

Δείκτης

2010

Τάσεων Αγοράς Εργασίας



1^ο εξάμηνο

Ιανουάριος 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



Χορηγός έρευνας



Χορηγός Ειδικού Θέματος



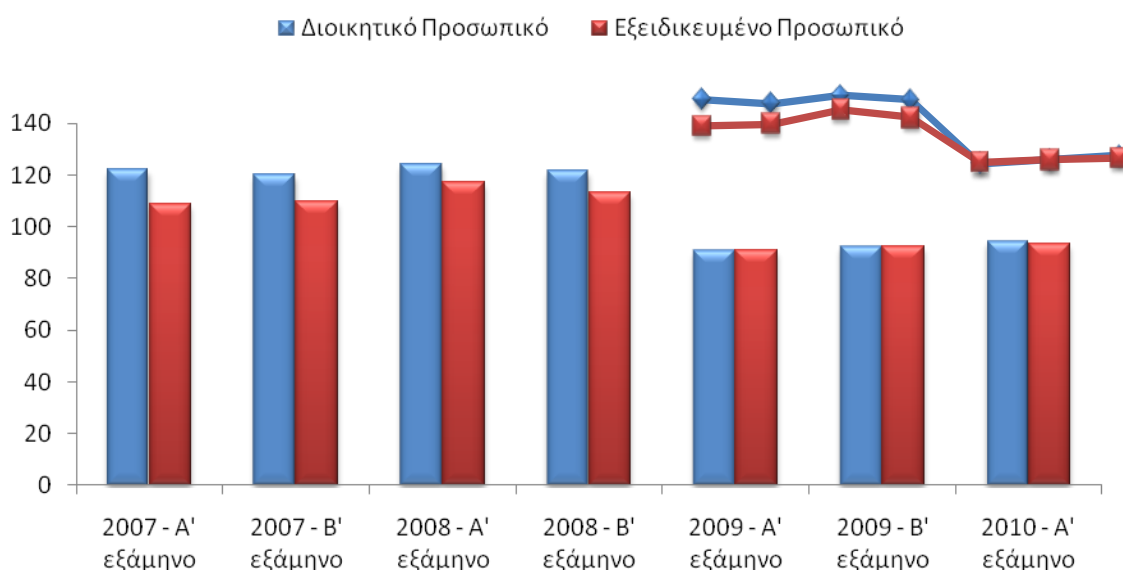
Περιεχόμενα

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>Τωρινή Δραστηριότητα</i>	17
	<i>Μελλοντικές Προσδοκίες</i>	17
5.4	Μέθοδοι Προσέλκυσης - Προγραμματισμός	19-22
6	Γνώσεις και Δεξιότητες	23-28
7	Η Οικονομική Κρίση και οι Επιπτώσεις της	29-34
8	Παράρτημα	35-81

Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας

Ο 1^{ος} κύκλος (1^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 2^{ου} εξαμήνου του 2009, όσο και των τάσεων του 1^{ου} εξαμήνου του 2010 (καταγραφή στοιχείων περιόδου Ιουνίου 2009 - Δεκεμβρίου 2009, τάσεις περιόδου Ιανουαρίου - Ιουνίου 2010).

Ο Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας - **RCI*** - για το 1^ο εξάμηνο του 2010 είναι **94,4** αναφορικά με το Διοικητικό Προσωπικό των εταιρειών και **93,3** για τα Διευθυντικά Στελέχη / Εξειδικευμένο προσωπικό. Παρατηρείται ελάχιστη μεταβολή στους δείκτες συγκριτικά με το περασμένο εξάμηνο (92,4 και 92,24 αντίστοιχα), ενώ συγκριτικά με τους αντίστοιχους δείκτες 1 χρόνο πριν, παρατηρούμε αύξηση 3-4 μονάδων. Ο Δείκτης συνεχίζει για 3^ο εξάμηνο να είναι κάτω από 100, γεγονός που μεταφράζεται σε **μείωση** και **στασιμότητα** δραστηριοτήτων προσέλκυσης και επιλογής νέων στελεχών. Επίσης συνεχίζεται να παρατηρείται μεγάλη σύγκλιση των τιμών των δεικτών μεταξύ **Διοικητικού** και **Εξειδικευμένου** προσωπικού, τους τελευταίους 18 μήνες, γεγονός που απεικονίζεται και γραφικά.



Τα αποτελέσματα συνοψίζονται στα εξής:

1. Παραμένει η στασιμότητα και το «μούδιασμα» για το επόμενο εξάμηνο στις δραστηριότητες των εταιρειών που αφορούν στην προσέλκυση και επιλογή νέων στελεχών.
2. Οι μισές επιχειρήσεις στην Ελλάδα θα διατηρήσουν τον αριθμό των εργαζομένων τους, ενώ μια στις τέσσερις επιχειρήσεις του δείγματος (**26,3%**) ενδέχεται να προβούν σε **μείωση** του εργατικού δυναμικού τους το επόμενο εξάμηνο. Το **2^ο εξάμηνο του 2009**, το **40%** των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα προχώρησε σε **απολύσεις προσωπικού**.
3. Αυξήσεις έως **4%** θα δώσει το **65,5%** των εταιρειών για το επόμενο έτος. Το **10,5%** των εταιρειών δε θα κάνει **καθόλου αυξήσεις**.

(*) 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 **64,6%**) ποσοστό όμως μειωμένο συγκριτικά με τα δύο προηγούμενα εξάμηνα.
5. Οι κλάδοι που θα παρουσιάσουν μηδενική άνοδο στις δραστηριότητες προσλήψεων είναι ο **Τουρισμός**, οι **Κατασκευές**, οι **ΜΜΕ/Εκδόσεις** και οι εταιρείες **Μεταφορών/Logistics**, ενώ αντίθετα οι επιχειρήσεις που δείχνουν **άνοδο** για το επόμενο δίμηνο και θα προβούν σε προσλήψεις είναι οι **Φαρμακευτικές**, οι **Υπηρεσίες** και οι **Τράπεζες**.
6. Και σε αυτό το εξάμηνο συνεχίζεται η προτίμηση των επιχειρήσεων προς τα νεαρά **στελέχη/αποφοίτους (49,3%)**.
7. Οι εταιρείες θα στραφούν για προσλήψεις στους τομείς των Πωλήσεων, της Εξυπηρέτησης Πελατών, της Πληροφορικής, του Μάρκετινγκ, της Λογιστικής & Οικονομικών.
8. Στο σύνολό τους, οι εταιρείες αναμένουν να συναντήσουν δυσκολίες στη διαδικασία προσέλκυσης και επιλογής στελεχών σε χαμηλότερο βαθμό σε σύγκριση με το περασμένο εξάμηνο.
9. Τα **website αναζήτησης εργασίας** παραμένουν για τις εταιρείες 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, μείωση παρατηρείται στην χρήση αγγελιών σε εφημερίδες.
10. Το 58,4% των εταιρειών χρησιμοποιεί τις συνεντεύξεις ως το βασικό εργαλείο επιλογής προσωπικού, ενώ το **29,2%** των εταιρειών χρησιμοποιεί και άλλα εργαλεία όπως **ψυχομετρικά τεστ** και **κέντρα αξιολόγησης**.
11. Οι υπεύθυνοι προσλήψεων εστιάζουν κυρίως σε δεξιότητες όπως **Επικοινωνία**, **Εξυπηρέτηση Πελατών** και **Ικανότητα Λήψης Αποφάσεων** και προσλαμβάνουν εργαζόμενους που επιδεικνύουν **Ικανότητα Παρακίνησης άλλων**, **Καινοτομία**, **Ομαδικότητα** και **Ηγετικά** προσόντα.
12. 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.
13. Το **57.9%** των εταιρειών θεωρεί βασική προϋπόθεση για την επιλογή νέου προσωπικού την ύπαρξη **Μεταπτυχιακού** τίτλου σπουδών.

Αποτελέσματα ειδικού θέματος:

1. Το **40,2%** των εταιρειών δηλώνει ότι ήδη έχει **επηρεαστεί πολύ** ή και **δραματικά** από την πρόσφατη οικονομική κρίση. Μόνο το 3,8% δηλώνει ότι έχει μείνει εντελώς ανεπηρέαστο.
2. Για το επόμενο εξάμηνο το **42,5%** **αναμένει** ότι η κρίση θα **επηρεάσει πολύ έως και δραματικά** την επιχείρησή τους. Το **25,8%** των ερωτηθέντων όμως παραμένει **αισιόδοξο** και δηλώνει ότι η οικονομική κρίση θα τους **επηρεάσει ελάχιστα**.
3. Το **45%** των εταιρειών **μείωσε τα bonus**, το **40,7%** έκανε **πάγωμα μισθών** ενώ και η **εκπαίδευση** των εργαζομένων επηρεάστηκε αρνητικά το τελευταίο εξάμηνο. Για το επόμενο εξάμηνο θα επικρατήσουν οι ίδιες τάσεις και αναμένεται να μειωθεί ακόμα περισσότερο η επένδυση στην **εκπαίδευση**.
4. Τις σημαντικότερες **επιπτώσεις** αναμένεται να έχουν κυρίως οι κλάδοι των **Κατασκευών** και της **Εκπαίδευσης**, ενώ ακολουθούν **Υπηρεσίες**, **Εμπόριο** και **Βιομηχανία**. Αντίθετα οι **Φαρμακευτικές** εταιρείες, και οι εταιρείες **Τηλεπικοινωνιών/Πληροφορικής** παρουσιάζονται περισσότερο **αισιόδοξες** για το 1^ο εξάμηνο του 2010.
5. Το **21.5%** των εταιρειών του δείγματος έχουν αναθέσει σε εξωτερικό συνεργάτη την διαχείριση της μισθοδοσίας τους κυρίως για την εξοικονόμηση χρόνου και τη μείωση του κόστους.

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 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 > 2010 - 2° εξάμηνο

Η συλλογή στοιχείων για το δεύτερο εξάμηνο του 2010 θα πραγματοποιηθεί κατά τη περίοδο **Μαΐου - Ιουνίου 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 1^{ος} κύκλος (1^ο εξάμηνο) του 2010 διεξήχθη κατά το χρονικό διάστημα Δεκέμβριος 2009 – Ιανουάριος 2010. 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 11 Ιανουαρίου 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 **209** εταιρείες.

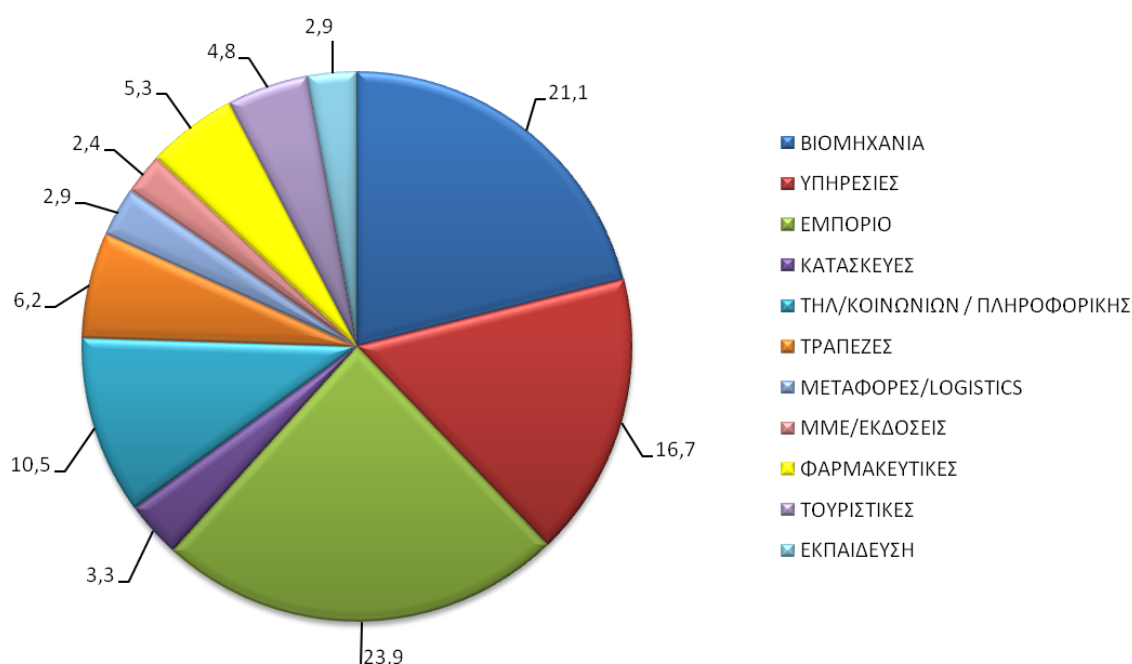
Προφίλ του τελικού δείγματος

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 10,5% του δείγματος είναι εταιρίες που ανήκουν στον κλάδο των Τηλεπικοινωνιών και της Πληροφορικής. Το 21,1% προέρχεται από τον κλάδο της Βιομηχανίας, το 16,7% δραστηριοποιούνται στον κλάδο της παροχής Υπηρεσιών, ενώ περίπου το 23,9% των επιχειρήσεων δραστηριοποιούνται στον κλάδο του Εμπορίου. Στο πρώτο εξάμηνο της έρευνας για το 2010 συμμετέχουν επίσης Τράπεζες σε ποσοστό 6,2%, εταιρίες του κλάδου των Κατασκευών σε ποσοστό περίπου 3,3%, Τουριστικές επιχειρήσεις σε ποσοστό 4,8% του δείγματος, Φαρμακευτικές 5,3%, Εκπαιδευτικοί Οργανισμοί 2,9%, ενώ τα ΜΜΕ/Εκδόσεις και ο κλάδος των Μεταφορών/Logistics ανέρχονται σε 2,4% και 2,9% αντίστοιχα.

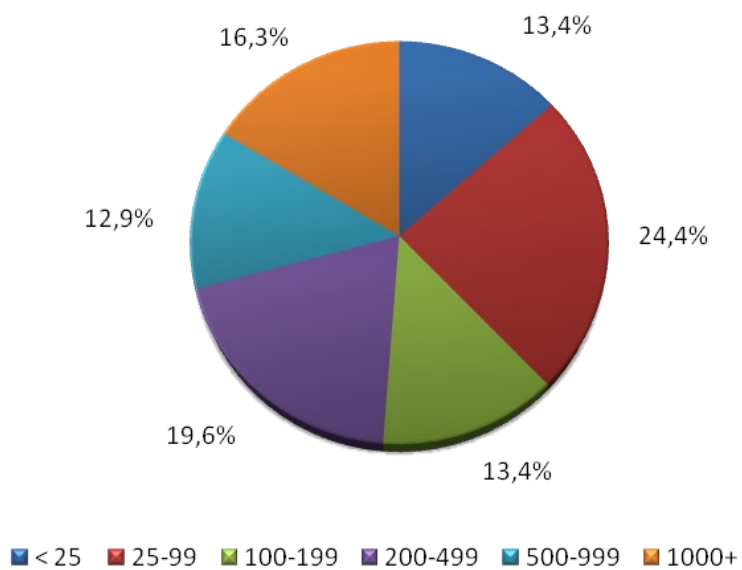
Το 96,6% των επιχειρήσεων του δείγματος είναι ιδιωτικές. Ένας σημαντικός αριθμός εταιρειών του δείγματος δραστηριοποιείται σε περισσότερες από μία περιοχές της Ελλάδος αλλά η πλειοψηφία (85,6%) των εταιρειών δηλώνει τον νομό Αττικής και την Θεσσαλονίκη (51,7%) δηλαδή τα δύο μεγάλα αστικά κέντρα της Ελλάδος.

Αναφορικά με το μέγεθος των επιχειρήσεων που πήραν μέρος στην έρευνα, το 37,8% είναι εταιρίες με λιγότερους από 100 εργαζομένους, το 19,6% είναι μεγάλες επιχειρήσεις (200-499 άτομα), και ακολουθούν με ποσοστό 16,3% εταιρίες με προσωπικό άνω των χιλίων εργαζομένων και σε ποσοστό 13,4% εταιρίες που απασχολούν από 100-199 άτομα.

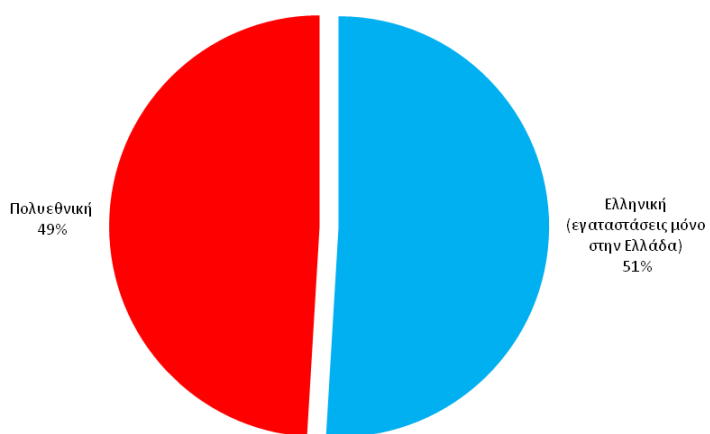
Τέλος, το 49% των επιχειρήσεων του δείγματος είναι πολυεθνικές ενώ το 51% είναι εταιρίες οι οποίες έχουν εγκαταστάσεις και δραστηριοποιούνται μόνο στην Ελλάδα.



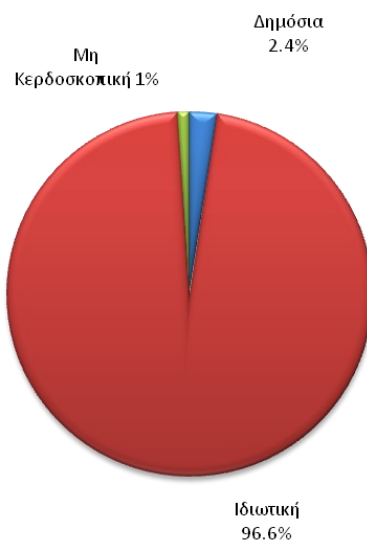
Σχήμα 1 - Κλάδος



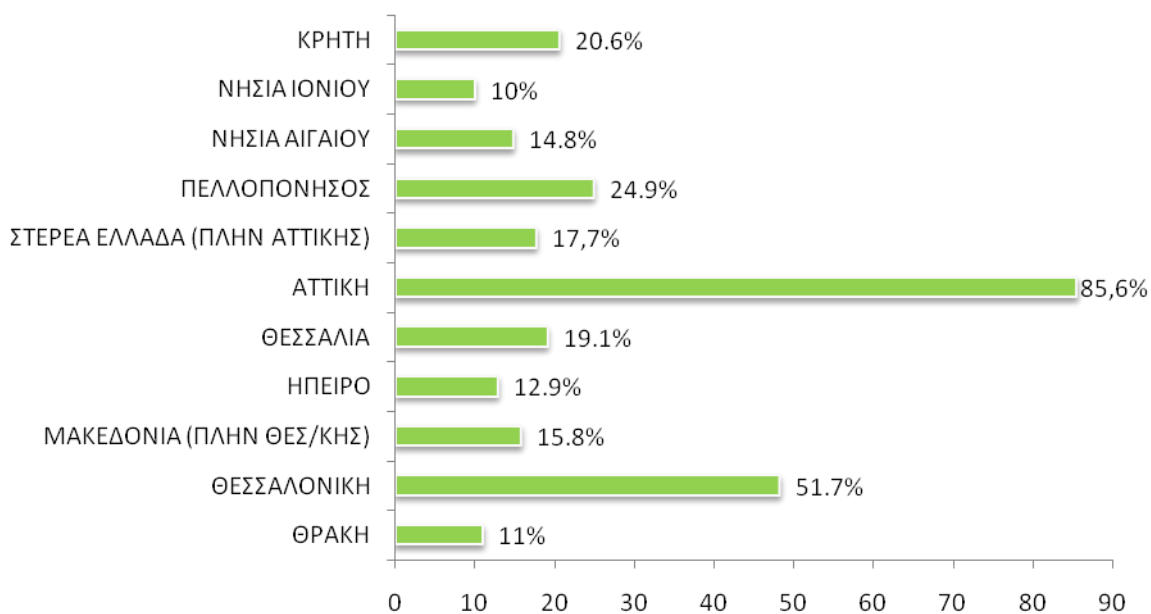
Σχήμα 2 - Αριθμός Εργαζομένων



Σχήμα 3 - Εθνικότητα Επιχείρησης

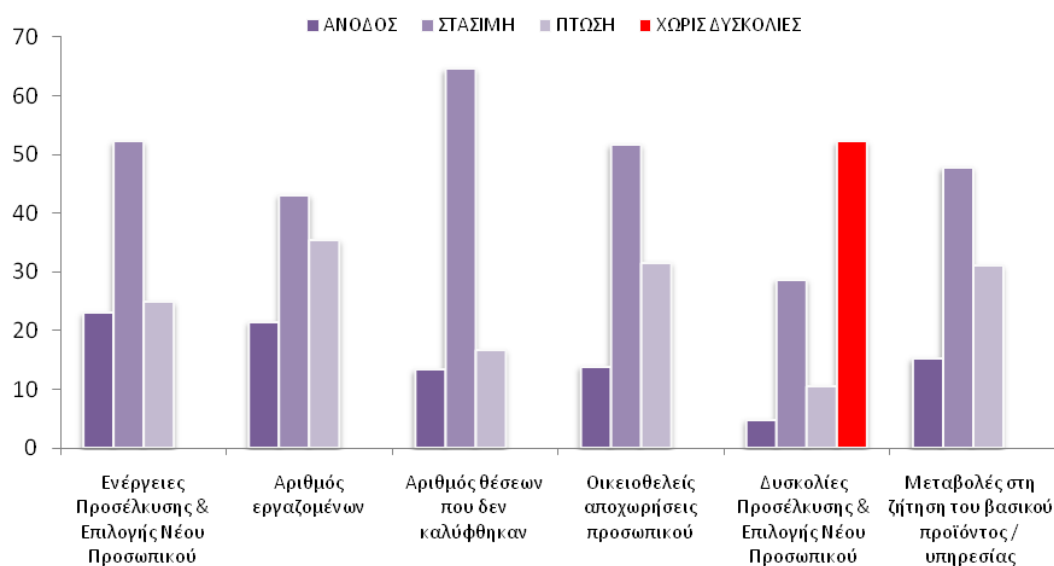


Σχήμα 4 - Είδος Επιχείρησης



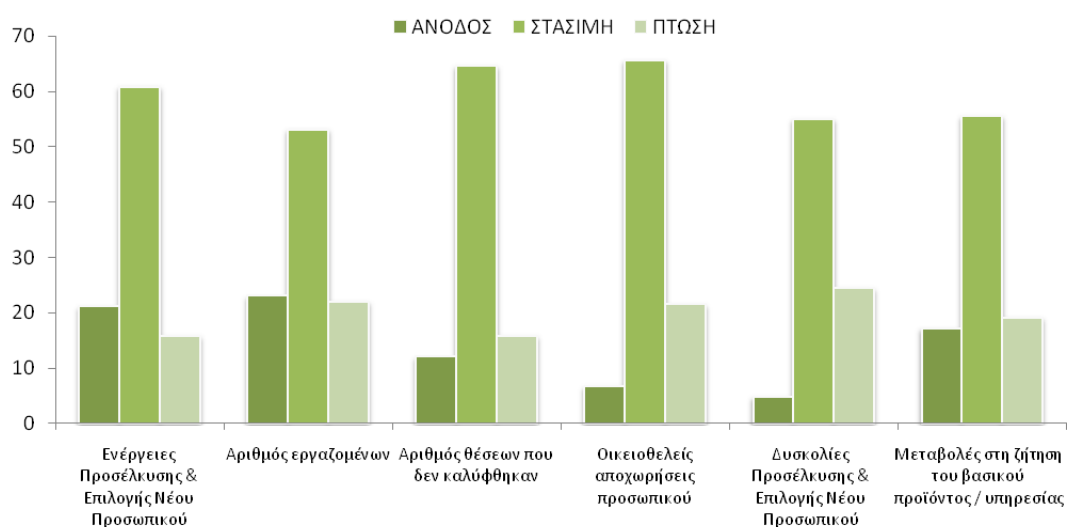
Σχήμα 5 - Γεωγραφική περιοχή/ δραστηριοποίηση της εταιρείας (%)

Γενικές τάσεις

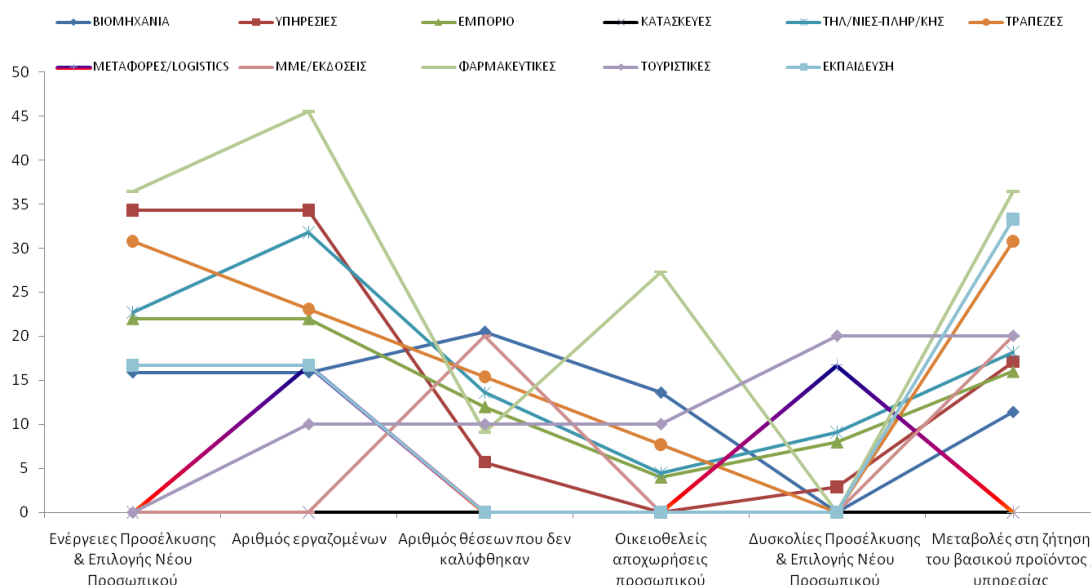


Σχήμα 6 - Οργανωσιακές Τάσεις - Τελευταίοι 6 μήνες

Τα διαγράμματα 6 και 7 καταδεικνύουν ως επί το πλείστον στασιμότητα και πτώση στην πλειοψηφία των οργανωσιακών τάσεων. Οι τάσεις στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής καθώς και στον αριθμό των εργαζομένων θα παραμείνουν ανεπηρέαστα κατά τους επόμενους 6 μήνες στις μισές περίπου εταιρείες του δείγματος ενώ αυτές που αναμένουν αύξηση στην ζήτηση του προϊόντος/υπηρεσίας τους περιορίζονται σε ποσοστό κάτω από 20%. Η στασιμότητα φαίνεται ότι θα παραμείνει η κυρίαρχη τάση στην πλειοψηφία του δείγματος.

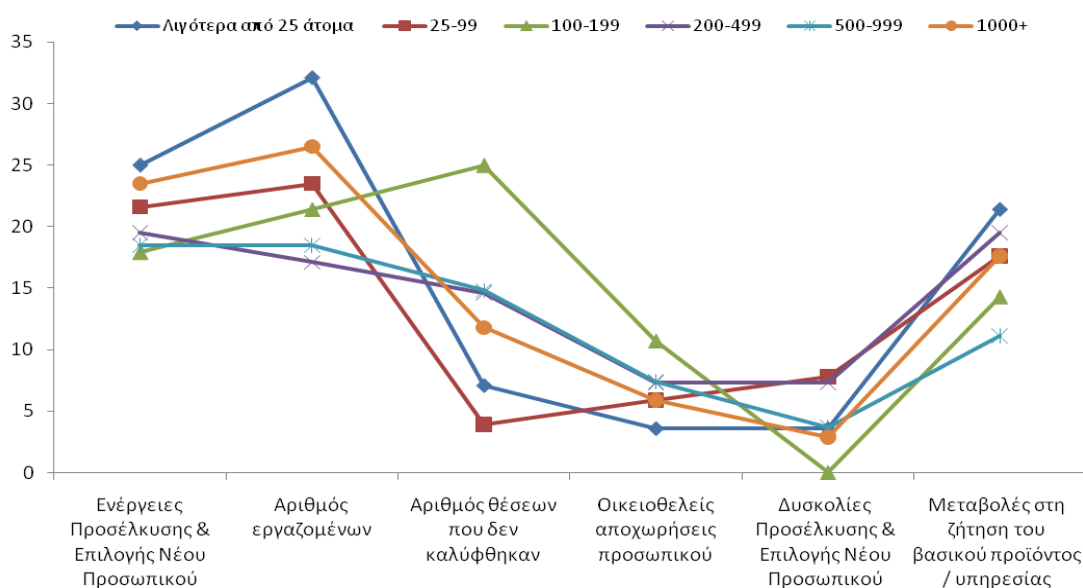


Σχήμα 7 - Οργανωσιακές Τάσεις - Προσδοκίες για τους επόμενους 6 μήνες

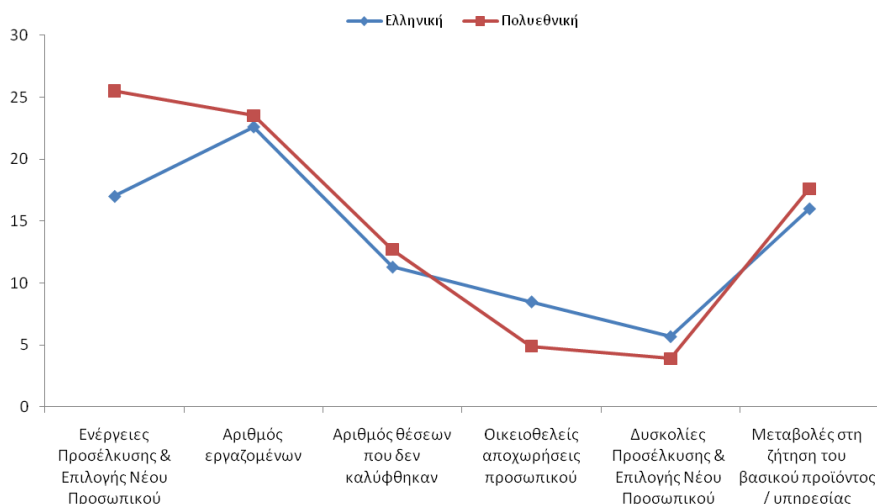


Σχήμα 8α - Προσδοκίες Ανόδου ανά Κλάδο

Άνοδο μέχρι και 35% στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού καθώς και στον αριθμό των εργαζομένων αναμένεται σε όλους τους κλάδους εκτός από τις **Κατασκευές**, τα **MME/Εκδόσεις**, τις εταιρείες **Μεταφορών/logistics** και τον κλάδο του **Τουρισμού** όπου οι προσδοκίες ανόδου είναι μηδενικές. Ο **Φαρμακευτικός** κλάδος παραμένει ο πιο αισιόδοξος σε όλα τα επιμέρους πεδία της έρευνας, σημειώνοντας παράλληλα αύξηση στις οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού. Οι **Τουριστικές** επιχειρήσεις παρουσιάζουν πολύ χαμηλά ποσοστά στις ενέργειες προσέλκυσης νέου προσωπικού καθώς και στον αριθμό των εργαζομένων συγκριτικά με τους υπόλοιπους κλάδους ενώ εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό στις δυσκολίες προσέλκυσης και επιλογής. Ο κλάδος των **Τραπεζών** δείχνει να μην έχει επηρεαστεί πολύ από την υπάρχουσα δυσμενή κατάσταση αφού αναμένει ικανοποιητικά ποσοστά στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής νέου προσωπικού, στον αριθμό των εργαζομένων καθώς και στη ζήτηση του βασικού προϊόντος/ υπηρεσίας. Μικρή αύξηση παρατηρείται στον κλάδο της **Βιομηχανίας** συγκριτικά με το περασμένο εξάμηνο τόσο στον αριθμό θέσεων που δεν καλύφθηκαν όσο και στις οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού.



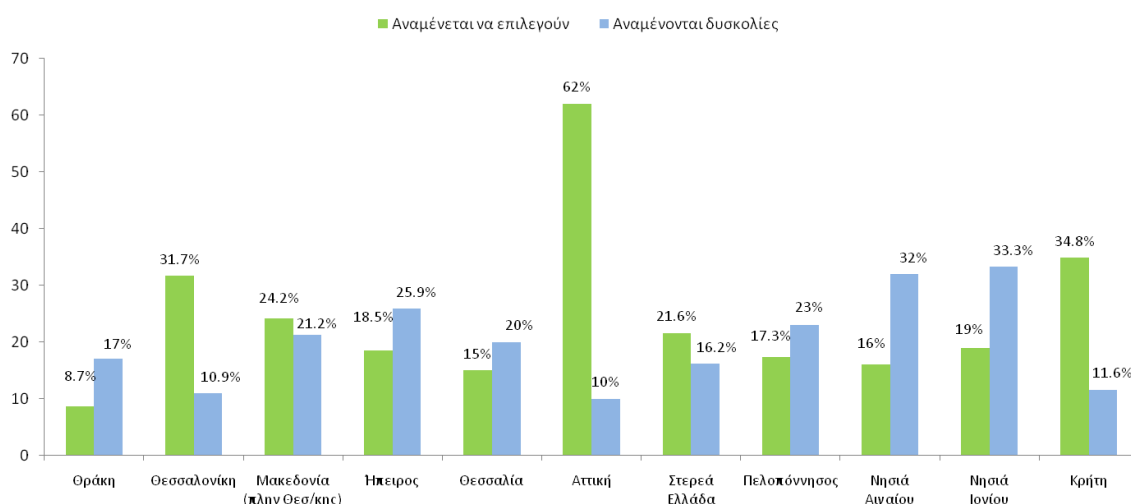
Σχήμα 8β - Προσδοκίες Ανόδου ανά Μέγεθος



Σχήμα 8γ - Προσδοκίες Ανόδου ανά Εθνικότητα

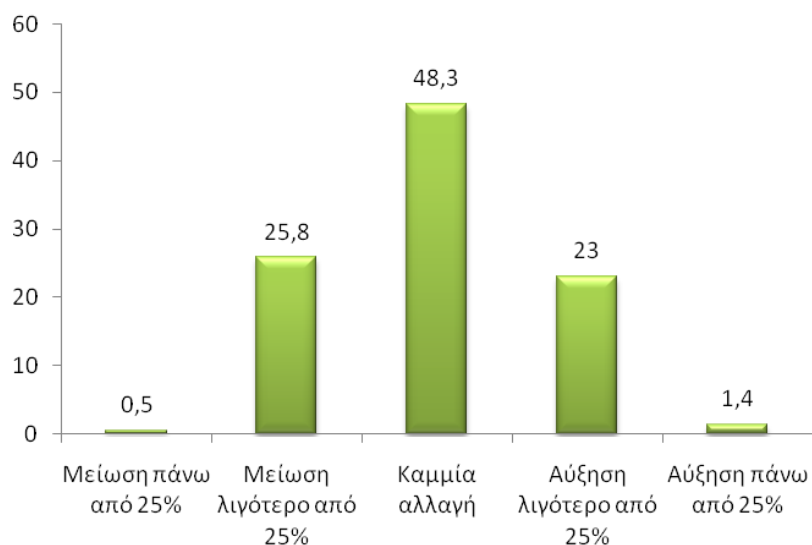
Οι μικρές επιχειρήσεις (έως 25 εργαζόμενοι) παρουσιάζονται πιο αισιόδοξες, εμφανίζοντας τα υψηλότερα ποσοστά στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής νέου προσωπικού, αριθμού εργαζομένων καθώς και στη ζήτηση του βασικού προϊόντος. Αντίθετα, οι επιχειρήσεις από 100-499 εργαζόμενους αναμένουν αύξηση στον αριθμό των θέσεων που δεν καλύφθηκαν και ταυτόχρονη μείωση στον αριθμό των εργαζομένων τους, συγκριτικά με το περασμένο εξάμηνο (σχήμα 8β).

Στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής νέου προσωπικού, οι πολυεθνικές επιχειρήσεις εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά από αυτά των αντίστοιχων ελληνικών (σχήμα 8γ).

