

# Δείκτης

2017

## Τάσεων Αγοράς Εργασίας



Ιούλιος 2017

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.

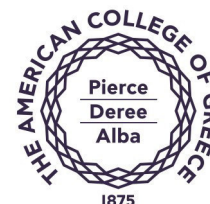
Την επιστημονική καθοδήγηση της έρευνας έχει ο αναπληρωτής καθηγητής Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων, Δρ. Κωνσταντίνος Τασούλης.

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 .

© 2017



Χορηγός



Υποστηρικτής επικοινωνίας



Υποστηρικτής ειδικού θέματος



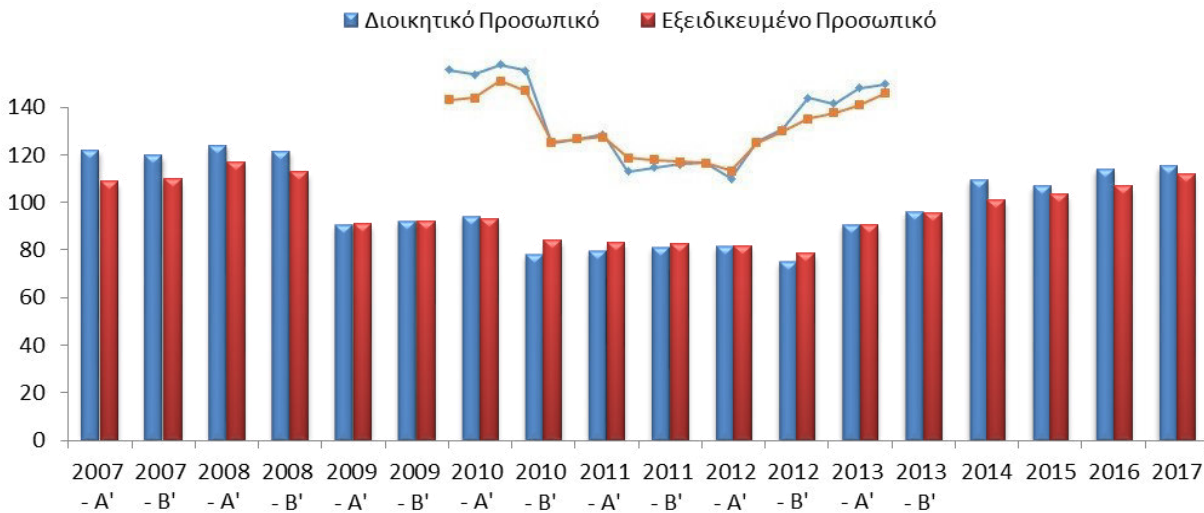
# Περιεχόμενα

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
5.4	Μέθοδοι Προσέλκυσης - Προγραμματισμός	18-23
<b>6</b>	<b>Ειδικό Θέμα</b>	24-34
<b>7</b>	<b>Παράρτημα</b>	35-56

## Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας

Η έρευνα του 2017 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 2ου εξαμήνου του 2016, όσο και των τάσεων του 2017.

Ο Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας - **RCI\*** - για το 2017 είναι **115,80** αναφορικά με το Διοικητικό Προσωπικό των εταιρειών και **111,83** για τα Διευθυντικά Στελέχη/Εξειδικευμένο προσωπικό. Παρατηρείται μια μικρή άνοδος και στους δύο δείκτες συγκριτικά με το περασμένο έτος (114,08 και 106,90 αντίστοιχα). Ο Δείκτης παραμένει για τέταρτη 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 πλησιάζει τα επίπεδα του 2007.



### Τα αποτελέσματα συνοψίζονται στα εξής:

1. Άνοδος 71,4% στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού αναμένεται στον κλάδο των **Τηλεπικοινωνιών/πληροφορικής**, 56,4% στις **Υπηρεσίες**, 57,1% στις **Μεταφορές/Logistics** ενώ ποσοστά κοντά στο 35-45% αναμένουν οι κλάδοι της **Βιομηχανίας**, του **Εμπορίου**, οι **Φαρμακευτικές**, οι **Τουριστικές** και οι **Τράπεζες**.
2. Μόνο το 18,8% των επιχειρήσεων του δείγματος ενδέχεται να προβεί σε **μείωση** του εργατικού δυναμικού μέχρι το τέλος του 2017. Το 44,3% των εταιρειών θα πραγματοποιήσει **προσλήψεις**.
3. Τα ποσοστά **αισιοδοξίας** στις εταιρείες είναι ελαφρώς μειωμένα συγκριτικά με το 2016.
4. Το 40% δεν θα προβεί σε **αυξήσεις** τους επόμενους 12 μήνες, ενώ το 47,8% θα δώσει αυξήσεις έως 3%.
5. Τα **Νεαρά Στελέχη/απόφοιτοι** εξακολουθούν να αποτελούν προτεραιότητα για τις επιχειρήσεις, σε ποσοστό 35,4%.
6. Υψηλότερα ποσοστά καταγράφουν οι τομείς των **Πωλήσεων**, της **Εξυπηρέτησης Πελατών**, της **Πληροφορικής** και των **Οικονομικών**. Δυσκολίες στην προσέλκυση και επιλογή στελεχών παρατηρούνται στον τομέα της Πληροφορικής και στις πωλήσεις.
7. Το 18,5% των εταιρειών έχει προβεί σε **απολύσεις** ήδη μέσα στο 2017, (17,7% το 2016), ενώ το 11,8% έχει **μειώσει μισθούς** (αυξημένο ποσοστό από το 2016).

(\* ) Ο δείκτης RCI ενδεδειγμένες 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.



8. Οι μέθοδοι που παραμένουν 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 η εύρεση στελεχών από στόμα σε στόμα. Η αναζήτηση προσωπικού μέσω των κοινωνικών δικτύων έχει αυξηθεί ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια (32.9%).
9. Τα πιο επιτυχημένα εργαλεία επιλογής νέων στελεχών σε σχέση με το πλήθος των εταιρειών που τα χρησιμοποίησαν είναι τα ψυχομετρικά τεστ και τα τεστ δεξιοτήτων ενώ η εταιρική βάση βιογραφικών αξιολογήθηκε θετικότερα ως μέθοδος προσέλκυσης νέων εργαζομένων, ακολουθούμενη από τα website αναζήτησης εργασίας και την εσωτερική αναζήτηση.

### Ειδικό θέμα «Πώς χτίζουμε εμπιστοσύνη σε μια εταιρεία σε συνθήκες αβεβαιότητας»

1. Το 44,7% των εταιρειών δήλωνε την Άνοιξη του 2017 ότι έχει επηρεαστεί πολύ ή και δραματικά από την παρούσα οικονομική κρίση.
2. Το 18,3% των εταιρειών θεωρεί σίγουρο ή αρκετά πιθανό να μειώσει την εκπαίδευση των εργαζομένων τους. Το 12,9% (από 6,4% το 2016) θεωρεί σίγουρο ή αρκετά πιθανό να προβεί σε μειώσεις μισθών (το 9,3% το σκέφτεται επίσης), ενώ το 6,4% θεωρεί αρκετά πιθανό ή σίγουρο ότι θα μεταφέρει την έδρα του σε άλλη χώρα.
3. Από τις εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα το 95,2% δηλώνει ότι δημοσιεύει αγγελίες για νέες θέσεις που δεν κάνουν διακρίσεις σε φύλο, ηλικία και οικογενειακή κατάσταση, αλλά μόνο το 19,3% βάζει στο τέλος γραπτή δήλωση ότι η εταιρεία δεν κάνει διακρίσεις. Κέντρα αξιολόγησης καθώς και ψυχομετρικά εργαλεία τα οποία διασφαλίζουν την αμεροληψία στην λήψη αποφάσεων και την αποτελεσματικότητα για την ορθή επιλογή βάσει αντικειμενικών κριτηρίων χρησιμοποιούν λιγότερες εταιρείες (23,4% και 41,4% αντίστοιχα), ενώ το 64,6% των εταιρειών επιλέγει άτομα που τα έχει ήδη γνωρίσει μέσα από την διαδικασία της πρακτικής άσκησης.
4. Το 53,2% χρησιμοποιεί την τεχνολογία και τα κοινωνικά δίκτυα για να ενημερώσει τους εργαζόμενους, κάποιο εταιρικό έντυπο/newsletter (47,7%) ή και οθόνες τηλεόρασης (21,7%), ενώ το 66,1% δηλώνει ότι διοργανώνει προσωπικές συναντήσεις με το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού.
5. Ο άμεσος προϊστάμενος, οι ανοιχτές πόρτες, το τμήμα ανθρώπινου Δυναμικού και η ετήσια συνάντηση αξιολόγησης είναι οι δημοφιλέστεροι τρόποι αμφίδρομης επικοινωνίας. Exit interviews διενεργούν το 59,1% και έρευνα ικανοποίησης το 53,6% των εταιρειών του δείγματος. Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών έχει το 29,7% των εταιρειών ενώ μόνο το 24% των εταιρειών επιδιώκει να αντλήσει καινοτόμες ιδέες για την λειτουργία της εταιρείας από τους εργαζόμενους, μέσω διαγωνισμών και διαδικασιών καινοτομίας. Παρόλα αυτά, οι διαγωνισμοί καινοτομίας, οι έρευνες ικανοποίησης και οι διατμηματικές ομάδες για ανάληψη συγκεκριμένων έργων θεωρούνται πιο αποτελεσματικοί τρόποι αμφίδρομης επικοινωνίας.
6. Οι εταιρείες κυρίως εστιάζουν σε πρακτικές γενικής ενημέρωσης και παρουσίασης των αξιών της εταιρείας στους εργαζόμενους ενώ λίγες είναι εκείνες που χρησιμοποιούν βιωματικά εργαλεία και εκπαιδεύουν συστηματικά τους εργαζόμενους πώς να κάνουν πράξη τις αξίες αυτές στην καθημερινότητα τους. Και ακόμα λιγότερες εκείνες που ζητούν τους εργαζόμενους να συμβάλουν στην καταγραφή και αναθεώρηση του εταιρικού οράματος.
7. Σχεδόν μία στις 2 εταιρείες επενδύει στην εκπαίδευση soft skills για την διευθυντική της ομάδα έτσι ώστε να διασφαλίσει ότι χτίζεται εμπιστοσύνη στις επιμέρους ομάδες/ τμήματα της εταιρείας. Μία στις 3 εταιρείες χρησιμοποιεί αξιολόγηση 360° ή team building workshops για τον ίδιο λόγο.
8. Το 71,9% των εταιρειών δηλώνει ότι έκανε απολύσεις τα τελευταία 7 χρόνια, δημιουργώντας έτσι συνθήκες αρνητικές για την εμπιστοσύνη στον εργασιακό χώρο. Το 61,4% των εταιρειών δηλώνει ότι οι απολύσεις βασίστηκαν αποκλειστικά στην ετήσια αξιολόγηση και την απόδοση των συγκεκριμένων εργαζομένων. Μία στις 2 εταιρείες διερεύνησε εναλλακτικές μορφές εργασίας όπως μερική απασχόληση, ή προσπάθησε να βοηθήσει με συστάσεις σε άλλες εταιρείες. Outplacement Services προσέφερε το 27,1% ενώ το 37,9% των εταιρειών έκανε περικοπές θέσεων ανεξαρτήτως απόδοσης των εργαζομένων στις θέσεις αυτές. Το 40,2% ανακοίνωσε τα κριτήρια των απολύσεων με ανοιχτό τρόπο σε όλους τους εργαζόμενους.
9. Το 58,3% των εταιρειών απάντησε ότι μετράει την εμπιστοσύνη των εργαζομένων είτε με την παρακολούθηση του δείκτη εθελοντικών αποχωρήσεων (employee turnover) ή με σχετική ερώτηση στο ερωτηματολόγιο ικανοποίησης των εργαζομένων. Το 77,6% των εταιρειών δεν συσχετίζει τον δείκτη εμπιστοσύνης με άλλους δείκτες. Το 44,2% των εταιρειών αξιολογεί τους διευθυντές βάσει του δείκτη εμπιστοσύνης.

## 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 12 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.

### επόμενος δείκτης: 2018

Η συλλογή στοιχείων για το 2018 θα πραγματοποιηθεί κατά την περίοδο **Ιανουάριος 2018-Μάιος 2018**.

## 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 <http://www.alba.edu.gr/faculty-research/about-applied-research-and-innovation/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 2017 διεξήχθη κατά το χρονικό διάστημα Φεβρουαρίου-Ιουνίου 2017. Εστάλησαν περισσότερες από 1700 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 Ιούνιο του 2017. 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.

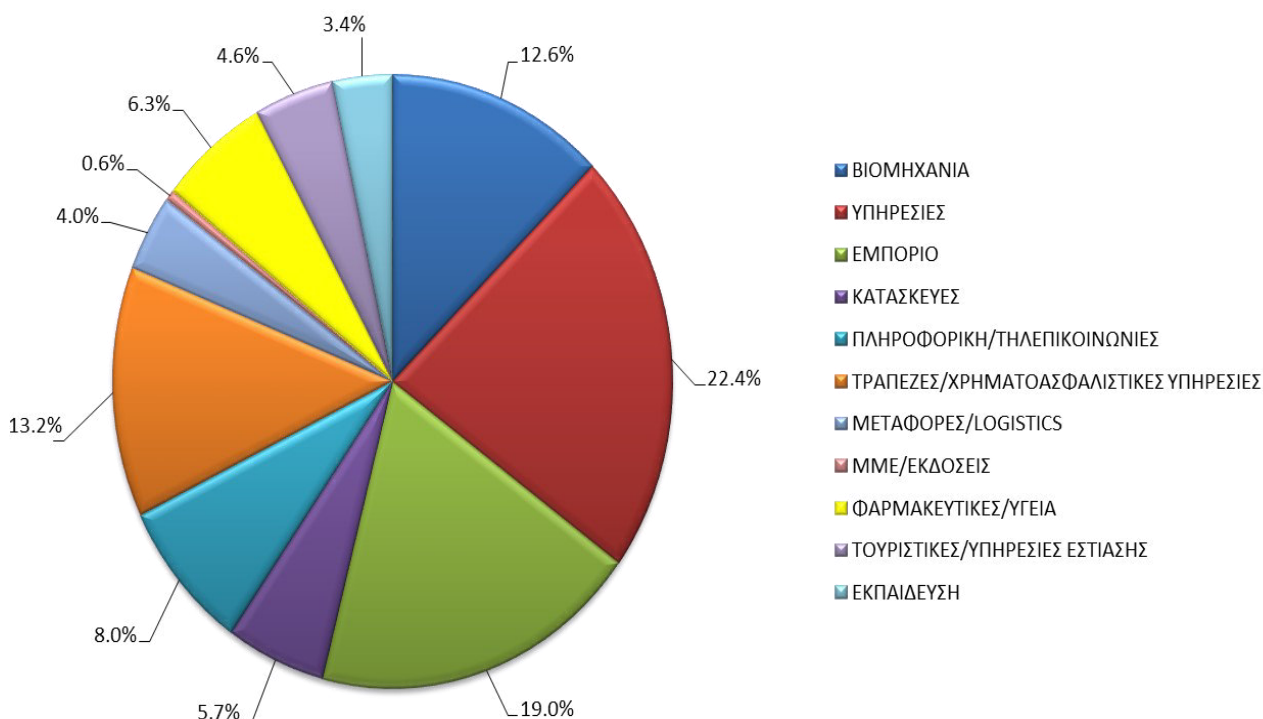
Συγκεντρώθηκαν **178** έγκυρες απαντήσεις.

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 22,4% του δείγματος είναι εταιρείες που ανήκουν στον κλάδο παροχής Υπηρεσιών και παρόμοιο ποσοστό των επιχειρήσεων 19% δραστηριοποιούνται στον κλάδο του Εμπορίου. Το 12,6% προέρχεται από τον κλάδο της Βιομηχανίας, και το 8% δραστηριοποιούνται στον κλάδο των Τηλεπικοινωνιών και της Πληροφορικής. Συμμετέχουν επίσης Τράπεζες σε ποσοστό 13,2%, εταιρείες του κλάδου των Κατασκευών σε ποσοστό 5,7%, Φαρμακευτικές εταιρείες σε ποσοστό 6,3%, Τουριστικές 4,6%, Εκπαιδευτικοί Οργανισμοί 3,4%, και ο κλάδος των Μεταφορών/Logistics ανέρχεται σε 4% (Σχήμα 1).

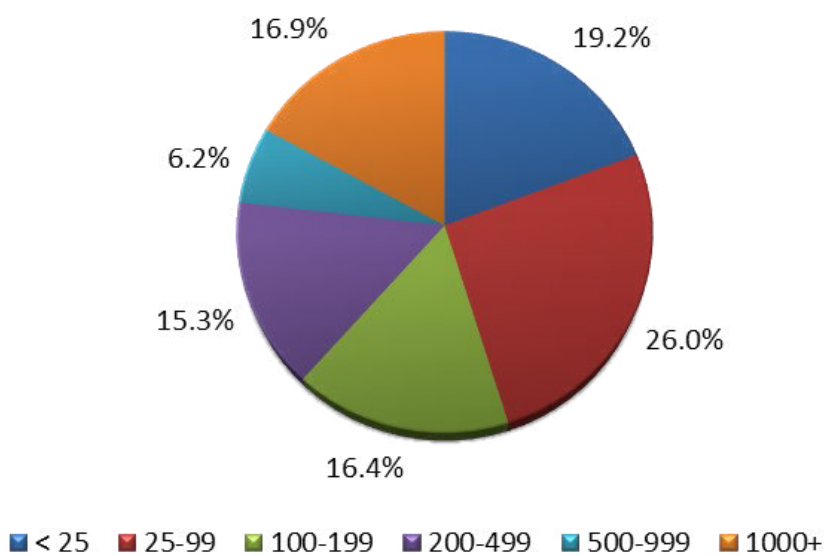
Αναφορικά με το μέγεθος των επιχειρήσεων που πήραν μέρος στην έρευνα, το 45,2% είναι εταιρείες με λιγότερους από 100 εργαζομένους, το 31,7% είναι μεγάλες επιχειρήσεις (100-499 άτομα), και ακολουθούν σε ποσοστό 23,1% εταιρείες με προσωπικό άνω των 500 εργαζομένων (Σχήμα 2).

Το 46,3% των επιχειρήσεων του δείγματος είναι πολυεθνικές ενώ το 53,7% είναι εταιρείες οι οποίες έχουν εγκαταστάσεις και δραστηριοποιούνται μόνο στην Ελλάδα (Σχήμα 3). Όσον αφορά το είδος, το 91% των επιχειρήσεων του δείγματος είναι ιδιωτικές (Σχήμα 4).

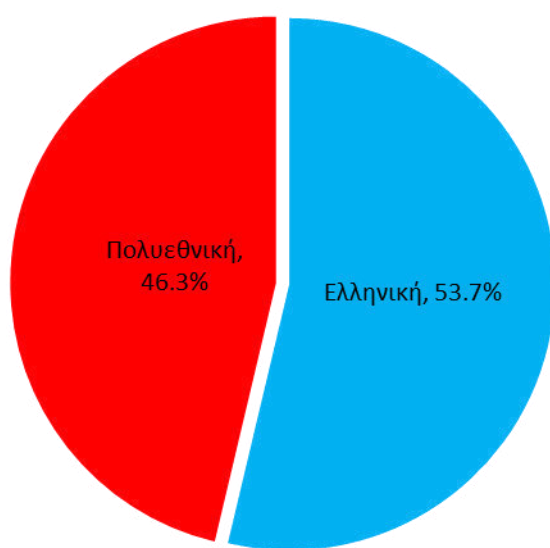
Τέλος, ένας σημαντικός αριθμός εταιρειών του δείγματος δραστηριοποιείται σε περισσότερες από μία περιοχές της Ελλάδος, αλλά η πλειοψηφία (84,8%) των εταιρειών δηλώνει την Αττική και τη Θεσσαλονίκη (42,7%) δηλαδή τα δύο μεγάλα αστικά κέντρα της Ελλάδος (Σχήμα 5).



Σχήμα 1 - Κλάδος



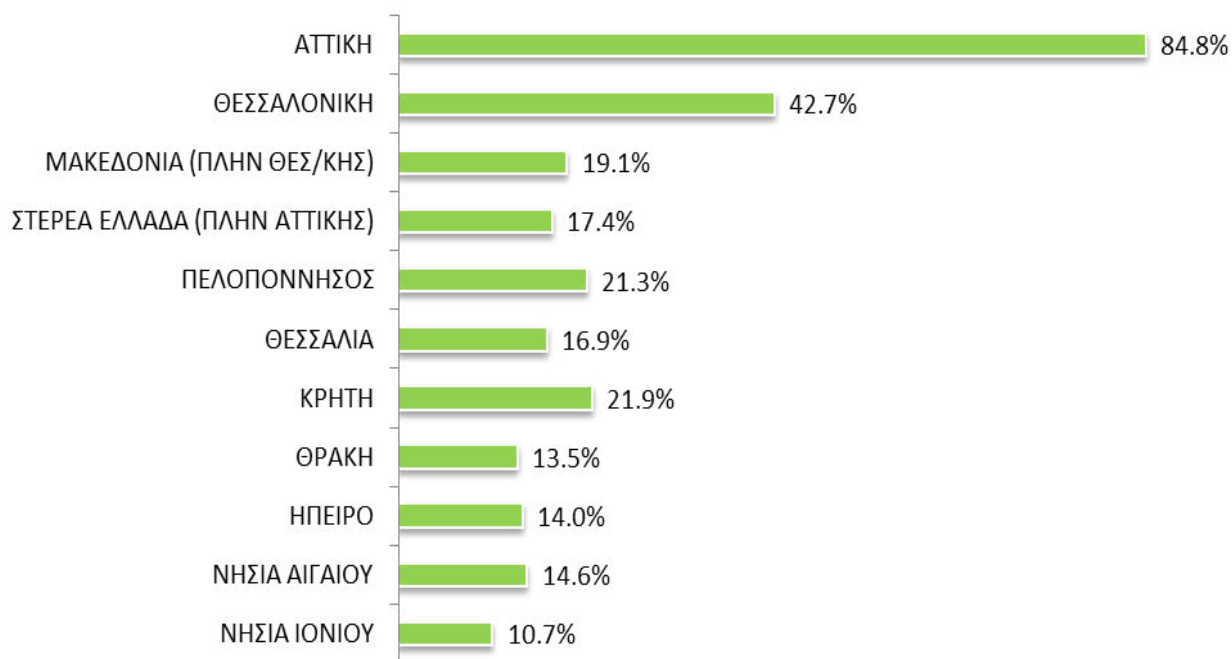
Σχήμα 2 - Αριθμός Εργαζομένων



Σχήμα 3 - Εθνικότητα



Σχήμα 4 - Είδος Επιχείρησης

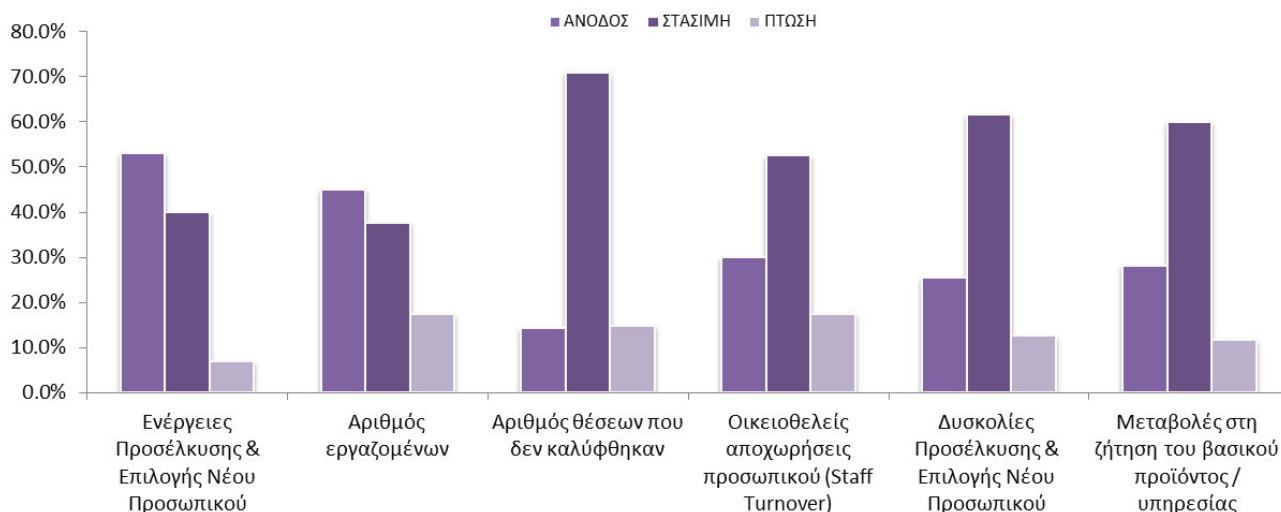


Σχήμα 5 - Γεωγραφική περιοχή/ δραστηριοποίηση της εταιρείας (%) \*

\* Δραστηριοποίηση των εταιριών σε περισσότερες από μία περιοχές

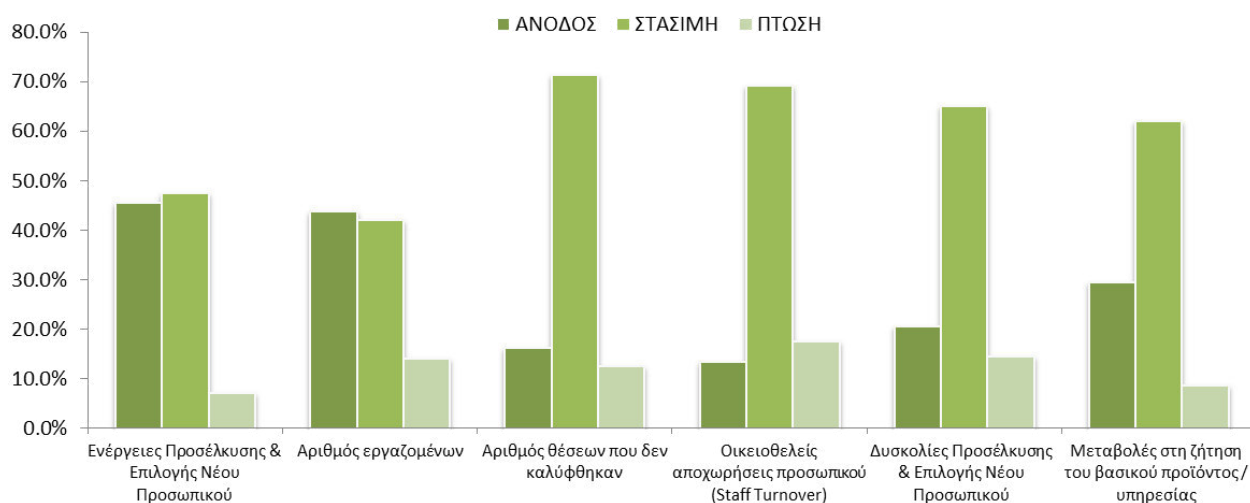


## Γενικές τάσεις

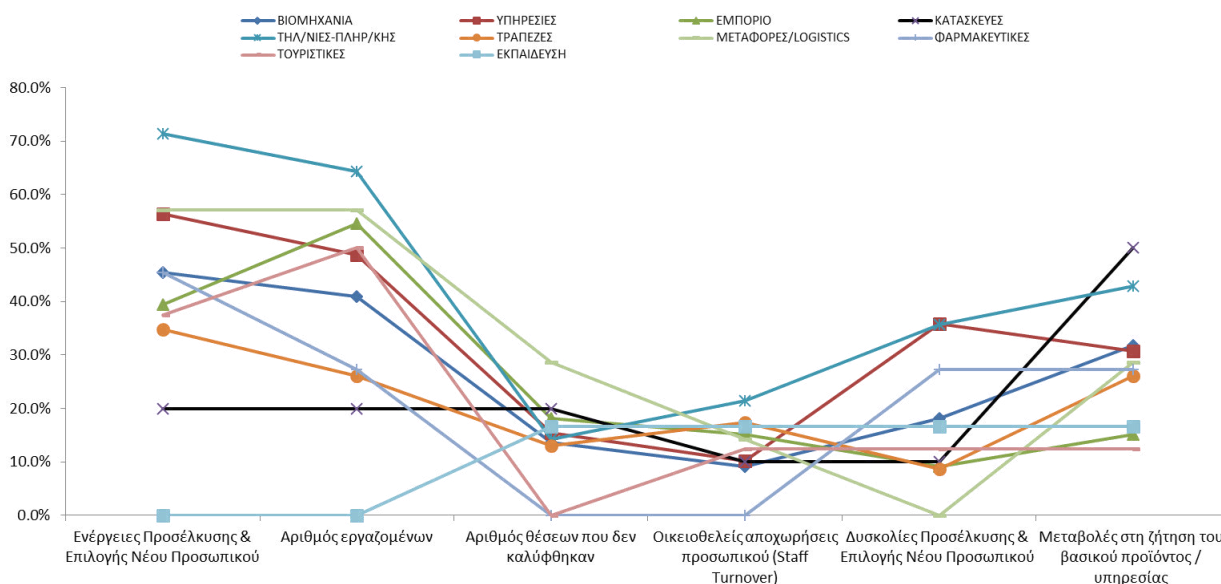


Σχήμα 6 - Οργανωσιακές Τάσεις - Τελευταίοι 6 μήνες

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 2017 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 2017 στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής, στο 2ο εξάμηνο οι εταιρείες είναι διαιρεμένες περίπου ισομερώς ως προς την προσδοκία ανόδου/στασιμότητας. Το 30,1% των εταιρειών το τελευταίο εξάμηνο παρατήρησε αύξηση στις οικειοθελείς αποχωρήσεις καθώς και στην ζήτηση των προϊόντων/υπηρεσιών (28,2%), τάση που αναμένουν οι εταιρείες να μείνει στα ίδια επίπεδα τους επόμενους μήνες στο 29,4%. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι παρόλο που οι απαντήσεις των εταιρειών για το 2ο εξάμηνο του 2016 ήταν συγκρατημένες ως προς την άνοδο και στασιμότητα των προσλήψεων, τελικά μία στις δύο εταιρείες προχώρησαν σε μία τουλάχιστον νέα πρόσληψη.

