



**Alba**

Graduate  
Business  
School



**RCI**

RECRUITMENT | CONFIDENCE | INDEX

**RCI 2020-A**

**Αποτελέσματα Έρευνας**

# Περιεχόμενα

---

Περιεχόμενα .....	ii
Εισαγωγή .....	3
Μέρος 1 <sup>ο</sup> : Δημογραφικά Στοιχεία .....	5
Μέρος 2 <sup>ο</sup> : Το Βαρόμετρο .....	8
Μέρος 3 <sup>ο</sup> : Προσδοκίες για το Μέλλον .....	11
Μέρος 4 <sup>ο</sup> : Η Επίδραση της Κρίσης .....	14
Μέρος 5 <sup>ο</sup> – Ειδικό Θέμα: COVID-19 και ελληνικές επιχειρήσεις .....	17
Συμπεράσματα .....	35



# Εισαγωγή

---

Ο Δείκτης RCI (Recruitment Confidence Index - Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας) είναι μία έρευνα καταγραφής τάσεων στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα σε σχέση με ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού. Αποτυπώνει το «κλίμα» ειδικά μεταξύ των στελεχών τμημάτων διοίκησης προσωπικού του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας και παρέχει μία βασική πηγή πληροφόρησης για την κινητικότητα στην αγορά εργασίας το αμέσως επόμενο χρονικό διάστημα. Αποτελεί διαχρονικά έναν αξιόπιστο «οδηγό» αποφάσεων καθώς εμφανίζεται να συσχετίζεται στενά με τις εξελίξεις στην εθνική οικονομία.

Σκοπός της έρευνας είναι η παρουσίαση των προσδοκώμενων τάσεων στην πρόσληψη προσωπικού και συγχρόνως η ανάλυση της υπάρχουσας κατάστασης των εταιρειών 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.

Ο Δείκτης RCI περιλαμβάνει μια σειρά από εξειδικευμένες ερωτήσεις σχετικά με την προσέλκυση και επιλογή εργαζομένων. Παρουσιάζει αναλυτικά τα αποτελέσματα ανά ερώτηση αποτελώντας σημαντικό σημείο αναφοράς αλλά και εργαλείο πρόβλεψης διαθέσιμο σε όλες τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα. Τέλος, η έρευνα καταγράφει με τον πλέον παραστατικό τρόπο το γενικότερο κλίμα που επικρατεί στην επιχειρηματική αγορά υπό τις παρούσες συνθήκες – αυτό που έχουμε συνηθίσει να αποκαλούμε «οικονομική κρίση» - τόσο για τους τελευταίους 6 μήνες όσο και τις προβλέψεις για το επόμενο εξάμηνο.

Τιμές του Δείκτη RCI μεγαλύτερες του 100 μεταφράζονται σε αναμενόμενη αύξηση και τιμές μικρότερες του 100 δηλώνουν σχετική μείωση των δραστηριοτήτων προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού. Ο δείκτης RCI προκύπτει από τις εκτιμήσεις των στελεχών επιχειρήσεων που συμμετέχουν στην έρευνα για μελλοντική άνοδο, στασιμότητα ή πτώση στις εξής κατηγορίες:

- Εταιρικές ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής νέου προσωπικού
- Αριθμός εργαζομένων στην επιχείρηση
- Αριθμός θέσεων που δεν θα καλυφθούν
- Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού – staff turnover
- Δυσκολίες που εκτιμούν ότι θα συναντήσουν στην προσέλκυση και επιλογή νέου προσωπικού
- Μεταβολές στη ζήτηση του βασικού προϊόντος/ υπηρεσίας της επιχείρησης

Η έρευνα RCI διεξάγεται ανελλιπώς στην Ελλάδα από το 2006. Ξεκίνησε το 1999 στη Μεγ. Βρετανία από το Cranfield School of Management σε συνεργασία με την εφημερίδα Daily Telegraph. Έχει κατά καιρούς διεξαχθεί και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες όπως την Ισπανία, την Πορτογαλία και την Ουκρανία.

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, The American College of Greece, όπου φιλοξενήθηκε και το αντίστοιχο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Στον συγκεκριμένο δικτυακό τόπο κάθε ενδιαφερόμενος έχει τη δυνατότητα να αντλήσει γενικές πληροφορίες για την έρευνα και το ιστορικό της, και να προχωρήσει στην online συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Η έρευνα RCI 2020α διεξήχθη το χρονικό διάστημα 17 Ιουνίου – 20 Ιουλίου 2020. Ως ειδικό θέμα, επιλέχθηκε να διερευνηθεί η επιρροή της πανδημίας COVID-19 στη λειτουργία των ελληνικών επιχειρήσεων. Στάλθηκαν περισσότερες από 2.000 προσκλήσεις συμμετοχής στην έρευνα μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε στελέχη εταιρειών που εδρεύουν στην Ελλάδα, τα στοιχεία επικοινωνίας των οποίων ανήκουν στη βάση δεδομένων του Alba Graduate Business School. Οι προσκλήσεις αφορούσαν στελέχη του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού καθώς και της Γενικής Διεύθυνσης (top management). Η έρευνα προωθήθηκε από συλλογικούς επαγγελματικούς φορείς (ΣΔΑΔΕ) και κλαδικά έντυπα (HR Professional) τους οποίους το Alba ευχαριστεί για τη συμβολή τους στην επιτυχή διεξαγωγή της έρευνας. Συνολικά συγκεντρώθηκαν 170 έγκυρες αποκρίσεις.

Η συγγραφή της αναφοράς των αποτελεσμάτων της έρευνας έγινε από τον κ. Αριστοτέλη Αλεξόπουλο, Director, Applied Research & Innovation, Alba Graduate Business School, The American College of Greece, τον Αύγουστο του 2020.

**Χορηγοί**



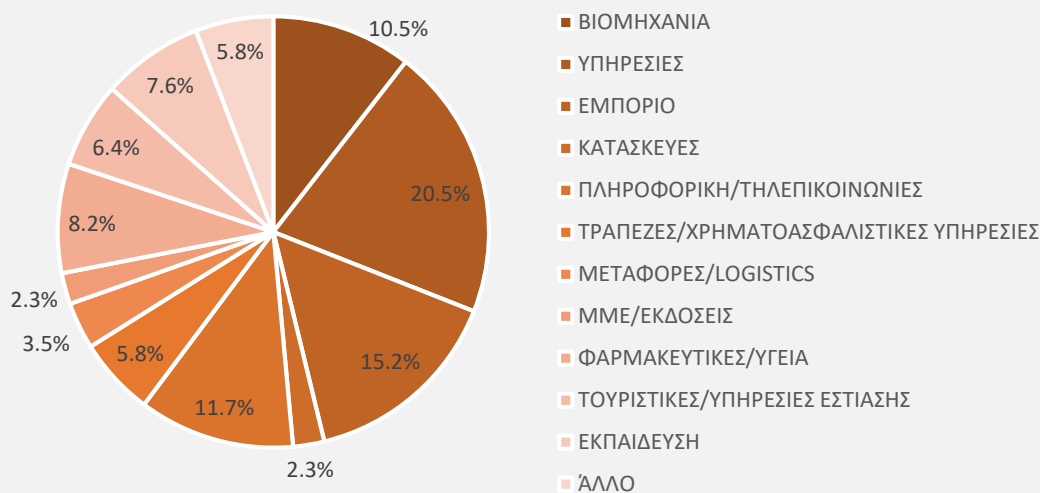
**Υποστηρικτής ειδικού θέματος**



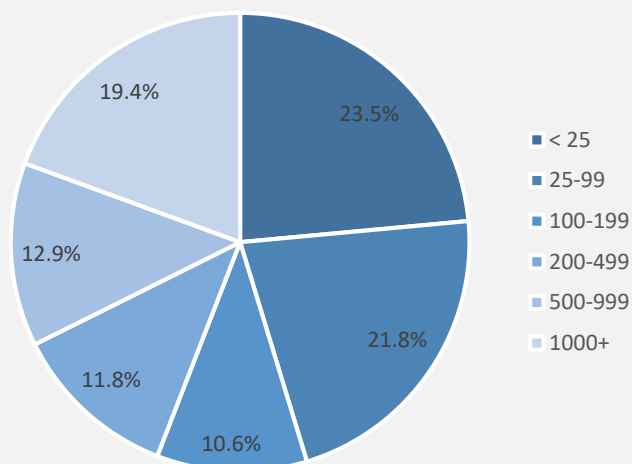
**Σύνδεσμος  
Διοίκησης  
Ανθρώπινου  
Δυναμικού  
Ελλάδας**

# Μέρος 1<sup>ο</sup>: Δημογραφικά Στοιχεία

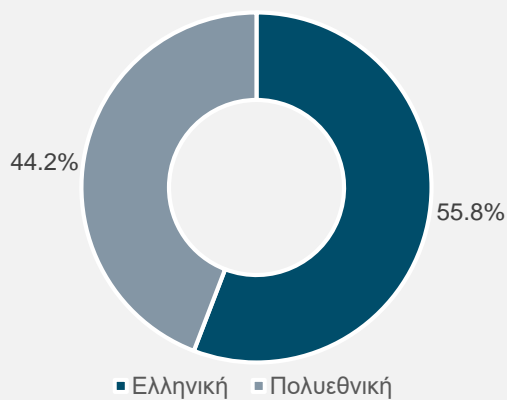
Από τα δημογραφικά στοιχεία (Σχήμα 1 – Σχήμα 5) προκύπτει ότι το δείγμα της έρευνας παρουσιάζει ικανή αντιπροσωπευτικότητα του ιδιωτικού τομέα της ελληνικής οικονομίας – πάνω από το 90% των οργανισμών που συμμετείχαν δήλωσαν ότι δραστηριοποιούνται στον ιδιωτικό τομέα. Η πλειοψηφία προέρχεται από τους κλάδους των υπηρεσιών (20,5%), εμπορίου (15,2%), πληροφορικής/τηλεπικοινωνιών (11,7%) και φαρμακευτικών εταιρειών/ υπηρεσιών υγείας (8,2%). Από τους κλάδους της βιομηχανίας και των κατασκευών προέρχεται το 12,8% των εταιρειών που συμμετείχαν. Δύο στους τρεις συμμετέχοντες δηλώνουν ότι απασχολούν λιγότερους από 500 εργαζόμενους. Παρουσιάζεται συγκέντρωση των εταιρειών στην Αττική (>90%) αλλά και εκπροσώπηση όλων των γεωγραφικών διαμερισμάτων της χώρας. Τέλος, υπάρχει μία σχετική υπέρ-εκπροσώπηση των πολυεθνικών εταιρειών καθώς σχεδόν το 56% του δείγματος δηλώνει ότι είναι πολυεθνική εταιρεία.



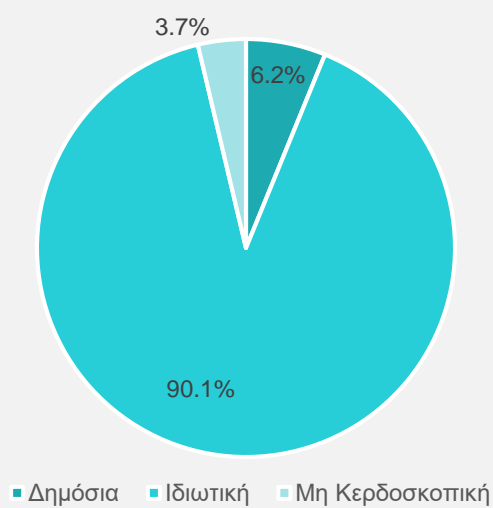
Σχήμα 1: Κλάδος δραστηριότητας



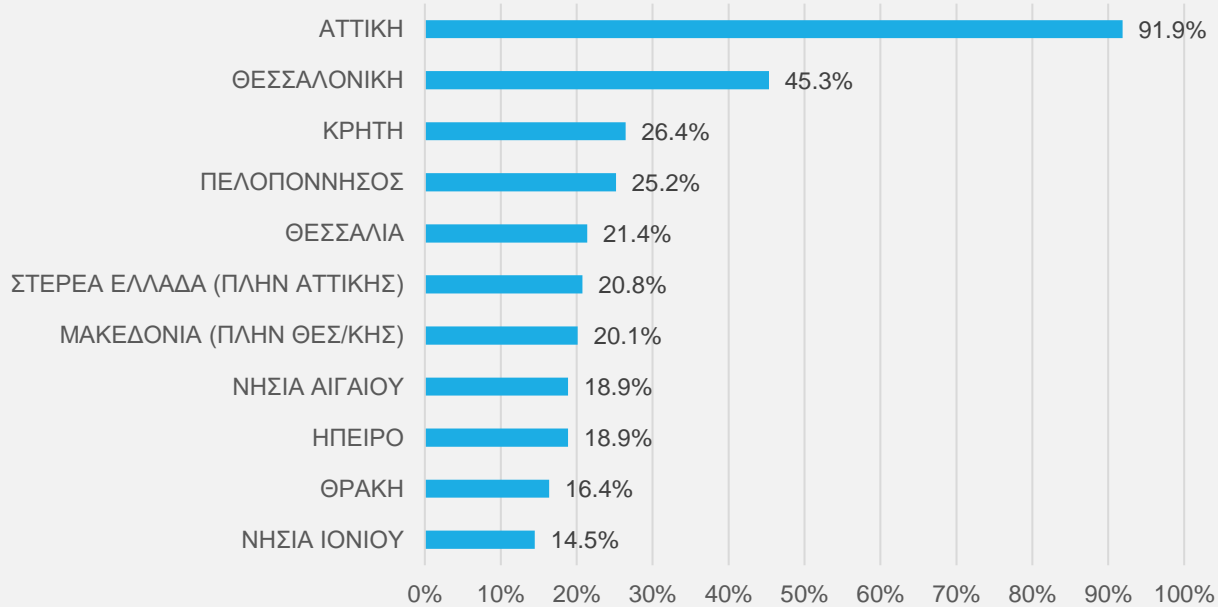
Σχήμα 2: Μέγεθος εταιρείας (αριθμός εργαζομένων)



Σχήμα 3: Ιδιοκτησία επιχείρησης



Σχήμα 4: Τομέας οικονομίας



Σχήμα 5: Γεωγραφική κατανομή (παρουσία)

## Μέρος 2<sup>ο</sup>: Το Βαρόμετρο

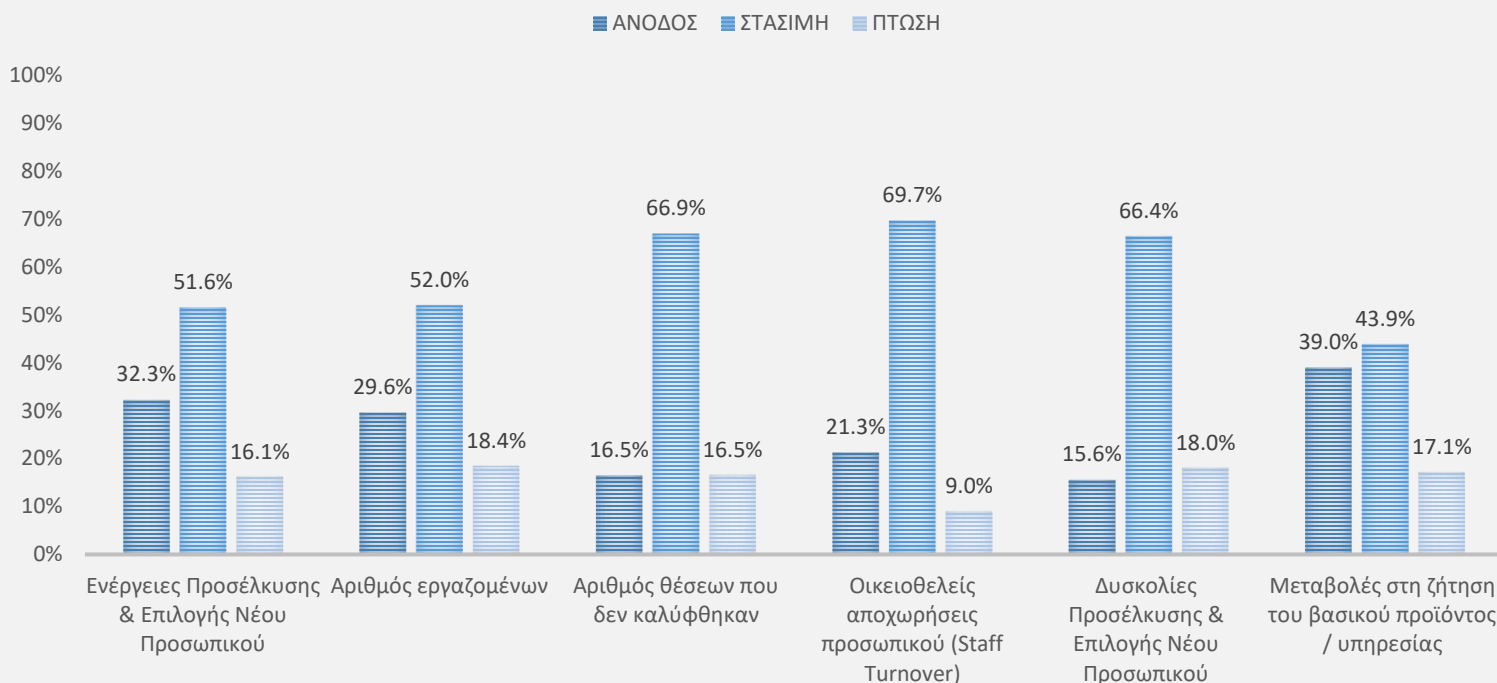
Ο Δείκτης RCI για το 2020 εμφανίζει μία ξεκάθαρα πτωτική τάση: ο Γενικός Δείκτης πέφτει από 118,7 (το 2019) σε 109,9 (το α εξάμηνο του 2020). Αξίζει να σημειωθεί ότι αυτή είναι η πρώτη σημαντική πτώση του Δείκτη RCI εδώ και αρκετά χρόνια, η οποία διακόπτει μία σταθερά θετική πορεία του Δείκτη τα τελευταία 6-7 χρόνια. Όσον αφορά το εξειδικευμένο και στελεχιακό προσωπικό ο Δείκτης εμφανίζει και εδώ πτώση από 112 (το 2019) σε 101,7 (το α εξάμηνο του 2020). Είναι αξιοσημείωτο ότι για πρώτη φορά μετά από πολλά χρόνια κάποιος από τους Δείκτες πλησιάζει τόσο κοντά στη βάση του 100, κάτι που προσθέτει ιδιαίτερο ενδιαφέρον στις επόμενες μετρήσεις και συγκεκριμένα για το αν ο Δείκτης για το εξειδικευμένο και στελεχιακό προσωπικό θα καταφέρει να παραμείνει σε θετικό έδαφος ή θα περάσει σε αρνητικό. Όπως φαίνεται στο Σχήμα 6, ο Δείκτης RCI διαχρονικά συμβαδίζει με την εξέλιξη των βασικών μακροοικονομικών μεγεθών της ελληνικής οικονομίας, όπως ρυθμός μεταβολής ΑΕΠ, ποσοστό ανεργίας, κ.λπ. Τα τελευταία, πριν την υγειονομική κρίση με τον COVID-19, χρόνια οι Δείκτες RCI είχαν καταφέρει να σταθεροποιηθούν σε σταθερό έδαφος, αντικατοπτρίζοντας τις τάσεις ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας. Μένει να διαπιστωθεί η ένταση αλλά και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της επίδρασης του COVID-19 στους Δείκτες RCI σε βάθος χρόνου.

