήνες) / Συγκριτικά αποτελέσματα

Ενώ τον Ιανουάριο του 2010 οι εταιρίες δήλωναν ότι μόνο το 10.5% δε θα προβούν σε αυξήσεις, σε αυτό το εξάμηνο αποδεικνύεται ότι δεν έδωσαν αυξήσεις το 23.1%, ενώ το ποσοστό αυτό αγγίζει το 40.3% για τους επόμενους 12 μήνες. Η οικονομική δυσπραγία των επιχειρήσεων αποτυπώνεται και στα ποσοστά αύξησης των μισθών αφού μόνο το 11% θα δώσει αυξήσεις πάνω από 3% εν αντιθέσει με το 35% του περασμένου έτους.

Αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου Προσωπικού

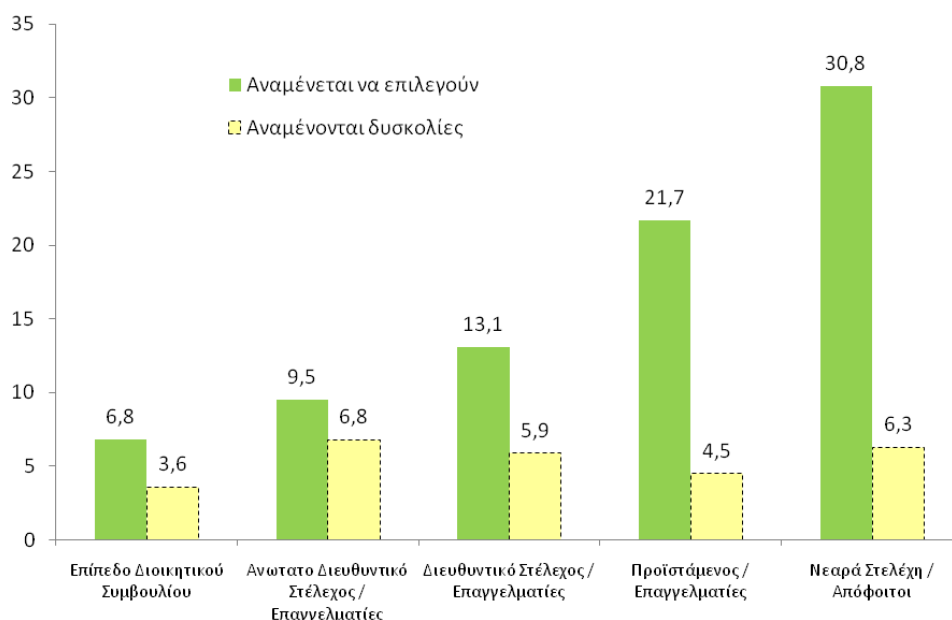


Σχήμα 13 - Τελευταίοι 6 μήνες



Σχήμα 14 - Μελλοντικές Προσδοκίες

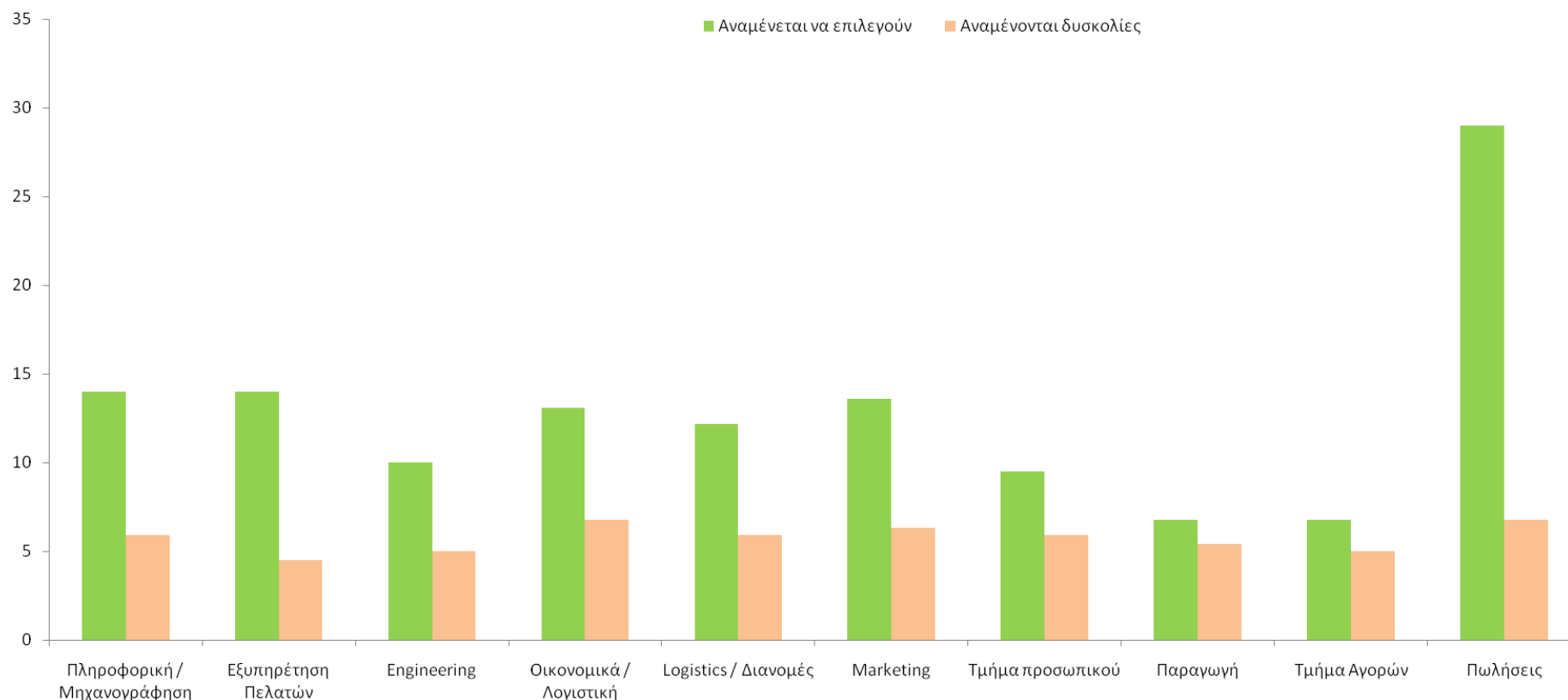
Οι προσδοκίες του περασμένου εξαμήνου αναφορικά με την αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου προσωπικού επιβεβαιώνονται στο σχήμα 13, με τις εταιρείες να παραμένουν κυρίως στάσιμες σε όλες τις δραστηριότητες. Στασιμότητα και πτώση θα επικρατήσουν ως επί το πλείστον και σε όλες τις ενέργειες προσέλκυσης & επιλογής Εξειδικευμένου και Διευθυντικού Προσωπικού καθώς και στις οικειοθελείς αποχωρήσεις και κατά τη διάρκεια του επόμενου εξαμήνου.



Σχήμα 15 - Επίπεδα Θέσεων (%)

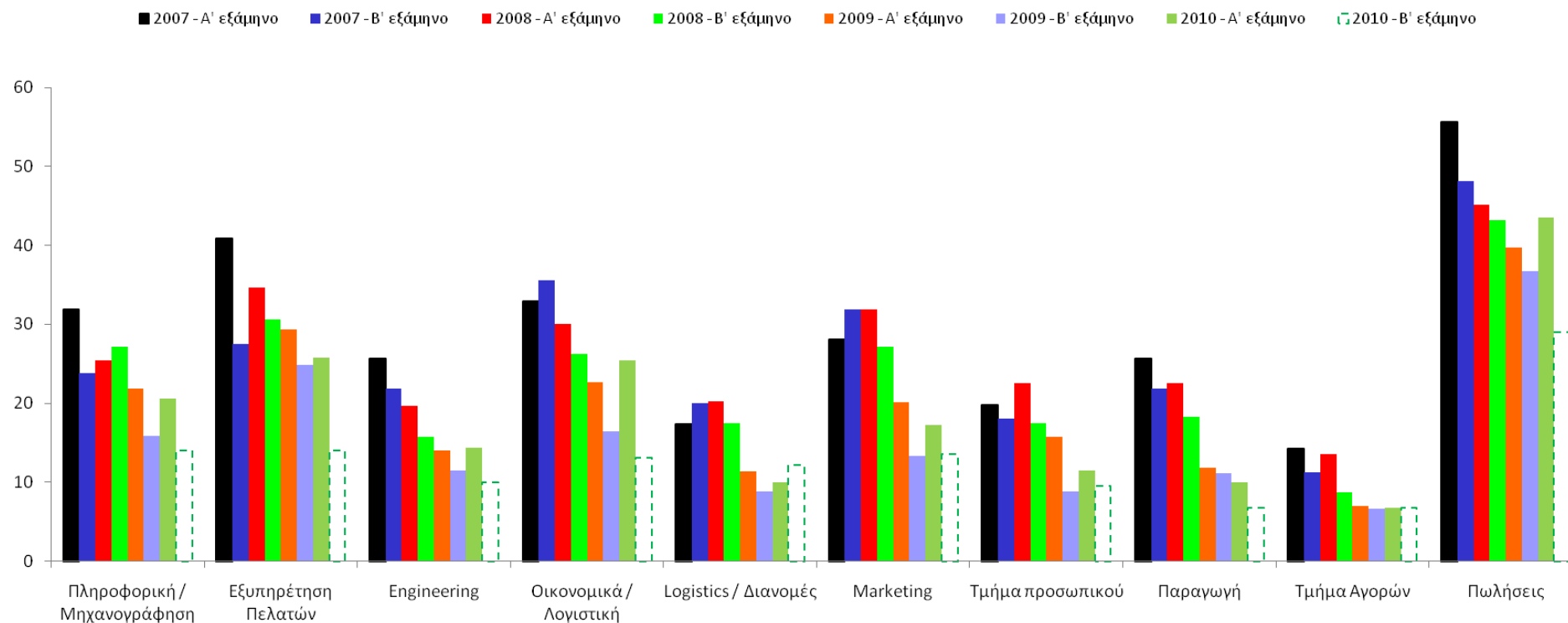
Τα Νεαρά Στελέχη εξακολουθούν να αποτελούν προτεραιότητα για τις επιχειρήσεις, σε ποσοστό (30.8%), αλλά σε σύγκριση με τον προηγούμενο κύκλο έρευνας παρατηρείται μεγάλη ποσοστιαία πτώση της τάξης του 18.5%. Πτώση συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο παρουσιάζεται σε όλα τα επίπεδα θέσεων εκτός από το επίπεδο του Διοικητικού Συμβουλίου.

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



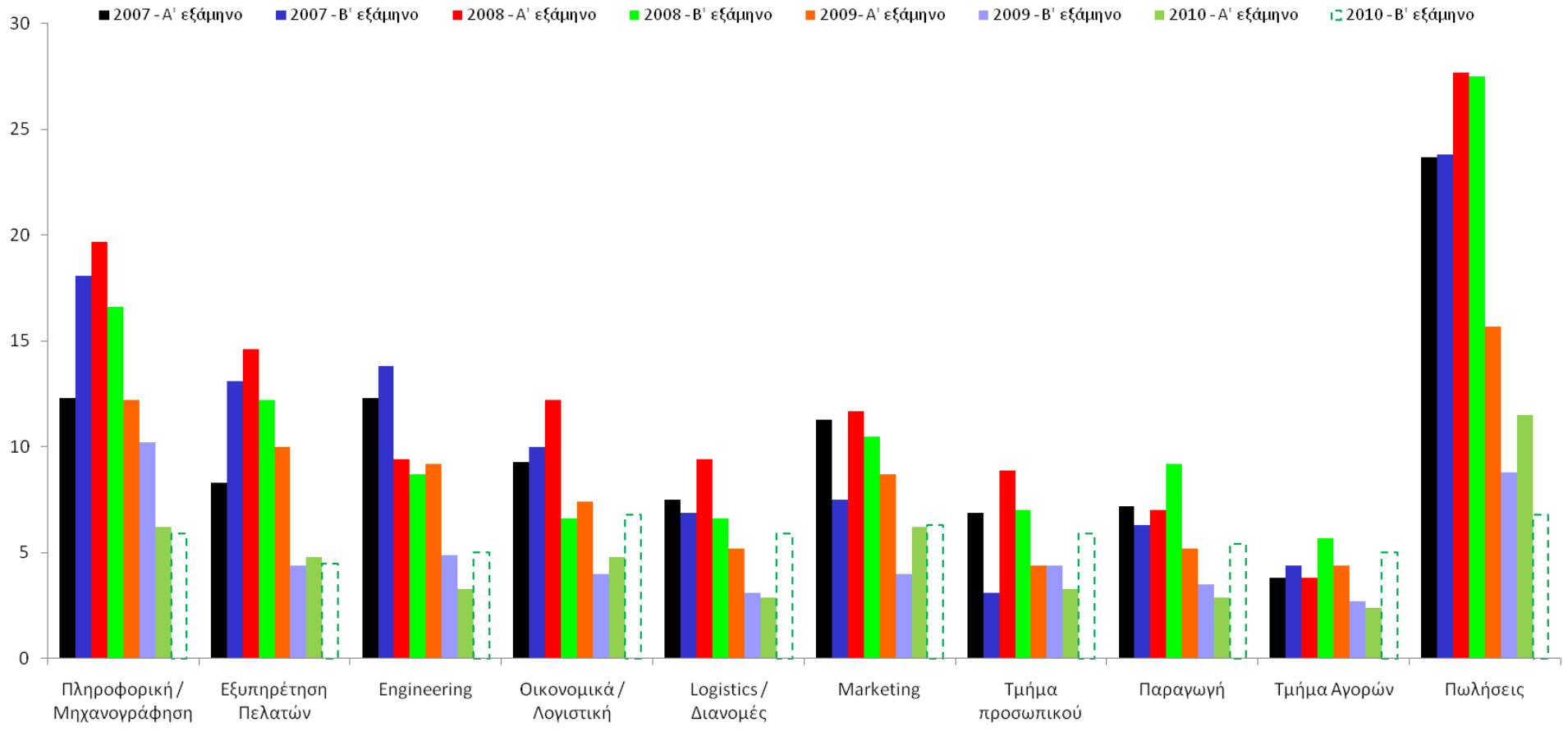
Σχήμα 19 - Τομείς Απασχόλησης / Τάσεις επόμενου εξαμήνου

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



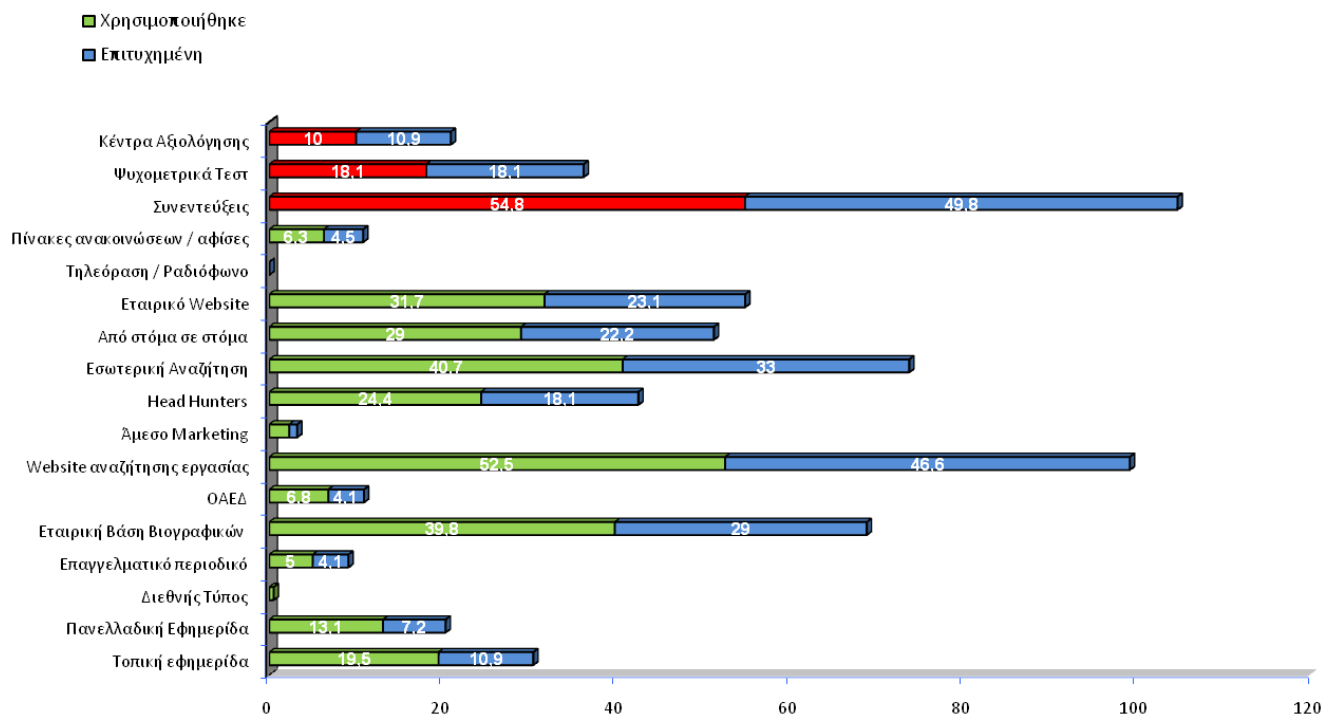
Σχήμα 20α - Τομείς Απασχόλησης / Αναμένεται να επιλεγούν (συγκριτικά αποτελέσματα)

Αισθητά μειωμένες σε αυτό το εξάμηνο αποτυπώνονται οι τάσεις αναζήτησης στελεχών σε όλους τους τομείς εκτός από τον τομέα των Logistics/ Διανομών.



Σχήμα 20β - Τομείς Απασχόλησης / Αναμένονται δυσκολίες (συγκριτικά αποτελέσματα)

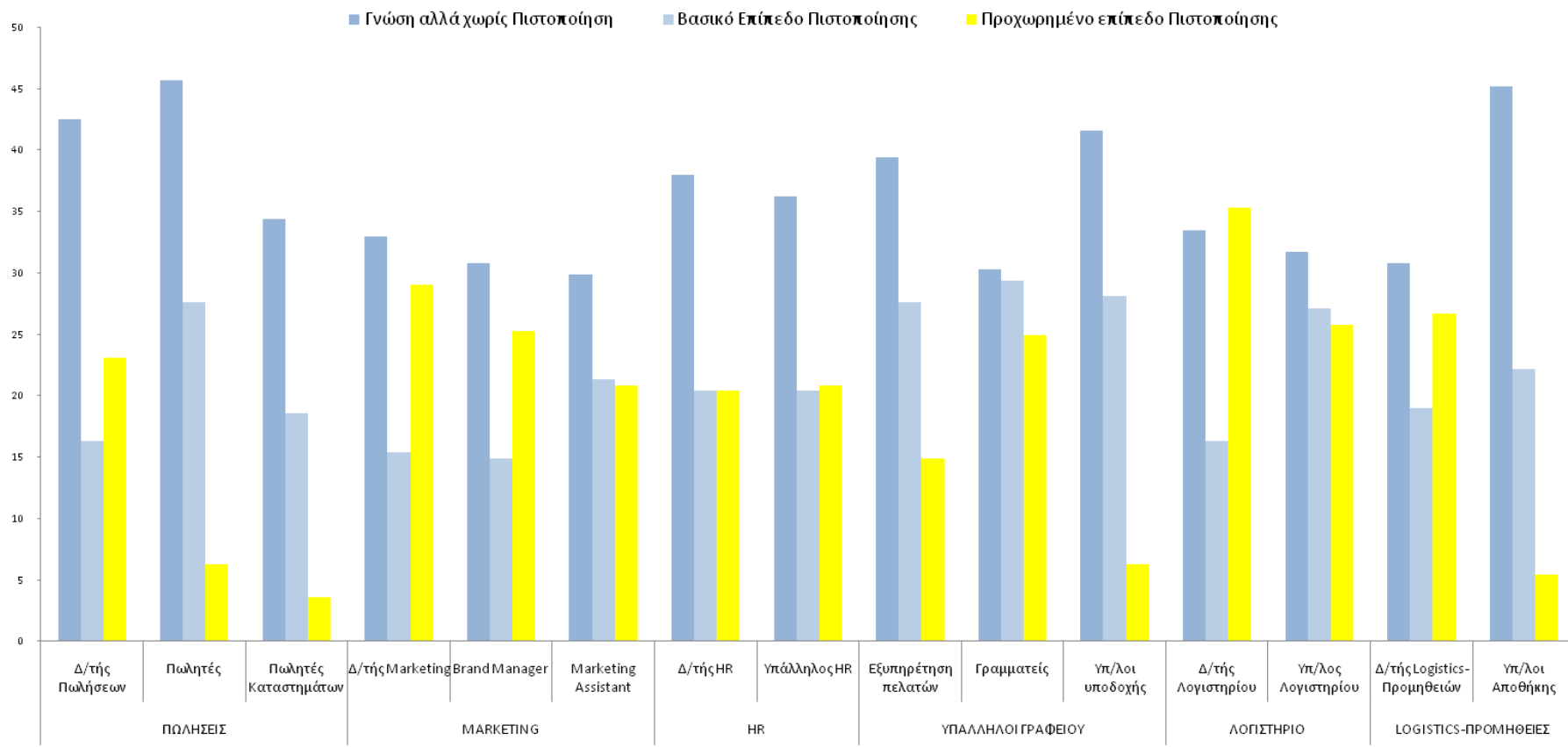
Οι αναμενόμενες δυσκολίες είναι μειωμένες στον τομέα των πωλήσεων και αυξημένες για σχεδόν όλους τους υπόλοιπους τομείς.



Σχήμα 21 - Μέθοδοι Προσέλκυσης / Εργαλεία Επιλογής

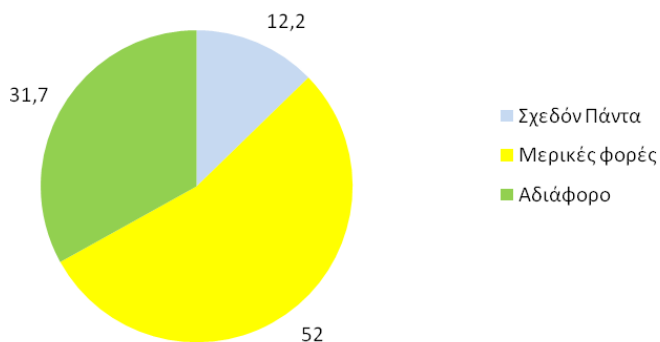
Οι μέθοδοι που παραμένουν περισσότερο δημοφιλείς στη διαδικασία της προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού είναι τα website αναζήτησης εργασίας, η ενδο-εταιρική αναζήτηση για εσωτερική κάλυψη θέσεων, οι εταιρικές βάσεις βιογραφικών, τα εταιρικά web sites και η μέθοδος αναζήτησης που σχετίζεται με το κοινωνικό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

Οι συνεντεύξεις αποτελούν το πιο δημοφιλές εργαλείο (κόκκινες μπάρες) κατά την διαδικασία επιλογής νέου προσωπικού (54.8%). Το 16.1% των εταιρειών χρησιμοποίησε Ψυχομετρικά εργαλεία (τεστ αριθμητικά, τεστ προσωπικότητας κλπ), ποσοστό μειωμένο συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο, και ένα 10% εμπιστεύτηκε την αξιολόγηση των υποψηφίων σε εξειδικευμένα κέντρα αξιολόγησης.



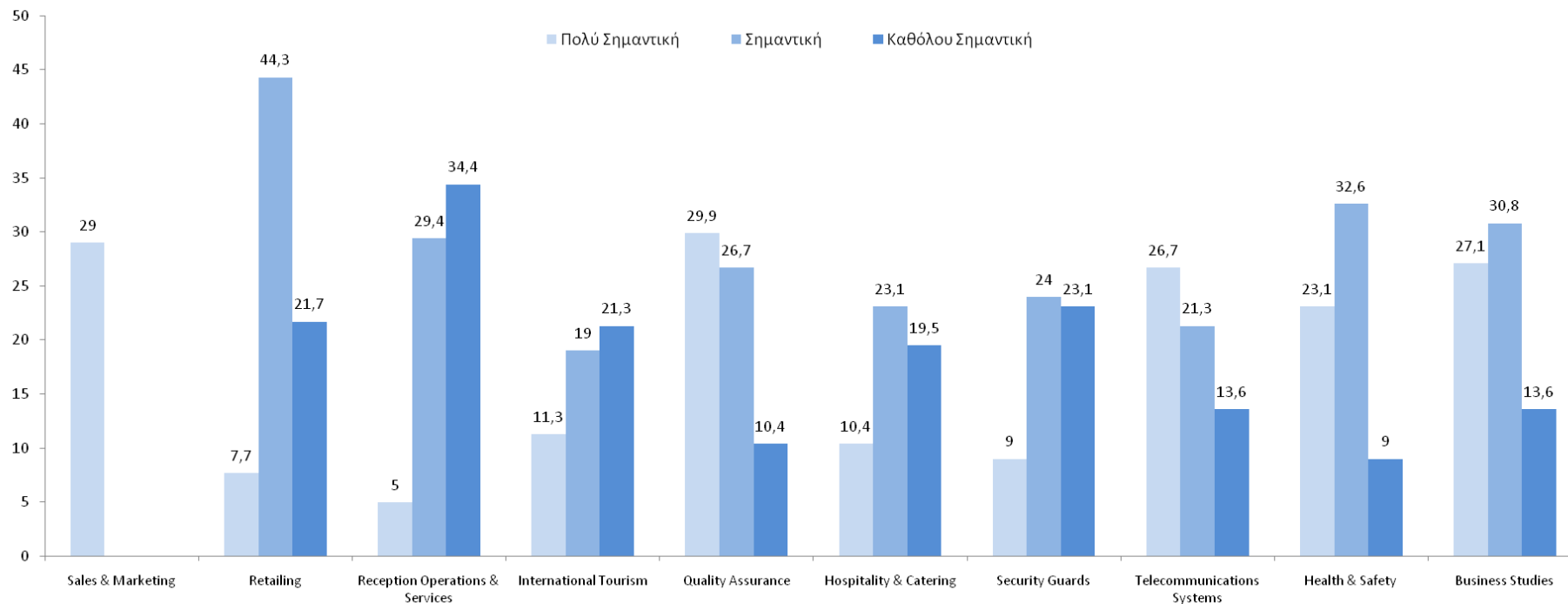
Σχήμα 22 - Επίπεδο Πιστοποίησης στη Γνώση Η/Υ

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.



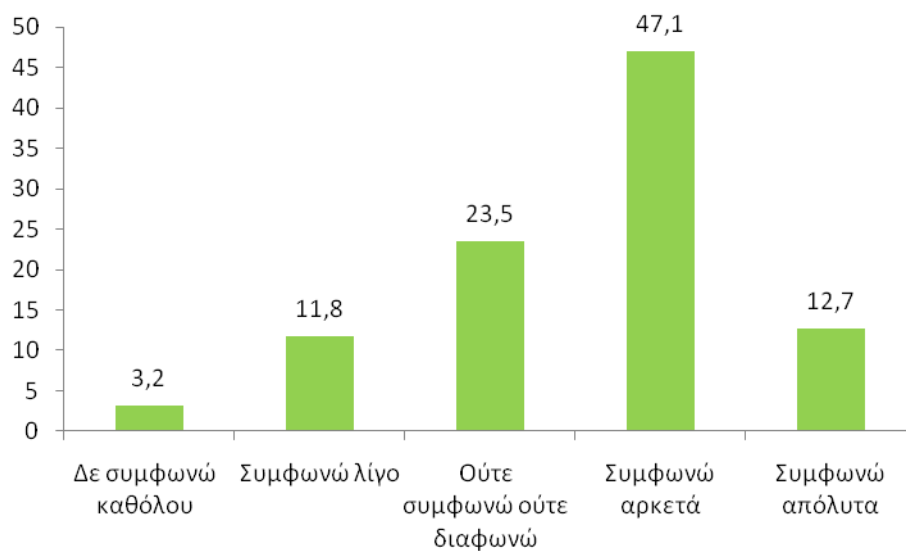
Σχήμα 23 - Σημαντικότητα ύπαρξης Πιστοποίησης της γνώσης και χρήσης Η/Υ στην τελική επιλογή νέων στελεχών

Το 52% των εταιρειών του δείγματος κρίνει σημαντική την ύπαρξη πιστοποίησης σε κάποιες περιπτώσεις υποψηφίων, ενώ για το 12.2% των εταιρειών παίζει καθοριστικό ρόλο στην τελική επιλογή προσωπικού.



Σχήμα 24 - Σημαντικότητα ύπαρξης πρόσθετης επαγγελματικής πιστοποίησης (%)

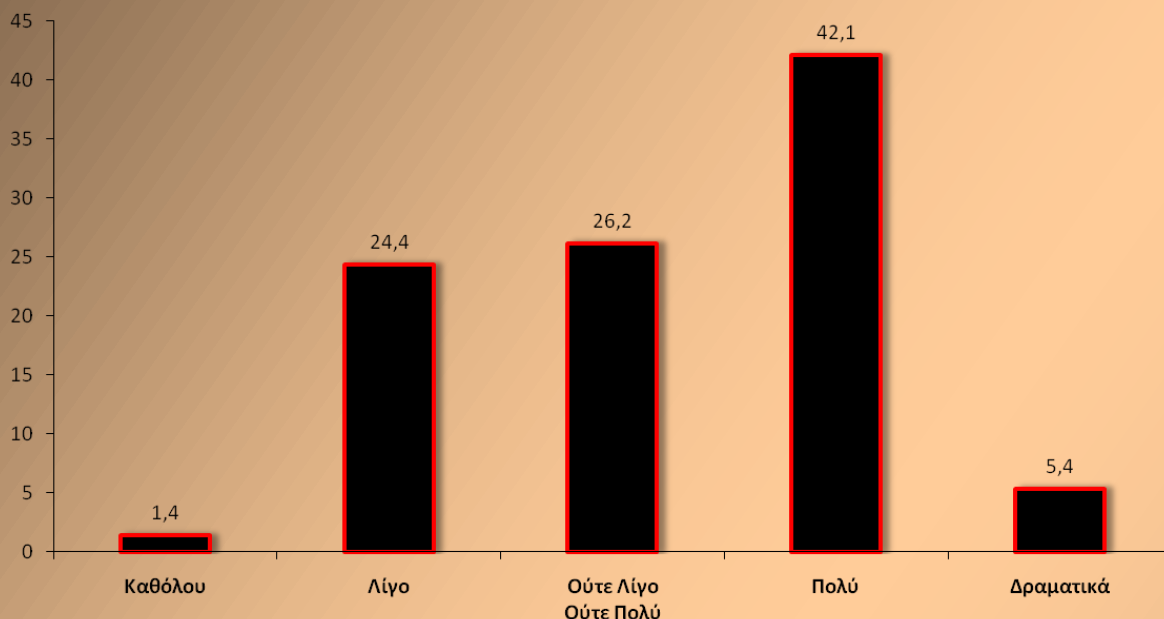
Το σχήμα 24 καταδεικνύει την ανάγκη για επαγγελματική πιστοποίηση σε διάφορες ειδικότητες, ανεξάρτητα από την κατοχή 2βάθμιου, 3βάθμιου ή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Η πλειοψηφία των εταιρειών υποστηρίζει ότι είναι σημαντική έως πολύ σημαντική η πρόσθετη πιστοποίηση στους τομείς των Πωλήσεων/ Μάρκετινγκ, Διοίκησης Επιχειρήσεων, Διασφάλισης Ποιότητας, Υγιεινής & Ασφάλειας και Τηλεπικοινωνιών.



Σχήμα 25 - Η ύπαρξη μεταπτυχιακού τίτλου παίζει καθοριστικό ρόλο στην επιλογή προσωπικού;

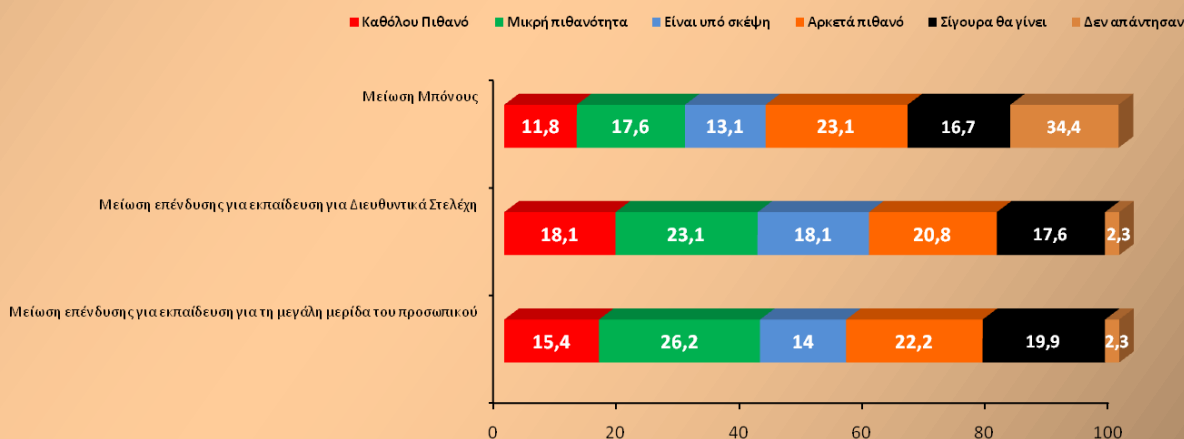
Η ύπαρξη μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, όπως φαίνεται και από το παραπάνω διάγραμμα, παίζει καθοριστικό ρόλο κατά τη διαδικασία επιλογής προσωπικού στην πλειοψηφία των εταιρειών του δείγματος.





