

Δείκτης

2012

Τάσεων Αγοράς Εργασίας



1^ο εξάμηνο

Μάρτιος 2012

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

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

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



Χορηγός έρευνας



Υποστηρικτής



Χορηγός Ειδικού Θέματος



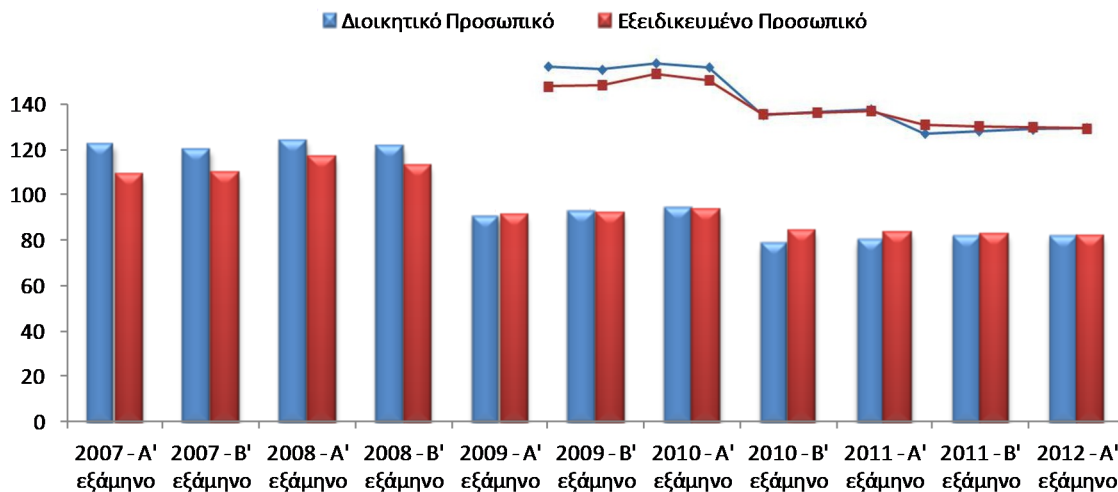
Περιεχόμενα

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	19-25
6	Γνώσεις και Δεξιότητες	26
7	Ειδικό Θέμα	30
8	Παράρτημα	38

Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας

Ο 1^{ος} κύκλος (1^ο εξάμηνο) της έρευνας για το έτος 2012 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 2011, όσο και των τάσεων του 1^{ου} εξαμήνου του 2012 (καταγραφή στοιχείων περιόδου Ιουλίου-Δεκεμβρίου 2011, τάσεις περιόδου Ιανουάριος-Ιούνιος 2012).

Ο Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας - **RCI*** - για το 1^ο εξάμηνο του 2012 είναι **82.1** αναφορικά με το Διοικητικό Προσωπικό των εταιρειών και **81.8** για τα Διευθυντικά Στελέχη / Εξειδικευμένο προσωπικό. Παρατηρείται σταθεροποίηση στους δείκτες συγκριτικά με το περασμένο εξάμηνο (81.4 και 82.6 αντίστοιχα). Ο Δείκτης συνεχίζει για 7^ο εξάμηνο να είναι κάτω από την τιμή του 100, γεγονός που μεταφράζεται σε **μείωση και στασιμότητα** των δραστηριοτήτων προσέλκυσης και επιλογής νέων στελεχών. Ενώ θα αναμέναμε περαιτέρω μείωση του δείκτη, οι τιμές σταθεροποιούνται αρνητικά για μεγάλο χρονικό διάστημα, δίνοντας την αίσθηση ότι έχουν φτάσει στο κατώτερο σημείο αναφοράς.



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 41,7% των επιχειρήσεων του δείγματος ενδέχεται να προβεί σε **μείωση** του εργατικού δυναμικού το επόμενο εξάμηνο (34% το προηγούμενο εξάμηνο). Μόνο το 15,8% των εταιρειών θα πραγματοποιήσει προσλήψεις.
2. Το 57.9% των εταιρειών δεν έδωσε **καθόλου αυξήσεις** τον τελευταίο χρόνο, ενώ το ποσοστό αυτό θα αγγίξει το **63.2%** τους **επόμενους 12 μήνες**. Μόνο το 7.1% 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. Σε αντίθεση με το γενικότερο οικονομικό κλίμα, μία στις δύο επιχειρήσεις εξακολουθεί να εμφανίζεται αισιόδοξη (51.2%).
4. Άνοδο πάνω από 20% στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού αναμένεται μόνο στον κλάδο των **Υπηρεσιών**. Στους κλάδους της **Εκπαίδευσης**, των **MME/Εκδόσεις** και των **Μεταφορών/Logistics** οι προσδοκίες αύξησης ενεργειών προσέλκυσης νέου προσωπικού είναι μηδενικές ενώ εξίσου πολύ χαμηλό ποσοστό ενεργειών προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού παρουσιάζει και ο κλάδος των **Κατασκευαστικών**.
5. Και σε αυτό το εξάμηνο συνεχίζεται η προτίμηση των επιχειρήσεων προς τα νεαρά **στελέχη/ αποφοίτους (32.7%)**
6. Όσες εταιρείες προχωρήσουν σε προσλήψεις θα στραφούν κυρίως στους τομείς των Πωλήσεων, της Εξυπηρέτησης Πελατών και των Οικονομικών/ Λογιστικής.
7. Τα **website αναζήτησης εργασίας** παραμένουν για τις εταιρείες η πιο δημοφιλής μέθοδος προσέλκυσης και αναζήτησης προσωπικού. Ακολουθούν, 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 σε σχέση με το πλήθος των εταιριών που την χρησιμοποίησαν παραμένουν τα web-site αναζήτησης.
8. Το 60.4% των εταιρειών χρησιμοποιεί τις συνεντεύξεις ως το βασικό εργαλείο επιλογής προσωπικού, ενώ το **38,8%** χρησιμοποιεί και άλλα εργαλεία όπως **ψυχομετρικά τεστ και τεστ δεξιοτήτων (H/Y, ξένων γλωσσών κλπ)**
9. Περίπου το 50% των εταιρειών απάντησε ότι στις αγγελίες που αφορούν θέσεις γραμματείας, λογιστηρίου, τεχνικούς H/Y, και υπάλληλους γραφείου ζητούν πιστοποιημένη γνώση H/Y. Η πλειοψηφία των εταιρειών κρίνει σημαντική την ύπαρξη πιστοποίησης γνώσης H/Y, αγγλικών ή άλλων επαγγελματικών δεξιοτήτων για την τελική επιλογή νέου προσωπικού.
10. Το **51,8%** των εταιρειών θεωρεί βασική προϋπόθεση για την επιλογή νέου προσωπικού την ύπαρξη **Μεταπτυχιακού** τίτλου σπουδών.

Αποτελέσματα ειδικού θέματος:

1. Το **59,4%** των εταιρειών δηλώνει ότι έχει επηρεαστεί πολύ ή και δραματικά από την παρούσα οικονομική κρίση. Μόνο το 0,9% των εταιρειών δηλώνει ότι έχει μείνει τελείως ανεπηρέαστο.
2. Το 41.7% των εταιρειών θεωρεί πιθανό ή πολύ πιθανό να **μειώσει την εκπαίδευση** των εργαζομένων τους, ενώ στο 44% των εταιρειών θα επηρεαστεί αρνητικά και η εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών. Επίσης, περίπου το 62.3% των εταιρειών σκοπεύει να μειώσει τα μπόνους, ενώ το **38.5%** θα προβεί σε **μειώσεις μισθών** (το 12% το σκέφτεται επίσης). Το 4.8% μόνο των εταιρειών σκέφτεται να μετεγκαταστήσει τμήμα ή ολόκληρη την εταιρεία στο εξωτερικό (ποσοστό μειωμένο συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο).
3. Το **42,4%** των εταιρειών έχει προβεί σε **απολύσεις** ενώ το **23%** έχει **μειώσει μισθούς**.
4. Οι εταιρείες παραμένουν διστακτικές στο να χρησιμοποιήσουν υπηρεσίες outplacement παρόλο που το 41.7% των εταιρειών έχει ήδη δηλώσει ότι σκέφτεται να προβεί σε απολύσεις προσωπικού το πρώτο εξάμηνο του 2012

Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας

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

Ιστορικά, η έρευνα ξεκίνησε το 1999 στην Αγγλία από το Cranfield School of Management σε συνεργασία με την εφημερίδα Daily Telegraph. Στην Αγγλία η έρευνα διεκόπη το 2007. Από το 2005 η εν λόγω έρευνα πραγματοποιείται στην Ισπανία από το Πανεπιστήμιο ESADE, ενώ το 2008 η έρευνα ξεκίνησε και στην Πορτογαλία με στόχο να εξαπλωθεί και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες. Τον Ιανουάριο του 2011 η έρευνα πραγματοποιήθηκε στην Ουκρανία από το Πανεπιστήμιο IIB και αναμένεται σύντομα να ξεκινήσει και στην Κύπρο.

Οφέλη

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

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

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

επόμενος κύκλος: 2012 - 1^ο εξάμηνο

Η συλλογή στοιχείων για το δεύτερο εξάμηνο του 2012 θα πραγματοποιηθεί κατά την περίοδο **Μάιο—Ιούνιο 2012**.

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 2012 διεξήχθη κατά το χρονικό διάστημα Νοέμβριο 2011 - Ιανουάριο 2012. 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 συλλογή των απαντήσεων στο ερωτηματολόγιο ολοκληρώθηκε στις 16 Ιανουαρίου 2012. Το τμήμα Εφαρμοσμένης Έρευνας & Καινοτομίας του ALBA Graduate Business School at The American College of Greece, παρείχε υποστήριξη αναφορικά με τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, τη φύση της έρευνας, τεχνικές δυσκολίες αλλά και θέματα προς συζήτηση που σχετίζονται με το αντικείμενό της.

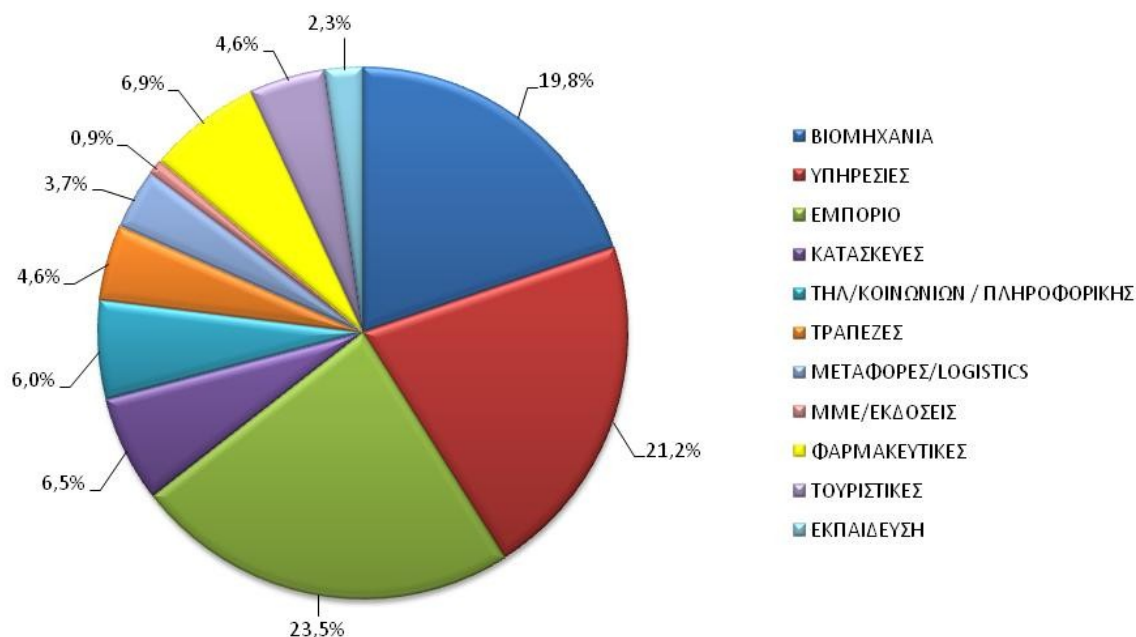
Σε αυτόν τον κύκλο συγκεντρώθηκαν **217 έγκυρες** απαντήσεις.

Προφίλ του τελικού δείγματος

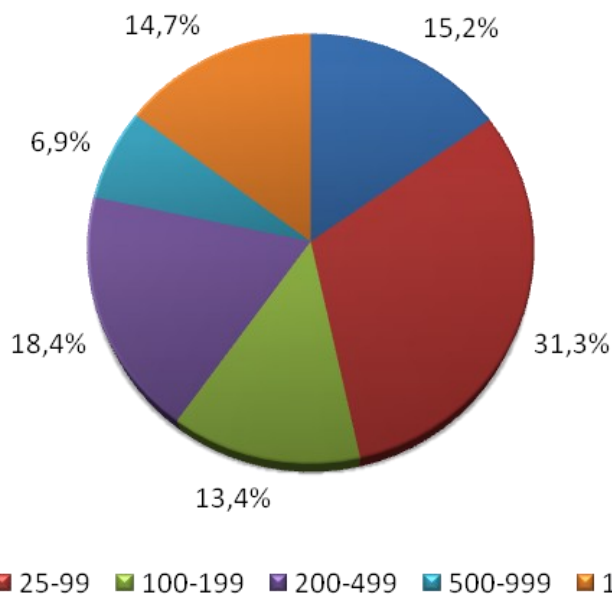
Δεν υπάρχει αξιοσημείωτη μεταβολή στα ποσοστά των δημογραφικών στοιχείων που αφορούν στους κλάδους των συμμετεχόντων εταιρειών σε σχέση με το περασμένο εξάμηνο (Σχήματα 1-5). Το 6% του δείγματος είναι εταιρίες που ανήκουν στον κλάδο των Τηλεπικοινωνιών και της Πληροφορικής. Το 19,8% προέρχεται από τον κλάδο της Βιομηχανίας, το 21,2% δραστηριοποιούνται στον κλάδο της παροχής Υπηρεσιών, ενώ το 23,5% των επιχειρήσεων δραστηριοποιούνται στον κλάδο του Εμπορίου. Στο πρώτο εξάμηνο της έρευνας για το 2012 συμμετέχουν επίσης Τράπεζες σε ποσοστό 4,6%, εταιρίες του κλάδου των Κατασκευών σε ποσοστό περίπου 6,5%, Τουριστικές επιχειρήσεις σε ποσοστό 4,6% του δείγματος, Φαρμακευτικές 6,9%, Εκπαιδευτικοί Οργανισμοί 2,3%, ενώ τα ΜΜΕ/Εκδόσεις και ο κλάδος των Μεταφορών/Logistics ανέρχονται σε 0,9% και 3,7% αντίστοιχα.

Το 91,7% των επιχειρήσεων του δείγματος είναι ιδιωτικές. Ένας σημαντικός αριθμός εταιρειών του δείγματος δραστηριοποιείται σε περισσότερες από μία περιοχές της Ελλάδος αλλά η πλειοψηφία (82%) των εταιρειών δηλώνει τον νομό Αττικής και την Θεσσαλονίκη (48,8%) δηλαδή τα δύο μεγάλα αστικά κέντρα της Ελλάδος.

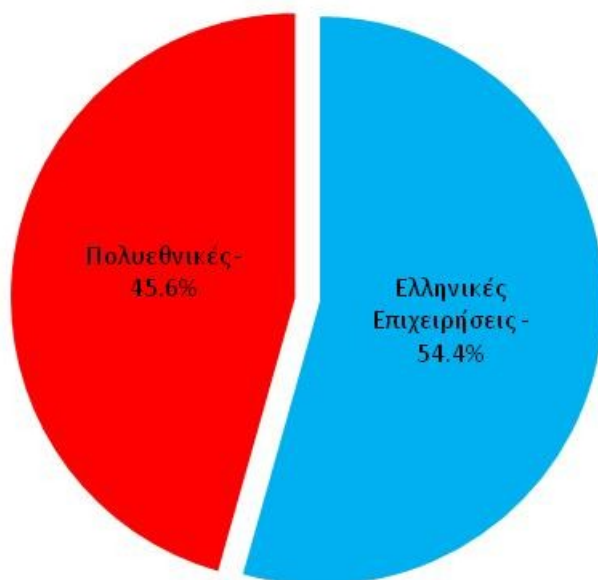
Αναφορικά με το μέγεθος των επιχειρήσεων που πήραν μέρος στην έρευνα, το 46,5% είναι εταιρίες με λιγότερους από 100 εργαζομένους, το 31,8% είναι μεγάλες επιχειρήσεις (100-499 άτομα), και ακολουθούν σε ποσοστό 21,6% εταιρίες με προσωπικό άνω των 500 εργαζομένων



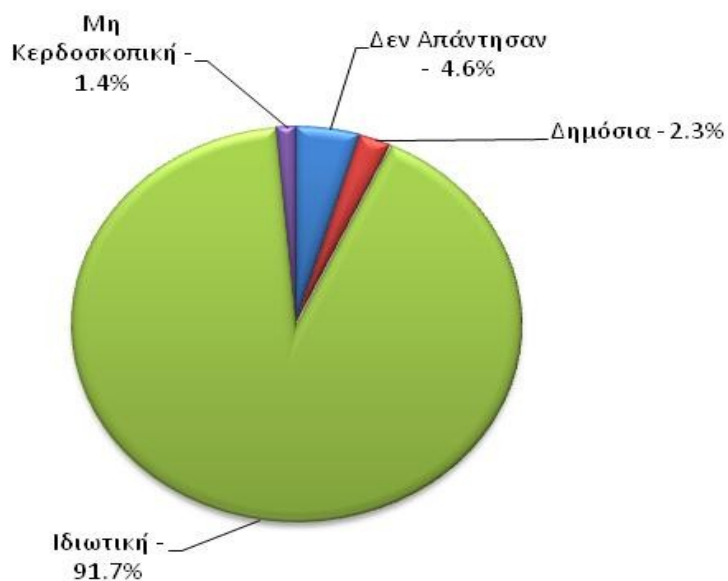
Σχήμα 1 - Κλάδος



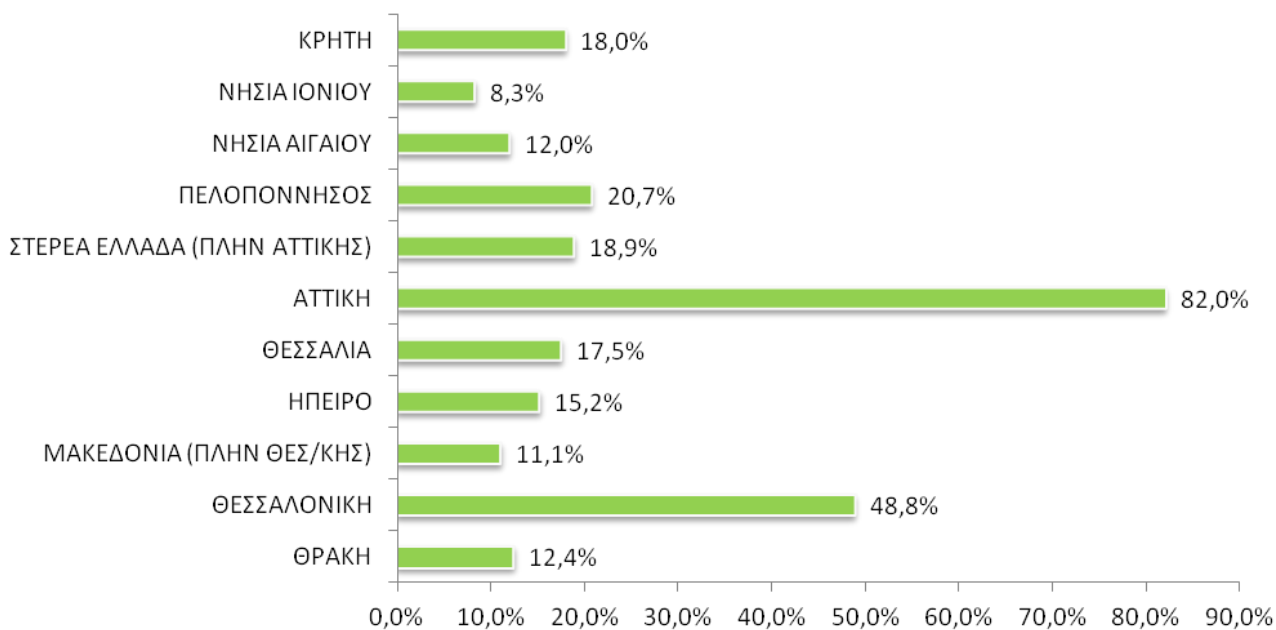
Σχήμα 2 - Αριθμός Εργαζομένων



Σχήμα 3 - Εθνικότητα



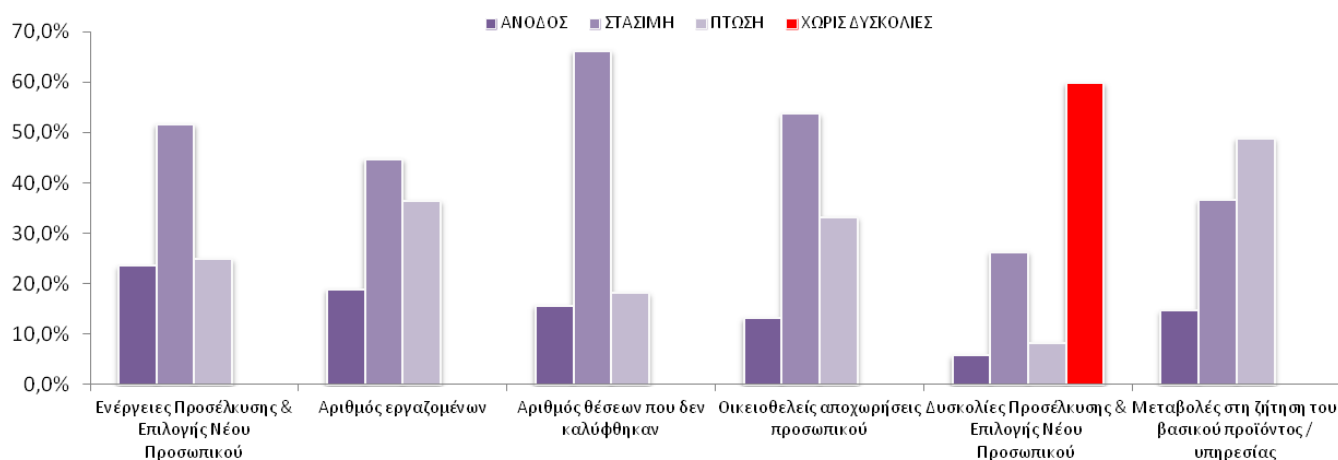
Σχήμα 4 - Είδος Επιχείρησης



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

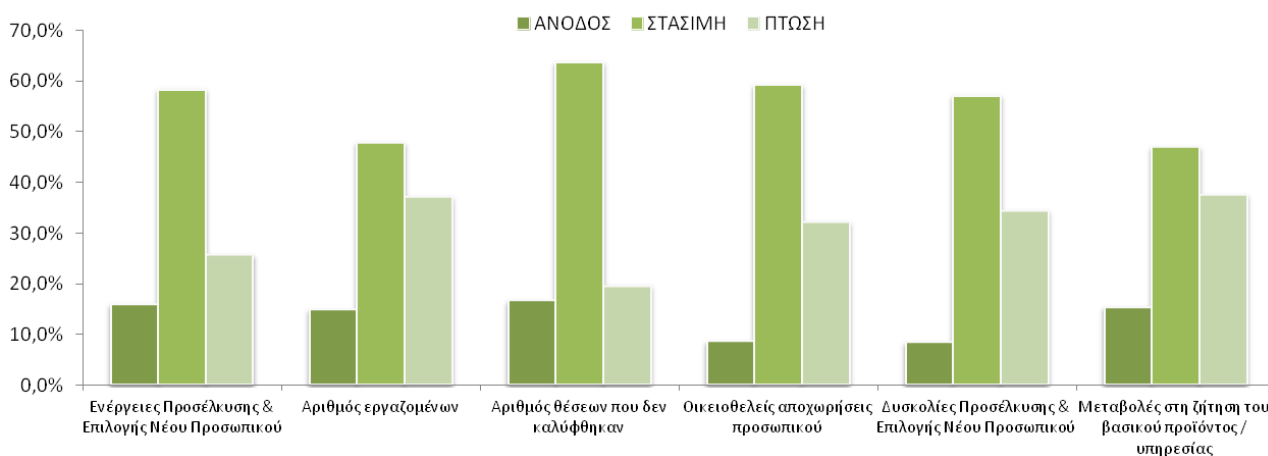
* Δραστηριοποίηση των εταιριών σε περισσότερες από μία περιοχές

Γενικές τάσεις

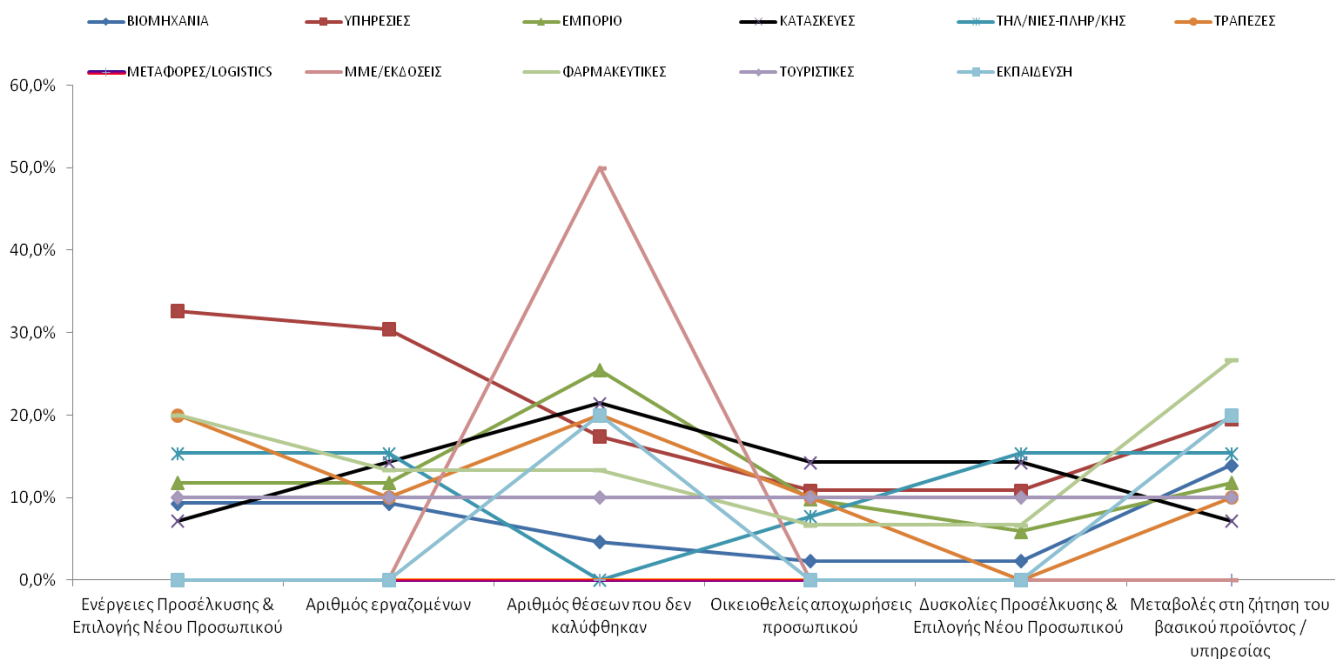


Σχήμα 6 - Οργανωσιακές Τάσεις - Τελευταίοι 6 μήνες

Τα διαγράμματα 6 και 7 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 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 του 20%. Η στασιμότητα και πτώση φαίνεται ότι θα παραμείνει η κυρίαρχη τάση στην πλειοψηφία του δείγματος ενώ οι τάσεις για το επόμενο 6μηνο δείχνουν να είναι στα ίδια χαμηλά επίπεδα. Είναι σημαντικό ότι και η ζήτηση των προϊόντων και των υπηρεσιών των εταιρειών παρουσίασε πτώση στο 50% περίπου του δείγματος τους τελευταίους 6 μήνες.

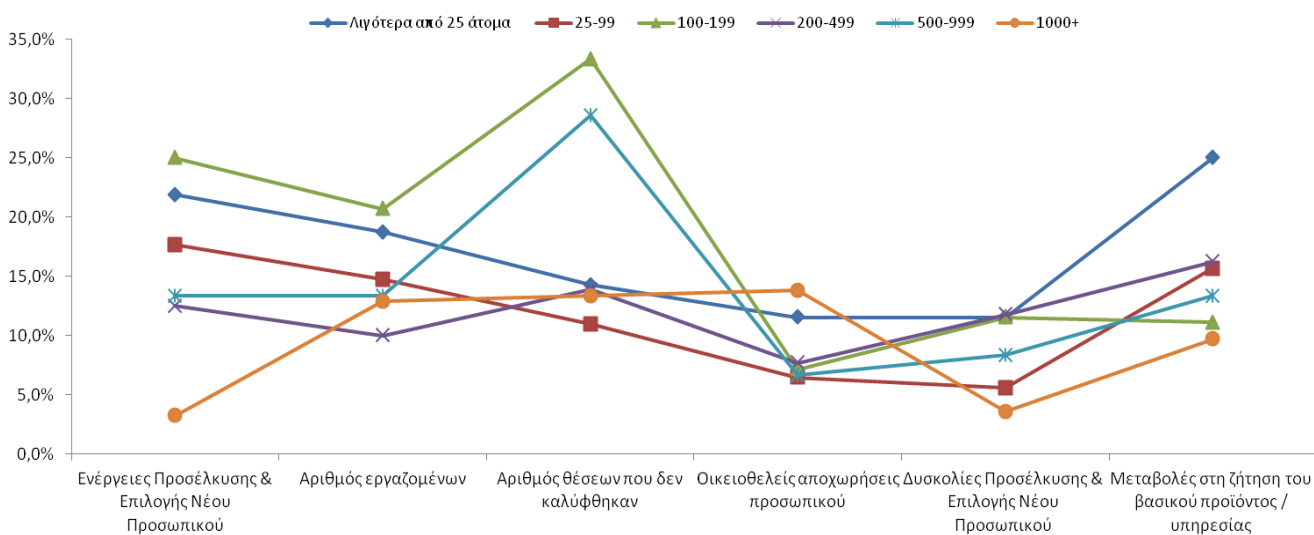


Σχήμα 7 - Οργανωσιακές Τάσεις - Προσδοκίες για τους επόμενους 6 μήνες



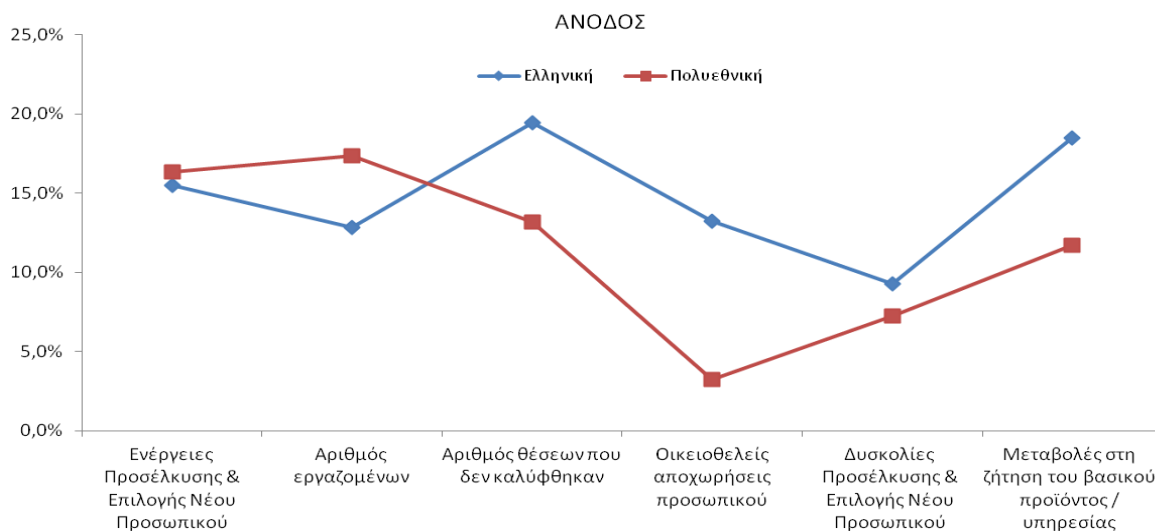
Σχήμα 8α - Προσδοκίες Ανόδου ανά Κλάδο

Άνοδο πάνω από 20% στις ενέργειες προσέλευσης και επιλογής προσωπικού αναμένεται μόνο στον κλάδο των **Υπηρεσιών** (μειωμένη τάση συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο). Στους κλάδους της **Εκπαίδευσης**, των **ΜΜΕ/Εκδόσεις** και των **Μεταφορών/Logistics** οι προσδοκίες αύξησης ενεργειών προσέλευσης νέου προσωπικού είναι μηδενικές ενώ εξίσου πολύ χαμηλό ποσοστό ενεργειών προσέλευσης και επιλογής προσωπικού παρουσιάζει και ο κλάδος των **Κατασκευαστικών**. Στον χώρο των **ΜΜΕ/Εκδόσεων** αναμένεται να αυξηθεί σημαντικά ο αριθμός των θέσεων που δεν καλύπτονται έπειτα από αποχώρηση προσωπικού.



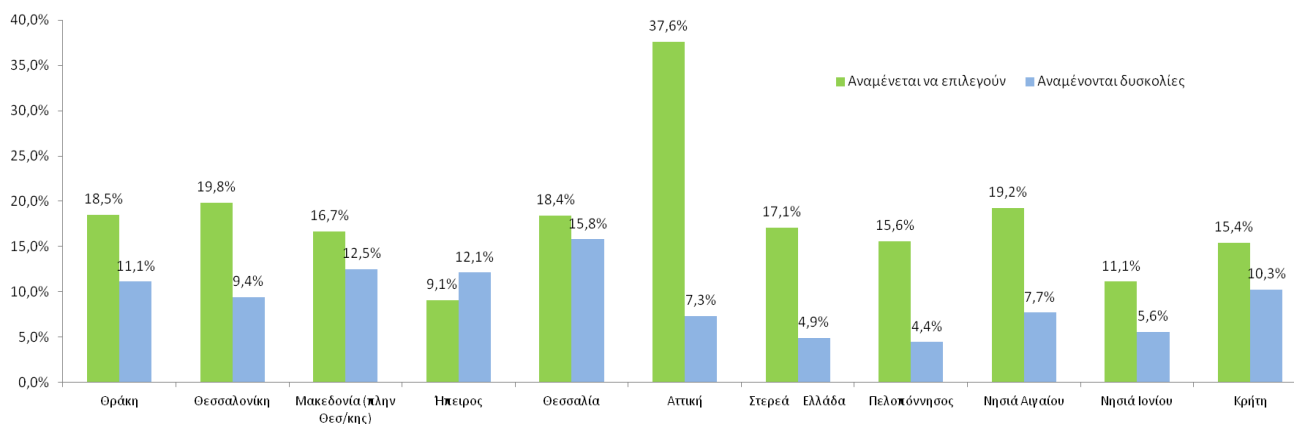
Σχήμα 8β - Προσδοκίες Ανόδου ανά Μέγεθος

Οι πολύ μεγάλες εταιρίες (πάνω από 1000 άτομα) παρουσιάζουν τα χαμηλότερα ποσοστά στις ενέργειες προσέλευσης και επιλογής νέου προσωπικού. Οι εταιρίες με 100 έως 199 και άνω των 500 έως 999 εργαζόμενους αναμένουν να αυξήσουν κατά 25-30% τον αριθμό των θέσεων εργασίας που δεν θα καλύψουν έπειτα από αποχωρήσεις προσωπικού.