Αναφορικά με τα συστατικά μέρη του Δείκτη RCI (Σχήμα 7 – Σχήμα 10), τα στελέχη που συμμετείχαν στην έρευνα εξακολουθούν να εμφανίζονται συγκρατημένα αισιόδοξα: για παράδειγμα, αν και η πλειψηφία αναμένει στασιμότητα, ωστόσο είναι περισσότεροι αυτοί που περιμένουν αύξηση στη ζήτηση του βασικού προϊόντος/ υπηρεσίας τους και στον αριθμό των εργαζομένων που απασχολεί η εταιρεία τους σε σχέση με όσους εκτιμούν ότι θα έχουν πτώση σε αυτά τα μεγέθη.

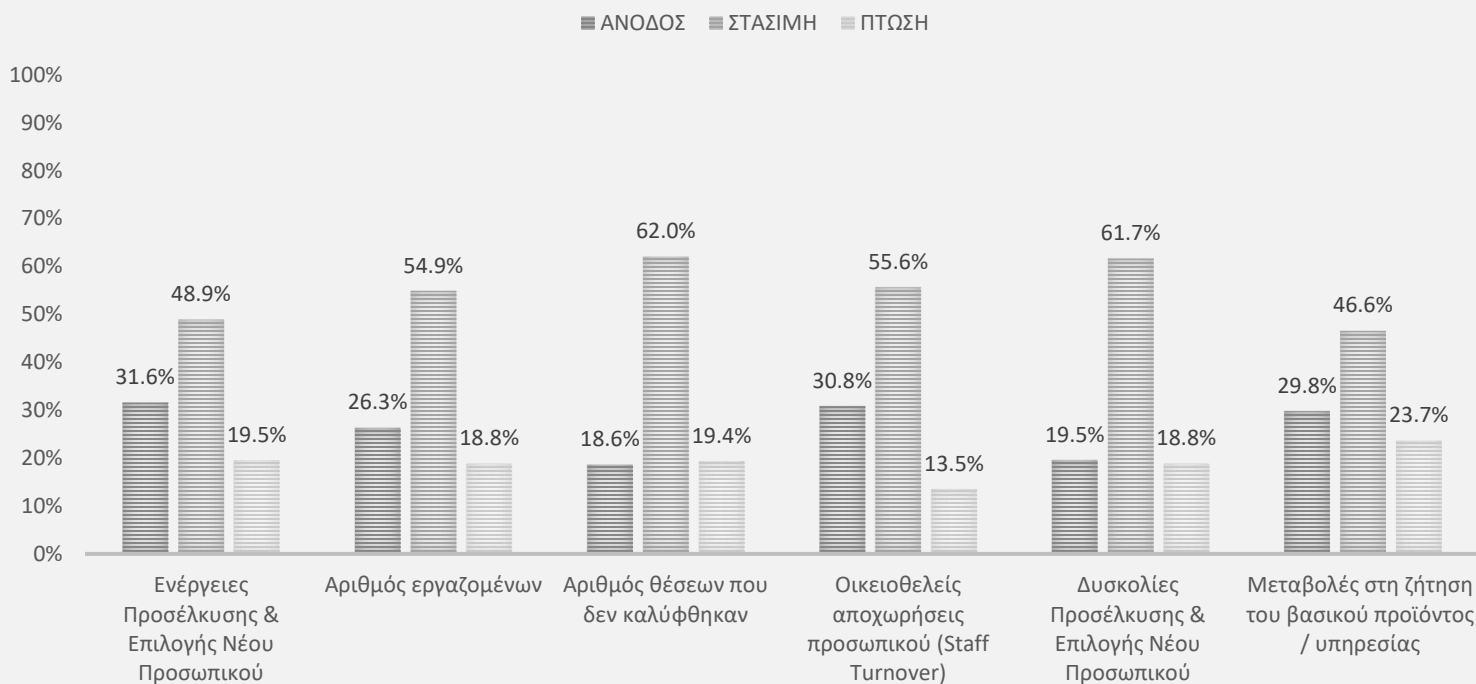


Σχήμα 6: Διαχρονική Εξέλιξη του Δείκτη RCI στην Ελλάδα

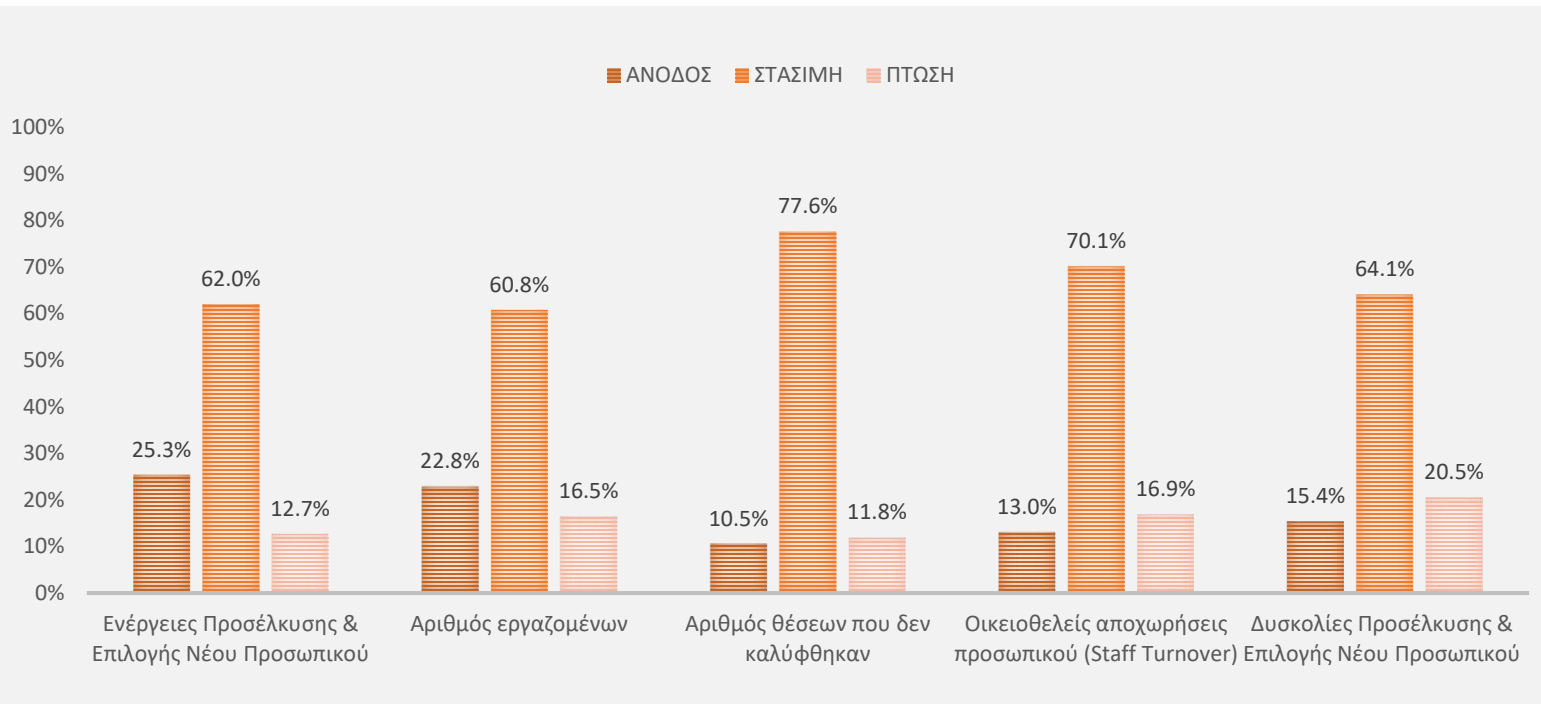




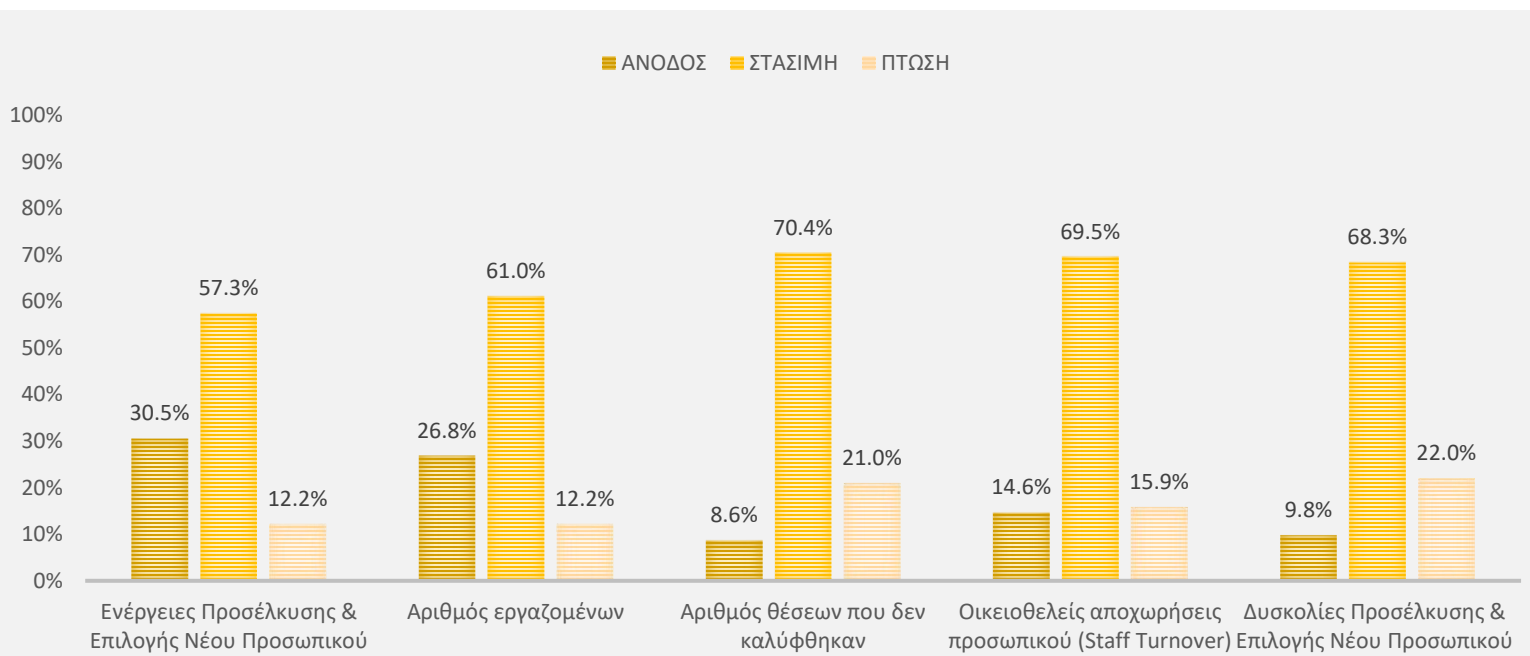
Σχήμα 7: Οργανωσιακές Τάσεις – επόμενοι 6 μήνες



Σχήμα 8: Οργανωσιακές Τάσεις – τελευταίοι 6 μήνες



Σχήμα 9: Οργανωσιακές Τάσεις (εξειδικευμένο προσωπικό) – επόμενοι 6 μήνες



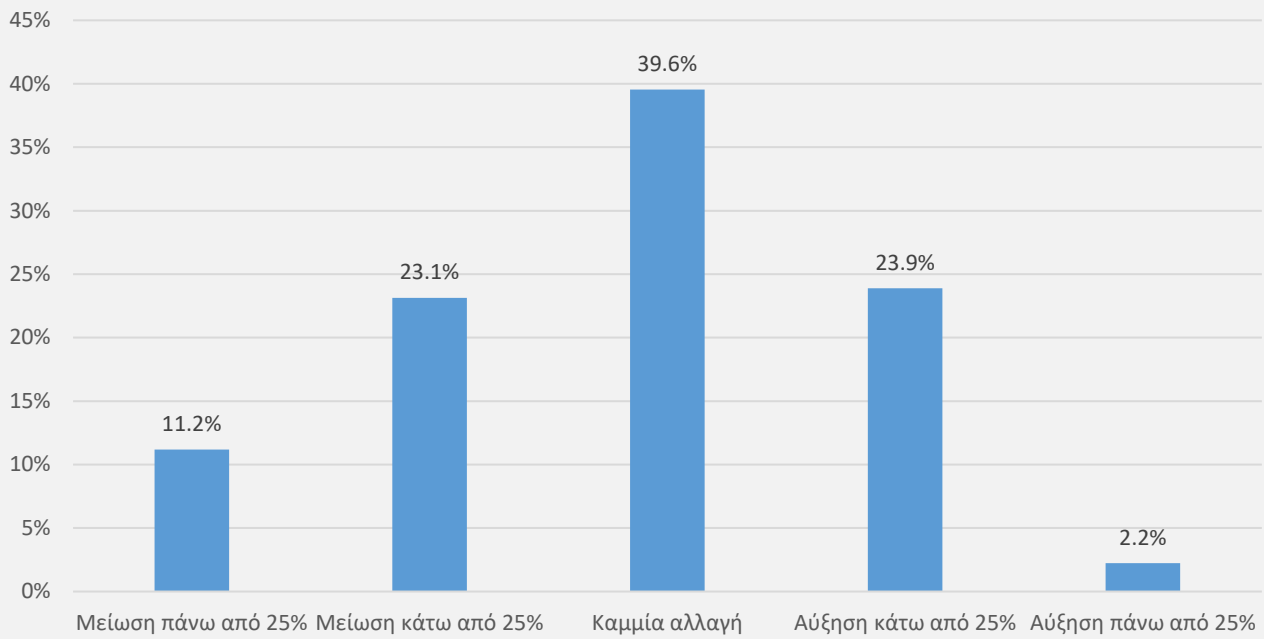
Σχήμα 10: Οργανωσιακές Τάσεις (εξειδικευμένο προσωπικό) – τελευταίοι 6 μήνες

## Μέρος 3ο: Προσδοκίες για το Μέλλον

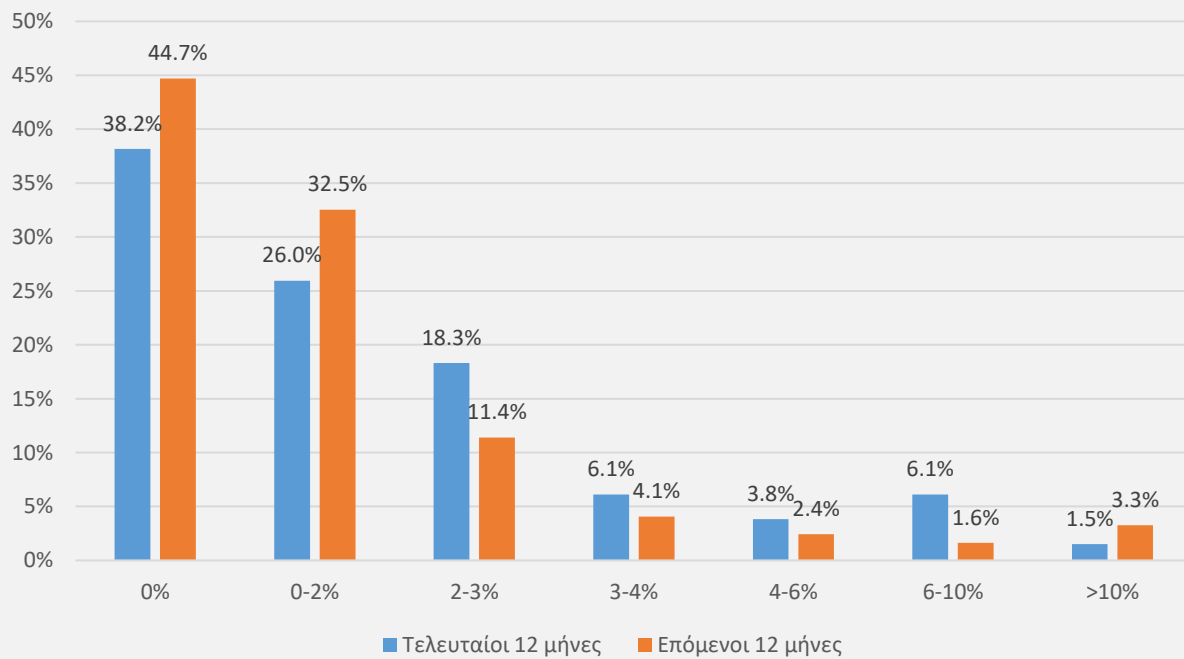
---

Σχετική αισιοδοξία για το μέλλον – παρά την κρίσιμη παρούσα κατάσταση – αποτυπώνεται στις απαντήσεις των στελεχών των ελληνικών επιχειρήσεων. Πάνω από τους μισούς συμμετέχοντες (το 53,7%) δήλωσαν αισιόδοξοι ή πολύ αισιόδοξοι για το μέλλον της επιχείρησής τους ενώ μόνο το 13,4% απαισιόδοξοι ή πολύ απαισιόδοξοι (Σχήμα 13). Τα αποτελέσματα αυτά αποκτούν ιδιαίτερη αξία αν εξεταστούν στο περιβάλλον αβεβαιότητας και ανασφάλειας που, εκ των πραγμάτων, δημιουργεί η κατάσταση με την πανδημία COVID-19. Ίσως θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι έρχονται ακόμη και σε αντίθεση με την αποτύπωση του Δείκτη RCI για το πρώτο εξάμηνο του 2020, όπως περιγράφηκε παραπάνω (σημαντική πτώση). Η ιστορική εξέλιξη των αντίστοιχων μεγεθών (αισιοδοξία – απαισιοδοξία, Σχήμα 14) πιθανόν μας προσφέρει μία διαφορετική ερμηνεία των φετινών αποτελεσμάτων: παρατηρούμε ότι, παρ’ ότι το ποσοστό αισιοδοξίας βρίσκεται σταθερά – κατά τις τελευταίες μετρήσεις – σε ιστορικά χαμηλά επίπεδα, ωστόσο το ποσοστό απαισιοδοξίας πέφτει. Είναι ίσως μία ένδειξη ότι τα στελέχη των ελληνικών επιχειρήσεων, αν και δεν αναμένουν μία σύντομη βελτίωση, εκτιμούν ότι δεν είναι δυνατόν να πάνε χειρότερα τα πράγματα σε σχέση με το χαμηλό επίπεδο στο οποίο βρίσκονται σήμερα.