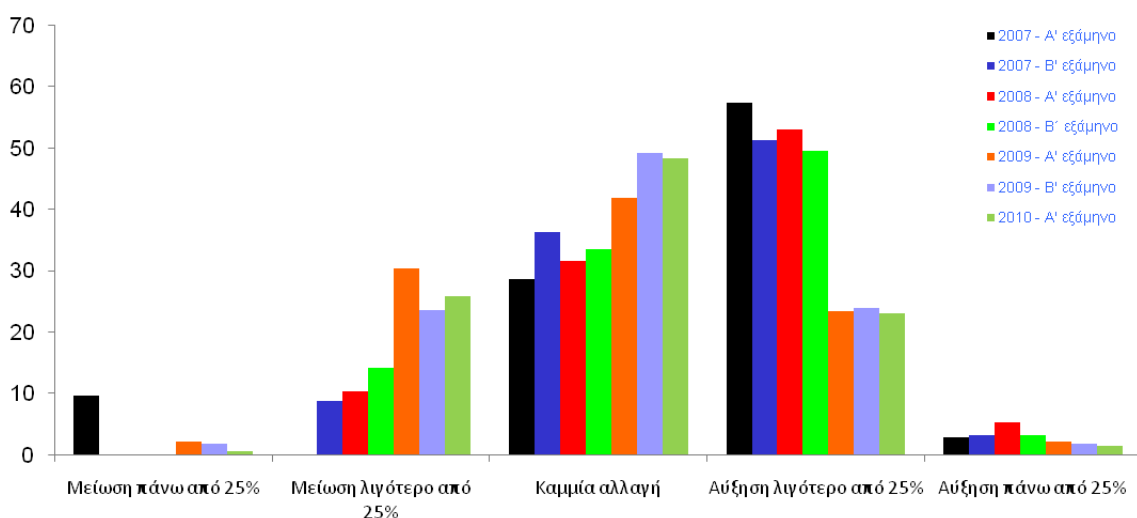


Σχήμα 9 - Προσδοκίες Ανόδου ανά Περιοχή

Πιο αισιόδοξες παρουσιάζονται οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Αττική (άνοδο 10 μονάδων συγκριτικά με το περασμένο εξάμηνο) σε σχέση με τις επιχειρήσεις της περιφέρειας στην ερώτηση «Στους επόμενους 6 μήνες πρόκειται να προσλάβετε Διοικητικό Προσωπικό ή εξειδικευμένους υπαλλήλους;». Επιπλέον, στην Πελοπόννησο οι προσδοκίες προσέλκυσης προσωπικού για τους επόμενους μήνες εμφανίζονται αισθητά μειωμένες σε σχέση με το προηγούμενο κύκλο, ενώ σημαντική αύξηση παρουσιάζεται στις δυσκολίες που αναμένονται για την ίδια περιοχή. Οι εταιρείες στην περιφέρεια αναμένουν μεγαλύτερες δυσκολίες κατά τη διαδικασία προσέλκυσης και επιλογής στελεχών. Σε αντίθεση με τις υπόλοιπες νησιώτικες περιοχές της Ελλάδας, η Κρήτη παρουσιάζει σημαντική άνοδο στις ενέργειες πρόσληψης, και αναμένει πολύ λιγότερες δυσκολίες στην εύρεση προσωπικού.

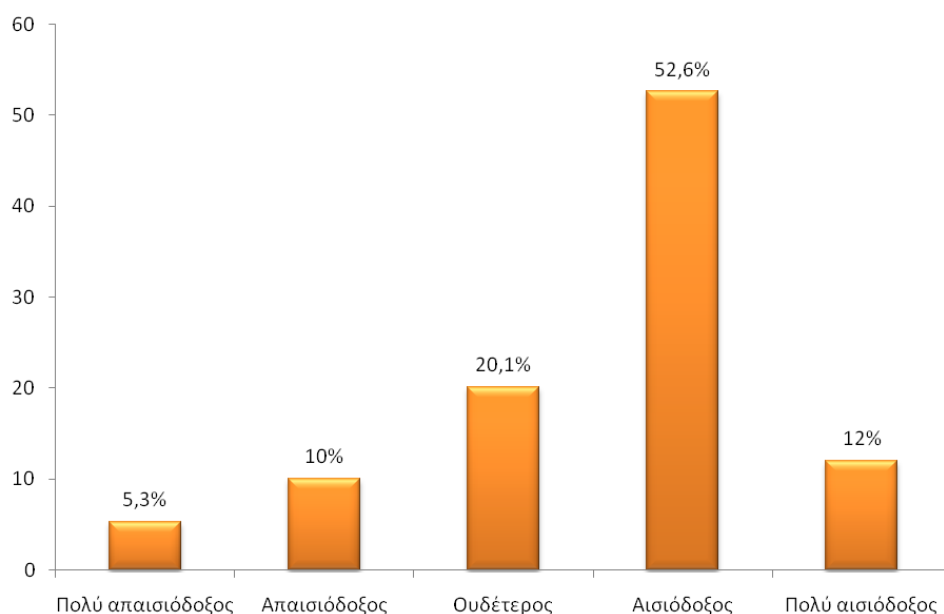


Σχήμα 10α - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων (%)

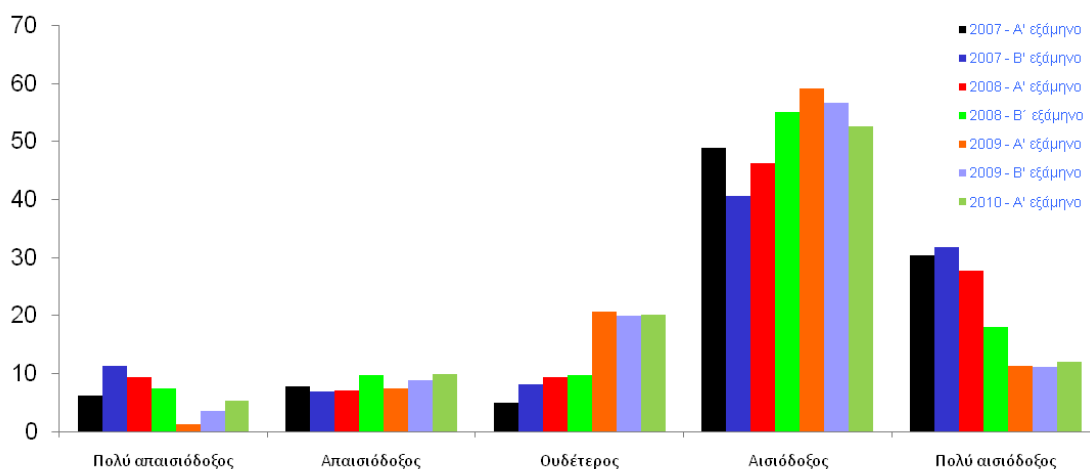


Σχήμα 10β - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων / Συγκριτικά αποτελέσματα

Οι μισές επιχειρήσεις στην Ελλάδα θα διατηρήσουν τον αριθμό των εργαζομένων τους, ενώ μια στις τέσσερις επιχειρήσεις του δείγματος (26,3%) ενδέχεται να προβεί σε **μείωση** του εργατικού δυναμικού της το επόμενο εξάμηνο. Αντίθετα, το 25% των εταιρειών του συνολικού δείγματος θα πραγματοποιήσει προσλήψεις.



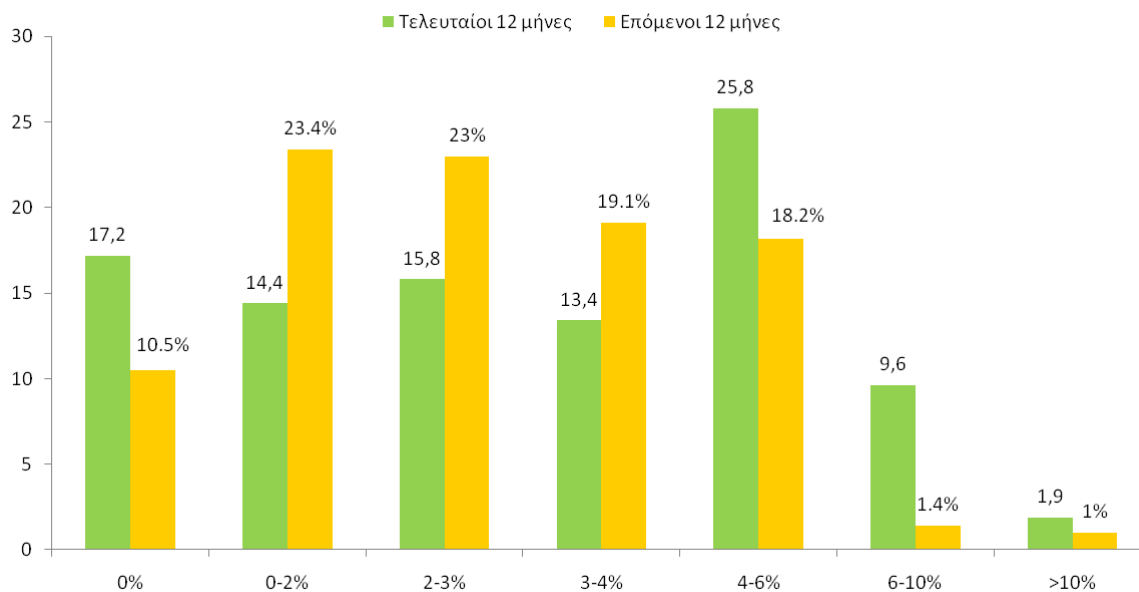
Σχήμα 11α - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης



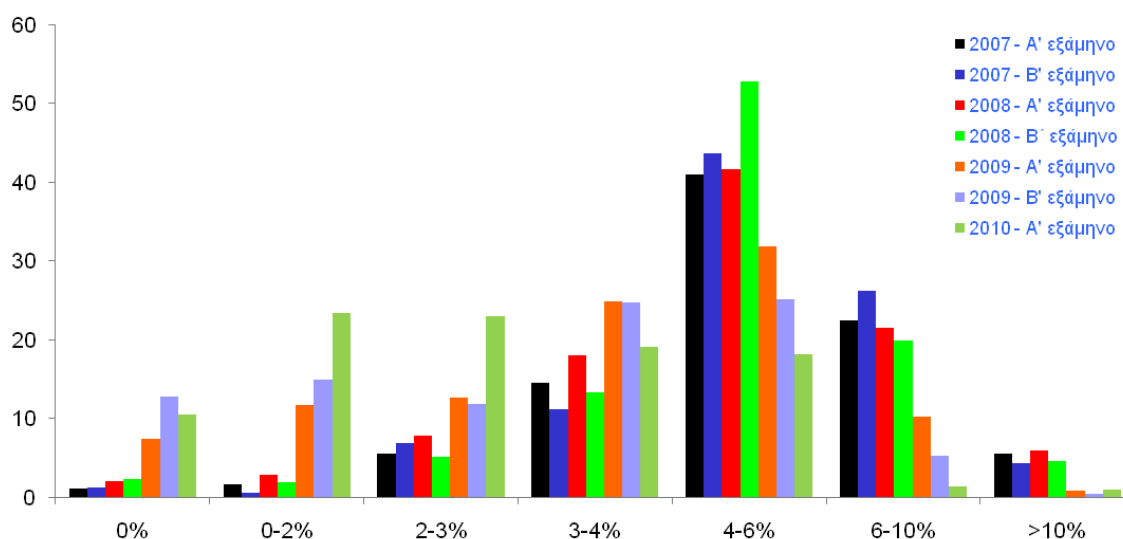
Σχήμα 11β - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης / Συγκριτικά αποτελέσματα

Τα συνολικά επίπεδα παραμένουν σχεδόν αμετάβλητα αφού παρατηρούνται μικρές και αλληλοσυμπληρούμενες διακυμάνσεις. Παρατηρώντας τους 3 τελευταίους κύκλους της έρευνας διαπιστώνεται μια μικρή σταθερή μείωση στα επίπεδα αισιοδοξίας με ταυτόχρονη μικρή αύξηση του ποσοστού που δηλώνει απαισιόδοξο για το μέλλον της επιχείρησης τους (15,3%). 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.



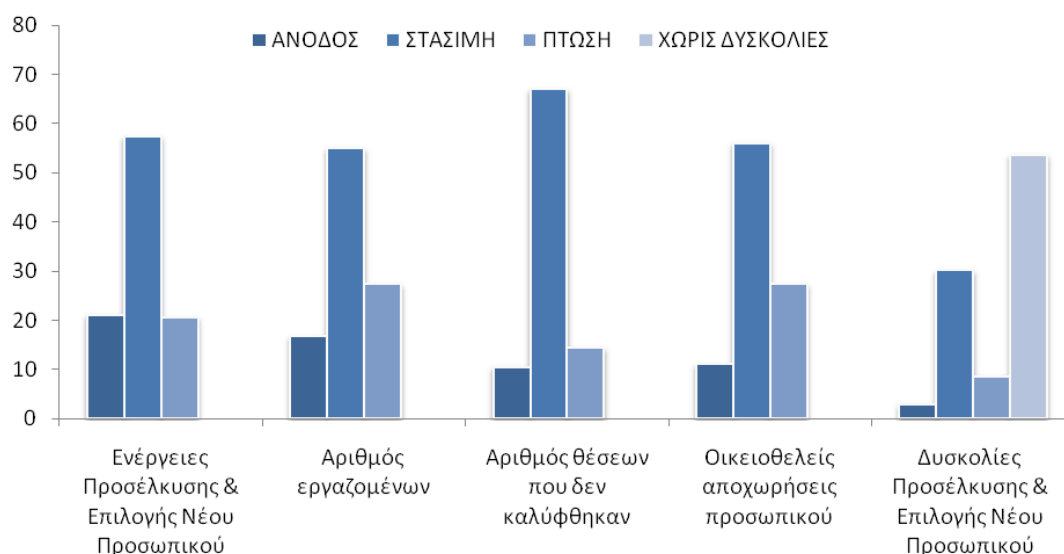
Σχήμα 12α - Ποσοστό Αύξησης Μισθών (τελευταίοι 12 μήνες/επόμενοι 12 μήνες)



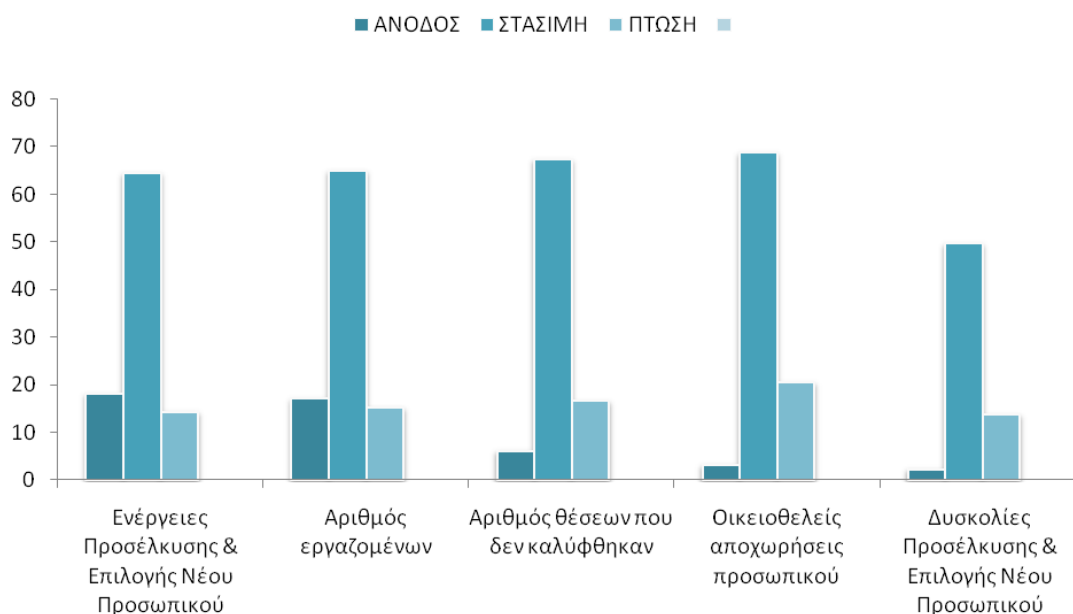
Σχήμα 12β - Ποσοστό Αύξησης Μισθών (πρόβλεψη για τους επόμενους 12 μήνες) / Συγκριτικά αποτελέσματα

Αυξήσεις έως 4% θα δώσει το 65,5% των ερωτηθέντων για το επόμενο έτος, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους τελευταίους 12 μήνες ήταν 43,6%. Από 4% έως 10% αύξηση θα δώσουν το 19,6% των εταιρειών ενώ τους τελευταίους 12 μήνες το ποσοστό αυτό ήταν 35,4%. Το 10,5% των εταιρειών δε θα προβούν σε αυξήσεις, ποσοστό μειωμένο σε σύγκριση με τον περασμένο χρόνο (17,2%), ενώ μόλις 1% των συμμετεχόντων θα δώσουν αυξήσεις πάνω από 10%.

Αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου Προσωπικού

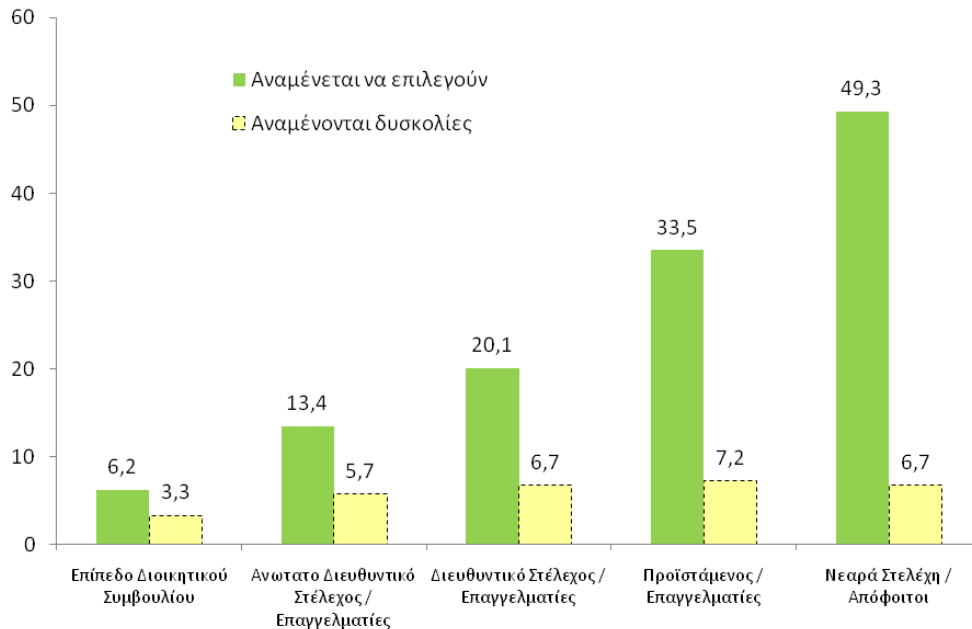


Σχήμα 13 - Τελευταίοι 6 μήνες



Σχήμα 14 - Μελλοντικές Προσδοκίες

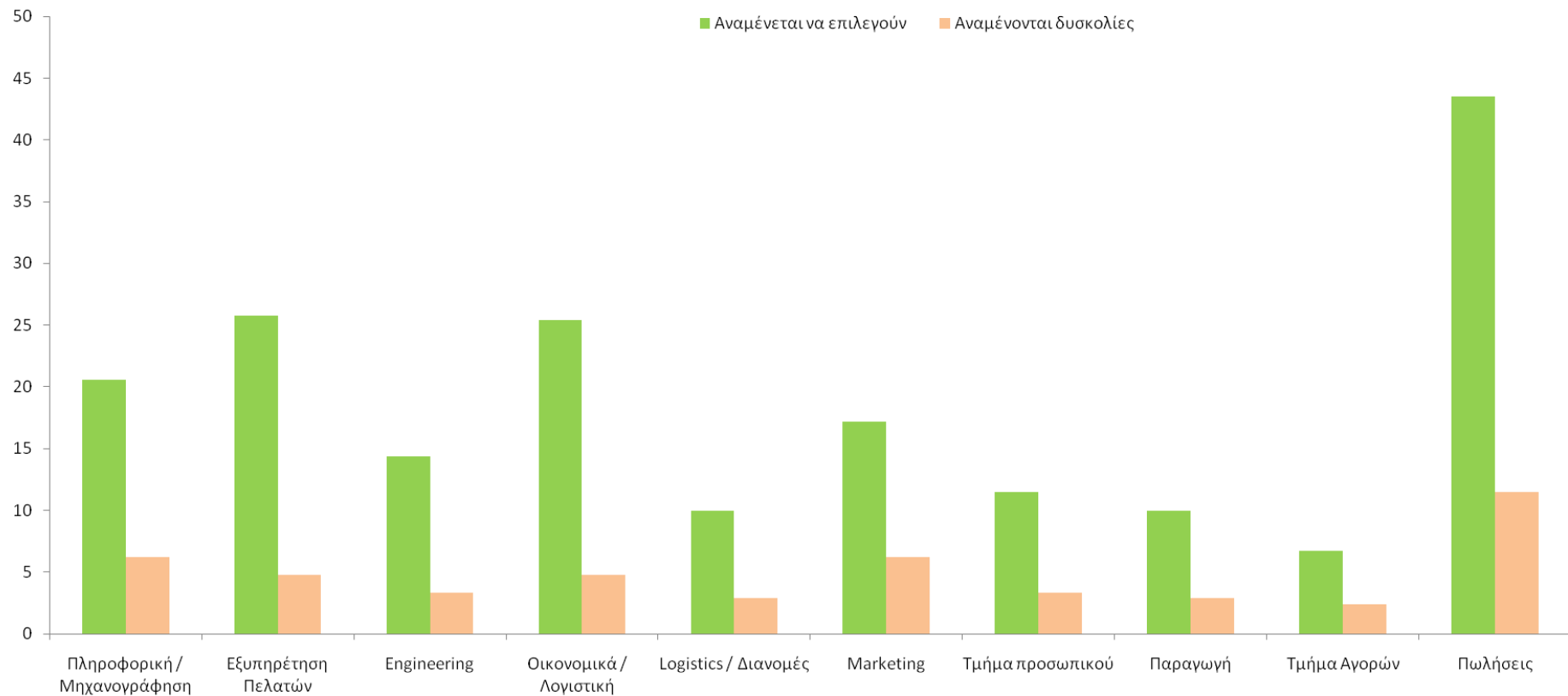
Οι προσδοκίες του περασμένου εξαμήνου (Report 2^ο εξαμήνου 2009) αναφορικά με την αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου προσωπικού επιβεβαιώνονται απόλυτα (σχήμα 13) με τις εταιρείες να παραμένουν κυρίως στάσιμες σε όλες τις δραστηριότητες. Στασιμότητα θα επικρατήσει ως επί το πλείστον και σε όλες τις ενέργειες προσέλκυσης & επιλογής Εξειδικευμένου και Διευθυντικού Προσωπικού καθώς και στις οικειοθελείς αποχωρήσεις και κατά τη διάρκεια του επόμενου εξαμήνου.



Σχήμα 15 - Επίπεδα Θέσεων (%)

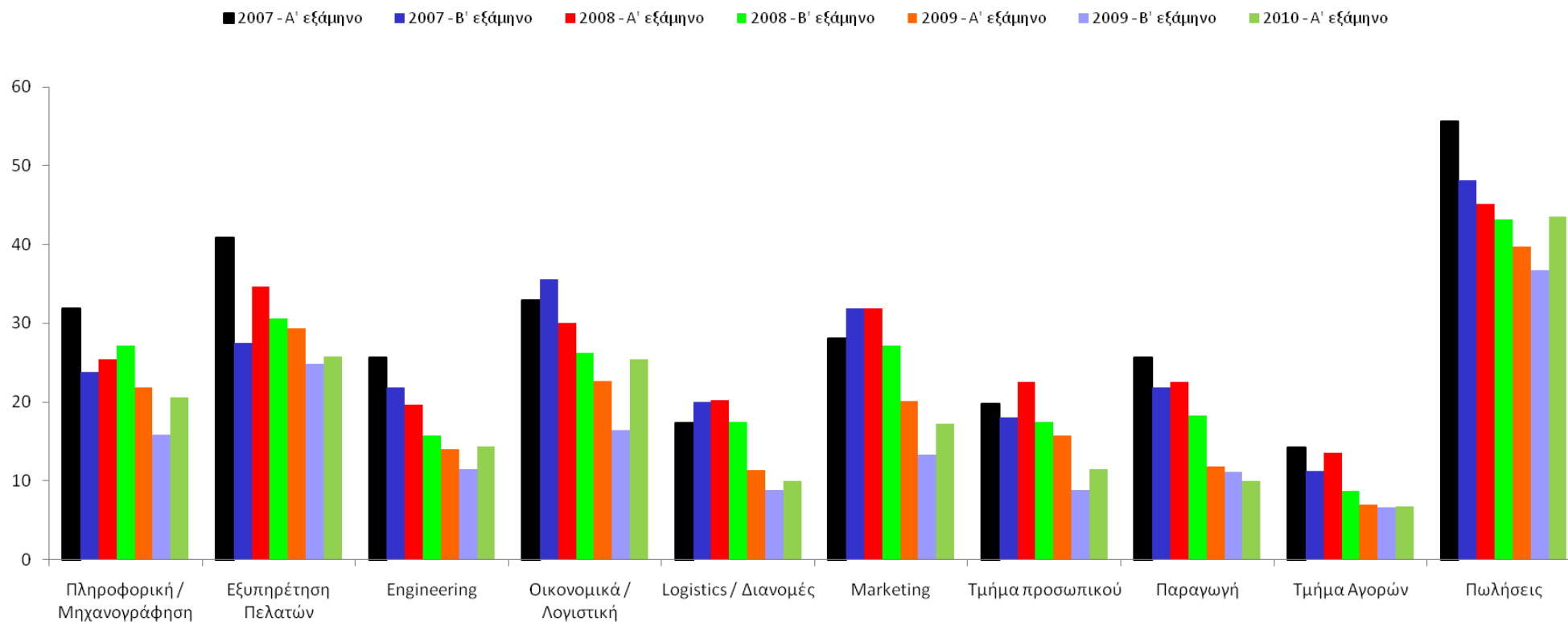
Τα Νεαρά Στελέχη / Απόφοιτοι, εξακολουθούν να αποτελούν προτεραιότητα για τις επιχειρήσεις, και μάλιστα σε ιδιαίτερα αυξημένο ποσοστό (49,3%) σε σύγκριση με τον προηγούμενο κύκλο έρευνας (38,1%), ενώ αυξήσεις παρατηρούμε σε όλα τα επίπεδα θέσεων αντιστοίχως.

Οι εταιρείες συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο αναμένουν λιγότερες δυσκολίες κατά την προσέλκυση και επιλογή νέου προσωπικού εκτός από τα επίπεδα του Προϊσταμένου και αυτά των Νεαρών Στελεχών.



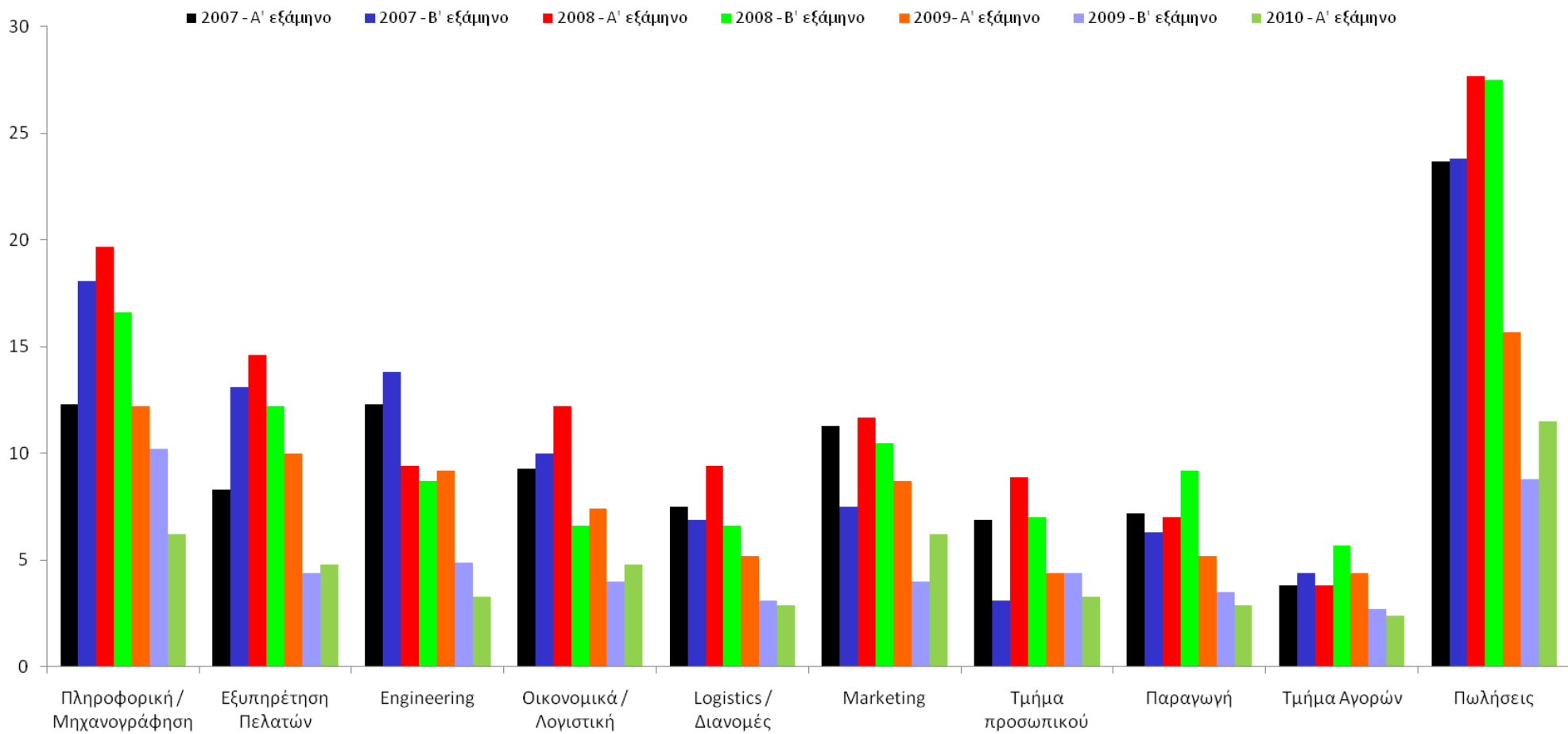
Σχήμα 16 - Τομείς Απασχόλησης / Τάσεις επόμενου εξαμήνου

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



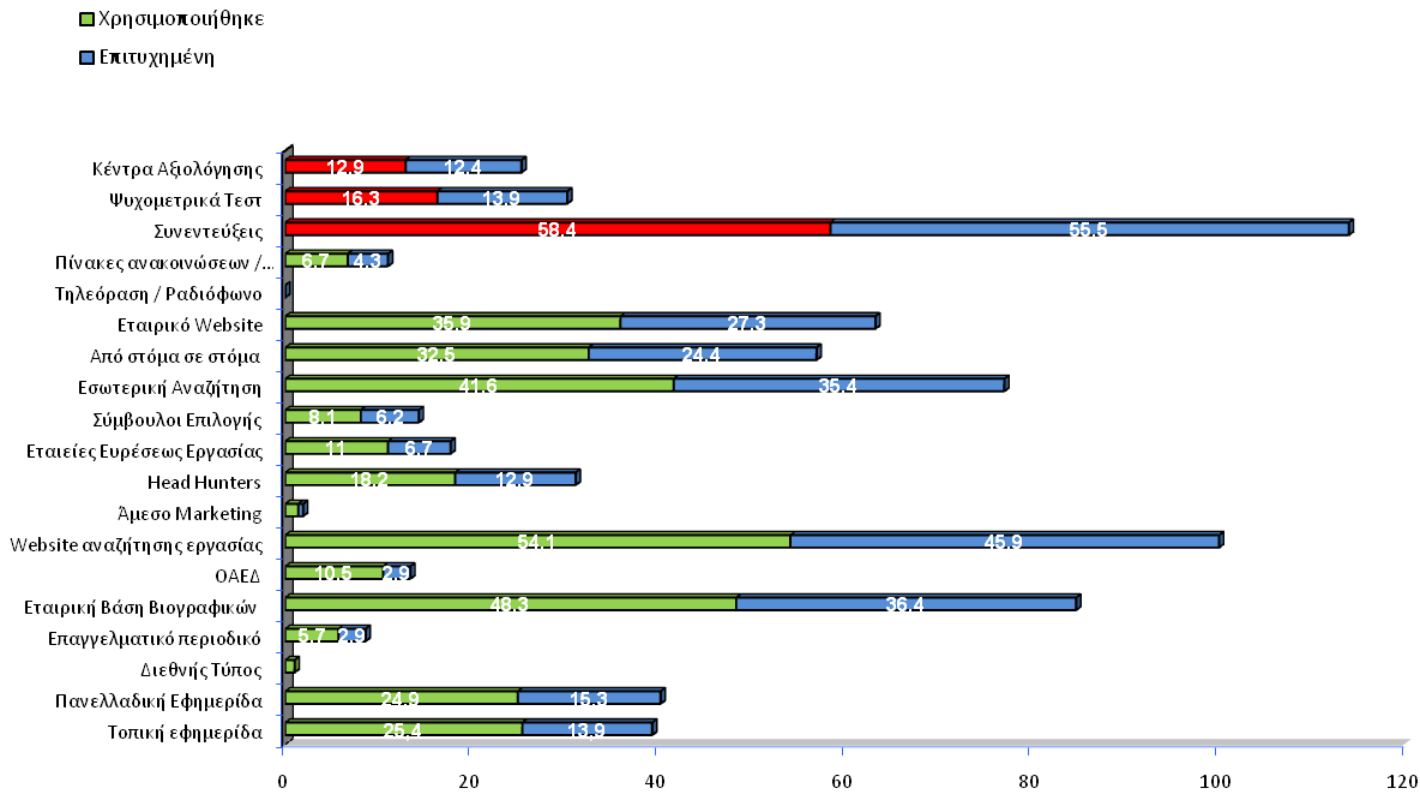
Σχήμα 17α - Τομείς Απασχόλησης / Αναμένεται να επιλεγούν (συγκριτικά αποτελέσματα 7 κύκλων)

Αυξημένες σε αυτό το εξάμηνο αποτυπώνονται οι τάσεις αναζήτησης στελεχών σε όλους τους τομείς εκτός από την Παραγωγή. Αξίζει να σημειωθεί ότι για πρώτη φορά μετά από 2 χρόνια σημειώνεται αύξηση στα ποσοστά επιλογής προσωπικού σε όλους τους τομείς απασχόλησης.



Σχήμα 17β - Τομείς Απασχόλησης / Αναμένονται δυσκολίες (συγκριτικά αποτελέσματα 7 κύκλων)

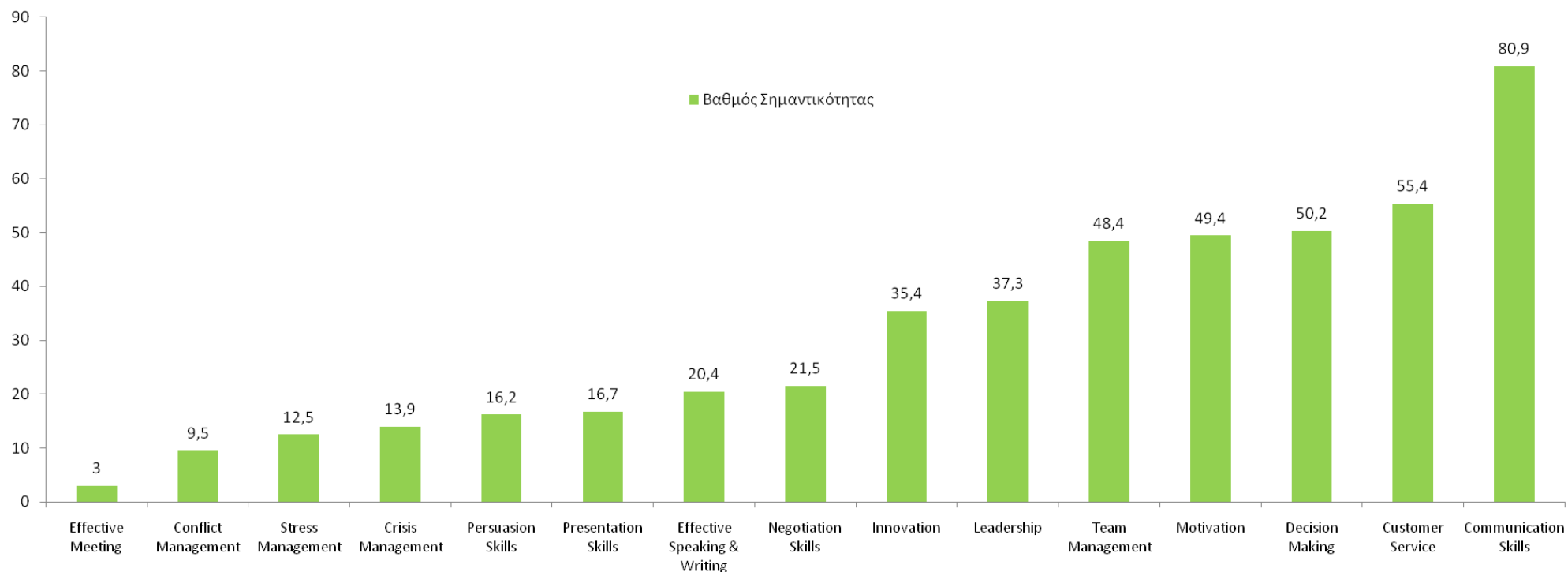
Οι αναμενόμενες δυσκολίες είναι μειωμένες στον τομέα της Πληροφορικής και αυξημένες για τους τομείς του Μάρκετινγκ καθώς και αυτόν τον Πωλήσεων.