Σχήμα 8γ - Προσδοκίες Ανόδου ανά Εθνικότητα

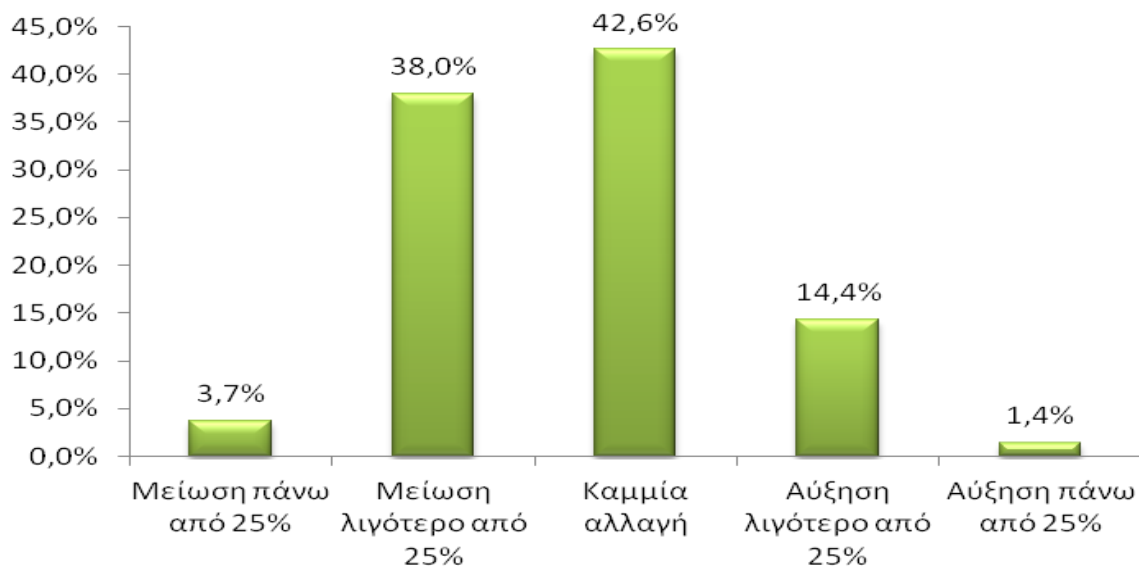
Στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής νέου προσωπικού, οι τάσεις παρουσίασαν διαφοροποίηση συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο. Οι ελληνικές επιχειρήσεις εμφανίζουν παρόμοια ποσοστά με αυτά των πολυεθνικών, σε αντίθεση με τις τάσεις που επικρατούσαν τον Ιούλιο του 2011 όπου οι ελληνικές επιχειρήσεις δήλωναν ότι θα υπήρχε αύξηση στις προσλήψεις κατά περίπου 30%. Παρουσιάζεται επίσης μικρή μείωση στην ζήτηση του βασικού προϊόντος/υπηρεσίας των πολυεθνικών σε αντίθεση με τις ελληνικές που αναμένουν μια μικρή αύξηση συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο.



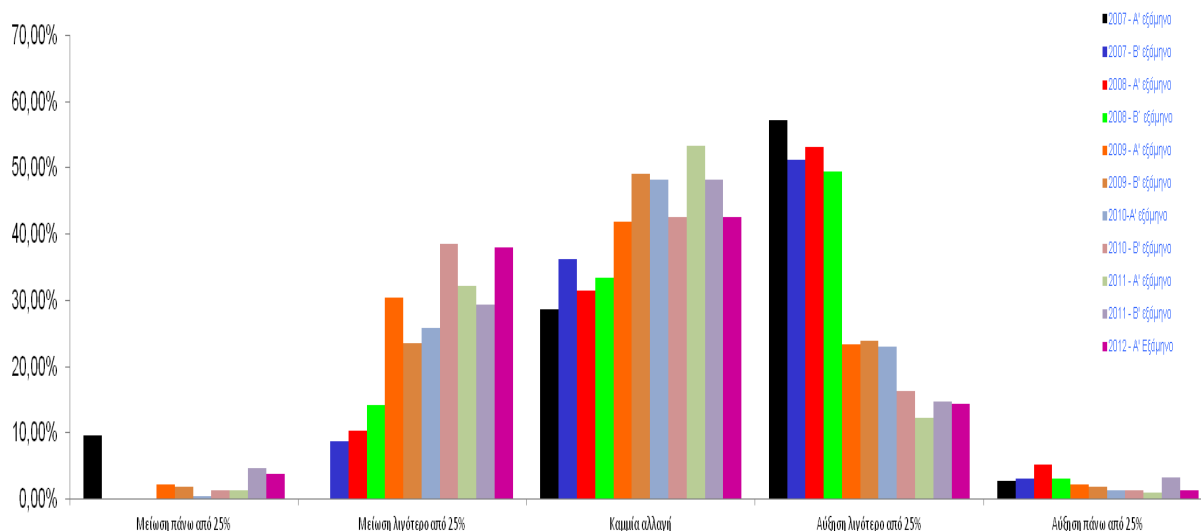
Σχήμα 9 - Προσδοκίες Προσλήψεων ανά Περιοχή

Πιο αισιόδοξες παρουσιάζονται οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Αττική σε σχέση με τις επιχειρήσεις της περιφέρειας καθώς και οι εταιρείες που δραστηριοποιούνται στα νησιά του Αιγαίου, στην περιοχή της Θράκης και στην Θεσσαλονίκη οι οποίες παρουσιάζουν τα ποσοστά κοντά στο 20% για ενέργειες πρόσληψης. Τα χαμηλότερα ποσοστά παρουσιάζονται στην Ήπειρο και στα νησιά του Ιονίου.

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

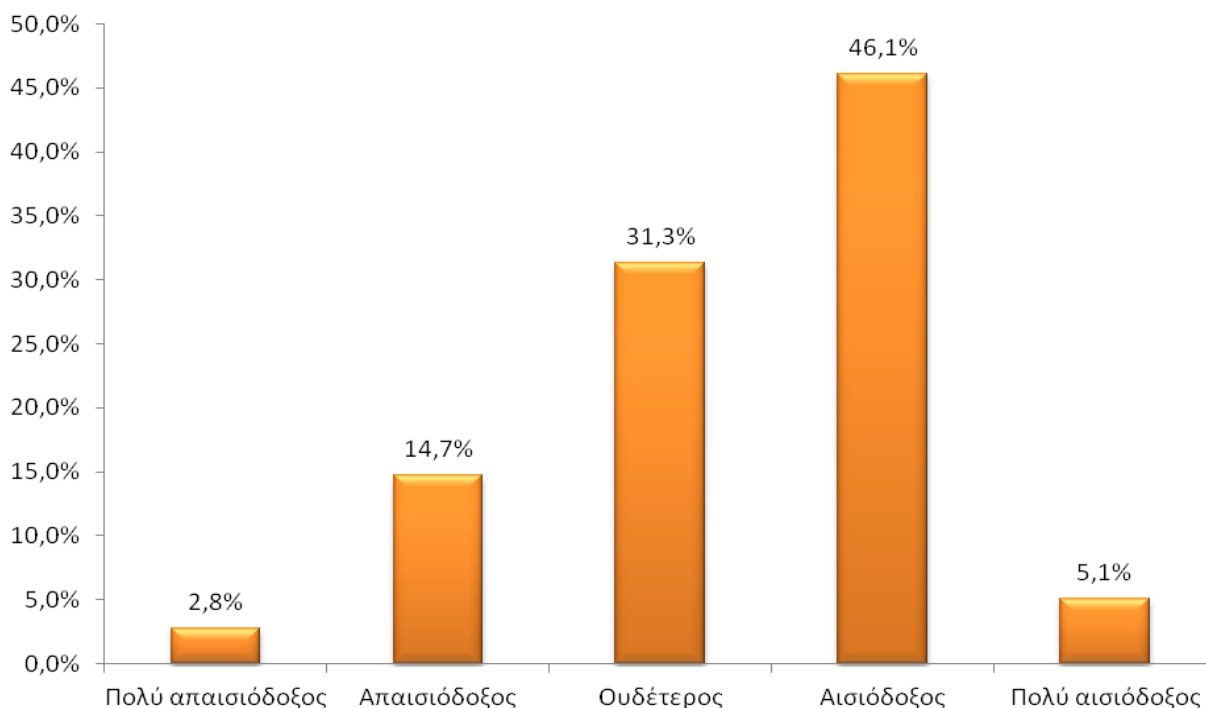


Σχήμα 10α - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων (%)

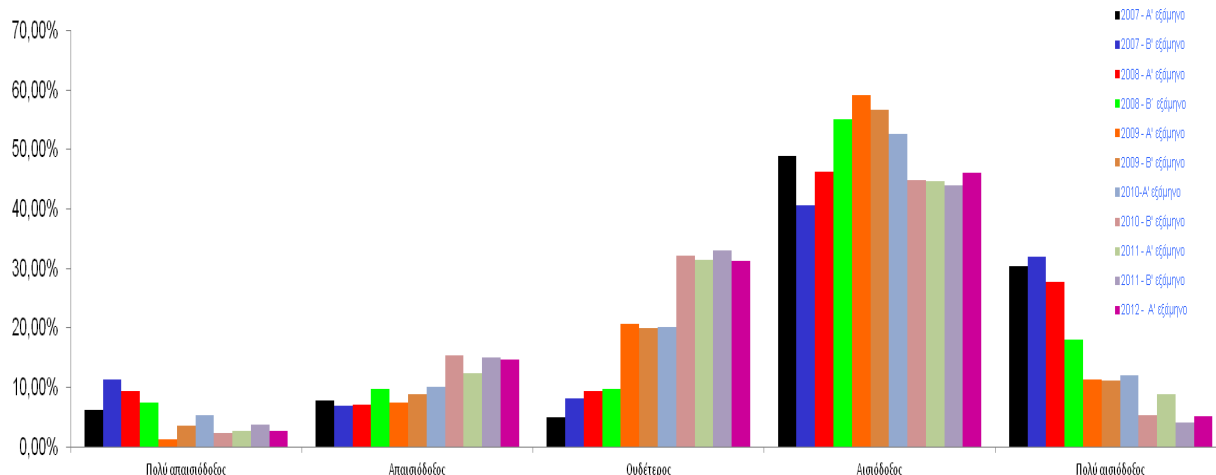


Σχήμα 10β - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων / Συγκριτικά αποτελέσματα

Το 41,7% των επιχειρήσεων του δείγματος ενδέχεται να προβεί σε **μείωση** του εργατικού δυναμικού το επόμενο εξάμηνο (34% το προηγούμενο εξάμηνο). Μόνο το 15,8% των εταιρειών θα πραγματοποιήσει προσλήψεις. Το 42,6% δε θα προβεί σε καμία ενέργεια.



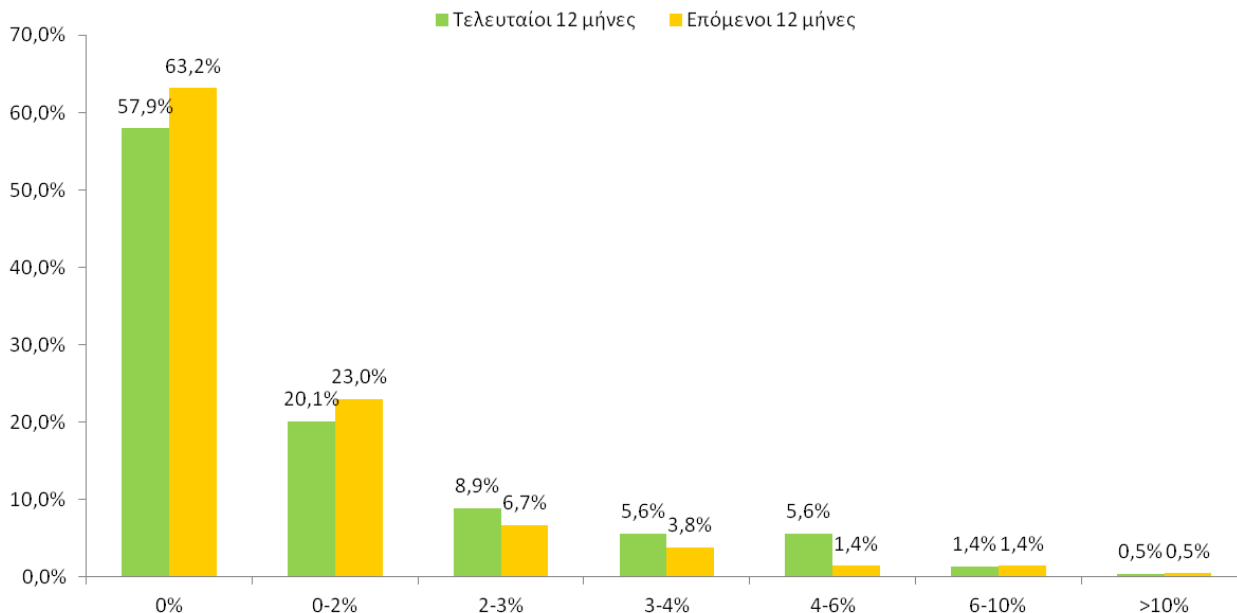
Σχήμα 11α - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης



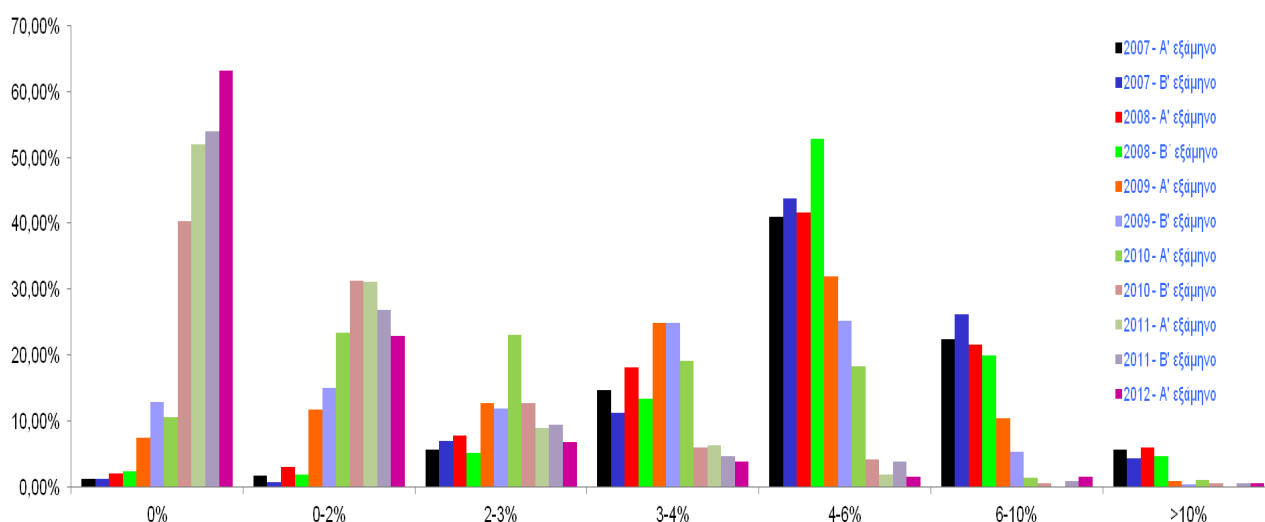
Σχήμα 11β - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης / Συγκριτικά αποτελέσματα

Παρατηρώντας τους 6 τελευταίους κύκλους της έρευνας διαπιστώνεται μια σταθερή μείωση στα επίπεδα αισιοδοξίας με ταυτόχρονη αύξηση του ποσοστού που δηλώνει απαισιόδοξο για το μέλλον της επιχείρησης τους (17,5%) ή ουδέτερο (31,3%). Ωστόσο, σε αντίθεση με το γενικότερο οικονομικό κλίμα, μία στις δύο επιχειρήσεις εξακολουθεί να εμφανίζεται αισιόδοξη (51,2%).

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



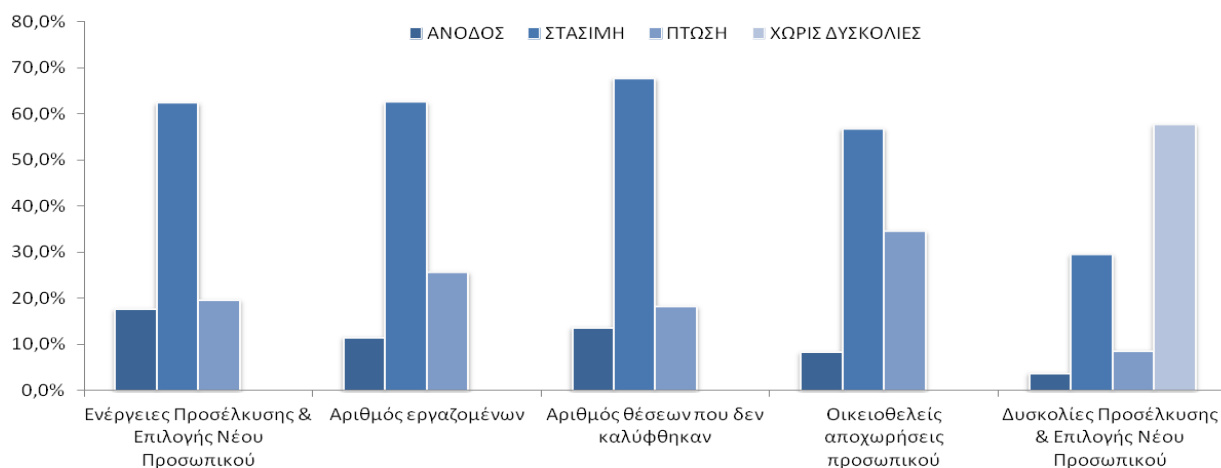
Σχήμα 12α - Ποσοστό Αύξησης Μισθών (τελευταίοι 12 μήνες/ επόμενοι 12 μήνες)



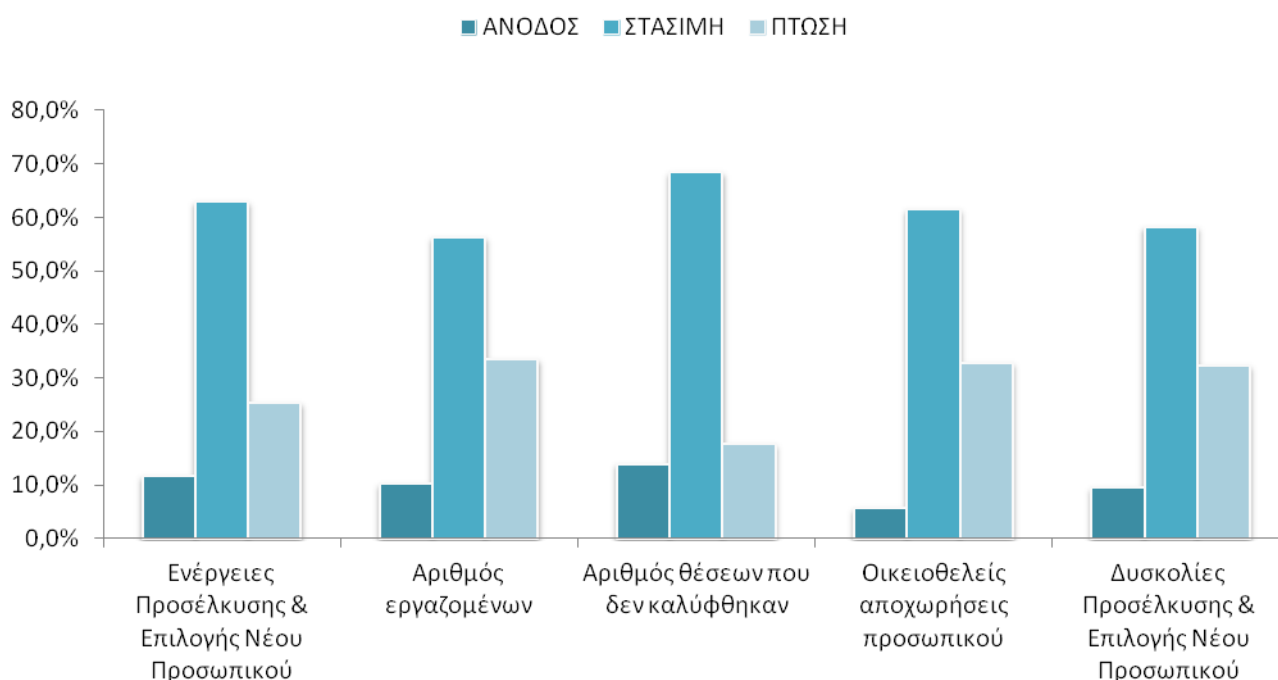
Σχήμα 12β - Ποσοστό Αύξησης Μισθών (πρόβλεψη για τους επόμενους 12 μήνες) / Συγκριτικά αποτελέσματα

Το 63,2% δεν θα προβεί σε αυξήσεις τους επόμενους 12 μήνες, και μόνο το 23% θα δώσει αυξήσεις έως 2%. Τα επίπεδα μισθών έχουν μειωθεί σταδιακά από το 2008 και μετά, όπως ήταν αναμενόμενο. Αντίστοιχα στο κεφάλαιο 7 αναφέρονται και τα ποσοστά των εταιριών που προχώρησαν σε μειώσεις μισθών.

Αναζήτηση Διοικητικού και Εξειδικευμένου Προσωπικού



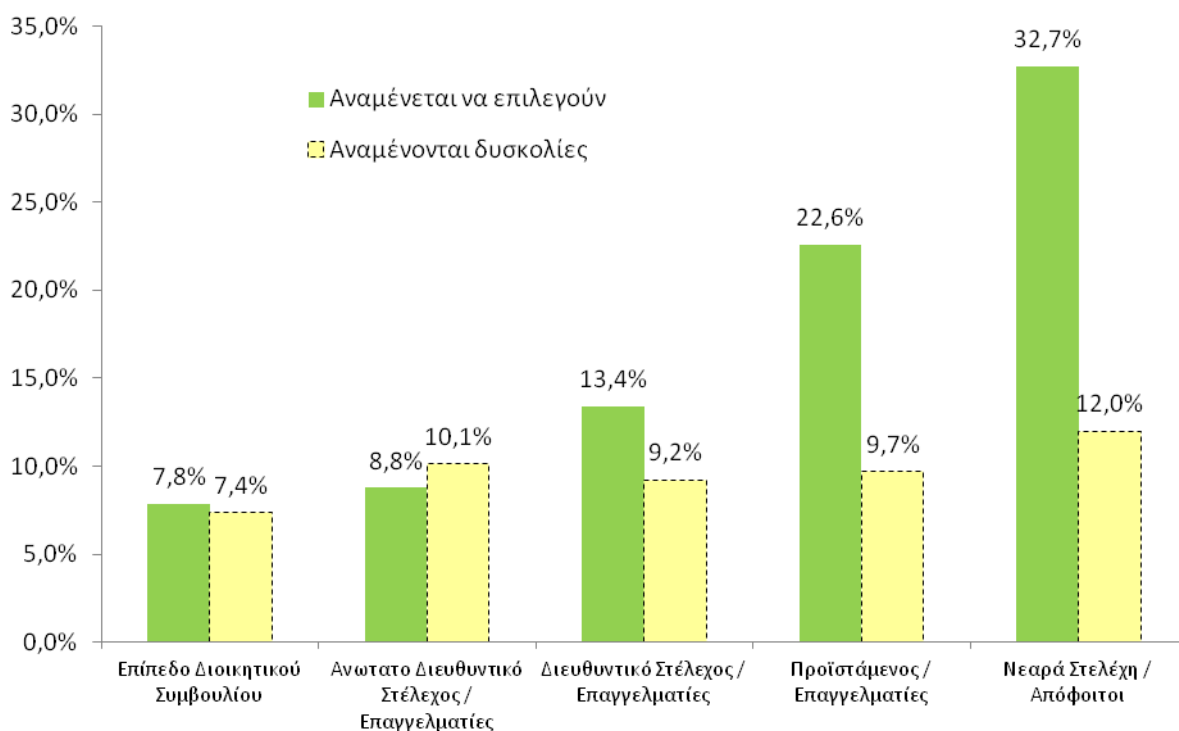
Σχήμα 13 - Τελευταίοι 6 μήνες



Σχήμα 14 - Μελλοντικές Προσδοκίες

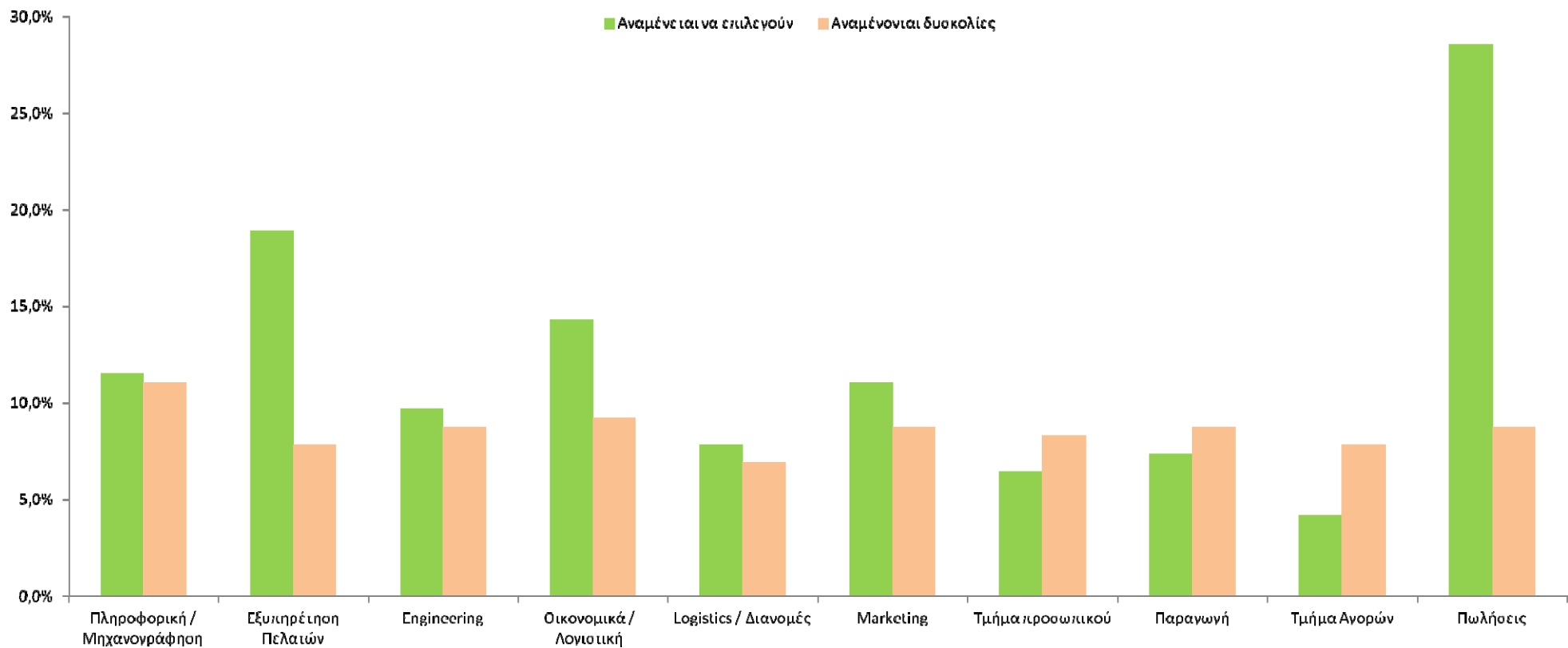
Οι προσδοκίες του περασμένου εξαμήνου αναφορικά με την αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου προσωπικού επιβεβαιώνονται στο σχήμα 13, με τις εταιρείες να παραμένουν κυρίως στάσιμες σε όλες τις δραστηριότητες. Στασιμότητα και πτώση θα επικρατήσουν ως επί το πλείστον και σε όλες τις ενέργειες προσέλευσης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

Μέθοδοι Προσέλκυσης - Προγραμματισμός



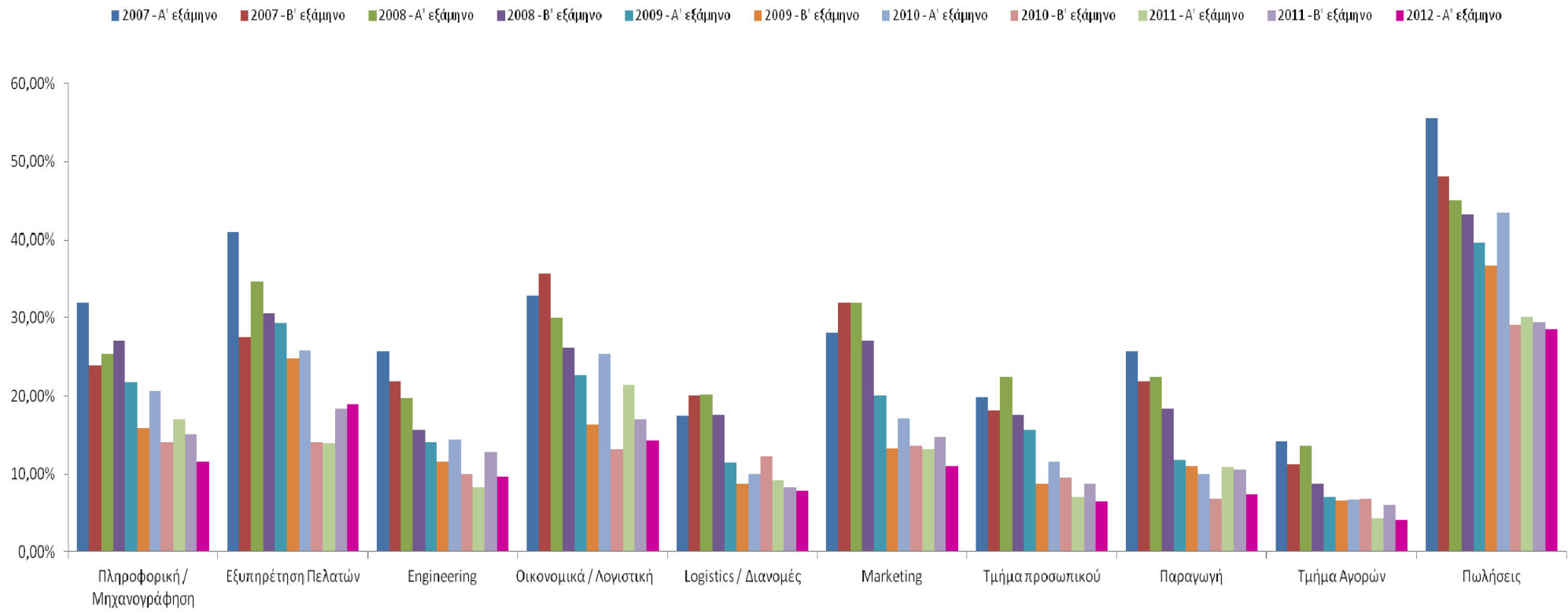
Σχήμα 15 - Επίπεδα Θέσεων (%)

Τα Νεαρά Στελέχη/Απόφοιτοι εξακολουθούν να αποτελούν προτεραιότητα για τις επιχειρήσεις, σε ποσοστό (32.7%). Οι εταιρείες δεν αναμένουν ιδιαίτερες δυσκολίες κατά την προσέλκυση και επιλογή νέου προσωπικού.



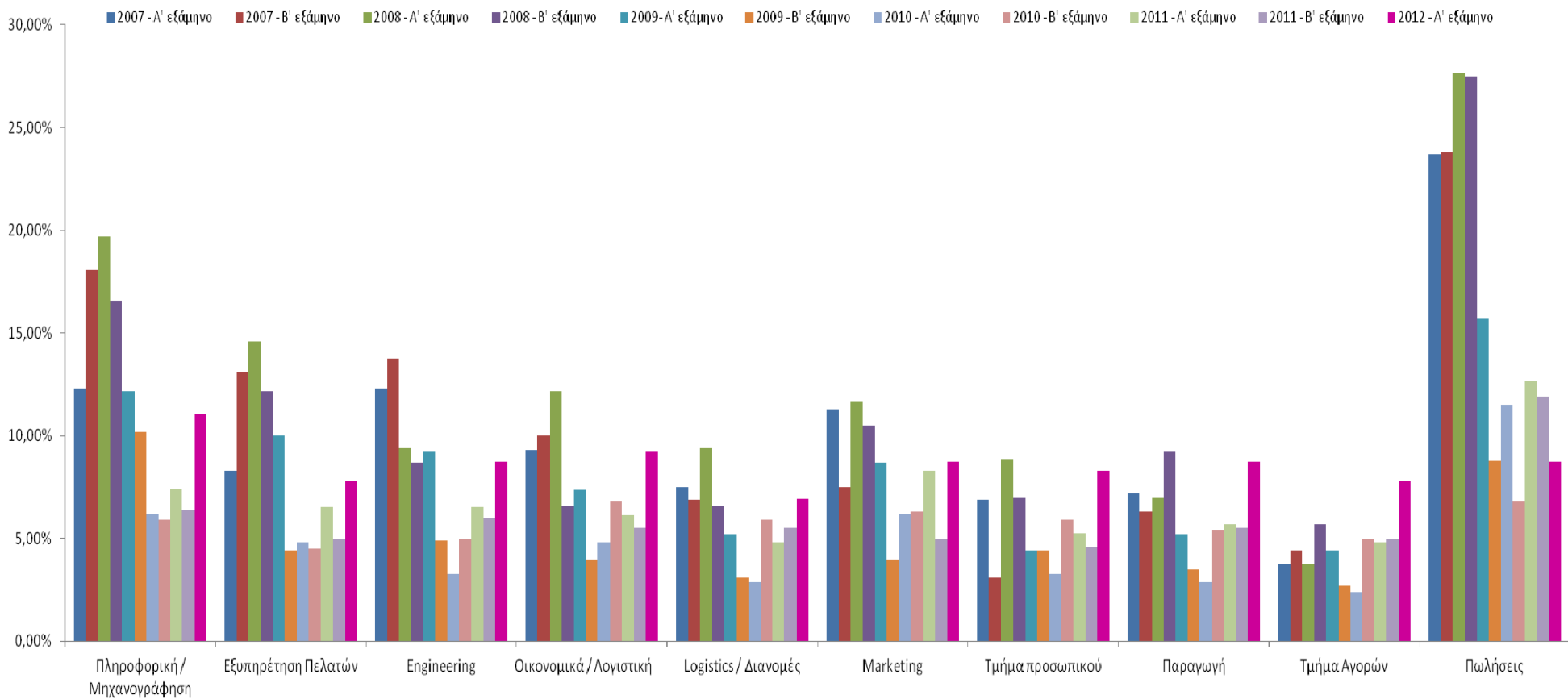
Σχήμα 16 - Τομείς Απασχόλησης / Τάσεις επόμενου εξαμήνου

Υψηλότερα ποσοστά καταγράφουν οι τομείς των Πωλήσεων, της Εξυπηρέτησης Πελατών, και των Οικονομικών/ Λογιστικής. Οι δυσκολίες στην προσέλκυση και επιλογή στελεχών παρουσιάζονται στα ίδια επίπεδα σε σύγκριση με το προηγούμενο εξάμηνο αλλά αναμένονται και πάλι χαμηλές κάτω από 10% για σχεδόν όλους τους τομείς απασχόλησης των εταιρειών.