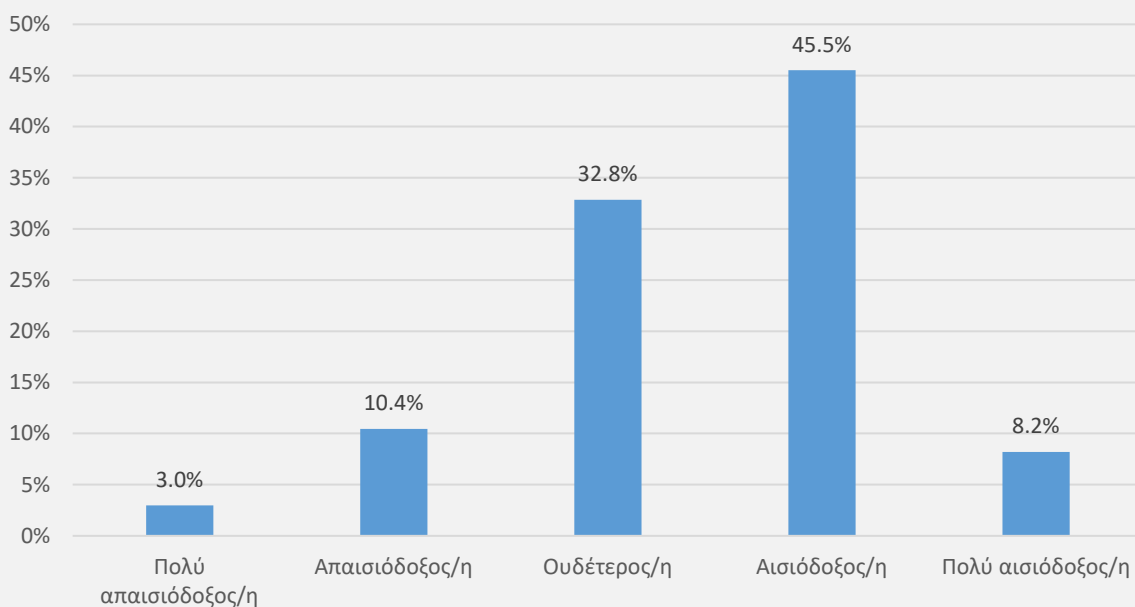
Επιδείνωση, αν και όχι σε δραματικό επίπεδο, εμφανίζεται και στα υπόλοιπα στοιχεία της κατηγορίας «αισιοδοξία». Έτσι, σχετικά μοιρασμένες παρουσιάζονται οι εκτιμήσεις αναφορικά με την εξέλιξη του αριθμού των εργαζομένων που απασχολούν οι οργανισμοί που συμμετείχαν στην έρευνα: οι περισσότεροι (το 39,6% των απαντήσεων) εκτιμούν ότι θα υπάρξει σταθερότητα, το 34,3% ότι θα υπάρξει μείωση, και λιγότεροι (το 26,1%) ότι θα υπάρξει αύξηση στον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούν (Σχήμα 11). Αξίζει εδώ να σημειωθεί η μεγάλη πτώση στην εκτίμηση για αύξηση του αριθμού των εργαζομένων από το 44% των συμμετεχόντων στην έρευνα του 2019, στο μόλις 26,1% στην έρευνα του 2020 (α’ εξάμηνο). Αντίστοιχα είναι τα ευρήματα και όσον αφορά την εξέλιξη των μισθών: σχεδόν οι μισοί από τους συμμετέχοντες (το 44,7%) εκτιμούν ότι δεν θα δόσουν αυξήσεις στους εργαζόμενους της επιχείρησής τους μέσα στο επόμενο εξάμηνο, ένα ποσοστό ιδιαίτερα αυξημένο σε σχέση με το μόλις 28,1% της μέτρησης του 2019 (Σχήμα 12).



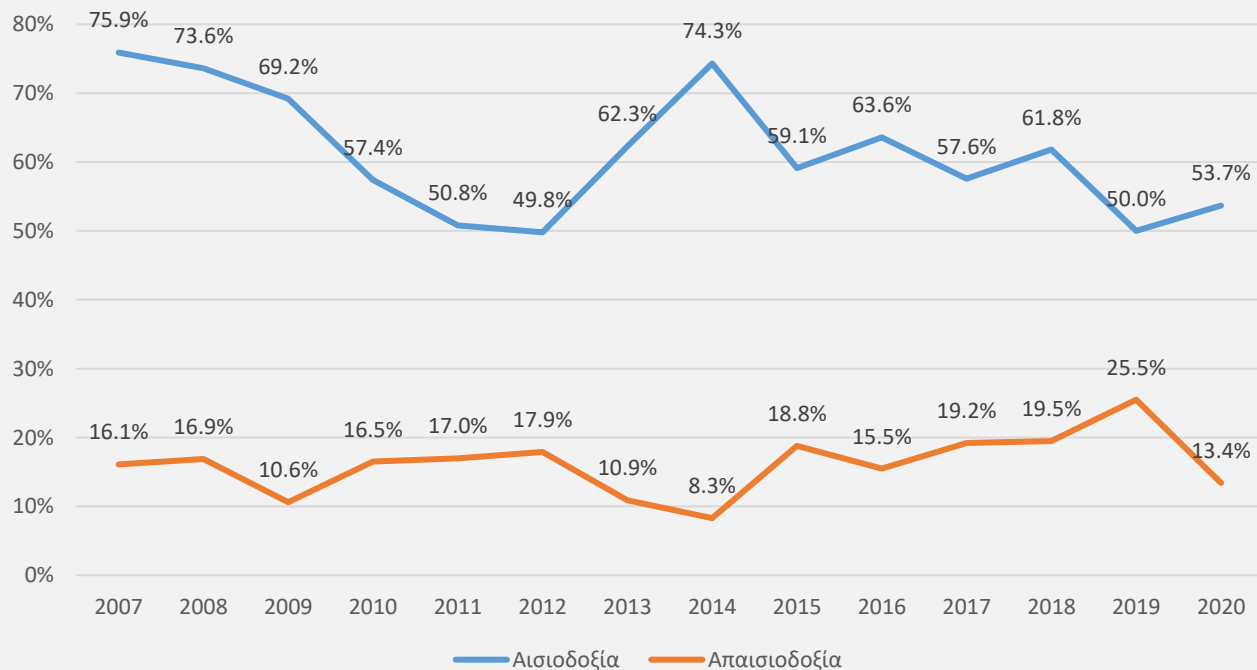
Σχήμα 11: Εκτίμηση μεταβολής αριθμού εργαζομένων



Σχήμα 12: Ποσοστό αύξησης μισθών



Σχήμα 13: Ποσοστό αισιοδοξίας 2020



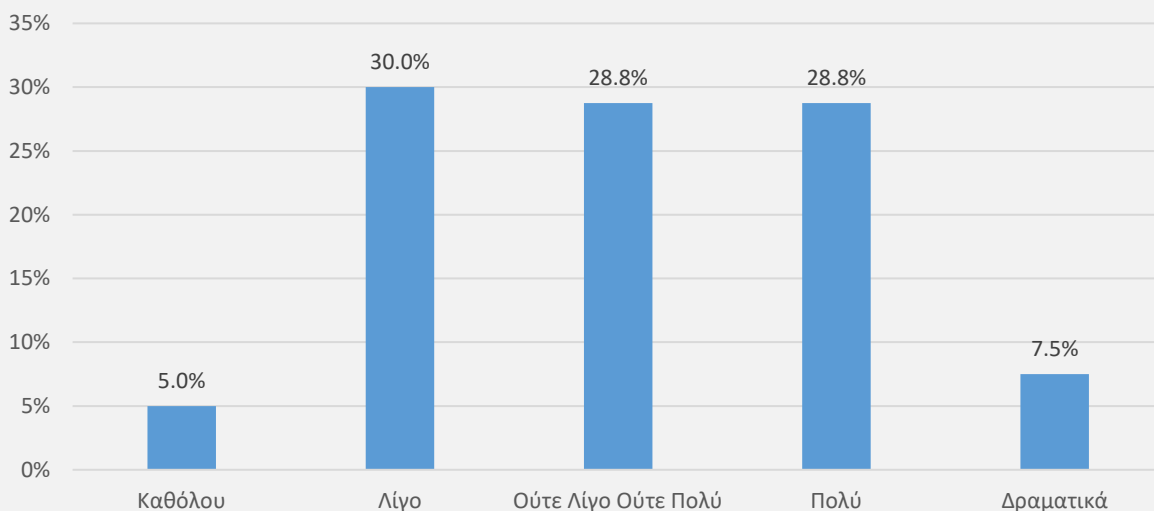
Σχήμα 14: Ποσοστό αισιοδοξίας (αισιόδοξος – πολύ αισιόδοξος) – απαισιοδοξίας (απαισιόδοξος – πολύ απαισιόδοξος), 2007-2020

## Μέρος 4<sup>ο</sup>: Η Επίδραση της Κρίσης

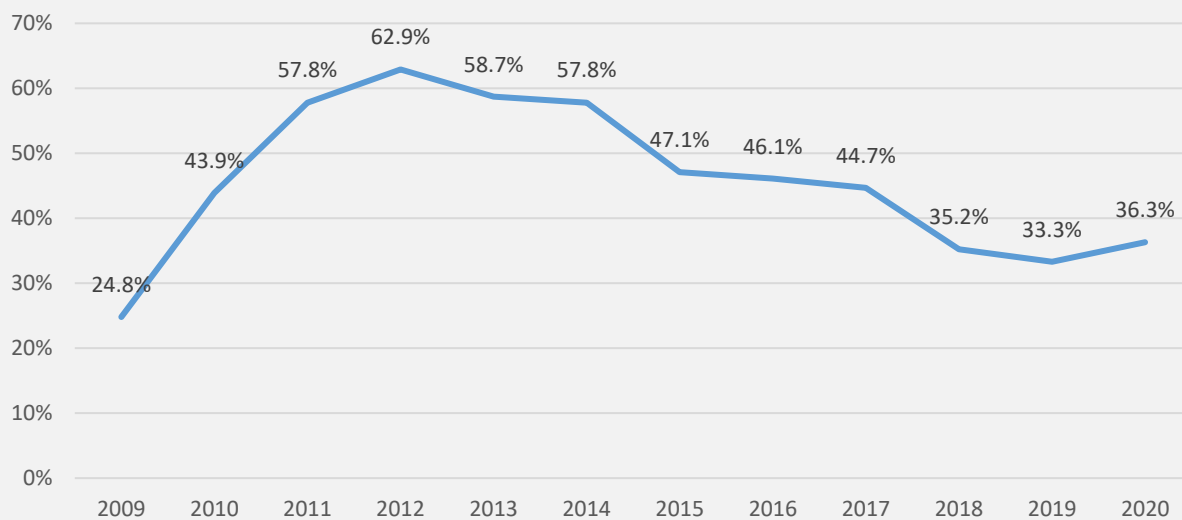
---

Το συγκεκριμένο μέρος της έρευνας RCI προέκυψε ως μία ευκαιρία καταγραφής των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης που ξεκίνησε το 2009 στις ελληνικές επιχειρήσεις. Τα τελευταία χρόνια οι ενδείξεις οδηγούσαν στο συμπέρασμα ότι, πράγματι, η κατάσταση με την οικονομική κρίση έβαινε προς ομαλοποίηση. Η νέα κρίση, με υγειονομική βάση και οικονομικές προεκτάσεις αυτή τη φορά, όπως προέκυψε μέσα στο 2020 προσδίδει νέο ενδιαφέρον στα ευρήματα του συγκεκριμένου μέρους της έρευνας RCI. Φαίνεται, λοιπόν, ότι οι ελληνικές επιχειρήσεις, πράγματι, έχουν ήδη αρχίσει να επηρεάζονται από τη νέα κρίση με τον COVID-19, όπως, για παράδειγμα, δείχνει η μείωση του ποσοστού της απάντησης «Καθόλου» από 14,3% για το 2019 σε 5% για το 2020. Ωστόσο αυτή η – προφανώς αρνητική – επιρροή κυμαίνεται ακόμη σε ελεγχόμενα επίπεδα (σχεδόν σταθερό ποσοστό της απάντησης «Δραματικά» στις μετρήσεις για το 2019 και το 2020) (Σχήμα 15). Πρέπει να σημειωθεί ότι η μικρή αύξηση του ποσοστού επιρροής της κρίσης (από 33,3% σε 36,3%) σηματοδοτεί το τέλος μιας σταθερά πτωτικής πορείας του ποσοστού επιρροής της κρίσης στις ελληνικές επιχειρήσεις η οποία ξεκίνησε από το ιστορικά υψηλό του 2012 (62,9%) και συνεχίστηκε μέχρι και το 2019 (33,3%) (Σχήμα 16).

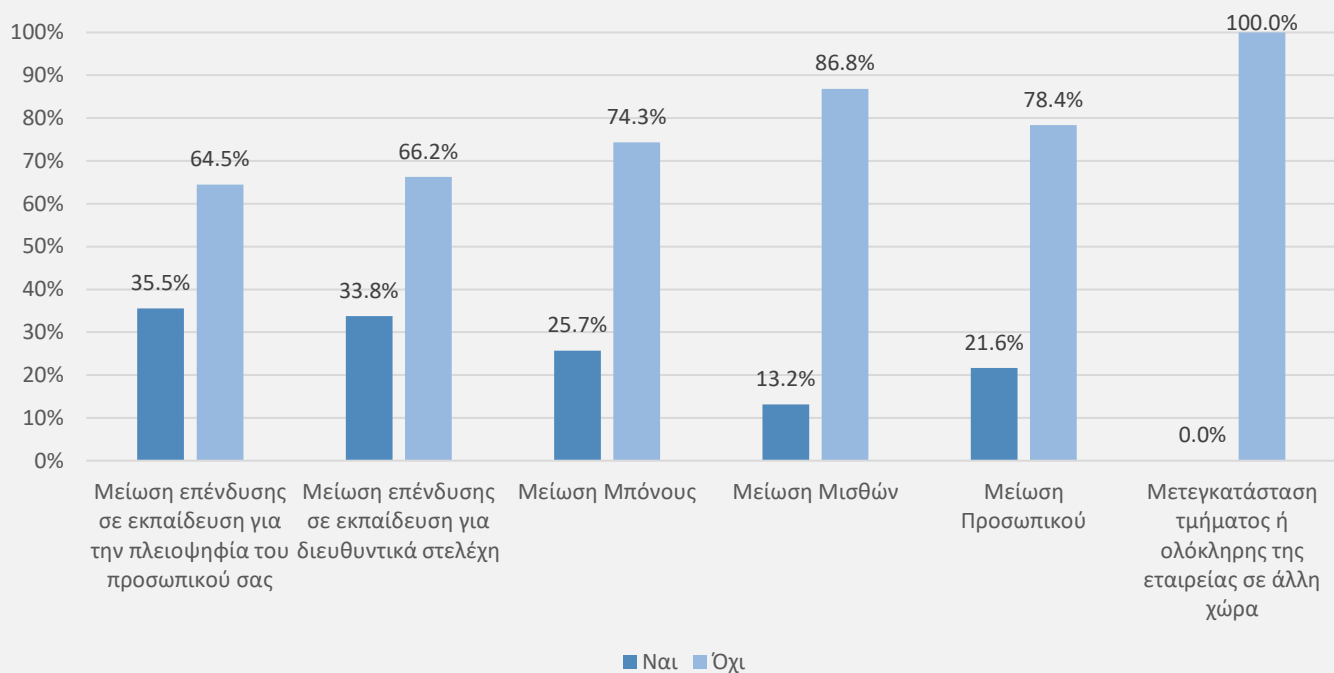
Όσον αφορά τις ενέργειες στις οποίες προχώρησαν οι ελληνικές επιχειρήσεις για να αντιμετωπίσουν την κρίση, φαίνεται ότι ο μεγάλος χαμένος στις μέχρι τώρα ενέργειες ήταν το κομμάτι της εκπαίδευσης προσωπικού και στελεχών (Σχήμα 17). Αναφορικά με τις μελλοντικές ενέργειες, πιο πιθανή εμφανίζεται η διακοπή των μπόνους ενώ και πάλι η μείωση της εκπαίδευσης παρουσιάζεται αρκετά δημοφιλής. Αμφίθυμοι εμφανίζονται οι συμμετέχοντες στο ενδεχόμενο μείωσης προσωπικού ενώ αισθητά λιγότερες πιθανότητες παρουσιάζουν οι εναλλακτικές της μείωσης μισθών και της μετεγκατάστασης της επιχείρησης σε άλλη χώρα (Σχήμα 18).