Σχήμα 18 - Μέθοδοι Προσέλκυσης / Εργαλεία Επιλογής

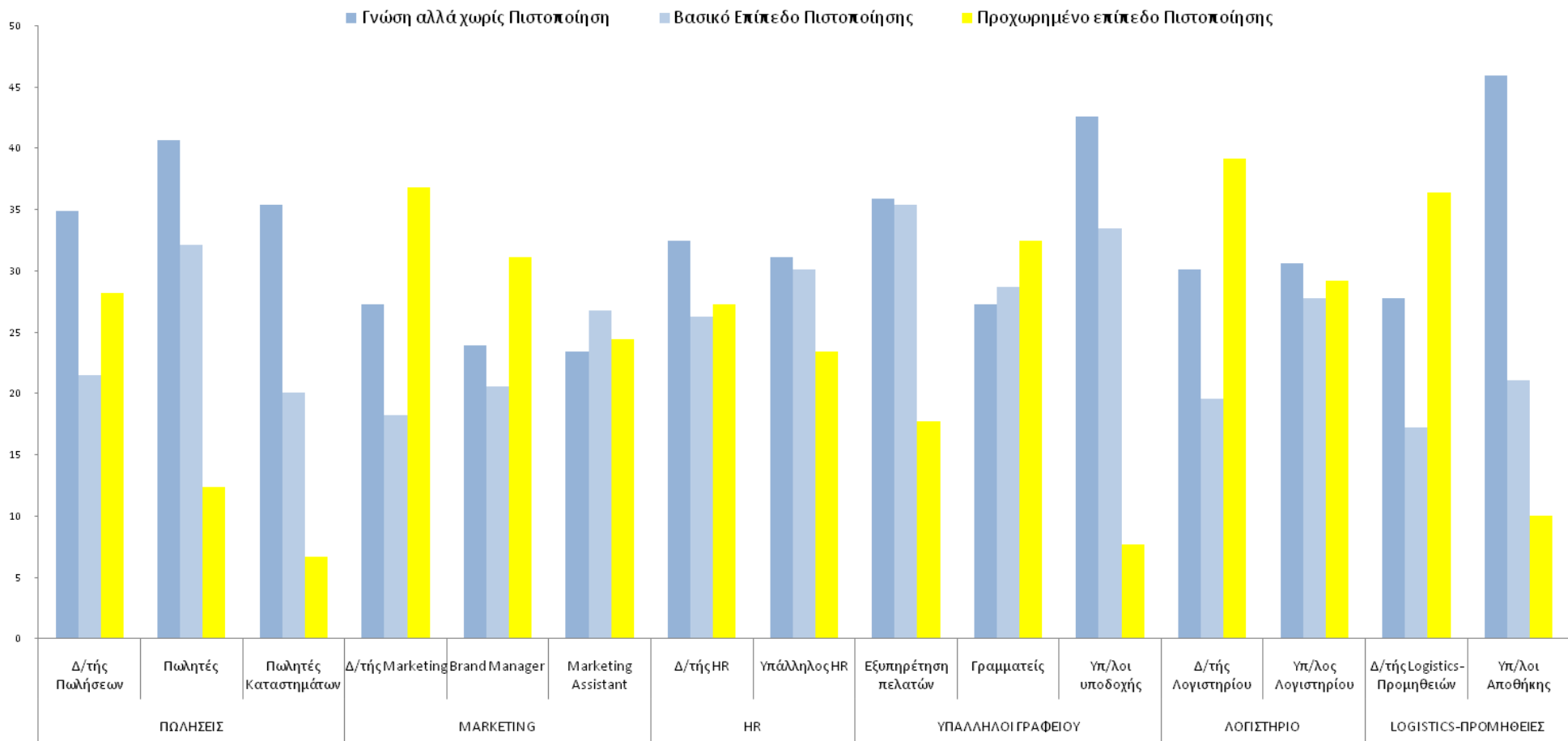
Οι μέθοδοι που παραμένουν περισσότερο δημοφιλείς στη διαδικασία της προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού είναι τα website αναζήτησης εργασίας, οι εταιρικές βάσεις βιογραφικών, η ενδο-εταιρική αναζήτηση για εσωτερική κάλυψη θέσεων, τα εταιρικά web sites και η μέθοδος αναζήτησης που σχετίζεται με το κοινωνικό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

Οι συνεντεύξεις αποτελούν το πιο δημοφιλές εργαλείο κατά την διαδικασία επιλογής νέου προσωπικού (58,4%). Το 16,3% των εταιρειών χρησιμοποίησε Ψυχομετρικά εργαλεία (τεστ αριθμητικά, τεστ προσωπικότητας κλπ), ποσοστό μειωμένο συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο, και ένα 12,9% εμπιστεύτηκε την αξιολόγηση των υποψηφίων σε εξειδικευμένα κέντρα αξιολόγησης.



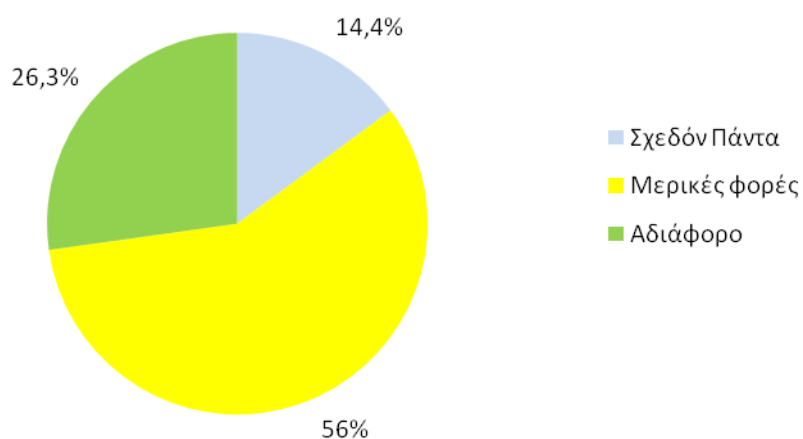
Σχήμα 19 - Αξιολόγηση Δεξιοτήτων κατά τη διαδικασία Επιλογής Προσωπικού (%)

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



Σχήμα 20 - Επίπεδο Πιστοποίησης στη Γνώση Η/Υ

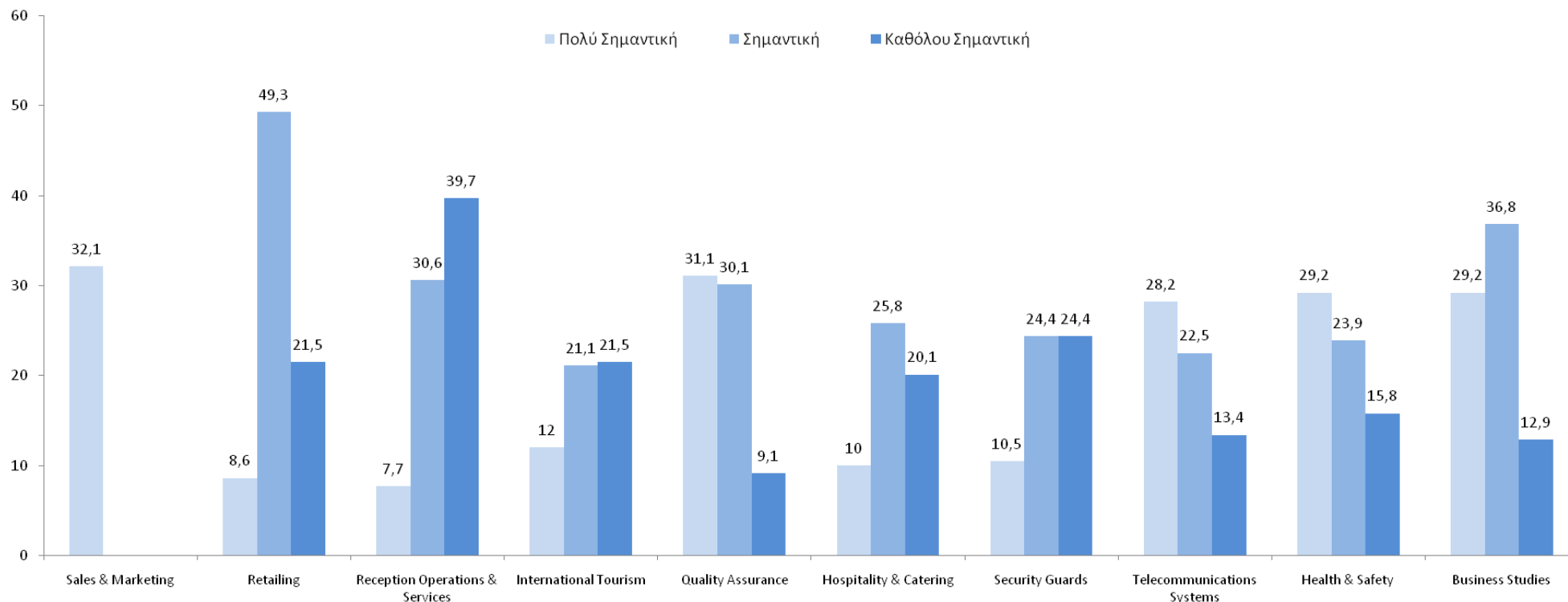
Αναφορικά με τη γνώση και χρήση Η/Υ απαιτείται βασικό ή προχωρημένο επίπεδο πιστοποίησης σχεδόν σε όλες τις ειδικότητες πλην των Πωλητών και των Υπαλλήλων Υποδοχής και Αποθήκης, όπου είναι επιθυμητή η γνώση χωρίς όμως κάποιου είδους πιστοποίηση.



Σχήμα 21 - Σημαντικότητα ύπαρξης Πιστοποίησης της γνώσης και χρήσης Η/Υ στην τελική επιλογή νέων στελεχών

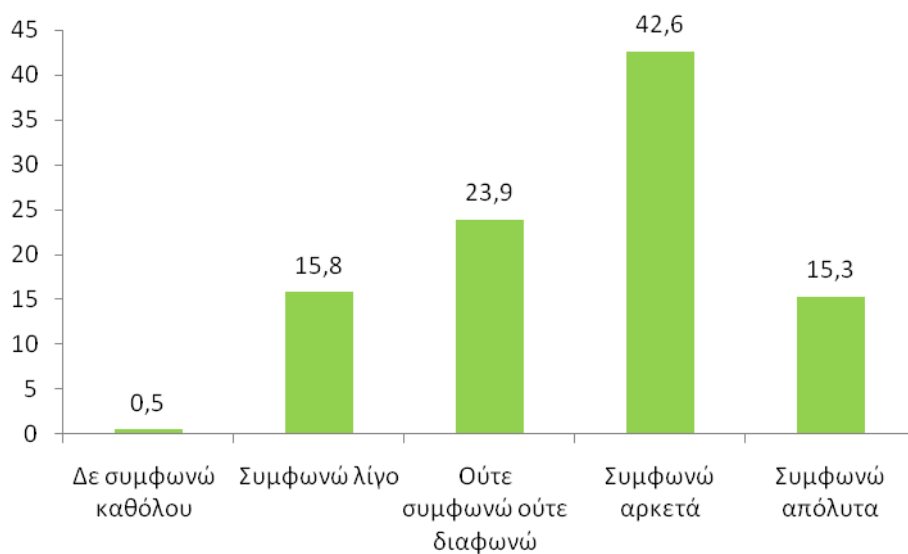
Η πιστοποίηση στη χρήση Η/Υ κρίνεται συχνά απαραίτητη από την πλειοψηφία των εταιρειών κατά το τελικό στάδιο πρόσληψης.

Συγκεκριμένα, το 56% κρίνει σημαντική την ύπαρξη πιστοποίησης σε κάποιες περιπτώσεις υποψηφίων, ενώ για το 14,4% των εταιρειών παίζει καθοριστικό ρόλο στην τελική επιλογή προσωπικού.



Σχήμα 22 - Σημαντικότητα ύπαρξης πρόσθετης επαγγελματικής Πιστοποίησης (%)

Το σχήμα 22 καταδεικνύει την ανάγκη για επαγγελματική πιστοποίηση σε διάφορες ειδικότητες, ανεξάρτητα από την κατοχή 2βάθμιου, 3βάθμιου ή μεταπτυχιακού τίτλου. Η πλειοψηφία των εταιρειών υποστηρίζει ότι είναι σημαντική έως πολύ σημαντική η πρόσθετη πιστοποίηση στους τομείς των Πωλήσεων / Μάρκετινγκ, Διοίκησης Επιχειρήσεων, Διασφάλισης Ποιότητας, Υγιεινής και Ασφάλειας και Τηλεπικοινωνιών.



Σχήμα 23 - Η ύπαρξη μεταπτυχιακού τίτλου παίζει καθοριστικό ρόλο στην επιλογή προσωπικού;

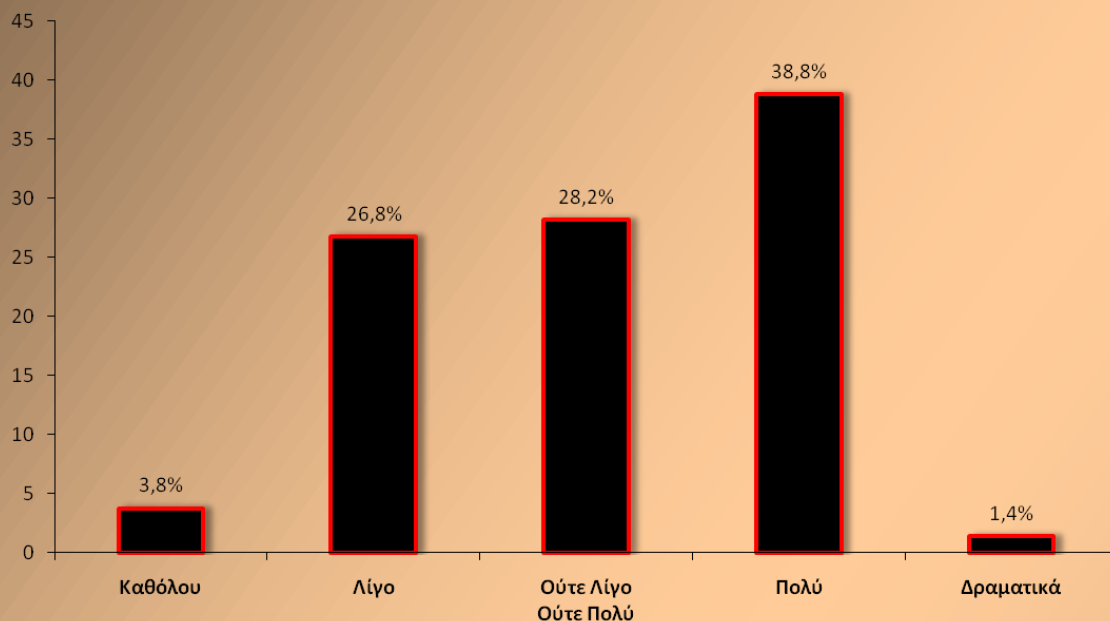
Η ύπαρξη μεταπτυχιακού τίτλου, όπως φαίνεται και από το παραπάνω διάγραμμα, παίζει καθοριστικό ρόλο κατά τη διαδικασία επιλογής προσωπικού στην πλειοψηφία των εταιρειών του δείγματος.

Η οικονομική κρίση

& ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ

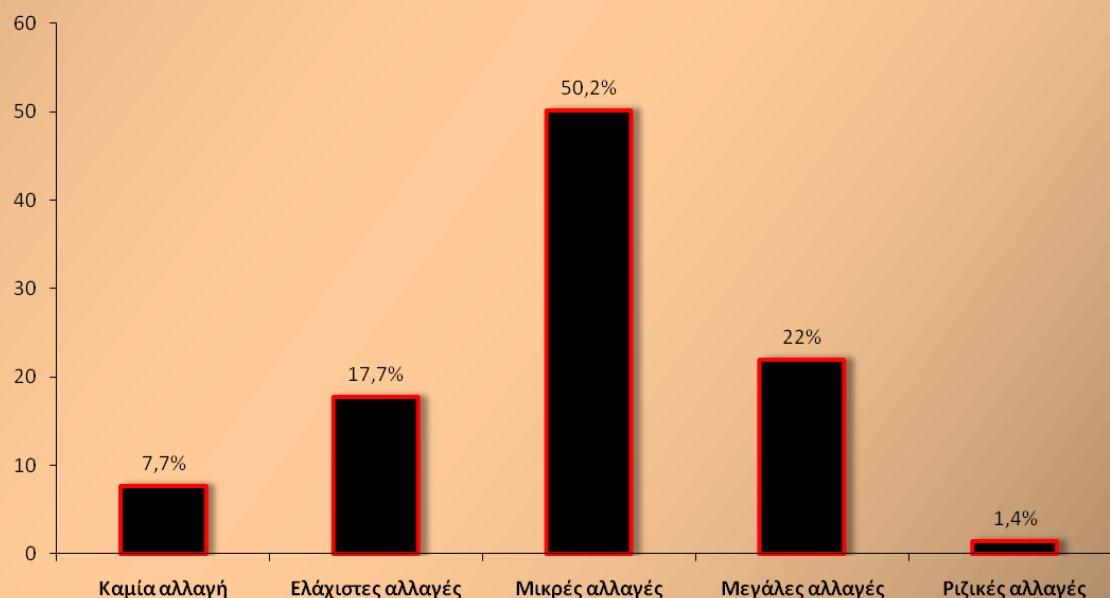


ΧΟΡΗΓΟΣ



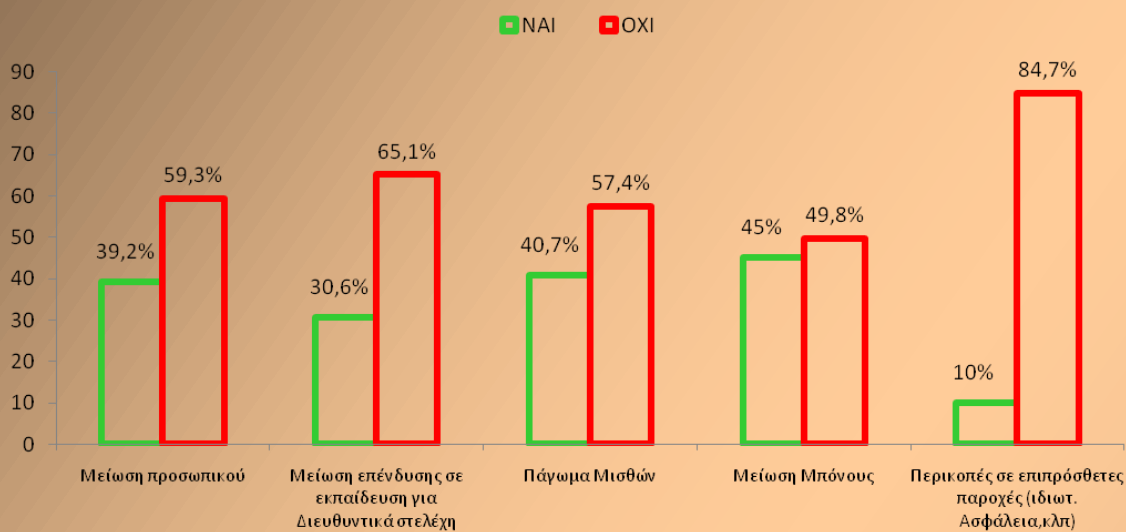
Σχήμα 24 - Σε ποιο βαθμό έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση την επιχείρησή σας;

Το 40,2% των εταιρειών δηλώνει ότι έχει επηρεαστεί πολύ ή και δραματικά από την πρόσφατη οικονομική κρίση, ποσοστό αυξημένο κατά 10 μονάδες συγκριτικά με το περασμένο εξάμηνο (30,1%). Μόνο το 3,8% των εταιρειών δηλώνει ότι έχει μείνει τελείως ανεπηρέαστο. Αναλυτικό σχεδιάγραμμα ανά κλάδο μπορείτε να δείτε στη σελίδα 79.



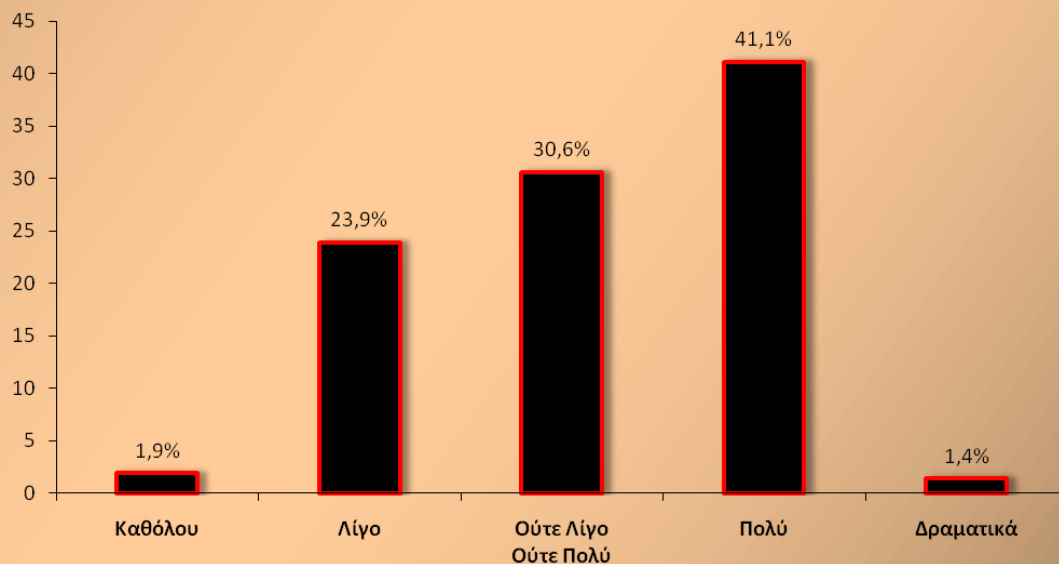
Σχήμα 25 - Ποιο είναι το μέγεθος των αλλαγών στο σχεδιασμό πολιτικών για το ανθρώπινο δυναμικό στις οποίες σας οδηγεί η παρούσα οικονομική κρίση;

Μία στις δύο εταιρείες θεωρεί ότι θα υπάρξουν μικρές αλλαγές για το ανθρώπινο δυναμικό. Το ποσοστό των εταιρειών που αναμένει μεγάλες και ριζικές αλλαγές ανέρχεται στο 23,4% από 16% που ήταν το περασμένο εξάμηνο.



Σχήμα 26 - 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. Επιπρόσθετα, σχεδόν το 40% των εταιρειών του δείγματος προέβησαν σε μείωση προσωπικού τους τελευταίους 6 μήνες.



Σχήμα 27 - Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι θα επηρεάσει η οικονομική κρίση την επιχείρησή σας μέσα στους επόμενους 6 μήνες;

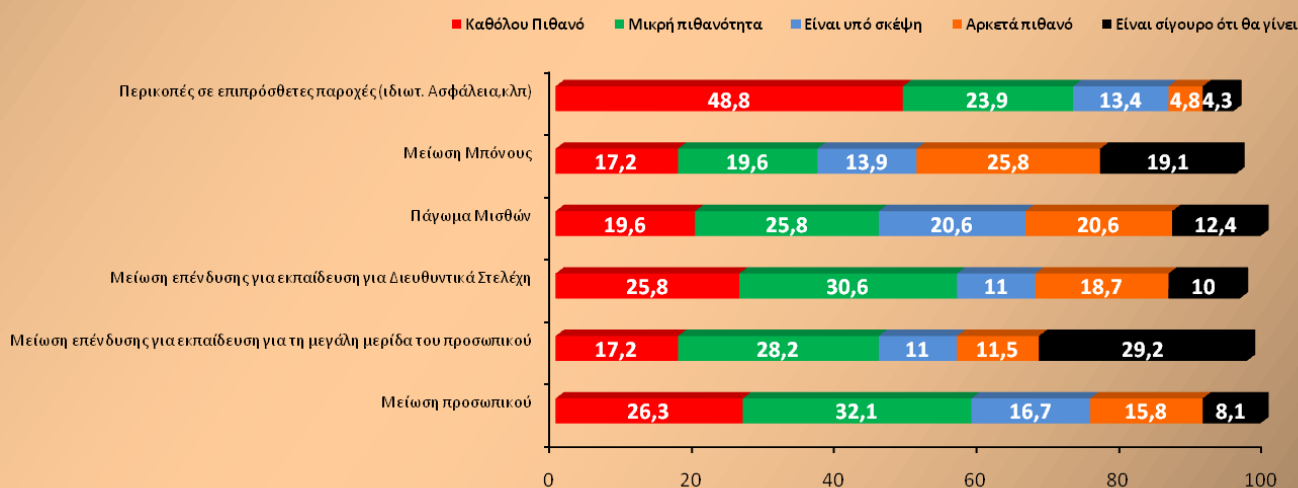
Το 42,5% του δείγματος θεωρεί ότι θα επηρεαστεί πολύ έως και δραματικά μέσα στους επόμενους 6 μήνες. Αισιόδοξο παραμένει το 25,8% των ερωτηθέντων.



Σχήμα 28 - Σε ποιο βαθμό θα επηρεάσει η κρίση την επιχείρησή σας τους επόμενους 6 μήνες;

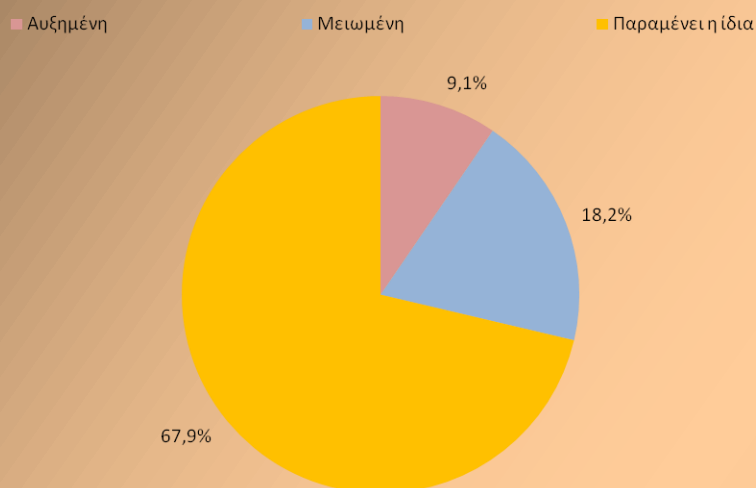
Τις σημαντικότερες **επιπτώσεις** αναμένεται να έχουν κυρίως οι κλάδοι των **Κατασκευών** και της **Εκπαίδευσης**, ενώ ακολουθούν **Υπηρεσίες**, **Εμπόριο** και **Βιομηχανία**.

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

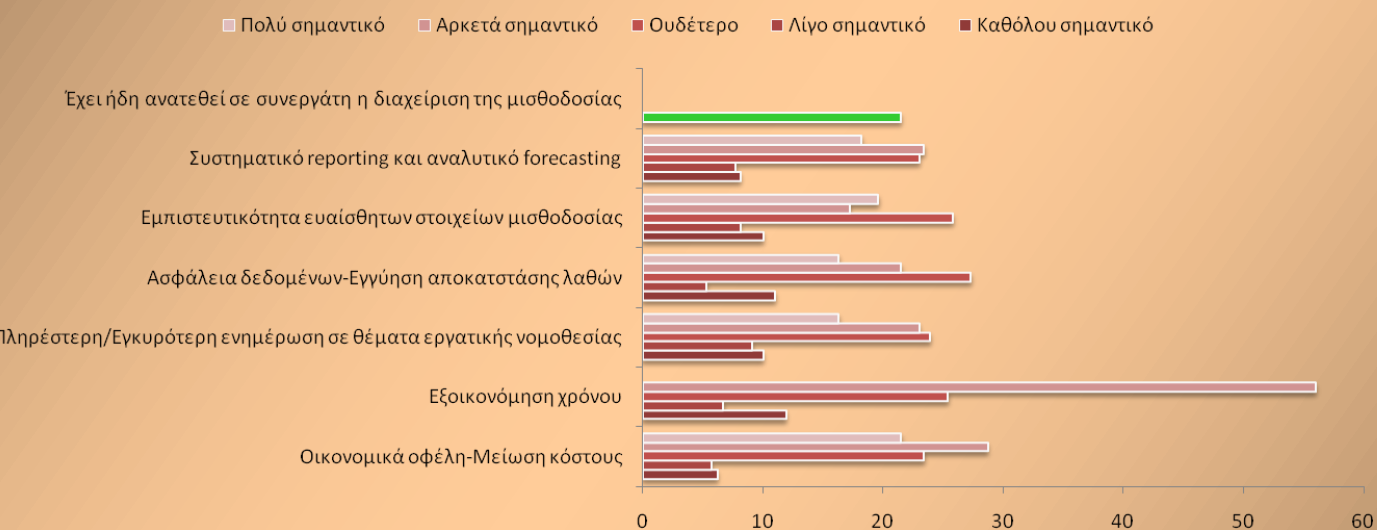


Σχήμα 29 - Πιο συγκεκριμένα, πόσο πιθανό είναι η επιχείρησή σας να προβεί στις παραπάνω ενέργειες;

Το 44,9% των εταιρειών σκοπεύει να μειώσει τα bonus, το 33% είναι πιθανόν να προβεί σε πάγωμα μισθών ενώ διαφαίνεται ότι και η εκπαίδευση των εργαζομένων ενδέχεται να επηρεαστεί αρνητικά (40,7%).



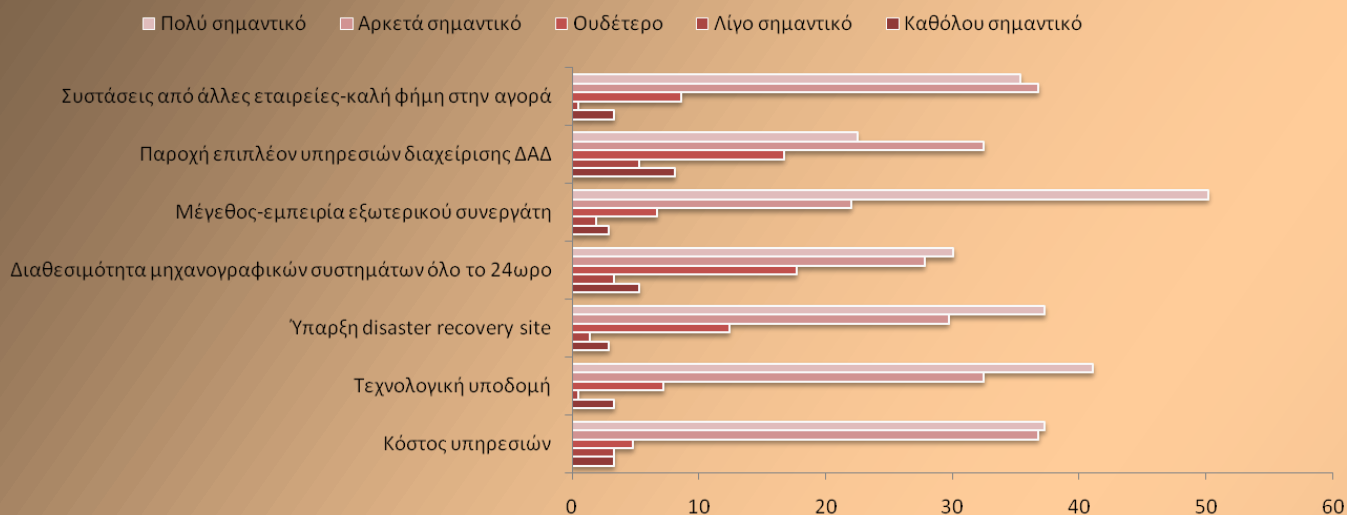
Σχήμα 30 - Εν μέσω οικονομικής κρίσης η ανάγκη για εξωτερική ανάθεση εργασιών για τη διαχείριση της μισθοδοσίας είναι...



Σχήμα 31 - Για ποιους λόγους θα προχωρούσατε ή έχετε ήδη προχωρήσει σε εξωτερική ανάθεση εργασιών για τη διαχείριση της μισθοδοσίας;

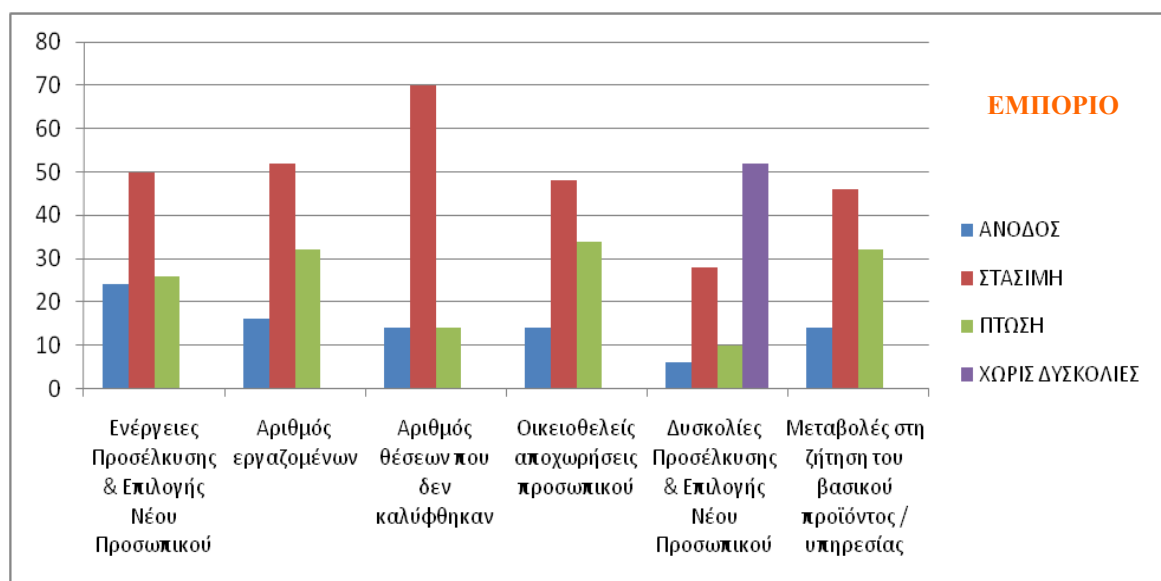
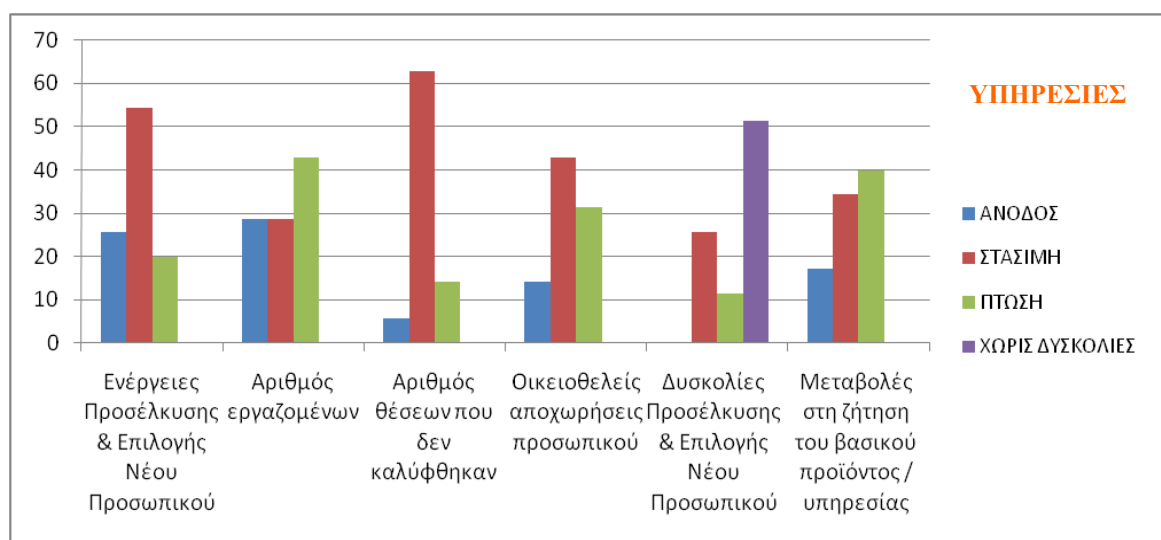
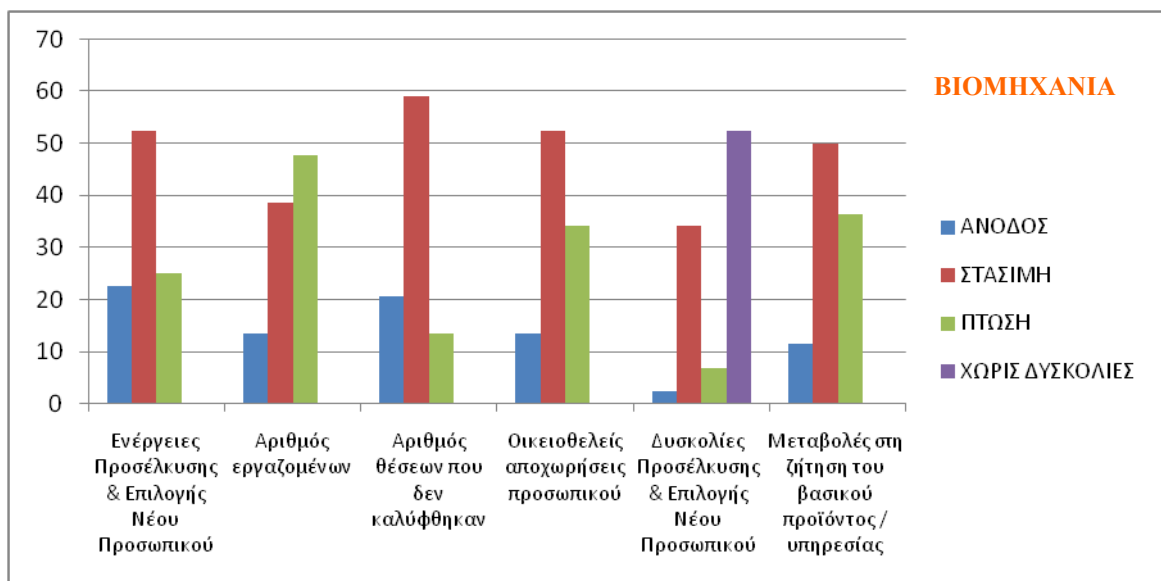
Η εξοικονόμηση χρόνου καθώς και η μείωση του κόστους είναι σύμφωνα με τις εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα, οι σημαντικότεροι λόγοι για την εξωτερική ανάθεση διαχείρισης της μισθοδοσίας.