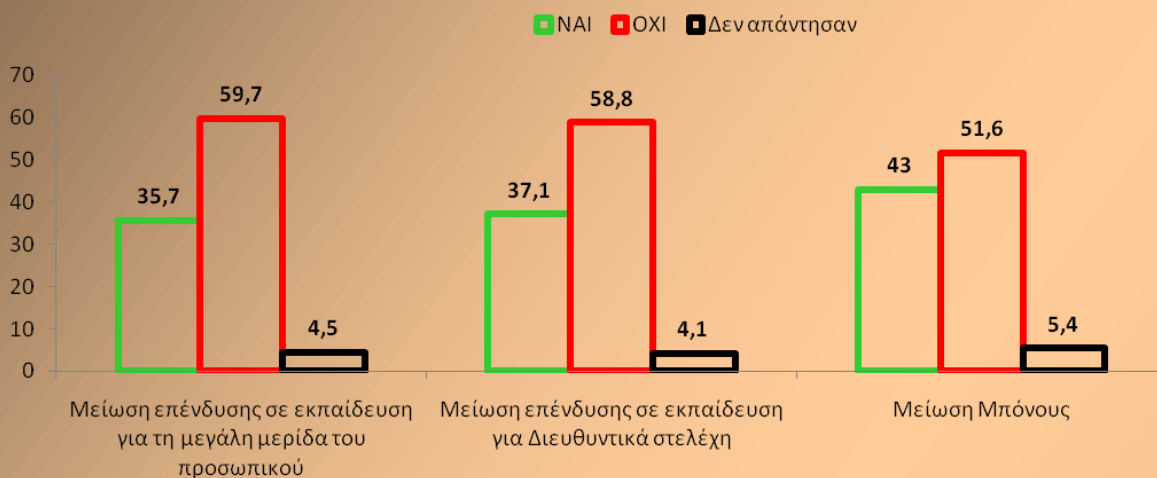
Σχήμα 26 - Σε ποιο βαθμό έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση την επιχείρησή σας;

Το 47.5% των εταιρειών δηλώνει ότι έχει επηρεαστεί πολύ ή και δραματικά από την παρούσα οικονομική κρίση, ποσοστό αυξημένο κατά 7.3 μονάδες συγκριτικά με το περασμένο εξάμηνο (40.2%). Μόνο το 1.4% των εταιρειών δηλώνει ότι έχει μείνει τελείως ανεπηρέαστο. Αναλυτικό σχεδιάγραμμα ανά κλάδο μπορείτε να δείτε στο παράρτημα.



Σχήμα 27 - Πόσο πιθανό είναι η επιχείρησή σας να προβεί στις παραπάνω ενέργειες;

Το 42.1% των εταιρειών θεωρεί πιθανό ή πολύ πιθανό να μειώσει την εκπαίδευση των εργαζομένων τους, ενώ στο 38.4% των εταιρειών θα επηρεαστεί αρνητικά και η εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών. Επίσης, περίπου το 40% των εταιρειών σκοπεύει να μειώσει τα μπόνους.



Σχήμα 28 - Τους Τελευταίους 6 μήνες έχει προβεί η επιχείρησή σας σε κάποια από αυτές τις ενέργειες;

Κατά τους τελευταίους 6 μήνες το 43% των εταιρειών έχει μειώσει τα μπόνους, ενώ η επένδυση σε εκπαίδευση τόσο για τη μεγάλη μερίδα του προσωπικού όσο και για τα διευθυντικά στελέχη έχει μειωθεί σε ποσοστό 35.7% και 37.1% αντίστοιχα.



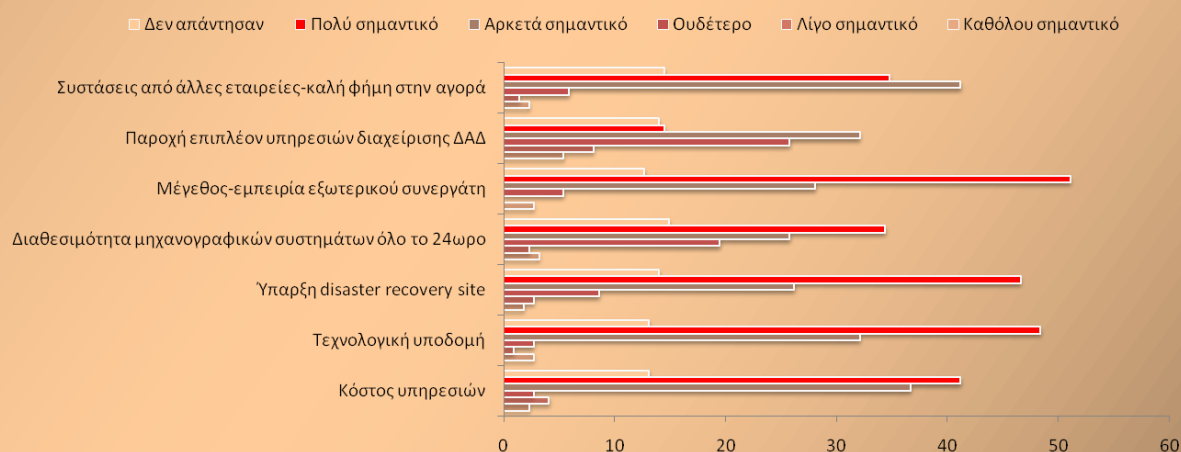
Σχήμα 29 - Ποιές από τις επιτυχημένες πρακτικές αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης έχετε υλοποιήσει ή σκοπεύετε να υλοποιήσετε;

Μία στις δύο εταιρείες έχει δώσει ιδιαίτερη έμφαση στον τομέα της εσωτερικής επικοινωνίας, αναπτύσσοντας καινοτόμα εργαλεία όπως newsletters, blogs κ.α. Το 42.5% των εταιρειών έχει ήδη αναπτύξει μηχανισμούς επιβράβευσης του προσωπικού όπως και διαδικασίες συλλογής καινοτόμων ιδεών (39.4%), ενώ το 40.3% έχει αντικαταστήσει ήδη τα ταξίδια με συστήματα video conferences. Είναι σημαντικό ότι οι εταιρείες προσπαθούν να επενδύσουν στην καινοτομία και την κινητοποίηση των εργαζομένων τους ενώ 1 στις 5 σκοπεύει να υλοποιήσει πρακτικές οι οποίες απαλλάσσουν φορολογικά τον εργοδότη και προσανατολίζεται σε λύσεις εκπαίδευσης εξ αποστάσεως.



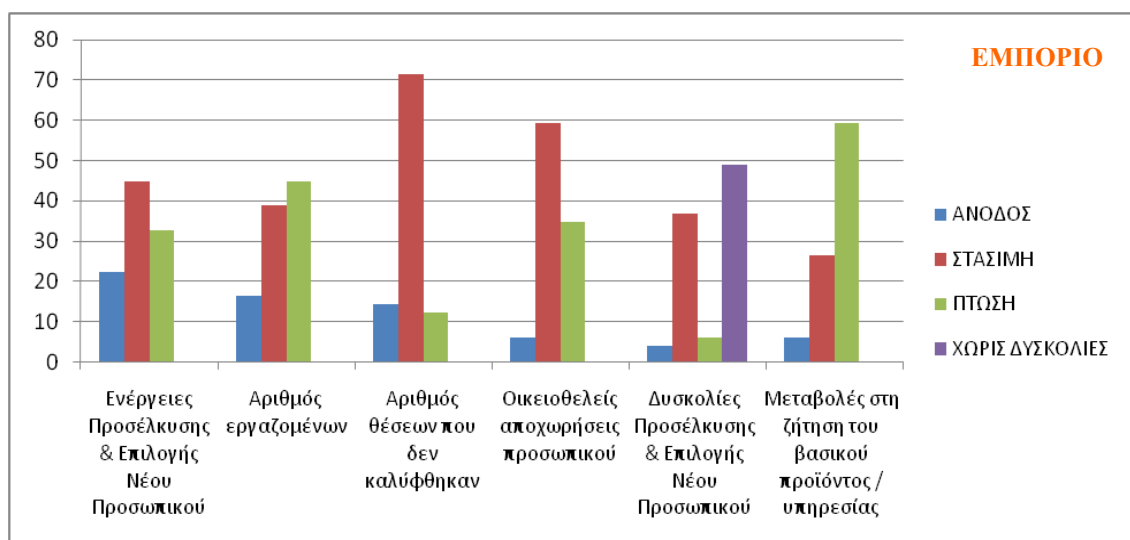
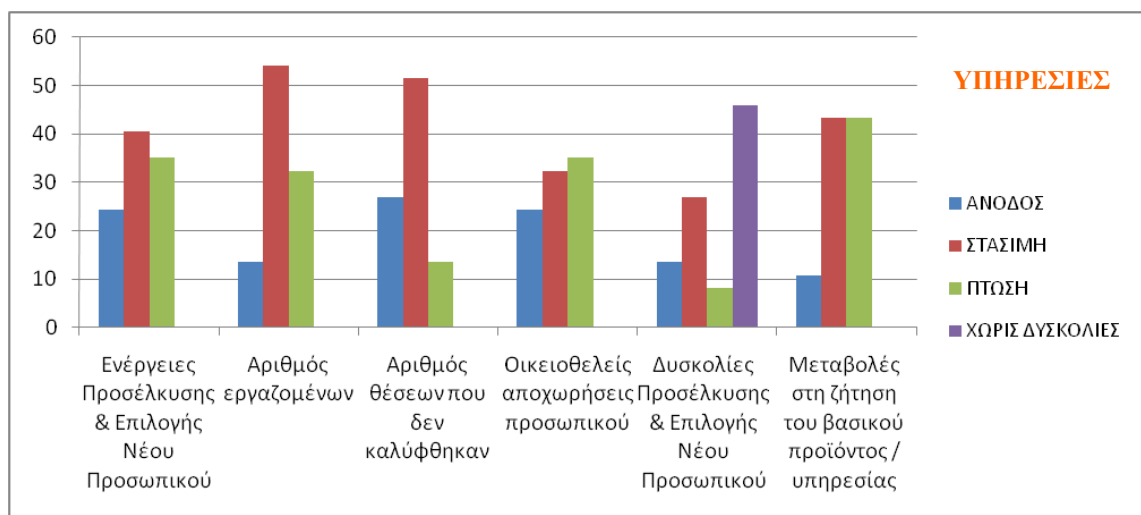
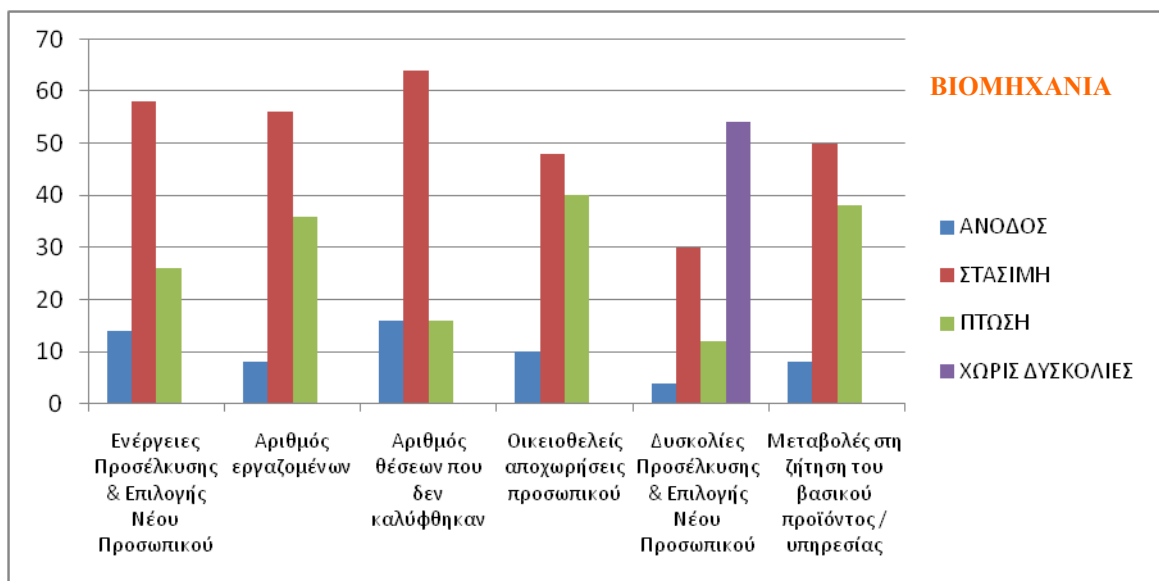
Σχήμα 30 - Για ποιους λόγους πιστεύετε ότι μια εταιρεία δεν προχωράει σε εξωτερική ανάθεση διαχείρισης της μισθοδοσίας;

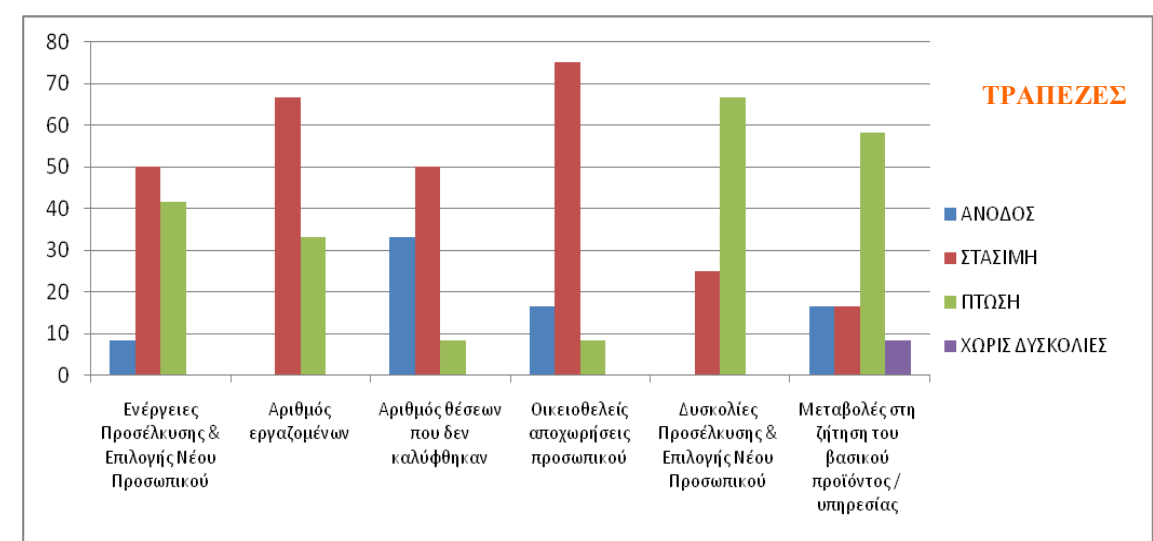
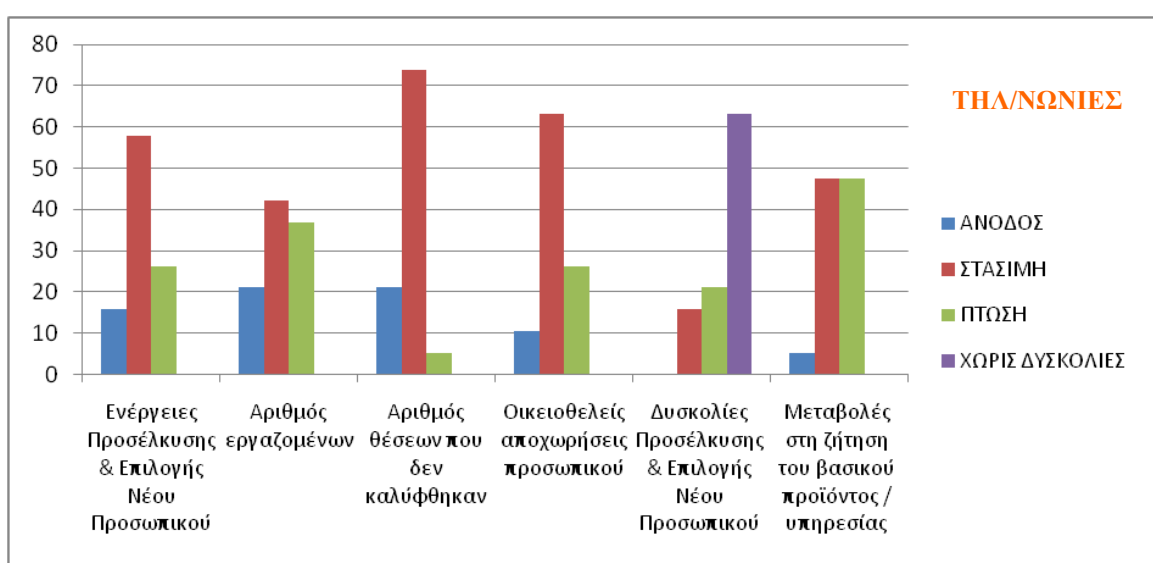
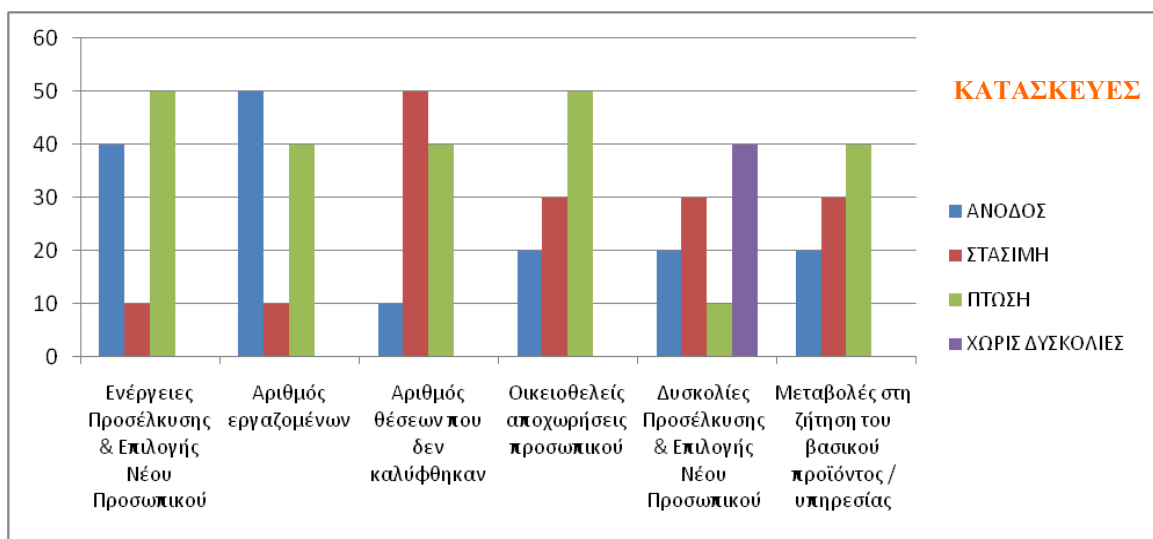
Οι κύριοι λόγοι που οι εταιρείες δεν προχωρούν σε εξωτερική ανάθεση διαχείρισης της μισθοδοσίας είναι η αντίληψη ότι η υπάρχουσα εσωτερική διαδικασία έκδοσής της είναι καλά οργανωμένη, όπως επίσης και το γεγονός ότι επιθυμούν οι ίδιες οι εταιρείες να έχουν τον απόλυτο έλεγχο στη διεκπεραίωση.

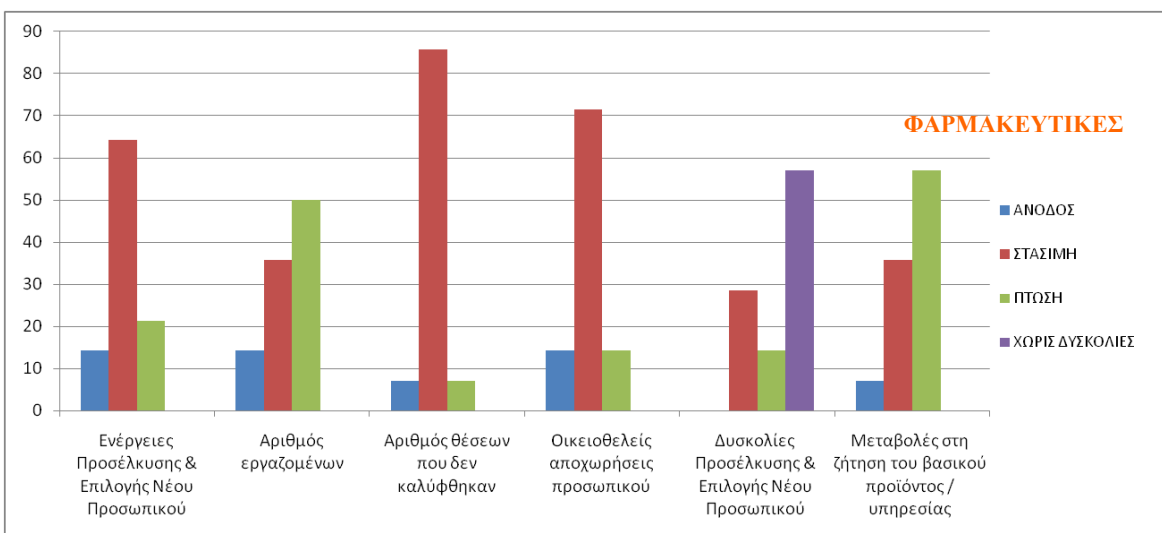
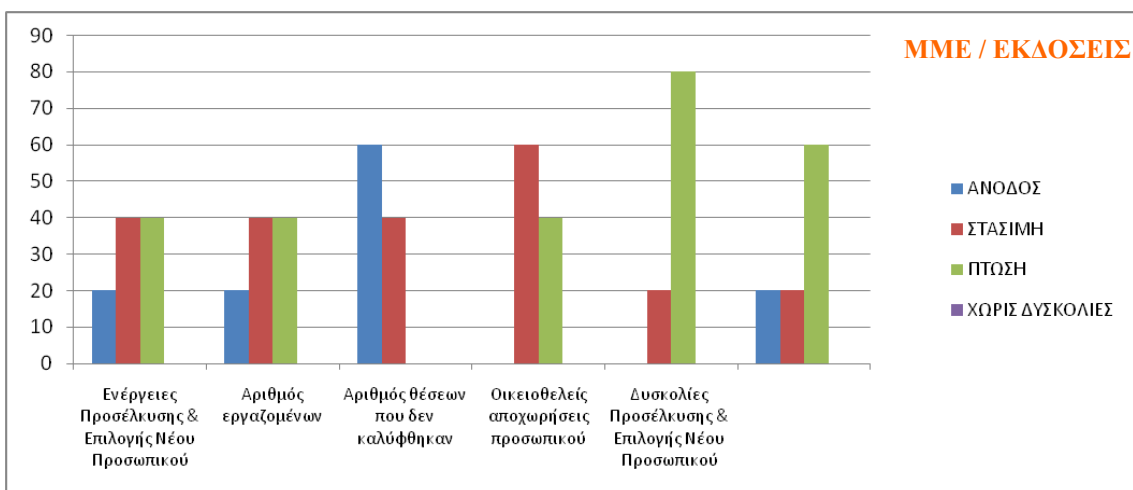
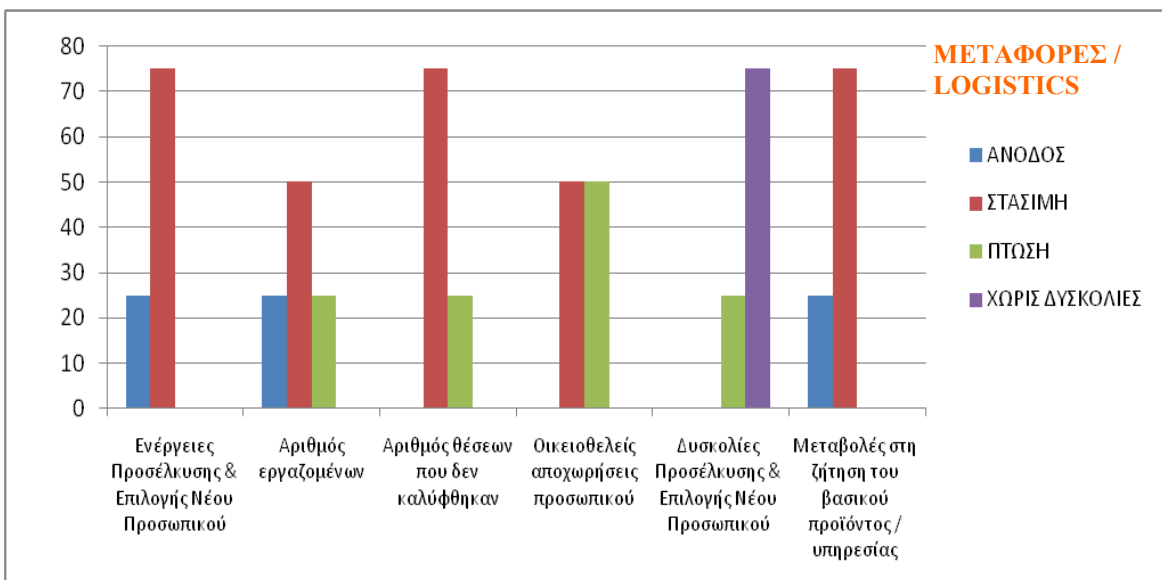


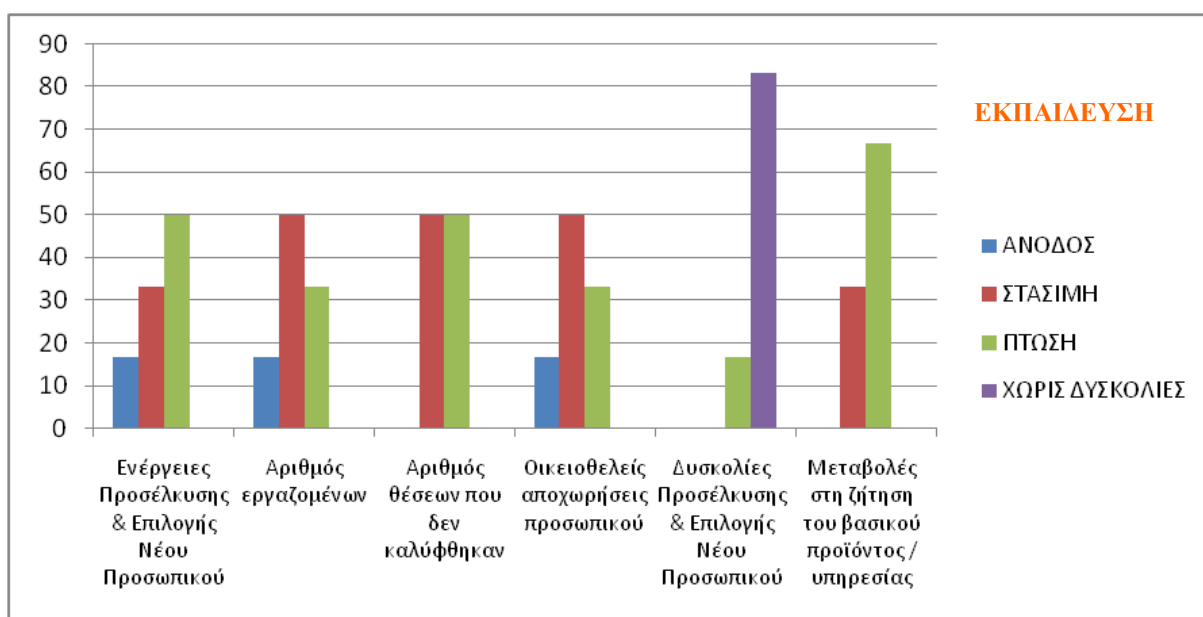
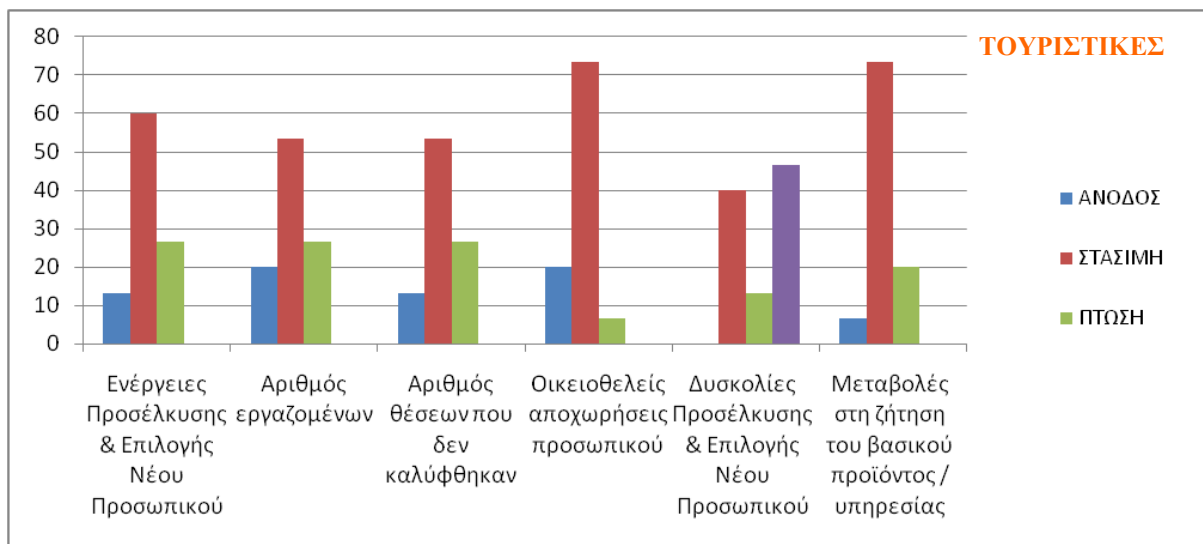
Σχήμα 31 - Πόσο σημαντικά θεωρείτε τα παραπάνω κριτήρια για την επιλογή εξωτερικού συνεργάτη διαχείρισης της μισθοδοσίας;