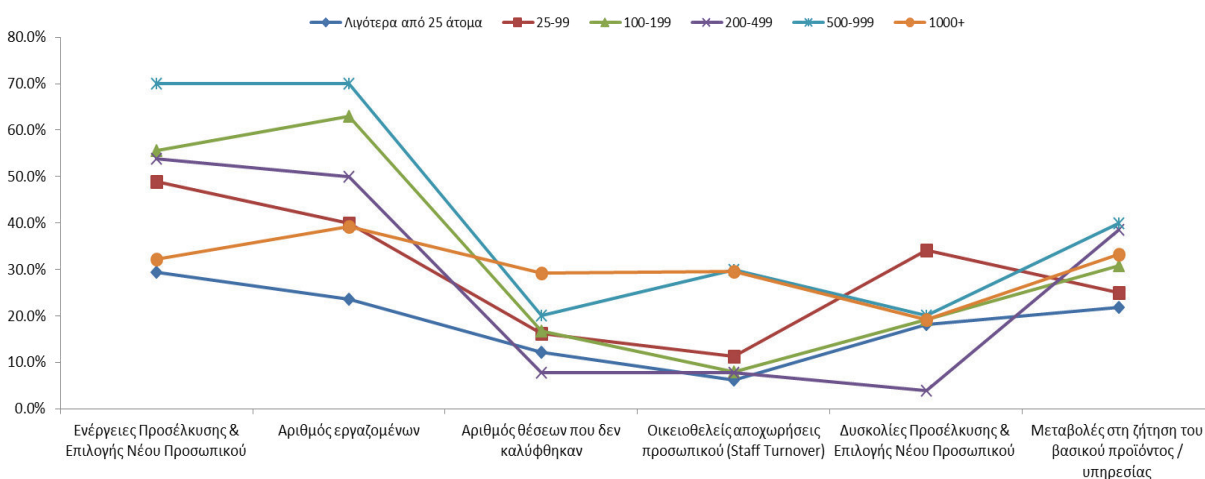


Σχήμα 7 - Οργανωσιακές Τάσεις - Προσδοκίες έως το τέλος του 2017



Σχήμα 8α - Προσδοκίες Ανόδου ανά Κλάδο

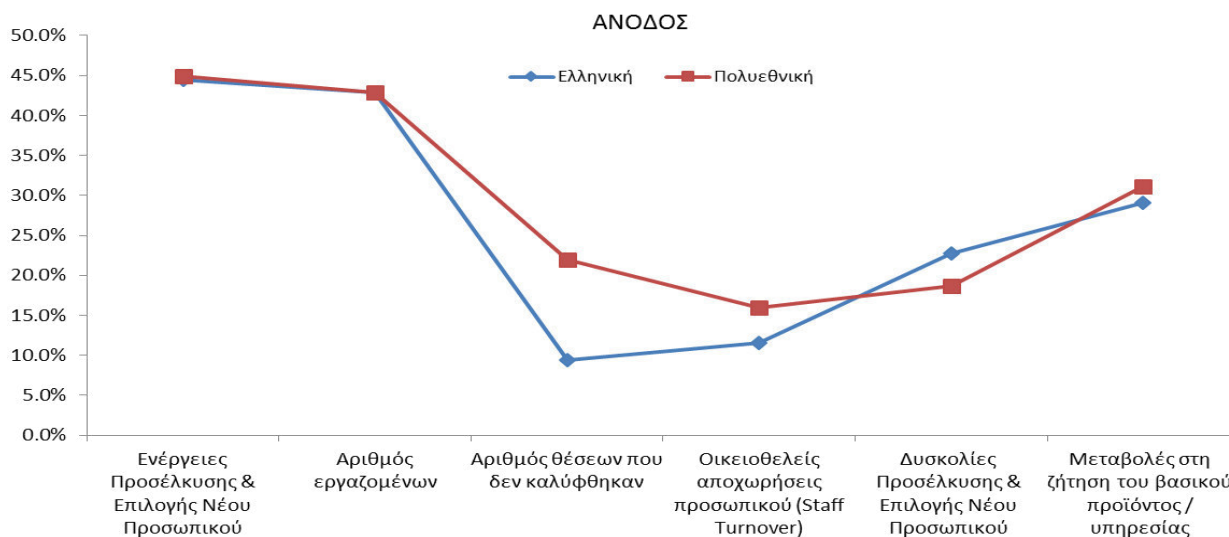
Άνοδος 71,4% στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού αναμένεται στον κλάδο των **Τηλεπικοινωνιών/πληροφορικής**, 56,4% στις **Υπηρεσίες**, 57,1% στις **Μεταφορές/Logistics** ενώ ποσοστά κοντά στο 35-45% αναμένουν οι κλάδοι της **Βιομηχανίας**, του **Εμπορίου**, οι **Φαρμακευτικές**, οι **Τουριστικές** και οι **Τράπεζες**.



Σχήμα 8β - Προσδοκίες Ανόδου ανά Μέγεθος

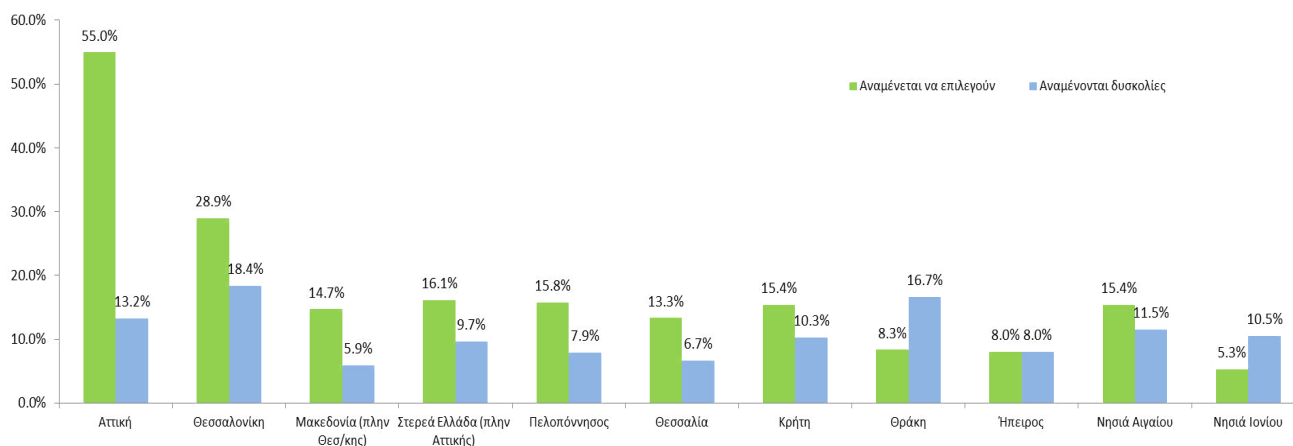
Οι μεγάλες εταιρείες με 500-999 άτομα παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά 70% στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής νέου προσωπικού συγκριτικά με τις υπόλοιπες κατηγορίες που κινούνται κοντά στο 30%-55%. Οι εταιρείες με 200-999 άτομα επίσης αναμένουν την υψηλότερη συγκριτικά άνοδο στη ζήτηση των προϊόντων και υπηρεσιών τους περίπου στο 40%. Οι εταιρείες με το μικρότερο μέγεθος παρουσιάζουν και τα χαμηλότερα ποσοστά άνοδου σε όλες σχεδόν τις οργανωσιακές τάσεις.





Σχήμα 8γ - Προσδοκίες Ανόδου ανά Εθνικότητα

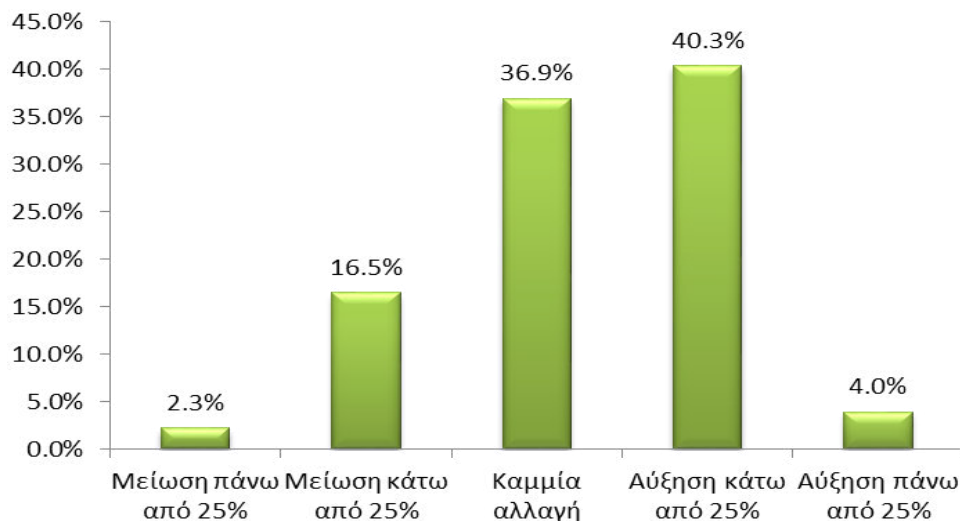
Οι ελληνικές επιχειρήσεις εμφανίζουν ίδια ποσοστά με αυτά των πολυεθνικών στις προσδοκίες ανόδου ενεργειών προσέλκυσης & επιλογής νέου προσωπικού και τον αριθμό εργαζομένων. Αντιθέτως, αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες στην προσέλκυση και επιλογή νέου προσωπικού και λιγότερες οικειοθελείς αποχωρήσεις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



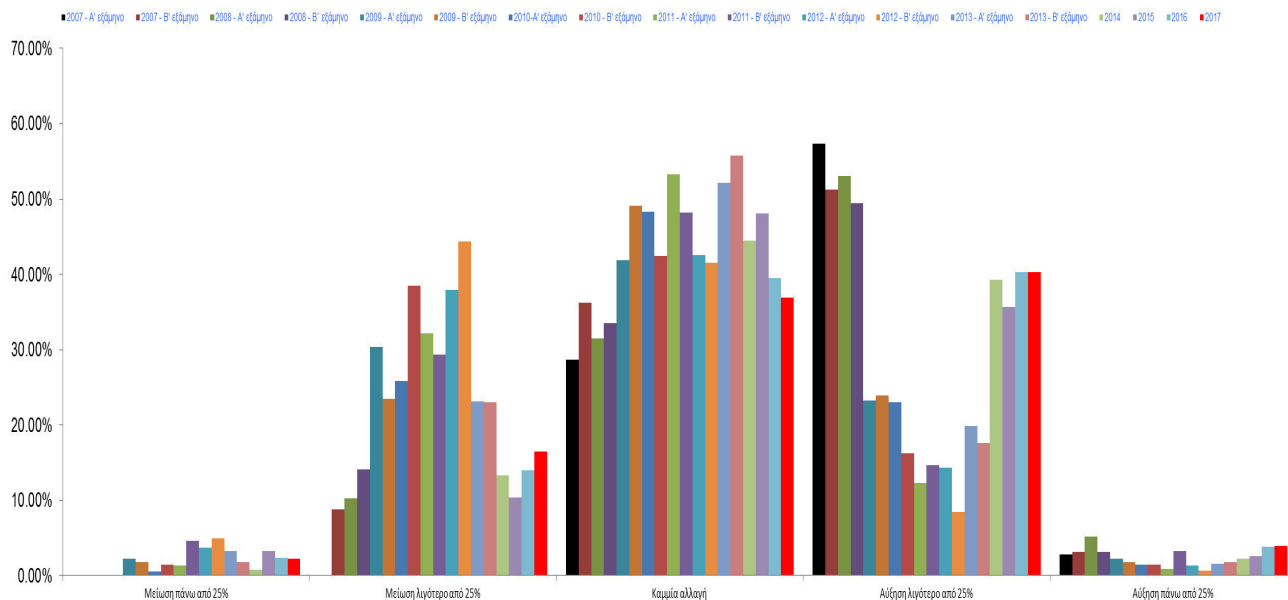
Σχήμα 9 - Προσδοκίες Προσλήψεων ανά Περιοχή

Γενικά παρατηρείται αισιοδοξία σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Αττική (55%) σε σχέση με τις επιχειρήσεις της περιφέρειας, καθώς και οι εταιρείες που δραστηριοποιούνται στη Θεσσαλονίκη οι οποίες παρουσιάζουν ποσοστά κοντά στο 30% για ενέργειες πρόσληψης. Τα μικρότερα ποσοστά αισιοδοξίας εμφανίζονται στην Δυτική Ελλάδα.

*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.*

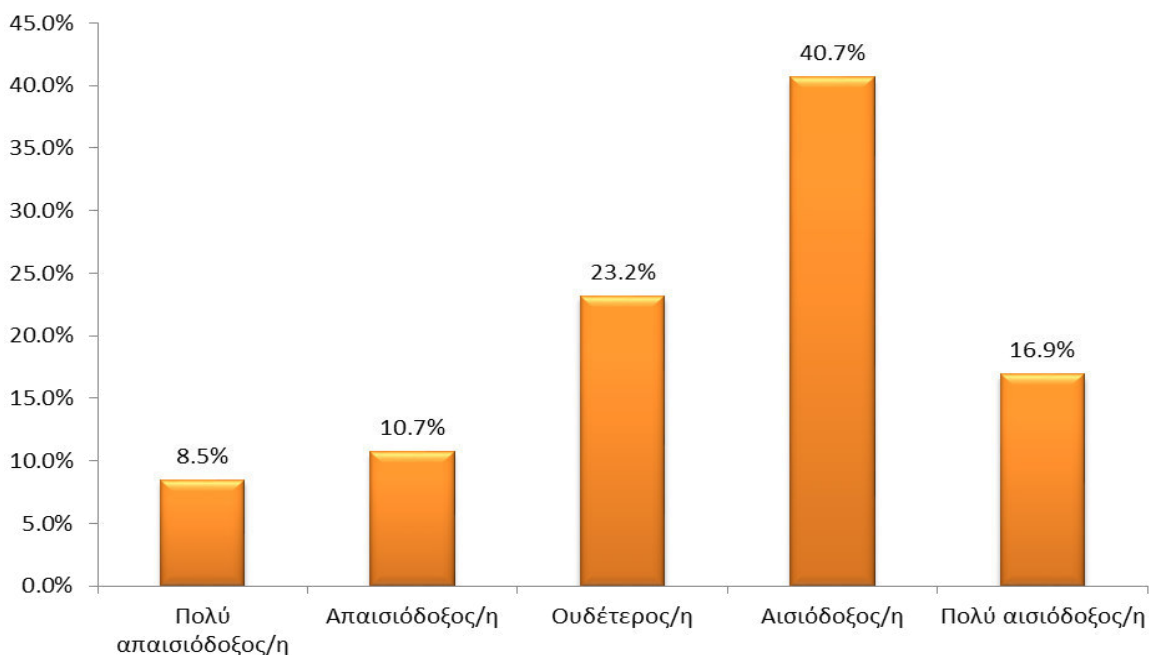


Σχήμα 10α - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων (%)

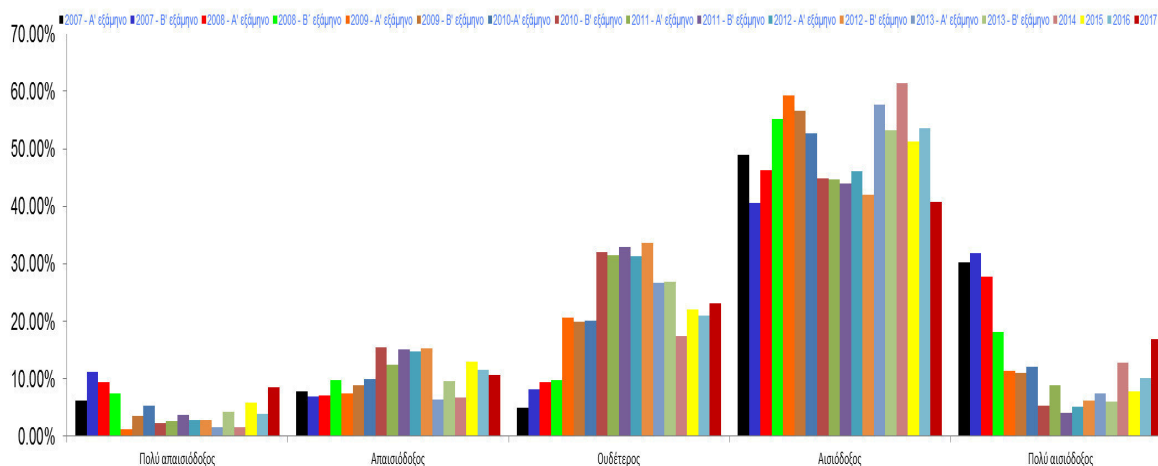


Σχήμα 10β - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων / Συγκριτικά αποτελέσματα

Μόνο το 18,8% των επιχειρήσεων του δείγματος ενδέχεται να προβεί σε **μείωση** του εργατικού δυναμικού μέχρι το τέλος του 2017. Το 44,3% των εταιρειών θα πραγματοποιήσει **προσλήψεις**. Το 40,3% δε θα προβεί σε **καμία ενέργεια**, ποσοστό χαμηλότερο του 2016. Γενικά, η τάση συγκριτικά με το 2016 είναι παρόμοια.



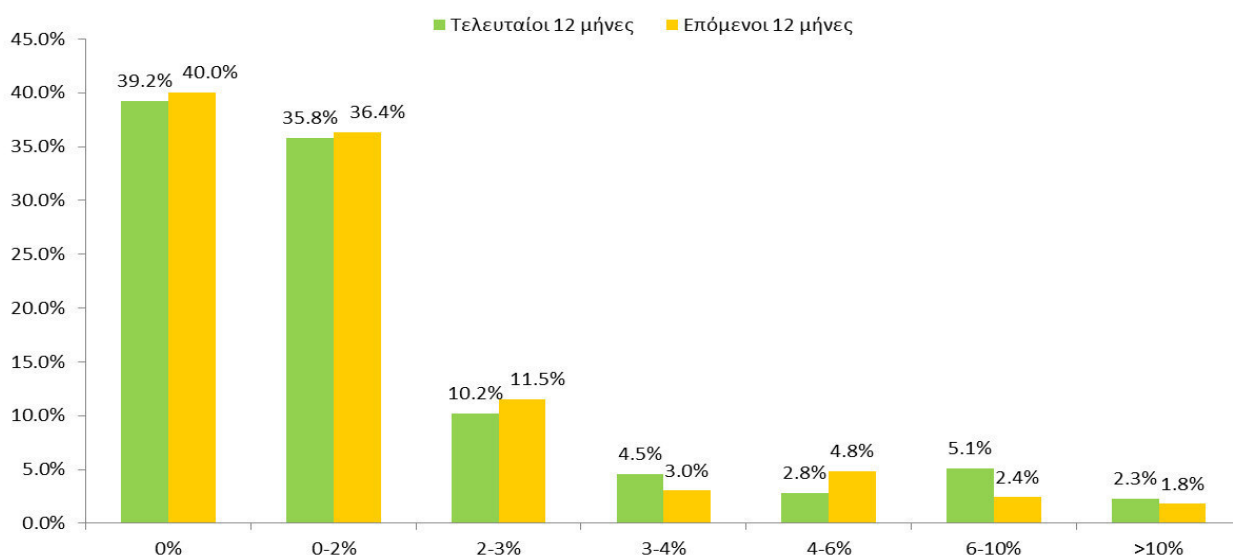
Σχήμα 11α - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης



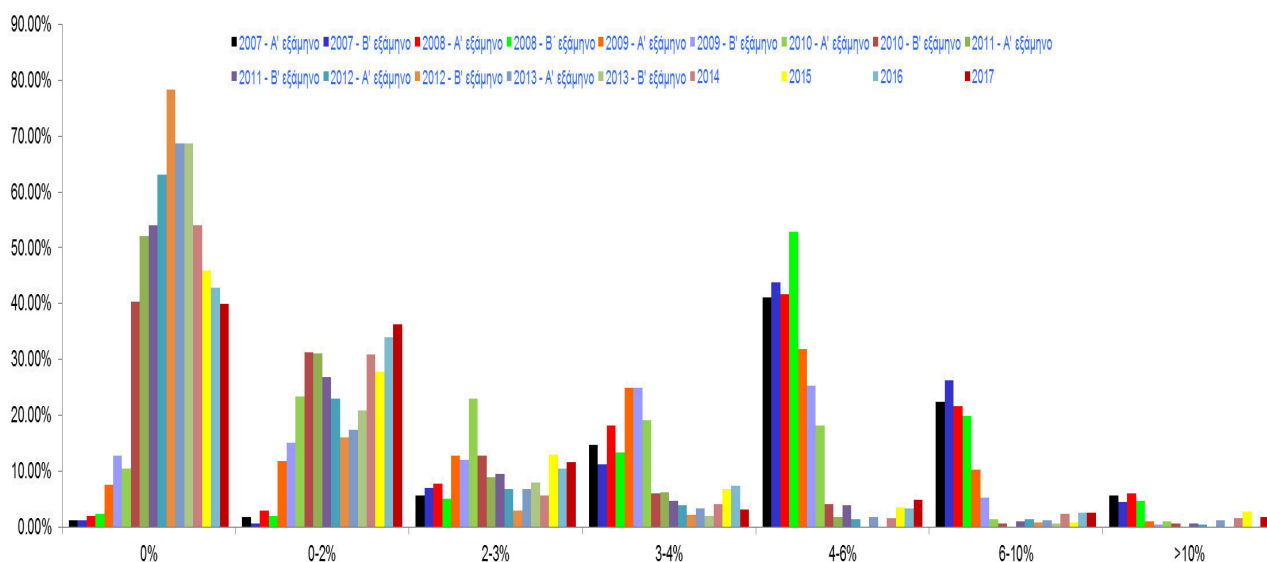
Σχήμα 11β - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης / Συγκριτικά αποτελέσματα

Σε αυτόν τον κύκλο το ποσοστό αισιοδοξίας (57,63%) για το 2017 είναι ελαφρά μειωμένο με το 2016 (63.6%), ενώ το γενικό ποσοστό απαισιοδοξίας είναι λίγο υψηλότερο από το 2016.

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



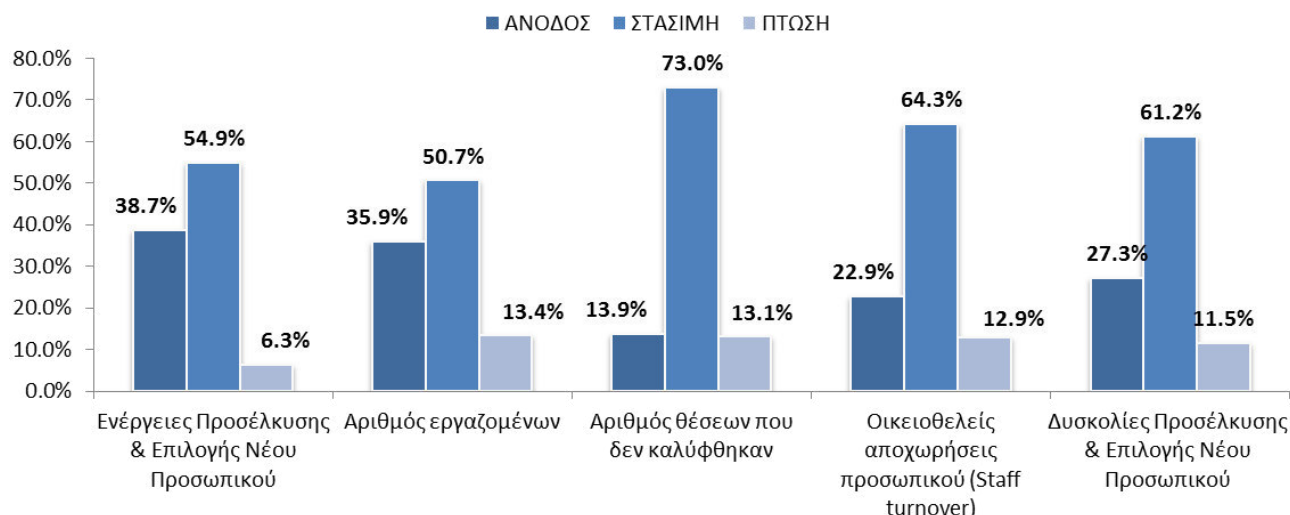
**Σχήμα 12α - Ποσοστό Αύξησης Μισθών (τελευταίοι 12 μήνες / επόμενοι 12 μήνες)**



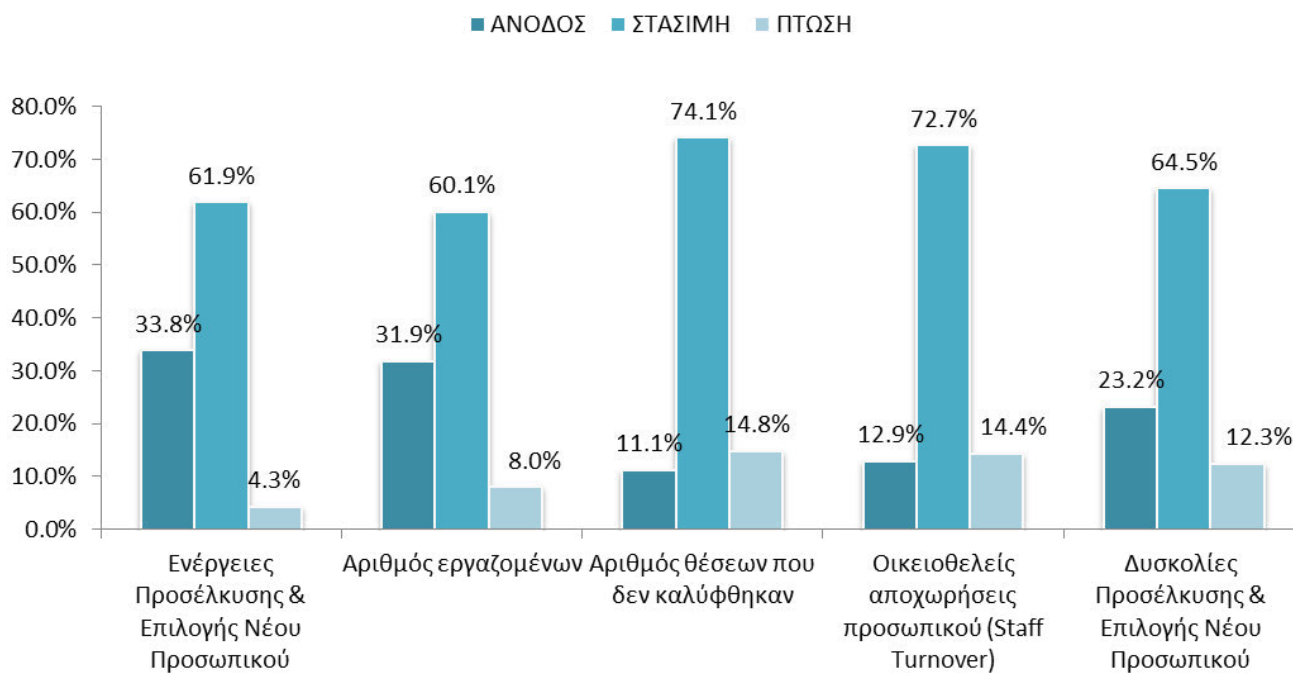
**Σχήμα 12β - Ποσοστό Αύξησης Μισθών (πρόβλεψη για τους επόμενους 12 μήνες) / Συγκριτικά αποτελέσματα**

Το 40% δεν θα προβεί σε αυξήσεις τους επόμενους 12 μήνες, ενώ το 47,8% 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 12.1% των εταιρειών του δείγματος θα δώσει πάνω από 3% αύξηση έως το τέλος της χρονιάς.

## Αναζήτηση Διοικητικού και Εξειδικευμένου Προσωπικού

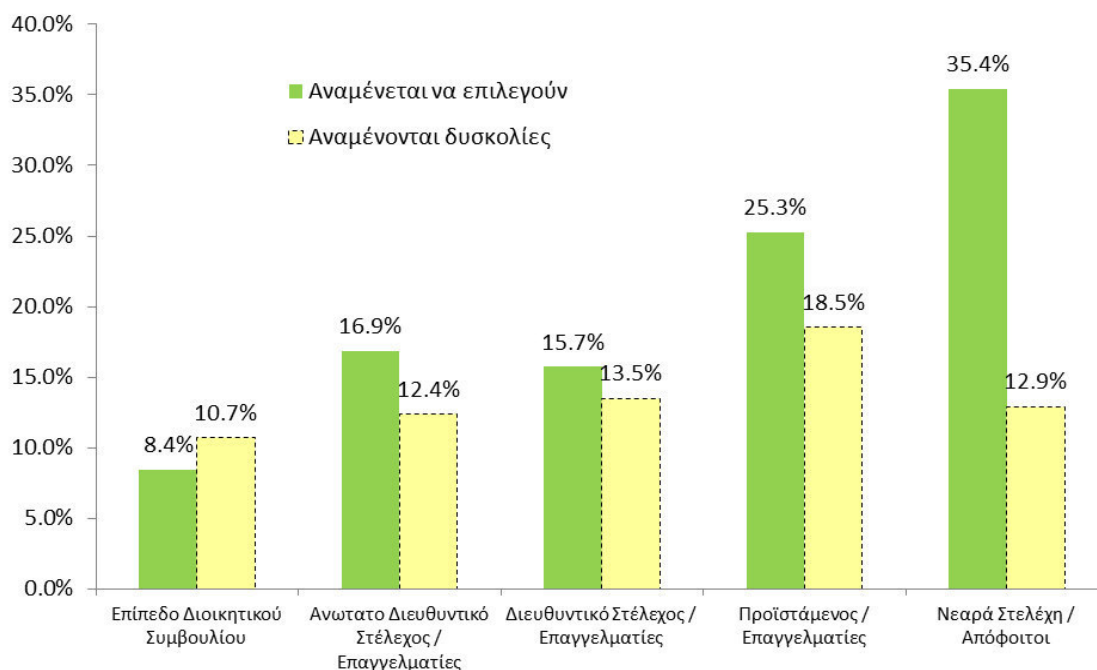


Σχήμα 13 - Τελευταίοι 6 μήνες



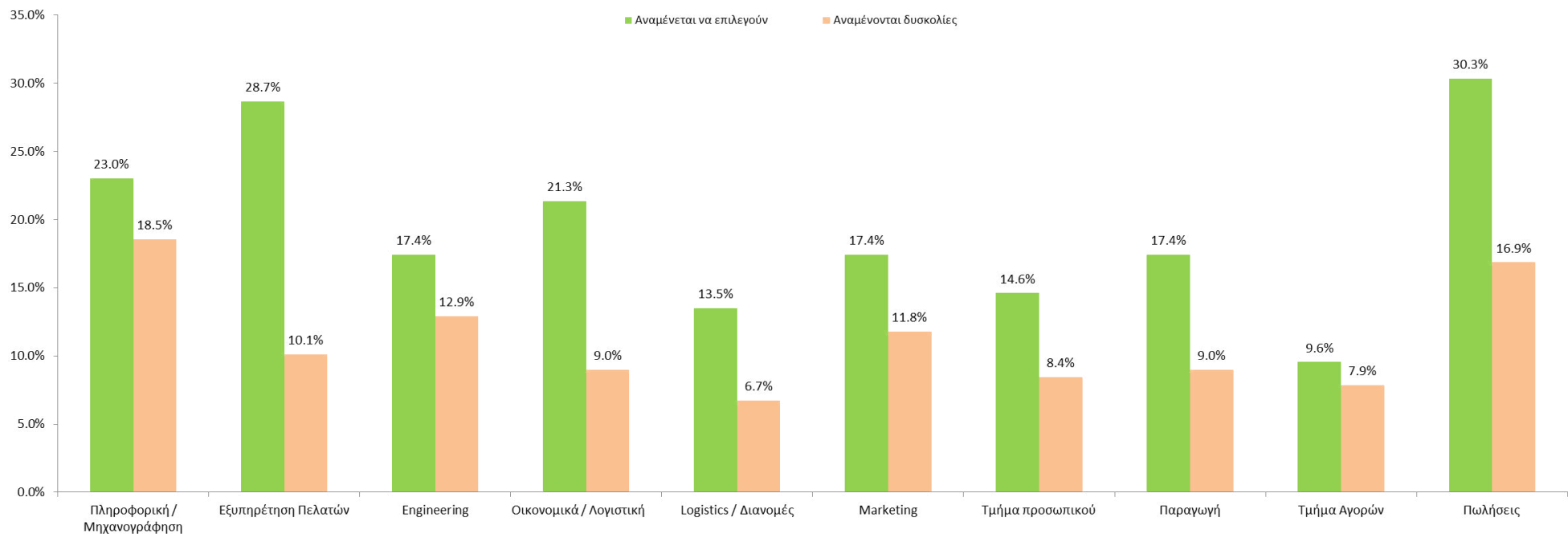
Σχήμα 14 - Μελλοντικές Προσδοκίες

Παρατηρείται κυρίως στασιμότητα στις προσδοκίες το 2017 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 33.8% για το επόμενο εξάμηνο αρκετά χαμηλότερα από τα ποσοστά για το σύνολο του προσωπικού (βλ. Σχήμα 7), ενώ συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο οι εταιρείες εμφανίζονται πιο συγκρατημένες δηλώνοντας περισσότερες ότι θα παραμείνουν στάσιμες στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής εξειδικευμένων και διευθυντικών στελεχών.