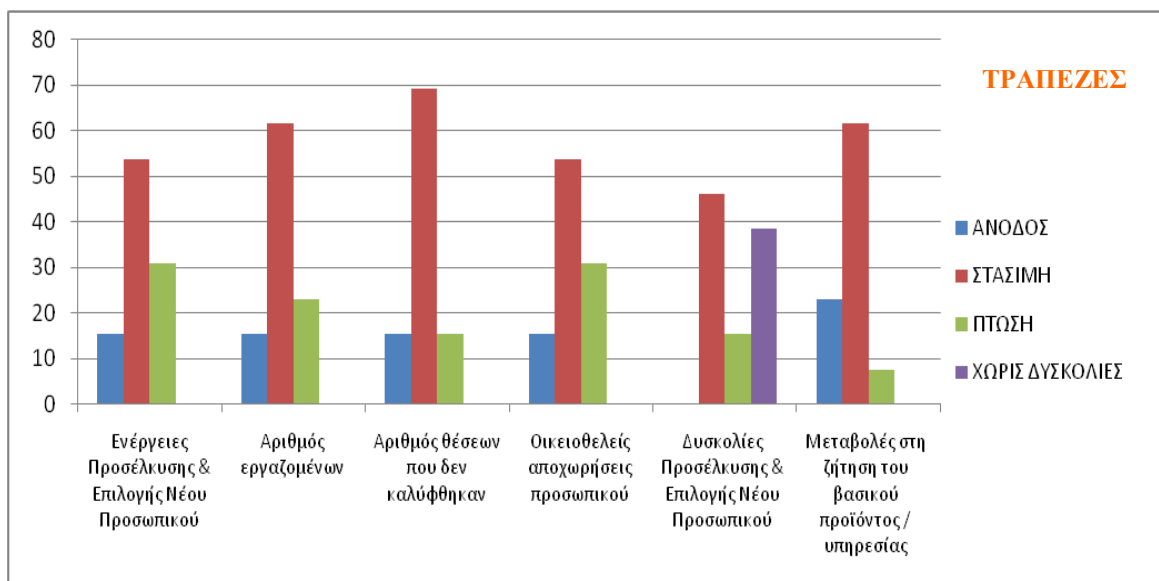
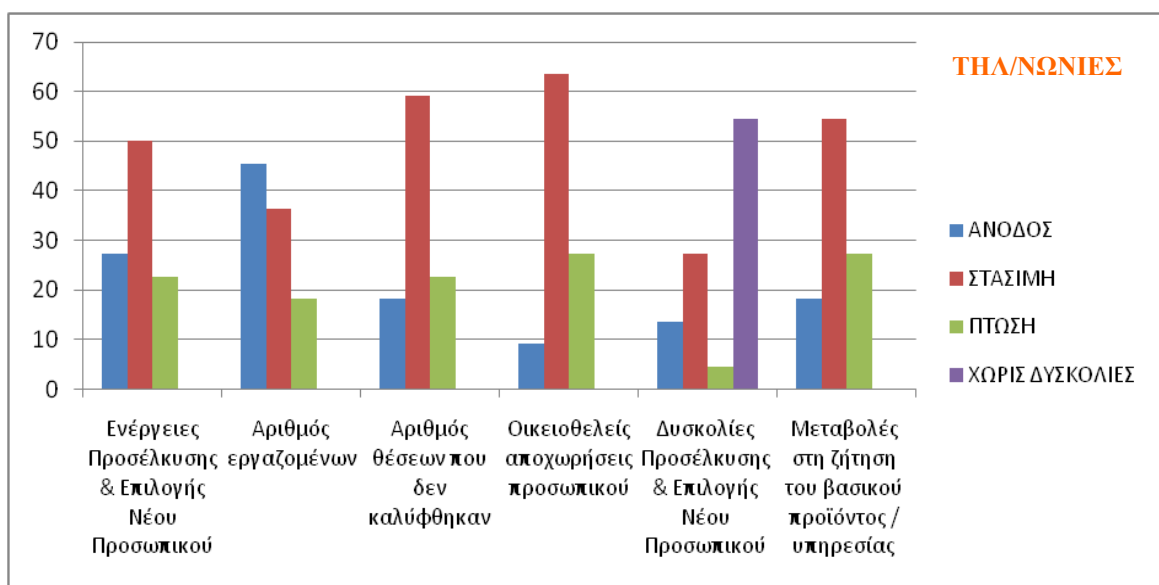
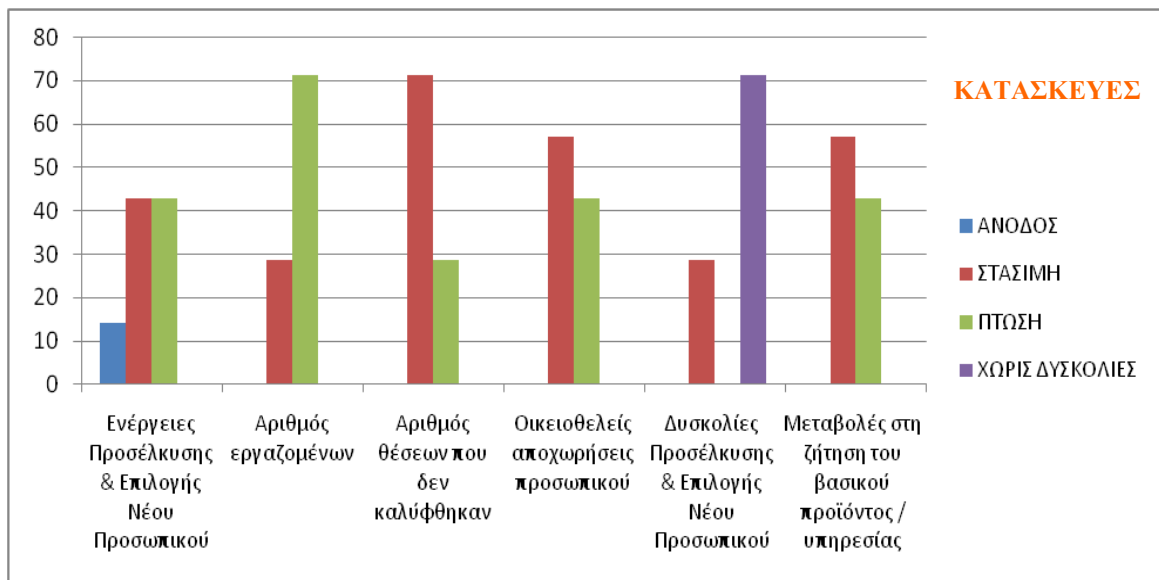
Το 21,5% των εταιρειών έχει ήδη προβεί σε τέτοιου είδους συνεργασίες.

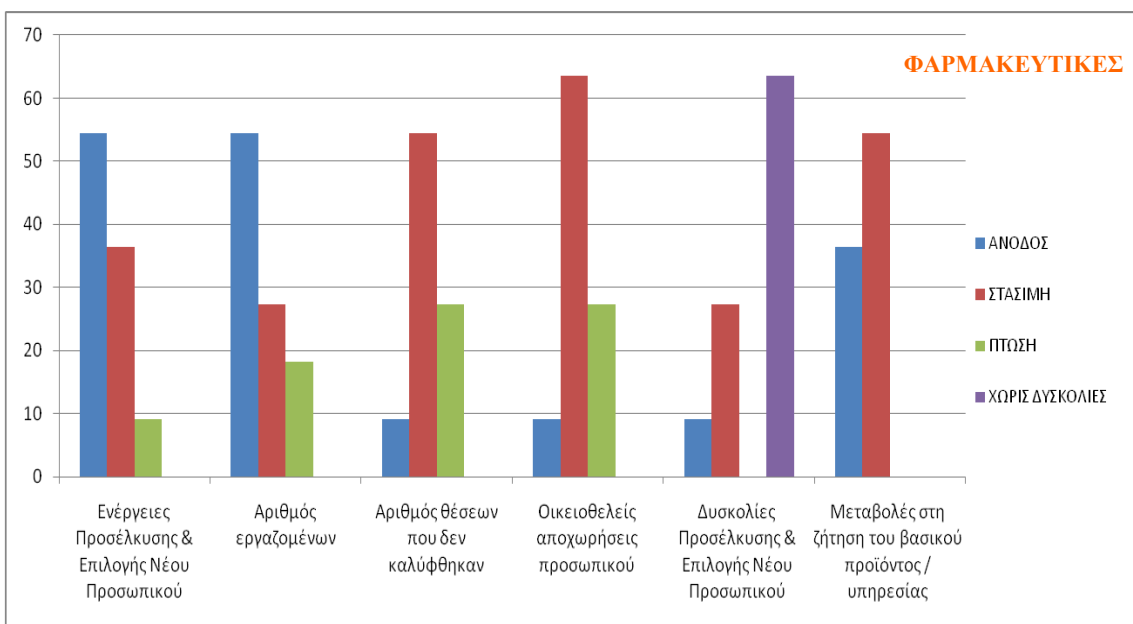
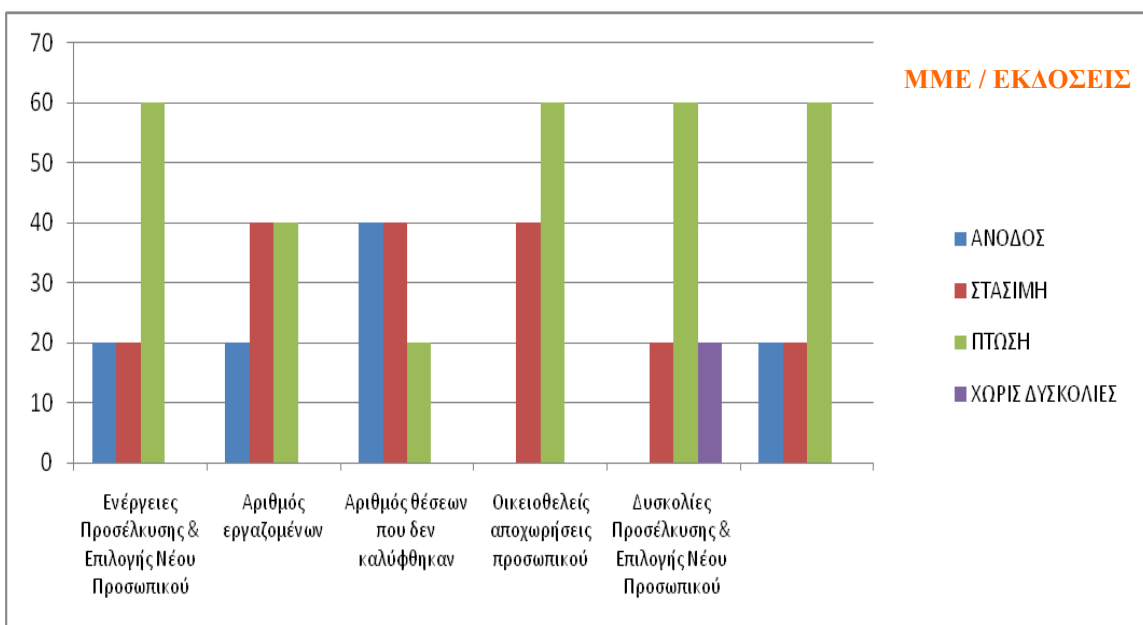
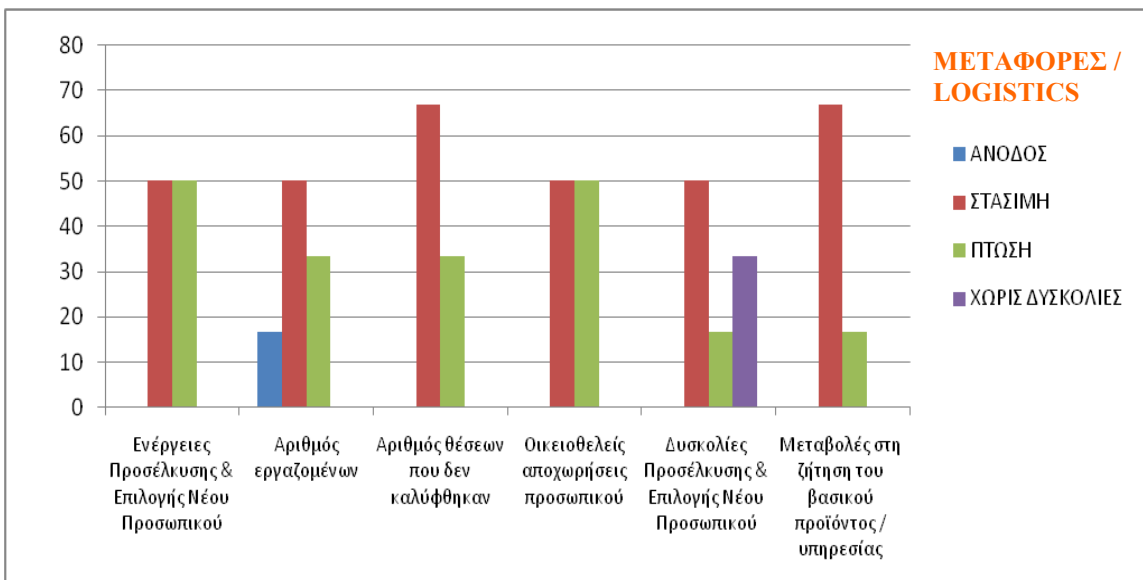


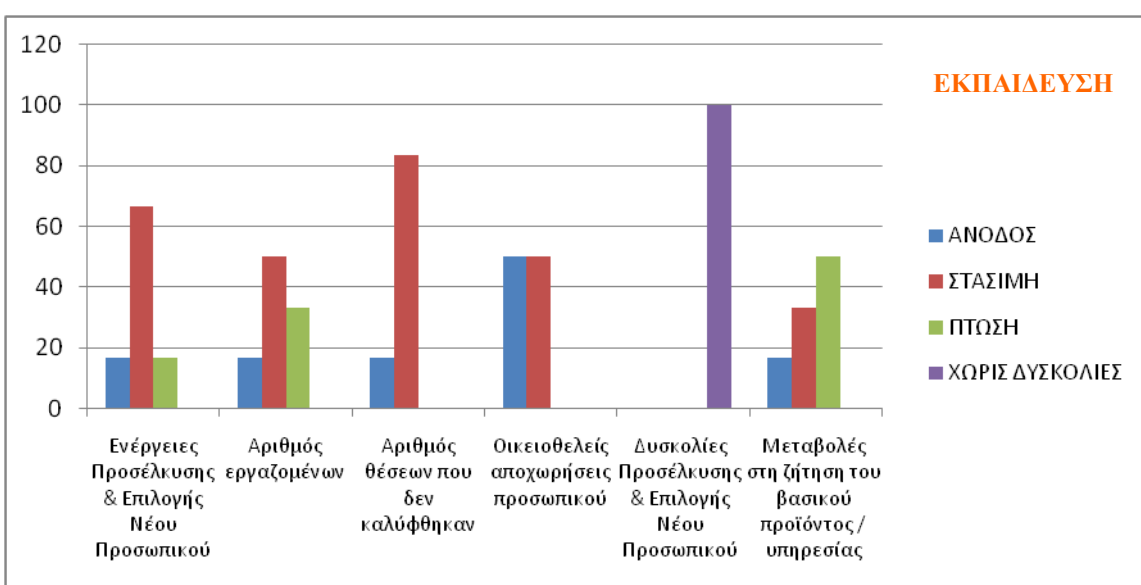
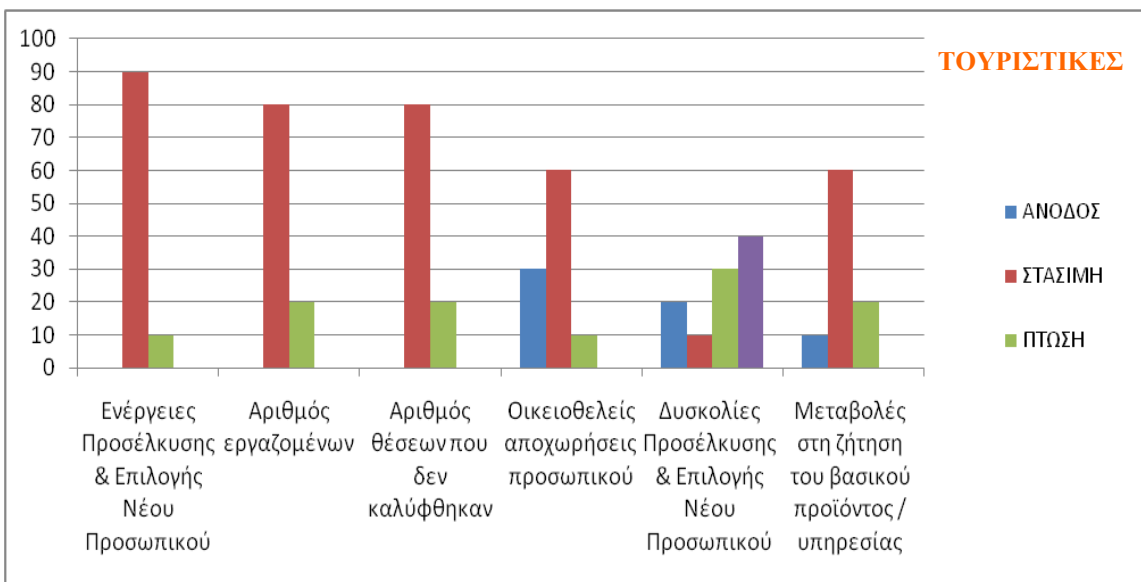
Σχήμα 32 - Πόσο σημαντικά θεωρείτε τα παραπάνω κριτήρια για την επιλογή εξωτερικού συνεργάτη διαχείρισης μισθοδοσίας;

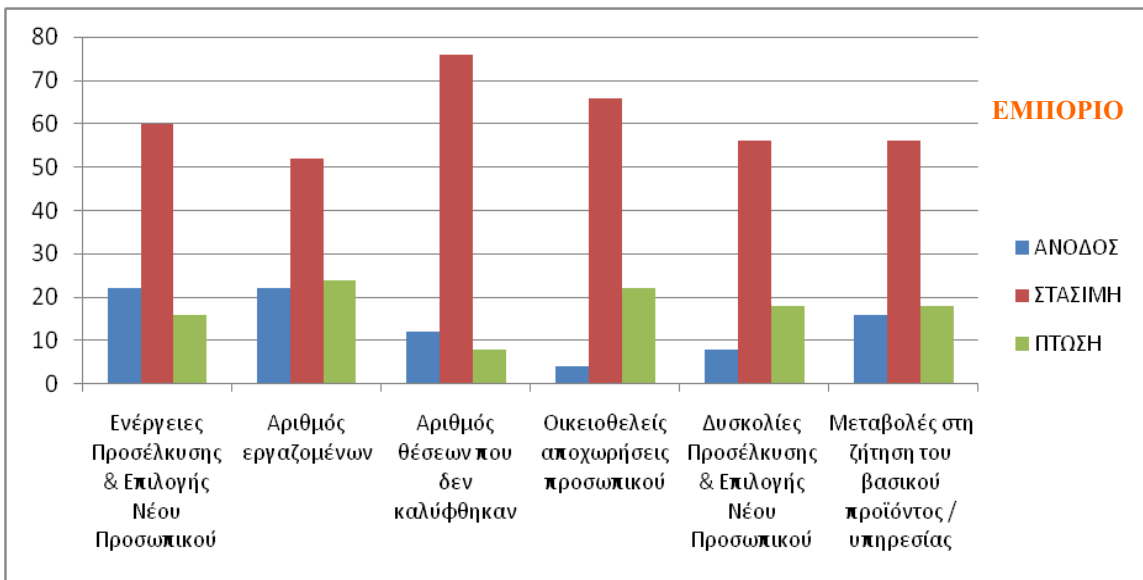
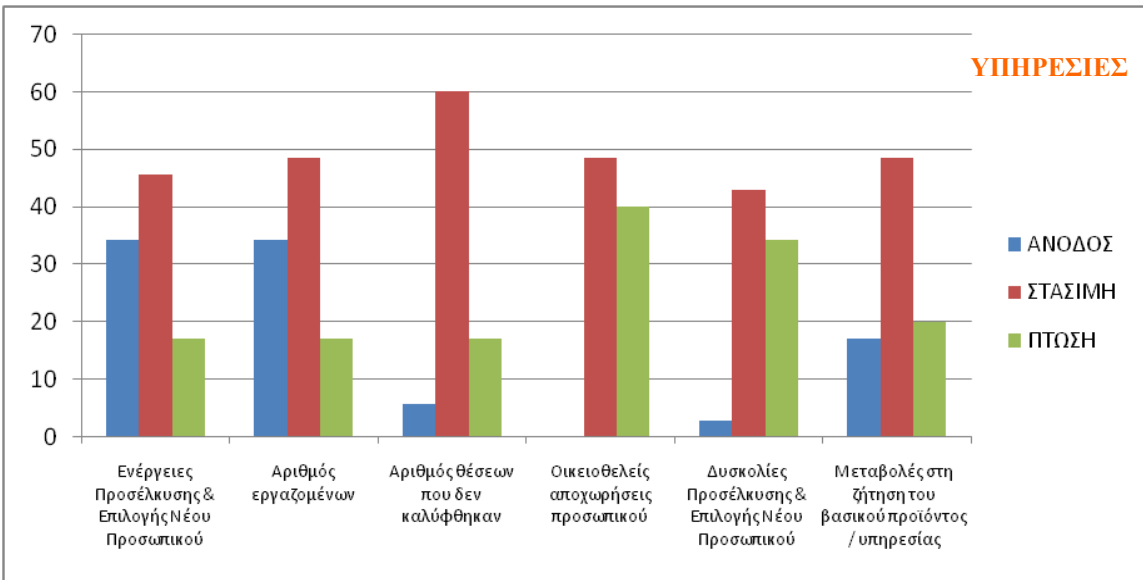
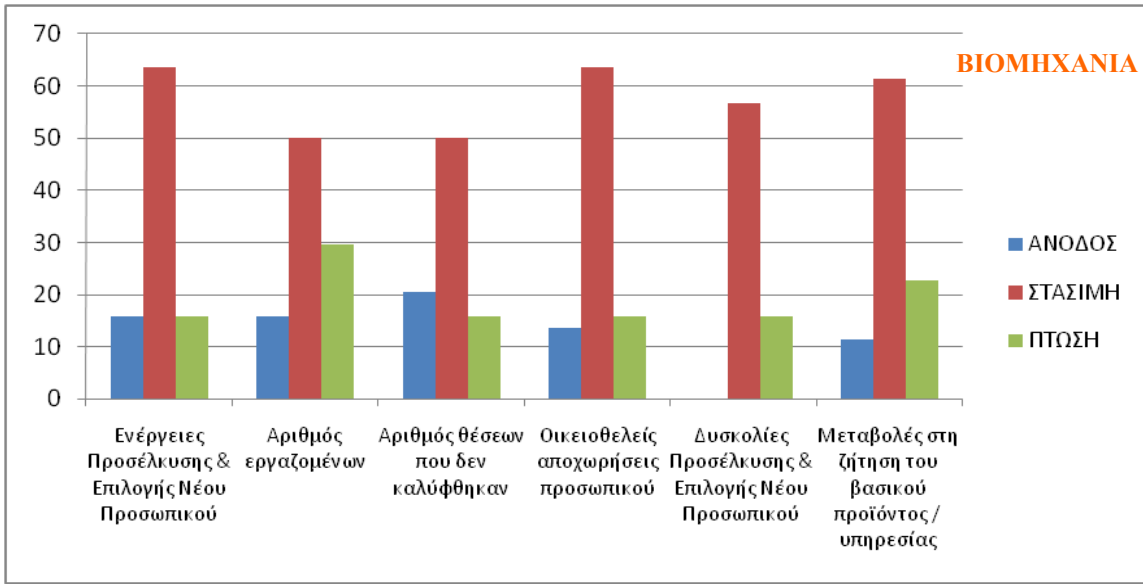
Η εμπειρία του εξωτερικού συνεργάτη, η τεχνολογική υποδομή, και η ύπαρξη disaster recovery site, θεωρούνται από την πλειοψηφία των εταιρειών ως τα σημαντικότερα κριτήρια επιλογής εξωτερικού συνεργάτη διαχείρισης μισθοδοσίας. Σημαντικά θεωρούνται επίσης το κόστος των υπηρεσιών καθώς και η φήμη του στην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

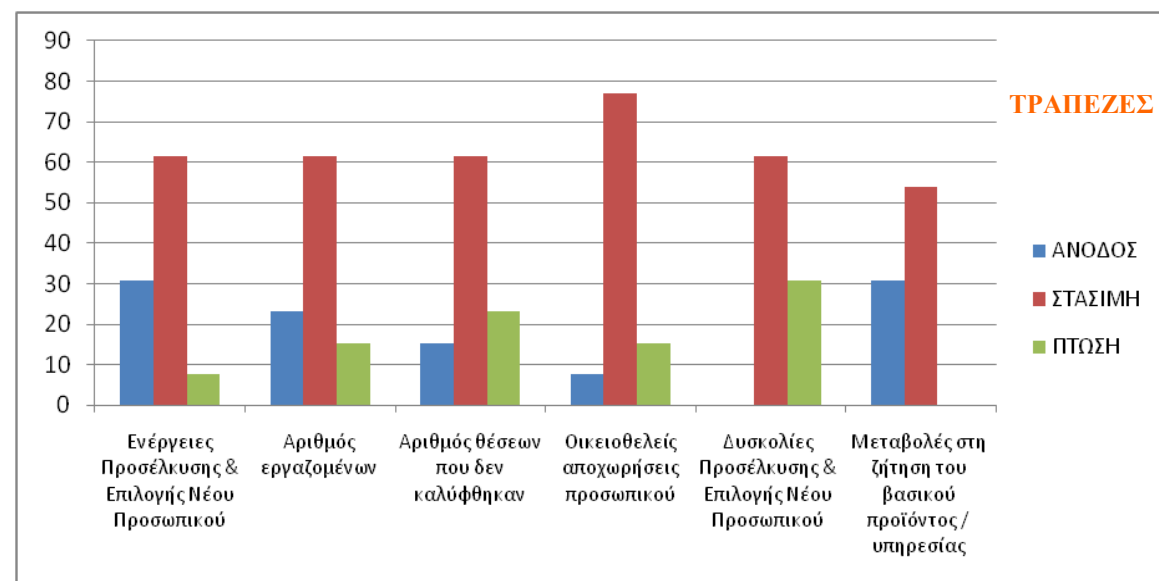
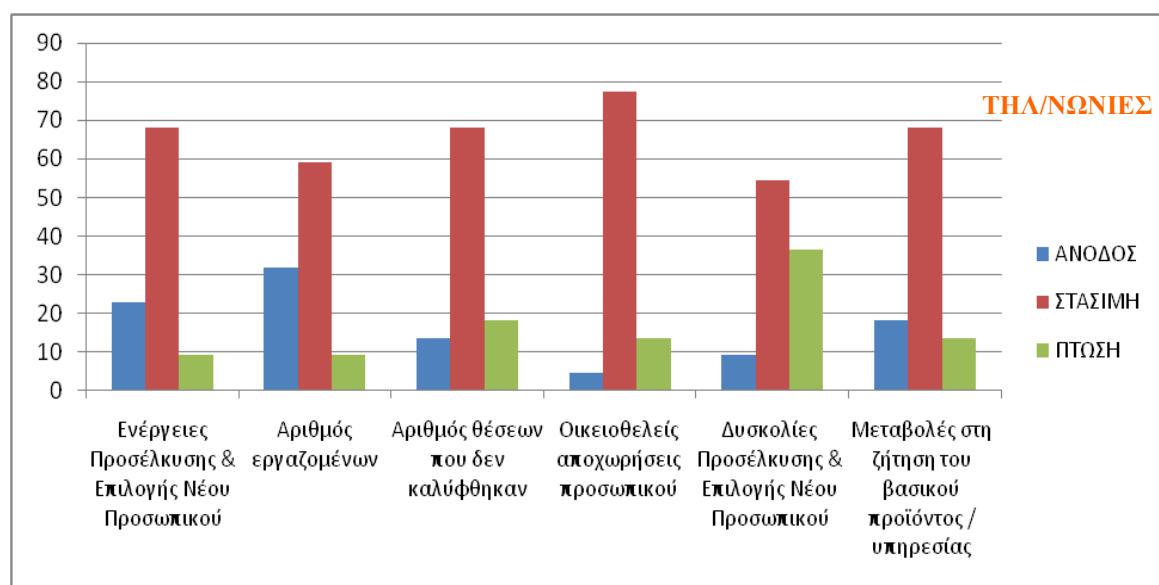
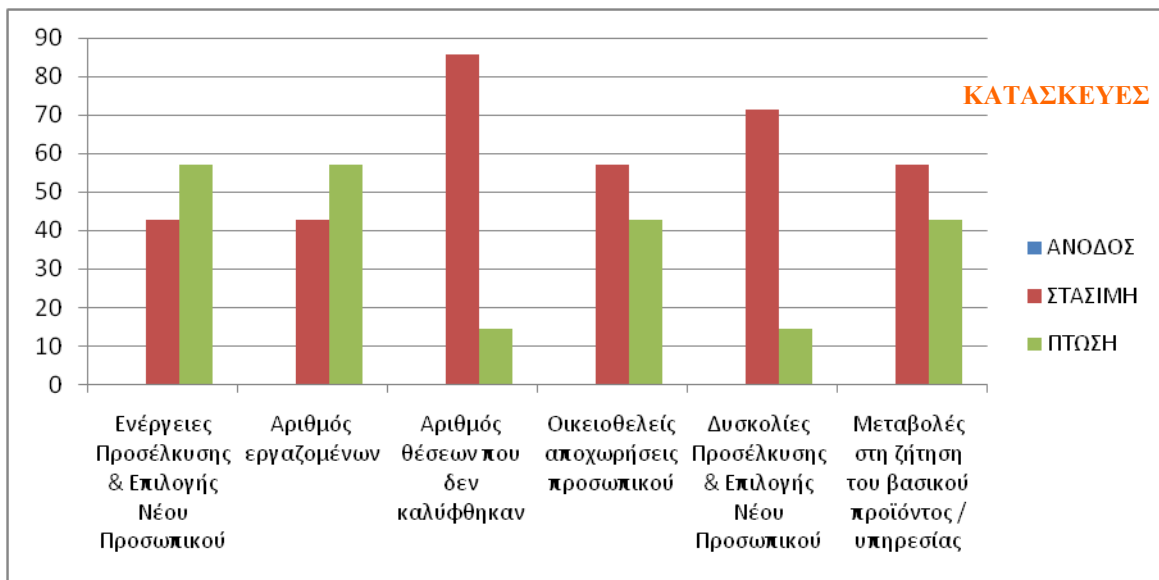


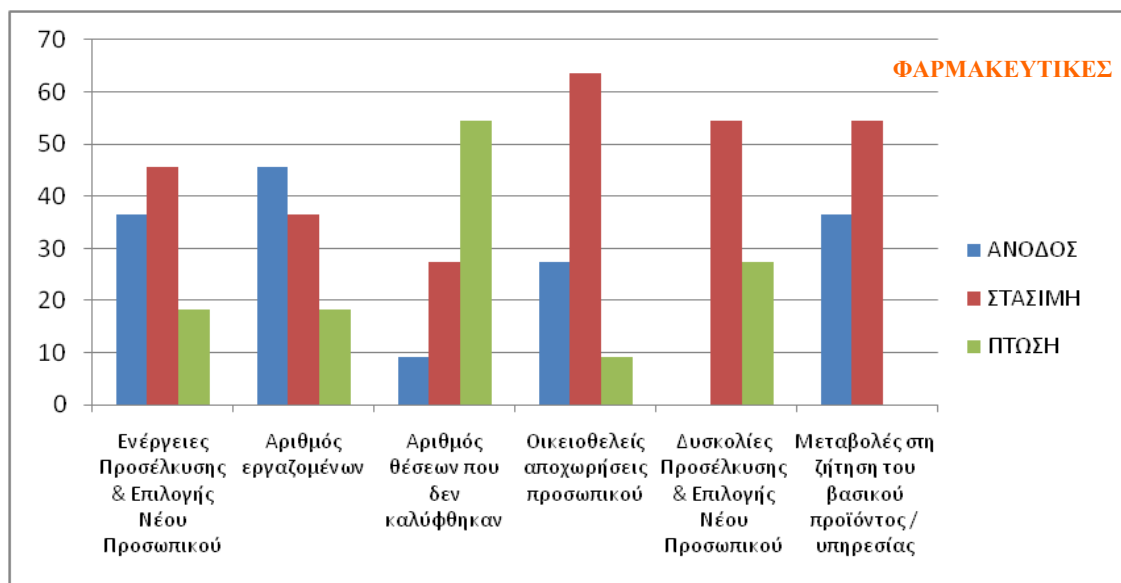
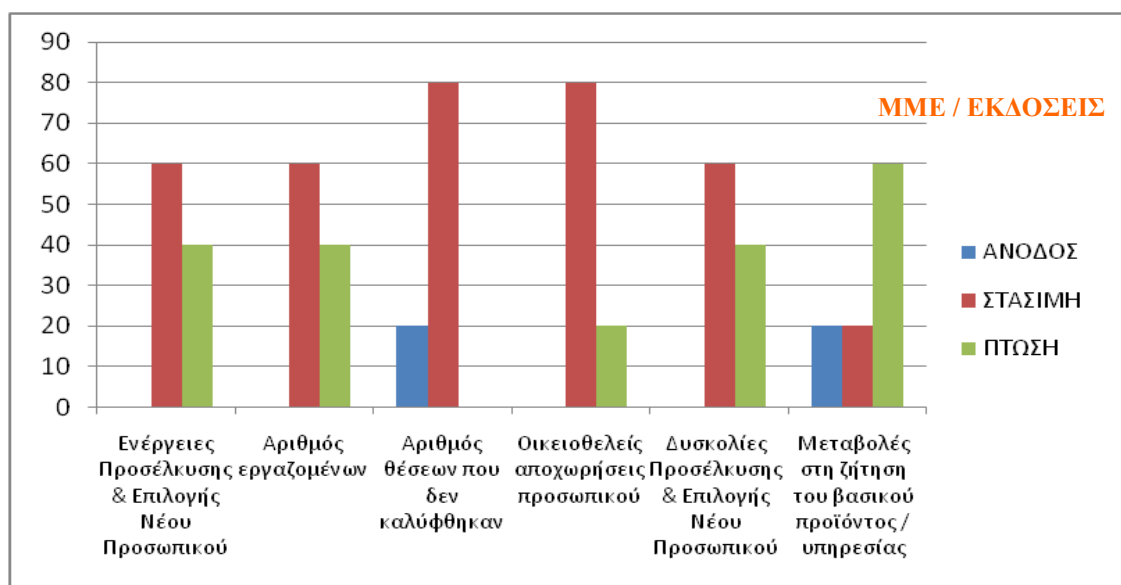
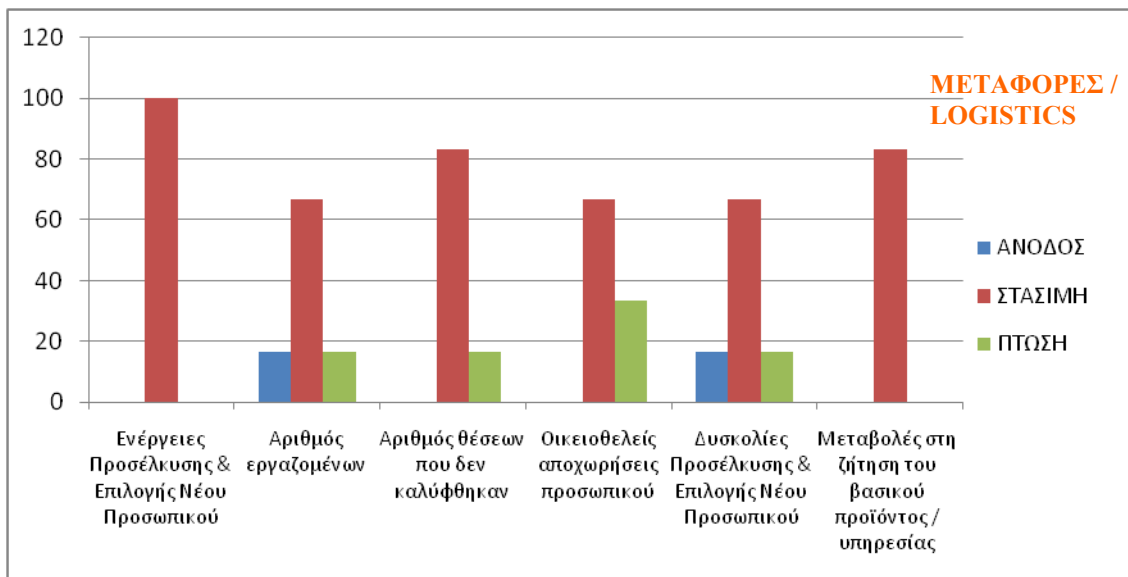