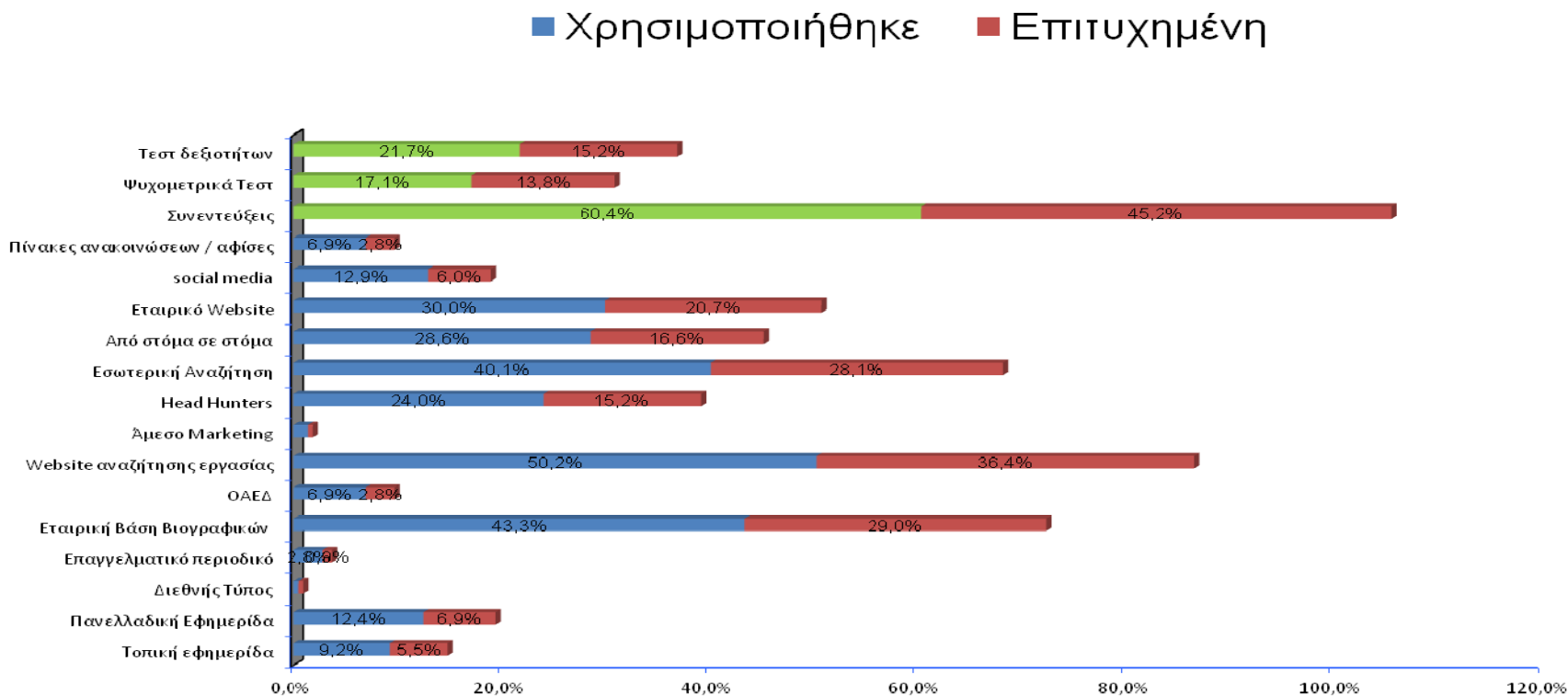
Σχήμα 17 - Τομείς Απασχόλησης / Αναμένεται να επιλεγούν (συγκριτικά αποτελέσματα)

Συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο οι τάσεις αναζήτησης στελεχών παραμένουν χαμηλές σε όλους τους τομείς.



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

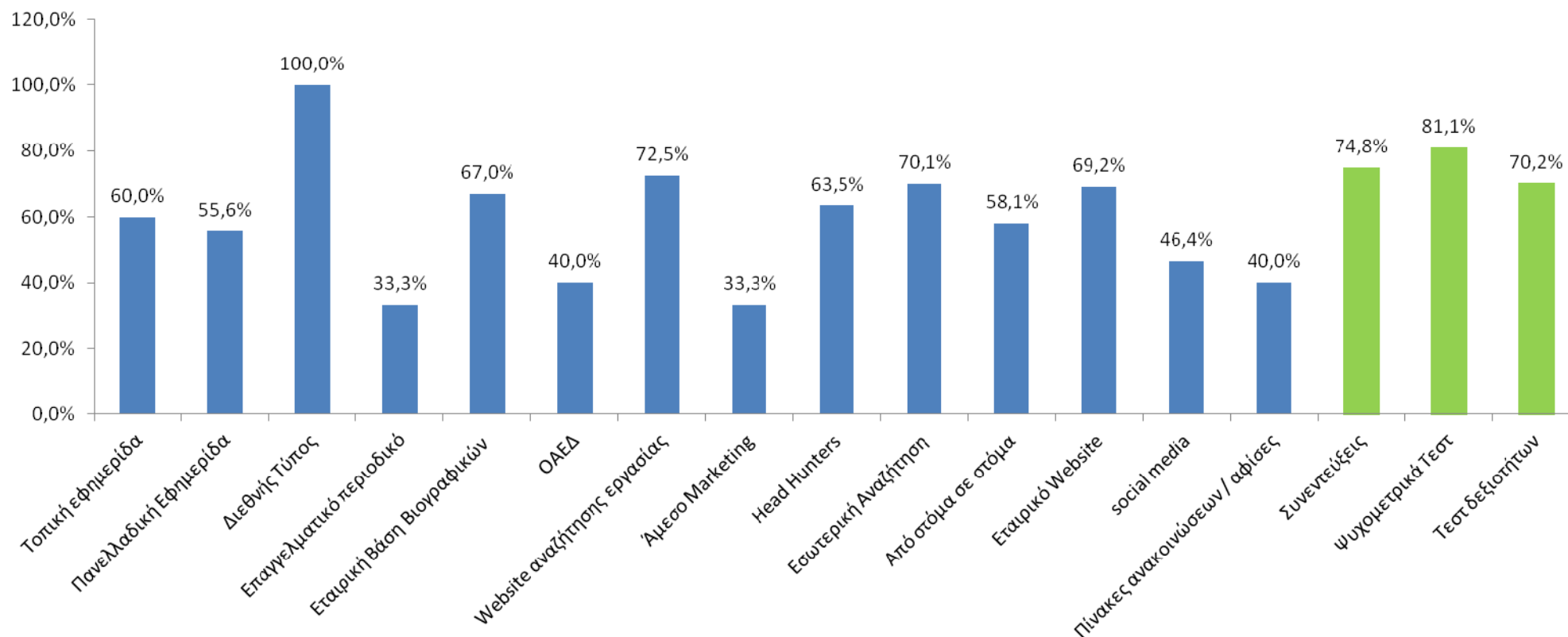
Οι δυσκολίες προσέλκυσης νέου προσωπικού παρουσιάζονται αυξημένες για σχεδόν όλους τους τομείς αλλά παραμένουν αισθητά χαμηλές συγκριτικά με προηγούμενες χρονιές (πριν από το 2008).



Σχήμα 19α - Μέθοδοι Προσέλκυσης / Εργαλεία Επιλογής

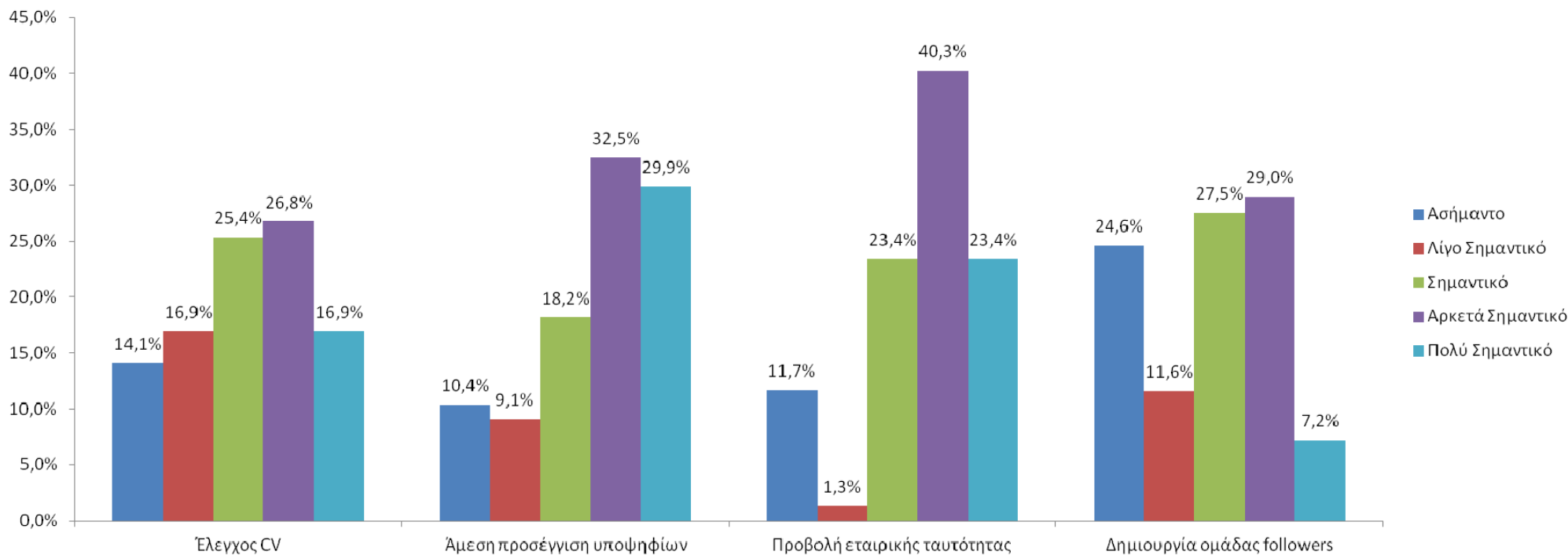
Οι μέθοδοι που παραμένουν περισσότερο δημοφιλείς στη διαδικασία της προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού είναι τα website αναζήτησης εργασίας, οι εταιρικές βάσεις βιογραφικών, η ενδο-εταιρική αναζήτηση για εσωτερική κάλυψη θέσεων, τα εταιρικά web sites και η μέθοδος αναζήτησης που σχετίζεται με το κοινωνικό περιβάλλον των εργαζομένων (από στόμα σε στόμα). Τα Social Media (Linkedin etc) παρουσιάζονται υψηλότερα στις προτιμήσεις των εταιρειών συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο.

Οι συνεντεύξεις αποτελούν το πιο δημοφιλές εργαλείο (πράσινες μπάρες) κατά την διαδικασία επιλογής νέου προσωπικού (60,4%). Το 17.1% των εταιρειών χρησιμοποίησε ψυχομετρικά εργαλεία (τεστ αριθμητικά, τεστ προσωπικότητας κλπ), ενώ το 21,7% χρησιμοποίησε τεστ δεξιοτήτων (γνώση ηλεκτρονικών υπολογιστών, ξένων γλωσσών κλπ)



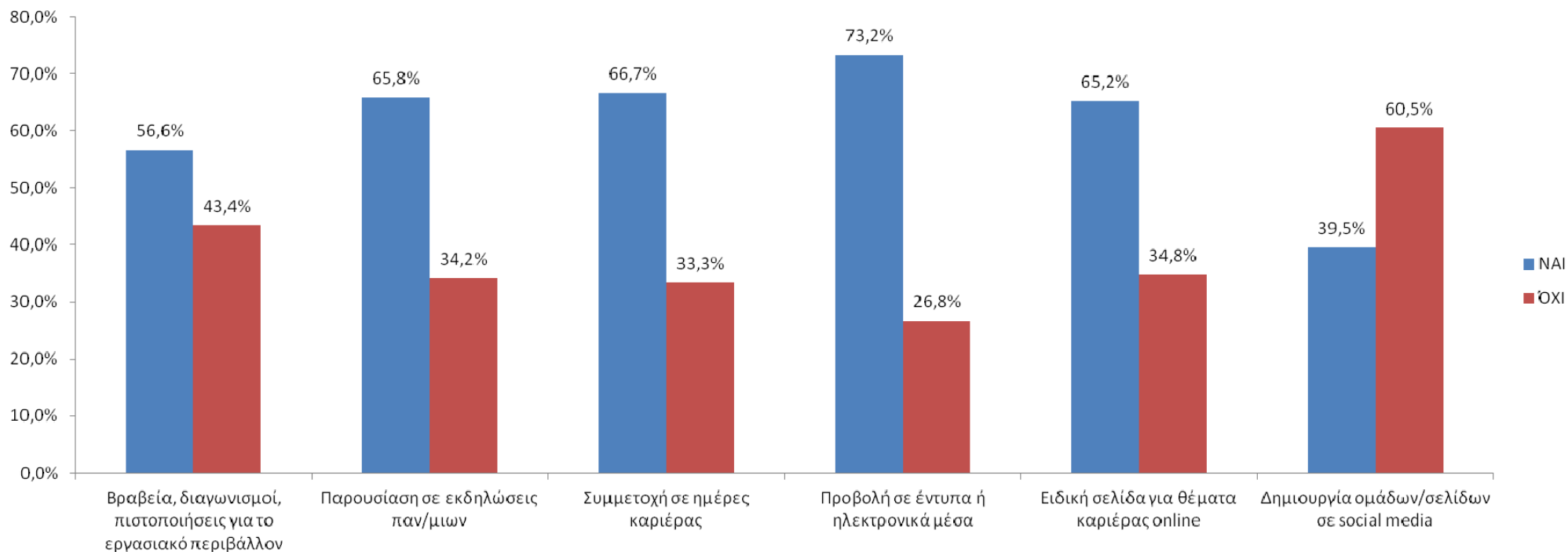
Σχήμα 19β- Μέθοδοι Προσέλκυσης / Εργαλεία Επιλογής—Ποσοστό Επιτυχίας

Η πιο επιτυχημένη μέθοδος σε σχέση με το πλήθος των εταιριών που την χρησιμοποίησαν παραμένουν τα web-site αναζήτησης. Τα ψυχομετρικά τεστ παρουσιάζονται ως πιο επιτυχημένα εργαλεία επιλογής προσωπικού συγκριτικά με τις συνεντεύξεις.



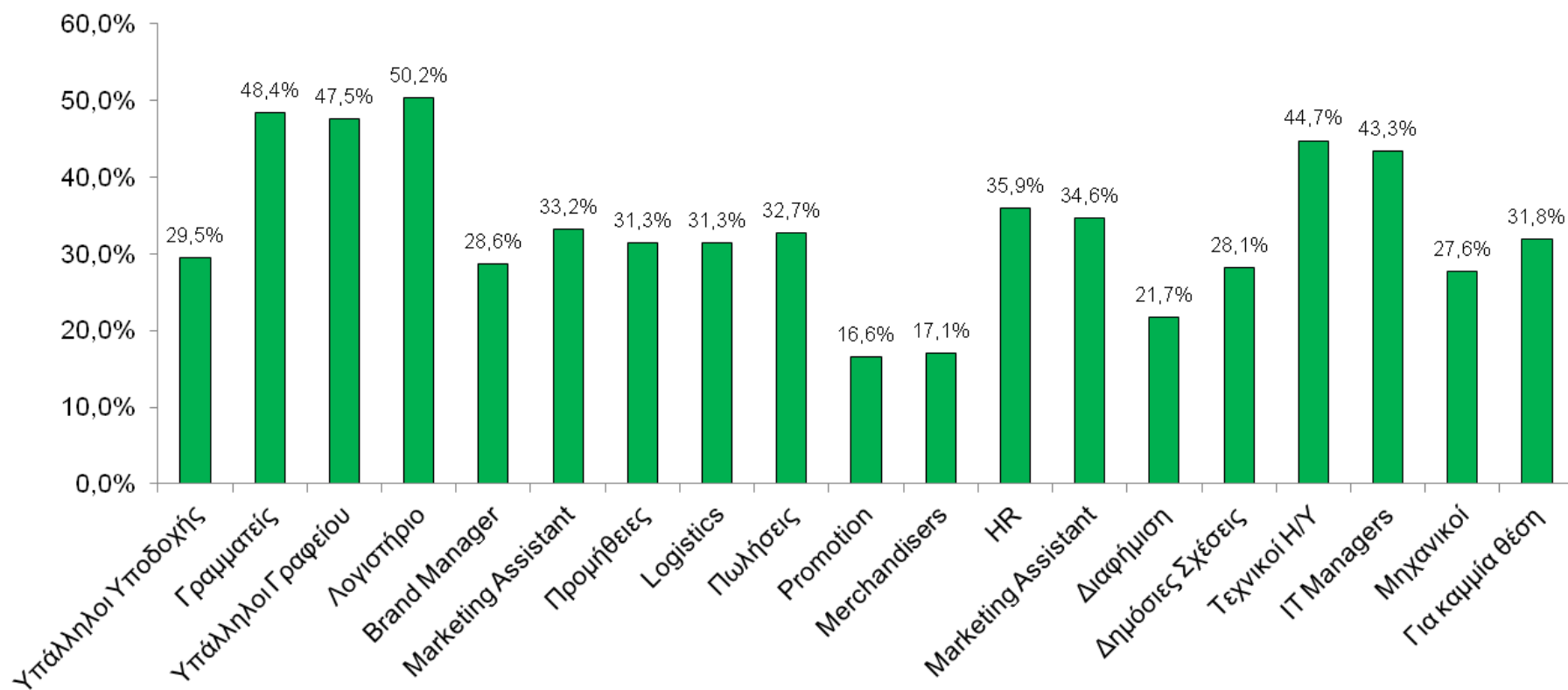
Σχήμα 19γ - Μέθοδος Προσέλκυσης Social Media (Linkedin, FB, Twitter, Branchout κλπ) — Για ποιους λόγους οι εταιρείες τα χρησιμοποιούν

Ένας από τους βασικούς λόγους που μια εταιρεία επιλέγει να χρησιμοποιήσει social media για την προσέλκυση και επιλογή προσωπικού είναι η προβολή της εταιρικής της ταυτότητας καθώς και η άμεση προσέγγιση υποψηφίων. Το 43.7% των εταιρειών που απάντησαν στην έρευνα θεωρούν πολύ και αρκετά σημαντική την χρήση social media για τον έλεγχο των βιογραφικών των υποψηφίων, ενώ το 31% δεν το χρησιμοποιούν για αυτό το λόγο. Το 36.2% των εταιρειών δεν θεωρούν σημαντική την δημιουργία ομάδας followers της εταιρείας.



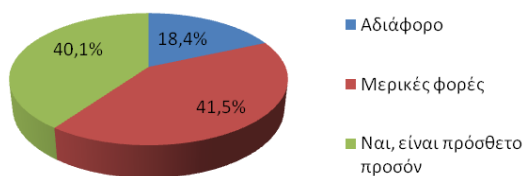
Σχήμα 19δ - Ανάπτυξη Εταιρικής Ταυτότητας ως εργοδότης επιλογής— Τρόποι / εργαλεία

Στην ερώτηση πώς οι εταιρείες αναπτύσσουν την εταιρική τους ταυτότητα ως εργοδότης επιλογής, πάνω από 60% των απαντήσεων αναφέρθηκαν στην προβολή σε έντυπα ή ηλεκτρονικά μέσα, σε συμμετοχή σε ημέρες καριέρας, σε παρουσιάσεις σε εκδηλώσεις Πανεπιστημίων καθώς και στην δημιουργία εταιρικής σελίδας online που εστιάζει σε θέματα καριέρας. Με αυτά τα εργαλεία οι εταιρείες προωθούν την εταιρική τους ταυτότητα και το εργασιακό τους περιβάλλον και προσελκύουν περισσότερα ικανά στελέχη και ταλέντα (υποψηφίους).

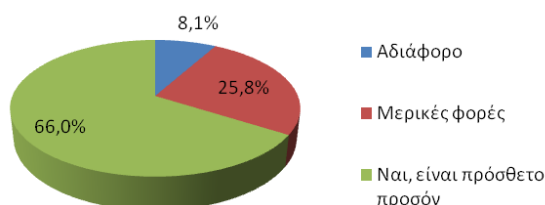


Σχήμα 20 - Αγγελίες για θέσεις που περιλαμβάνουν ως βασική ή επιθυμητή προϋπόθεση την πιστοποίηση γνώσης Η/Υ

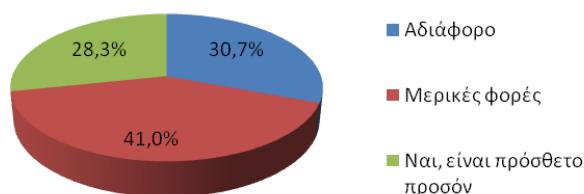
Οι εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα ερωτήθηκαν εάν στις αγγελίες που δημοσιεύουν για νέους εργαζόμενους, περιλαμβάνουν ως βασική ή επιθυμητή προϋπόθεση την ύπαρξη πιστοποιητικού γνώσης Η/Υ. Περίπου το 50% των εταιρειών απάντησε ότι στις αγγελίες που αφορούν θέσεις γραμματείας, λογιστηρίου, υπάλληλους γραφείου και τεχνικούς Η/Υ ζητούν πιστοποιημένη γνώση Η/Υ.



Α. Ύπαρξη πιστοποιητικού χρήσης εφαρμογών γραφείου Η/Υ ECDL Core, ECDL Expert ή αντίστοιχα



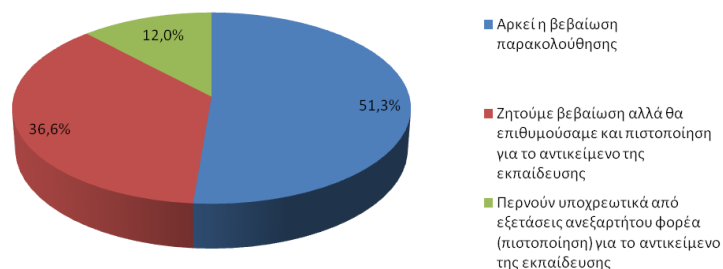
Β. Ύπαρξη πιστοποιητικού αγγλικής γλώσσας: Cambridge, Michigan, City & Guilds



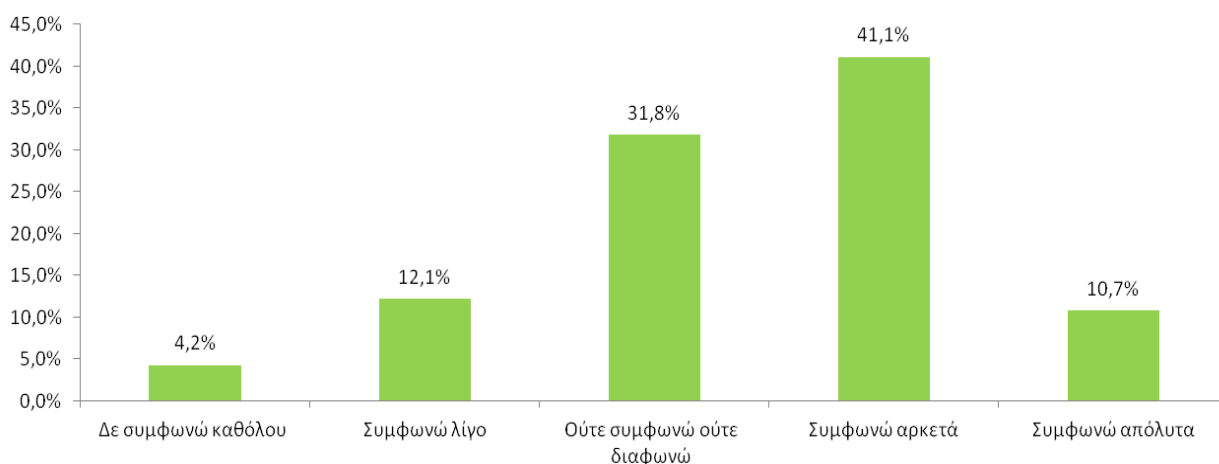
Γ. Ύπαρξη πιστοποιητικού για άλλες επαγγελματικές γνώσεις (π.χ. εξυπηρέτησης πελατών: City & Guilds Customer Service κλπ.)

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

Η πλειοψηφία των εταιρειών του δείγματος κρίνει σημαντική την ύπαρξη πιστοποίησης γνώσης Η/Υ, αγγλικών ή άλλων επαγγελματικών δεξιοτήτων για την τελική επιλογή νέου προσωπικού. Έπειτα από εταιρικά εκπαιδευτικά σεμινάρια οι εταιρείες στην πλειοψηφία τους αρκούνται σε μια απλή βεβαίωση παρακολούθησης ενώ το 36.6% θα προτιμούσε πέρα από την βεβαίωση να υπήρχε και πιστοποίηση στο αντικείμενο της εκπαίδευσης (αύξηση συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο).

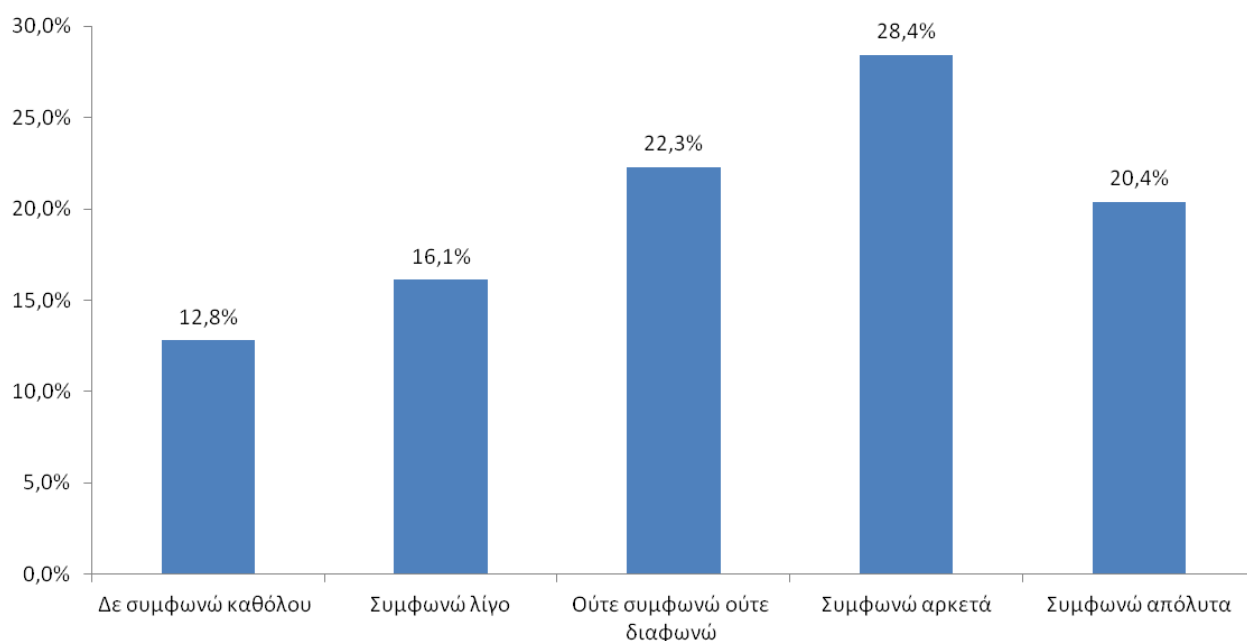


Σχήμα 22 - Διασφάλιση γνώσης νέων δεξιοτήτων έπειτα από εταιρικά εκπαιδευτικά σεμινάρια



Σχήμα 23 - 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 24 -Η εταιρεία επενδύει στη προσωπική ανάπτυξη εργαζομένων χρηματοδοτώντας μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών

Το 48,8% των εταιρειών του δείγματος επενδύει στην προσωπική ανάπτυξη των εργαζομένων χρηματοδοτώντας μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών

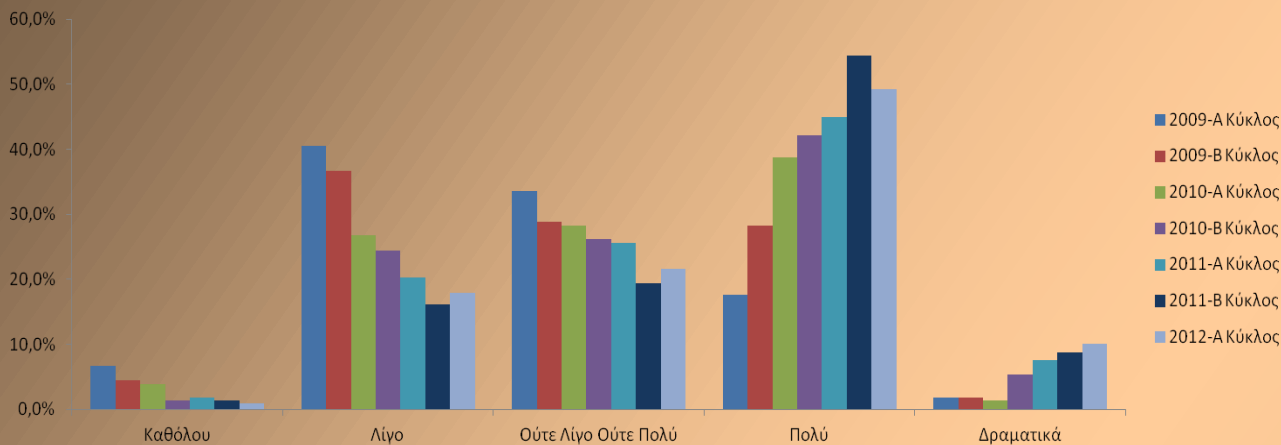
Outplacement Services



Χορηγός Ειδικού Θέματος

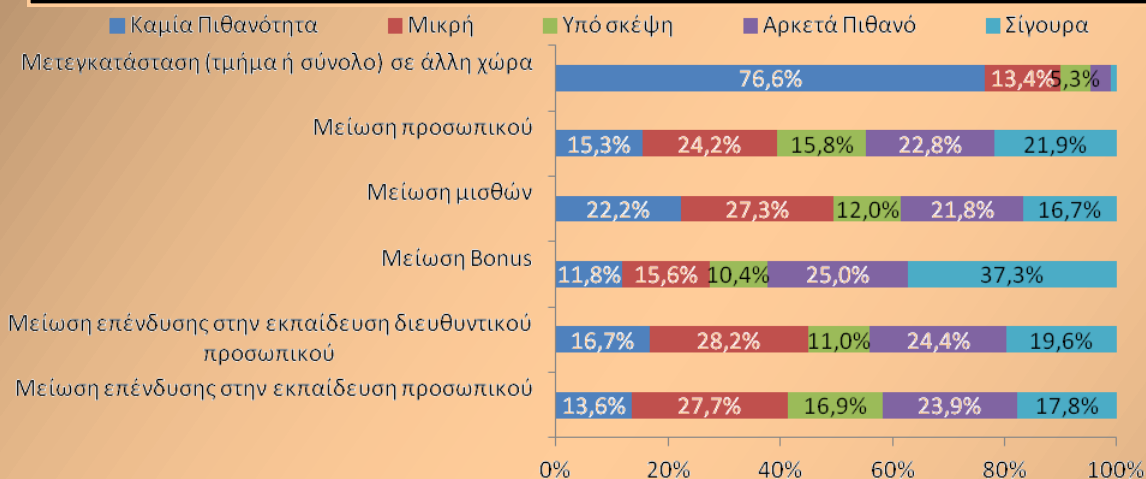


ειδικό θέμα



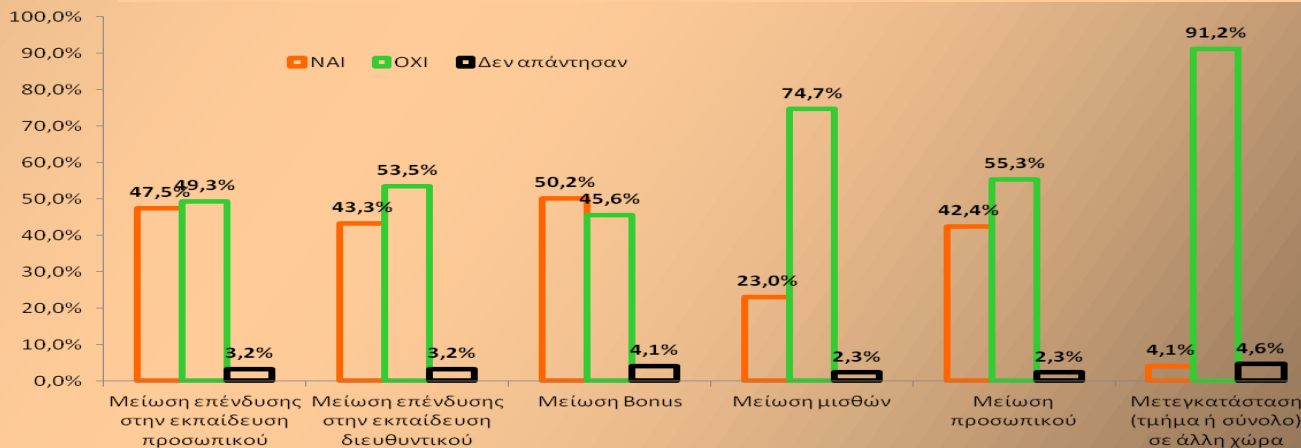
Σχήμα 25 - Σε ποιο βαθμό έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση την επιχείρησή σας;

Το 59,4% των εταιρειών δηλώνει ότι έχει επηρεαστεί πολύ ή και δραματικά από την παρούσα οικονομική κρίση. Μόνο το 0,9% των εταιρειών δηλώνει ότι έχει μείνει τελείως ανεπηρέαστο.



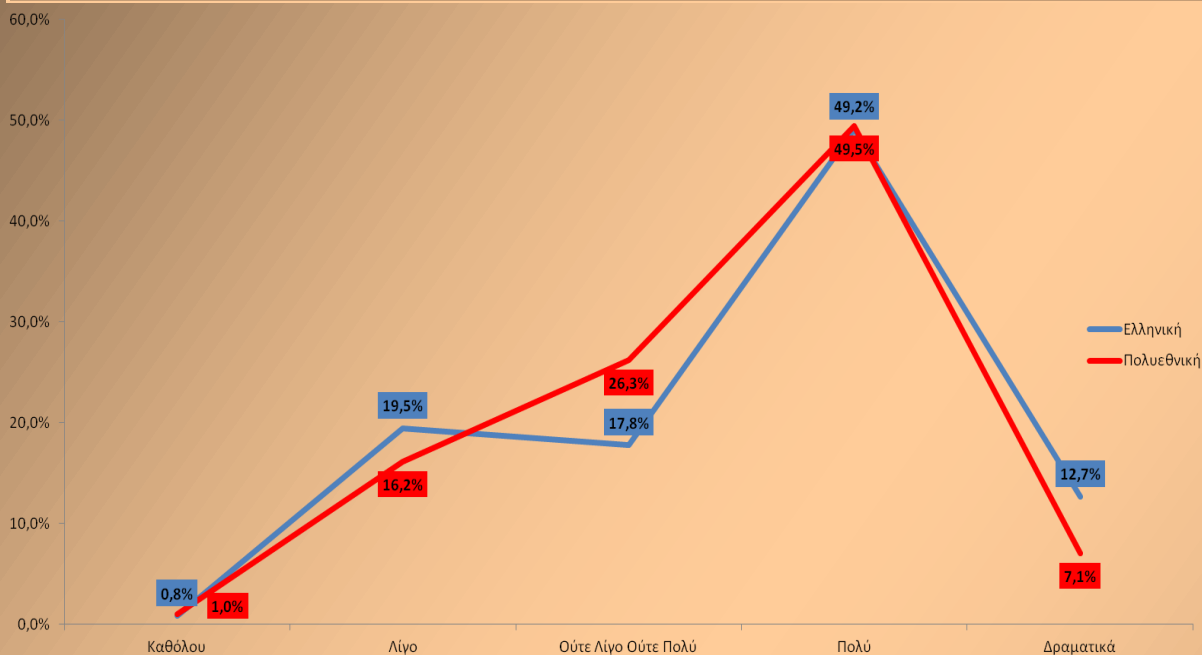
Σχήμα 26 - Πόσο πιθανό είναι η επιχείρησή σας να προβεί στις παραπάνω ενέργειες;

Το 41,7% των εταιρειών θεωρεί πιθανό ή πολύ πιθανό να μειώσει την εκπαίδευση των εργαζομένων τους, ενώ στο 44% των εταιρειών θα επηρεαστεί αρνητικά και η εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών. Επίσης, περίπου το 62,3% των εταιρειών σκοπεύει να μειώσει τα μπόνους, ενώ το 38,5% θα προβεί σε μειώσεις μισθών (το 12% το σκέφτεται επίσης). Το 4,8% μόνο των εταιρειών σκέφτεται να μετεγκαταστήσει τμήμα ή ολόκληρη την εταιρεία στο εξωτερικό (ποσοστό μειωμένο συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο).



