

# Δείκτης

2012

## Τάσεων Αγοράς Εργασίας



# 2<sup>ο</sup> εξάμηνο

Σεπτέμβριος 2012

# Περιεχόμενα

Κεφάλαιο	Περιγραφή	Σελίδα #
<b>1</b>	<b>Περίληψη</b>	4-5
<b>2</b>	<b>Το «βαρόμετρο»</b>	6
<b>3</b>	<b>Μεθοδολογία</b>	7
3.1	Αντικείμενο και Στόχοι της Έρευνας	7
3.2	Διαδικασία Συλλογής Στοιχείων	7
<b>4</b>	<b>Δημογραφικά</b>	8
	Προφίλ του τελικού Δείγματος	8
<b>5</b>	<b>Αποτελέσματα</b>	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
<b>6</b>	<b>Γνώσεις και Δεξιότητες</b>	26
<b>7</b>	<b>Ειδικό Θέμα</b>	30
<b>8</b>	<b>Παράρτημα</b>	38

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 υποψήφιο διδάκτωρ του τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών κ. Γιώργο Αγγελόπουλο, ενώ η συγγραφή της παρούσας έκθεσης και ο σχολιασμός των αποτελεσμάτων έγινε από την κα Ζωή Κουρουνάκου, Υπεύθυνη του τμήματος Εφαρμοσμένης Έρευνας & Διεθνούς Ανάπτυξης.

© 2012



at The American College of Greece



Χορηγός έρευνας



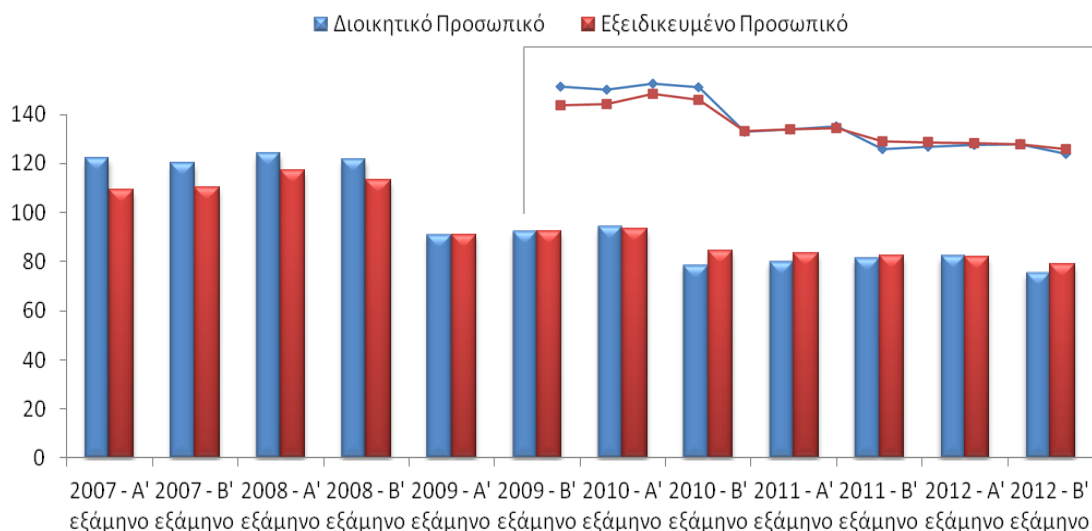
Υποστηρικτής



## Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας

Ο 2<sup>ος</sup> κύκλος (2<sup>ο</sup> 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 1<sup>ου</sup> εξαμήνου του 2012, όσο και των τάσεων του 2<sup>ου</sup> εξαμήνου του 2012 (καταγραφή στοιχείων περιόδου Ιανουαρίου-Ιουλίου 2012, τάσεις περιόδου Ιούλιος-Δεκέμβριος 2012).

Ο Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας - **RCI\*** - για το 2<sup>ο</sup> εξάμηνο του 2012 είναι **75.3** αναφορικά με το Διοικητικό Προσωπικό των εταιρειών και **78.7** για τα Διευθυντικά Στελέχη / Εξειδικευμένο προσωπικό. Παρατηρείται πτώση στους δείκτες συγκριτικά με το περασμένο εξάμηνο (82,1 και 81,8 αντίστοιχα). Ο Δείκτης συνεχίζει για 8<sup>ο</sup> εξάμηνο να είναι κάτω από την τιμή του 100, γεγονός που μεταφράζεται σε **μείωση και στασιμότητα** των δραστηριοτήτων προσέλκυσης και επιλογής νέων στελεχών. Η περαιτέρω μείωση του δείκτη ήταν αναμενόμενη τα τελευταία δύο εξάμηνα 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 49.3% των επιχειρήσεων του δείγματος ενδέχεται να προβεί σε **μείωση** του εργατικού δυναμικού μέχρι το τέλος του χρόνου (41% το προηγούμενο εξάμηνο). Μόνο το 9,2% των εταιρειών θα πραγματοποιήσει προσλήψεις. Το 41,5% δε θα προβεί σε καμία ενέργεια
2. Σε αντίθεση με το γενικότερο οικονομικό κλίμα, μία στις δύο επιχειρήσεις εξακολουθεί να εμφανίζεται **αισιόδοξη** (48,3%), παρουσιάζοντας όμως μείωση σταδιακά τα τελευταία 3 χρόνια.

(\*) 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. Άνοδο γύρω στο 20% στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού αναμένεται μόνο στον κλάδο της **Βιομηχανίας** και των **Φαρμακευτικών**. Στους κλάδους της **Εκπαίδευσης**, των **ΜΜΕ/Εκδόσεις**, των **Μεταφορών/**, στις **Τράπεζες** και στις εταιρείες **Τηλεπικοινωνιών/Πληροφορικής** 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** και το **Εμπόριο**.
4. Και σε αυτό το εξάμηνο συνεχίζεται η προτίμηση των επιχειρήσεων προς τα νεαρά **στελέχη/ αποφοίτους (29,4%)**
5. Όσες εταιρείες προχωρήσουν σε προσλήψεις θα στραφούν κυρίως στους τομείς των Πωλήσεων, της Εξυπηρέτησης Πελατών, των Οικονομικών/ Λογιστικής και της Παραγωγής.
6. 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 είναι οι head hunters ενώ τα ψυχομετρικά τεστ και τα τεστ δεξιοτήτων παρουσιάζονται ως πιο επιτυχημένα εργαλεία επιλογής προσωπικού συγκριτικά με τις συνεντεύξεις.
7. Το 49,7% των εταιρειών χρησιμοποιεί τις συνεντεύξεις ως το βασικό εργαλείο επιλογής προσωπικού, ενώ το **34,3%** χρησιμοποιεί και άλλα εργαλεία όπως **ψυχομετρικά τεστ και τεστ δεξιοτήτων (H/Y, ξένων γλωσσών κλπ)**
8. Περίπου το 30% 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.
9. Το **58,6%** των εταιρειών θεωρεί βασική προϋπόθεση για την επιλογή νέου προσωπικού την ύπαρξη **Μεταπτυχιακού** τίτλου σπουδών.

#### Αποτελέσματα ειδικού θέματος:

1. Το **66,4%** των εταιρειών δηλώνει ότι έχει επηρεαστεί πολύ ή και δραματικά από την παρούσα οικονομική κρίση. Μόνο το 0,7% των εταιρειών δηλώνει ότι έχει μείνει τελείως ανεπηρέαστο.
2. Το 49,7% των εταιρειών θεωρεί πιθανό ή πολύ πιθανό να **μειώσει την εκπαίδευση** των εργαζομένων τους, ενώ στο 46,9% των εταιρειών θα επηρεαστεί αρνητικά και η εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών. Επίσης, το **38,5%** θα προβεί σε **μειώσεις μισθών** (το 16,8% το σκέφτεται επίσης).
3. Το **49%** των εταιρειών έχει προβεί σε **απολύσεις** ενώ το **35,7%** έχει **μειώσει μισθούς**.
4. Η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει δραματικά περισσότερο τον κλάδο των ΜΜΕ, τις Μεταφορές, το Εμπόριο και τον κλάδο της Εκπαίδευσης.
5. Το **64,7%** των εταιρειών που έκαναν **μείωση μισθών** (35,7% του δείγματος) το έκαναν σε **όλο το προσωπικό** ενώ το 31,4% μείωσε τους μισθούς μεμονομένων ομάδων. Οι ομάδες εργαζομένων όπου έγιναν κυρίως περικοπές μισθών ήταν τα υψηλόβαθμα στελέχη και η διευθυντική ομάδα.
6. Το **25%** των εταιριών από αυτές που έκαναν **μειώσεις μισθών** έκαναν περικοπές **άνω του 20%**, το **43,8%** μείωσε μισθούς **10-20%** και το **31,3%** των εταιριών έκοψε τις μισθολογικές δαπάνες **έως 10%**.
7. Το **55%** των εταιρειών ξεκίνησαν να χρησιμοποιούν **ευέλικτες μορφές εργασίας** στην εταιρεία τους **πριν από το 2012** (Νέα νομοθεσία). Το 19% των εταιρειών είχε ξεκινήσει πριν ακόμα το 2009.
8. Το 42% των εταιρειών πιστεύει ότι η **αδήλωτη εργασία** στον κλάδο τους **ξεπερνάει το 10%**

## 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<sup>ο</sup> εξάμηνο

Η συλλογή στοιχείων για το πρώτο εξάμηνο του 2013 θα πραγματοποιηθεί κατά την περίοδο **Δεκέμβριο 2012-Ιανουάριο 2013**.

## 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](http://www.alba.edu.gr/rci) στην ιστοσελίδα του ALBA Graduate Business School, όπου φιλοξενήθηκε και το αντίστοιχο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Κάθε ενδιαφερόμενος έχει τη δυνατότητα να αντλήσει γενικές πληροφορίες για την έρευνα και το ιστορικό της, όπως και να προχωρήσει στην online συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Ο 2<sup>ος</sup> κύκλος (2<sup>ο</sup> εξάμηνο) του 2012 διεξήχθη κατά το χρονικό διάστημα Ιούλιο - Σεπτέμβριο 2012. Εστάλησαν περισσότερες από 2000 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 31 Αυγούστου 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.

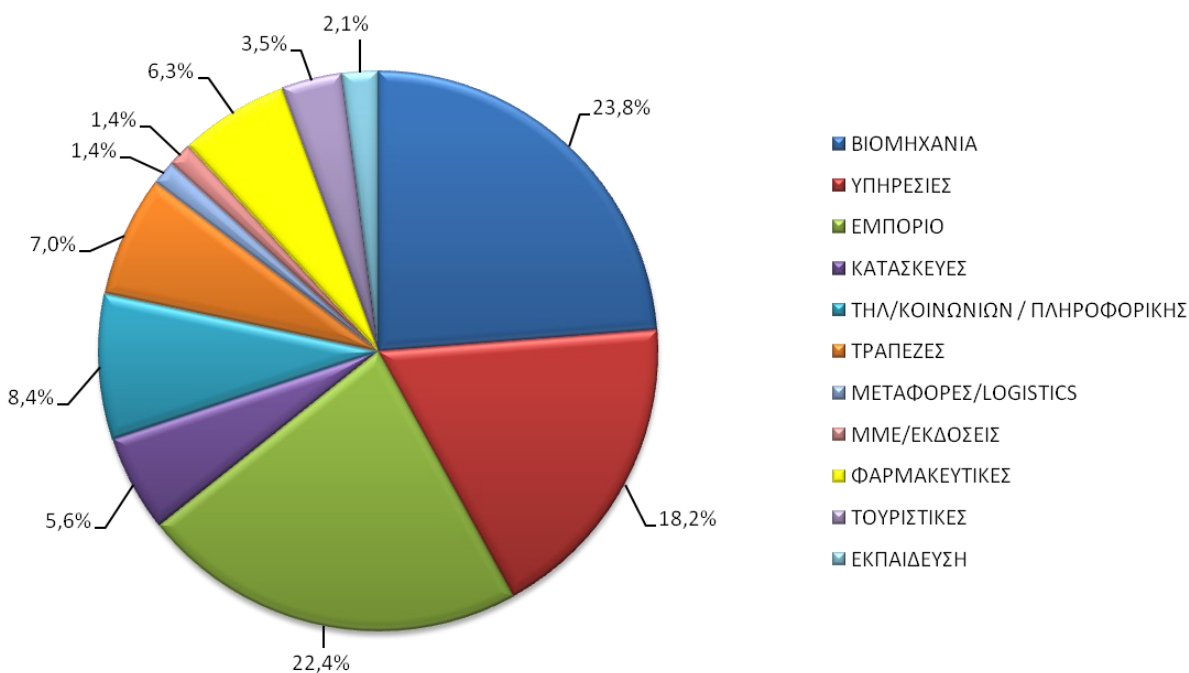
Σε αυτόν τον κύκλο συγκεντρώθηκαν **143 έγκυρες** απαντήσεις.

## Προφίλ του τελικού δείγματος

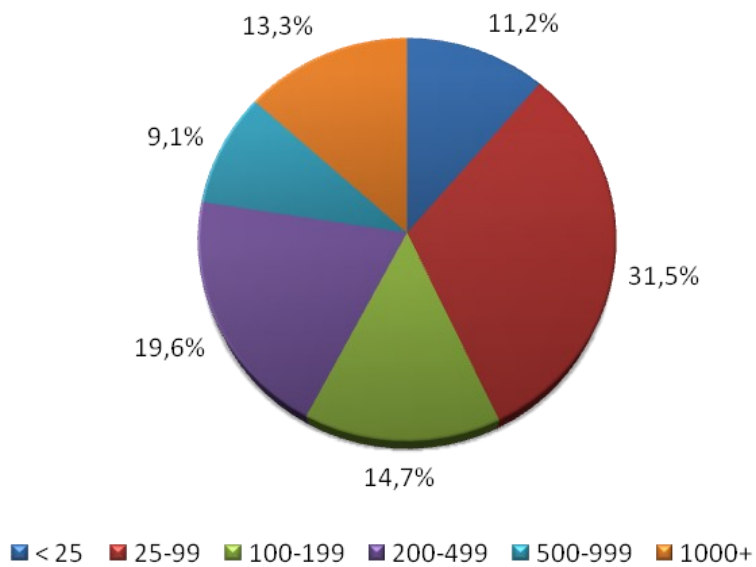
Δεν υπάρχει αξιοσημείωτη μεταβολή στα ποσοστά των δημογραφικών στοιχείων που αφορούν στους κλάδους των συμμετεχόντων εταιρειών σε σχέση με το περασμένο εξάμηνο (Σχήματα 1-5). Το 8,4% του δείγματος είναι εταιρίες που ανήκουν στον κλάδο των Τηλεπικοινωνιών και της Πληροφορικής. Το 23,8% προέρχεται από τον κλάδο της Βιομηχανίας, το 18,2% δραστηριοποιούνται στον κλάδο της παροχής Υπηρεσιών, ενώ το 22,4% των επιχειρήσεων δραστηριοποιούνται στον κλάδο του Εμπορίου. Στο δεύτερο εξάμηνο της έρευνας για το 2012 συμμετέχουν επίσης Τράπεζες σε ποσοστό 7%, εταιρίες του κλάδου των Κατασκευών σε ποσοστό περίπου 5,6%, Τουριστικές επιχειρήσεις σε ποσοστό 3,5% του δείγματος, Φαρμακευτικές 6,3%, Εκπαιδευτικοί Οργανισμοί 2,1%, ενώ τα ΜΜΕ/Εκδόσεις και ο κλάδος των Μεταφορών/Logistics ανέρχονται σε 1,4% και 1,4% 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 (87,4%) των εταιρειών δηλώνει τον νομό Αττικής και την Θεσσαλονίκη (47,6%) δηλαδή τα δύο μεγάλα αστικά κέντρα της Ελλάδος.

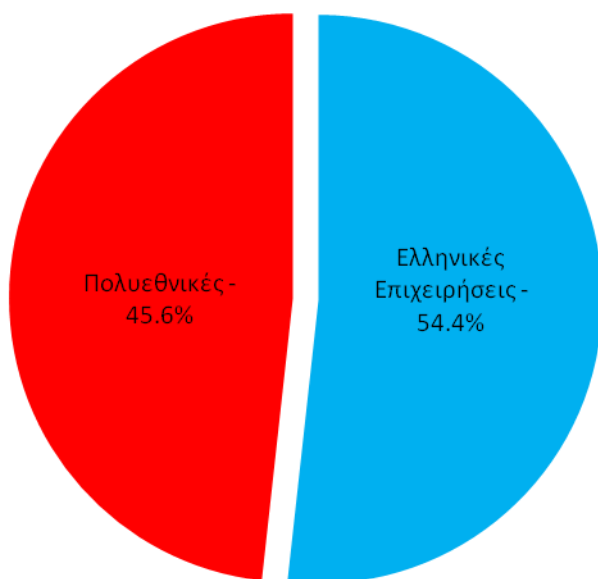
Αναφορικά με το μέγεθος των επιχειρήσεων που πήραν μέρος στην έρευνα, το 42,7% είναι εταιρίες με λιγότερους από 100 εργαζομένους, το 34,3% είναι μεγάλες επιχειρήσεις (100-499 άτομα), και ακολουθούν σε ποσοστό 22,4% εταιρίες με προσωπικό άνω των 500 εργαζομένων



Σχήμα 1 - Κλάδος



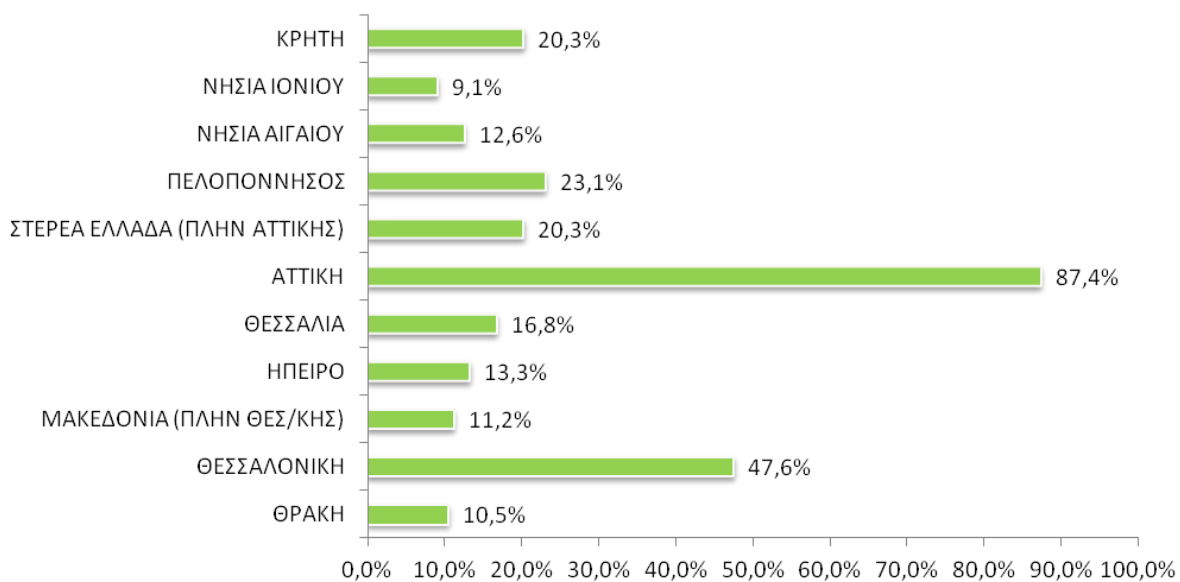
Σχήμα 2 - Αριθμός Εργαζομένων



Σχήμα 3 - Εθνικότητα



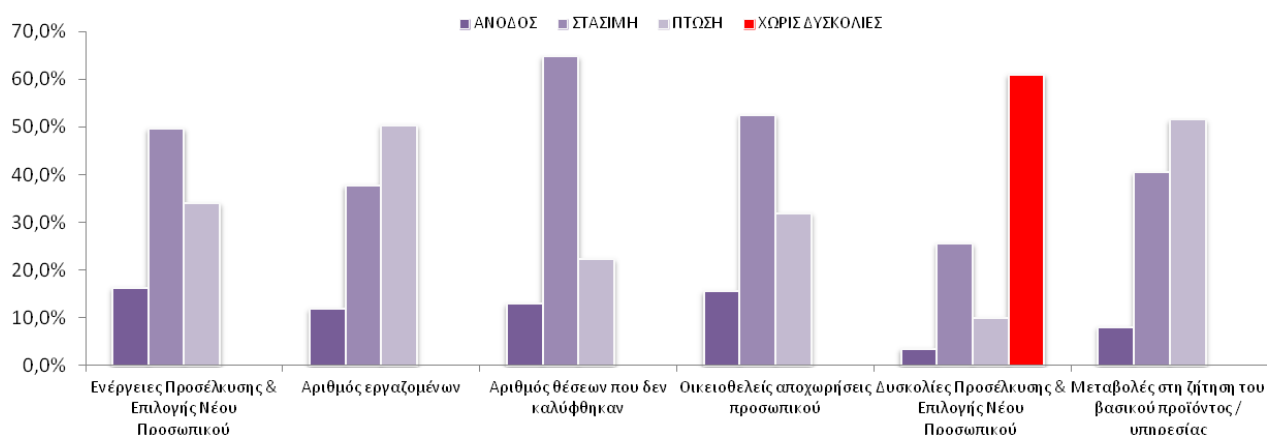
Σχήμα 4 - Είδος Επιχείρησης



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

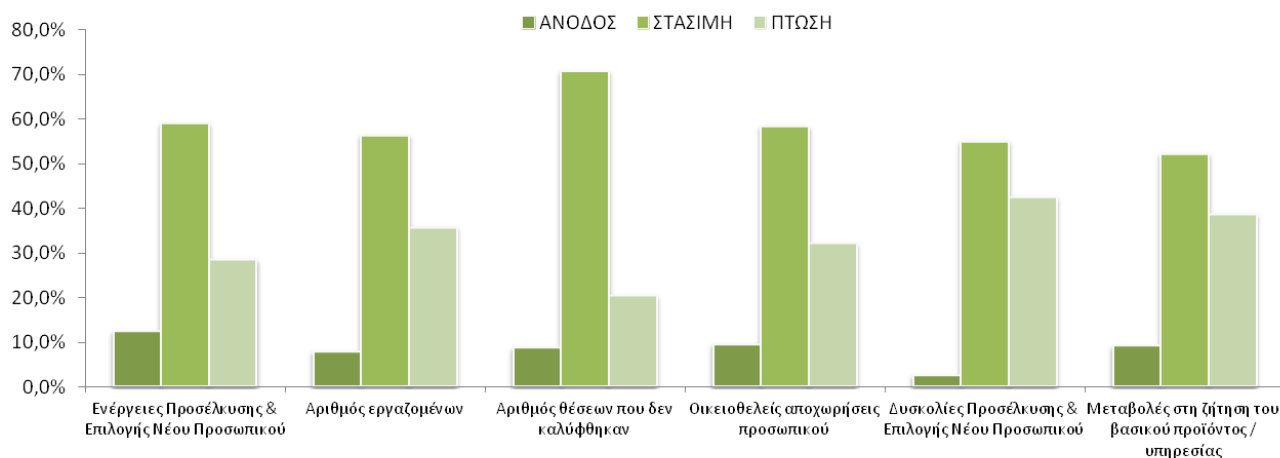
\* Δραστηριοποίηση των εταιριών σε περισσότερες από μία περιοχές

## Γενικές τάσεις



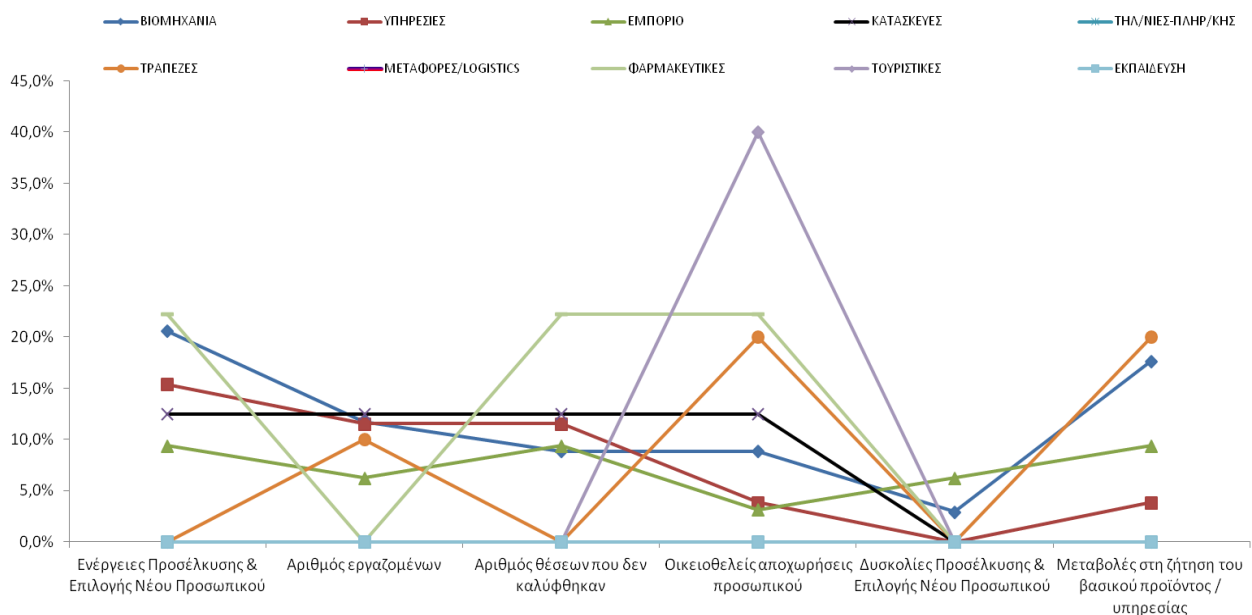
Σχήμα 6 - Οργανωσιακές Τάσεις - Τελευταίοι 6 μήνες

Τα διαγράμματα 6 και 7 καταδεικνύουν ως επί το πλείστον στασιμότητα και πτώση στην πλειοψηφία των οργανωσιακών τάσεων. Οι τάσεις στις ενέργειες προσέλευσης 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.



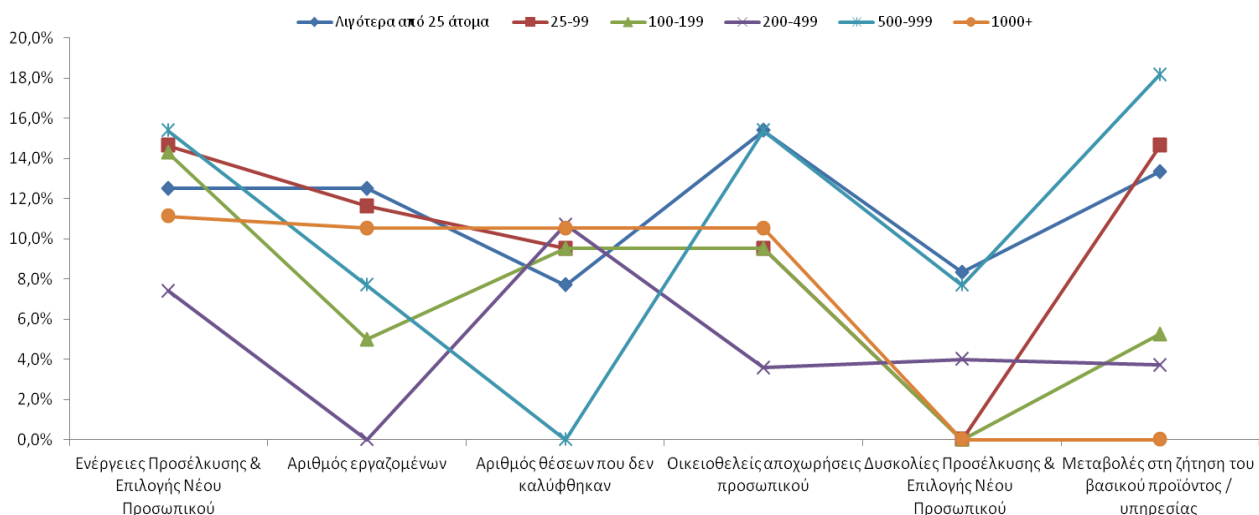
Σχήμα 7 - Οργανωσιακές Τάσεις - Προσδοκίες για τους επόμενους 6 μήνες





Σχήμα 8α - Προσδοκίες Ανόδου ανά Κλάδο

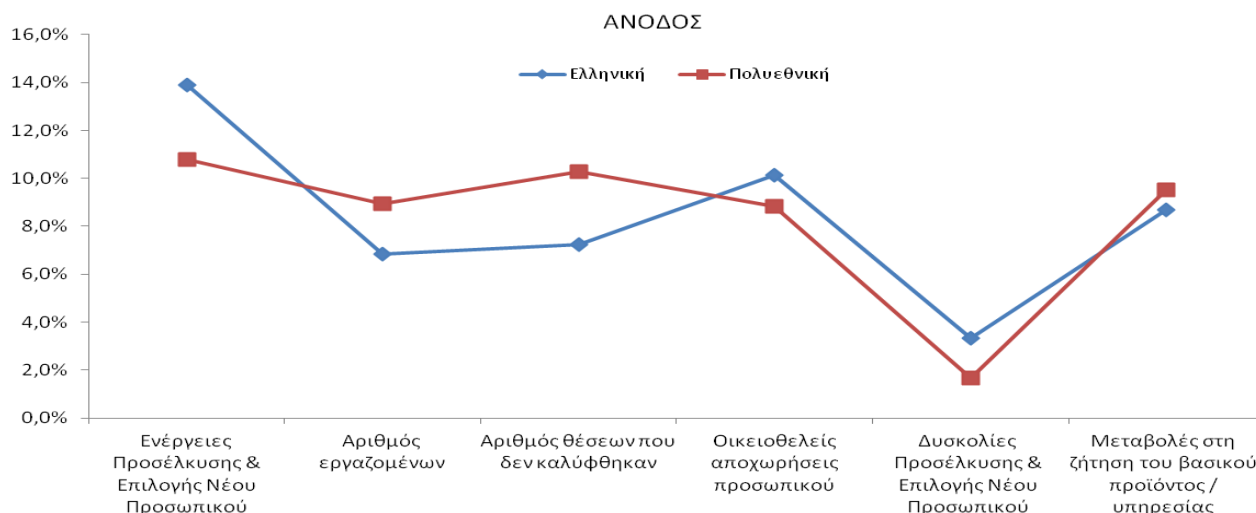
Άνοδο γύρω στο 20% στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού αναμένεται μόνο στον κλάδο της **Βιομηχανίας** και στις **Φαρμακευτικές**. Στους κλάδους της **Εκπαίδευσης**, των **ΜΜΕ/Εκδόσεις**, των **Μεταφορών/Logistics**, στις **Τράπεζες** και στις εταιρείες **Τηλεπικοινωνιών/Πληροφορικής** 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** και το **Εμπόριο**.



Σχήμα 8β - Προσδοκίες Ανόδου ανά Μέγεθος

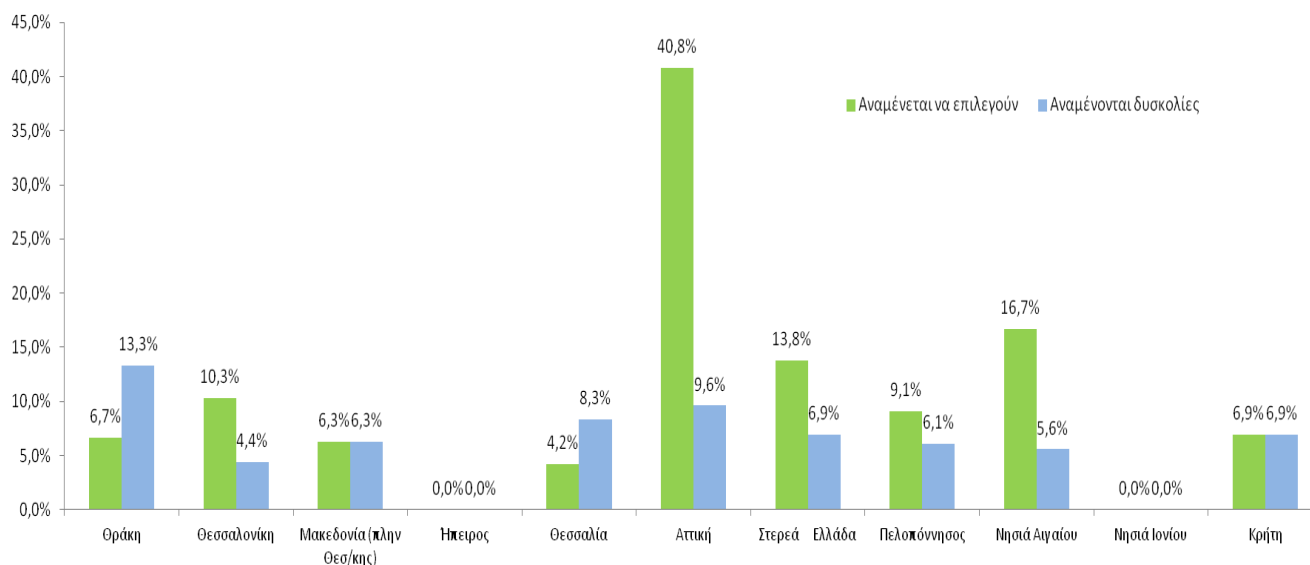
Οι μεγάλες εταιρείες (500-1000 άτομα) παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής νέου προσωπικού συγκριτικά με τις υπόλοιπες κατηγορίες. Οι εταιρείες άνω των 1000 ατόμων αναμένουν μηδενική άνοδο στην ζήτηση των προϊόντων και υπηρεσιών τους.