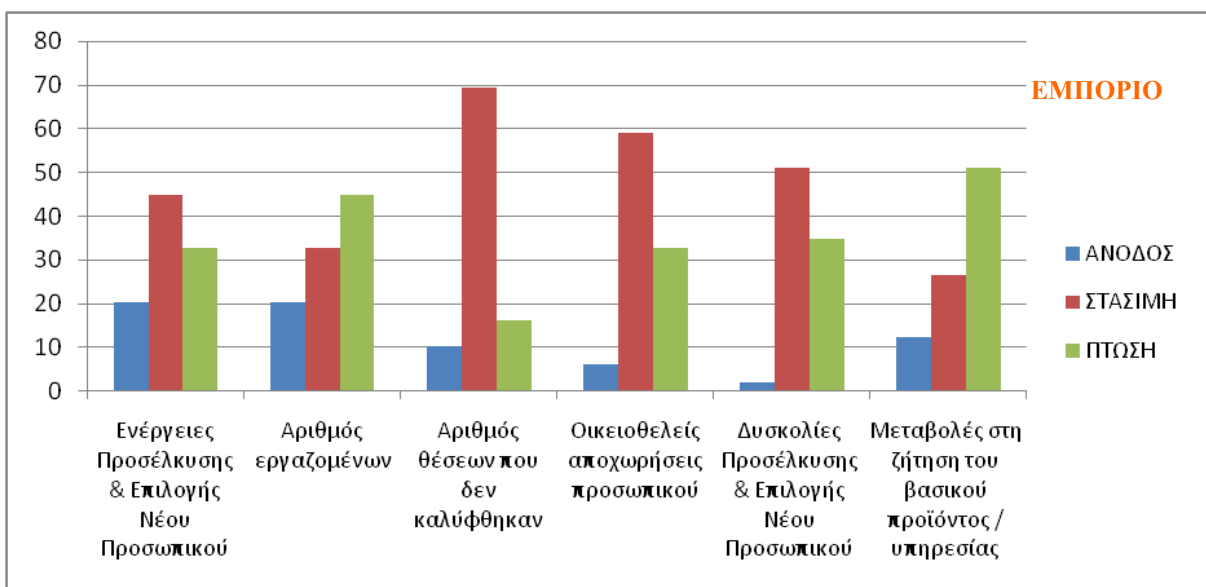
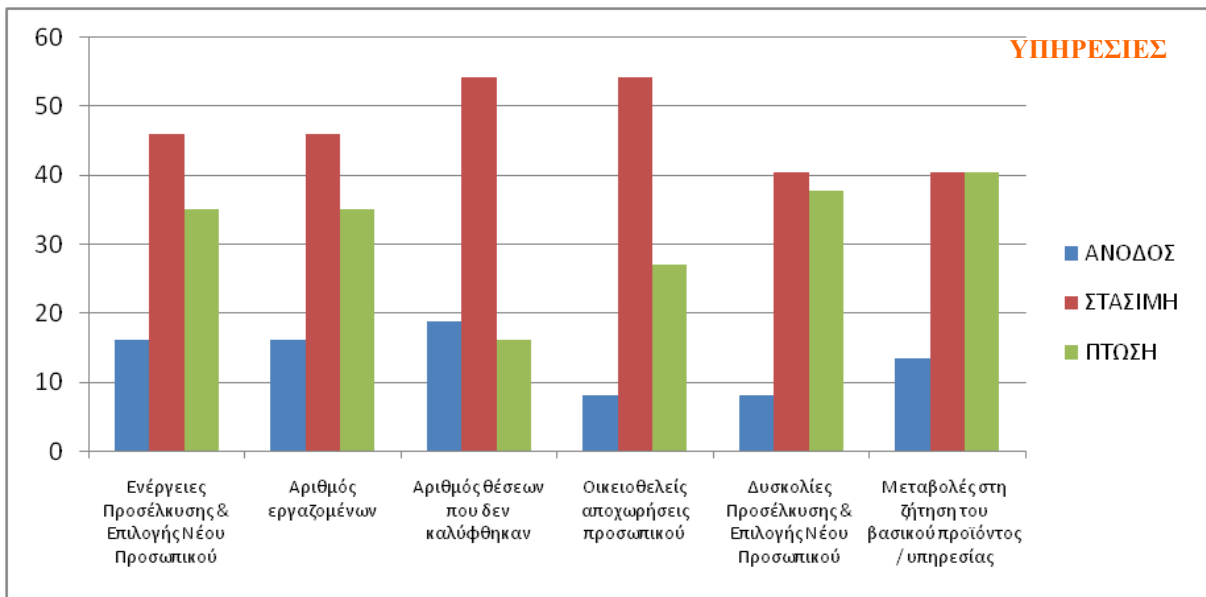
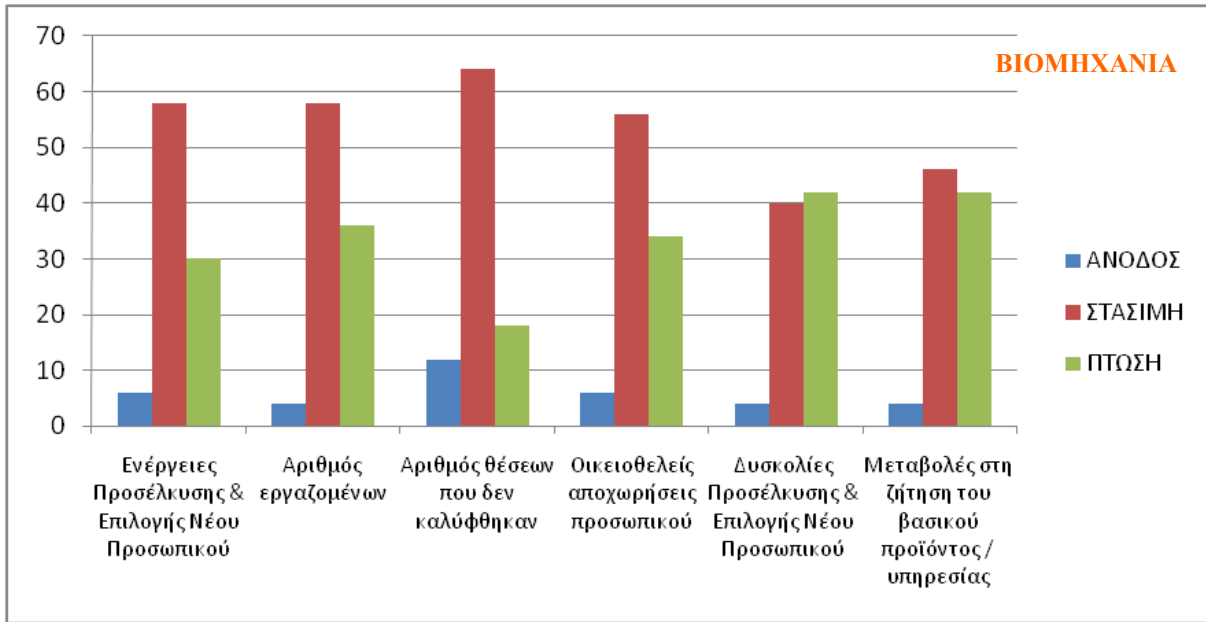
Η εμπειρία και το μέγεθος του εξωτερικού συνεργάτη, η τεχνολογική υποδομή, και η ύπαρξη disaster recovery site, θεωρούνται από την πλειοψηφία των εταιρειών ως τα σημαντικότερα κριτήρια επιλογής εξωτερικού συνεργάτη διαχείρισης της μισθοδοσίας. Σημαντικά θεωρούνται επίσης το κόστος των υπηρεσιών καθώς και η φήμη στην αγορά (συστάσεις από άλλες εταιρείες).

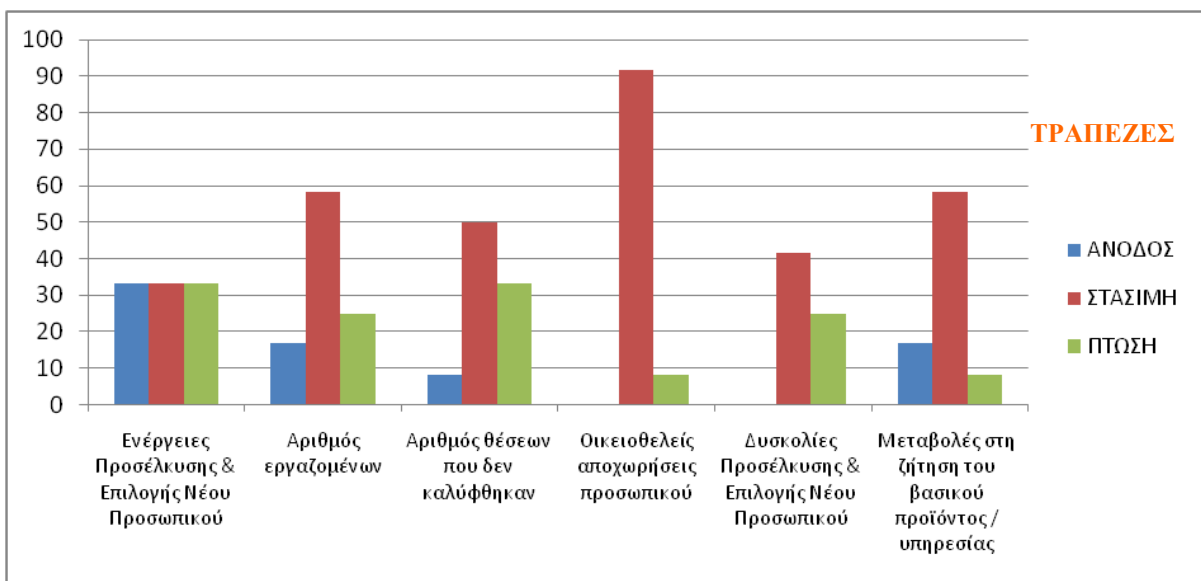
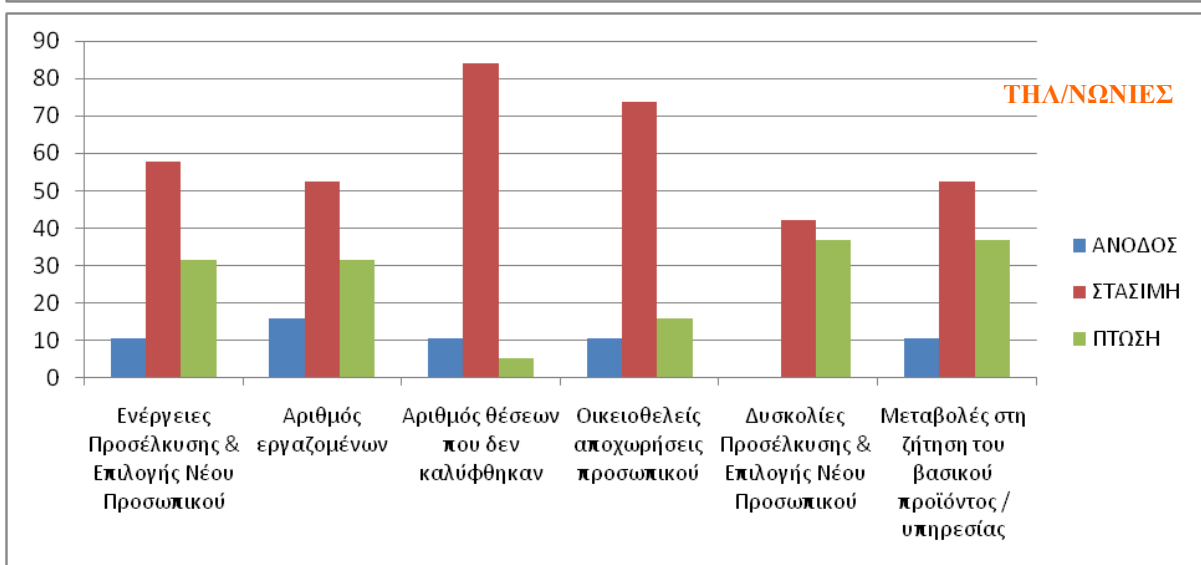
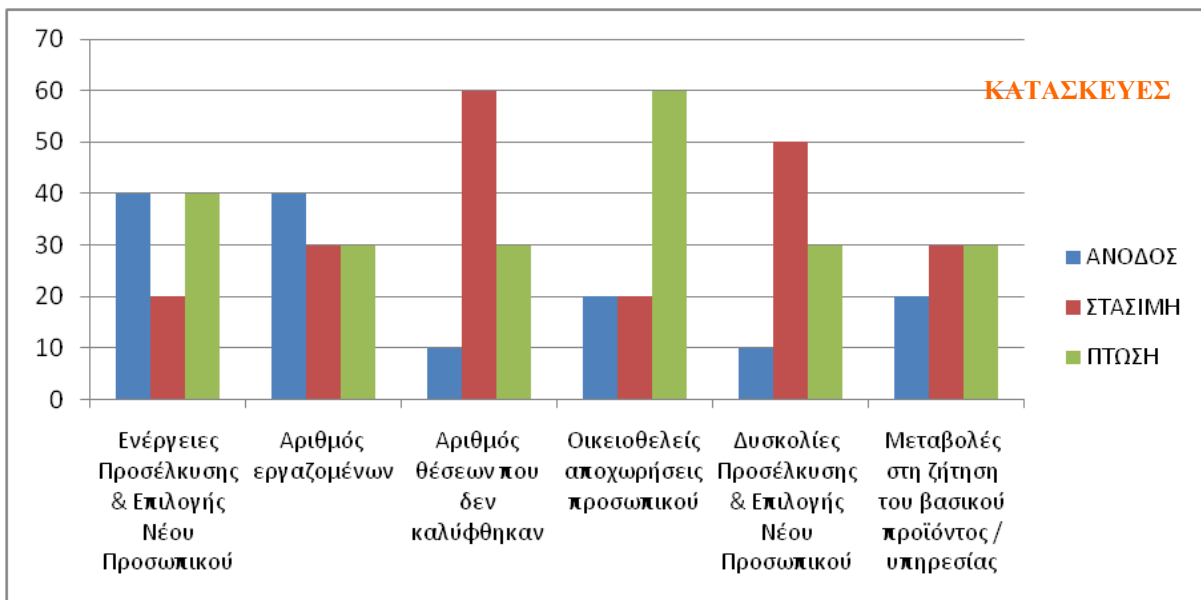


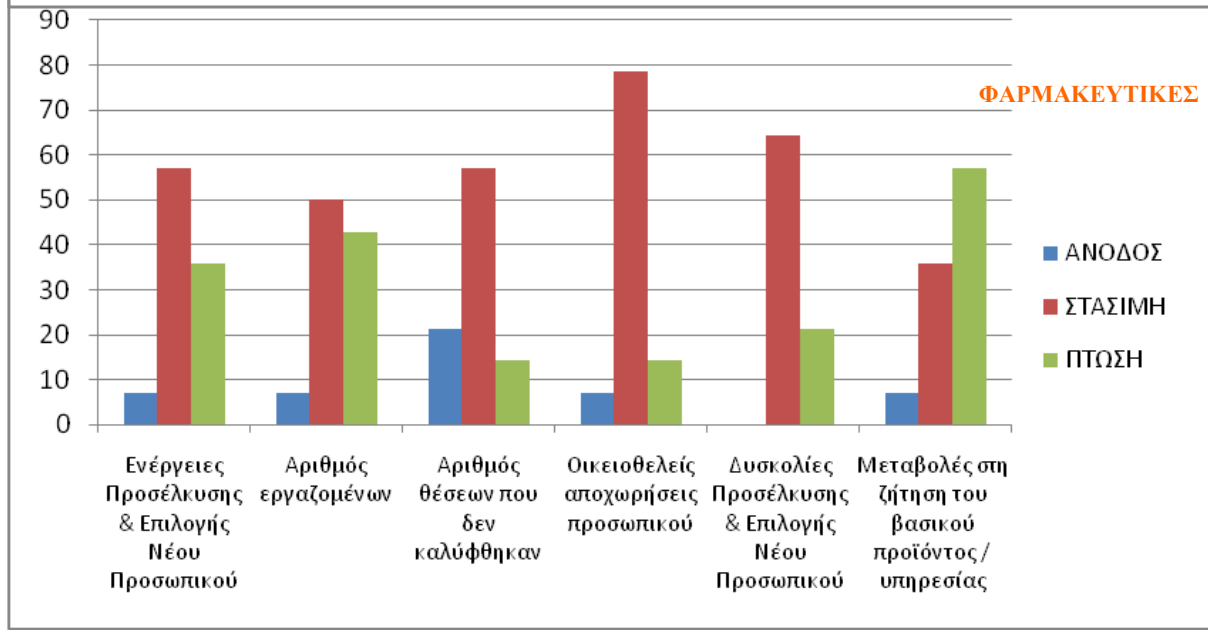
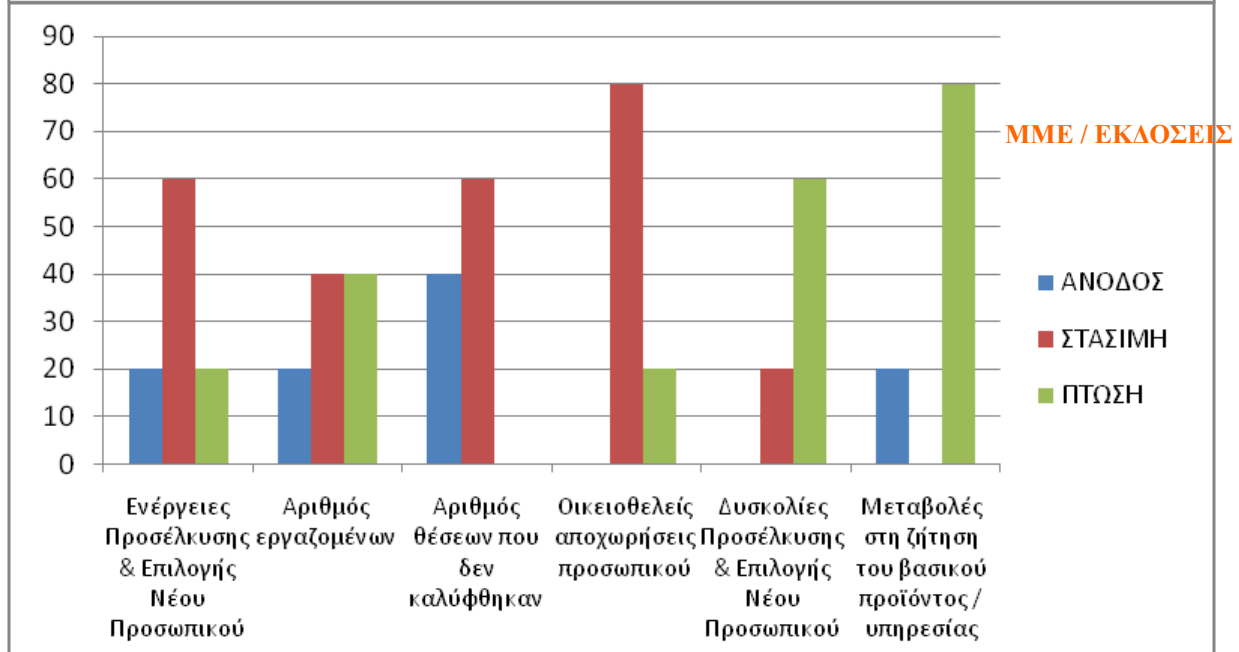
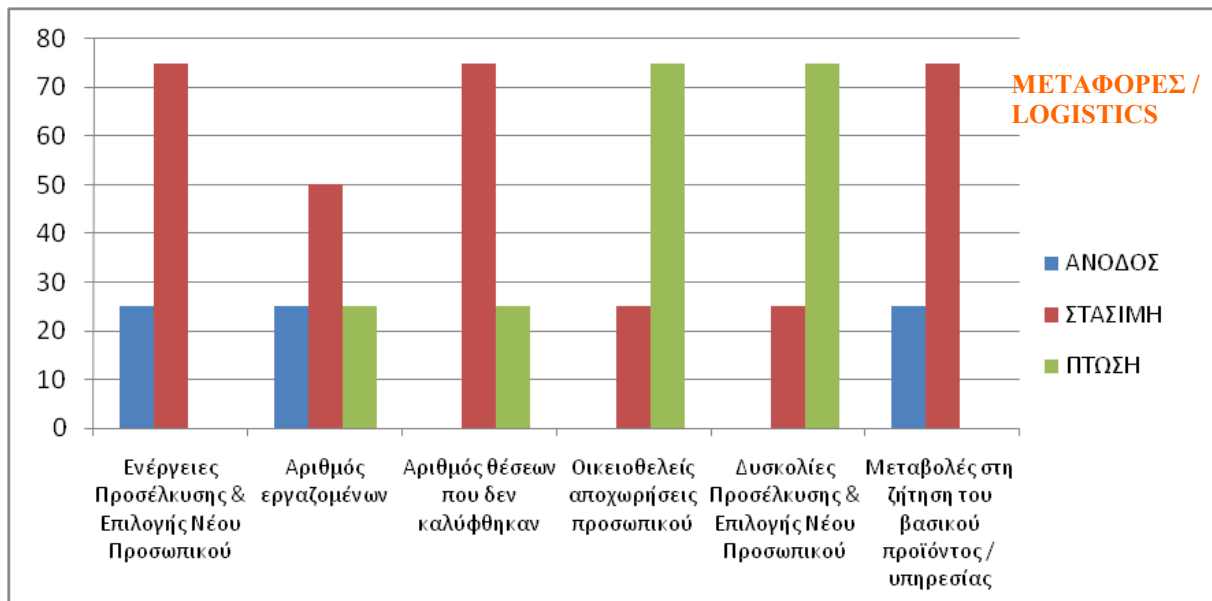


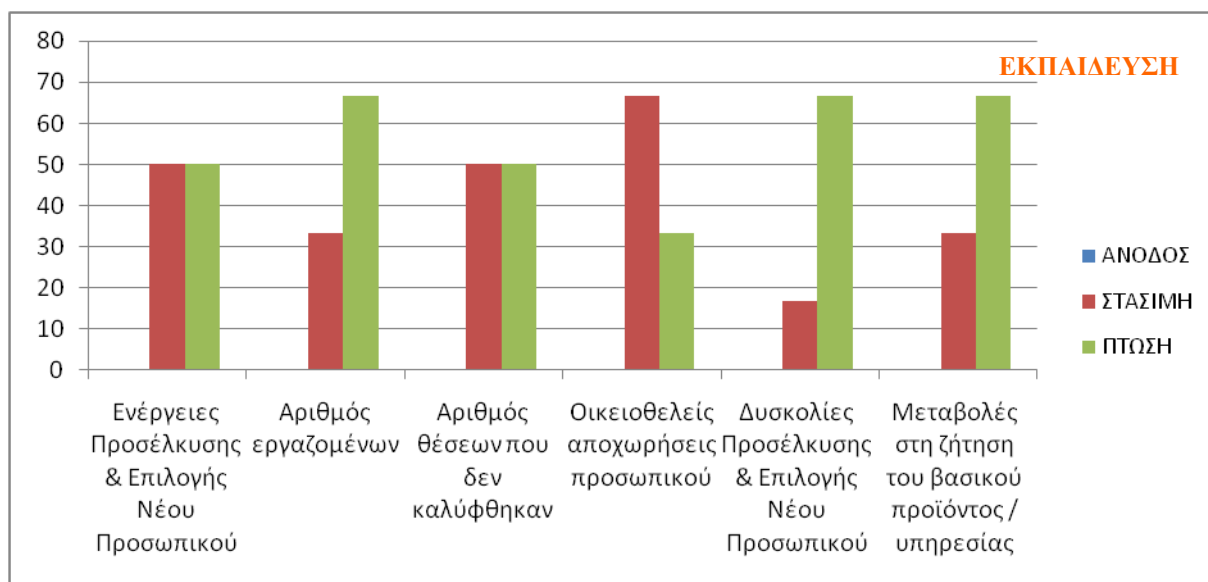
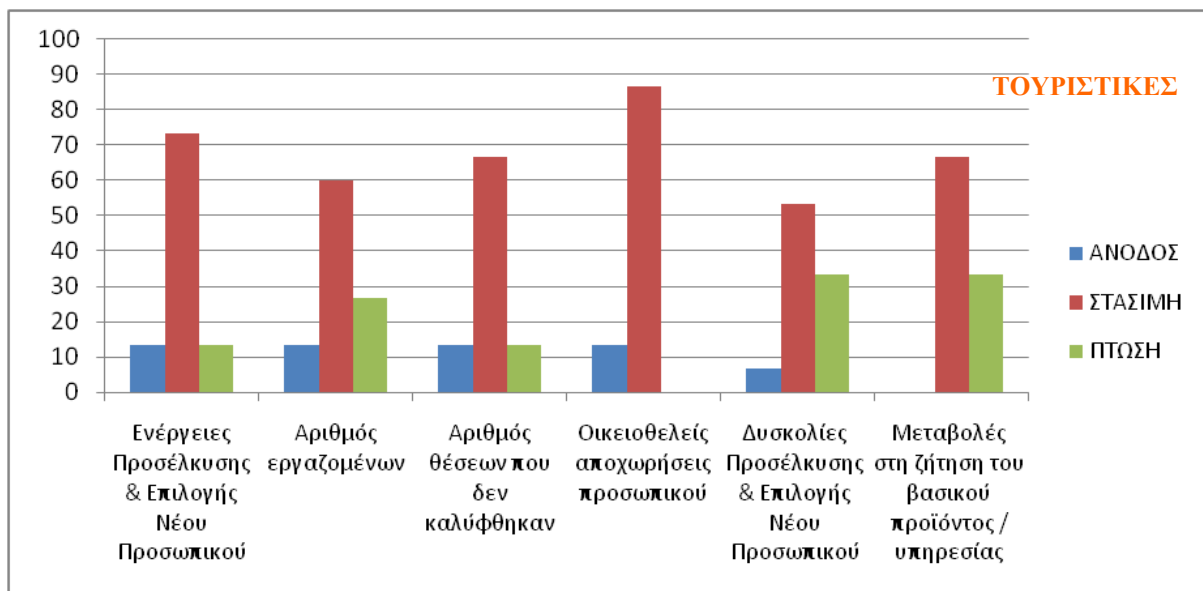


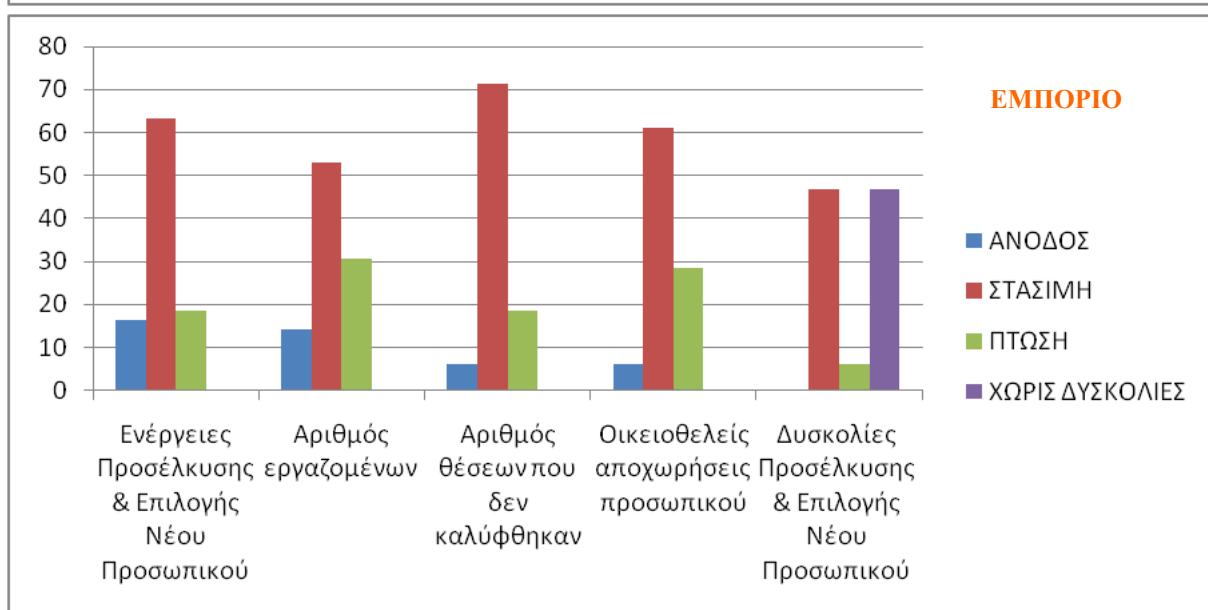
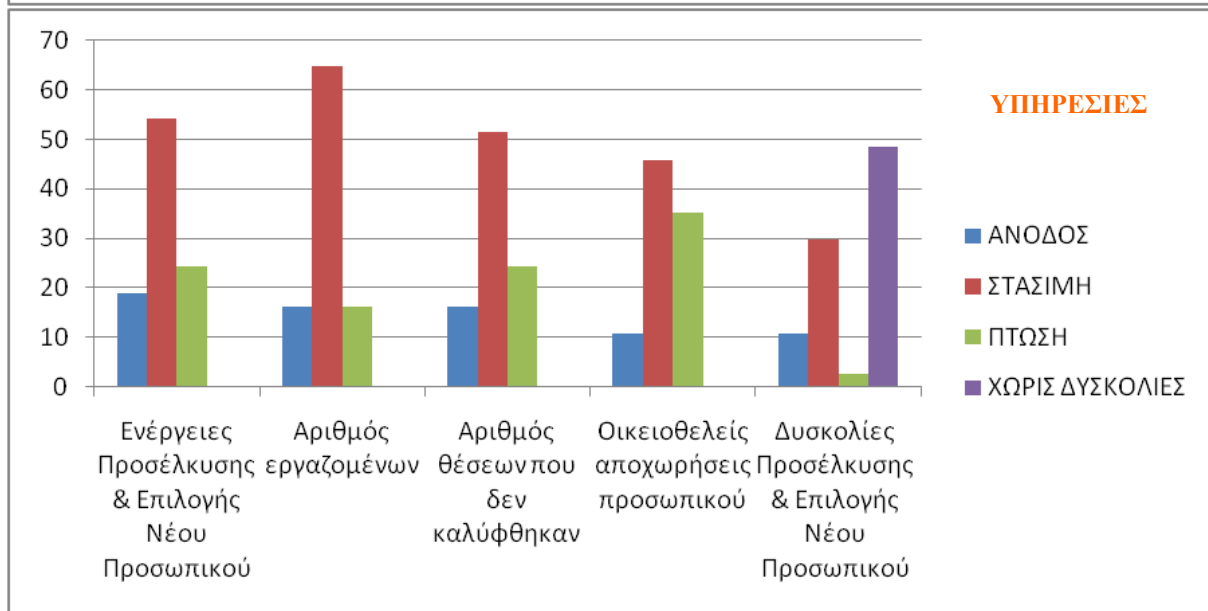
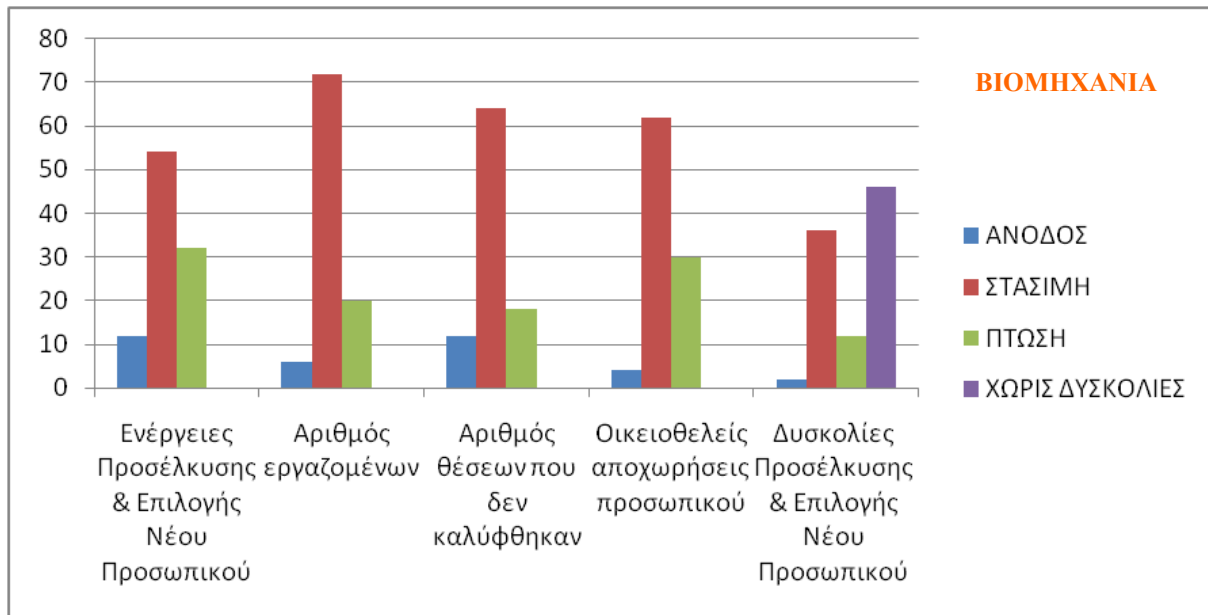


