

Δείκτης

2016

Τάσεων Αγοράς Εργασίας



Ιούνιος 2016

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.

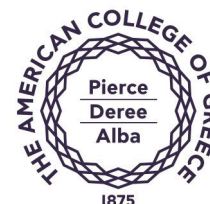
Την επιστημονική καθοδήγηση της έρευνας έχει η αναπληρώτρια καθηγήτρια Οργανωσιακής Συμπεριφοράς και Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων, Δρ. Όλγα Επιτροπάκη.

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 πραγματοποιείται από την απόφοιτη του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου κα Αλεξάνδρα Μπαγκλατζή, ενώ η συγγραφή της παρούσας έκθεσης και ο σχολιασμός των αποτελεσμάτων γίνεται από την κα Ζωή Κουρουνάκου, Υπεύθυνη του τμήματος Εφαρμοσμένης Έρευνας & Διεθνούς Ανάπτυξης και τον κ. Άρη Τσακίρακη, Project Manager του ίδιου τμήματος.

© 2016



Χορηγός



Υποστηρικτής επικοινωνίας



Υποστηρικτής ειδικού θέματος



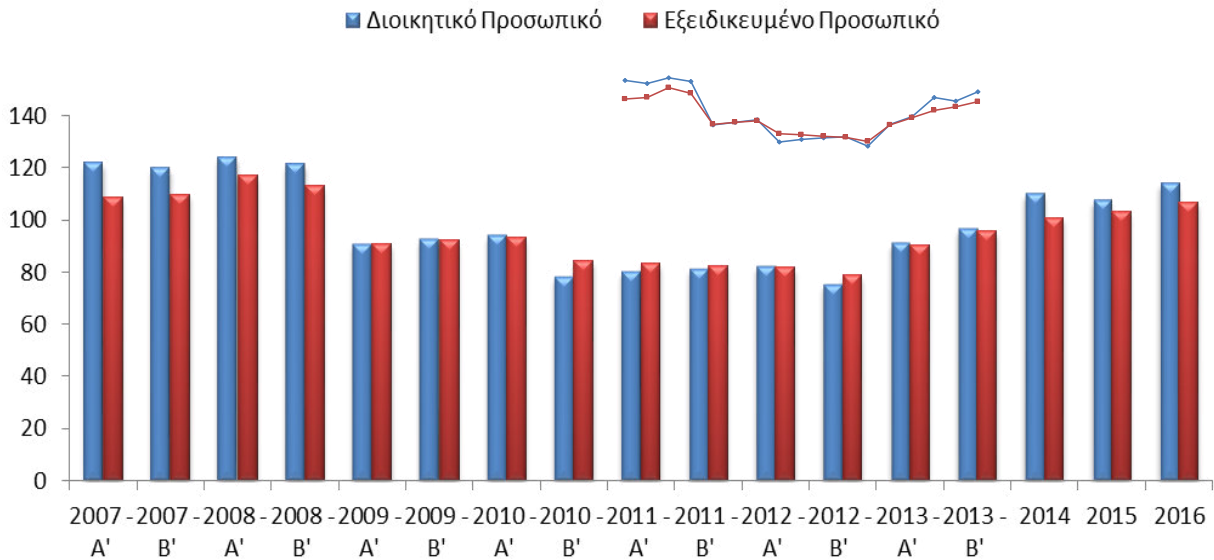
Περιεχόμενα

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
5.4	Μέθοδοι Προσέλκυσης - Προγραμματισμός	18-25
6	Ειδικό Θέμα	26-40
7	Παράρτημα	41-62

Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας

Η έρευνα του 2016 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 2015, όσο και των τάσεων του 2016 (καταγραφή στοιχείων περιόδου Φεβρουαρίου-Μαΐου 2016, τάσεις 2016).

Ο Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας - **RCI*** - για το 2016 είναι **114,08** αναφορικά με το Διοικητικό Προσωπικό των εταιρειών και **106,90** για τα Διευθυντικά Στελέχη/Εξειδικευμένο προσωπικό. Παρατηρείται άνοδος και στους δύο δείκτες συγκριτικά με το περασμένο έτος (107,45 και 103,44 αντίστοιχα). Ο Δείκτης παραμένει για τρίτη συνεχή χρονιά μετά από επτά χρόνια πάνω από την τιμή του 100, γεγονός που μεταφράζεται σε **μικρή αύξηση** των δραστηριοτήτων προσέλκυσης και επιλογής νέων στελεχών και βρίσκεται σχετικά κοντά στα επίπεδα του 2007.



Τα αποτελέσματα συνοψίζονται στα εξής:

1. Το 44,2% των εταιρειών δήλωσε την άνοιξη του 2016 ότι θα πραγματοποιήσει **προσλήψεις** έως το τέλος του 2016. Το ποσοστό αισιοδοξίας (63,6%) για το 2016 των εταιρειών είναι χαμηλότερο συγκριτικά με το 2014 (74,3%) αλλά υψηλότερο μετά την ύφεση του 2015. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι παρόλο που οι απαντήσεις των εταιρειών για το 2ο εξάμηνο του 2015 ήταν συγκρατημένες ως προς την άνοδο των προσλήψεων, τελικά μία στις δύο εταιρείες προχώρησαν σε μία τουλάχιστον νέα πρόσληψη.
2. Το 44,4% των εταιρειών δήλωσε ότι θα δώσει αυξήσεις έως 3% μέσα στο 2016.
3. Άνοδος 80% στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού αναμένεται στον κλάδο των **Κατασκευών (εταιρείες παραγωγής ενέργειας)**, 60% στις **Υπηρεσίες**, ενώ ποσοστά κοντά στο 30-45% αναμένουν οι κλάδοι της **Βιομηχανίας**, του **Εμπορίου**, οι **Φαρμακευτικές** και οι **Τράπεζες**.
4. Και σε αυτό το εξάμηνο συνεχίζεται η προτίμηση των επιχειρήσεων προς τα νεαρά **στελέχη/ αποφοίτους (45,4%)**.
5. Όσες εταιρείες προχωρήσουν σε προσλήψεις θα στραφούν κυρίως στους τομείς των Πωλήσεων, της Παραγωγής, της Εξυπηρέτησης Πελατών, της Πληροφορικής και του Μάρκετινγκ.

(*) 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.

5. Οι μέθοδοι που παραμένουν πιο δημοφιλείς στη διαδικασία της προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού είναι τα **website αναζήτησης εργασίας**, οι **εταιρικές βάσεις βιογραφικών**, η **ενδο-εταιρική αναζήτηση** για εσωτερική κάλυψη θέσεων και το **εταιρικό website**, το οποίο σημείωσε σημαντική αύξηση συγκριτικά με το 2015. Η αναζήτηση προσωπικού μέσω των **κοινωνικών δικτύων** έχει αυξηθεί ιδιαίτερα τα τέσσερα τελευταία χρόνια.
6. Το 26,9% των εταιρειών χρησιμοποίησε **ψυχομετρικά εργαλεία** (τεστ αριθμητικά, τεστ προσωπικότητας κλπ.), ενώ το 13,9% χρησιμοποίησε **τεστ δεξιοτήτων** (γνώση ηλεκτρονικών υπολογιστών, ξένων γλωσσών κλπ.), ποσοστό αυξημένο από το 2015.
7. Τα πιο επιτυχημένα εργαλεία επιλογής νέων στελεχών σε σχέση με το πλήθος των εταιρειών που τα χρησιμοποίησαν είναι τα τεστ δεξιοτήτων ενώ η εσωτερική αναζήτηση αξιολογήθηκε θετικότερα ως μέθοδος προσέλκυσης νέων εργαζομένων, ακολουθούμενη από την εταιρική βάση βιογραφικών και τα website αναζήτησης εργασίας.

Ειδικό θέμα «Οικονομική Κρίση και Διαχείριση Ταλέντου—Brain Drain»:

1. Το **46,1%** των εταιρειών δήλωνε την Άνοιξη του 2016 ότι έχει επηρεαστεί πολύ ή και δραματικά από την παρούσα οικονομική κρίση. Μόνο το 3,1% των εταιρειών δηλώνει ότι έχει μείνει τελείως ανεπηρέαστο. Οι ελληνικές επιχειρήσεις δηλώνουν ότι έχουν επηρεαστεί εντονότερα από τις πολυεθνικές.
2. Μόνο το 16,3% των επιχειρήσεων του δείγματος ενδέχεται να προβεί σε **μείωση** του εργατικού δυναμικού μέχρι το τέλος του 2016.
3. Το 2016 η επένδυση σε εκπαίδευση τόσο για τη μεγάλη μερίδα του προσωπικού όσο και για τα διευθυντικά στελέχη έχει μειωθεί σε ποσοστό κοντά στο 22%. Το **17,7%** των εταιρειών έκανε **απολύσεις**, ποσοστό μειωμένο σε σχέση με το 2015, ενώ μόνο το **6,9%** **μείωσε μισθούς**, (11,7% το 2015).
4. Το **6.5%** των εταιρειών θεωρεί αρκετά πιθανό ή σίγουρο ότι θα μεταφέρει την έδρα της σε άλλη χώρα (4% το 2015).
5. Μία στις δύο εταιρείες έχει **ξεκάθαρο ορισμό τι σημαίνει ταλέντο**. Η συντριπτική πλειοψηφία των εταιρειών (88,9%) ορίζει το ταλέντο ως ένα άτομο που εμπνέει τους συναδέλφους του, έχει ηγετικές ικανότητες και προοπτική να ανέβει στην ιεραρχία της εταιρείας.
6. Στις περισσότερες εταιρείες, το τμήμα ΔΑΔ έχει την ευθύνη διοίκησης ταλέντου, ή ο Γενικός Διευθυντής (κυρίως στις ελληνικές επιχειρήσεις).
7. Ο πιο δημοφιλής τρόπος ανακάλυψης ταλέντων είναι οι δομημένες συνεντεύξεις, ακολουθούμενες από τη συνεργασία με headhunters και τη διαδικασία προσέλκυσης ταλέντου από τον ανταγωνισμό. Οι Ελληνικές εταιρείες δεν χρησιμοποιούν ιδιαίτερα τα κέντρα αξιολόγησης και δεν συμμετέχουν μαζικά σε ημέρες καριέρας Πανεπιστημίων σε αντίθεση με τις πολυεθνικές.
8. Το **64.2%** των εταιρειών αντιμετωπίζουν **δυσκολίες** στην εύρεση νέων ταλέντων και την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας. Αναφέρουν κυρίως την έλλειψη απαιτούμενων δεξιοτήτων και χαρακτηριστικών, τη φυγή ταλαντούχων νέων στο εξωτερικό, την έλλειψη αντίστοιχης εμπειρίας καθώς και τις υπερβολικές προσδοκίες των υποψηφίων.
9. Περίπου το ένα τρίτο δεν έχει ακόμη συστηματική και ξεκάθαρη προσέγγιση στη διοίκηση ταλέντου.
10. Το **22,6%** των εταιρειών έχει επηρεαστεί πολύ ή πάρα πολύ από την **κρίση** στη **διατήρηση** ταλέντων.
11. Το φαινόμενο του brain drain αφορά περισσότερο τις πολυεθνικές εταιρείες.
12. Από τις εταιρείες που έχουν αποχωρήσει ταλέντα και έχουν φύγει στο εξωτερικό το 73,2% δήλωσε ότι έφυγαν έως και 5% των ταλέντων τους.
13. Τα τμήματα με τη μεγαλύτερη κινητικότητα στα ταλέντα προς άλλες εταιρείες ή το εξωτερικό είναι οι Πωλήσεις, η Παραγωγή/Μηχανικοί και το IT.
14. Η μεγαλύτερη εκροή ταλέντων παρατηρείται από τους εργαζόμενους στο μεσαίο επίπεδο (**middle level**).
15. Οι εταιρείες που έχουν παρατηρήσει εκροές ταλέντων στο εξωτερικό αναφέρουν ότι πρώτη στις προτιμήσεις έρχεται η Μ. Βρετανία, ακολουθούμενη από τη Γερμανία, τις ΗΠΑ, την Ελβετία, τα Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα και τις Σκανδιναβικές χώρες.
16. Οι πιο συνηθισμένοι λόγοι αποχώρησης είναι οι **μικρές προοπτικές εξέλιξης και ανάπτυξης, οικονομικοί λόγοι και η γενικότερη κατάσταση της χώρας**.

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. Από το 2014, στην Ελλάδα διενεργείται μία φορά το χρόνο κατά την περίοδο Ιανουαρίου-Μαΐου.

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 δείκτης: 2017

Η συλλογή στοιχείων για το 2017 θα πραγματοποιηθεί κατά την περίοδο **Δεκέμβριος 2016-Μάρτιος 2017**.

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.

Η έρευνα του 2016 διεξήχθη κατά το χρονικό διάστημα Φεβρουαρίου-Μαΐου 2016. Εστάλησαν περισσότερες από 1800 προσκλήσεις μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου 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.λπ.) Η έρευνα προωθήθηκε από κλαδικά ηλεκτρονικά έντυπα καθώς και σε ιστοσελίδες που επισκέπτονται τα στελέχη Ανθρώπινου Δυναμικού.

Η συλλογή των απαντήσεων στο ερωτηματολόγιο ολοκληρώθηκε τον Μάιο του 2016. 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.

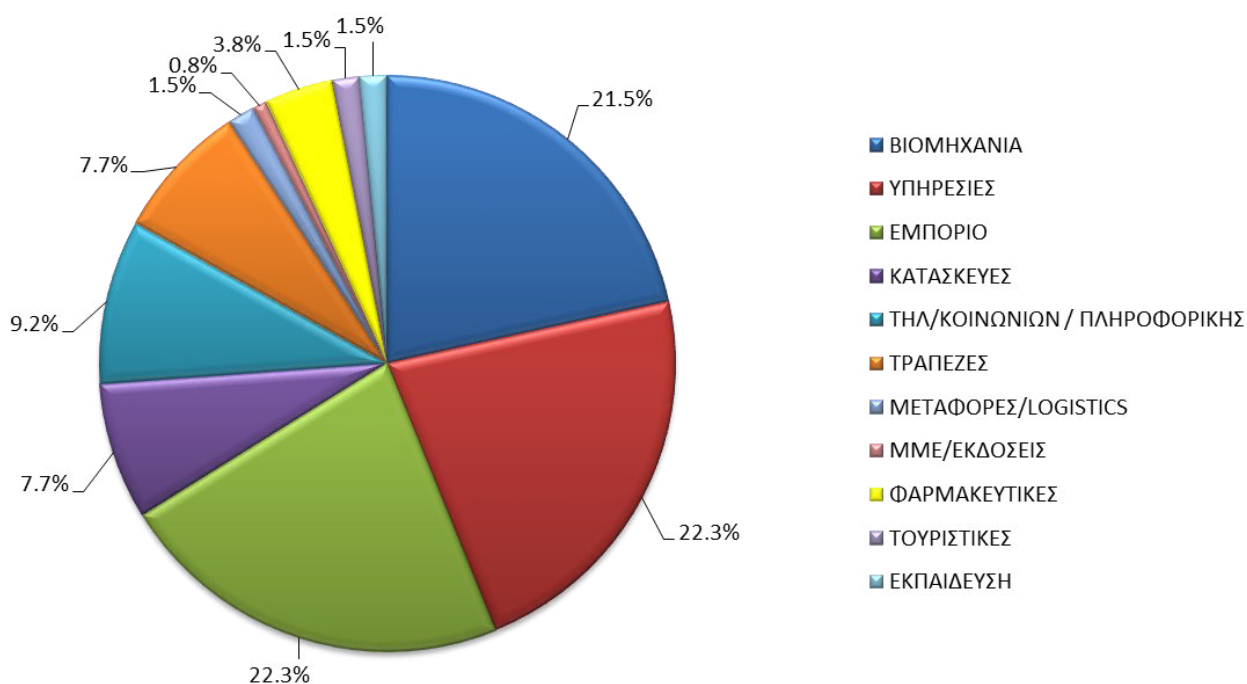
Συγκεντρώθηκαν **130** έγκυρες απαντήσεις.

Δεν υπάρχει αξιοσημείωτη μεταβολή στα ποσοστά των δημογραφικών στοιχείων που αφορούν στους κλάδους των συμμετεχόντων εταιρειών σε σχέση με την περασμένη χρονιά (Σχήματα 1-5). Το 22,3% του δείγματος είναι εταιρείες που ανήκουν στον κλάδο παροχής Υπηρεσιών και το ίδιο ποσοστό των επιχειρήσεων δραστηριοποιούνται στον κλάδο του Εμπορίου. Το 21,5% προέρχεται από τον κλάδο της Βιομηχανίας, και το 9,2% δραστηριοποιούνται στον κλάδο των Τηλεπικοινωνιών και της Πληροφορικής. Συμμετέχουν επίσης Τράπεζες σε ποσοστό 7,7%, εταιρείες του κλάδου των Κατασκευών σε ποσοστό 7,7%, Φαρμακευτικές εταιρείες σε ποσοστό 3,8%, Τουριστικές 1,5%, Εκπαιδευτικοί Οργανισμοί 1,5%, και ο κλάδος των Μεταφορών/Logistics ανέρχεται σε 1,5% (Σχήμα 1).

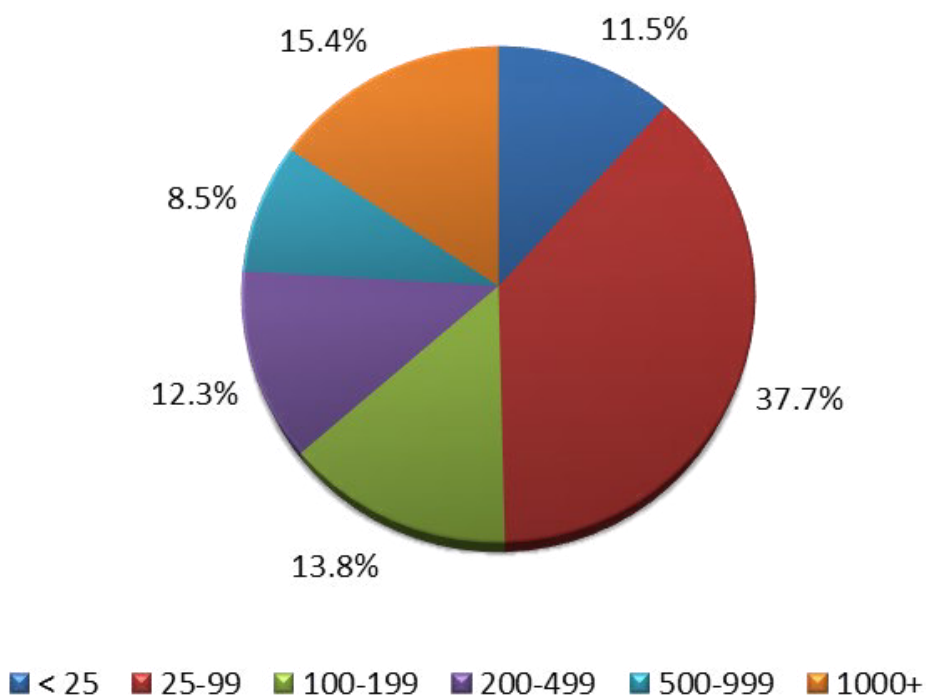
Αναφορικά με το μέγεθος των επιχειρήσεων που πήραν μέρος στην έρευνα, το 49,2% είναι εταιρείες με λιγότερους από 100 εργαζομένους, το 26,1% είναι μεγάλες επιχειρήσεις (100-499 άτομα), και ακολουθούν σε ποσοστό 23,9% εταιρείες με προσωπικό άνω των 500 εργαζομένων (Σχήμα 2).

Το 54,3% των επιχειρήσεων του δείγματος είναι πολυεθνικές ενώ το 45,7% είναι εταιρείες οι οποίες έχουν εγκαταστάσεις και δραστηριοποιούνται μόνο στην Ελλάδα (Σχήμα 3). Όσον αφορά το είδος, το 94,6% των επιχειρήσεων του δείγματος είναι ιδιωτικές (Σχήμα 4).

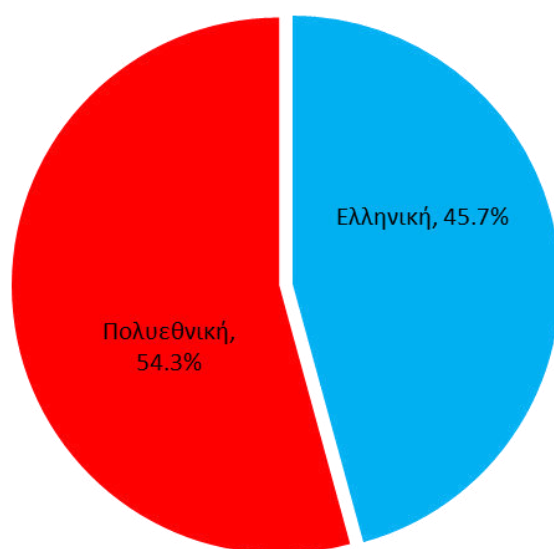
Τέλος, ένας σημαντικός αριθμός εταιρειών του δείγματος δραστηριοποιείται σε περισσότερες από μία περιοχές της Ελλάδος, αλλά η πλειοψηφία (83,1%) των εταιρειών δηλώνει την Αττική και τη Θεσσαλονίκη (45,4%) δηλαδή τα δύο μεγάλα αστικά κέντρα της Ελλάδος (Σχήμα 5).



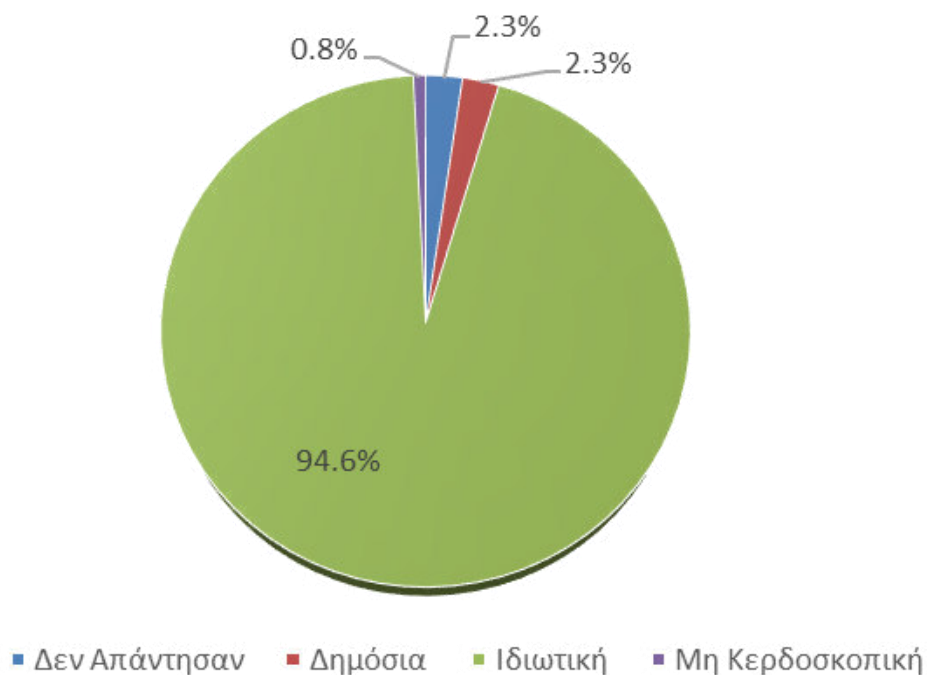
Σχήμα 1 - Κλάδος



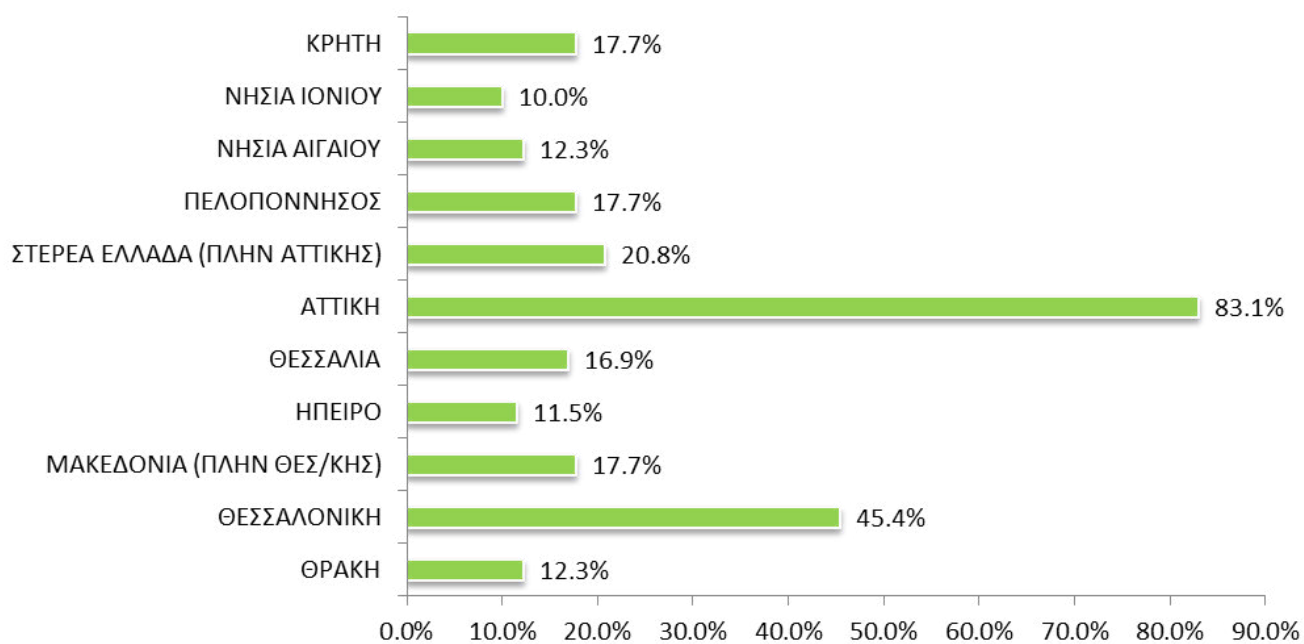
Σχήμα 2 - Αριθμός Εργαζομένων



Σχήμα 3 - Εθνικότητα



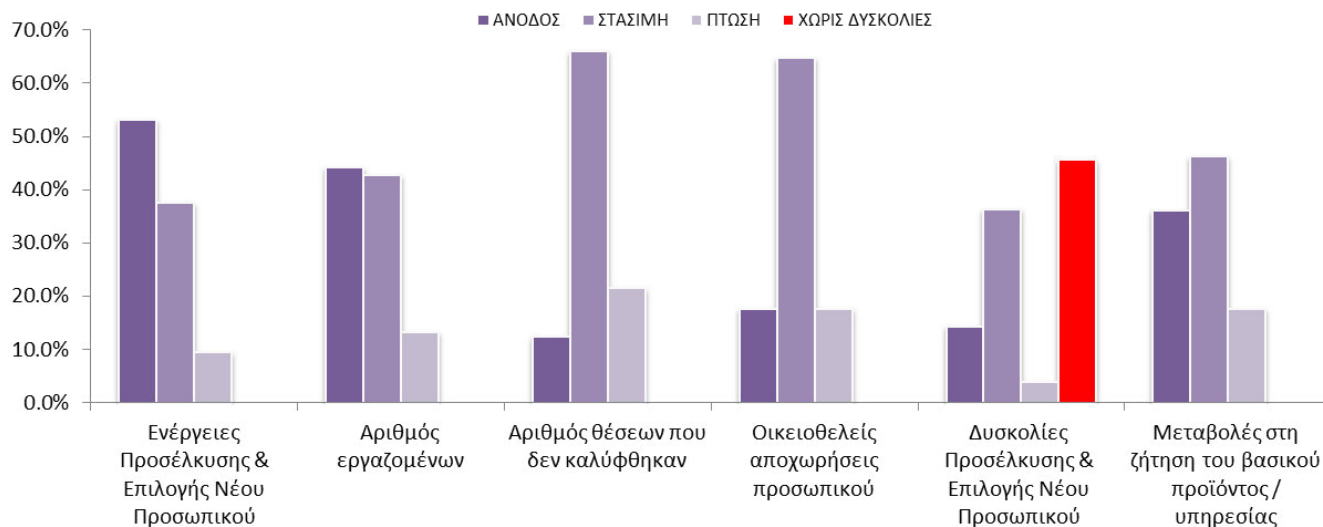
Σχήμα 4 - Είδος Επιχείρησης



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

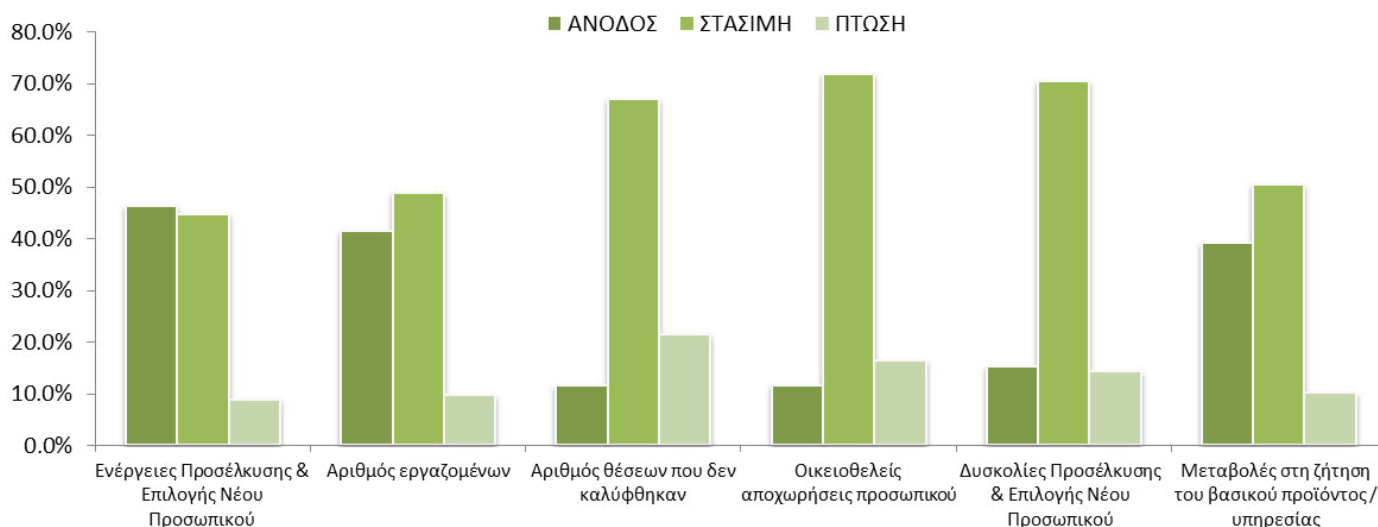
* Δραστηριοποίηση των εταιριών σε περισσότερες από μία περιοχές

Γενικές τάσεις

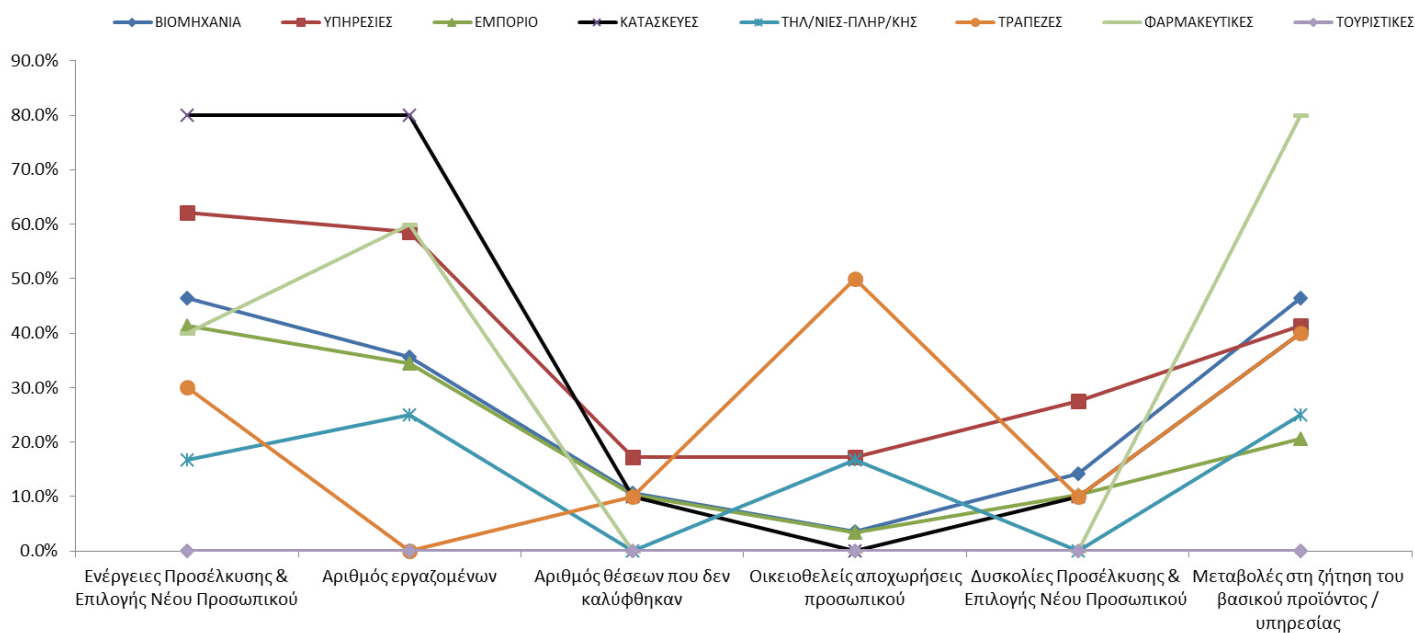


Σχήμα 6 - Οργανωσιακές Τάσεις - Τελευταίοι 6 μήνες

Τα διαγράμματα 6 και 7 δείχνουν άνοδο όσον αφορά τις τάσεις στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής τόσο για τους τελευταίους όσο και για τους επόμενους μήνες έως το τέλος του 2016 στις μισές περίπου εταιρείες του δείγματος καθώς και στον αριθμό των εργαζομένων. Αν και παρατηρείται άνοδος για την πλειοψηφία των εταιρειών για το 1ο εξάμηνο του 2016 στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής, στο 2ο εξάμηνο οι εταιρείες είναι διαιρεμένες περίπου ισομερώς ως προς την προσδοκία ανόδου/στασιμότητας. Το 45,7% των εταιρειών που αναζήτησαν προσωπικό το τελευταίο εξάμηνο δεν συνάντησαν δυσκολίες ενώ παρατηρήθηκε και αύξηση στην ζήτηση προϊόντων/υπηρεσιών της τάξεως του 36,1%, τάση που αναμένουν οι εταιρείες να αυξηθεί τους επόμενους μήνες και να φτάσει στο 39,3%. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι παρόλο που οι απαντήσεις των εταιρειών για το 2ο εξάμηνο του 2015 ήταν συκρατημένες ως προς την άνοδο των προσλήψεων, τελικά μία στις δύο εταιρείες προχώρησαν σε μία τουλάχιστον νέα πρόσληψη.