**Σχήμα 8γ - Προσδοκίες Ανόδου ανά Εθνικότητα**

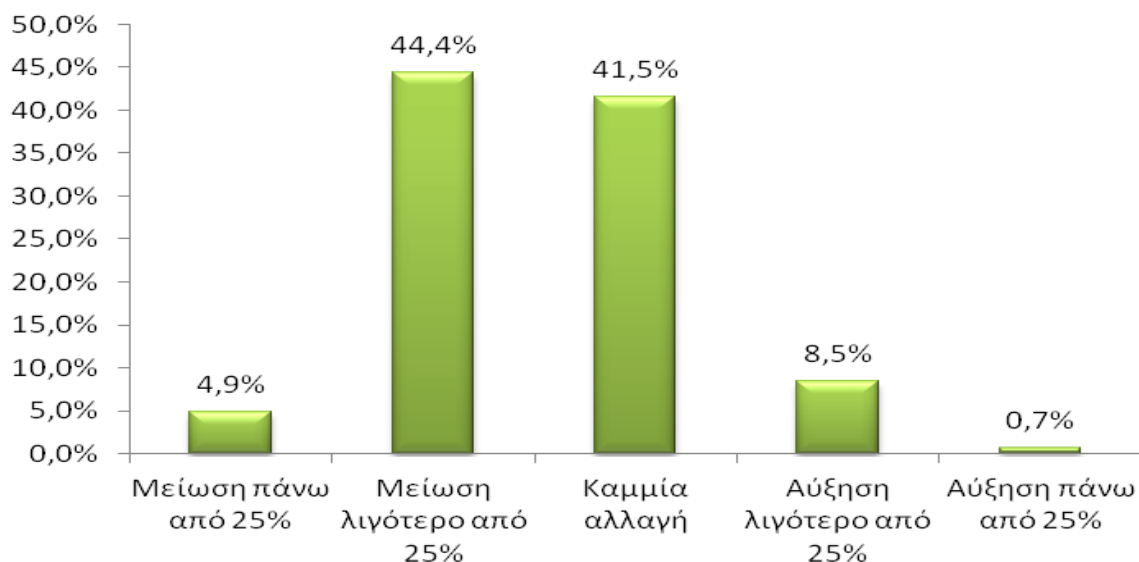
Οι ελληνικές επιχειρήσεις εμφανίζουν παρόμοια ποσοστά με αυτά των πολυεθνικών στις προσδοκίες ανόδου ενεργειών προσέλκυσης & επιλογής νέου προσωπικού



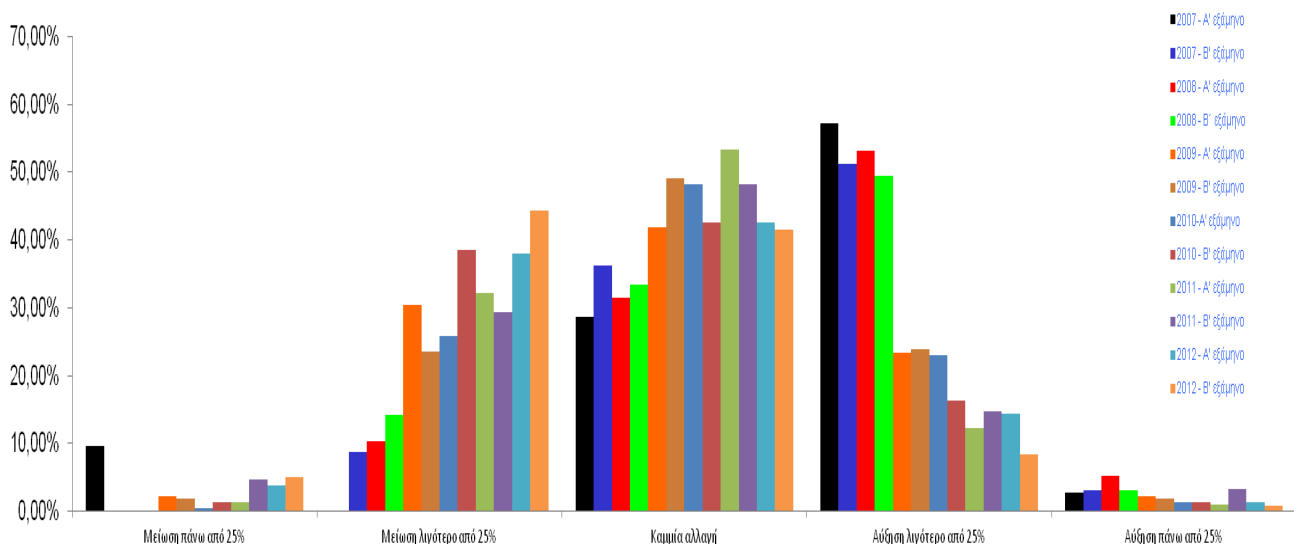
**Σχήμα 9 - Προσδοκίες Προσλήψεων ανά Περιοχή**

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 Στερεάς Ελλάδας και στην Θεσσαλονίκη οι οποίες παρουσιάζουν τα ποσοστά κοντά στο 10-15% για ενέργειες πρόσληψης. Μηδενικά 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.*

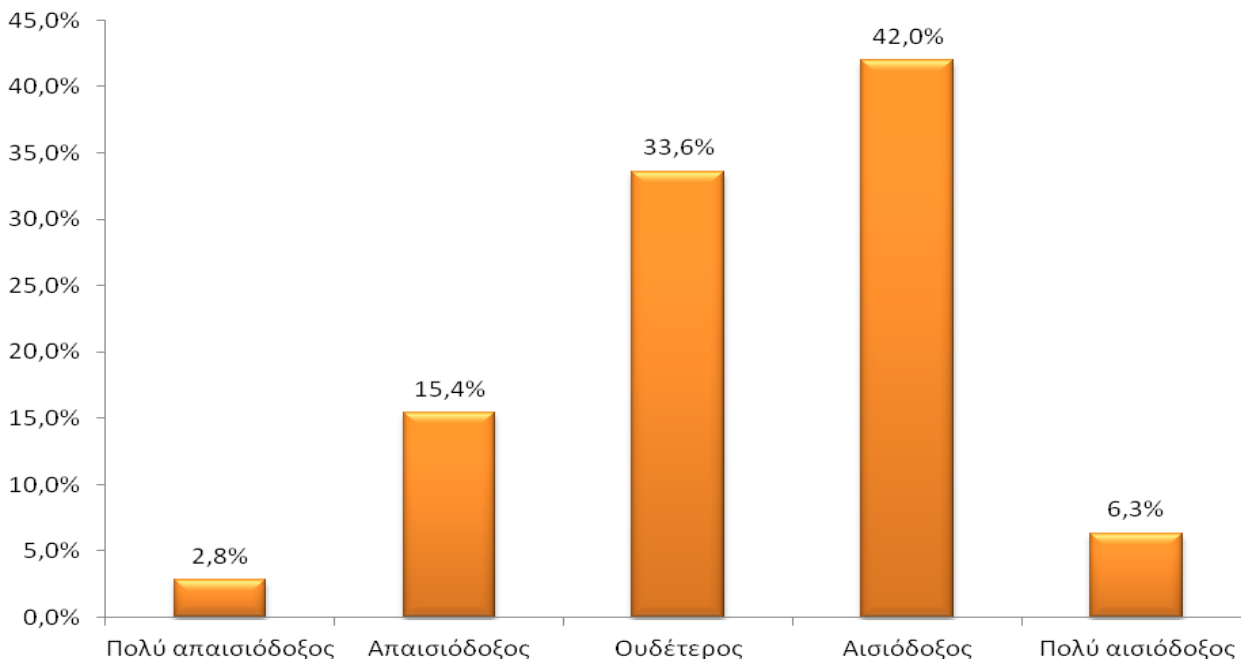


Σχήμα 10α - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων (%)

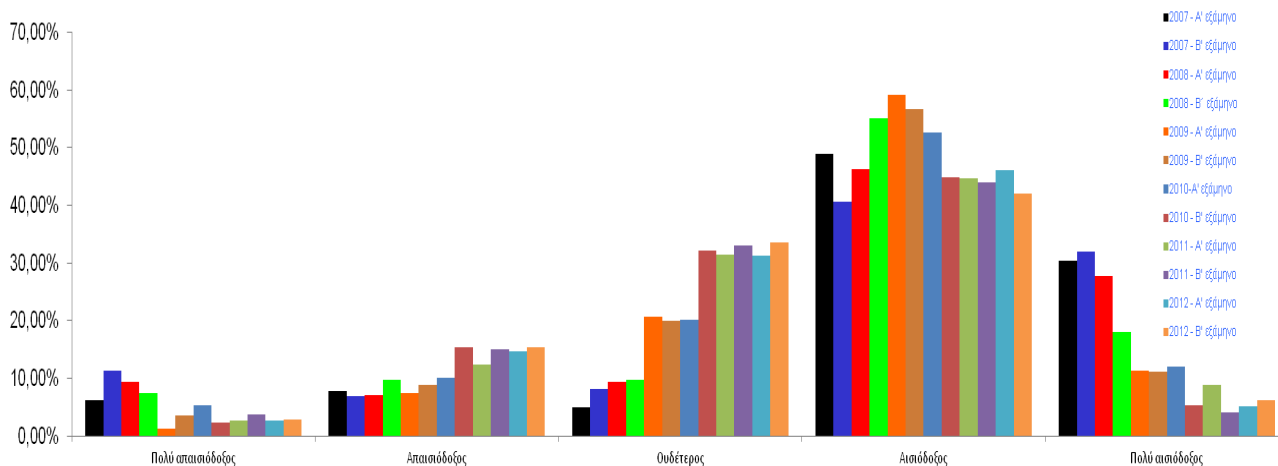


Σχήμα 10β - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων / Συγκριτικά αποτελέσματα

Το 49,3% των επιχειρήσεων του δείγματος ενδέχεται να προβεί σε **μείωση** του εργατικού δυναμικού το επόμενο εξάμηνο (41% το προηγούμενο εξάμηνο). Μόνο το 9,2% των εταιρειών θα πραγματοποιήσει προσλήψεις. Το 41,5% δε θα προβεί σε καμία ενέργεια.



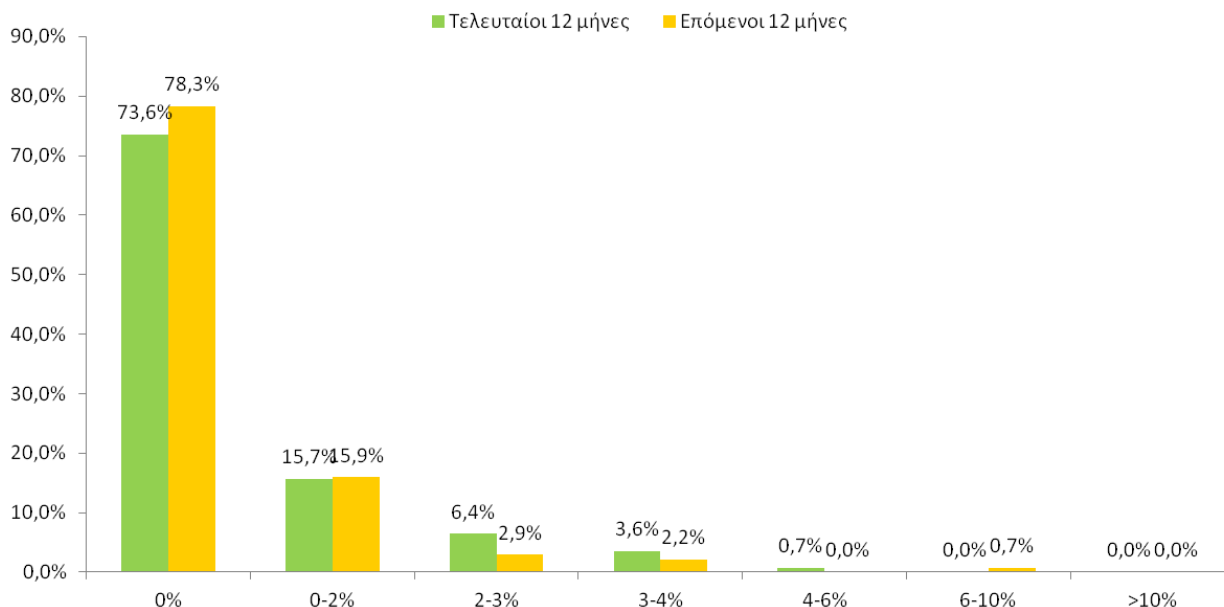
Σχήμα 11α - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης



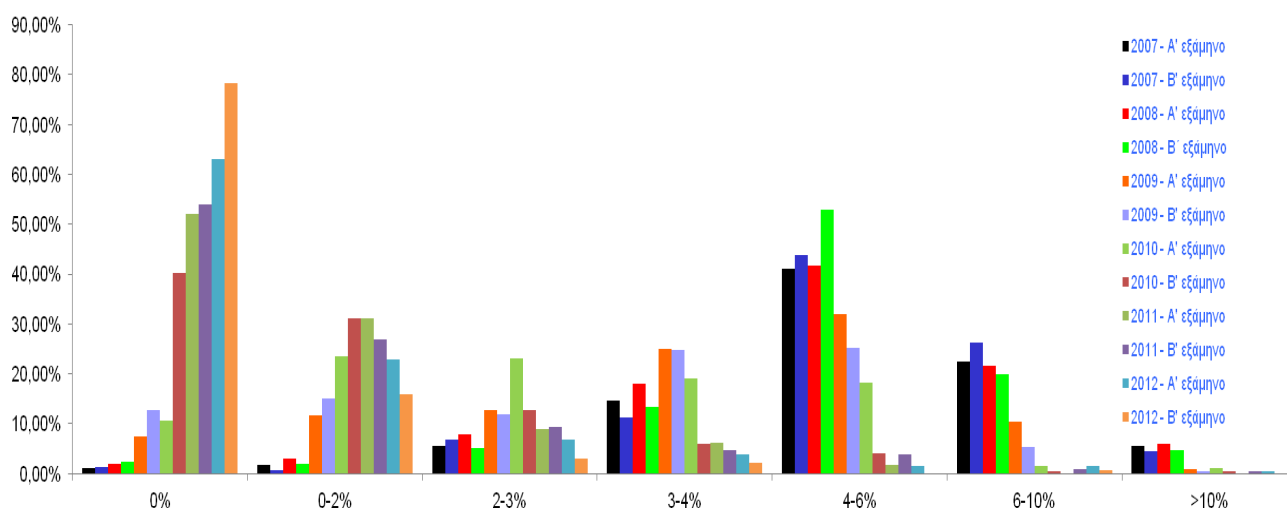
Σχήμα 11β - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης / Συγκριτικά αποτελέσματα

Παρατηρώντας τους 7 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 (18,2%) ή ουδέτερο (33,6%). Ωστόσο, σε αντίθεση με το γενικότερο οικονομικό κλίμα, σχεδόν μία στις δύο επιχειρήσεις εξακολουθεί να εμφανίζεται αισιόδοξη (48,3%).

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



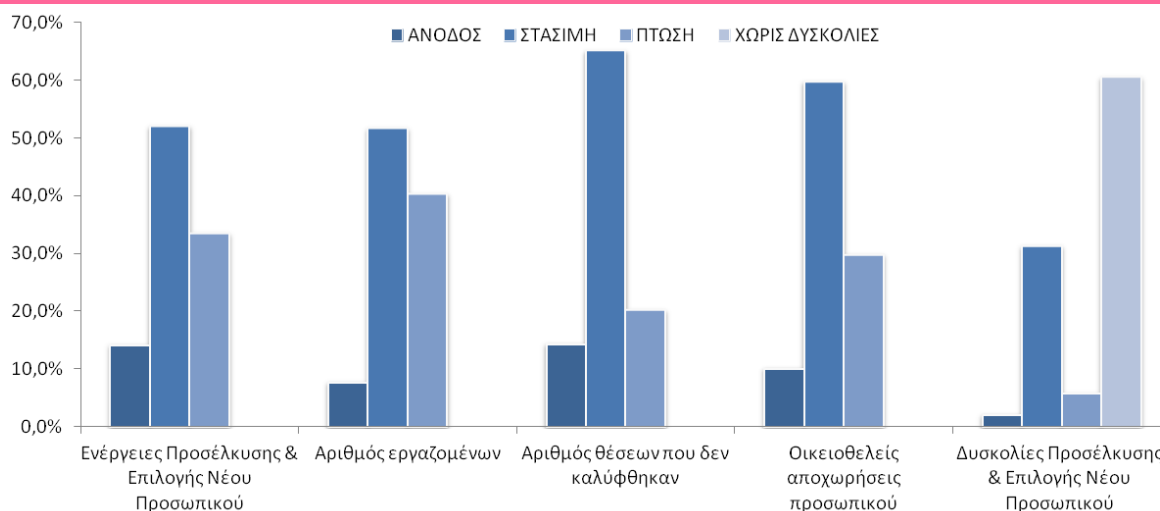
**Σχήμα 12α - Ποσοστό Αύξησης Μισθών (τελευταίοι 12 μήνες/ επόμενοι 12 μήνες)**



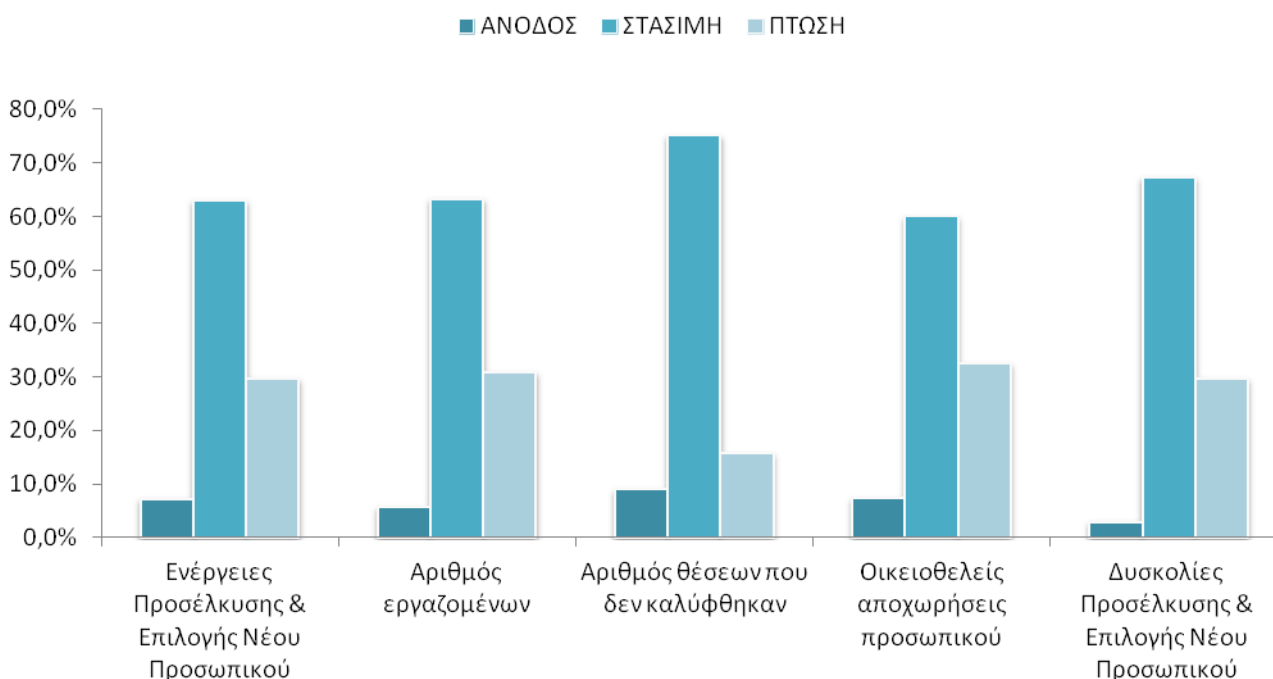
**Σχήμα 12β - Ποσοστό Αύξησης Μισθών (πρόβλεψη για τους επόμενους 12 μήνες) / Συγκριτικά αποτελέσματα**

Το 78,3% δεν θα προβεί σε αυξήσεις τους επόμενους 12 μήνες, και μόνο το 21,7% 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

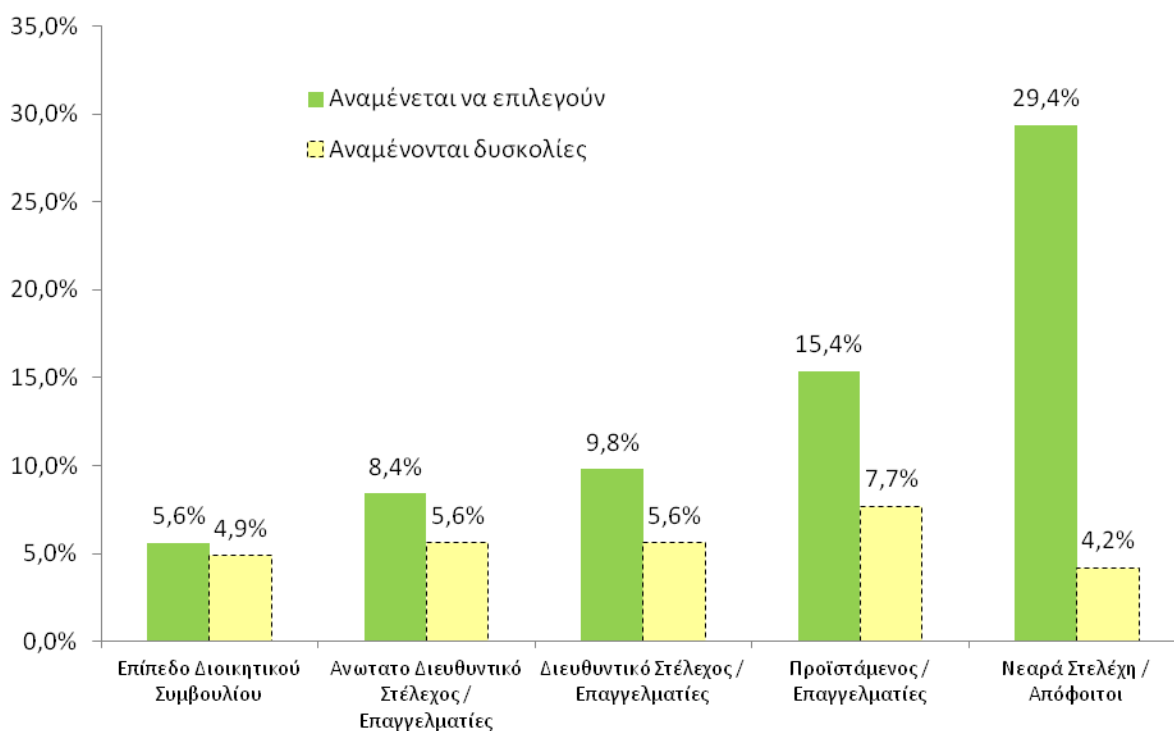


**Σχήμα 13 - Τελευταίοι 6 μήνες**



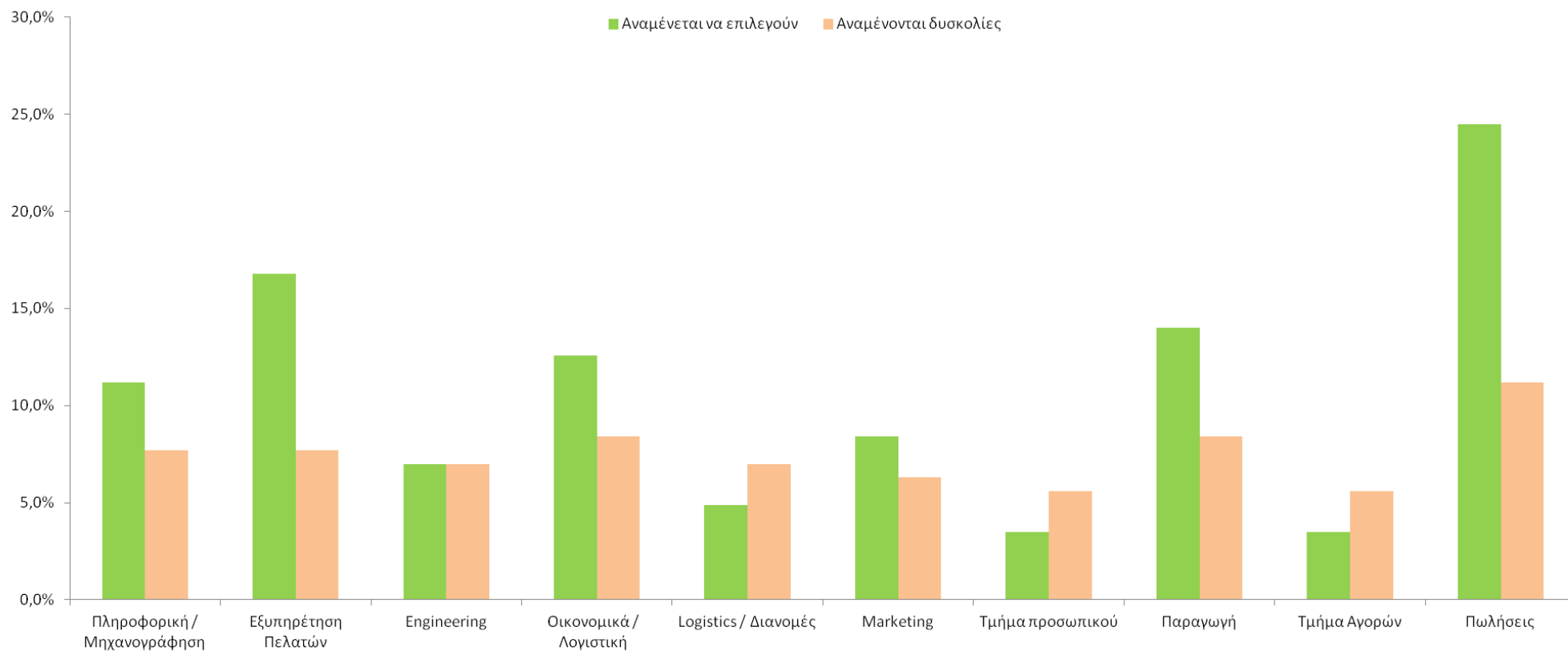
**Σχήμα 14 - Μελλοντικές Προσδοκίες**

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 προσέλκυσης & επιλογής Εξειδικευμένου και Διευθυντικού Προσωπικού καθώς και στις οικειοθελείς αποχωρήσεις και κατά τη διάρκεια του επόμενου εξαμήνου.



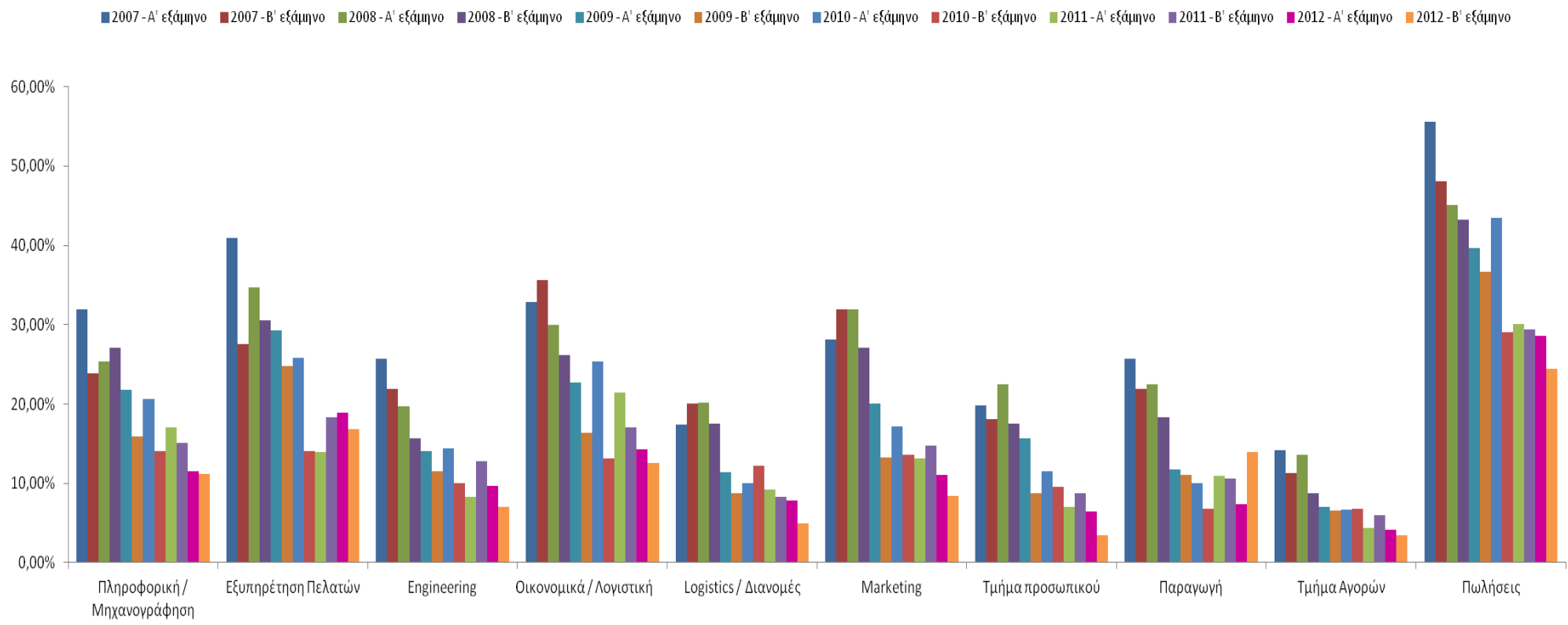
Σχήμα 15 - Επίπεδα Θέσεων (%)

Τα Νεαρά Στελέχη/Απόφοιτοι εξακολουθούν να αποτελούν προτεραιότητα για τις επιχειρήσεις, σε ποσοστό (29.4%). Οι εταιρείες δεν αναμένουν ιδιαίτερες δυσκολίες κατά την προσέλκυση και επιλογή νέου προσωπικού.



Σχήμα 16 - Τομείς Απασχόλησης / Τάσεις επόμενου εξαμήνου

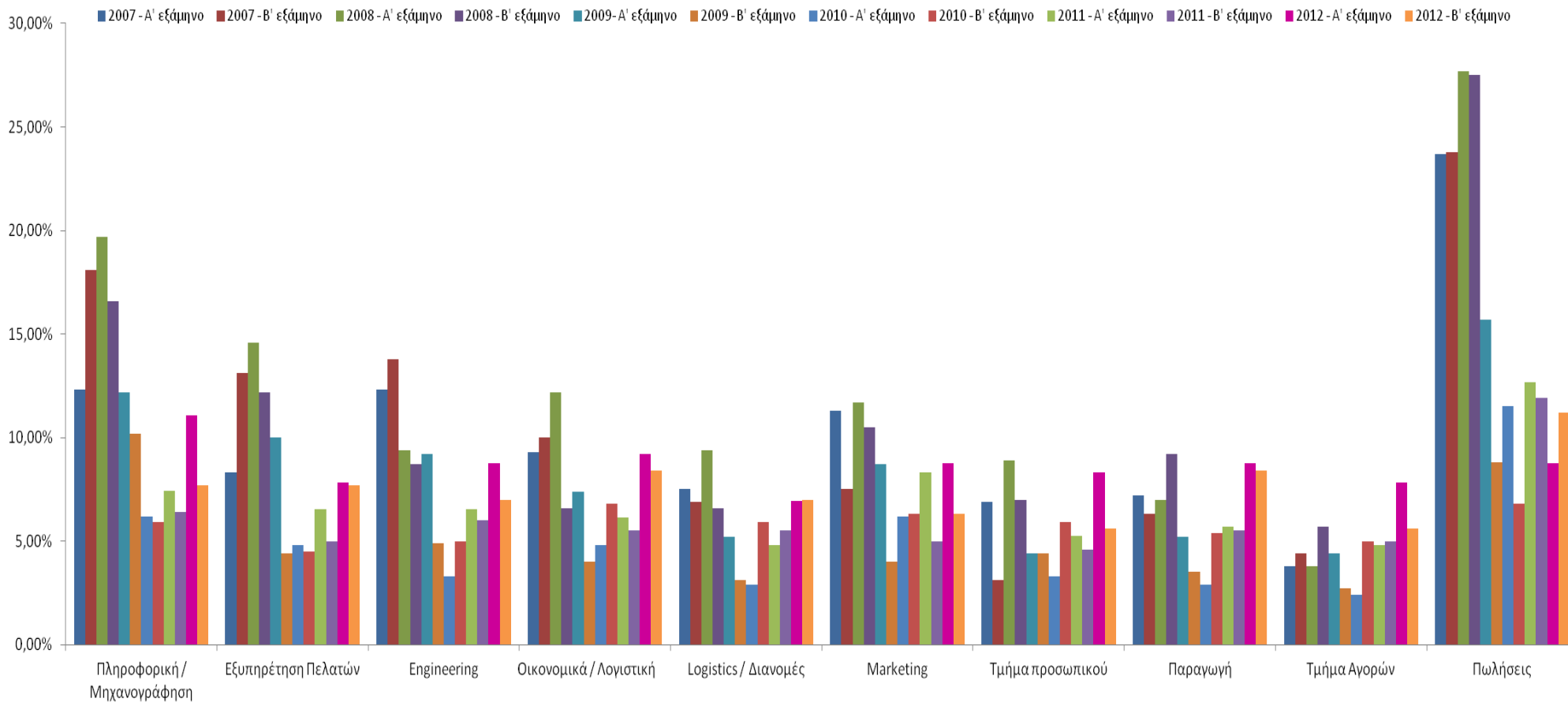
Υψηλότερα ποσοστά καταγράφουν οι τομείς των Πωλήσεων, της Εξυπηρέτησης Πελατών, των Οικονομικών/ Λογιστικής και της Παραγωγής. Οι δυσκολίες στην προσέλκυση και επιλογή στελεχών παρουσιάζονται στα ίδια επίπεδα σε σύγκριση με το προηγούμενο εξάμηνο αλλά αναμένονται και πάλι χαμηλές κάτω από 10% για σχεδόν 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 με εξαίρεση τον τομέα της παραγωγής όπου παρατηρείται μικρή αύξηση στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής νέου προσωπικού μέχρι το τέλος του χρόνου.