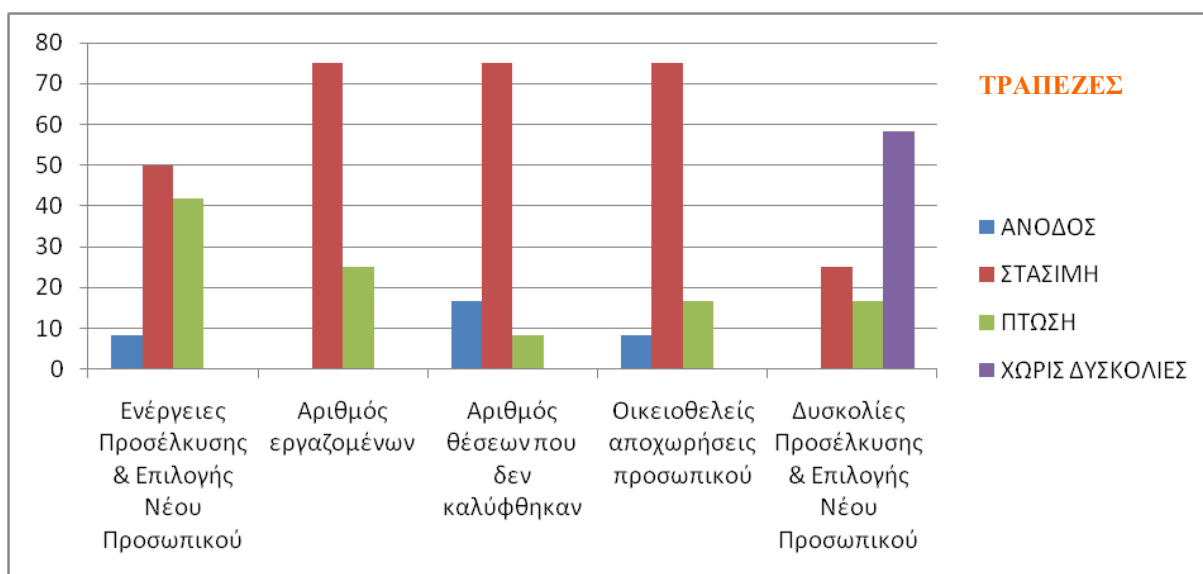
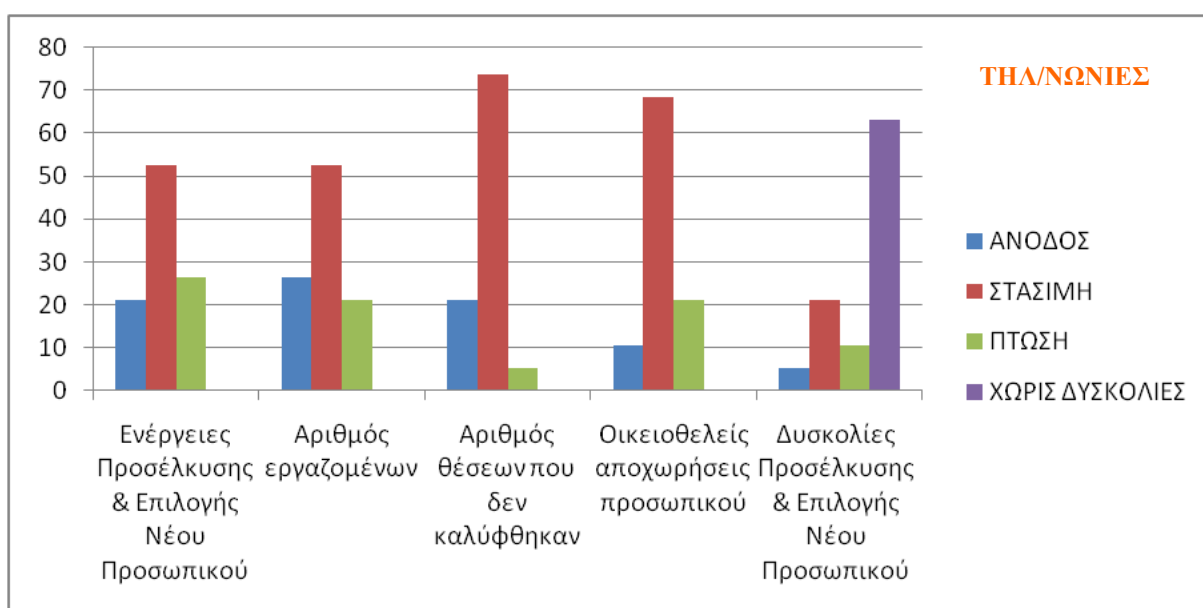
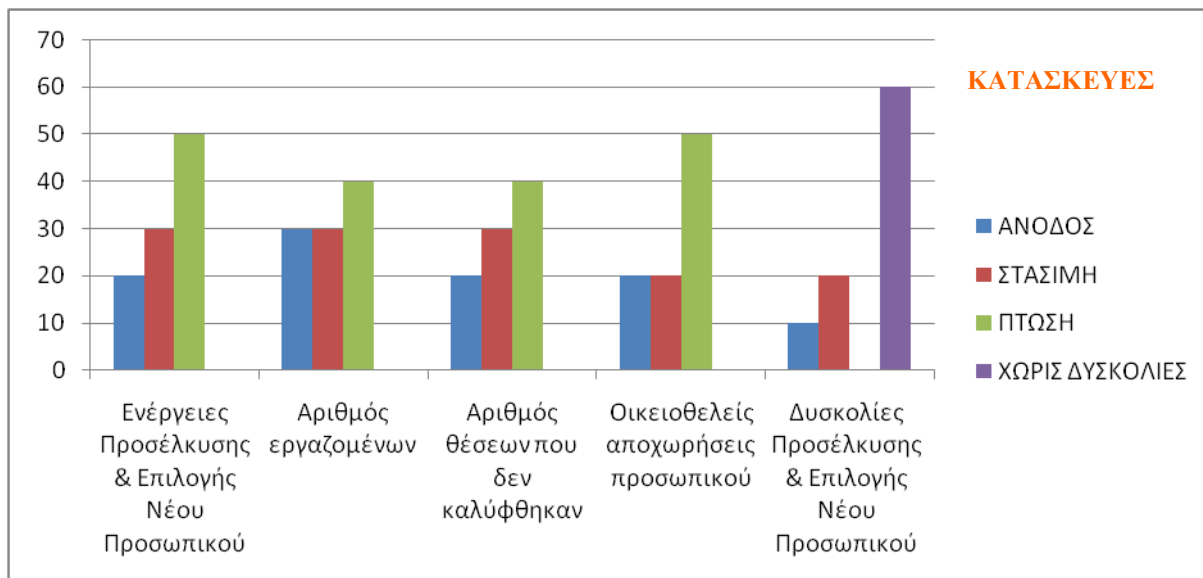


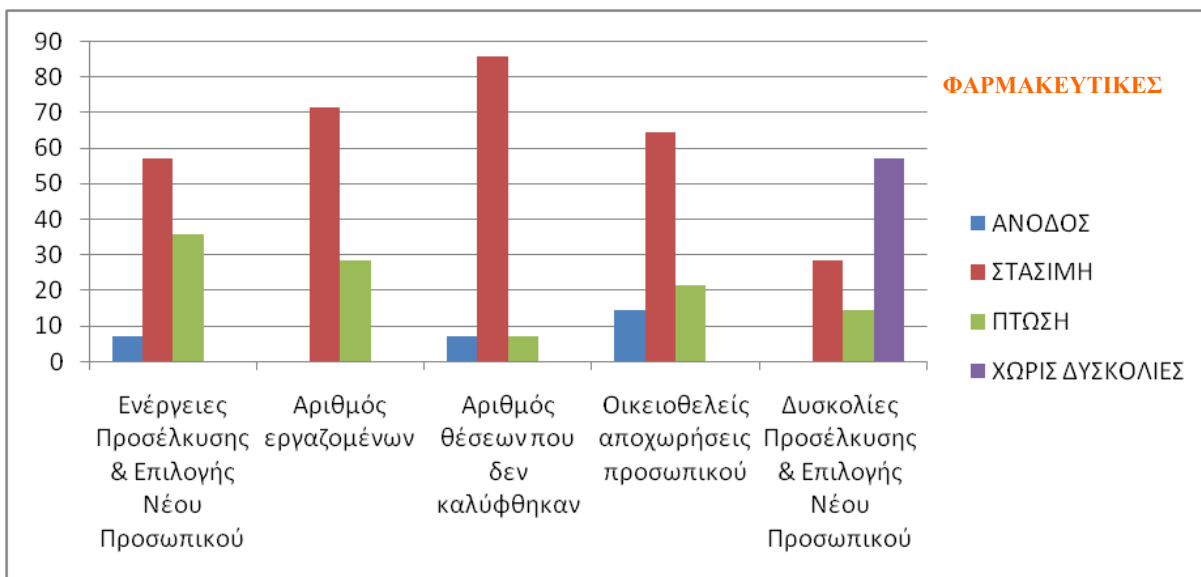
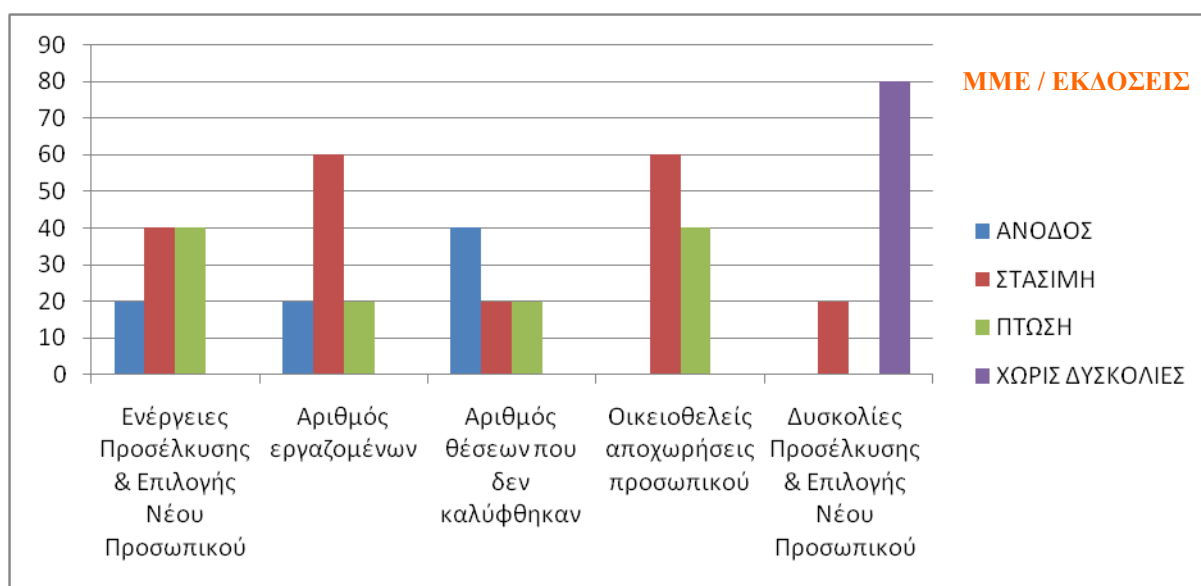
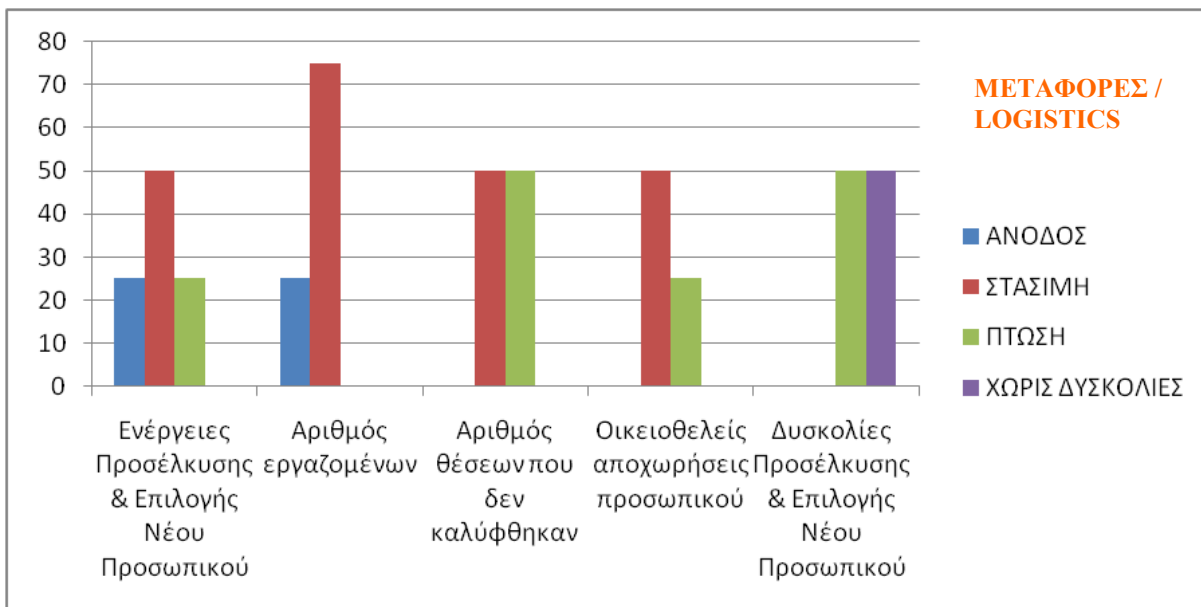


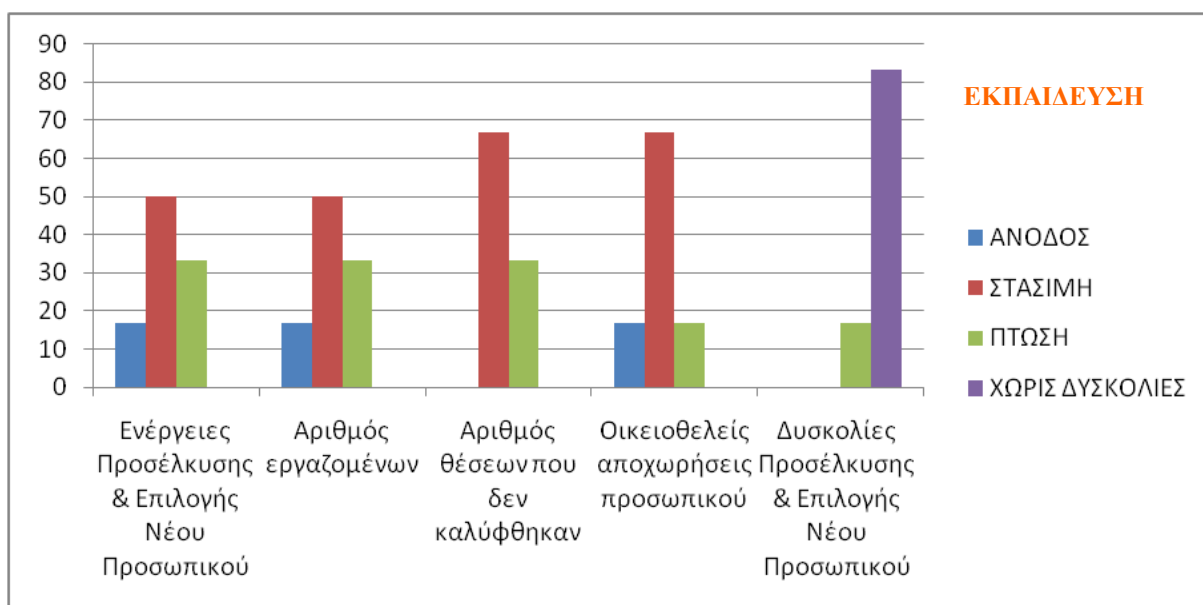
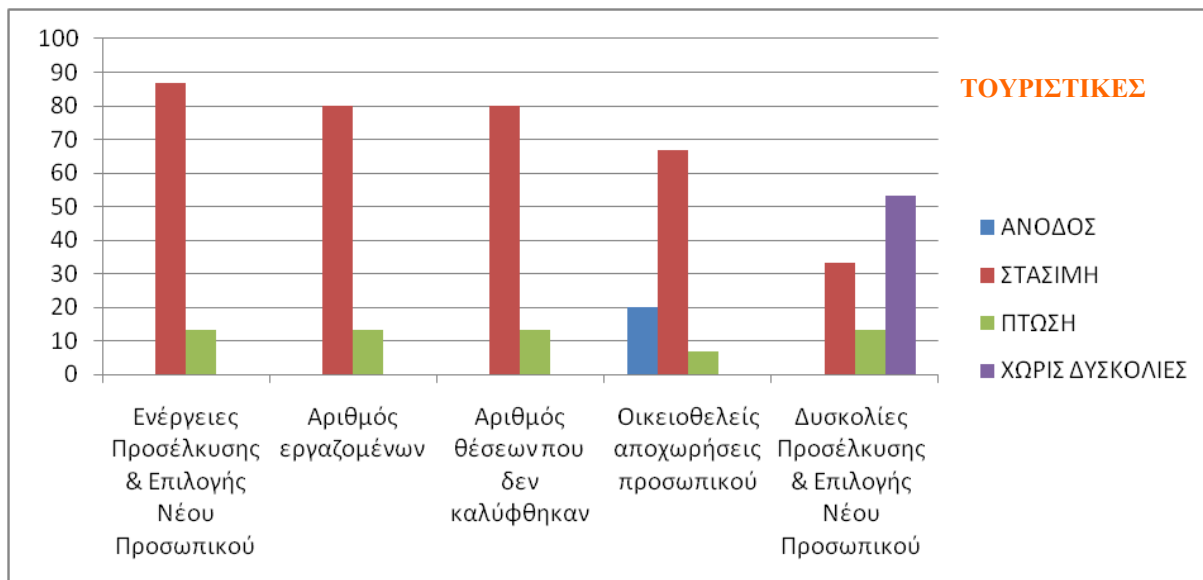


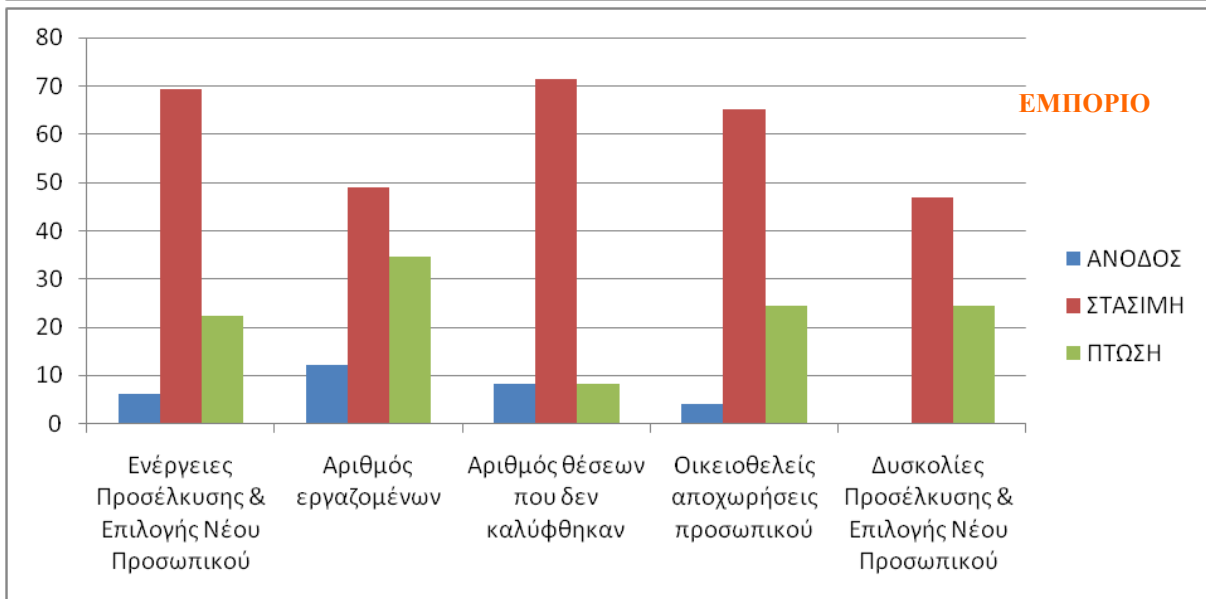
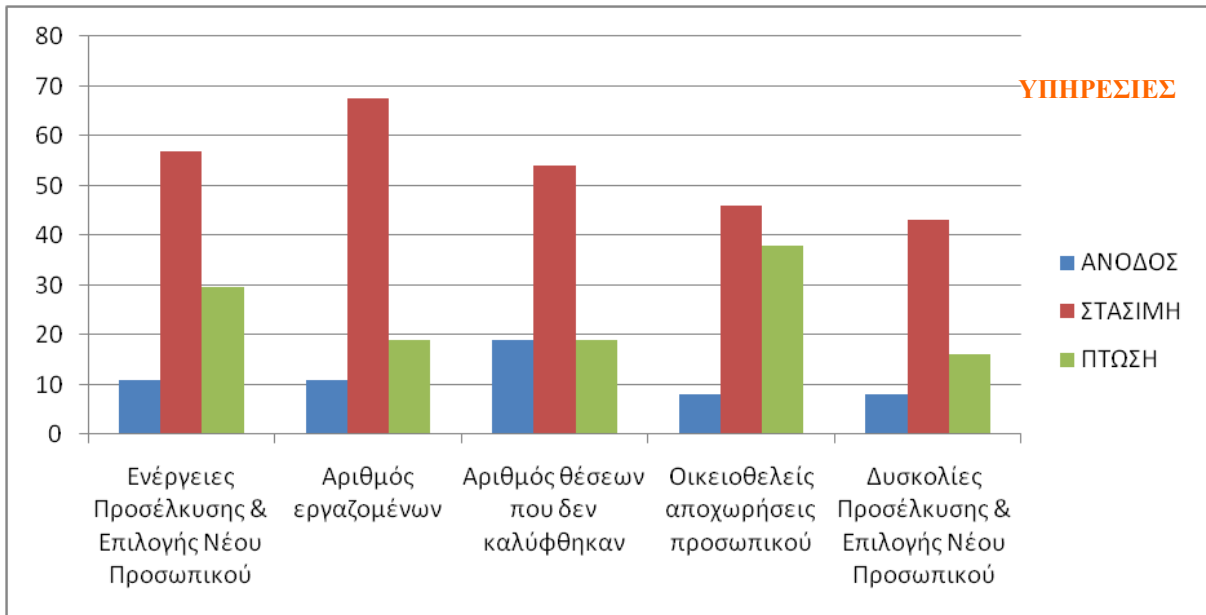
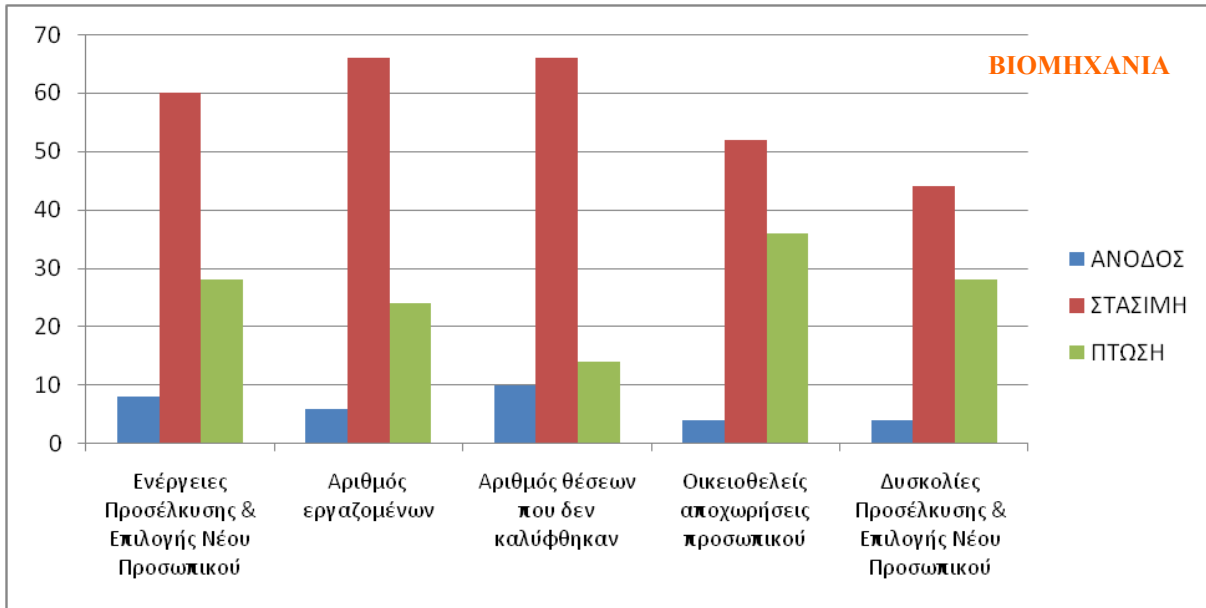


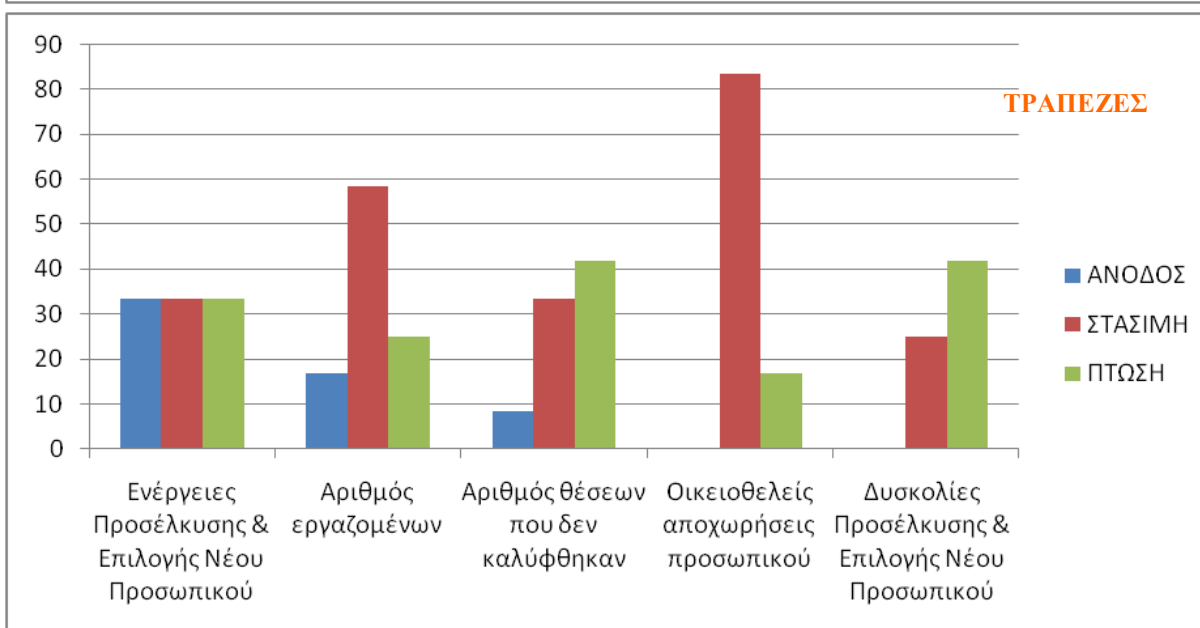
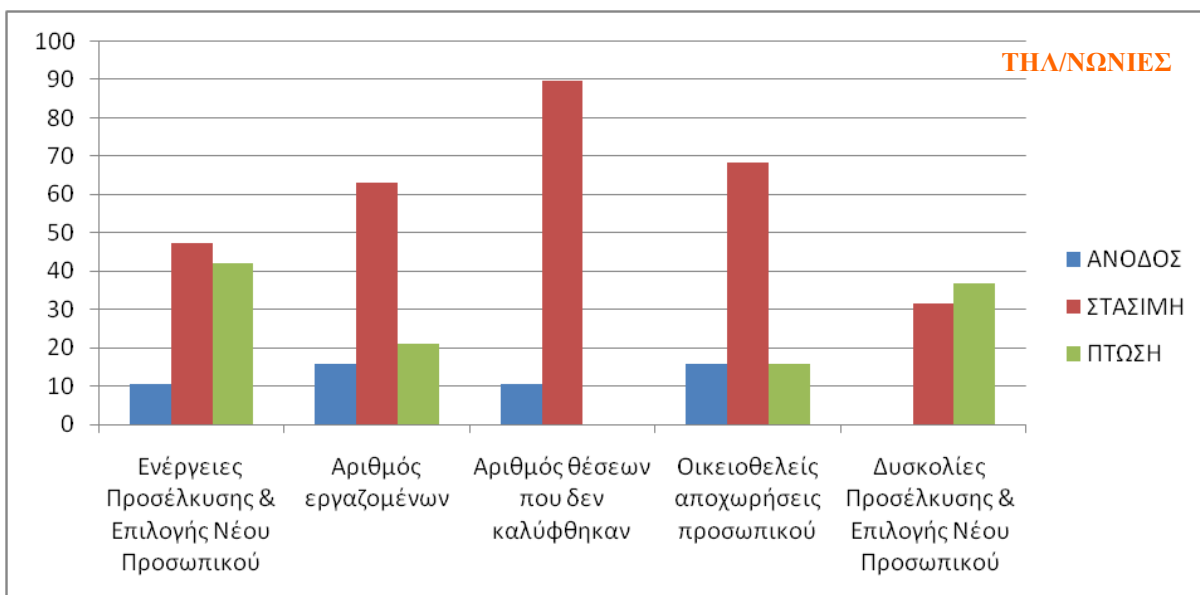
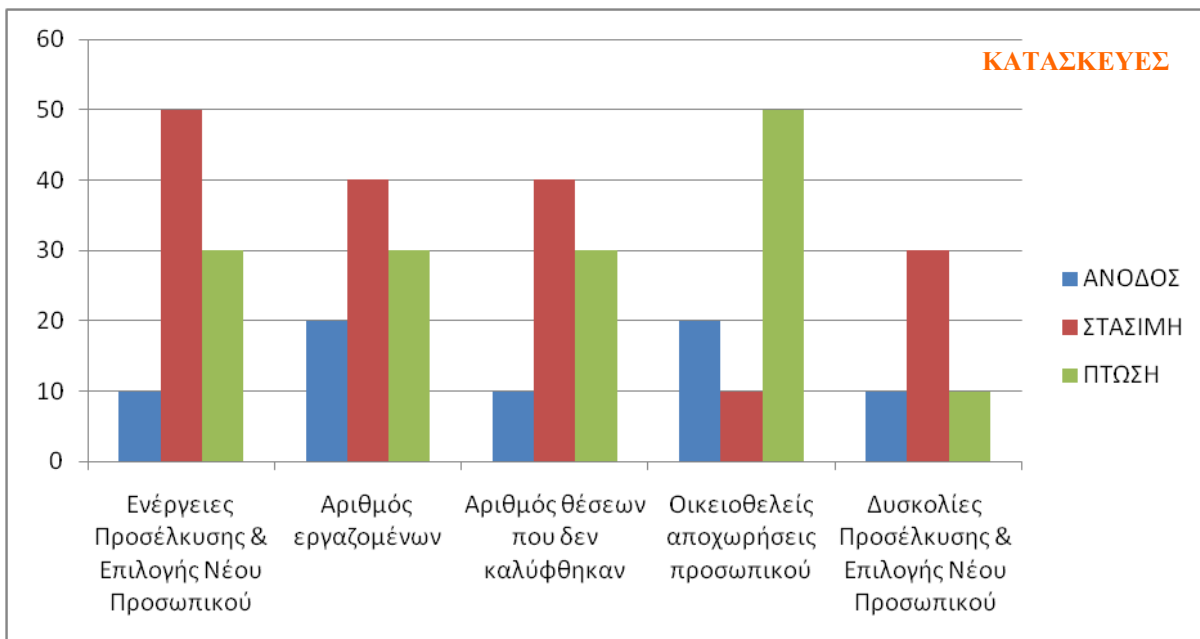