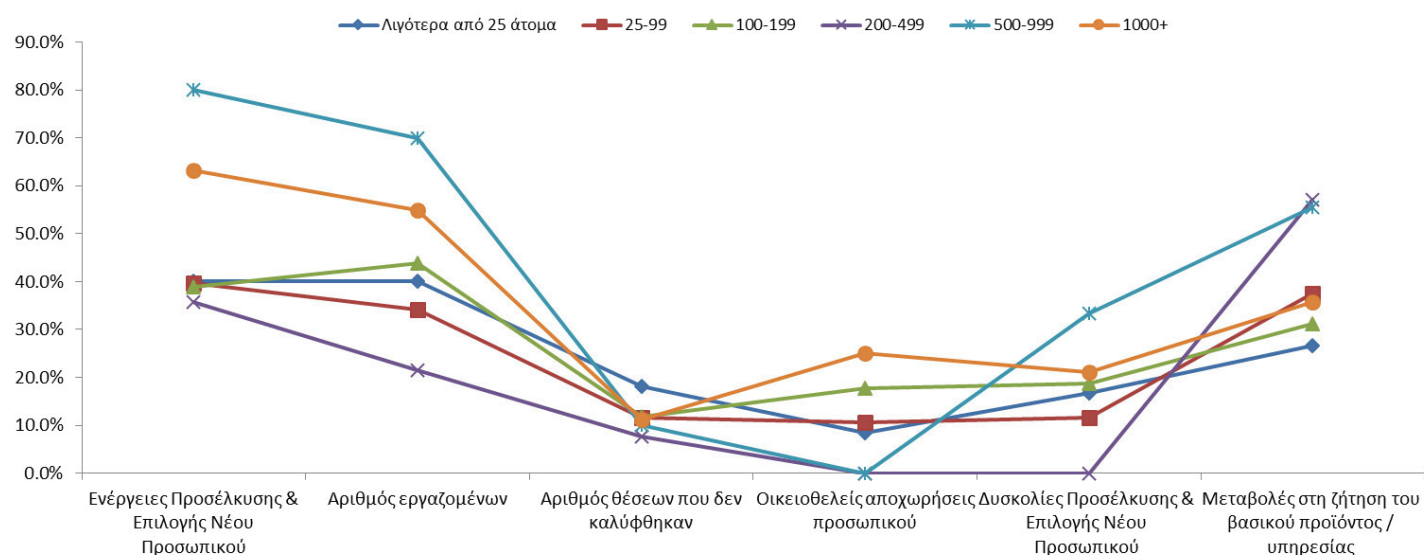


Σχήμα 7 - Οργανωσιακές Τάσεις - Προσδοκίες έως το τέλος του 2016



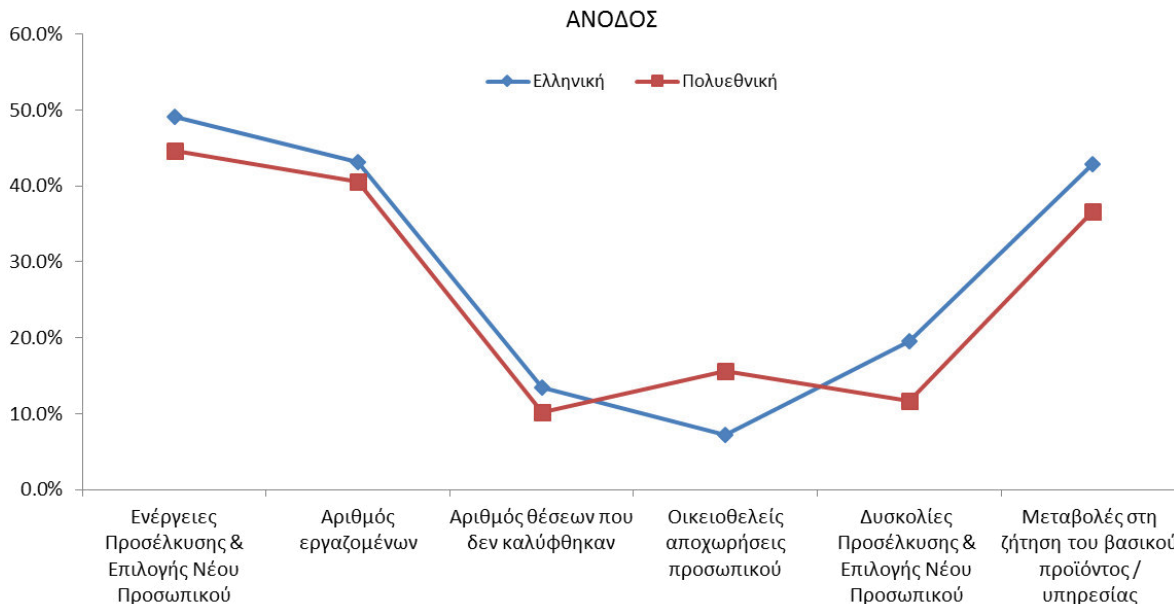
Σχήμα 8α - Προσδοκίες Ανόδου ανά Κλάδο

Άνοδος 80% στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού αναμένεται στον κλάδο των **Κατασκευών (εταιρείες παραγωγής ενέργειας)**, 60% στις **Υπηρεσίες**, ενώ ποσοστά κοντά στο 30-45% αναμένουν οι κλάδοι της **Βιομηχανίας**, του **Εμπορίου**, οι **Φαρμακευτικές** και οι **Τράπεζες**. Αξιοσημείωτο είναι η υψηλή άνοδος στο 50%, των οικειοθελών αποχωρήσεων προσωπικού στον **Χρηματοοικονομικό** κλάδο και η πολύ υψηλή άνοδος στο 80% στη ζήτηση του βασικού προϊόντος/υπηρεσιών στις **Φαρμακευτικές**. (Η έρευνα διενεργήθηκε τους πρώτους μήνες του 2016)



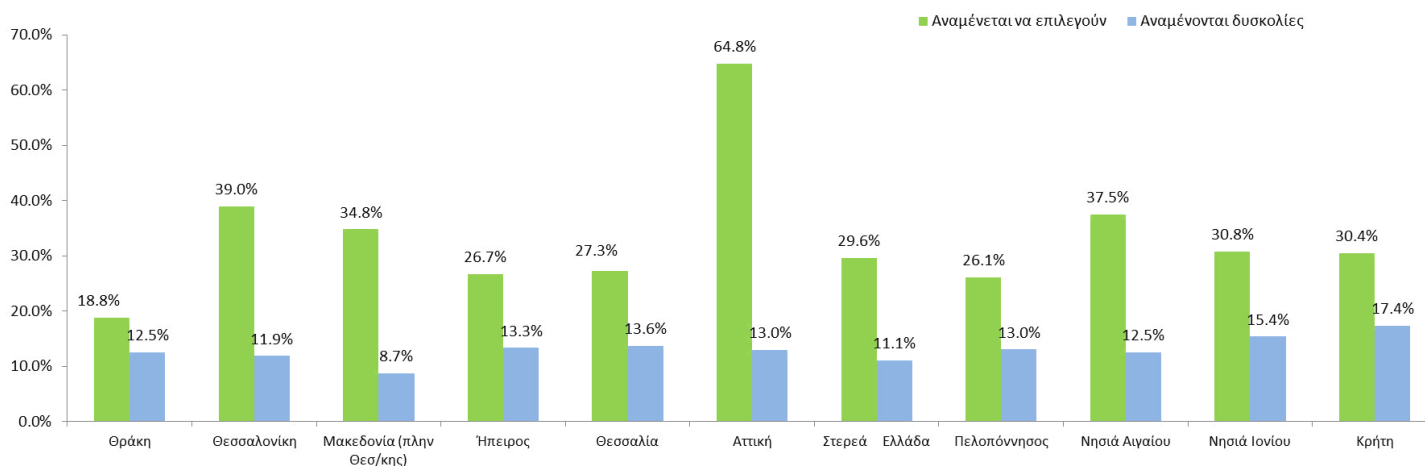
Σχήμα 8β - Προσδοκίες Ανόδου ανά Μέγεθος

Οι πολύ μεγάλες εταιρείες με περισσότερα από 500 άτομα παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά (60%-80%) στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής νέου προσωπικού συγκριτικά με τις υπόλοιπες κατηγορίες που κινούνται κοντά στο 35%-40%. Οι εταιρείες με 200-999 άτομα επίσης αναμένουν την υψηλότερη συγκριτικά άνοδο στη ζήτηση των προϊόντων και υπηρεσιών τους περίπου στο 55%. Εταιρείες με πάνω από 500 άτομα προσωπικό αναμένουν τη μεγαλύτερη αύξηση στον αριθμό εργαζομένων, συγκριτικά με τις υπόλοιπες εταιρείες.



Σχήμα 8γ - Προσδοκίες Ανόδου ανά Εθνικότητα

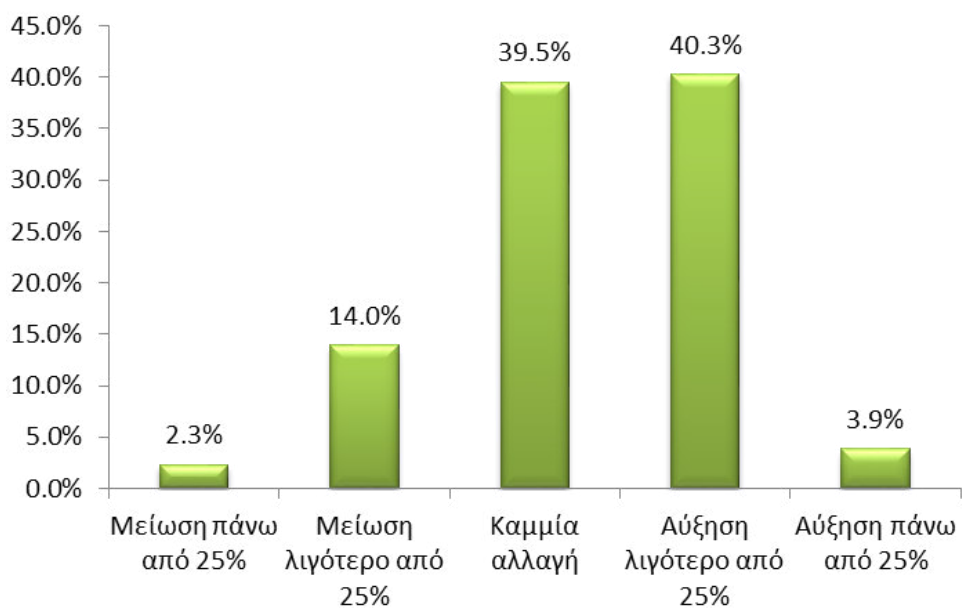
Οι ελληνικές επιχειρήσεις εμφανίζουν περίπου ίδια ποσοστά με αυτά των πολυεθνικών στις προσδοκίες ανόδου ενεργειών προσέλκυσης & επιλογής νέου προσωπικού και τον αριθμό εργαζομένων. Αντιθέτως, αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες στην προσέλκυση και επιλογή νέου προσωπικού και λιγότερες οικειοθελείς αποχωρήσεις συγκριτικά με τις πολυεθνικές.



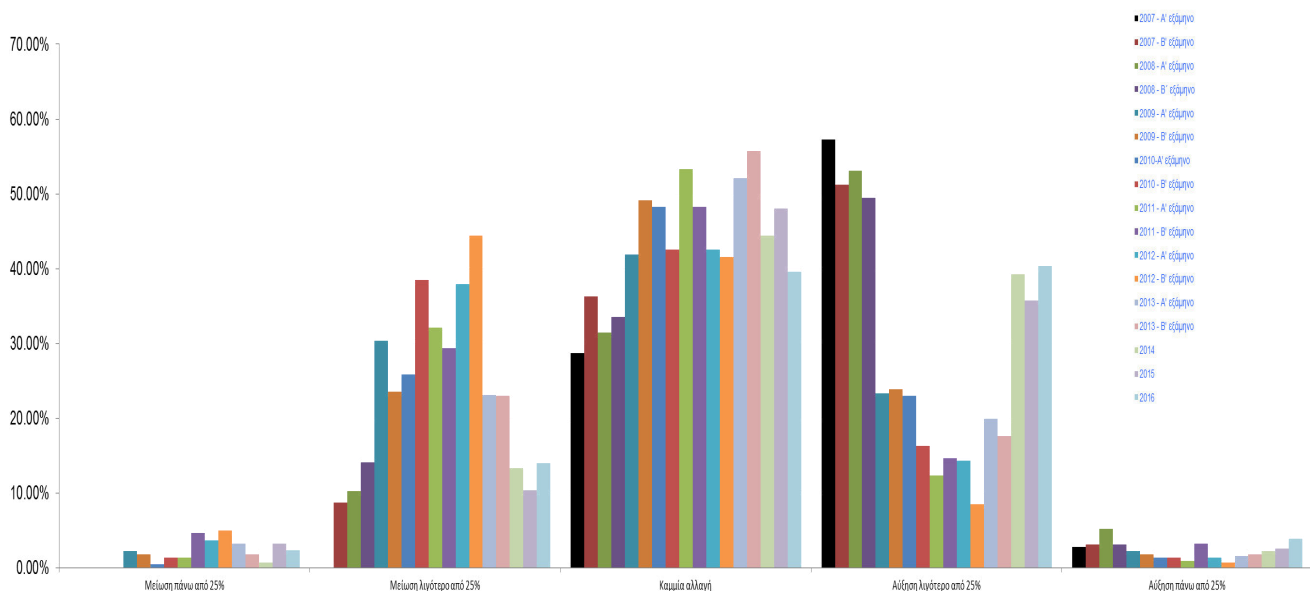
Σχήμα 9 - Προσδοκίες Προσλήψεων ανά Περιοχή

Γενικά παρατηρείται αισιοδοξία σε όλες τις περιοχές της Ελλάδας, σε αντίθεση με το προηγούμενο έτος που οι δυσκολίες ήταν σημαντικά αυξημένες. Πιο αισιόδοξες παρουσιάζονται οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Αττική (64,8%) σε σχέση με τις επιχειρήσεις της περιφέρειας, καθώς και οι εταιρείες που δραστηριοποιούνται στη Θεσσαλονίκη και τα Νησιά Αιγαίου οι οποίες παρουσιάζουν ποσοστά κοντά στο 40% για ενέργειες πρόσληψης. Το μικρότερο ποσοστό αισιοδοξίας εμφανίζεται στη Θράκη με 18,8%.

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.

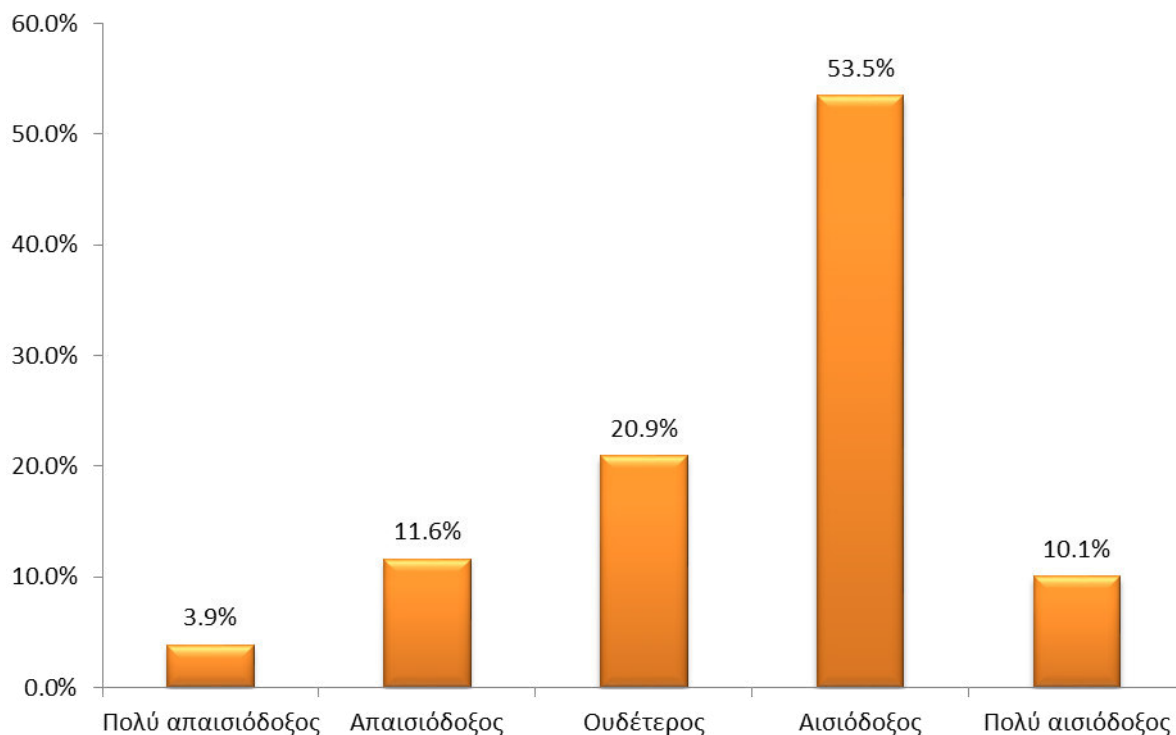


Σχήμα 10α - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων (%)

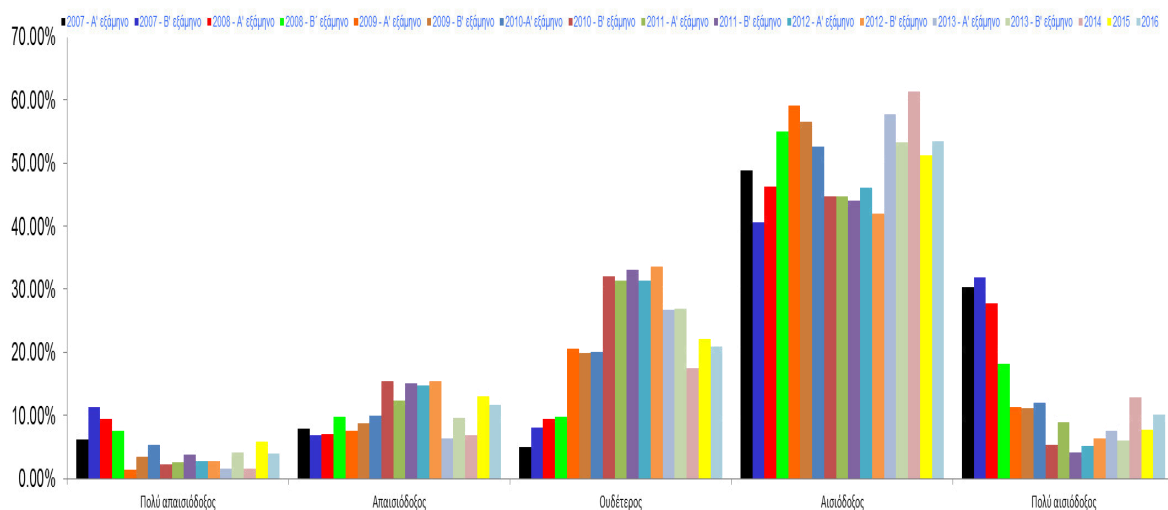


Σχήμα 10β - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων / Συγκριτικά αποτελέσματα

Μόνο το 16,3% των επιχειρήσεων του δείγματος ενδέχεται να προβεί σε **μείωση** του εργατικού δυναμικού μέχρι το τέλος του 2016. Το 44,2% των εταιρειών θα πραγματοποιήσει **προσλήψεις**. Το 39,5% δε θα προβεί σε **καμία ενέργεια**, ποσοστό χαμηλότερο του 2015. Γενικά, η τάση συγκριτικά με τα προηγούμενα έτη είναι αισθητά διαφοροποιημένη και τα αποτελέσματα φαίνονται καλύτερα από τις τάσεις του 2014.



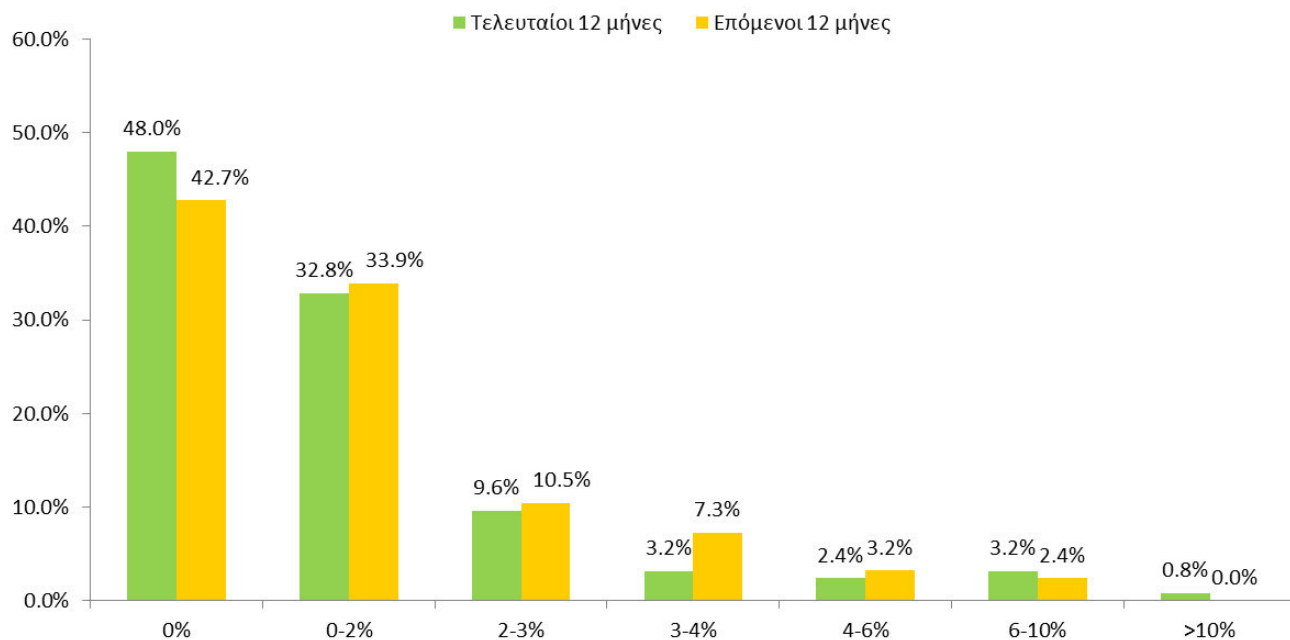
Σχήμα 11α - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης



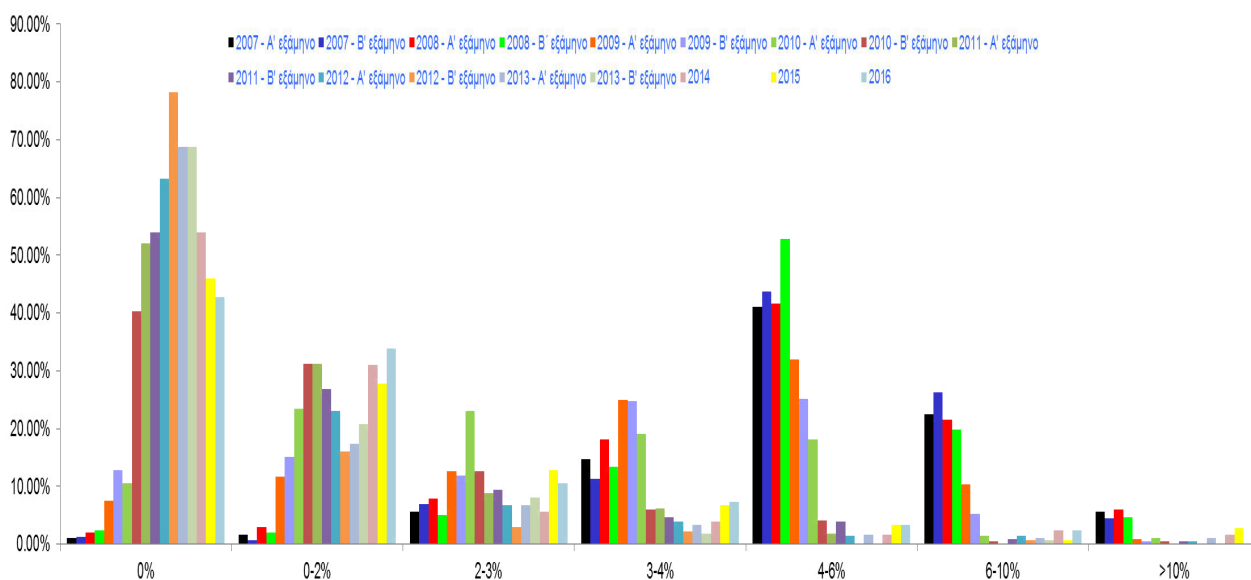
Σχήμα 11β - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης / Συγκριτικά αποτελέσματα

Σε αυτόν τον κύκλο το ποσοστό αισιοδοξίας (63,6%) για το 2016 είναι ελαφρώς υψηλότερο συγκριτικά με το 2015 (59,2%), ενώ το ποσοστό απαισιόδοξίας (15,5%) είναι λίγο χαμηλότερο (18,8% το 2015).

Ο αντίκτυπος της οικονομικής κρίσης όπως αυτός αποτυπώνεται από τις επιχειρήσεις, καταγράφεται στο κεφάλαιο 6.



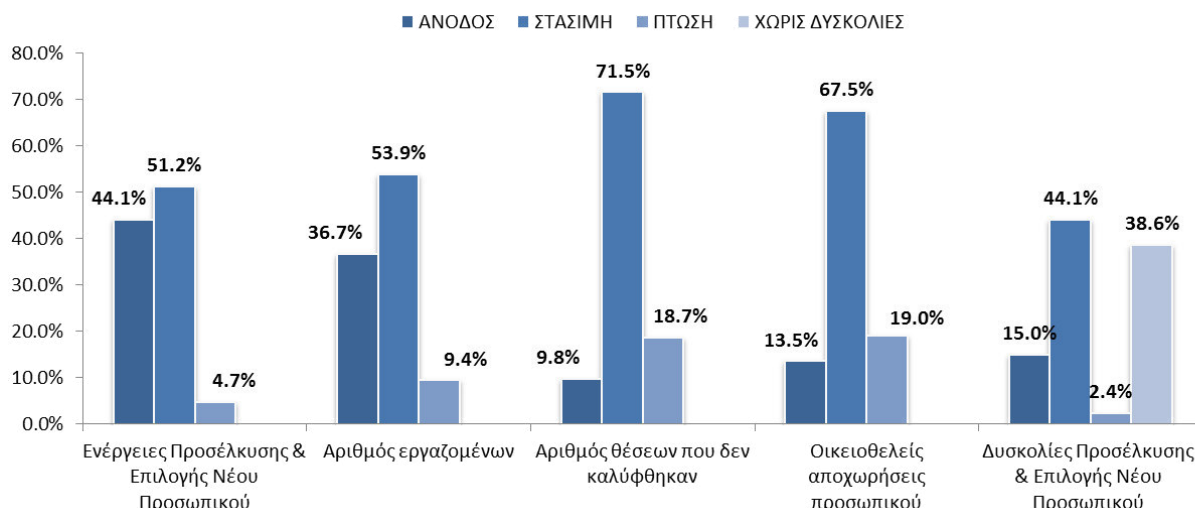
Σχήμα 12α - Ποσοστό Αύξησης Μισθών (τελευταίοι 12 μήνες / επόμενοι 12 μήνες)



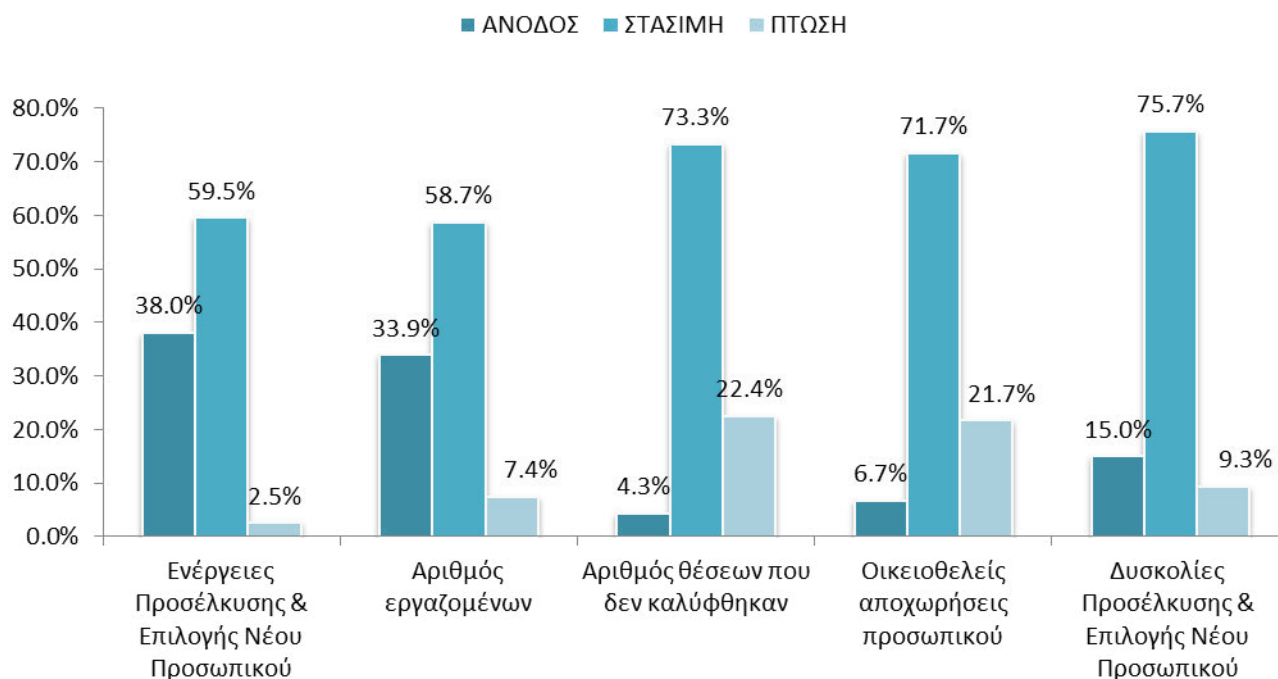
Σχήμα 12β - Ποσοστό Αύξησης Μισθών (πρόβλεψη για τους επόμενους 12 μήνες) / Συγκριτικά αποτελέσματα

Το 42,7% δεν θα προβεί σε αυξήσεις τους επόμενους 12 μήνες, ενώ το 44,4% θα δώσει αυξήσεις έως 3%. Τα επίπεδα μισθών έχουν μειωθεί σταδιακά από το 2008 και μετά, όπως ήταν αναμενόμενο. Παρόλο που ο δείκτης μηδενικών αυξήσεων προσέγγισε τα επίπεδα του 2008, οι αυξήσεις μισθών από την άλλη δεν πλησιάζουν καθόλου τα ποσοστά εκείνης της περιόδου. Μόνο ένα 12.9% των εταιρειών του δείγματος θα δώσει πάνω από 3% αύξηση έως το τέλος της χρονιάς.

