

Δείκτης

2011

Τάσεων Αγοράς Εργασίας



1^ο εξάμηνο

Ιανουάριος 2011

Η πρωτοβουλία και υλοποίηση του Δείκτη Τάσεων Αγοράς Εργασίας ανήκει στο Τμήμα Εφαρμοσμένης Έρευνας & Καινοτομίας του ALBA Graduate Business School.

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 ο κ. Παναγιώτης Ταρσινός, Υπεύθυνος Διαχείρισης Έργων. Τη στατιστική ανάλυση και γραφική απεικόνιση των αποτελεσμάτων ανέλαβε ο υποψήφιος διδάκτωρ του τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών κ. Γιώργος Αγγελόπουλος, ενώ η συγγραφή της παρούσας έκθεσης και ο σχολιασμός των αποτελεσμάτων έγινε από την κα Ζωή Κουρουνάκου, Υπεύθυνη του τμήματος Εφαρμοσμένης Έρευνας & Διεθνούς Ανάπτυξης.

© 2011



Υποστηρικτής ειδικού θέματος



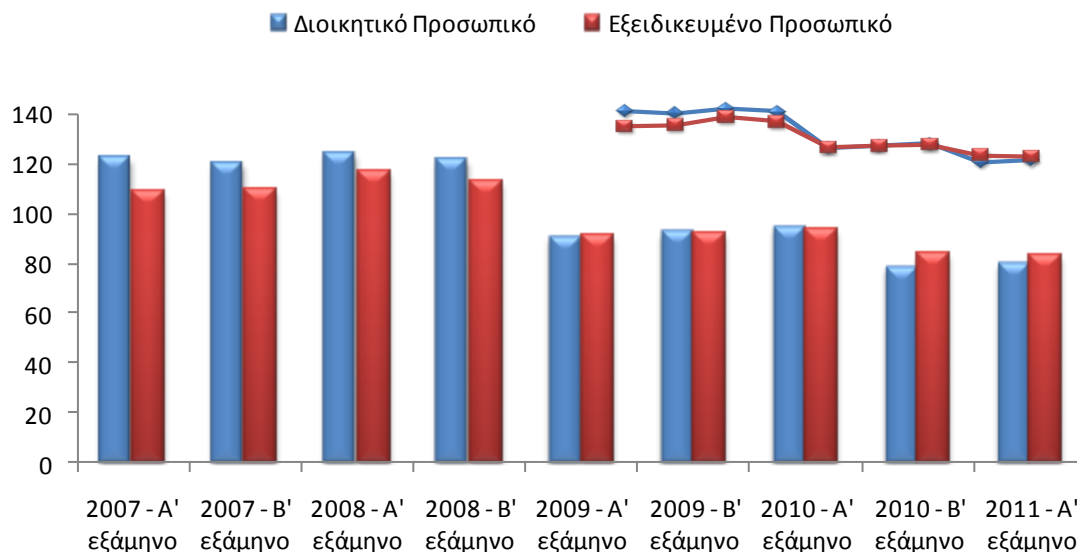
Περιεχόμενα

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>	17-18
5.4	Μέθοδοι Προσέλκυσης - Προγραμματισμός	19-22
6	Γνώσεις και Δεξιότητες	23-26
7	Ειδικό Θέμα	27-29
8	Παράρτημα	30-76

Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας

Ο 1^{ος} κύκλος (1^ο εξάμηνο) της έρευνας για το έτος 2011 αποτελεί μια προσπάθεια αποτύπωσης των διαδικασιών και μεθόδων προσέλκυσης και επιλογής στελεχών, τις οποίες χρησιμοποιούν οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα το τρέχον έτος. Η παρούσα μελέτη επικεντρώνεται στην καταγραφή και ανάλυση απολογιστικών στοιχείων τόσο του 2^{ου} εξαμήνου του 2010, όσο και των τάσεων του 1^{ου} εξαμήνου του 2011 (καταγραφή στοιχείων περιόδου Ιουλίου-Δεκεμβρίου 2010, τάσεις περιόδου Ιανουαρίου-Ιουνίου 2011).