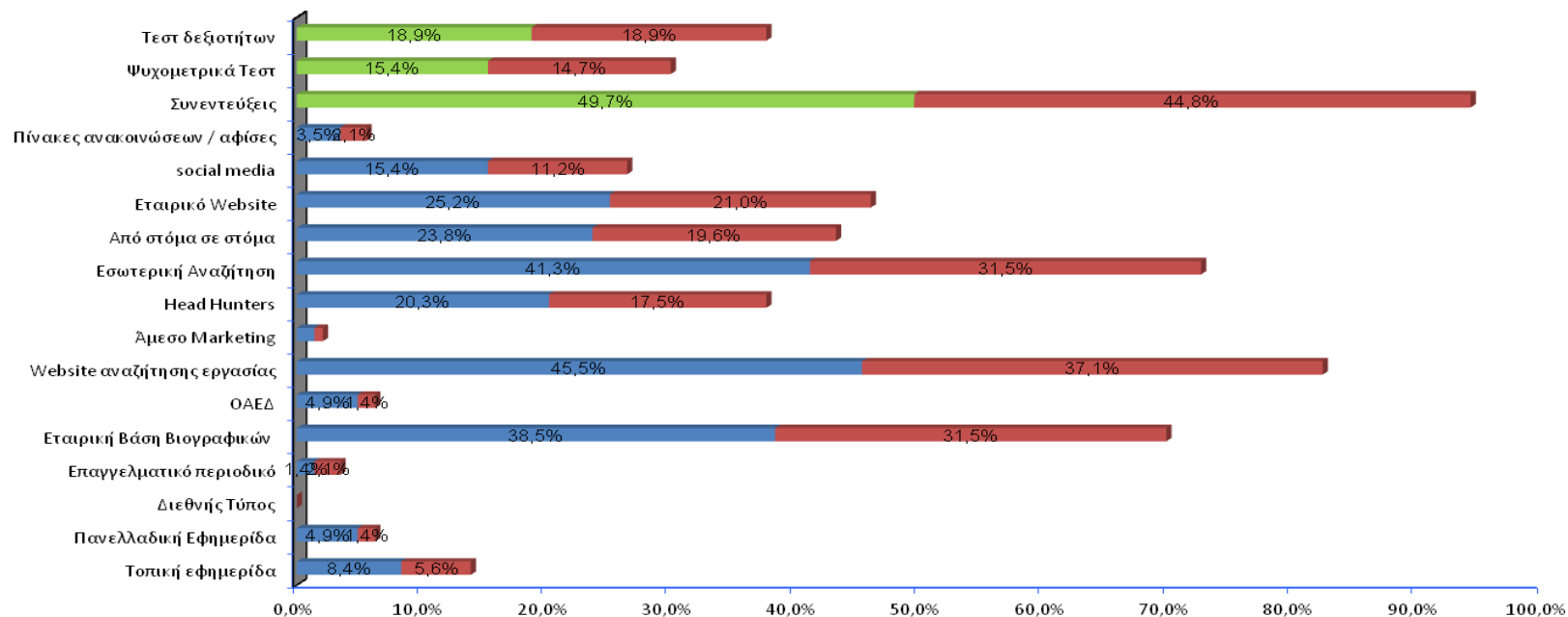




**Σχήμα 18 - Τομείς Απασχόλησης / Αναμένονται δυσκολίες (συγκριτικά αποτελέσματα)**

Οι δυσκολίες προσέλκυσης νέου προσωπικού παρουσιάζονται μειωμένες για σχεδόν όλους τους τομείς εκτός των πωλήσεων και παραμένουν αισθητά χαμηλές συγκριτικά με προηγούμενες χρονιές (πριν από το 2008).

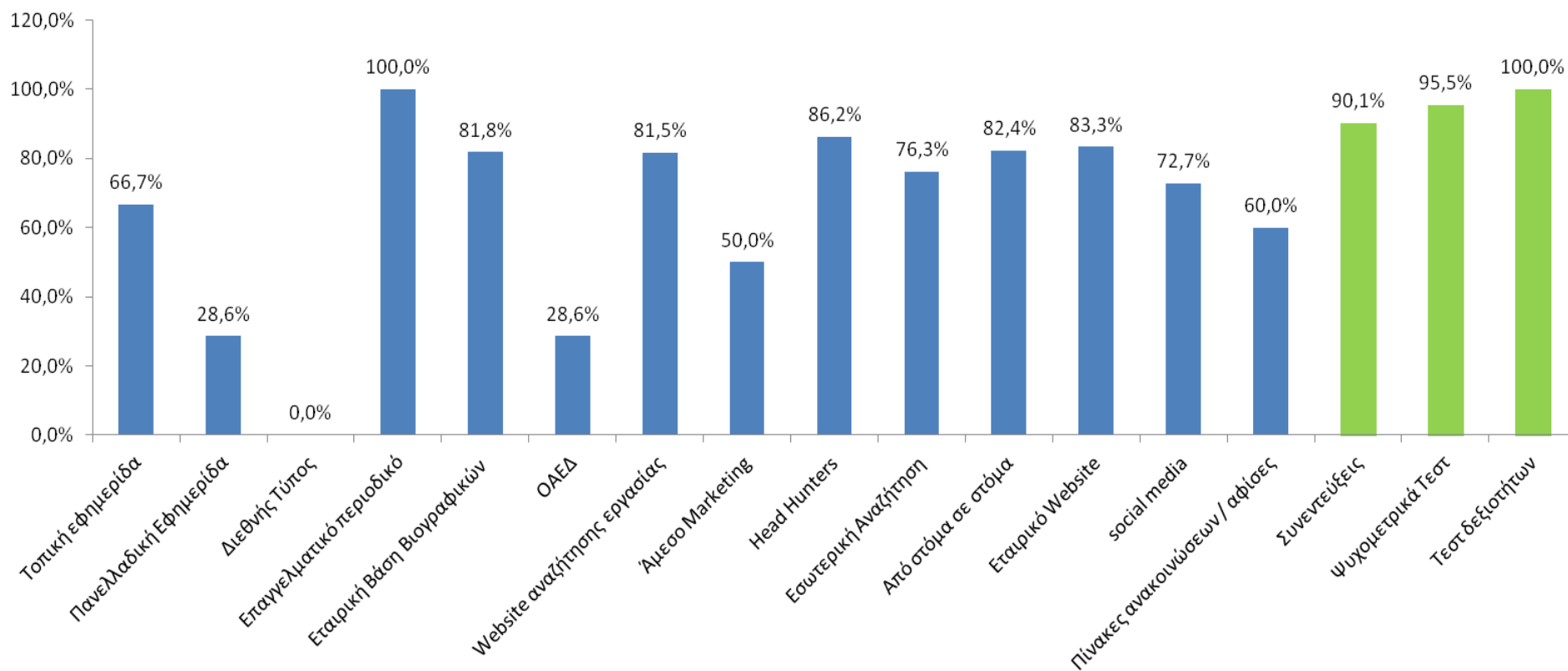
■ Χρησιμοποιήθηκε ■ Επιτυχημένη



Σχήμα 19α - Μέθοδοι Προσέλκυσης / Εργαλεία Επιλογής

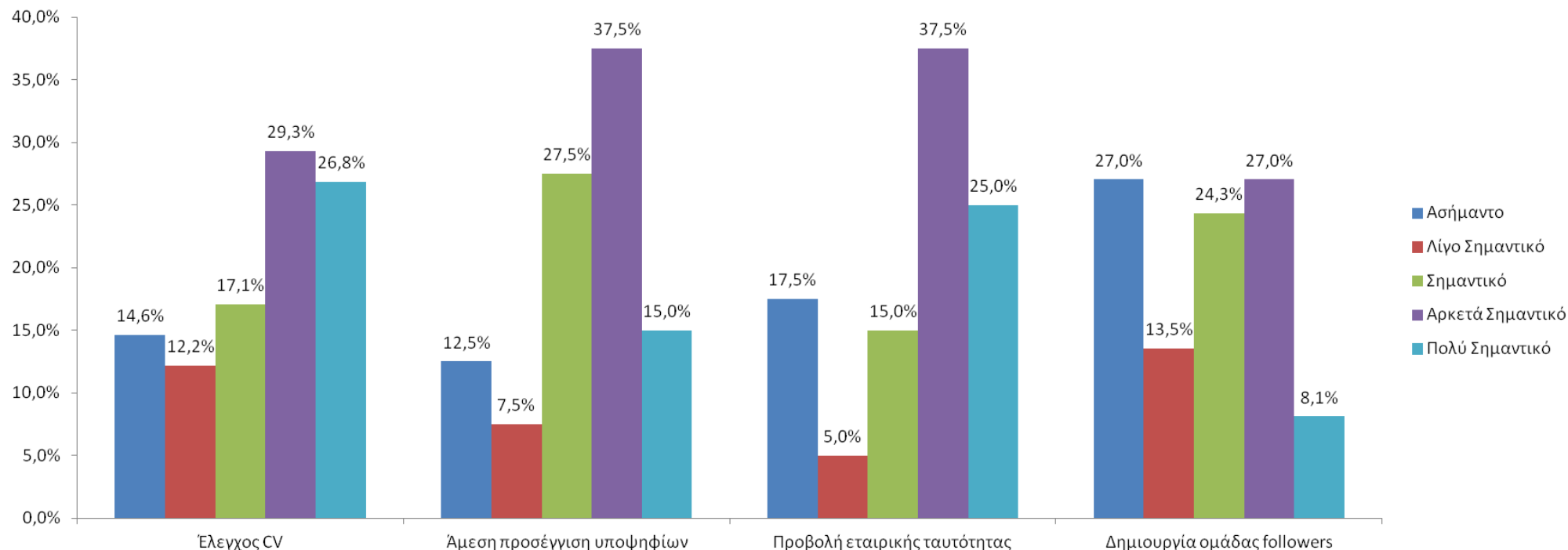
Οι μέθοδοι που παραμένουν περισσότερο δημοφιλείς στη διαδικασία της προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού είναι τα website αναζήτησης εργασίας, οι εταιρικές βάσεις βιογραφικών, η ενδο-εταιρική αναζήτηση για εσωτερική κάλυψη θέσεων, τα εταιρικά web sites και η μέθοδος αναζήτησης που σχετίζεται με το κοινωνικό 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 (49,7%). Το 15,4% των εταιρειών χρησιμοποίησε ψυχομετρικά εργαλεία (τεστ αριθμητικά, τεστ προσωπικότητας κλπ), ενώ το 18,9% χρησιμοποίησε τεστ δεξιοτήτων (γνώση ηλεκτρονικών υπολογιστών, ξένων γλωσσών κλπ)



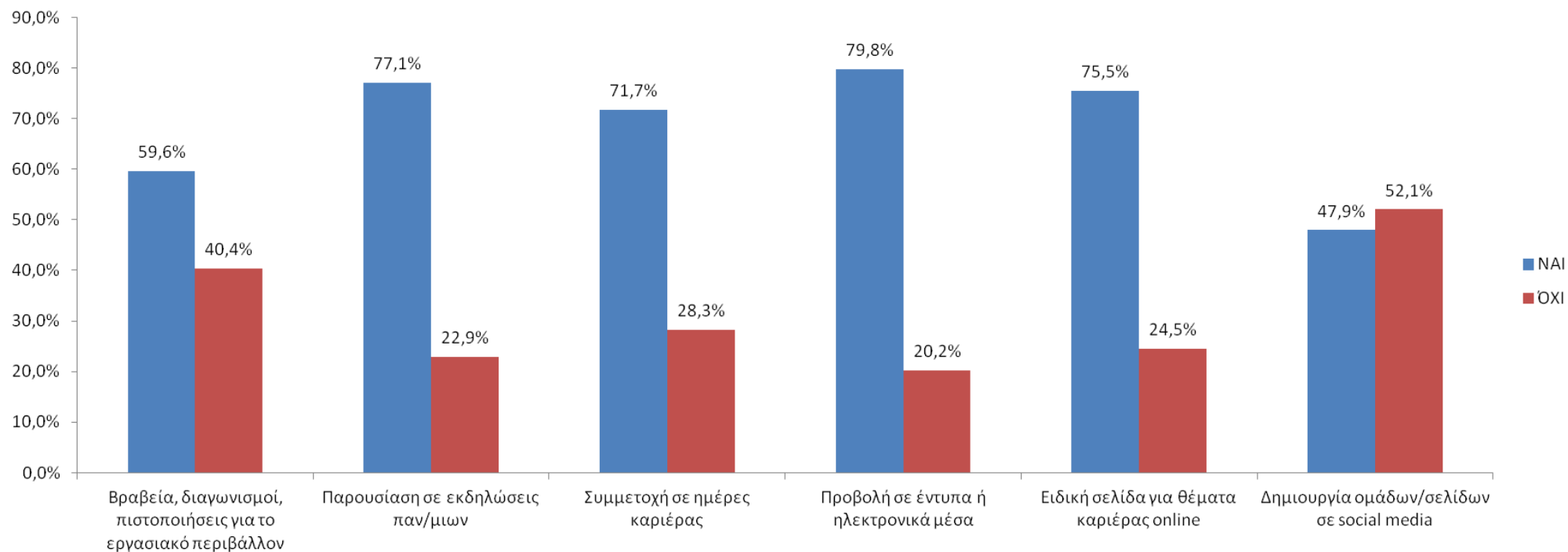
Σχήμα 19β- Μέθοδοι Προσέλκυσης / Εργαλεία Επιλογής—Ποσοστό Επιτυχίας

Η πιο επιτυχημένη μέθοδος σε σχέση με το πλήθος των εταιριών που την χρησιμοποίησαν είναι οι head hunters ενώ τα ψυχομετρικά τεστ και τα τεστ δεξιοτήτων 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

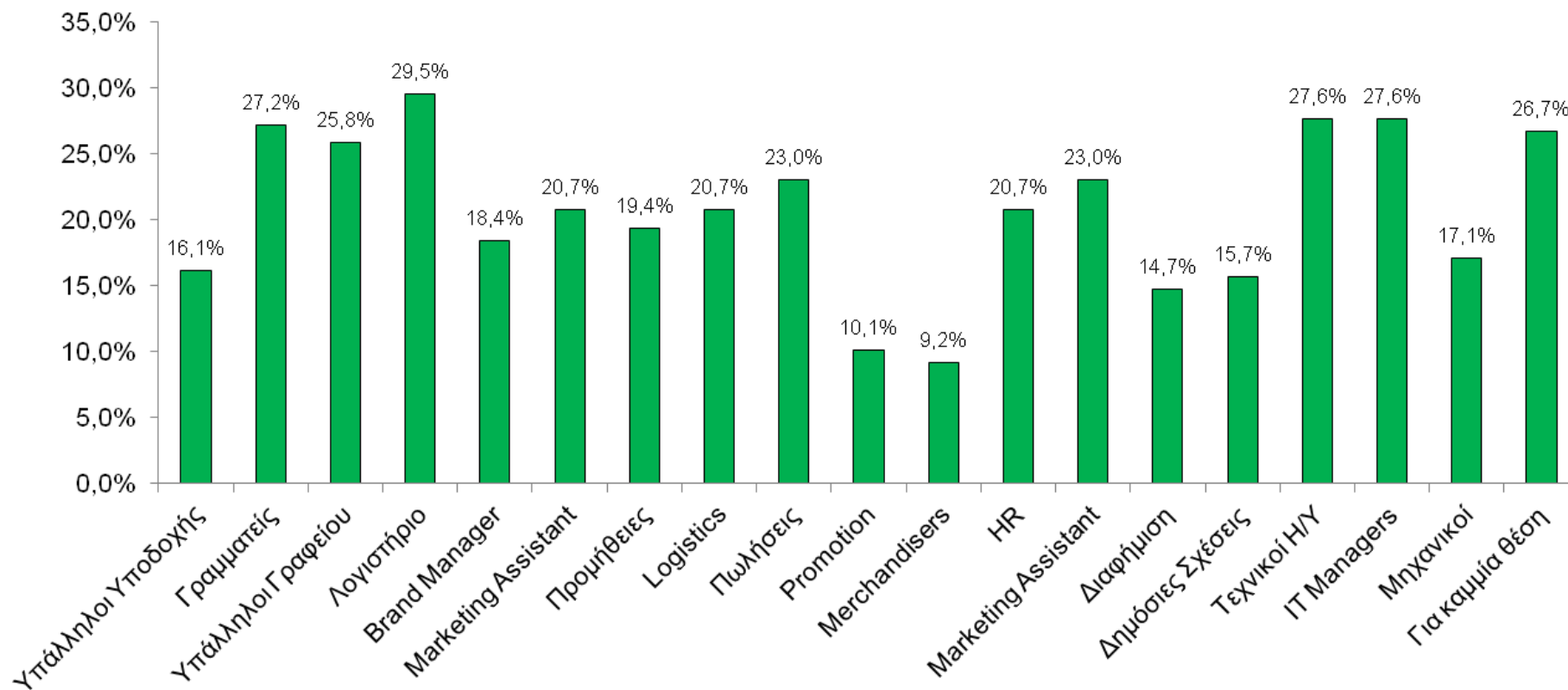
Ένας από τους βασικούς λόγους που μια εταιρεία επιλέγει να χρησιμοποιήσει social media για την προσέλκυση και επιλογή προσωπικού είναι η προβολή της εταιρικής της ταυτότητας καθώς και ο έλεγχος των βιογραφικών. Το 56,1% των εταιρειών που απάντησαν στην έρευνα θεωρούν πολύ και αρκετά σημαντική την χρήση social media για τον έλεγχο των βιογραφικών των υποψηφίων, ενώ το 62,5% επιθυμεί να προβάλλει την εταιρική τους ταυτότητα μέσω αυτών των καναλιών επικοινωνίας.



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

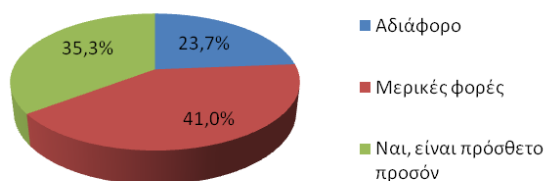
Στην ερώτηση πώς οι εταιρείες αναπτύσσουν την εταιρική τους ταυτότητα ως εργοδότης επιλογής, πάνω από 60% των απαντήσεων αναφέρθηκαν στην προβολή σε έντυπα ή ηλεκτρονικά μέσα, σε συμμετοχή σε ημέρες καριέρας, σε παρουσιάσεις σε εκδηλώσεις Πανεπιστημίων καθώς και στην δημιουργία εταιρικής σελίδας online 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 talenta (υποψηφίους). Συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο το ποσοστό απαντήσεων που αναφέρθηκε στην δημιουργία ομάδων/σελίδων σε social media αυξήθηκε στο 47.9% από 39.5%.



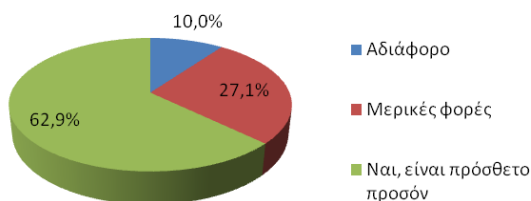


Σχήμα 20 - Αγγελίες για θέσεις που περιλαμβάνουν ως βασική ή επιθυμητή προϋπόθεση την πιστοποίηση γνώσης Η/Υ

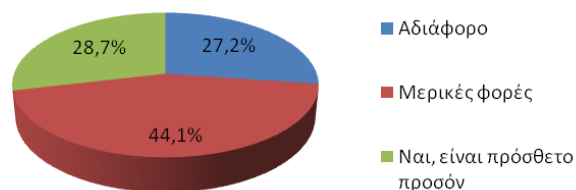
Οι εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα ερωτήθηκαν εάν στις αγγελίες που δημοσιεύουν για νέους εργαζόμενους, περιλαμβάνουν ως βασική ή επιθυμητή προϋπόθεση την ύπαρξη πιστοποιητικού γνώσης Η/Υ. Περίπου το 30% των εταιρειών απάντησε ότι στις αγγελίες που αφορούν θέσεις γραμματείας, λογιστηρίου, υπάλληλους γραφείου και τεχνικούς Η/Υ ζητούν πιστοποιημένη γνώση Η/Υ.



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



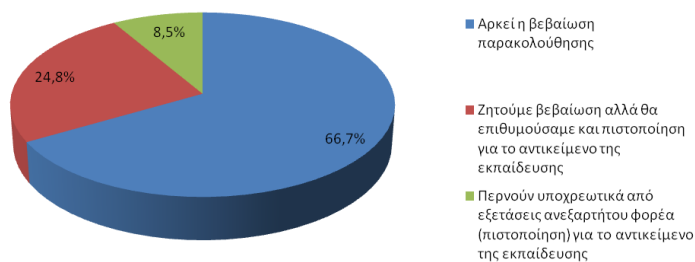
**B. Ύπαρξη πιστοποιητικού αγγλικής γλώσσας: Cambridge, Michigan, City & Guilds**



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

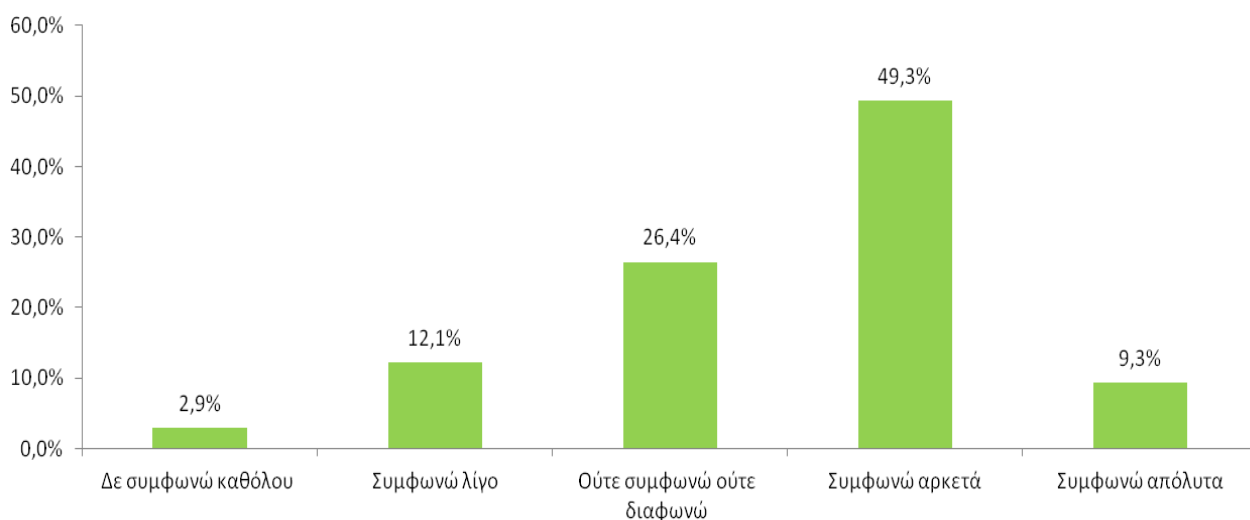
**Σχήμα 21 Α, Β και Γ - Σημαντικότητα ύπαρξης Πιστοποίησης της γνώσης χρήσης Η/Υ στην τελική επιλογή νέων στελεχών**

Η πλειοψηφία των εταιρειών του δείγματος κρίνει σημαντική την ύπαρξη πιστοποίησης γνώσης Η/Υ, αγγλικών ή άλλων επαγγελματικών δεξιοτήτων σε κάποιες περιπτώσεις για την τελική επιλογή νέου προσωπικού. Έπειτα από εταιρικά εκπαιδευτικά σεμινάρια οι εταιρείες στην πλειοψηφία τους αρκούνται σε μια απλή βεβαίωση παρακολούθησης ενώ το 24,8% θα προτιμούσε πέρα από την βεβαίωση να υπήρχε και πιστοποίηση στο αντικείμενο της εκπαίδευσης.



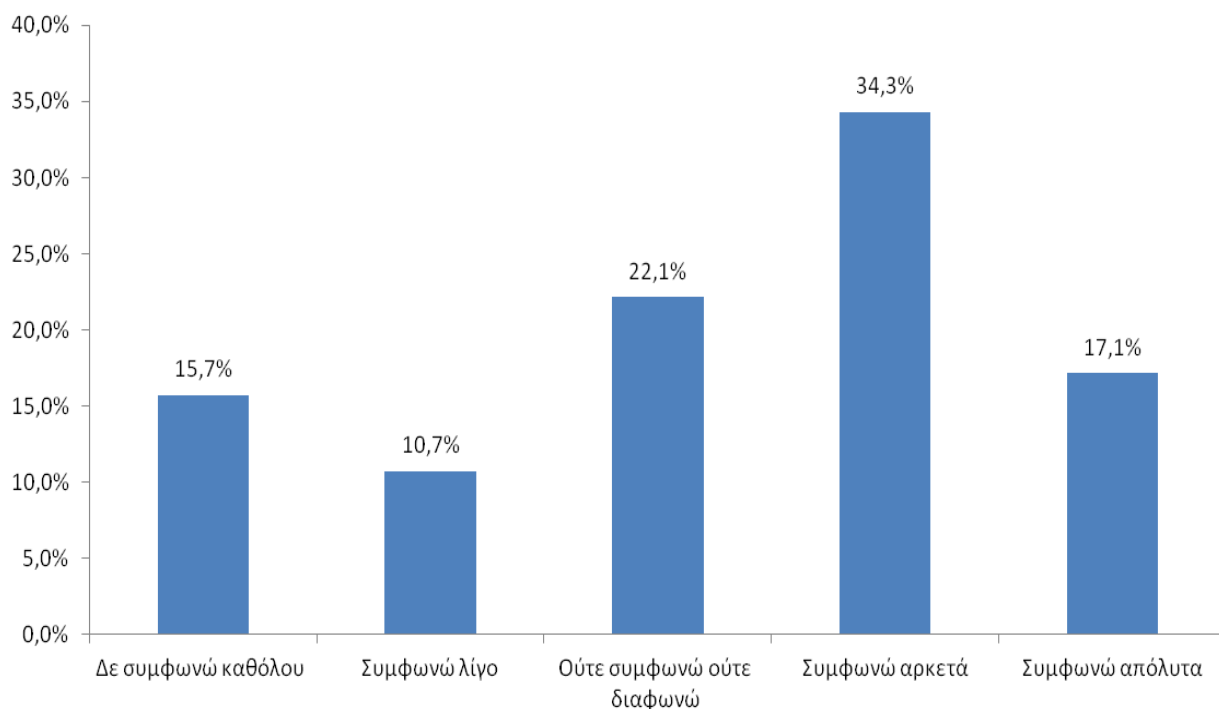
**Σχήμα 22 - Διασφάλιση γνώσης νέων δεξιοτήτων έπειτα από εταιρικά εκπαιδευτικά σεμινάρια**





**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.

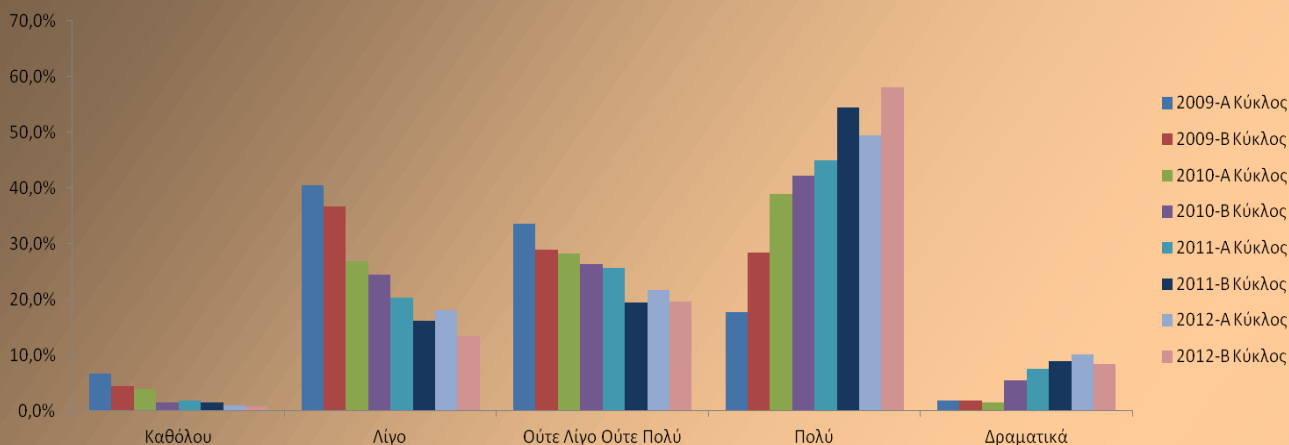


**Σχήμα 24 -Η εταιρεία επενδύει στη προσωπική ανάπτυξη εργαζομένων χρηματοδοτώντας μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών**

Το 51.4% των εταιρειών του δείγματος επενδύει στην προσωπική ανάπτυξη των εργαζομένων χρηματοδοτώντας μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών

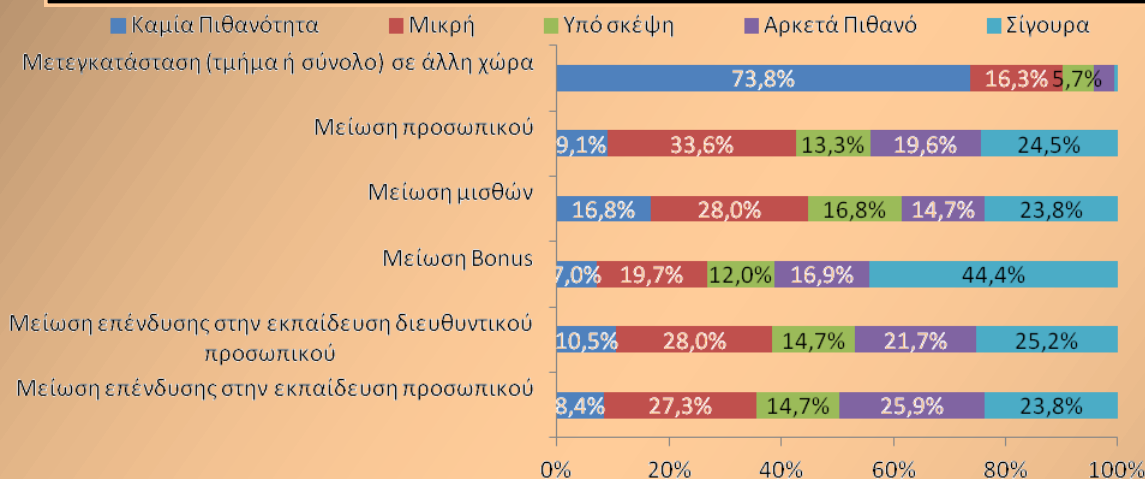
# Στρατηγικές Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού





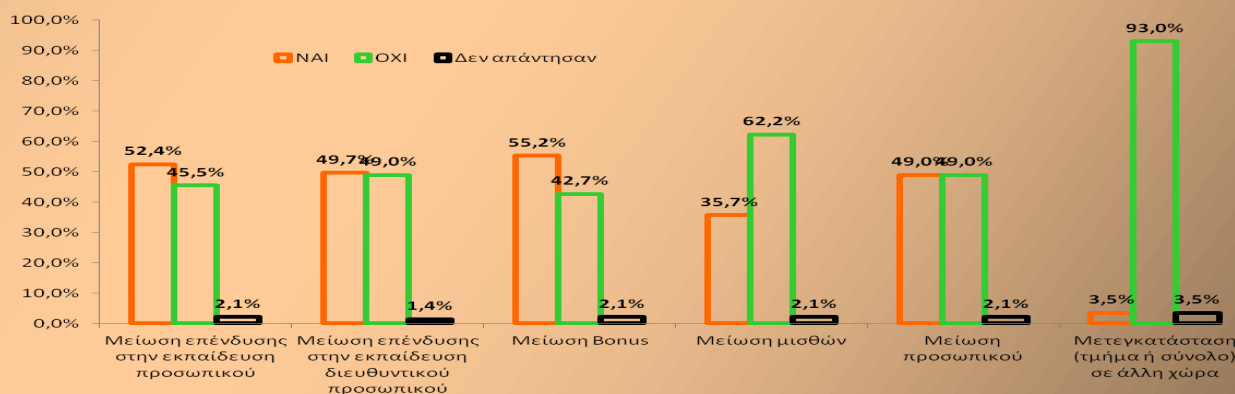
**Σχήμα 25 - Σε ποιο βαθμό έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση την επιχείρησή σας;**

Το 66.4% των εταιρειών δηλώνει ότι έχει επηρεαστεί πολύ ή και δραματικά από την παρούσα οικονομική κρίση. Μόνο το 0.7% των εταιρειών δηλώνει ότι έχει μείνει τελείως ανεπηρέαστο.