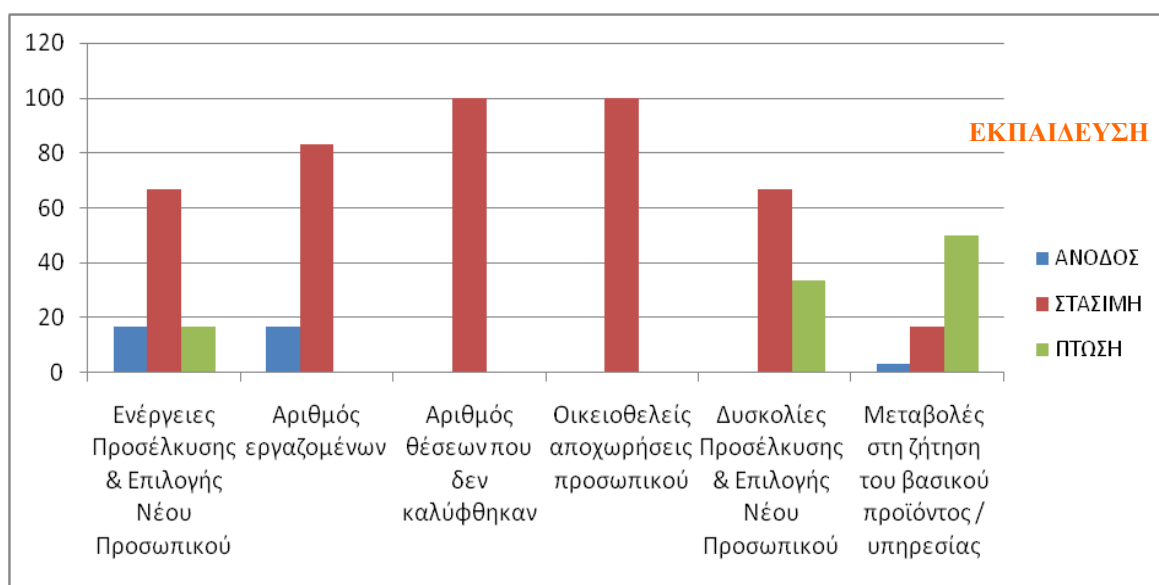
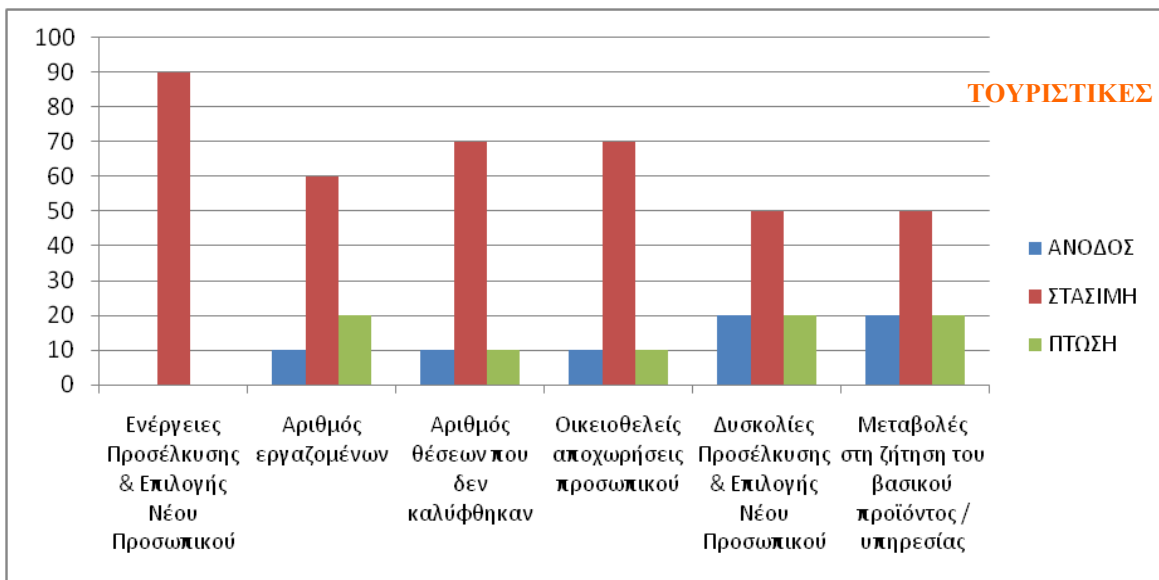




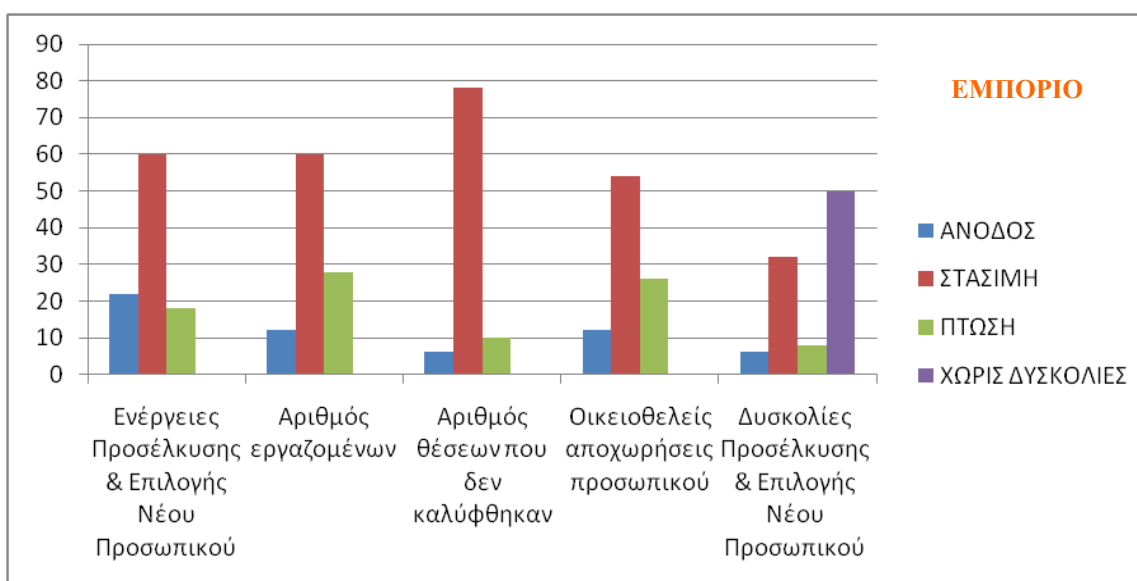
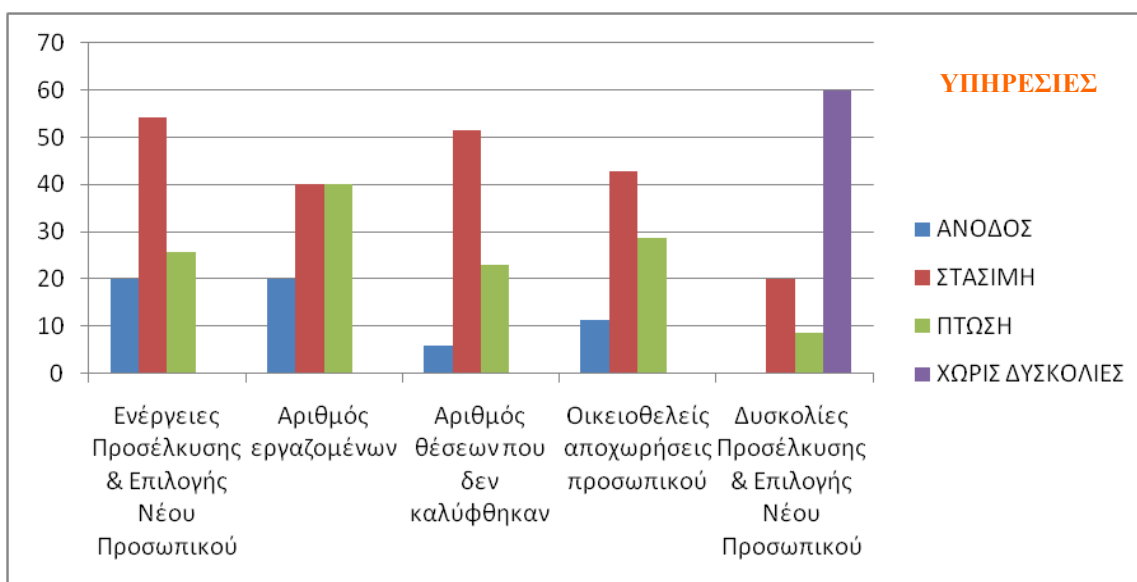
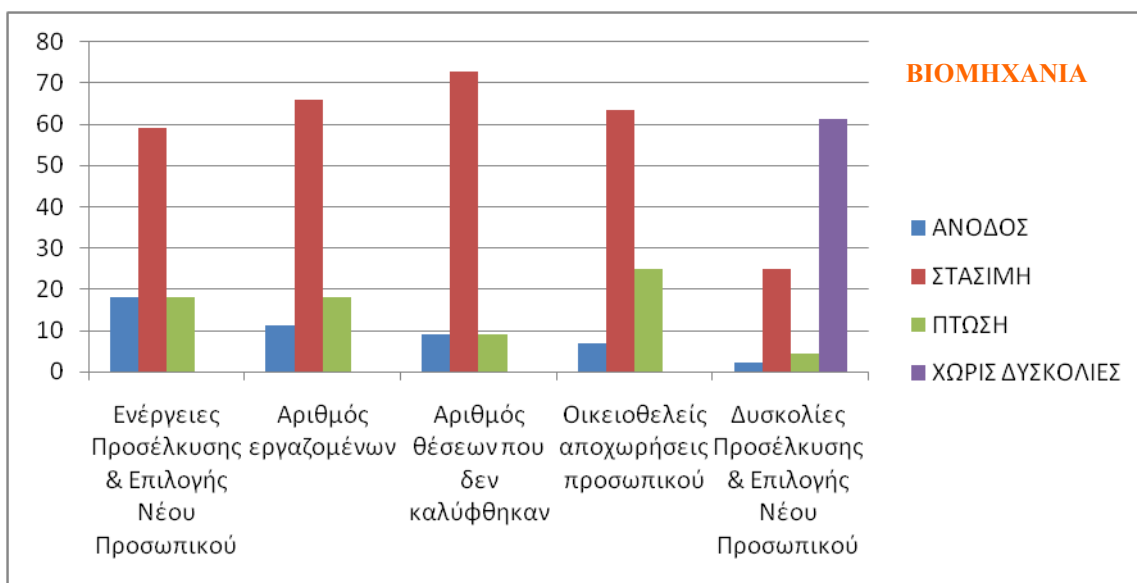


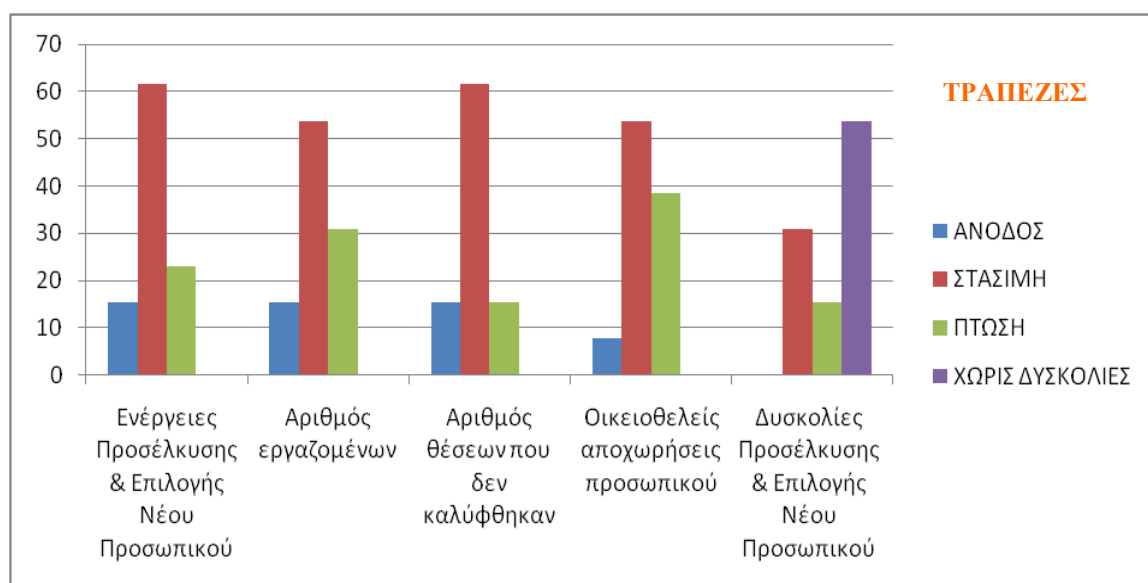
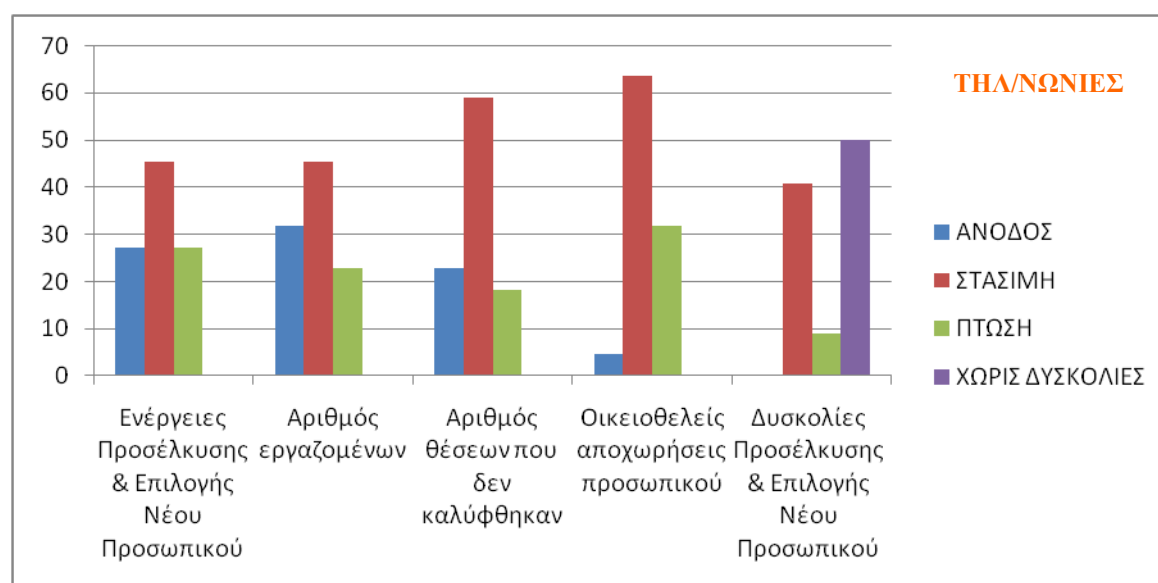
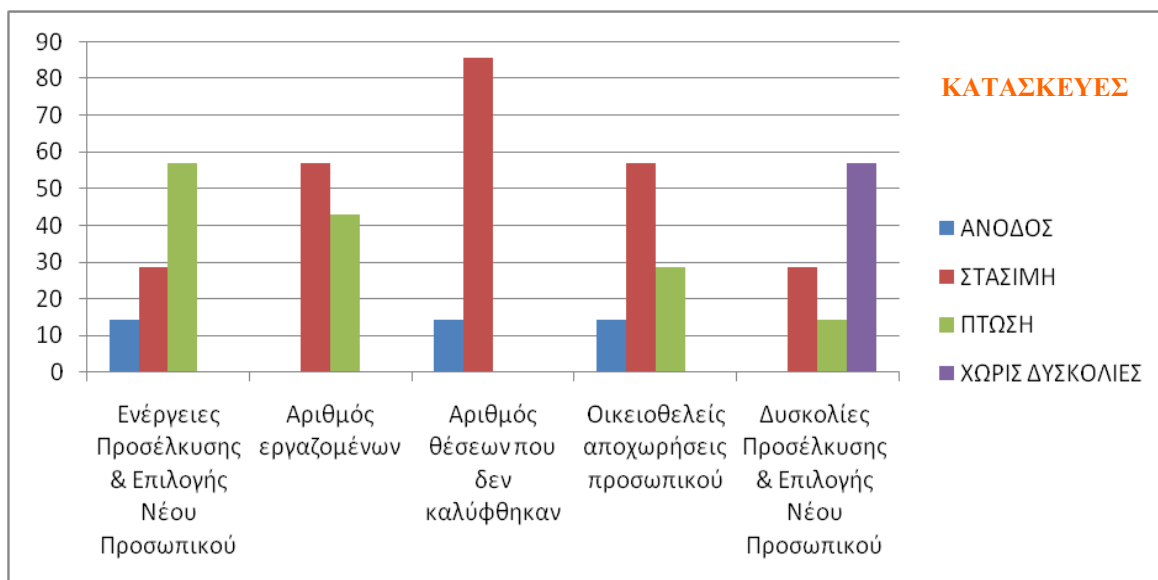


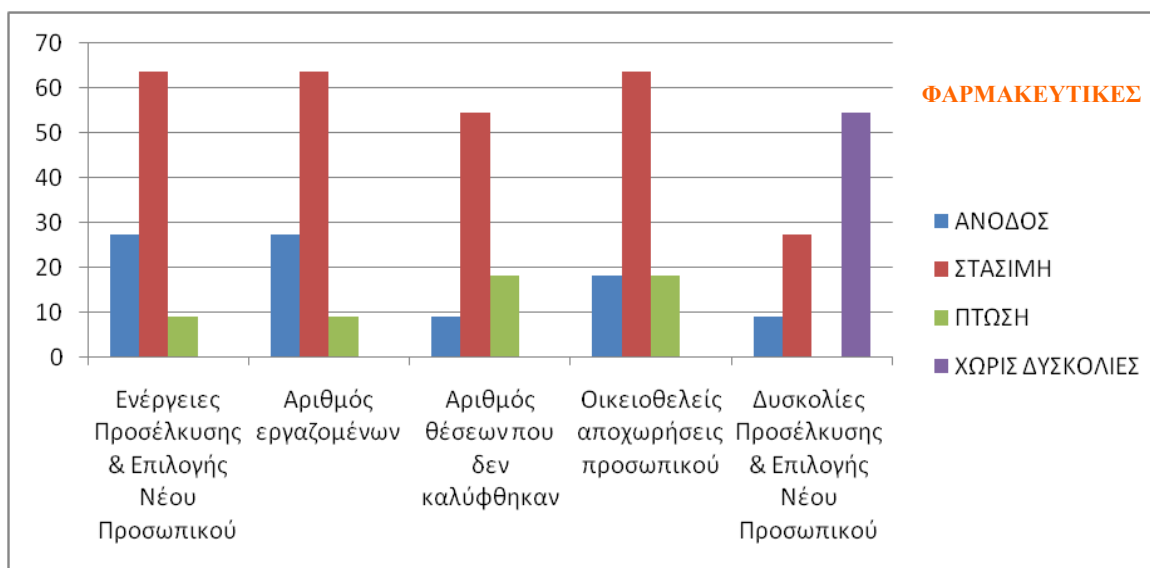
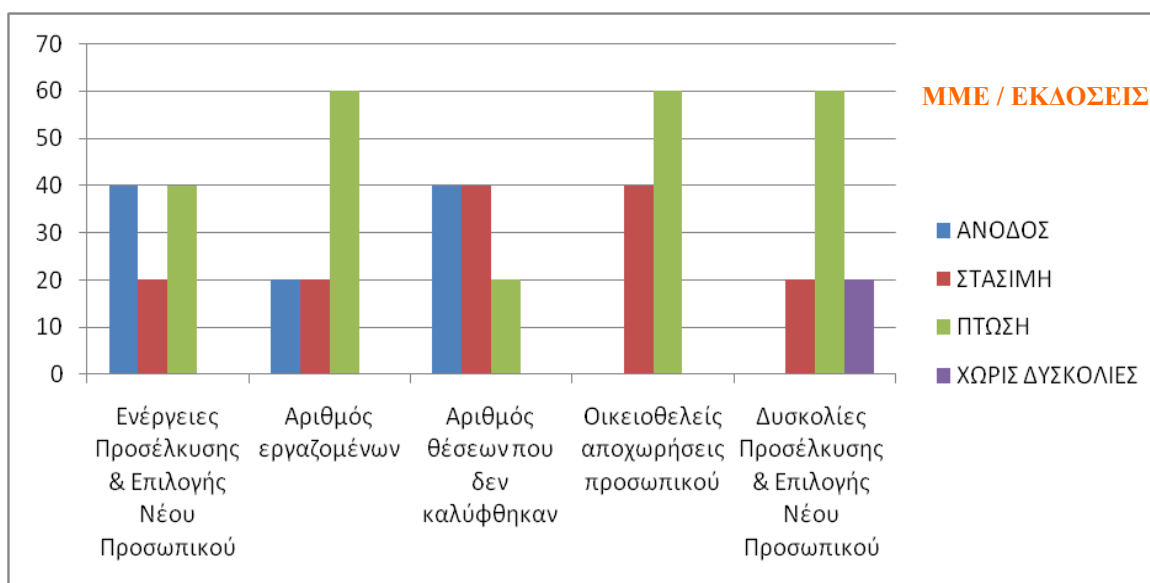
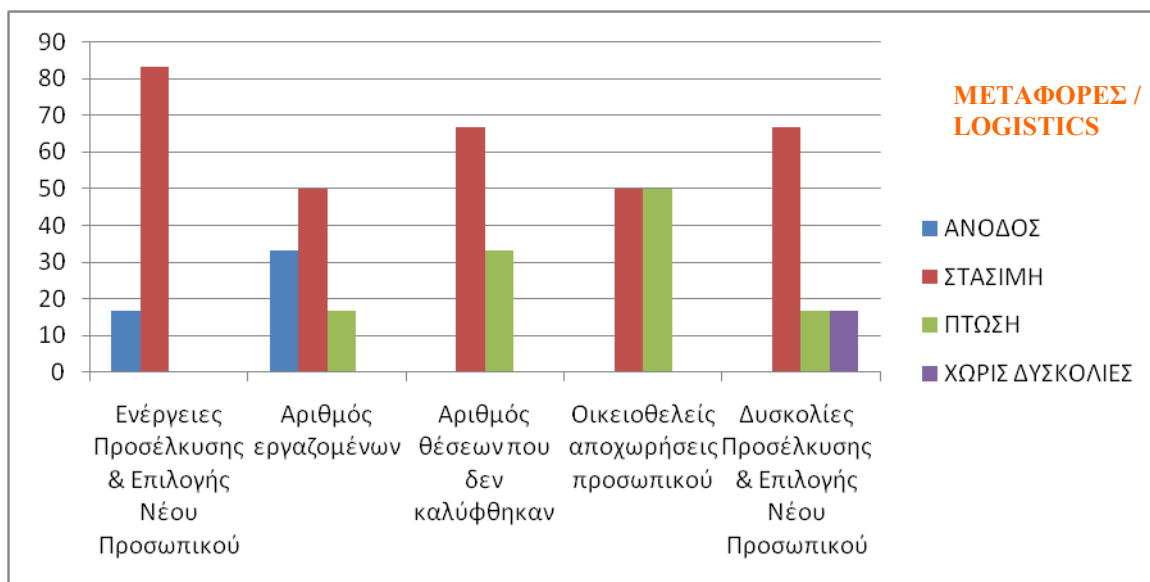


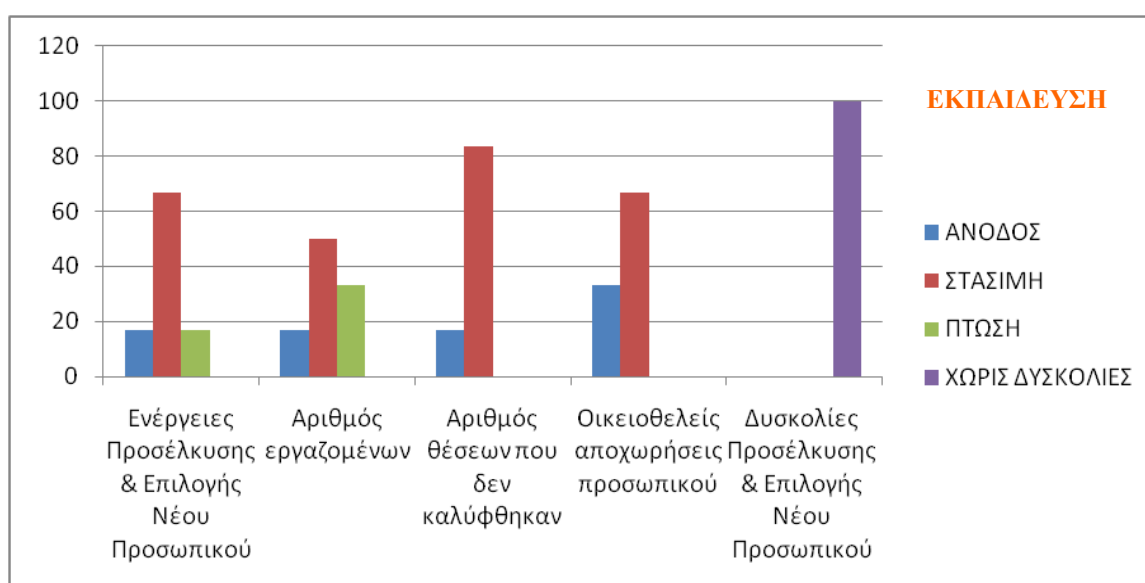
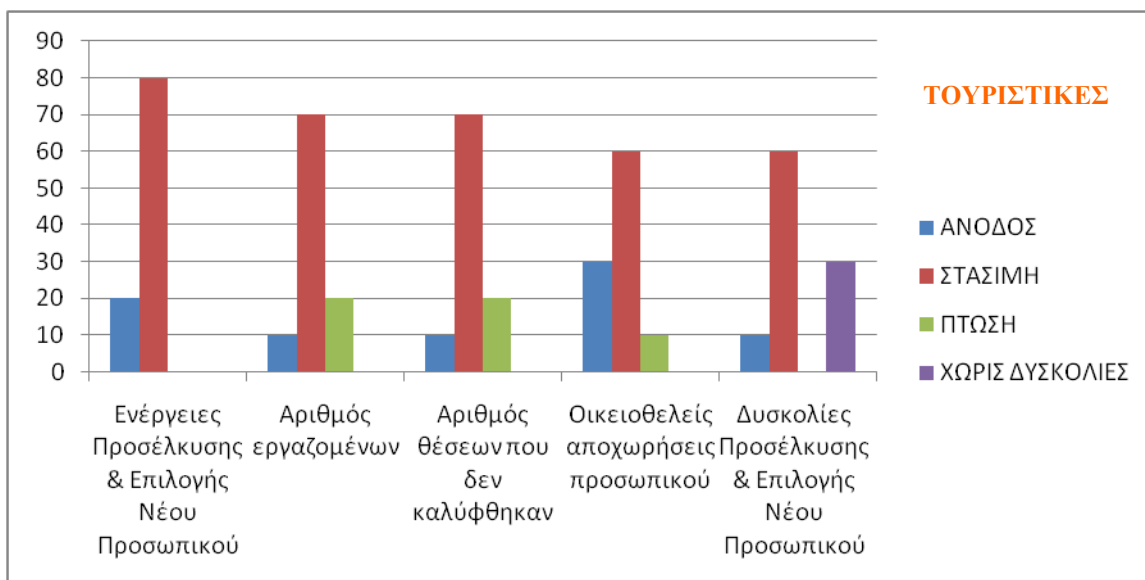


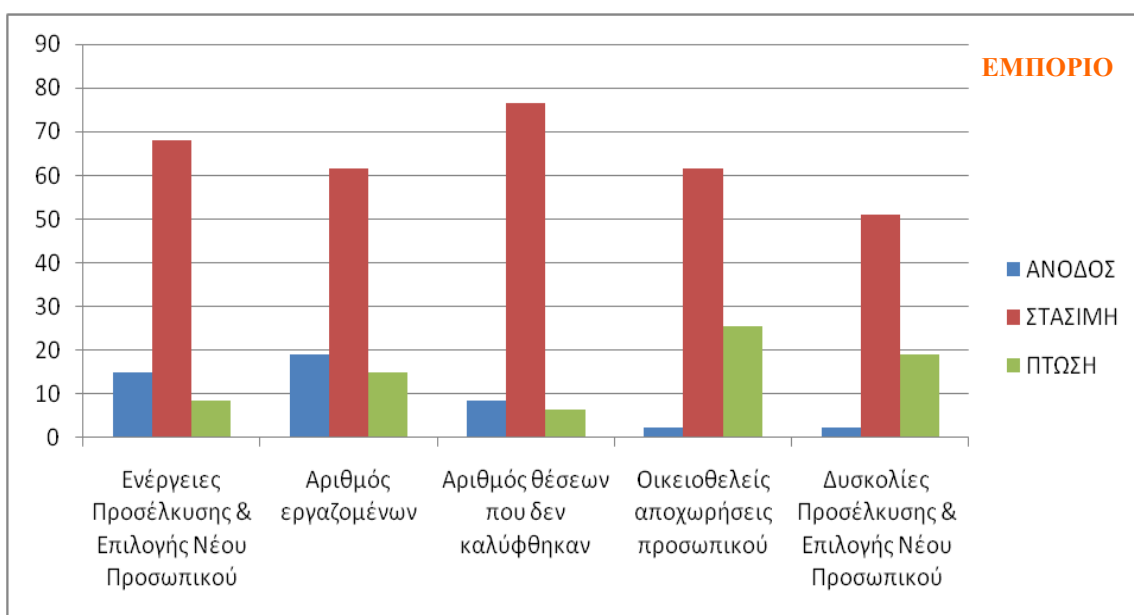
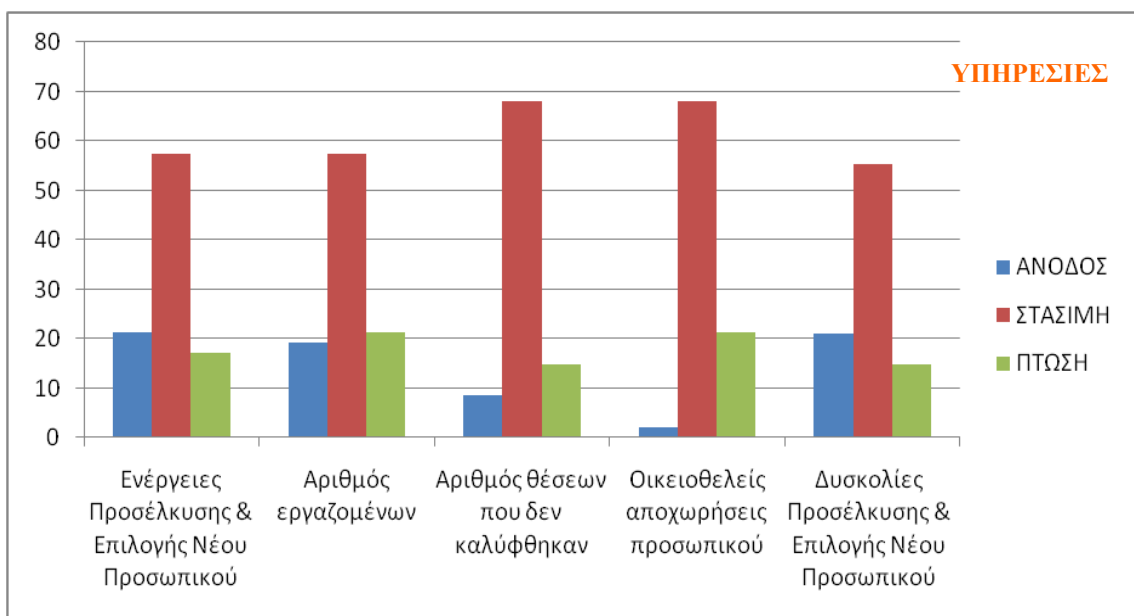
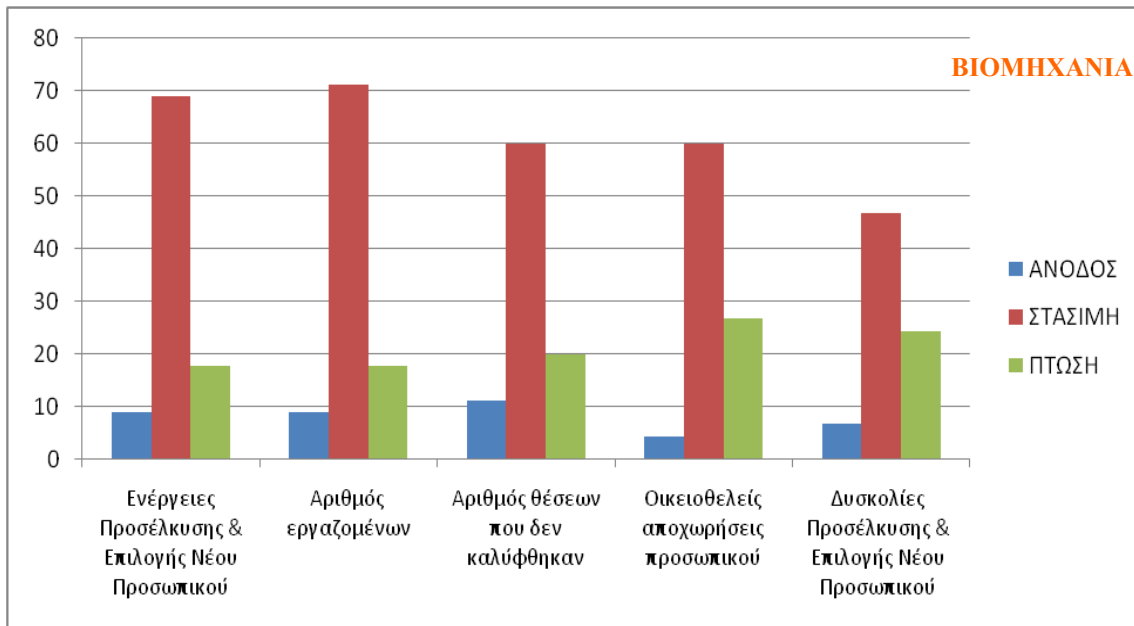
Τελευταίοι 6 μήνες

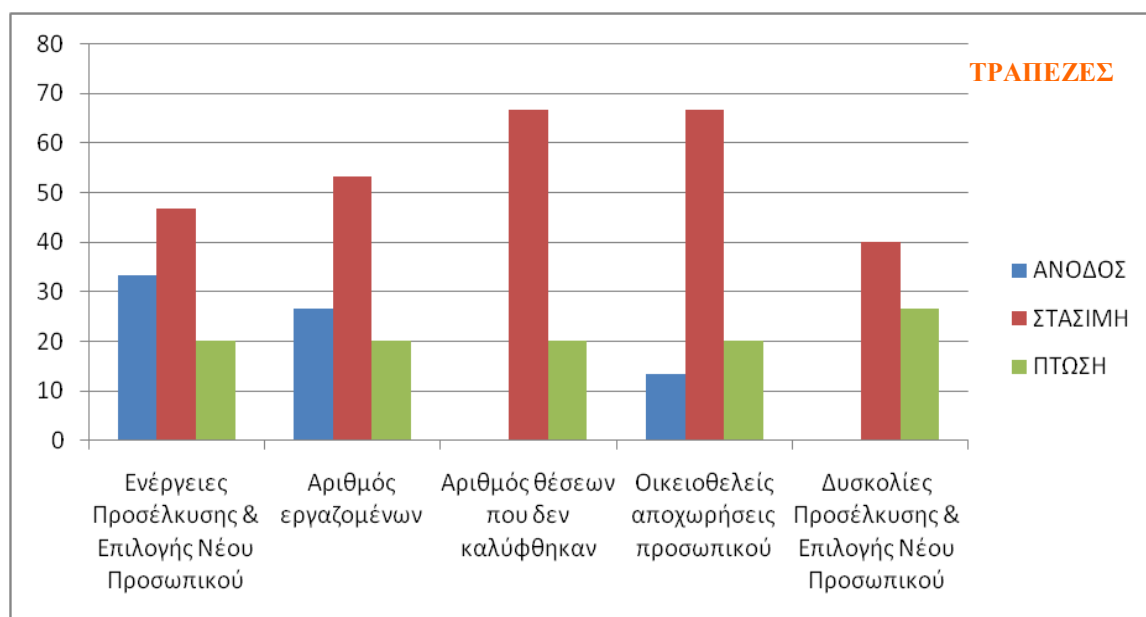
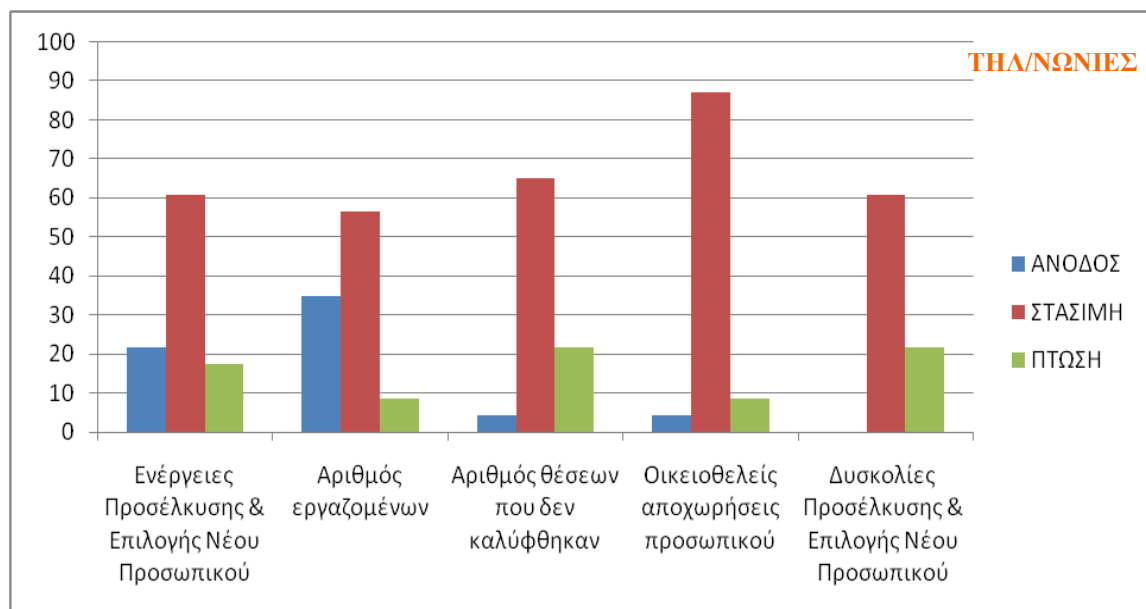
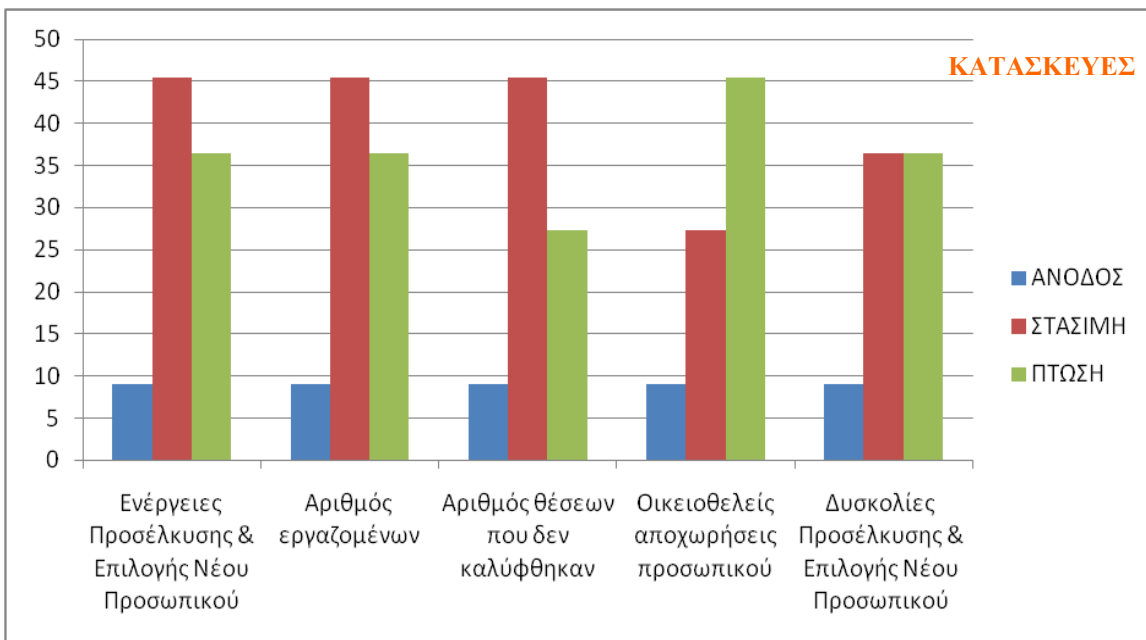