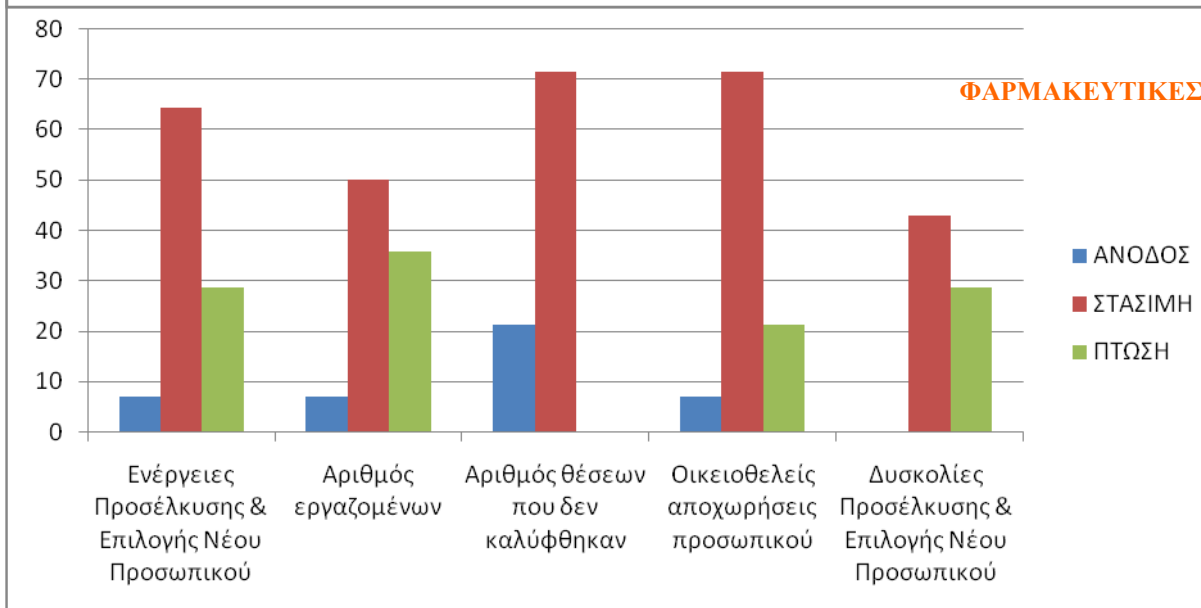
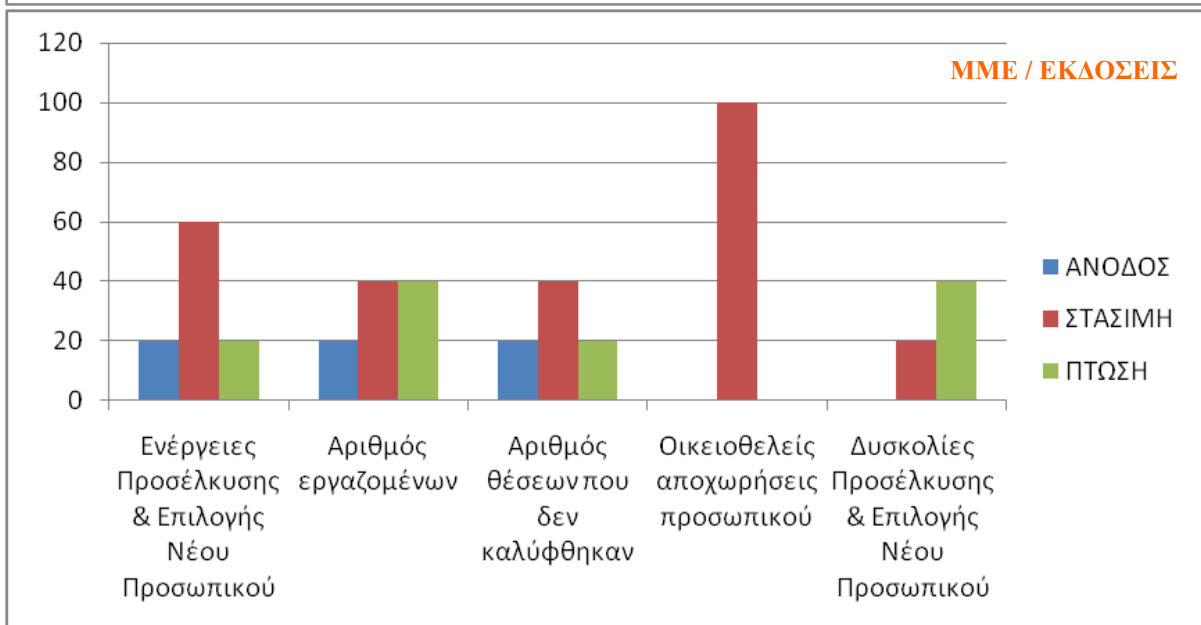
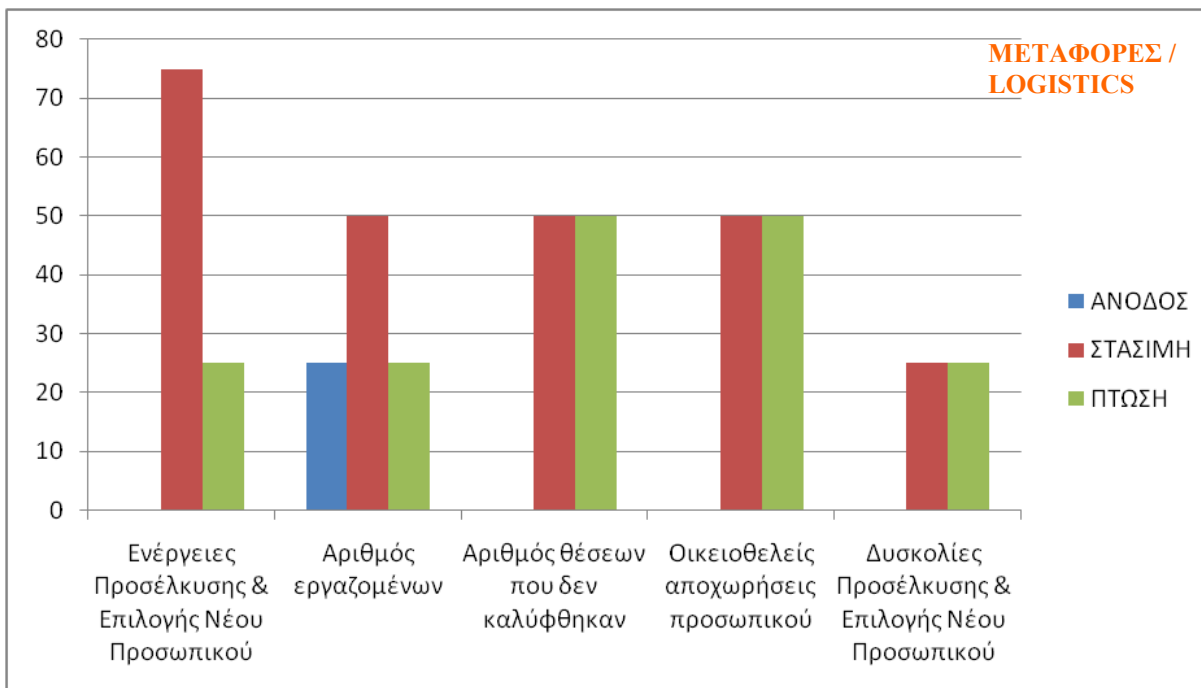


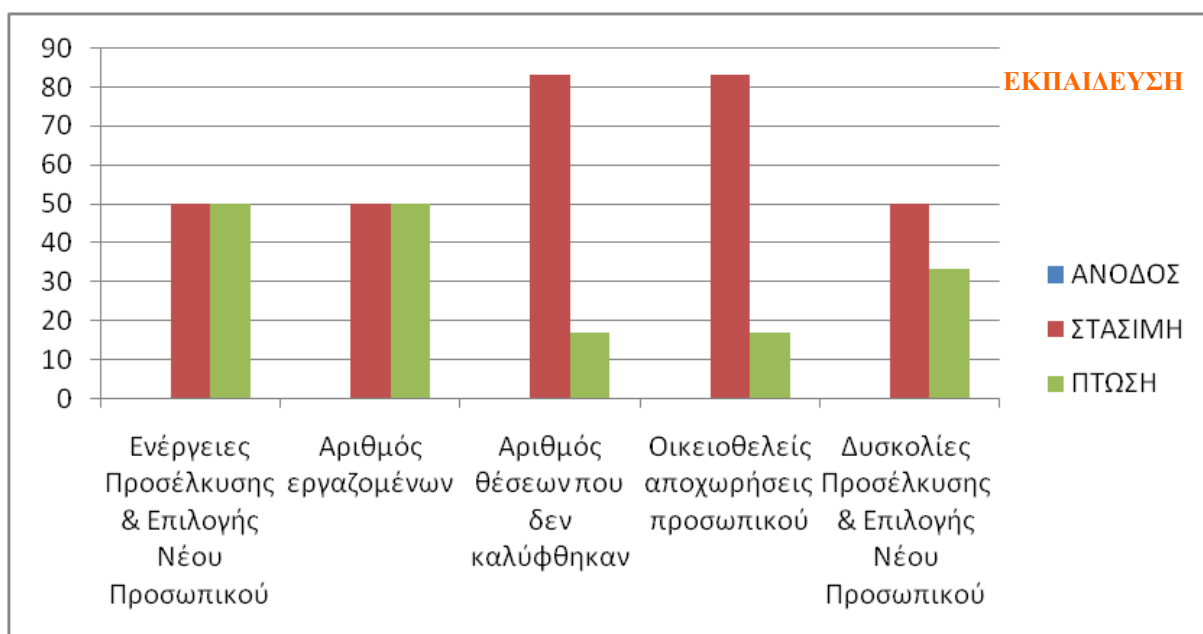
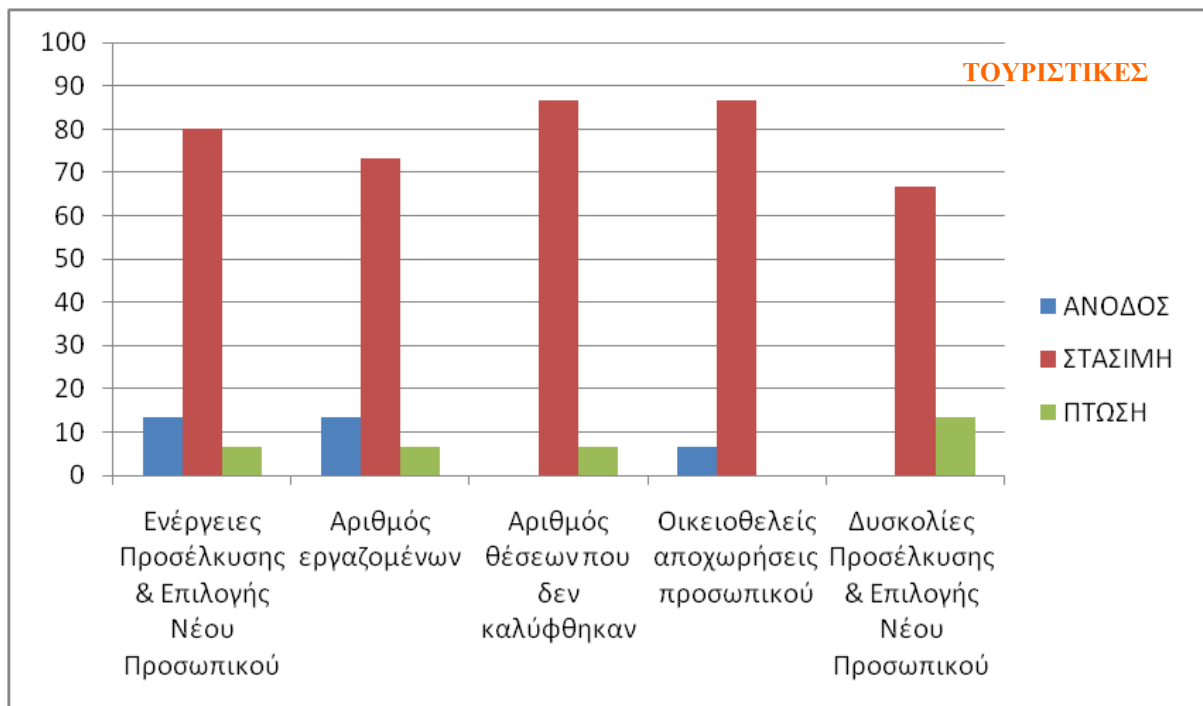




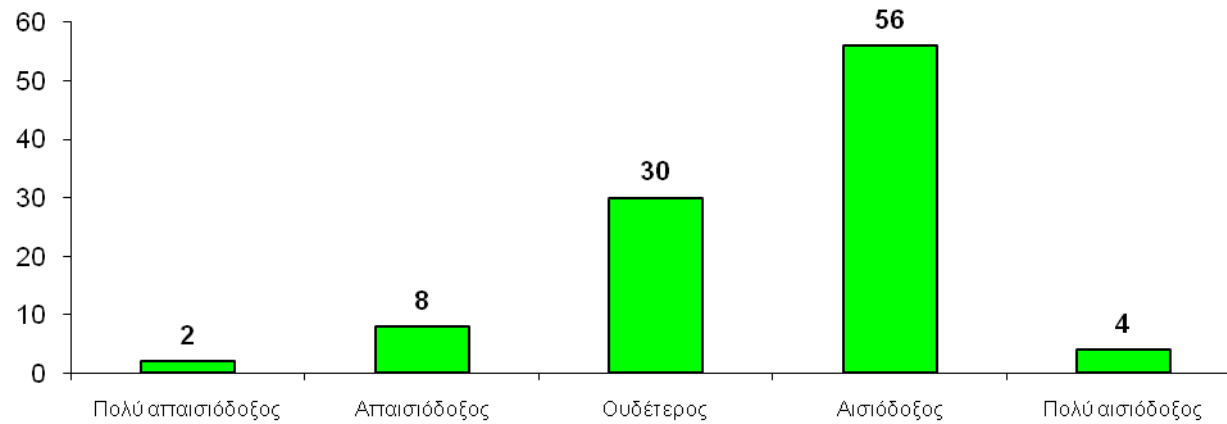
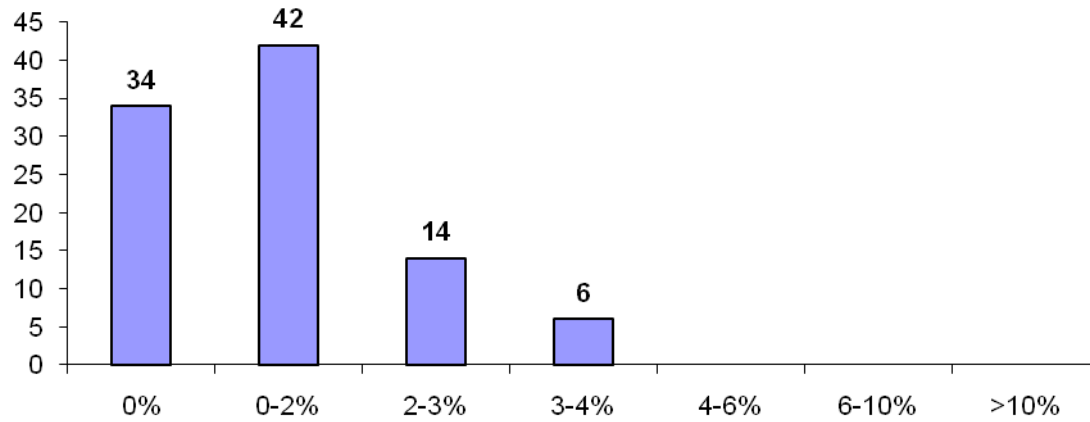




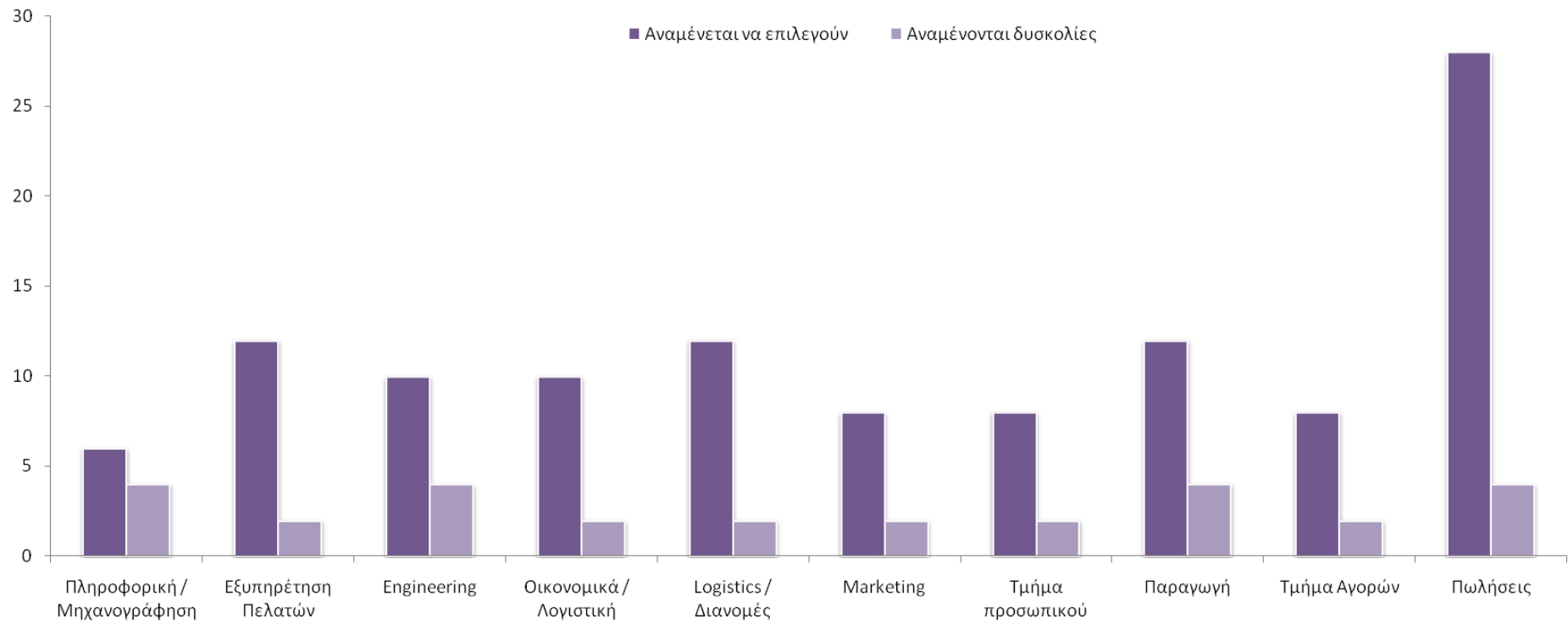




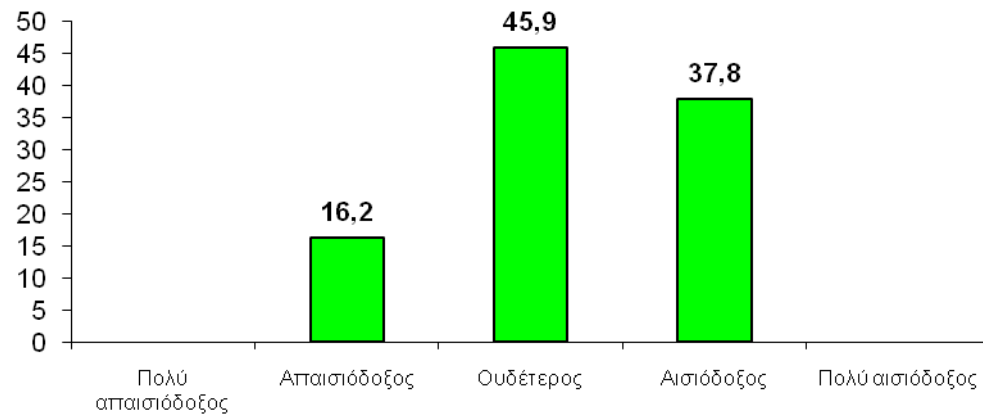
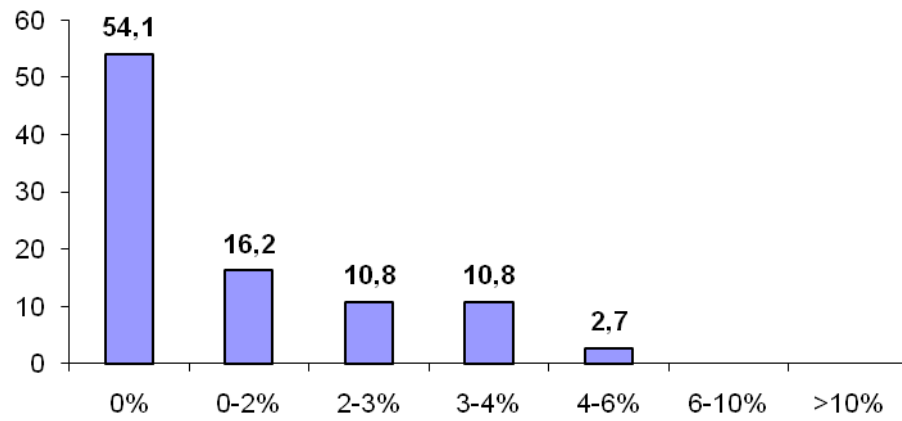
Αυξήσεις Μισθών - Επίπεδο Αισιοδοξίας - Τομείς Απασχόλησης (ανά κλάδο)



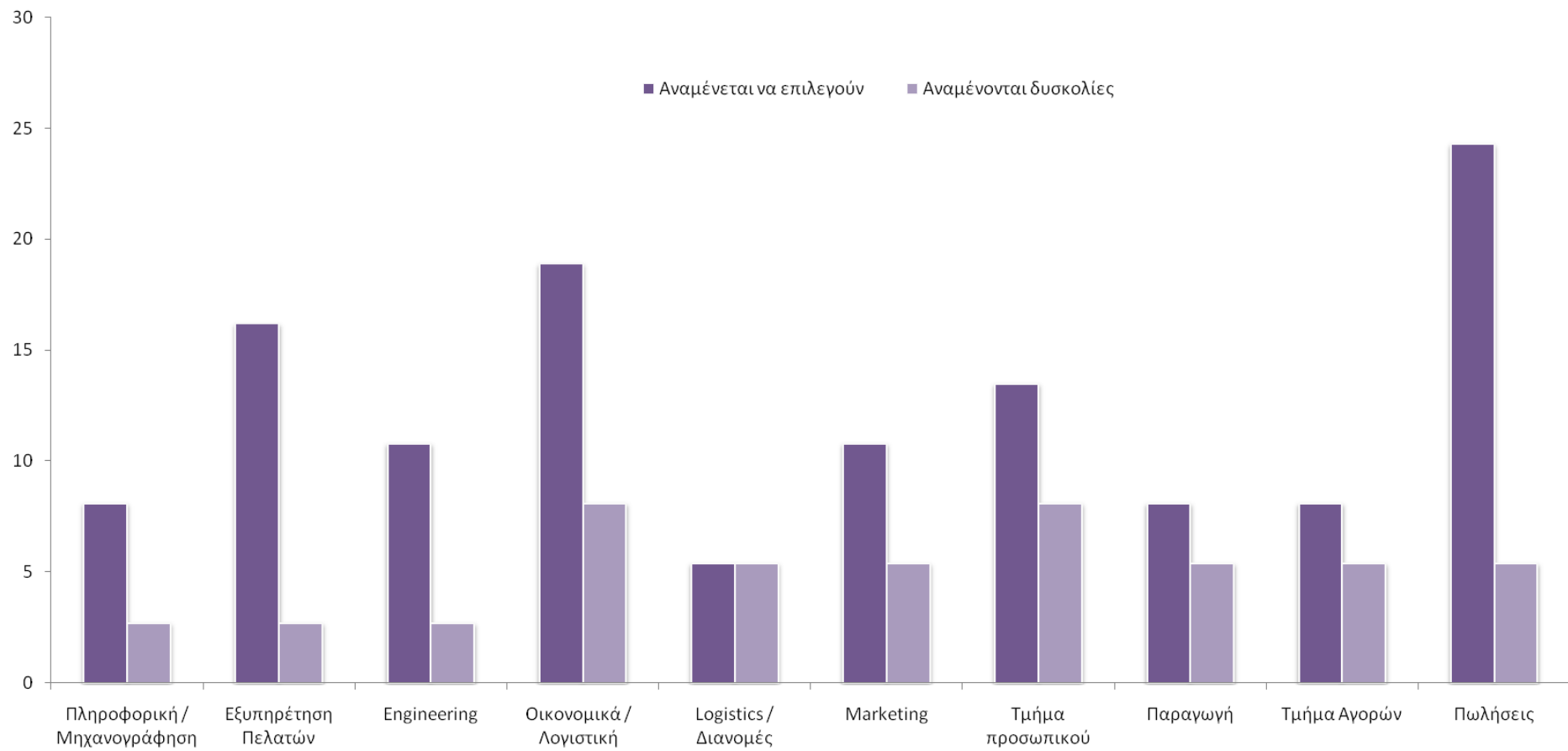
Βιομηχανία



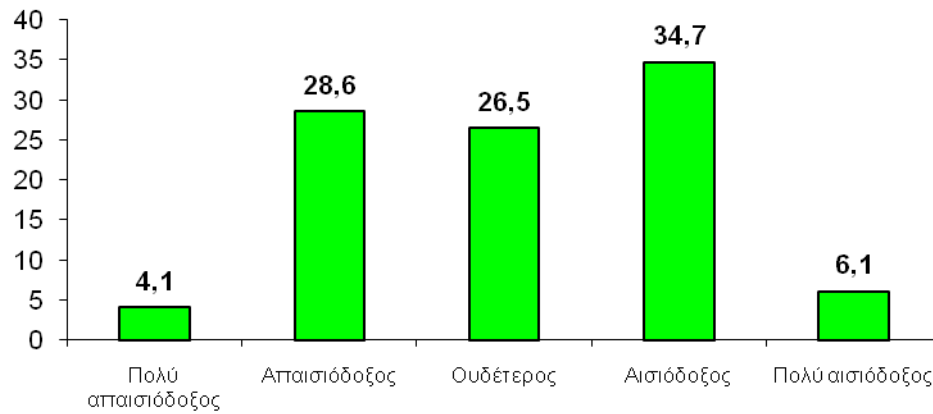
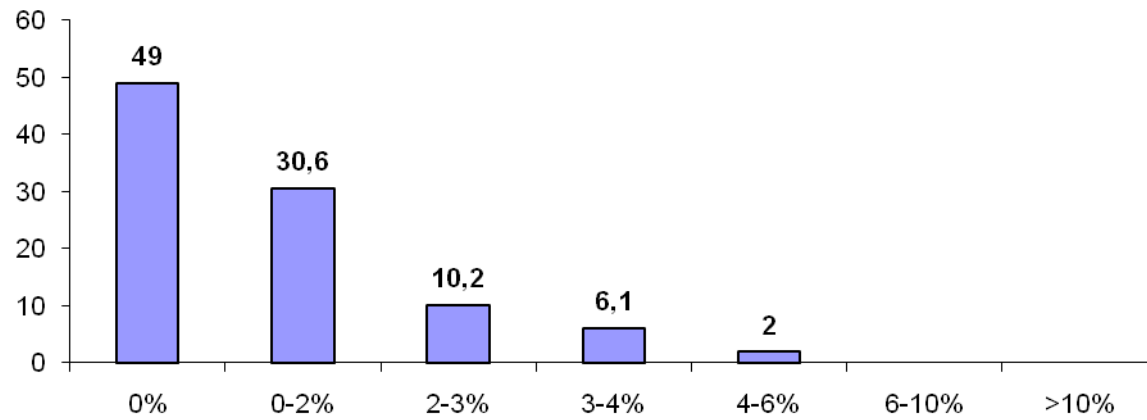
Βιομηχανία



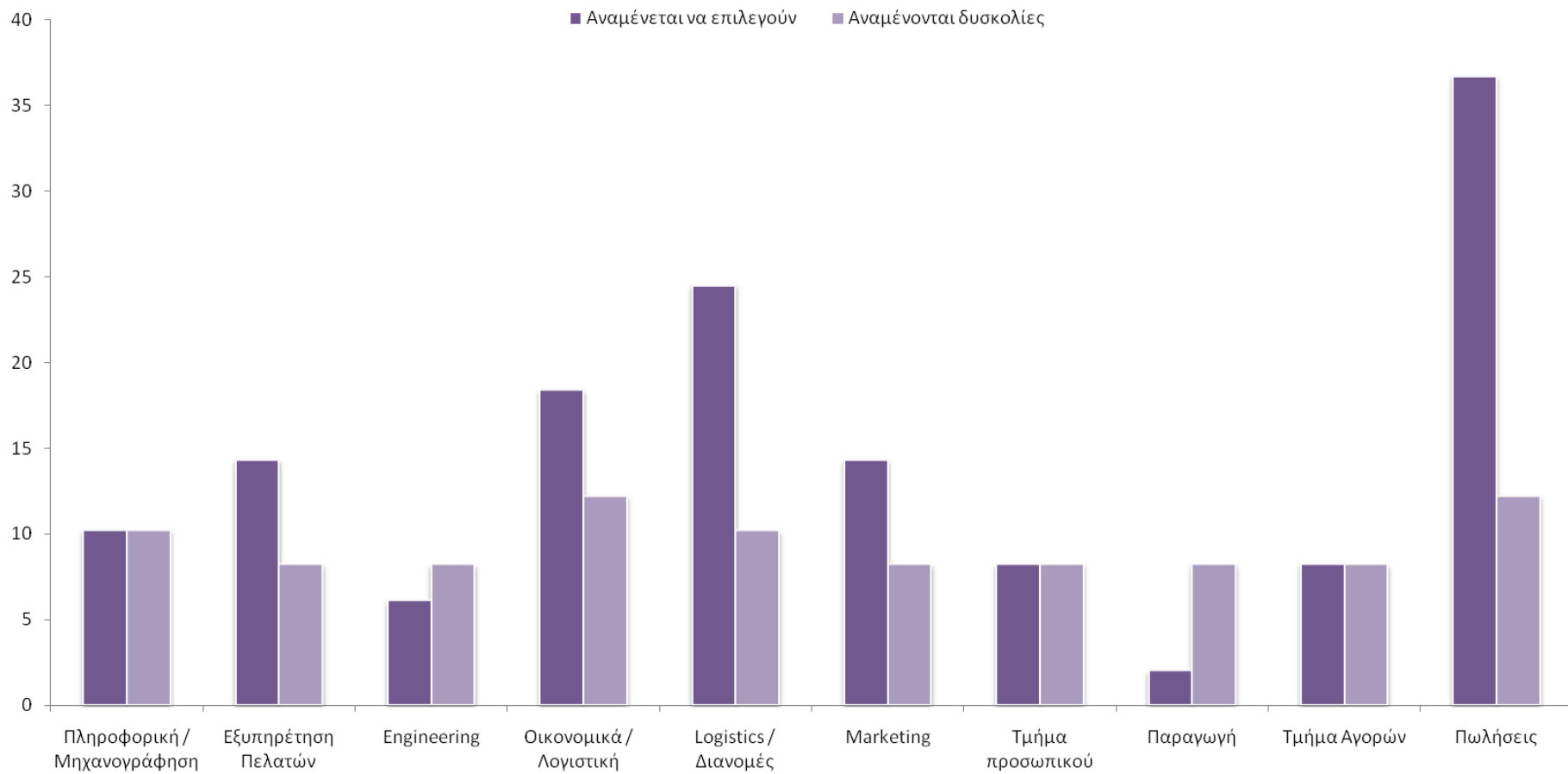
Υπηρεσίες



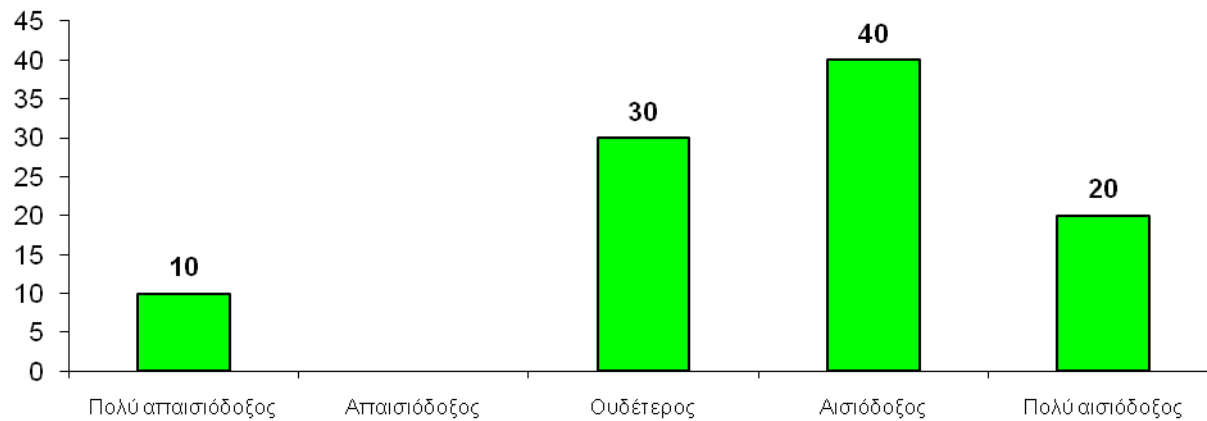
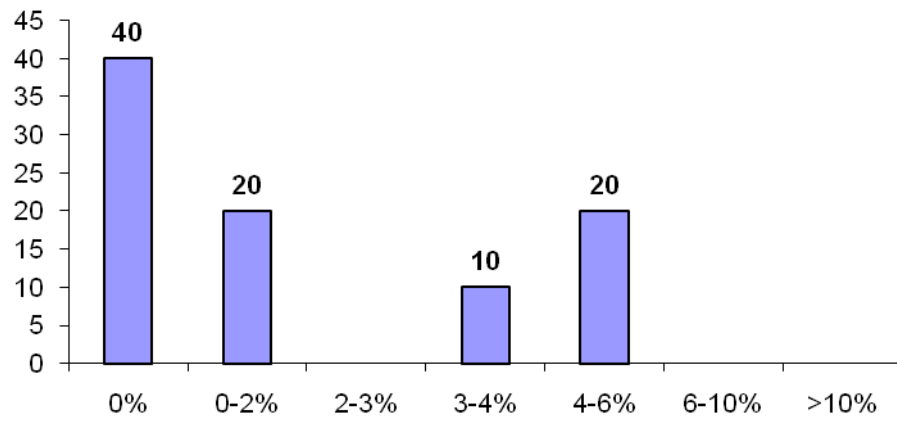
Υπηρεσίες