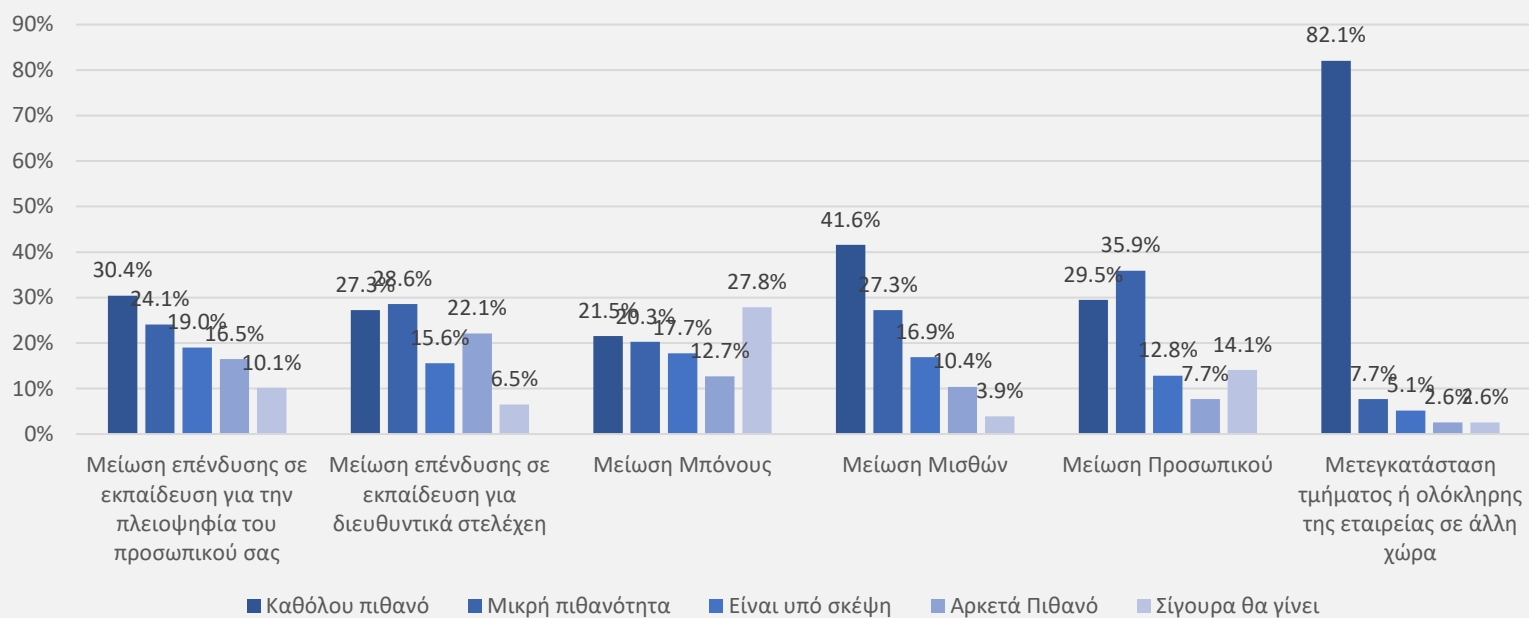
Σχήμα 15: Επιρροή κρίσης – 2020



Σχήμα 16: Επιρροή κρίσης – διαχρονικά (% απαντήσεων πολύ & δραματικά)



Σχήμα 17: Ενέργειες αντιμετώπισης κρίσης – τελευταίο δμηνο



Σχήμα 18: Ενέργειες αντιμετώπισης κρίσης – μελλοντικές ενέργειες



# Μέρος 5<sup>ο</sup> – Ειδικό Θέμα: COVID-19 και ελληνικές επιχειρήσεις

Η περιοδικότητα της διεξαγωγής της έρευνας RCI αποτελεί μία καλή ευκαιρία για τη μελέτη επίκαιρων κάθε φορά θεμάτων που ενδιαφέρουν την ελληνική επιχειρηματική πραγματικότητα. Σε αυτό το πλαίσιο, η έρευνα RCI για το α' εξάμηνο του 2020 δεν θα μπορούσε παρά να προσπαθήσει να αποτυπώσει τις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στη λειτουργία των ελληνικών επιχειρήσεων. Η έρευνα στηρίχθηκε σε τέσσερις βασικούς επιμέρους άξονες: (α) οικονομικές και γενικότερες λειτουργικές επιπτώσεις του COVID-19, μέχρι στιγμής καθώς και εκτιμήσεις για τη μελλοντική τους εξέλιξη, (β) τρόπος αντιμετώπισης της υγειονομικής κρίσης από τις ελληνικές επιχειρήσεις, (γ) επιπτώσεις στον τρόπο εργασίας, και (δ) ρόλος κυβερνητικών πολιτικών στήριξης κατά τη διάρκεια της κρίσης. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στο κείμενο και τα σχήματα που ακολουθούν.

## A. COVID-19 και ελληνικές επιχειρήσεις: επιπτώσεις και εκτιμήσεις

Είναι ξεκάθαρο ότι η λειτουργία των ελληνικών επιχειρήσεων έχει επηρεαστεί σε μεγάλο βαθμό και κατά κύριο λόγο αρνητικά από την πανδημία COVID-19. Ωστόσο, δεν φαίνεται, προς το παρόν τουλάχιστον, τα αποτελέσματα να είναι δραματικά, ενώ και η αισιοδοξία για το μέλλον παραμένει σε – σχετικά πάντα – υψηλά επίπεδα μεταξύ των στελεχών. Έτσι, εννέα στις δέκα επιχειρήσεις του δείγματος δηλώνουν ότι έχουν επηρεαστεί – από «λίγο» έως «πάρα πολύ» – από τον COVID-19, αν και η πλειοψηφία αυτών (το 36,8% των απαντήσεων) δηλώνει ότι επηρεάστηκε μόνο «λίγο» (Σχήμα 20). Επίσης, σχεδόν μία στις δύο επιχειρήσεις δηλώνει ότι επηρεάστηκε αρνητικά, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό (το 38,2%) δηλώνει ότι είδε και θετικές συνέπειες – είτε μόνο θετικές (7,9%) είτε και θετικές και αρνητικές (30,3%) (Σχήμα 19). Όσον αφορά το μέλλον, οι ελληνικές επιχειρήσεις φαίνεται ότι αναμένουν μία ομαλοποίηση της κατάστασης και μείωση των αρνητικών επιπτώσεων της κρίσης. Έτσι, αρκετές (το 31,1%) αλλά λιγότερες σε σχέση με όσες δηλώνουν ότι έχουν επηρεαστεί αρνητικά «μέχρι τώρα», δηλώνουν ότι αναμένουν μία ξεκάθαρα αρνητική επίπτωση λόγω COVID-19 στο μέλλον τους, ενώ οι μισές αναμένουν να επηρεαστούν και θετικά και αρνητικά – αρκετά περισσότερες σε σχέση με όσες έχουν επηρεαστεί και θετικά και αρνητικά μέχρι τώρα (Σχήμα 21). Από την άλλη, φαίνεται ότι αναμένουν να επηρεαστούν ακόμη περισσότερο στο μέλλον σε σχέση με το όσο έχουν επηρεαστεί μέχρι τώρα από την κατάσταση με τον COVID-19 (το ποσοστό του «πολύ» αυξάνεται σε 42,5%) (Σχήμα 22).

Όσον αφορά την οικονομική δραστηριότητα της επιχείρησης (έσοδα, πωλήσεις, κ.λπ.), η πλειοψηφία (το 57%) δηλώνει ότι έχει επηρεαστεί αρνητικά (μείωση οικονομικής δραστηριότητας) ενώ μόνο το 15,3% θετικά. Αξιοσημείωτο είναι ότι σχεδόν μία στις τρεις επιχειρήσεις που απάντησαν (το 27,8%) δήλωσαν ότι η οικονομική τους δραστηριότητα παραμένει αμετάβλητη μέχρι στιγμής (Σχήμα 23). Όσον αφορά το μέλλον (συγκεκριμένα το 2021), παρατηρούμε μία ανατροπή της κατάστασης με τις εκτιμήσεις της πλειοψηφίας (το 53,6%) να κάνουν λόγο για αύξηση της οικονομικής τους δραστηριότητας (με το 44,9% του δείγματος να αναμένει άνοδο μέχρι 20%), ενώ μόνο μία στις τέσσερις (το 24,6%) αναμένει ότι θα έχει πτώση οικονομικής δραστηριότητας και του χρόνου (Σχήμα 24).

Όσον αφορά τα μέρη της λειτουργίας των επιχειρήσεων που επηρεάστηκαν περισσότερο, οι συμμετέχοντες δηλώνουν ότι περισσότερο επηρεάστηκε ο τρόπος εργασίας του προσωπικού (29,5%) και οι πωλήσεις (26,2%). Ακολουθεί η ρευστότητα (18,6%), η εσωτερική λειτουργία – «γραμμή παραγωγής» (13,7%) και οι προμήθειες (10,9%) (Σχήμα 25). Τέλος, μία στις δύο επιχειρήσεις (50%) δηλώνουν ότι «έπεσαν μέσα» στις εκτιμήσεις τους για το μέγεθος των επιπτώσεων της κρίσης στον οργανισμό τους (με ένα 23% να δηλώνει ότι τα περίμενε χειρότερα τα πράγματα σε σχέση με αυτό που συνέβει στην πραγματικότητα) (Σχήμα 26), ενώ οι τρεις στις τέσσερις (75,3%) αναμένουν να επανέλθουν σε προ-COVID-19 ρυθμούς κάποια στιγμή μέσα στον επόμενο χρόνο (Σχήμα 27).

## **B. COVID-19 και ελληνικές επιχειρήσεις: αντιμετώπιση**

Παρά τα γεγονότα ότι περισσότερες από δύο στις τρεις επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα (το 68,9%) δηλώνουν ότι πράγματι η κρίση με τον COVID-19 αποτέλεσε πηγή μεγάλης αναστάτωσης (disruption) για τη λειτουργία τους (Σχήμα 28), ωστόσο οι περισσότερες (το 60,8% όσων απάντησαν) δηλώνουν ότι ήταν προετοιμασμένες για την αντιμετώπιση μιας τέτοιας περίπτωσης (Σχήμα 29) και, περαιτέρω, ότι είναι ευχαριστημένες (το 95,6%) από τον τρόπο που έχουν αντιμετωπίσει, μέχρι τώρα τουλάχιστον, αυτή την έκτακτη κατάσταση. Μάλιστα το 56,5% όσων απάντησαν δηλώνει ότι θεωρεί πως έχει κάνει «ό,τι ήταν ανθρωπίνως δυνατόν» για να αντιμετωπίσει την κρίση με τον COVID-19 (Σχήμα 30). Περαιτέρω, η ξεκάθαρη πλειοψηφία όσων συμμετείχαν στην έρευνα (το 55,7%) δηλώνει ότι η πανδημία επηρέασε με θετικό τρόπο τη λειτουργία των επιχειρήσεών τους και θεωρούν ότι πλέον λειτουργούν με καλύτερο τρόπο σε σχέση με την προ-COVID-19 κατάσταση (Σχήμα 31). Όσον αφορά το ποιοι παράγοντες τους βοήθησαν περισσότερο στο να ξεπεράσουν την κρίση, βλέπουμε ότι οι ελληνικές επιχειρήσεις στηρίχθηκαν κυρίως στα άυλα «περιουσιακά στοιχεία» τους: σημαντικότερο παράγοντα θεωρούν την ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού τους (16,1%), την οργάνωση και προετοιμασία τους (11,3%), την κουλτούρα του οργανισμού (10,7%), την ισχυρή θέση τους στην αγορά και το καλό όνομα της επιχείρησης (από 10,4%), καθώς και τις καλές σχέσεις με τους πελάτες τους (9,5%). Αντίθετα, χρηματοοικονομικοί (ισχυρή χρηματοοικονομική θέση – 5,1%, σχέσεις με χρηματοδότες – 3%) ή εξωγενείς παράγοντες (κυβερνητική πολιτική – 3%, διάρκεια κρίσης – 2,1%) θεωρούνται λιγότερο επιδραστικοί (Σχήμα 32). Στους μεγαλύτερους κινδύνους για το μέλλον τώρα, οι συμμετέχοντες φαίνεται να φοβούνται περισσότερο μία μείωση των πωλήσεων (34%), ενδεχόμενες δυσκολες χρηματοδότησης (17,4%) καθώς και την αύξηση του κόστους λειτουργίας τους (12,5%) (Σχήμα 33).

## **Γ. Επιπτώσεις στον τρόπο εργασίας**

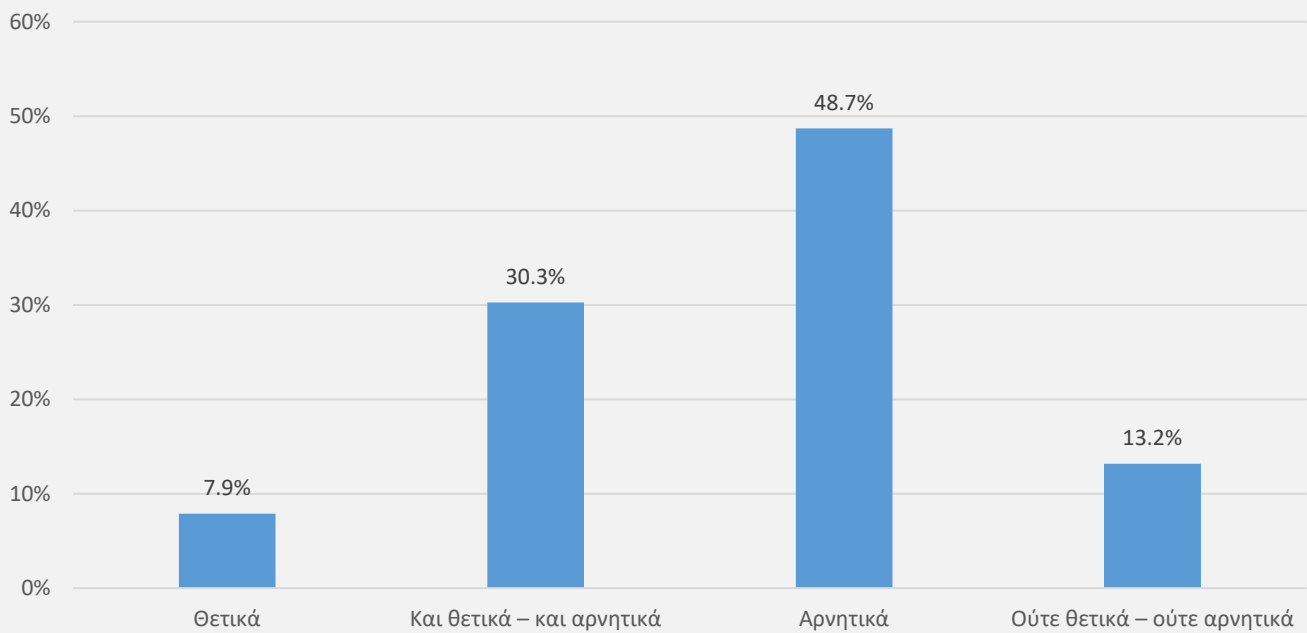
Τα ευρήματα δείχνουν ότι, πράγματι, ο τρόπος εργασίας ήταν από τις λειτουργίες της επιχείρησης που επηρεάστηκαν περισσότερο από την κρίση COVID-19. Στη σχετική ερώτηση οι συμμετέχοντες απάντησαν ότι μόνο στο 12,9% των επιχειρήσεων η πλειοψηφία των εργαζομένων συνέχισε να δουλεύει κατά τη διάρκεια της κρίσης όπου και όπως δούλευε και πριν. Αντίστοιχα μικρό ποσοστό (15,7%) απάντησε ότι κατά τη διάρκεια του lockdown οι εργαζόμενοι διέκοψαν την εργασία τους. Από τους υπόλοιπους, η πλειοψηφία (το 54,3% του συνόλου των απαντήσεων) δούλεψε εξ αποστάσεως κατά το lockdown και πλέον έχει επανέλθει στο συνήθη χώρο και τρόπο εργασίας, ενώ υπάρχει και ένα 17,1% των επιχειρήσεων που δηλώνει ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι σε αυτές εξακολουθούν να εργάζονται εξ αποστάσεως και μετά τη λήξη του lockdown (Σχήμα 34). Όσον αφορά τη στάση των στελεχών απέναντι σε μορφές εξ αποστάσεως εργασίας, θα λέγαμε ότι οι απόψεις τους διίστανται.

Έτσι, η πλειοψηφία (το 64,3%) εκτιμά είτε ότι ούτε ωφέλησε – ούτε έβλαψε την επιχείρηση, είτε ότι σε κάποια σημεία ωφέλησε και σε άλλα την έβλαψε. Μόνο το 27,1% δηλώνει ξεκάθαρα ότι η επιχείρηση ωφελήθηκε από την εξ αποστάσεως εργασία (Σχήμα 35). Συνεχίζοντας στο ίδιο μοτίβο, τα στελέχη (σε ποσοστό 51,4%) εκτιμούν ότι η εξ αποστάσεως εργασία δεν είναι ούτε λιγότερο ούτε περισσότερο παραγωγική από την «παραδοσιακή» μορφή εργασίας ενώ μόνο το 22,9% δηλώνει ότι θεωρεί την εξ αποστάσεως περισσότερο παραγωγική από την εργασία με φυσική παρουσία (Σχήμα 36). Τέλος, η πλειοψηφία όσων συμμετείχαν (το 54,4%) δηλώνει ότι δεν θα συνεχίσει τα προγράμματα εξ αποστάσεως εργασίας μετά τη λήξη της κατάστασης με τον COVID-19 (Σχήμα 37).

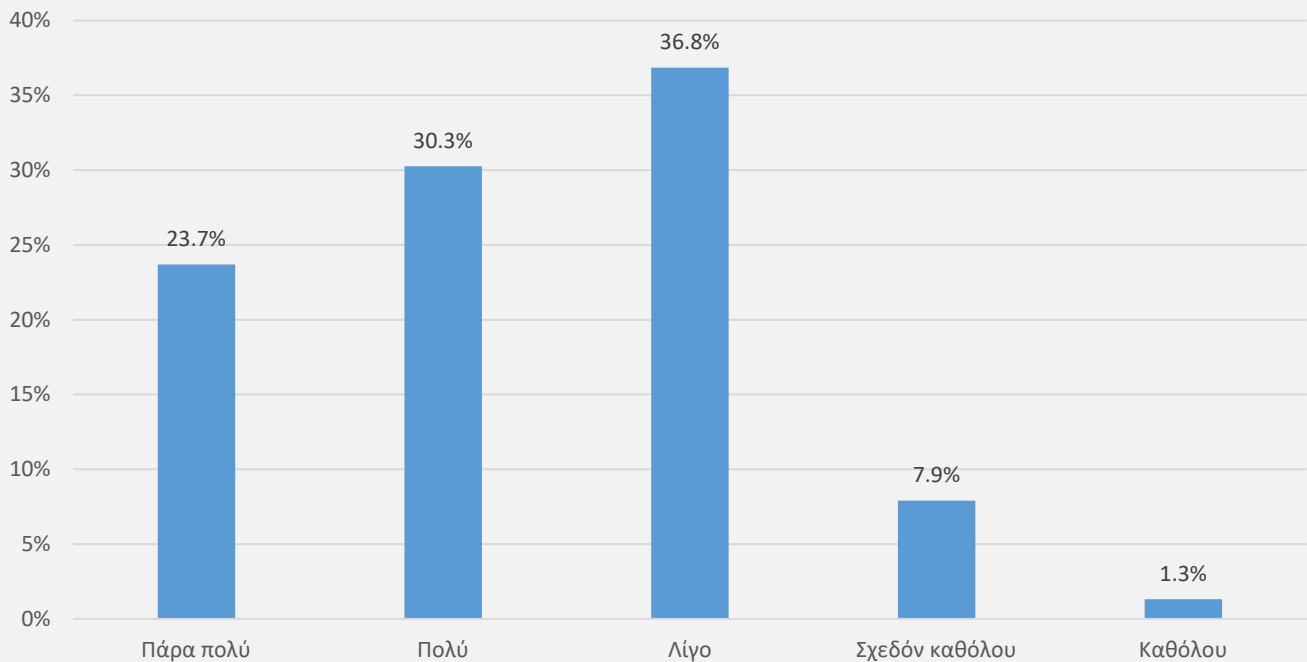
Ενδιαφέρον είναι το ότι σχεδόν δύο στις τρεις συμμετέχουσες επιχειρήσεις (το 61,8%) δηλώνουν ότι είναι η πρώτη φορά που, λόγω COVID-19, εφαρμόζουν συστήματα εξ αποστάσεως εργασίας, ενώ από τους υπόλοιπους οι περισσότεροι (το 27,9%) δηλώνουν ότι συνέχισαν να εφαρμόζουν τα ίδια συστήματα που εφάρμοζαν στο παρελθόν (Σχήμα 38). Όσον αφορά τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της εξ αποστάσεως εργασίας, ως μεγαλύτερα πλεονεκτήματα θεωρούνται τα πιο ευέλικτα ωράρια εργασίας (34,7%) και τα μειωμένα λειτουργικά έξοδα (29,3%), ενώ στα μειονεκτήματα συγκαταλέγονται η δυσκολία στην επικοινωνία (38,3%) και η μειωμένη συγκέντρωση/αφοσίωση των εργαζομένων στην εργασία τους (25,2%) (Σχήμα 39 – Σχήμα 40). Τέλος, αναφορικά με τον τομέα της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, οι εκτιμήσεις των συμμετεχόντων είναι ότι, λίγο – πολύ – όλες οι επιμέρους λειτουργίες της, είτε θα μείνουν ανεπηρέαστες είτε θα επηρεαστούν αρνητικά. Περισσότερο αρνητικά εκτιμάται ότι θα επηρεαστούν οι τομείς των εκδηλώσεων προσωπικού (73,4%), της αξιολόγησης της απόδοσης (47,8%) και των προσλήψεων (43,9%) (Σχήμα 41).