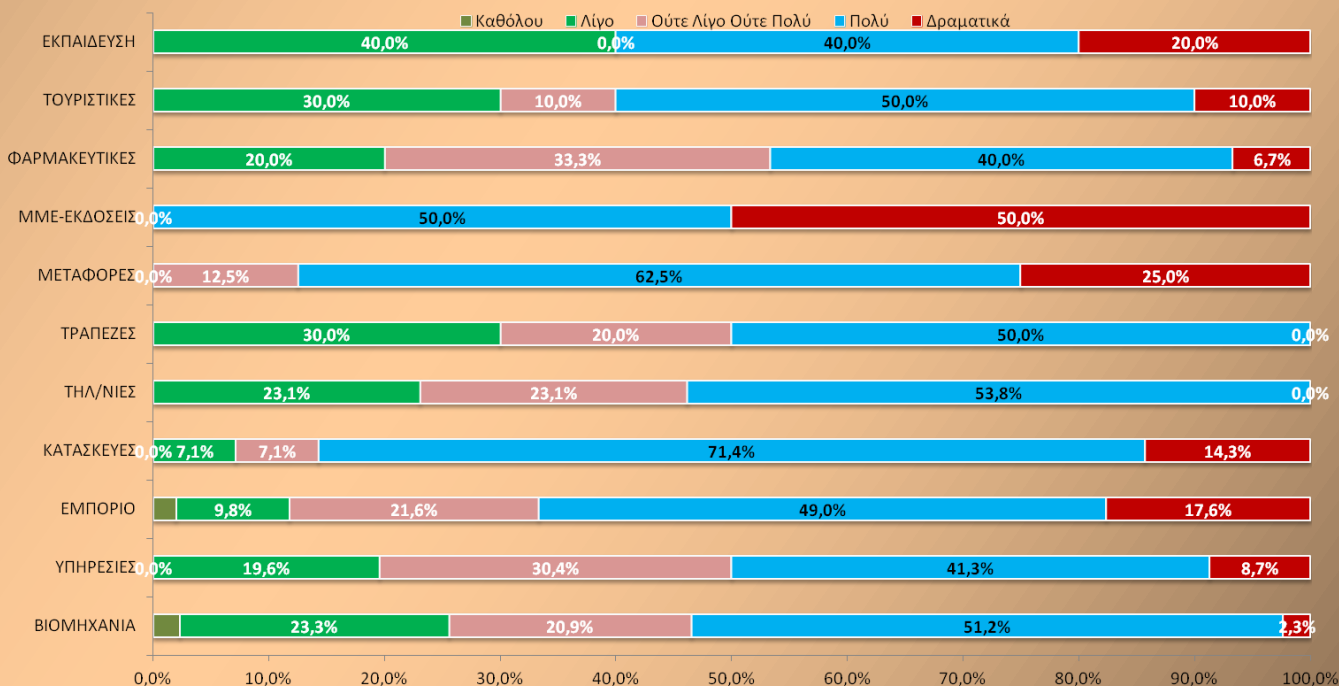
Σχήμα 27 - Τους Τελευταίους 6 μήνες έχει προβεί η επιχείρησή σας σε κάποια από αυτές τις ενέργειες;

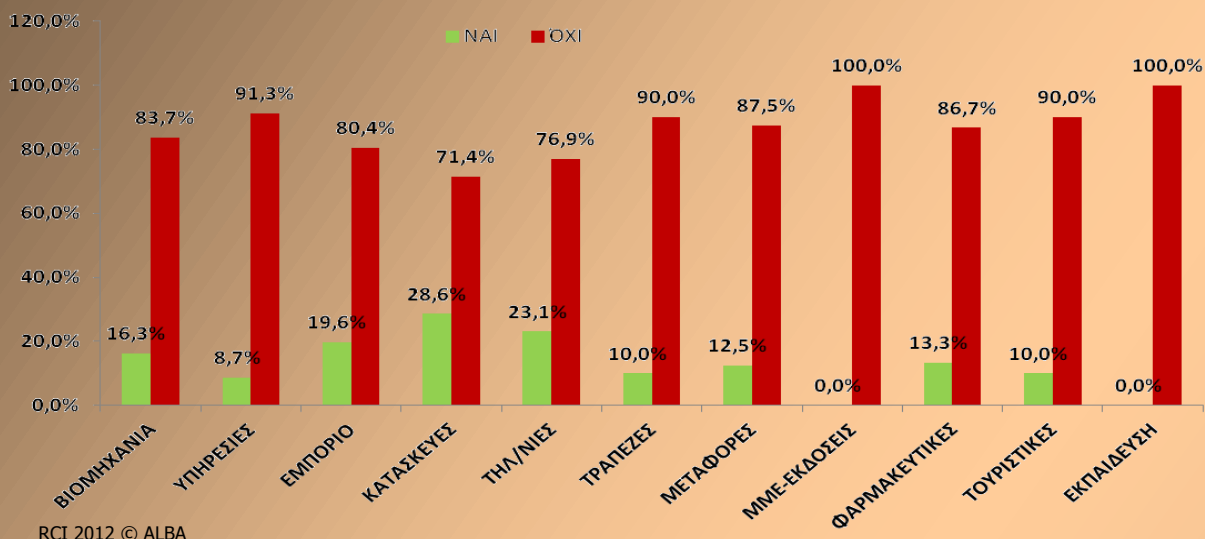
Κατά τους τελευταίους 6 μήνες το 50,2% των εταιρειών έχει μειώσει τα μπόνους, ενώ η επένδυση σε εκπαίδευση τόσο για τη μεγάλη μερίδα του προσωπικού όσο και για τα διευθυντικά στελέχη έχει μειωθεί σε ποσοστό 47,5% και 43,3% αντίστοιχα. Το 42,4% των εταιρειών έχει προβεί σε απολύσεις ενώ το 23% έχει μειώσει μισθούς.



Σχήμα 28Α & 28Β - Σε ποιο βαθμό έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση την επιχείρησή σας; (Ελληνικές - Πολυεθνικές και ανά κλάδο)

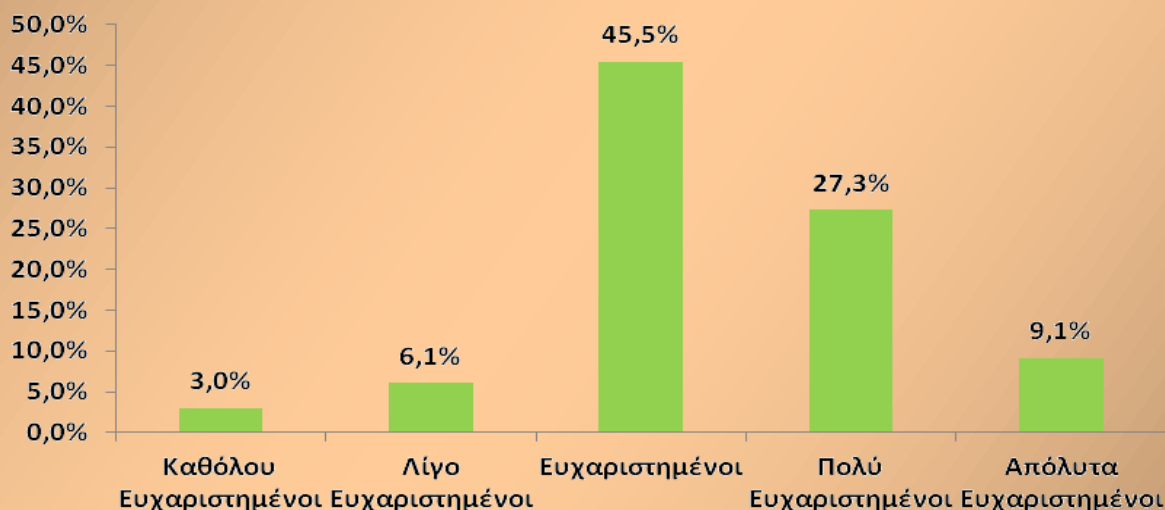
Περισσότερο έχουν επηρεαστεί οι ελληνικές επιχειρήσεις συγκριτικά με τις πολυεθνικές. Η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει δραματικά περισσότερο τον κλάδο των ΜΜΕ, τις Μεταφορές, το Εμπόριο και τον κλάδο της Εκπαίδευσης.





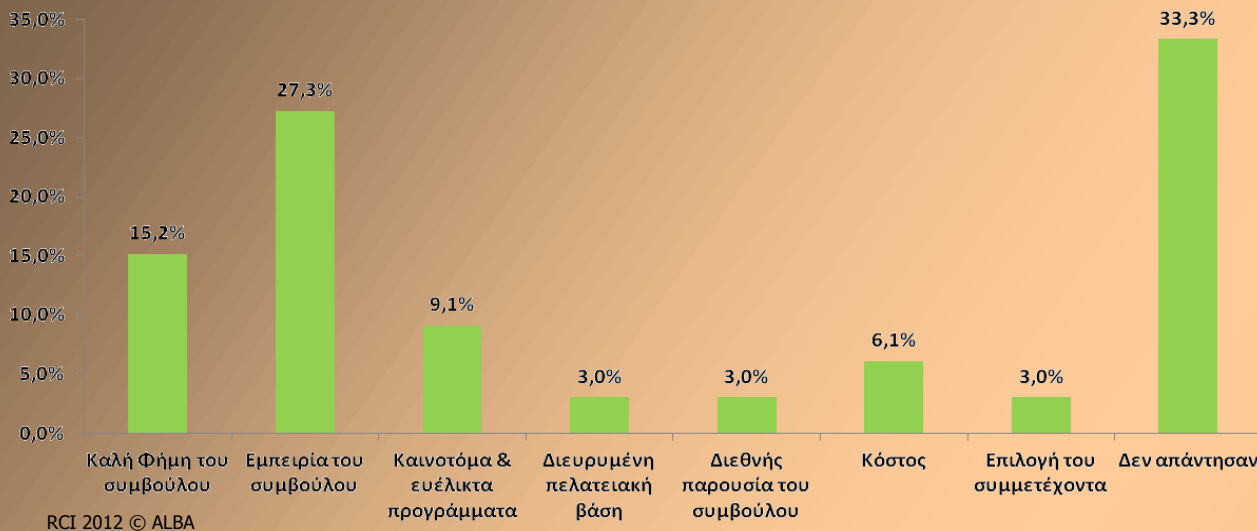
Σχήμα 29 - Έχετε χρησιμοποιήσει υπηρεσίες outplacement τη τελευταία 3ετία;

Μόνο το 15% των εταιρειών του δείγματος απάντησαν ότι έχουν χρησιμοποιήσει υπηρεσίες outplacement την τελευταία τριετία. Το 16.3 των εταιρειών αυτών προέρχονται από τον κλάδο της Βιομηχανίας, το 19.6% από το εμπόριο (Retail), το 23.1% από τις Τηλεπικοινωνίες, το 28,6% από τις Κατασκευές και το 13.3 από τις Φαρμακευτικές.



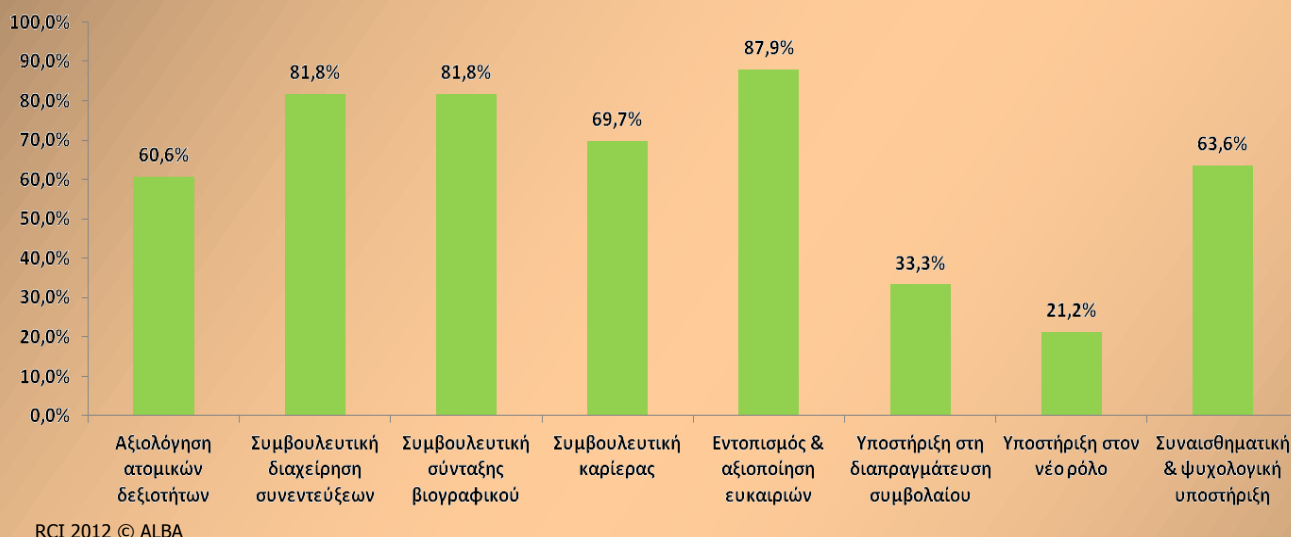
Σχήμα 30 - Πόσο ευχαριστημένοι μείνατε με τις υπηρεσίες outplacement;

Η πλειοψηφία των εταιρειών δήλωσε ότι έχει μείνει ευχαριστημένη από τις υπηρεσίες outplacement. Οι περισσότερες από τις εταιρείες ανέθεσαν σε εξωτερικό συνεργάτη (σύμβουλο) την παροχή των υπηρεσιών outplacement, ενώ ένα 30.3% των εταιριών ανέλαβαν και το έκαναν εσωτερικά (μήμα Ανθρώπινου Δυναμικού) - (Παράρτημα σελίδα 67)



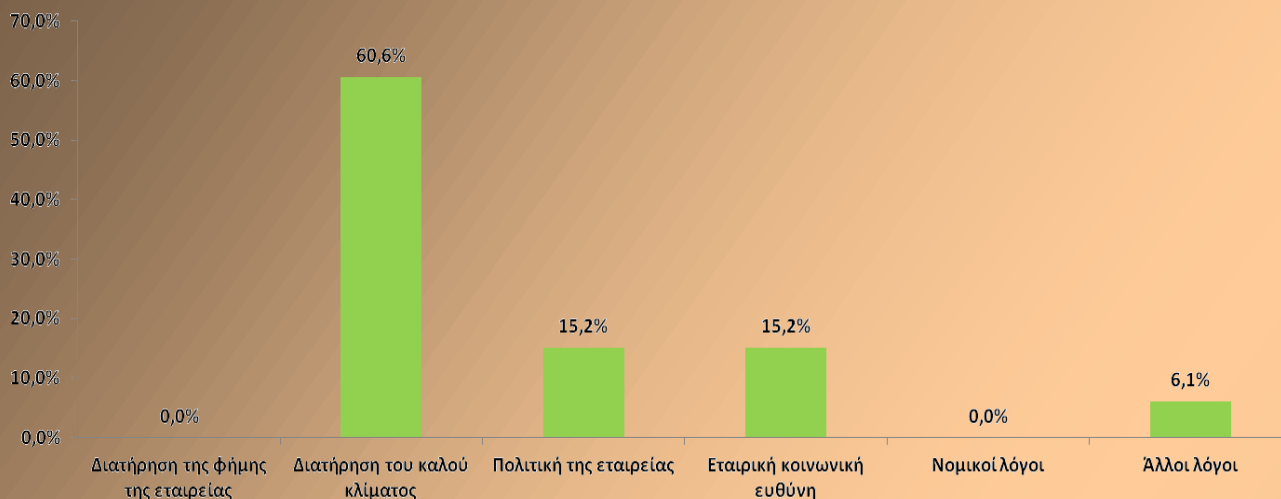
Σχήμα 31 - Με ποια κριτήρια επιλέξατε τον εξωτερικό συνεργάτη;

Ο εξωτερικός συνεργάτης ο οποίος προσέφερε τις υπηρεσίες outplacement επιλέχθηκε κυρίως βάσει της εμπειρίας του και της καλής του φήμης.



Σχήμα 32 - Τι περιελάμβανε το πρόγραμμα που προσφέρατε στους εργαζόμενους σας;

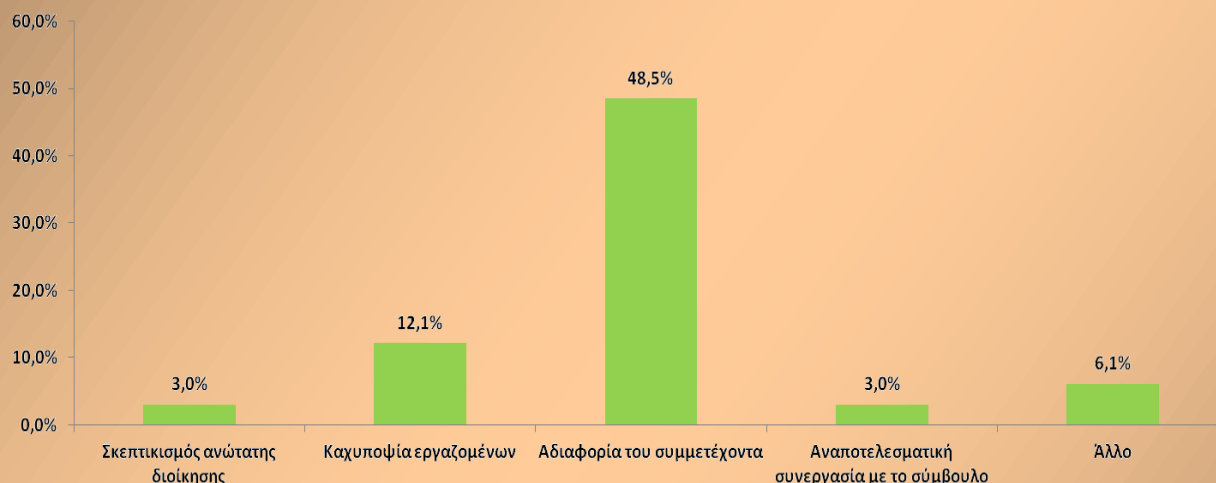
Οι εταιρείες στην πλειοψηφία τους προσέφεραν υπηρεσίες οι οποίες πραγματοποιήθηκαν σε ατομικές συνεδρίες με τον εργαζόμενο (90.9% - Παράρτημα σελίδα 67). Οι υπηρεσίες αυτές αφορούσαν κυρίως τον εντοπισμό και την αξιοποίηση ευκαιριών στην αγορά εργασίας, συμβουλευτικές υπηρεσίες για την διαχείριση των συνεντεύξεων και την σύνταξη του βιογραφικού καθώς και υπηρεσίες coaching (συμβουλευτική καριέρας) γενικότερα. Στο 63.6% των περιπτώσεων οι εργαζόμενοι είχαν την ευκαιρία να μιλήσουν με κάποιον ειδικό για συναισθηματική και ψυχολογική υποστήριξη ενώ το 60.6% των εργαζομένων πέρασαν από αξιολόγηση των ατομικών τους δεξιοτήτων. Τα προγράμματα outplacement προσφέρθηκαν σε όλα τα επίπεδα εργαζομένων όπως στελέχη χωρίς διοικητική ευθύνη (57.6%), διευθυντές τμημάτων (48.5%), διοικητικούς υπαλλήλους (39.4%), διευθυντές διεύθυνσης (24.2%), ακόμα και σε εργάτες (12.1%) - (Παράρτημα σελίδα 67).



RCI 2012 © ALBA

Σχήμα 33 - Για ποιους λόγους προσφέρατε outplacement;

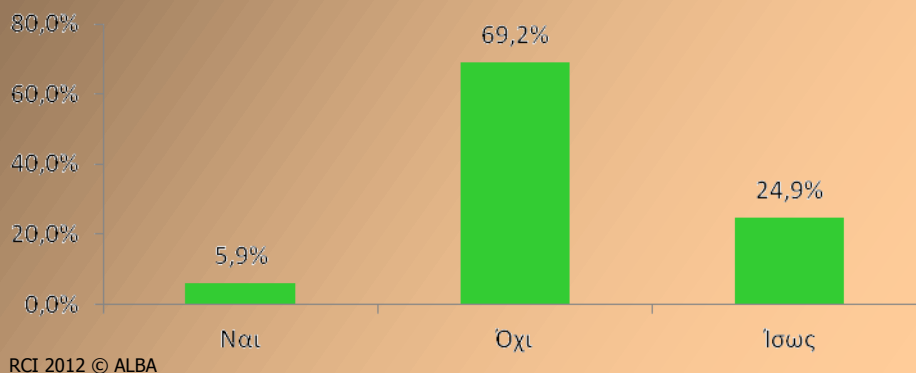
Ο βασικός λόγος που ώθησε τις εταιρείες να προχωρήσουν σε προγράμματα outplacement ήταν η διατήρηση του καλού εργασιακού κλίματος μέσα στον οργανισμό. Λιγότερο ρόλο έπαιξε η πολιτική της εταιρείας και η εταιρική κοινωνική ευθύνη.



RCI 2012 © ALBA

Σχήμα 34 - Ποια εμπόδια συναντήσατε στην εφαρμογή προγραμμάτων outplacement;

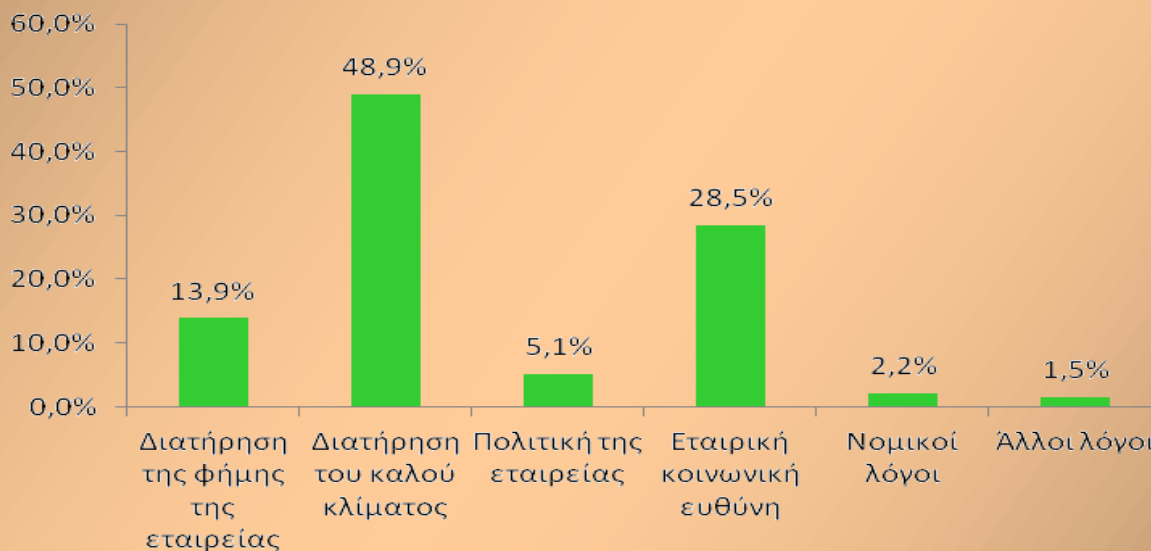
1 στις 2 εταιρείες απάντησαν ότι αντιμετώπισαν την αδιαφορία των εργαζομένων που συμμετείχαν στα προγράμματα outplacement ενώ σε κάποιες περιπτώσεις αντιμετώπισαν ακόμα και καχυποψία από την πλευρά των υπαλλήλων. Το 33,4% των εταιριών δεν συνάντησε κανένα απολύτως πρόβλημα (συμπεριλαμβάνεται και το ποσοστό των απαντήσεων 'άλλο' όπου οι εταιρείες σημείωσαν ότι δεν αντιμετώπισαν κανένα εμπόδιο)



RCI 2012 © ALBA

Σχήμα 35 - Σκέφτεστε να χρησιμοποιήσετε υπηρεσίες outplacement τον επόμενο χρόνο;

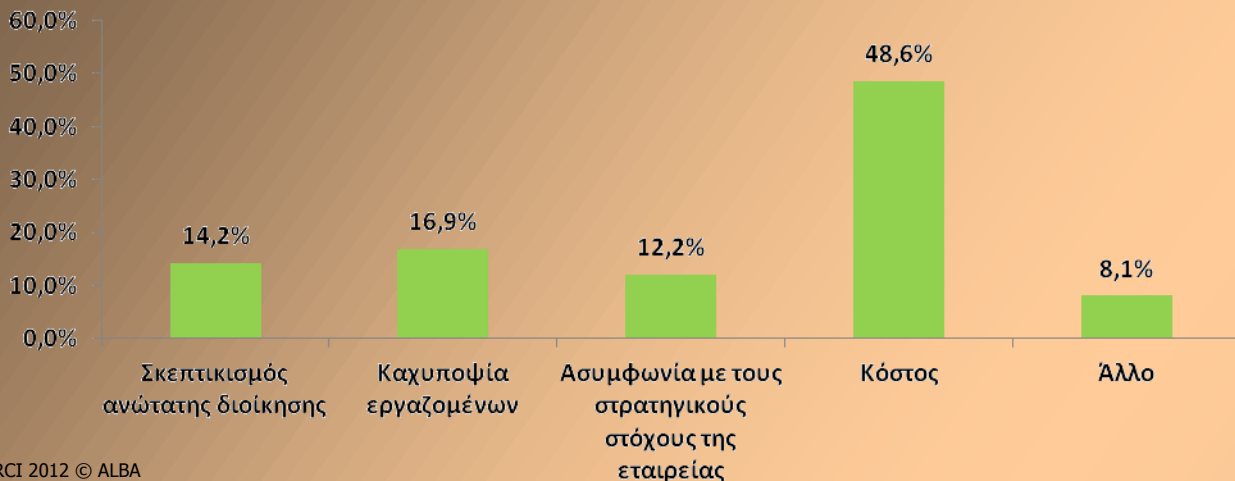
Οι εταιρείες παραμένουν διστακτικές στο να χρησιμοποιήσουν υπηρεσίες outplacement παρόλο που το 41.7% των εταιρειών έχει ήδη δηλώσει ότι σκέφτεται να προβεί σε απολύσεις προσωπικού το πρώτο εξάμηνο του 2012 (σελίδα 14). Μόνο ένα 5.9% απάντησε θετικά στο ενδεχόμενο προγραμμάτων outplacement και μόνο 24.9% ίσως τελικά να προσφέρει αυτές τις υπηρεσίες στο προσωπικό που θα απολύσει.



RCI 2012 © ALBA

Σχήμα 36 - Για ποιους λόγους θα προσφέρατε outplacement;

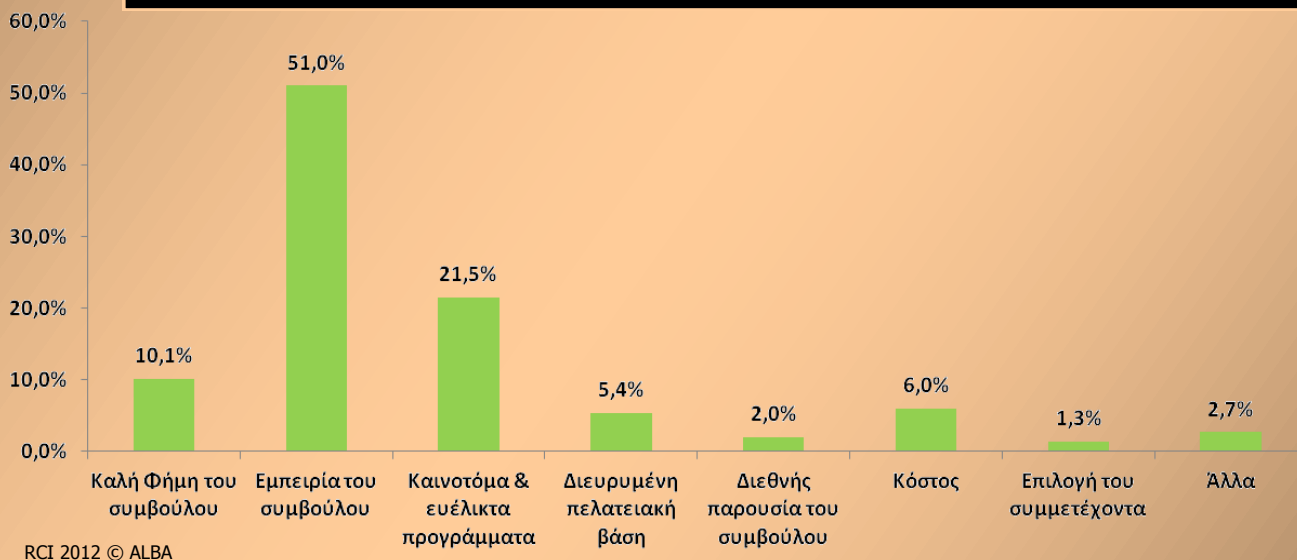
Η πλειοψηφία των εταιρειών θα προσέφερε προγράμματα outplacement για να διατηρήσει το καλό εργασιακό κλίμα εσωτερικά αλλά και για να βοηθήσει τους πρώην εργαζόμενους στα πλαίσια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης



RCI 2012 © ALBA

Σχήμα 37—Τι μπορεί να σας αποτρέψει από την εφαρμογή προγραμμάτων outplacement;

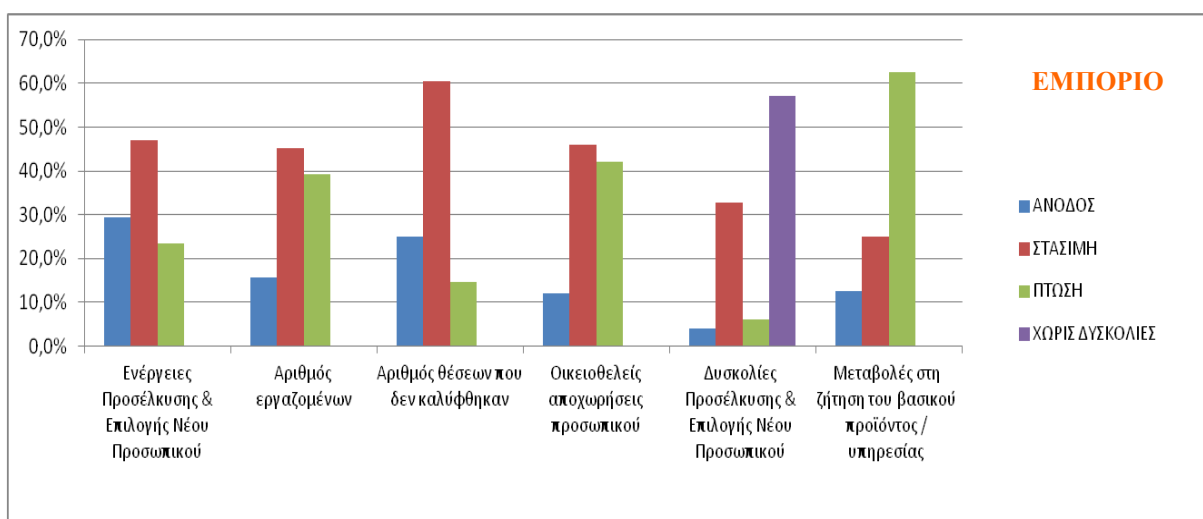
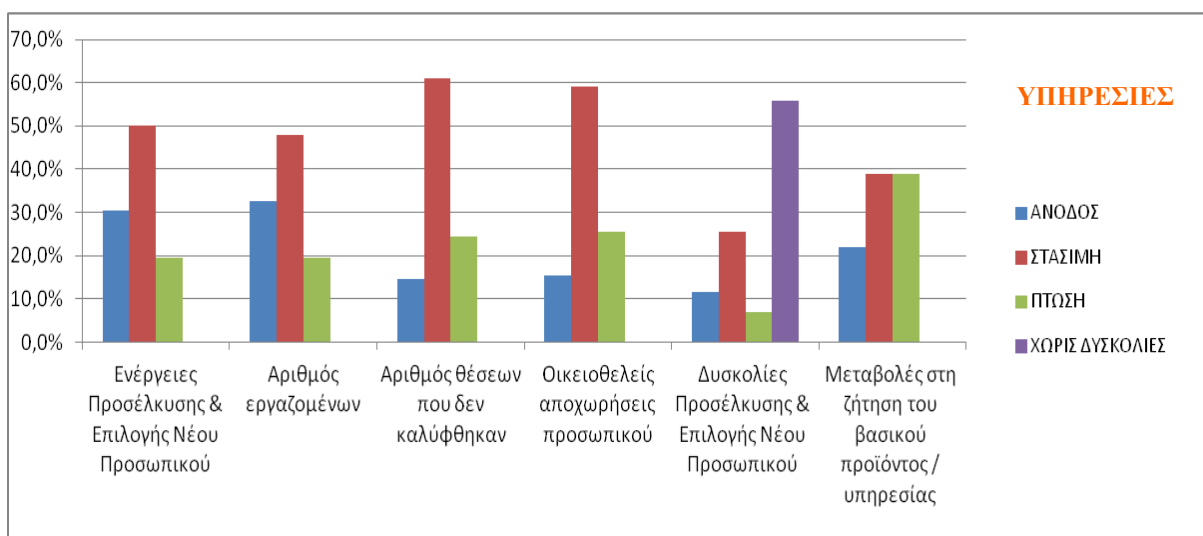
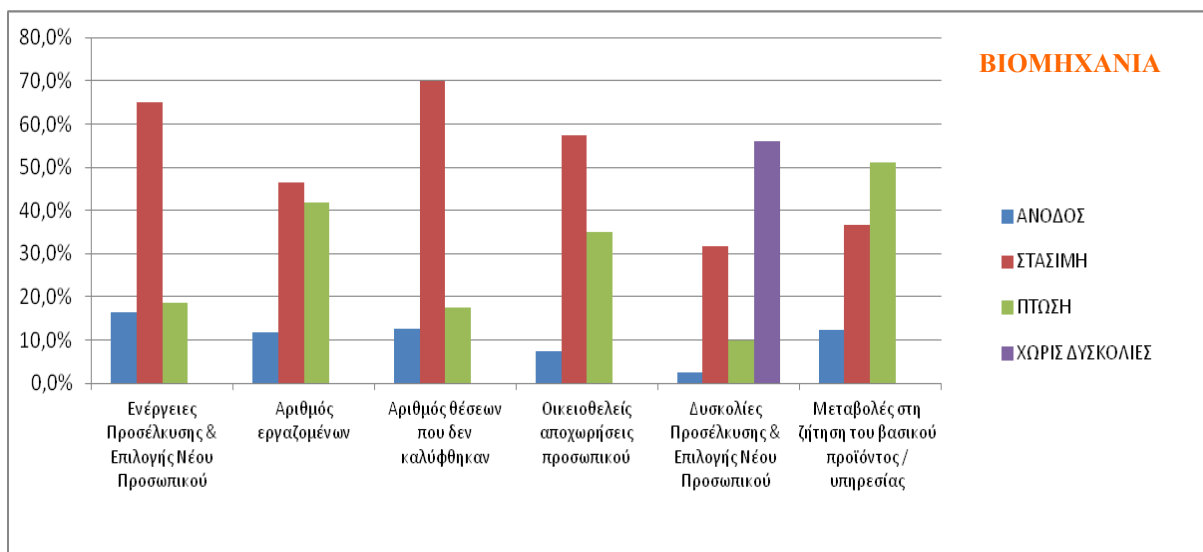
Το κόστος φαίνεται ότι είναι ο κύριος ανασταλτικός παράγοντας για τις εταιρείες που θέλουν να προχωρήσουν στην εφαρμογή προγραμμάτων outplacement. Πέρα από τους συγκεκριμένους λόγους που αναφέρονταν στην ερώτηση, κάποιες εταιρείες (συμπεριλαμβάνονται στο 'άλλο' 8.1%) απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι προτιμούν να λαμβάνουν μεγαλύτερα πακέτα αποχώρησης συνεπώς οι εταιρείες προτιμούν να διαθέσουν τα χρήματα στις αποζημιώσεις των εργαζομένων και όχι στην εφαρμογή προγραμμάτων με εξωτερικούς συμβούλους που περιλαμβάνουν κάποιο έξτρα κόστος για την εταιρεία.