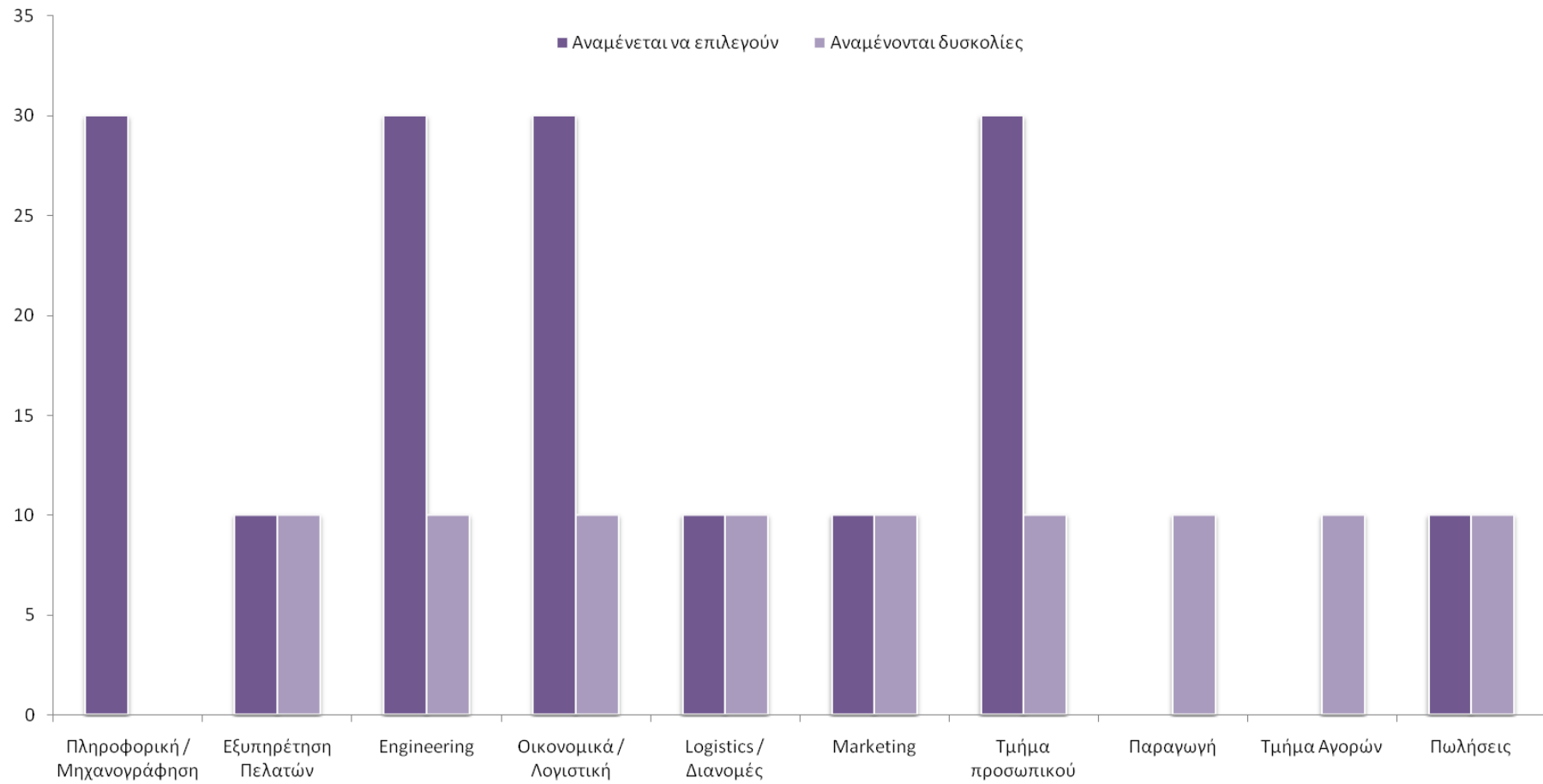
Εμπόριο



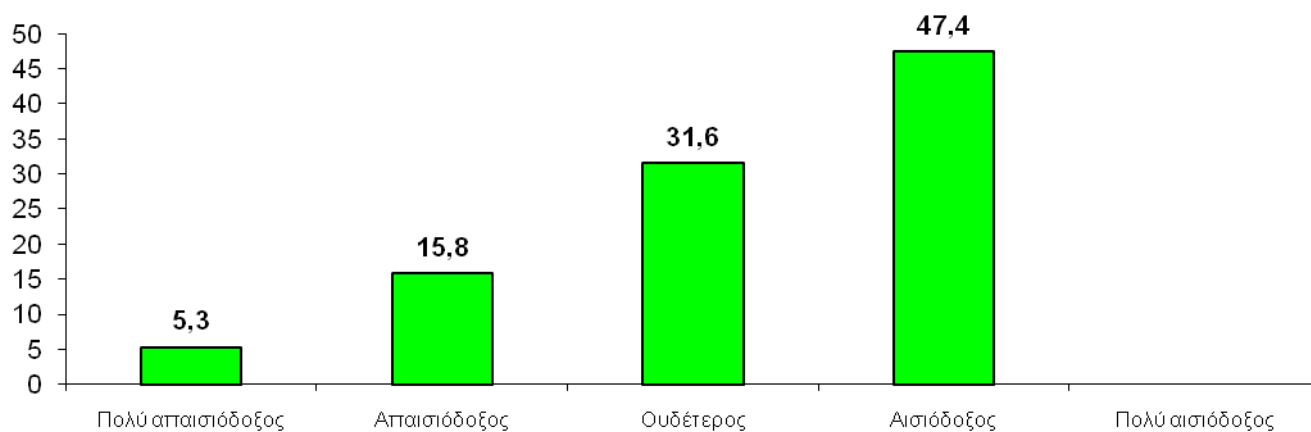
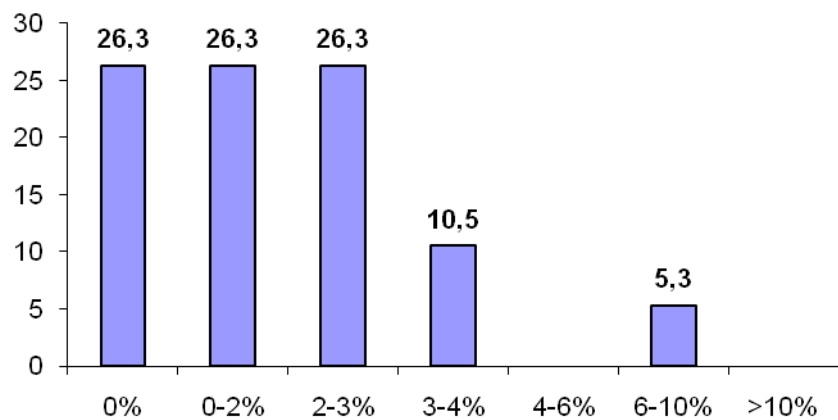
Εμπόριο



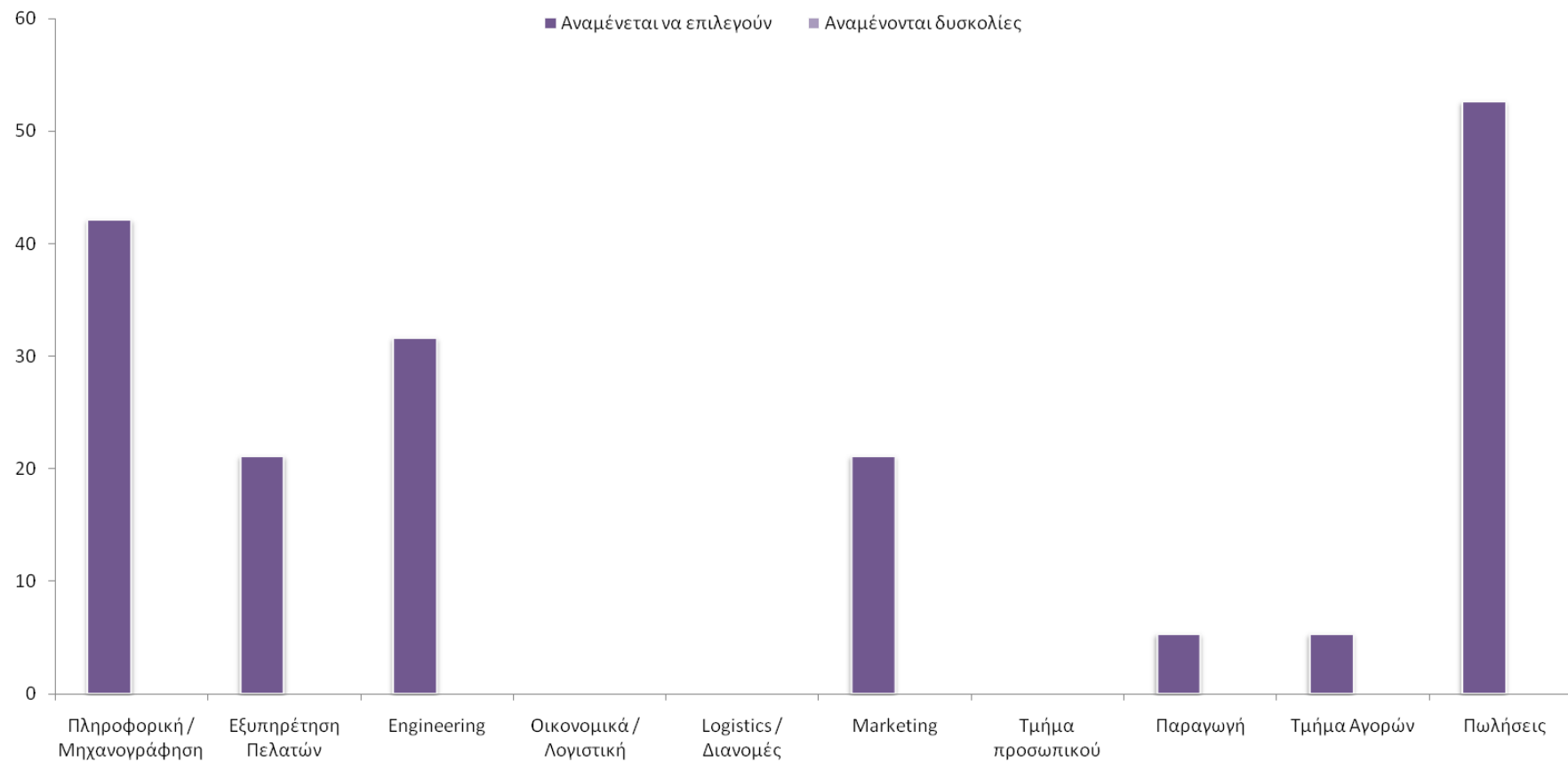
Κατασκευές



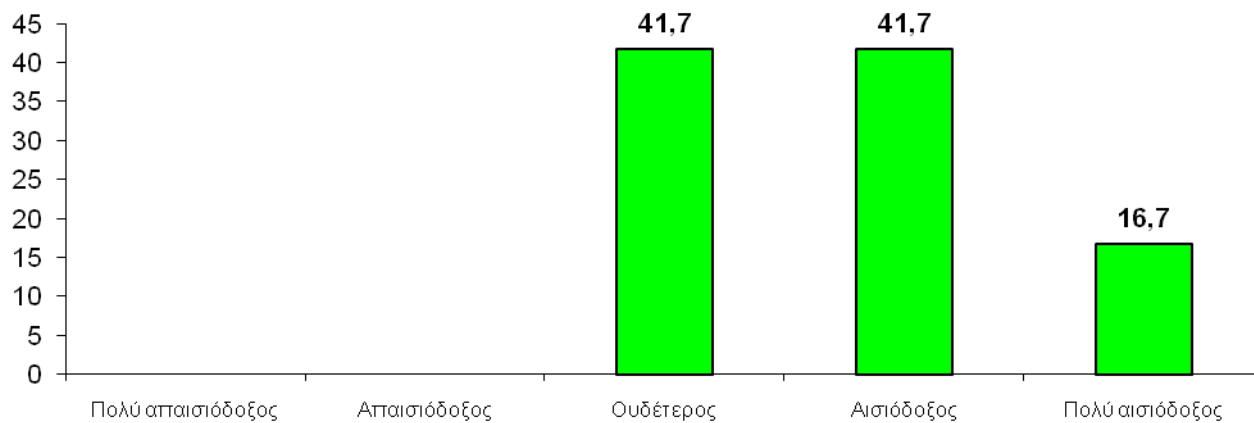
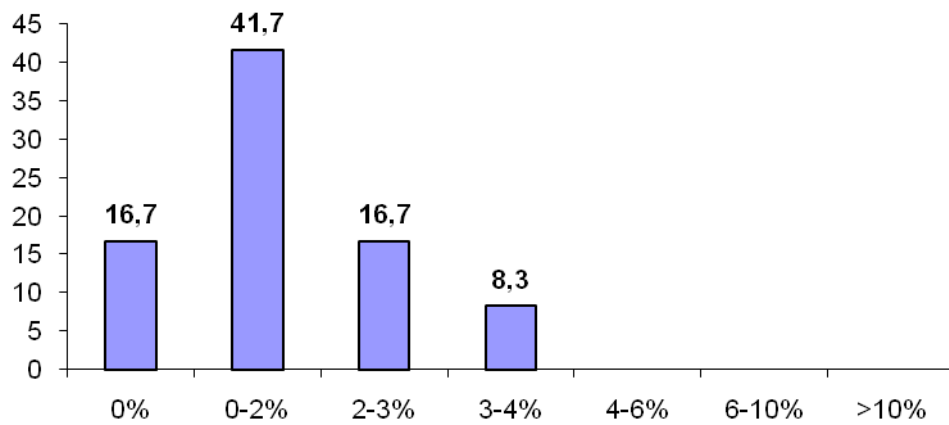
Κατασκευές



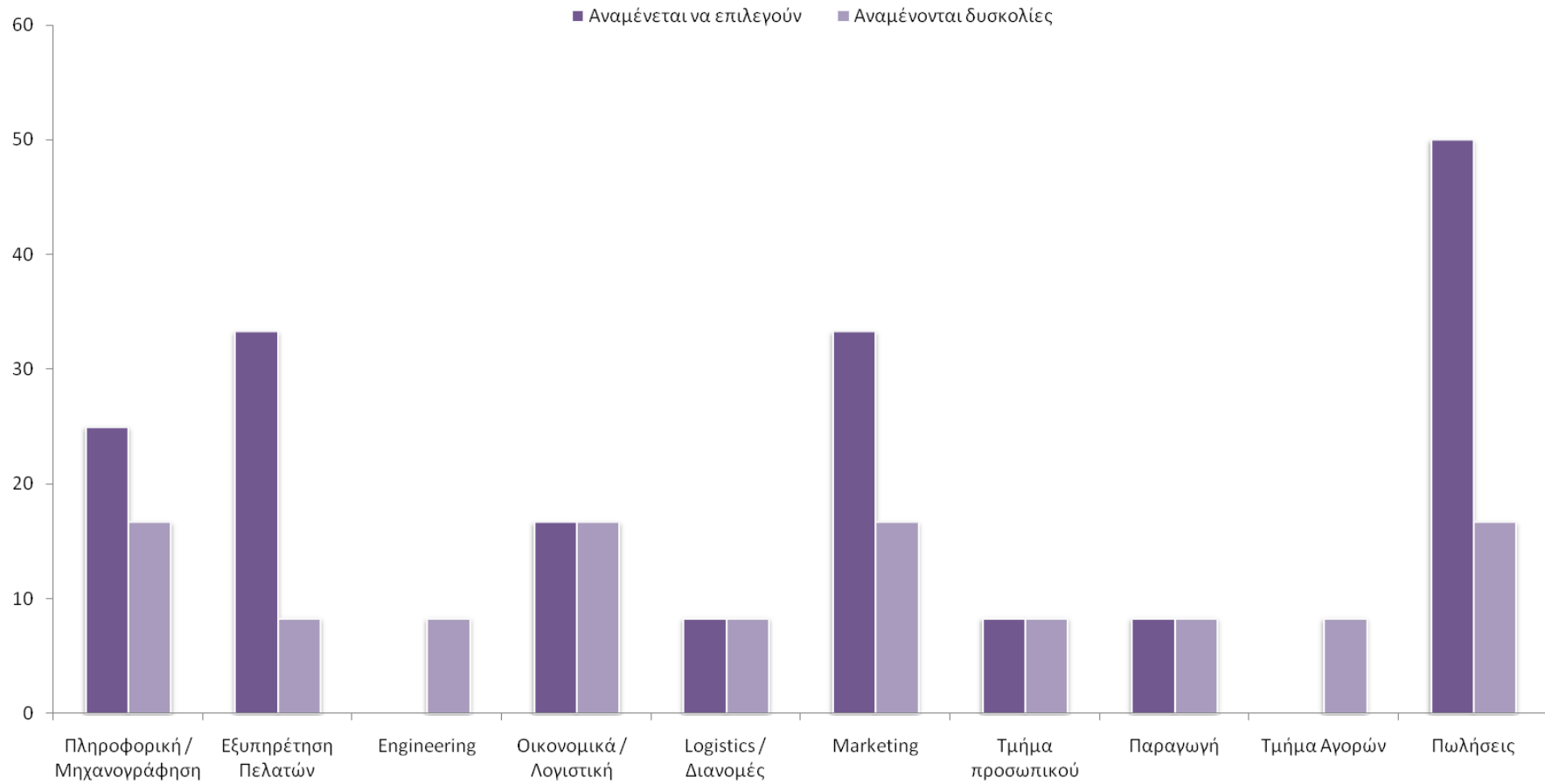
Τηλεπικοινωνίες / Πληροφορική



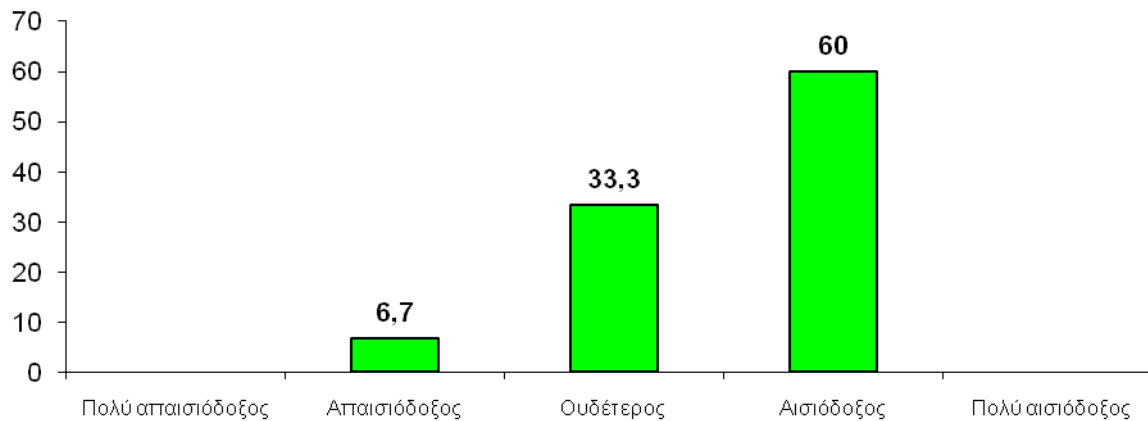
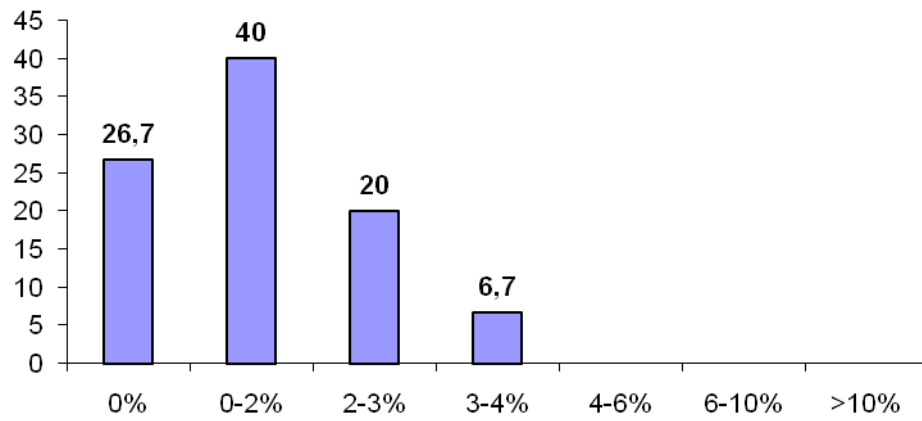
Τηλεπικοινωνίες / Πληροφορική



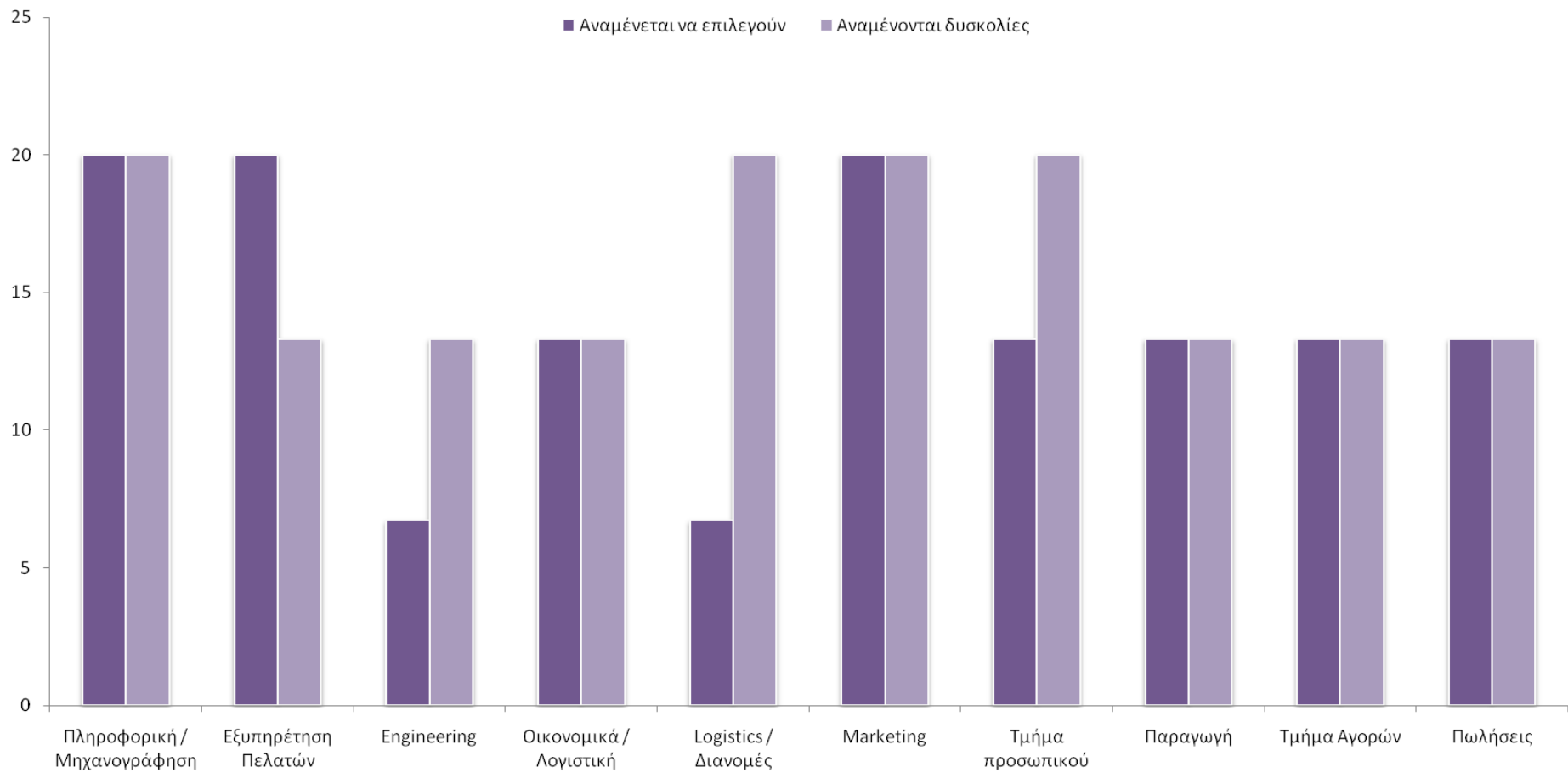
Τράπεζες



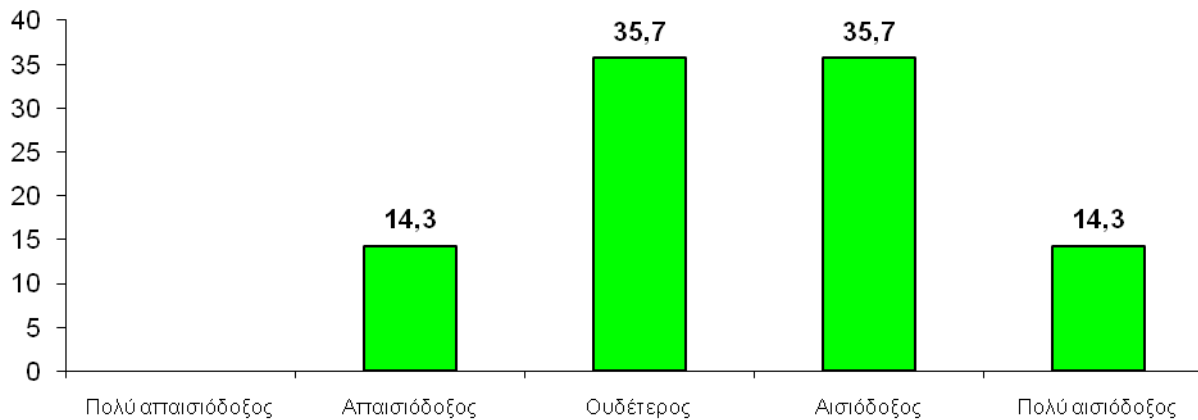
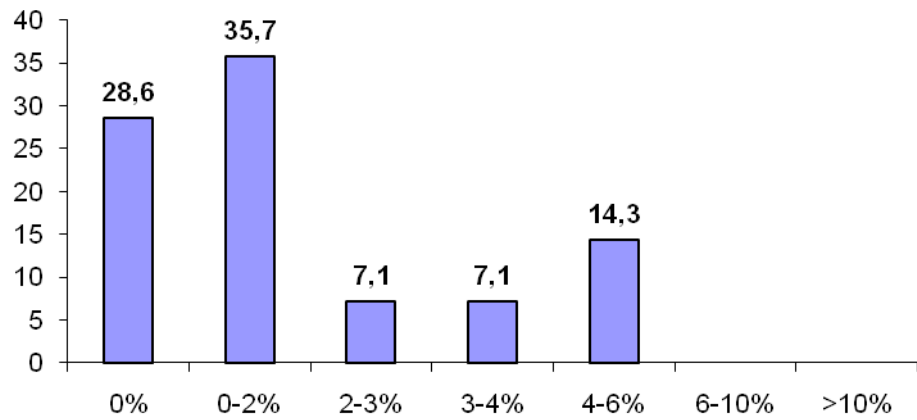
Τράπεζες



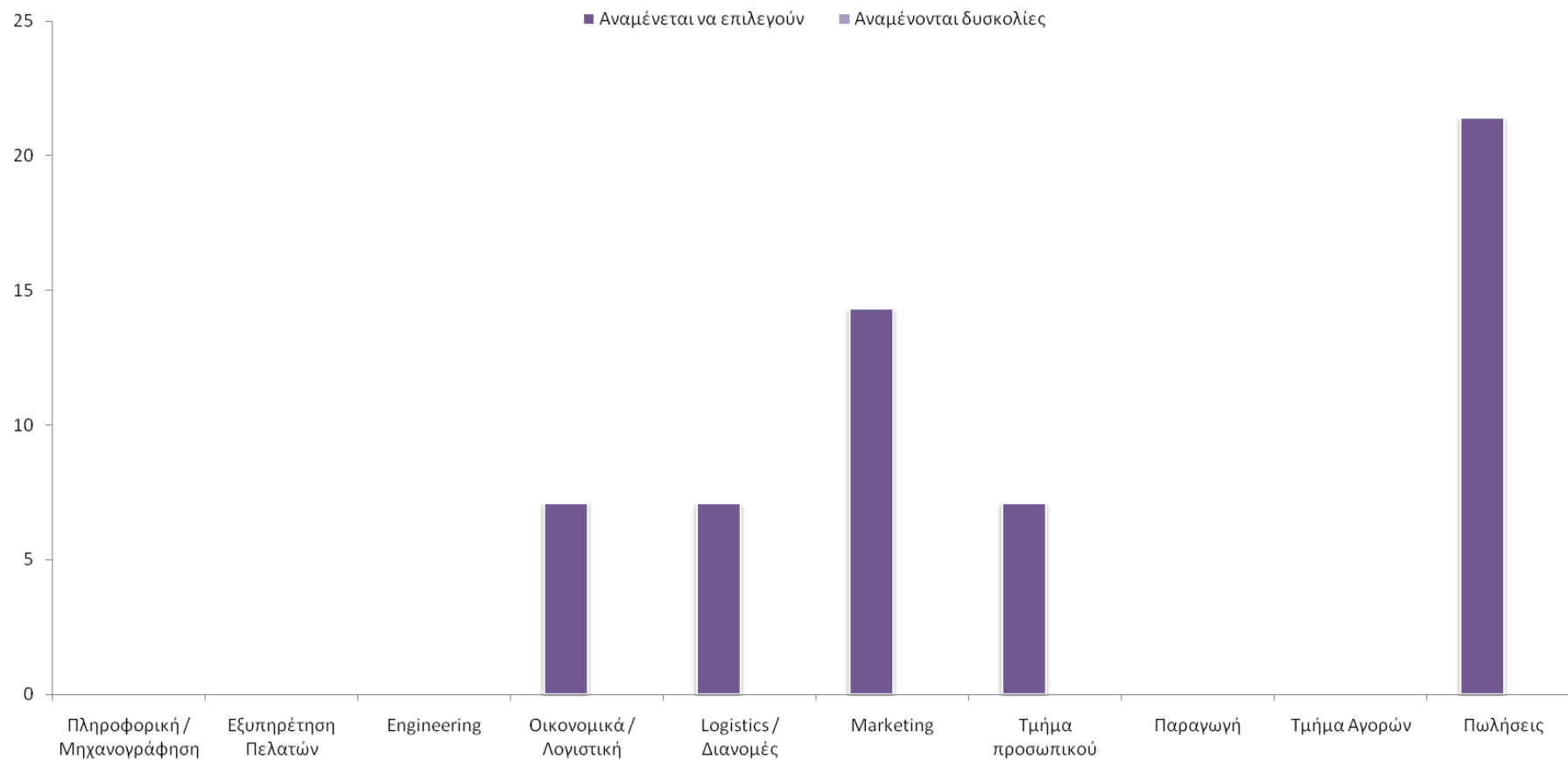
Τουριστικές



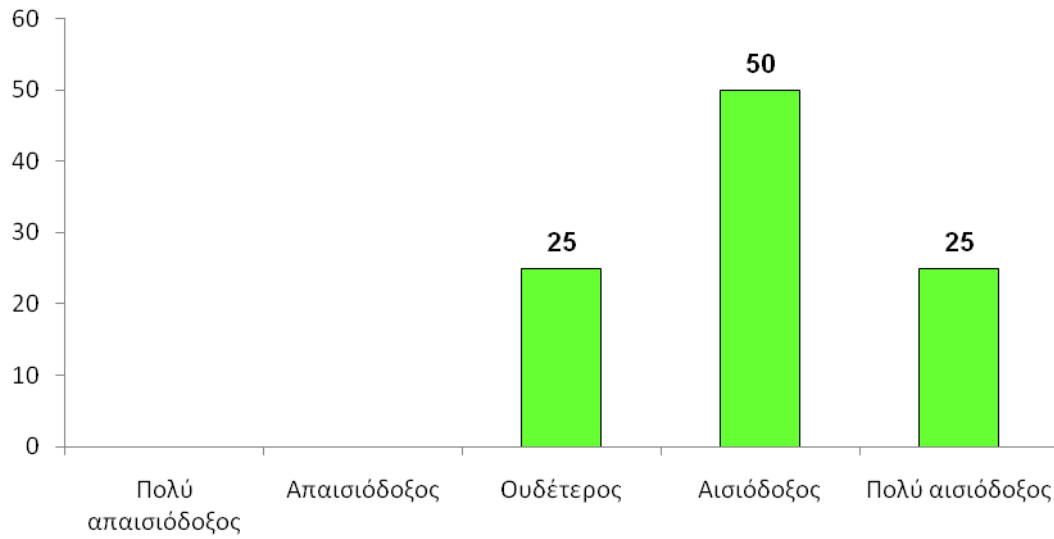
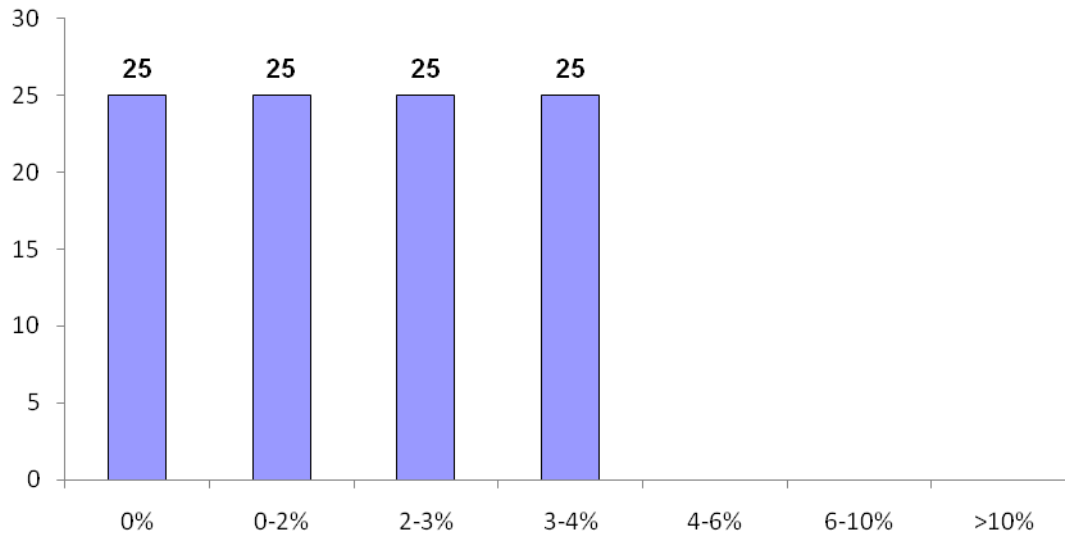
Τουριστικές