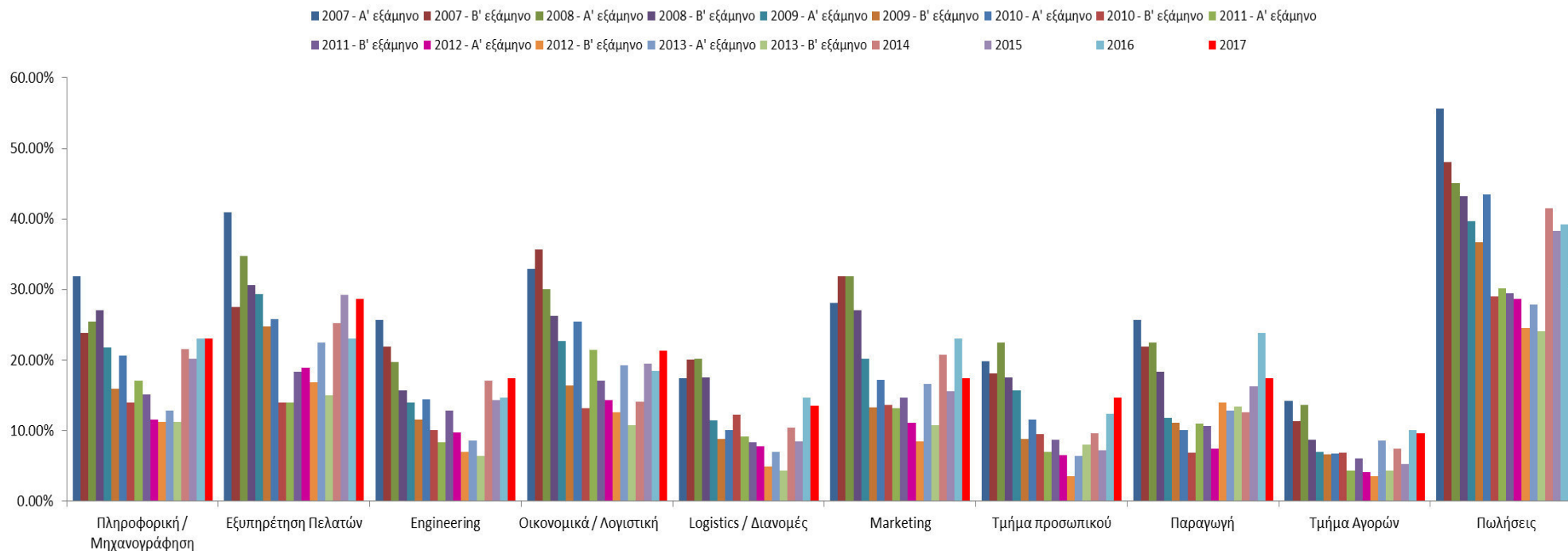
Σχήμα 15 - Επίπεδα Θέσεων (%)

Τα Νεαρά Στελέχη/απόφοιτοι εξακολουθούν να αποτελούν προτεραιότητα για τις επιχειρήσεις, σε ποσοστό 35,4%. Οι δυσκολίες που αναμένουν οι εταιρείες κατά την προσέλκυση και επιλογή νέου προσωπικού έχουν αυξηθεί για τις κατηγορίες των εξειδικευμένων και διευθυντικών στελεχών συγκριτικά με το 2016.



Σχήμα 16 - Τομείς Απασχόλησης / Τάσεις επόμενου εξαμήνου

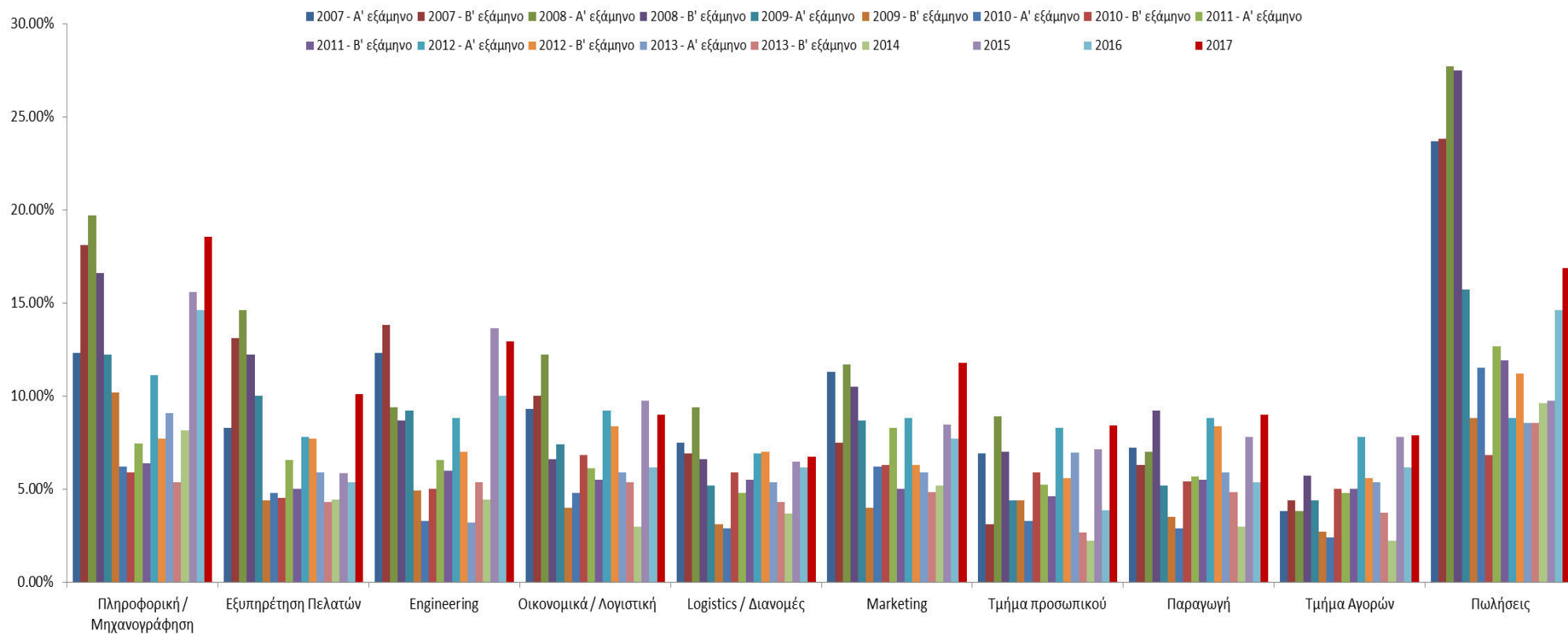
Υψηλότερα ποσοστά καταγράφουν οι τομείς των Πωλήσεων, της Εξυπηρέτησης Πελατών, της Πληροφορικής και των Οικονομικών. Δυσκολίες στην προσέλκυση και επιλογή στελεχών παρατηρούνται στον τομέα της Πληροφορικής και στις πωλήσεις.



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

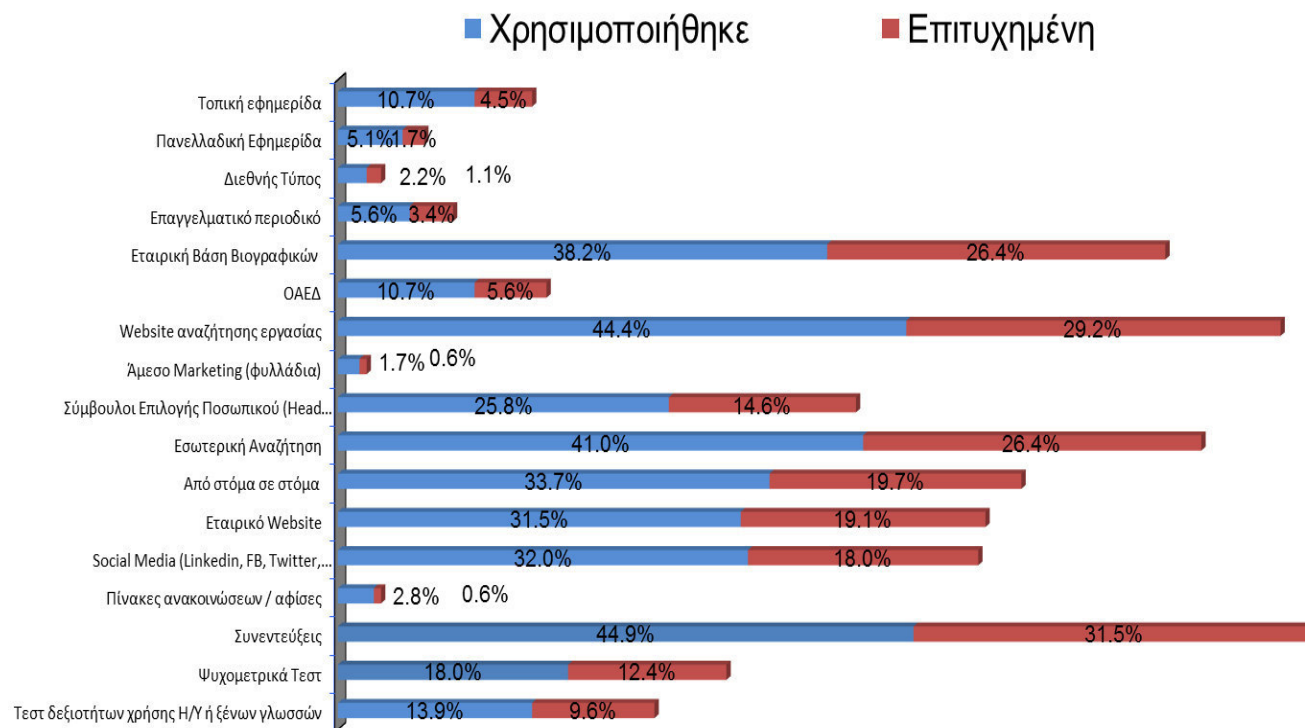
Συγκριτικά με το προηγούμενο έτος οι τάσεις αναζήτησης στελεχών δείχνουν μικρή άνοδο στην Εξυπηρέτηση Πελατών, στο τμήμα Προσωπικού και τα Οικονομικά/Λογιστική.





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

Οι δυσκολίες προσέλκυσης νέου προσωπικού παρουσιάζονται αυξημένες για όλους τους τομείς Απασχόλησης ιδιαίτερα στον τομέα της Πληροφορικής.

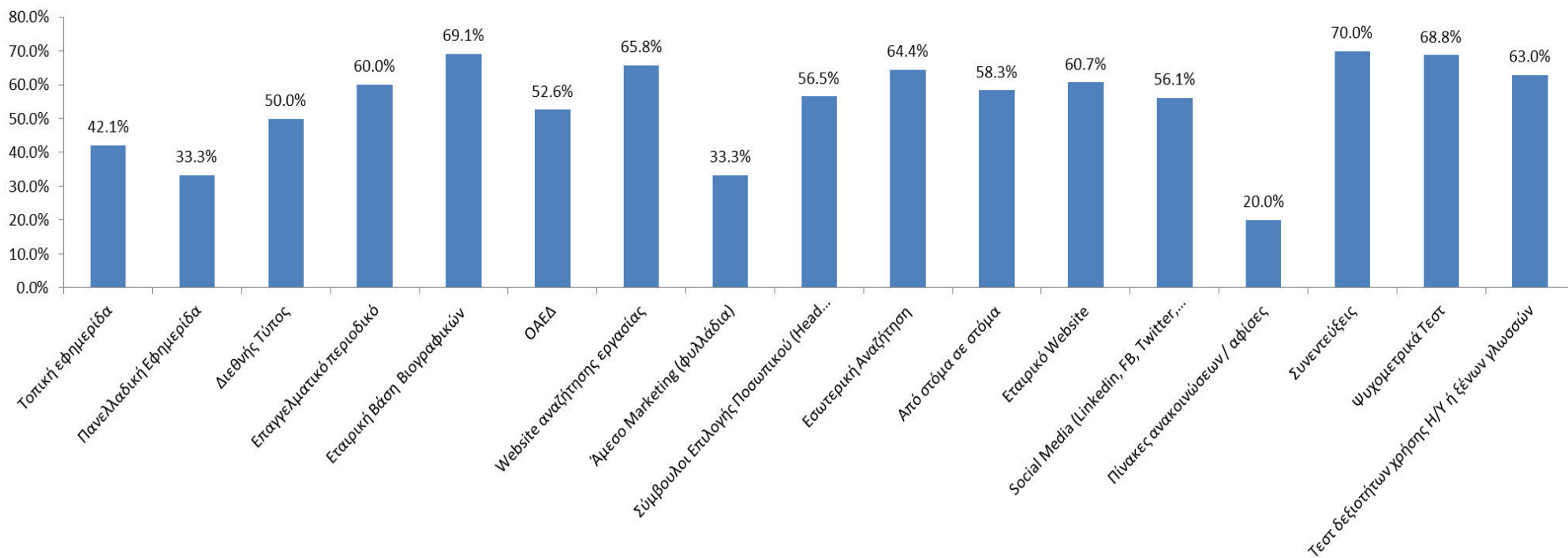


Σχήμα 19α - Μέθοδοι Προσέλκυσης / Εργαλεία Επιλογής

Οι συνεντεύξεις αποτελούν το πιο δημοφιλές εργαλείο κατά την διαδικασία επιλογής νέου προσωπικού (44,9%).

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 η εύρεση στελεχών από στόμα σε στόμα. Η αναζήτηση προσωπικού μέσω των κοινωνικών δικτύων έχει αυξηθεί ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια (32,9%)

Το 18% των εταιρειών χρησιμοποίησε ψυχομετρικά εργαλεία (τεστ αριθμητικά, τεστ προσωπικότητας κλπ.), ενώ το 13,9% χρησιμοποίησε τεστ δεξιοτήτων (γνώση ηλεκτρονικών υπολογιστών, ξένων γλωσσών κλπ.). Από τις εταιρείες που χρησιμοποίησαν δε τα εργαλεία αυτά πάνω από το 60% δήλωσαν ότι τα εργαλεία αυτά ήταν πιο αποτελεσματικά στην αξιολόγηση και επιλογή νέου προσωπικού.

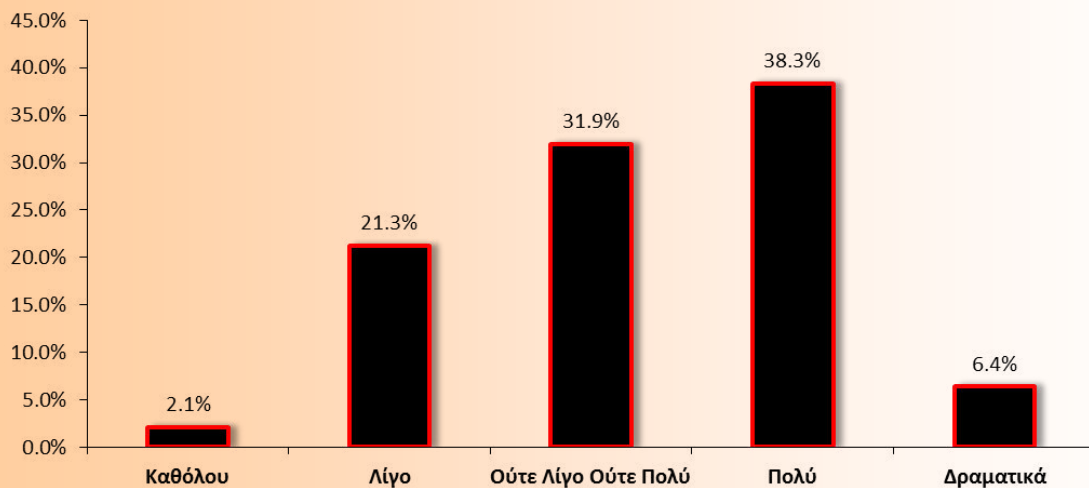


Σχήμα 19β - Μέθοδοι Προσέλκυσης / Εργαλεία Επιλογής — Ποσοστό Επιτυχίας

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

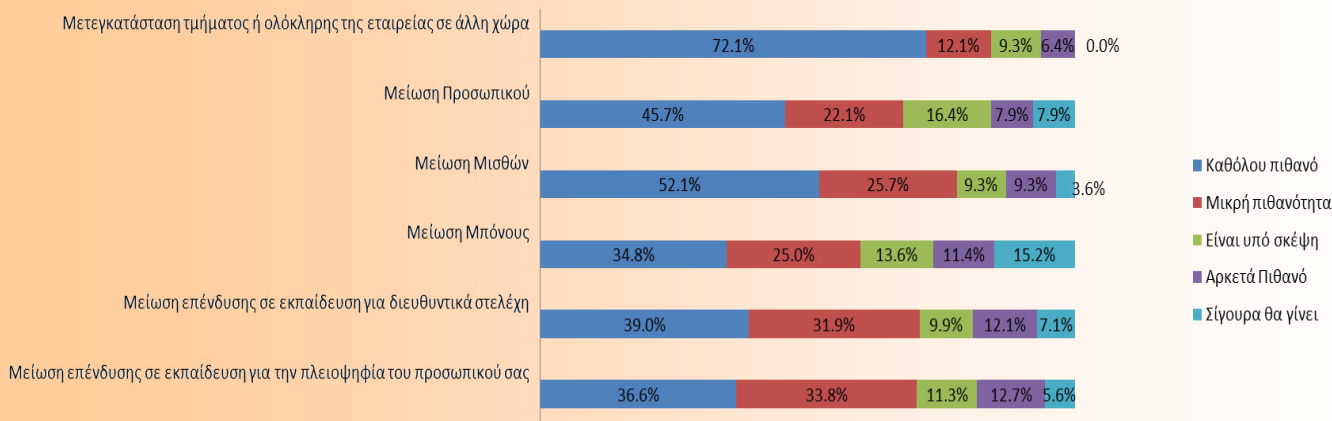


By Frits Ahlefeldt



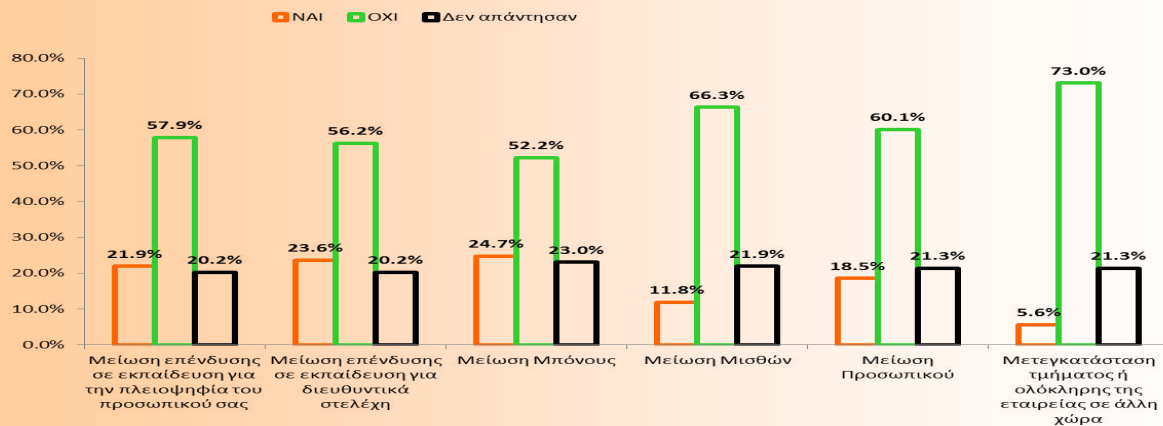
**Σχήμα 20 - Σε ποιο βαθμό έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση την επιχείρησή σας;**

Το 44,7% των εταιρειών δήλωσε την Άνοιξη του 2017 ότι έχει επηρεαστεί πολύ ή και δραματικά από την παρούσα οικονομική κρίση. Μόνο το 2,1% των εταιρειών δηλώνει ότι έχει μείνει τελείως ανεπηρέαστο.



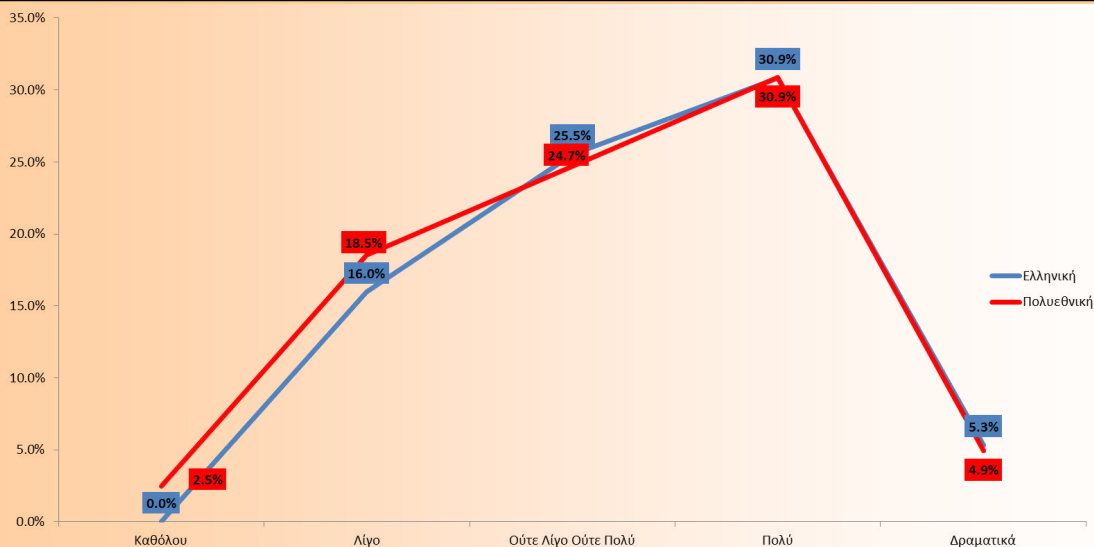
**Σχήμα 21 - Πόσο πιθανό είναι η επιχείρησή σας να προβεί στις παραπάνω ενέργειες;**

Το 18,3% των εταιρειών θεωρεί σίγουρο ή αρκετά πιθανό να μειώσει την εκπαίδευση των εργαζομένων τους. Το 12,9% (από 6,4% το 2016) θεωρεί σίγουρο ή αρκετά πιθανό να προβεί σε μειώσεις μισθών (το 9,3% το σκέφτεται επίσης), ενώ το 6,4% θεωρεί αρκετά πιθανό ή σίγουρο ότι θα μεταφέρει την έδρα του σε άλλη χώρα.



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

Το 2017 η επένδυση σε εκπαίδευση τόσο για τη μεγάλη μερίδα του προσωπικού όσο και για τα διευθυντικά στελέχη έχει μειωθεί σε ποσοστό κοντά στο 22-23%. Το 18,5% των εταιρειών έχει προβεί σε απολύσεις ήδη μέσα στο 2017, (17.7% το 2016), ενώ το 11,8% έχει μειώσει μισθούς (αυξημένο ποσοστό από το 2016).



RCI 2017 © ALBA

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

Οι ελληνικές επιχειρήσεις συγκριτικά με τις πολυεθνικές δηλώνουν ότι έχουν επηρεαστεί το ίδιο.

■ ΝΑΙ ■ ΟΧΙ

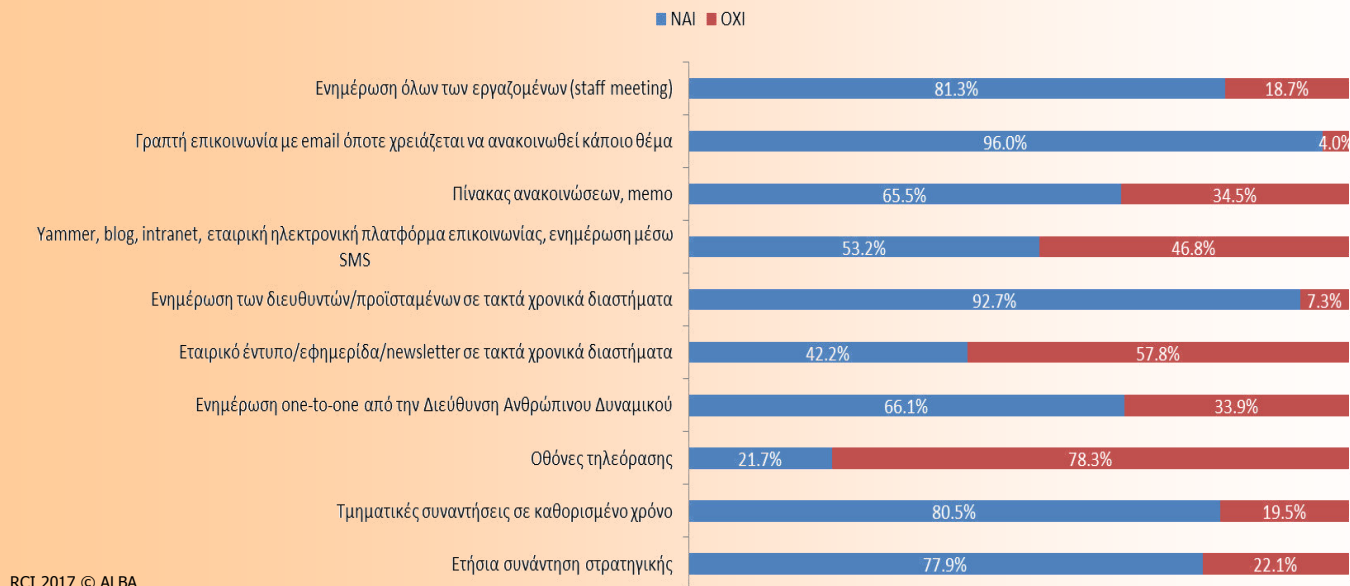


RCI 2017 © ALBA

**Σχήμα 24 - Η εταιρεία διασφαλίζει την αξιοκρατία στη διαδικασία επιλογής νέου προσωπικού με τους εξής τρόπους:**

Το χτίσιμο της εμπιστοσύνης σε μια εταιρεία ξεκινάει από την αξιοκρατία και διαφάνεια στην διαδικασία προσέλκυσης και επιλογής νέου προσωπικού. Από τις εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα το 95.2% δηλώνει ότι δημοσιεύει αγγελίες για νέες θέσεις που δεν κάνουν διακρίσεις σε φύλο, ηλικία και οικογενειακή κατάσταση, αλλά μόνο το 19.3% βάζει στο τέλος γραπτή δήλωση ότι η εταιρεία δεν κάνει διακρίσεις. Το 89.1% δηλώνει ότι χρησιμοποιεί δομημένες και πολλαπλές συνεντεύξεις (90.5%), ή επιλέγει υποψηφίους εσωτερικά (84.9%). Κέντρα αξιολόγησης καθώς και ψυχομετρικά εργαλεία τα οποία διασφαλίζουν την αμεροληψία στην λήψη αποφάσεων και την αποτελεσματικότητα για την ορθή επιλογή βάσει αντικειμενικών κριτηρίων χρησιμοποιούν λιγότερες εταιρείες (23.4% και 41.4% αντίστοιχα), ενώ το 64.6% των εταιρειών επιλέγει άτομα που τα έχει ήδη γνωρίσει μέσα από την διαδικασία της πρακτικής άσκησης. Πάνελ εργαζομένων στις συνεντεύξεις χρησιμοποιούν το 38.1%.