Αναζήτηση Διοικητικού και Εξειδικευμένου Προσωπικού



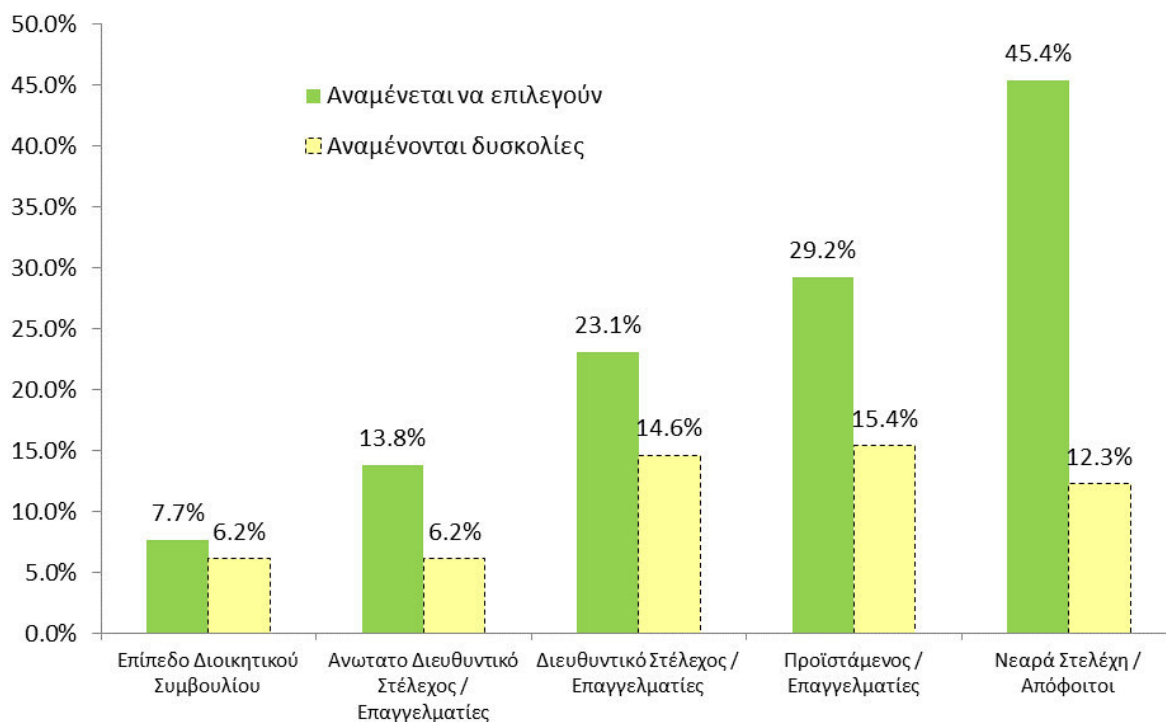
Σχήμα 13 - Τελευταίοι 6 μήνες



Σχήμα 14 - Μελλοντικές Προσδοκίες

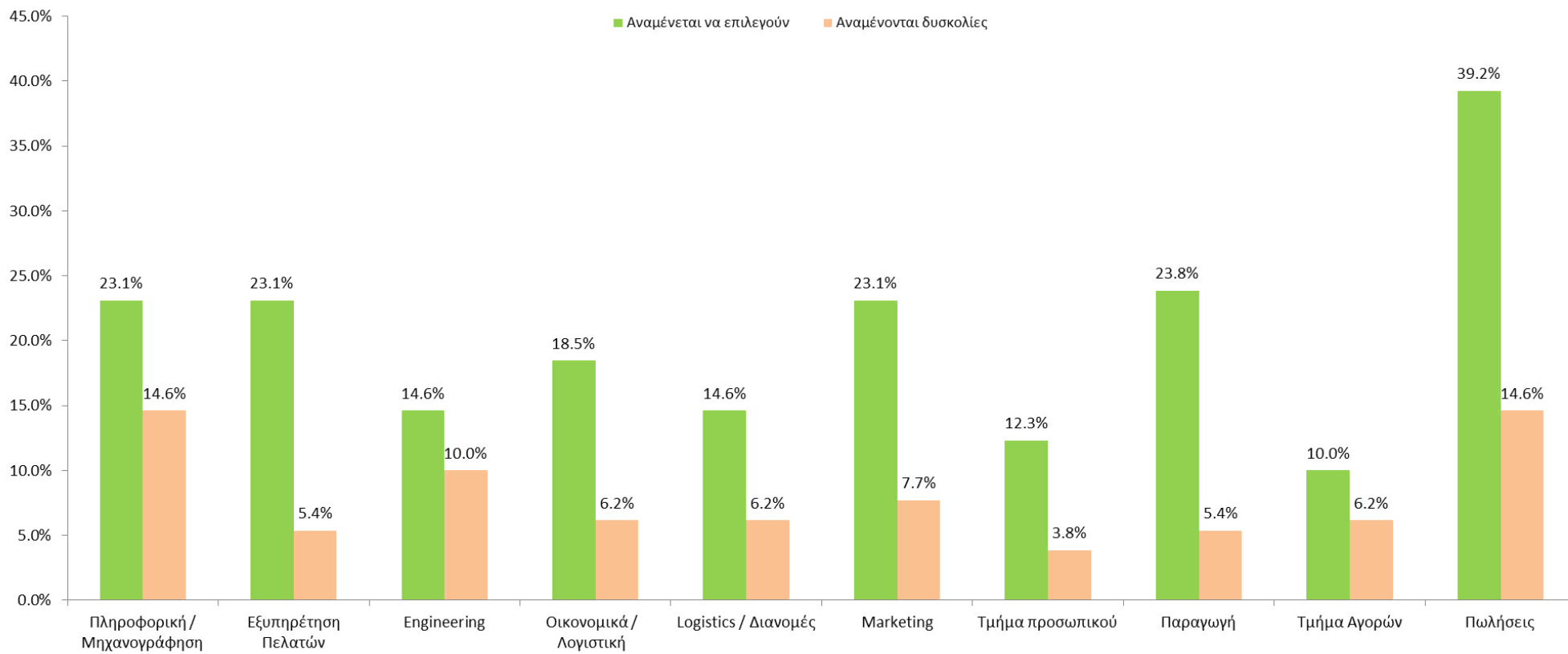
Παρατηρείται στασιμότητα στις προσδοκίες το 2016 αναφορικά με την αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου προσωπικού, με τις εταιρείες να παραμένουν ομοίως στάσιμες σε όλες τις δραστηριότητες. Στασιμότητα θα επικρατήσει ως επί το πλείστον και σε όλες τις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής Εξειδικευμένου και Διευθυντικού Προσωπικού και κατά τη διάρκεια του επόμενου εξαμήνου. Τα ποσοστά ανόδου ενεργειών για τα εξειδικευμένα στελέχη είναι μικρότερα κατά 10 περίπου ποσοστιαίες μονάδες συγκριτικά με τις τάσεις για το συνολικό προσωπικό (πρβ. σχήμα 7), παρόλα αυτά τους τελευταίους 6 μήνες 44.1% των εταιρειών δήλωσε ότι έχει αυξήσει τις ενέργειες της για προσλήψεις ενώ το τελευταίο εξάμηνο του 2015 δήλωναν ότι θα πράξουν ανάλογα μόνο το 28.7%. Οι τάσεις πρόβλεψης ανόδου του 2015 δεν επαληθεύτηκαν τελικά το πρώτο εξάμηνο του 2016.

Μέθοδοι Προσέλκυσης - Προγραμματισμός



Σχήμα 15 - Επίπεδα Θέσεων (%)

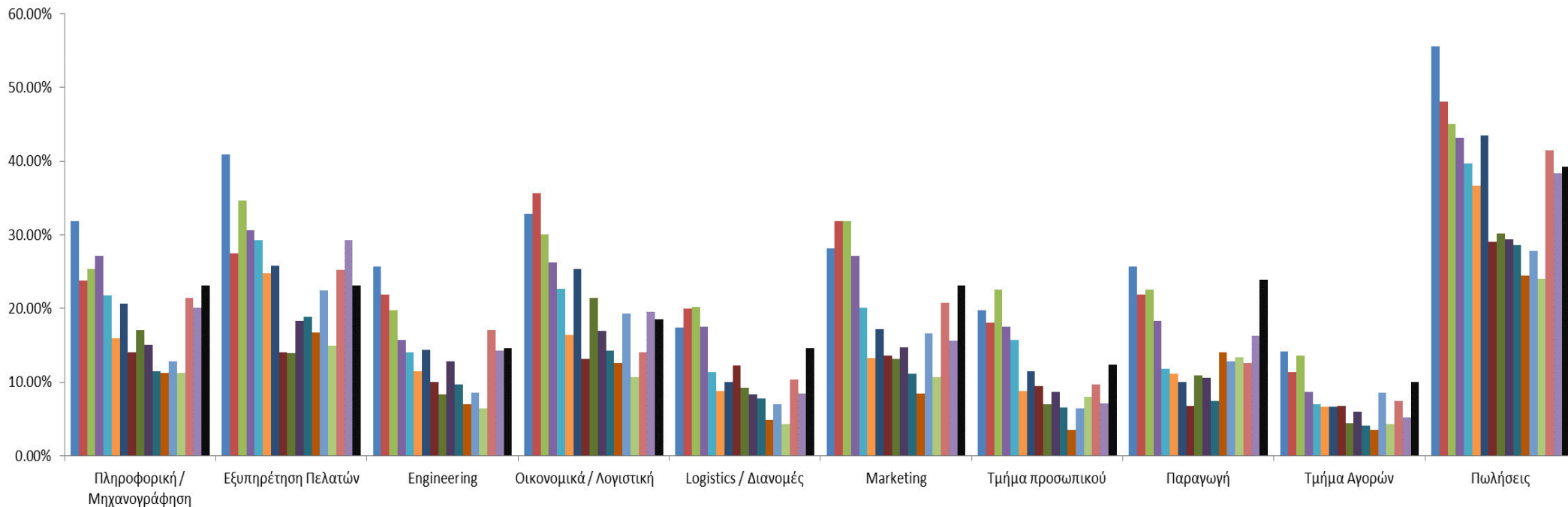
Τα Νεαρά Στελέχη/απόφοιτοι εξακολουθούν να αποτελούν προτεραιότητα για τις επιχειρήσεις, σε ποσοστό 45,4%. Οι δυσκολίες που αναμένουν οι εταιρείες κατά την προσέλκυση και επιλογή νέου προσωπικού έχουν μειωθεί συγκριτικά με το 2015 για όλες τις κατηγορίες θέσεων, εκτός από τα Νεαρά Στελέχη/απόφοιτους (12,3% από 11% το 2015).



Σχήμα 16 - Τομείς Απασχόλησης / Τάσεις επόμενου εξαμήνου

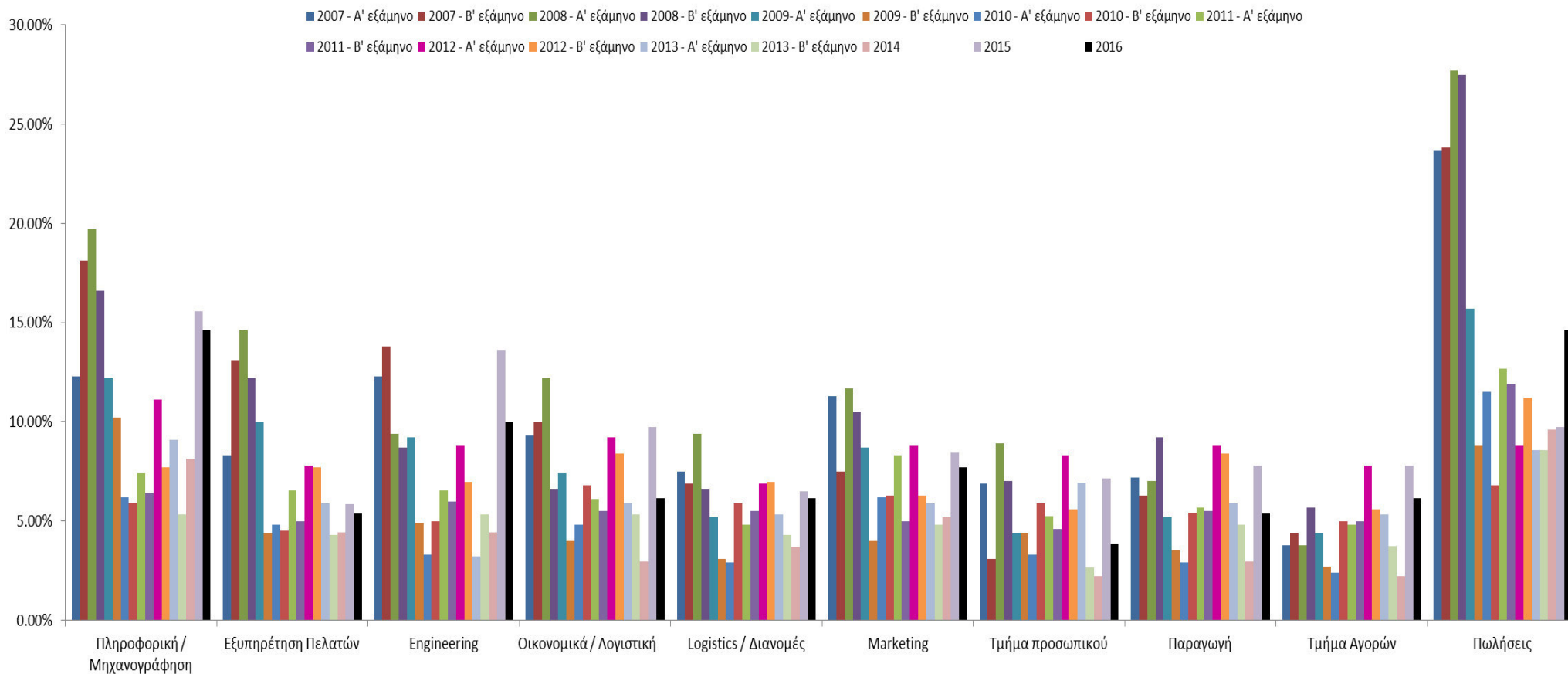
Υψηλότερα ποσοστά καταγράφουν οι τομείς των Πωλήσεων, της Παραγωγής, της Εξυπηρέτησης Πελατών, της Πληροφορικής και του Marketing. Οι δυσκολίες στην προσέλκυση και επιλογή στελεχών έχουν μειωθεί συγκριτικά με το 2015 για όλους τους τομείς απασχόλησης των εταιρειών εκτός μόνο από τις Πωλήσεις.

■ 2007 - Α' εξάμηνο ■ 2007 - Β' εξάμηνο ■ 2008 - Α' εξάμηνο ■ 2008 - Β' εξάμηνο ■ 2009 - Α' εξάμηνο ■ 2009 - Β' εξάμηνο ■ 2010 - Α' εξάμηνο ■ 2010 - Β' εξάμηνο ■ 2011 - Α' εξάμηνο
■ 2011 - Β' εξάμηνο ■ 2012 - Α' εξάμηνο ■ 2012 - Β' εξάμηνο ■ 2013 - Α' εξάμηνο ■ 2013 - Β' εξάμηνο ■ 2014 ■ 2015 ■ 2016



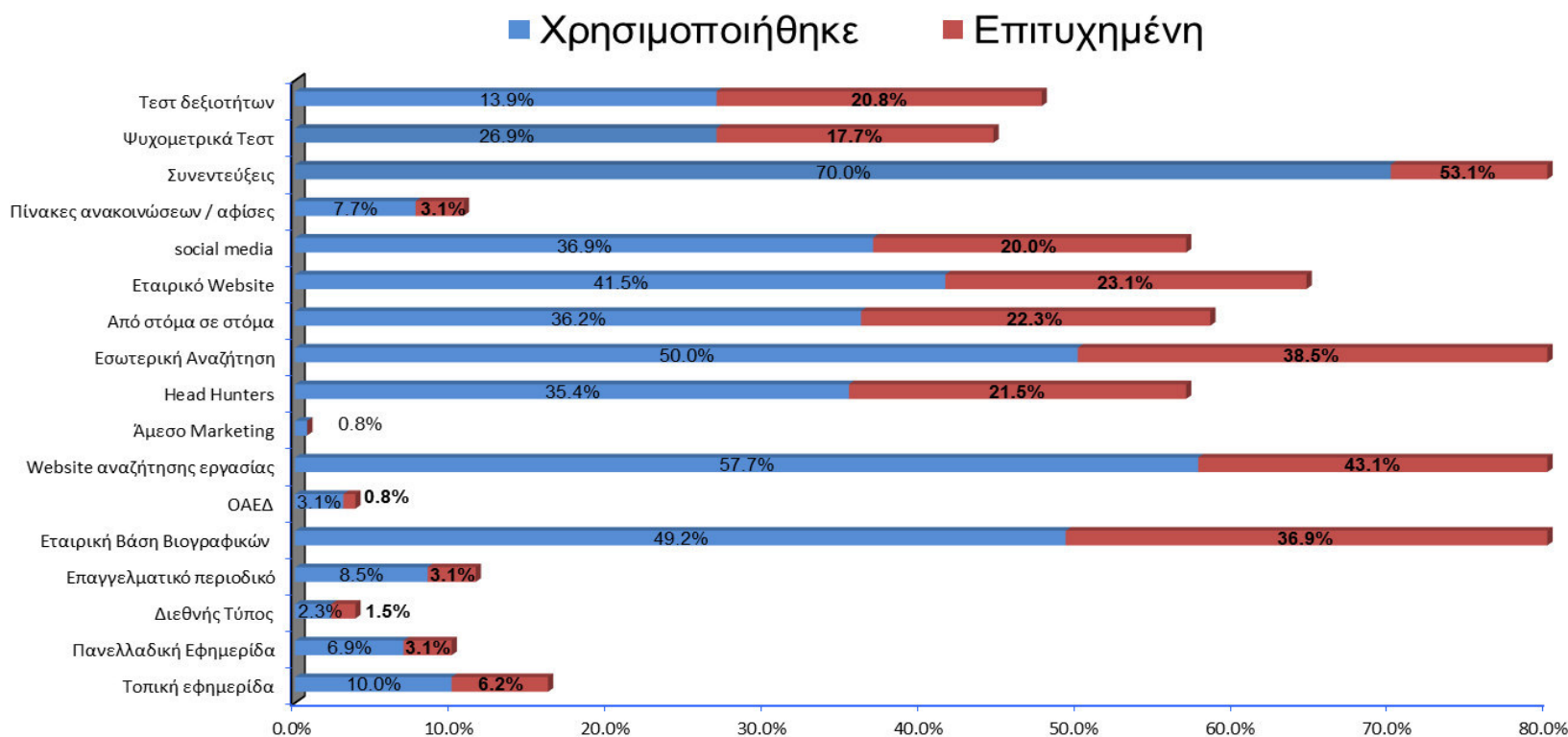
Σχήμα 17 - Τομείς Απασχόλησης / Αναμένεται να επιλεγούν (συγκριτικά αποτελέσματα)

Συγκριτικά με το προηγούμενο έτος οι τάσεις αναζήτησης στελεχών δείχνουν άνοδο σε όλους τους τομείς, εκτός από την Εξυπηρέτηση Πελατών και τα Οικονομικά/Λογιστική.



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

Οι δυσκολίες προσέλκυσης νέου προσωπικού παρουσιάζονται μειωμένες για όλους τους τομείς εκτός από τις Πωλήσεις.

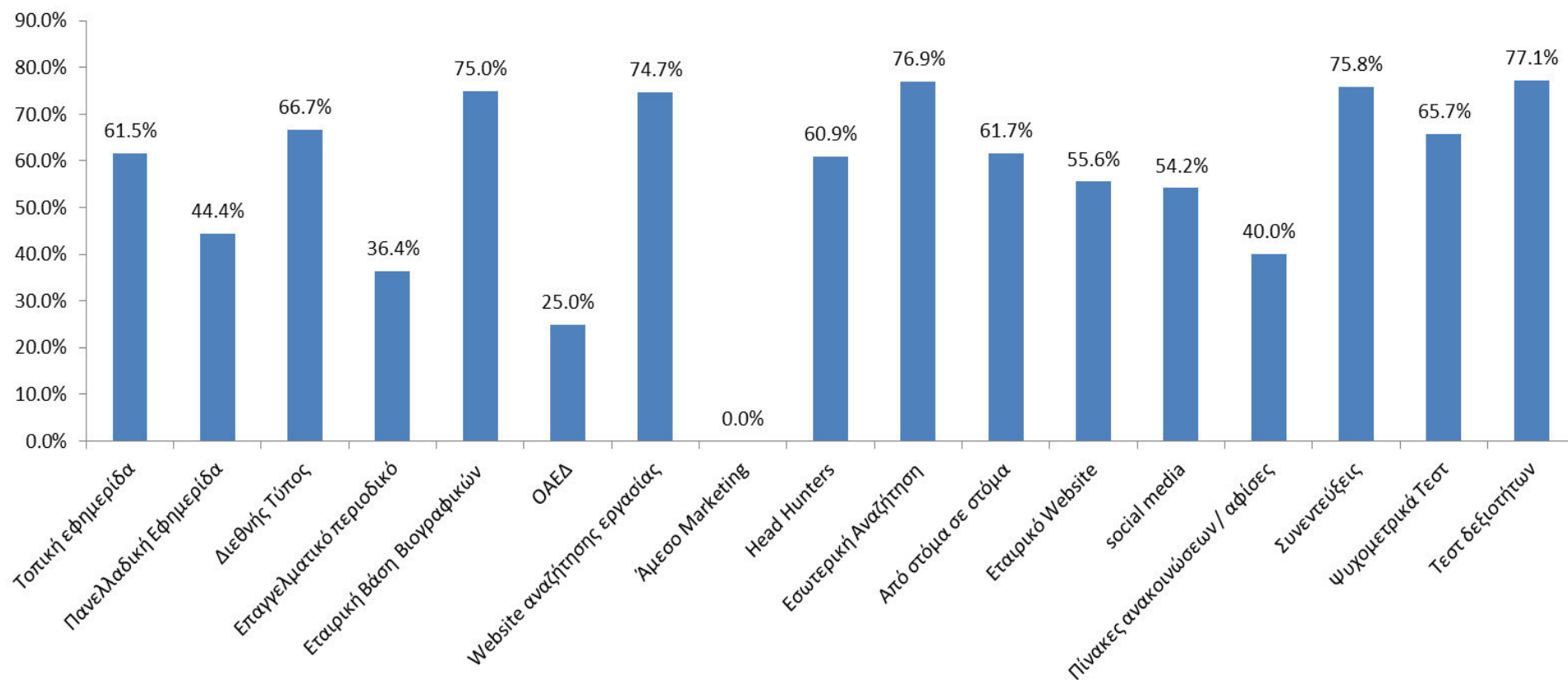


Σχήμα 19α - Μέθοδοι Προσέλκυσης / Εργαλεία Επιλογής

Οι συνεντεύξεις αποτελούν μακράν το πιο δημοφιλέ εργαλείο κατά την διαδικασία επιλογής νέου προσωπικού (70%).

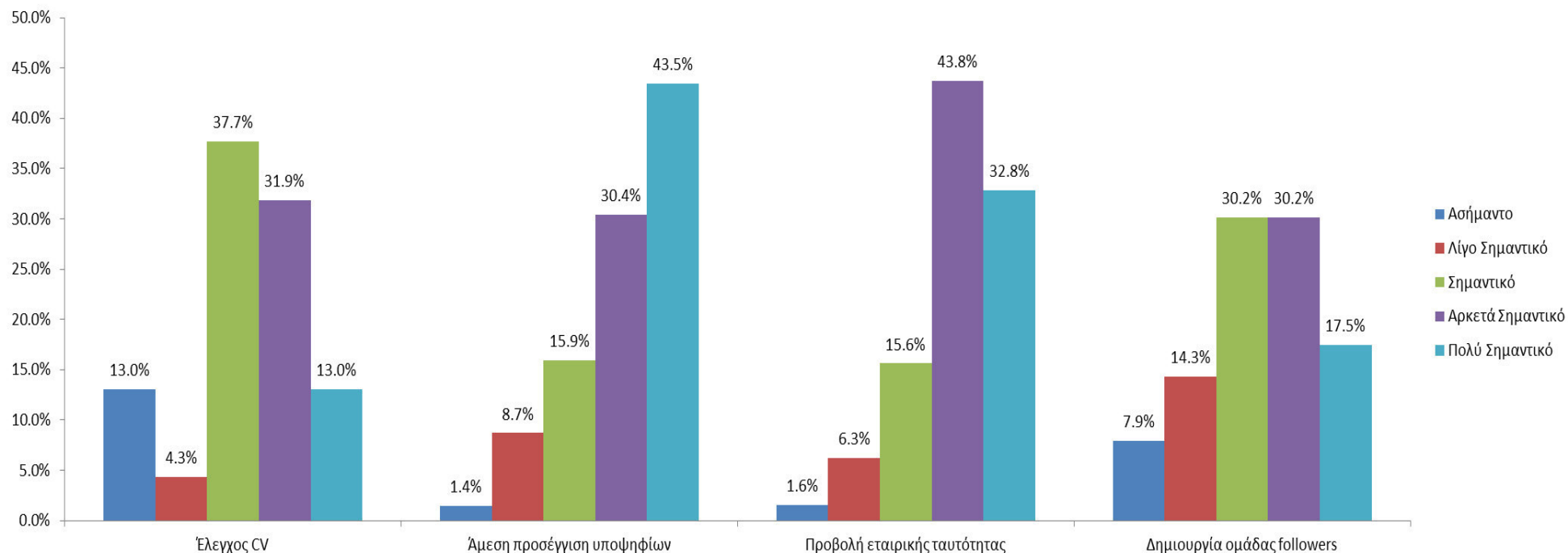
Οι υπόλοιπες μέθοδοι που παραμένουν πιο δημοφιλείς στη διαδικασία της προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού είναι τα website αναζήτησης εργασίας, οι εταιρικές βάσεις βιογραφικών, η ενδο-εταιρική αναζήτηση για εσωτερική κάλυψη θέσεων και το εταιρικό website, το οποίο σημείωσε σημαντική αύξηση συγκριτικά με το 2015.

Η αναζήτηση προσωπικού μέσω των κοινωνικών δικτύων έχει αυξηθεί ιδιαίτερα τα τέσσερα τελευταία χρόνια. Το 26,9% των εταιρειών χρησιμοποίησε ψυχομετρικά εργαλεία (τεστ αριθμητικά, τεστ προσωπικότητας κλπ.), ενώ το 13,9% χρησιμοποίησε τεστ δεξιοτήτων (γνώση ηλεκτρονικών υπολογιστών, ξένων γλωσσών κλπ.), ποσοστό αυξημένο από το 2015.



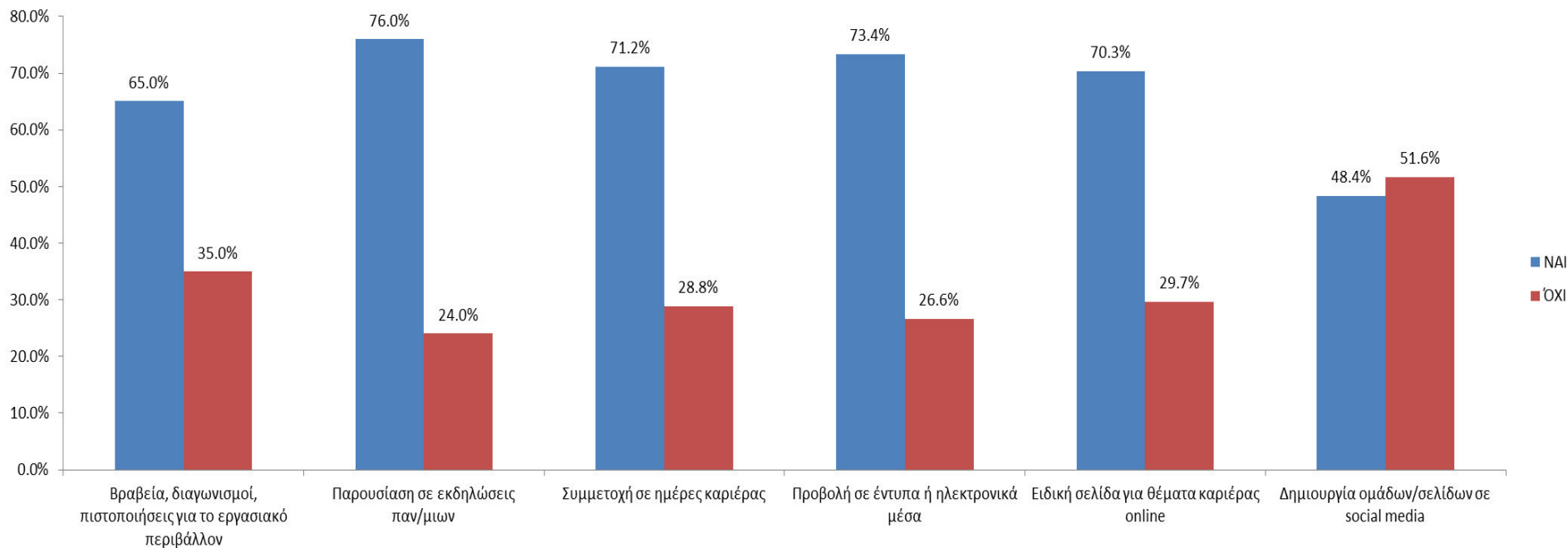
Σχήμα 19β - Μέθοδοι Προσέλκυσης / Εργαλεία Επιλογής — Ποσοστό Επιτυχίας

Τα πιο επιτυχημένα εργαλεία επιλογής νέων στελεχών σε σχέση με το πλήθος των εταιρειών που τα χρησιμοποίησαν είναι τα τεστ δεξιοτήτων ενώ η εσωτερική αναζήτηση αξιολογήθηκε θετικότερα ως μέθοδος προσέλκυσης νέων εργαζομένων, ακολουθούμενη από την εταιρική βάση βιογραφικών και τα website αναζήτησης εργασίας.



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

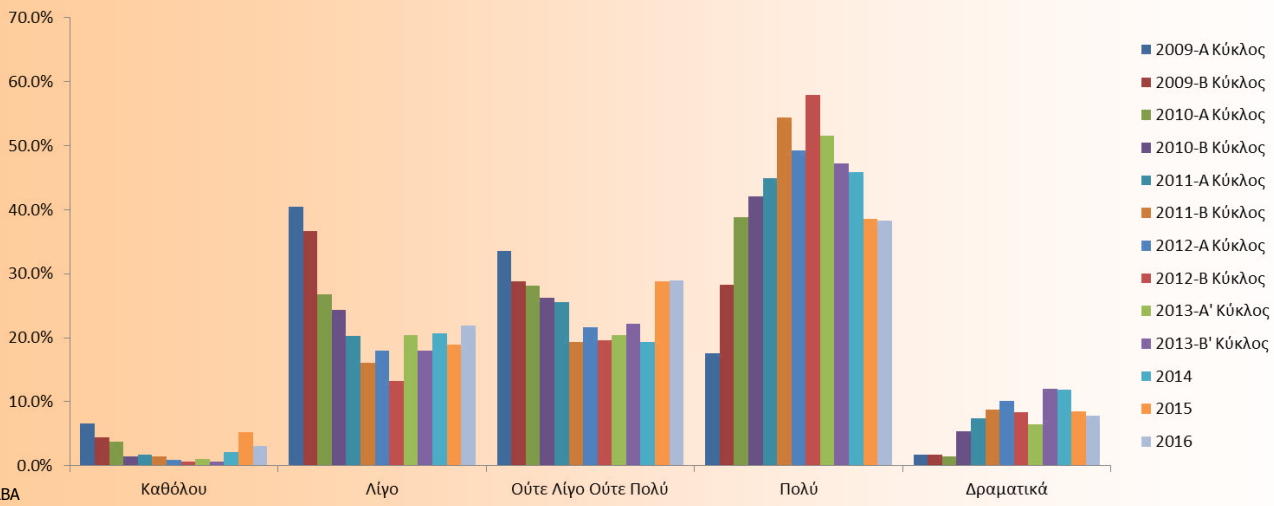
Ένας από τους βασικούς λόγους που μια εταιρεία επιλέγει να χρησιμοποιήσει social media για την προσέλκυση και επιλογή προσωπικού είναι κατά κύριο λόγο η άμεση προσέγγιση υποψηφίων και η προβολή της εταιρικής της ταυτότητας. Το 44,9% των εταιρειών που απάντησαν στην έρευνα θεωρούν πολύ και αρκετά σημαντική την χρήση social media για τον έλεγχο των βιογραφικών των υποψηφίων, ενώ το 47,7% επιθυμεί να δημιουργήσει ομάδες ακολούθων στις σελίδες κοινωνικών δικτύων.



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

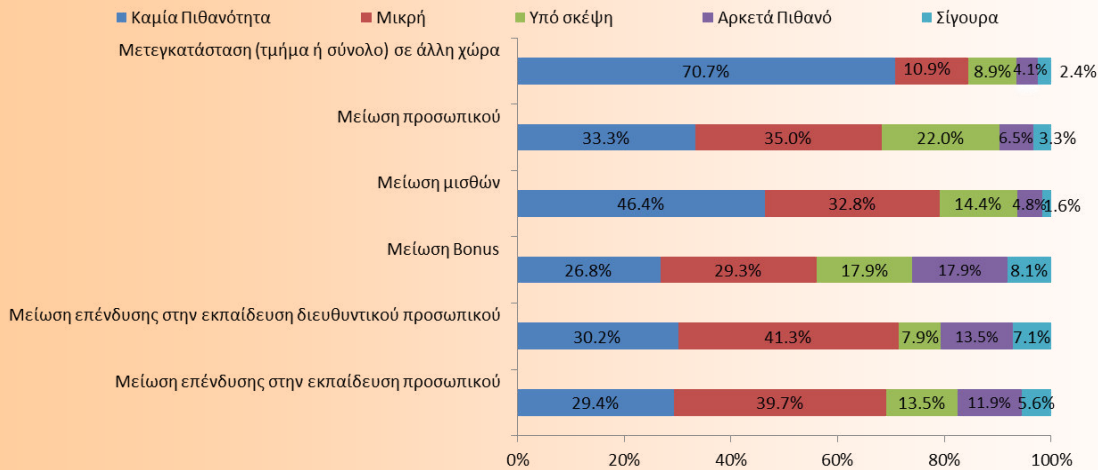
Στην ερώτηση πώς οι εταιρείες αναπτύσσουν την εταιρική τους ταυτότητα ως εργοδότες επιλογής, πάνω από 70% των απαντήσεων αναφέρθηκαν σε παρουσιάσεις σε εκδηλώσεις Πανεπιστημίων, στην προβολή σε έντυπα ή ηλεκτρονικά μέσα, στην συμμετοχή σε ημέρες καριέρας, καθώς και μέσω ειδικής σελίδας για θέματα καριέρας online. Με αυτά τα εργαλεία οι εταιρείες προωθούν την εταιρική τους ταυτότητα και το εργασιακό τους περιβάλλον και προσελκύουν περισσότερα ικανά στελέχη και talenta (υποψηφίους).