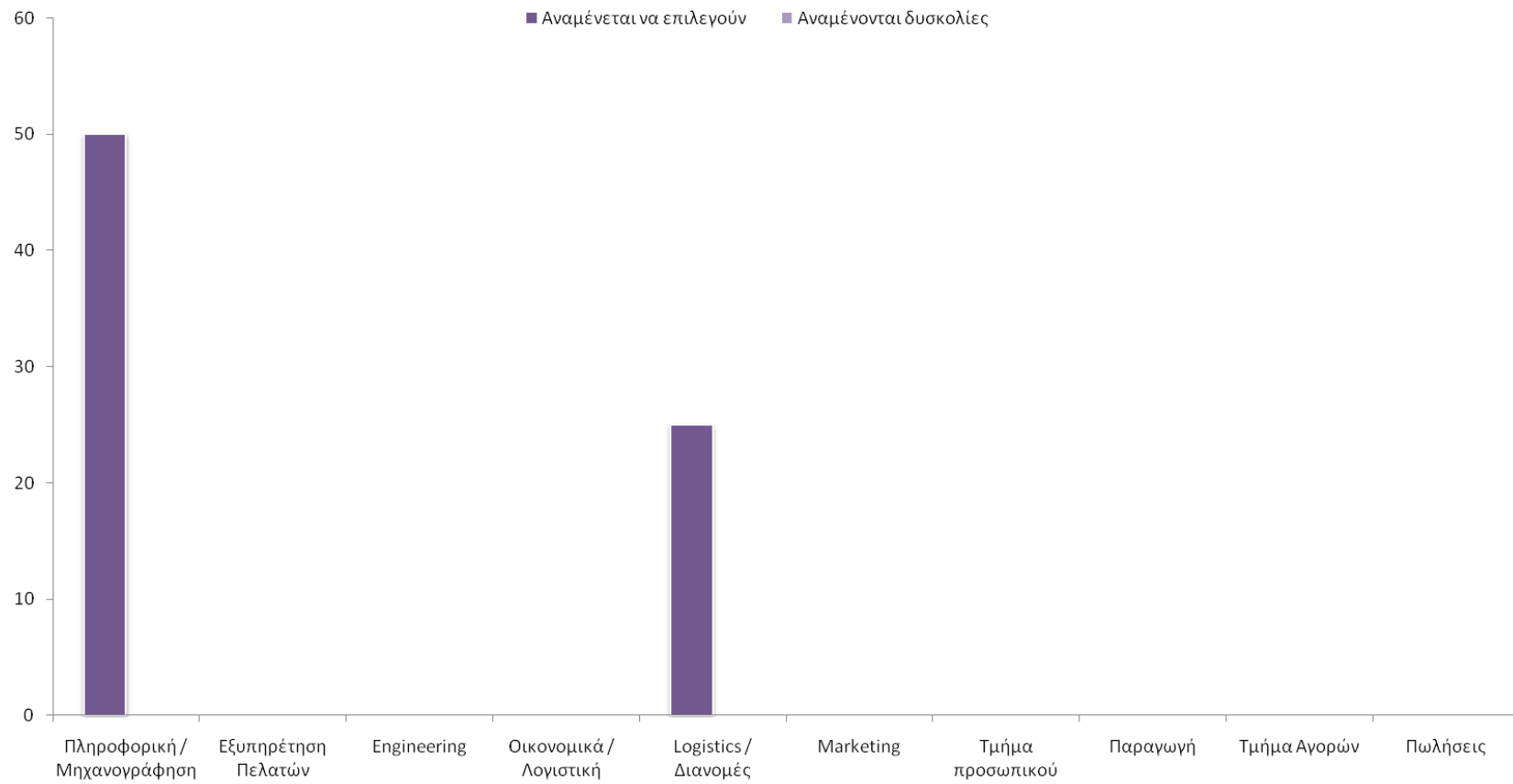
Φαρμακευτικές



Φαρμακευτικές



Μεταφορές/ Logistics

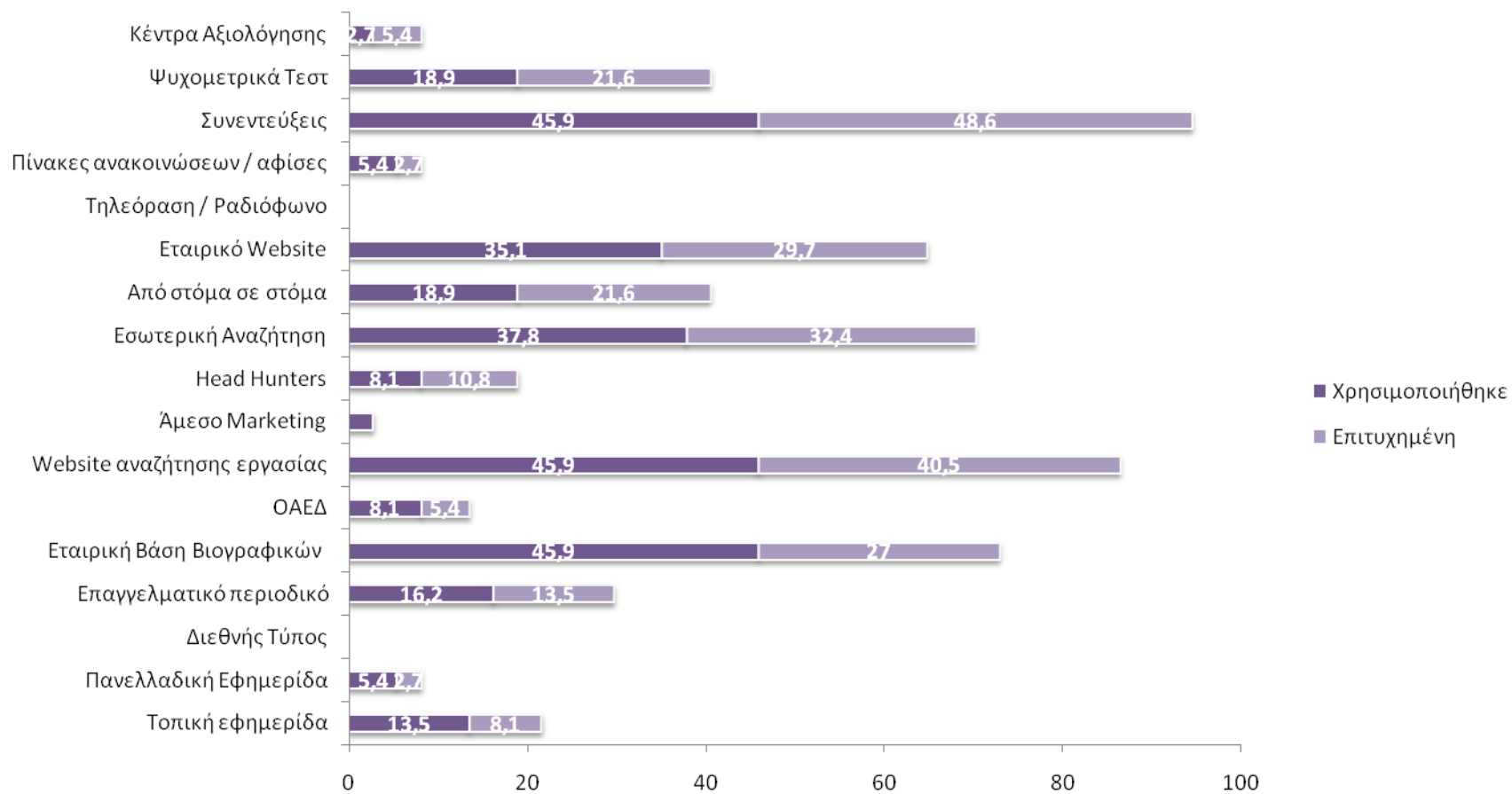


Μεταφορές / Logistics

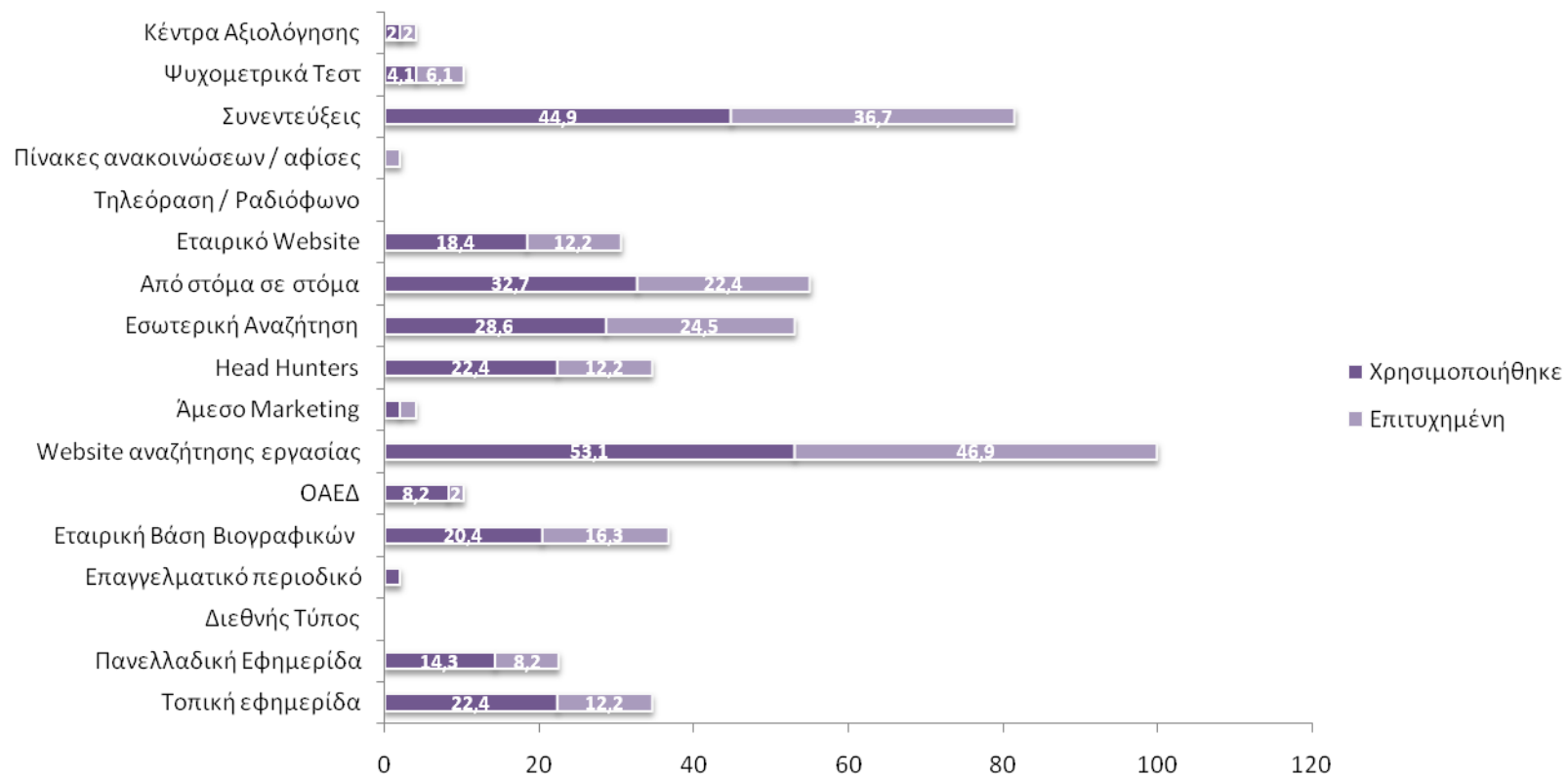
Μέθοδοι Προσέλκυσης & Επιλογής - Βαθμός Επιτυχίας (ανά κλάδο)