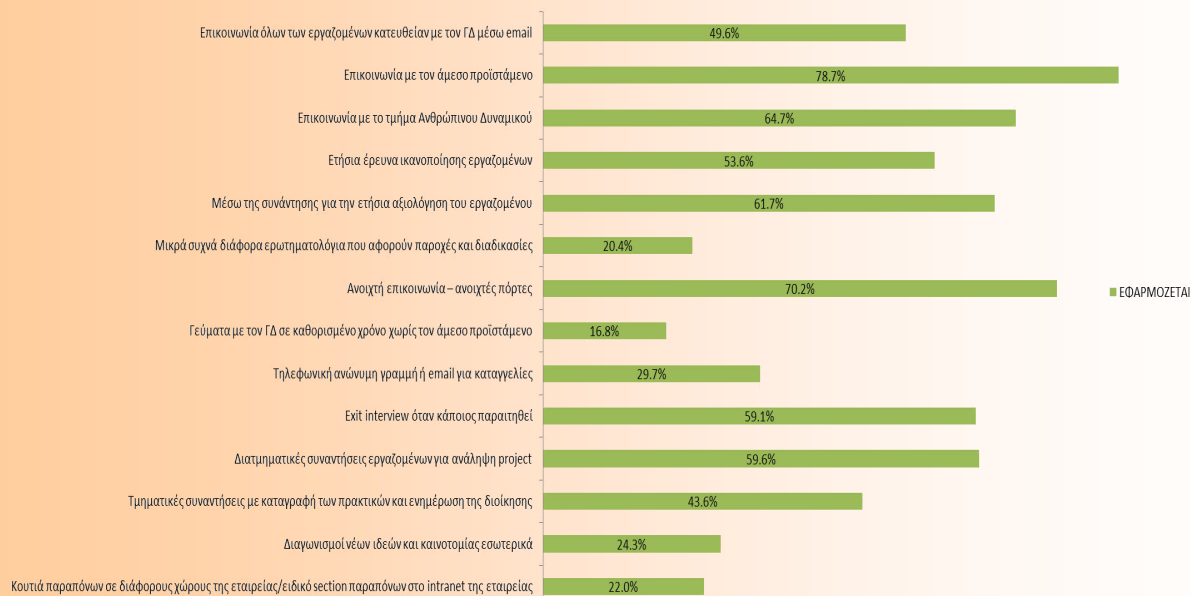




RCI 2017 © ALBA

**Σχήμα 25 - Η εταιρεία ενημερώνει ΣΥΣΤΗΜΑΤΙΚΑ όλους ανεξαιρέτως τους εργαζόμενους για τα θέματα που τους αφορούν με τους εξής τρόπους:**

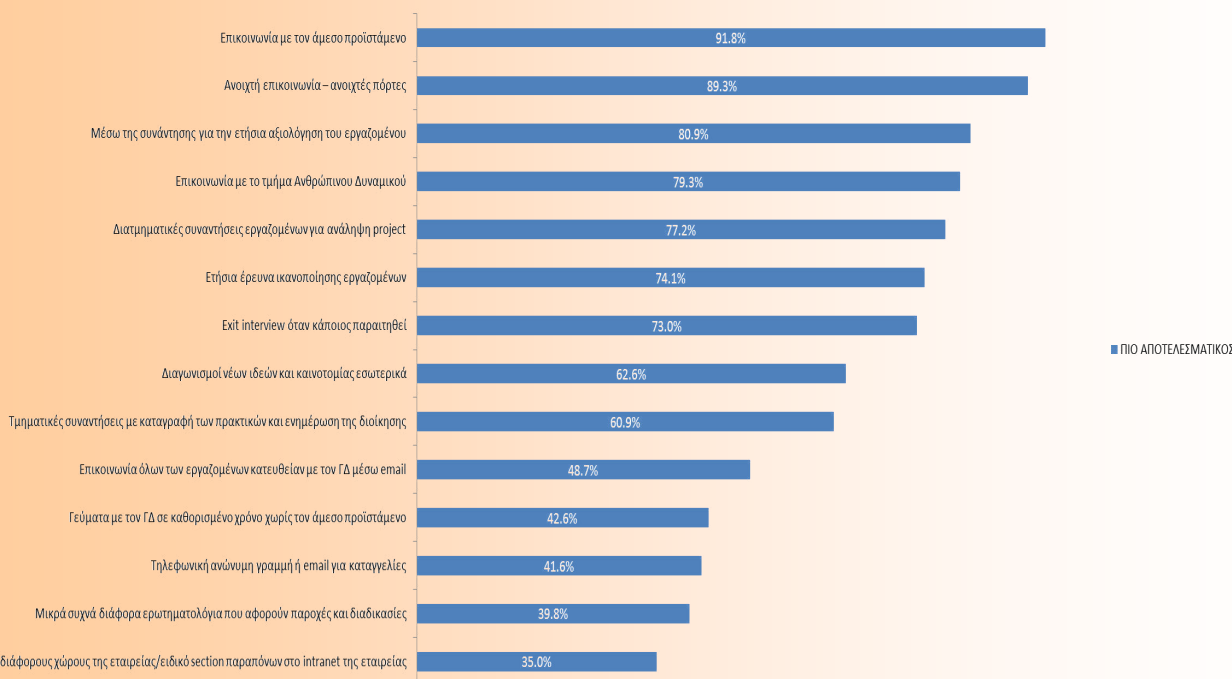
Οι εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα στην πλειοψηφία τους χρησιμοποιούν την γραπτή ηλεκτρονική επικοινωνία για να ενημερώσουν όταν χρειαστεί, τα staff meetings, τις συναντήσεις με τους διευθυντές των τμημάτων, τις τμηματικές συναντήσεις και την ετήσια συνάντηση στρατηγικής. Το 53.2% χρησιμοποιεί την τεχνολογία και τα κοινωνικά δίκτυα για να ενημερώσει τους εργαζόμενους, κάποιο εταιρικό έντυπο/newsletter (47.7%) ή και οθόνες τηλεόρασης (21.7%), ενώ το 66.1% δηλώνει ότι διοργανώνει προσωπικές συναντήσεις με το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού. Το ερώτημα παραμένει πόσο συστηματικά και συχνά οι εταιρείες διοργανώνουν τις συναντήσεις αυτές οι οποίες διασφαλίζουν την ροή της πληροφορίας στον οργανισμό σε όλα τα επίπεδα.



RCI 2017 © ALBA

**Σχήμα 26 - Ποιους τρόπους αμφίδρομης επικοινωνίας εφαρμόζει η εταιρεία;**

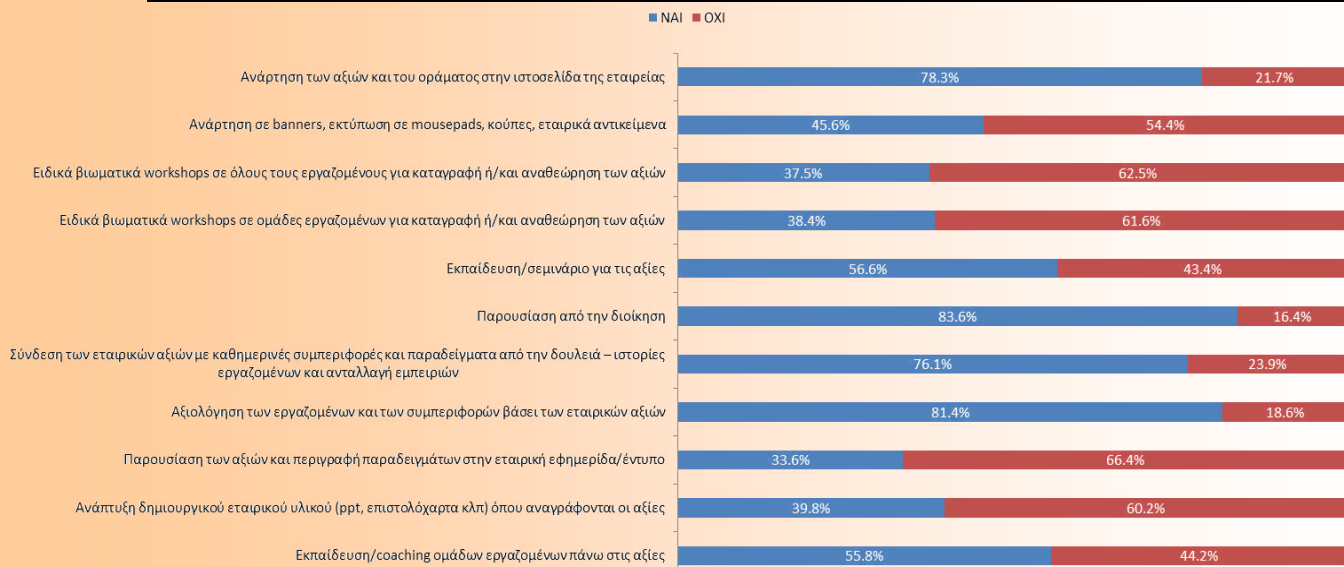
Ο άμεσος προϊστάμενος, οι ανοιχτές πόρτες, το τμήμα ανθρώπινου Δυναμικού και η ετήσια συνάντηση αξιολόγησης είναι οι δημοφιλέστεροι τρόποι αμφίδρομης επικοινωνίας. Exit interviews διενεργούν το 59.1% και έρευνα ικανοποίησης το 53.6% των εταιρειών του δείγματος. Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών έχει το 29.7% των εταιρειών και κουτί ή άλλη ανώνυμη διαδικασία παραπόνων το 22%. Μόνο το 24% των εταιρειών επιδιώκει να αντλήσει καινοτόμες ιδέες για την λειτουργία της εταιρείας από τους εργαζόμενους, μέσω διαγωνισμών και διαδικασιών καινοτομίας.



RCI 2017 © ALBA

**Σχήμα 27 - Πόσο αποτελεσματικούς θεωρείτε τους παρακάτω τρόπους για να επικοινωνήσει ένας εργαζόμενος άμεσα με την διοίκηση (παράπονα ή νέες ιδέες);**

Οι εταιρείες θεωρούν αποτελεσματικότερους τρόπους αμφίδρομης επικοινωνίας αυτούς που κυρίως δήλωσαν ότι εφαρμόζουν στην πλειοψηφία τους. Παρόλα αυτά μολονότι δεν τους εφαρμόζουν συστηματικά οι διαγωνισμοί καινοτομίας, οι έρευνες ικανοποίησης και οι διατμηματικές ομάδες για ανάληψη συγκεκριμένων έργων θεωρούνται πιο αποτελεσματικοί τρόποι αμφίδρομης επικοινωνίας.

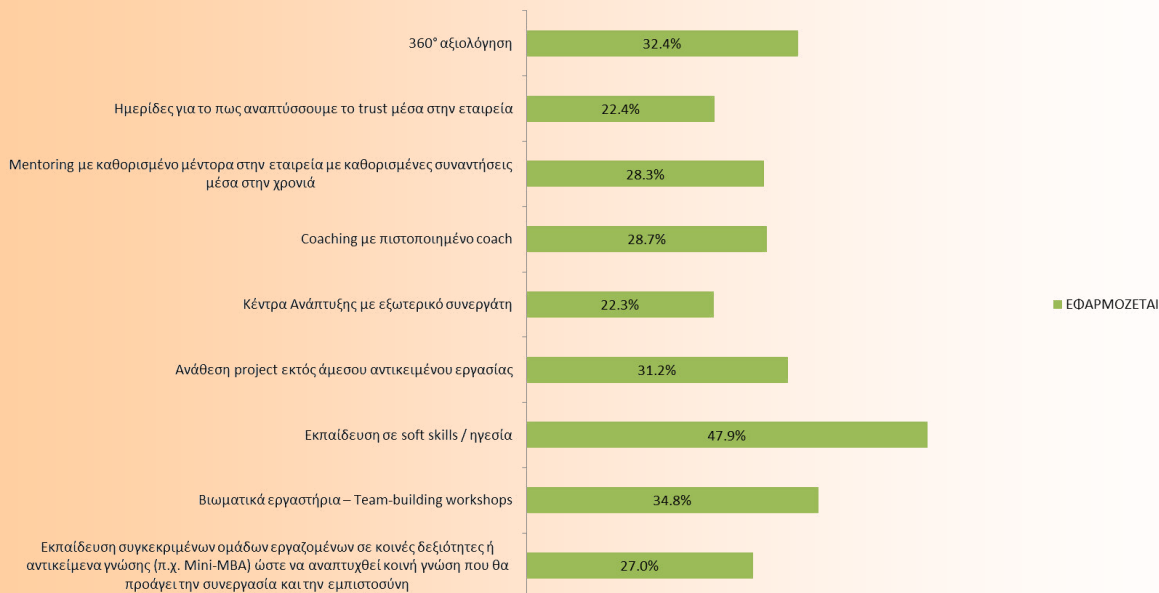


RCI 2017 © ALBA

**Πίνακας 28 - Στην εταιρεία διαχέονται οι αξίες και οι εταιρικές αρχές σε όλους τους εργαζόμενους με τους εξής τρόπους:**

Τα θεμέλια της εμπιστοσύνης σε μια εταιρεία χτίζονται με τις εταιρικές αξίες και το όραμα της και κατά πόσο αυτές διαχέονται στο εργασιακό περιβάλλον και υιοθετούνται από τους εργαζόμενους. Οι εταιρείες κυρίως εστιάζουν σε πρακτικές γενικής ενημέρωσης και παρουσίασης των αξιών στους εργαζόμενους ενώ λίγες είναι εκείνες που χρησιμοποιούν βιωματικά εργαλεία και εκπαιδεύουν συστηματικά τους εργαζόμενους πώς να κάνουν πράξη τις αξίες αυτές στην καθημερινότητα τους. Και ακόμα λιγότερες εκείνες που ζητούν τους εργαζόμενους να συμβάλουν στην καταγραφή και αναθεώρηση του εταιρικού οράματος.

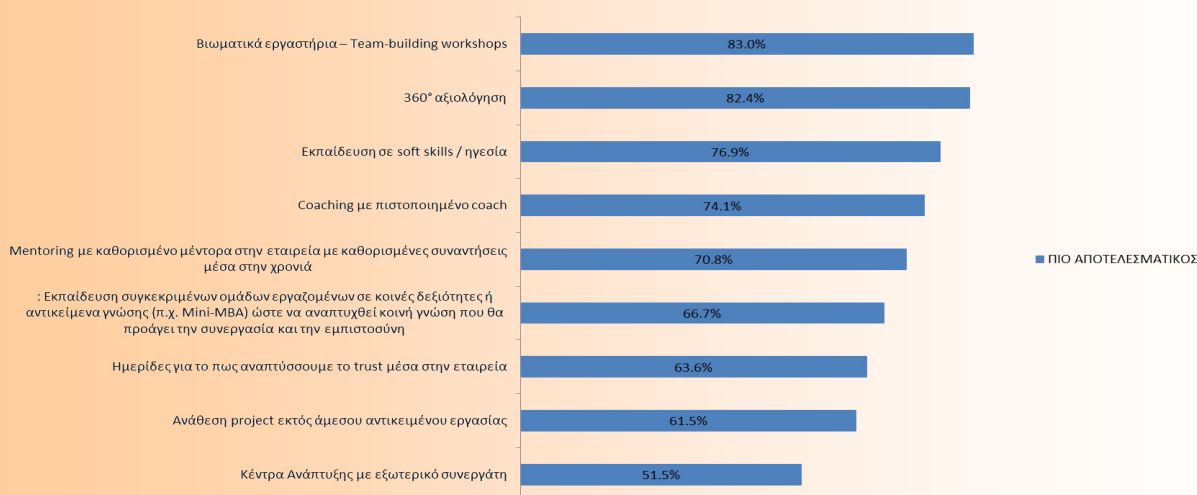




RCI 2017 © ALBA

**Σχήμα 29 - Με ποιους τρόπους αναπτύσσετε τους προϊστάμενους έτσι ώστε να εμπνέουν και να χτίζουν εμπιστοσύνη στην ομάδα τους;**

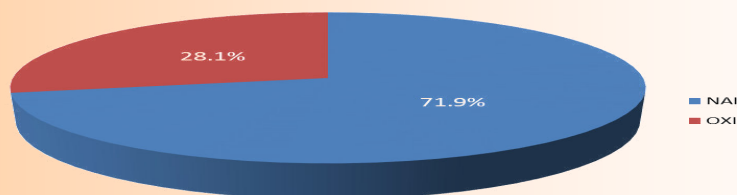
Σχεδόν μία στις 2 εταιρείες επενδύει στην εκπαίδευση soft skills για την διευθυντική της ομάδα έτσι ώστε να διασφαλίσει ότι χτίζεται εμπιστοσύνη στις επιμέρους ομάδες/τμήματα της εταιρείας. Μία στις 3 εταιρείες χρησιμοποιεί αξιολόγηση 360° ή team building workshops για τον ίδιο λόγο.



RCI 2017 © ALBA

**Σχήμα 30 - Πόσο αποτελεσματικούς θεωρείτε τους παραπάνω τρόπους ανάπτυξης των προϊσταμένων έτσι ώστε να εμπνέουν και να χτίζουν εμπιστοσύνη στην ομάδα τους;**

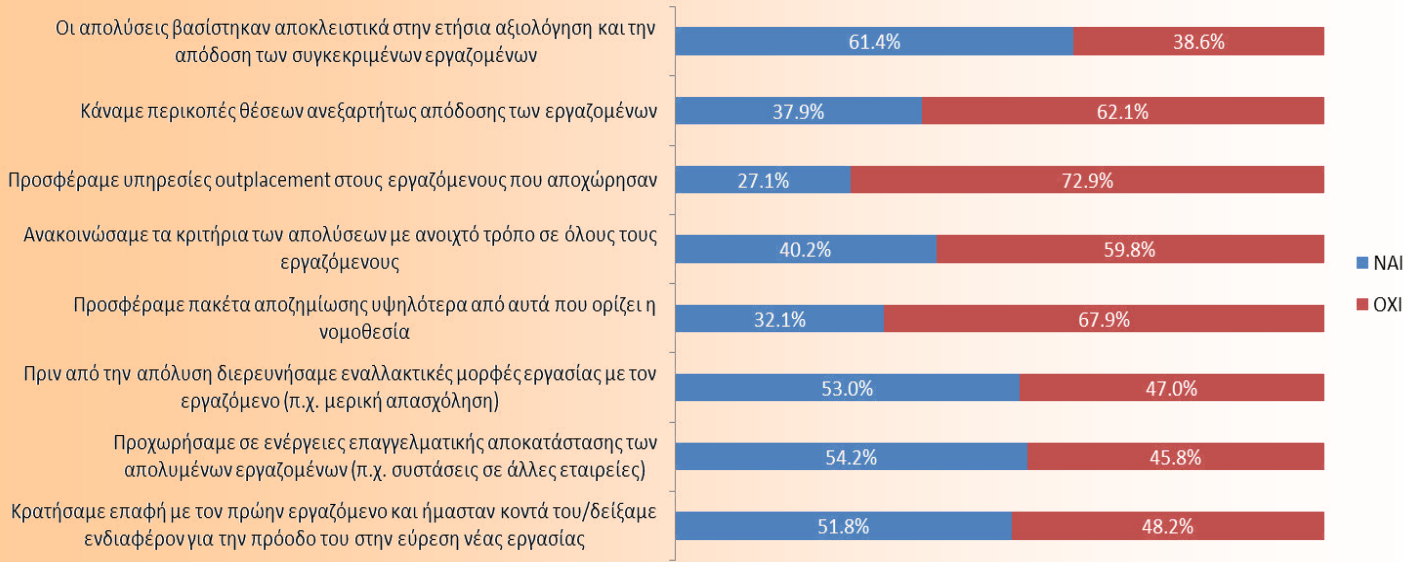
Τα team building workshops, η αξιολόγηση 360° και η εκπαίδευση σε soft skills είναι οι τρεις αποτελεσματικότεροι τρόποι ανάπτυξης της διευθυντική ομάδας σύμφωνα με τις εταιρείες. Ακολουθούν το coaching με πιστοποιημένο coach και το mentoring. Λιγότερο αποτελεσματική μέθοδο από τις υπόλοιπες θεωρούν τα Κέντρα Ανάπτυξης προϊσταμένων.



RCI 2017 © ALBA

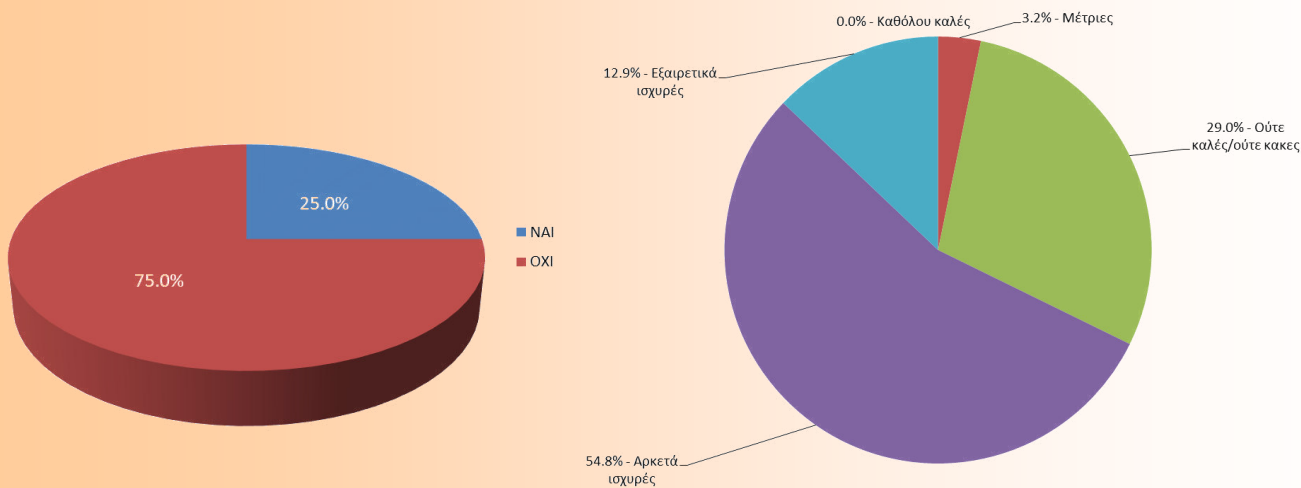
**Σχήμα 31 - Η εταιρεία σας έκανε απολύσεις τα τελευταία 7 χρόνια;**

Το 71.9% των εταιρειών δηλώνει ότι έκανε απολύσεις τα τελευταία 7 χρόνια, δημιουργώντας έτσι συνθήκες αρνητικές για την εμπιστοσύνη στον εργασιακό χώρο.



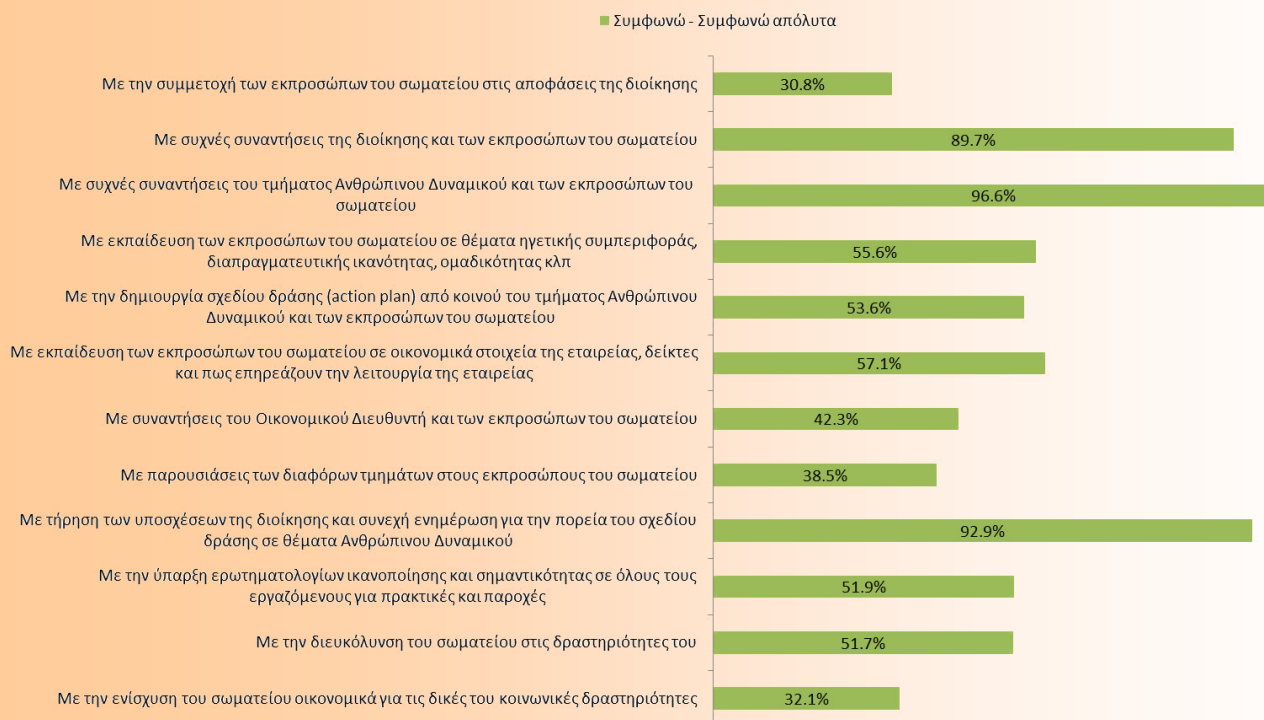
**Σχήμα 32 - Πώς διαχειρίστηκε η εταιρεία τις απολύσεις;**

Το 61.4% των εταιρειών δηλώνει ότι οι απολύσεις βασίστηκαν αποκλειστικά στην ετήσια αξιολόγηση και την απόδοση των συγκεκριμένων εργαζομένων. Μία στις 2 εταιρείες διερεύνησε εναλλακτικές μορφές εργασίας όπως μερική απασχόληση, ή προσπάθησε να βοηθήσει με συστάσεις σε άλλες εταιρείες και κράτησε επαφή με τον απολυμένο εργαζόμενο και έδειξε ενδιαφέρον για την εύρεση νέας εργασίας. Outplacement Services προσέφερε το 27.1% ενώ το 37.9% των εταιρειών έκανε περικοπές θέσεων ανεξαρτήτως απόδοσης των εργαζομένων στις θέσεις αυτές. Το 40.2% ανακοίνωσε τα κριτήρια των απολύσεων με ανοιχτό τρόπο σε όλους τους εργαζόμενους.



**Σχήμα 33α και 33β - Υπάρχει σωματείο εργαζομένων στην εταιρεία; Εάν ναι - Πόσο ισχυρές σχέσεις εμπιστοσύνης υπάρχουν μεταξύ του σωματείου και της διοίκησης της εταιρείας;**

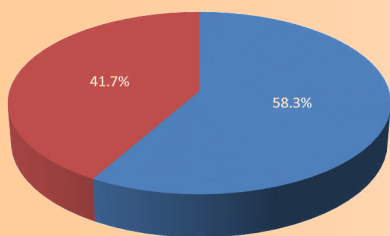
Το 25% των εταιρειών του δείγματος έχει σωματείο και από αυτές το 67.7% δηλώνει ότι έχει πολύ καλές σχέσεις και ισχυρούς δεσμούς εμπιστοσύνης με το σωματείο.



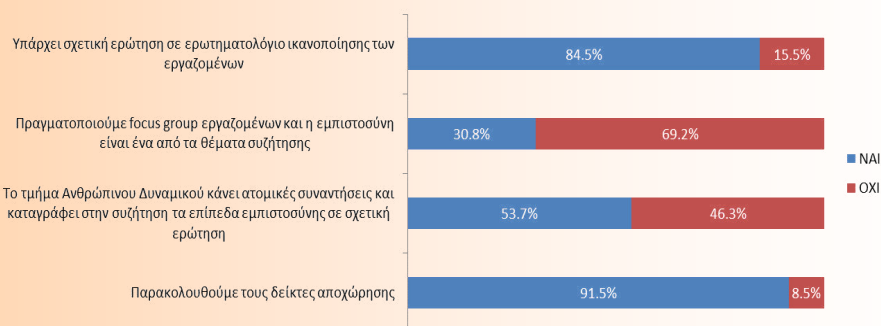
RCI 2017 © ALBA

**Σχήμα 34 - Η σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ της διοίκησης μιας εταιρείας και του σωματείου εργαζομένων της χτίζεται:**

Οι περισσότερες εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα πιστεύουν ότι οι συχνές συναντήσεις του ΤΑΔ με το σωματείο καθώς και η τήρηση των υποσχέσεων της διοίκησης και συνεχή ενημέρωση για την πορεία του σχεδίου δράσης της εταιρείας σε θέματα Ανθρώπινου Δυναμικού είναι οι βασικοί τρόποι για να χτιστεί εμπιστοσύνη μεταξύ τους. Μόνο η μία στις 3 εταιρείες απάντησε ότι η οικονομική ενίσχυση του σωματείου και η συμμετοχή στις αποφάσεις της διοίκησης δημιουργούν πεδίο εμπιστοσύνης μεταξύ των δύο μερών.

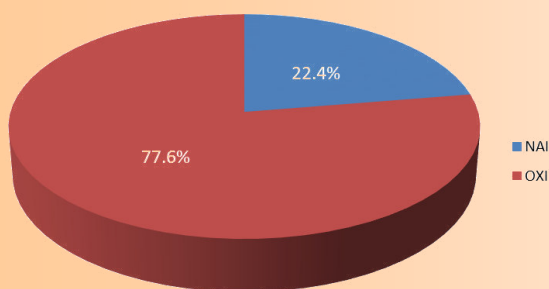


RCI 2017 © ALBA



**Σχήμα 35α και 35β - Μετράτε την εμπιστοσύνη των εργαζομένων στην εταιρεία; Με ποιους τρόπους;**

Το 58.3% των εταιρειών απάντησε ότι μετράει την εμπιστοσύνη των εργαζομένων είτε με την παρακολούθηση του δείκτη εθελοντικών αποχωρήσεων (employee turnover) ή με σχετική ερώτηση στο ερωτηματολόγιο ικανοποίησης των εργαζομένων. Το 30.8% έχει σχετική ερώτηση σε focus groups και το 53.7% κάνει ατομικές συναντήσεις και καταγράφει στην συζήτηση τα επίπεδα εμπιστοσύνης σε σχετική ερώτηση.

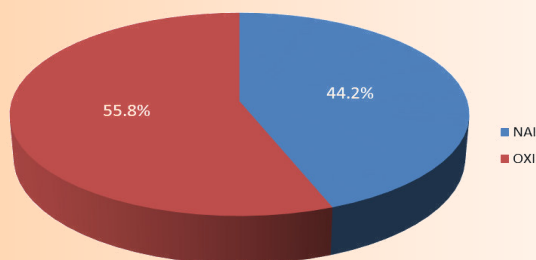


RCI 2017 © ALBA

Engagement Index
Open Communication
Δείκτης Παραγωγικότητας
Δείκτης οικειοθελών αποχωρήσεων (Turnover)
Άδειες ασθενείων
Active Leadership
Focus on Strategy
Δείκτης Εσωτερικών Εξελίξεων
Συναδέλφω που συνέστησαν άλλους
Δείκτης Αποτελεσματικότητα/Αποδοτικότητα/Profitability
Αριθμός Προτάσεων Εργαζομένων για βελτίωση της εταιρείας και των παρεχόμενων υπηρεσιών
Αριθμός αιτήσεων για συμμετοχή σε εκπαιδεύσεις εργαζομένων
Δείκτης καινοτομίας
Customer Satisfaction
Σχόλια στα social media

**Σχήμα 36 - Συσχετίζετε τον δείκτη εμπιστοσύνης με άλλους δείκτες της εταιρείας; Με ποιους;**

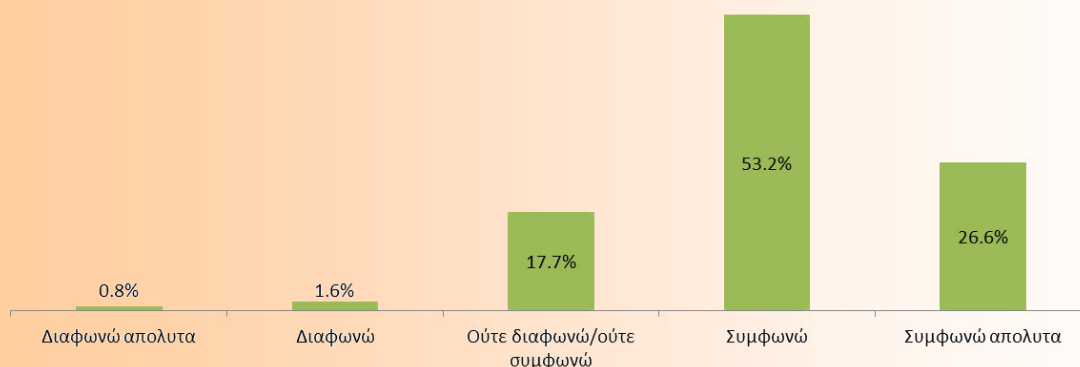
Το 77,6% των εταιρειών δεν συσχετίζει τον δείκτη εμπιστοσύνης με άλλους δείκτες. Μόνο 13 εταιρείες απάντησαν θετικά από όλο το δείγμα ενώ ενδιαφέρον δείχνουν κάποιοι από τους δείκτες που αναφέρουν οι εταιρείες όπως ο δείκτης καινοτομίας, ο δείκτης ικανοποίησης πελατών και ο δείκτης συστάσεων για κάλυψη νέων θέσεων.



RCI 2017 © ALBA

**Σχήμα 37 - Αξιολογείτε την διοικητική σας ομάδα βάσει του δείκτη εμπιστοσύνης;;**

Το 44,2% των εταιρειών αξιολογεί τους διευθυντές βάσει του δείκτη εμπιστοσύνης.