#### **Δ. Κυβερνητικές πολιτικές στήριξης**

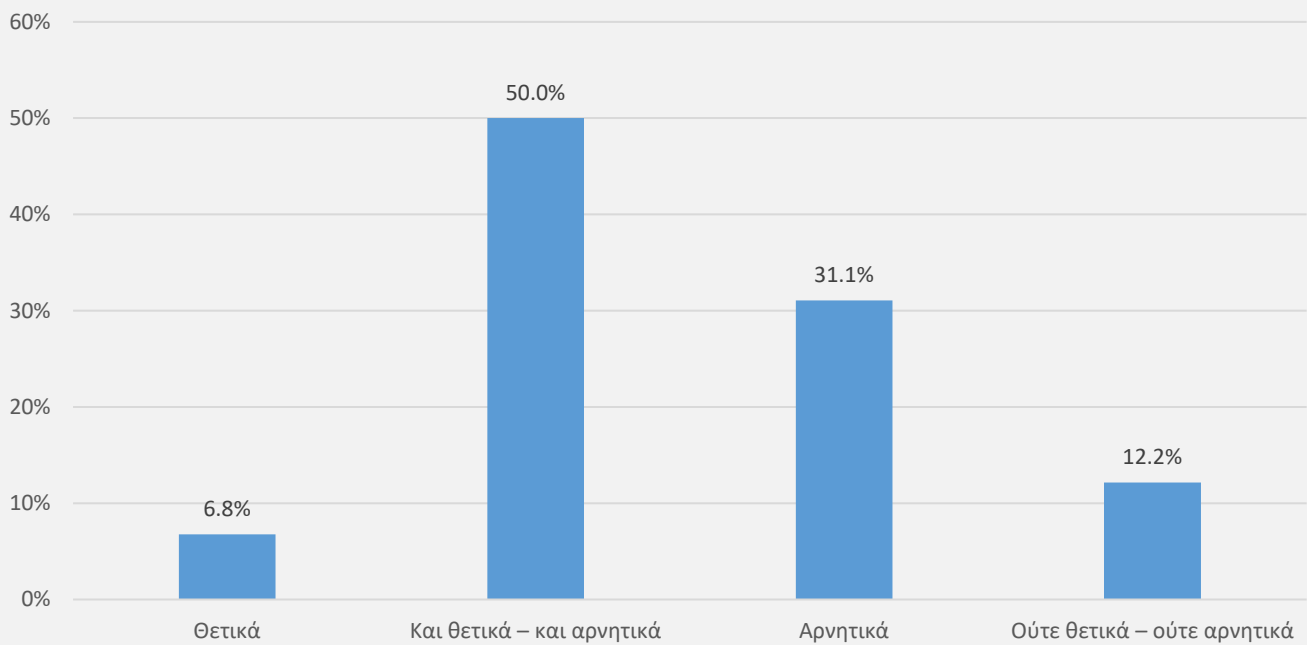
Ενδιαφέροντα στοιχεία μπορούμε να εντοπίσουμε και στη στάση των ελληνικών επιχειρήσεων απέναντι στις κυβερνητικές πολιτικές στήριξης τους κατά τη διάρκεια της κρίσης με τον COVID-19. Έτσι, ενώ οι μισές επιχειρήσεις (το 50%) δηλώνει ότι πράγματι το προσωπικό τους μπήκε σε καθεστώς αναστολής εργασίας, ωστόσο υπάρχει ένα σημαντικό ποσοστό (το 32,9%) που δηλώνει ότι δεν έθεσαν το προσωπικό τους σε καθεστώς αναστολής εργασίας παρ' ότι ο νόμος τους έδινε αυτό το δικαίωμα (Σχήμα 42). Περαιτέρω, ακόμη και για το προσωπικό που «μπήκε» σε αναστολή εργασίας, οι περισσότερες (το 52,8%) δηλώνουν ότι δεν άφησαν τους εργαζομένους με την κρατική επιδότηση μόνο αλλά είτε έδωσαν κάποιο επιπλέον επίδομα (το 22,2%) είτε και αναπλήρωσαν (το 30,6%) τον πλήρη μισθό των εργαζομένων (Σχήμα 43). Αντίστοιχα αποτελέσματα εμφανίζονται και όσον αφορά τη σχεδιαζόμενη μελλοντική χρήση των κυβερνητικών πολιτικών από την πλευρά των επιχειρήσεων: ενώ η πλειοψηφία (το 60%) δηλώνει ότι θα κάνει χρήση τέτοιων πολιτικών, ένα σημαντικό ποσοστό (το 21,5%) δηλώνει ότι δεν σκοπεύει να χρησιμοποιήσει κυβερνητικά προγράμματα στήριξης αν και θα μπορούσε (Σχήμα 44).



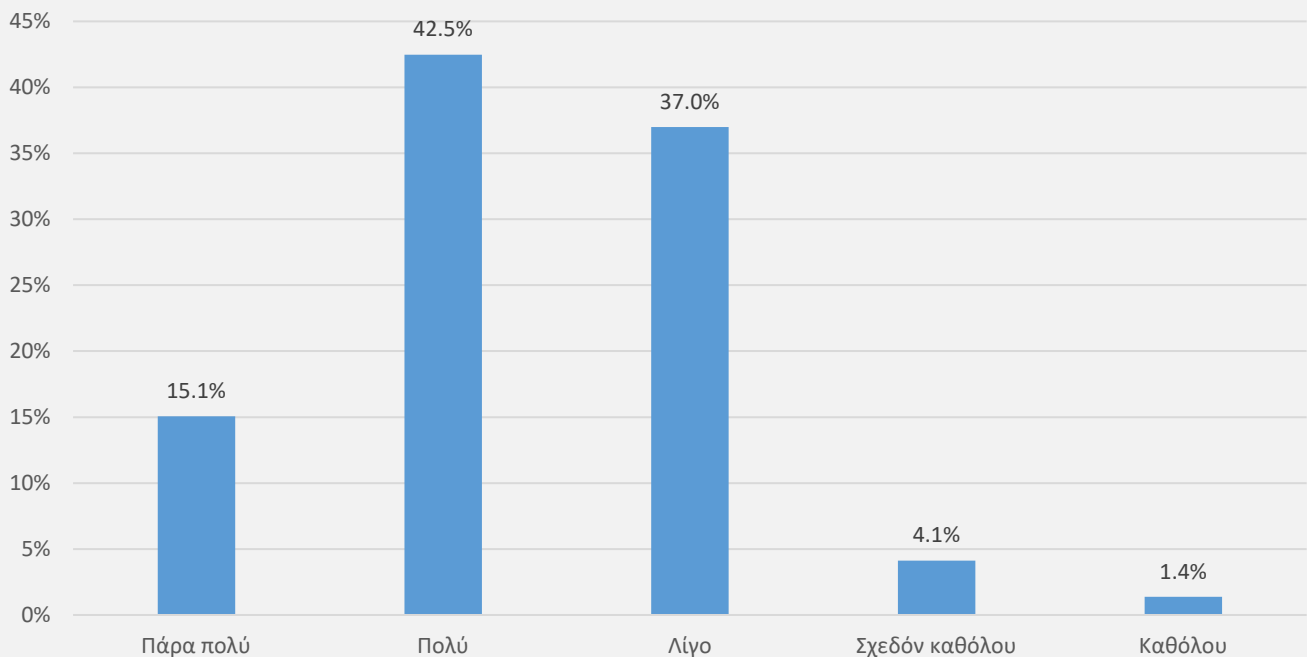
Σχήμα 19: Η κρίση COVID-19 έχει επηρεάσει την επιχείρηση μέχρι τώρα – Α΄



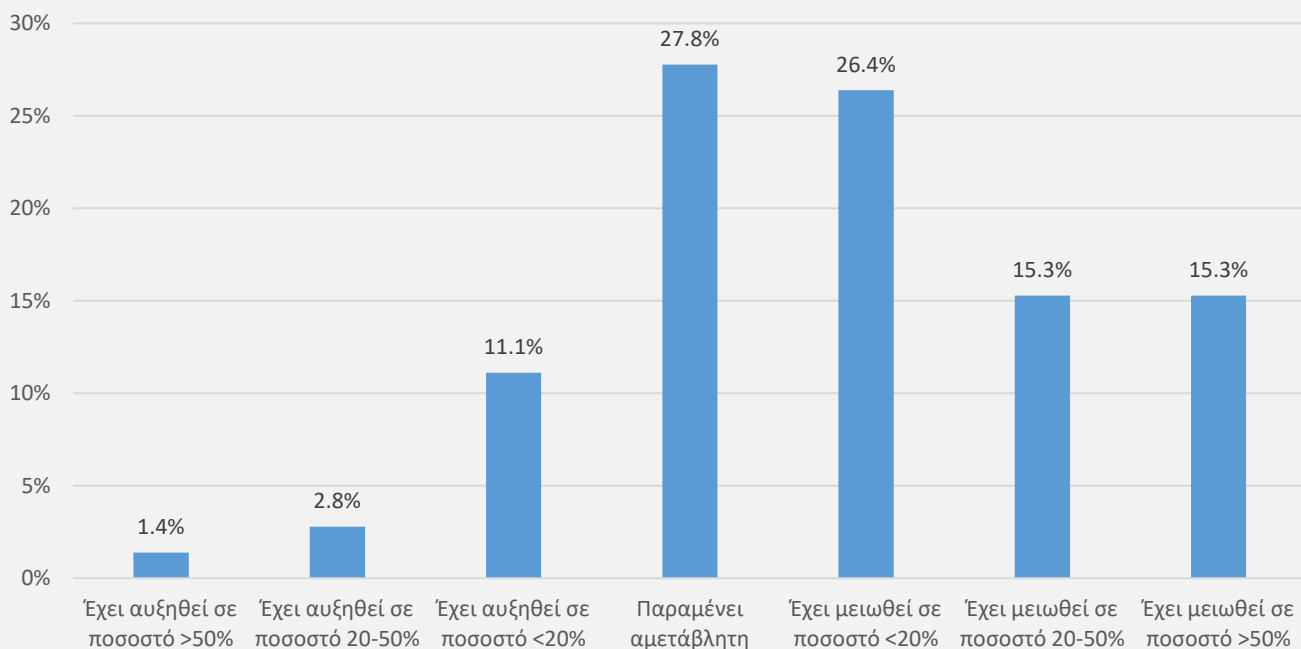
Σχήμα 20: Η κρίση COVID-19 έχει επηρεάσει την επιχείρηση μέχρι τώρα – Β΄



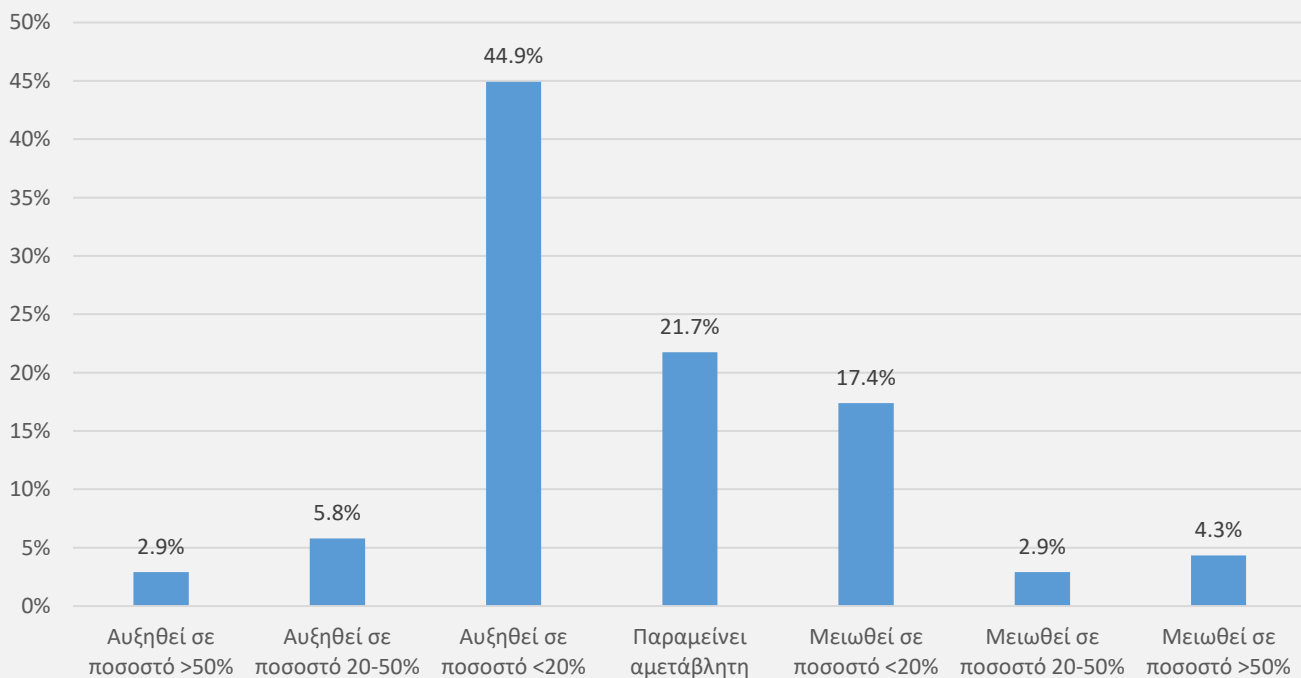
Σχήμα 21: Η κρίση COVID-19 θα επηρεάσει την επιχείρηση στο μέλλον – Α'



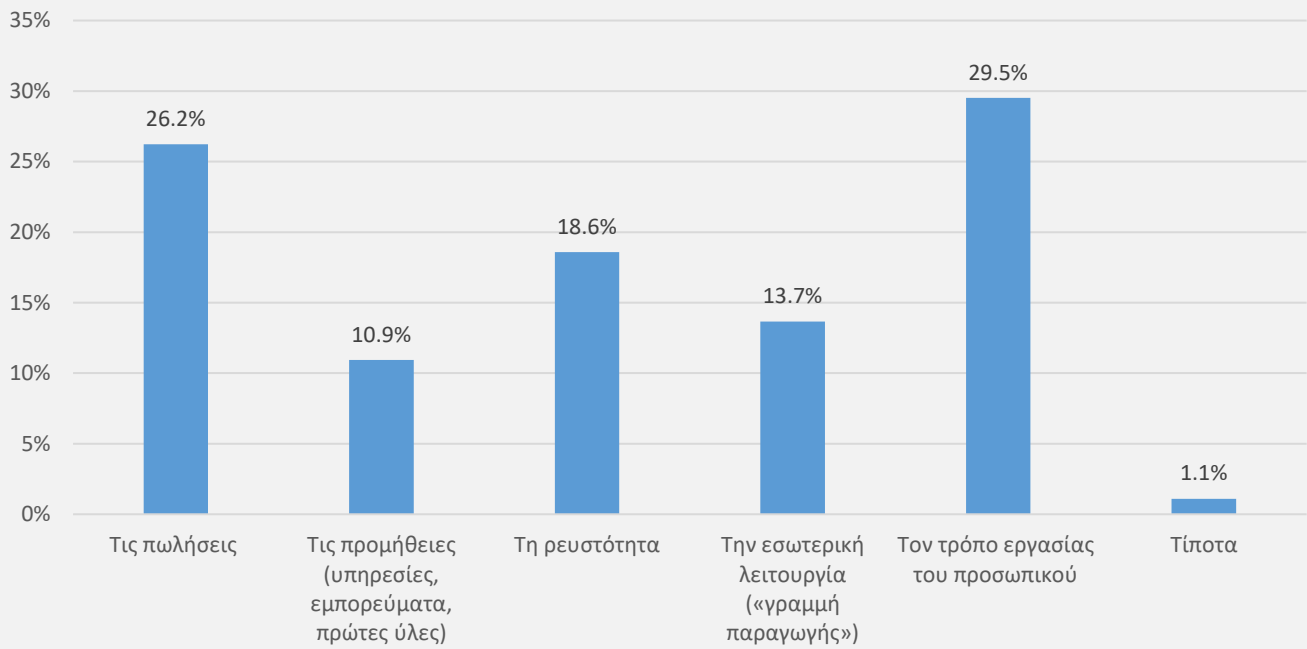
Σχήμα 22: Η κρίση COVID-19 θα επηρεάσει την επιχείρηση στο μέλλον – Β'