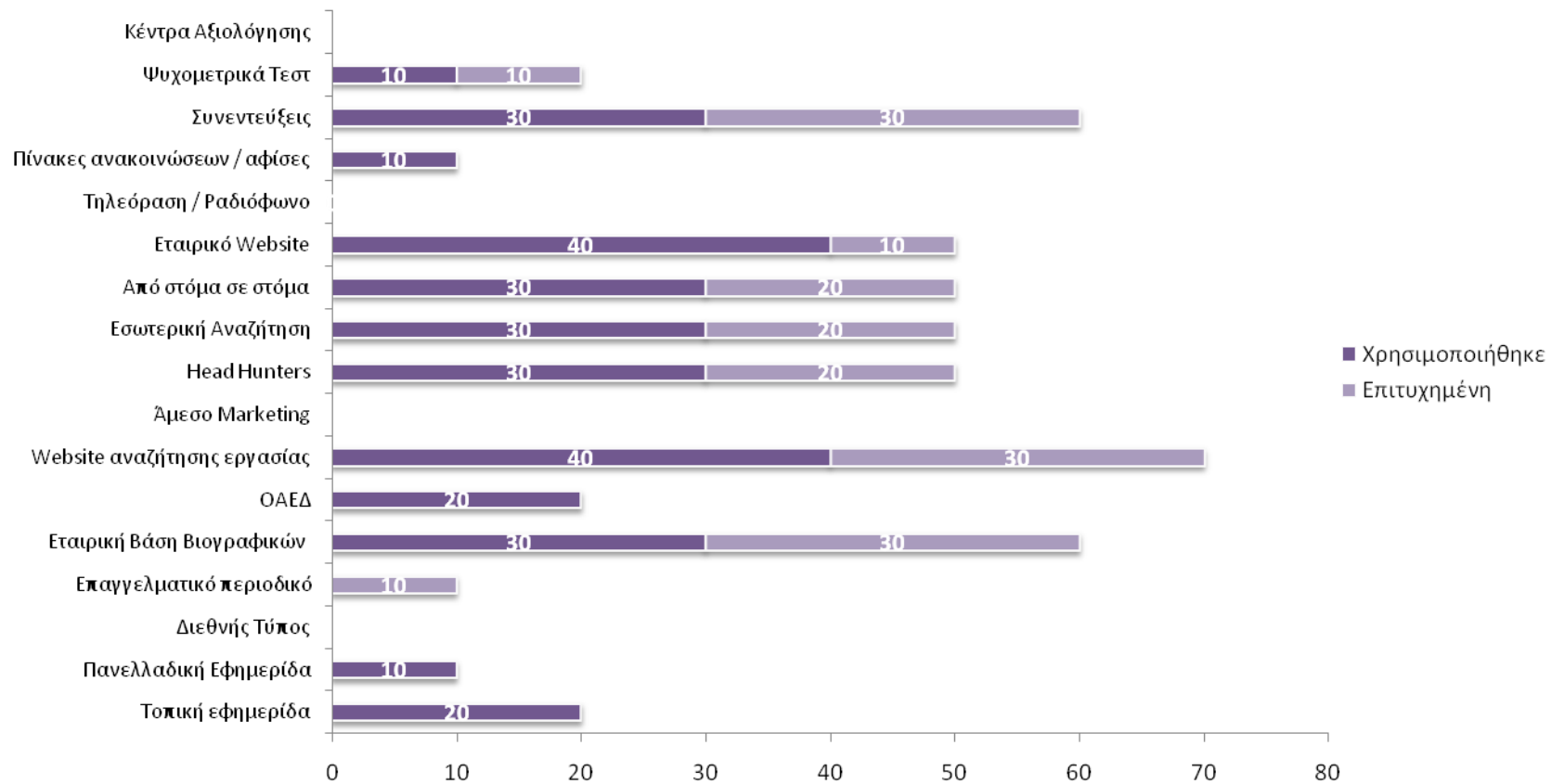
Βιομηχανία



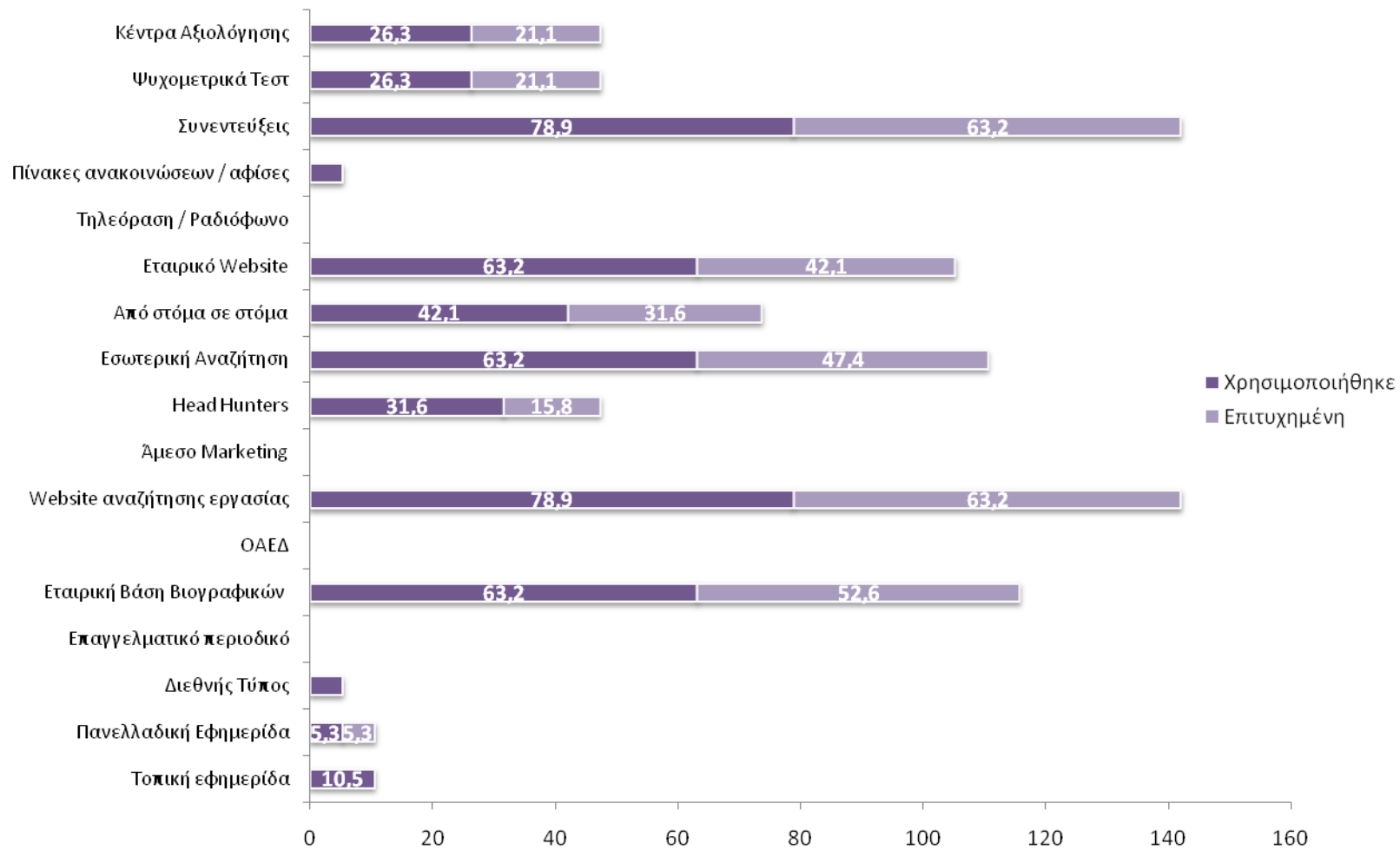
Υπηρεσίες



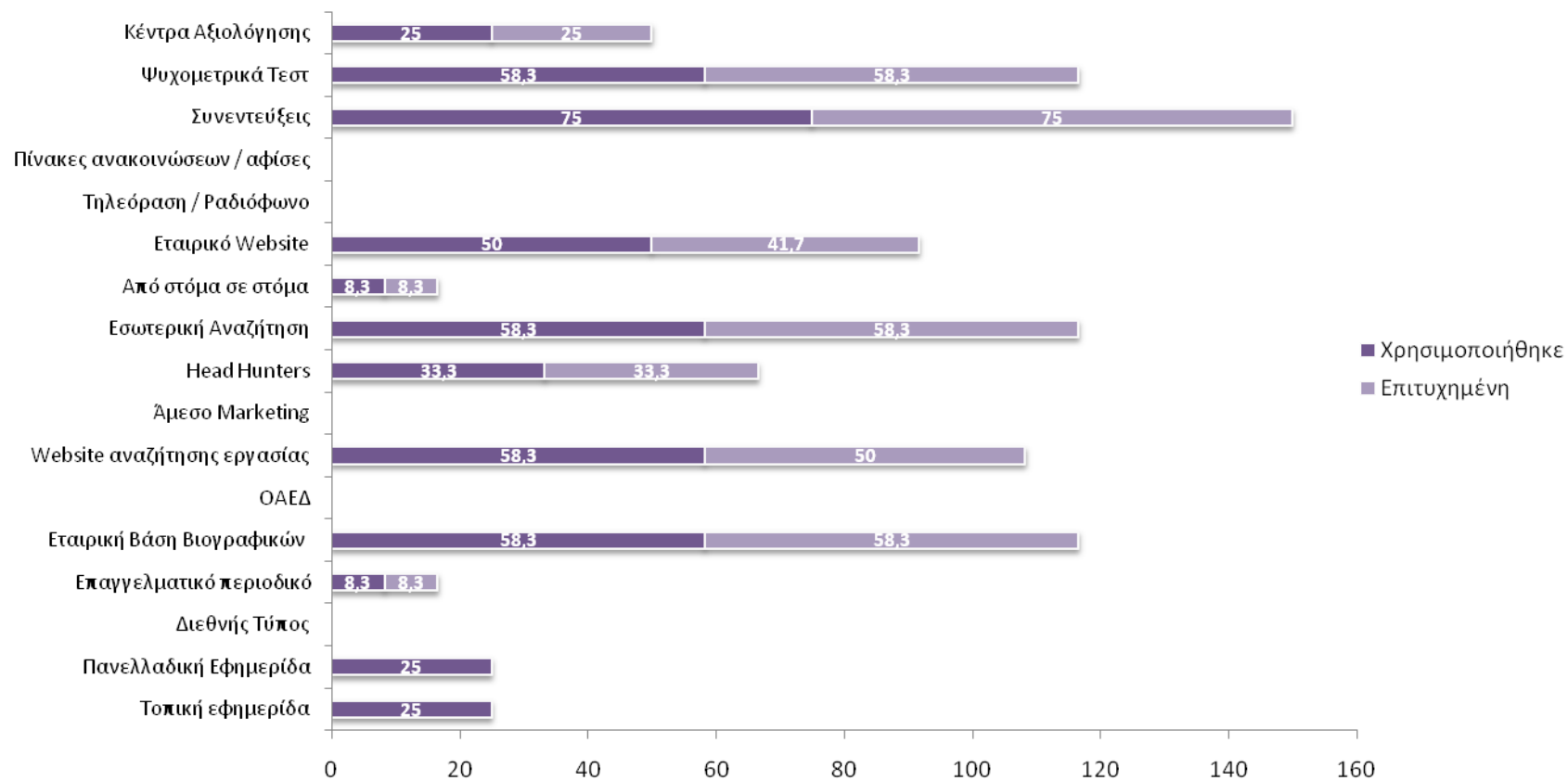
Εμπόριο



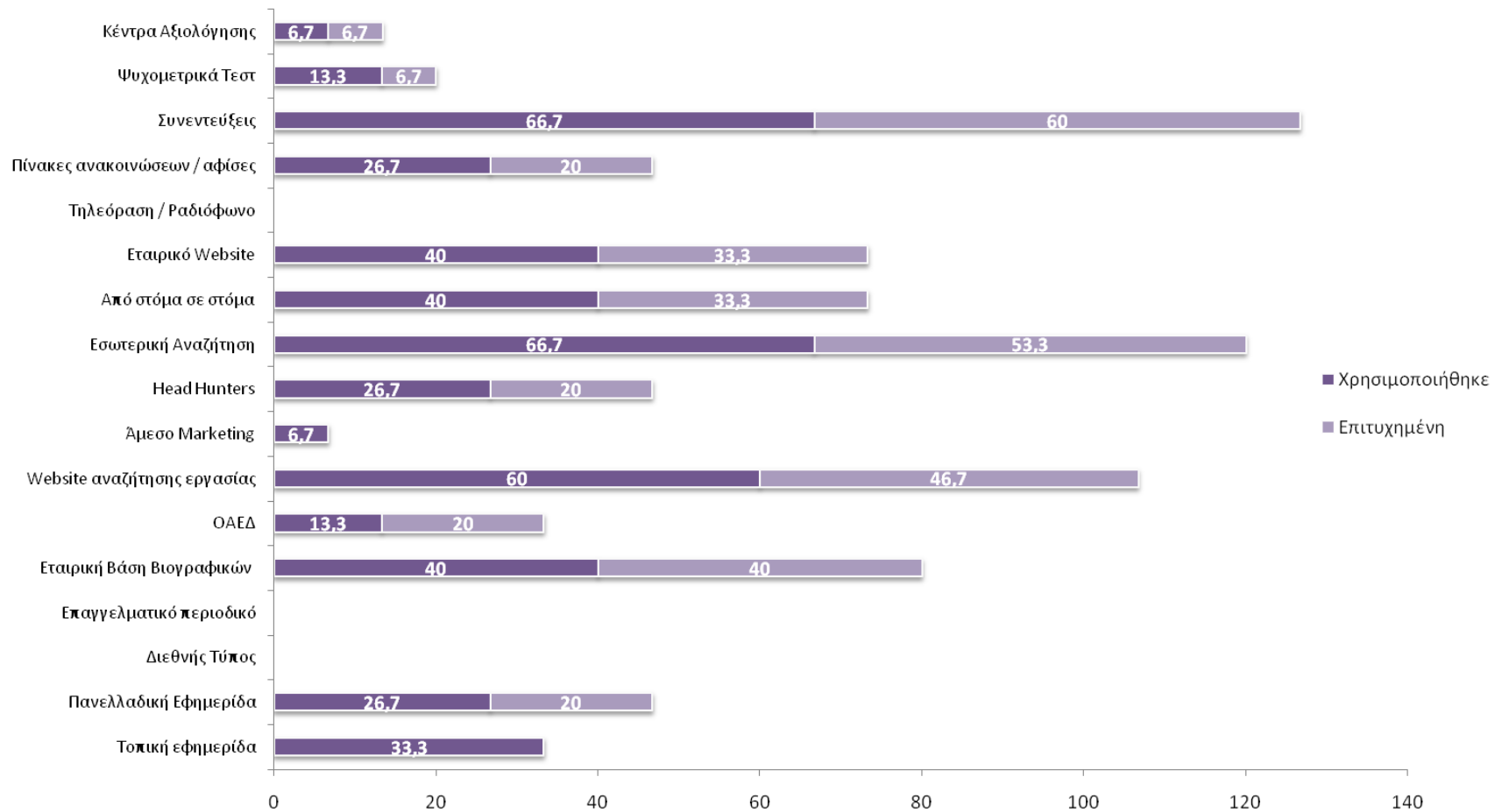
Κατασκευές



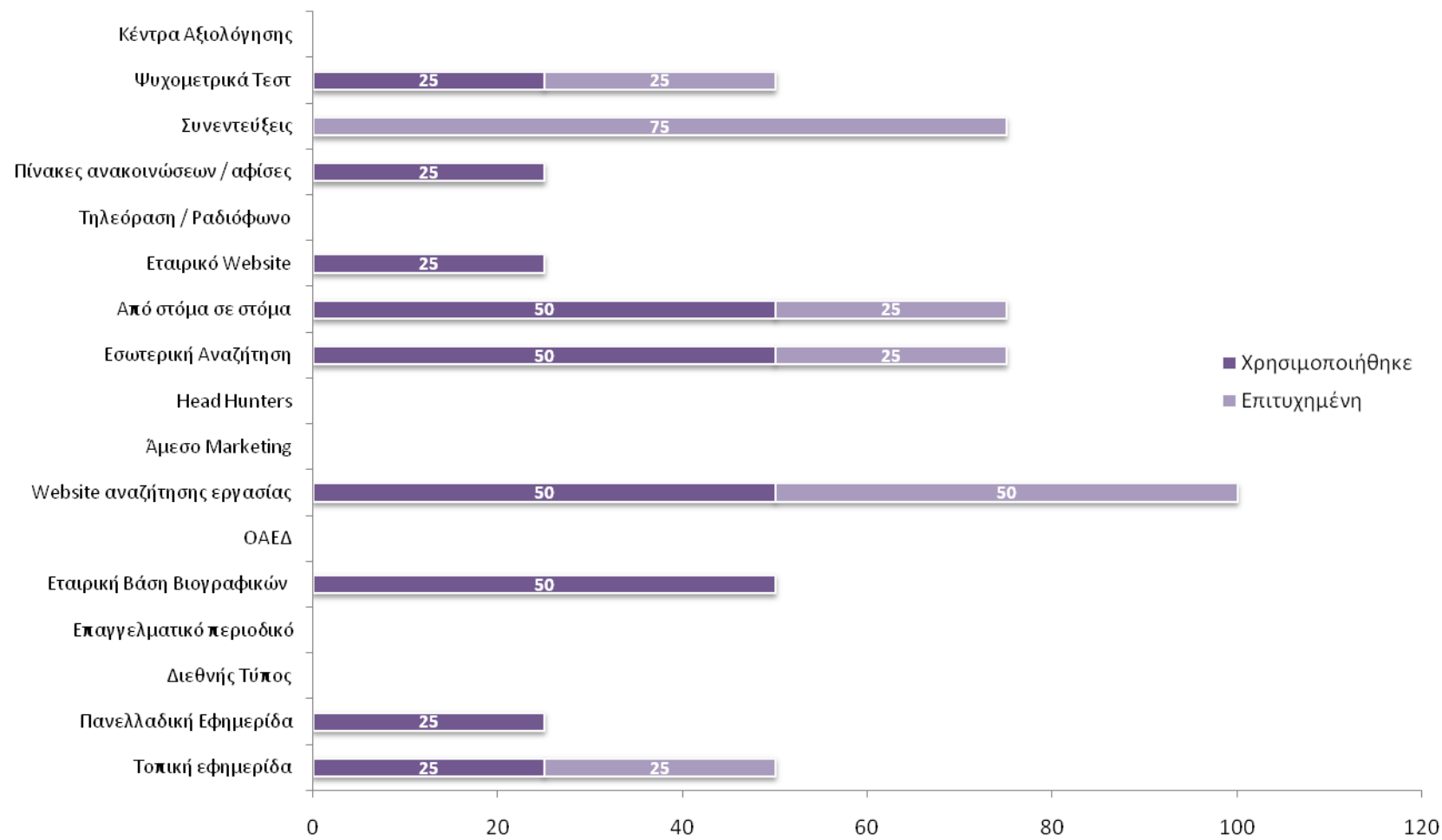
Τηλεπικοινωνίες / Πληροφορική



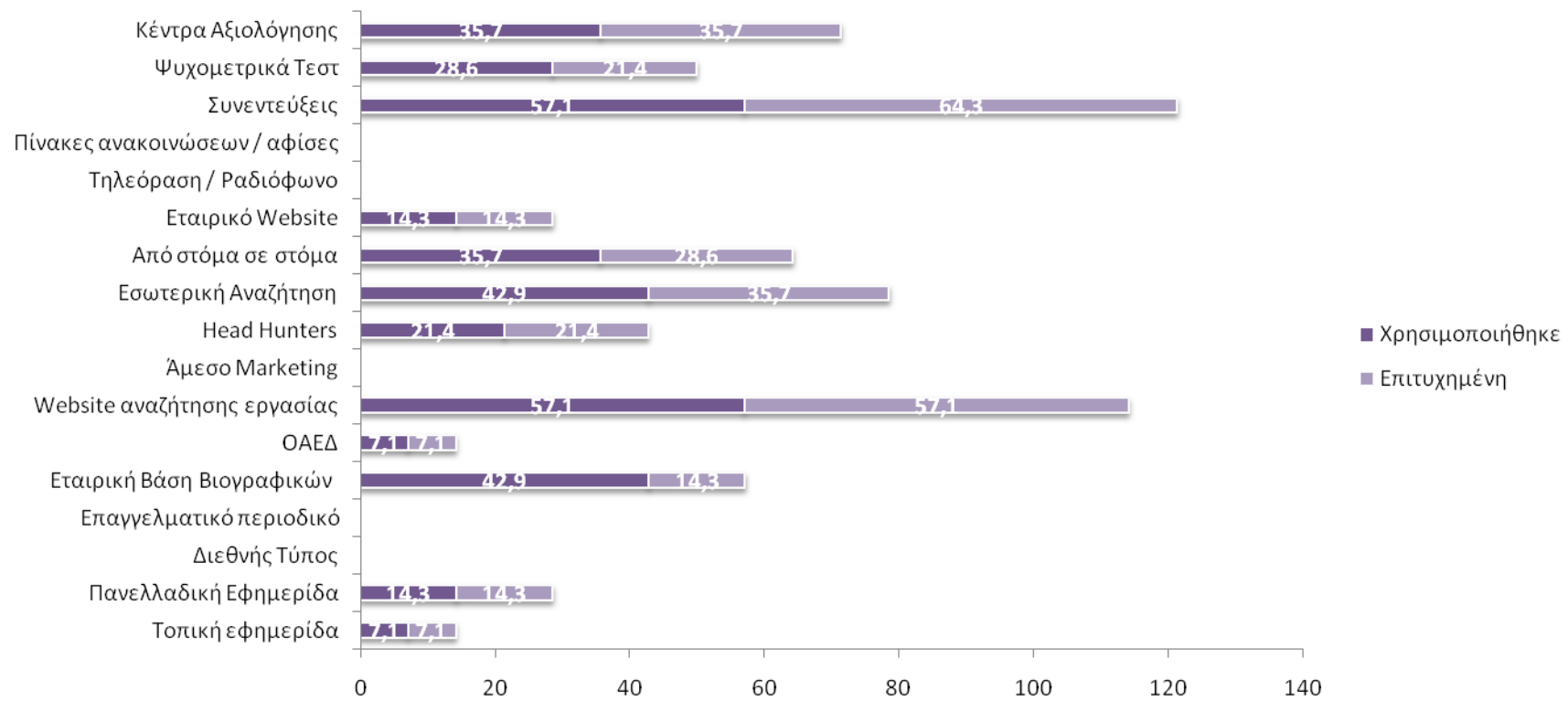
Τράπεζες



Τουριστικές



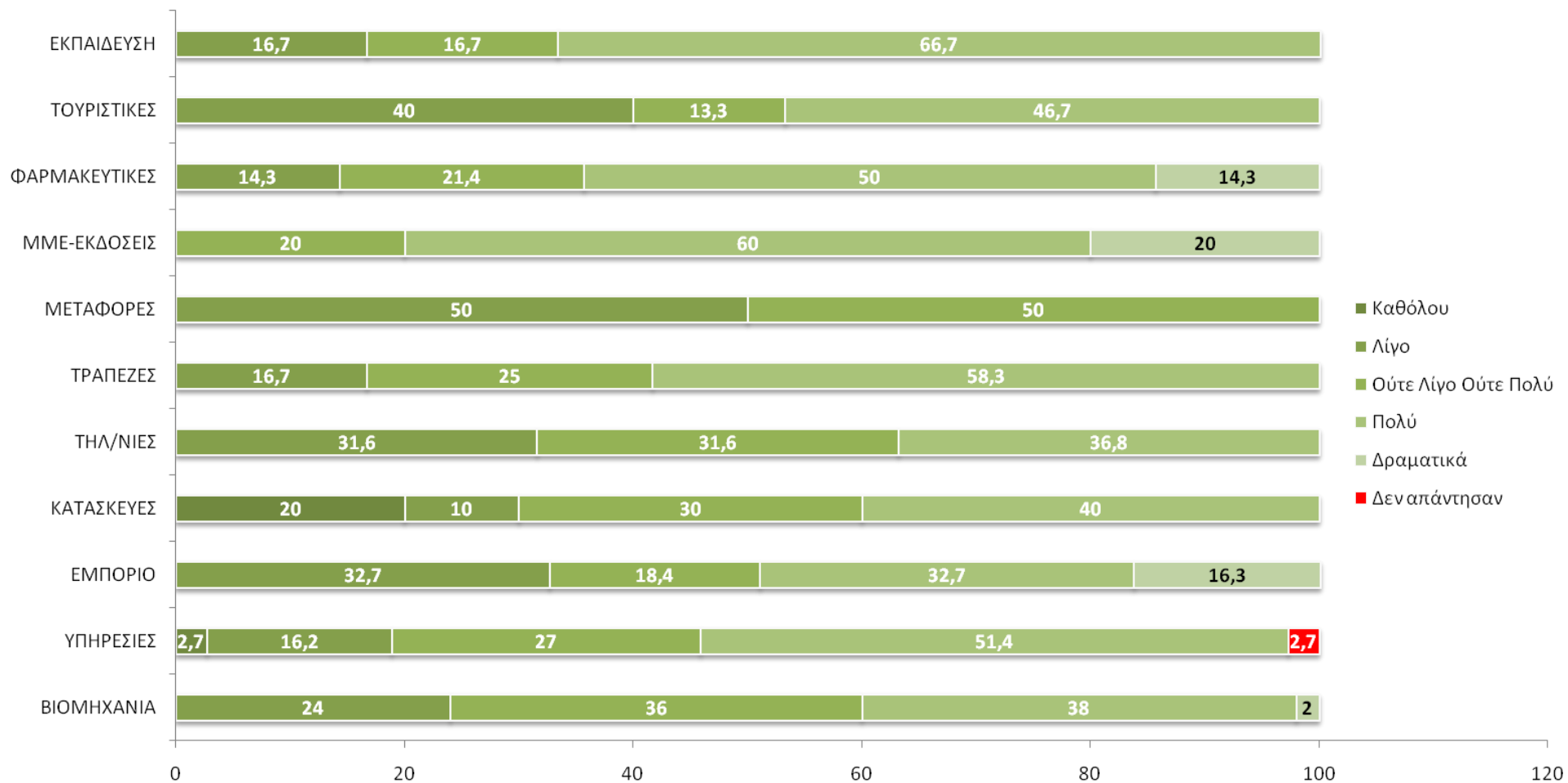
Μεταφορές / Logistics



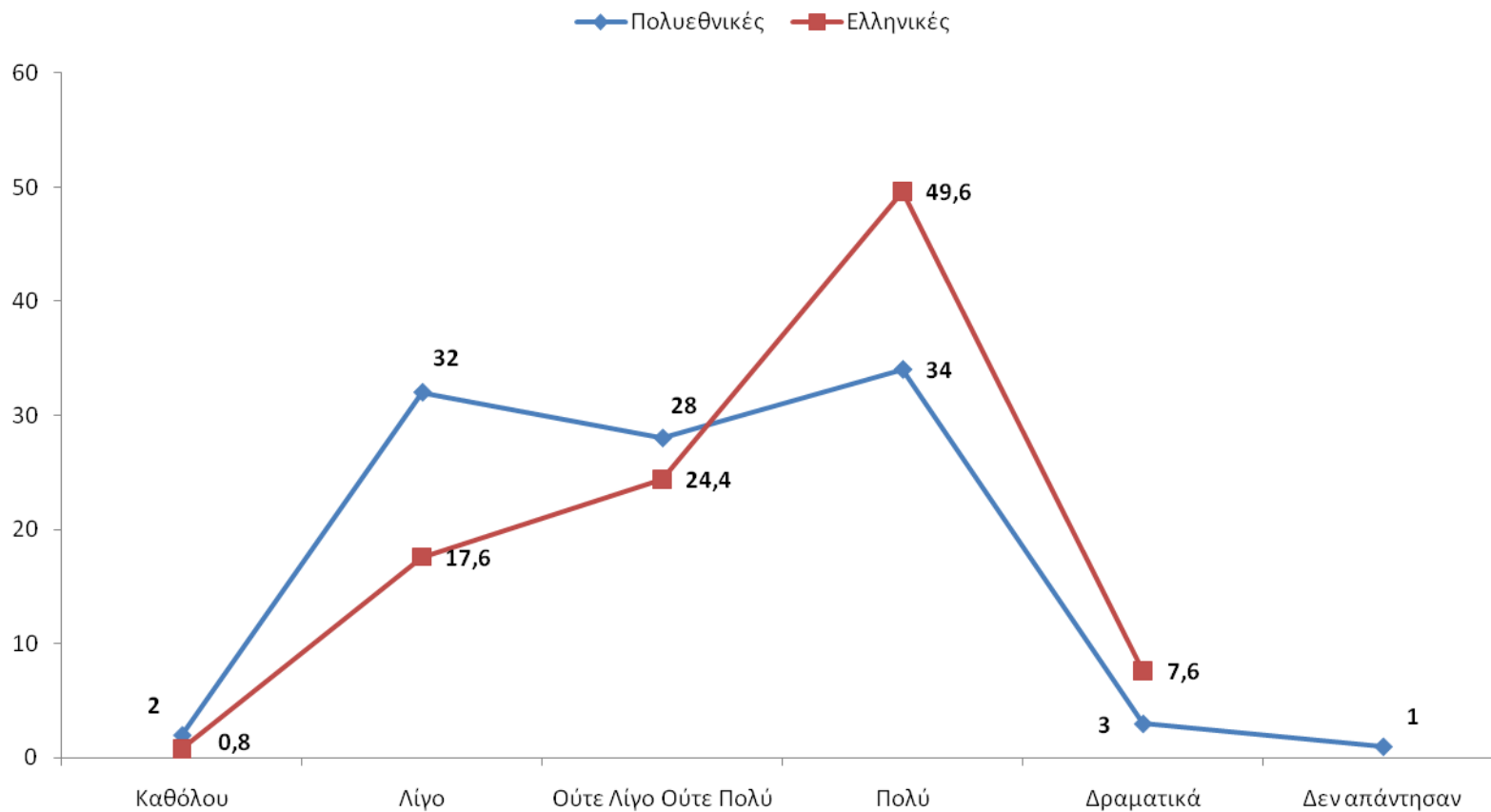
Φαρμακευτικές

Ειδικό Θέμα – Επιτυχημένες πρακτικές αντιμετώπισης της Οικονομικής Κρίσης

Σε ποιο βαθμό έχει επηρεάσει η κρίση την επιχείρησή σας;



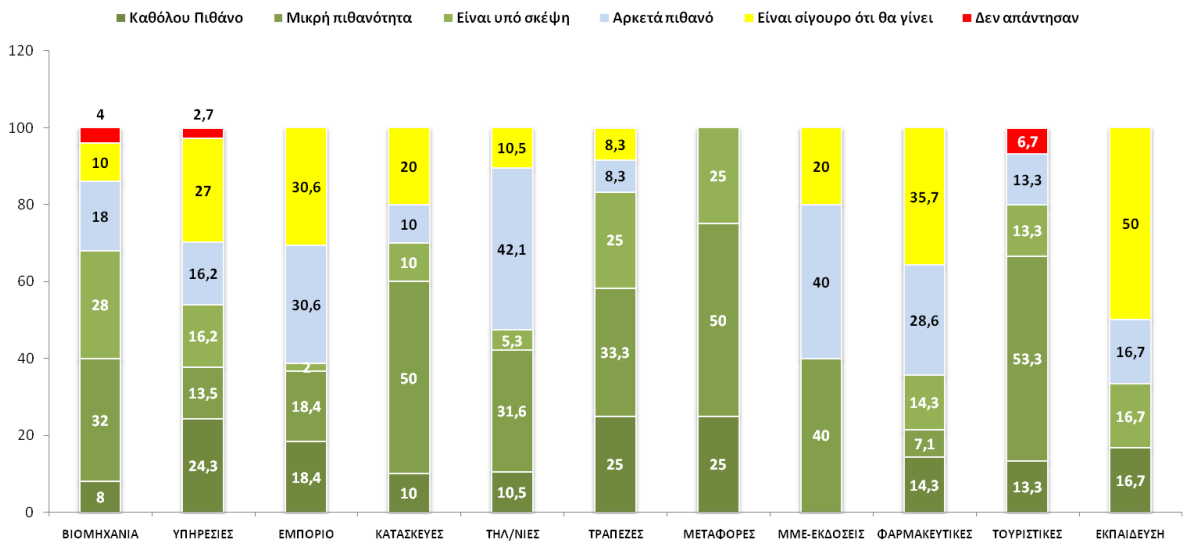
ανά κλάδο



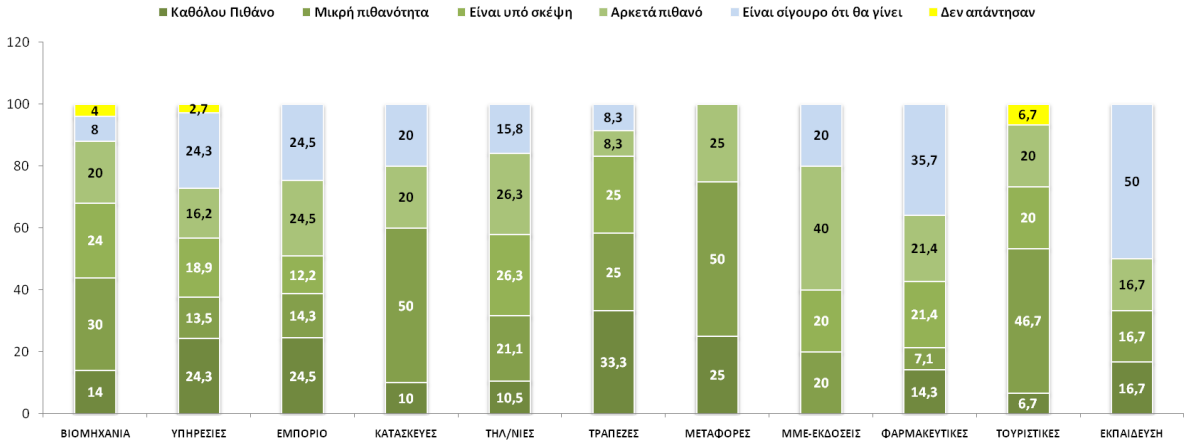
Ελληνικές/ Πολυεθνικές

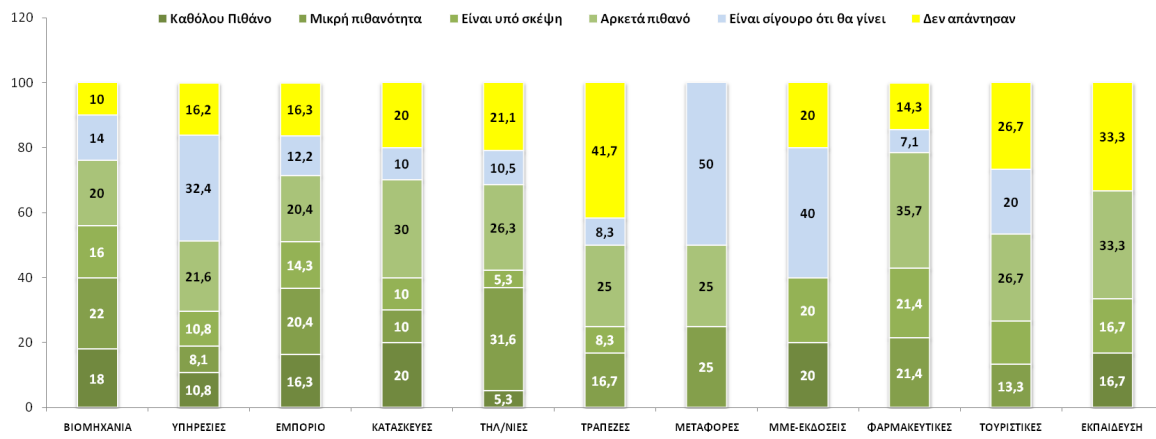
Πόσο πιθανό είναι η επιχείρηση να προβεί στις παρακάτω ενέργειες;

Μείωση επένδυσης για εκπαίδευση για τη μεγάλη μερίδα του προσωπικού

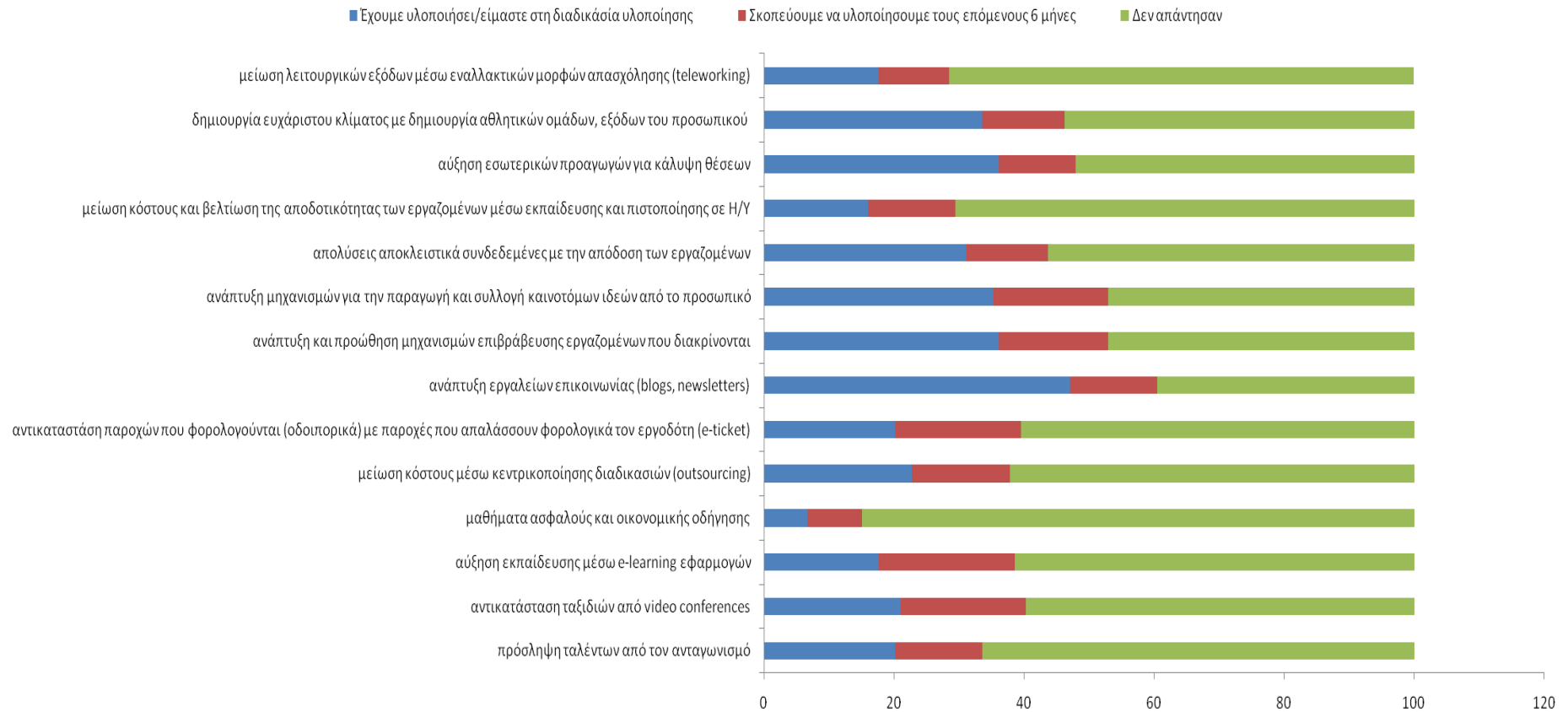


Μείωση επένδυσης για εκπαίδευση για διευθυντικά στελέχη



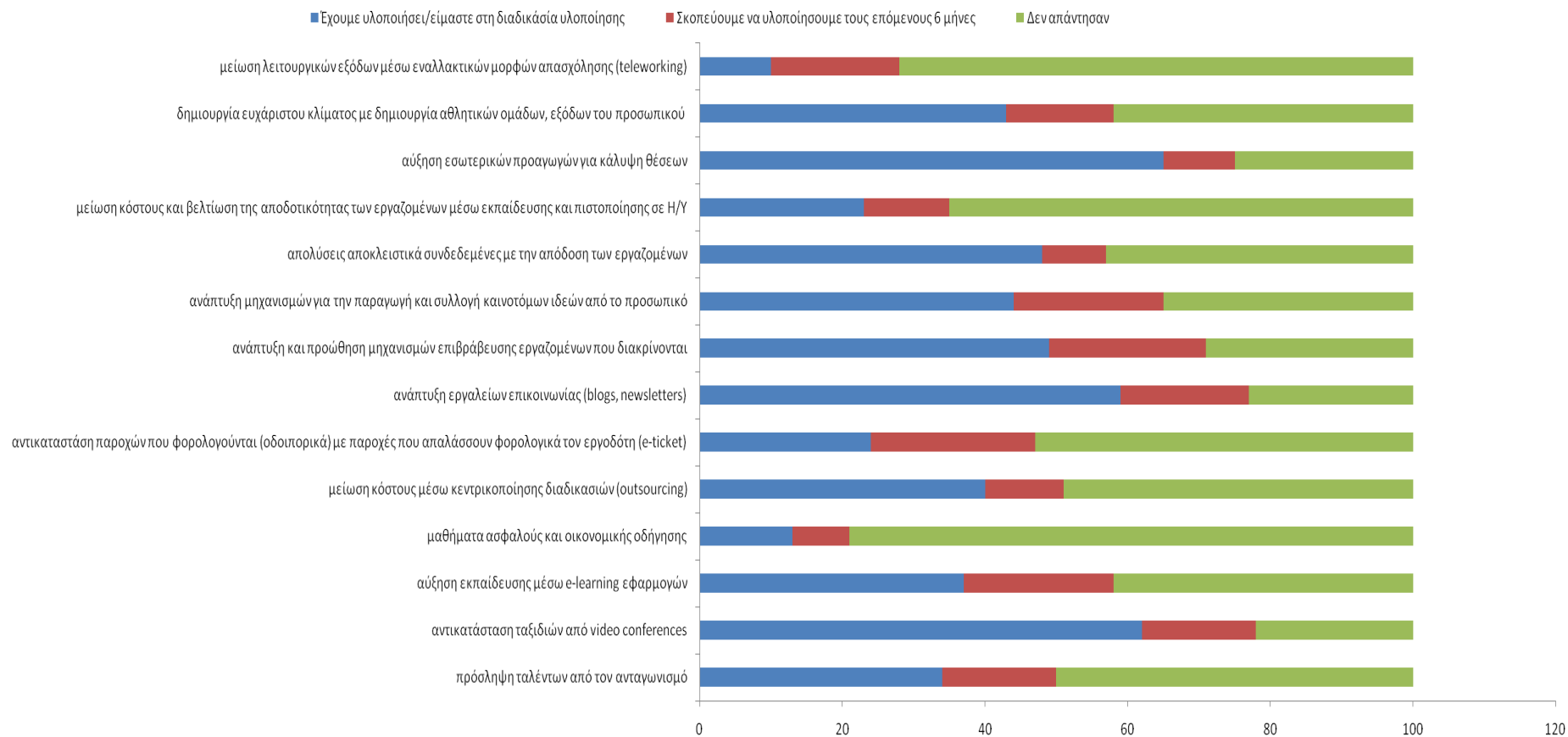


Ποιές από τις επιτυχημένες πρακτικές αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης έχετε υλοποιήσει ή σκοπεύετε να υλοποιήσετε;



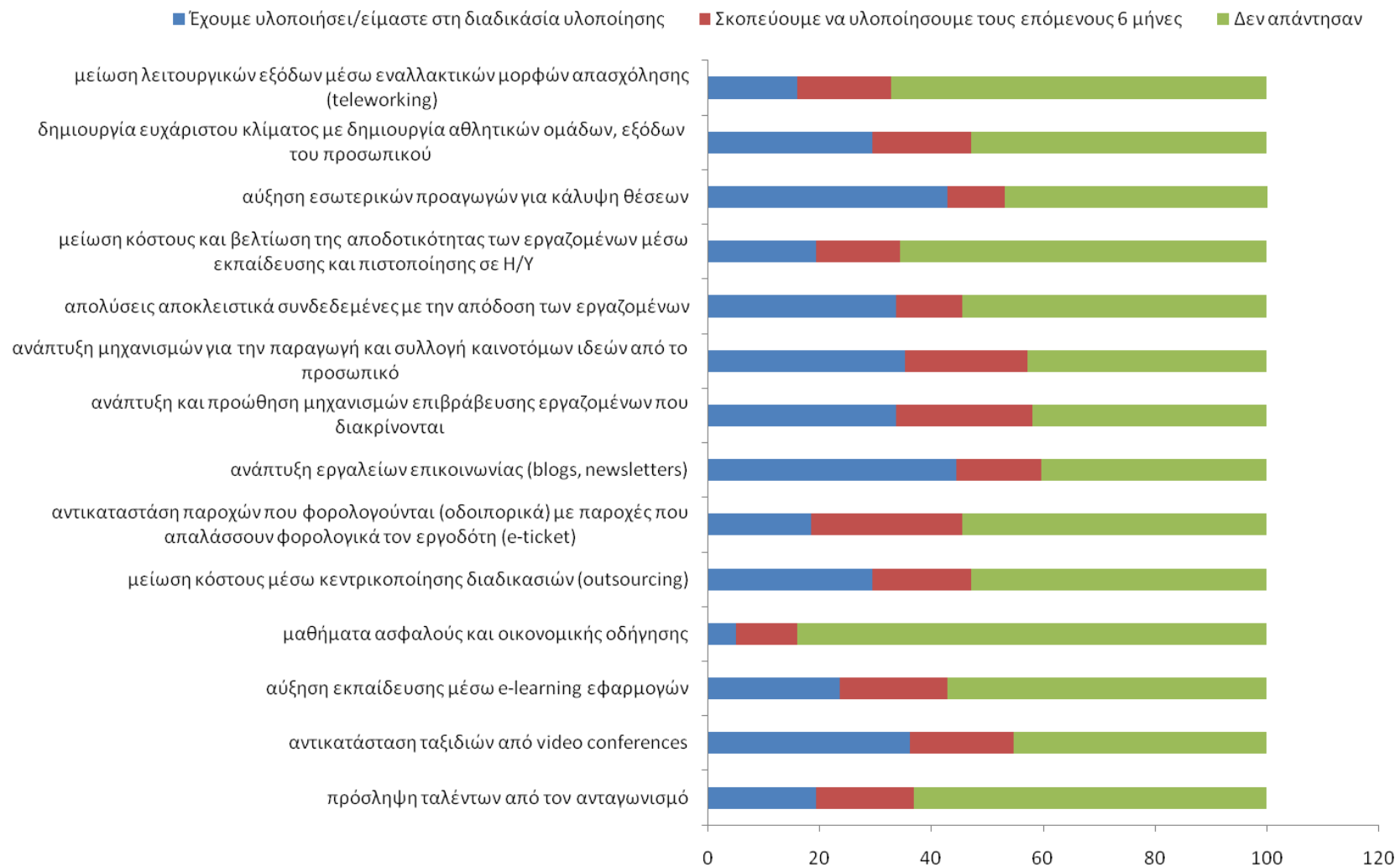
Ελληνικές

Ποιές από τις επιτυχημένες πρακτικές αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης έχετε υλοποιήσει ή σκοπεύετε να υλοποιήσετε;



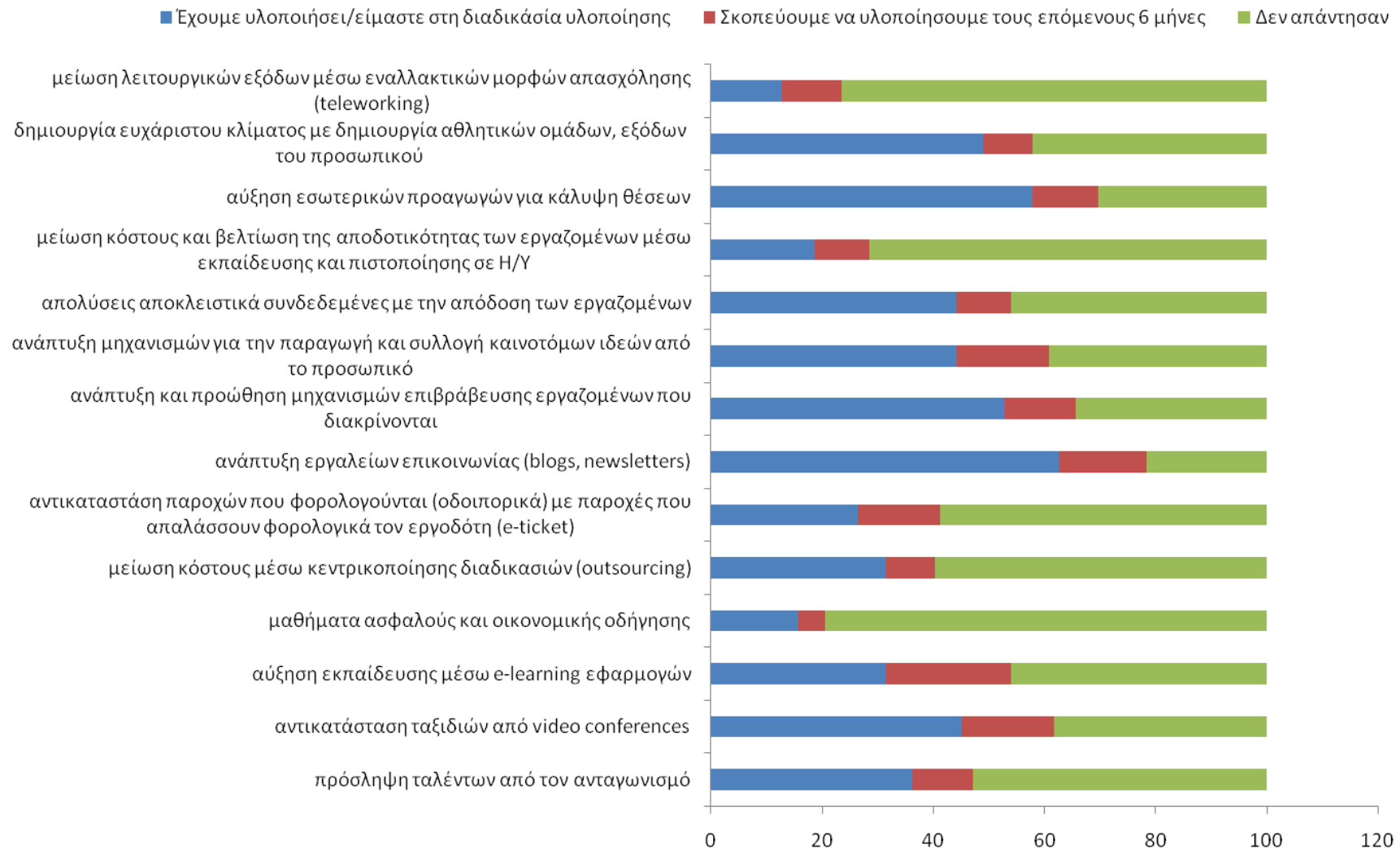
Πολυεθνικές

Ποιές από τις επιτυχημένες πρακτικές αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης έχετε υλοποιήσει ή σκοπεύετε να υλοποιήσετε;



(ανά μέγεθος) κάτω των 200

Ποιές από τις επιτυχημένες πρακτικές αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης έχετε υλοποιήσει ή σκοπεύετε να υλοποιήσετε;



(ανά μέγεθος) άνω των 200