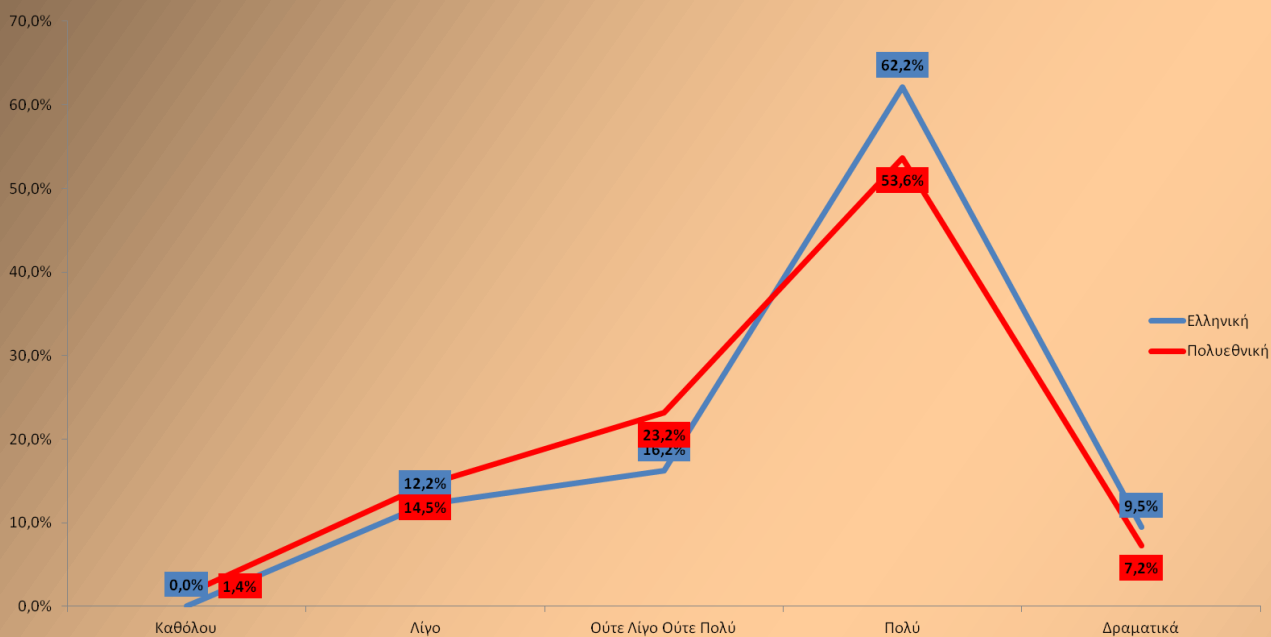
**Σχήμα 26 - Πόσο πιθανό είναι η επιχείρησή σας να προβεί στις παραπάνω ενέργειες;**

Το 49.7% των εταιρειών θεωρεί πιθανό ή πολύ πιθανό να μειώσει την εκπαίδευση των εργαζομένων τους, ενώ στο 46.9% των εταιρειών θα επηρεαστεί αρνητικά και η εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών. Το 38.5% θα προβεί σε μειώσεις μισθών (το 16.8% το σκέφτεται επίσης). Το 4.2% μόνο των εταιρειών σκέφτεται να μετεγκαταστήσει τμήμα ή ολόκληρη την εταιρεία στο εξωτερικό (ποσοστό μειωμένο συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο).



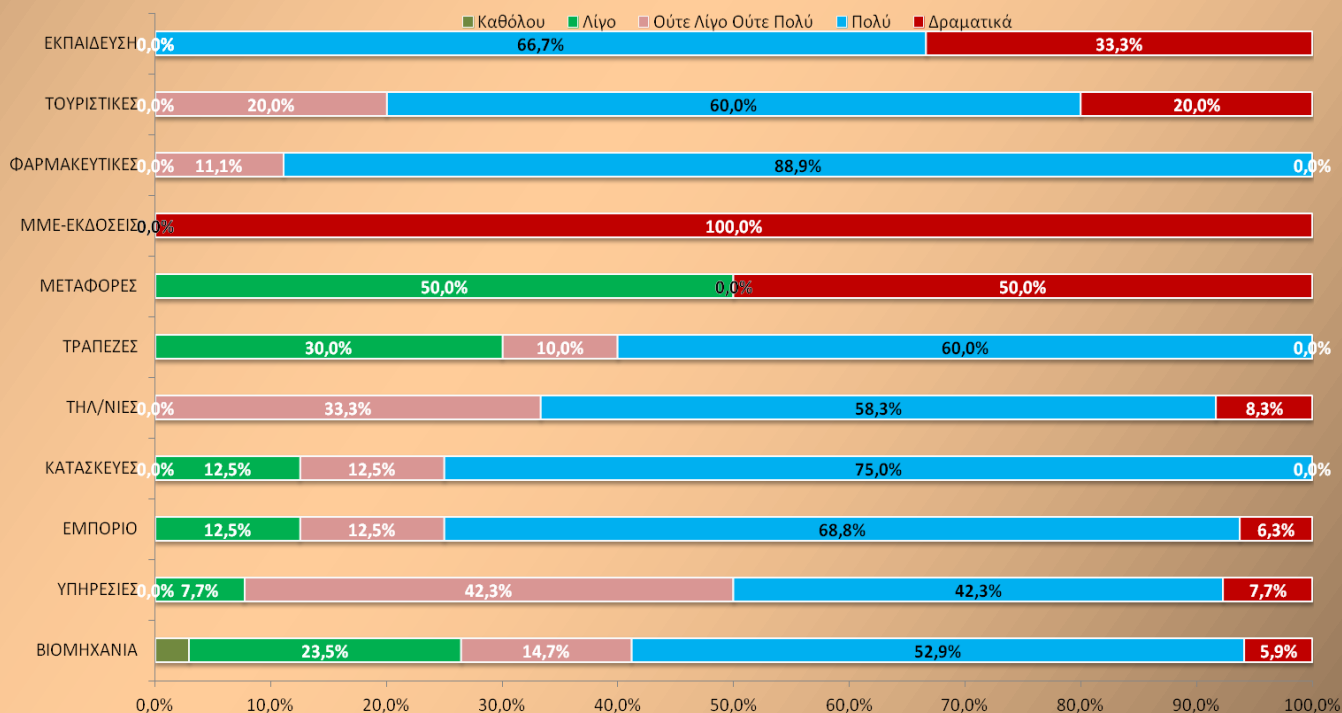
**Σχήμα 27 - Τους Τελευταίους 6 μήνες έχει προβεί η επιχείρησή σας σε κάποια από αυτές τις ενέργειες;**

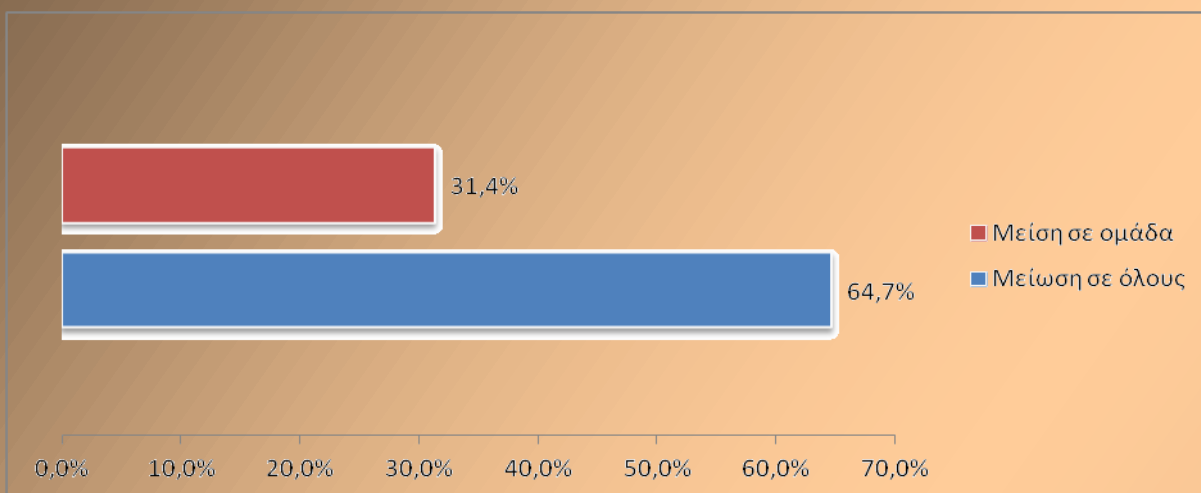
Κατά τους τελευταίους 6 μήνες το 55,2% των εταιρειών έχει μειώσει τα μπόνους, ενώ η επένδυση σε εκπαίδευση τόσο για τη μεγάλη μερίδα του προσωπικού όσο και για τα διευθυντικά στελέχη έχει μειωθεί σε ποσοστό 52,4% και 49,7% αντίστοιχα. Το 49% των εταιρειών έχει προβεί σε απολύσεις ενώ το 35,7% έχει μειώσει 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.

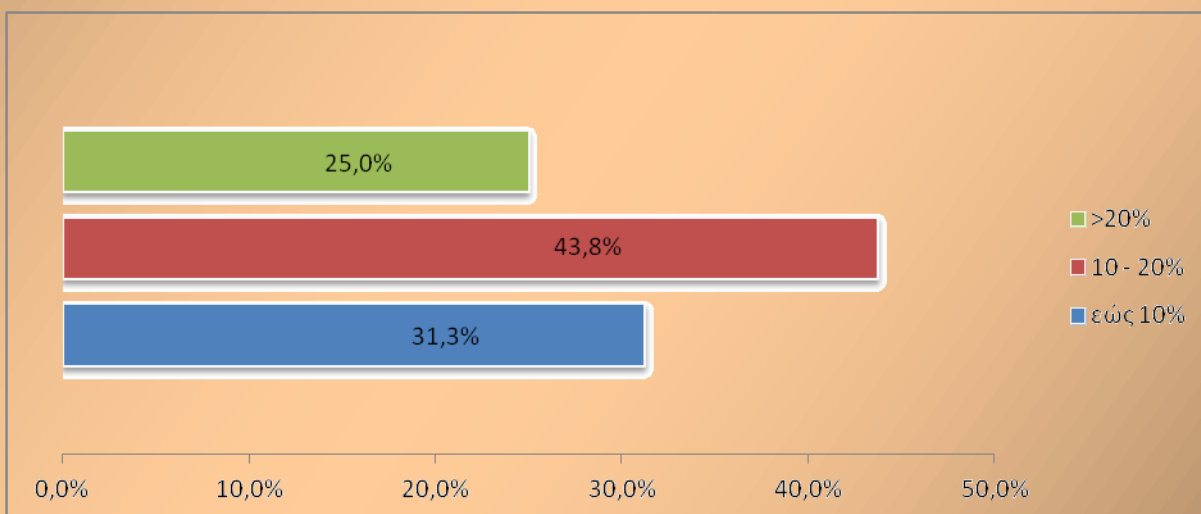




RCI 2012 © ALBA

**Σχήμα 29 - Μείωση μισθών σε ομάδα εργαζομένων ή σε όλο το προσωπικό;**

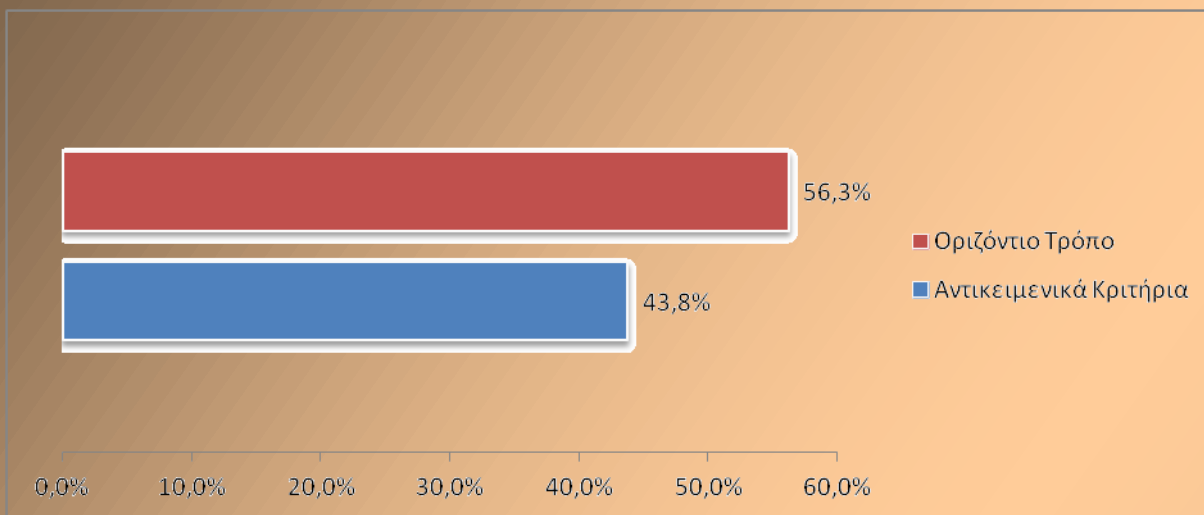
Το 64.7% των εταιρειών που έκαναν μείωση μισθών (35.7% του δείγματος) το έκαναν σε όλο το προσωπικό ενώ το 31.4% μείωσε τους μισθούς μεμονομένων ομάδων. Οι εμπορικές επιχειρήσεις που πραγματοποίησαν μειώσεις μισθών το έκαναν στο σύνολο του προσωπικού, όπως το ίδιο ακριβώς έκαναν Φαρμακευτικές εταιρίες, εταιρίες που δραστηριοποιούνται στον τουρισμό, στα ΜΜΕ και στις Μεταφορές. Οι ομάδες εργαζομένων όπου έγιναν κυρίως περικοπές μισθών ήταν τα υψηλόβαθμα στελέχη και η διευθυντική ομάδα.



RCI 2012 © ALBA

**Σχήμα 30 - Ποσοστό μείωσης μισθών**

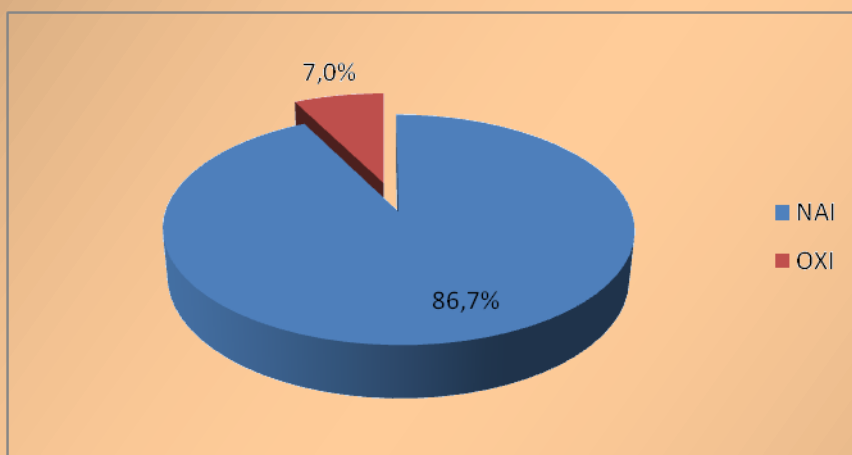
Το 25% των εταιριών από αυτές που έκαναν μειώσεις μισθών έκαναν περικοπές άνω του 20%, το 43.8% μείωσε μισθούς 10-20% και το 31.3% των εταιριών έκοψε τις μισθολογικές δαπάνες έως 10%.



RCI 2012 © ALBA

Σχήμα 31 - Μειώσεις μισθών/προσωπικού—κριτήρια;

Το 56% των εταιριών μείωσε τους μισθούς και απέλυσε προσωπικό χωρίς αντικειμενικά κριτήρια αλλά με οριζόντιο τρόπο ενώ το 43.8% βασίστηκε σε κριτήρια αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων για να προχωρήσει σε αυτές τις ενέργειες..



RCI 2012 © ALBA

Σχήμα 32 - Έχετε ενημερωθεί για την νέα νομοθεσία σχετικά με τις νέες μορφές ευέλικτης εργασίας;

Οι εταιρείες στην πλειοψηφία τους έχουν ενημερωθεί για την νέα νομοθεσία σχετικά με τις νέες μορφές ευέλικτης εργασίας. Οι εταιρίες που ήταν λιγότερο ενημερωμένες προέρχονται από τον τουρισμό και τις υπηρεσίες.

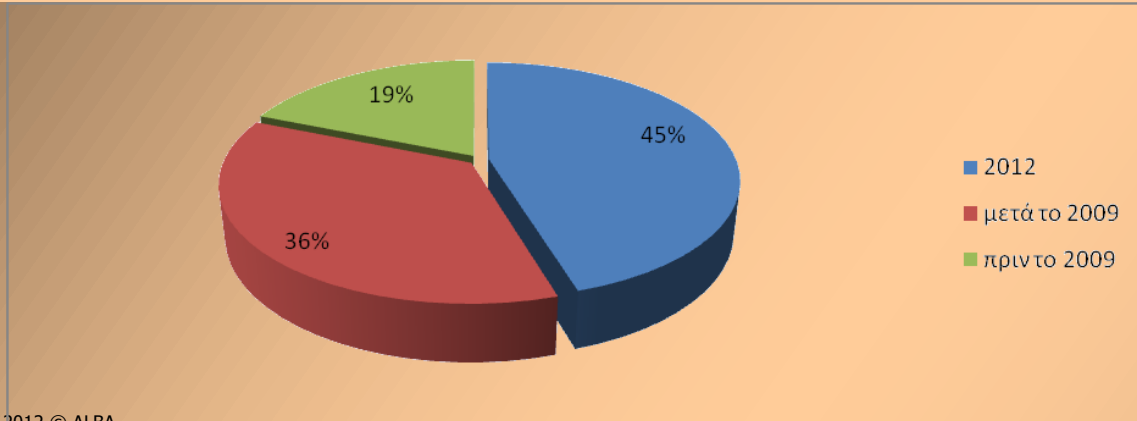


RCI 2012 © ALBA

Σχήμα 33 - Ποιες μορφές ευέλικτης εργασίας εφαρμόζετε ήδη στην επιχείρησή σας;



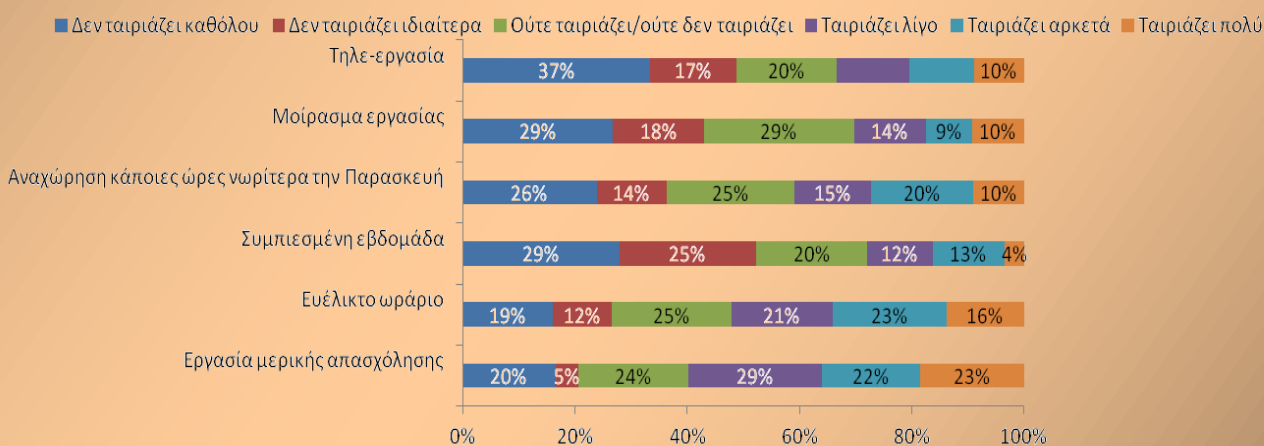
Το 34% των εταιρειών απασχολεί ήδη εργαζόμενους μερικής απασχόλησης (μεγαλύτερα ποσοστά παρουσιάζονται στις τουριστικές επιχειρήσεις σε ποσοστό 60%). Το 13% εφαρμόζει ευέλικτο ωράριο και το 12% επιτρέπει την τηλε-εργασία (μεγαλύτερα ποσοστά παρουσιάζονται στο τομέα της πληροφορικής).



RCI 2012 © ALBA

**Σχήμα 34—Πότε ξεκινήσατε την εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας στην εταιρεία σας ;**

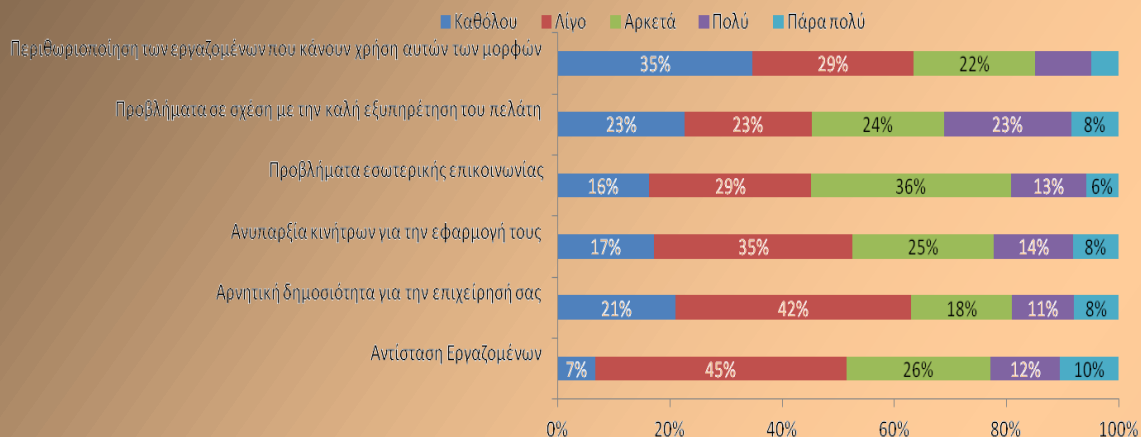
Το 55% των εταιρειών ξεκίνησαν να χρησιμοποιούν ευέλικτες μορφές εργασίας στην εταιρεία τους πριν από το 2012 (Νέα νομοθεσία). Το 19% των εταιρειών είχε ξεκινήσει πριν ακόμα το 2009.



RCI 2012 © ALBA

**Σχήμα 35—Ποιες μορφές ευέλικτης εργασίας θα ταίριαζαν περισσότερο στην λειτουργία της δικής σας επιχείρησης;**

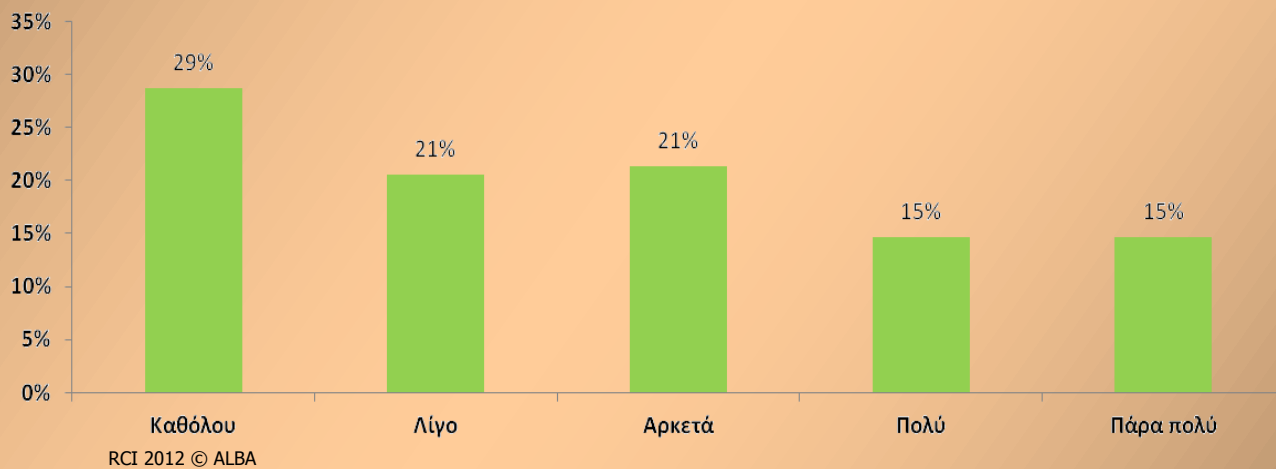
Η εργασία μερικής απασχόλησης και το ευέλικτο ωράριο είναι πιθανές λύσεις για τις εταιρείες που δεν έχουν ακόμα εφαρμόσει μορφές ευέλικτης εργασίας. Η συμπιεσμένη εβδομάδα, το μοίρασμα εργασίας (job sharing) και η τηλε-εργασία δεν ταιριάζουν σε αρκετές εταιρείες όπως διαφαίνεται στις απαντήσεις των εταιρειών.



RCI 2012 © ALBA

**Σχήμα 36 - Ποιες δυσκολίες και εμπόδια πιστεύετε ότι θα αντιμετωπίσετε στην τυχόν εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας;**

Τα περισσότερα προβλήματα που πιστεύουν οι εταιρείες ότι θα αντιμετωπίσουν στην εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας σχετίζονται με την ποιότητα των υπηρεσιών τους και την εξυπηρέτηση των πελατών. Οι εταιρείες επίσης φοβούνται τυχόν προβλήματα που μπορεί να δημιουργηθούν στην εσωτερική επικοινωνία καθώς και στην αντίσταση που μπορεί να παρουσιάσουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι. Οι εταιρείες επίσης δεν φοβούνται για τυχόν περιθωριοποίηση του εργαζόμενου ούτε πιστεύουν ότι θα δημιουργηθεί ιδιαίτερα αρνητική δημοσιότητα για την εταιρεία. Οι απόψεις είναι σε γενικές γραμμές μοιρασμένες όπως διαφαίνεται και στο διάγραμμα. Στο 30% του δείγματος που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο υπάρχει σύλλογος εργαζομένων ή σωματείο στην εταιρεία.

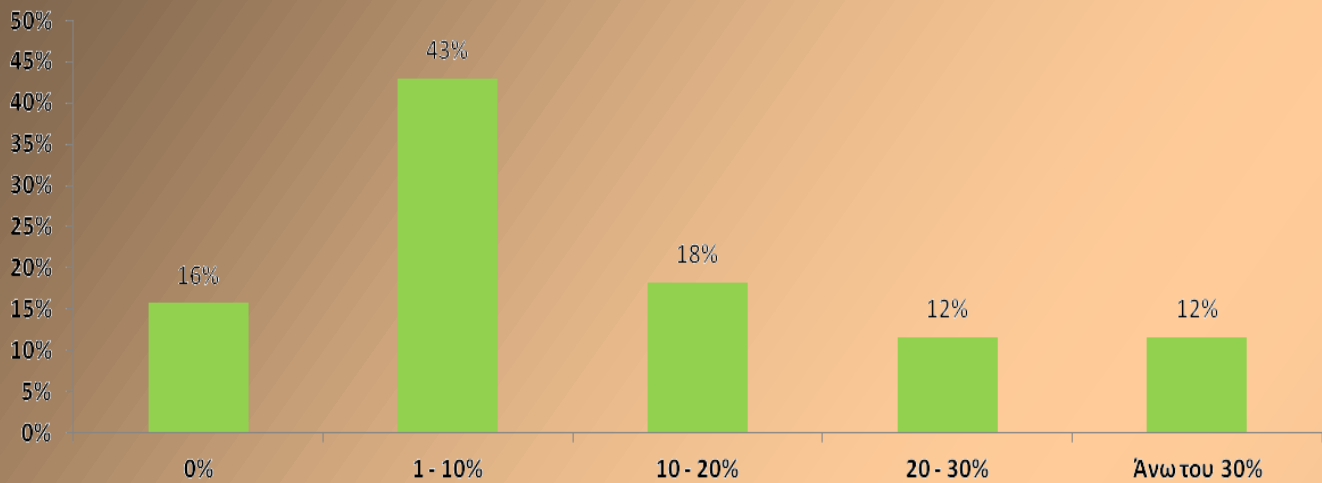


RCI 2012 © ALBA

**Σχήμα 37— Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι η ύπαρξη αδήλωτης εργασίας στον κλάδο σας επηρεάζει αρνητικά την ανταγωνιστικότητα της δικής σας επιχείρησης;**

Το 51% των εταιρειών θεωρεί ότι επηρεάζεται αρνητικά η ανταγωνιστικότητά τους από την αδήλωτη εργασία στον κλάδο τους (μεγαλύτερα ποσοστά δηλώνουν οι επιχειρήσεις από τον κλάδο της βιομηχανίας—60%). Αντίθετα παρόμοια ποσοστά απάντησαν ότι **δεν επηρεάζεται** η ανταγωνιστικότητά τους με υψηλότερα ποσοστά στον τομέα των κατασκευών.



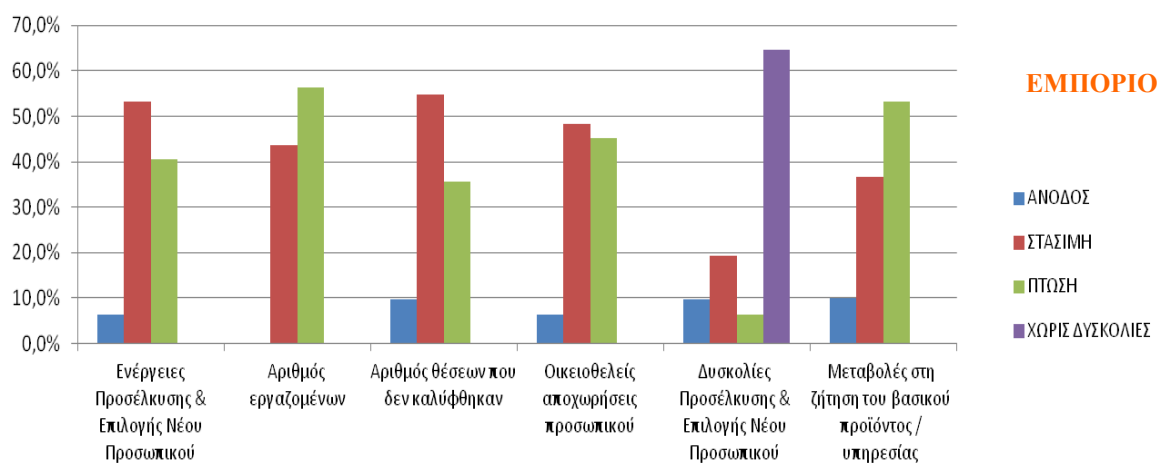
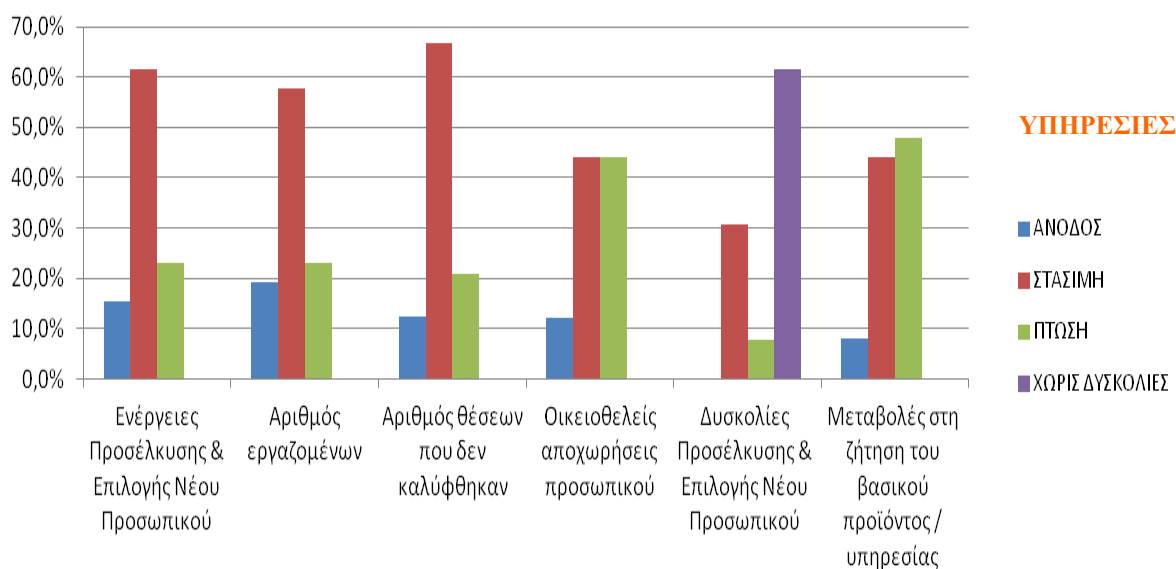
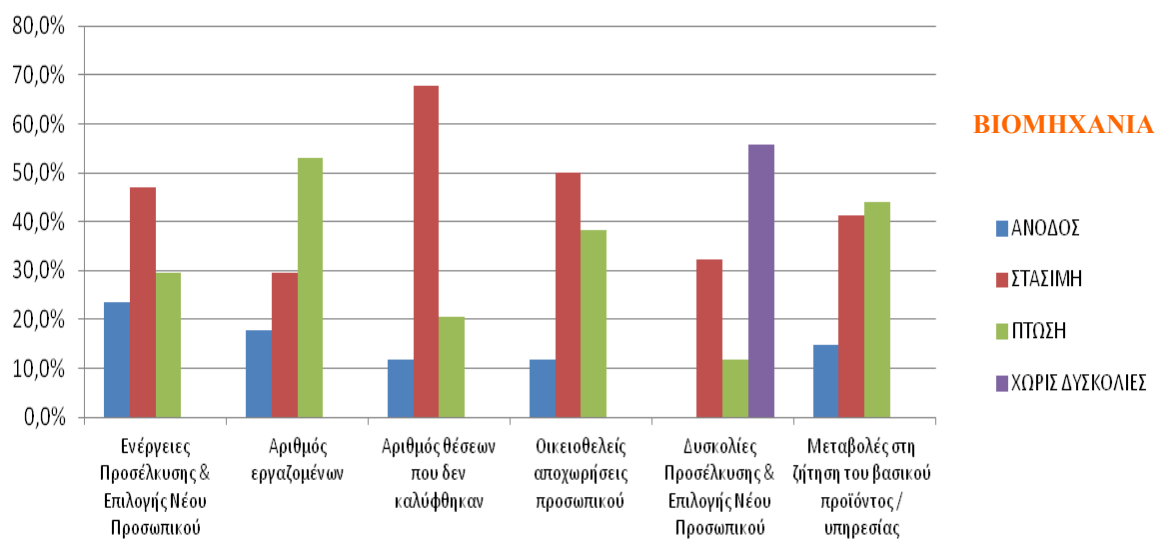