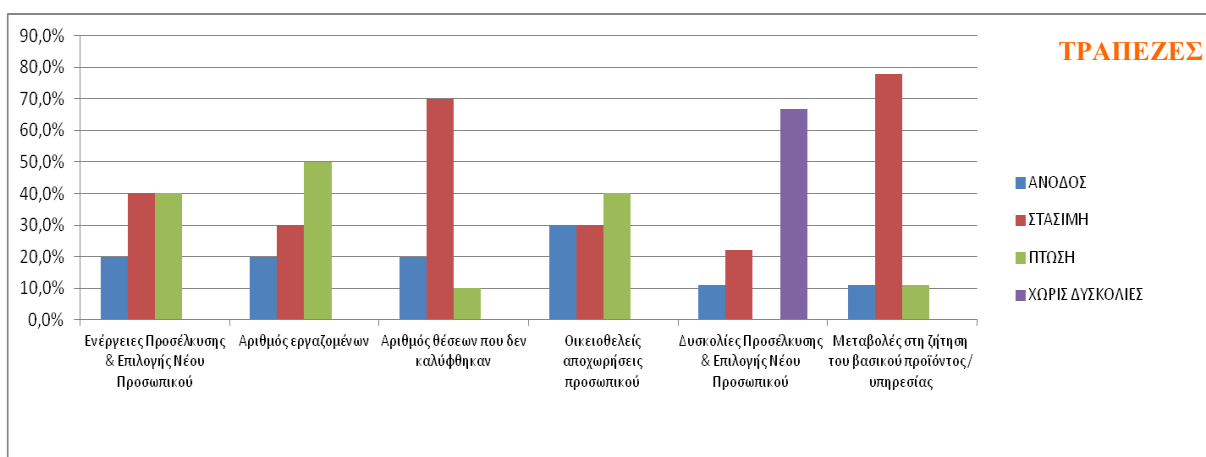
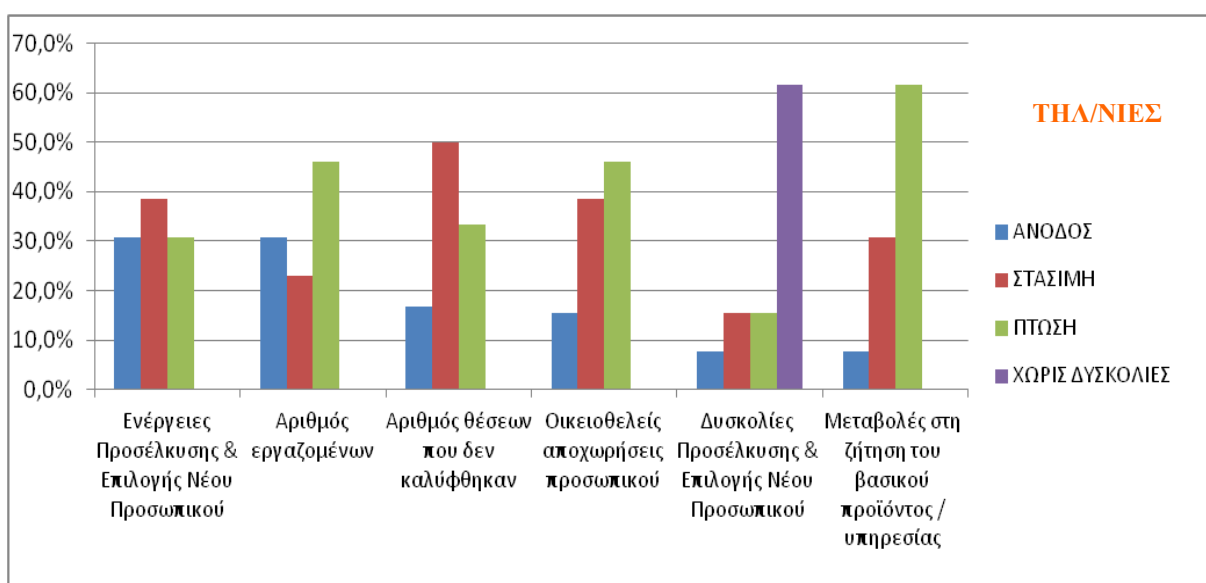
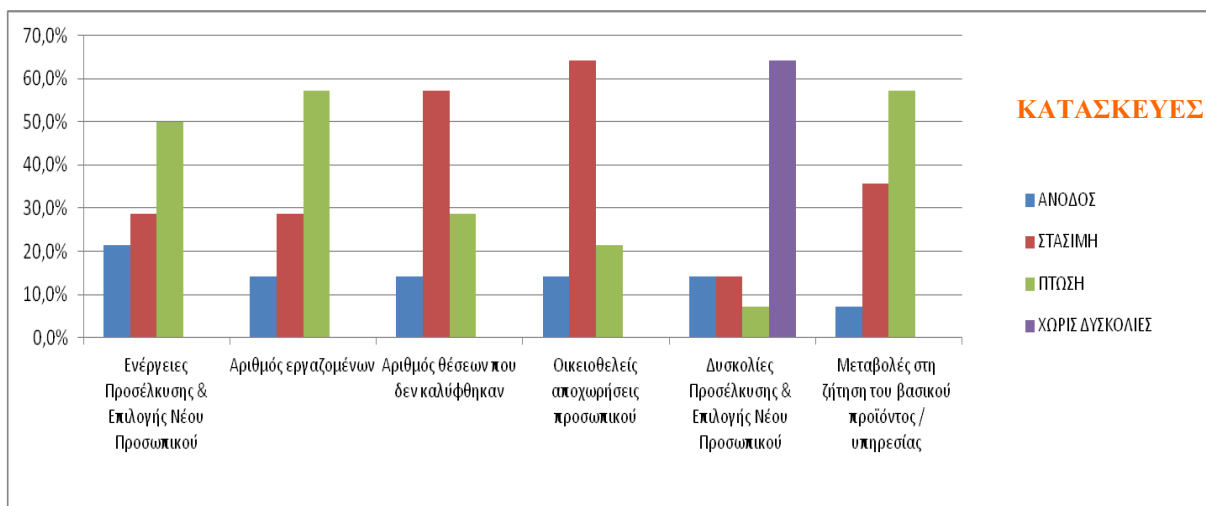


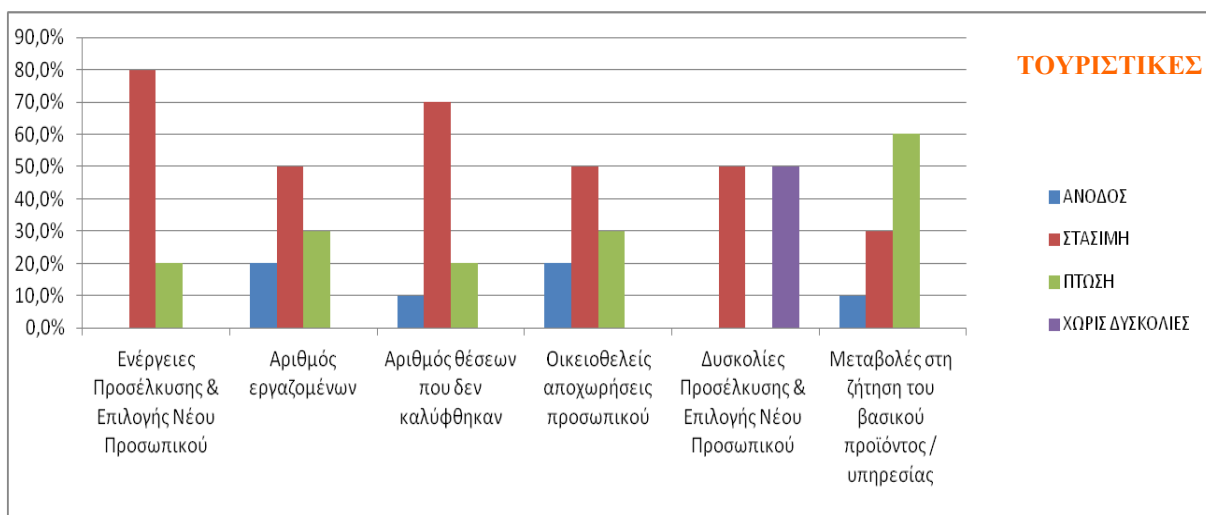
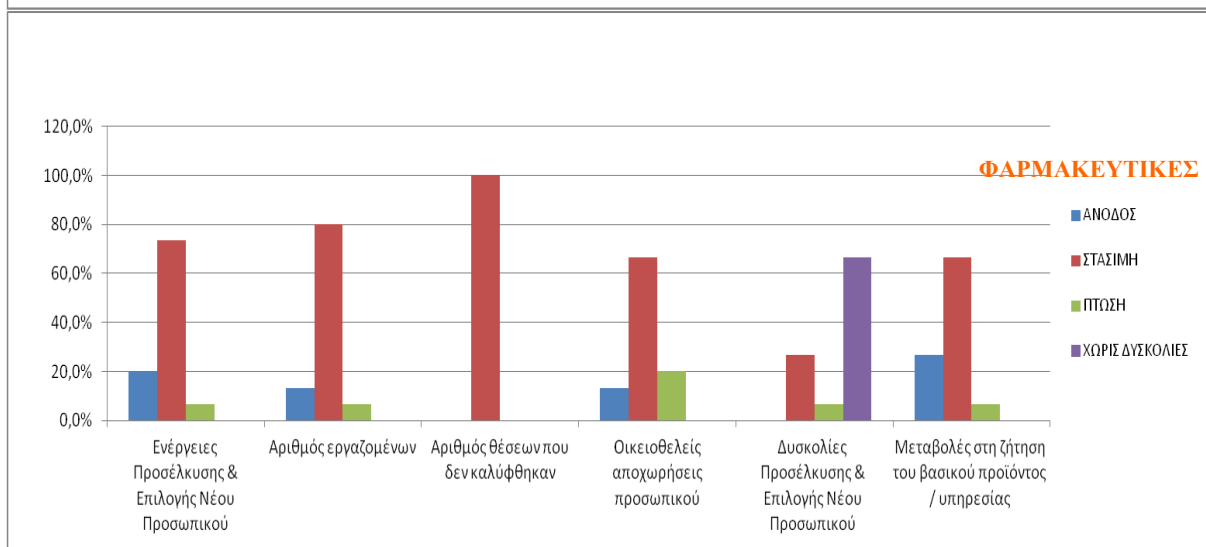
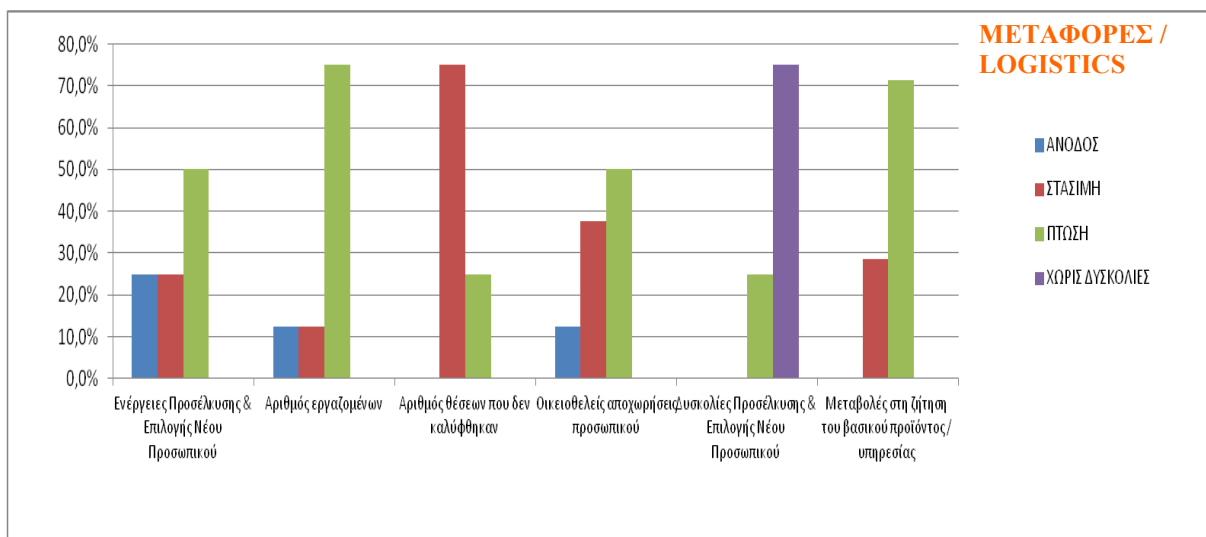
RCI 2012 © ALBA

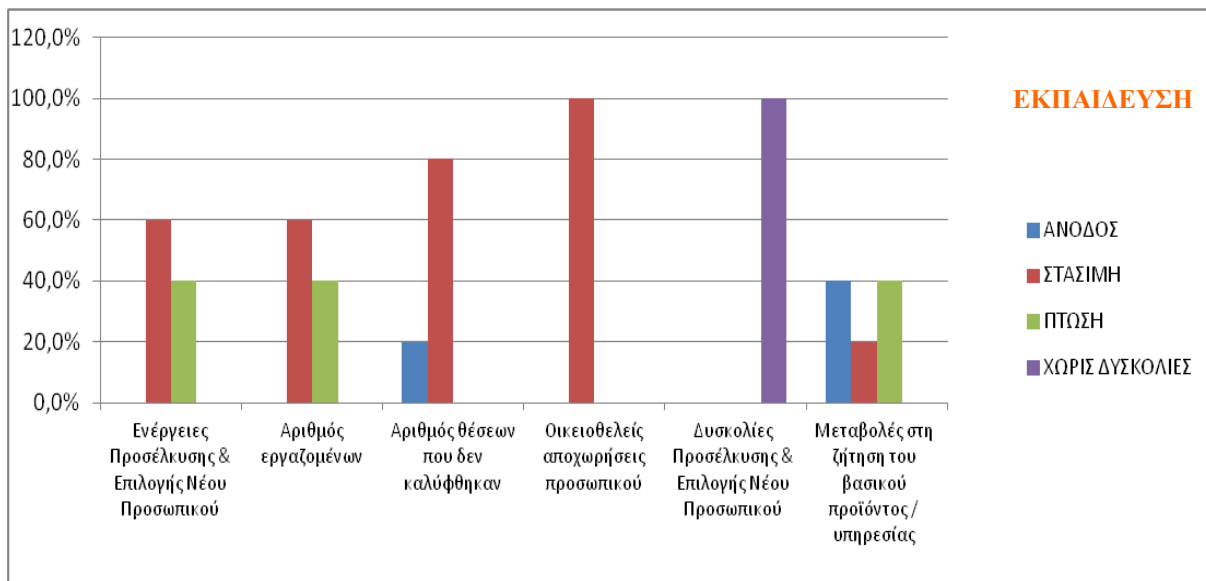
Σχήμα 38 - Με ποια κριτήρια θα επιλέγατε προμηθευτή υπηρεσιών outplacement;

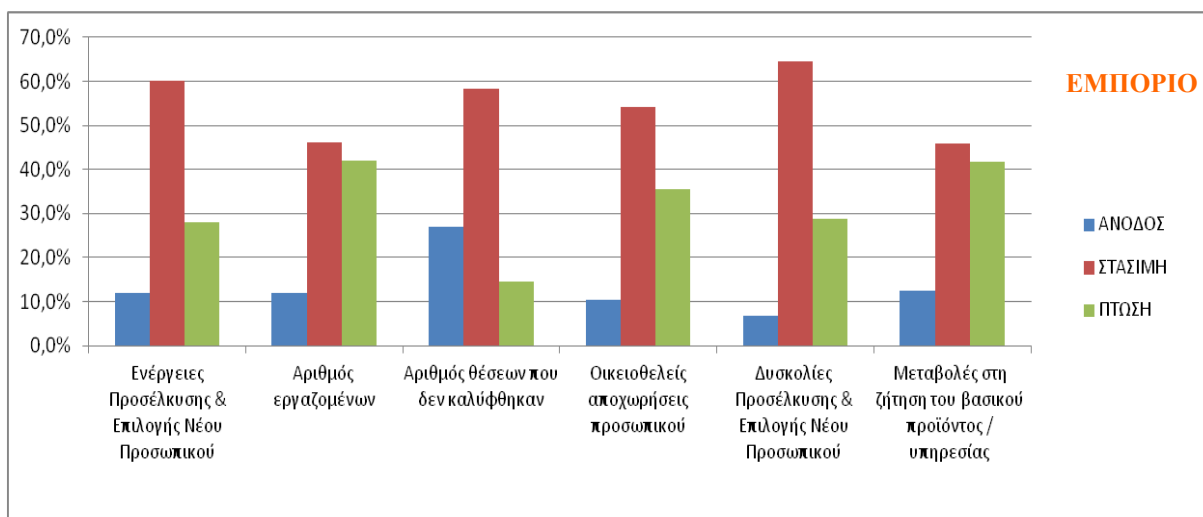
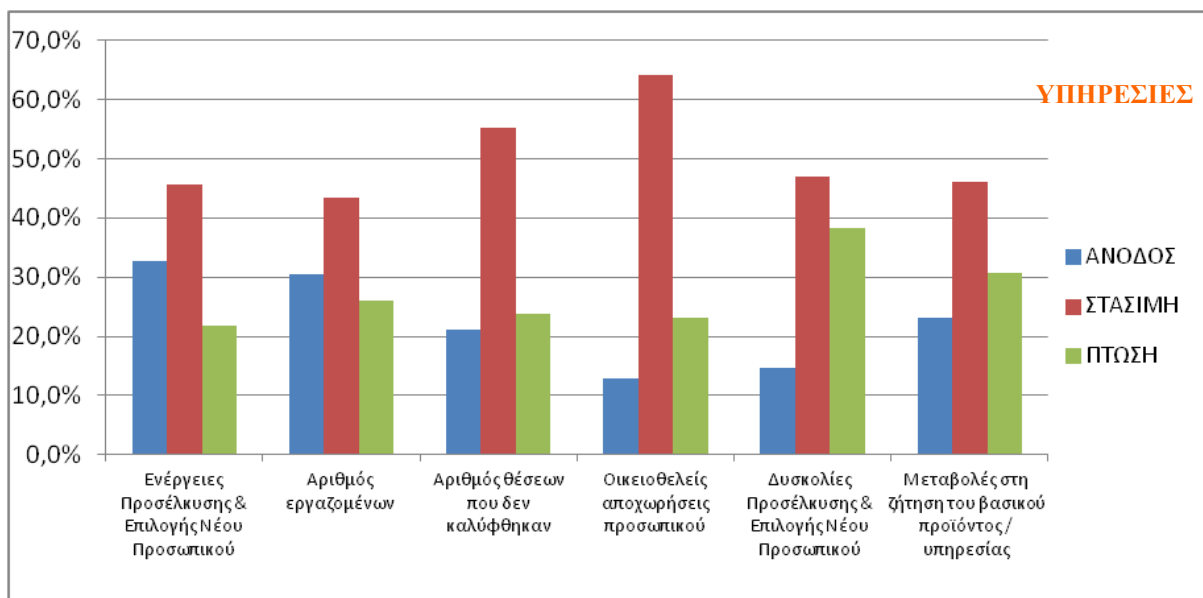
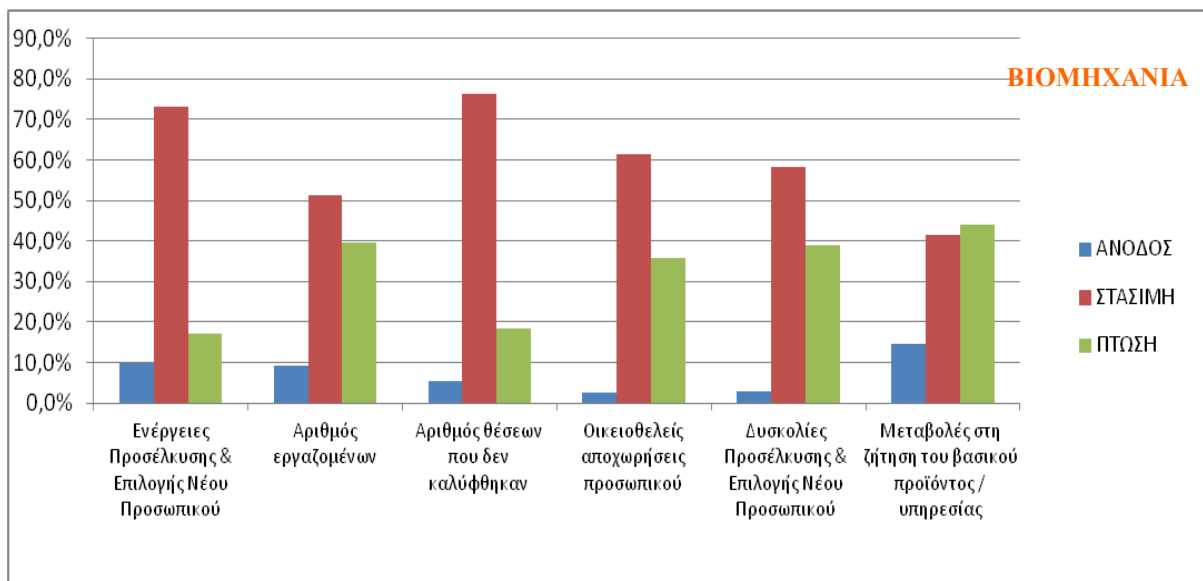
Ενώ το κόστος παρουσιάστηκε ως ο κύριος ανασταλτικός παράγοντας για την παροχή υπηρεσιών outplacement οι περισσότερες εταιρείες δεν θα επέλεγαν εξωτερικό συνεργάτη βάσει του κόστους αλλά βάσει της εμπειρίας του. Η ευελιξία και η καινοτομία των προγραμμάτων θα έκανε πιο ελκυστικά τα προγράμματα αυτά ενώ ενδιαφέρον έχει ότι κάποιες εταιρείες θα επιθυμούσαν να δουν μετρήσιμα αποτελέσματα (στατιστικές) των προγραμμάτων αυτών από το παρελθόν (π.χ αριθμός συμμετεχόντων που επανατοποθετήθηκαν στην αγορά εργασίας, χρόνος που χρειάστηκε για την επανατοποθέτηση τους κλπ)

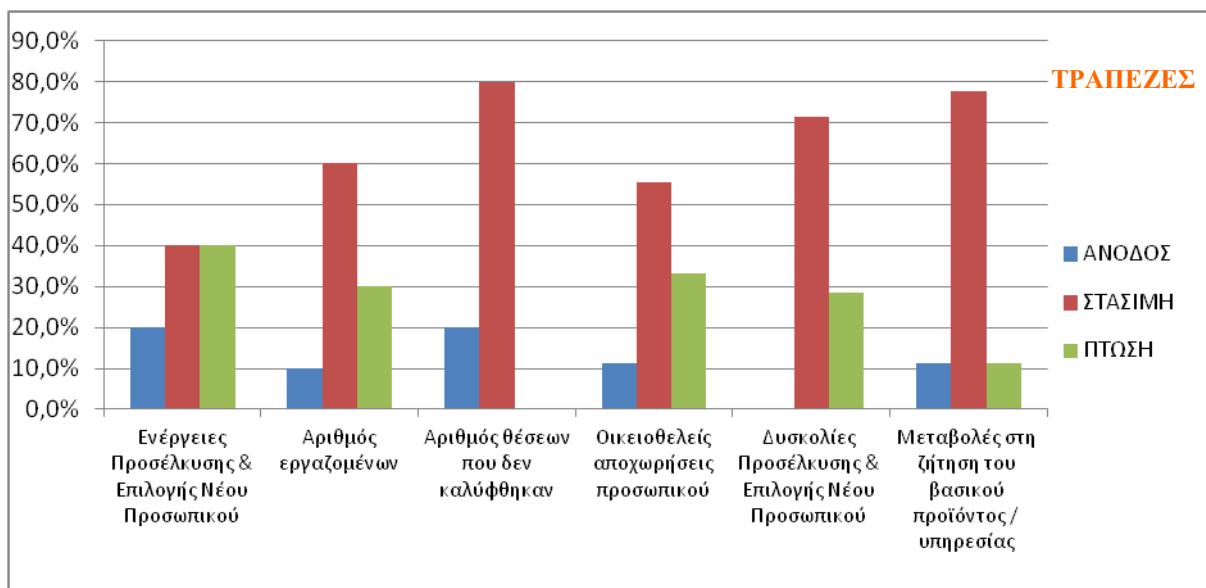
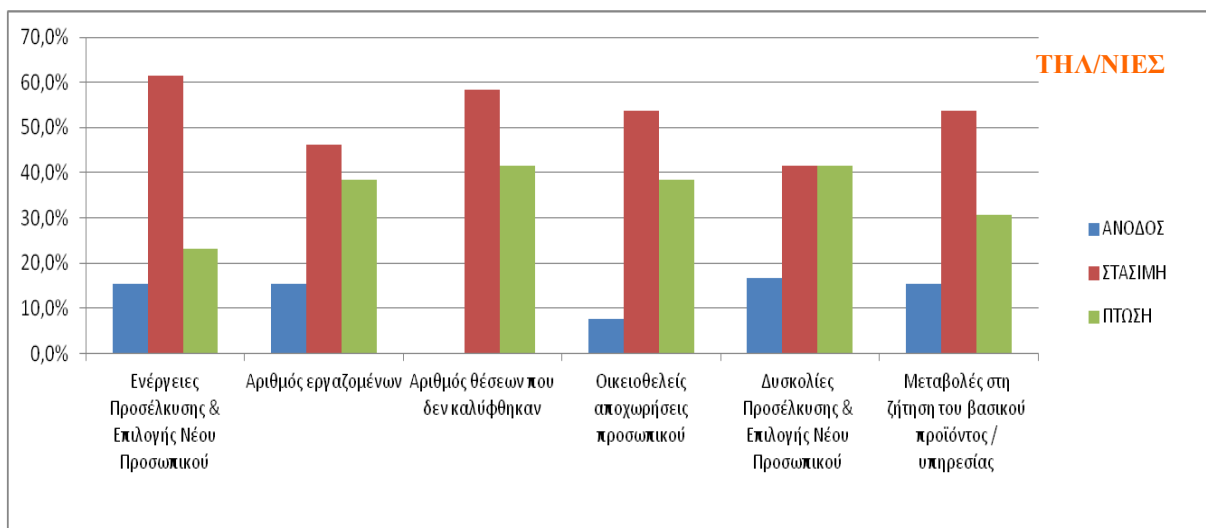
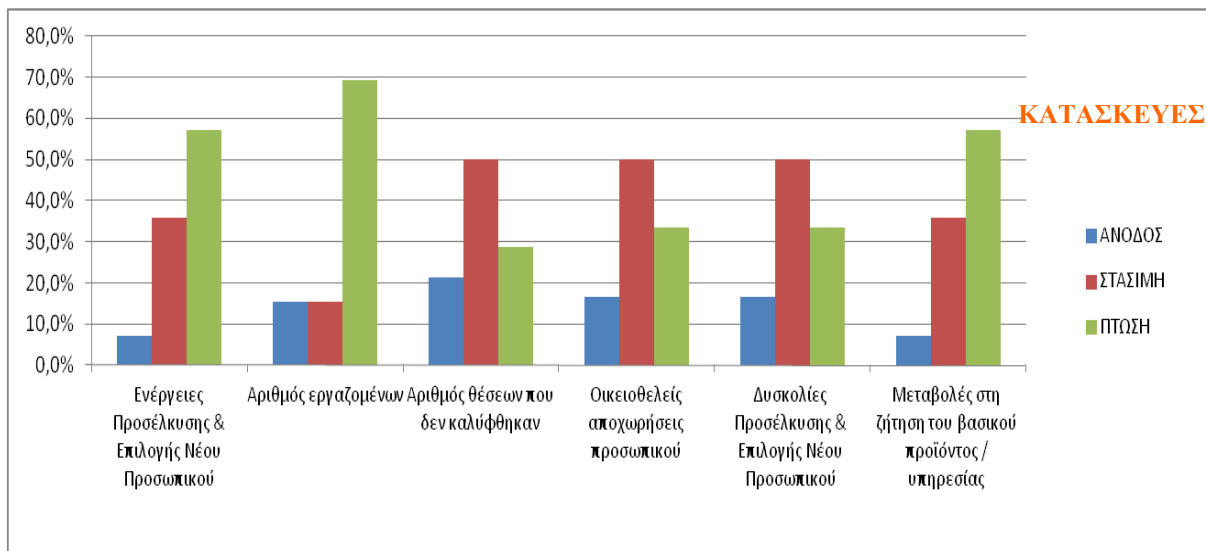


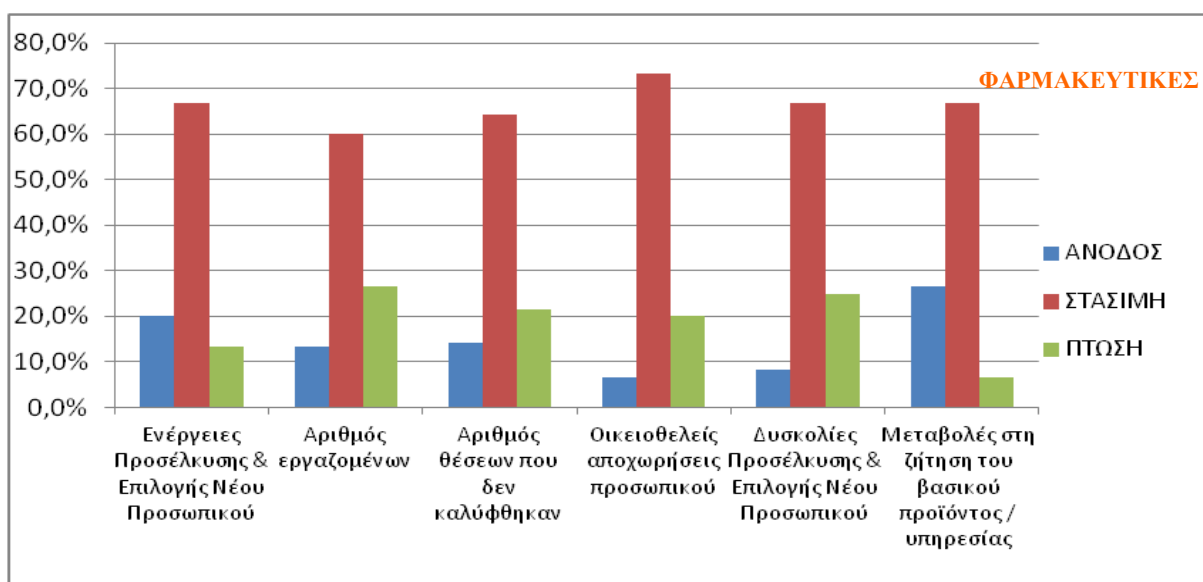
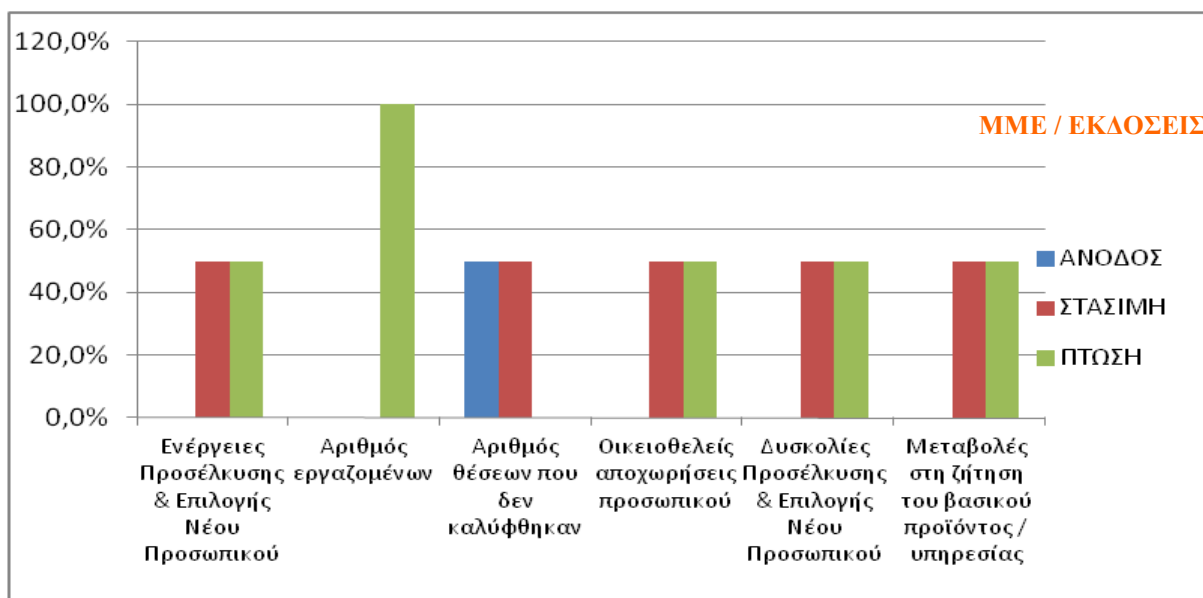
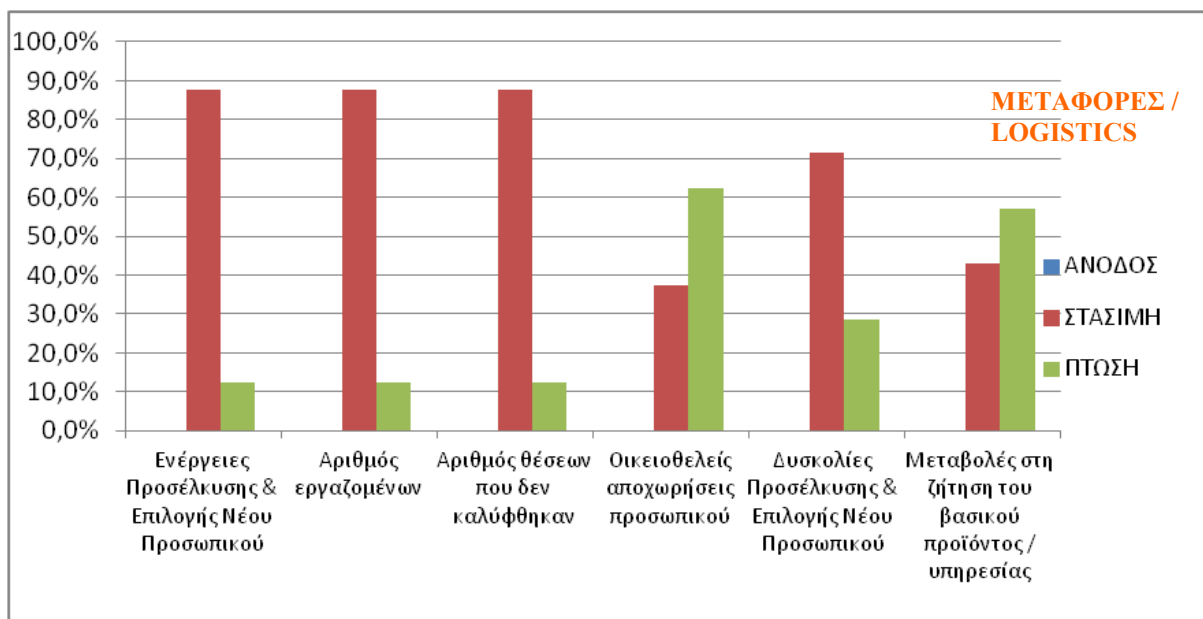