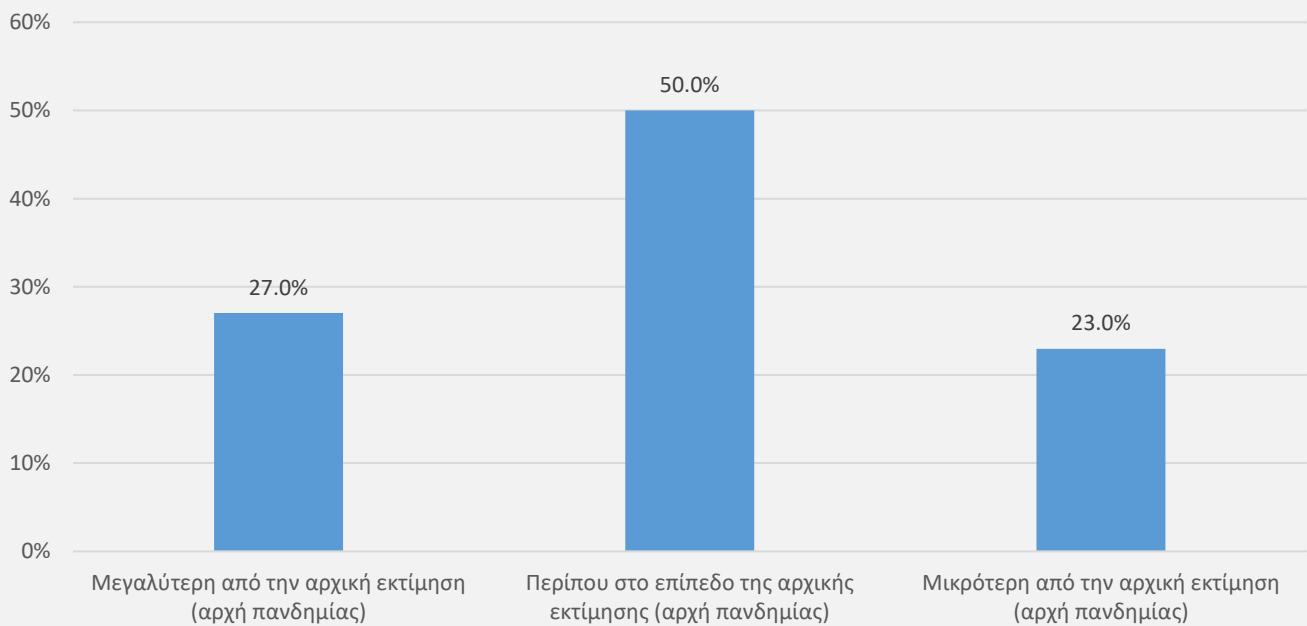
Σχήμα 23: Οικονομική δραστηριότητα επιχείρησης (έσοδα, πωλήσεις, κ.λπ.) εν μέσω πανδημίας COVID-19 σε σχέση με αντίστοιχο χρονικό διάστημα 2019



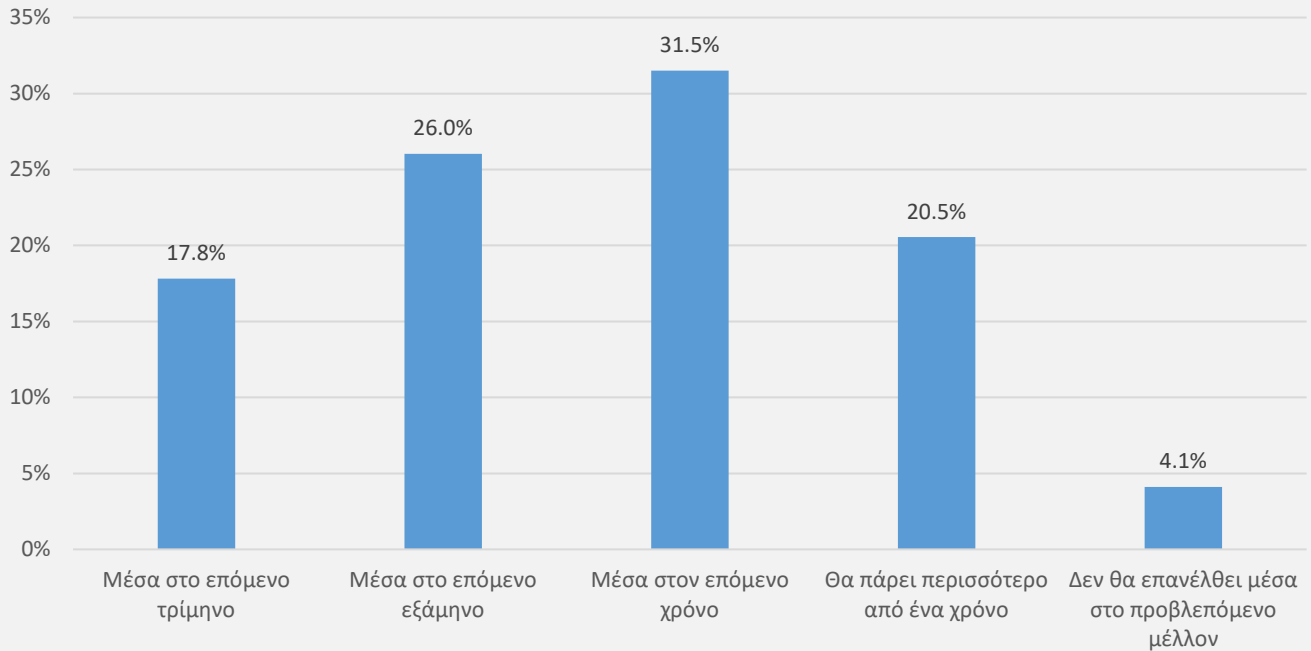
Σχήμα 24: Σε σχέση με φέτος, η οικονομική δραστηριότητα (έσοδα, πωλήσεις, κ.λπ.) της επιχείρησης το 2021 θα



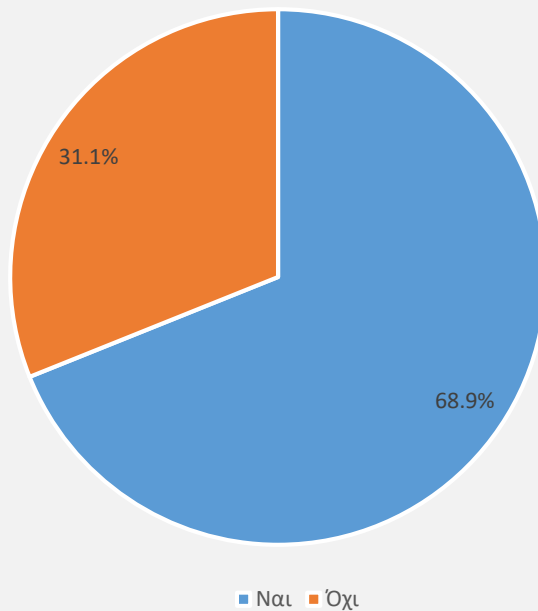
Σχήμα 25: Η πανδημία COVID-19 έχει επηρεάσει



Σχήμα 26: Πραγματική επίπτωση κρίσης πανδημίας COVID-19 σε σχέση με αρχική εκτίμηση

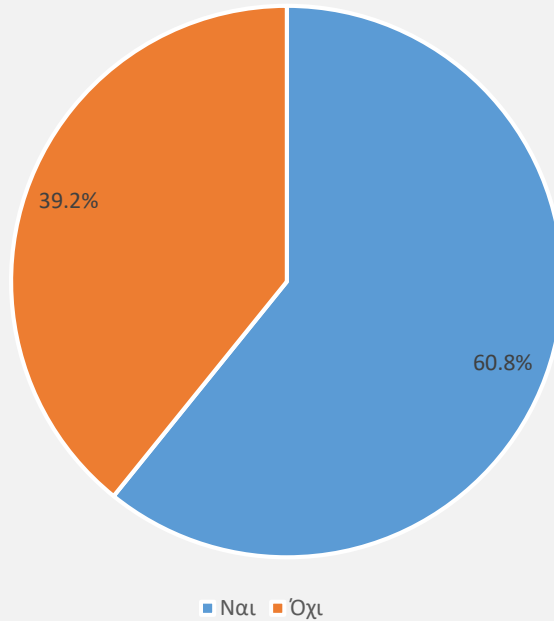


Σχήμα 27: Η επιχείρηση αναμένεται να επανέλθει σε προ-COVID-19 ρυθμούς

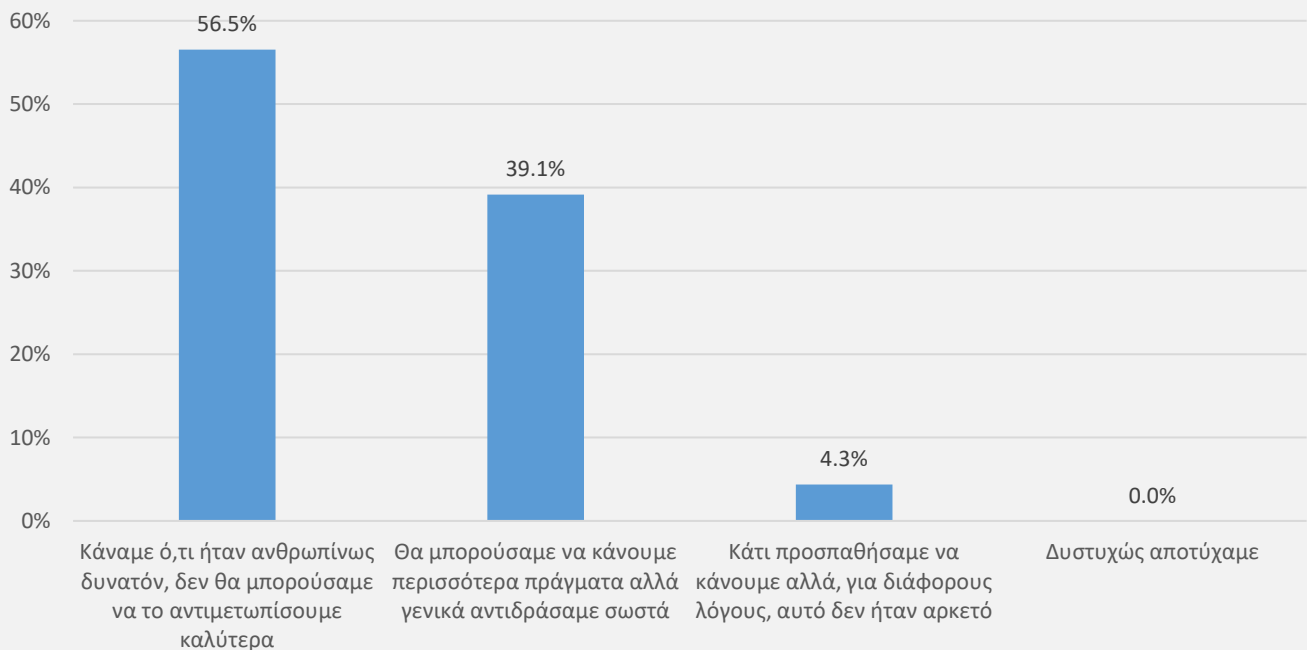


Σχήμα 28: Ο COVID-19 έφερε σημαντική αναστάτωση (disruption) στον τρόπο λειτουργίας της επιχείρησης

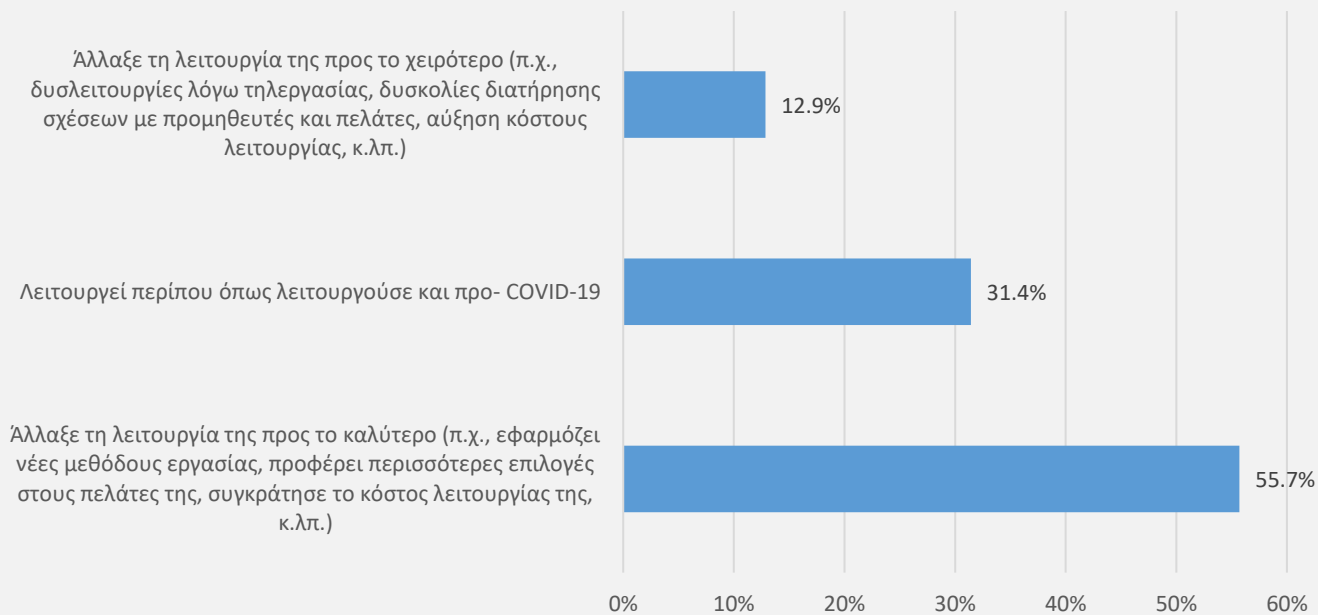




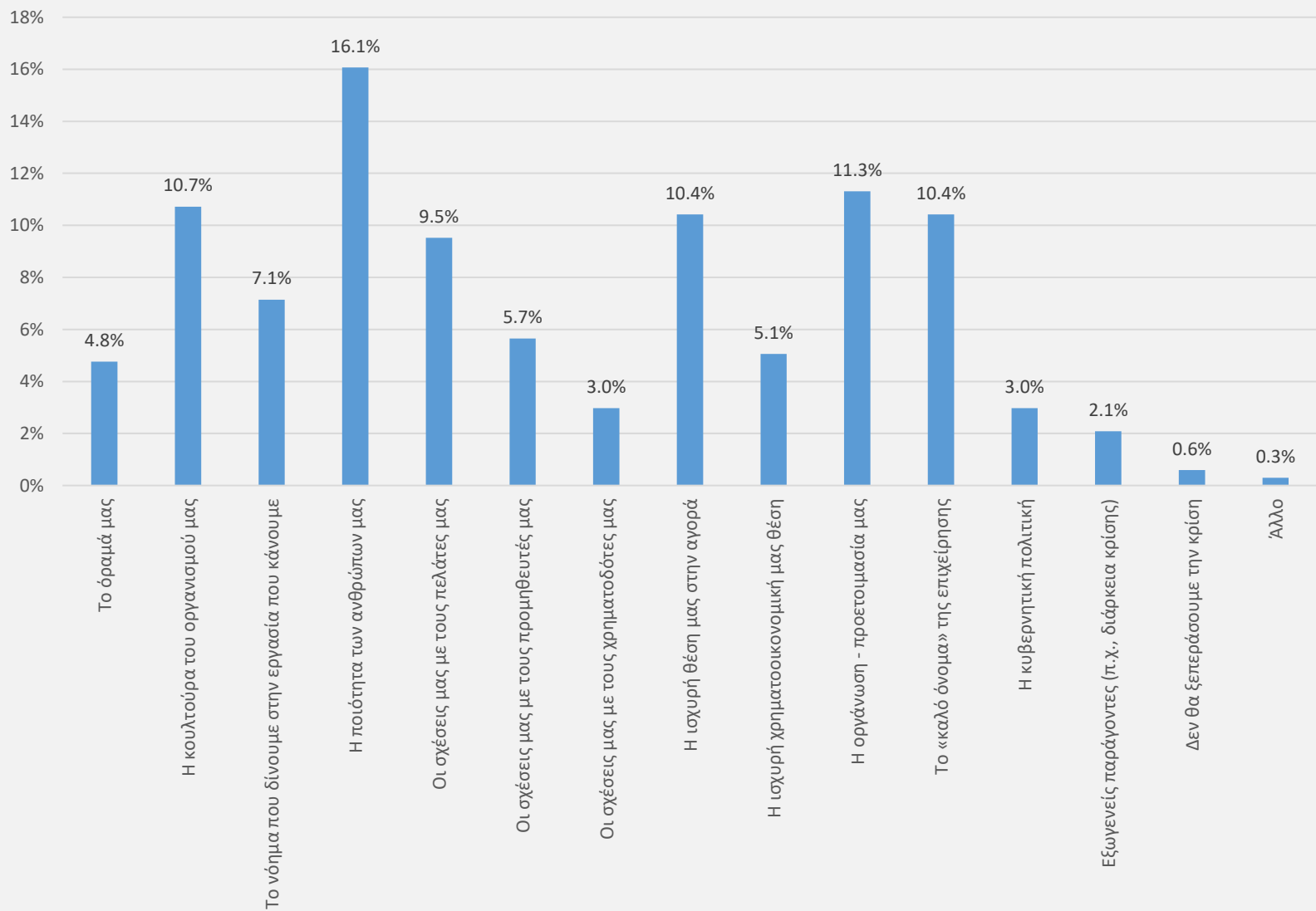
Σχήμα 29: Η επιχείρηση ήταν έτοιμη να αντιμετωπίσει μία κατάσταση όπως αυτή με τον COVID-19