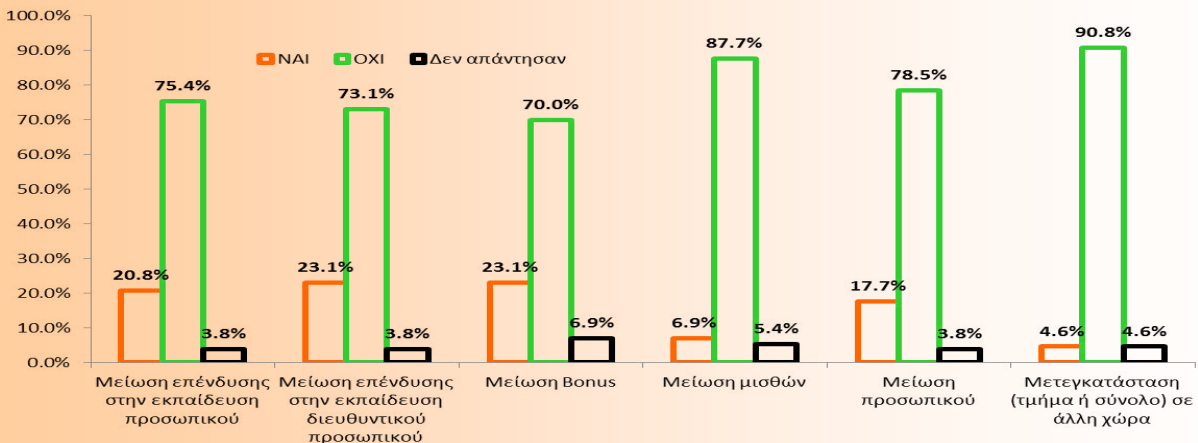
Σχήμα 20 - Σε ποιο βαθμό έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση την επιχείρησή σας;

Το 46,1% των εταιρειών δήλωσε την Άνοιξη του 2016 ότι έχει επηρεαστεί πολύ ή και δραματικά από την παρούσα οικονομική κρίση. Μόνο το 3,1% των εταιρειών δηλώνει ότι έχει μείνει τελείως ανεπηρέαστο, μικρότερο ποσοστό σε σχέση με το 2015.



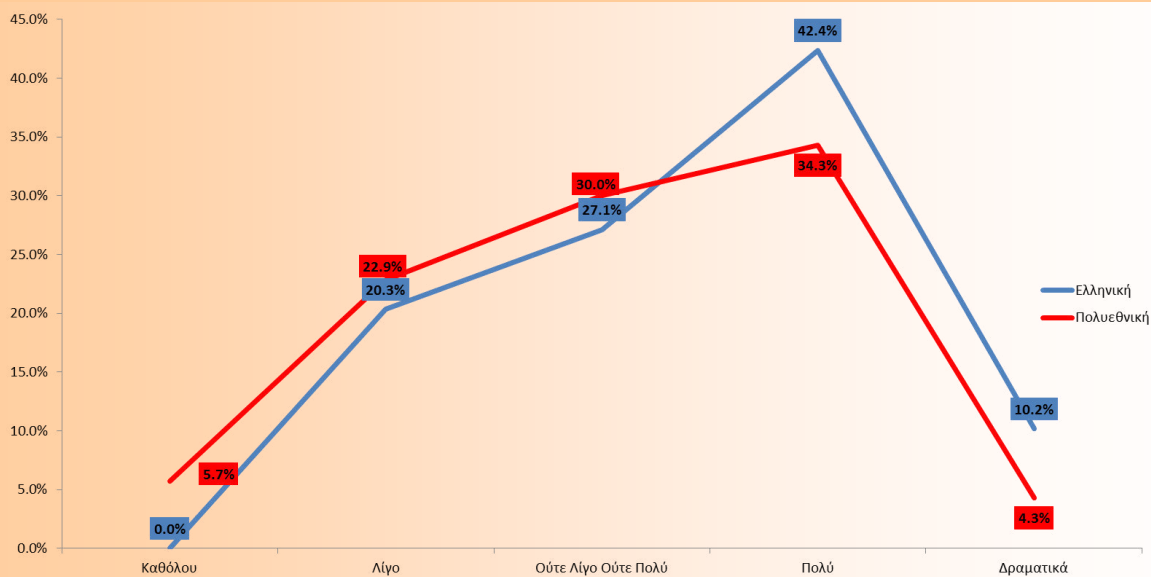
Σχήμα 21 - Πόσο πιθανό είναι η επιχείρησή σας να προβεί στις παραπάνω ενέργειες;

Το 17,5% των εταιρειών θεωρεί σίγουρο ή αρκετά πιθανό να μειώσει την εκπαίδευση των εργαζομένων τους. Το 6,4% θεωρεί σίγουρο ή αρκετά πιθανό να προβεί σε μειώσεις μισθών (το 14,4% το σκέφτεται επίσης), ενώ το 6.5% θεωρεί αρκετά πιθανό ή σίγουρο ότι θα μεταφέρει την έδρα του σε άλλη χώρα (4% το 2015).



Σχήμα 22 - Τους Τελευταίους μήνες έχει προβεί η επιχείρησή σας σε κάποια από αυτές τις ενέργειες;

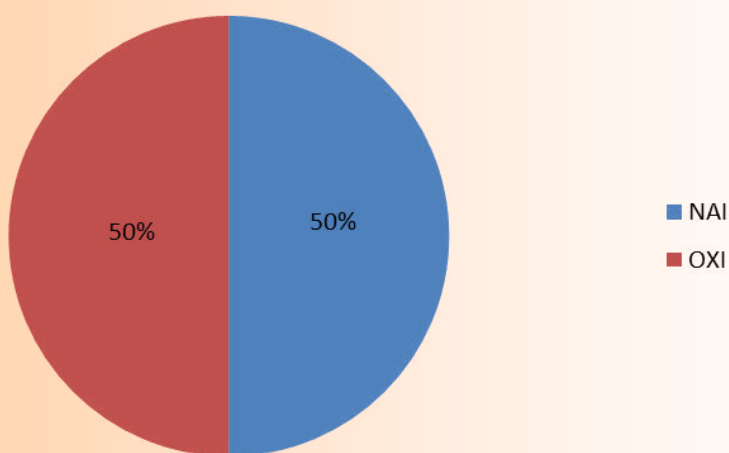
Το 2016 η επένδυση σε εκπαίδευση τόσο για τη μεγάλη μερίδα του προσωπικού όσο και για τα διευθυντικά στελέχη έχει μειωθεί σε ποσοστό κοντά στο 22%. Το 17,7% των εταιρειών έχει προβεί σε απολύσεις, ποσοστό μειωμένο σε σχέση με το 2015, ενώ μόνο το 6,9% έχει μειώσει μισθούς, ελαφριά μείωση από το 2015 (11,7%).



RCI 2016 © ALBA

Σχήμα 23 - Σε ποιο βαθμό έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση την επιχείρησή σας; (Ελληνικές - Πολυεθνικές)

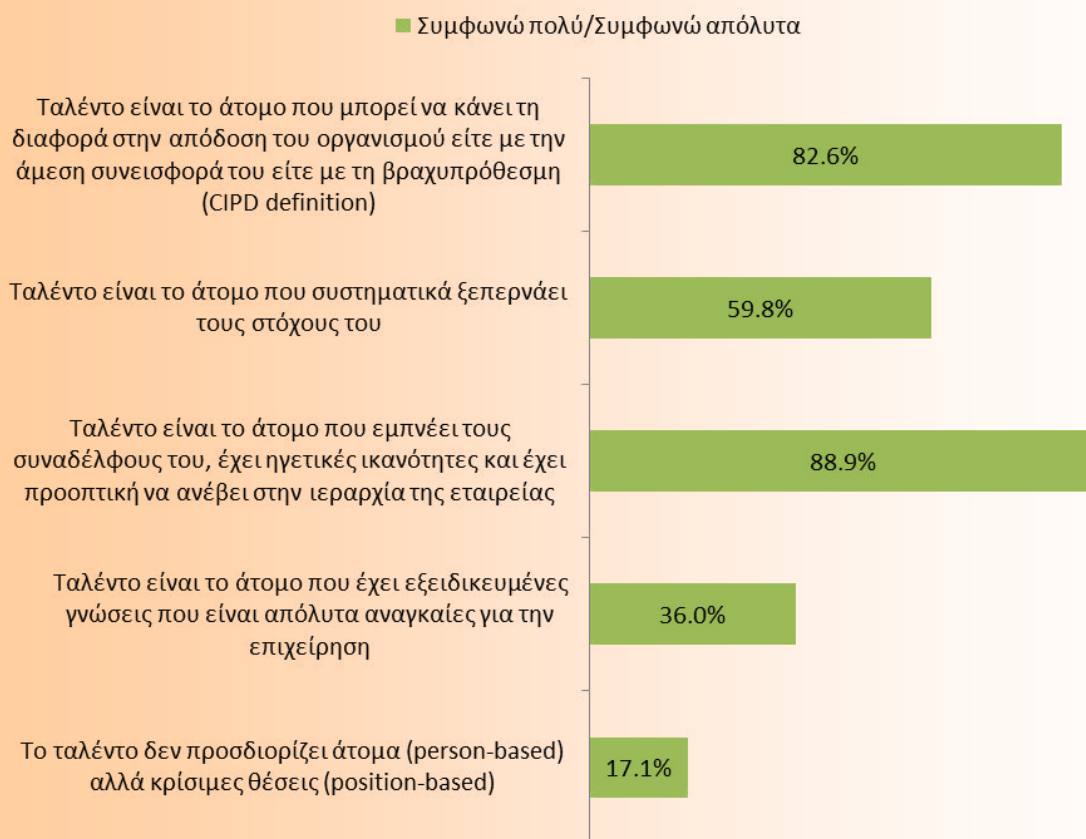
Περισσότερο έχουν επηρεαστεί οι ελληνικές επιχειρήσεις συγκριτικά με τις πολυεθνικές.



RCI 2016 © ALBA

Σχήμα 24 - Υπάρχει ξεκάθαρος ορισμός του ταλέντου στην επιχείρησή σας;

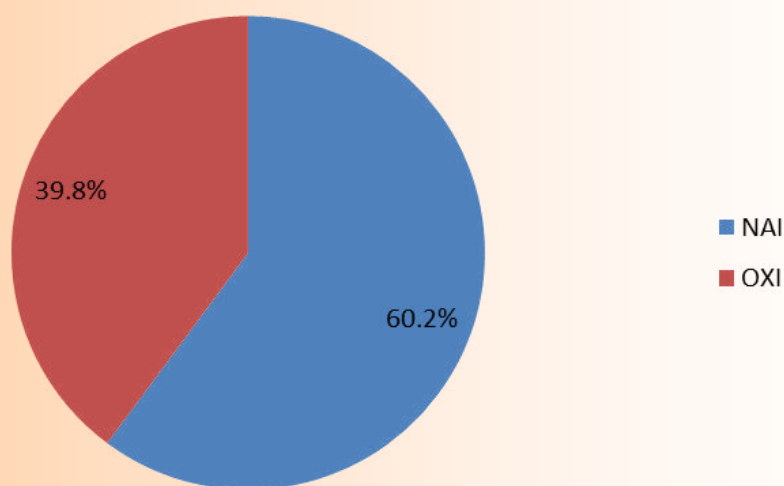
Οι μισές εταιρείες ορίζουν ξεκάθαρα το ταλέντο ενώ οι άλλες μισές δεν έχουν ξεκάθαρο ορισμό.



RCI 2016 © ALBA

Σχήμα 25 - Ποιος είναι ο ορισμός του ταλέντου στην επιχείρησή σας;

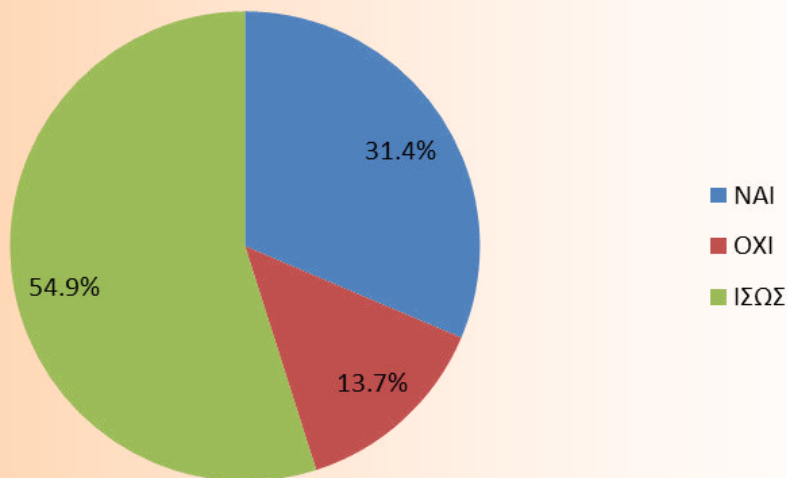
Η συντριπτική πλειοψηφία των εταιρειών (88,9%) ορίζει το ταλέντο ως ένα άτομο που εμπνέει τους συναδέλφους του, έχει ηγετικές ικανότητες και προοπτική να ανέβει στην ιεραρχία της εταιρείας, ενώ και ο ορισμός του οργανισμού CIPD είναι επίσης διαδεδομένος.



RCI 2016 © ALBA

Σχήμα 26 - Έχετε εντοπίσει και καταγράψει αναλυτικά τις κρίσιμες θέσεις για την επιχείρησή σας;

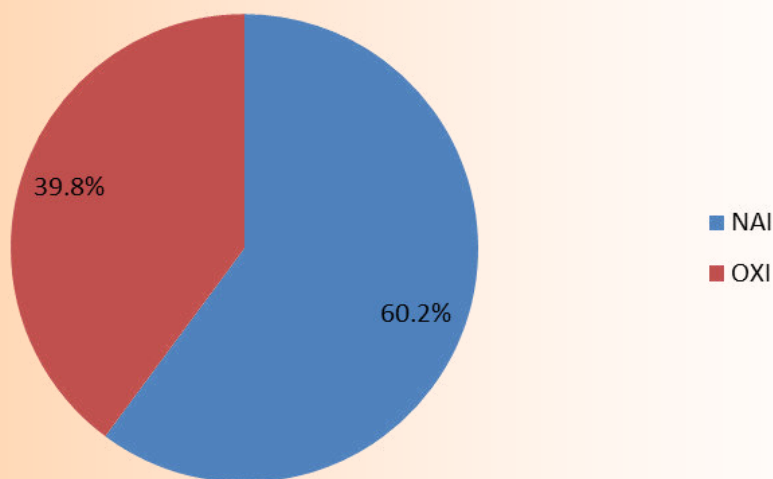
Η πλειοψηφία των εταιρειών (60,2%) έχει εντοπίσει και καταγράψει αναλυτικά τις κρίσιμες θέσεις για την επιχείρησή της.



RCI 2016 © ALBA

Σχήμα 27 - Αν όχι, σκοπεύετε να το κάνετε μέσα στους επόμενους 6 μήνες;

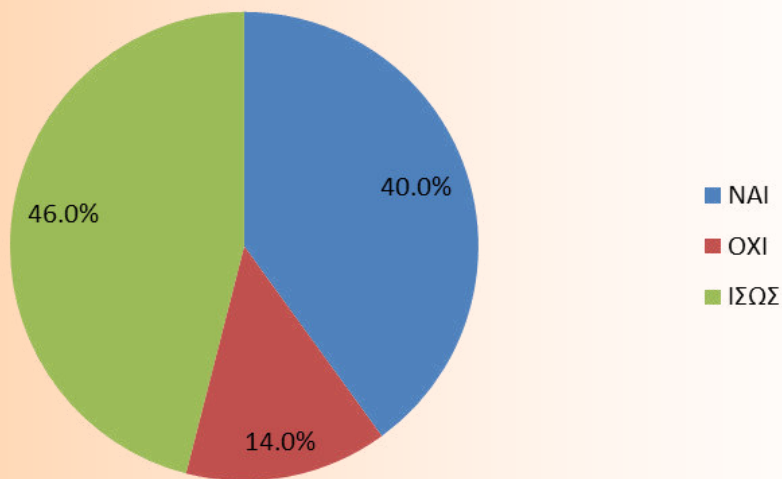
Το 86,3% των εταιρειών που δεν έχουν ήδη εντοπίσει και καταγράψει αναλυτικά τις κρίσιμες θέσεις για την επιχείρηση, αναφέρει ότι θα το κάνει ή μπορεί να το κάνει μέσα στο επόμενο εξάμηνο.



RCI 2016 © ALBA

Πίνακας 28 - Έχετε εντοπίσει και καταγράψει αναλυτικά τις κρίσιμες δεξιότητες και ιδιότητες (skills and competencies) για την επιχείρησή σας για τα επόμενα 5 χρόνια;

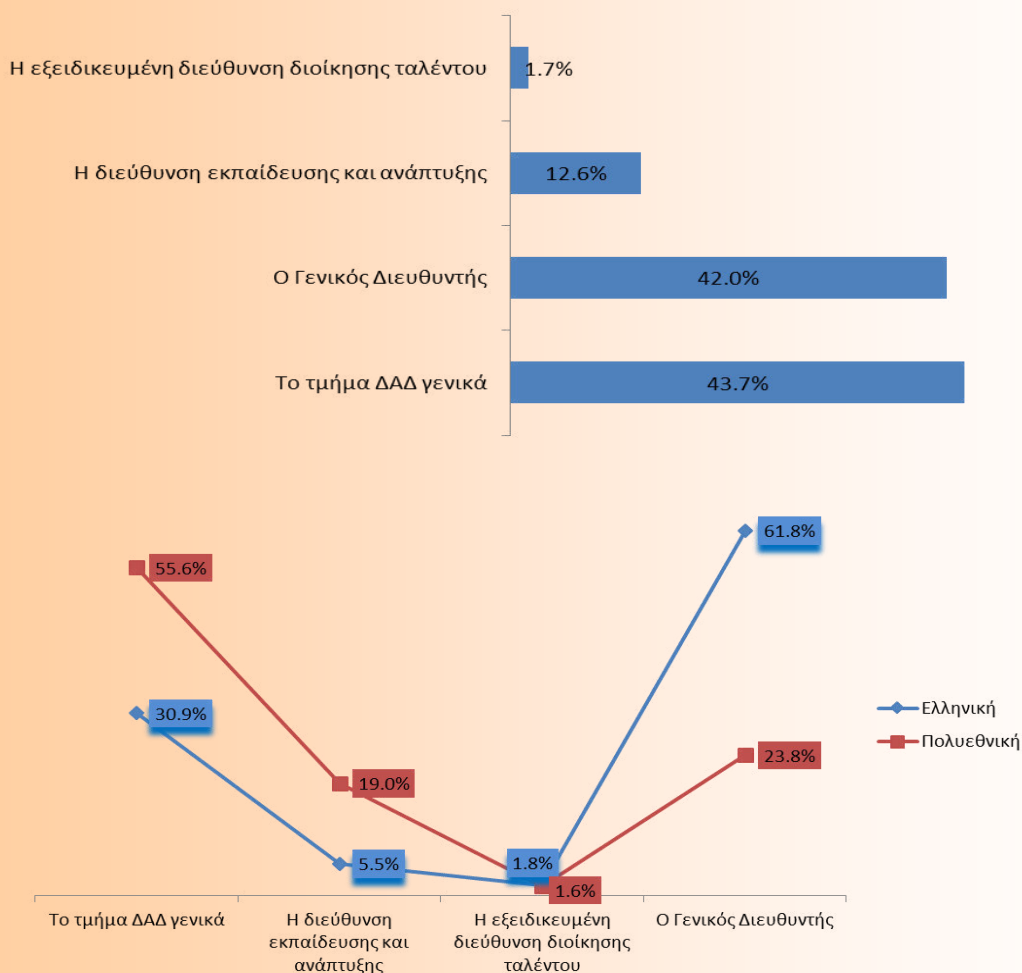
Το 60.2% των εταιρειών έχει εντοπίσει και καταγράψει αναλυτικά τις κρίσιμες δεξιότητες και ιδιότητες για την επιχείρησή σας για τα επόμενα 5 χρόνια.



RCI 2016 © ALBA

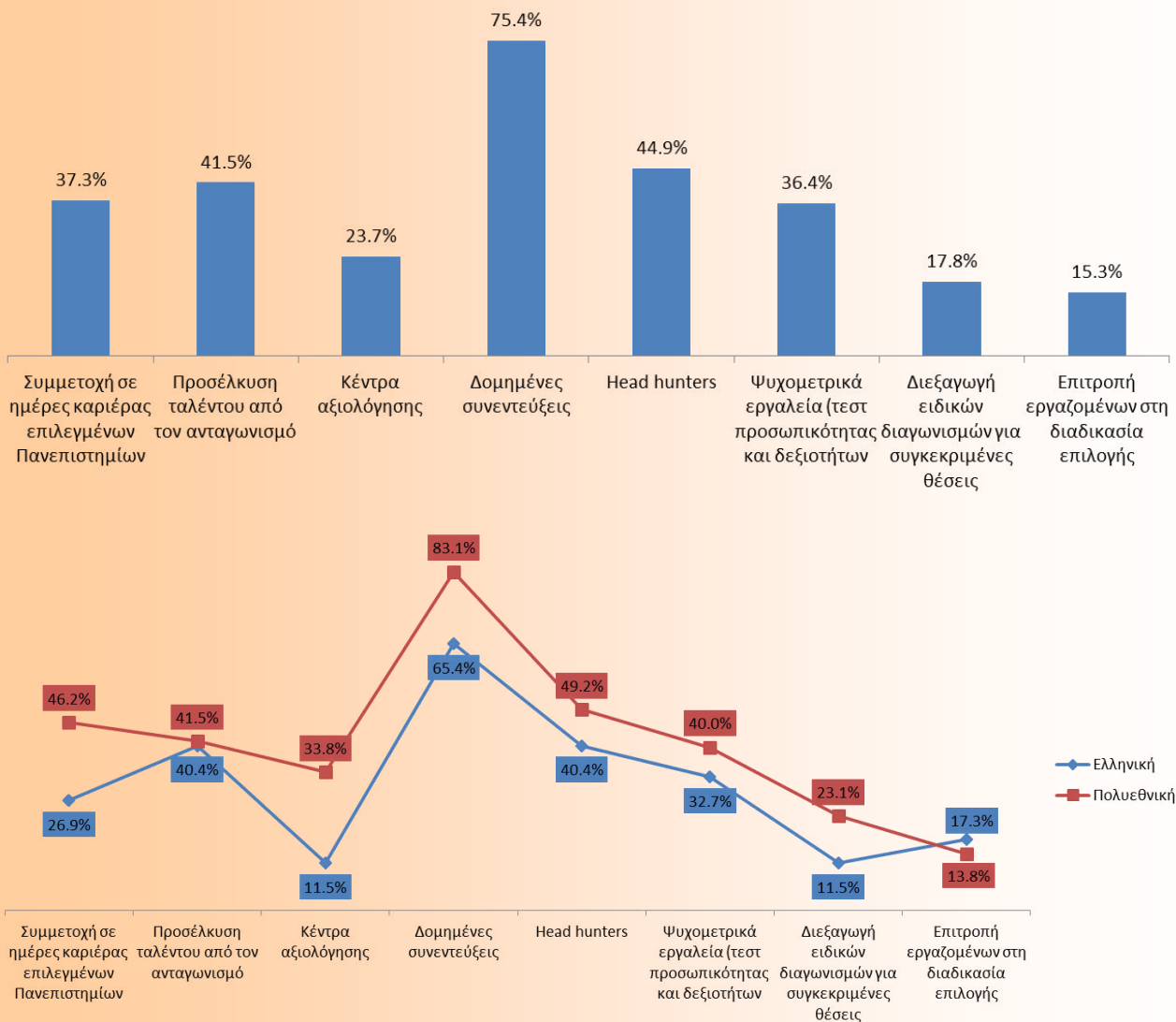
Σχήμα 29 - Αν όχι, σκοπεύετε να το κάνετε μέσα στους επόμενους 6 μήνες;

Από τις εταιρείες που δεν το έχουν κάνει ήδη, το 86% των εταιρειών θα προβεί ή ίσως προβεί σε εντοπισμό και αναλυτική καταγραφή των κρίσιμων δεξιοτήτων και ιδιοτήτων για την επιχείρηση στους επόμενους 6 μήνες.



Σχήμα 30α & 30β - Ποιος έχει την ευθύνη της διοίκησης ταλέντου στην επιχείρησή σας;

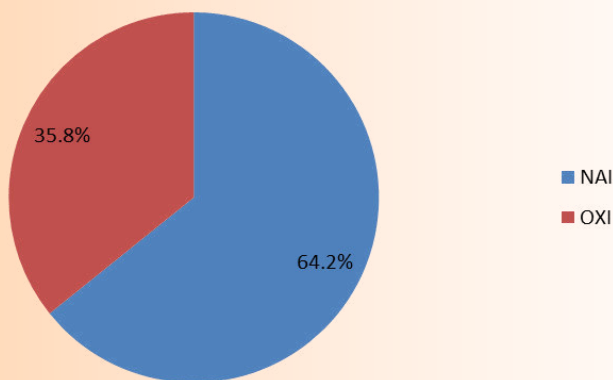
Στις περισσότερες εταιρείες, το τμήμα ΔΑΔ έχει την ευθύνη διοίκησης ταλέντου, ή ο Γενικός Διευθυντής. Υπάρχει μεγάλη διαφοροποίηση μεταξύ πολυεθνικών και Ελληνικών εταιρειών, καθώς στην πλειοψηφία των πρώτων την ευθύνη έχει το τμήμα ΔΑΔ, ενώ στις δεύτερες ο Γενικός Διευθυντής.



RCI 2016 © ALBA

Σχήμα 31α & 31β - Με ποιους τρόπους ανακαλύπτετε τα talέντα στη διαδικασία προσέλκυσης και επιλογής;

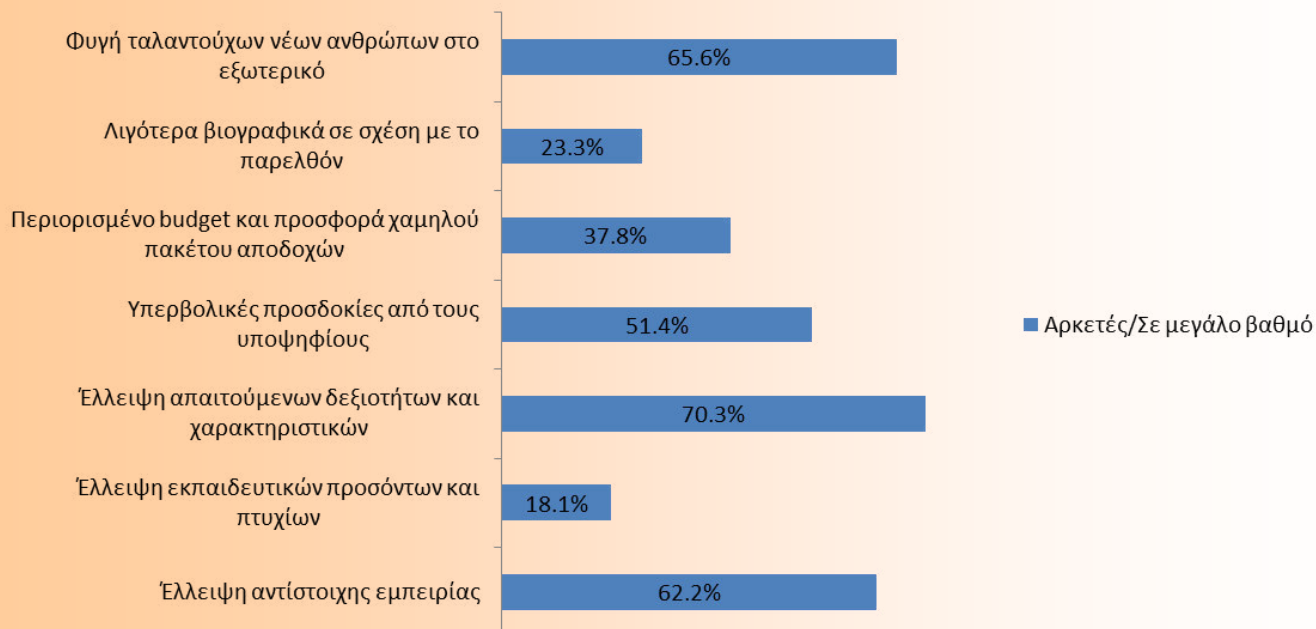
Ο πιο δημοφιλής τρόπος ανακάλυψης ταλέντων είναι οι δομημένες συνεντεύξεις, ακολουθούμενες από τη συνεργασία με headhunters και τη διαδικασία προσέλκυσης ταλέντου από τον ανταγωνισμό. Οι Ελληνικές εταιρείες δεν χρησιμοποιούν ιδιαίτερα τα κέντρα αξιολόγησης και δε συμμετέχουν μαζικά σε ημέρες καριέρας Πανεπιστημίων σε αντίθεση με τις πολυεθνικές.



RCI 2016 © ALBA

Σχήμα 32 - Αντιμετωπίζετε δυσκολίες στην εύρεση νέων ταλέντων και στην κάλυψη κενών θέσεων εργασίας;

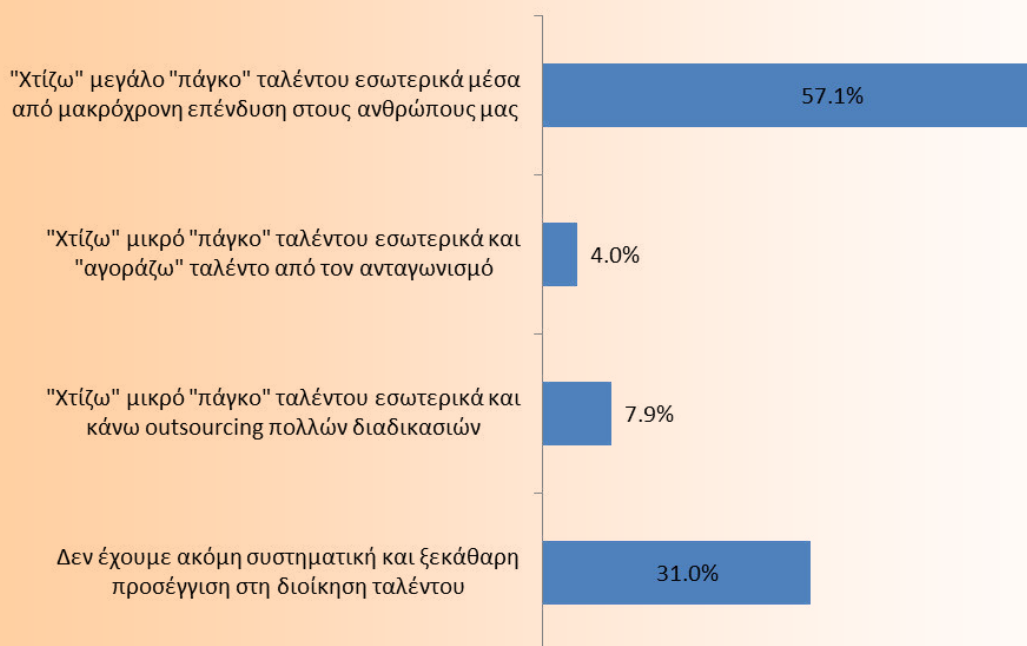
Το 64.2% των εταιρειών αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εύρεση νέων ταλέντων και την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας.