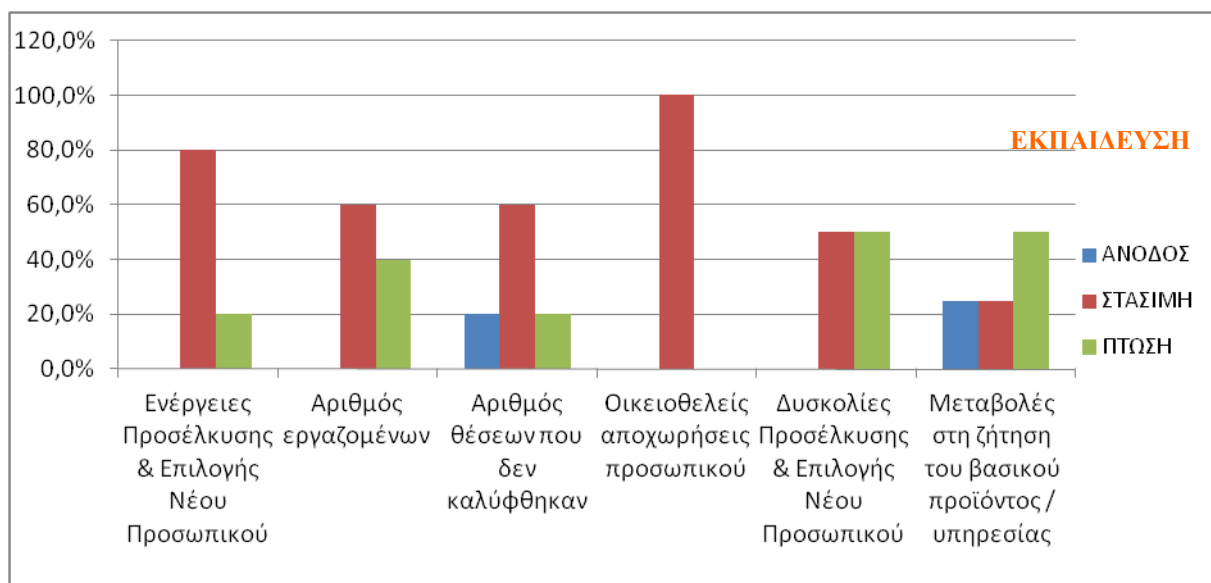
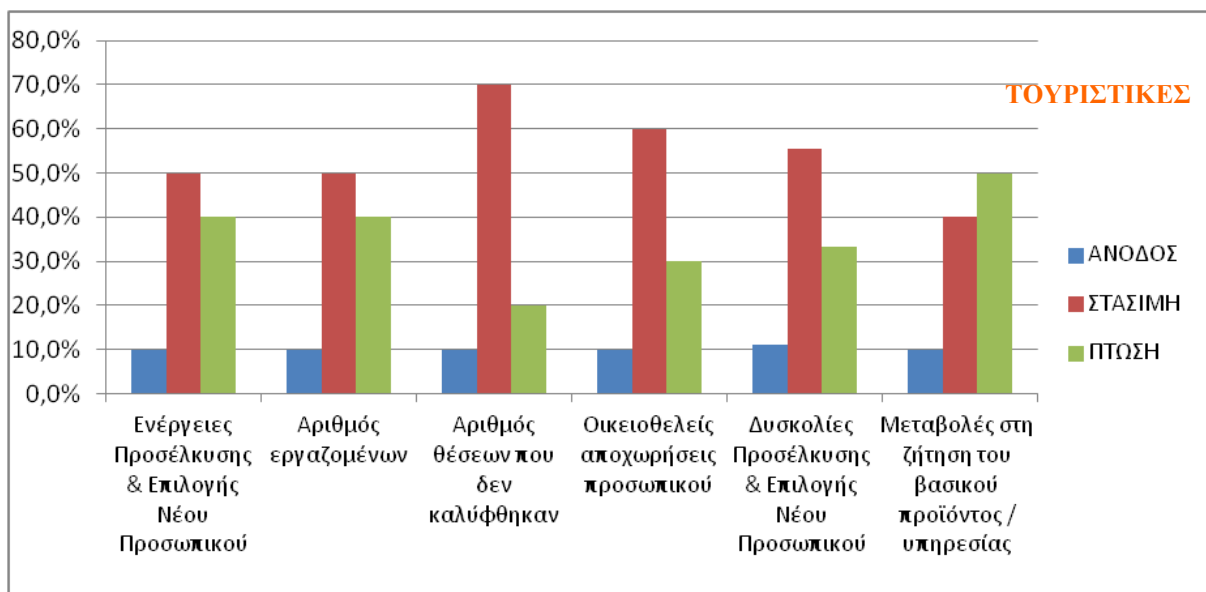


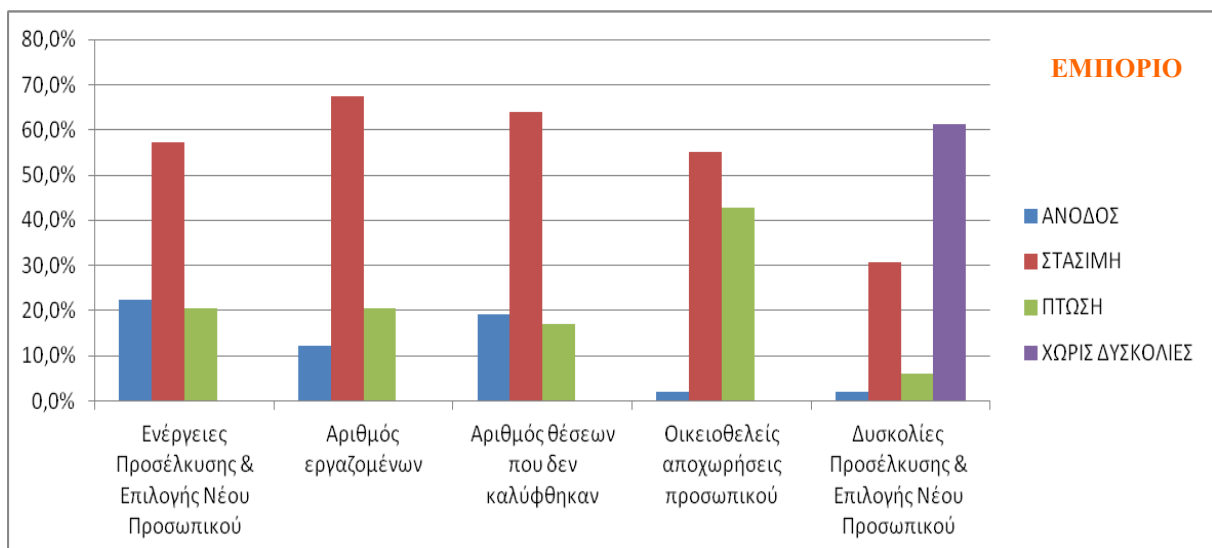
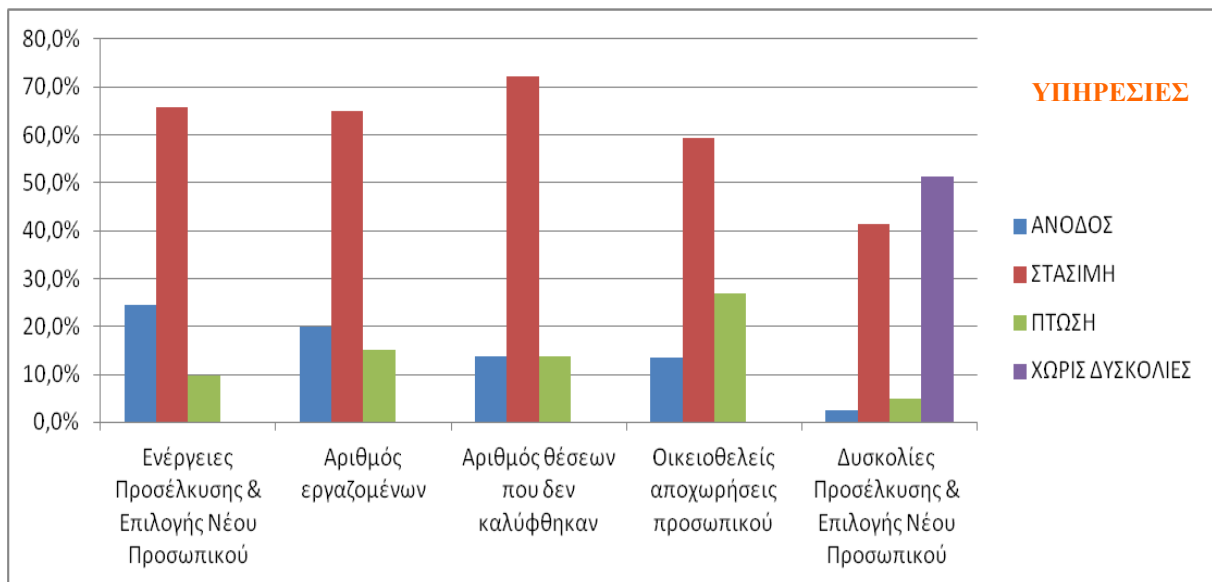
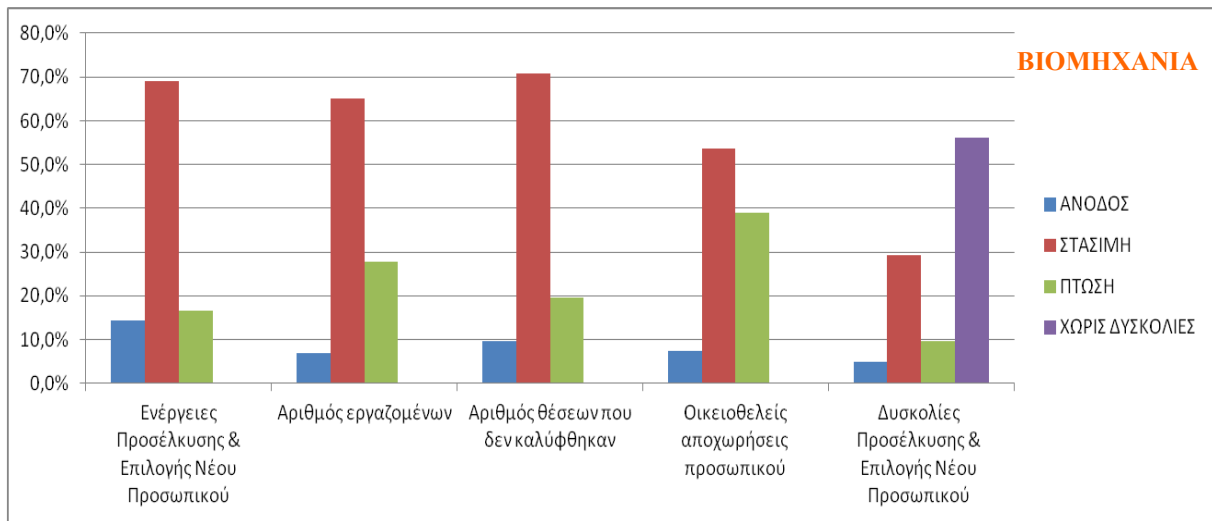


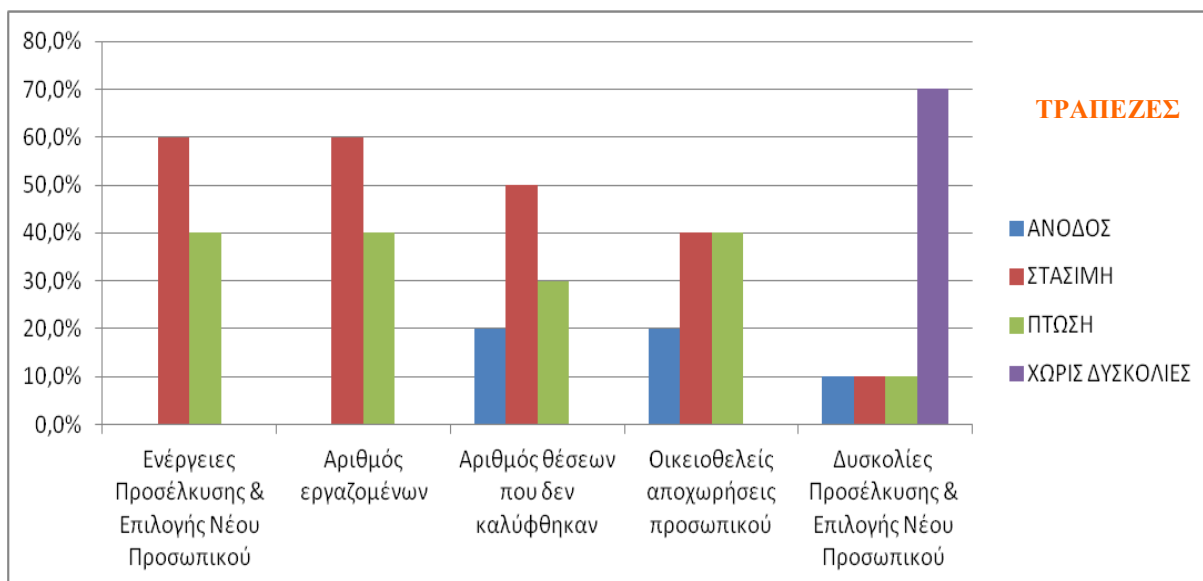
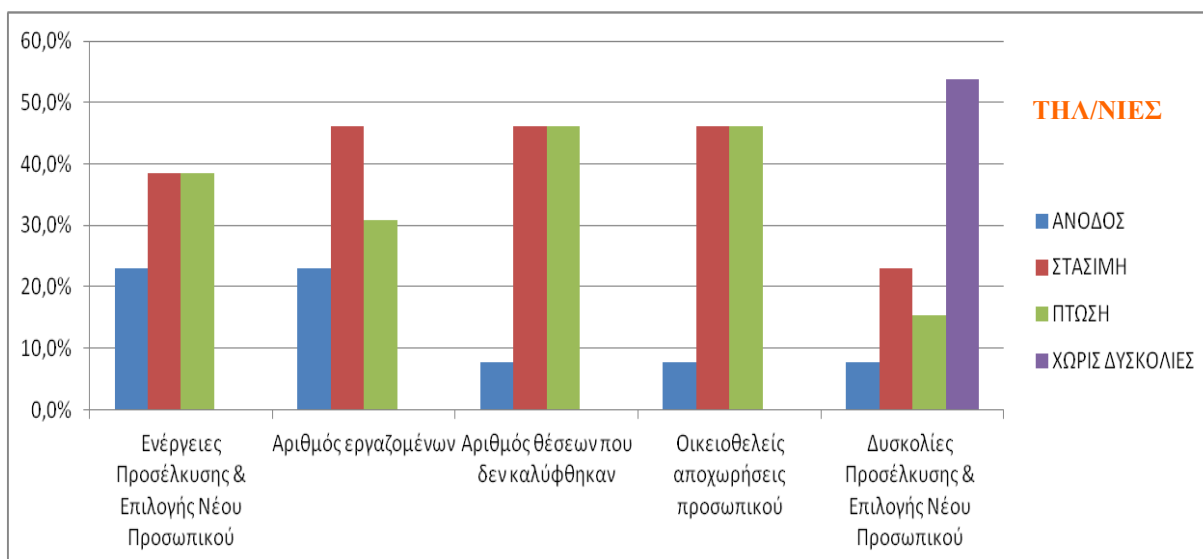
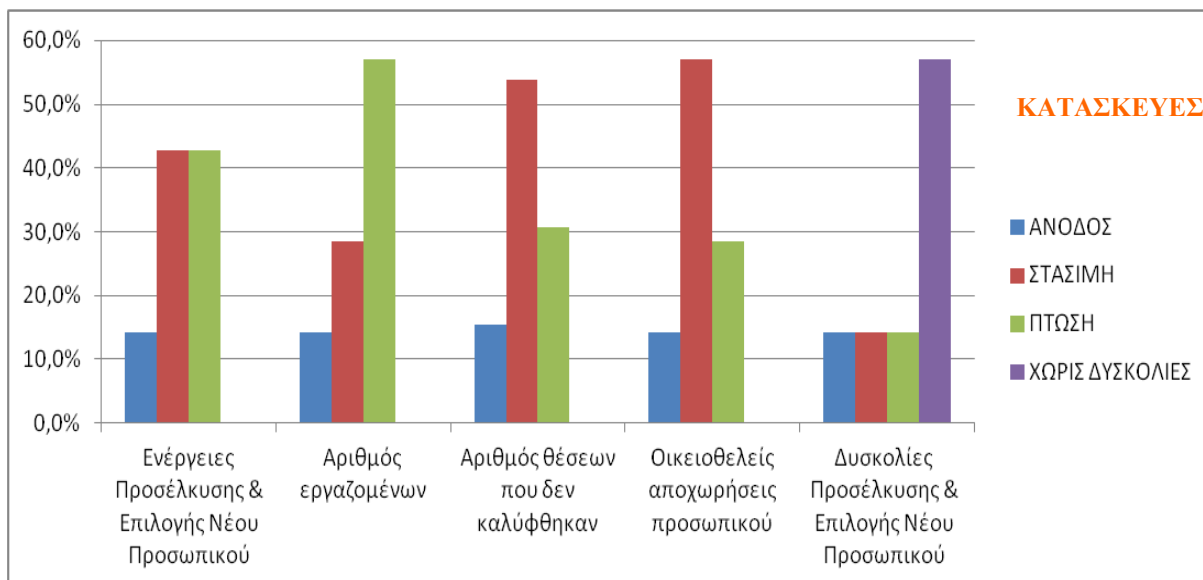


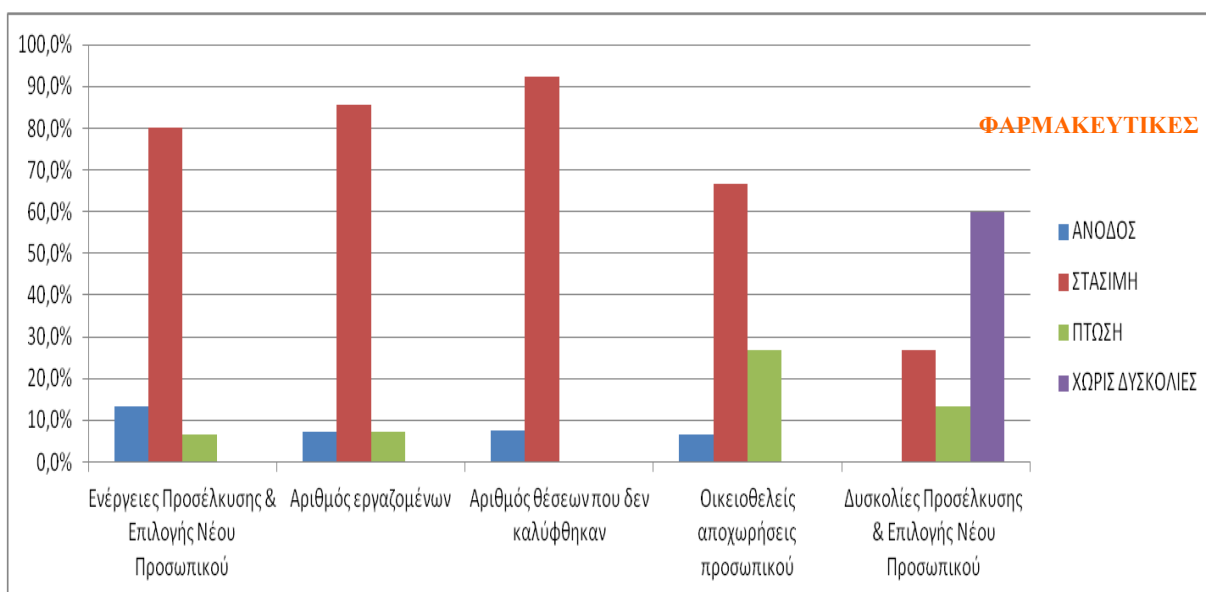
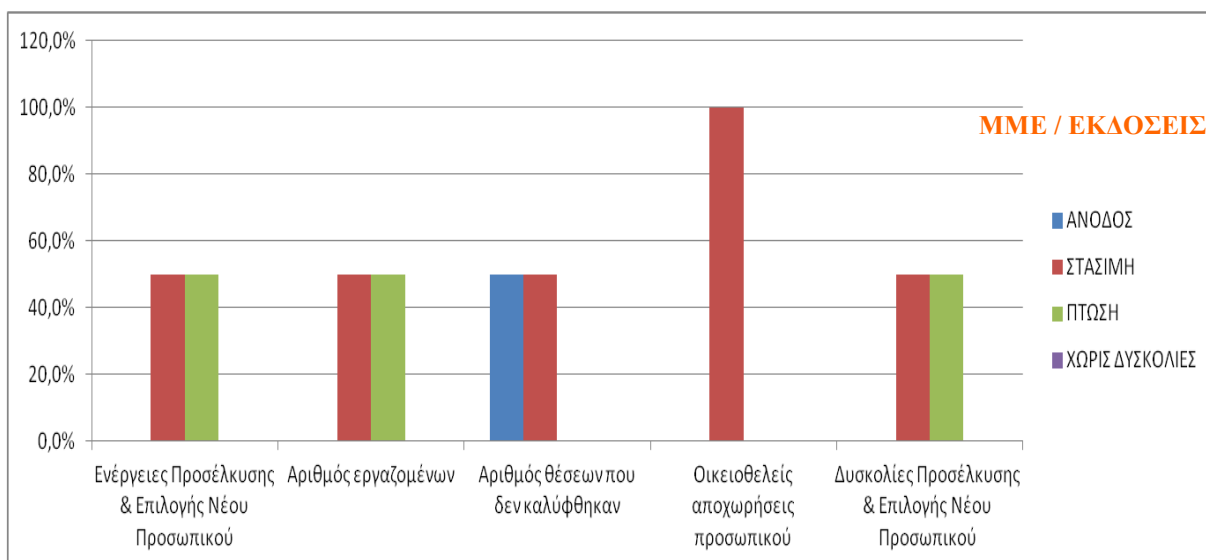
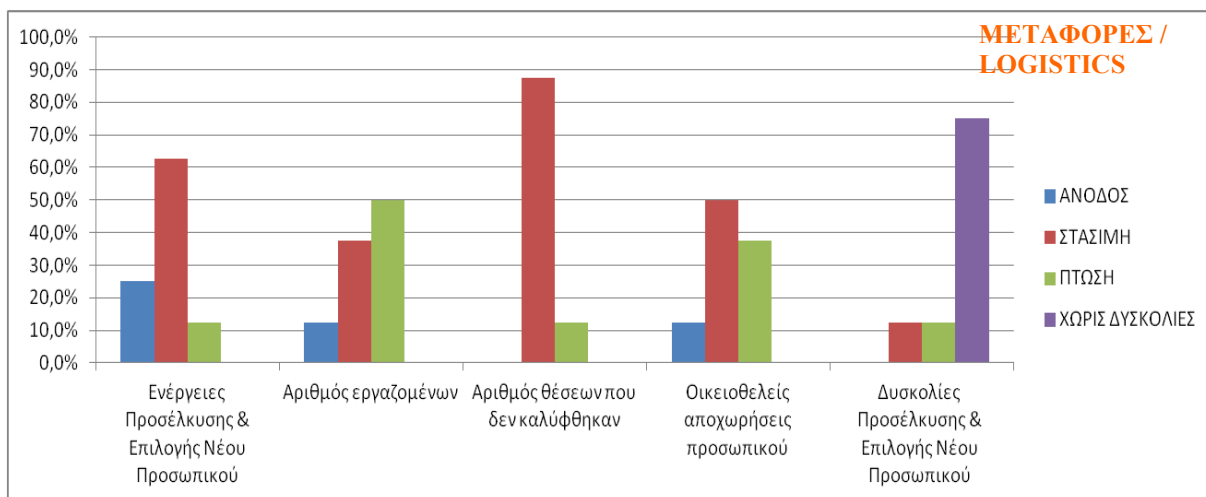


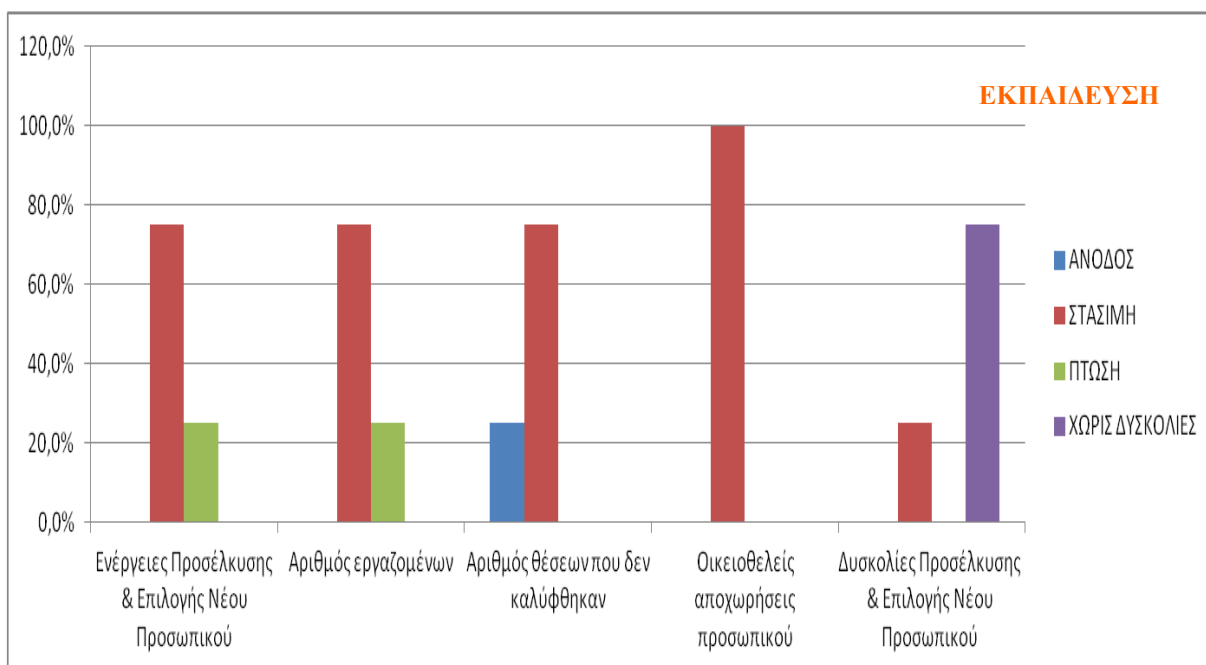
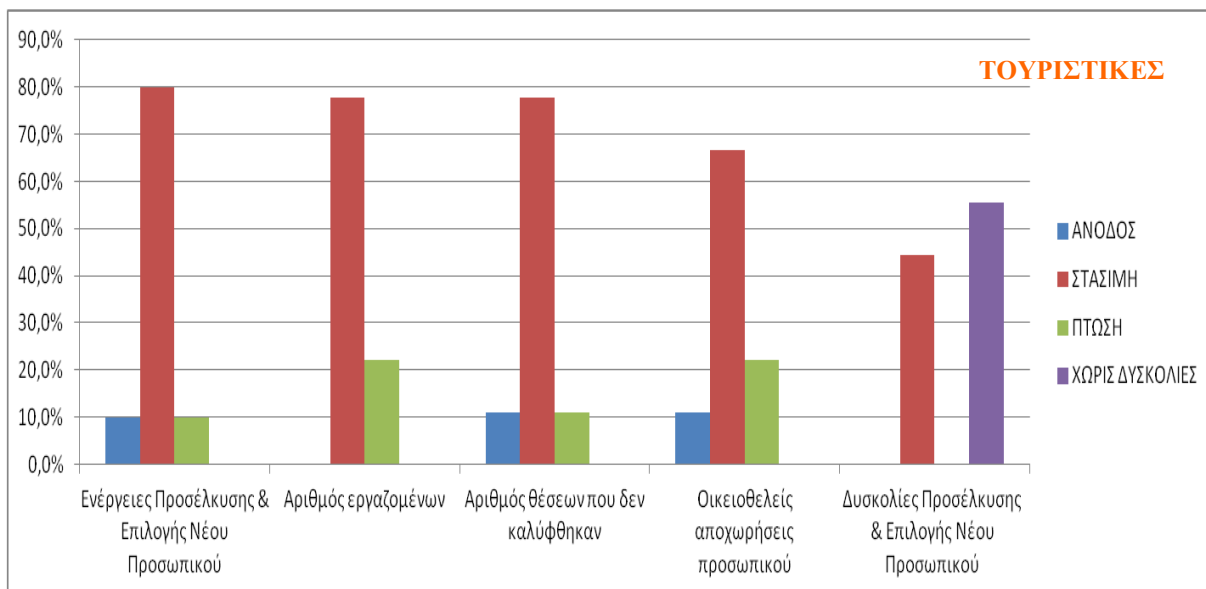


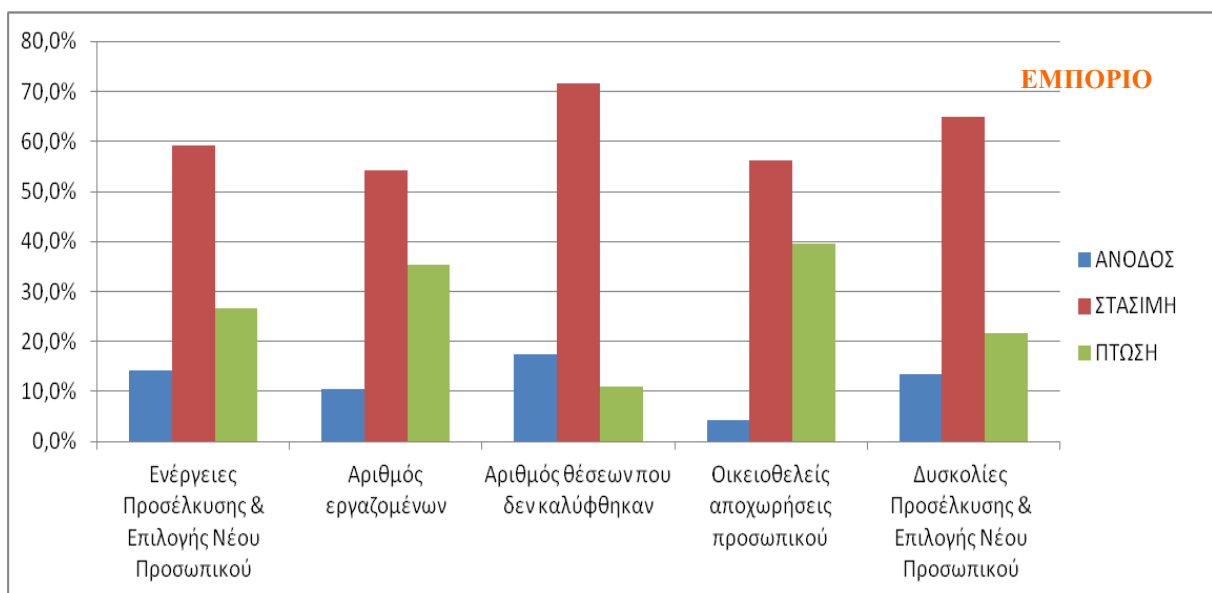
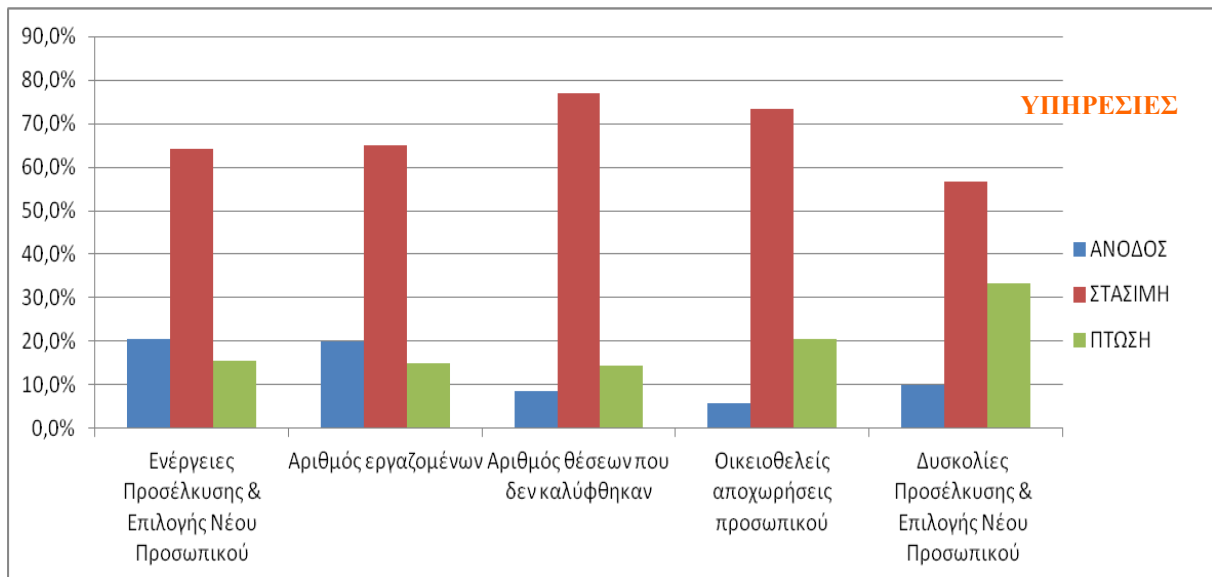
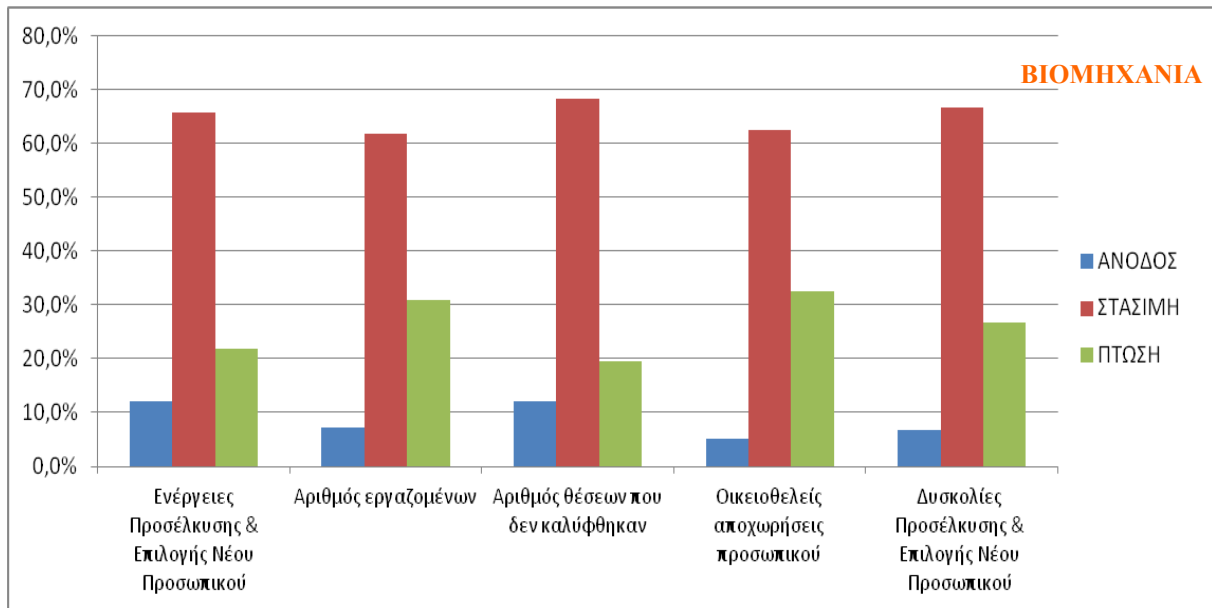