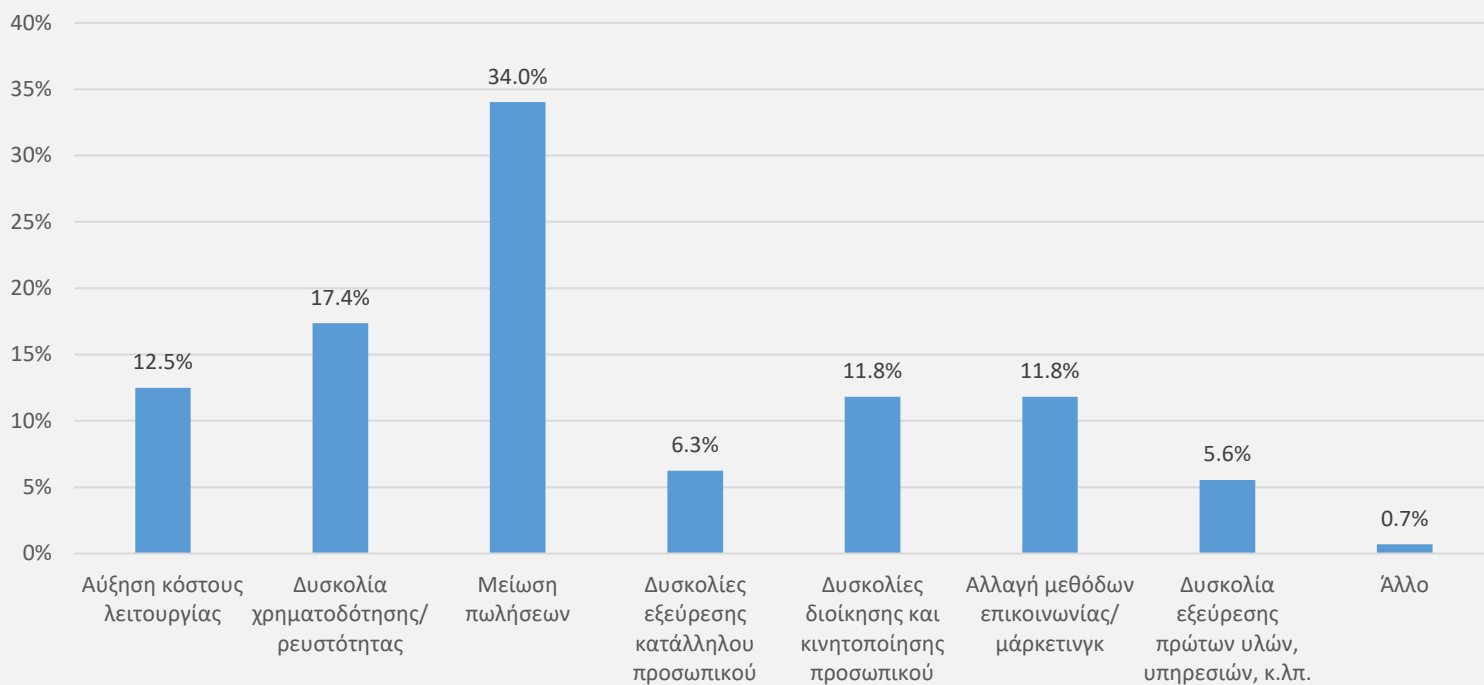
Σχήμα 30: Κρίνοντας συνολικά την αντίδραση της επιχείρησης στην κρίση με το COVID-19 θα λέγατε ότι μέχρι τώρα



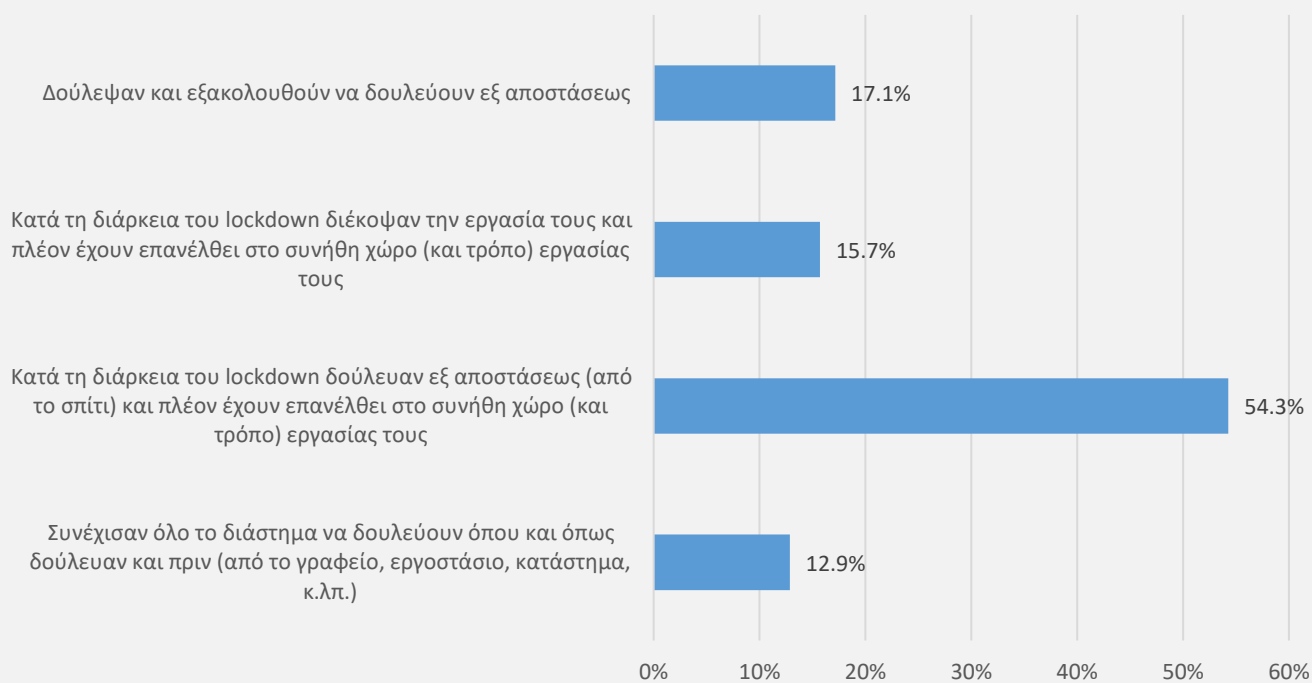
Σχήμα 31: Μετά την πρώτη φάση της κρίσης με το COVID-19, η επιχείρηση



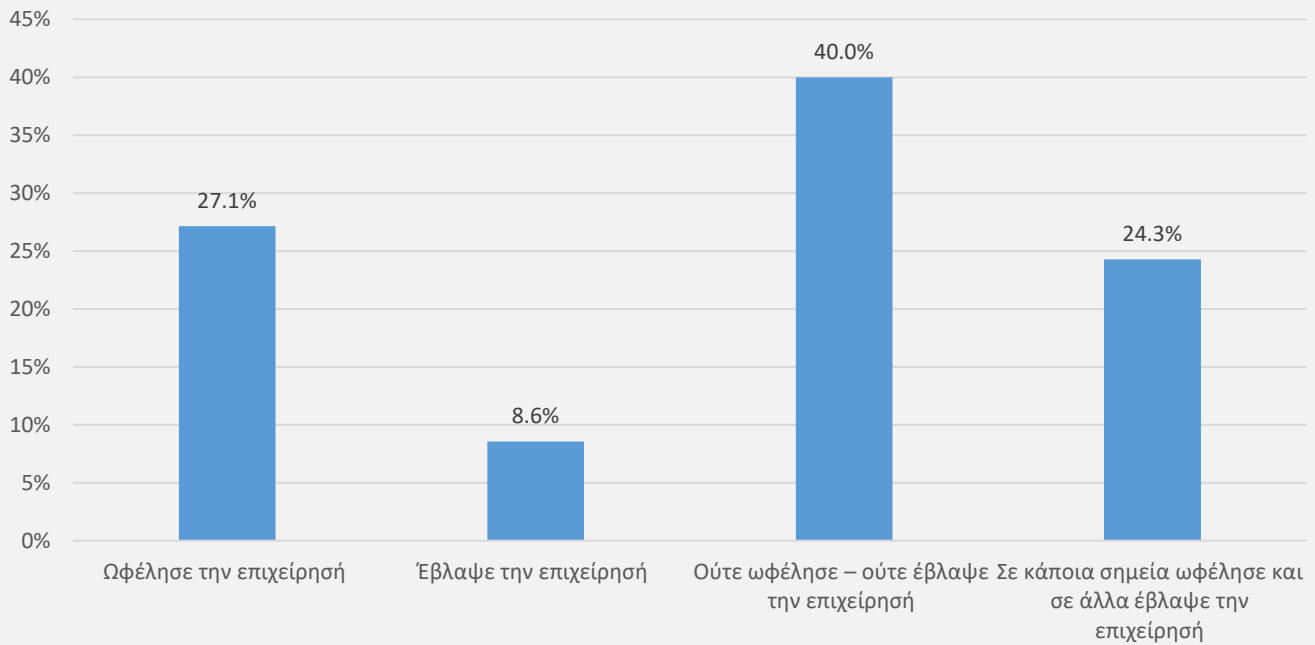
Σχήμα 32: Αυτό που έχει βοηθήσει μέχρι τώρα την επιχείρηση να ξεπεράσει την κρίση λόγω COVID-19 και εκτιμάτε ότι θα την στηρίξει και στο μέλλον είναι



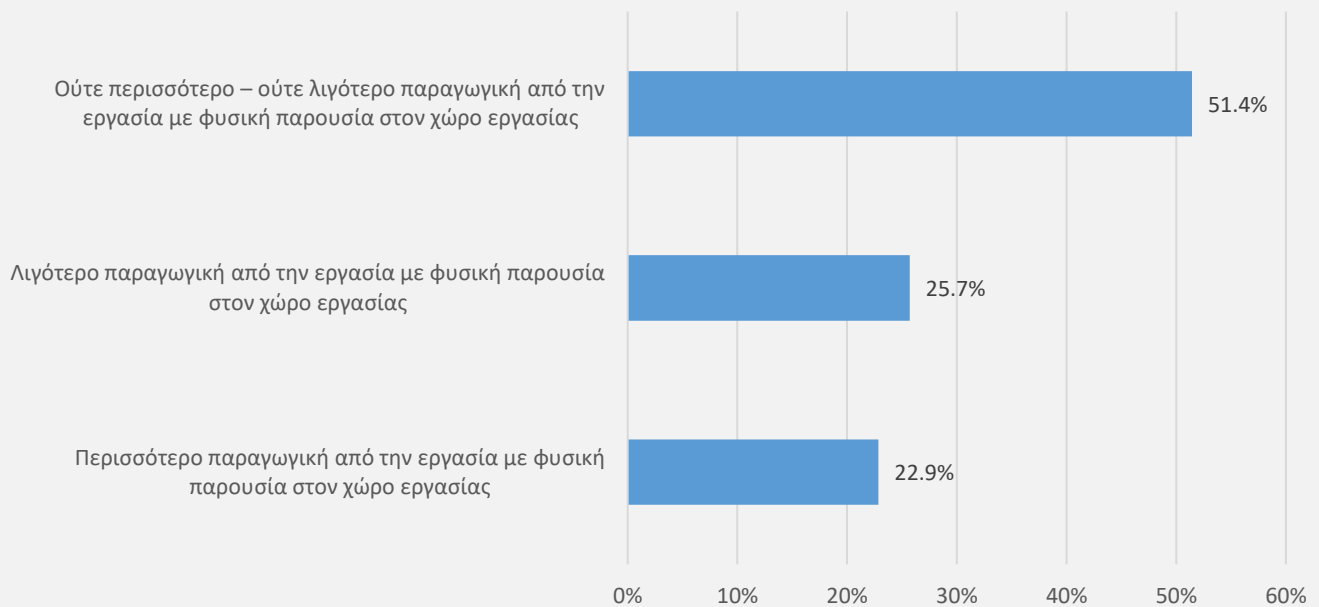
Σχήμα 33: Ο μεγαλύτερος κίνδυνος για το μέλλον της επιχείρησης μέχρι να ομαλοποιηθεί η υγειονομική κατάσταση και να επιστρέψει η κοινωνία σε συνηθισμένους ρυθμούς λειτουργίας



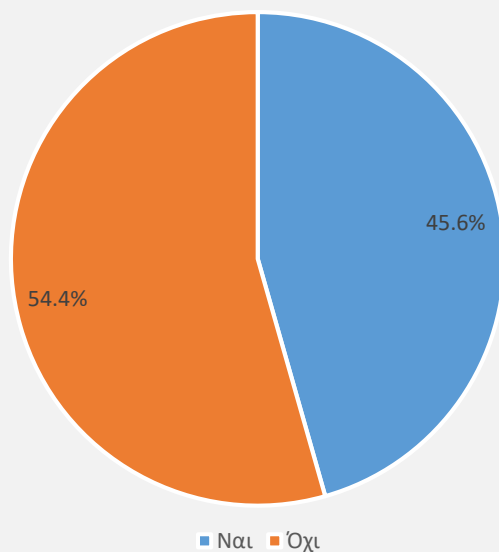
Σχήμα 34: Κατά το χρονικό διάστημα από το ξέσπασμα της πανδημίας μέχρι σήμερα, η πλειοψηφία των εργαζομένων στην επιχείρηση



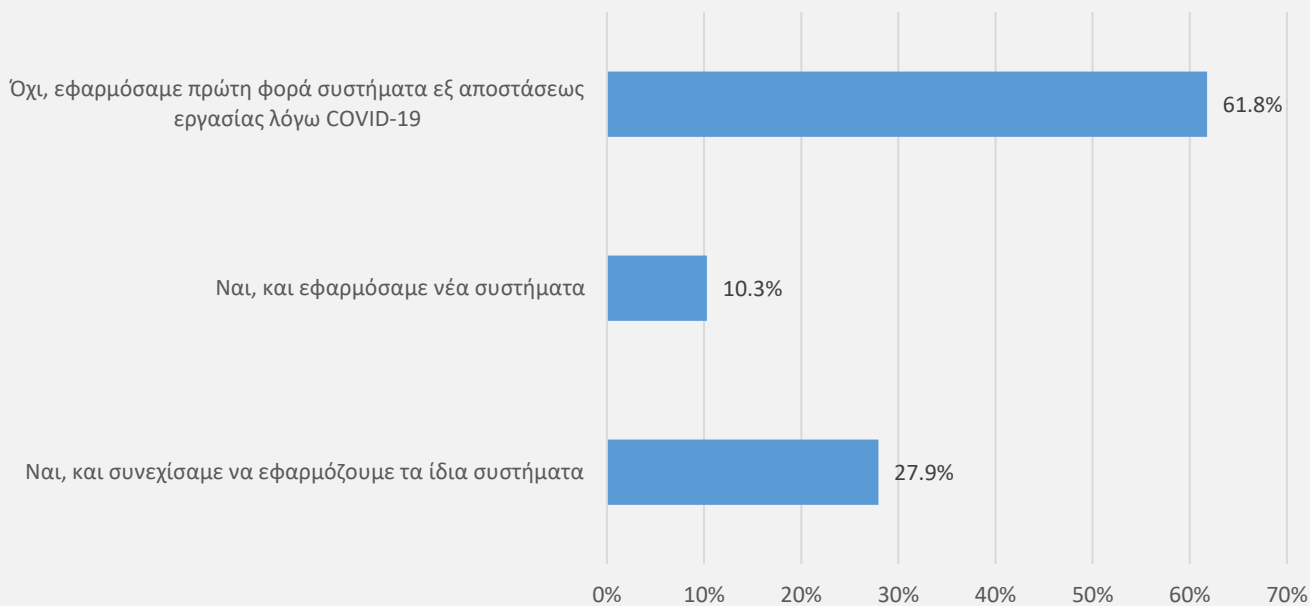
Σχήμα 35: Η εξ αποστάσεως εργασία αυτό το χρονικό διάστημα



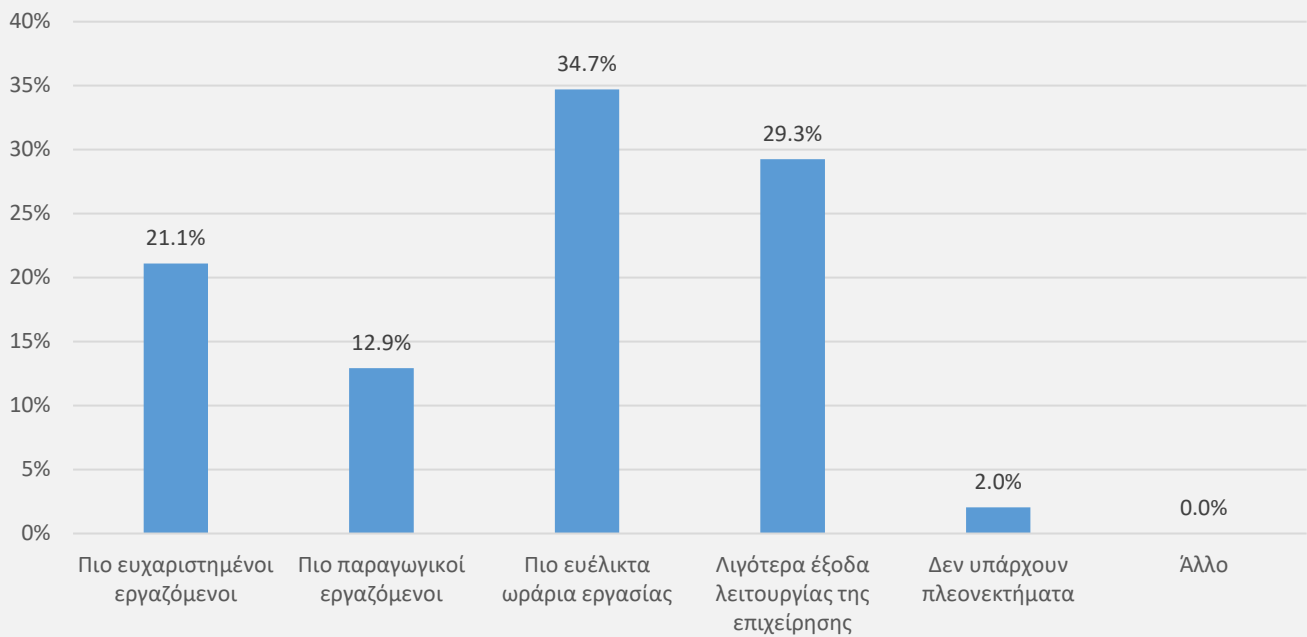
Σχήμα 36: Από την μέχρι τώρα εμπειρία, εκτιμάτε ότι η εξ αποστάσεως εργασία είναι