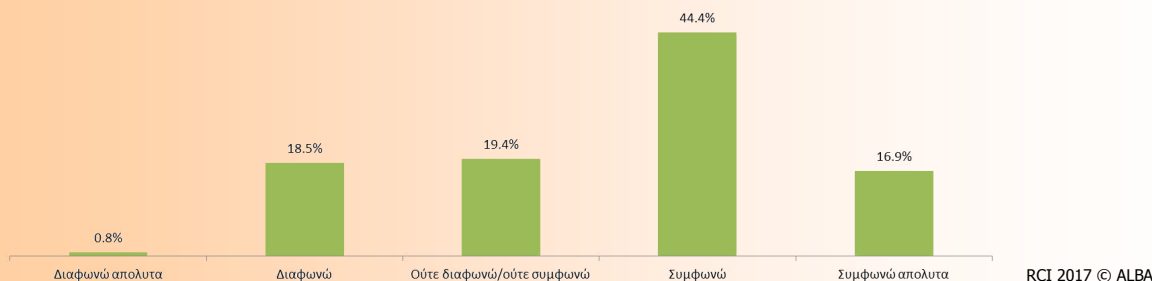


RCI 2017 © ALBA

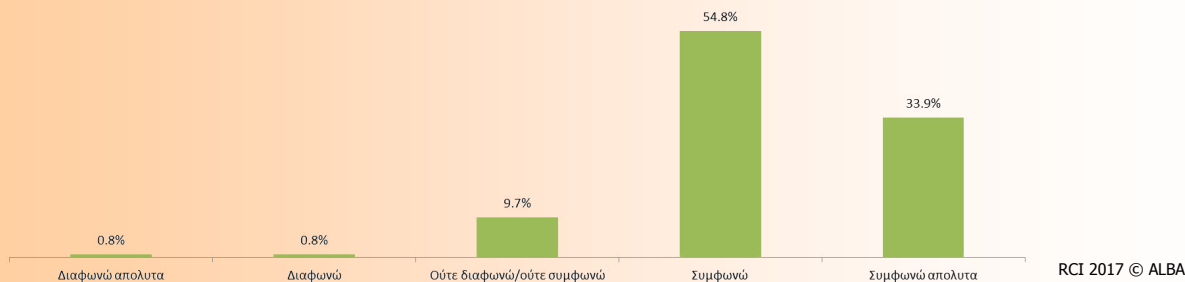
**Σχήμα 38 - Η συνεισφορά της εταιρείας στα κοινά (φιλανθρωπικές δραστηριότητες, προστασία του περιβάλλοντος, εθελοντική δράση) βοηθάει στο να χτιστεί σχέση εμπιστοσύνης και εσωτερικά μεταξύ των εργαζομένων και της διοίκησης;**

Το 79,8% των εταιρειών πιστεύει ότι η συνεισφορά της εταιρείας στα κοινά είτε αφορά το περιβάλλον, είτε εθελοντισμό ή φιλανθρωπική δράση λειτουργεί θετικά στην δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης εσωτερικά.

Σχήμα 38α



Σχήμα 38β



**Σχήμα 38α & 38β - «Το χτίσιμο εμπιστοσύνης μέσα στην εταιρεία είναι κυρίως ευθύνη του ΓΔ / Προέδρου / Ανώτατης Διοικητικής ομάδας» vs. «Το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού παίζει καθοριστικό ρόλο στην δημιουργία σχέσης εμπιστοσύνης με τους εργαζόμενους».**

Γενικά, η πλειοψηφία των εταιρειών πιστεύει ότι και η γενική διεύθυνση αλλά και το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού είναι κυρίως υπεύθυνα για την δημιουργία εμπιστοσύνης στον εργασιακό χώρο. Υπάρχει μια μικρή μερίδα εταιρειών (18,5%) που θεωρεί ότι η γενική διεύθυνση δεν ευθύνεται για το κλίμα εμπιστοσύνης μέσα στην εταιρεία.



Σχήμα 39 - Η εμπιστοσύνη μπορεί να διαλυθεί σε μια εταιρεία εξαιτίας:

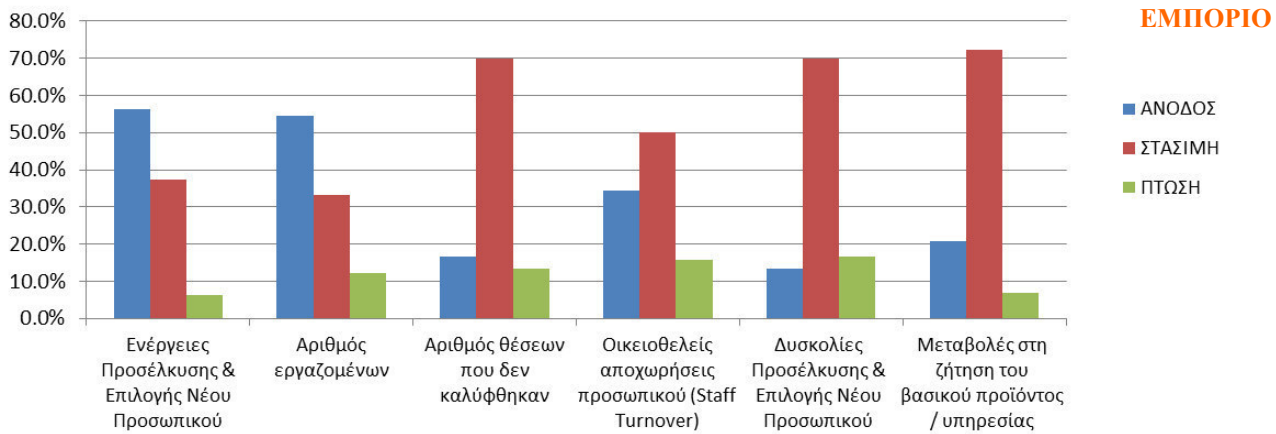
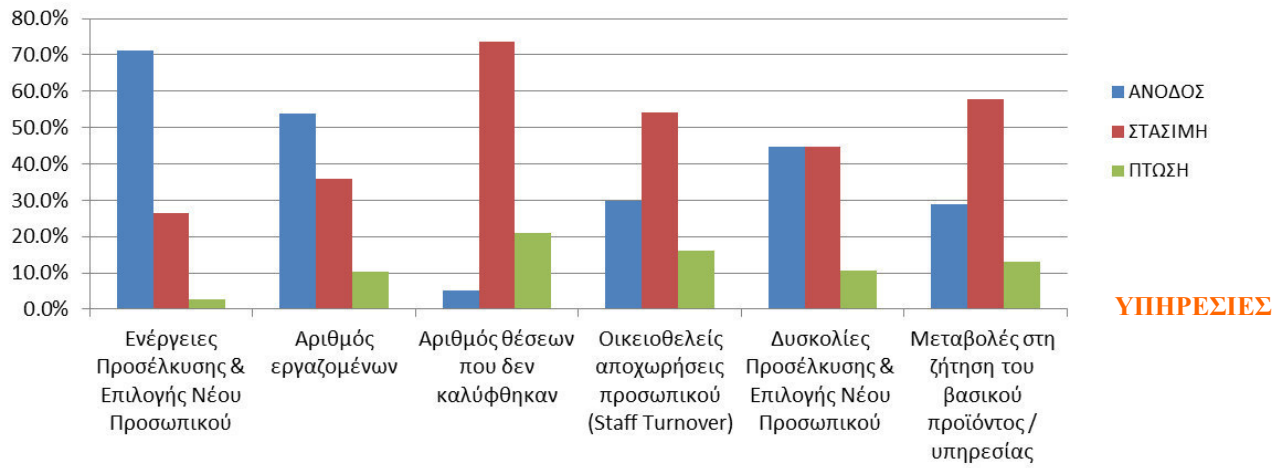
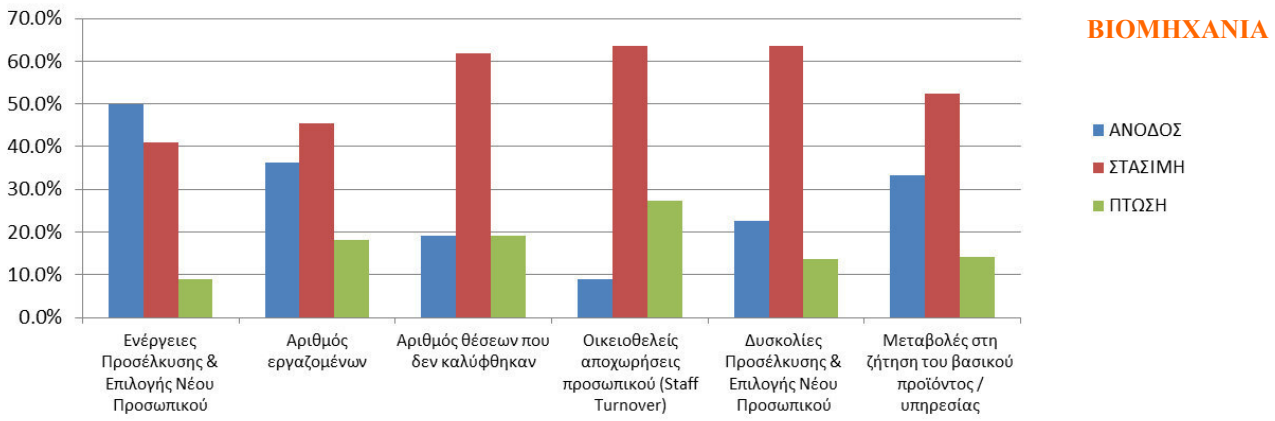
Η πλειοψηφία των εταιρειών δηλώνει ότι η εμπιστοσύνη διαλύεται όταν δεν τηρούνται οι δεσμεύσεις της διοίκησης προς τους εργαζόμενους, όταν υπάρχει αναξιοκρατία και μεροληψία στις προαγωγές, αυξήσεις, βραβεύσεις και όταν υπάρχει ελλιπής επικοινωνία. Οι παροχές και η έλλειψη αυτών θεωρείται ως ο λιγότερο σημαντικός λόγος που μπορεί να επηρεάσει την εμπιστοσύνη σε μια εταιρεία.



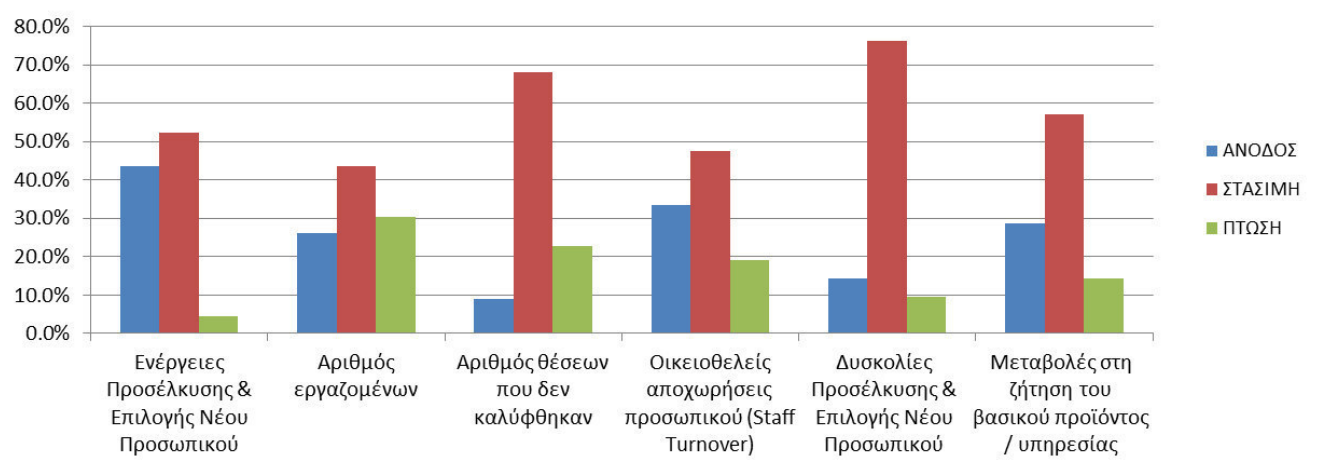
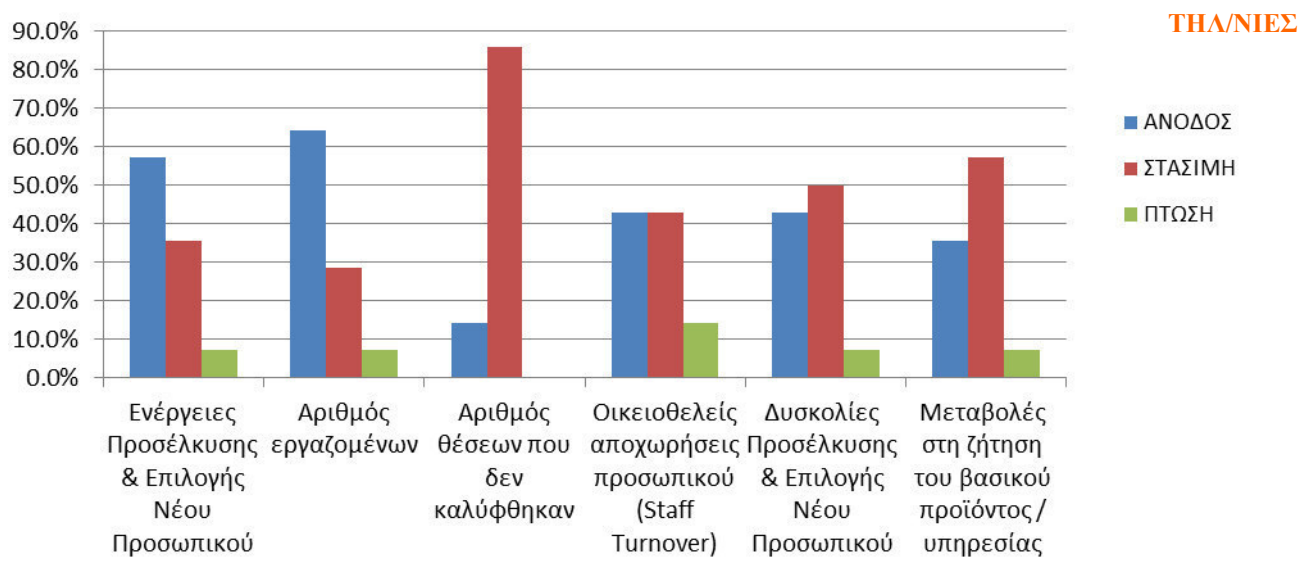
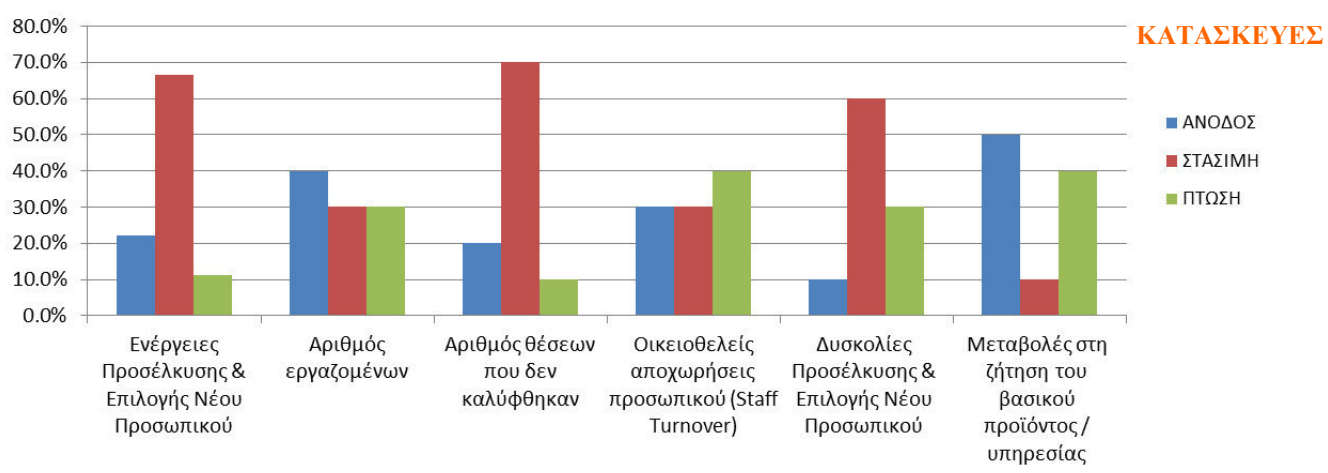
- ⇒ Εμπιστοσύνη σημαίνει να συνεργάζονται όλοι οι εργαζόμενοι αρμονικά και εποικοδομητικά για το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα με διαφάνεια, ακεραιότητα και συνέπεια και με την καθοδήγηση και υποστήριξη της Διοίκησης και των αξιών της εταιρείας.
- ⇒ Ο σεβασμός στις αξίες της εταιρείας, η τήρηση της εμπιστευτικότητας, ο σεβασμός στον άνθρωπο.
- ⇒ Ενεργούμε με ακεραιότητα και διαφάνεια, τηρούμε υποσχέσεις και λέμε την αλήθεια. Επιδιώκουμε τη διαφορετικότητα.
- ⇒ Ο βασικός πυλώνας πάνω στον οποίο μπορεί η κάθε εταιρεία να αναπτύξει τα επιχειρηματικά πλάνα της.
- ⇒ Διαφάνεια, ακεραιότητα, σεβασμός, ανοικτή επικοινωνία, ευαισθησία και ενδιαφέρον για κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά.
- ⇒ Το να νιώθει ο εργαζόμενος μέλος μίας οικογένειας και να νιώθει πως η εταιρεία είναι και δική του.
- ⇒ Η ηγεσία πρέπει να έχει ένα ξεκάθαρο όραμα για το μέλλον της εταιρείας και των εργαζομένων της να αναπτύσσει τις ειλικρινείς και ξεκάθαρες σχέσεις να 'σκύβει' πάνω από τα προβλήματα των εργαζομένων και να ακούει με πολύ προσοχή τα αιτήματα τους.
- ⇒ Εξελίσσομαι μαζί με την εταιρία, είμαι παρών στην εξέλιξη της, μετράει η συμβολή και η γνώμη μου.
- ⇒ Να έχουν την άνεση να μιλήσουν το ίδιο θετικά και αρνητικά ανεξαρτήτως το ποιον έχουν απέναντι τους στην ιεραρχία Να συστήνουν συγγενείς, φίλους Να αισθάνονται περήφανοι που δουλεύουν στην εταιρεία.
- ⇒ Γνώση ευθυνών και υποχρεώσεων και των 2 πλευρών, τήρηση δεσμεύσεων, διαφάνεια στην επικοινωνία, αξιοκρατία, ενδιαφέρον, σεβασμός.
- ⇒ Να υπάρχει ξεκάθαρη επικοινωνία και δέσμευση μεταξύ των 2 πλευρών και από κοινού να γίνονται όλες οι απαραίτητες ενέργειες για την καλή πορεία της εταιρείας και την επίτευξη των στόχων σε όλα τα επίπεδα.
- ⇒ Ανοιχτή επικοινωνία και τηρούμε αυτά που έχουμε συμφωνήσει.
- ⇒ Οι εργαζόμενοι να πιστεύουν ότι η εταιρία και η διοίκηση κάνει ότι καλύτερο για αυτούς.
- ⇒ Εμπιστοσύνη σημαίνει αναλαμβάνω την ευθύνη για τις πράξεις της εταιρίας ως σύνολο έναντι τρίτων (πελατών, προμηθευτών, κλπ.) και δεν αποποιούμαστε των ευθυνών έναντι των υπολοίπων συναδέλφων.
- ⇒ Η εμπιστοσύνη σε μια εταιρεία χτίζεται με τον χρόνο και δυναμώνει όταν ο εργαζόμενος βλέπει ότι η εταιρεία κάνει πράξεις τις δεσμεύσεις της, λειτουργεί σύμφωνα με τις αξίες που προεσβεύει, με διαφάνεια και αξιοκρατία.
- ⇒ Ειλικρίνεια, ανοικτή επικοινωνία και έμφαση σε αυτήν, κατανόηση και ενσυναίσθηση των ρόλων, αλληλεγγύη όταν χρειάζεται.
- ⇒ Να υπάρχει πίστη στη συμβατότητα λόγων και πράξεων και να μη δημιουργούνται υποθέσεις και σενάρια καχυποψίας για οποιαδήποτε ενέργεια, πρακτική ή δραστηριότητα της εταιρείας.
- ⇒ Συνάρτηση απόδοσης εργαζομένου με αποδοχές του.
- ⇒ Τόσο οι εργαζόμενοι όσο και η διοίκηση να αισθάνονται ασφάλεια και περηφάνια, οι πρώτοι για τη δουλειά τους η δεύτερη για την πιστή τήρηση των οδηγιών της.
- ⇒ Όταν τηρούνται οι υποσχέσεις του ενός προς τον άλλο και υπάρχει πάντα ειλικρίνεια.
- ⇒ Είναι μία αμοιβαία σχέση όπου το κάθε μέλος (εργαζόμενος και διοίκηση) διεκπεραιώνει τις υποχρεώσεις του και αναλαμβάνει και περαιτέρω ευθύνες για το κοινό καλό της επιχείρησης και του ατόμου.
- ⇒ Δεν θα αδικηθείς. Η άποψη σου θα γίνει σεβαστή, αν όχι απαραίτητα αποδεκτή. Αν χρειαστείς κάτι παραπάνω υπάρχουν άνθρωποι που μπορούν να σε βοηθήσουν. Αναπτύσσεσαι μαζί με την εταιρεία.
- ⇒ TRUST IS THE ENABLER OF OUR SUCCESS

Η τήρηση των δεσμεύσεων είναι το κυρίαρχο μήνυμα που επικρατεί στην πλειοψηφία των απαντήσεων.

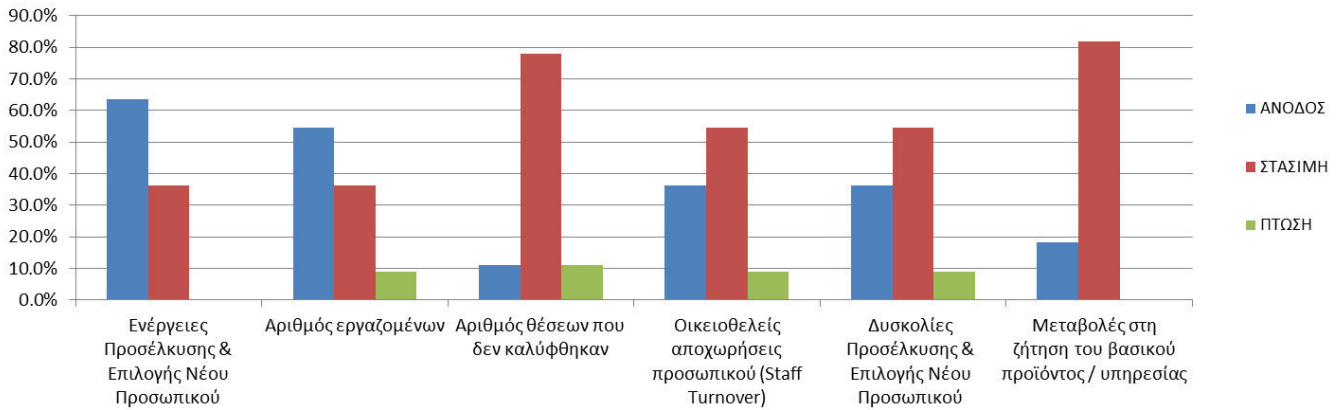




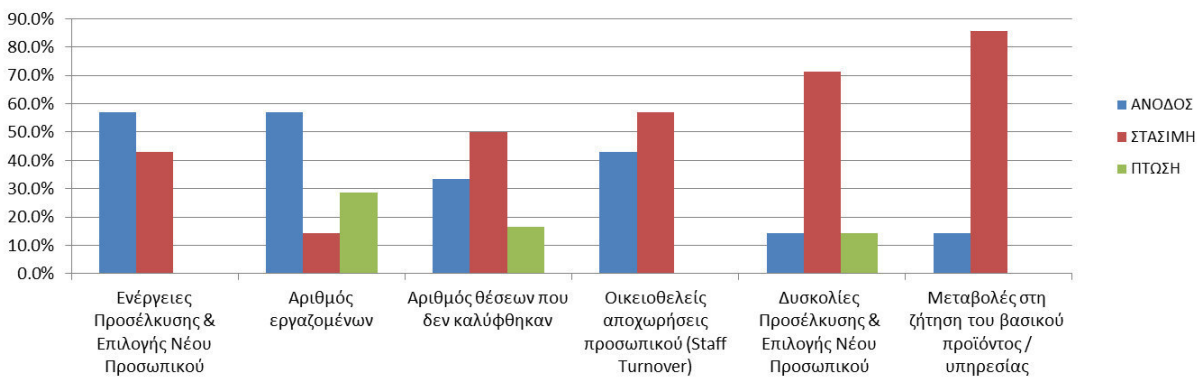




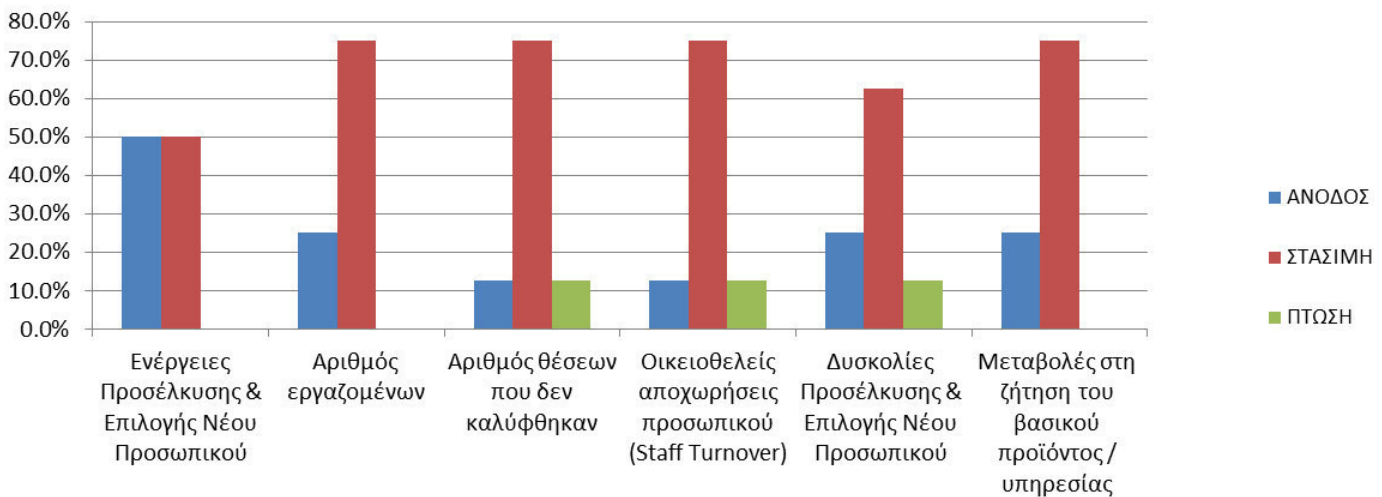
**ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΕΣ**

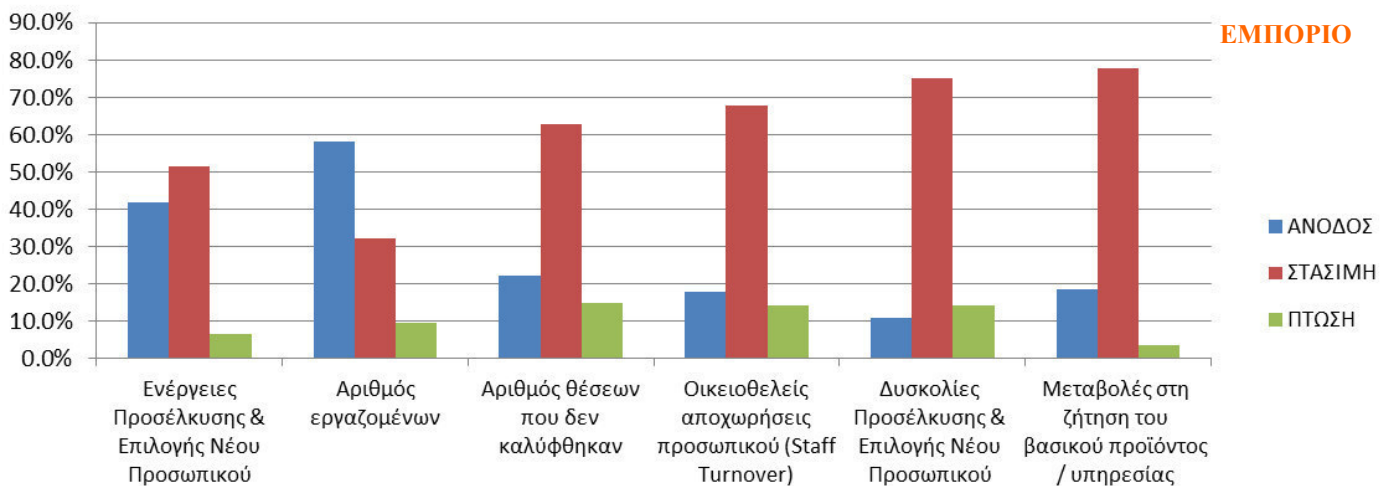
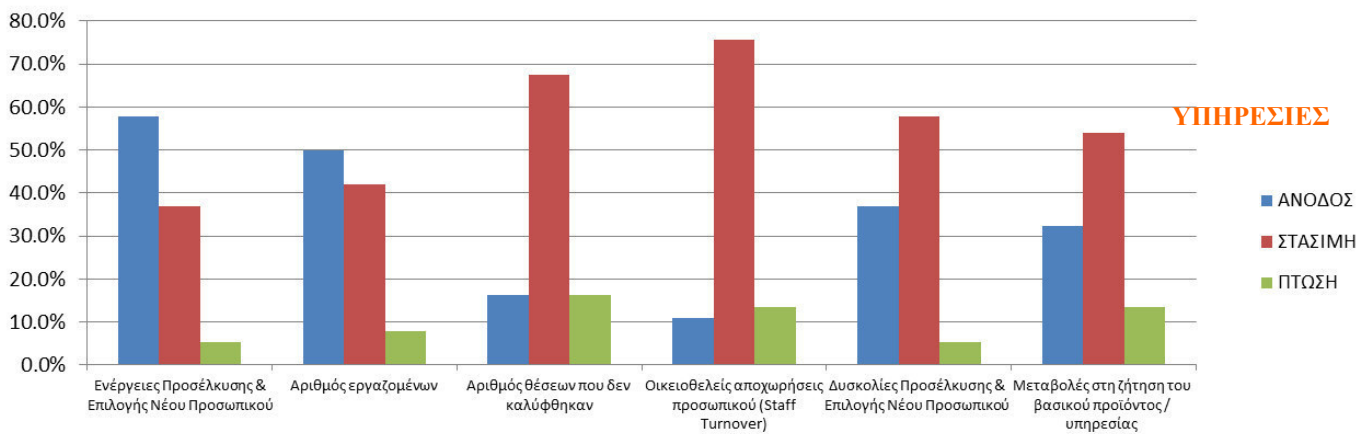
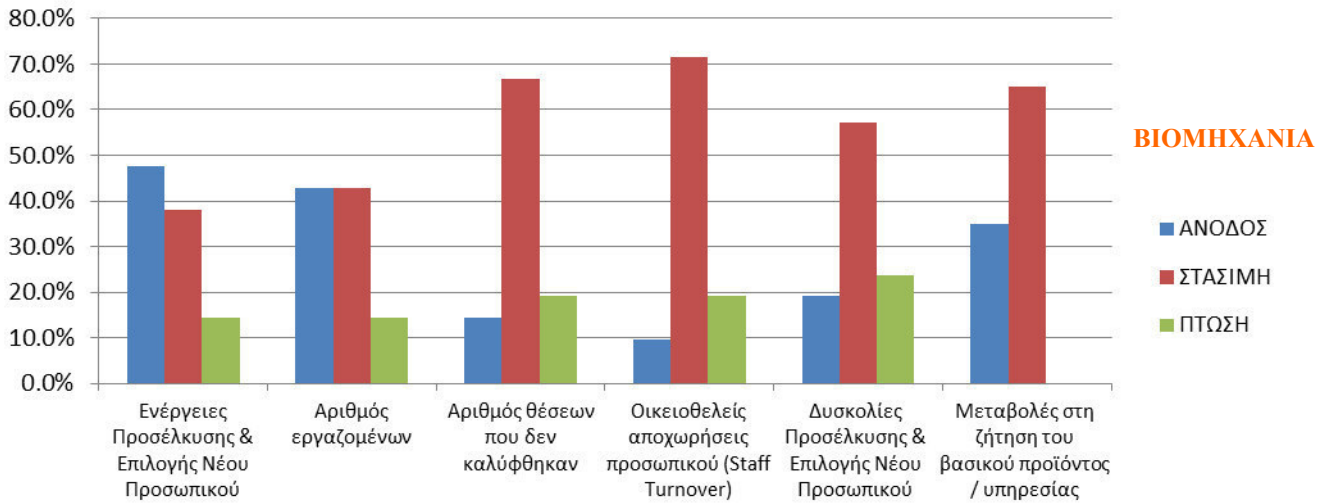