RCI 2016 © ALBA

Σχήμα 33 - Αν ναι, ποιες είναι οι μεγαλύτερες δυσκολίες που αντιμετωπίζετε;

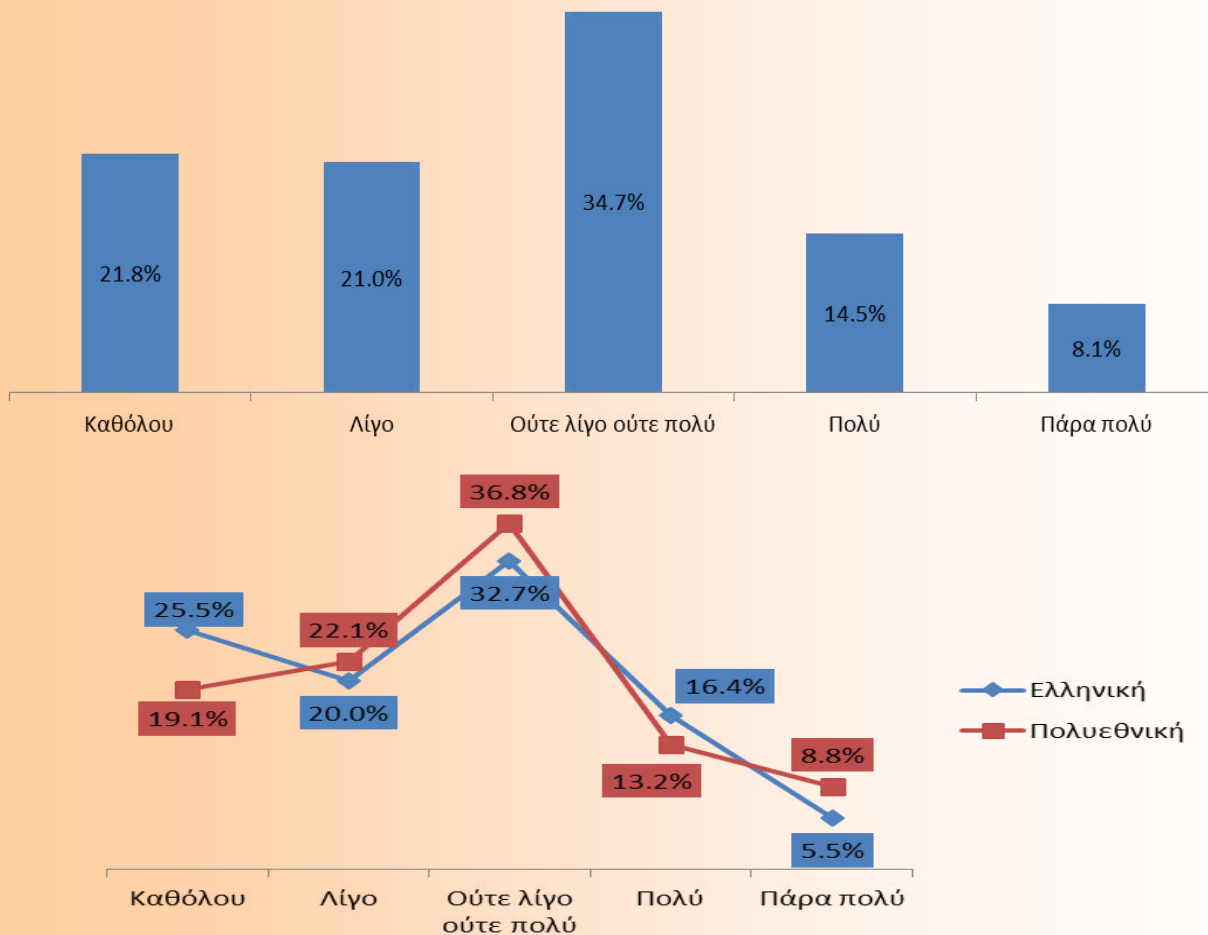
Οι περισσότερες εταιρείες αξιολόγησαν ως τις μεγαλύτερες δυσκολίες την έλλειψη απαιτούμενων δεξιοτήτων και χαρακτηριστικών, τη φυγή ταλαντούχων νέων στο εξωτερικό, την έλλειψη αντίστοιχης εμπειρίας καθώς και τις υπερβολικές προσδοκίες των υποψηφίων.



RCI 2016 © ALBA

Σχήμα 34 - Η προσέγγιση της εταιρείας σας στη διοίκηση ταλέντου είναι:

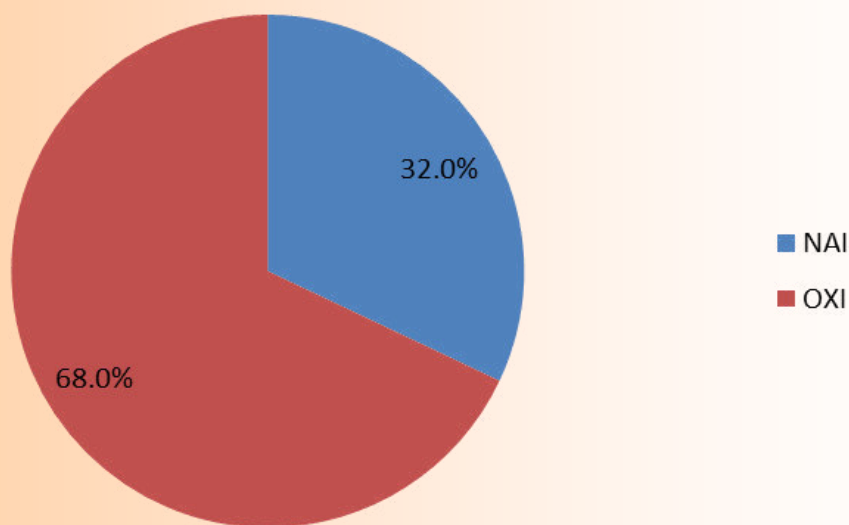
Η πλειοψηφία των εταιρειών χτίζουν μεγάλο «πάγκο» ταλέντων εσωτερικά έπειτα από μακρόχρονη επένδυση στους ανθρώπους τους, ενώ περίπου το ένα τρίτο δεν έχει ακόμη συστηματική και ξεκάθαρη προσέγγιση στη διοίκηση ταλέντου.



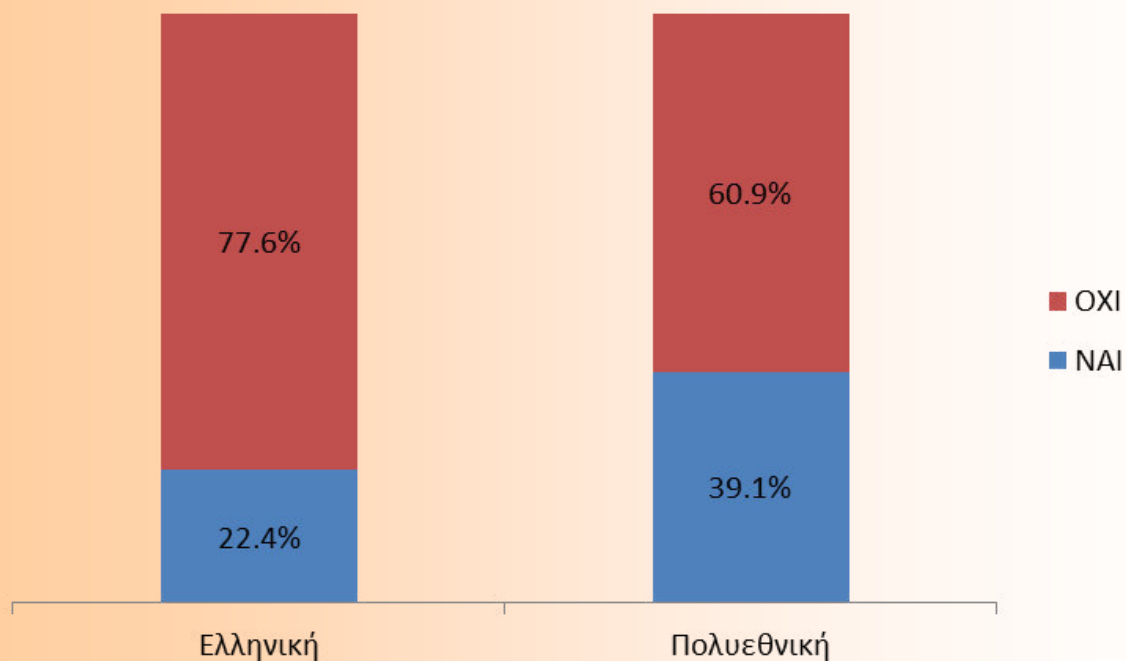
RCI 2016 © ALBA

Σχήμα 35α & 35β - Πόσο έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση τη διακράτηση ταλέντων στην εταιρεία σας;

Το 22,6% των εταιρειών έχει επηρεαστεί πολύ ή πάρα πολύ από την κρίση στη διατήρηση ταλέντων, ενώ το 21,8% δεν έχει επηρεαστεί καθόλου. Οι Ελληνικές εταιρείες έχουν επηρεαστεί λιγότερο από τις πολυεθνικές.



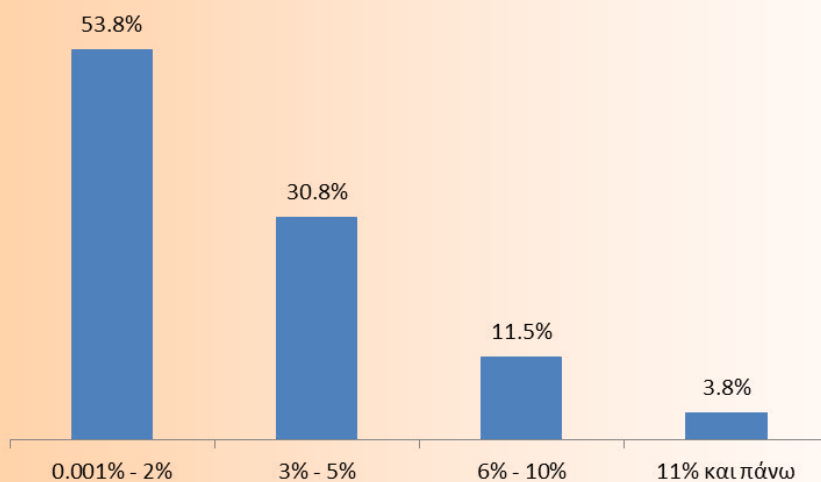
RCI 2016 © ALBA



RCI 2016 © ALBA

Σχήμα 36α & 36β - Αντιμετωπίζει η εταιρεία σας το φαινόμενο του brain drain (ταλέντα που φεύγουν στο εξωτερικό/ αλλαγή εταιρείας - εθελοντικές αποχωρήσεις);

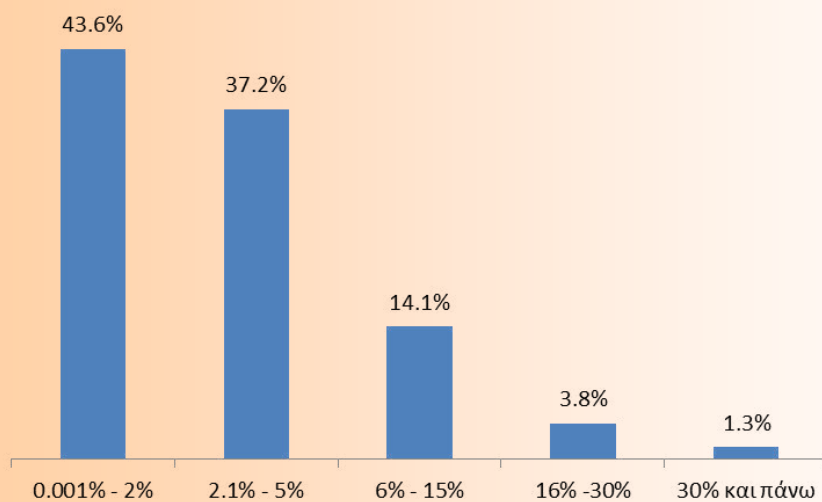
Γενικά, οι πλειοψηφία των εταιρειών δεν αντιμετωπίζει το φαινόμενο του brain drain. Όμως, παρατηρείται διαφοροποίηση ανάμεσα στις πολυεθνικές και Ελληνικές εταιρείες καθώς το φαινόμενο του brain drain αφορά περισσότερο τις πρώτες, σχεδόν διπλάσιο ποσοστό σε σχέση με τις Ελληνικές.



RCI 2016 © ALBA

Σχήμα 37 - Τι ποσοστό των εργαζομένων σας συνολικά έχει αποχωρήσει οικειοθελώς για να αναζητήσει εργασία στο εξωτερικό;

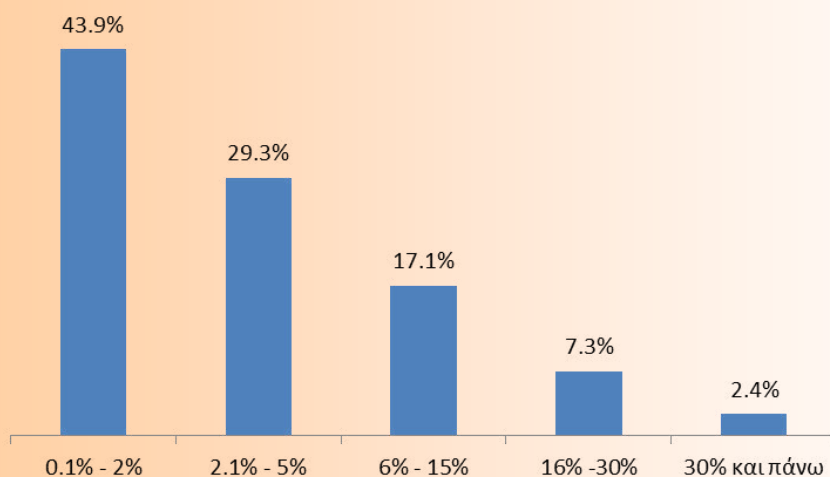
Η πλειοψηφία των εταιρειών που έχει χάσει στελέχη απάντησε ότι ποσοστό μικρότερο του 2% έχει αποχωρήσει οικειοθελώς για εργασία στο εξωτερικό. Από αυτές τις εταιρείες το 30.8% είχε διαρροές προσωπικού στο εξωτερικό, της τάξεως του 3-5%.



RCI 2016 © ALBA

Σχήμα 38 - Τι ποσοστό των εργαζομένων σας συνολικά έχει αποχωρήσει οικειοθελώς για να αναζητήσει εργασία σε άλλη εταιρεία στην Ελλάδα;

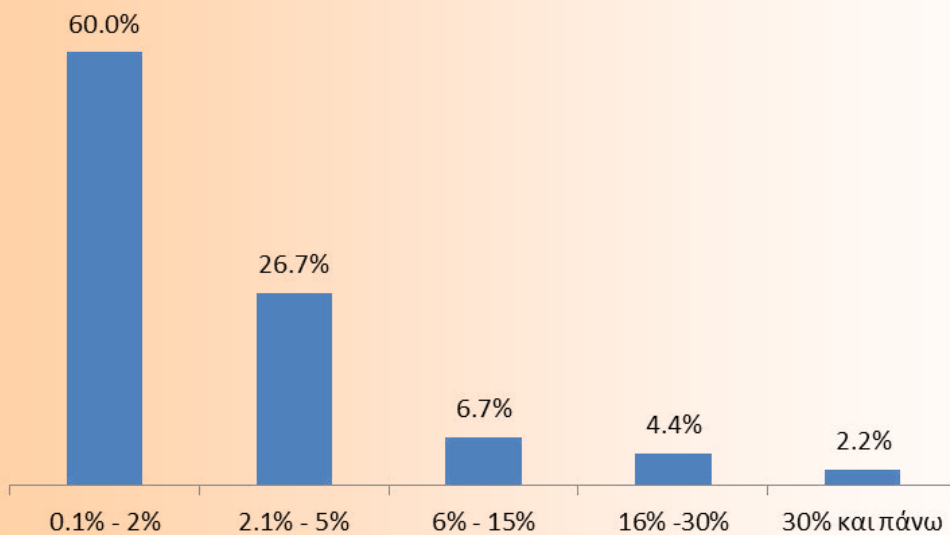
Από τις εταιρείες που έχουν υποστεί διαρροές στελεχών σε άλλες εταιρείες στην Ελλάδα, το 80,8% απάντησε ότι ποσοστό έως 5% των εργαζομένων έχει αποχωρήσει οικειοθελώς για εργασία σε άλλη εταιρεία στην Ελλάδα.



RCI 2016 © ALBA

Σχήμα 39 - Τι ποσοστό των εργαζομένων εκείνων που η εταιρεία σας έχει ορίσει ως ταλέντα έχουν αποχωρήσει οικειοθελώς για να αναζητήσουν εργασία στο εξωτερικό;

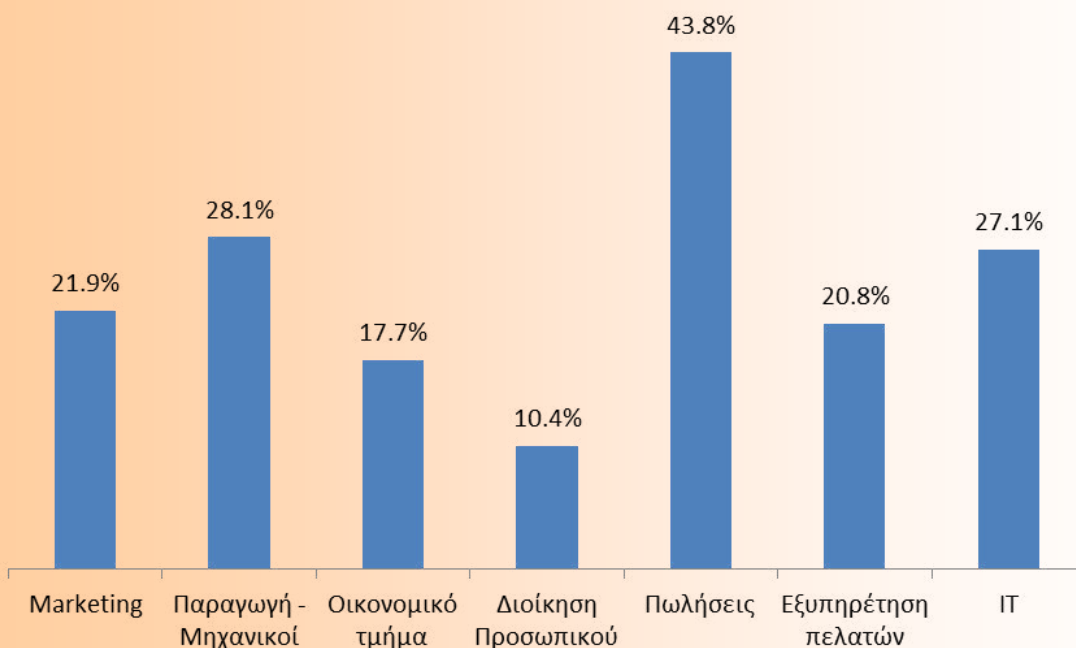
Από τις εταιρείες που έχουν αποχωρήσει ταλέντα και έχουν φύγει στο εξωτερικό το 73,2% δήλωσε ότι έφυγαν έως και 5% των ταλέντων τους.



RCI 2016 © ALBA

Σχήμα 40 - Τι ποσοστό των εργαζομένων εκείνων που η εταιρεία σας έχει ορίσει ως ταλέντα έχουν αποχωρήσει οικειοθελώς για να αναζητήσουν εργασία σε άλλη εταιρεία στην Ελλάδα;

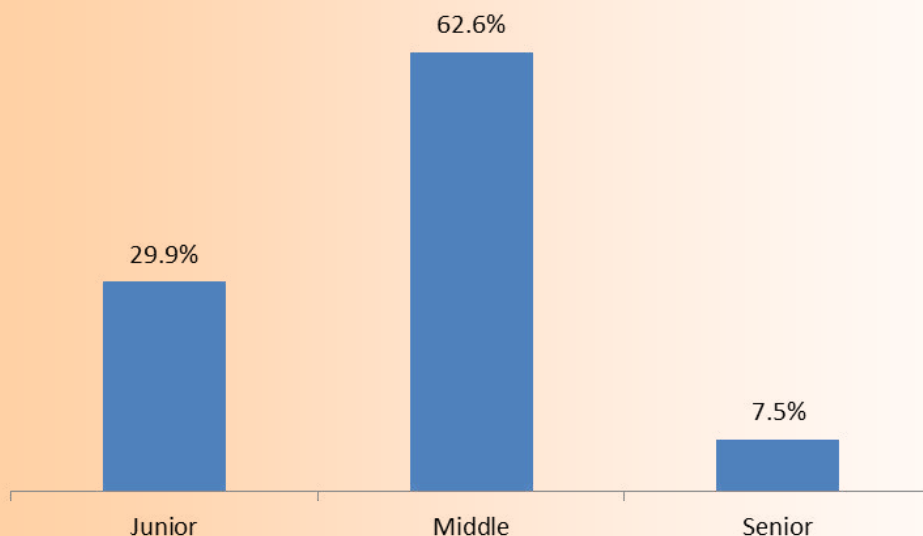
Από τις εταιρείες που έχουν αποχωρήσει ταλέντα για να δουλέψουν σε άλλη εταιρεία στην Ελλάδα το 60% απάντησε ότι έχασε ποσοστό μικρότερο του 2% των ταλέντων του.



RCI 2016 © ALBA

Σχήμα 41 - Κυρίως από ποια τμήματα της εταιρείας παρατηρείτε μεγαλύτερη κινητικότητα στα ταλέντα προς άλλες εταιρείες ή το εξωτερικό;

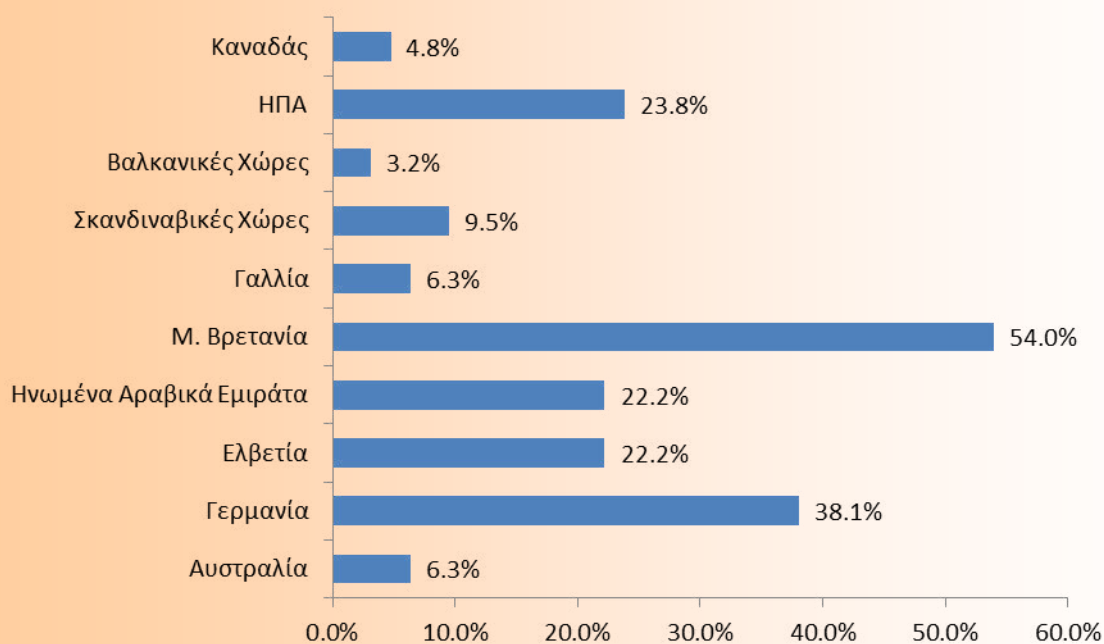
Τα τμήματα με τη μεγαλύτερη κινητικότητα στα ταλέντα προς άλλες εταιρείες ή το εξωτερικό είναι οι Πωλήσεις, η Παραγωγή/Μηχανικοί και το IT.



RCI 2016 © ALBA

Σχήμα 42 - Συνήθως από ποιο επίπεδο παρατηρείτε τη μεγαλύτερη εκροή ταλέντων;

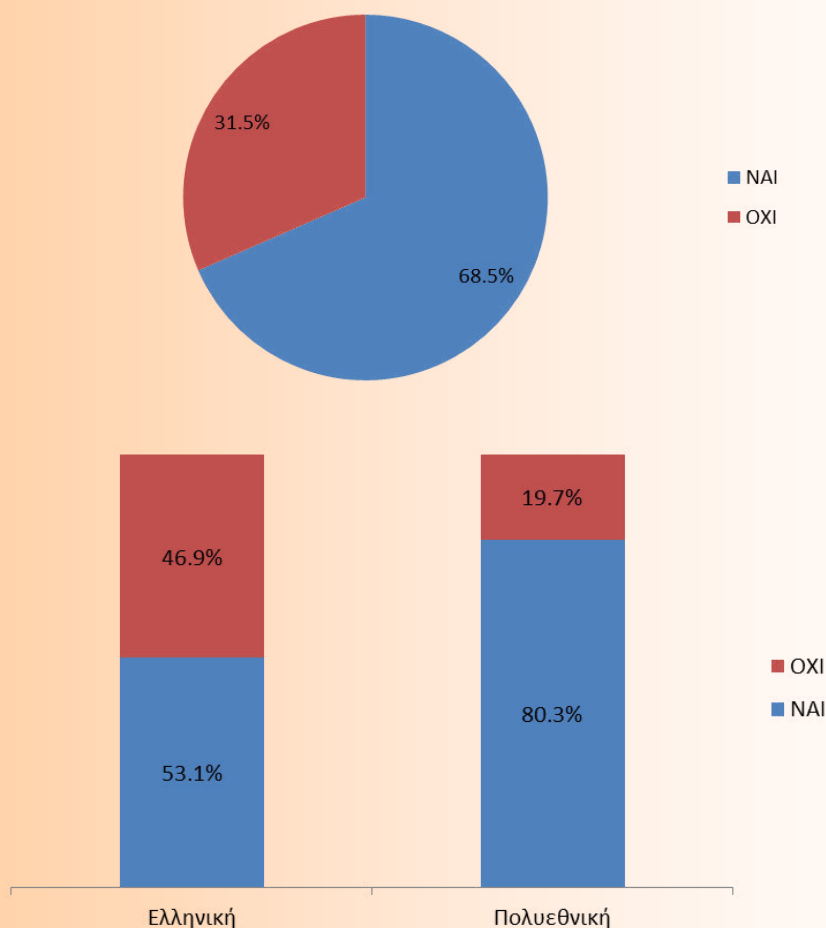
Η μεγαλύτερη εκροή ταλέντων παρατηρείται από τους εργαζόμενους στο μεσαίο επίπεδο (middle level), ακολουθούμενους από τους junior και τελευταίους τους senior.



RCI 2016 © ALBA

Σχήμα 43 - Στην περίπτωση εκείνων που φεύγουν στο εξωτερικό, συνήθως προς ποιες χώρες πηγαίνουν;

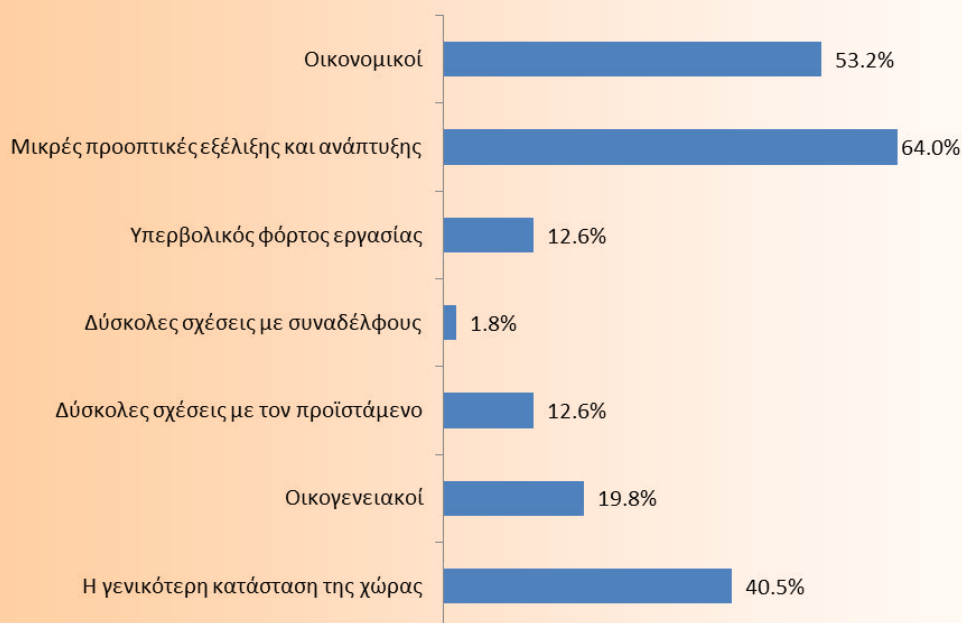
Οι εταιρείες που έχουν παρατηρήσει εκροές ταλέντων στο εξωτερικό αναφέρουν ότι πρώτη στις προτιμήσεις έρχεται η Μ. Βρετανία, ακολουθούμενη από τη Γερμανία, τις ΗΠΑ, την Ελβετία, τα Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα, τις Σκανδιναβικές χώρες, τη Γαλλία και την Αυστραλία.



RCI 2016 © ALBA

Σχήμα 44α & 44β - Κάνετε exit interviews στα talέντα που φεύγουν από την εταιρεία σας;

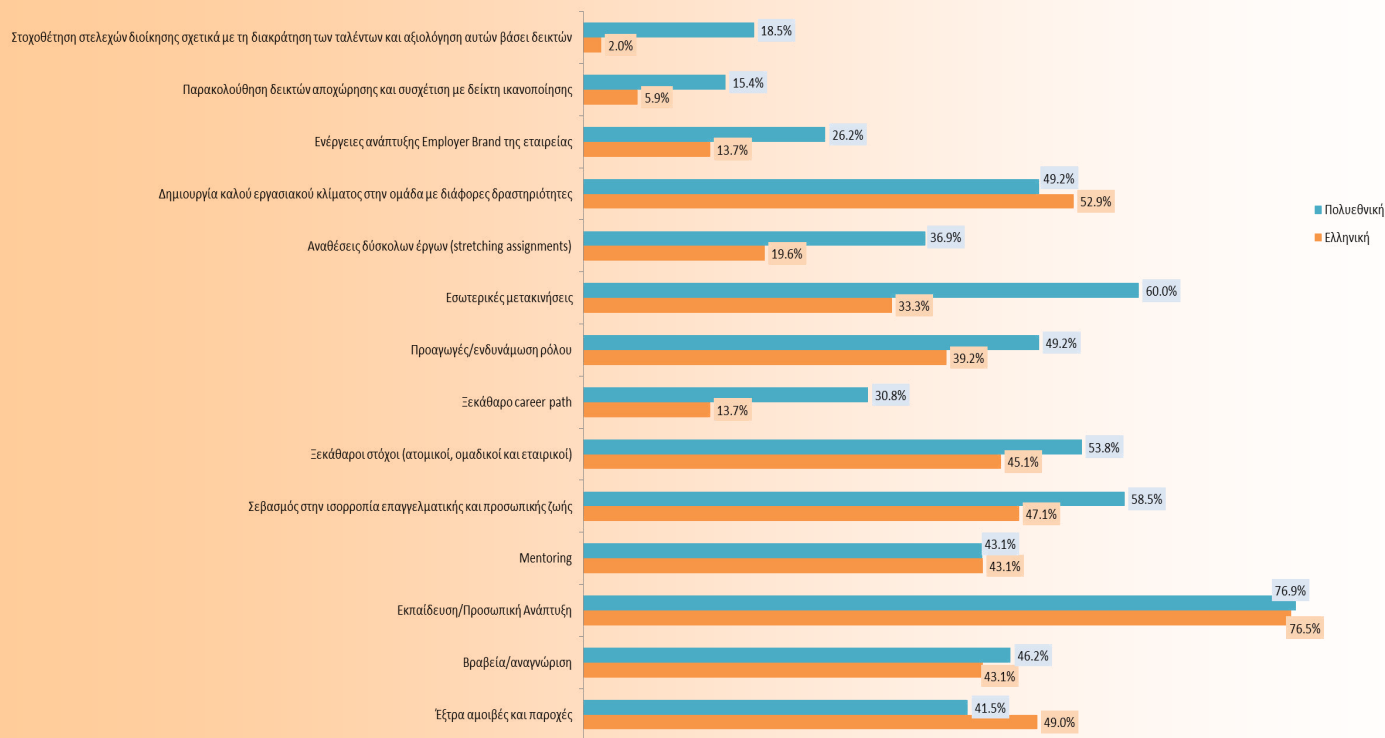
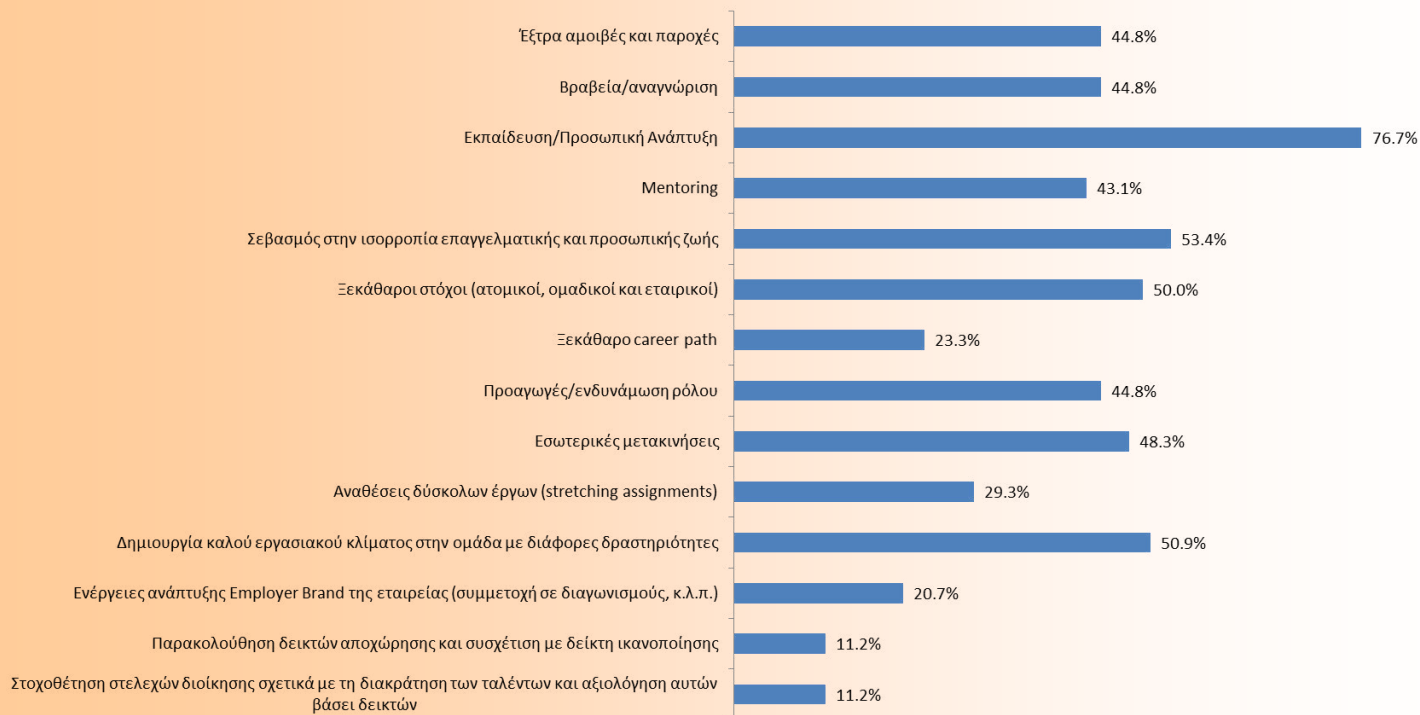
Η πλειοψηφία των εταιρειών πραγματοποιεί exit interviews στα talέντα που φεύγουν από την εταιρεία. Αυτό ισχύει για την συντριπτική πλειοψηφία των πολυεθνικών και για περίπου τις μισές από τις Ελληνικές εταιρείες.