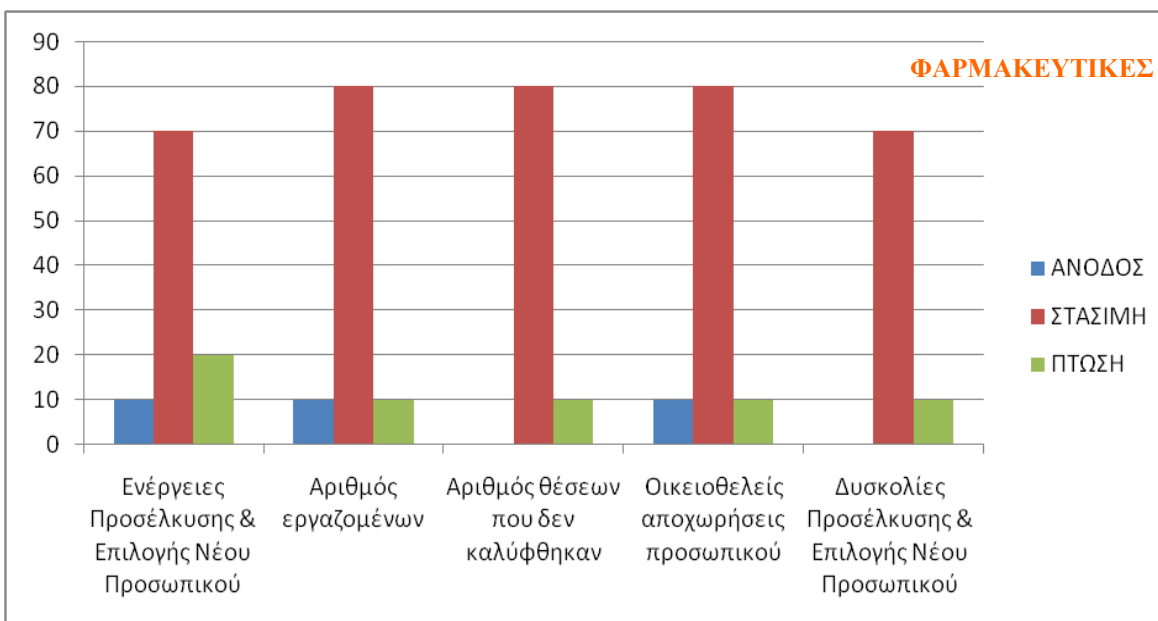
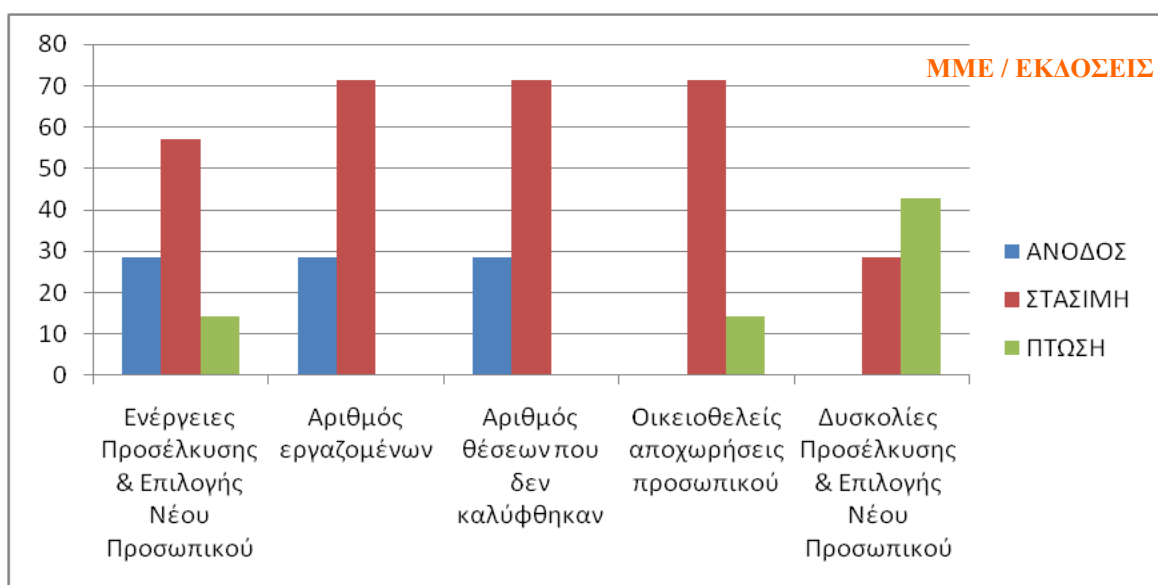
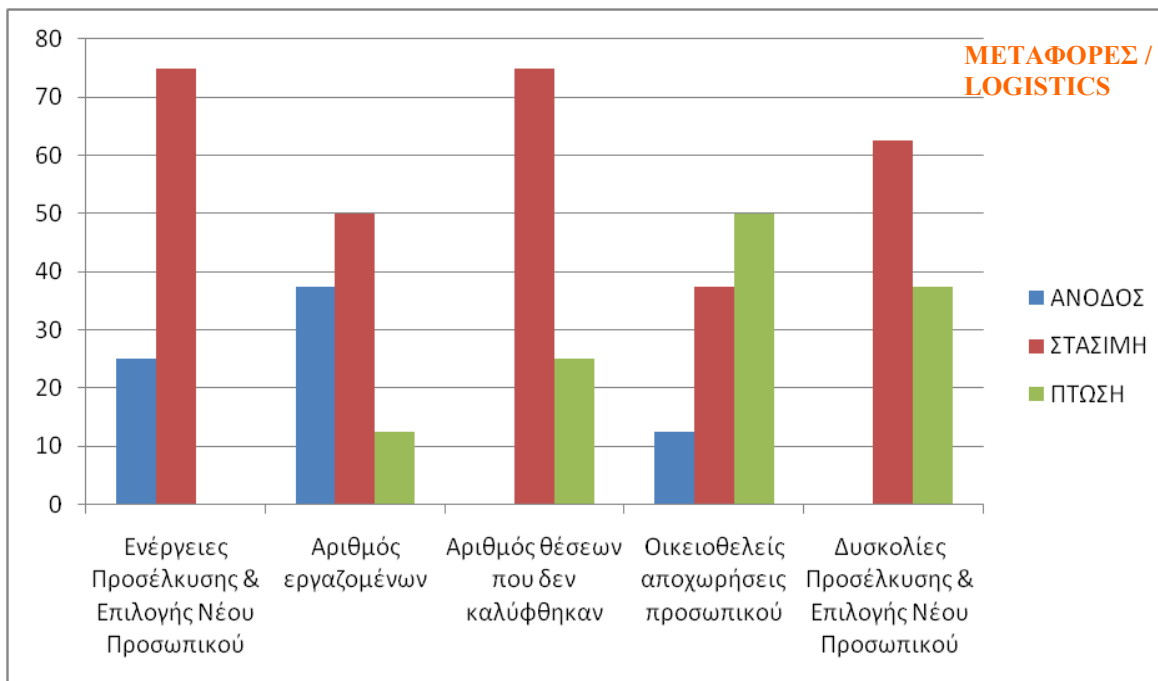


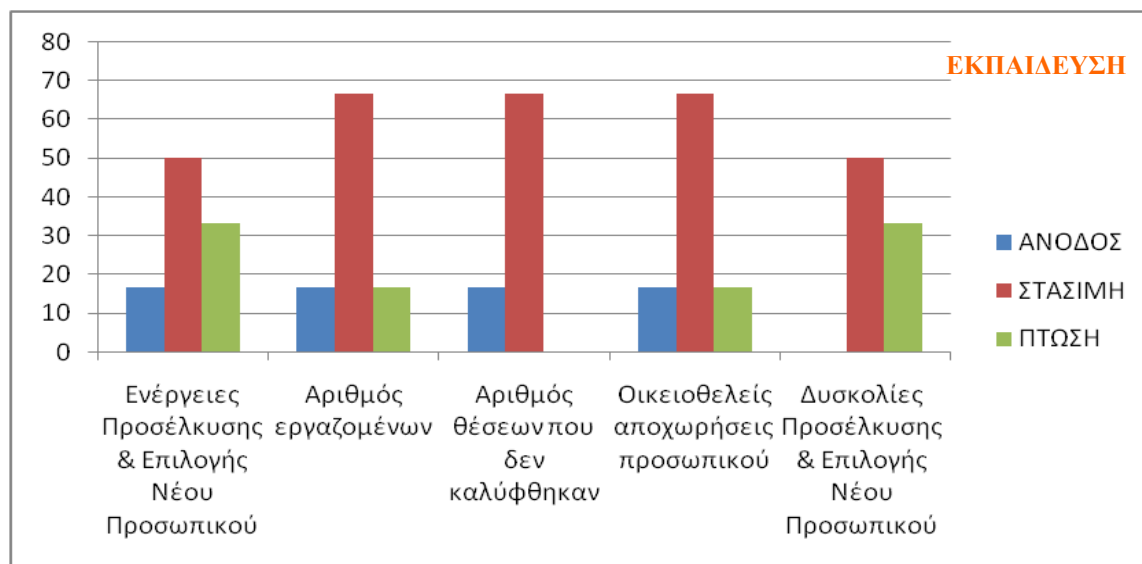
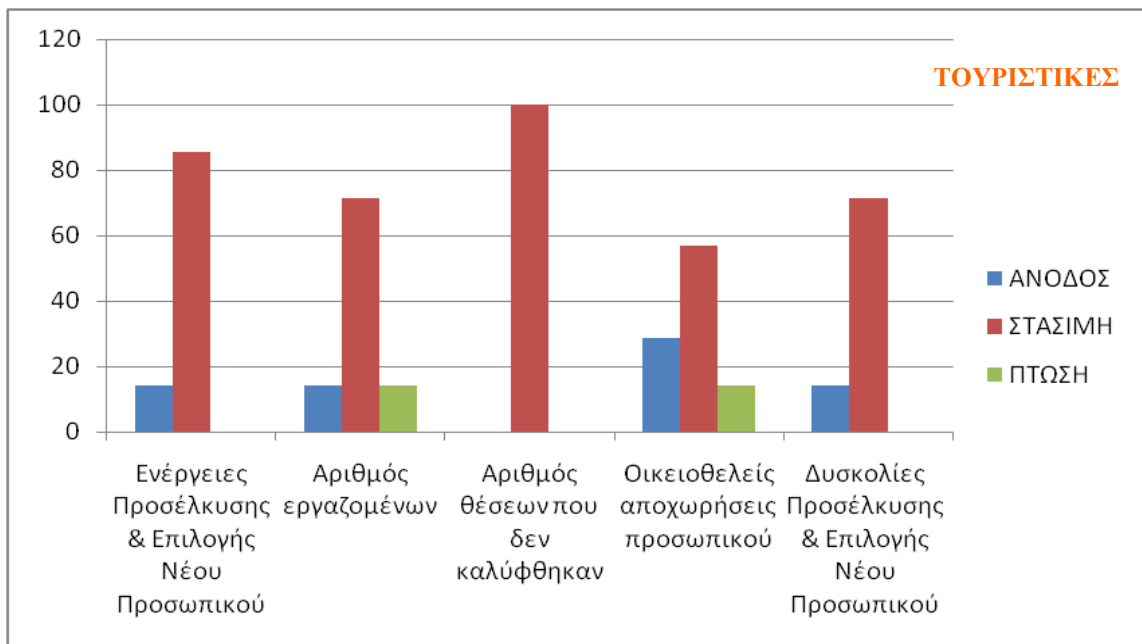




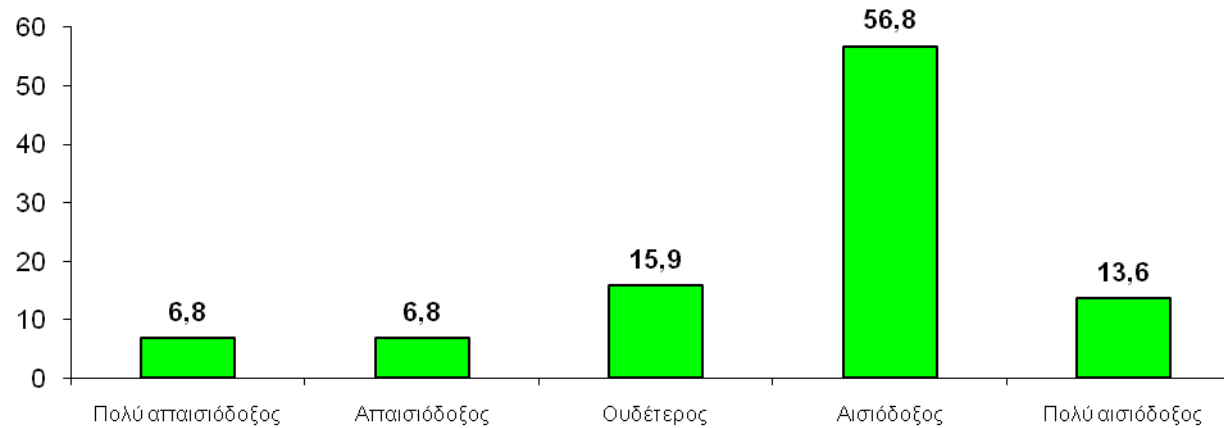
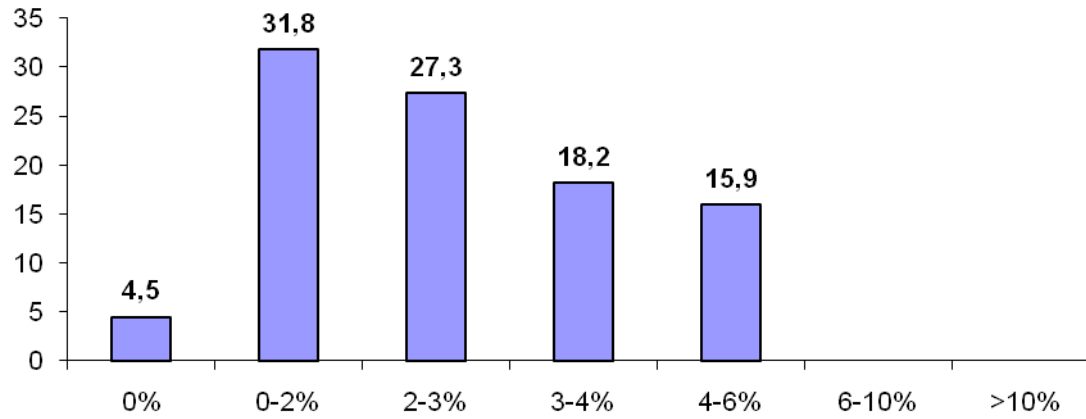




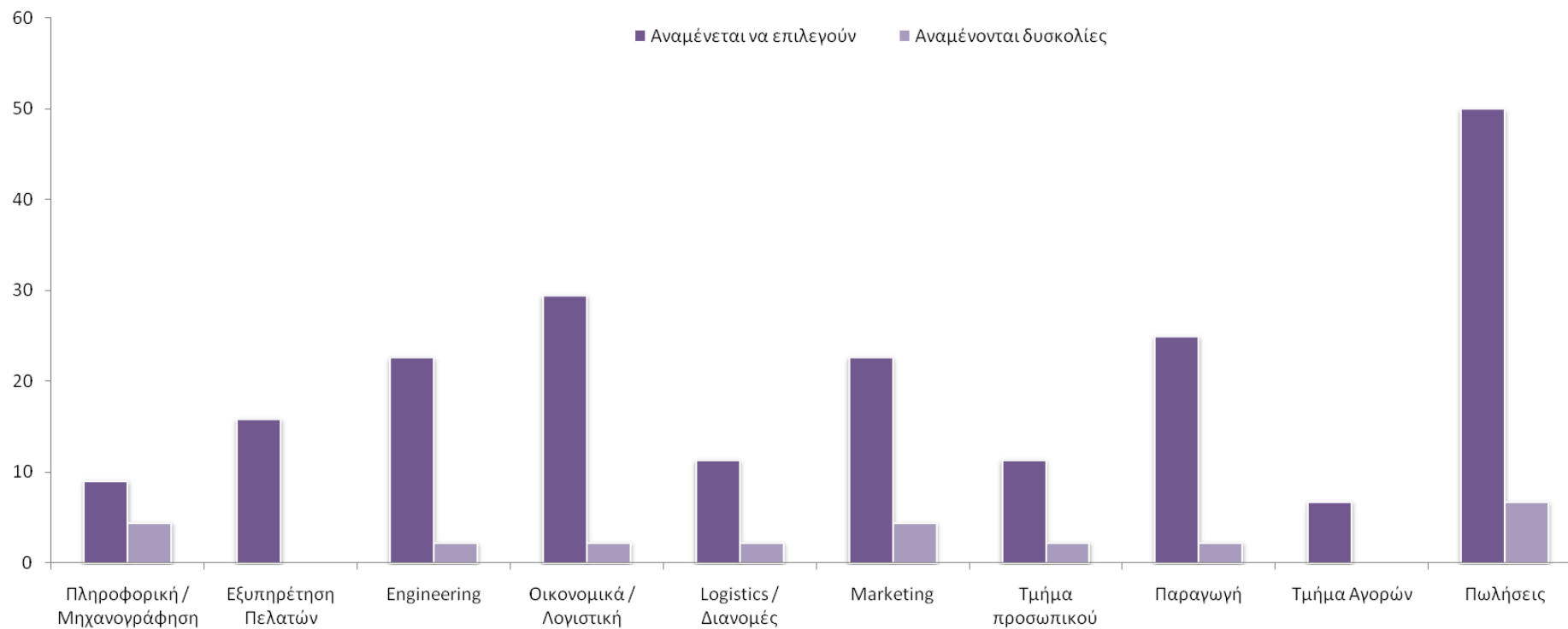




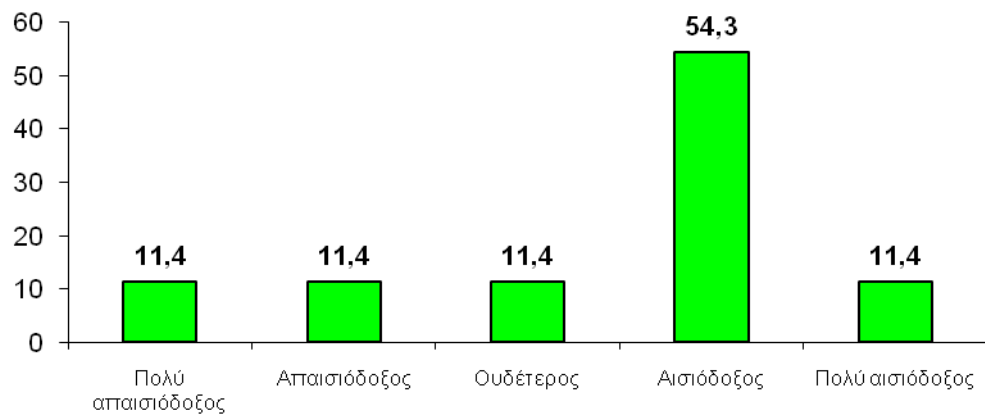
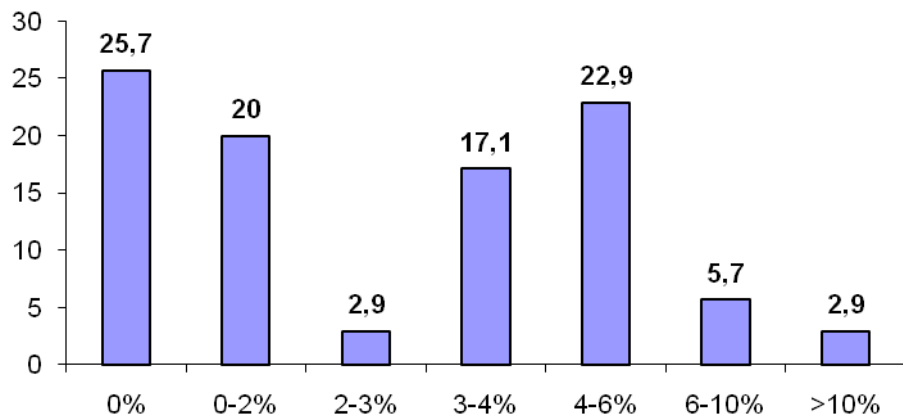
Αυξήσεις Μισθών - Επίπεδο Αισιοδοξίας - Τομείς Απασχόλησης (ανά κλάδο)



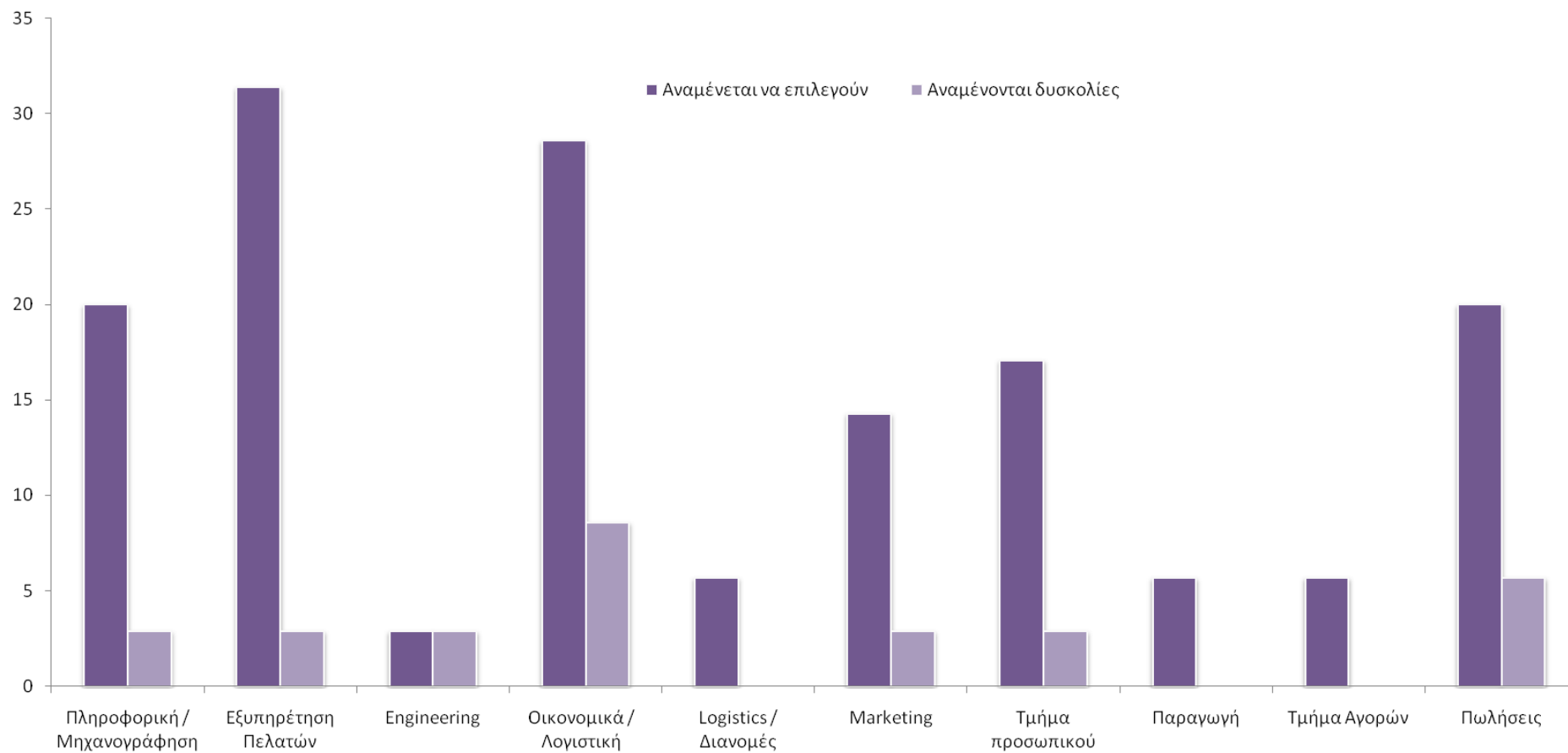
Βιομηχανία



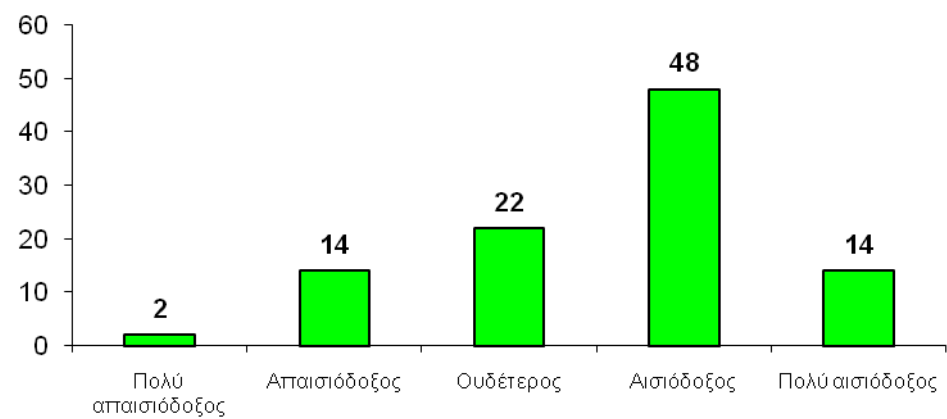
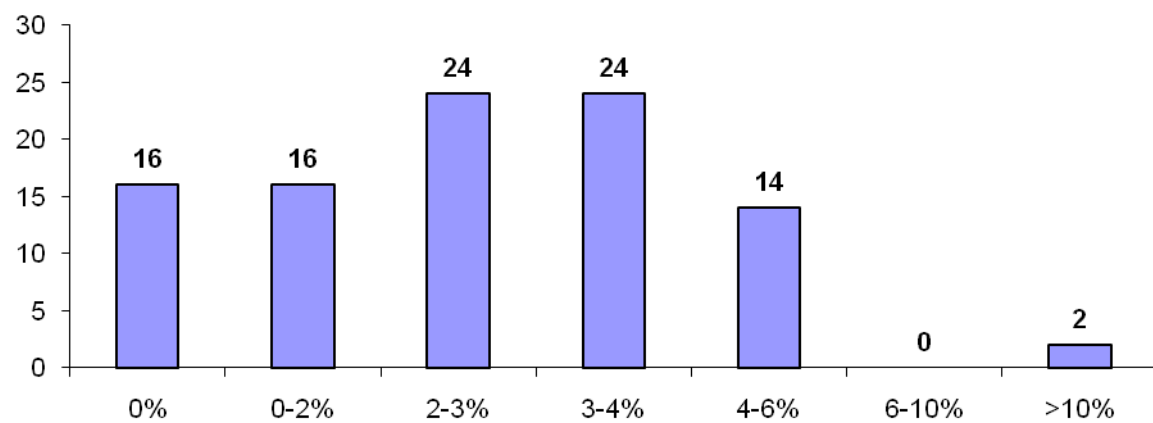
Βιομηχανία



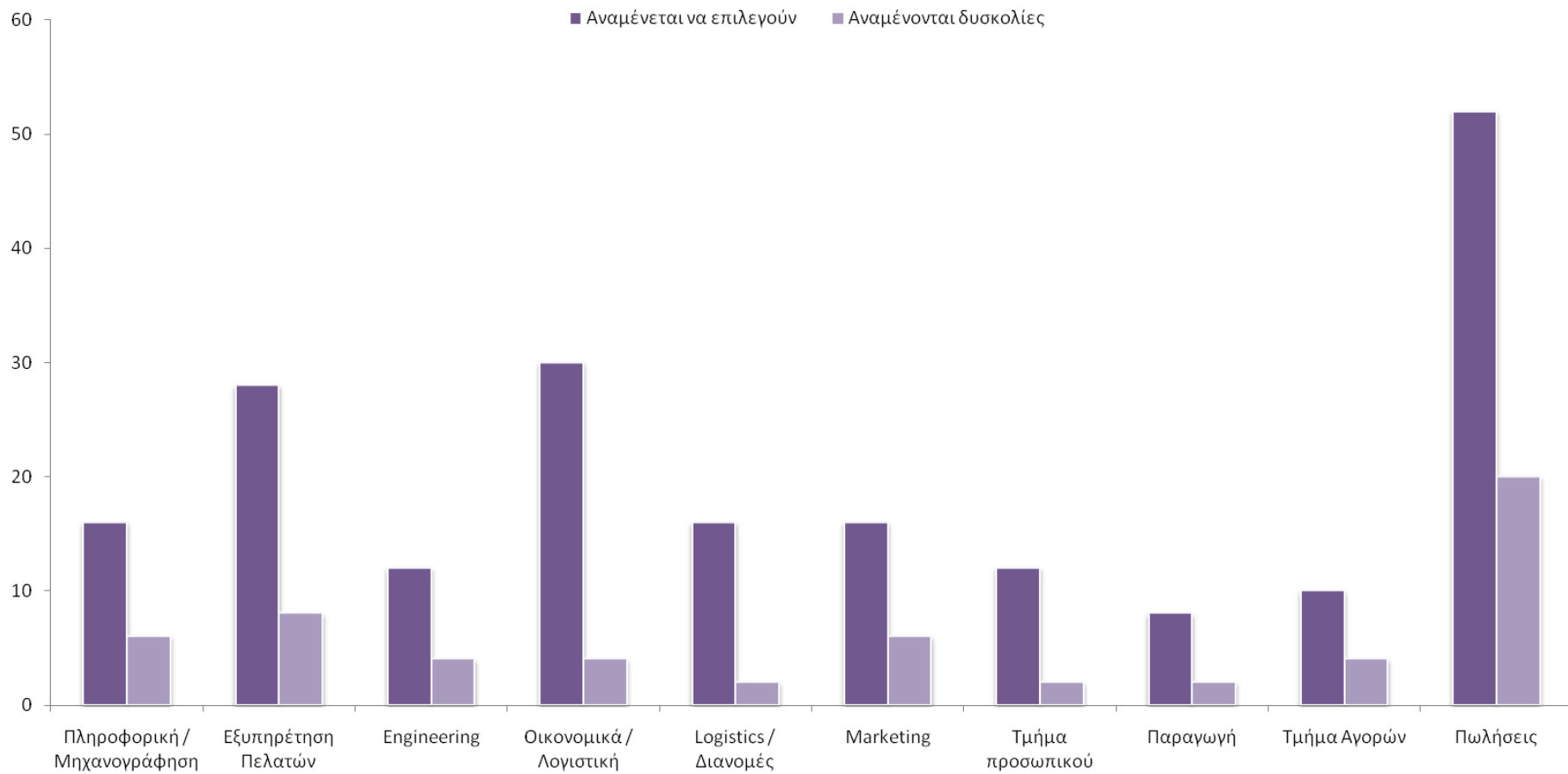
Υπηρεσίες



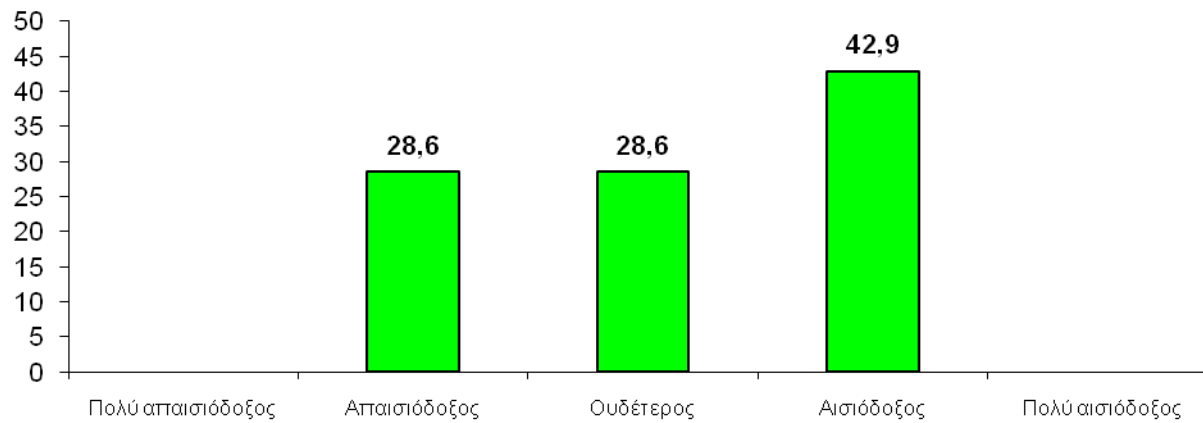
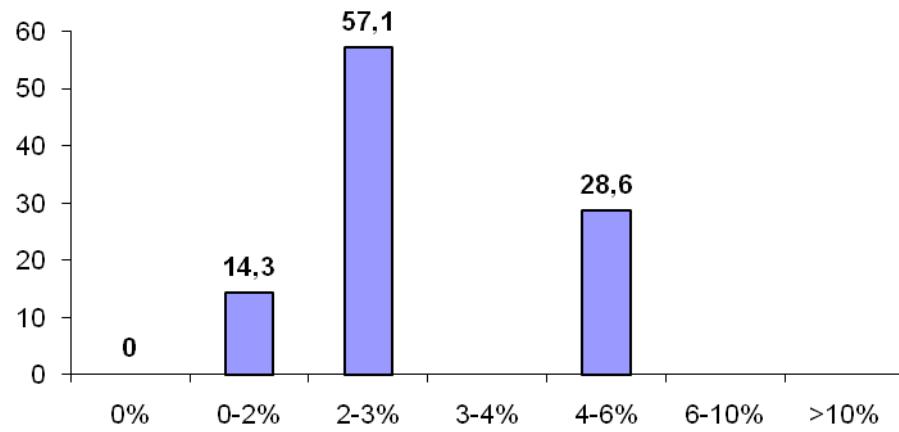
Υπηρεσίες