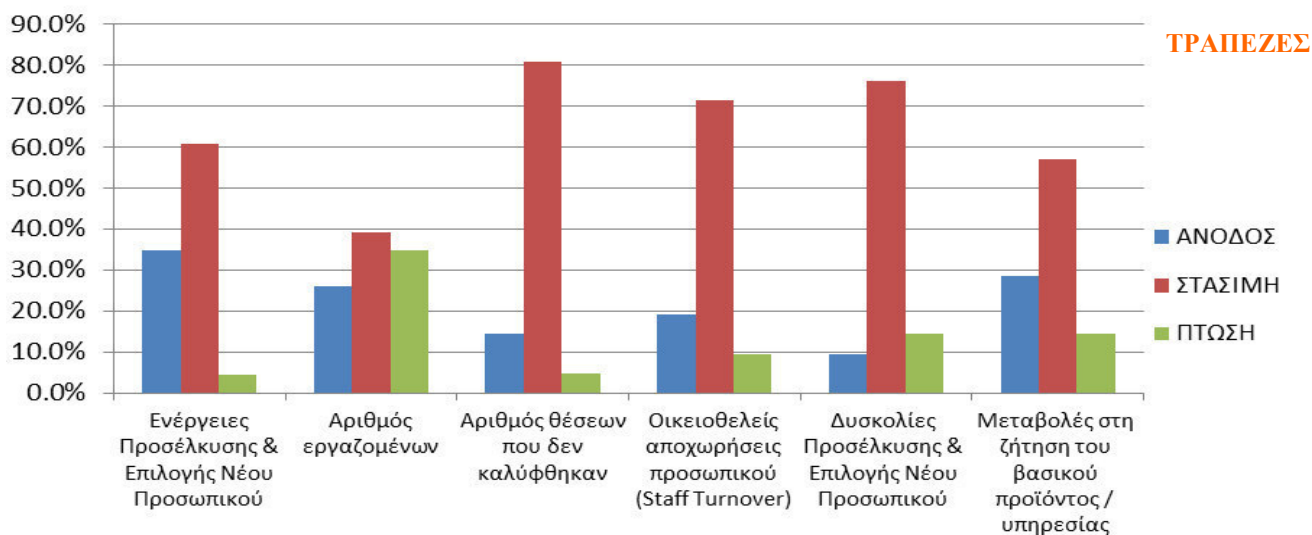
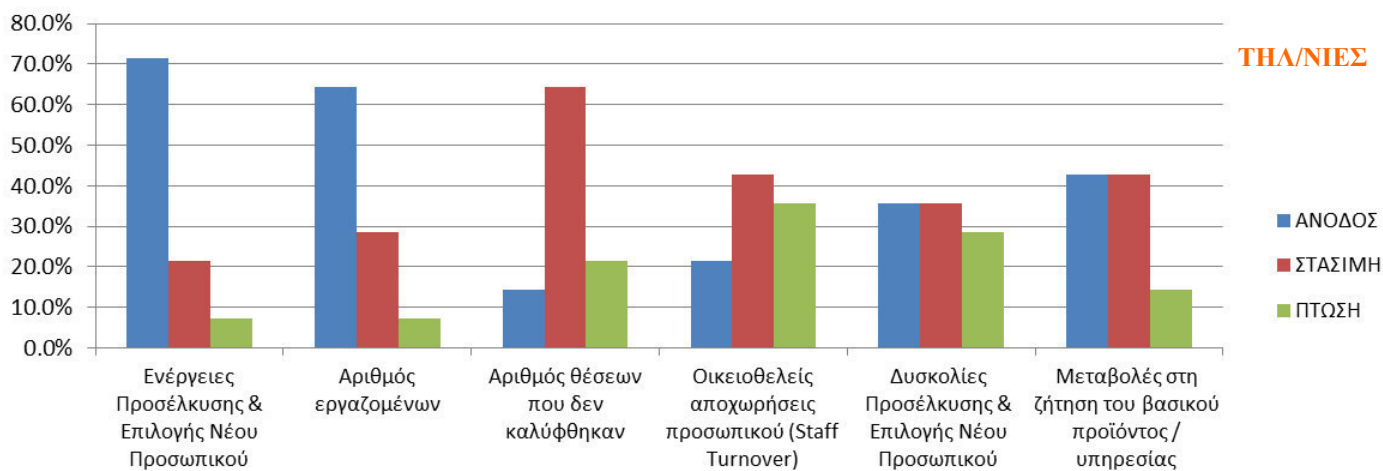
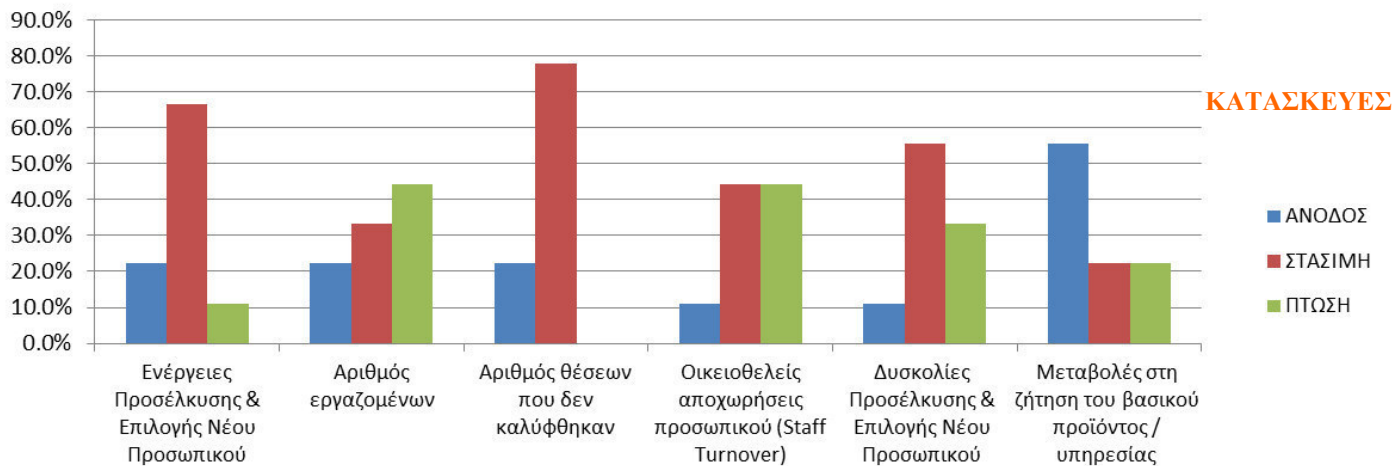
**ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ/LOGISTICS**

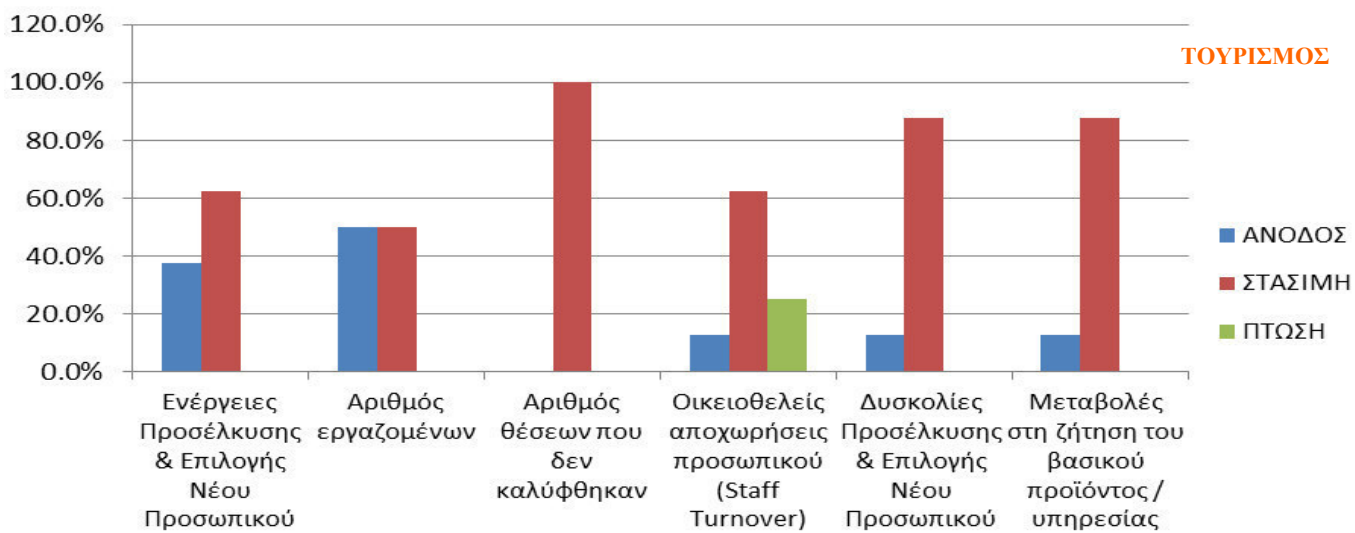
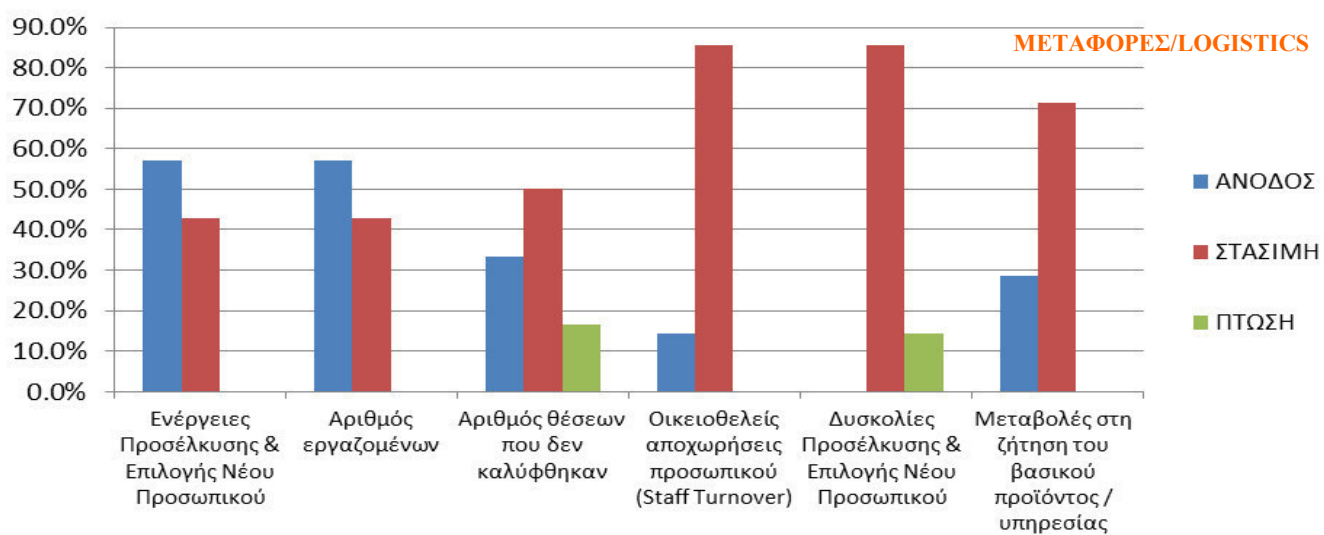
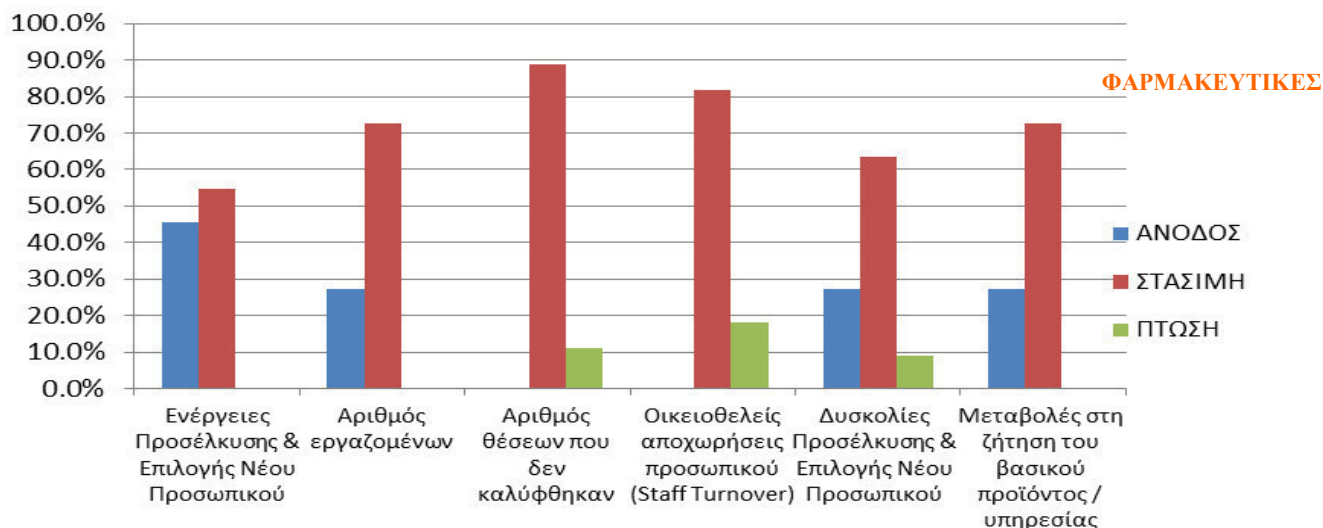


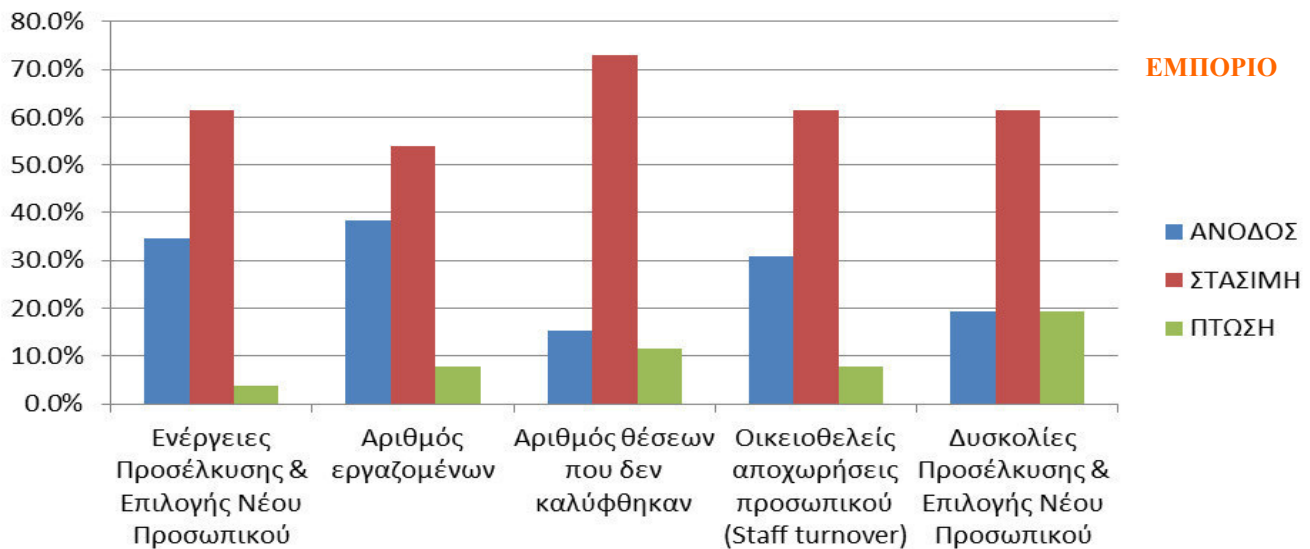
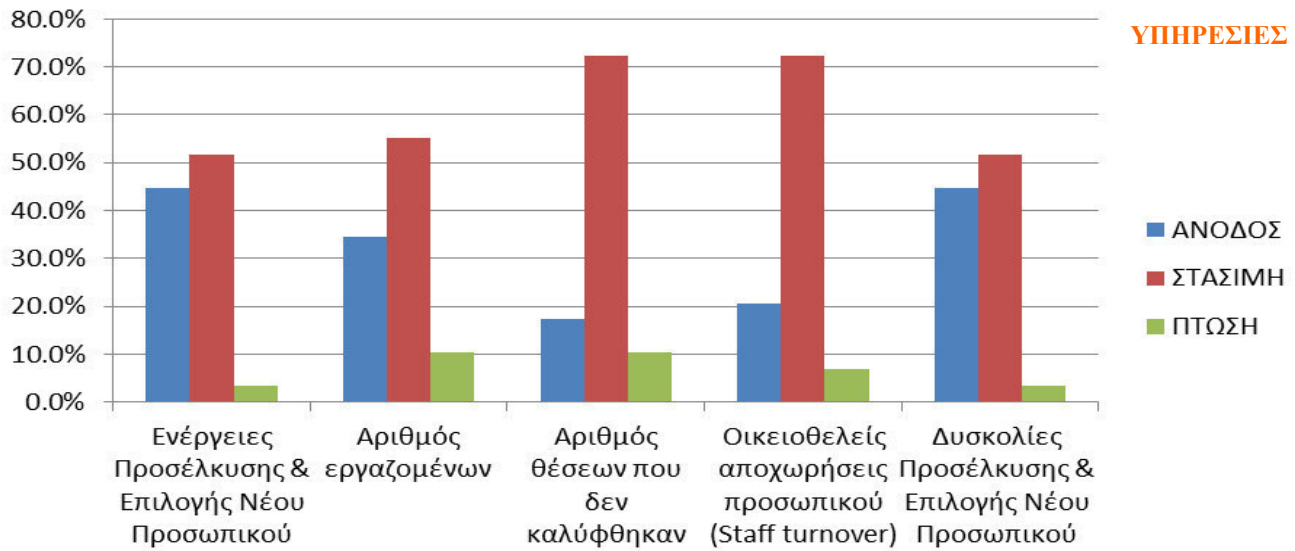
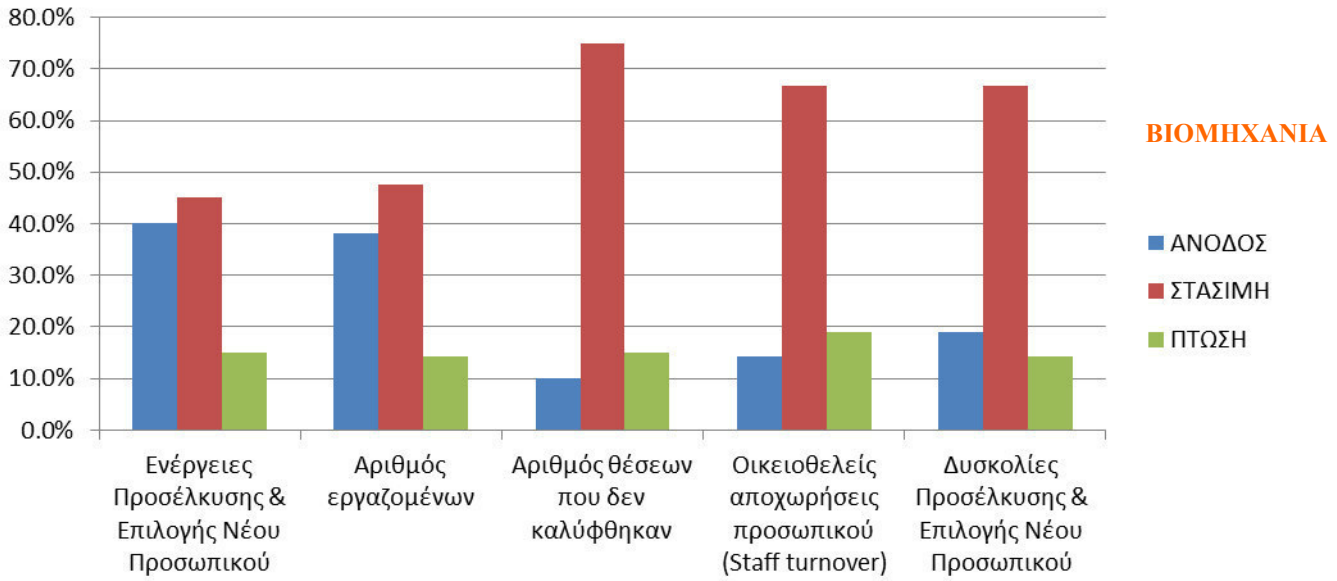
**ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ**



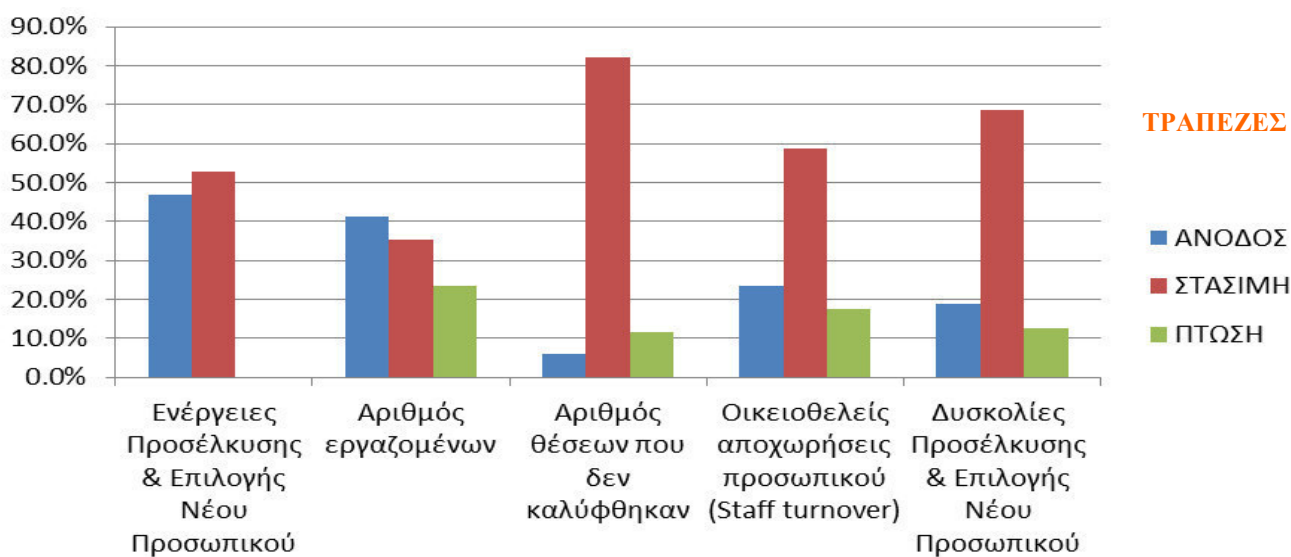
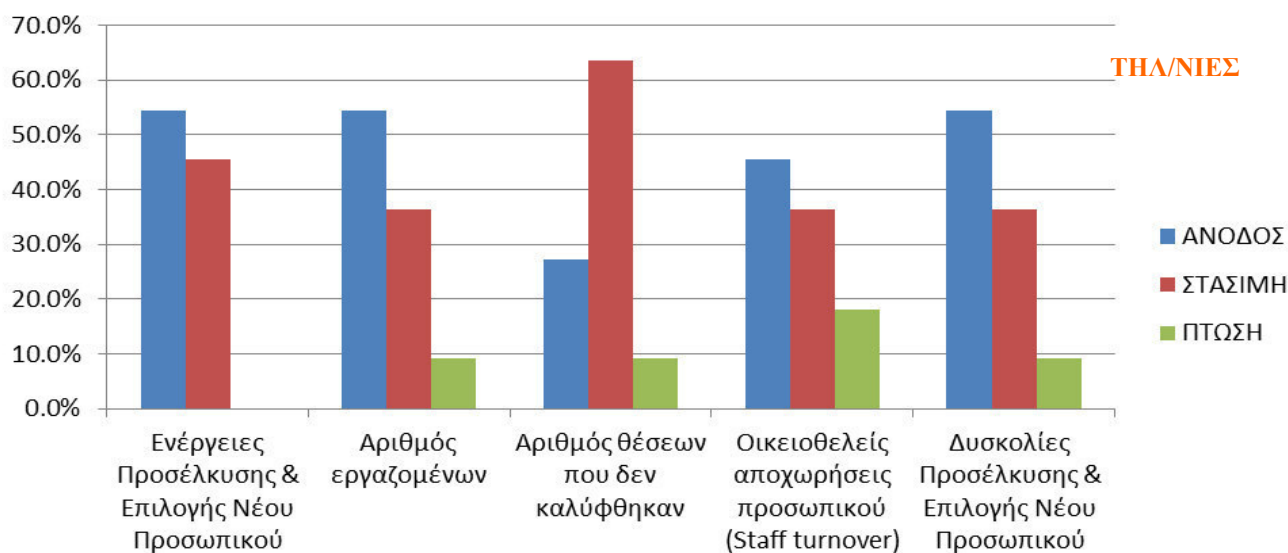
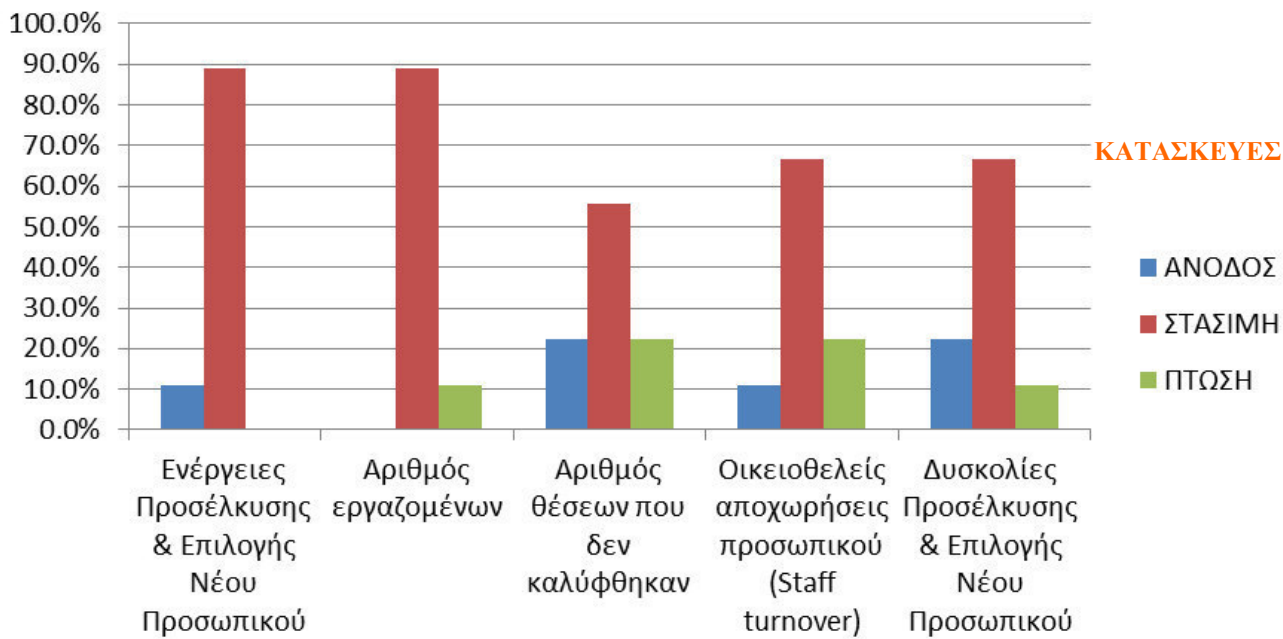