RCI 2016 © ALBA

Σχήμα 45 - Ποιοι είναι οι πιο συνηθισμένοι λόγοι αποχώρησης;

Οι πιο συνηθισμένοι λόγοι αποχώρησης είναι οι μικρές προοπτικές εξέλιξης και ανάπτυξης, οικονομικοί λόγοι και η γενικότερη κατάσταση της χώρας.

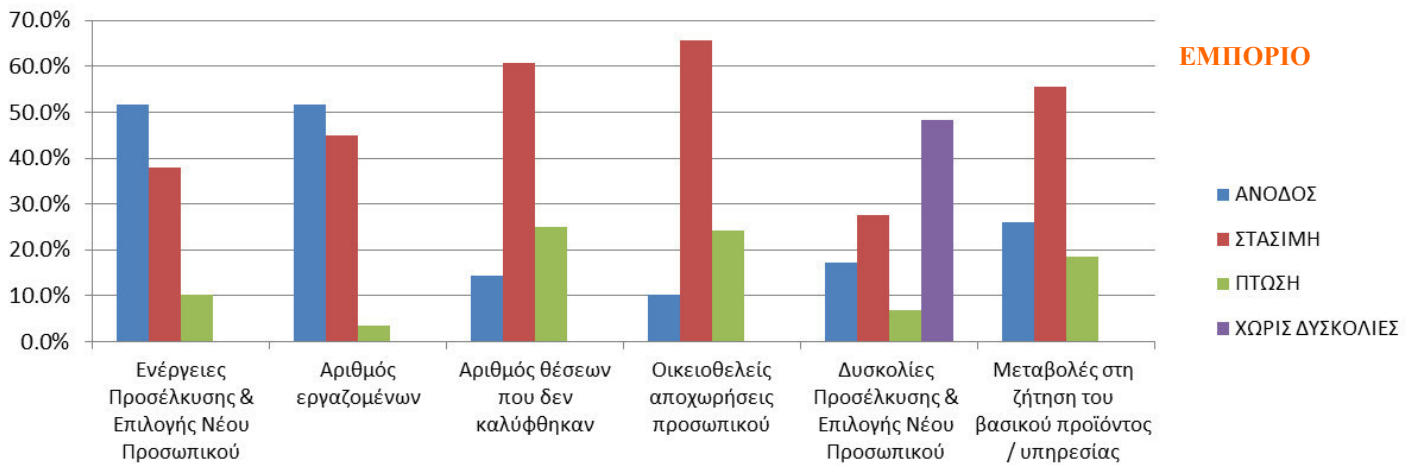
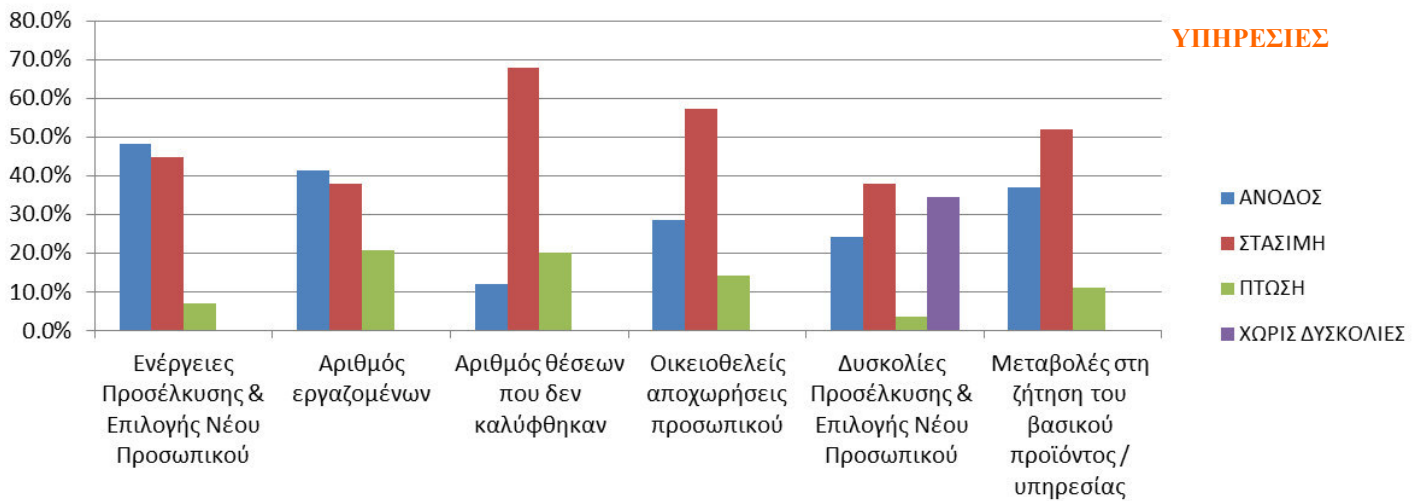
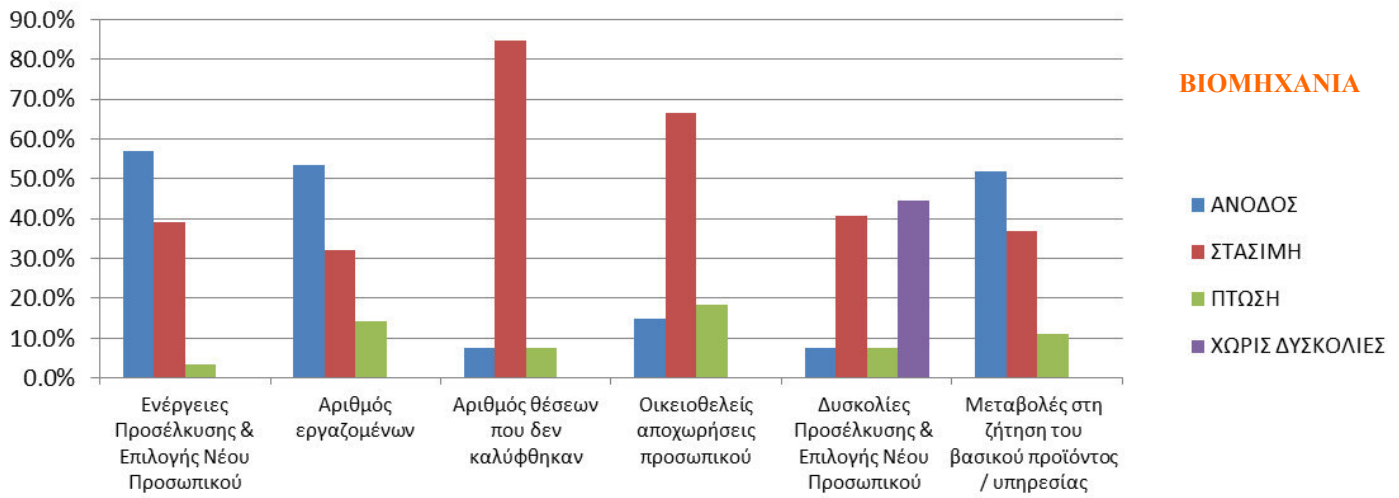


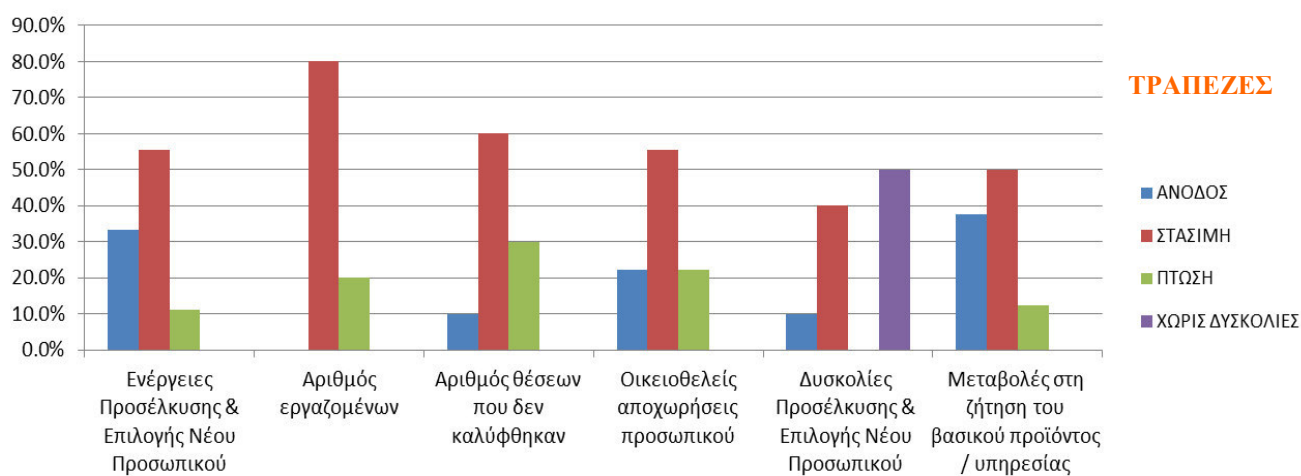
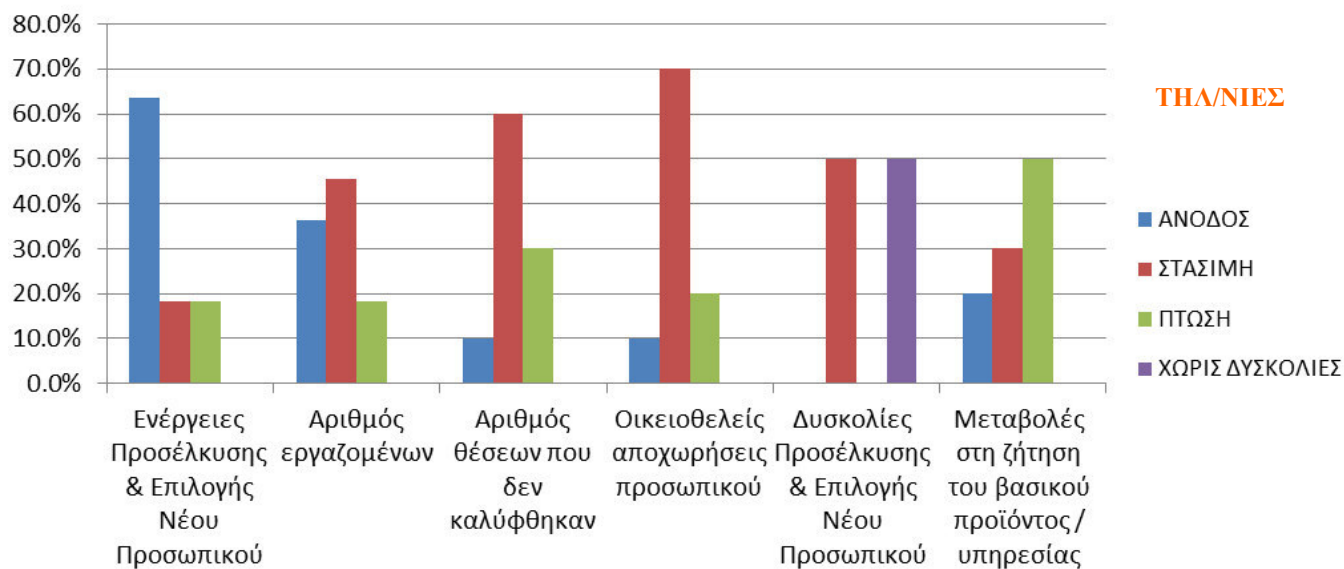
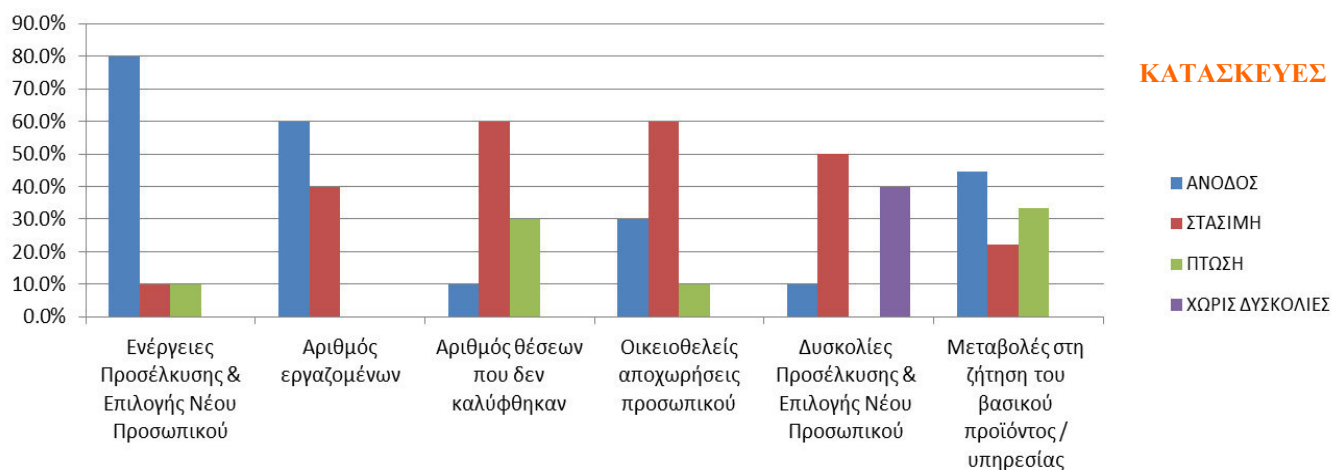
RCI 2016 © ALBA

Σχήμα 46α & 46β - Με ποιες ενέργειες προσπαθείτε να κρατήσετε τα ταλέντα στην εταιρεία σας;

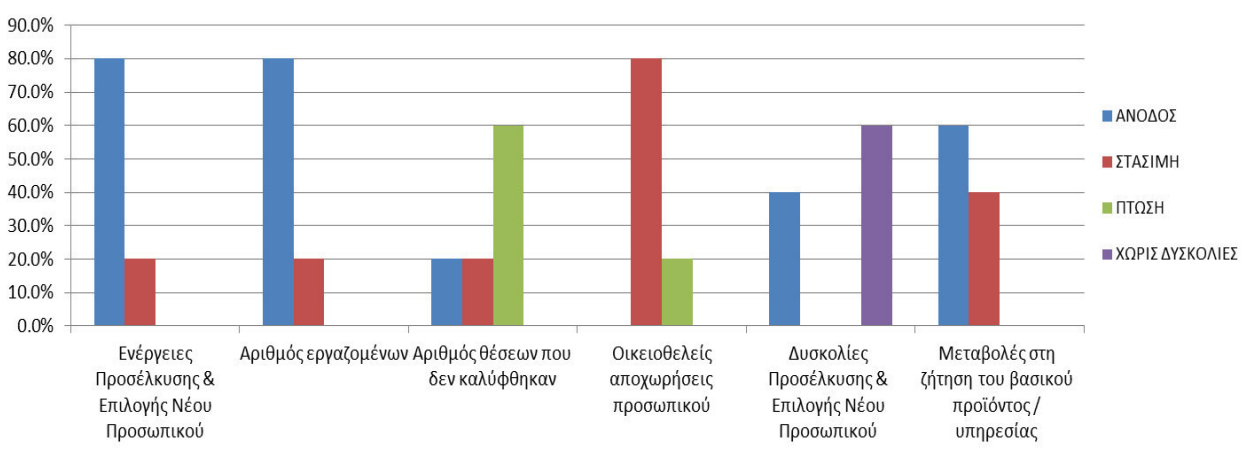
Οι εταιρείες προσπαθούν να κρατήσουν τα ταλέντα κυρίως μέσω εκπαίδευσης/προσωπικής ανάπτυξης, εξασφαλίζοντας την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, δημιουργώντας καλό εργασιακό κλίμα στην ομάδα με διάφορες δραστηριότητες καθώς και παρέχοντας ξεκάθαρους στόχους ή κάνοντας εσωτερικές μετακινήσεις. Οι πολυεθνικές χρησιμοποιούν συγκριτικά με τις Ελληνικές εταιρείες περισσότερο τις εσωτερικές μετακινήσεις και το σχεδιασμό ξεκάθαρου career path.

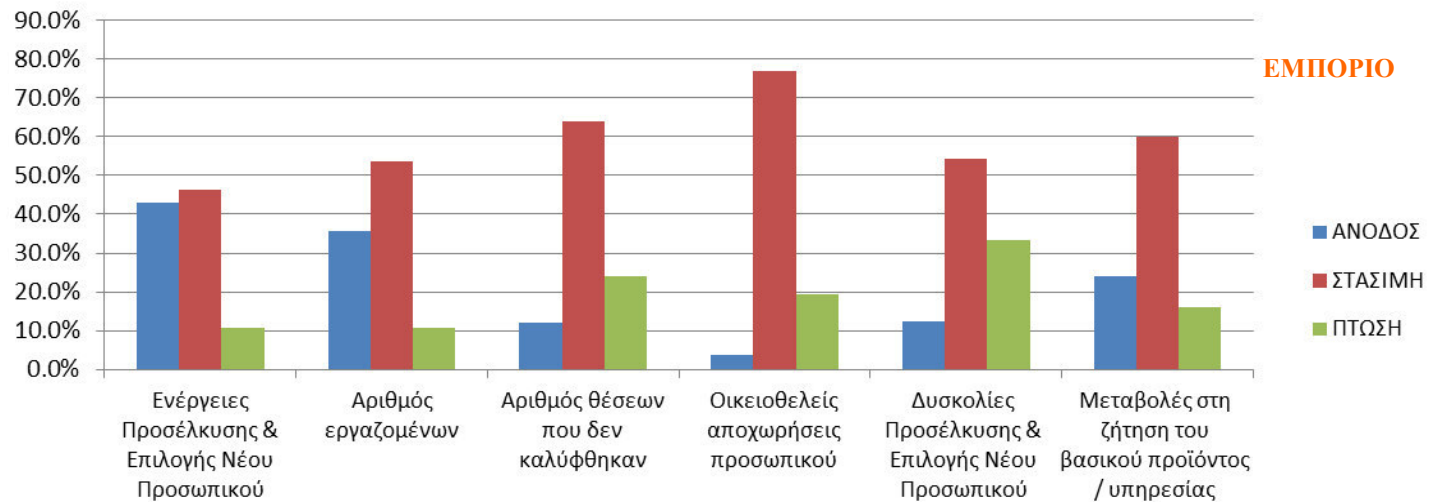
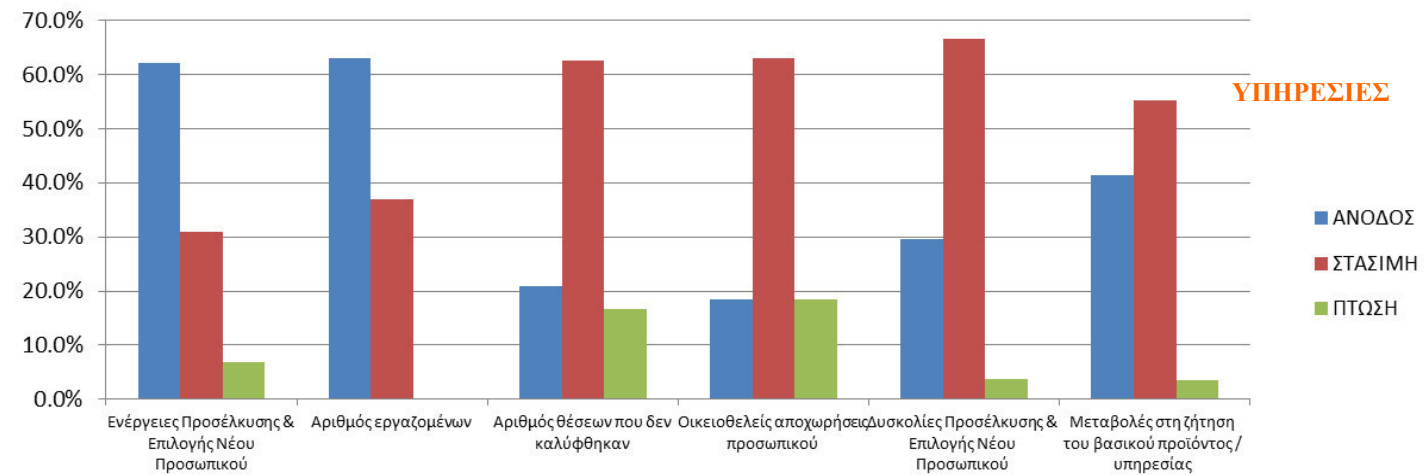
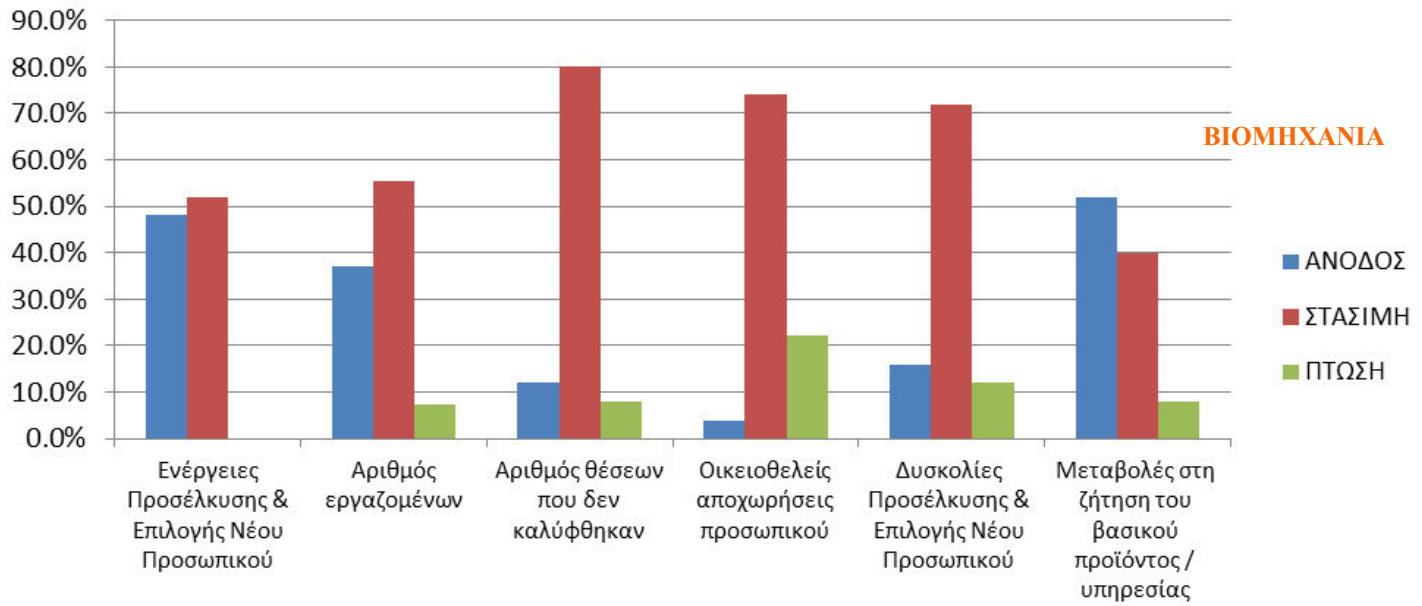
Γενικές τάσεις - Τωρινή Δραστηριότητα

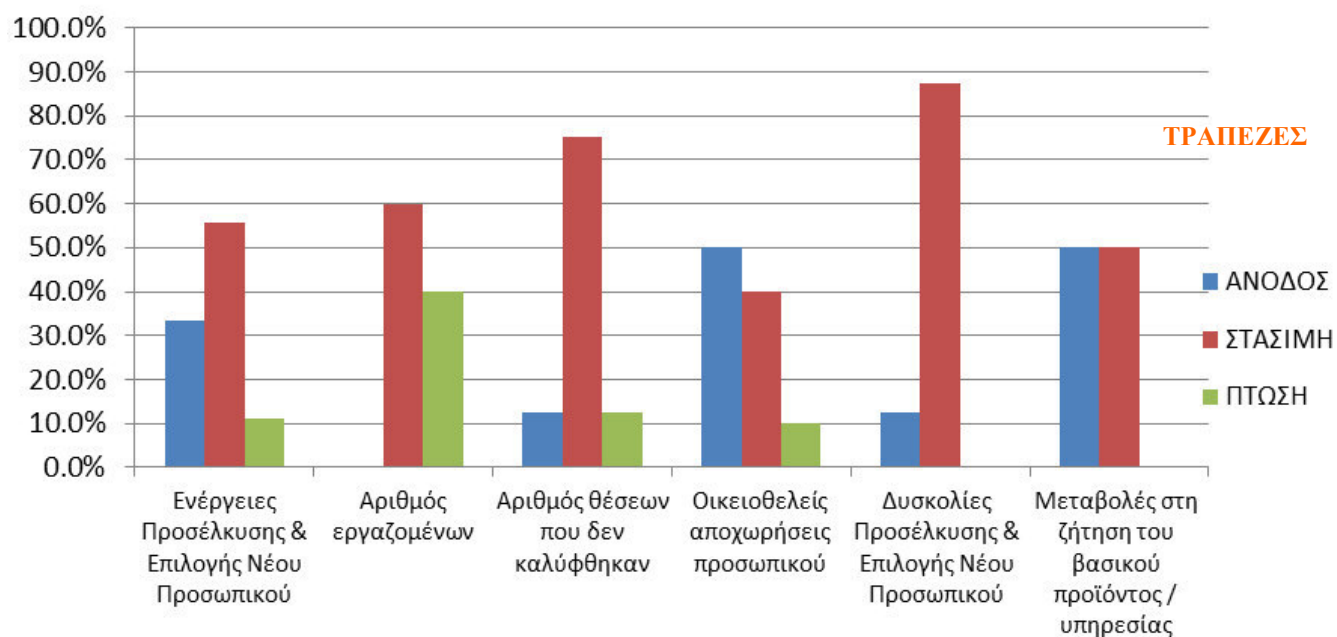
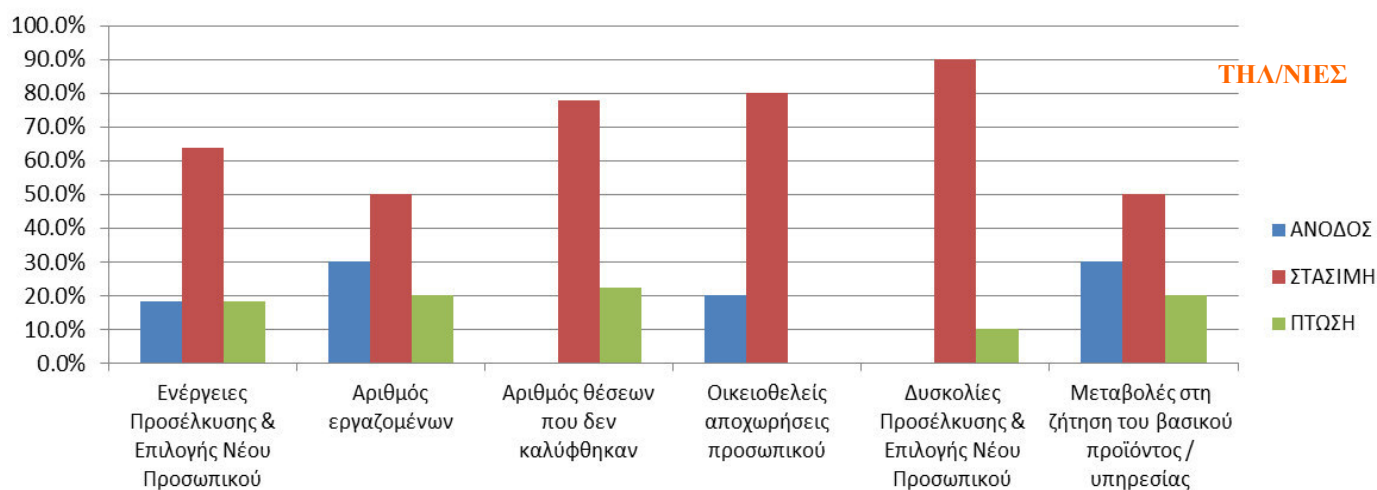
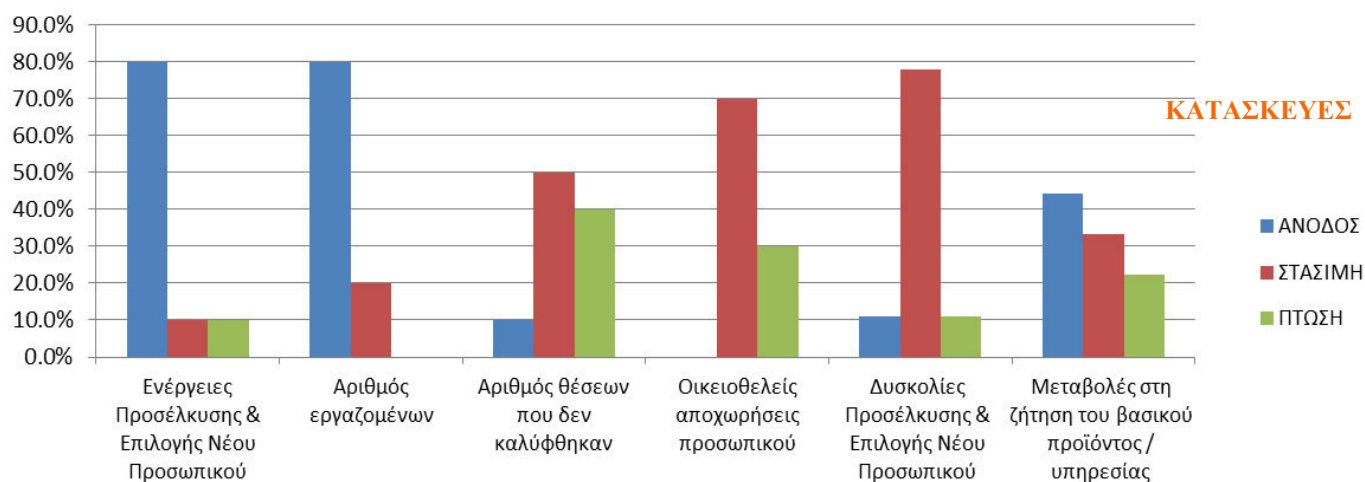