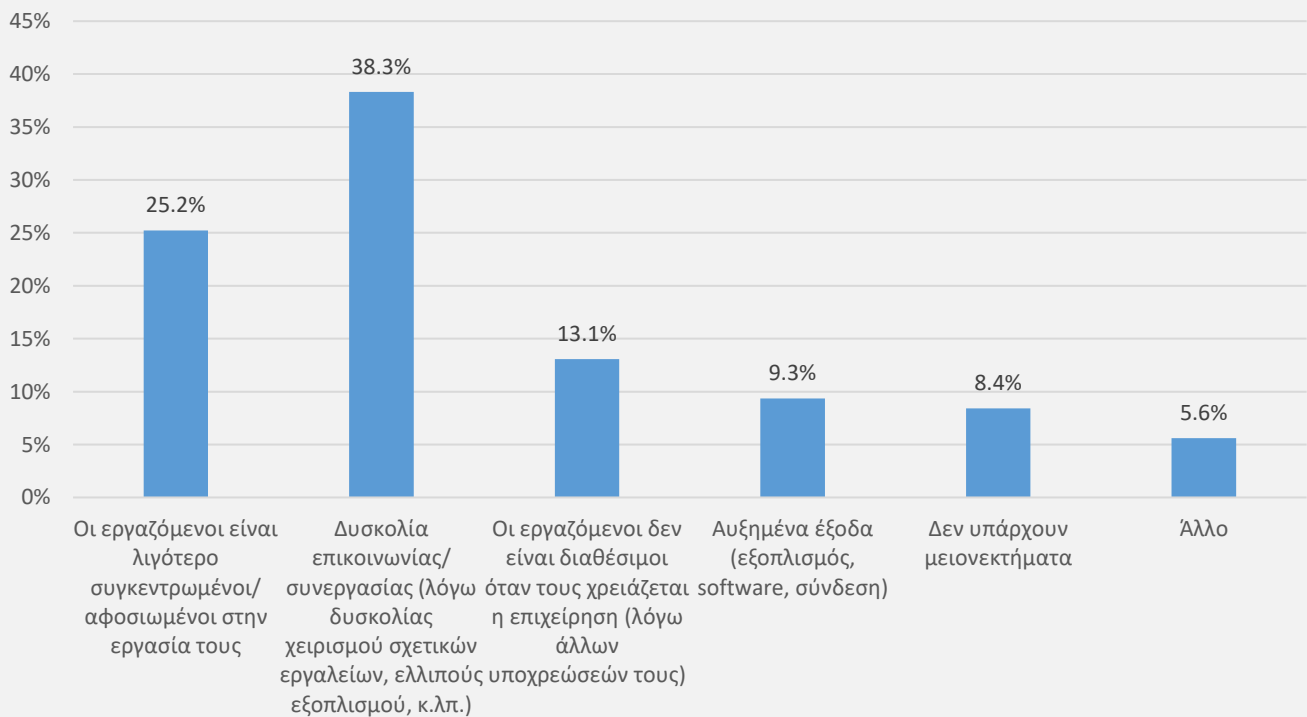
Σχήμα 37: Θα συνεχίσετε την εξ αποστάσεως εργασία και μετά τη λήξη της κατάστασης με το COVID-19;



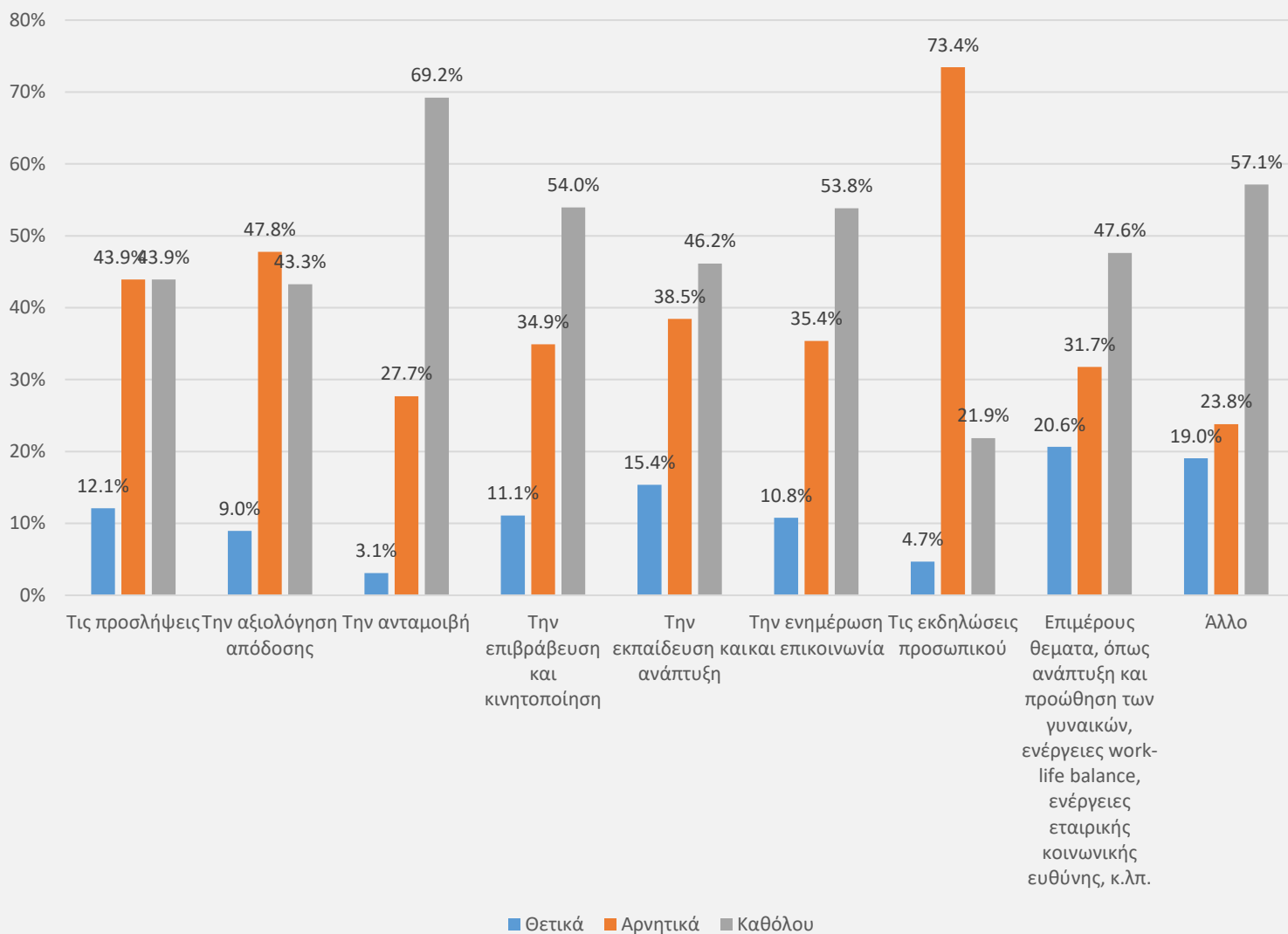
Σχήμα 38: Εφαρμόζατε συστήματα εξ αποστάσεως εργασίας και πριν την κρίση του COVID-19;



Σχήμα 39: Τα μεγαλύτερα πλεονεκτήματα της εξ αποστάσεως εργασίας για την επιχείρηση

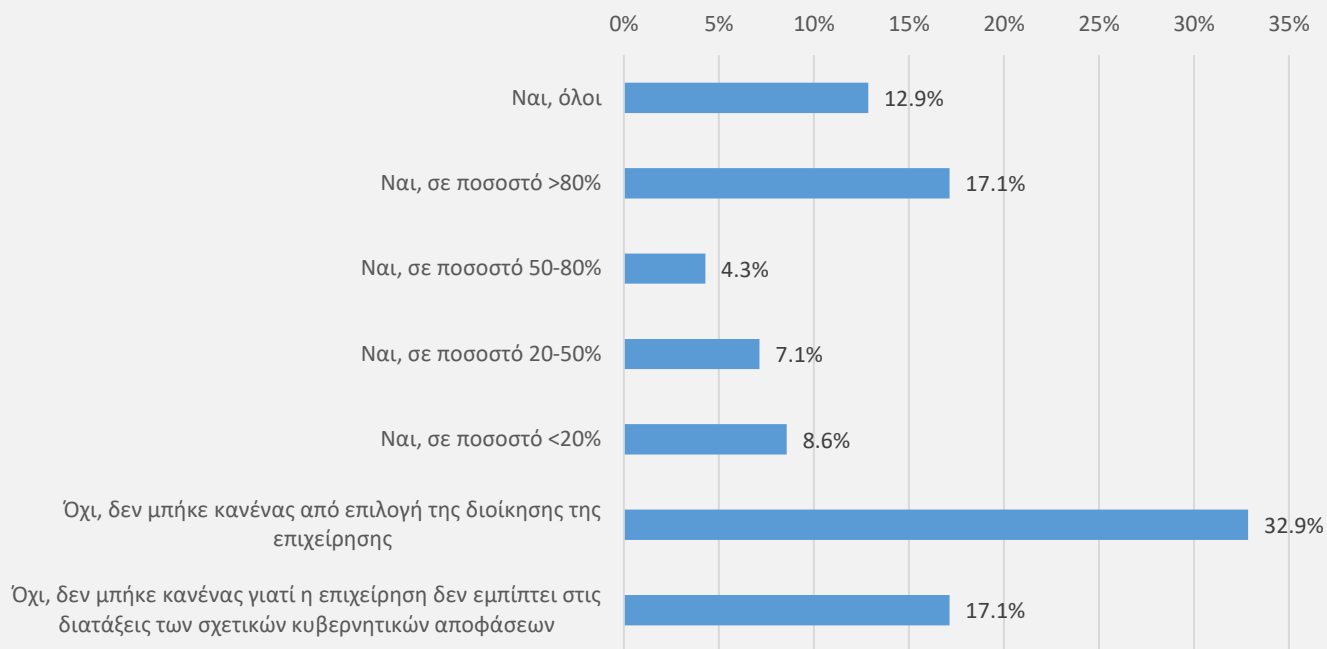


Σχήμα 40: Τα μεγαλύτερα μειονεκτήματα της εξ αποστάσεως εργασίας

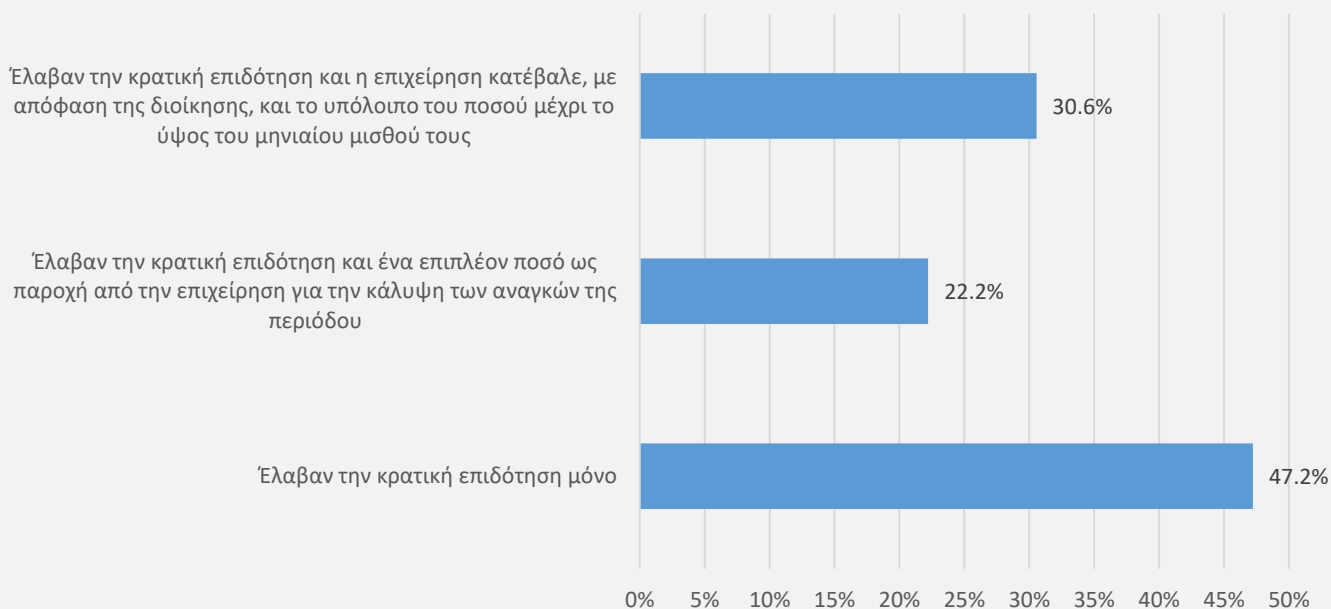


Σχήμα 41: Όσον αφορά τον τομέα της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού η εξ αποστάσεως εργασία επηρεάζει

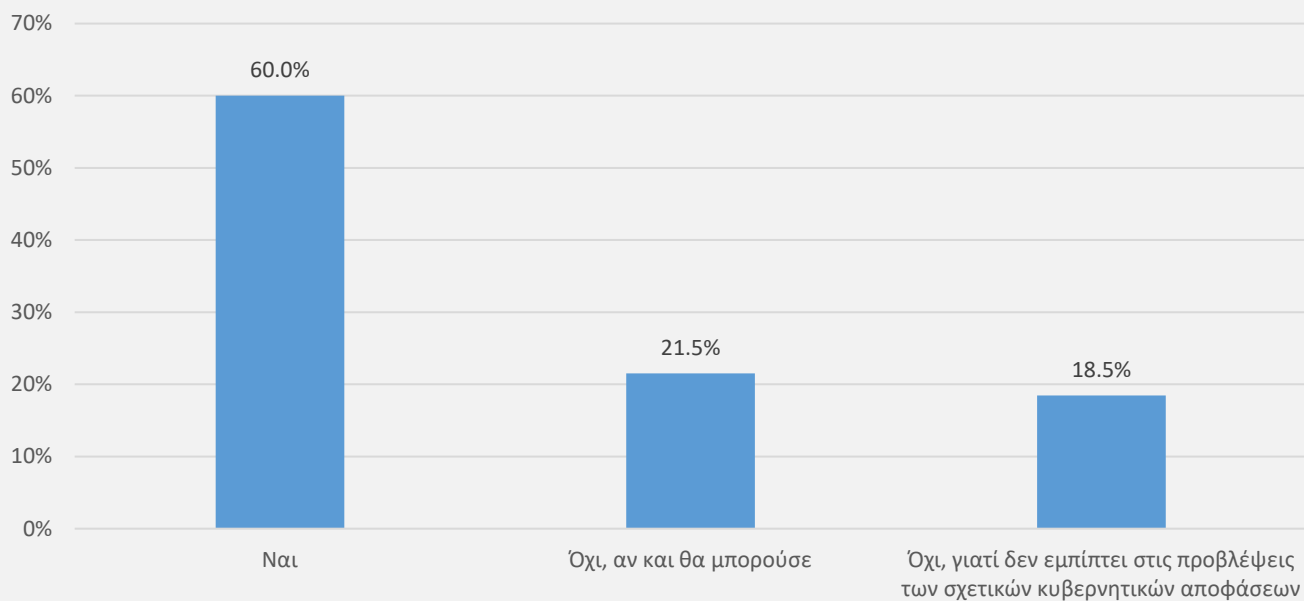




Σχήμα 42: Οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση μπήκαν σε καθεστώς αναστολής εργασίας και κρατικής επιδότησης μισθού;



Σχήμα 43: Όσοι από τους εργαζομένους μπήκαν σε καθεστώς αναστολής εργασίας



Σχήμα 44: Η επιχείρηση έχει κάνει μέχρι τώρα ή/ και σκοπεύει να κάνει στο μέλλον χρήση των ευνοϊκών κρατικών ρυθμίσεων για τις επιχειρήσεις που επλήγησαν από την κατάσταση με το COVID-19

# Συμπεράσματα

---

Η έρευνα RCI 2020A προσφέρει χρήσιμα συμπεράσματα για την καλύτερη κατανόηση της κατάστασης στην οποία βρίσκονται οι ελληνικές επιχειρήσεις, με έμφαση σε θέματα που αφορούν κυρίως το ανθρώπινο δυναμικό, αλλά και στοιχεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την εκτίμηση της μελλοντικής εξέλιξης της επιχειρηματικής δραστηριότητας στη χώρα μας. Έτσι:

1. Εμφανίζεται μία σημαντική πτώση του Δείκτη RCI τόσο για το «γενικό» όσο και για το «εξειδικευμένο και στελεχιακό» προσωπικό. Η πτώση αυτή ανατρέπει μία είτε ανοδική είτε σταθερή πορεία των Δεικτών RCI μετά το σοκ της οικονομικής κρίσης του 2009-2010 και μέχρι το 2019. Προφανώς, η ανασφάλεια που δημιουργείται λόγω της ανώμαλης κατάστασης με την πανδημία COVID-19 επηρεάζει αρνητικά τις εκτιμήσεις των στελεχών των ελληνικών επιχειρήσεων για τα μεγέθη που καθορίζουν την μελλοντική εξέλιξη της αγοράς εργασίας.
2. Ενώ, μέχρι και την μέτρηση του 2019, οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης 2009-2010 ακολουθούσαν φθίνουσα πορεία και εμφανίζονταν να μην ασκούν πλέον ικανή επιρροή στις ελληνικές επιχειρήσεις, έχουμε και εδώ μία ανατροπή με μικρή άνοδο της επιρροής της κρίσης, προφανώς λόγω COVID-19 αυτή τη φορά, στη λειτουργία των επιχειρήσεων.
3. Αν και σε καμία περίπτωση δεν υπάρχει εικόνα αισιοδοξίας, ωστόσο μπορεί πιθανόν να υποστηριχθεί η άποψη ότι τα χαμηλά ποσοστά απαισιοδοξίας για το μέλλον υποδηλώνουν μία προσέγγιση του τύπου «δεν πάει πιο κάτω από εδώ». Ίσως υπάρχει η εκτίμηση μεταξύ των στελεχών των ελληνικών επιχειρήσεων ότι αρκετά αρνητικά συμβάντα έχουν συσσωρευτεί σε μικρό χρονικό διάστημα κάτι που, βάσει λογικής, σημαίνει ότι στο μέλλον θα υπάρχει, αν όχι καλύτερευση, τουλάχιστον σταθεροποίηση της κατάστασης.
4. Όσον αφορά, τέλος, το ειδικό θέμα της κρίσης με την πανδημία COVID-19, οι επιπτώσεις παρουσιάζονται σημαντικές και κυρίως αρνητικές, αλλά σίγουρα όχι σε δραματικά επίπεδα. Οι ελληνικές επιχειρήσεις εμφανίζονται ψύχραιμες στην αντιμετώπιση των συνεπειών της πανδημίας και, σχετικά πάντα, αισιόδοξες για το μέλλον. Υπάρχει ικανοποίηση για την ετοιμότητα και την γενικότερη αντιμετώπιση της κατάστασης από μέρους τους. Η ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού είναι ο κύριος παράγοντας επιτυχίας στην αντιμετώπιση της κρίσης. Αμφίθυμη είναι η στάση των στελεχών ελληνικών επιχειρήσεων απέναντι στην εξ αποστάσεως εργασία καθώς φαίνεται να μην έχουν πειστεί πλήρως για την αποτελεσματικότητά της. Τέλος, οι επιχειρήσεις φαίνεται να μην στηρίζονται στις κυβερνητικές πολιτικές για την επιτυχή αντιμετώπιση της κατάστασης αλλά να τις χρησιμοποιούν, στην καλύτερη περίπτωση, επικουρικά.



For more information on the survey please contact  
Mr. Aristotelis Alexopoulos at [aalexopoulos@alba.acg.edu](mailto:aalexopoulos@alba.acg.edu)