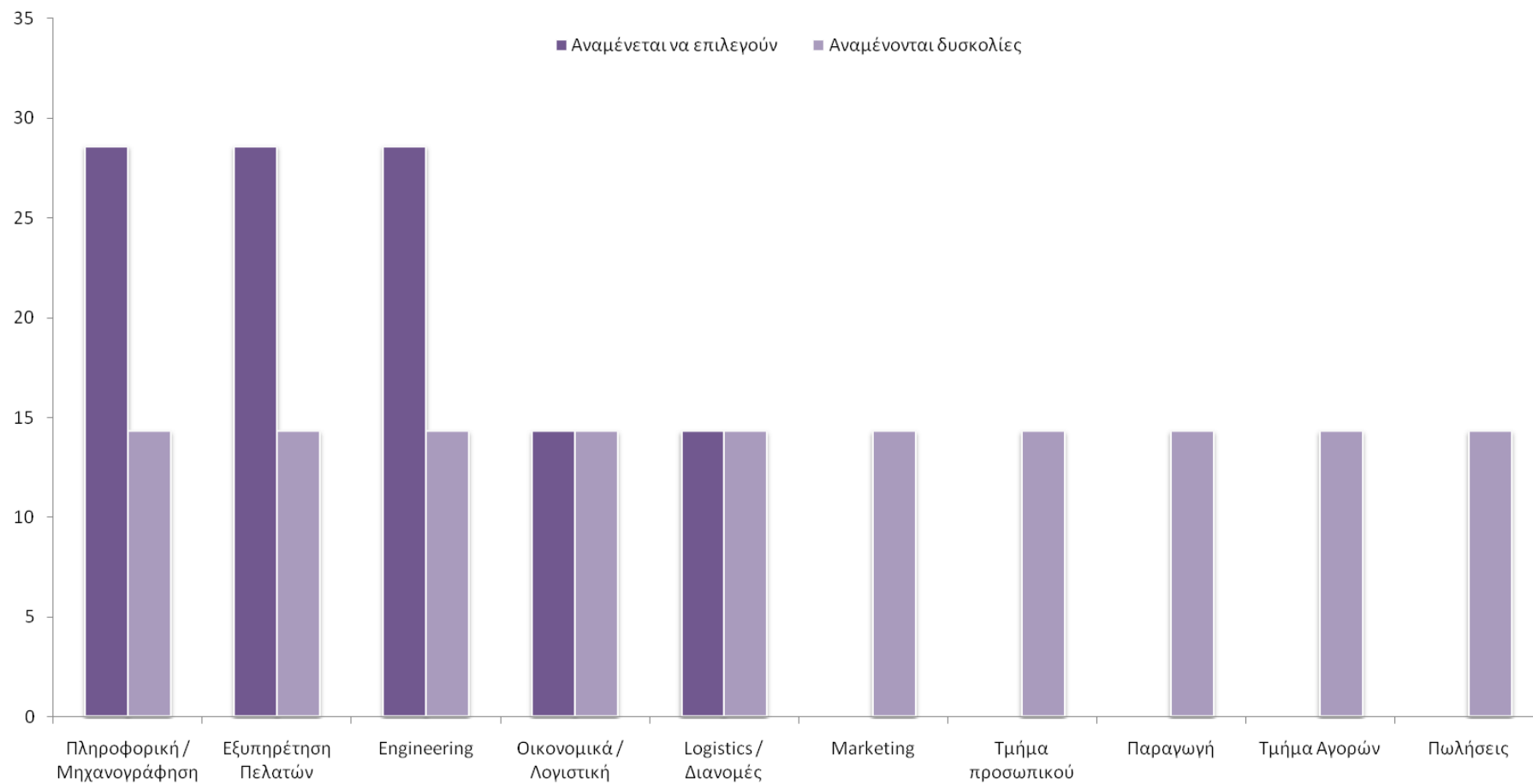
Εμπόριο



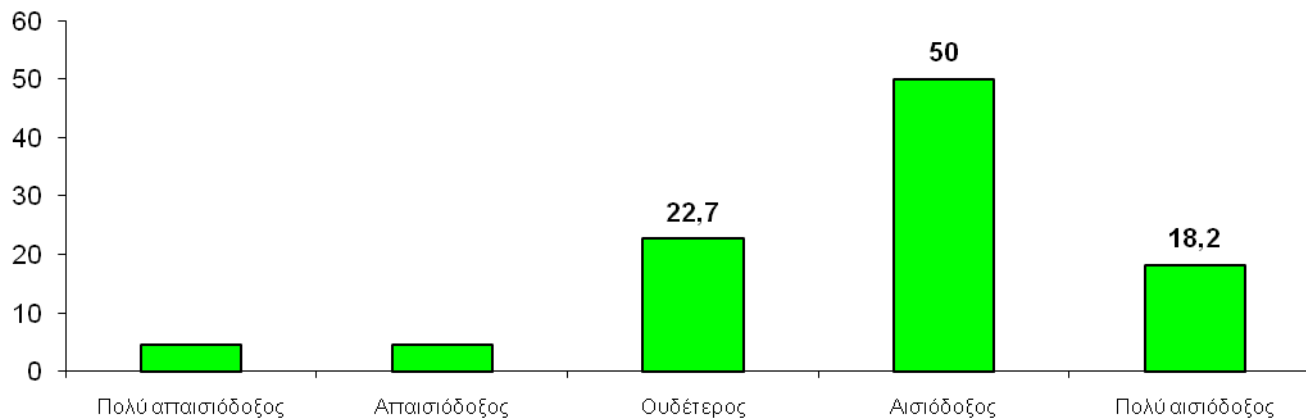
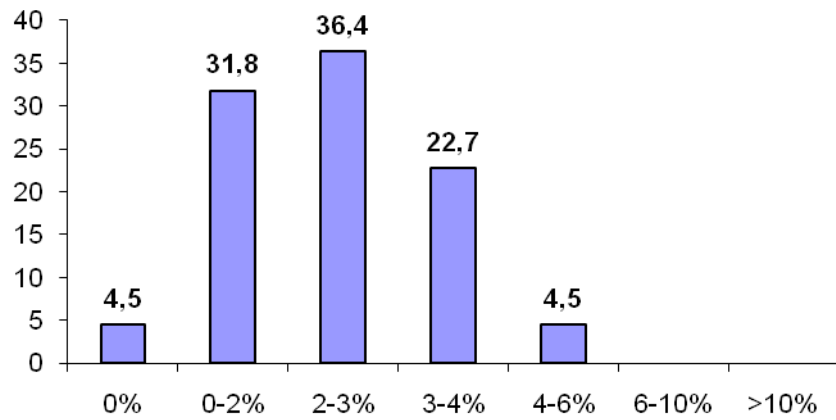
Εμπόριο



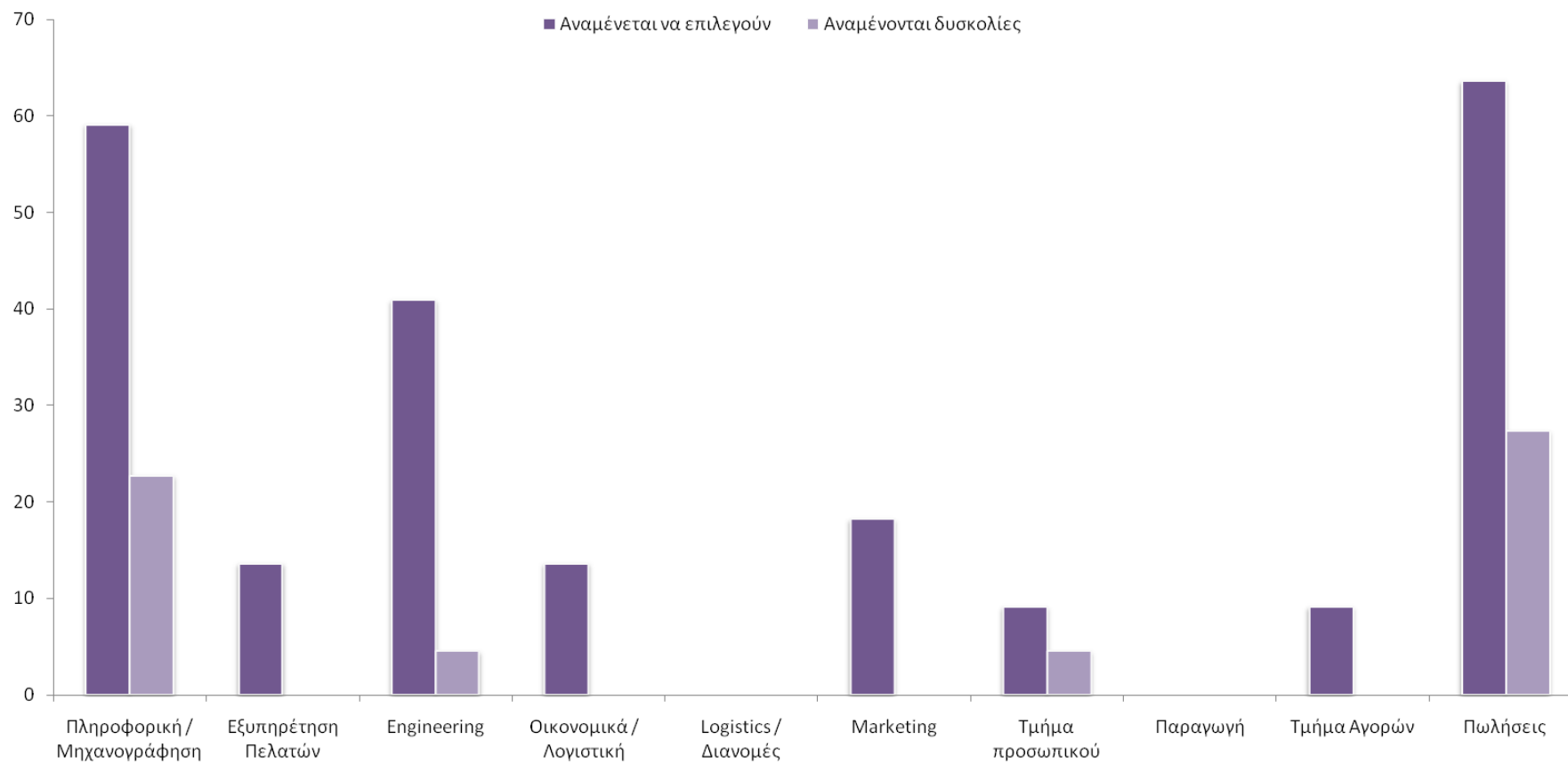
Κατασκευές



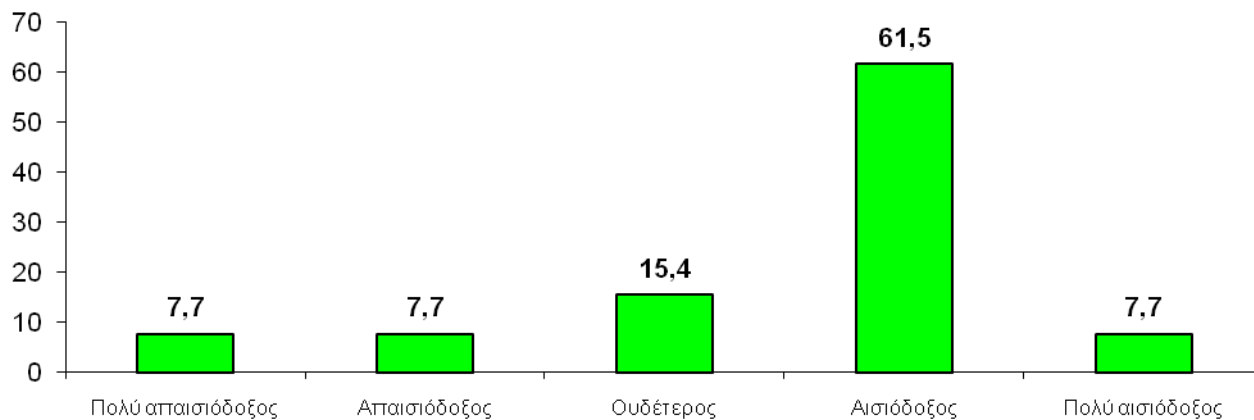
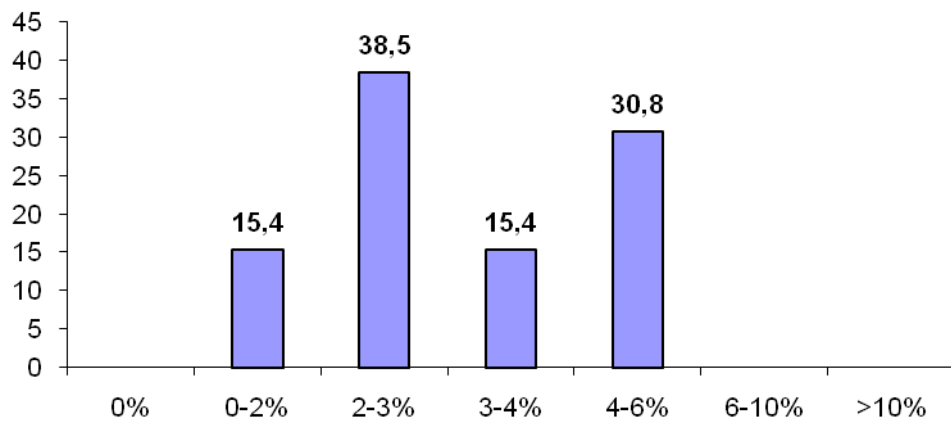
Κατασκευές



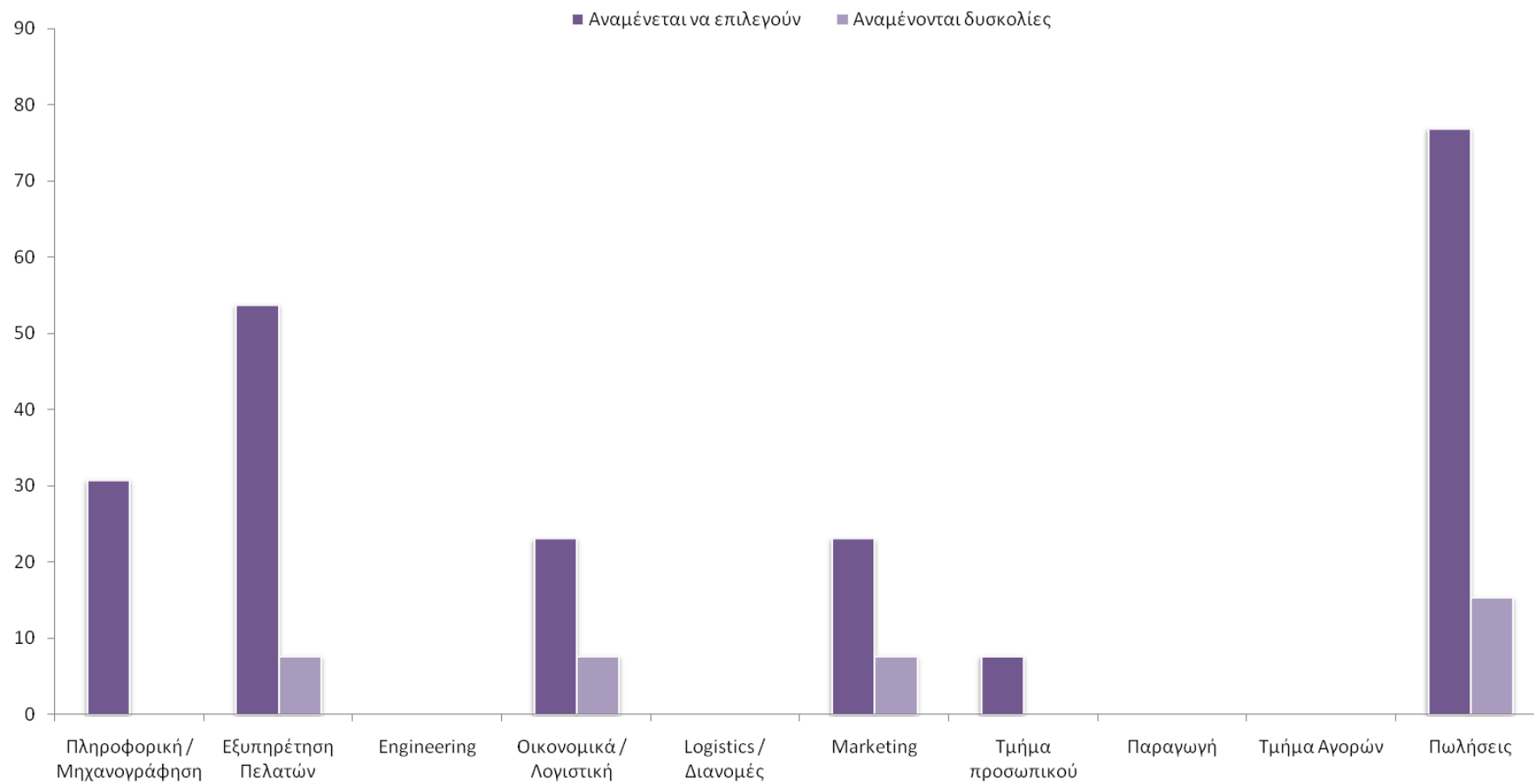
Τηλεπικοινωνίες / Πληροφορική



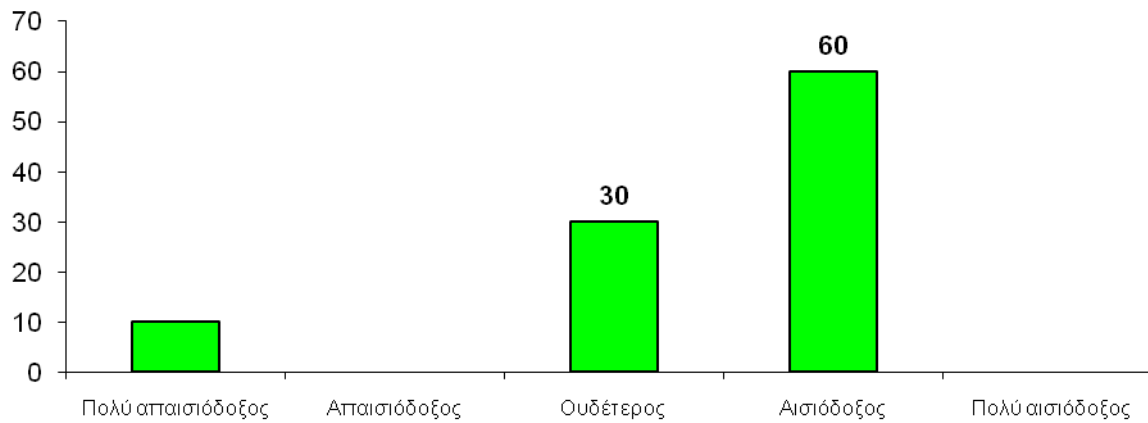
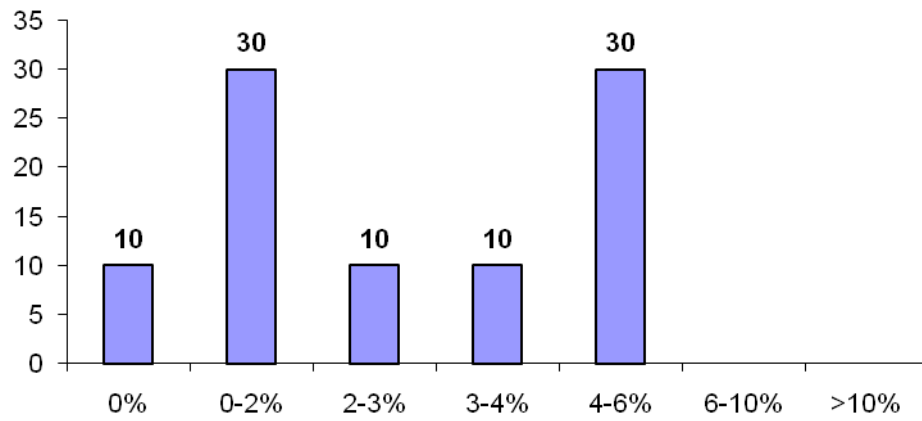
Τηλεπικοινωνίες / Πληροφορική



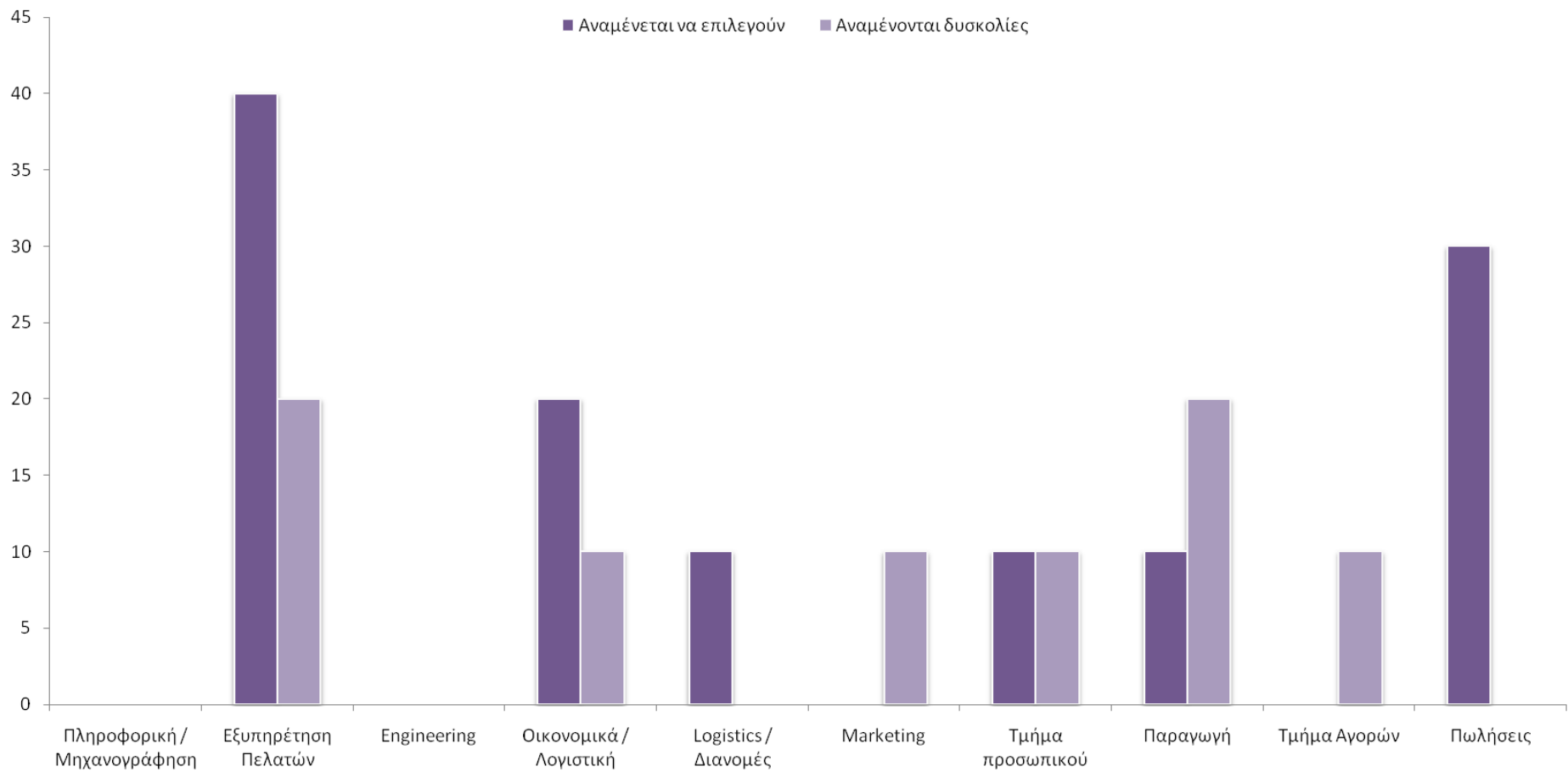
Τράπεζες



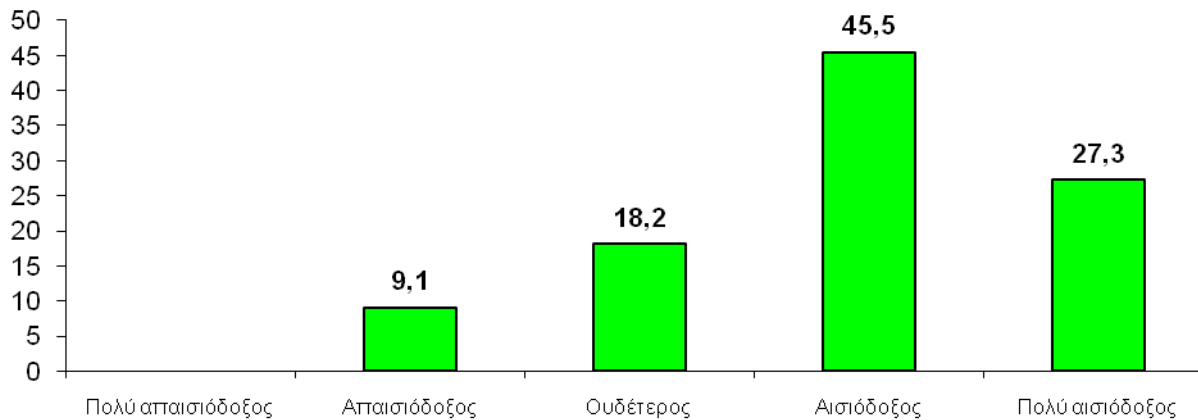
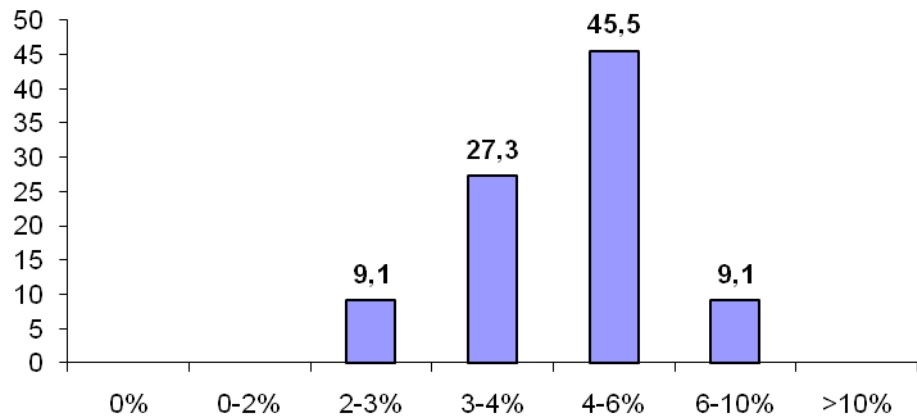
Τράπεζες



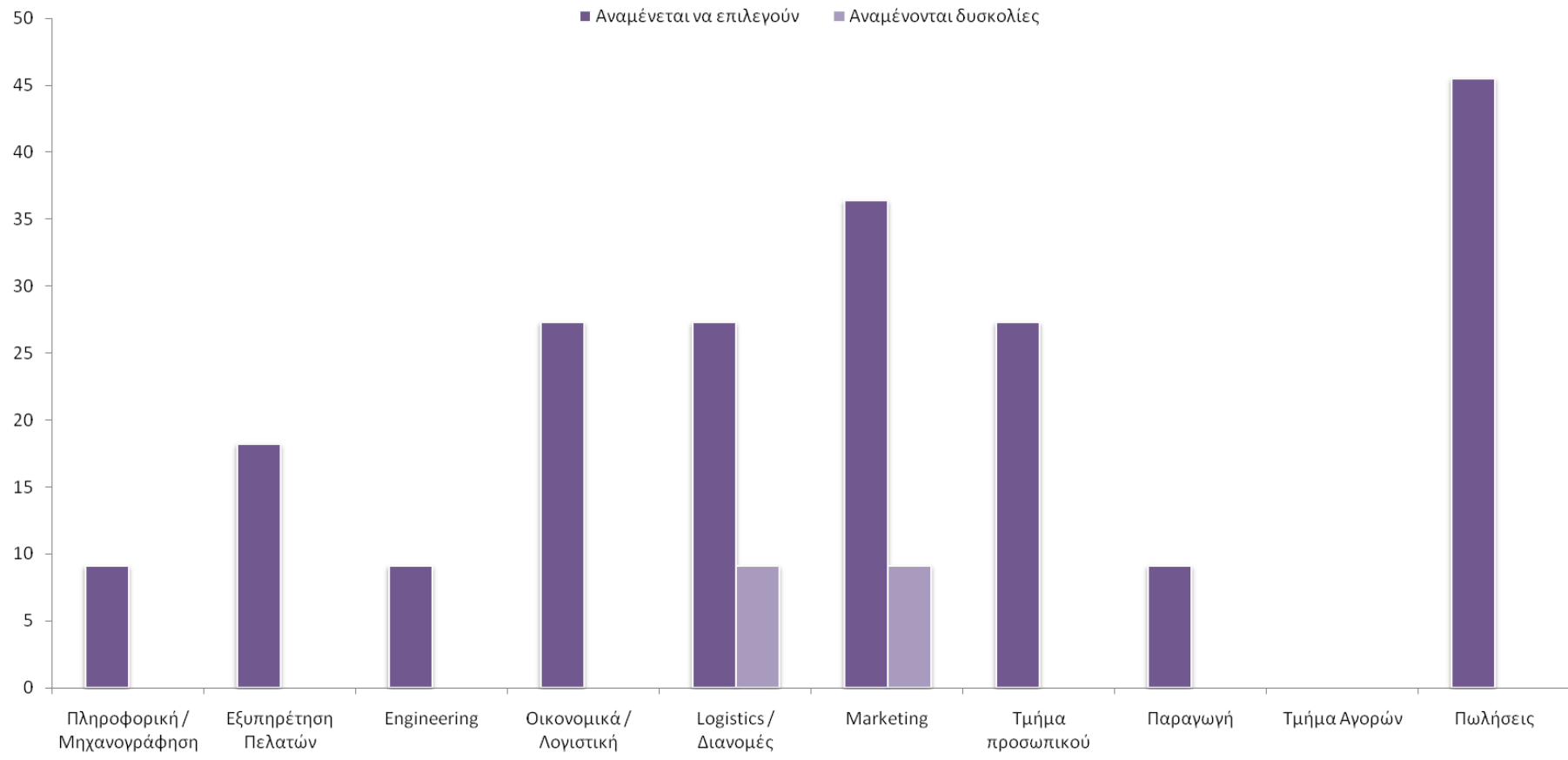
Τουριστικές



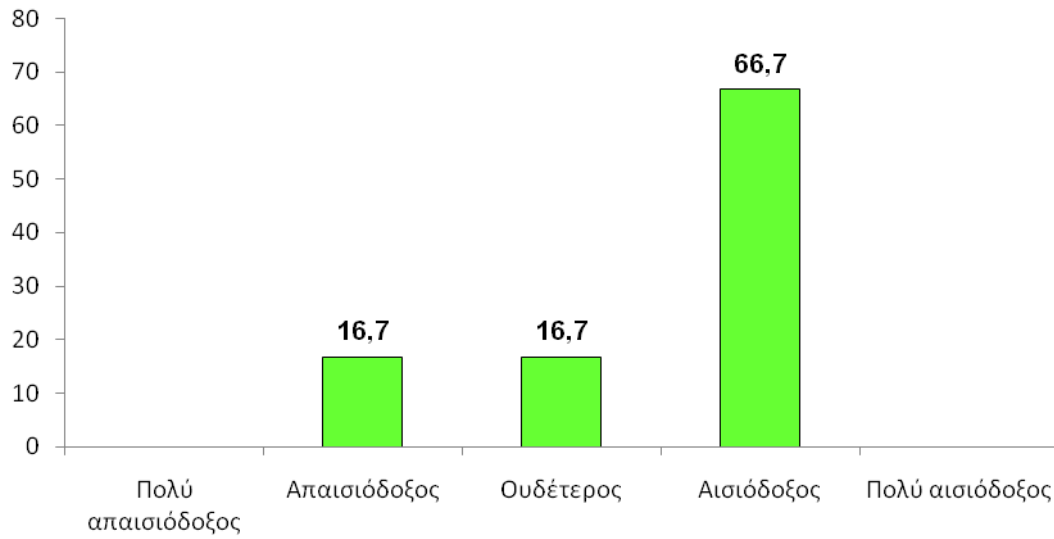
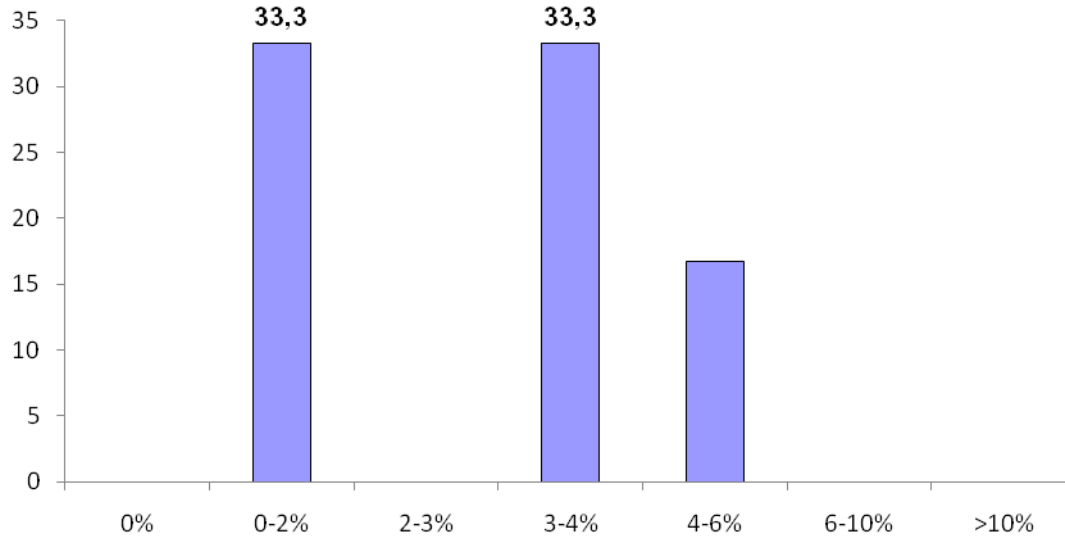
Τουριστικές