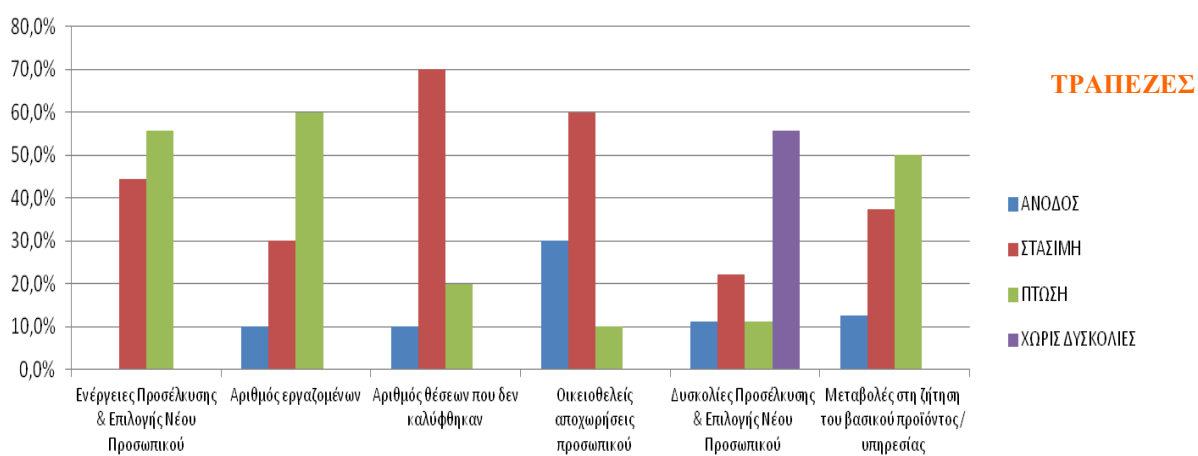
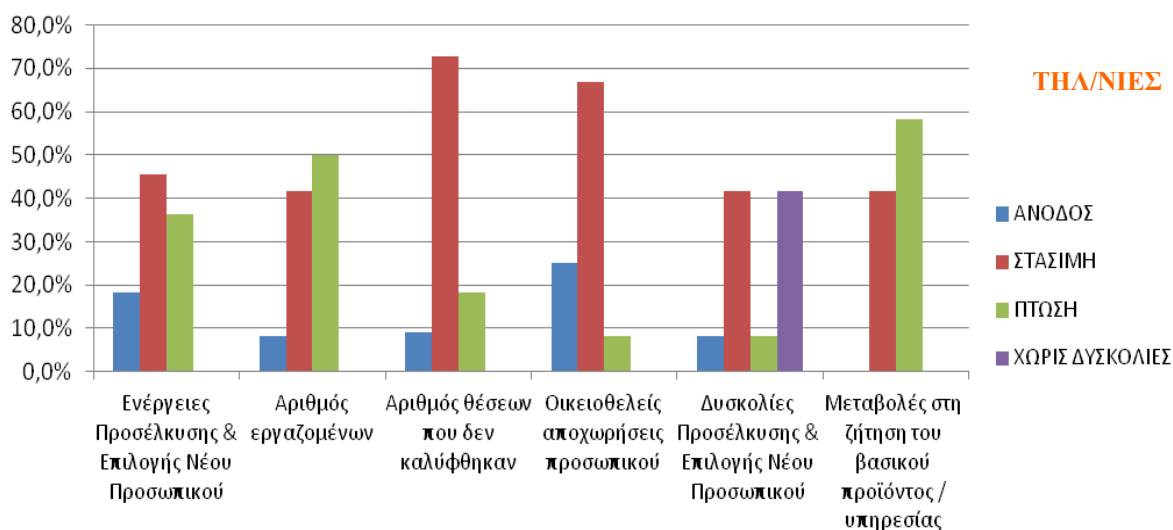
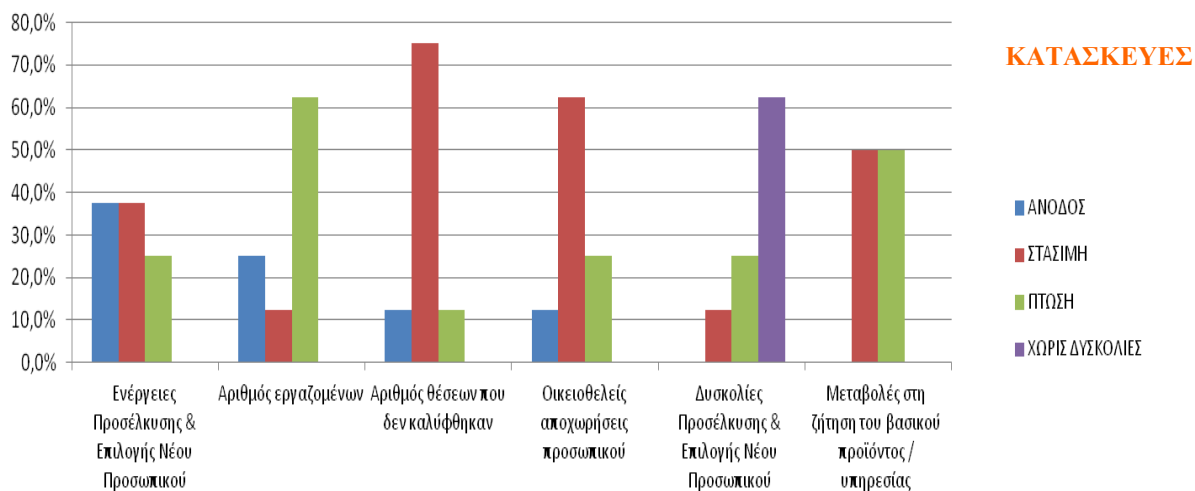
RCI 2012 © ALBA

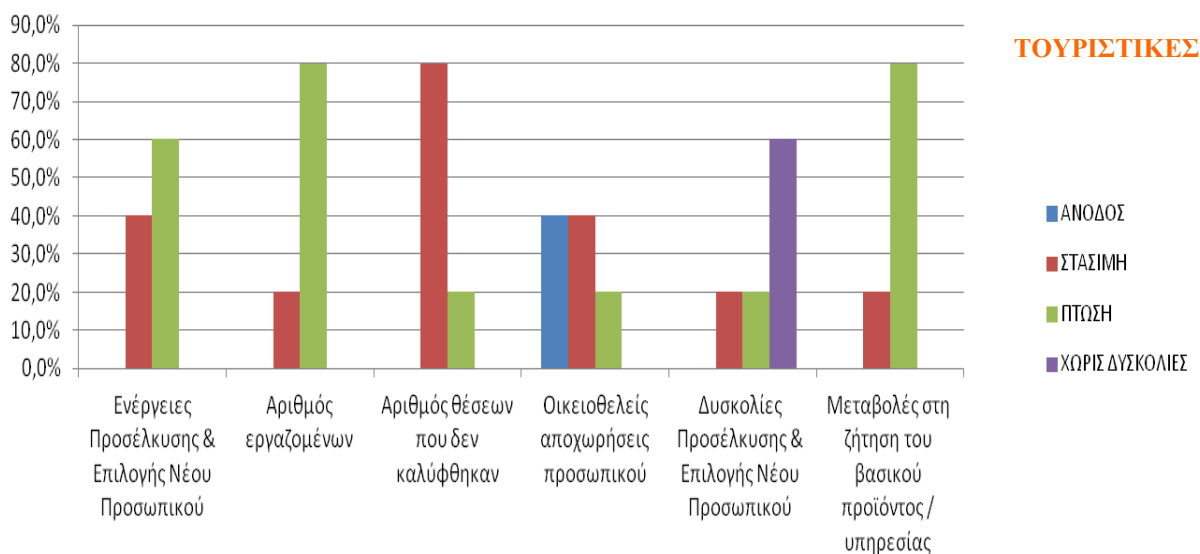
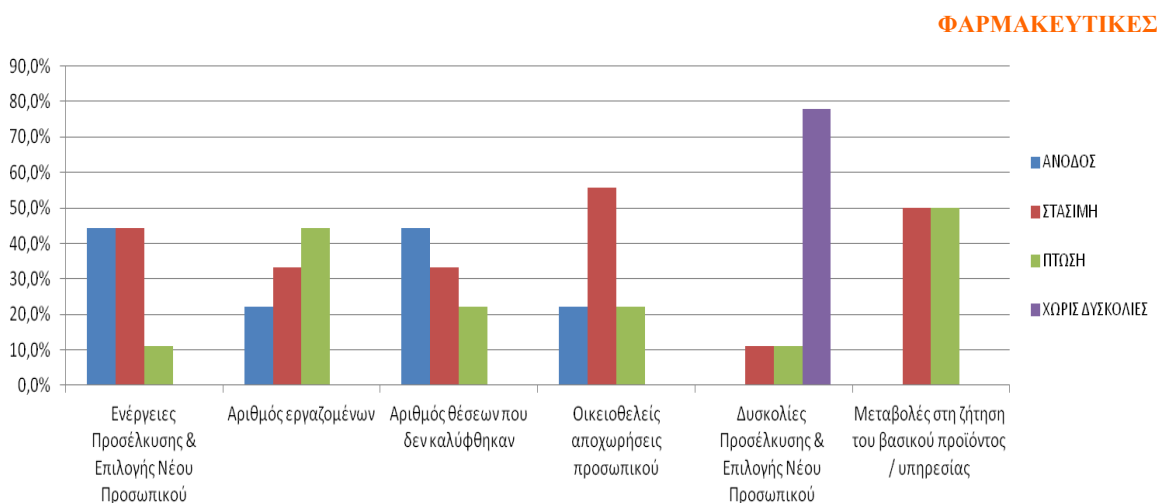
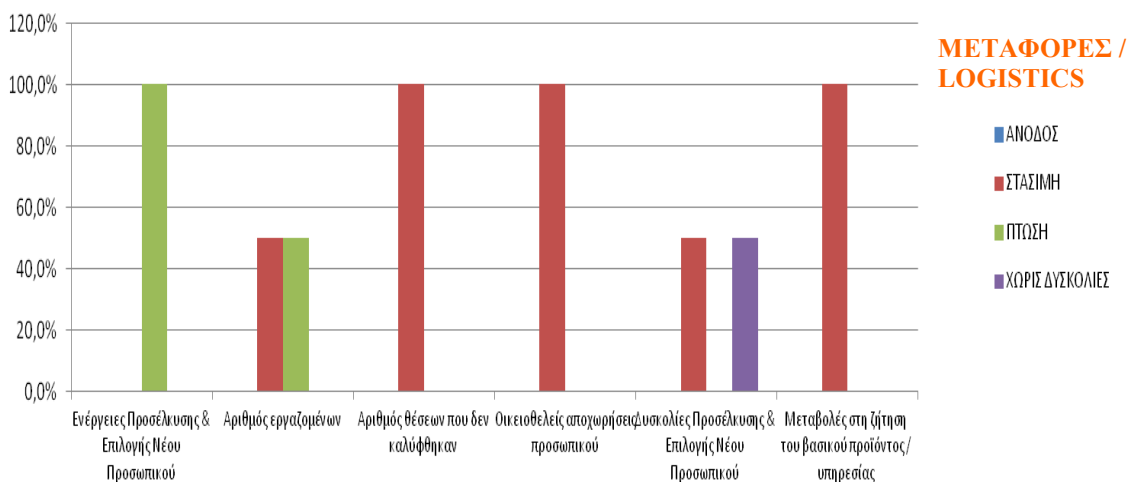
**Σχήμα 38—Ποια είναι η εκτίμηση σας για το ποσοστό αδήλωτης εργασίας στον κλάδο σας ;**

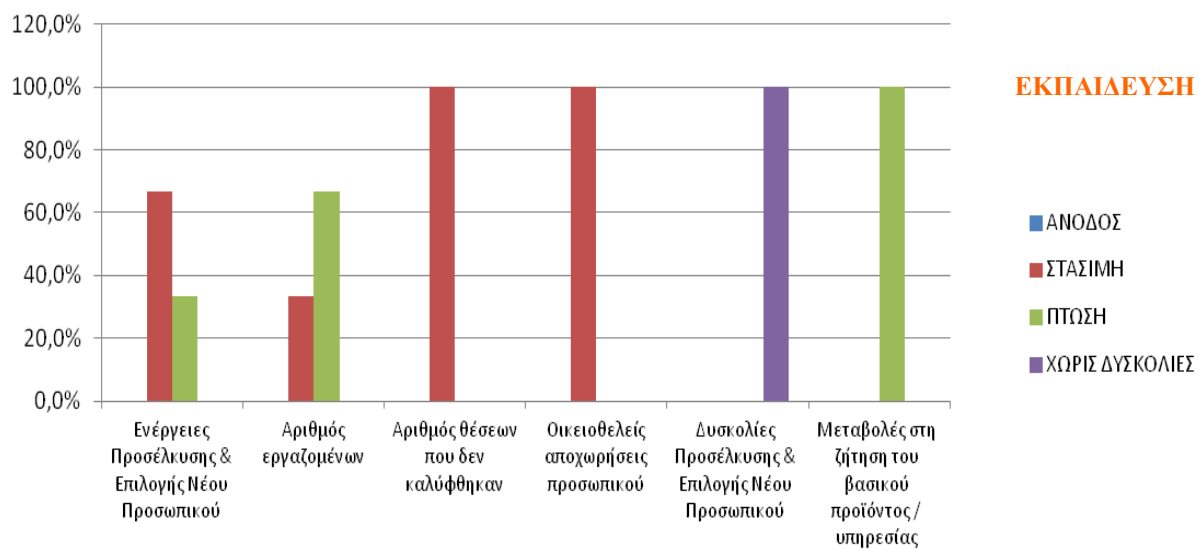
Το 43% των εταιρειών πιστεύει ότι η αδήλωτη εργασία στον κλάδο τους ανέρχεται έως 10%. Το 25% των εταιρειών από τον κλάδο του εμπορίου εκτιμούν ότι η αδήλωτη εργασία είναι άνω του 20%, ενώ το 40% των εταιρειών τουρισμού θεωρεί ότι πάνω από 30% των εργαζομένων του κλάδου είναι αδήλωτοι. Το 48% των εταιρειών στην βιομηχανία θεωρούν ότι οι αδήλωτοι εργαζόμενοι στον κλάδο τους ξεπερνούν το 10%.

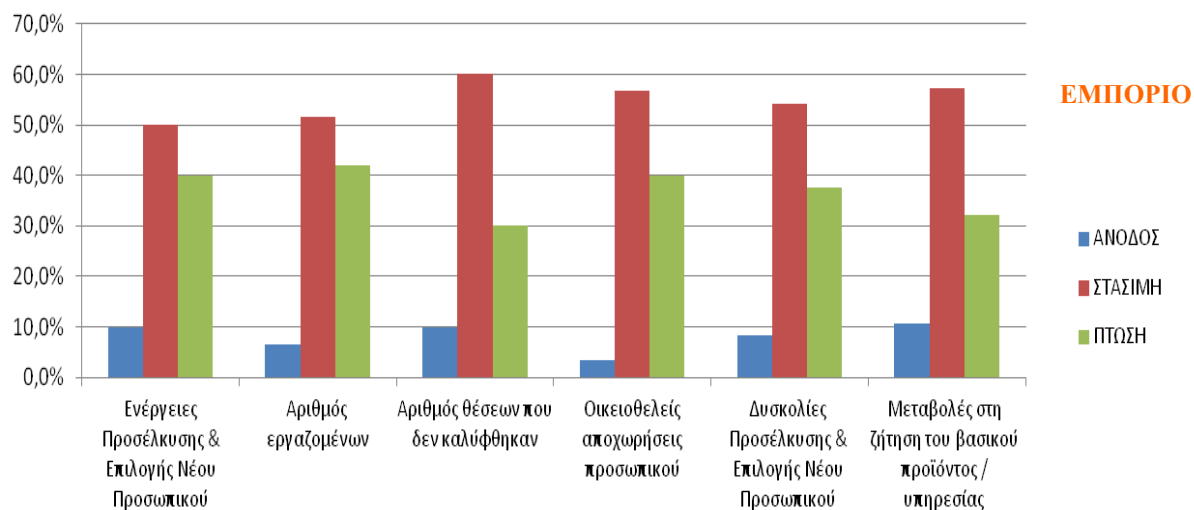
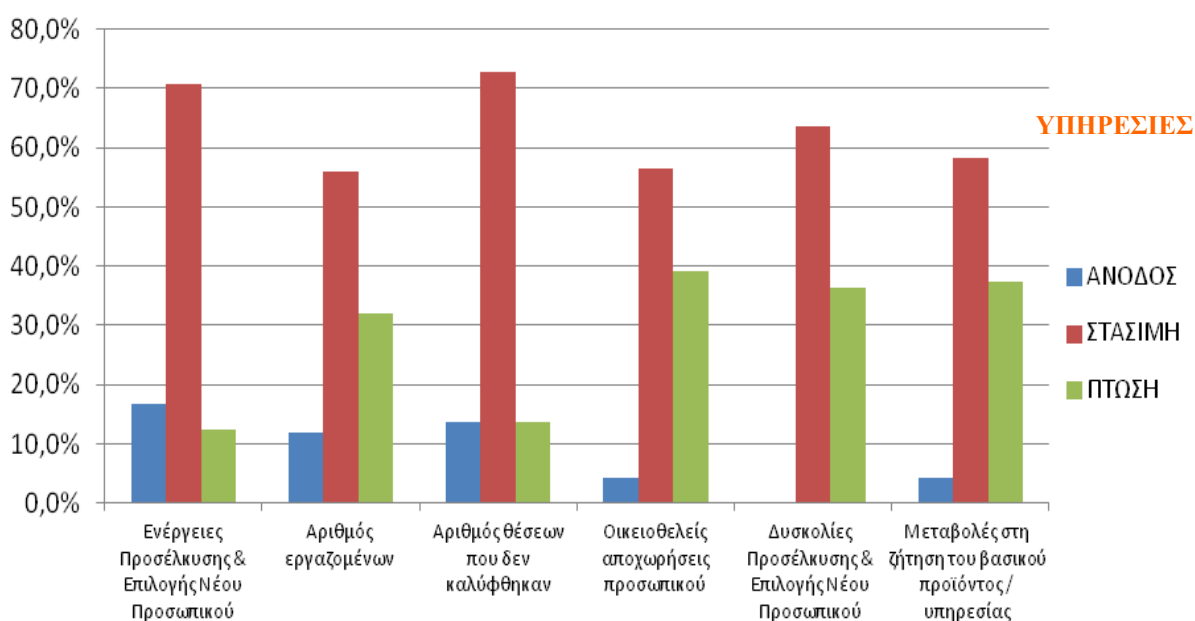
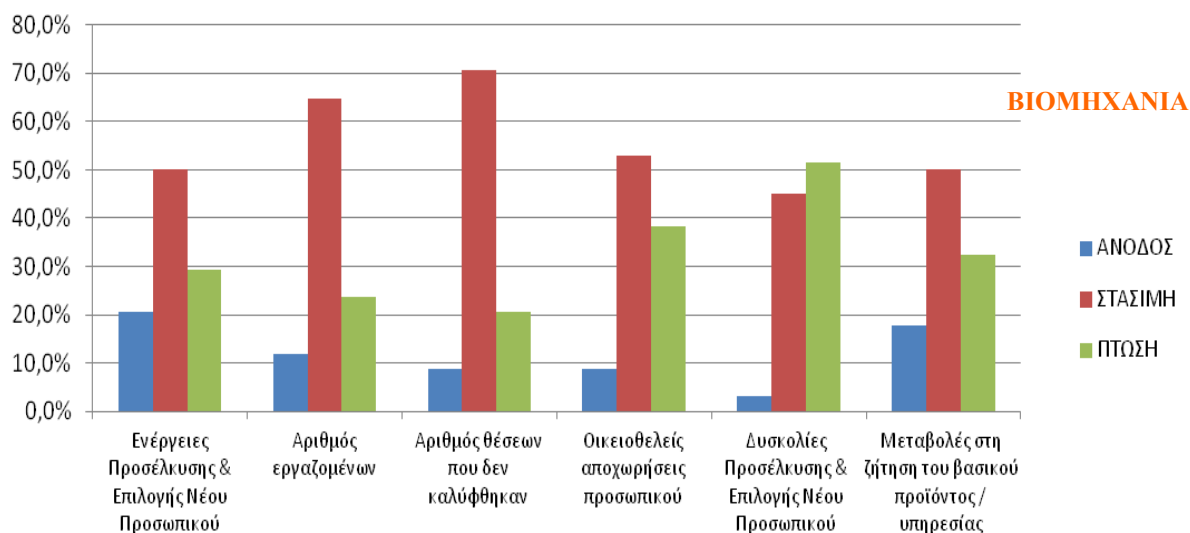


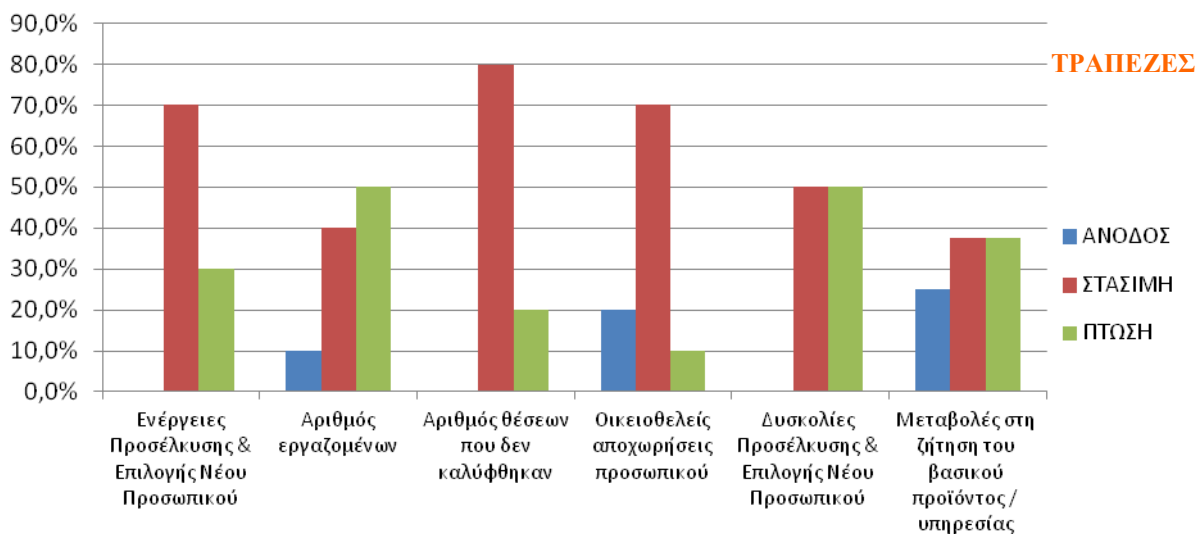
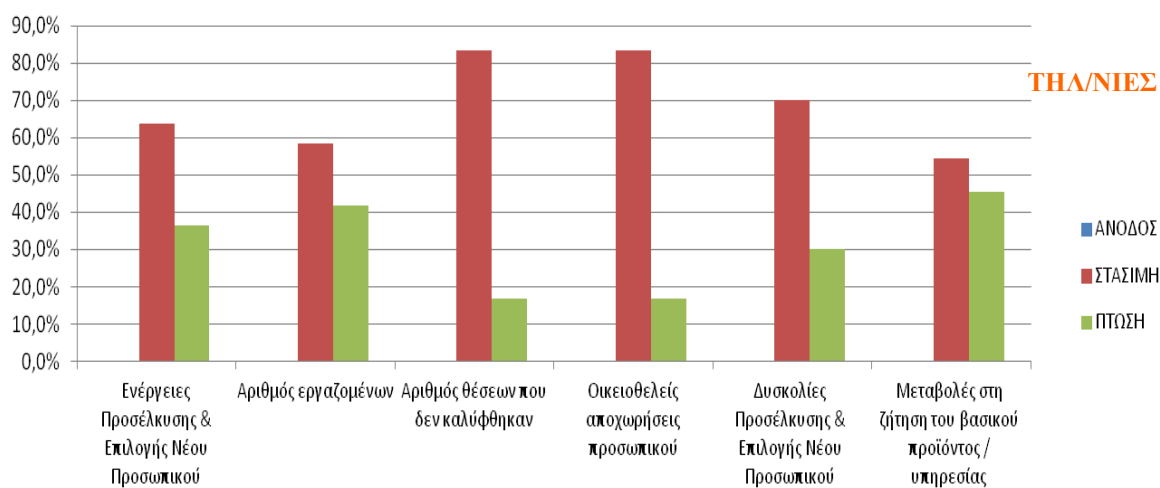
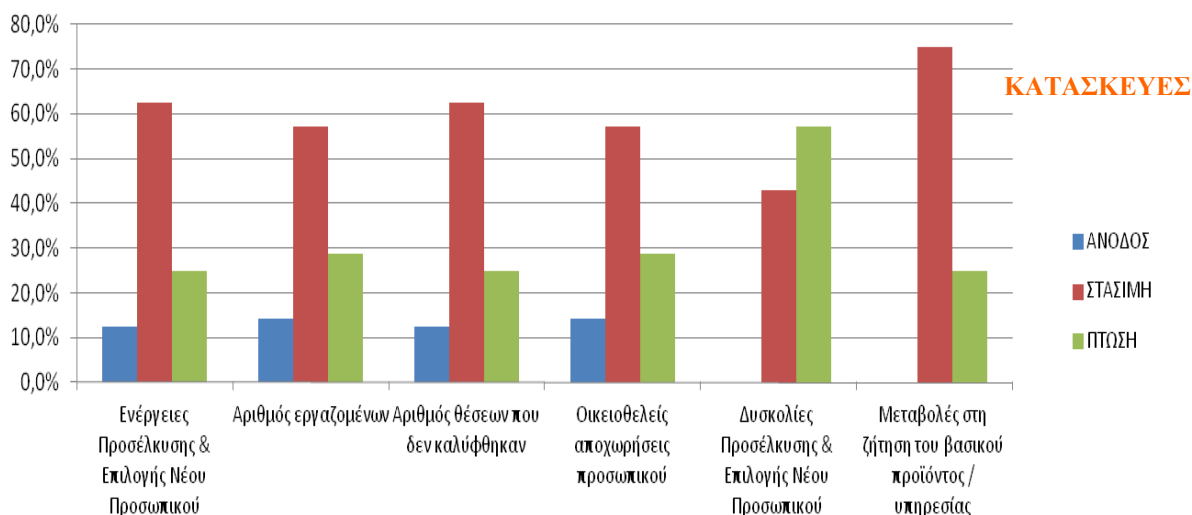






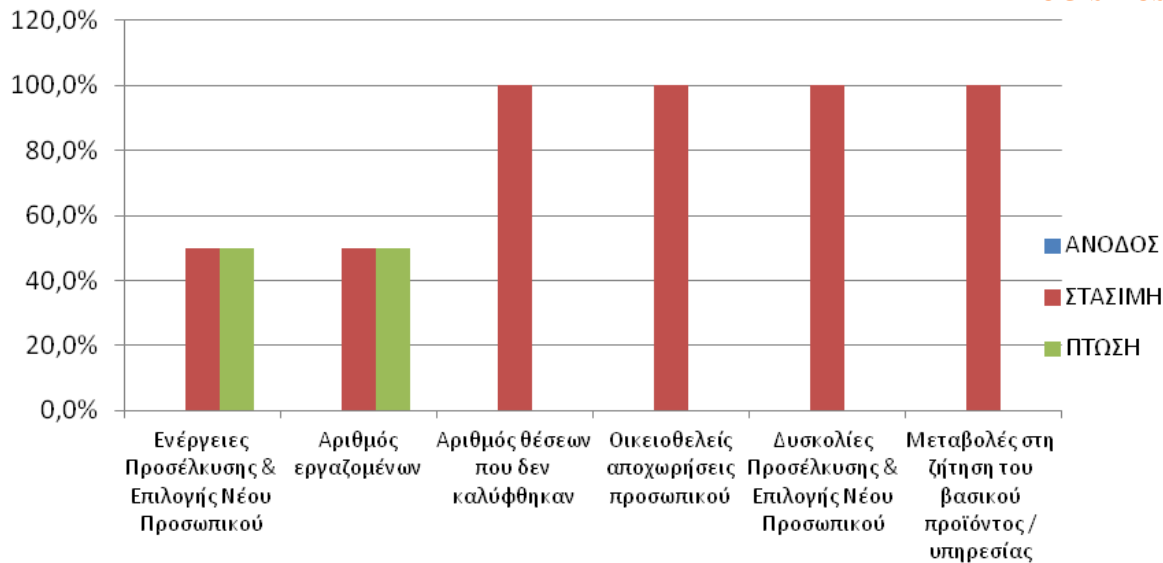




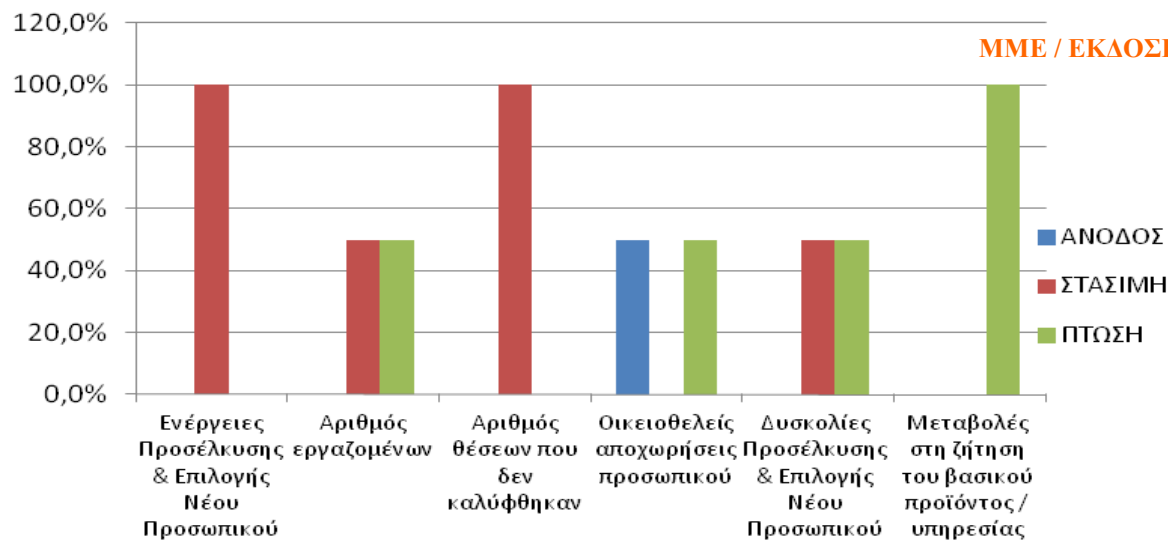




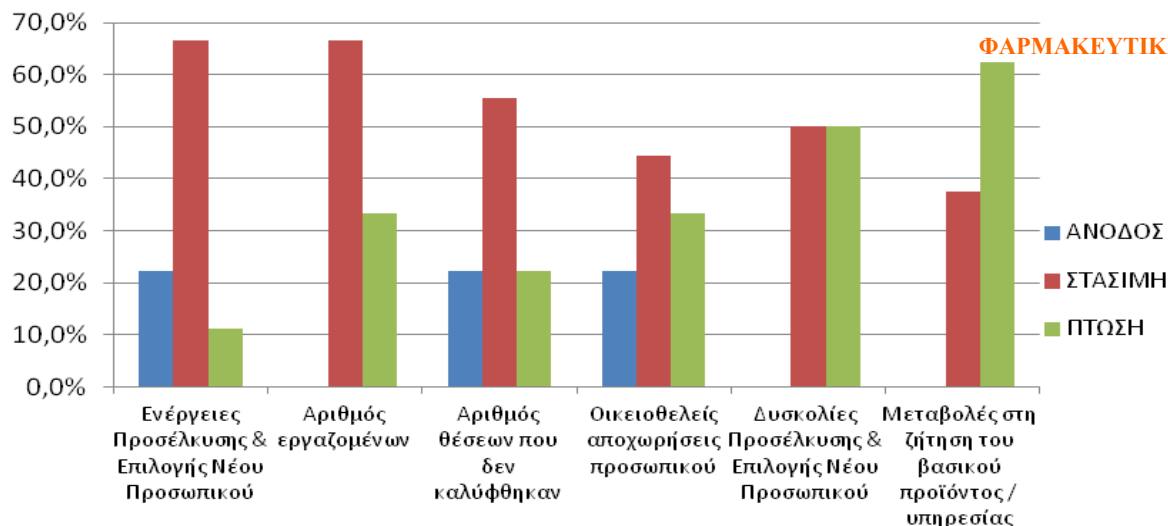
**ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ / LOGISTICS**