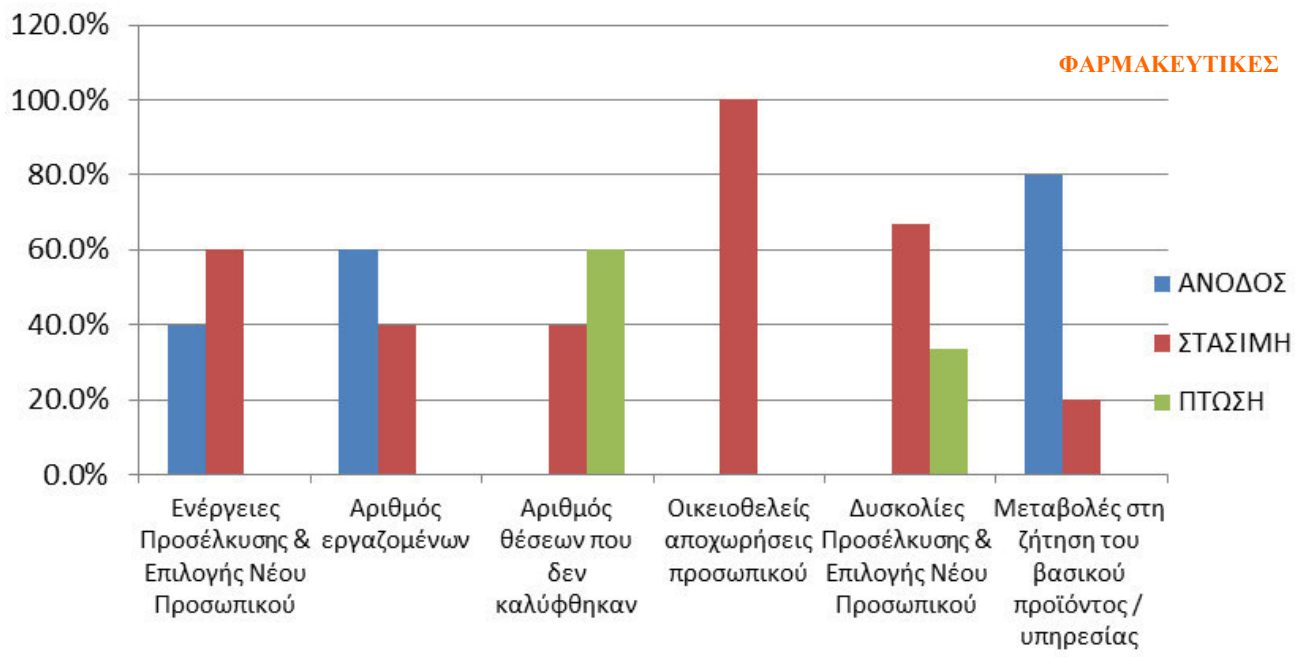


ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΕΣ

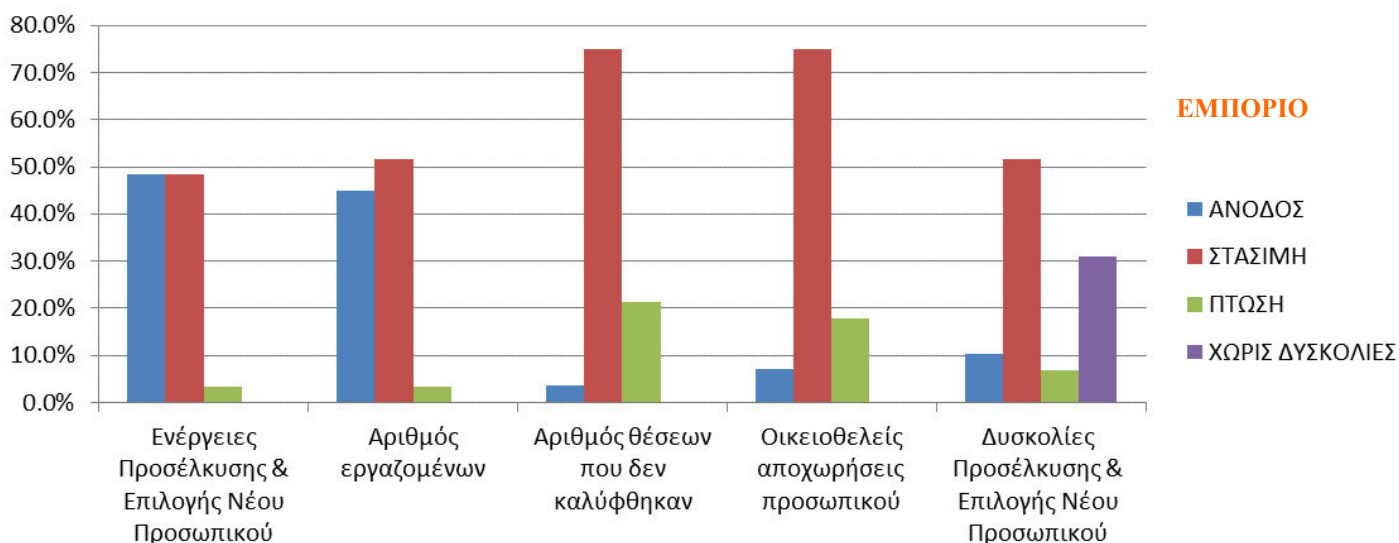
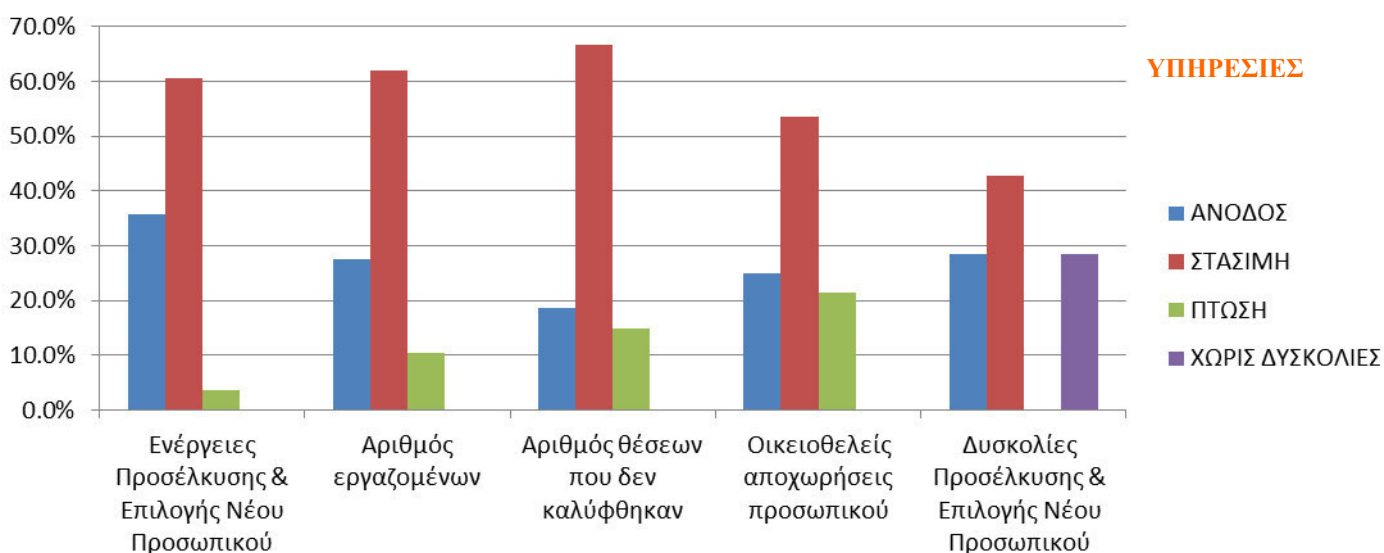
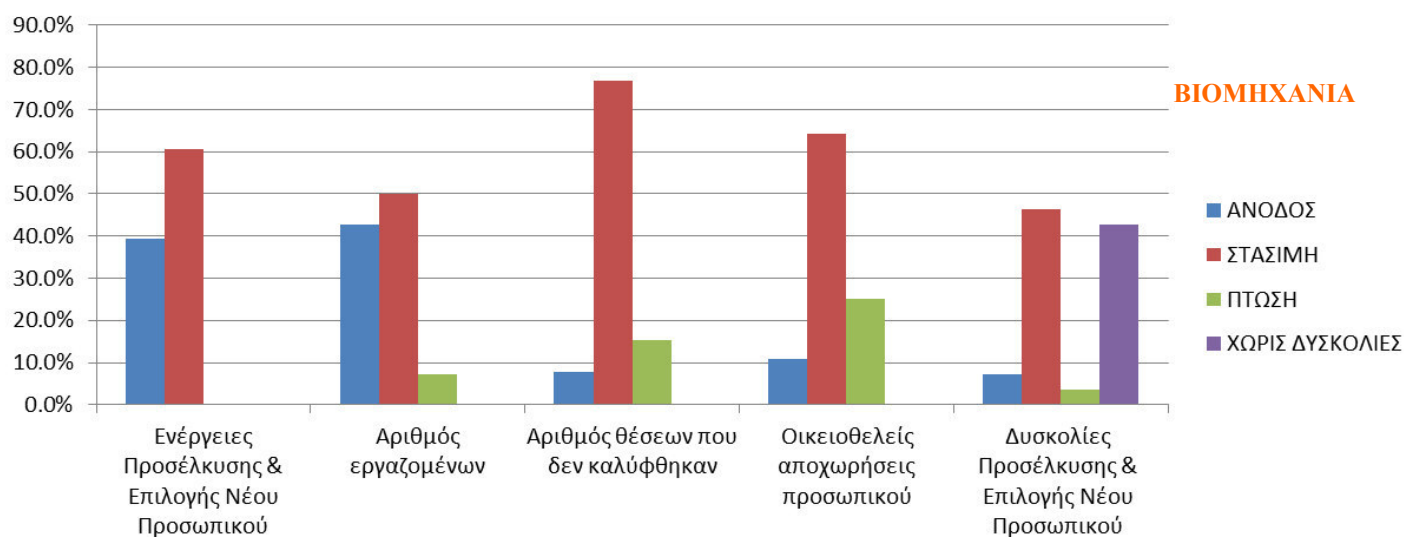


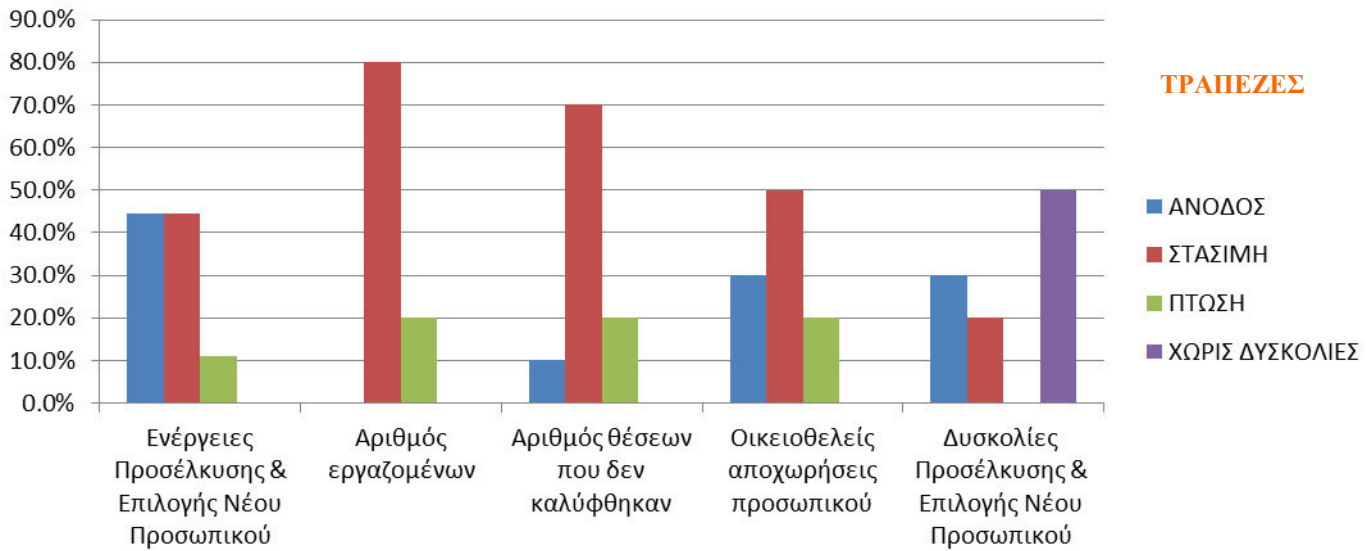
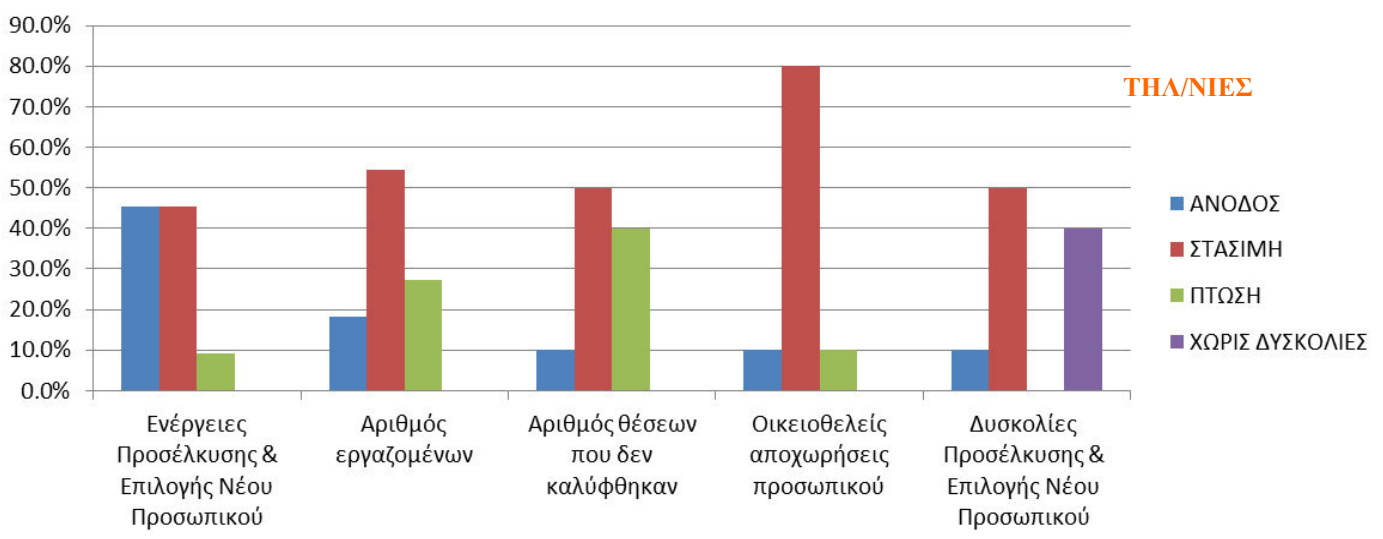
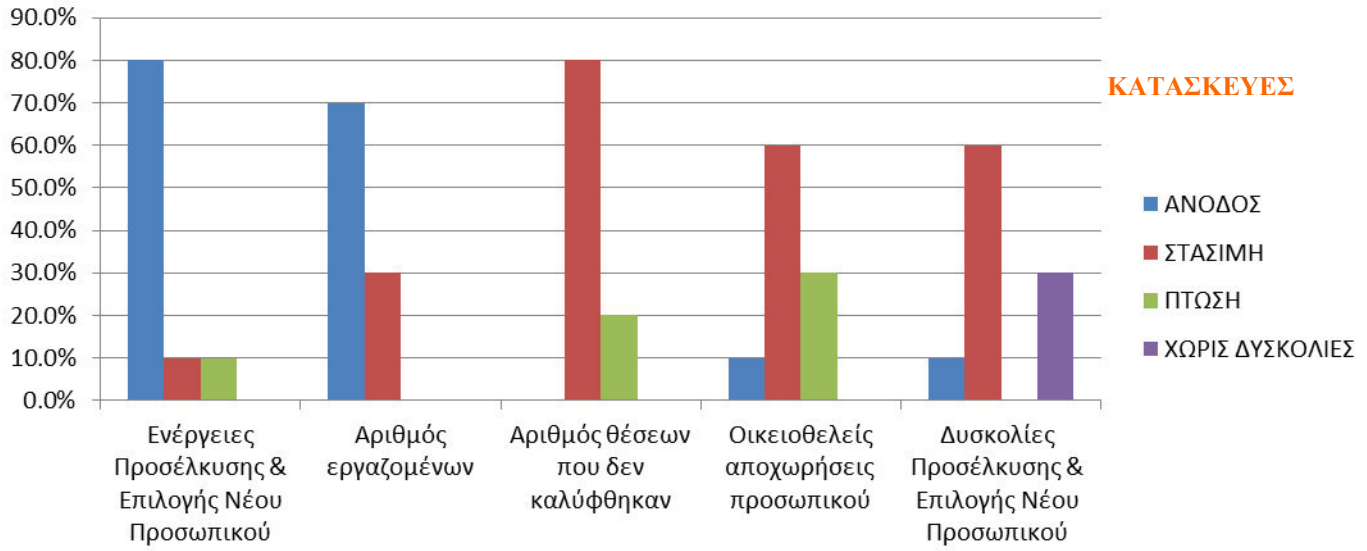


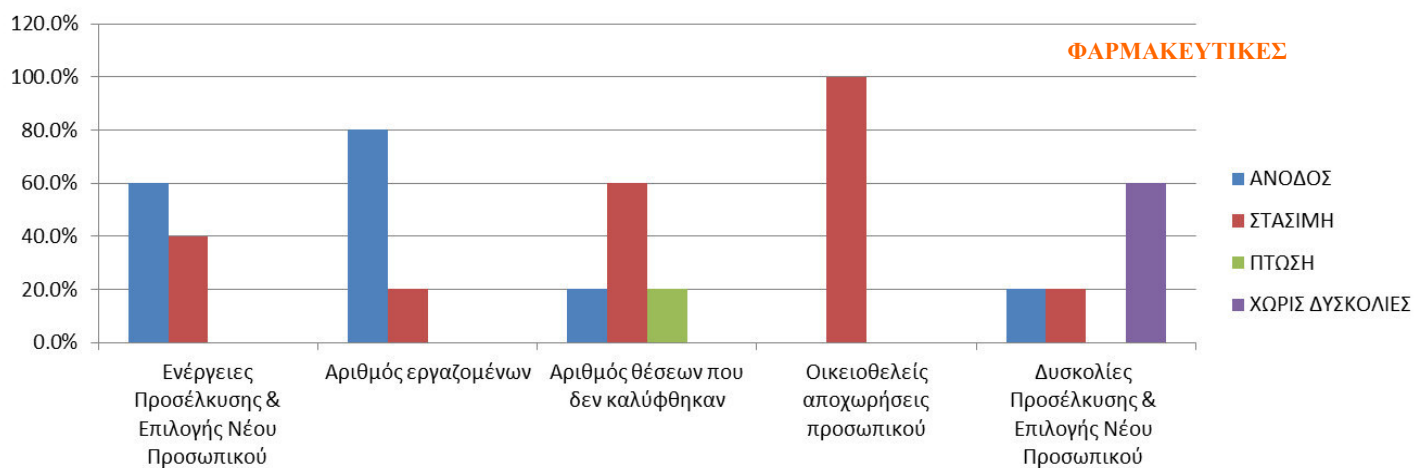


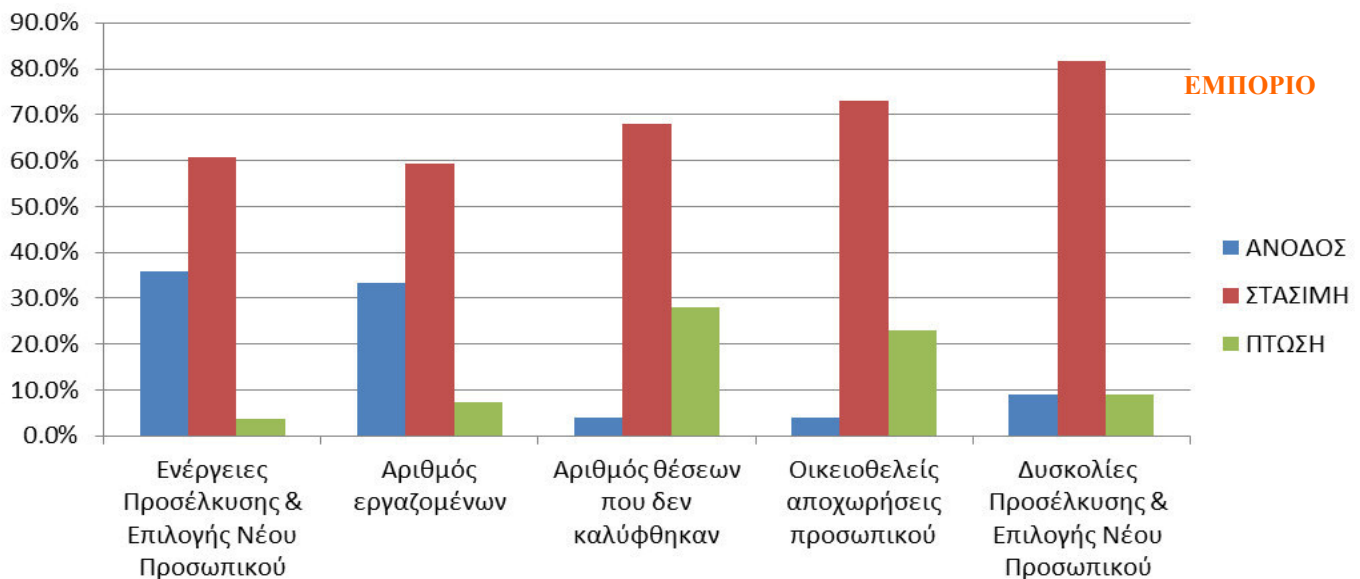
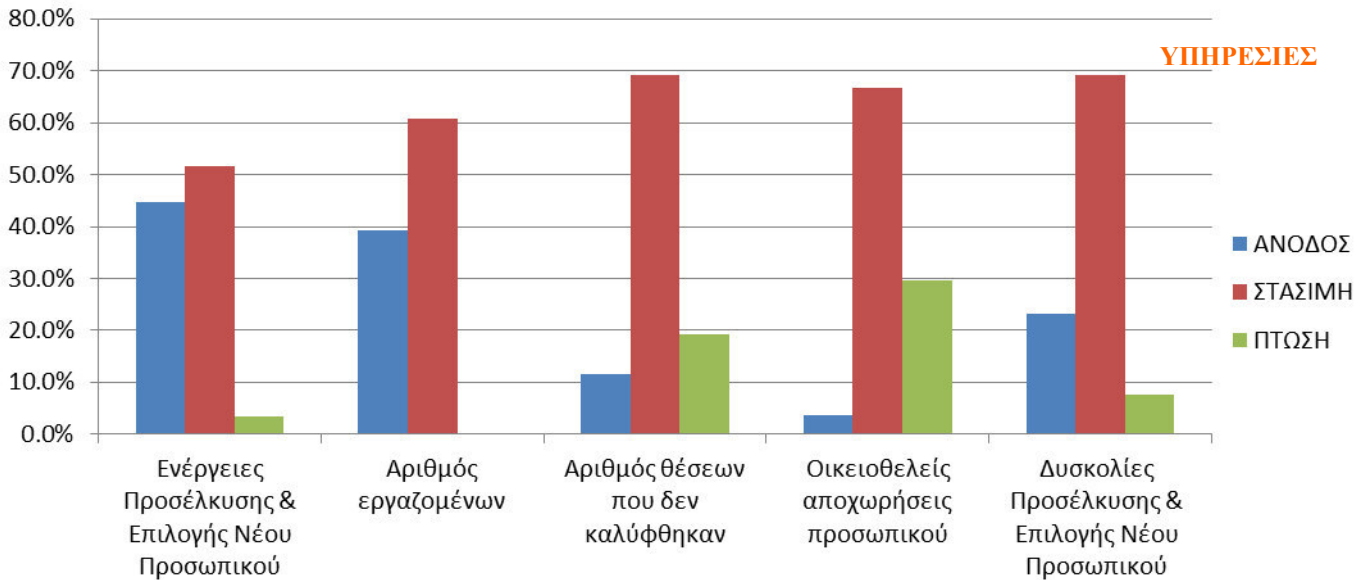
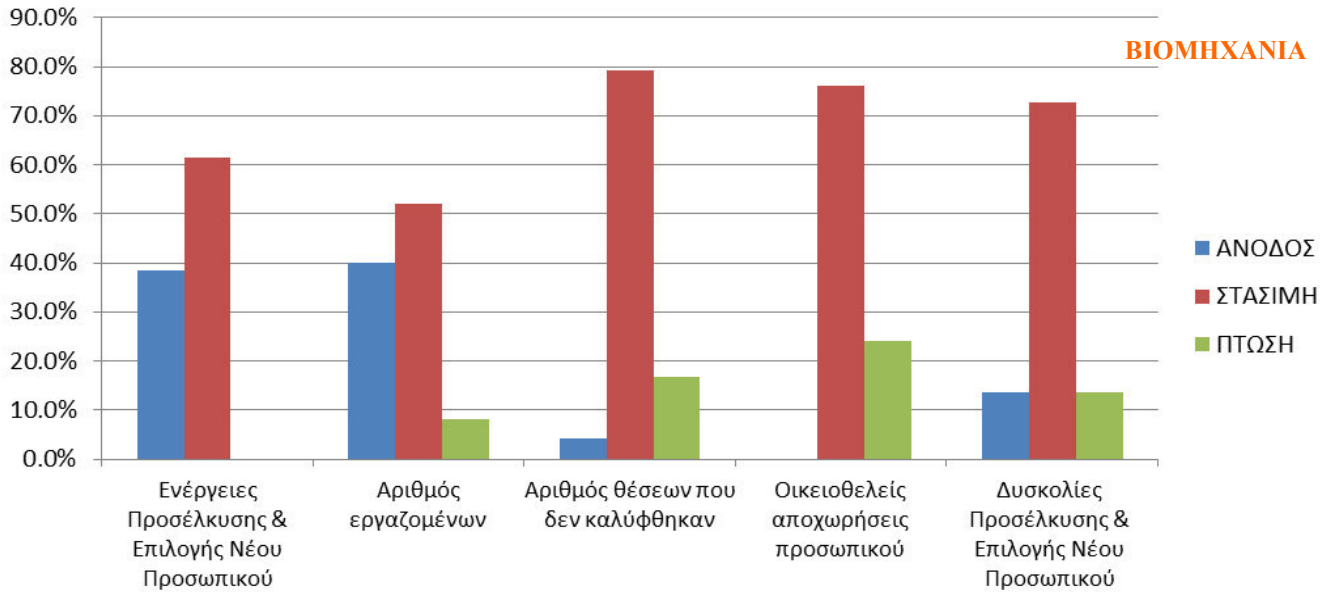


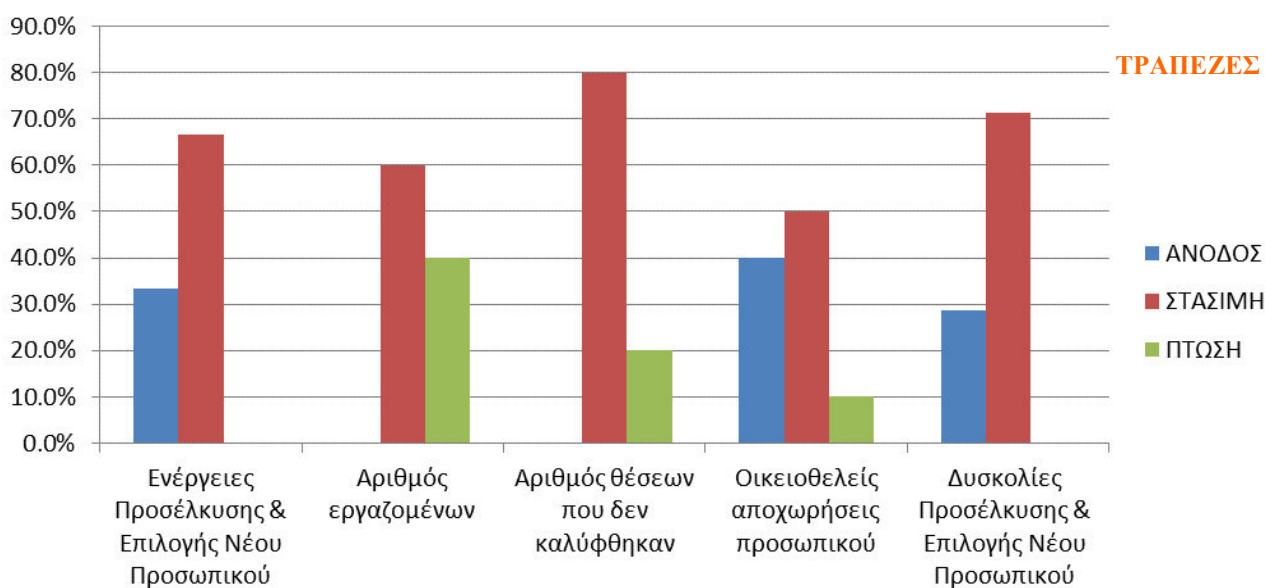
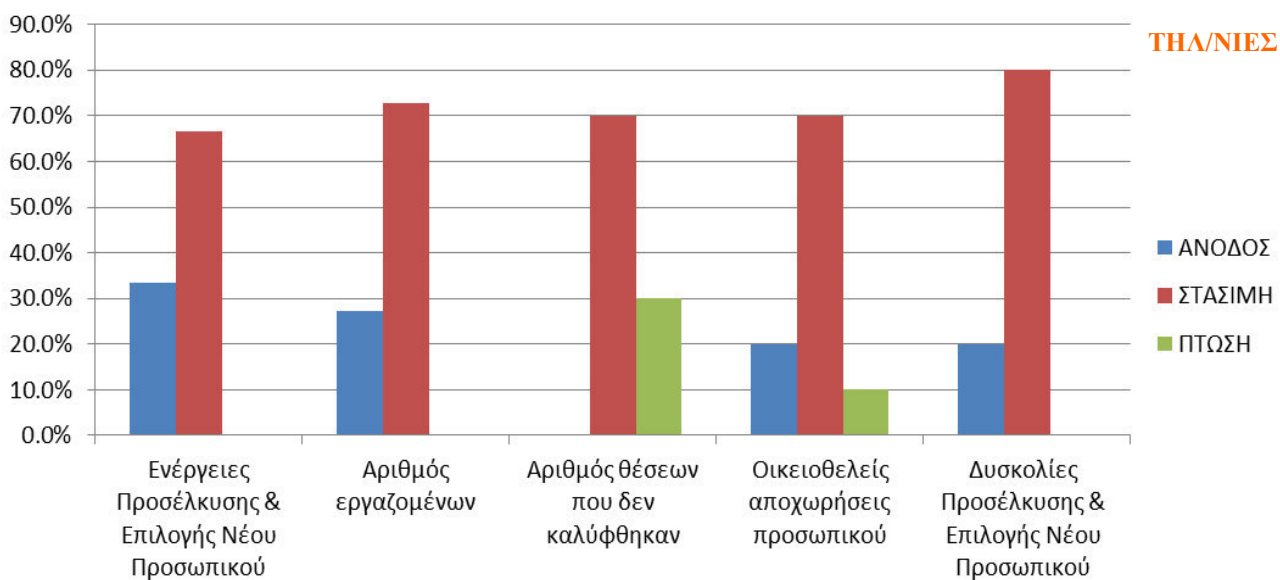
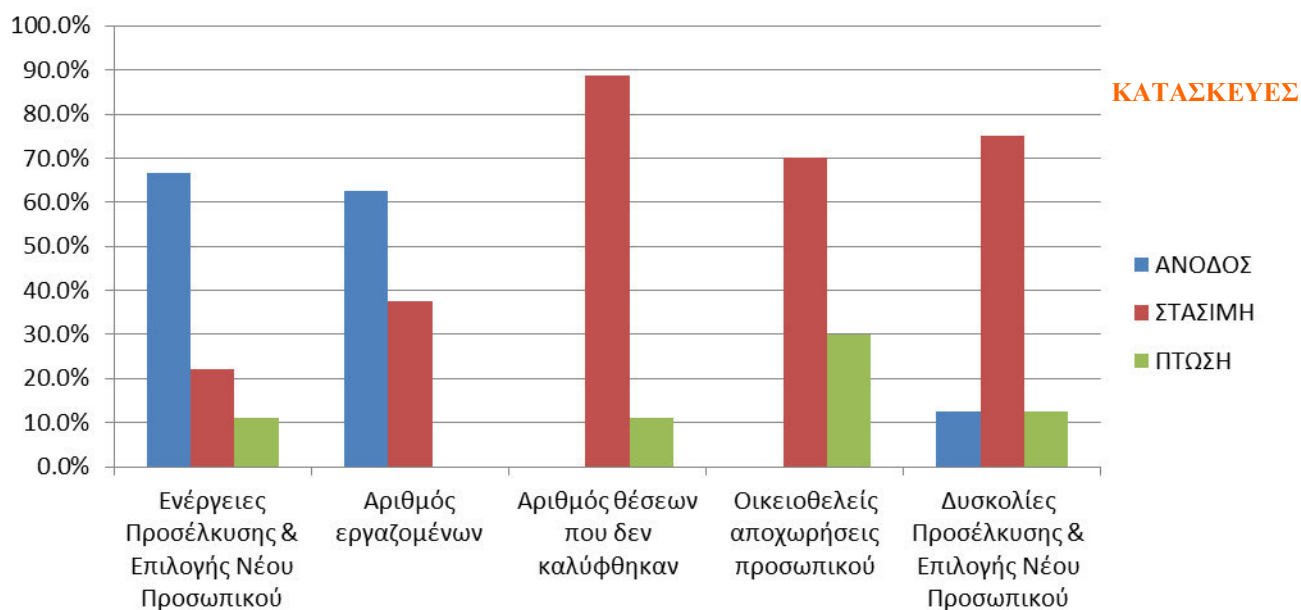
Εξειδικευμένο προσωπικό/ Διευθυντικά Στελέχη - Τωρινή Δραστηριότητα