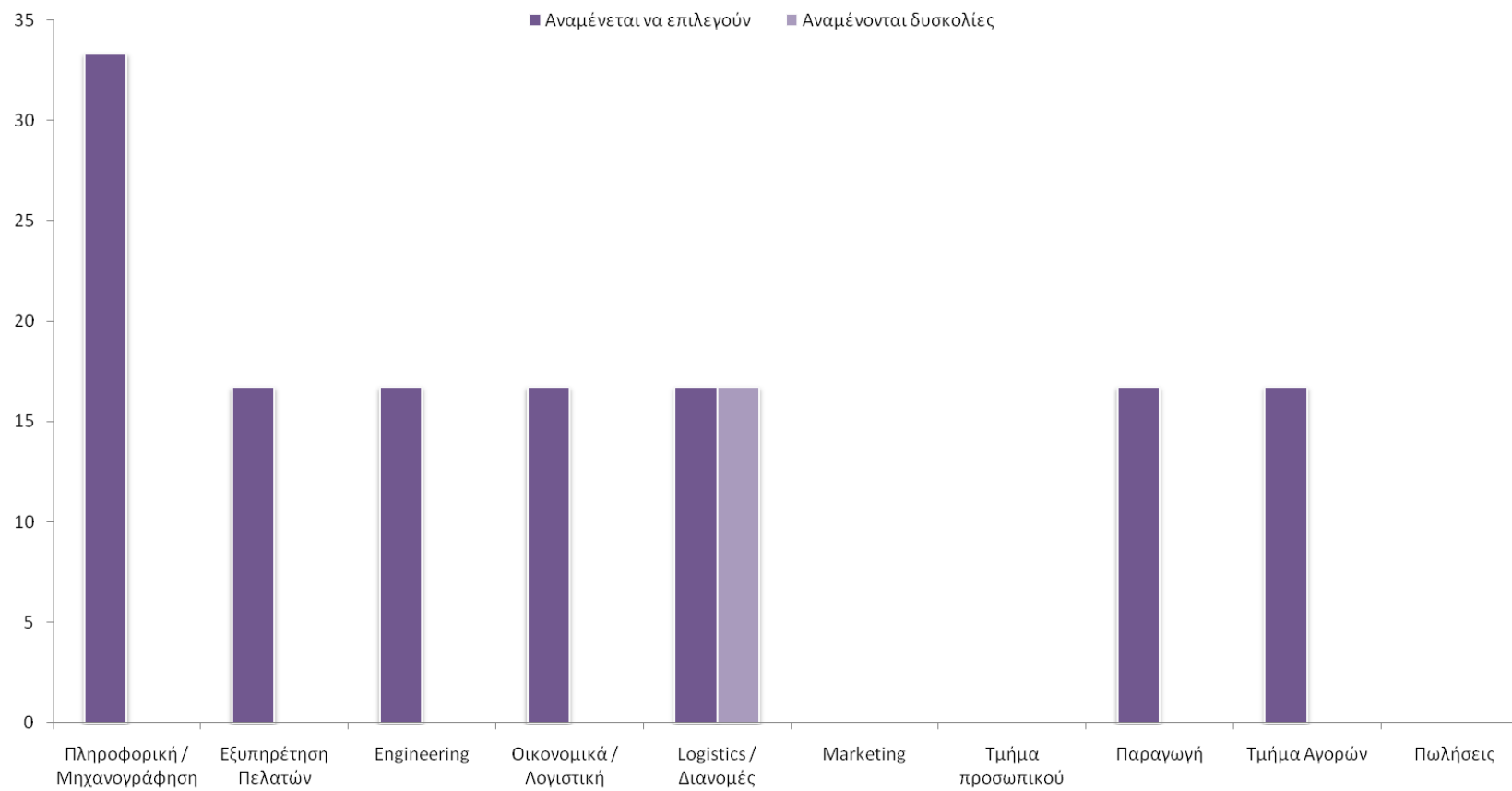


Φαρμακευτικές



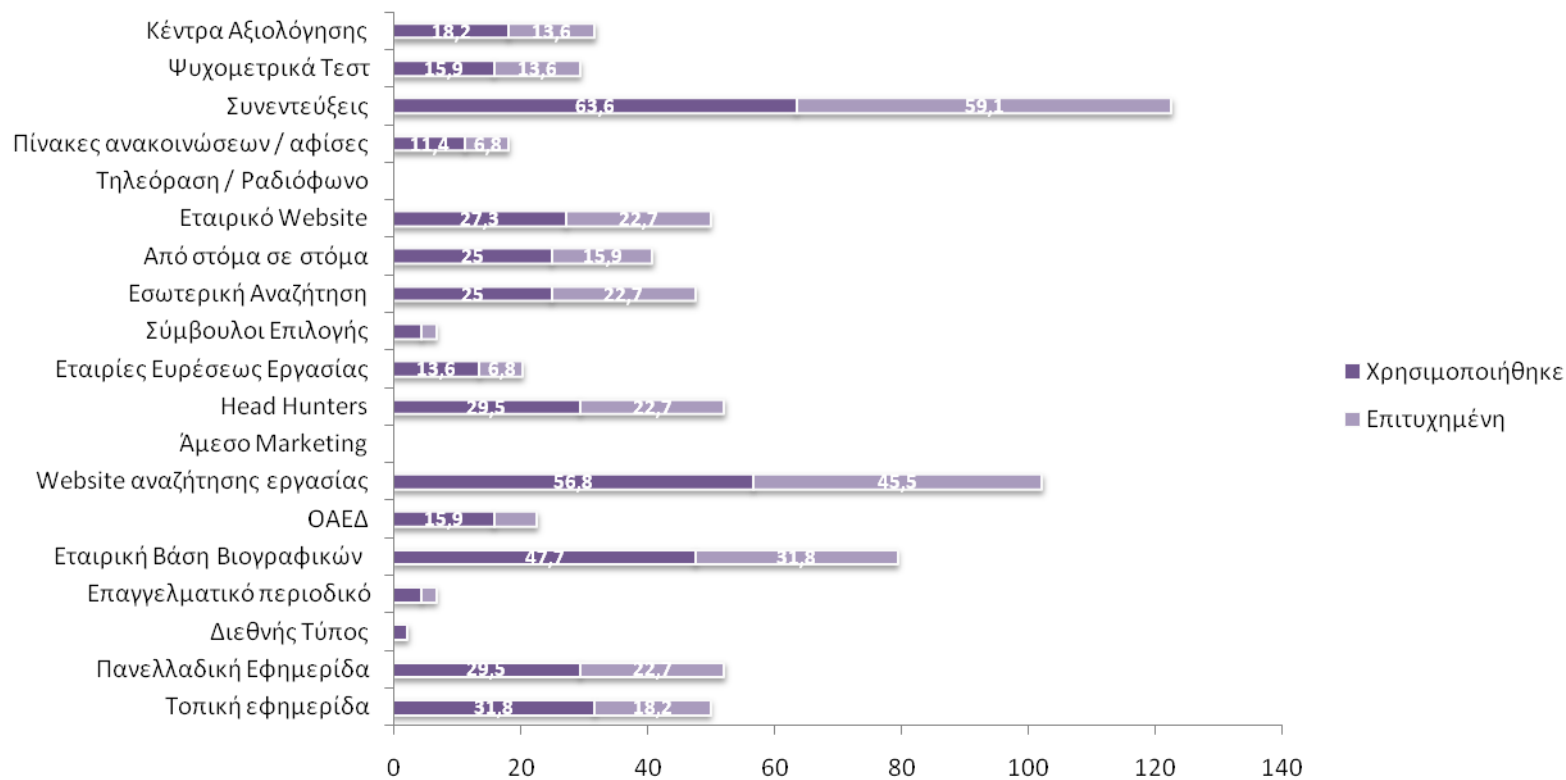
Φαρμακευτικές



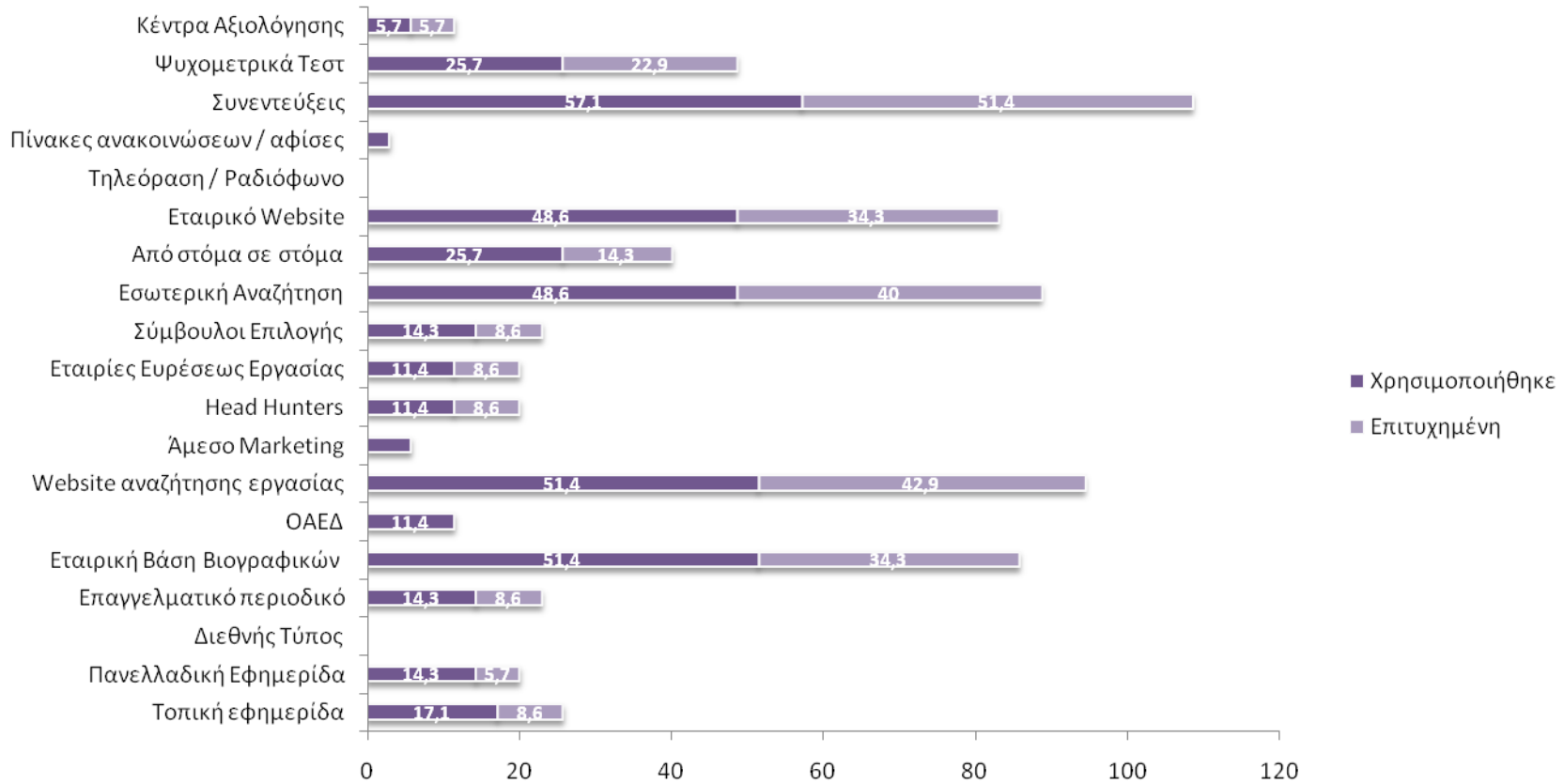


Μεταφορές / Logistics

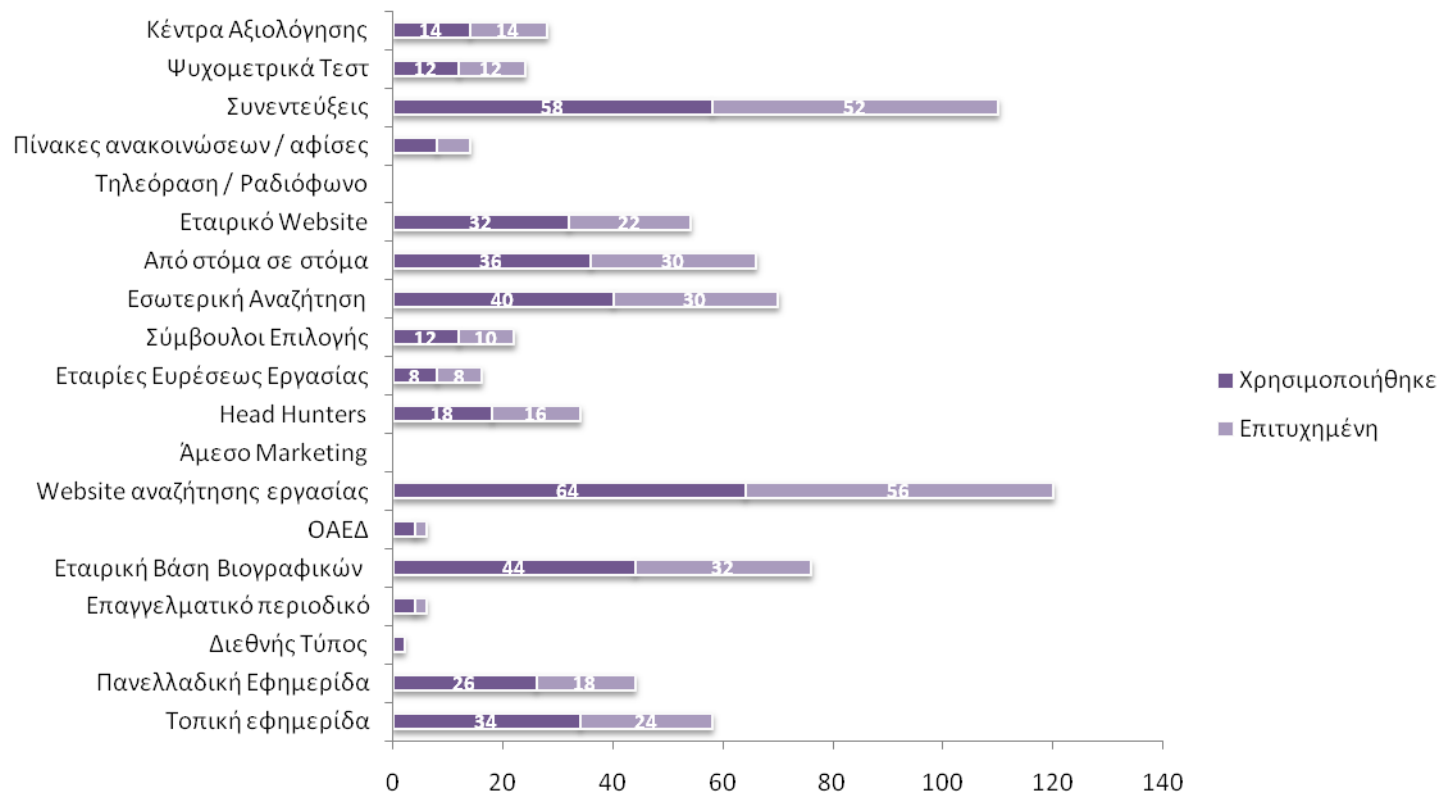
Μέθοδοι Προσέλκυσης & Επιλογής - Βαθμός Επιτυχίας (ανά κλάδο)



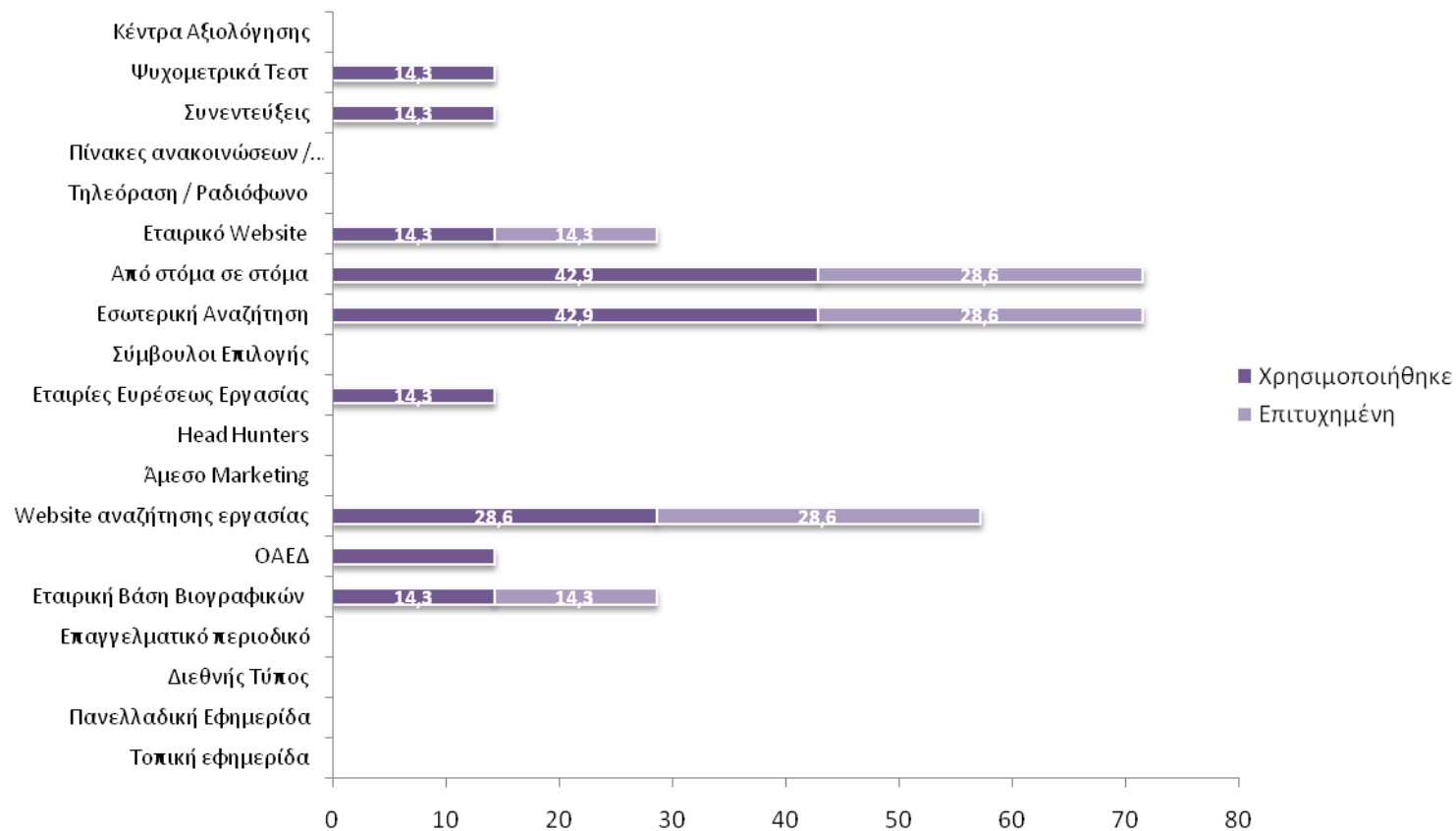
Βιομηχανία



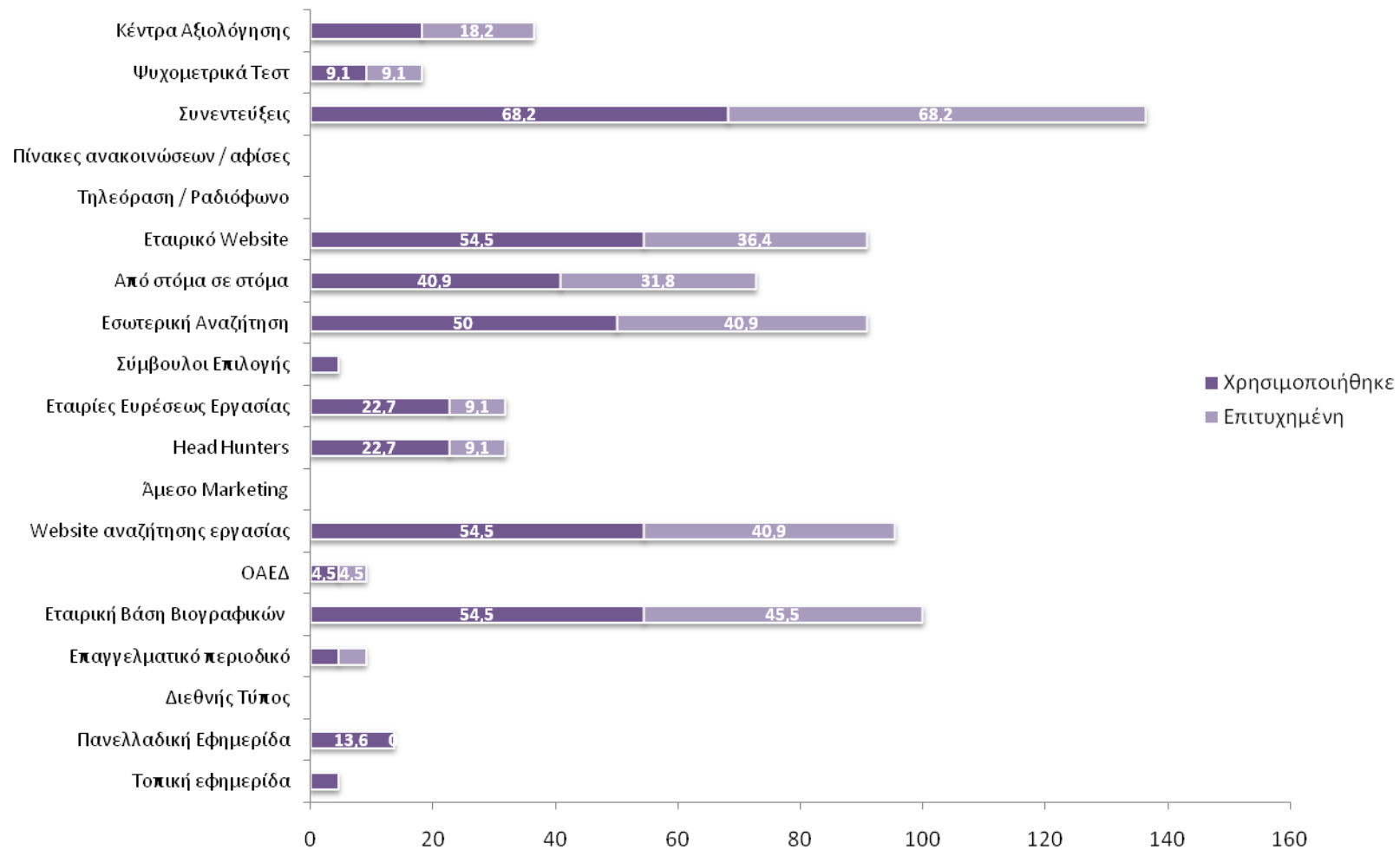
Υπηρεσίες



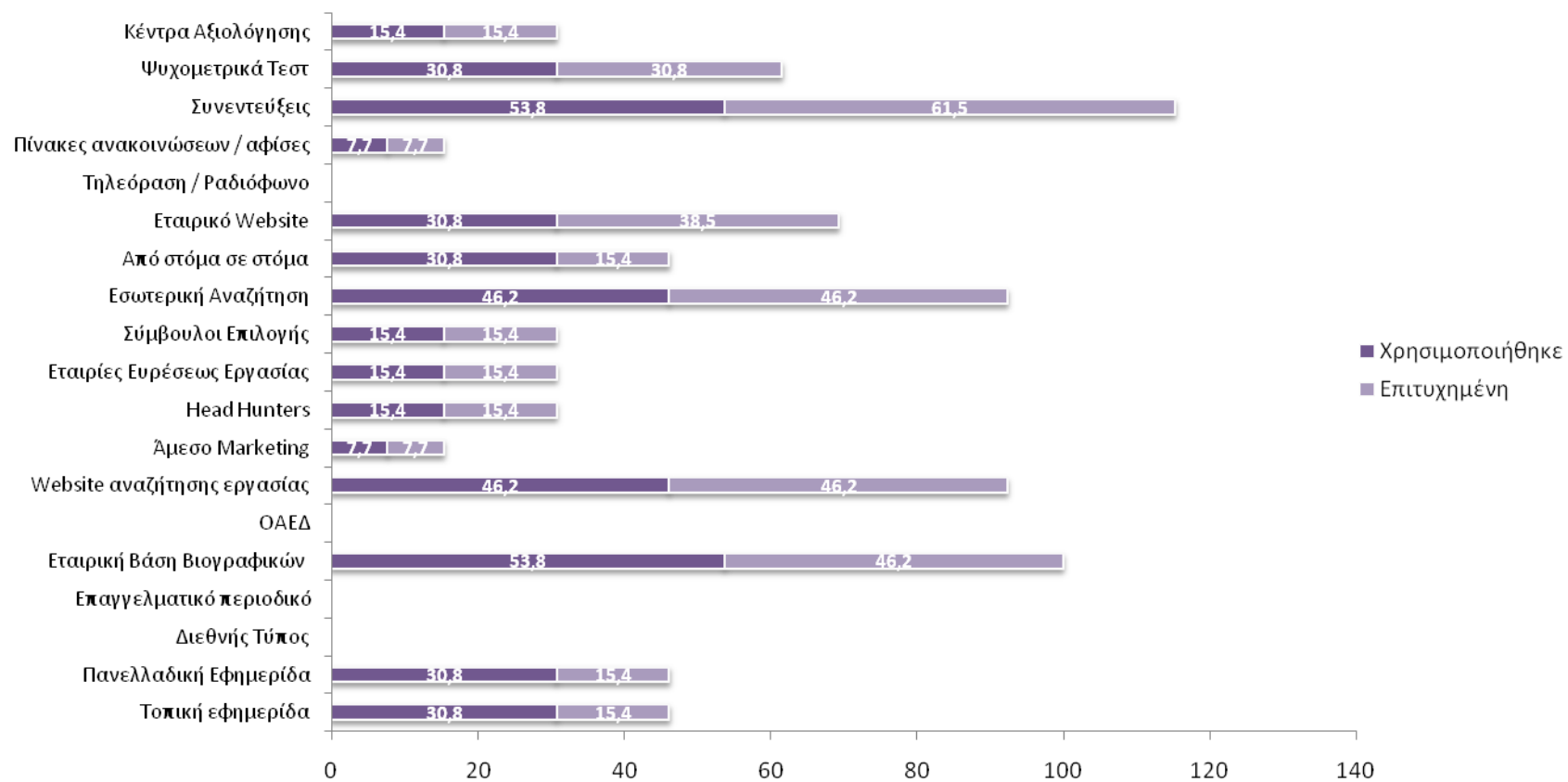
Εμπόριο



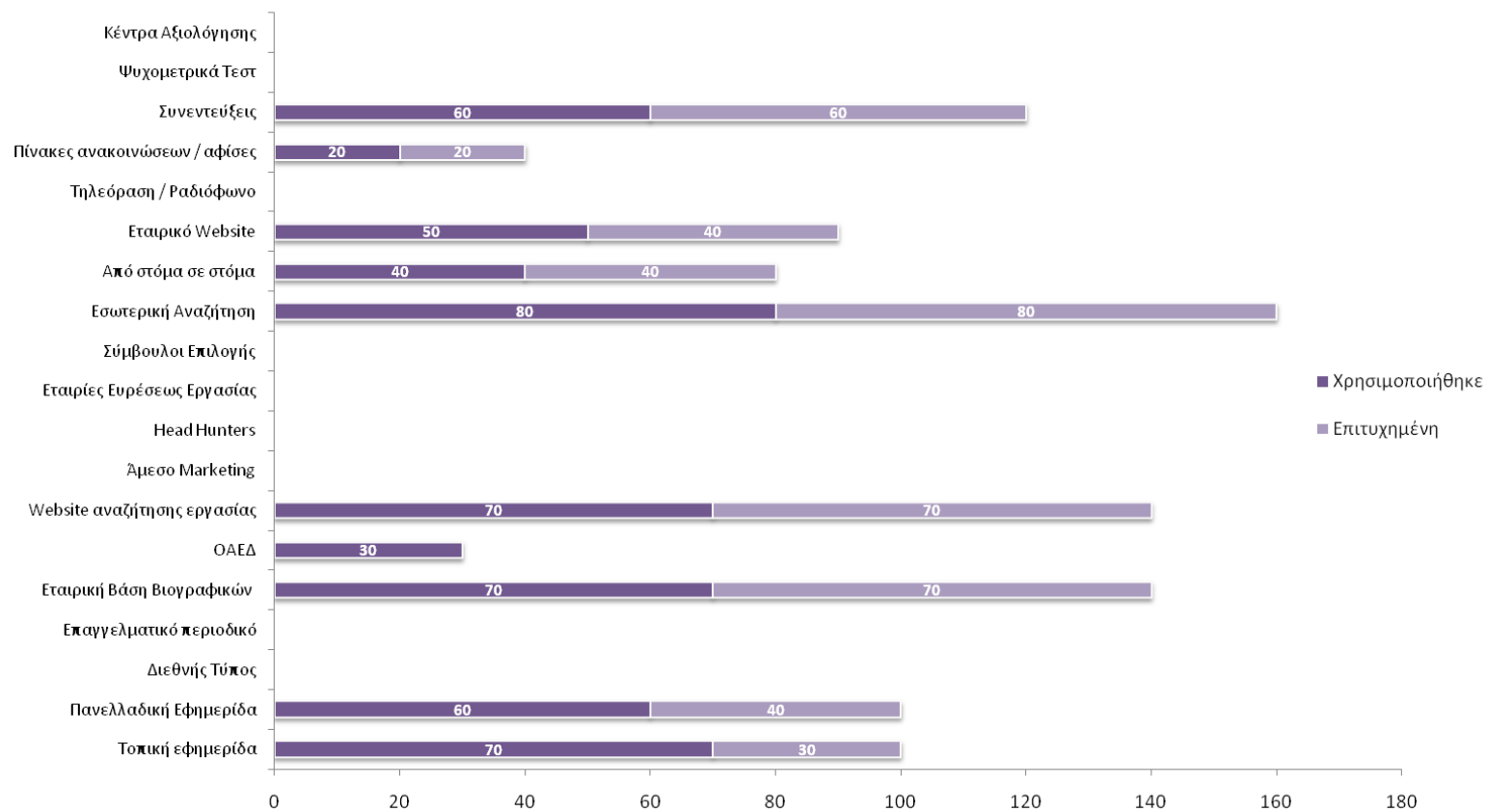
Κατασκευές



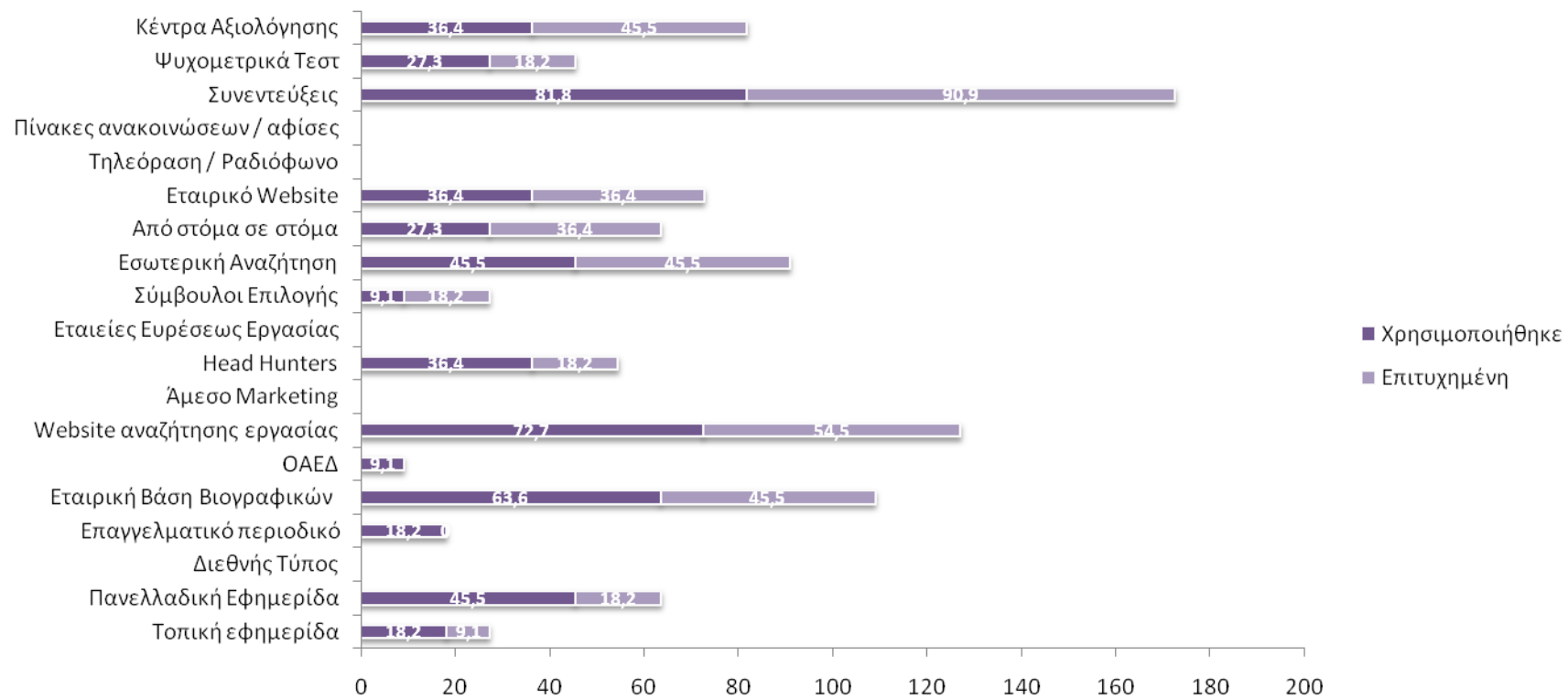
Τηλεπικοινωνίες / Πληροφορική



Τράπεζες



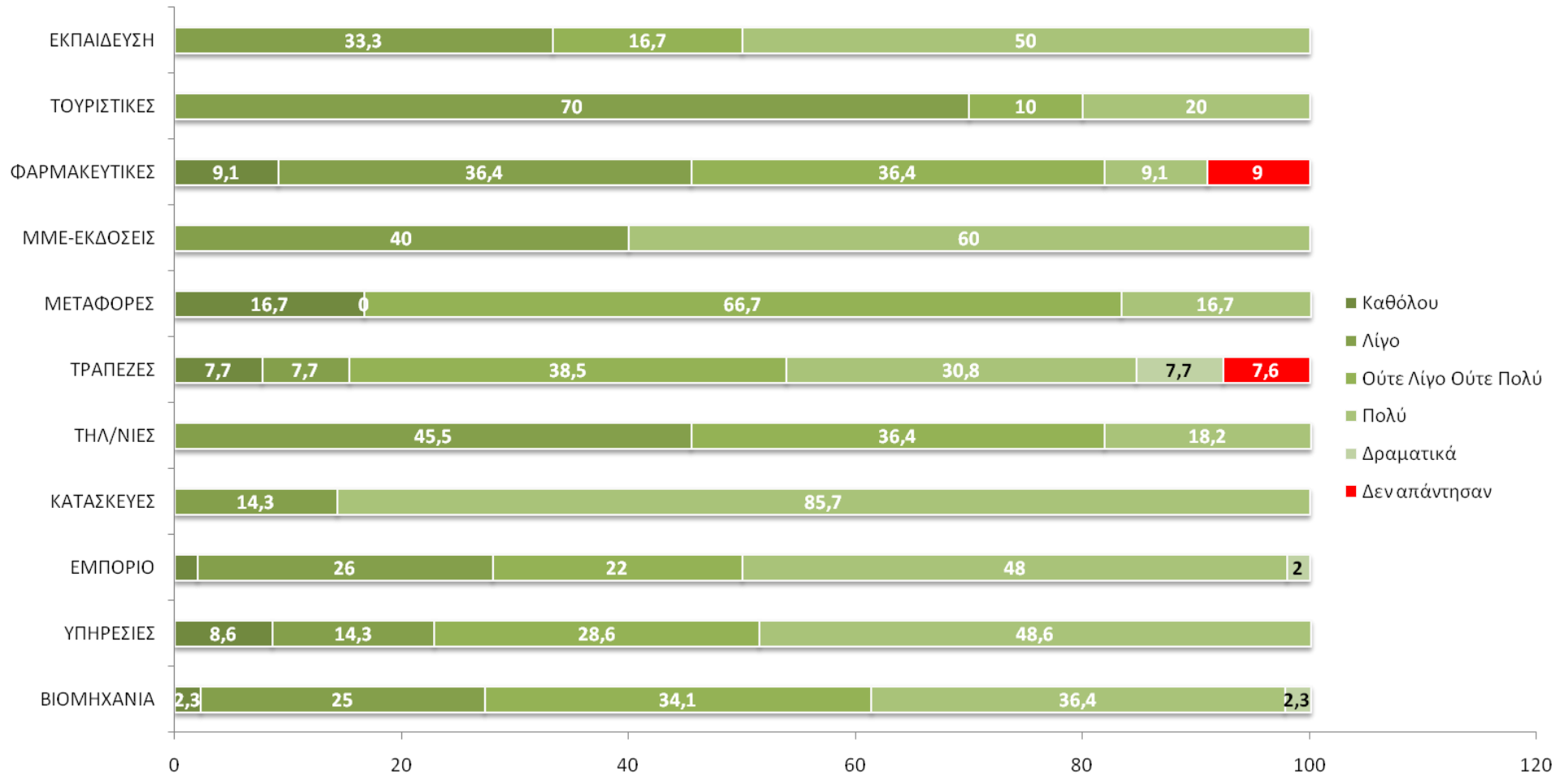
Τουριστικές



Φαρμακευτικές

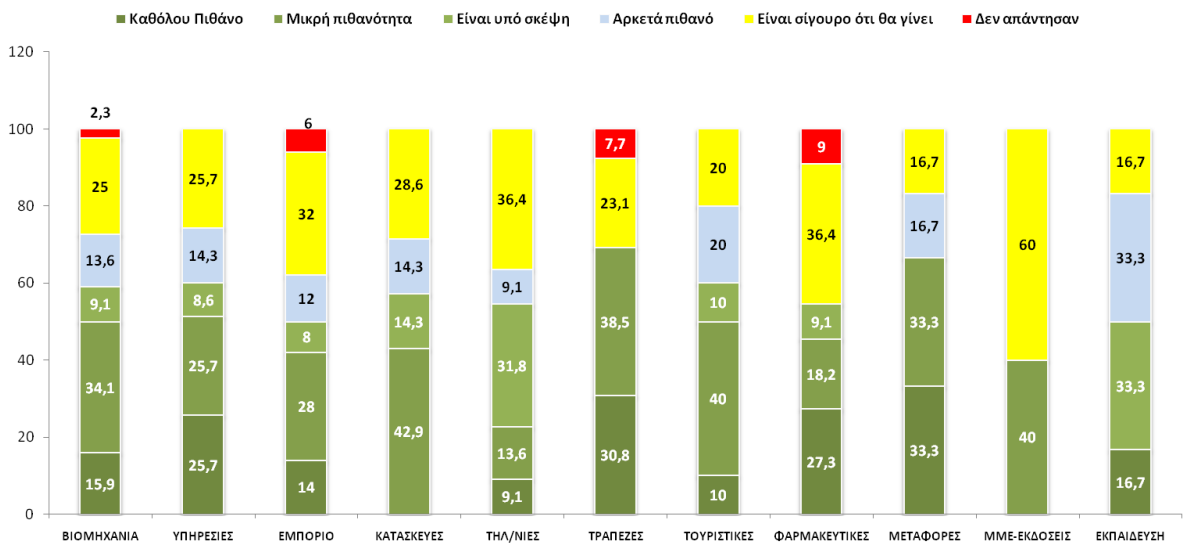
Ειδικό Θέμα – Η Οικονομική κρίση και οι επιπτώσεις της

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

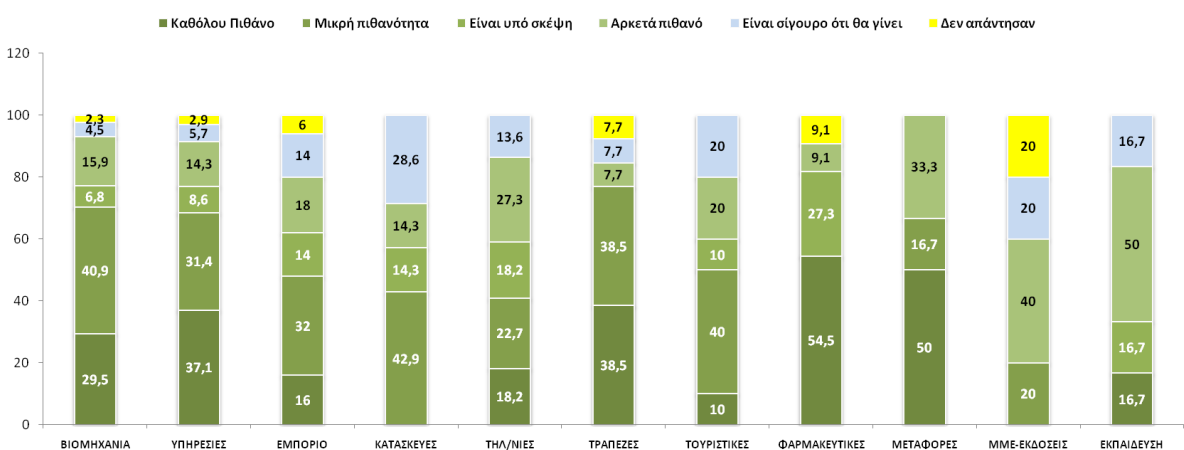


Πόσο πιθανό είναι η επιχείρηση να προβεί στις παρακάτω ενέργειες;

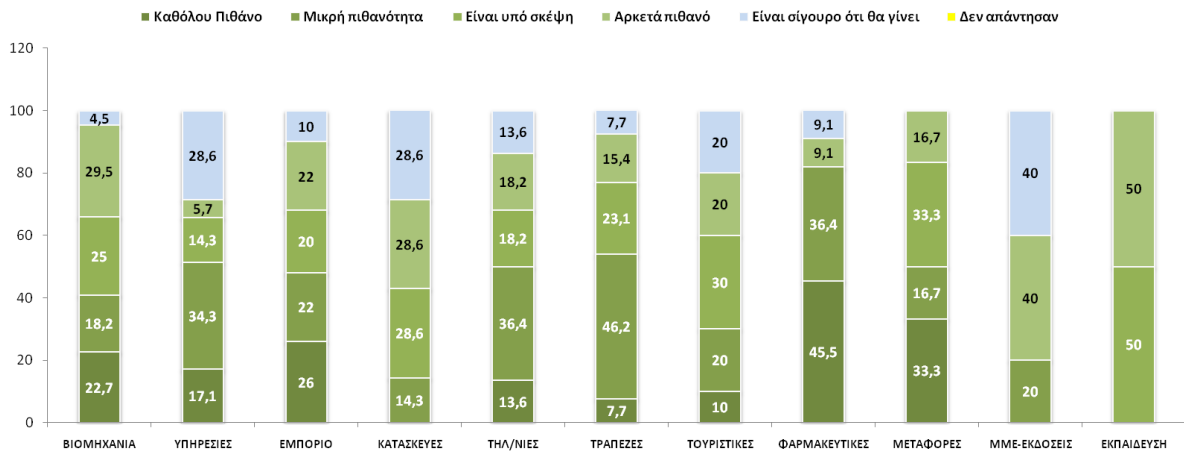
Μείωση επένδυσης για εκπαίδευση για τη μεγάλη μερίδα του προσωπικού



Μείωση επένδυσης για εκπαίδευση για διευθυντικά στελέχη



Πάγωμα Μισθών



Μείωση Μπόνους