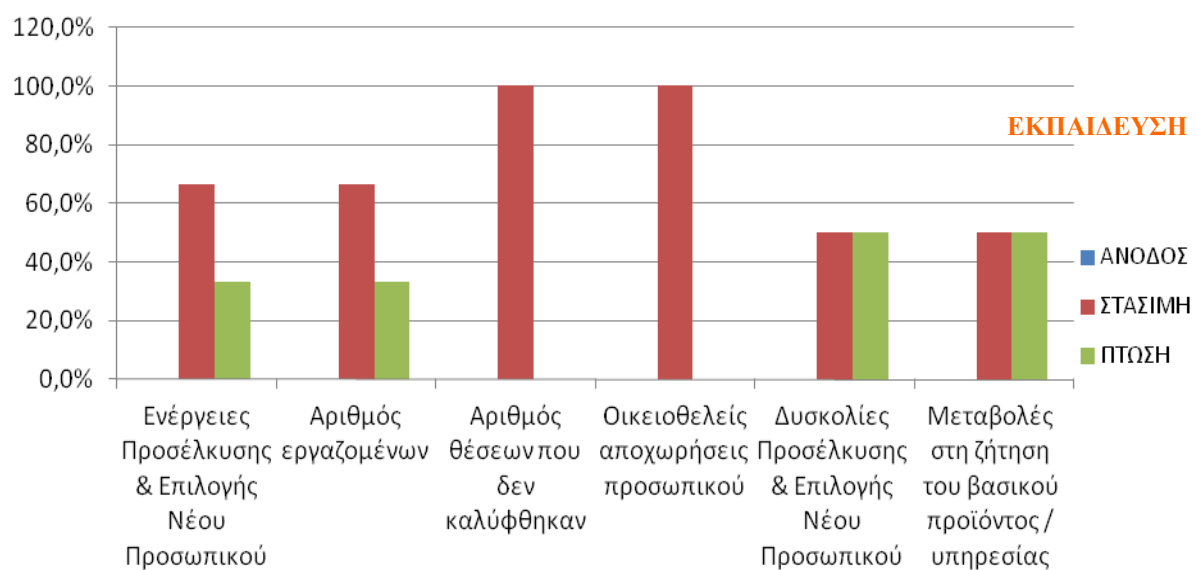
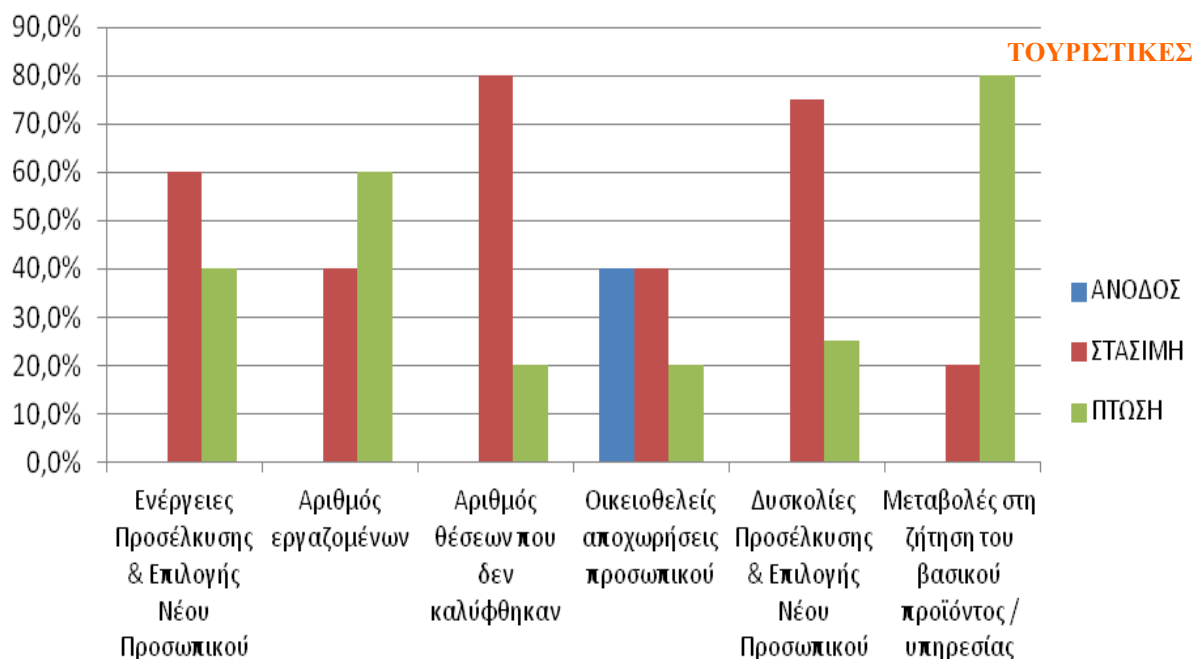


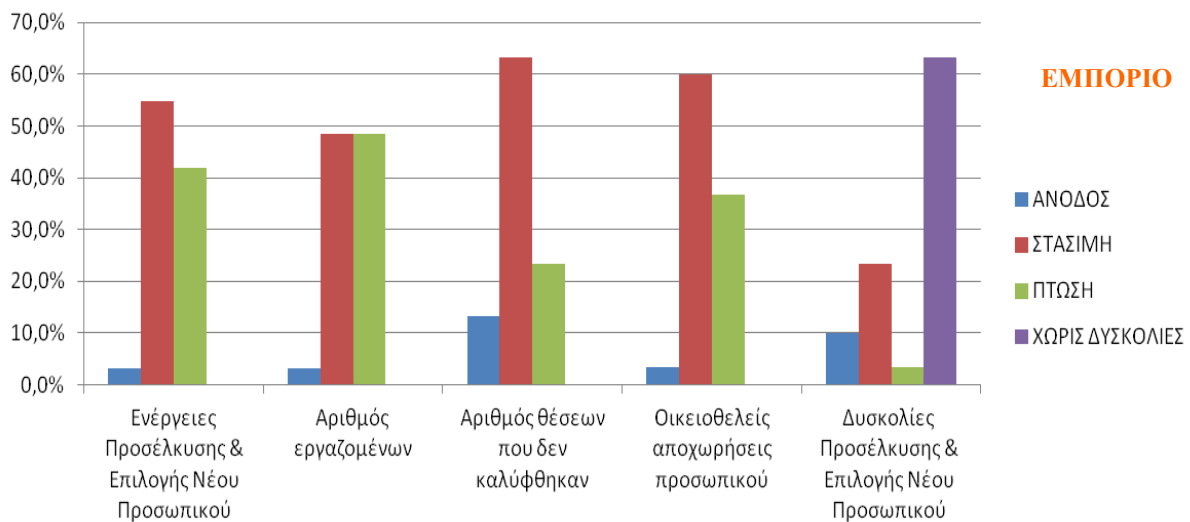
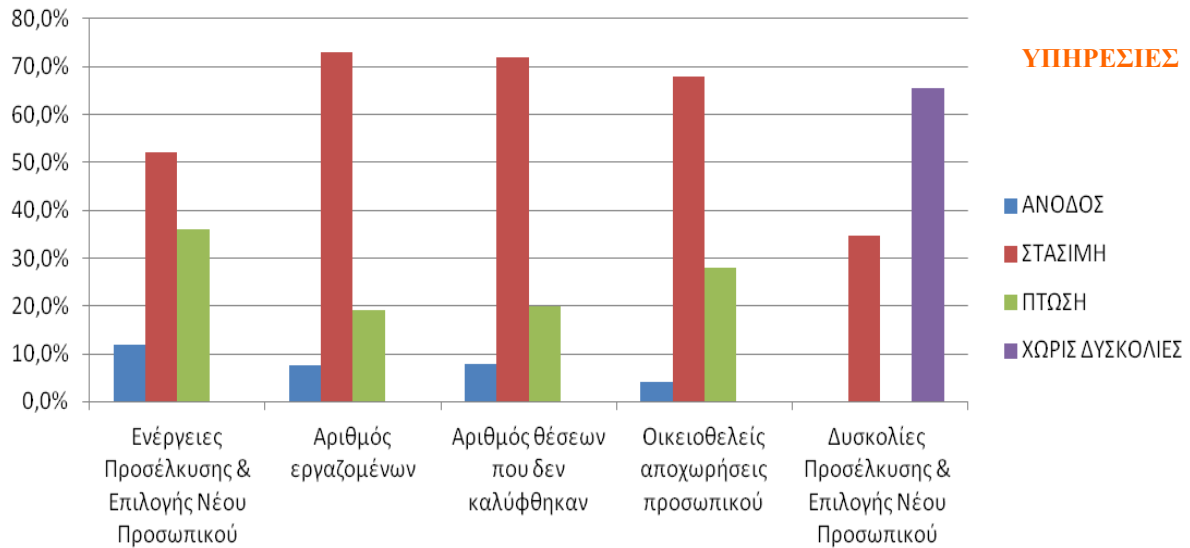
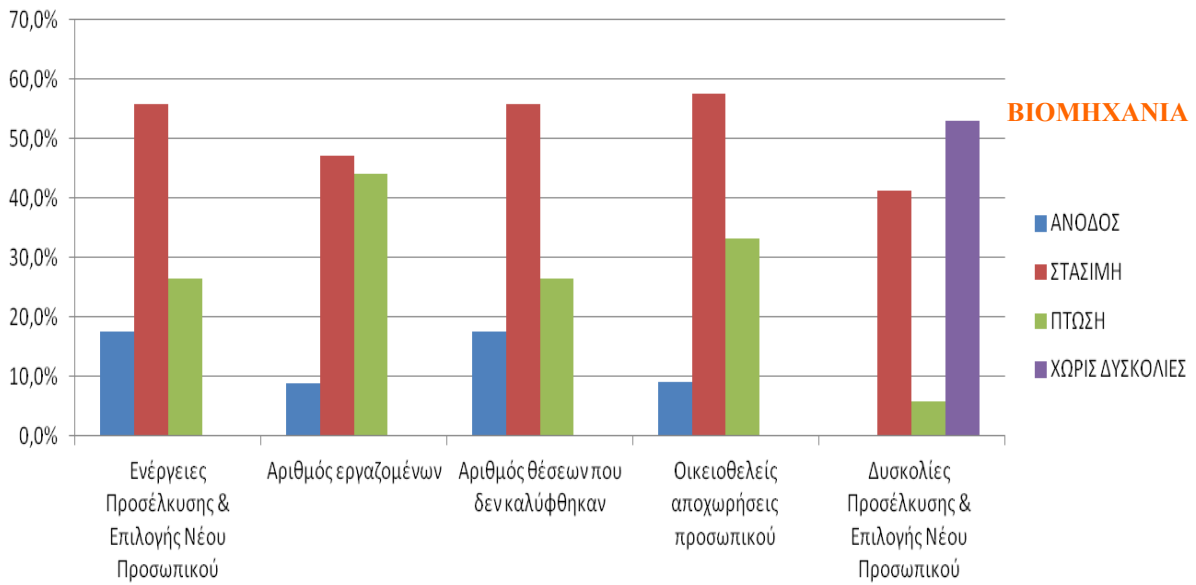
**ΜΜΕ / ΕΚΔΟΣΕΙΣ**

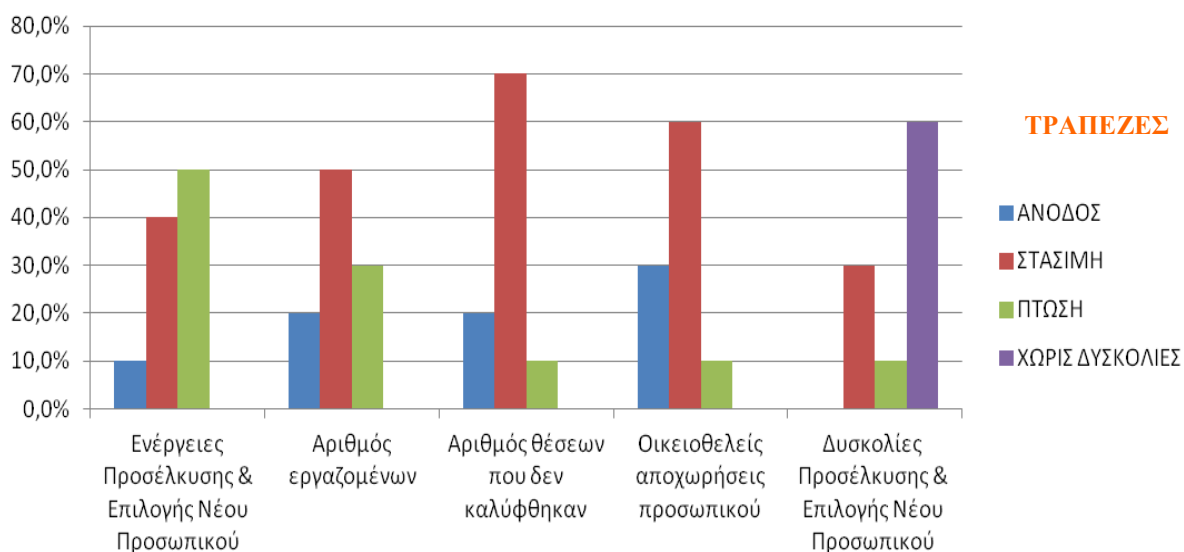
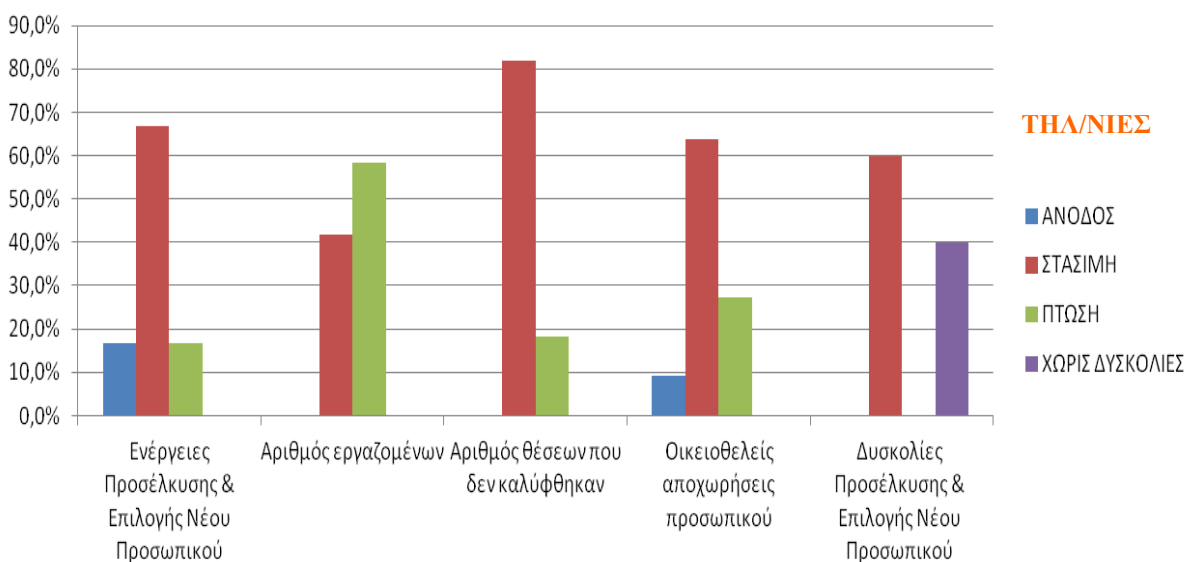
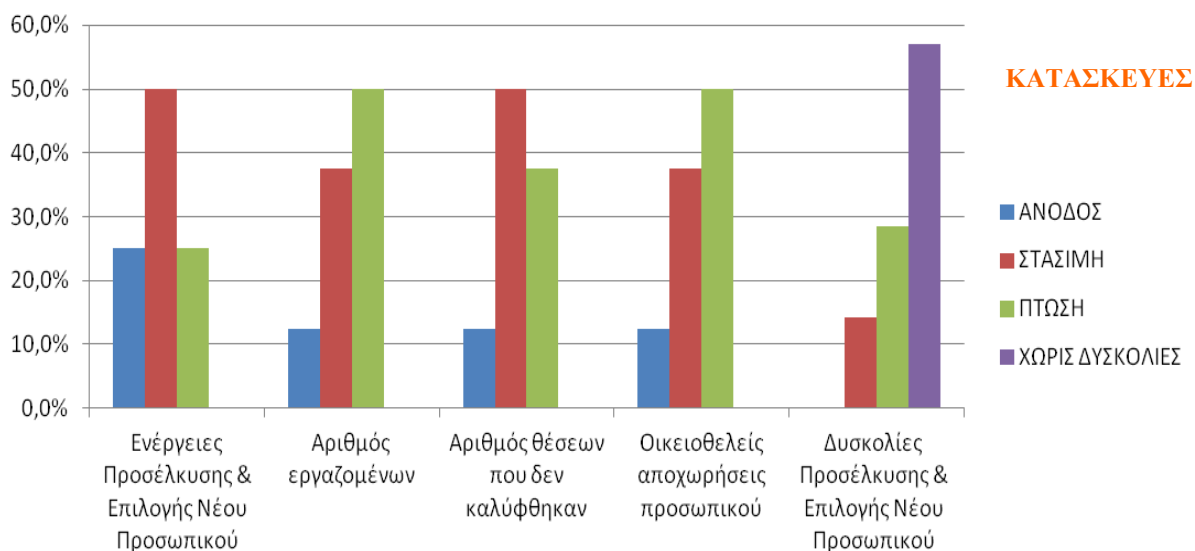


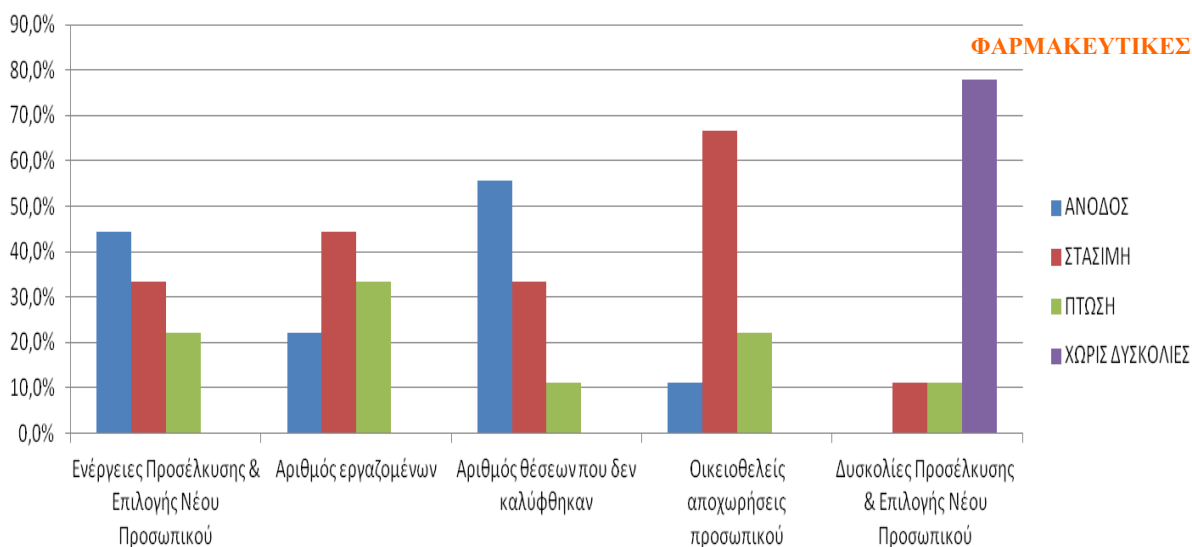
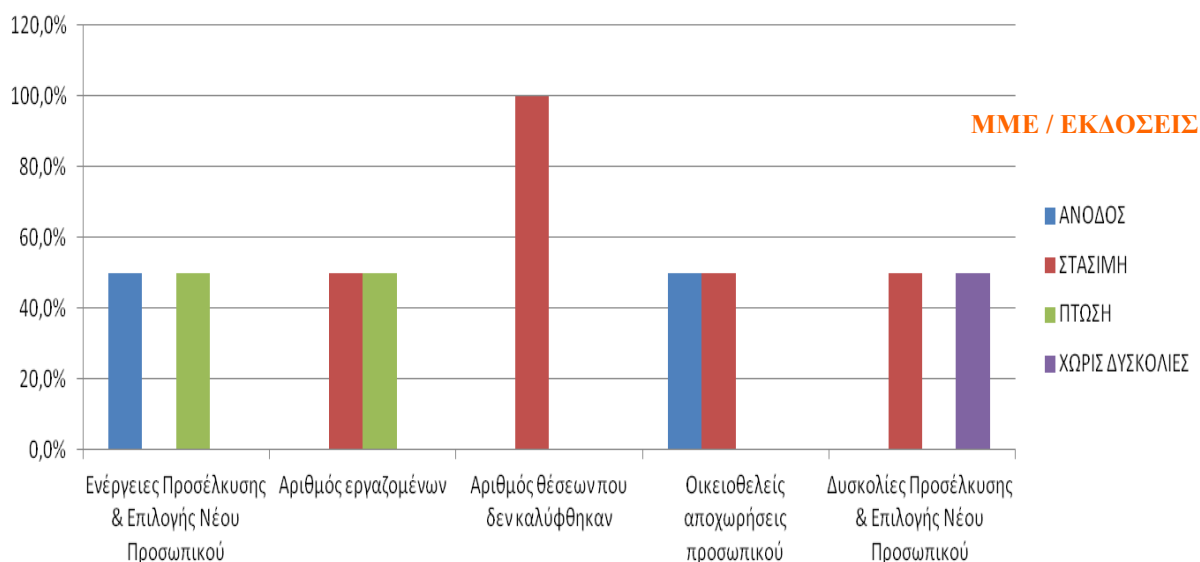
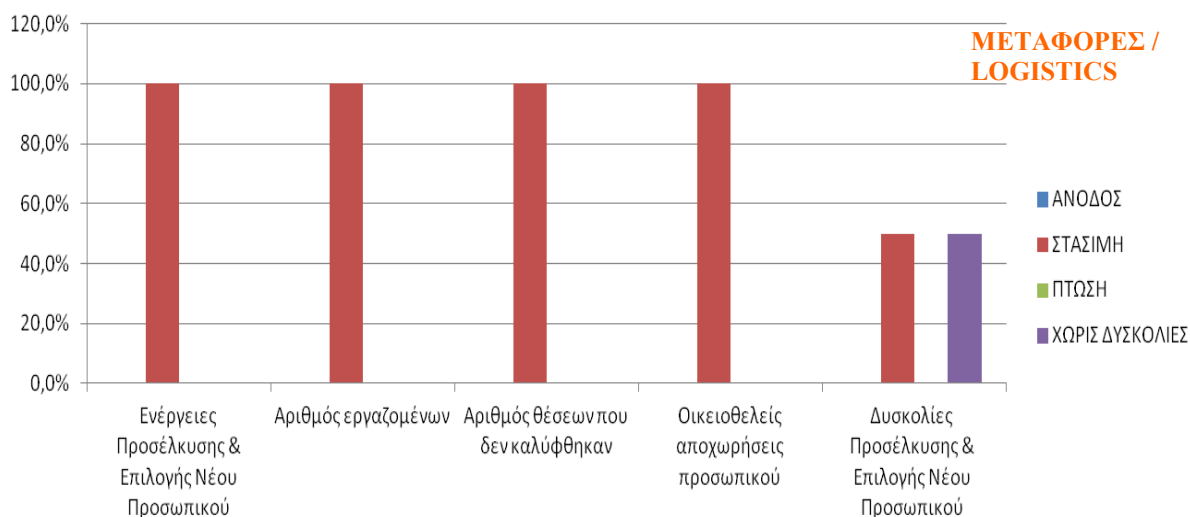
**ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΕΣ**

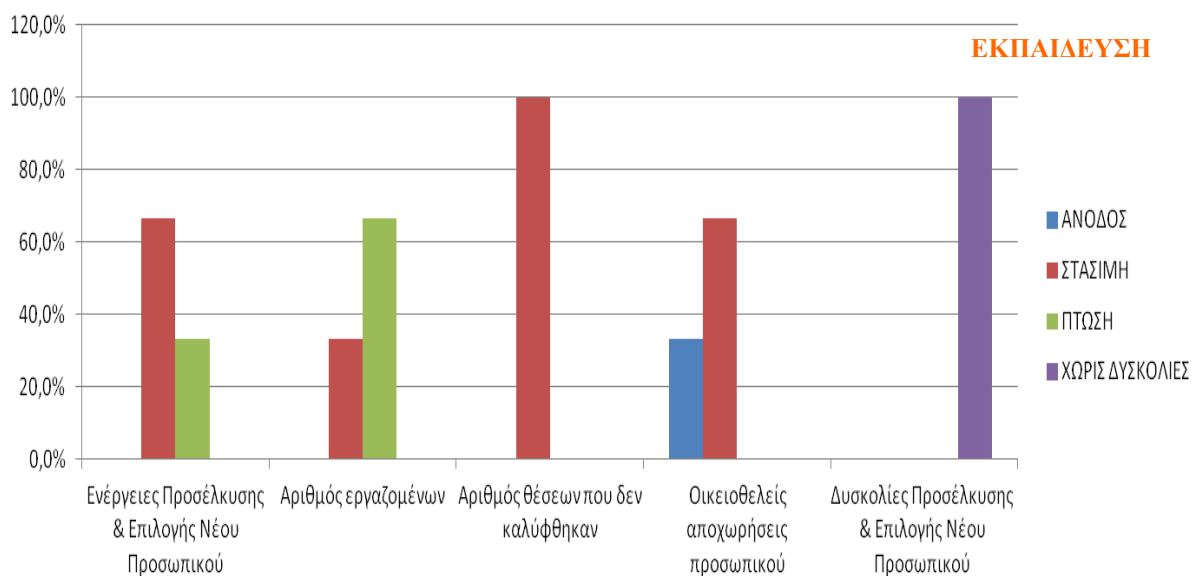
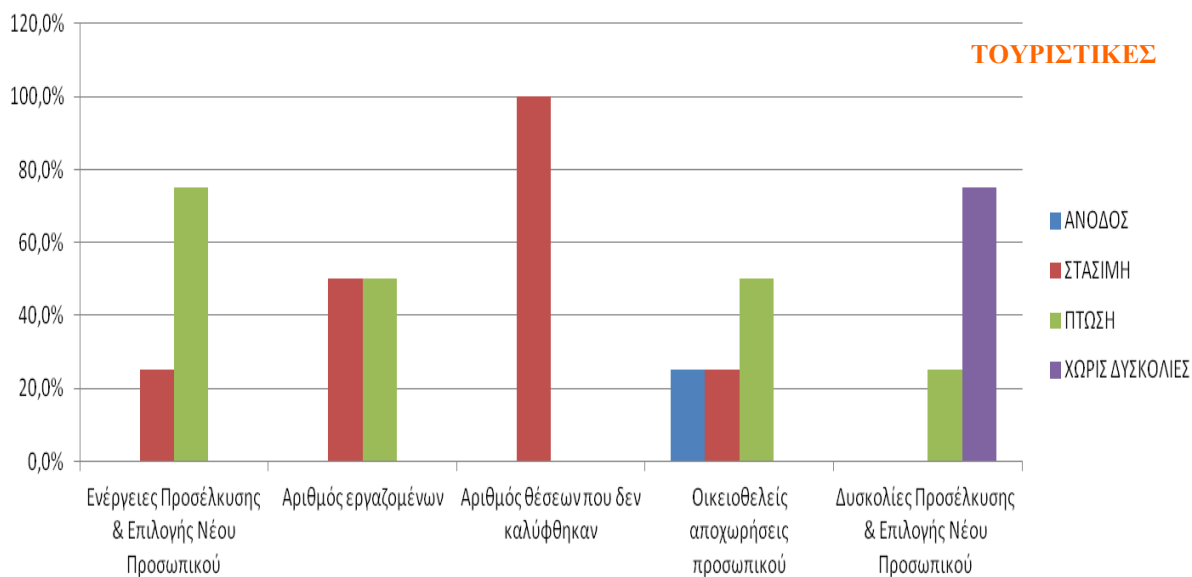




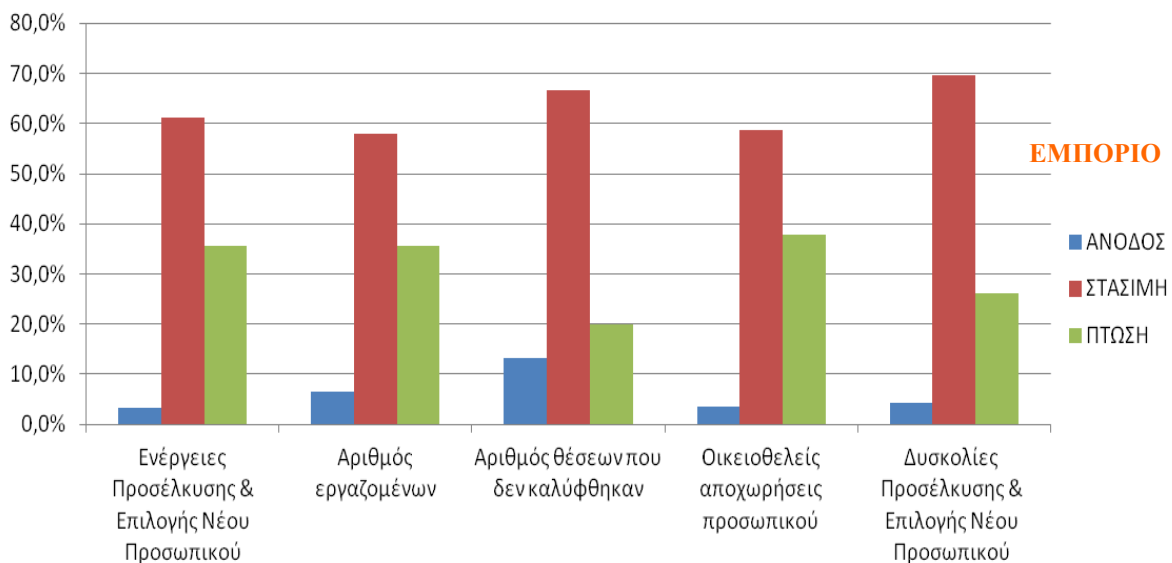
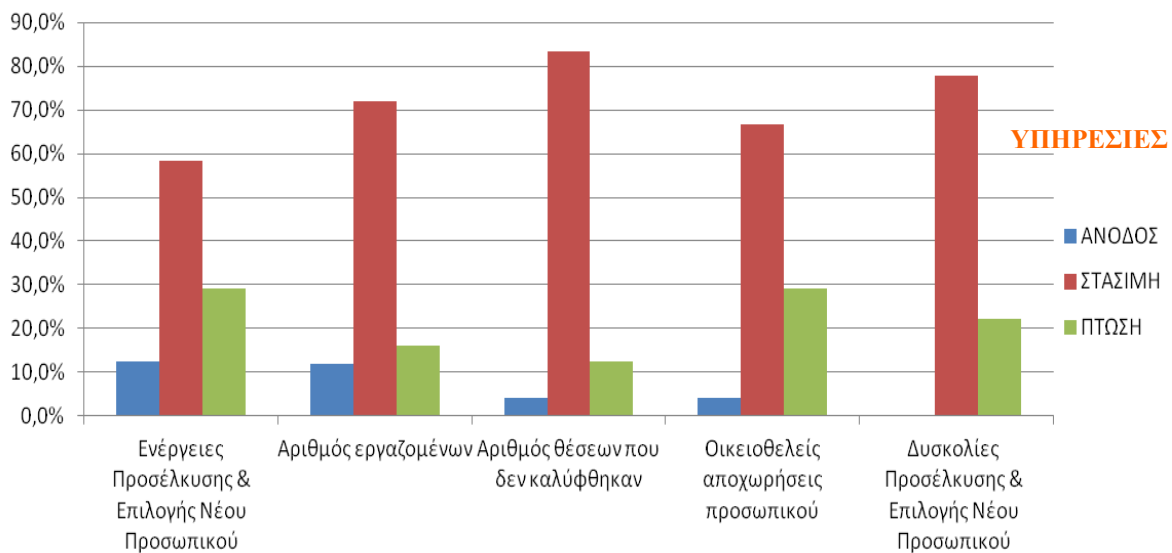
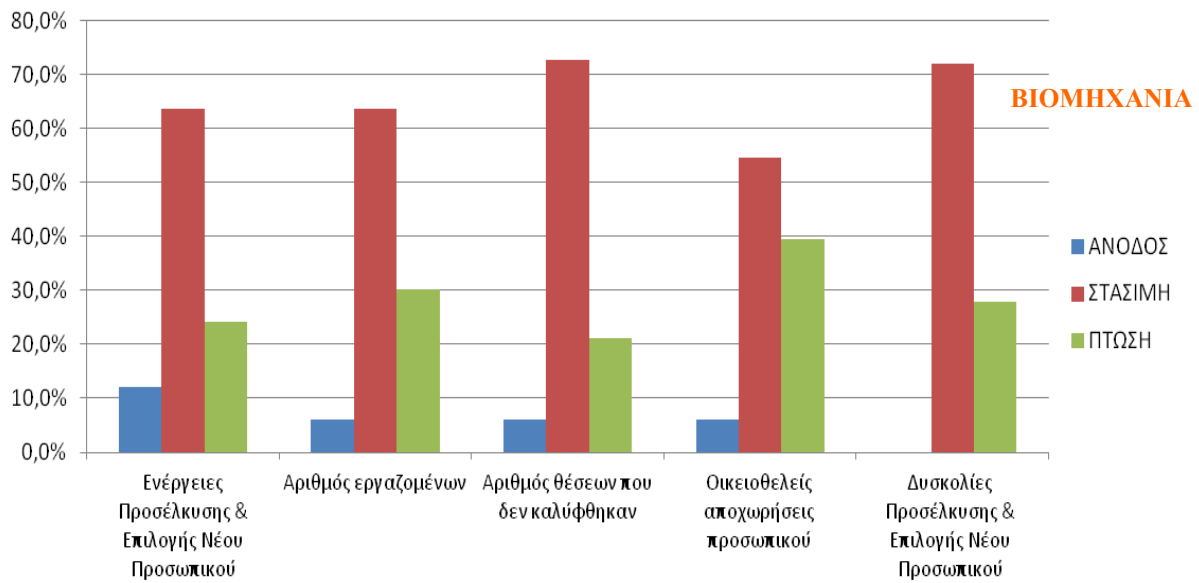