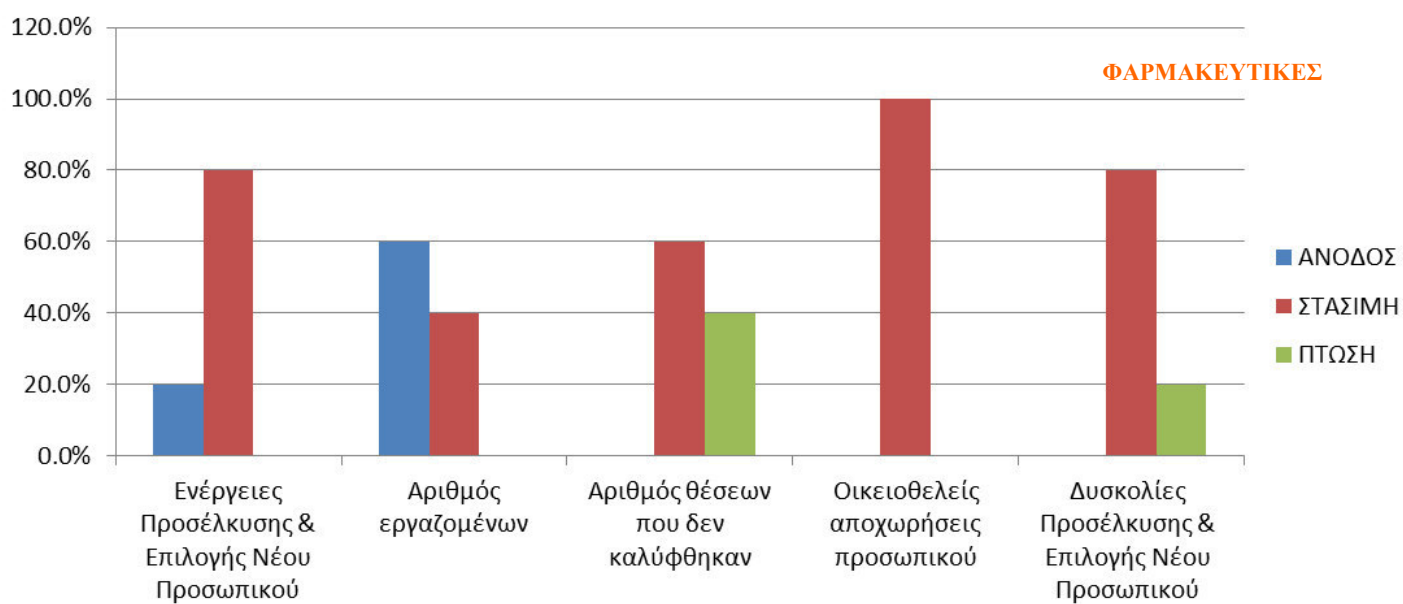




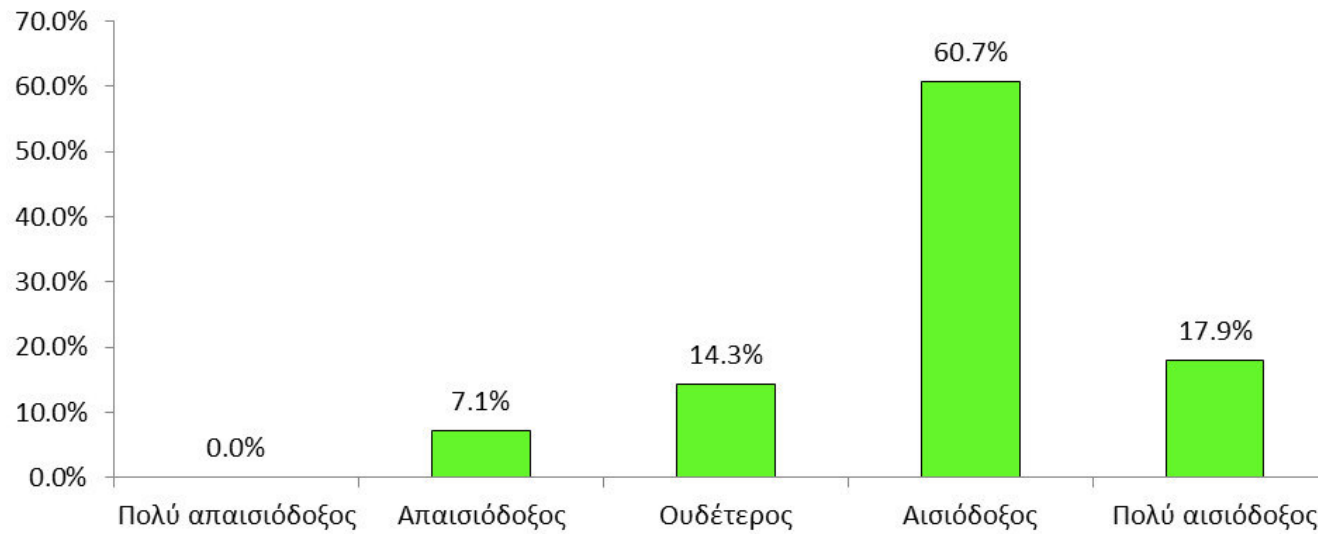
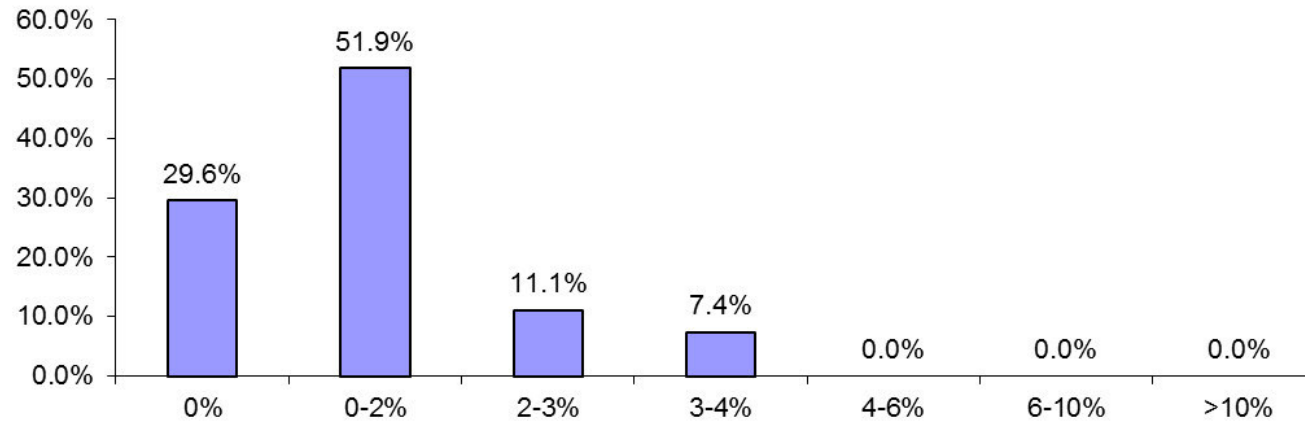




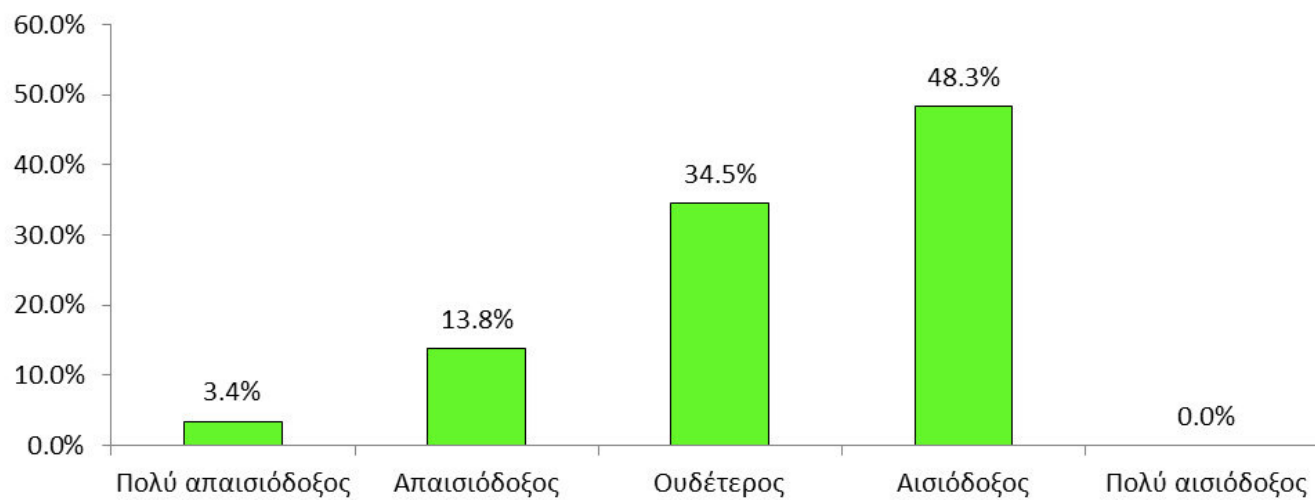
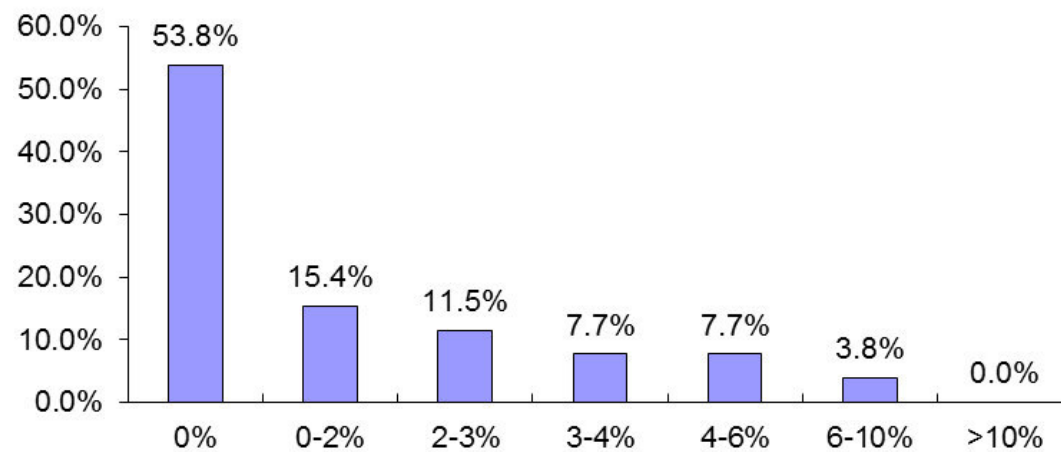




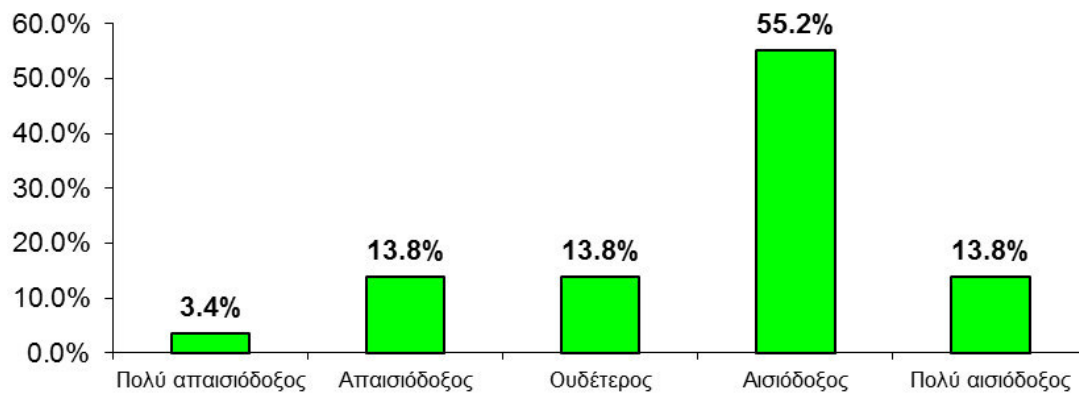
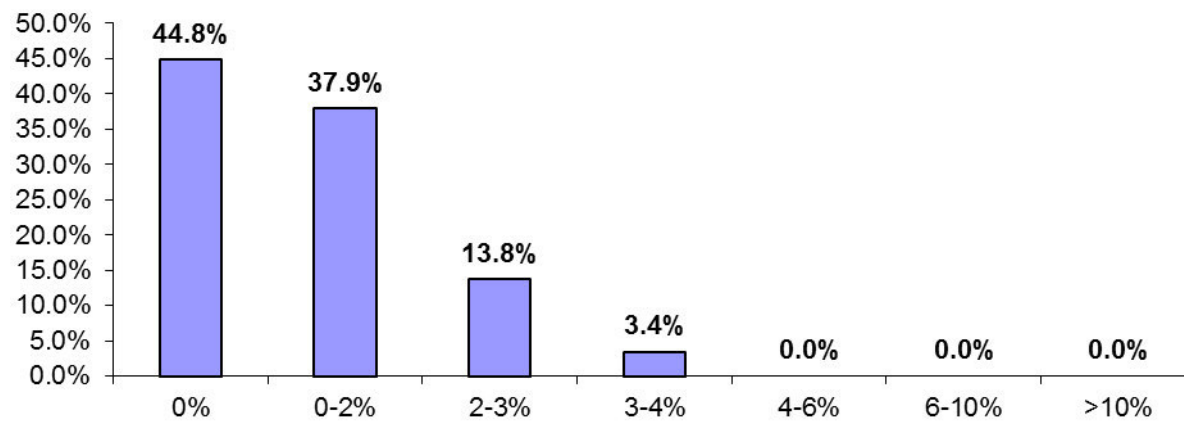
Αυξήσεις Μισθών - Επίπεδο Αισιοδοξίας (ανά κλάδο)

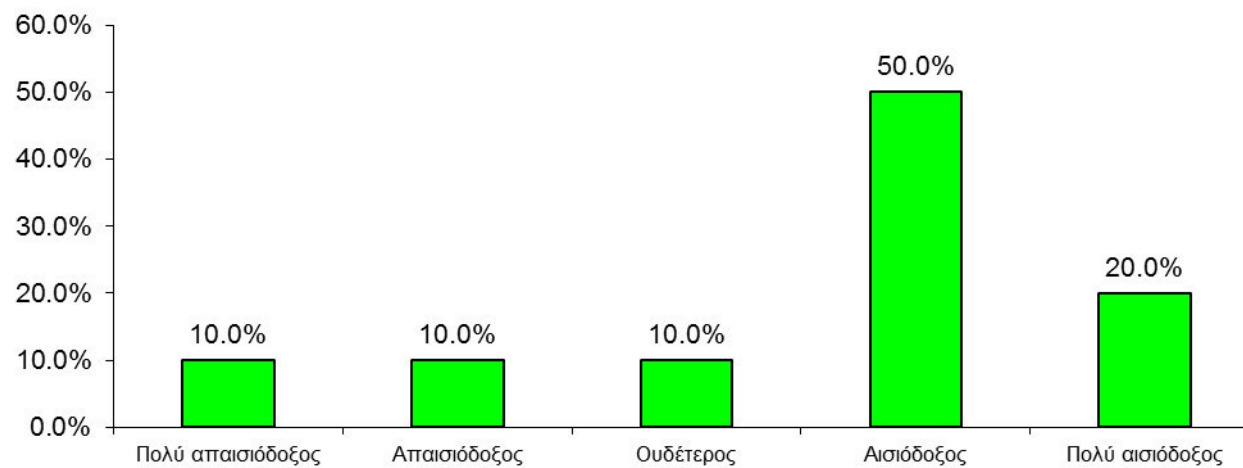
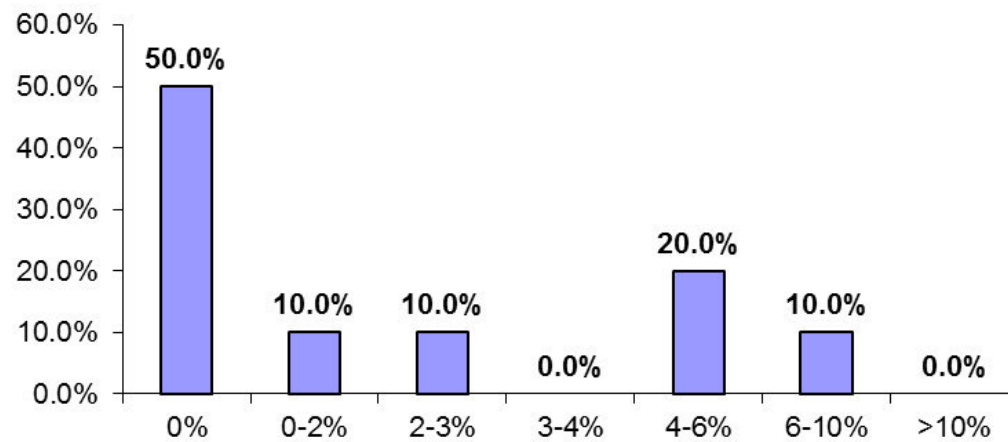


Βιομηχανία

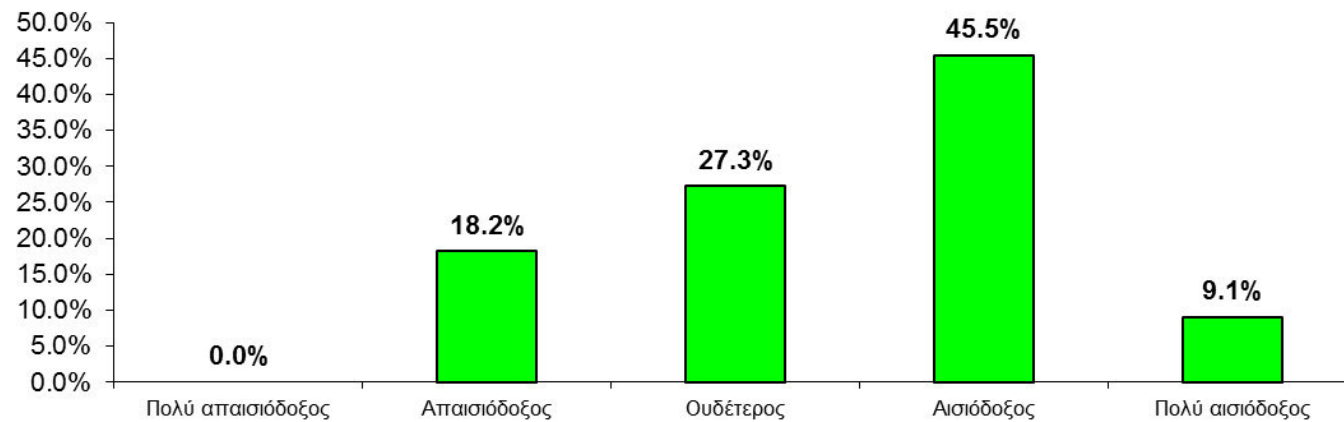
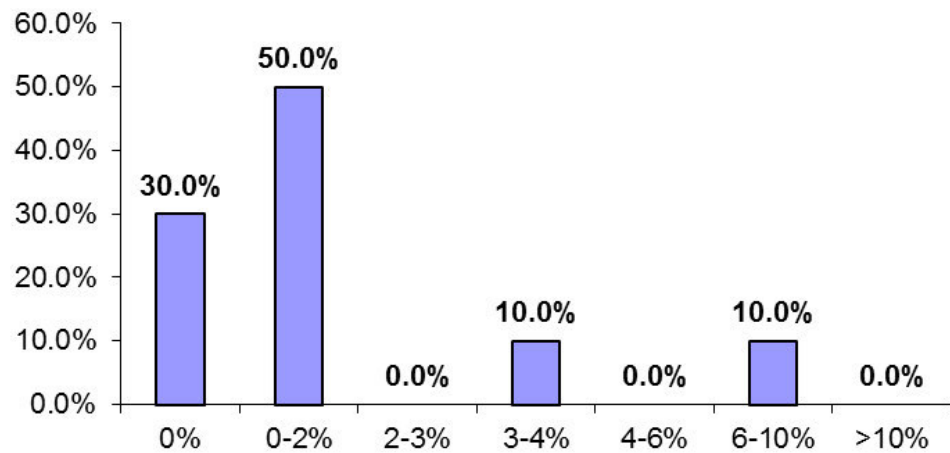


Υπηρεσίες

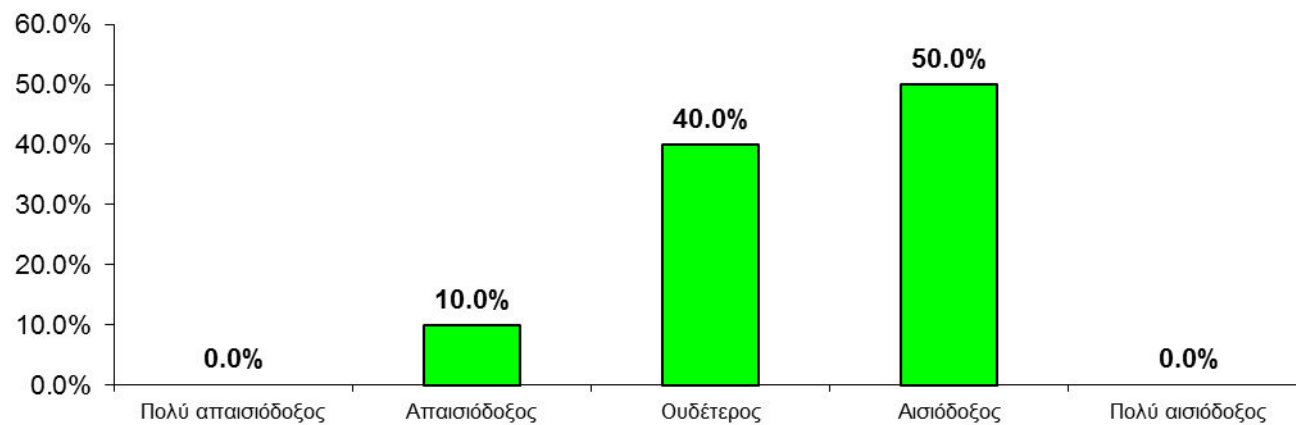
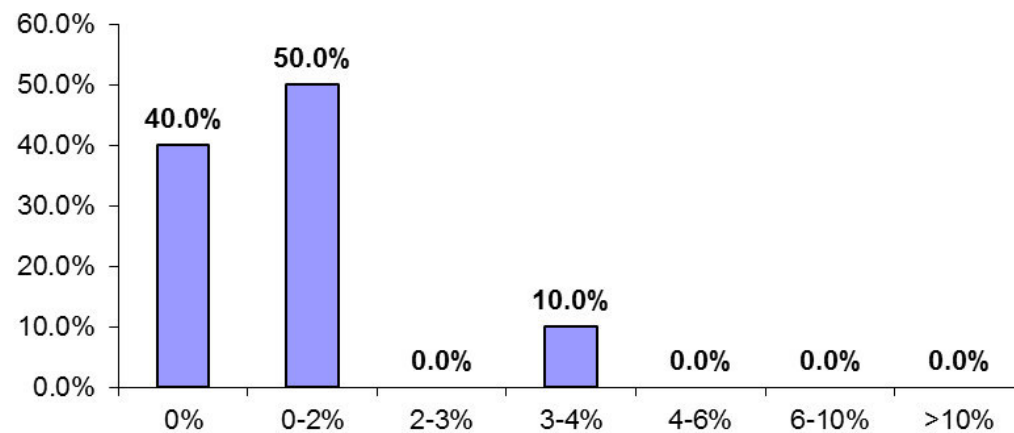




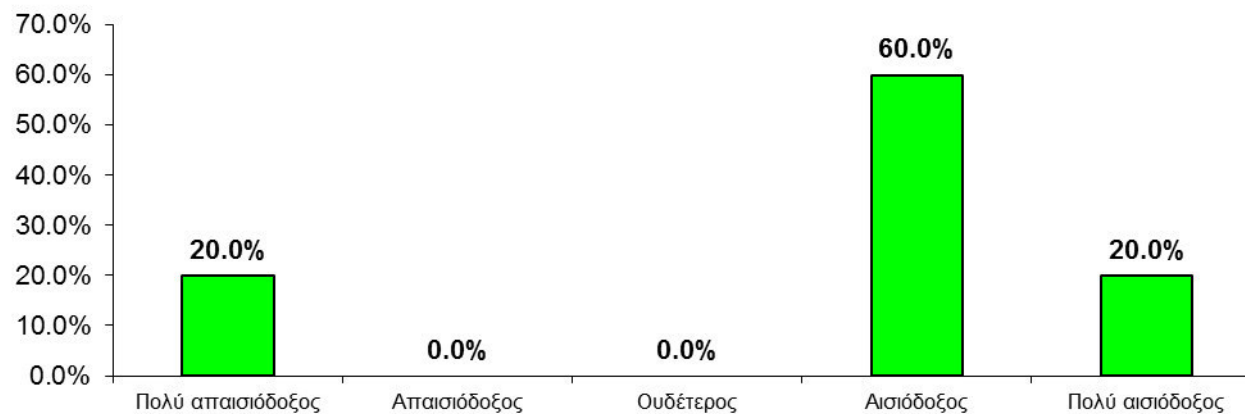
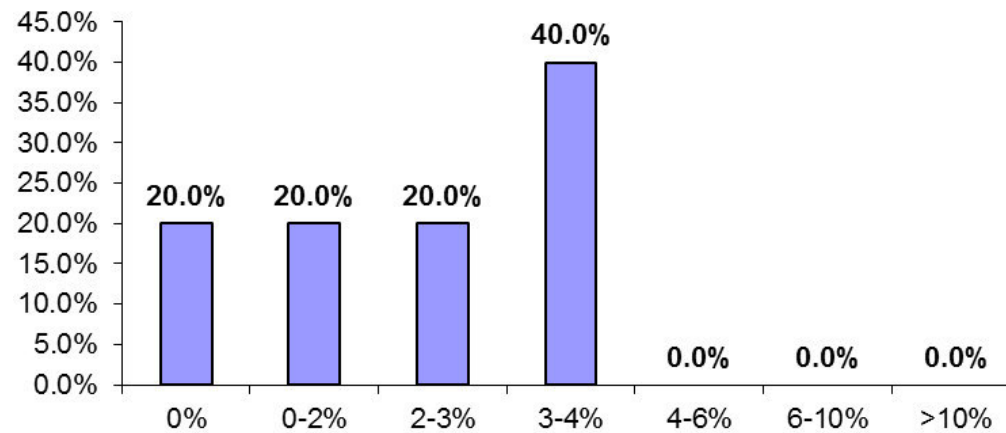
Κατασκευές



Τηλεπικοινωνίες / Πληροφορική

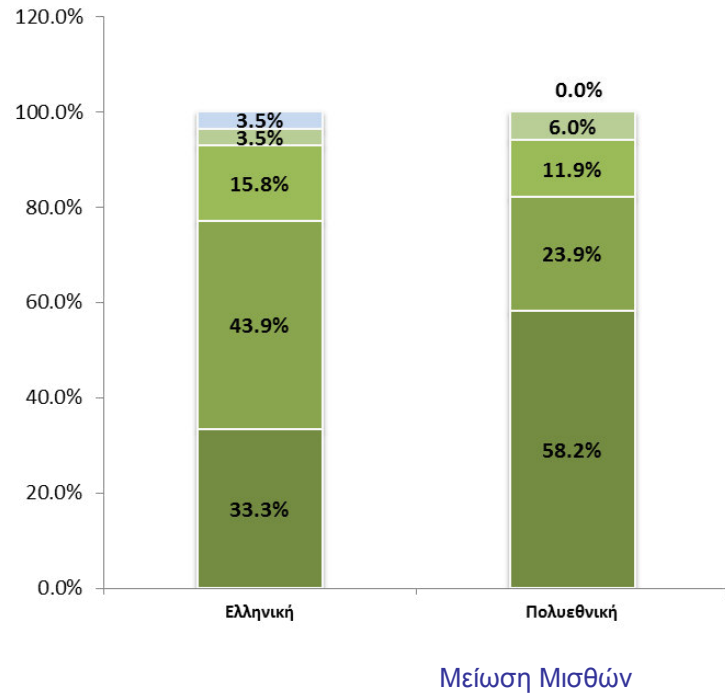


Τράπεζες

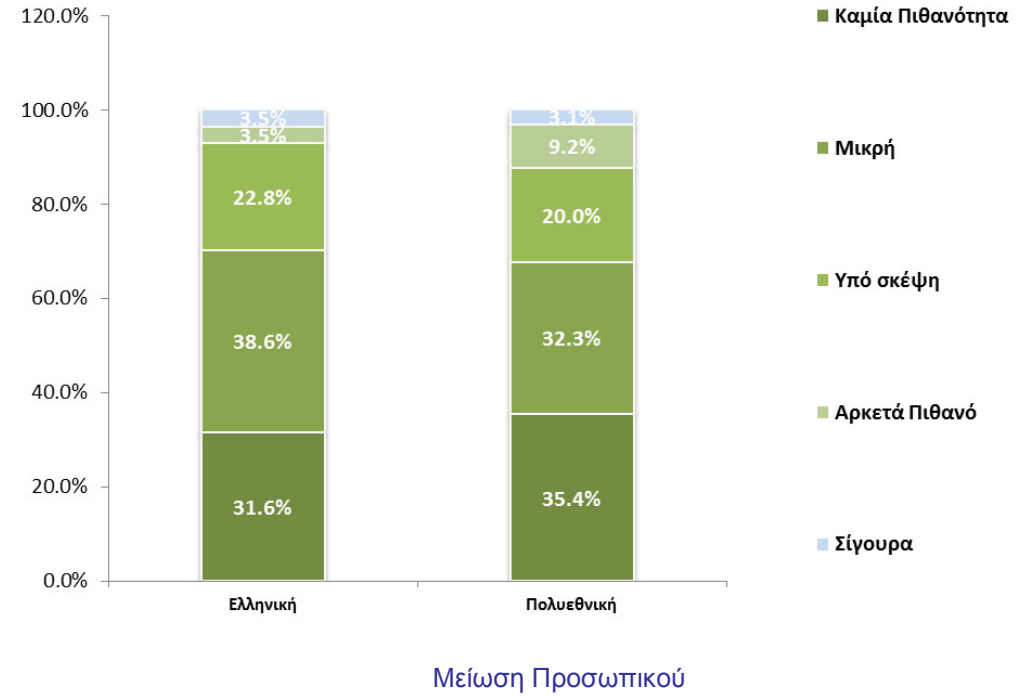


Φαρμακευτικές

Πόσο πιθανό είναι η επιχείρηση να προβεί στις παρακάτω ενέργειες;



- Καμία Πιθανότητα
- Μικρή
- Υπό σκέψη
- Αρκετά Πιθανό
- Σίγουρα

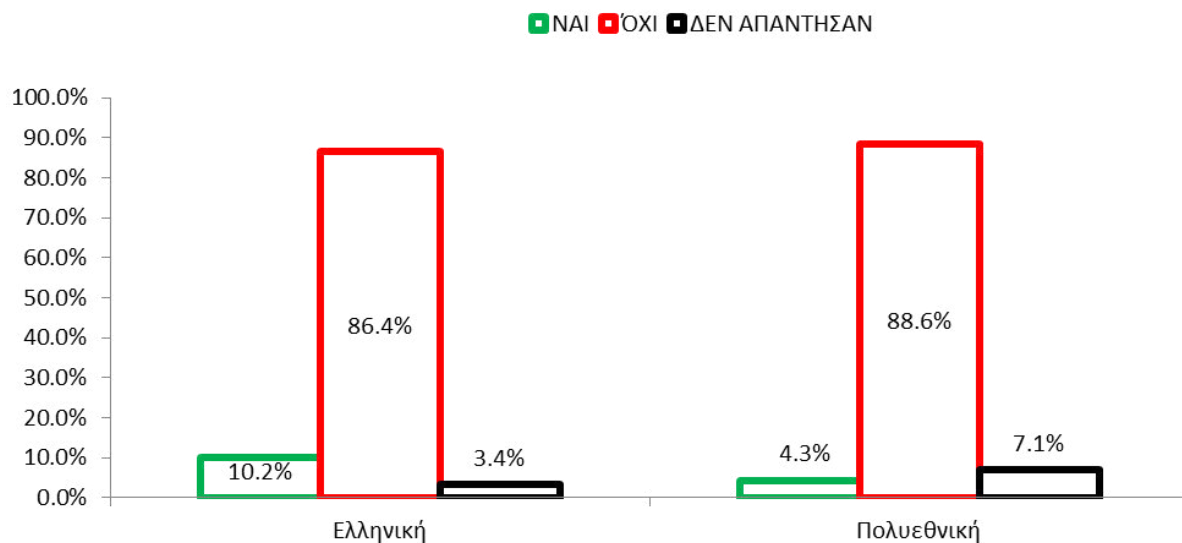


- Καμία Πιθανότητα
- Μικρή
- Υπό σκέψη
- Αρκετά Πιθανό
- Σίγουρα

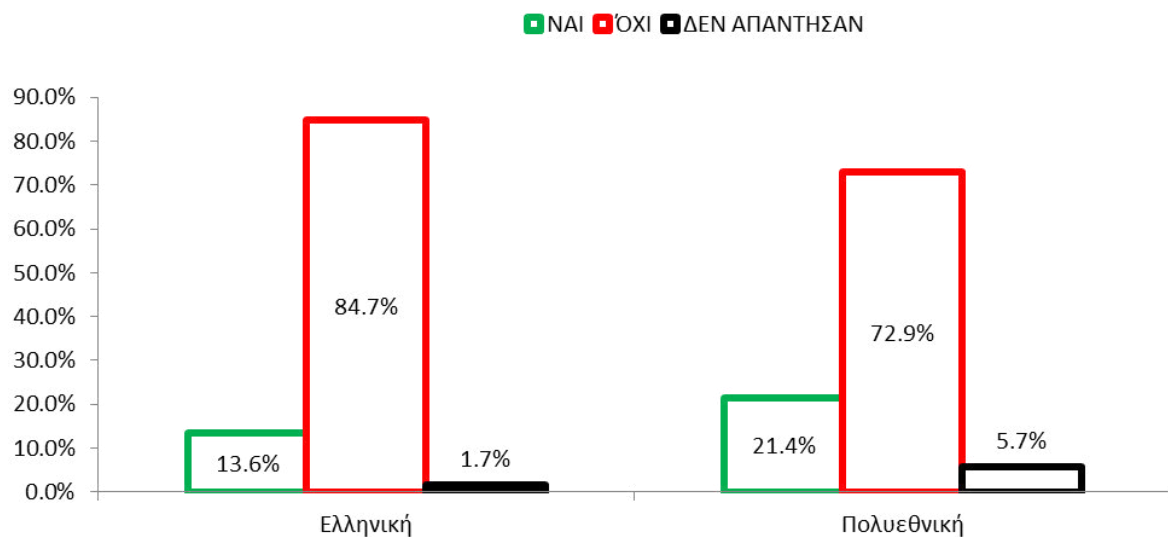
Μείωση Μισθών και Μείωση Προσωπικού ανά Εθνικότητα

Έχετε ήδη προβεί στις παρακάτω ενέργειες;

Μείωση μισθών



Μείωση προσωπικού



Μείωση Εκπαίδευσης