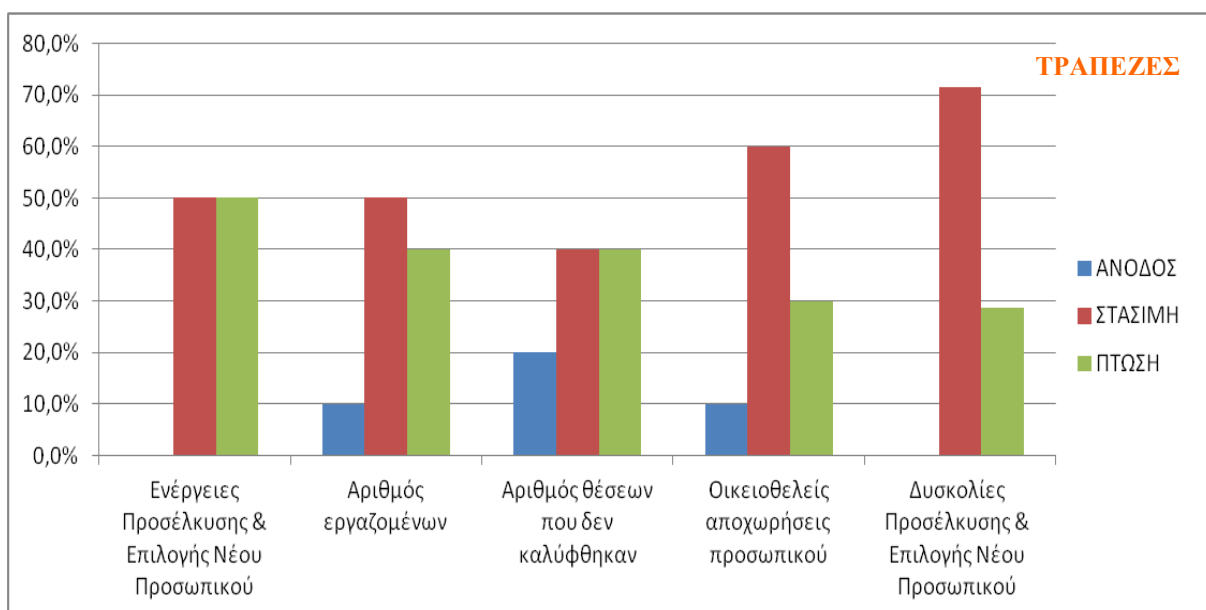
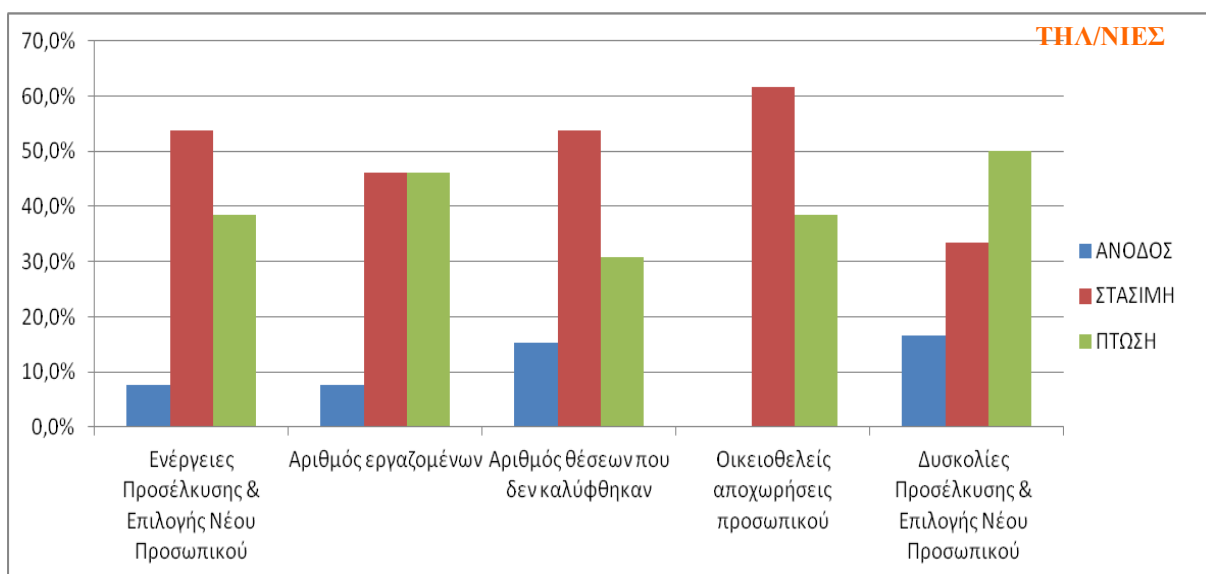
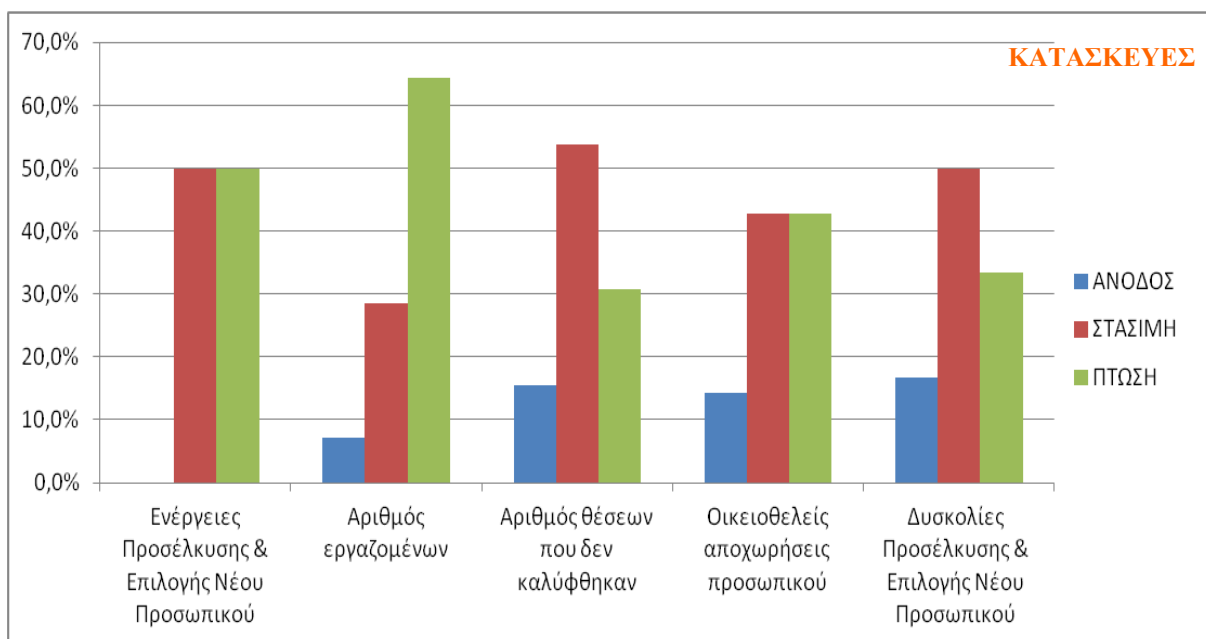


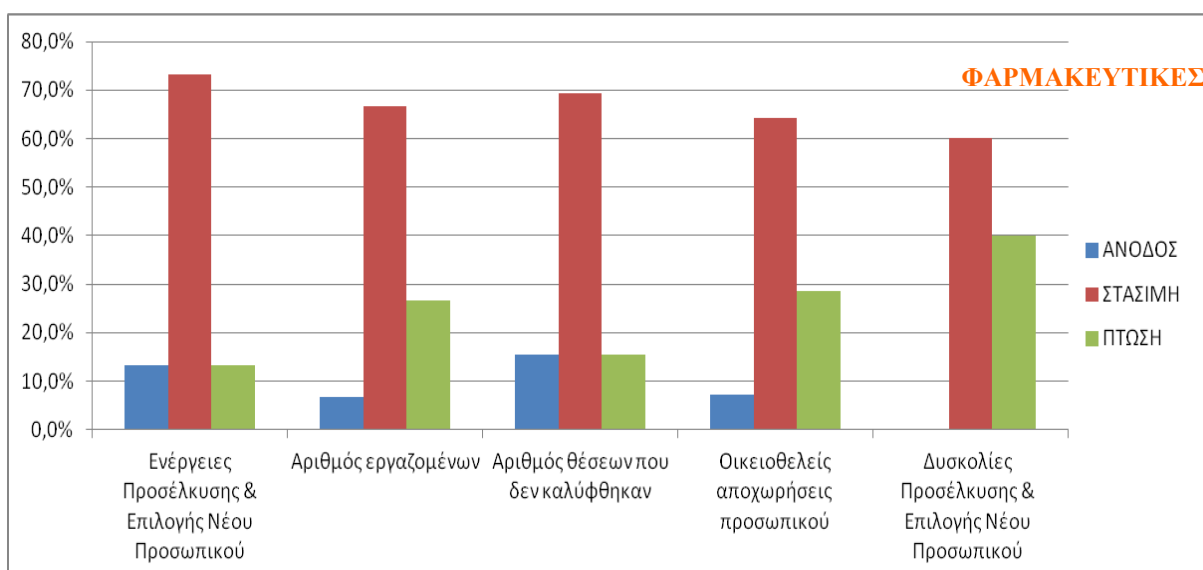
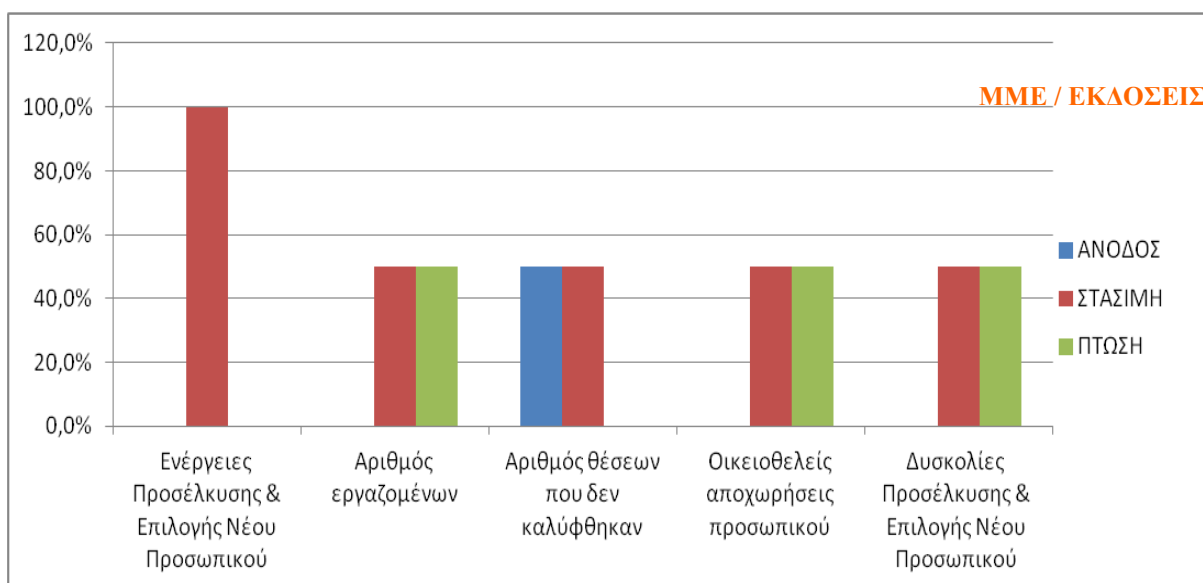
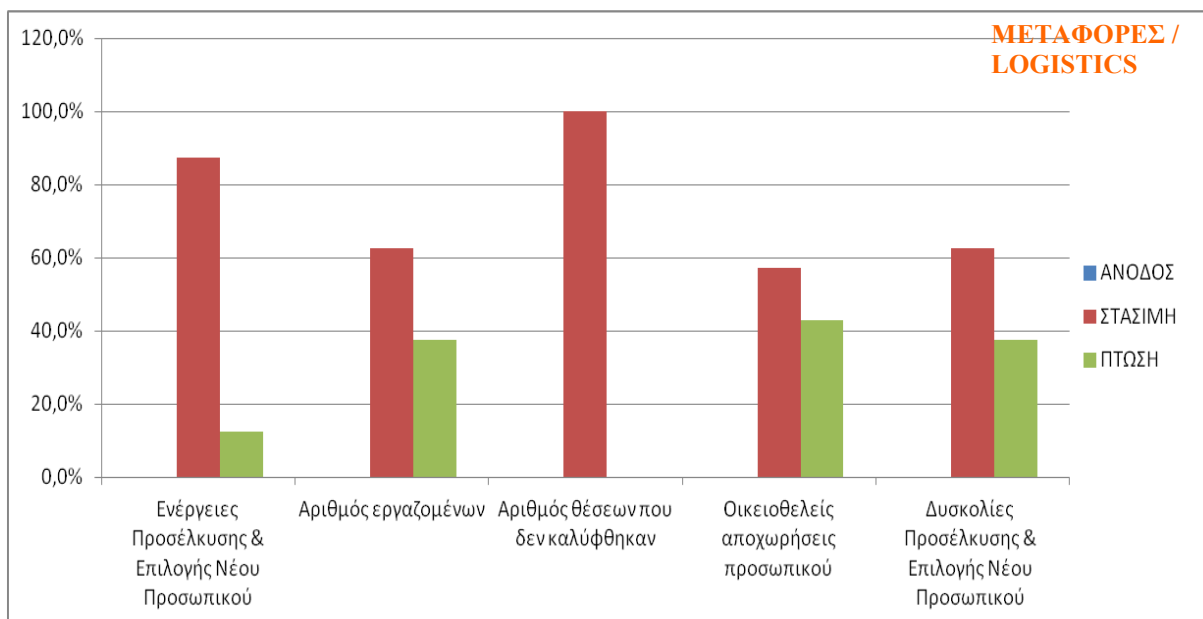


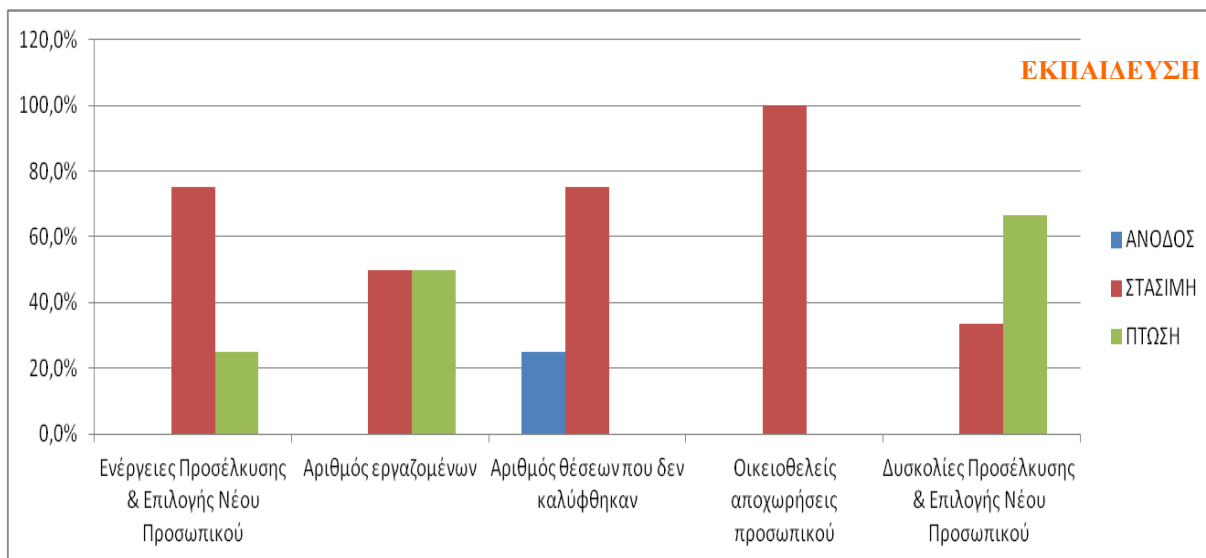
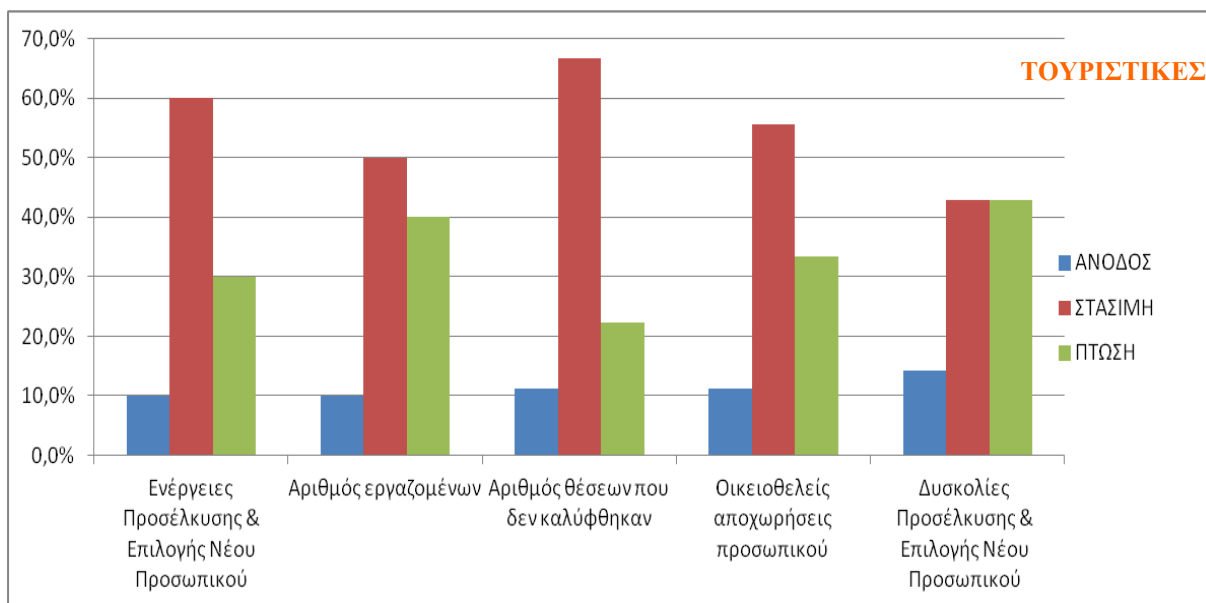




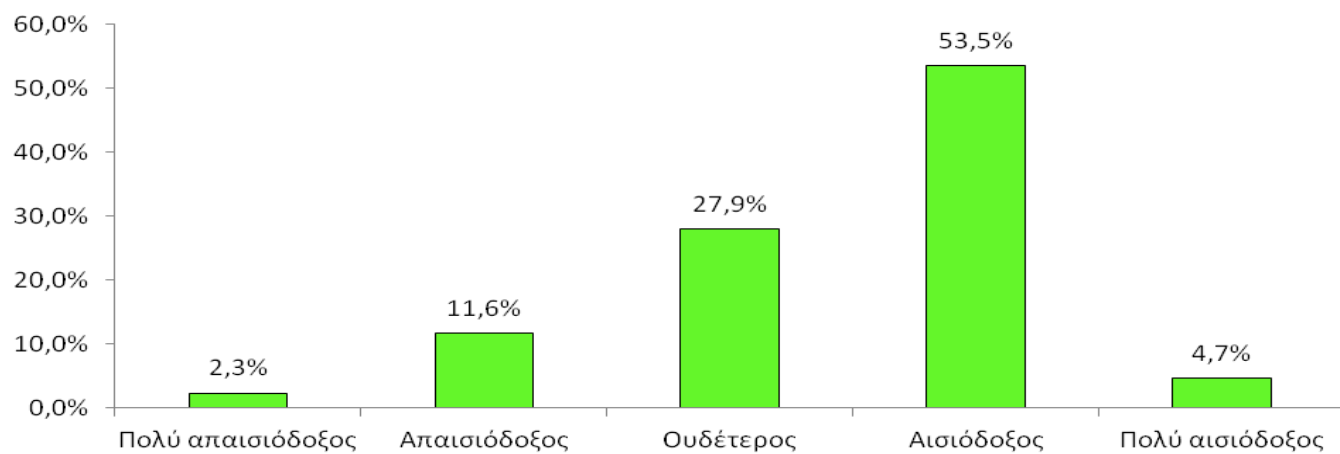
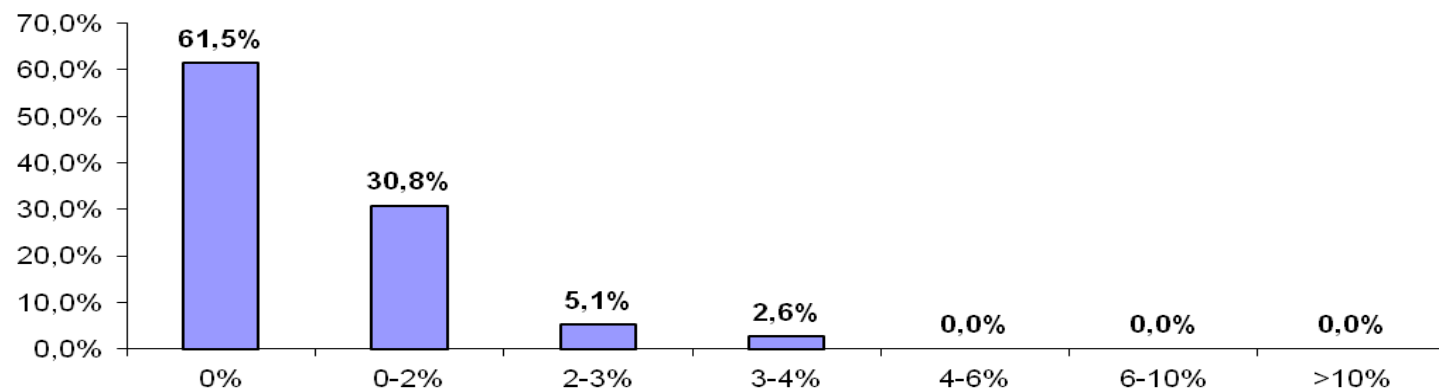




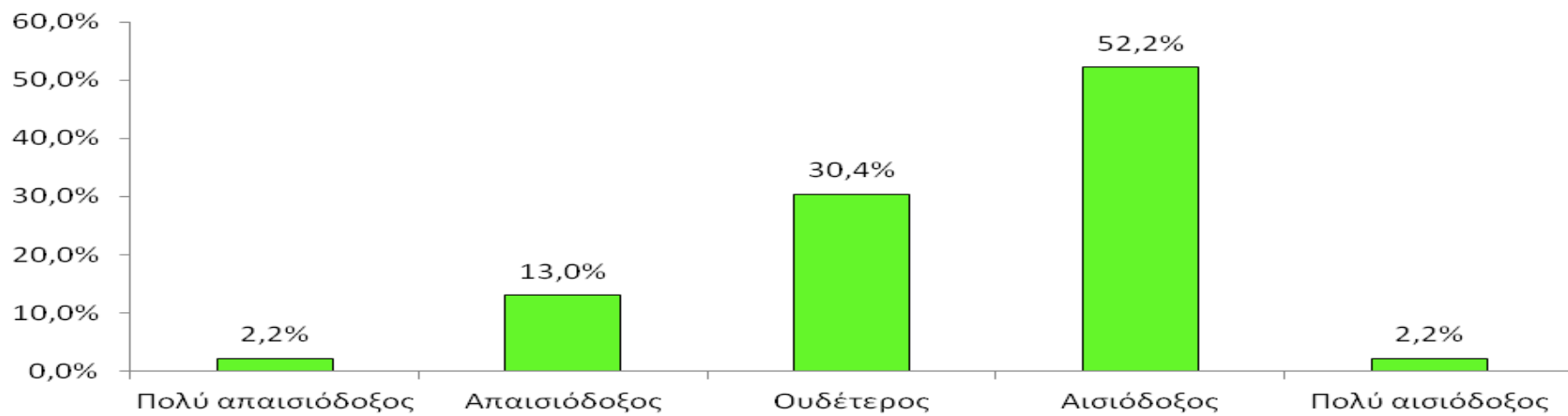
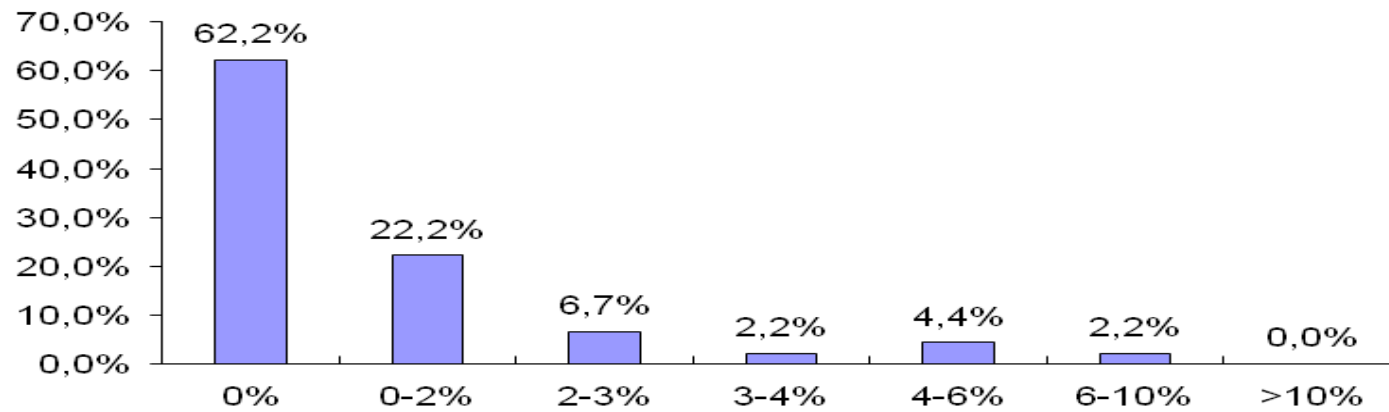




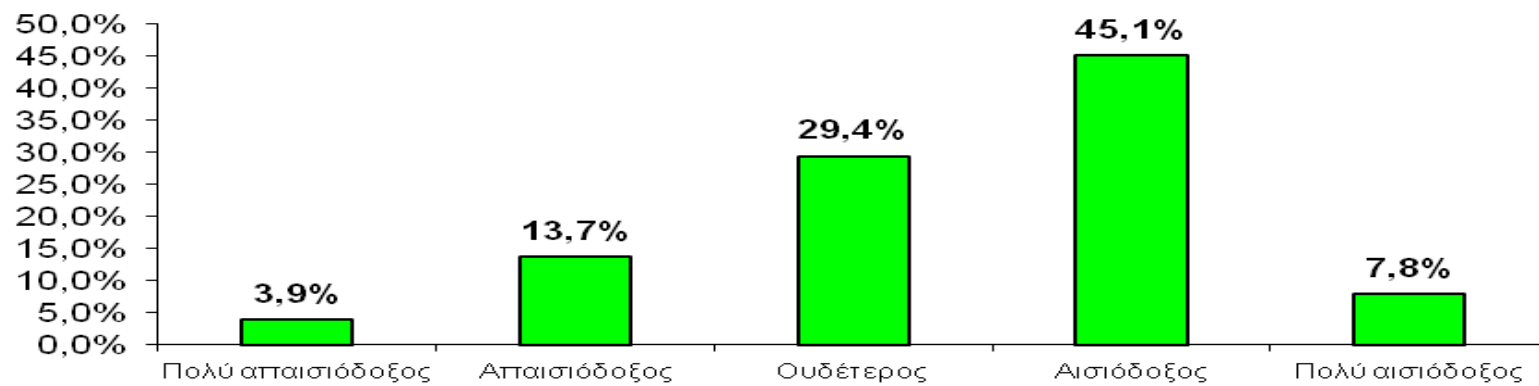
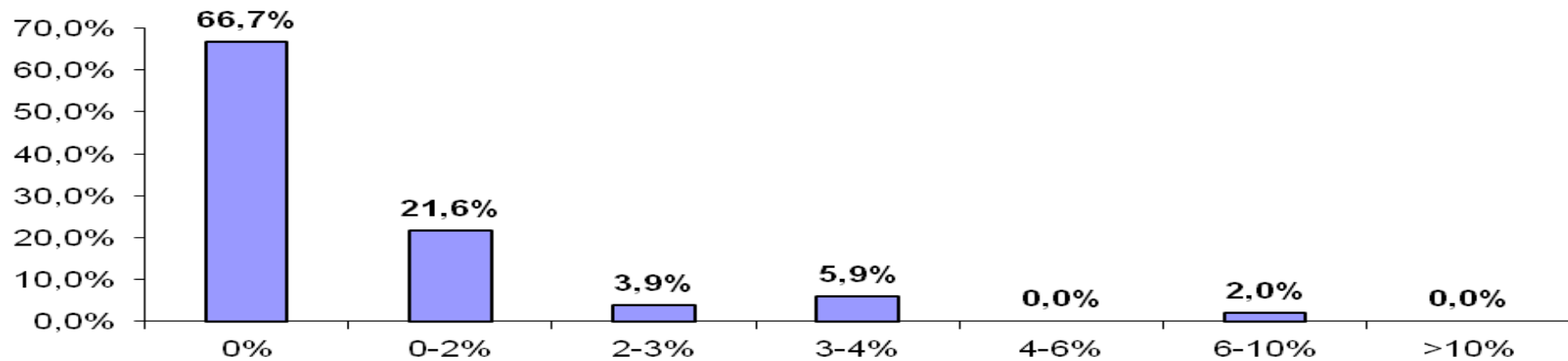
Αυξήσεις Μισθών - Επίπεδο Αισιοδοξίας (ανά κλάδο)



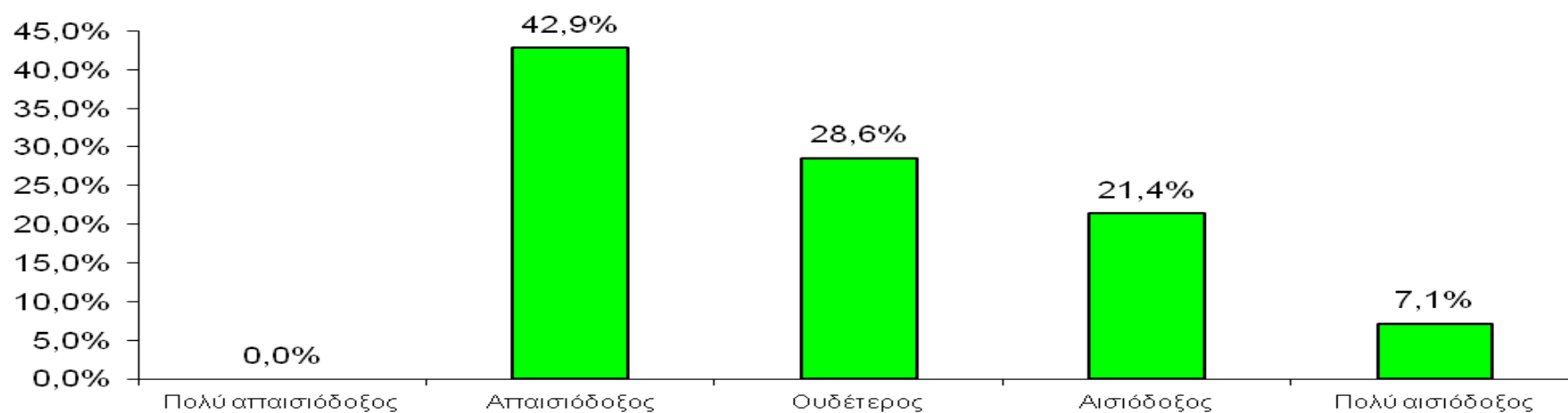
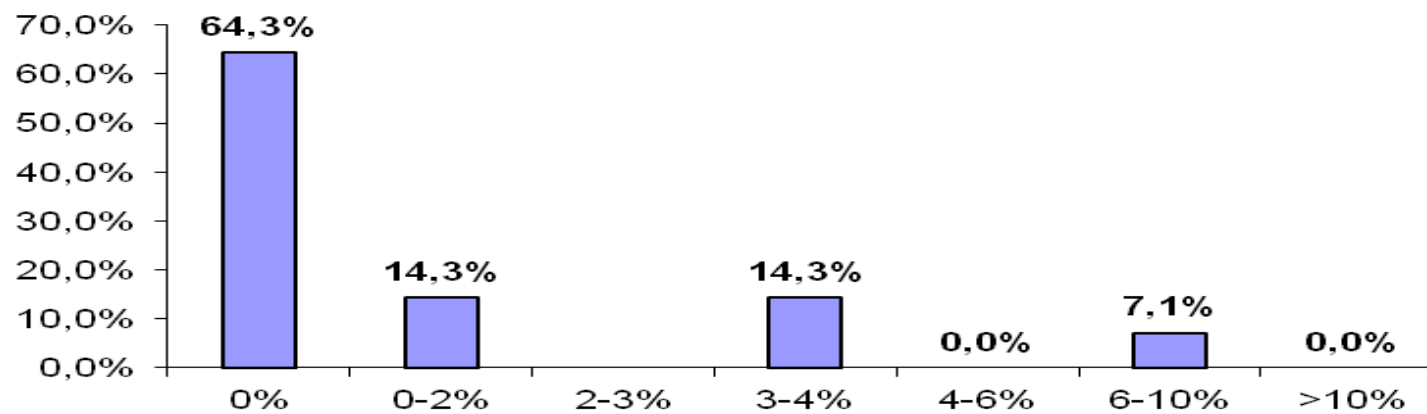
Βιομηχανία