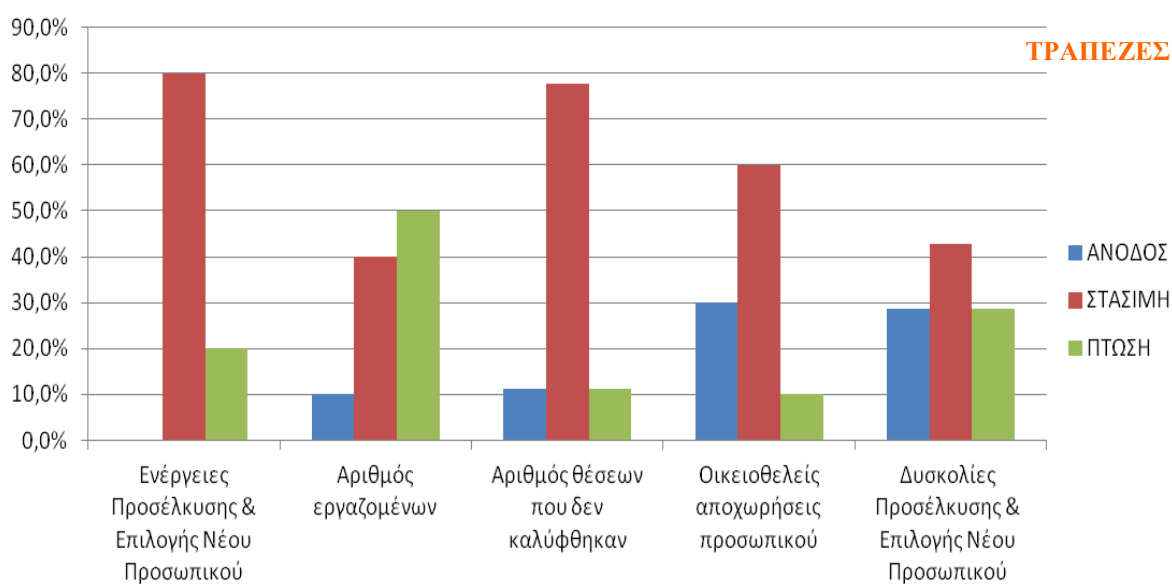
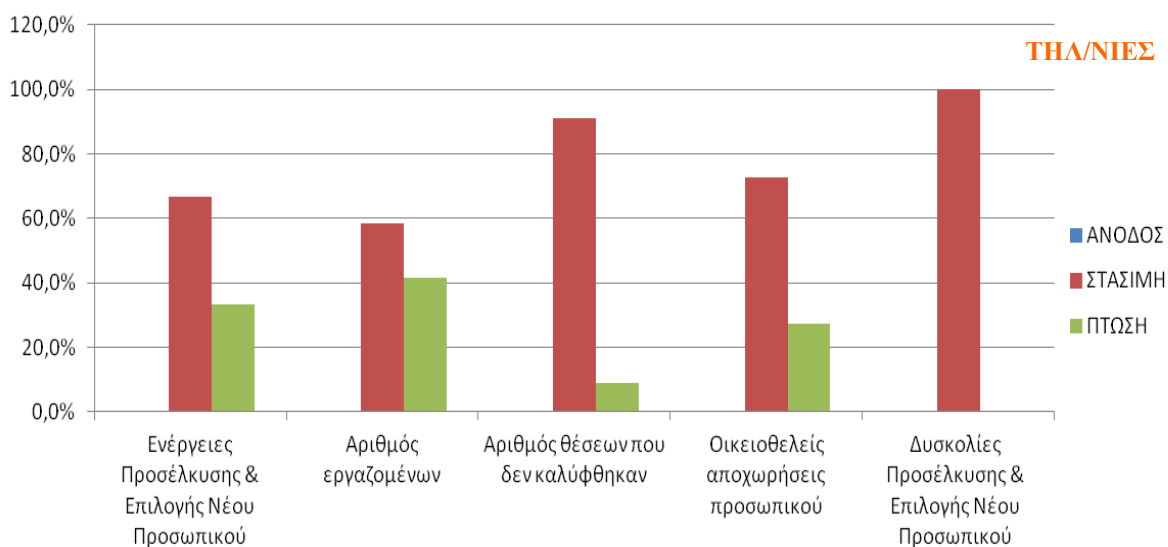
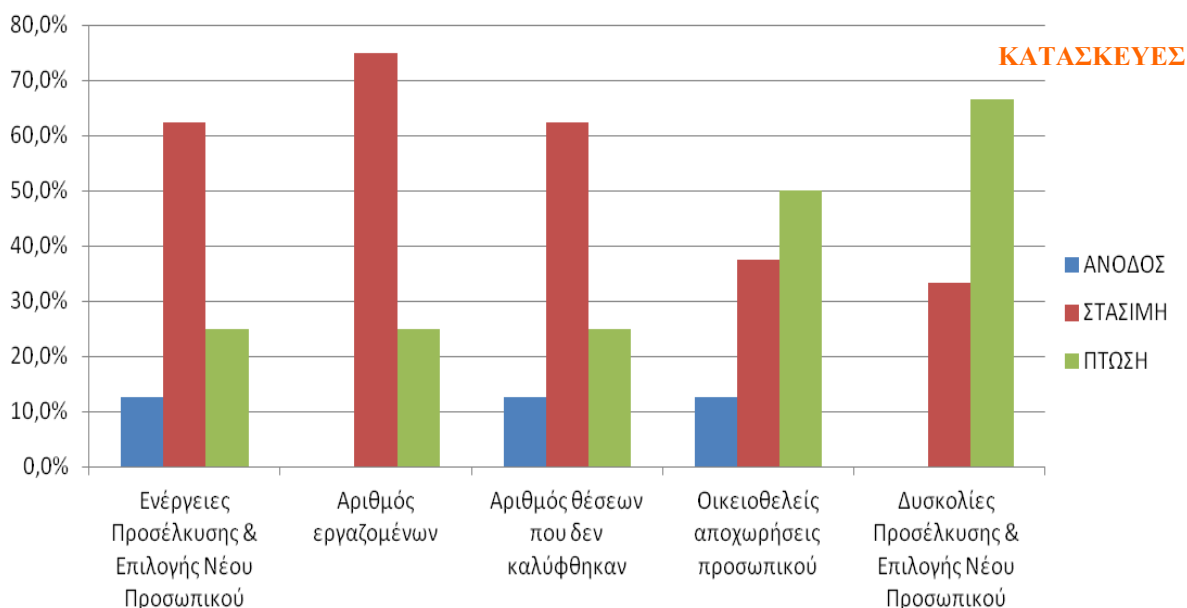




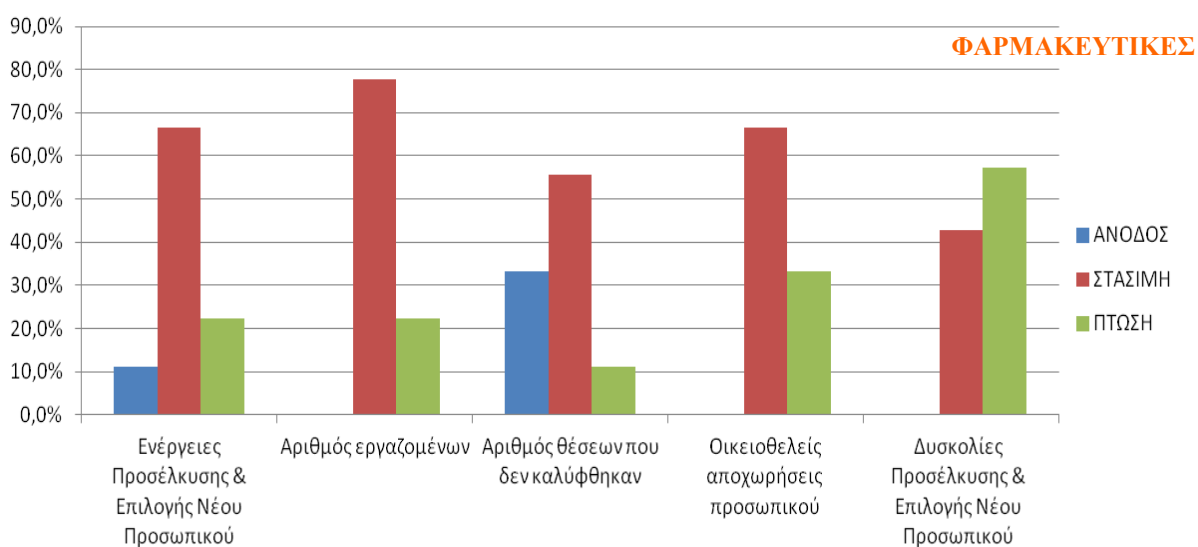
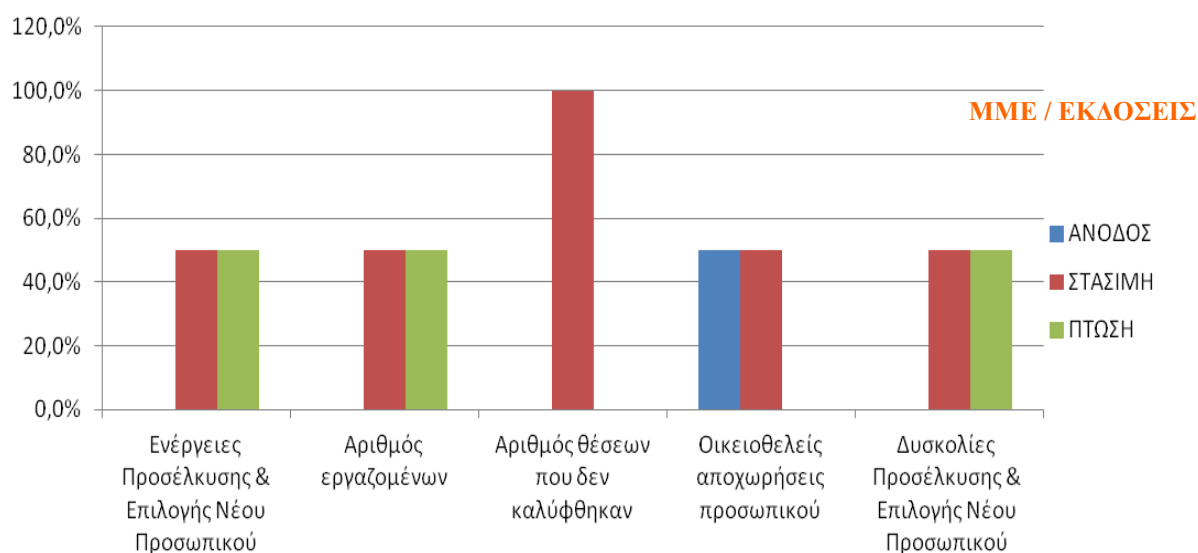
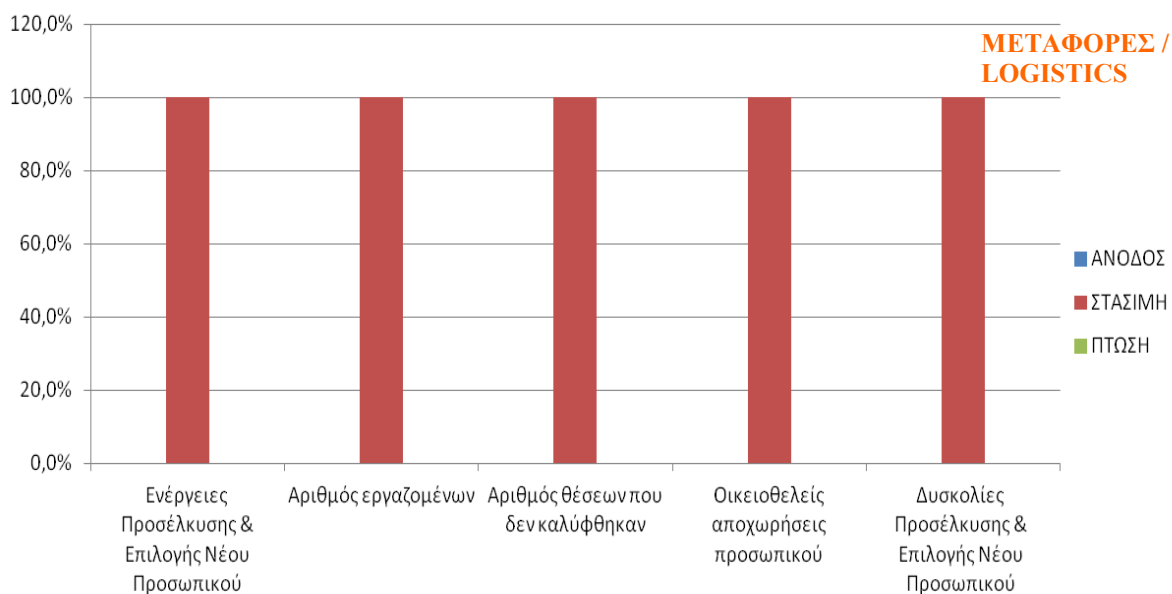


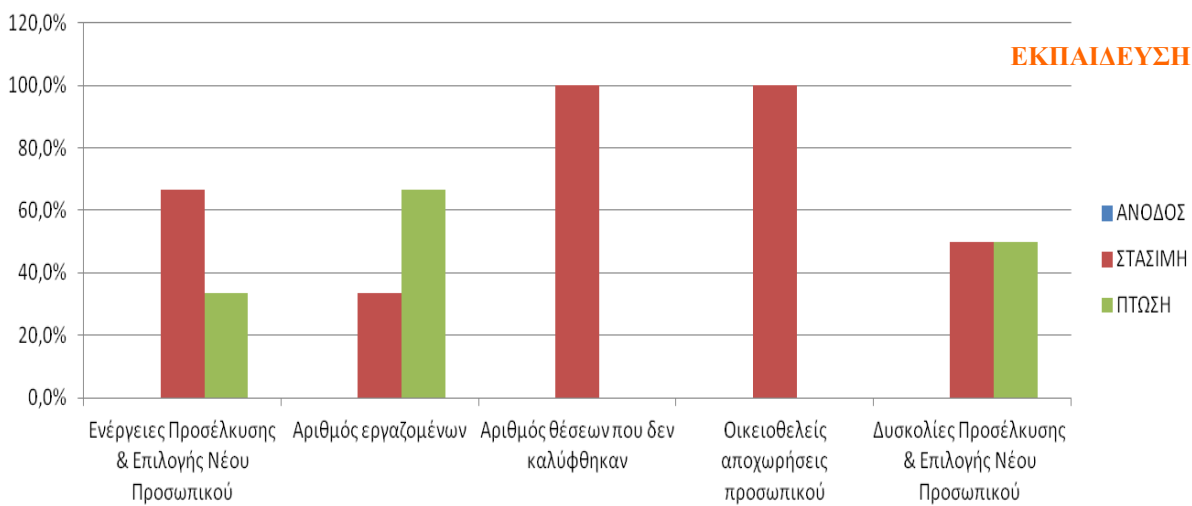
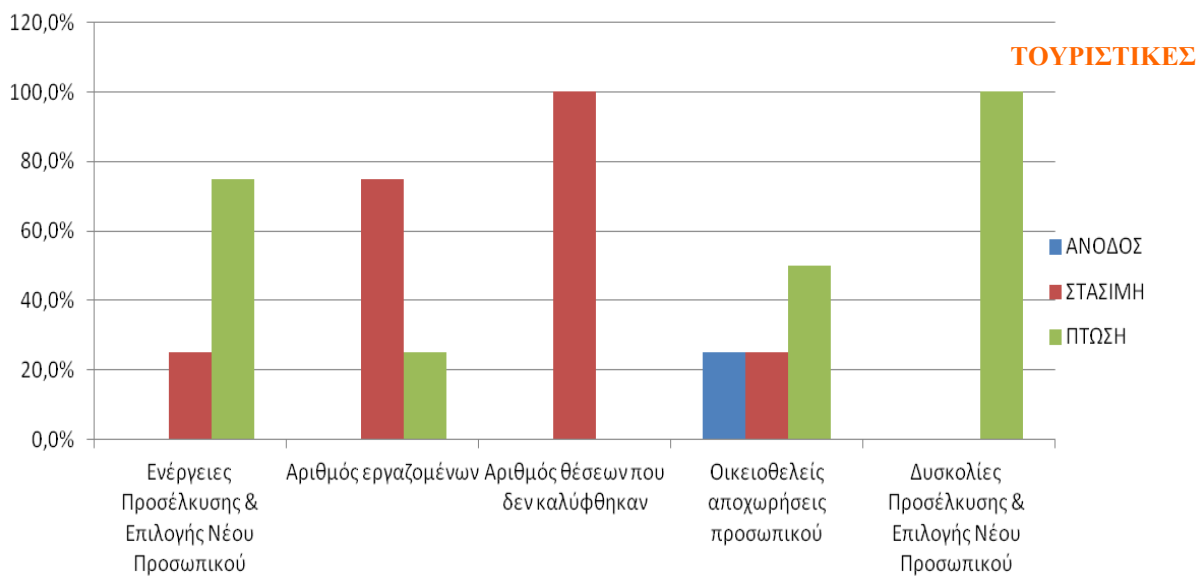
## Εξειδικευμένο προσωπικό/ Διευθυντικά Στελέχη - Προσδοκίες



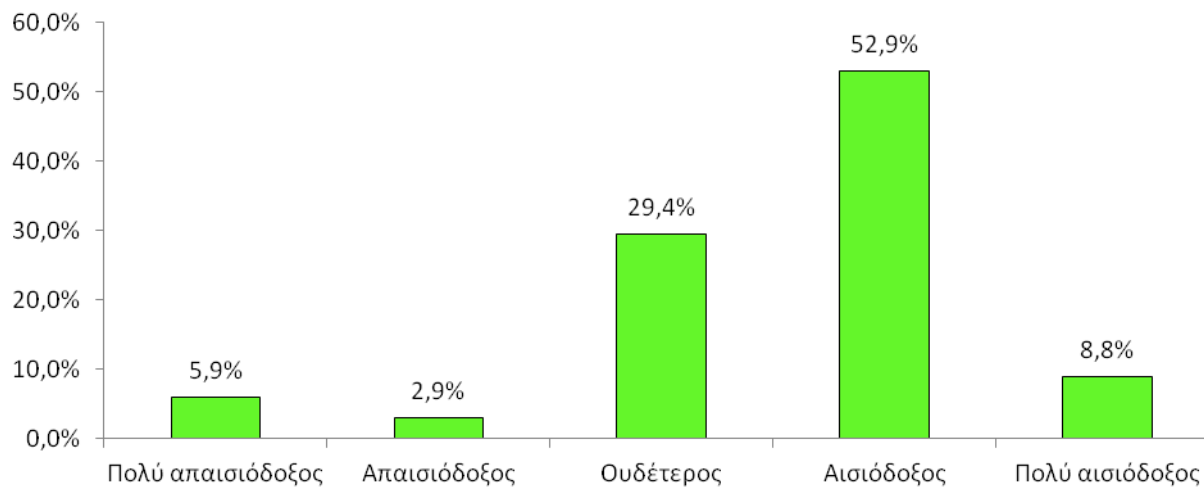
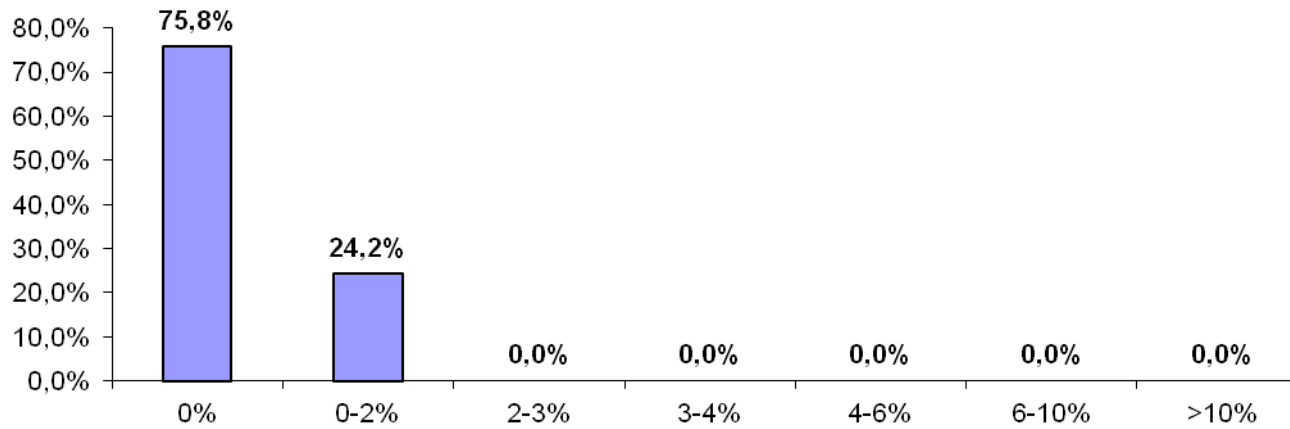




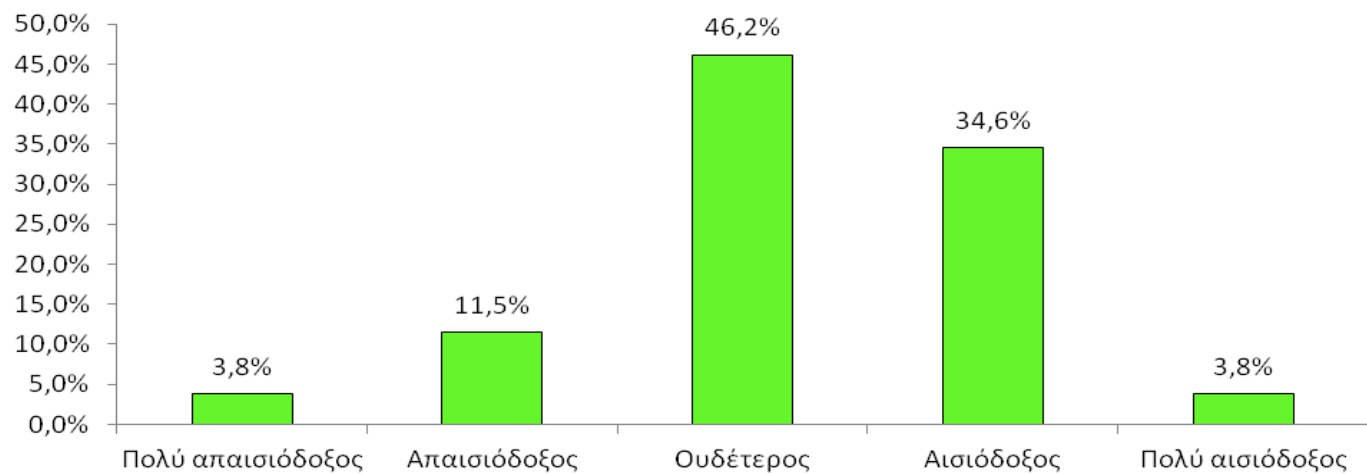
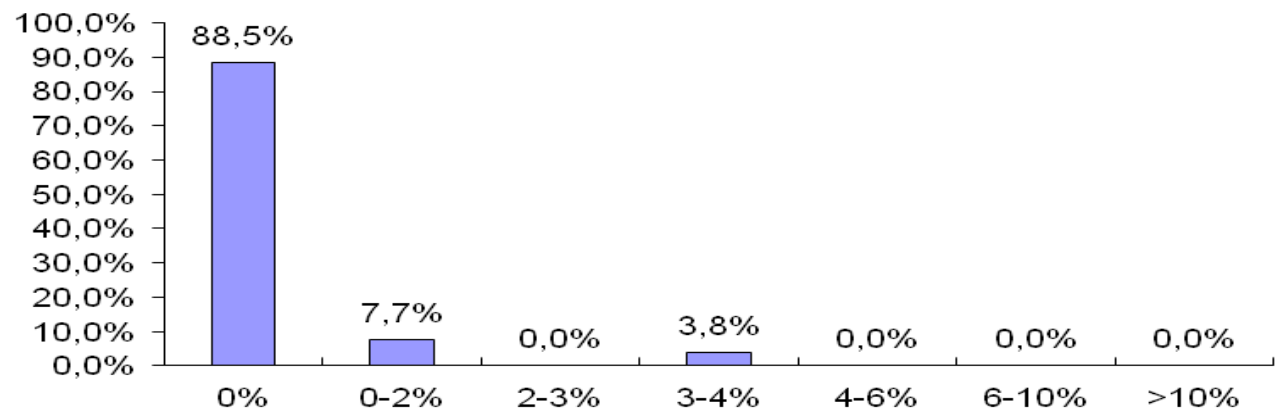




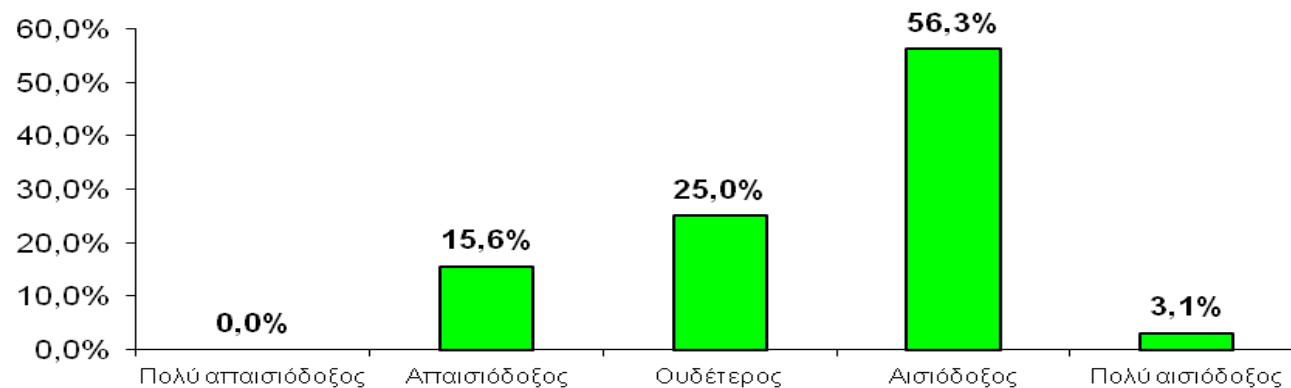
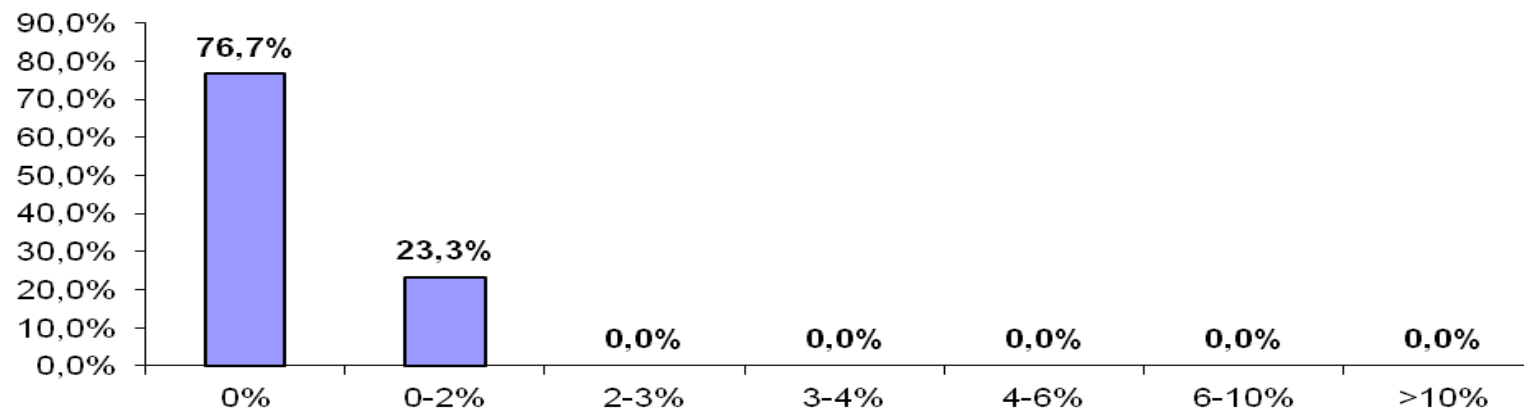
## Αυξήσεις Μισθών - Επίπεδο Αισιοδοξίας (ανά κλάδο)



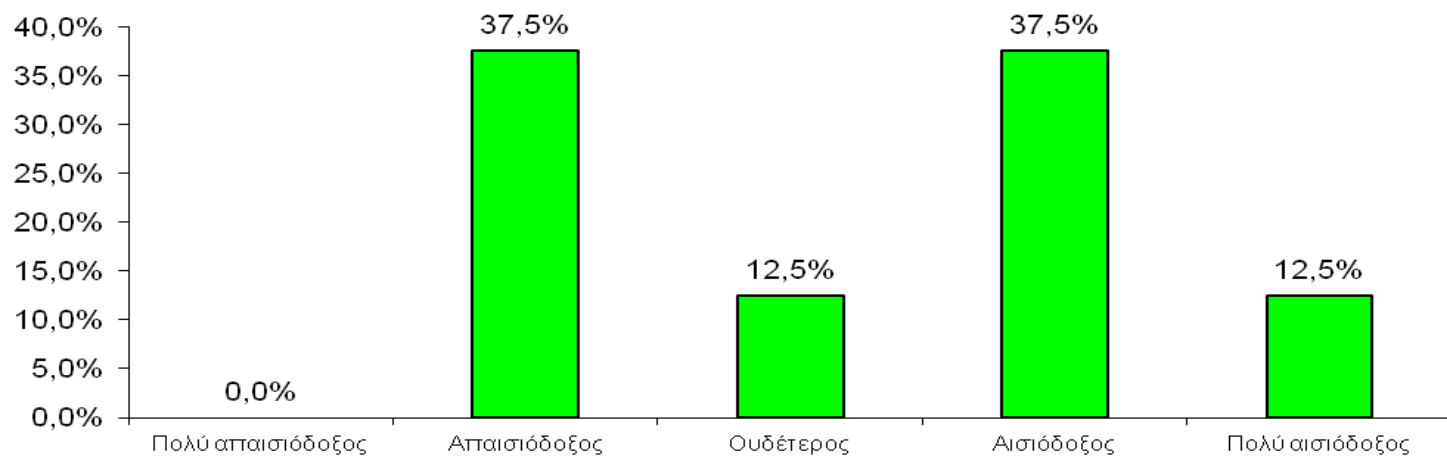
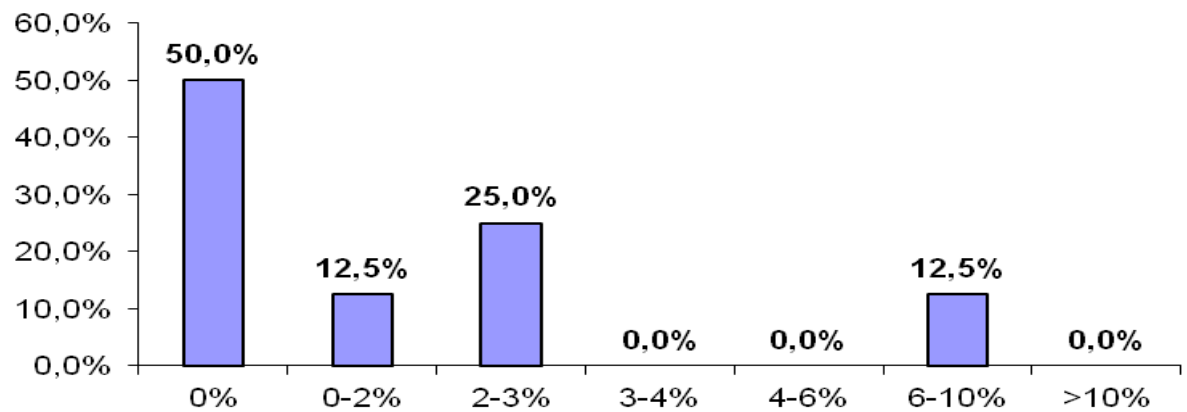
Βιομηχανία



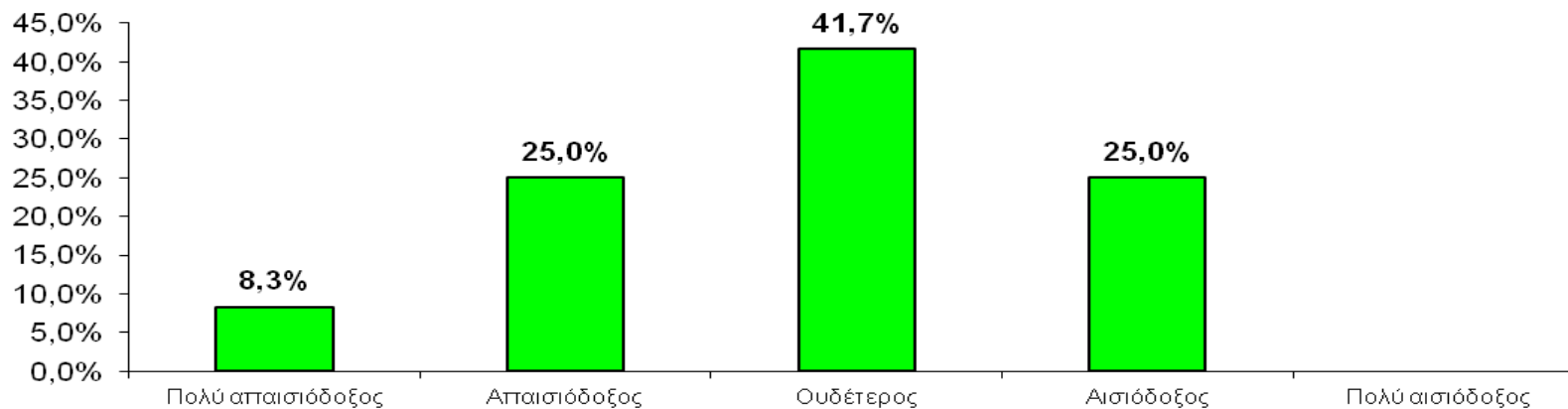
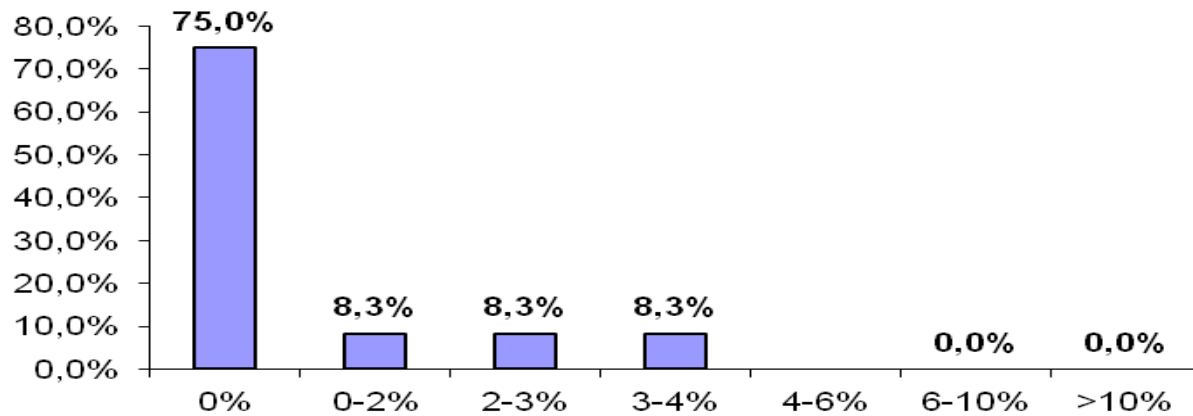
Υπηρεσίες