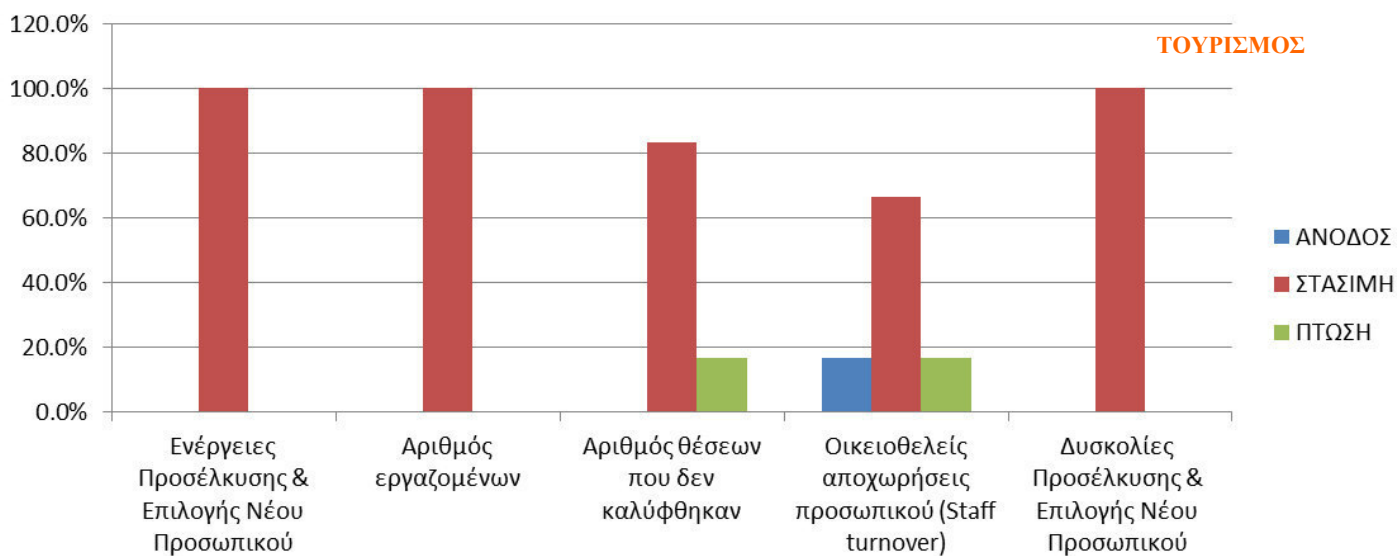
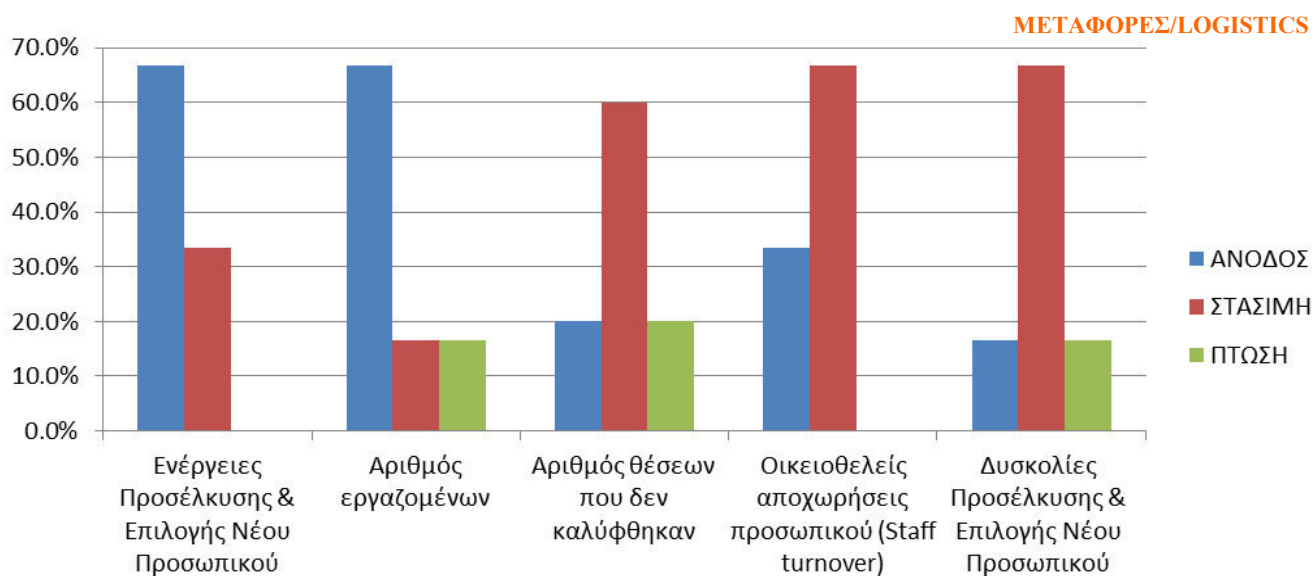
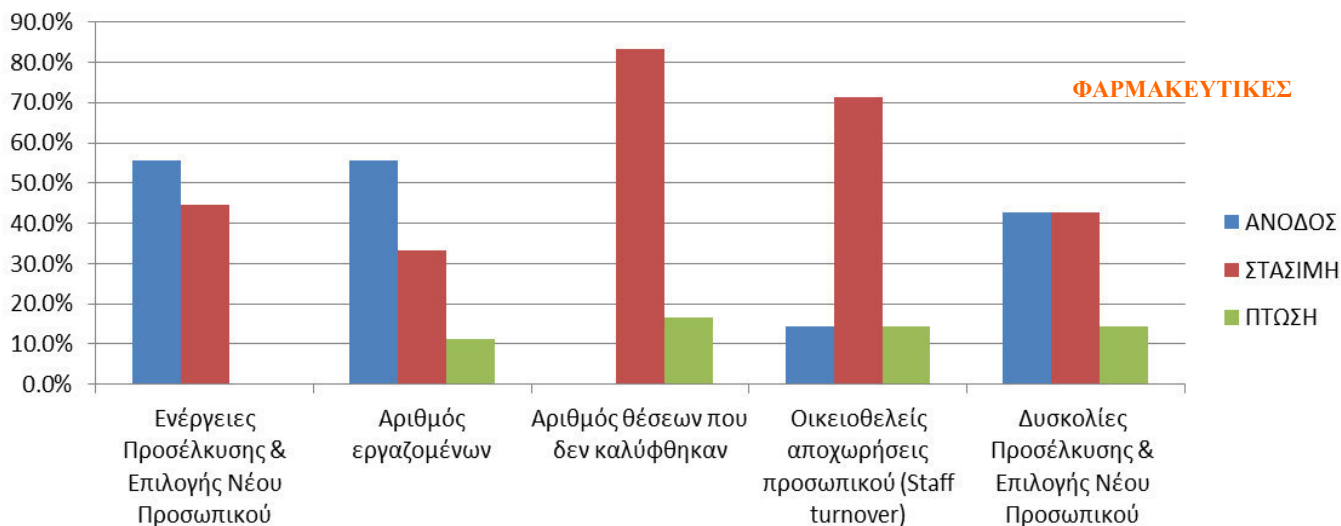


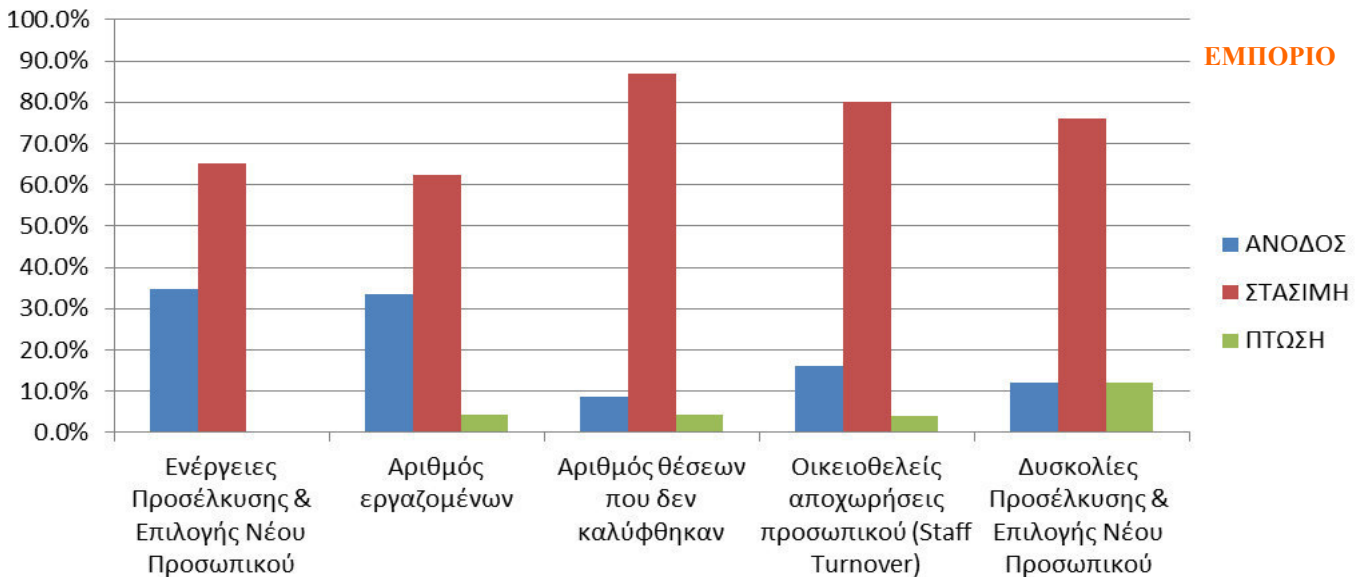
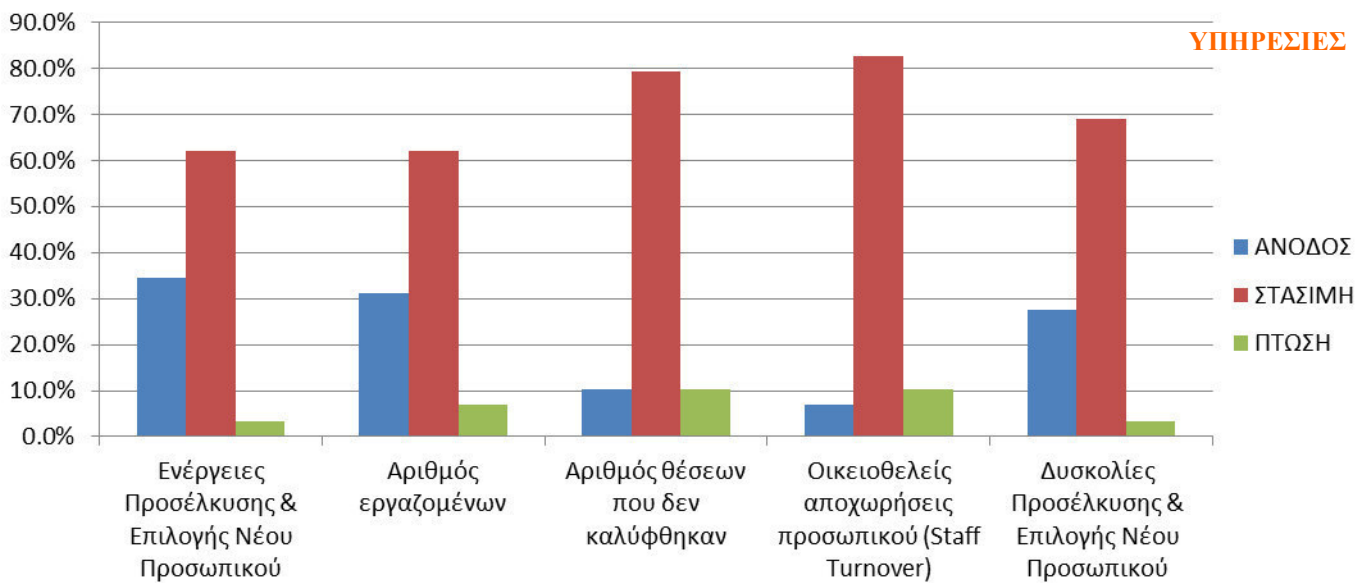
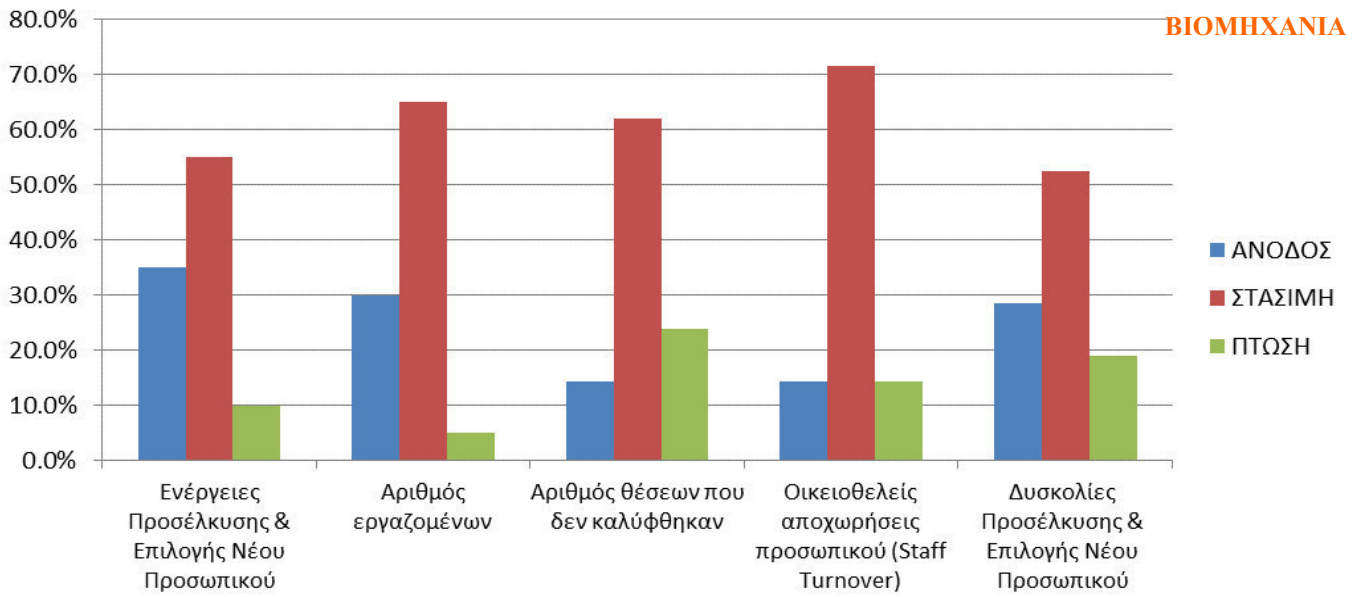


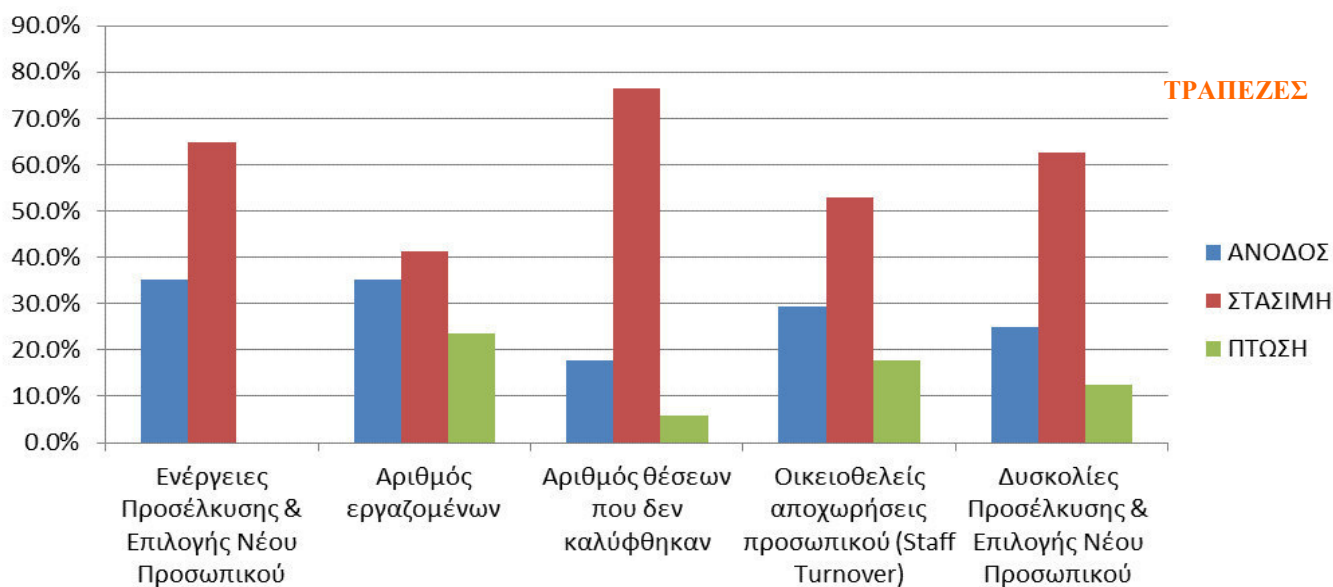
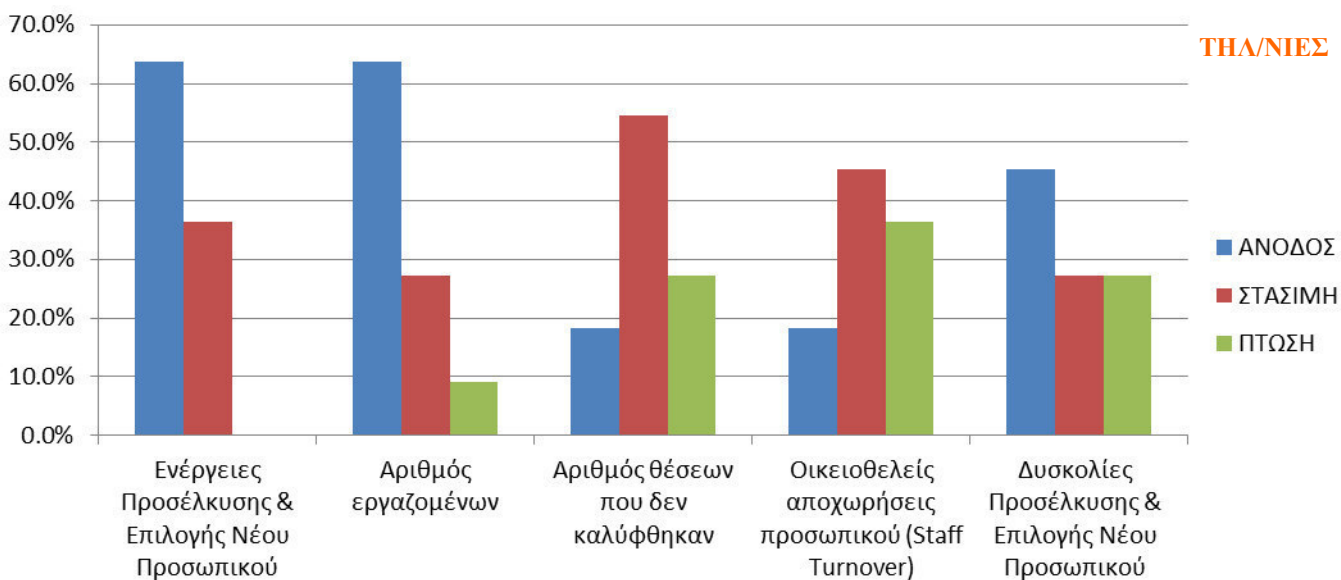
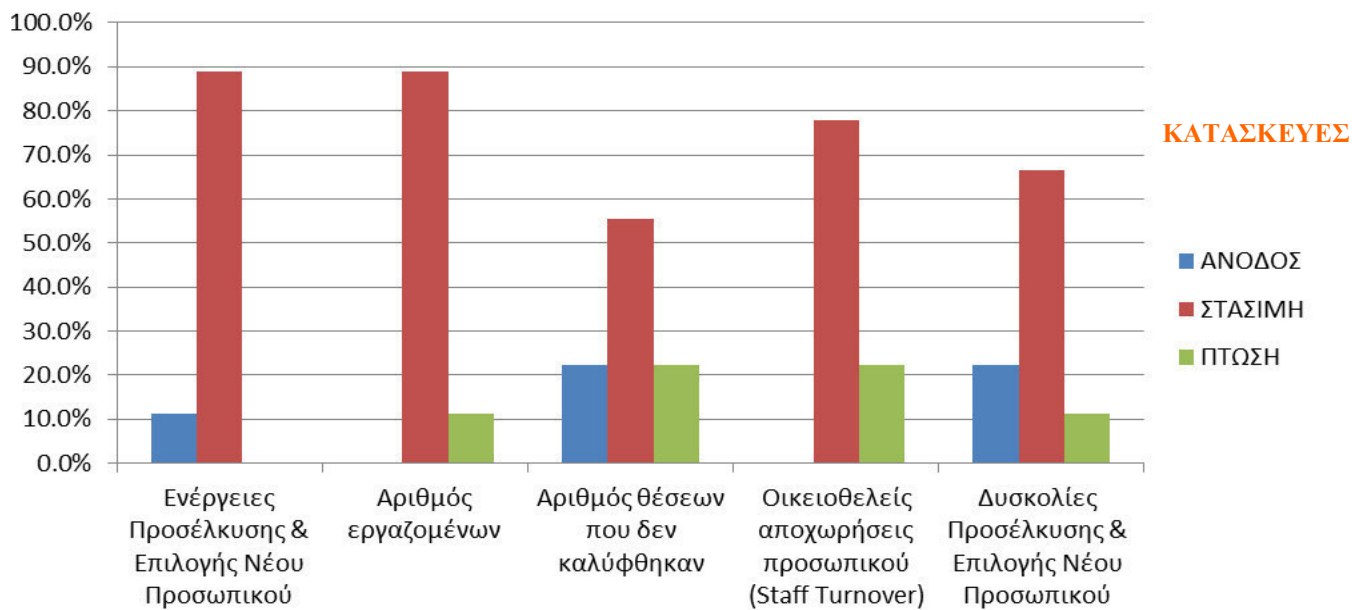


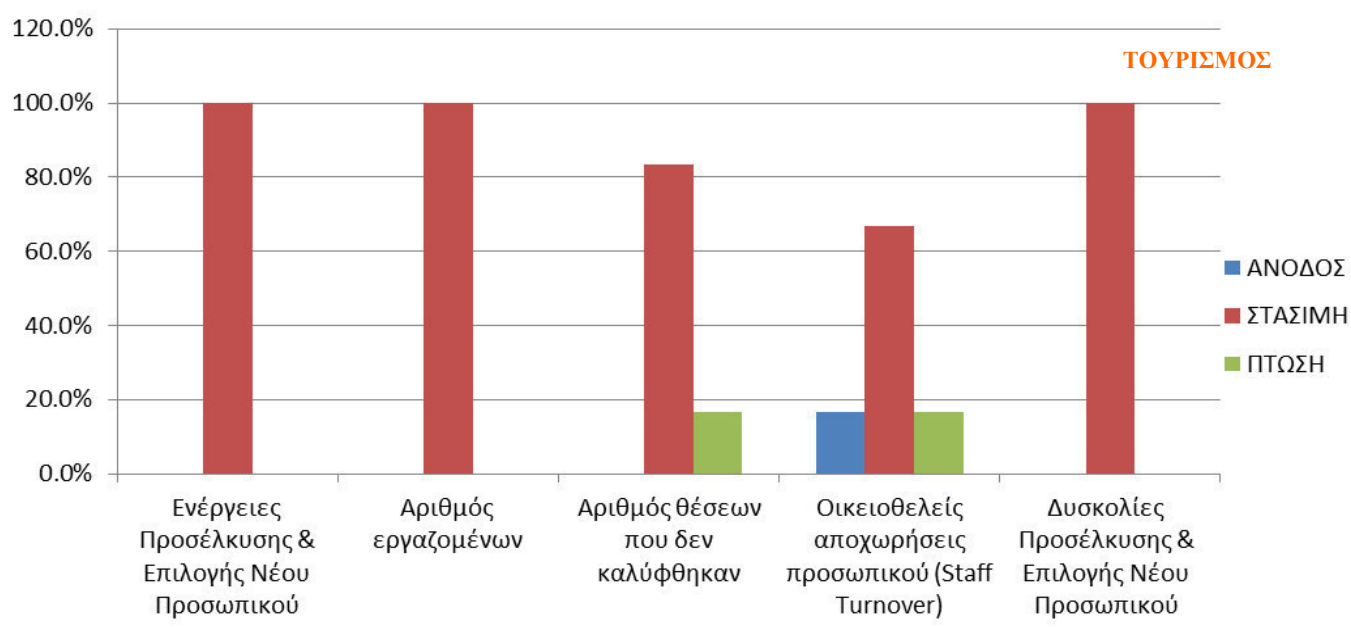
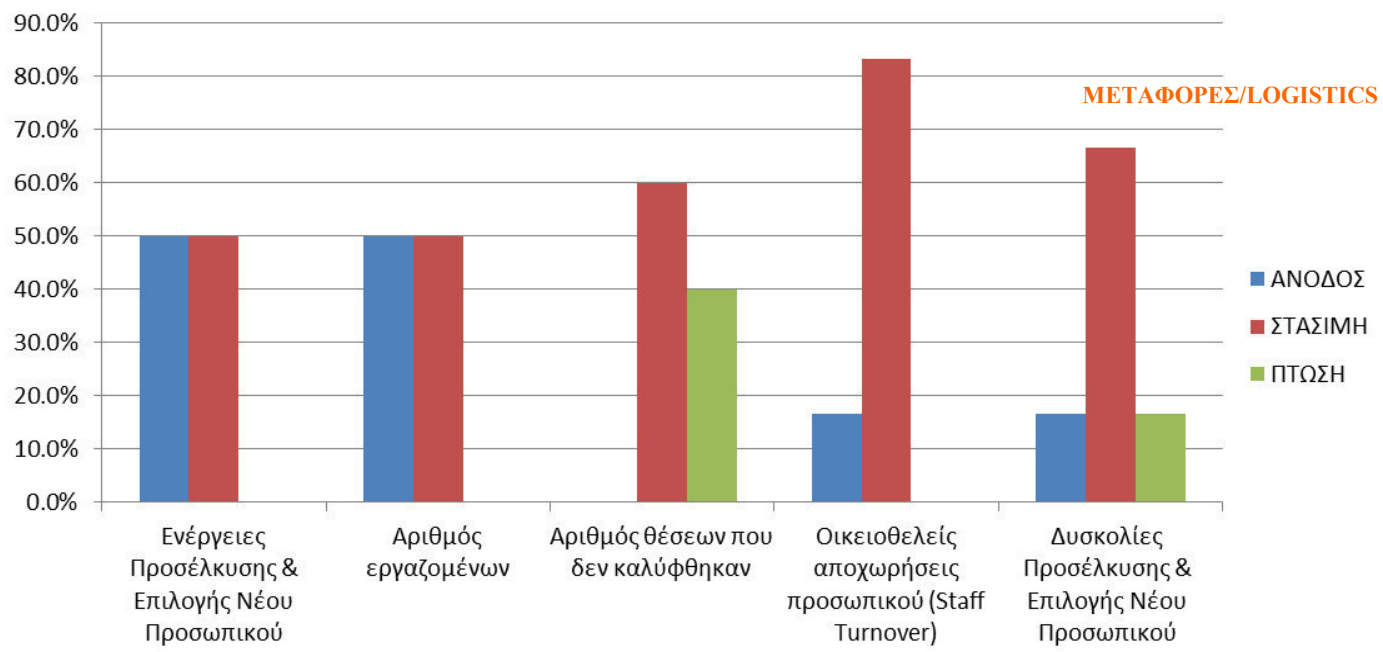
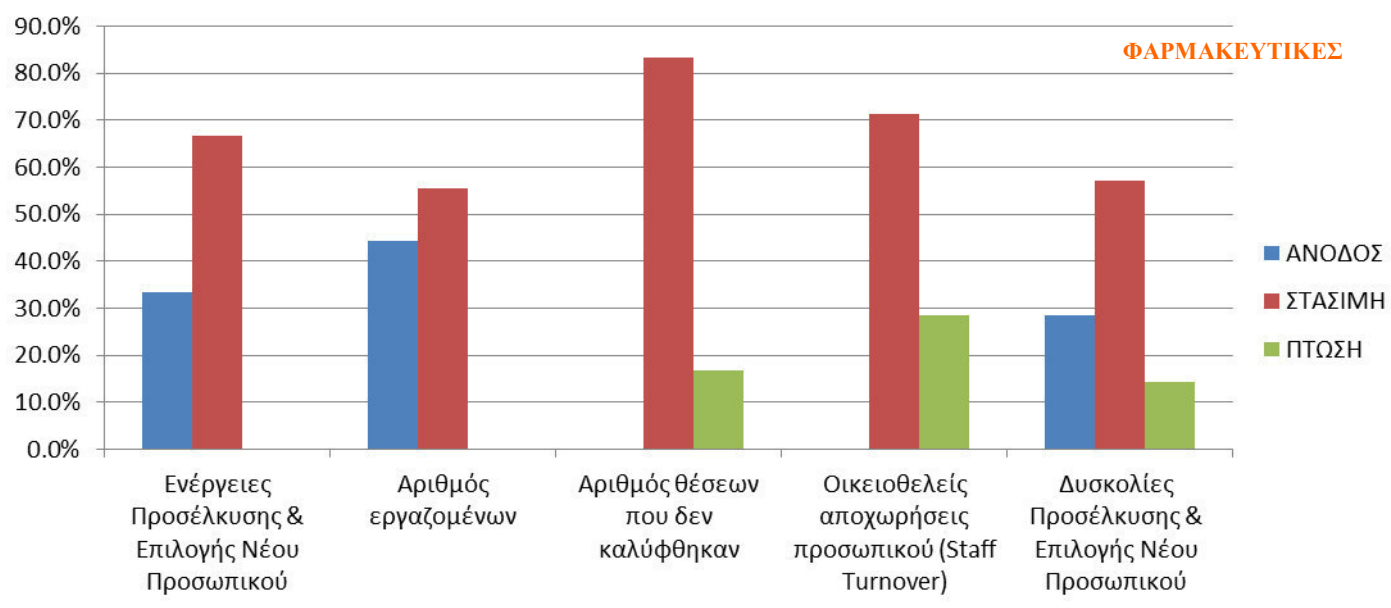




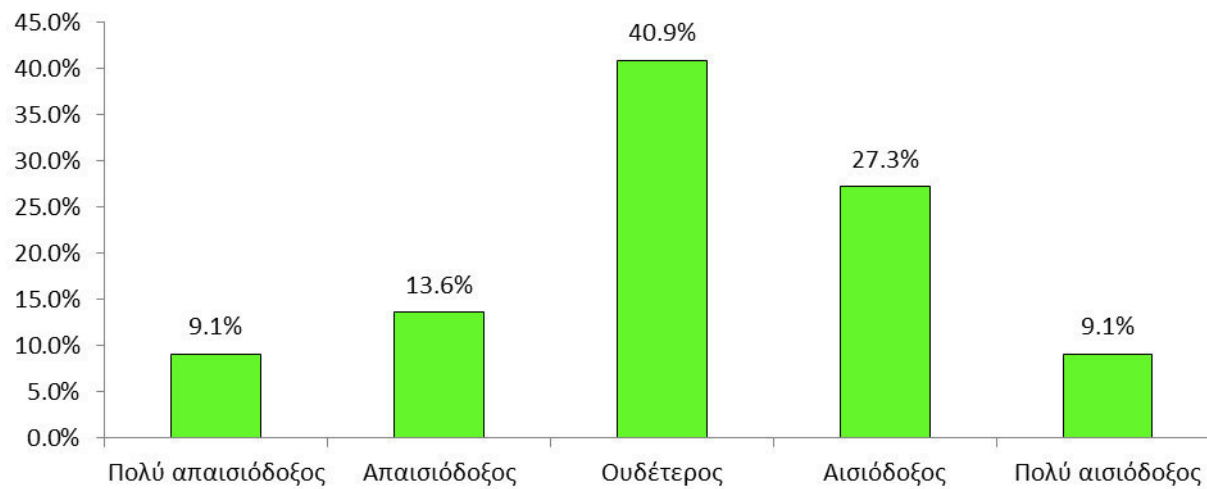
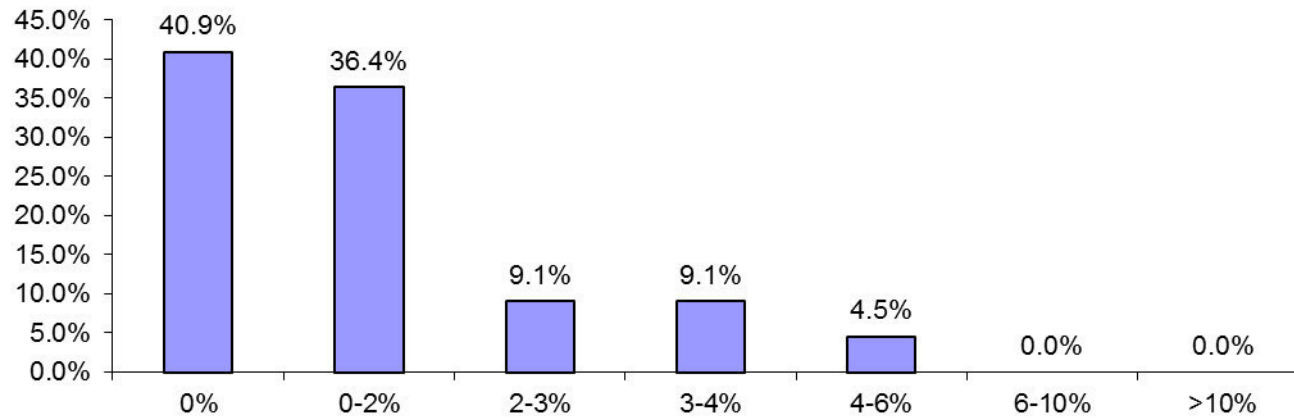