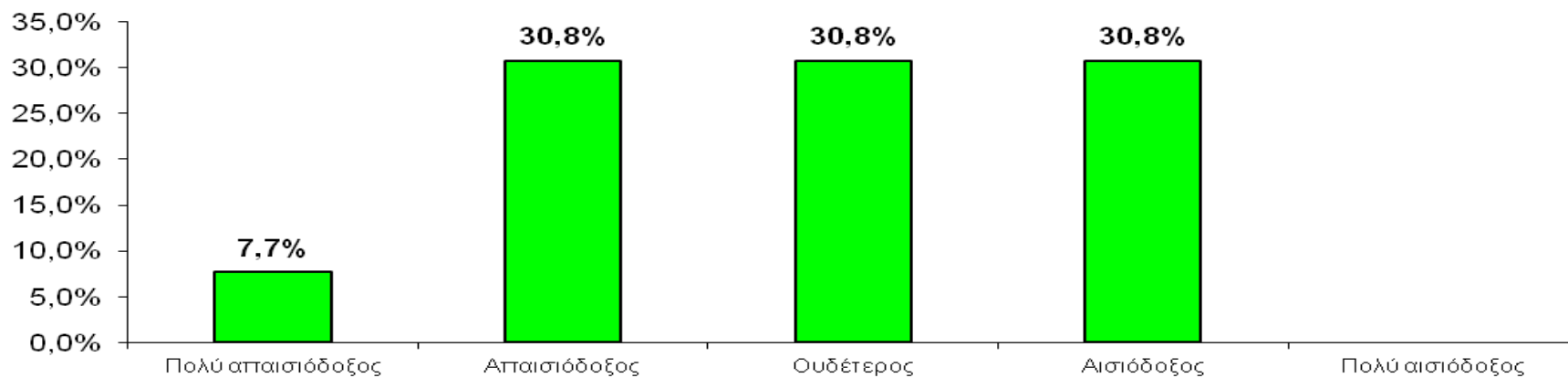
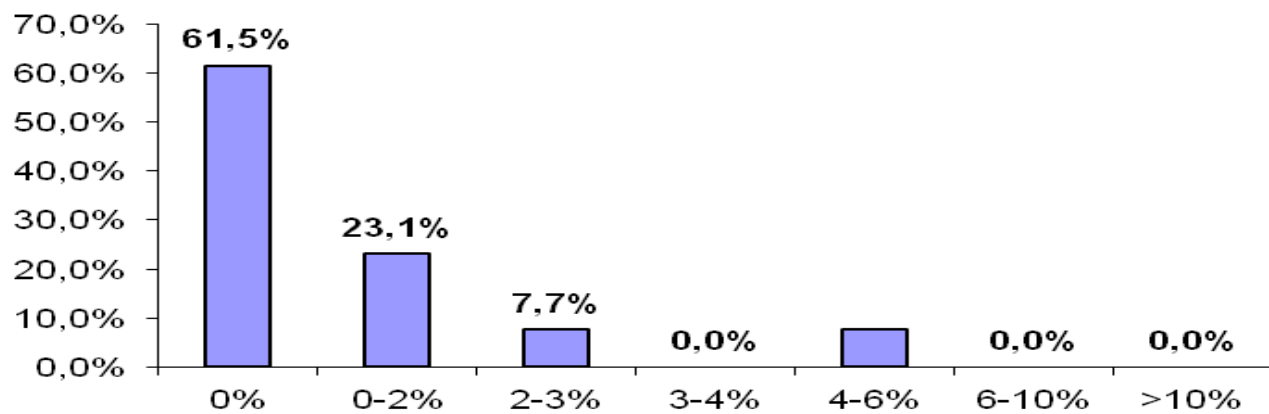
Υπηρεσίες



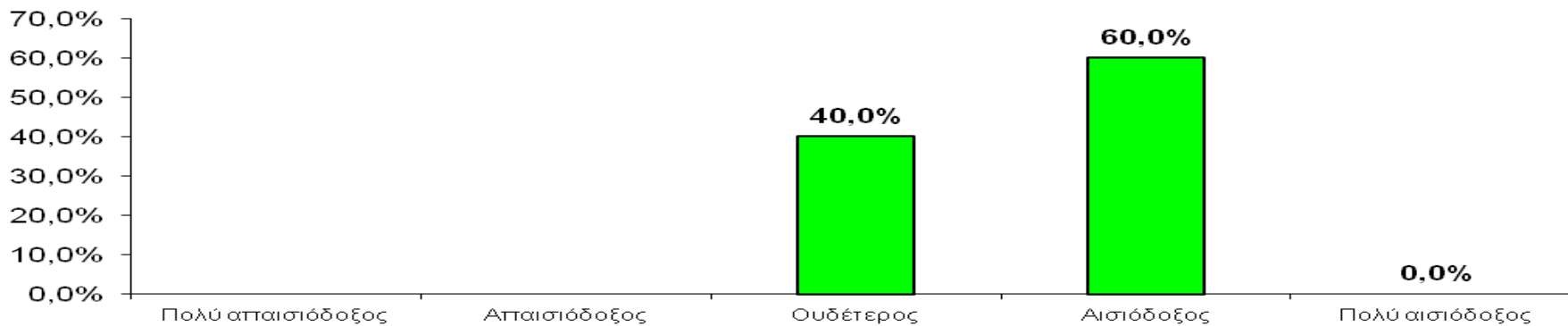
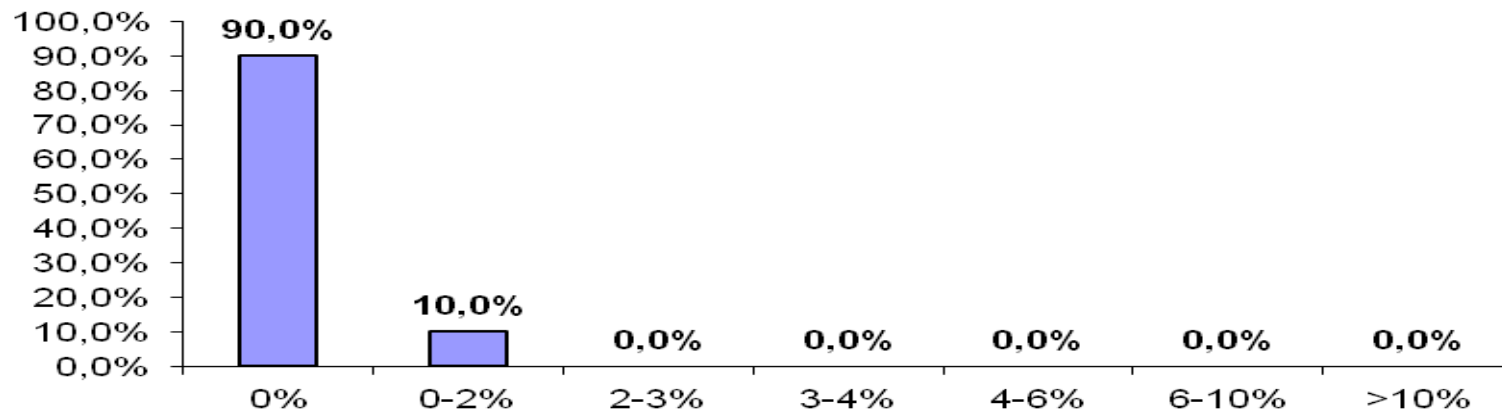
Εμπόριο



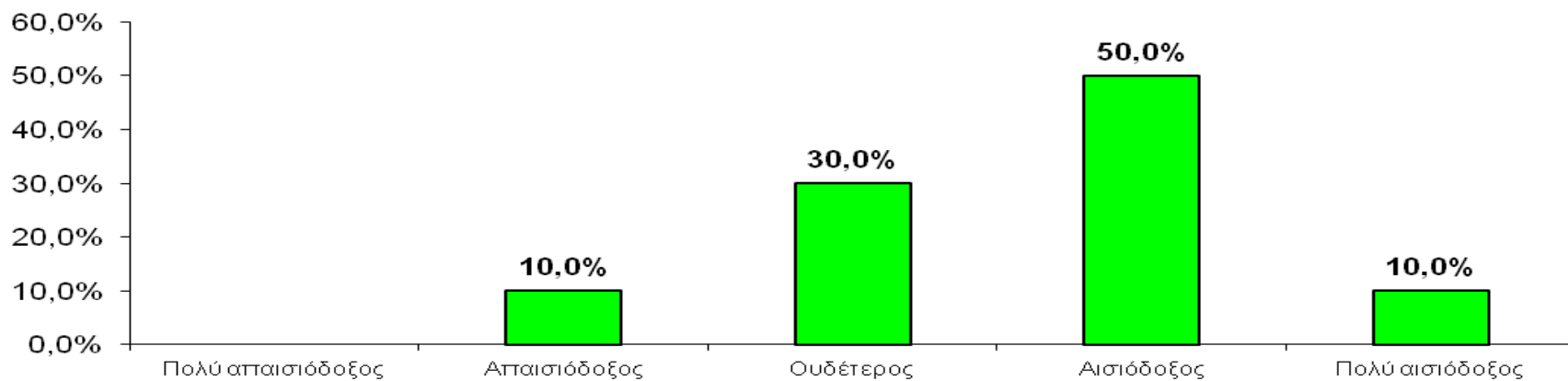
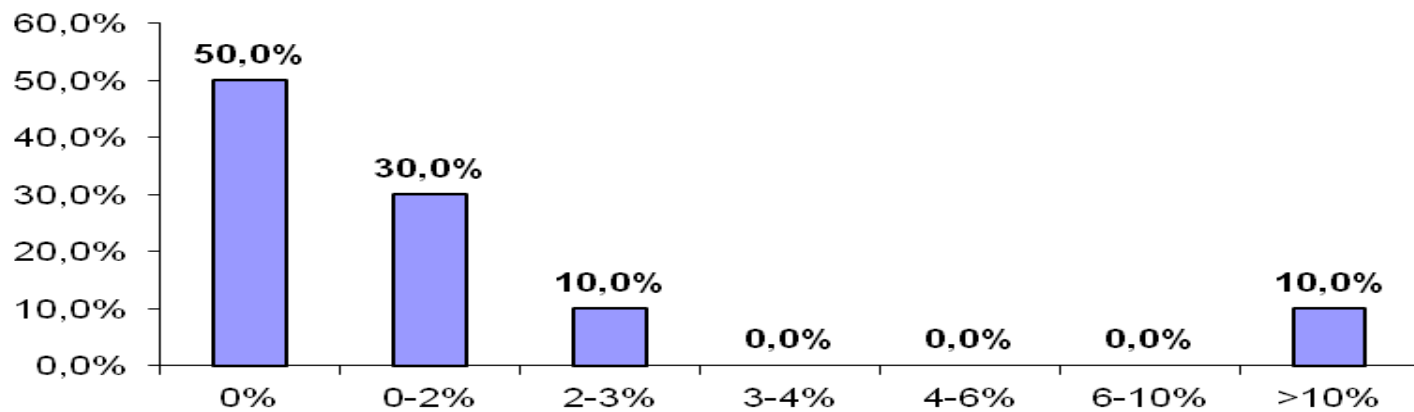
Κατασκευές



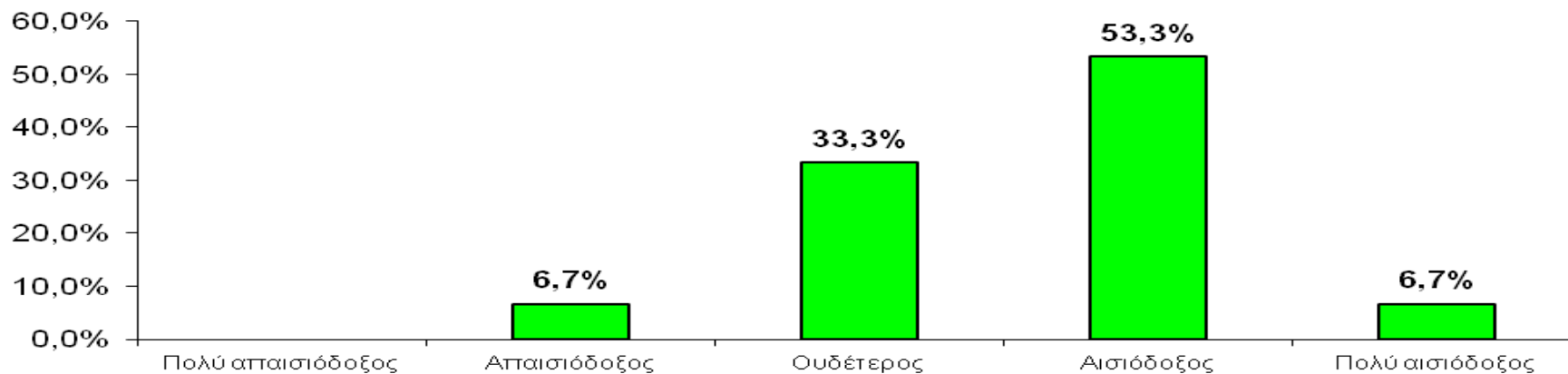
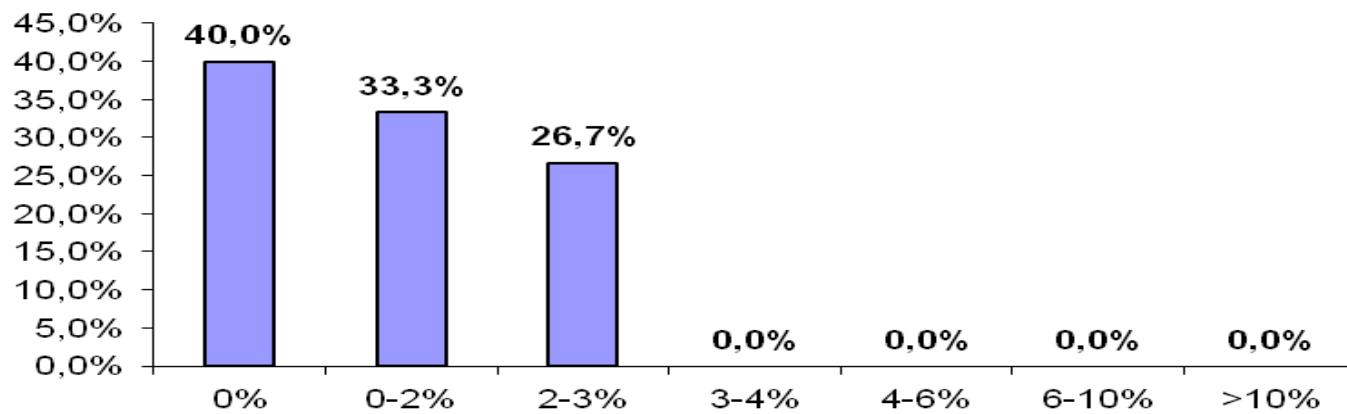
Τηλεπικοινωνίες / Πληροφορική



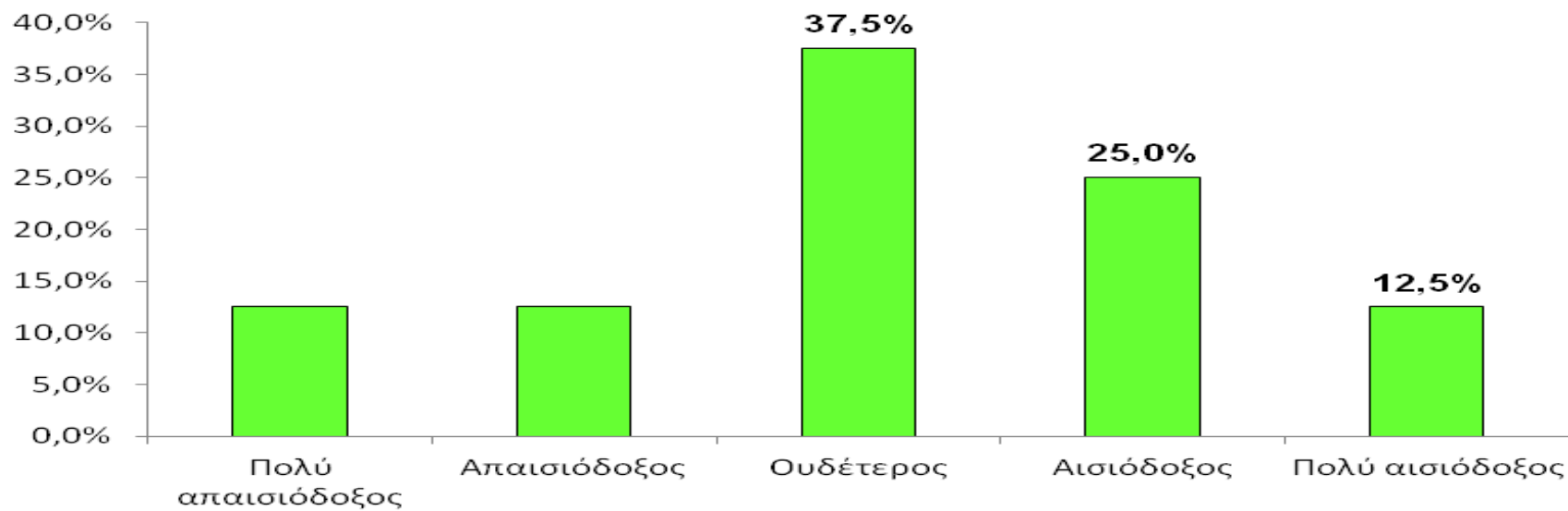
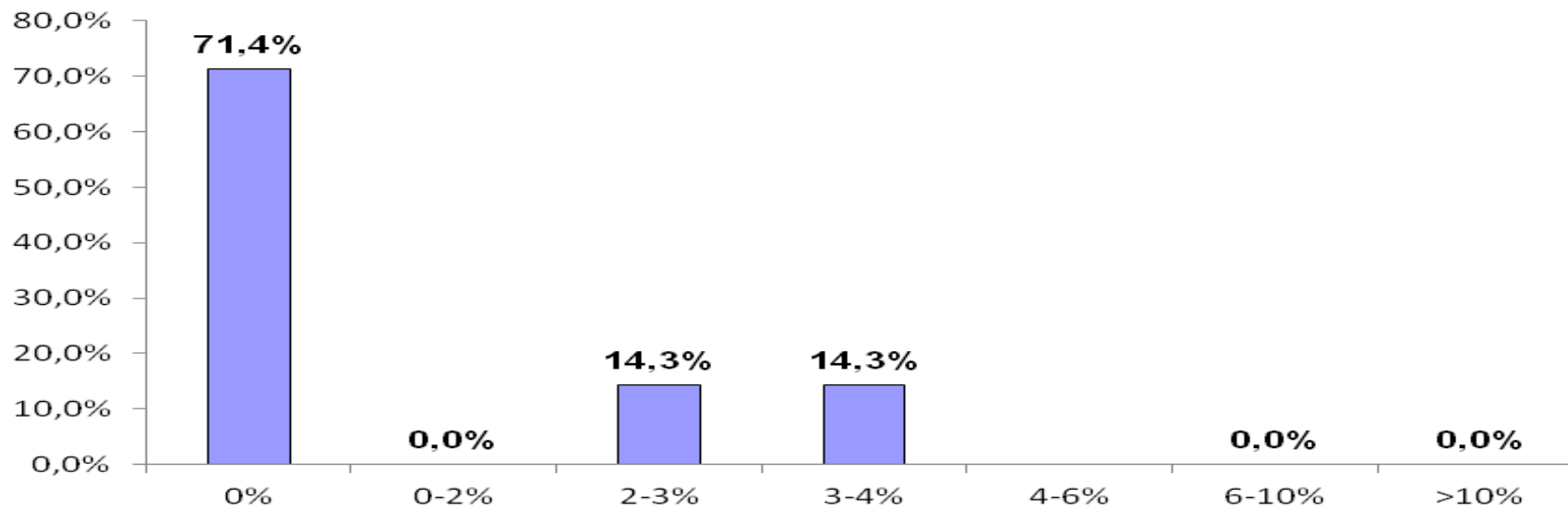
Τράπεζες



Τουριστικές



Φαρμακευτικές



Μεταφορές/ Logistics

Πόσο πιθανό είναι η επιχείρηση να προβεί στις παρακάτω ενέργειες;



Μείωση Μισθών

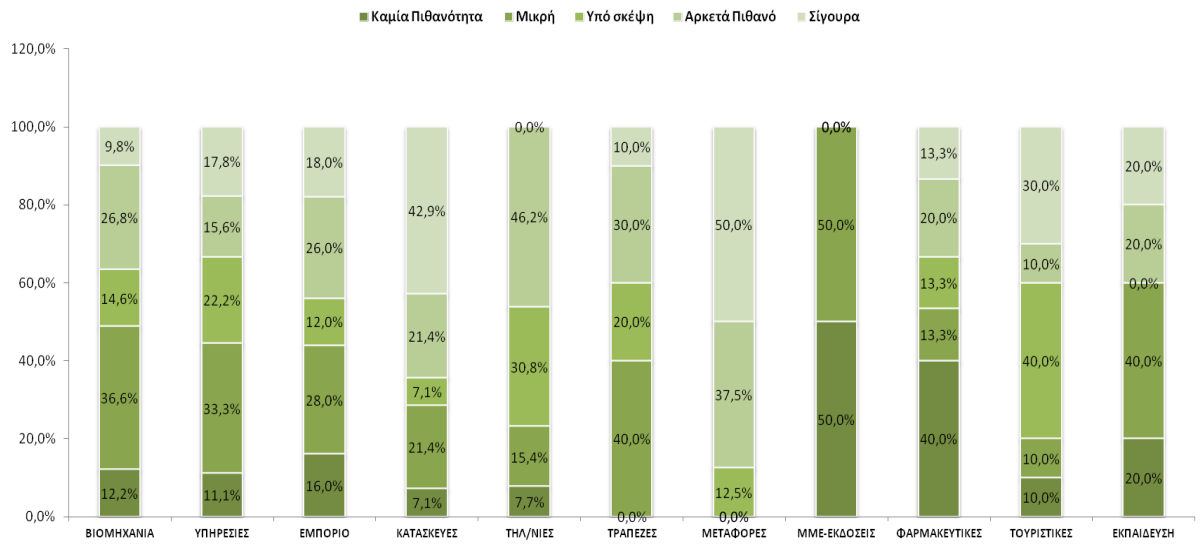


Μείωση Προσωπικού

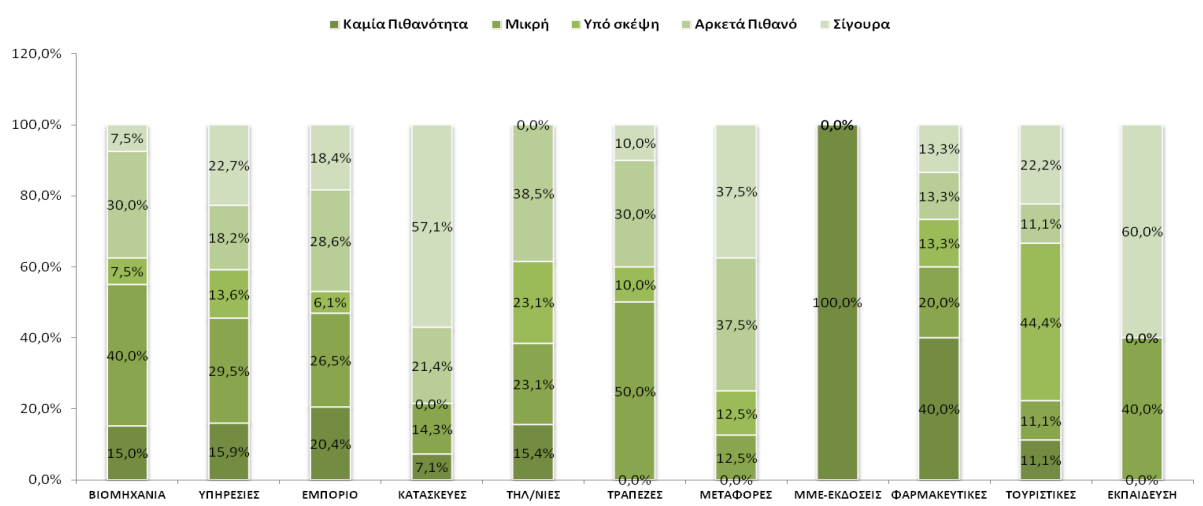
Μείωση Μισθών και Μείωση Προσωπικού ανά Εθνικότητα

Πόσο πιθανό είναι η επιχείρηση να προβεί στις παρακάτω ενέργειες;

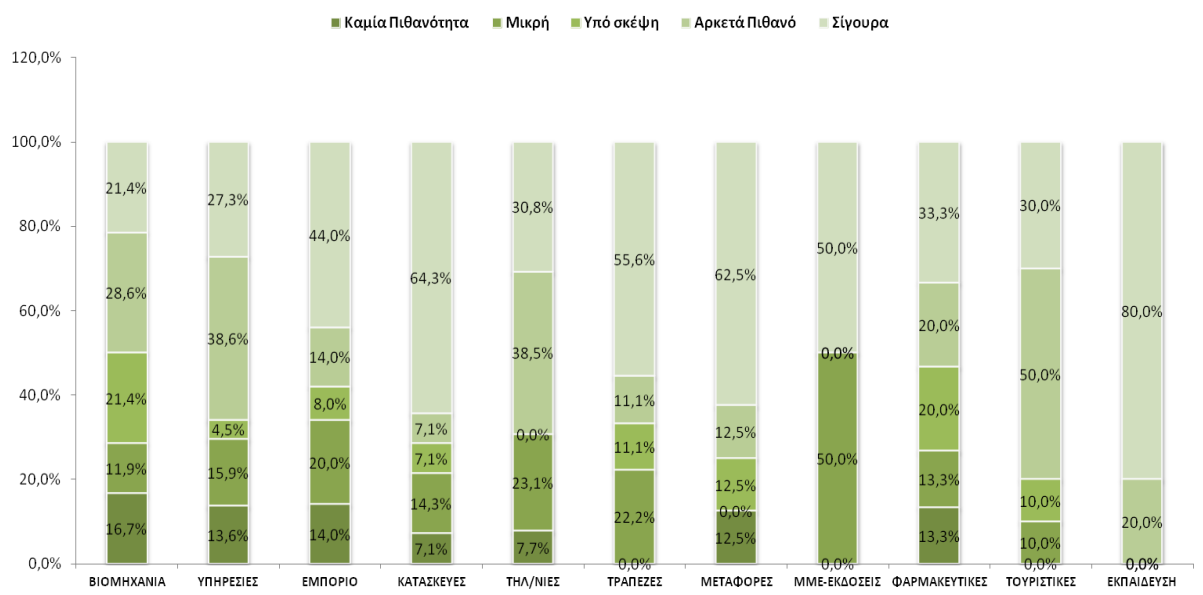
Μείωση επένδυσης για εκπαίδευση για τη μεγάλη μερίδα του προσωπικού



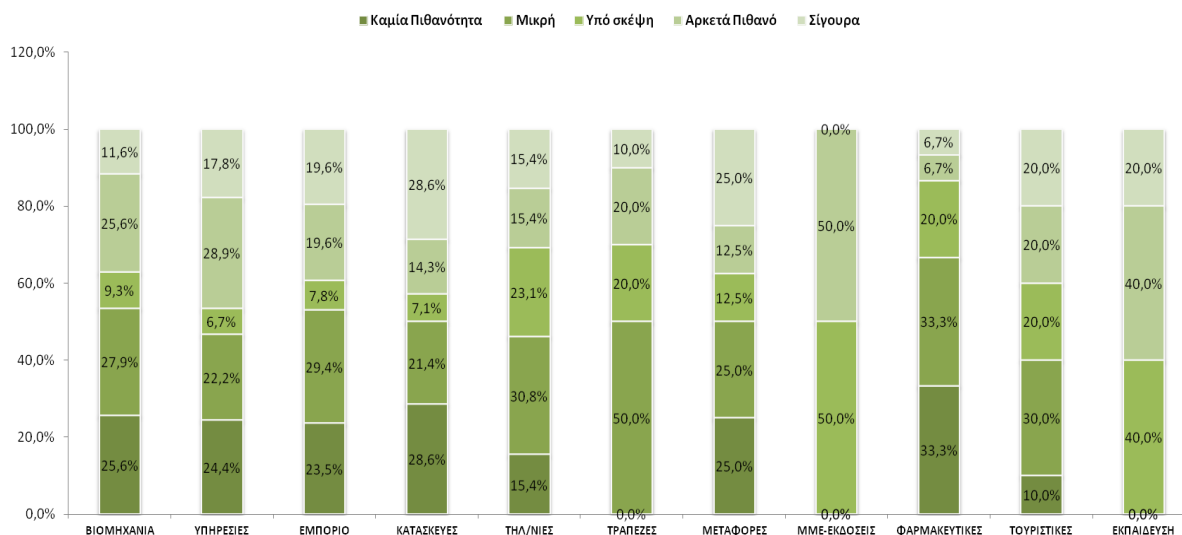
Μείωση επένδυσης για εκπαίδευση για διευθυντικά στελέχη



Μείωση Μπόνους



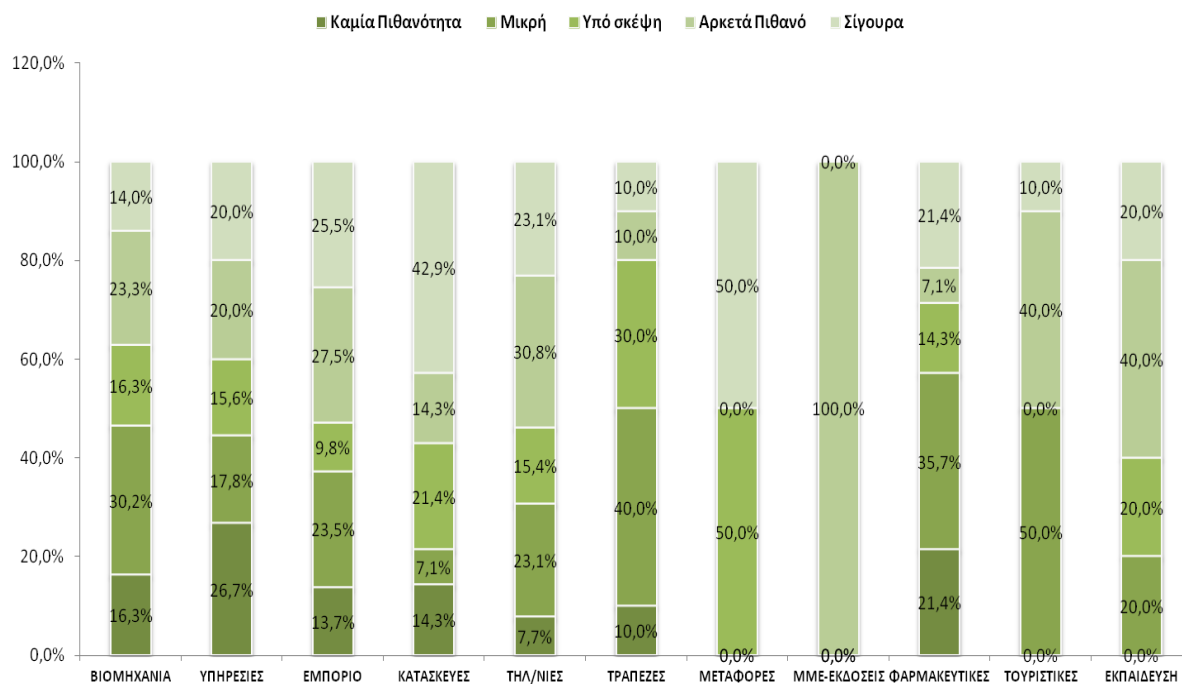
Μείωση Μισθών



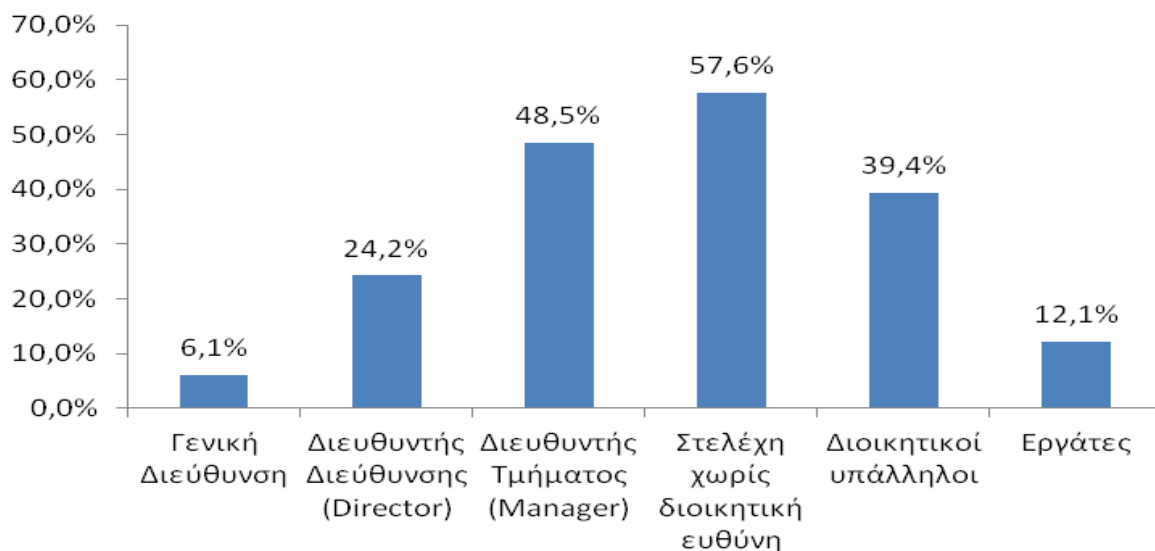
Μετεγκατάσταση επιχείρησης στο εξωτερικό



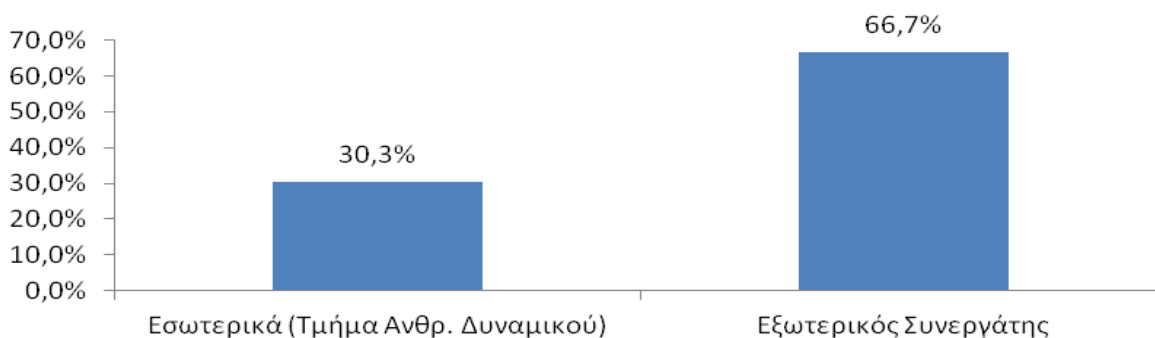
Μείωση Προσωπικού



Ποιο ήταν το ιεραρχικό επίπεδο των συμμετεχόντων στα προγράμματα outplacement;



Ποιος ασχολείται με τη διαχείριση των υπηρεσιών outplacement;



Ποιον τύπο outplacement services έχετε προσφέρει στους εργαζομένους σας;