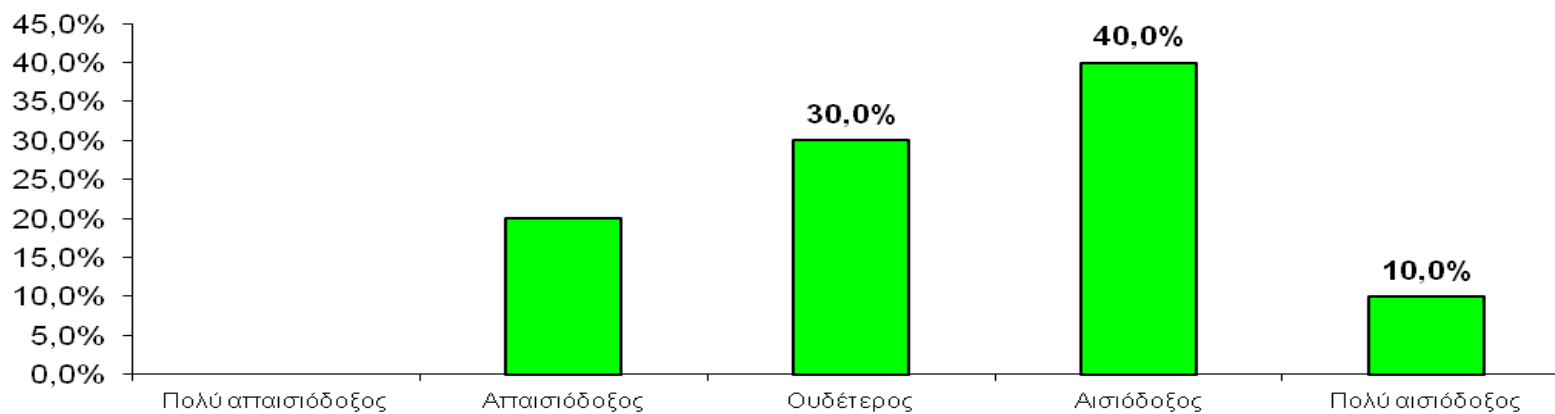
Εμπόριο



Κατασκευές

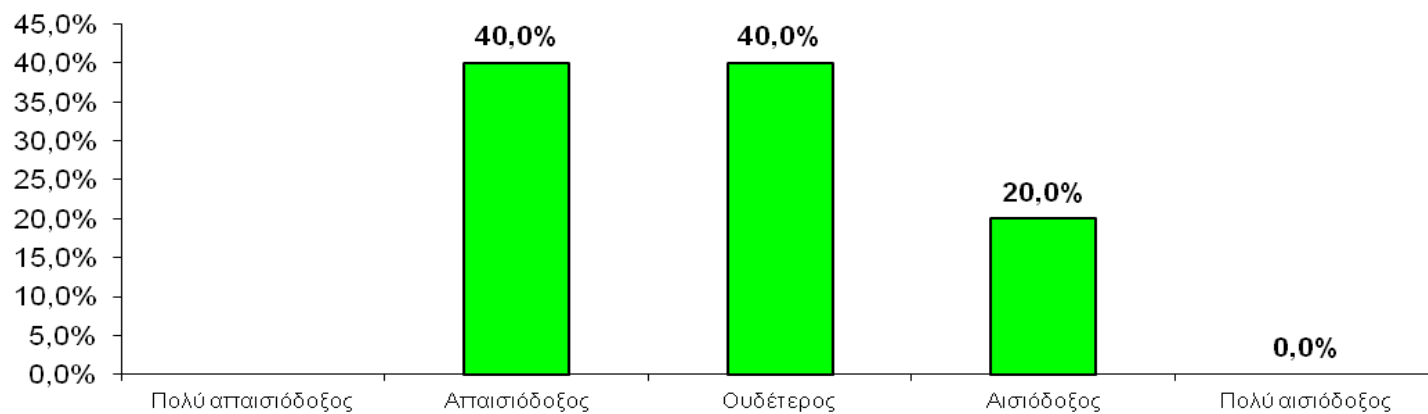
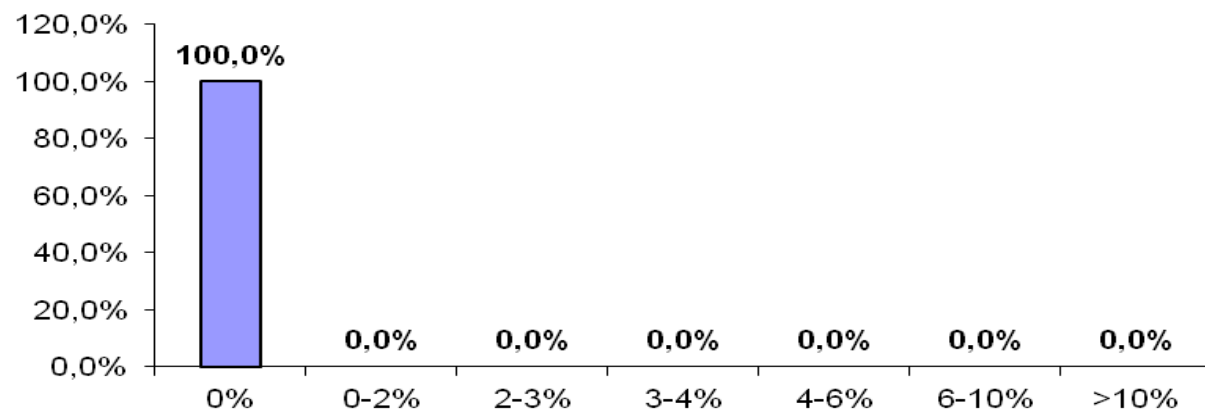


Τηλεπικοινωνίες / Πληροφορική

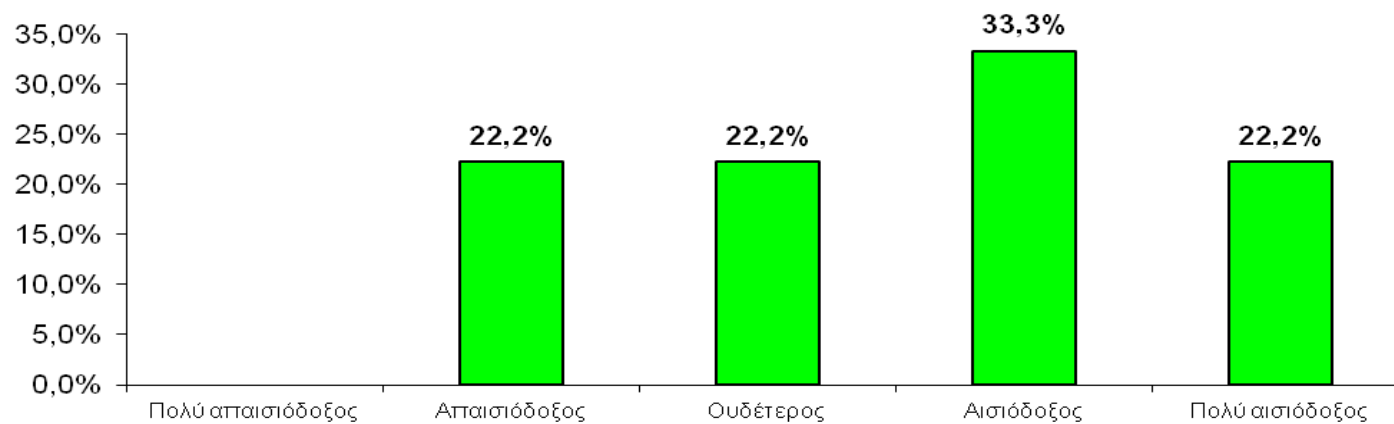
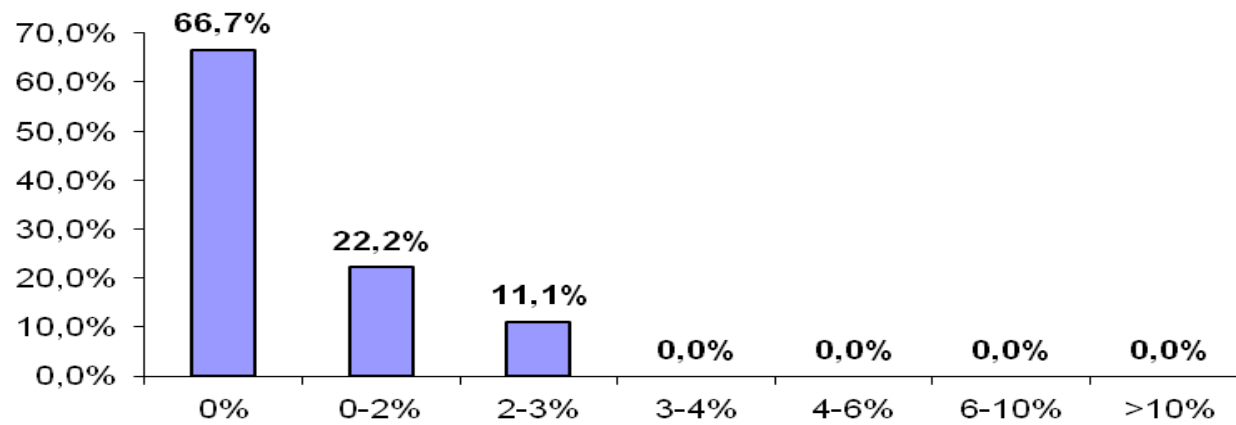


Τράπεζες

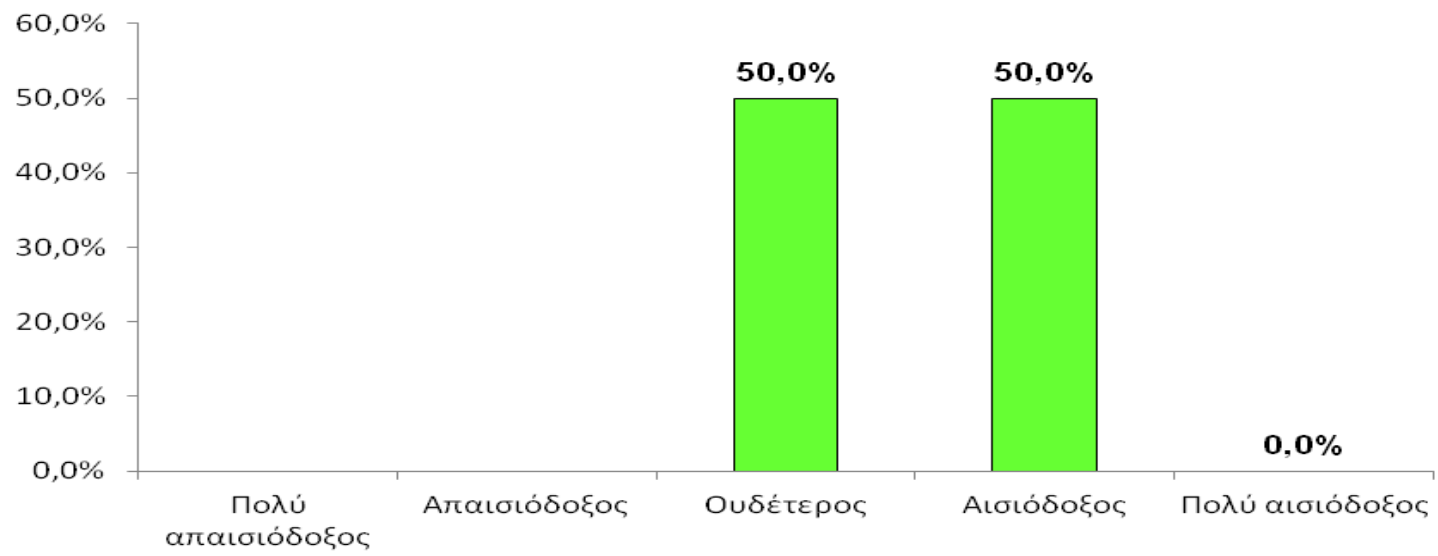
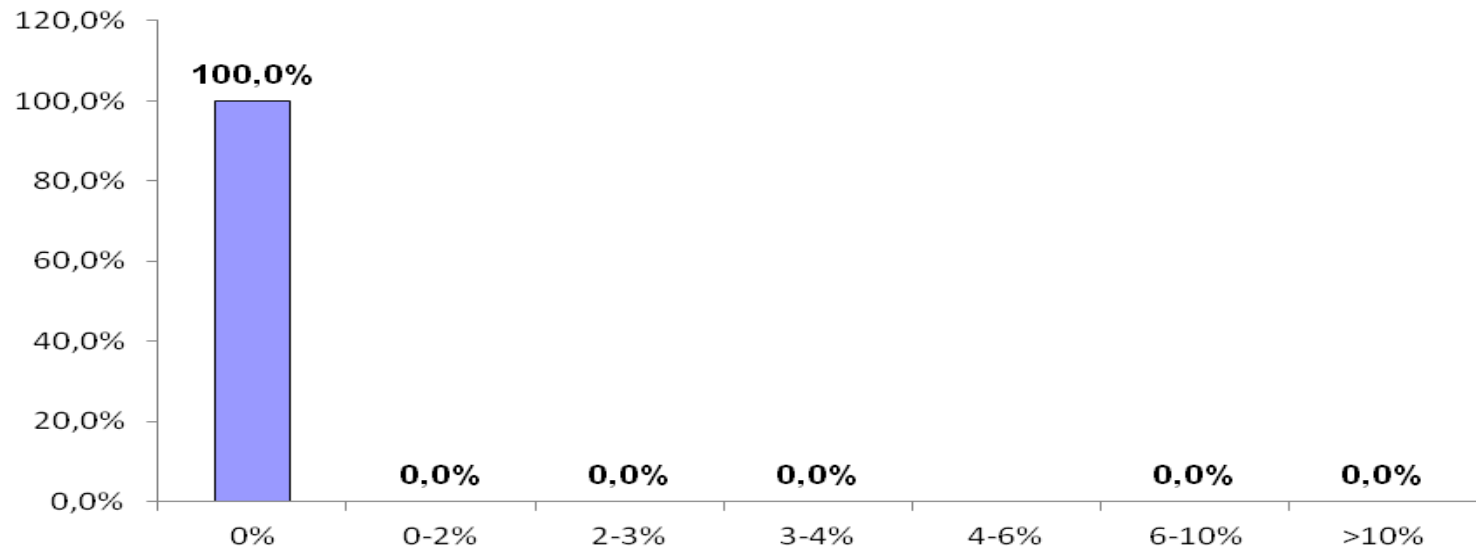




Τουριστικές

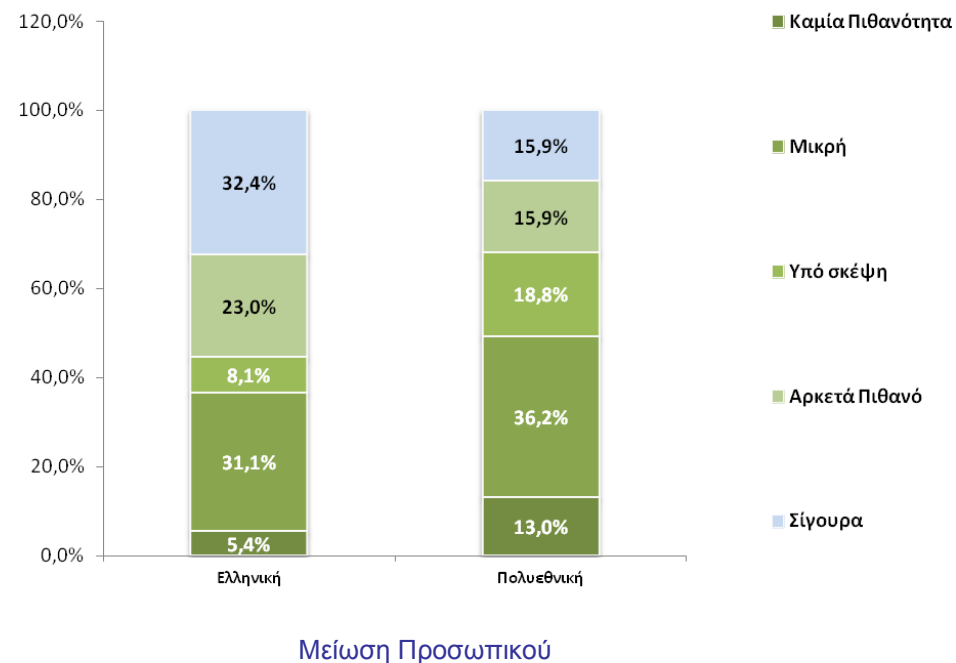
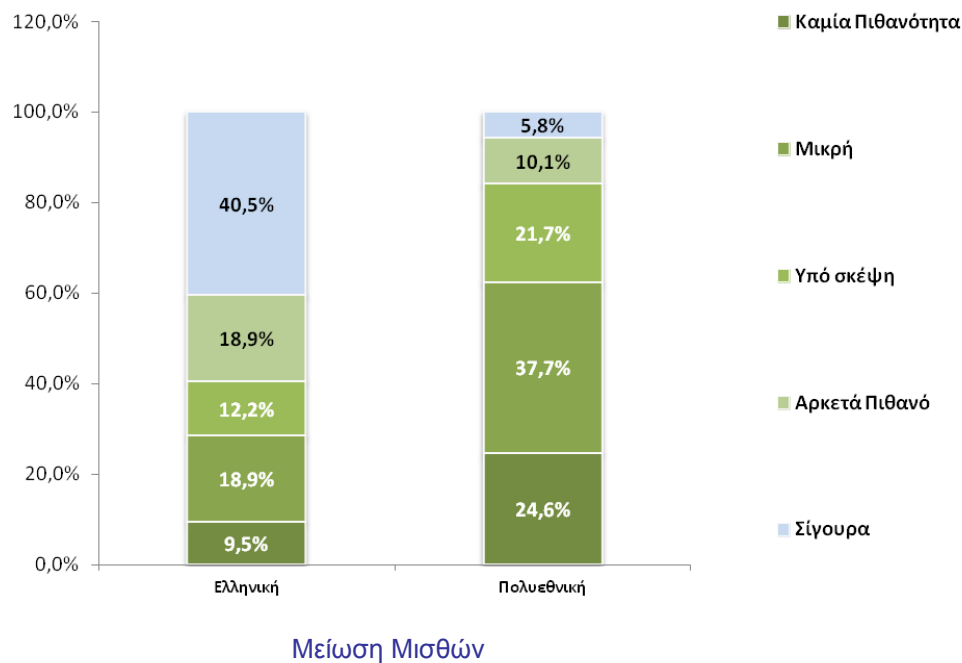


Φαρμακευτικές



Μεταφορές/ Logistics

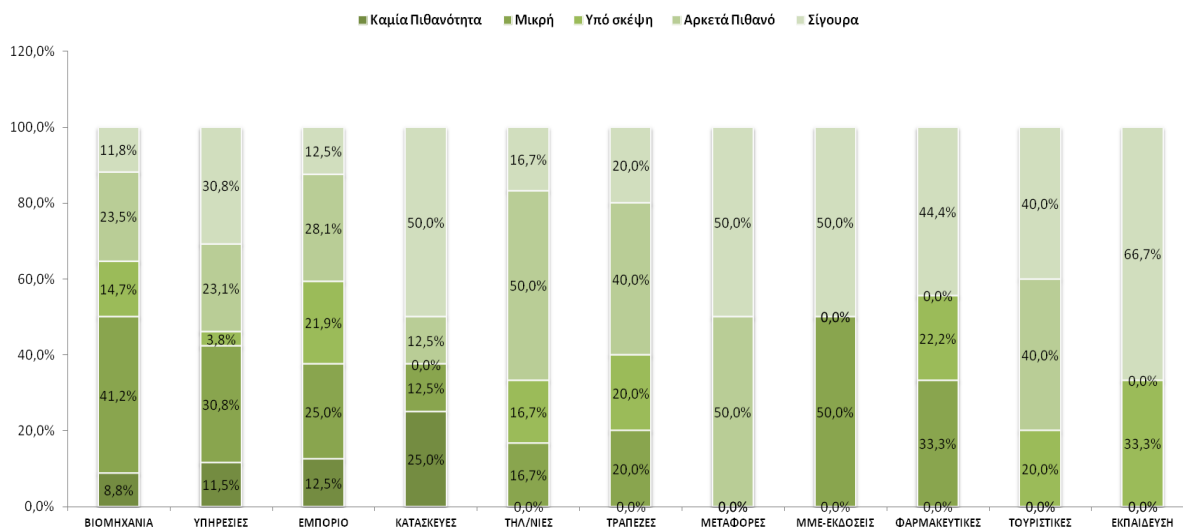
Πόσο πιθανό είναι η επιχείρηση να προβεί στις παρακάτω ενέργειες;



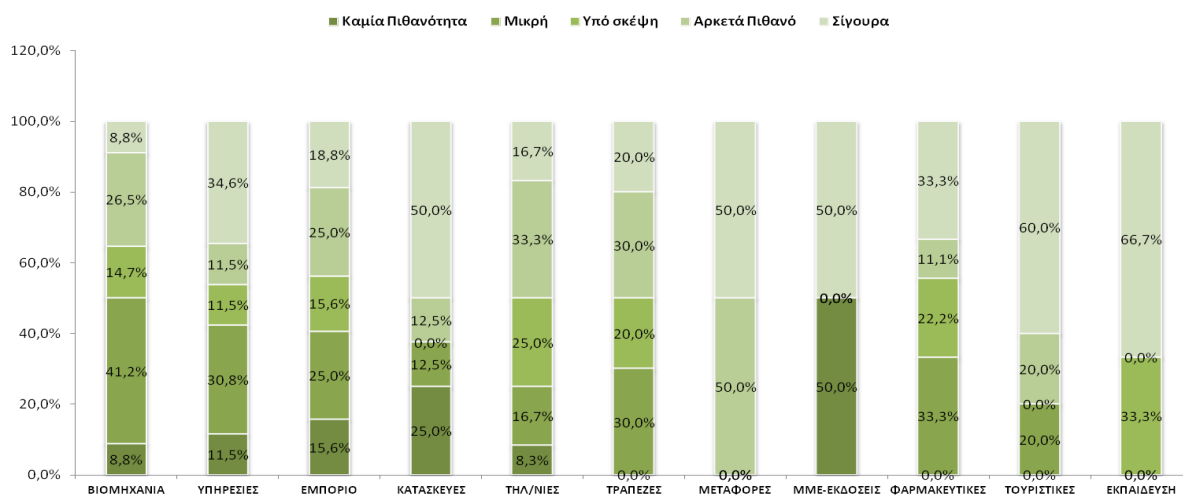
Μείωση Μισθών και Μείωση Προσωπικού ανά Εθνικότητα

Πόσο πιθανό είναι η επιχείρηση να προβεί στις παρακάτω ενέργειες;

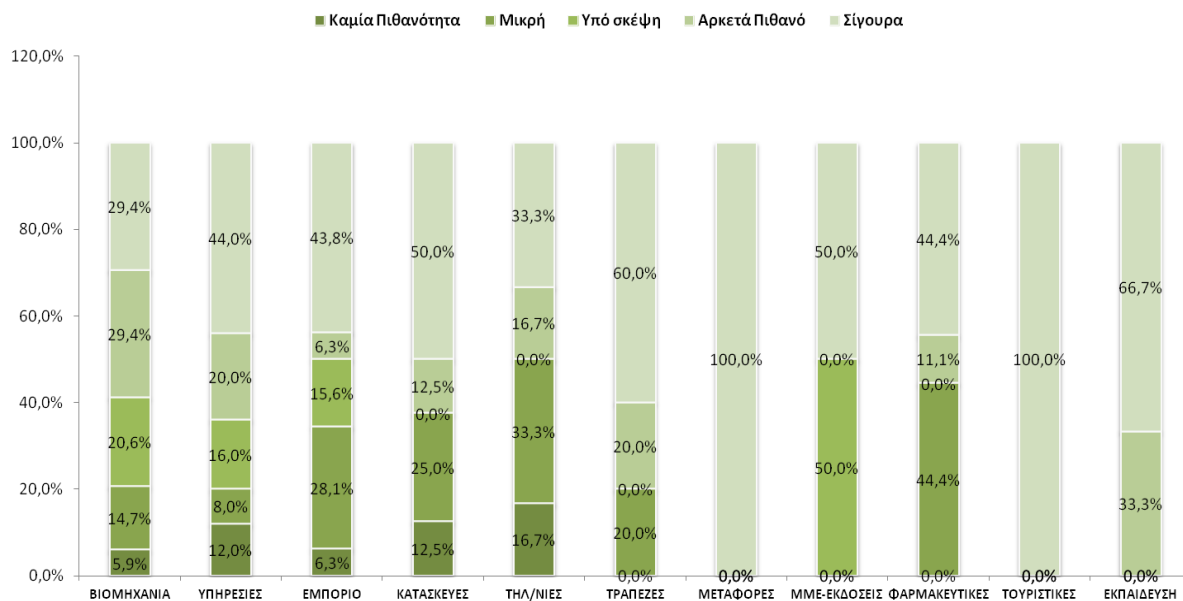
Μείωση επένδυσης για εκπαίδευση για τη μεγάλη μερίδα του προσωπικού



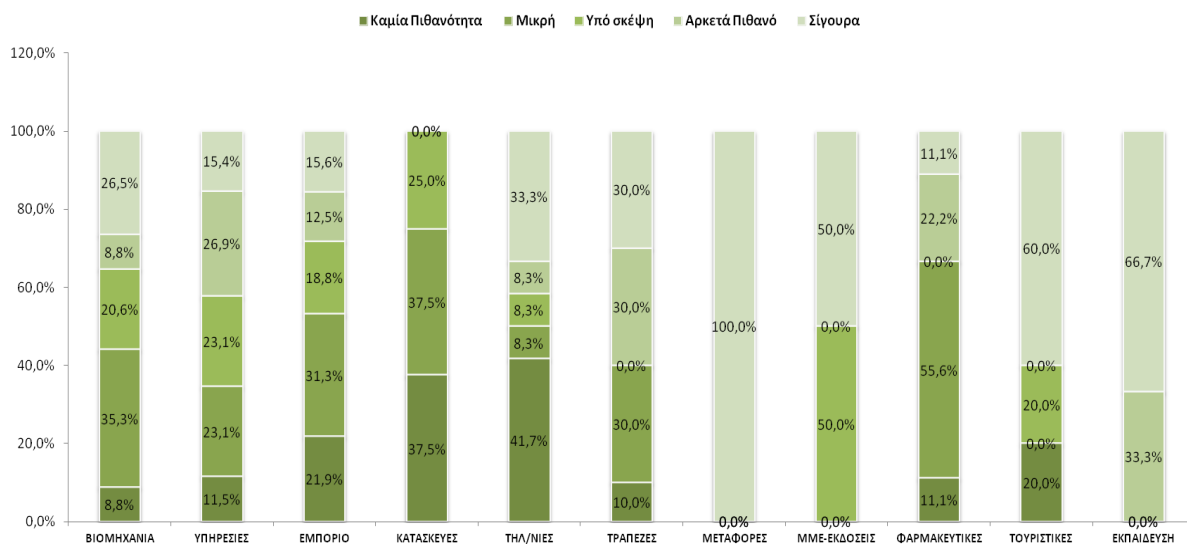
Μείωση επένδυσης για εκπαίδευση για διευθυντικά στελέχη



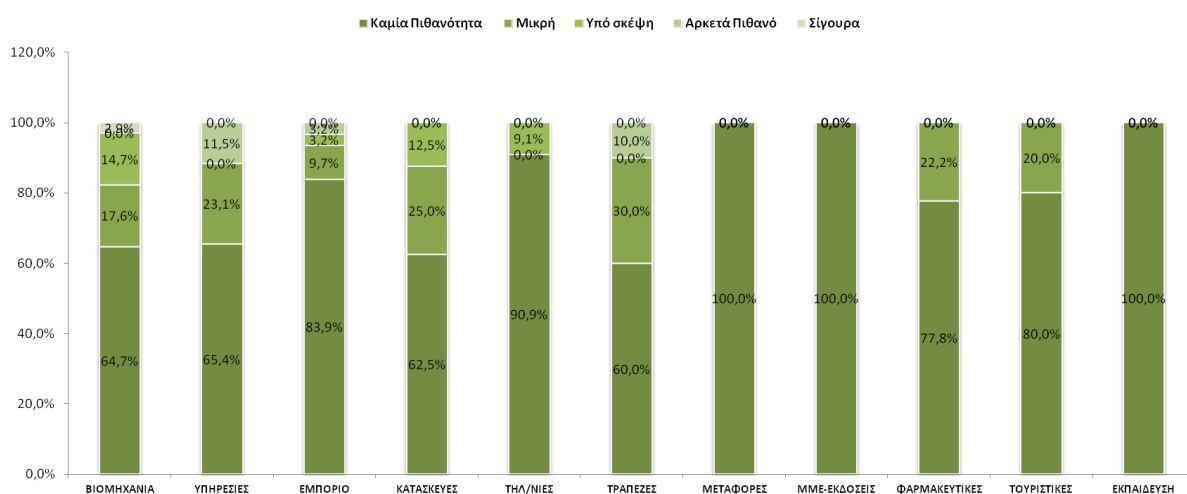
Μείωση Μπόνους



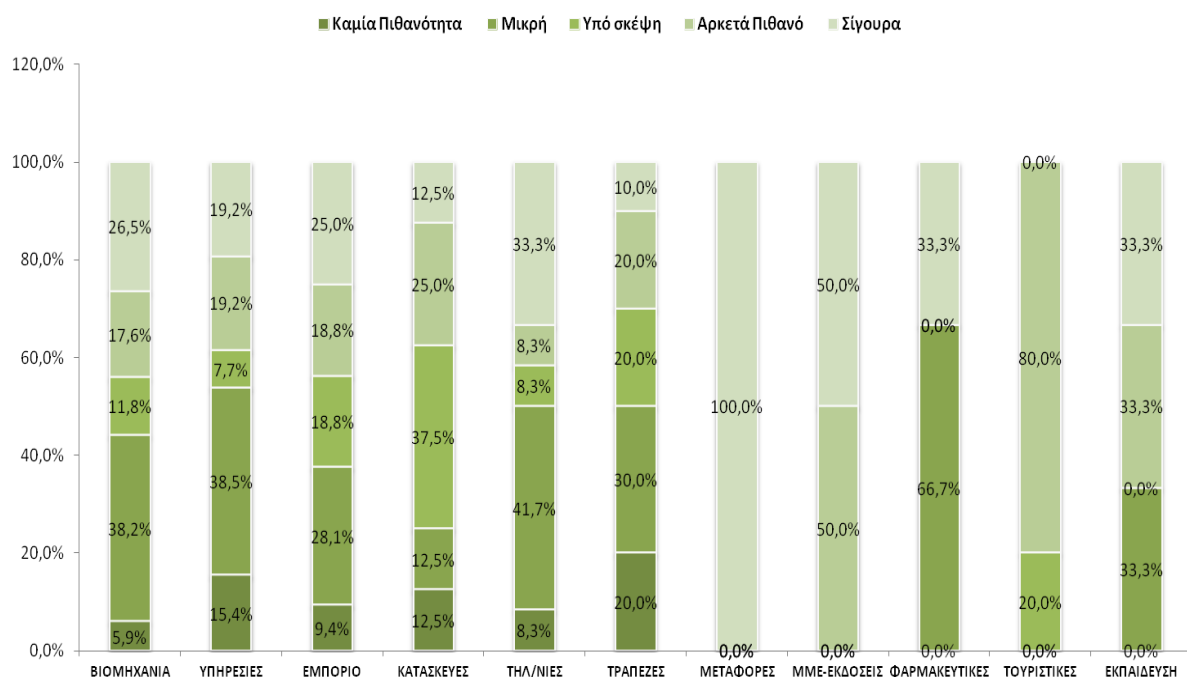
### Μείωση Μισθών



### Μετεγκατάσταση επιχείρησης στο εξωτερικό



### Μείωση Προσωπικού



Ποσοστά μειώσεων μισθών ανά κλάδο (μόνο στις εταιρείες που απάντησαν ότι έκαναν μειώσεις μισθών);