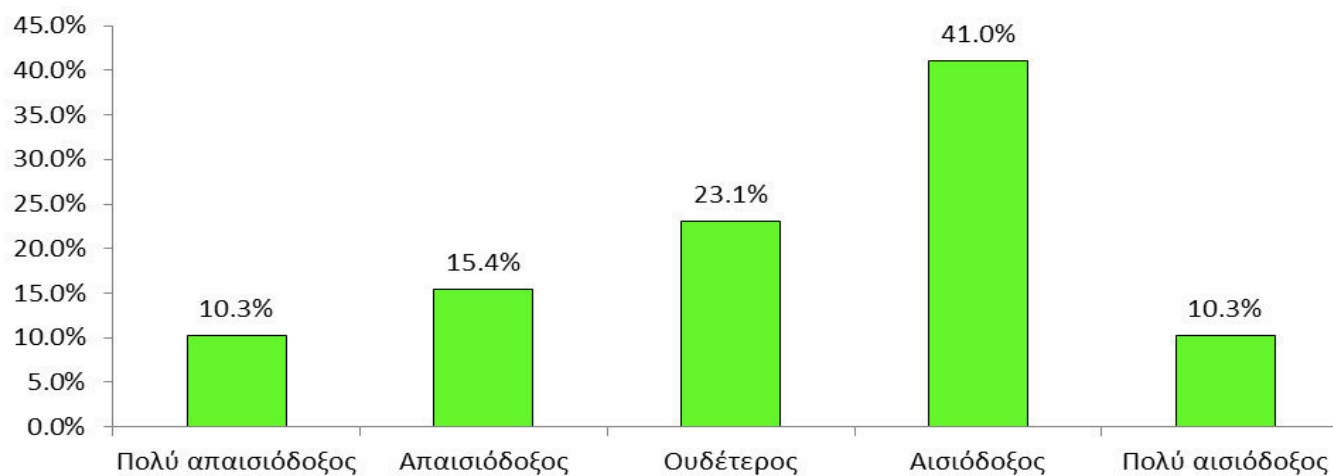
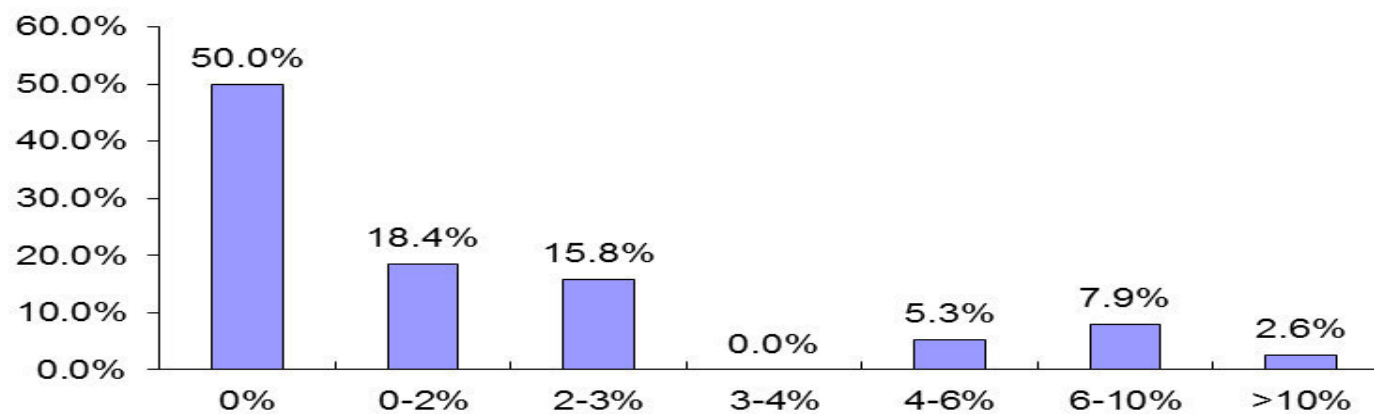




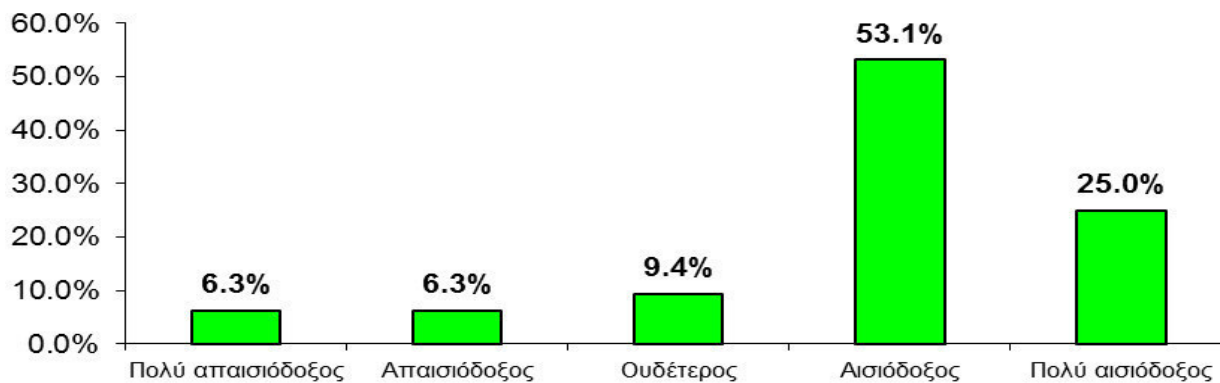
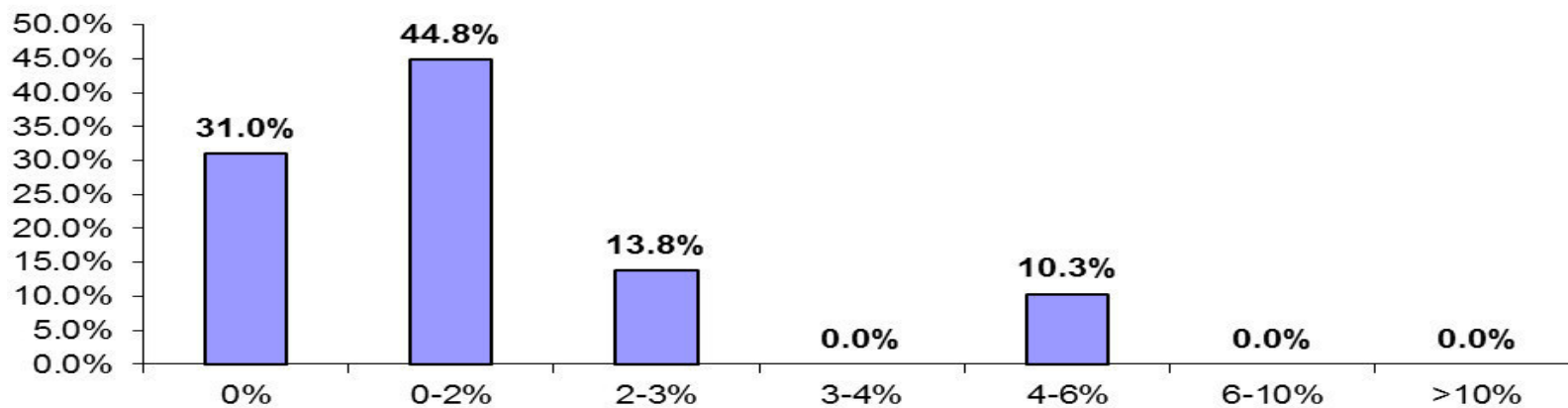
## Αυξήσεις Μισθών - Επίπεδο Αισιοδοξίας (ανά κλάδο)



Βιομηχανία

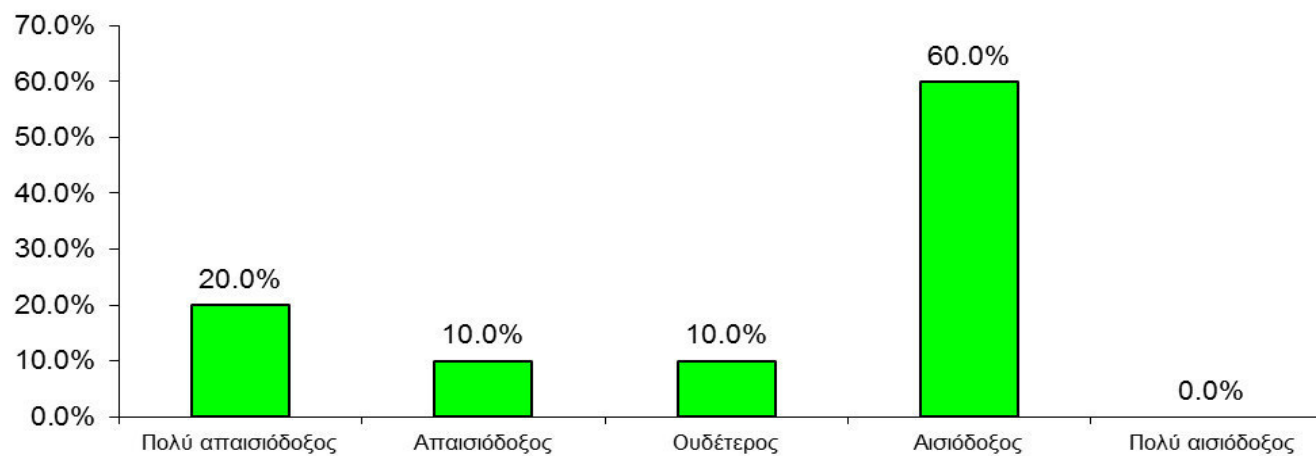
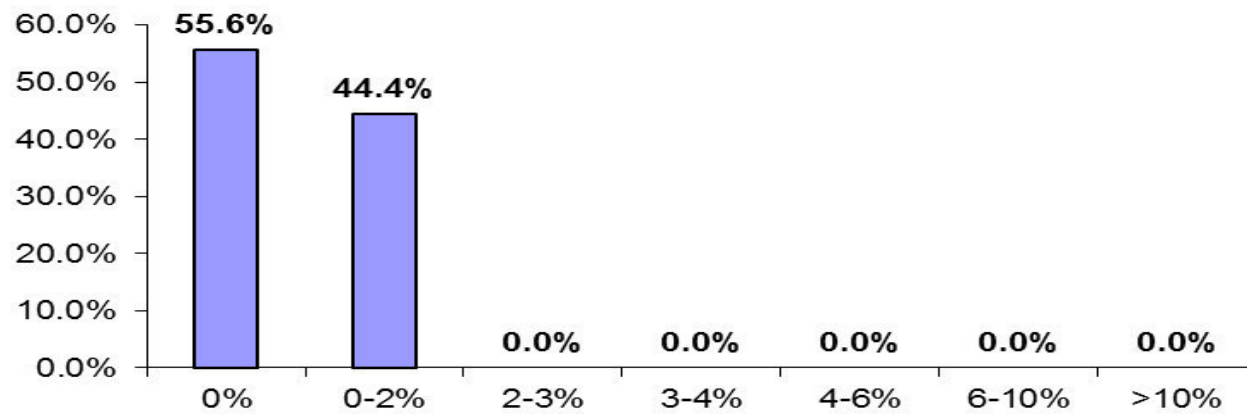


Υπηρεσίες

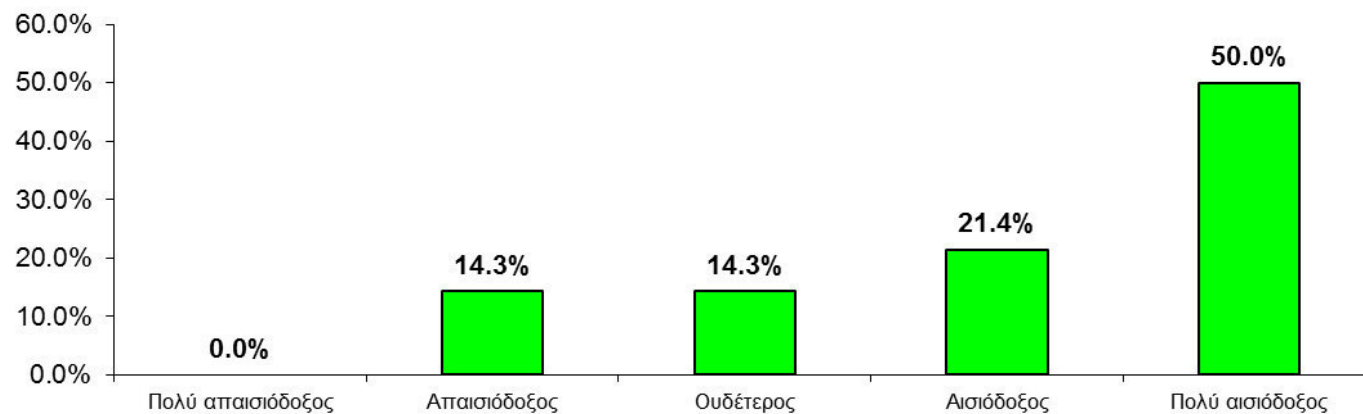
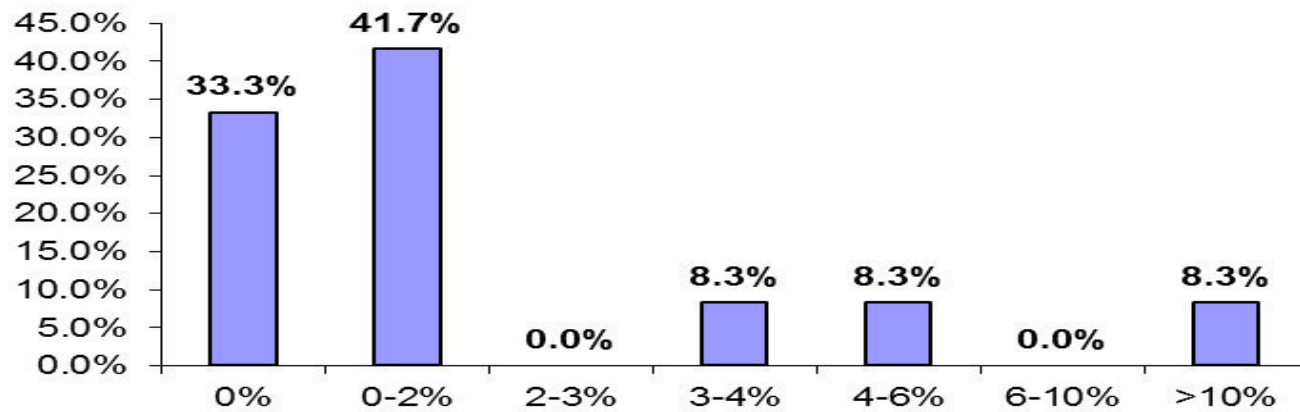


Εμπόριο

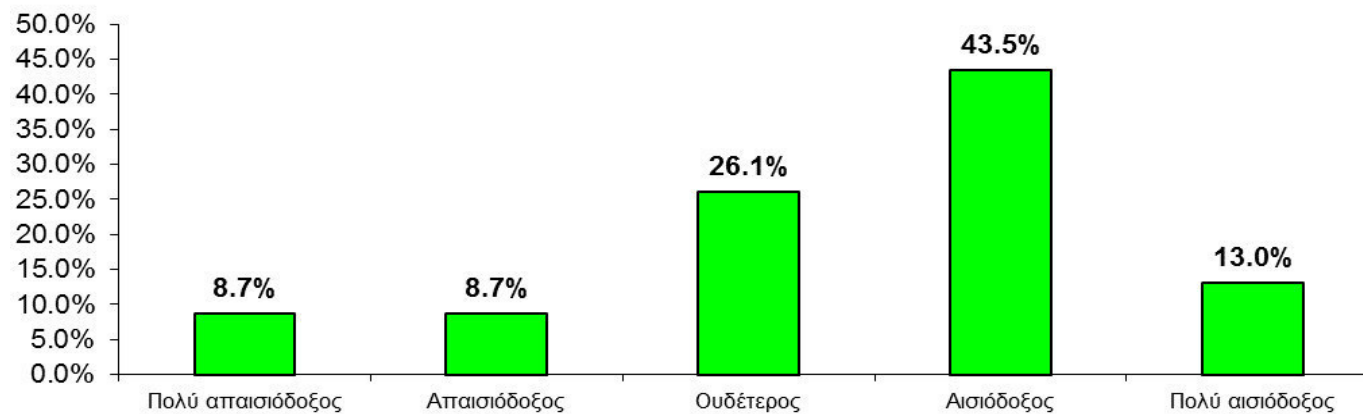
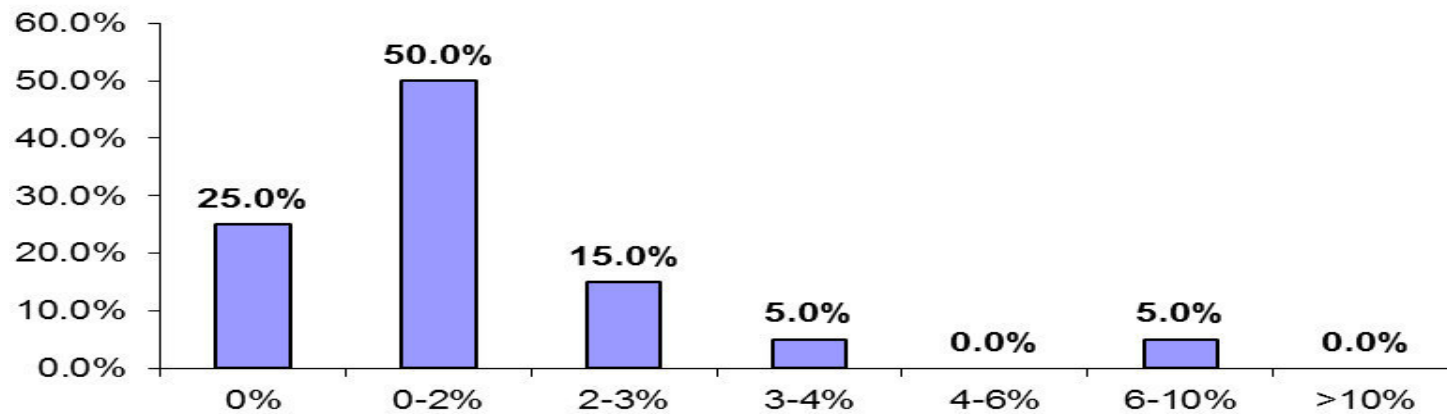




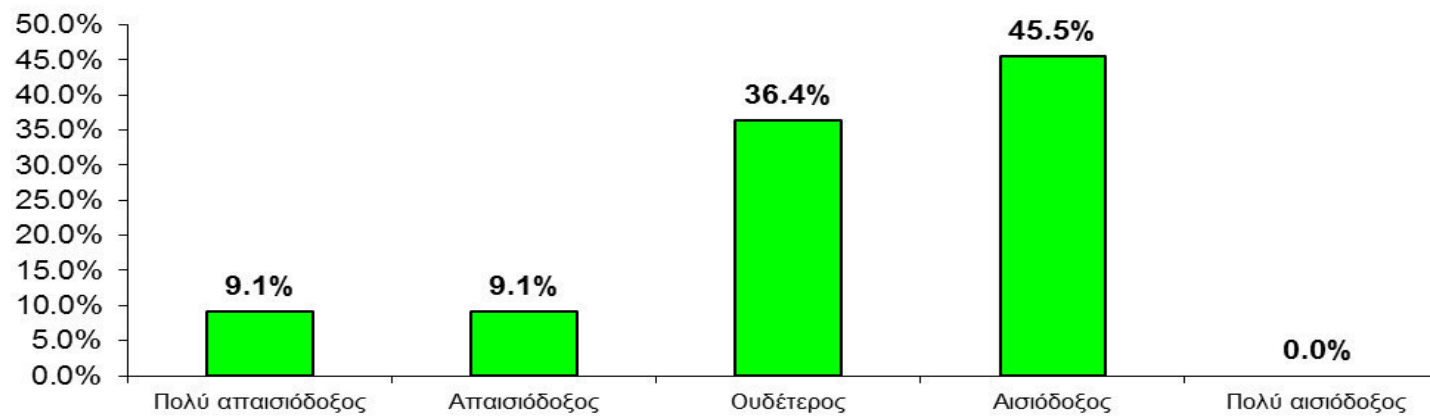
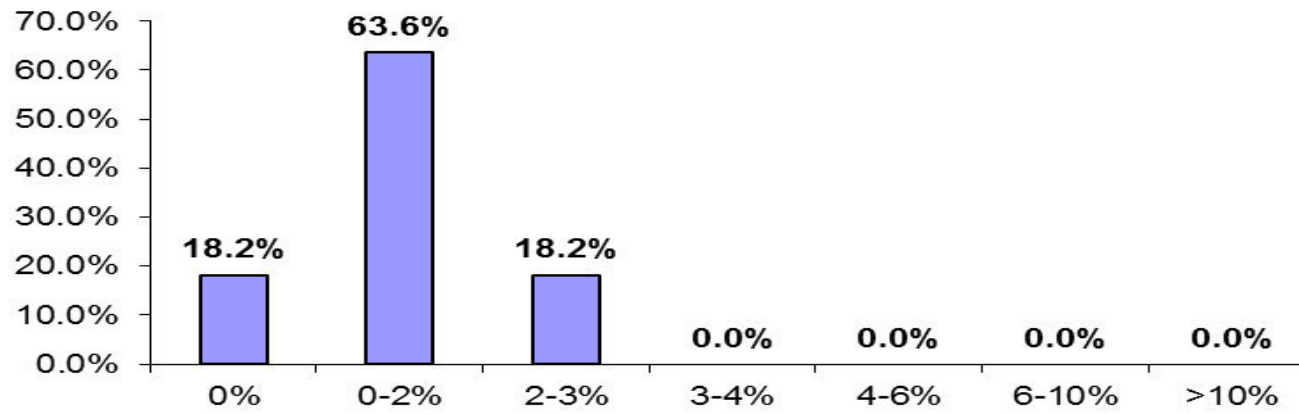
Κατασκευές



Τηλεπικοινωνίες / Πληροφορική

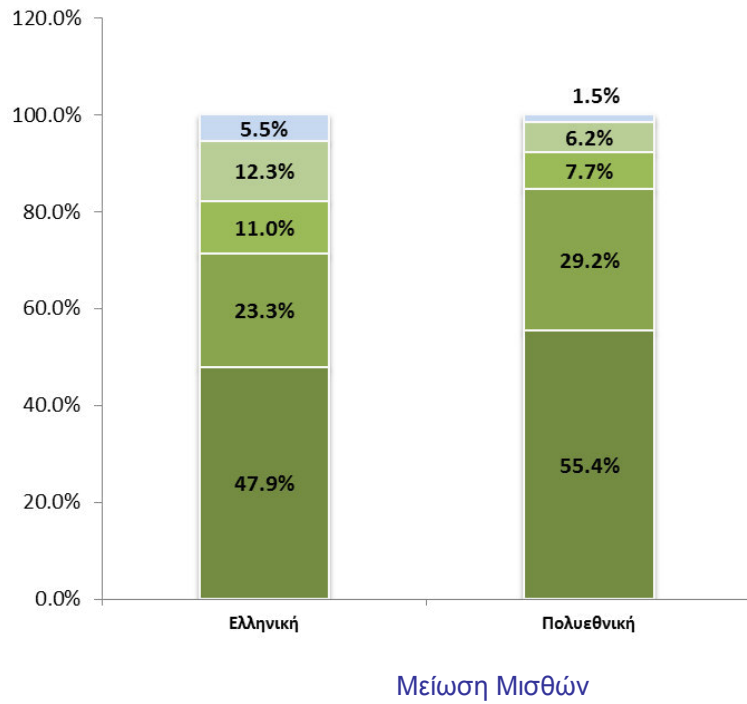


Τράπεζες

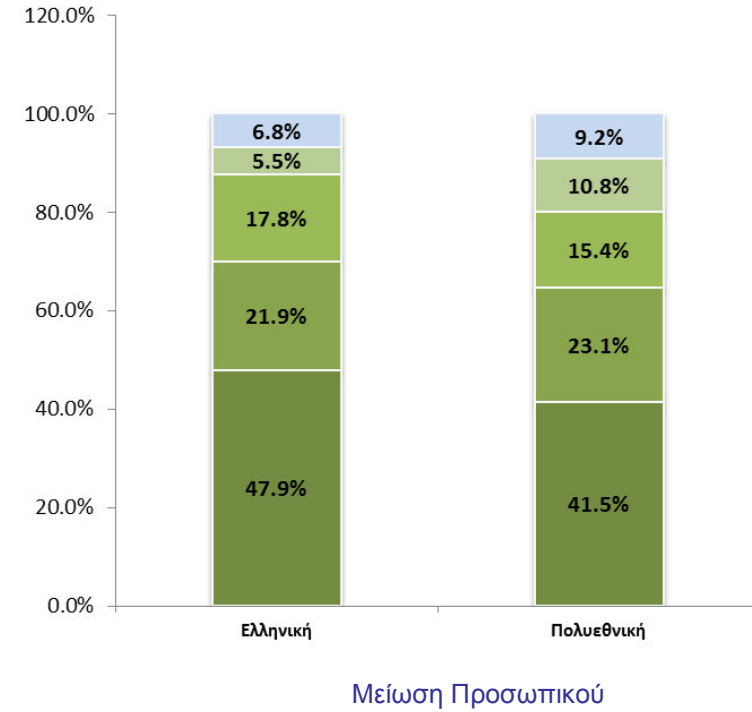


Φαρμακευτικές

Πόσο πιθανό είναι η επιχείρηση να προβεί στις παρακάτω ενέργειες;



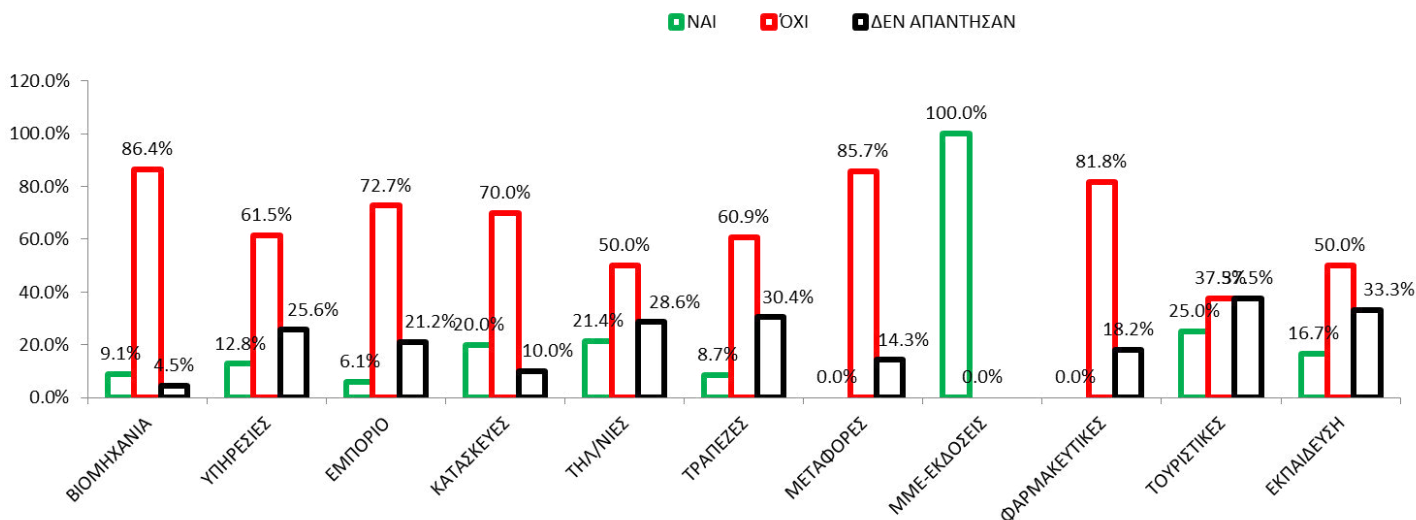
- Καθόλου πιθανό
- Μικρή πιθανότητα
- Είναι υπό σκέψη
- Αρκετά Πιθανό
- Σίγουρα θα γίνει



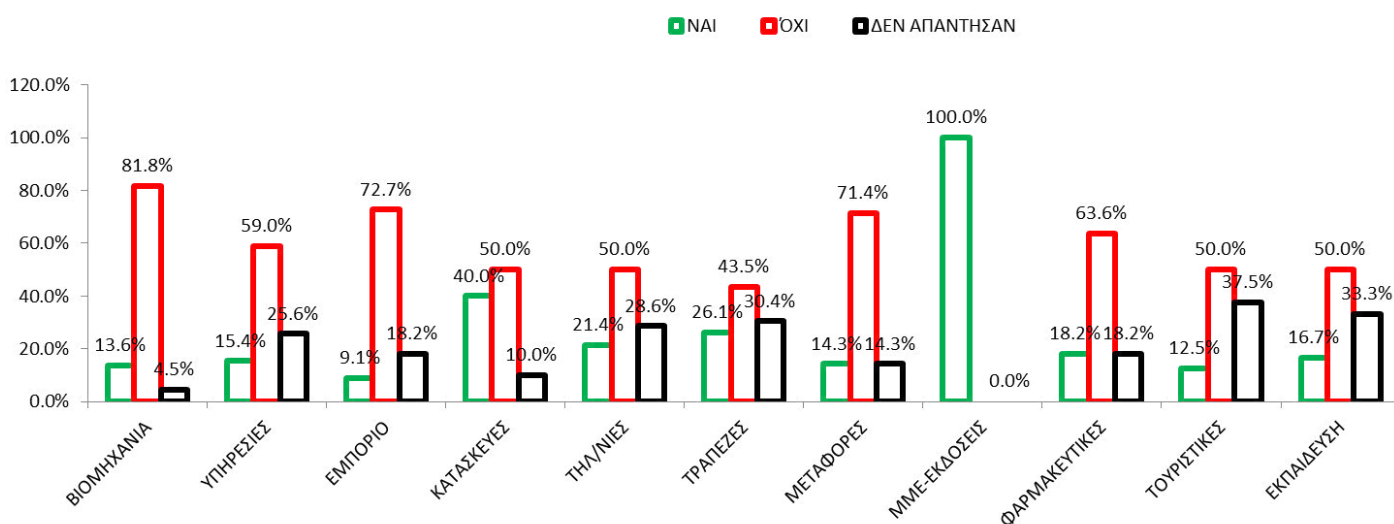
Μείωση Μισθών και Μείωση Προσωπικού ανά Εθνικότητα

Έχετε ήδη προβεί στις παρακάτω ενέργειες, το τελευταίο εξάμηνο;

Μείωση μισθών



Μείωση προσωπικού



Μείωση Εκπαίδευσης