Ο Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας - **RCI*** - για το 1^ο εξάμηνο του 2011 είναι **80.1** αναφορικά με το Διοικητικό Προσωπικό των εταιρειών και **83,4** για τα Διευθυντικά Στελέχη / Εξειδικευμένο προσωπικό. Παρατηρείται σταθεροποίηση στους δείκτες συγκριτικά με το περασμένο εξάμηνο (78,4 και 84,2 αντίστοιχα). Ο Δείκτης συνεχίζει για 5^ο εξάμηνο να είναι κάτω από την τιμή του 100, γεγονός που μεταφράζεται σε **μείωση και στασιμότητα** των δραστηριοτήτων προσέλκυσης και επιλογής νέων στελεχών. Το εξειδικευμένο προσωπικό παρουσιάζει υψηλότερες τιμές από το διοικητικό, κάτι που δεν ίσχυε στους πρώτους κύκλους της έρευνας.



Τα αποτελέσματα συνοψίζονται στα εξής:

Πτώση και στασιμότητα στις δραστηριότητες των εταιρειών που αφορούν στην προσέλκυση και επιλογή νέων στελεχών προβλέπεται για το επόμενο εξάμηνο.

1. Το 33,5% των επιχειρήσεων του δείγματος (σε σύγκριση με το 40% του προηγούμενου εξαμήνου) ενδέχεται να προβεί σε **μείωση** του εργατικού δυναμικού το επόμενο εξάμηνο. Μόνο το 13,2% των εταιρειών θα πραγματοποιήσει προσλήψεις.
2. Το **43,4%** των εταιρειών δεν έδωσε **καθόλου αυξήσεις** τον τελευταίο χρόνο, ενώ το ποσοστό αυτό θα αγγίξει το **52%** τους **επόμενους 12 μήνες**. Μόνο το 8% θα δώσει αυξήσεις πάνω από 3%

(*) Ο δείκτης **RCI** ενδεικνύει προσδοκώμενες μεταβολές στις δραστηριότητες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού κατά τη διάρκεια των επερχόμενων 6 μηνών. Τιμές μεγαλύτερες του 100 μεταφράζονται ως αναμενόμενη αύξηση των αντίστοιχων δραστηριοτήτων. Τιμές μικρότερες του 100 υποδηλώνουν σχετική μείωση των δραστηριοτήτων. Όταν ο δείκτης παίρνει τιμές γύρω από το 100, αυτό σημαίνει ότι η αναμενόμενη δραστηριότητα σε αυτού του είδους τις ενέργειες θα μείνει στα ίδια επίπεδα.

3. Σε αντίθεση με το γενικότερο οικονομικό κλίμα, μία στις δύο επιχειρήσεις εξακολουθεί να εμφανίζεται αισιόδοξη (53,5%).
4. Άνοδο πάνω από 20% στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού αναμένεται μόνο στους κλάδους των **κατασκευαστικών** (οι μισές ανήκουν στον **κλάδο των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας**), της **πληροφορικής/τηλεπικοινωνιών** και των **υπηρεσιών**. Στον κλάδο της Εκπαίδευσης οι προσδοκίες ανόδου είναι μηδενικές ενώ η πλειοψηφία των εταιριών από τον κλάδο του εμπορίου δείχνουν αρκετά απαισιόδοξες (περίπου 2.2% αύξηση στις ενέργειες μόνο). Ο Τραπεζικός κλάδος και ο κλάδος των μεταφορών/logistics σημείωσε πτώση στις ενέργειες προσέλκυσης νέων εργαζομένων, συγκριτικά με τον Ιούνιο του 2010, ενώ μικρή άνοδο παρουσιάζει ο κλάδος της βιομηχανίας καθώς και ο κλάδος των φαρμακευτικών.
5. Και σε αυτό το εξάμηνο συνεχίζεται η προτίμηση των επιχειρήσεων προς τα νεαρά **στελέχη/ αποφοίτους (36.7%)**
6. Όσες εταιρείες προχωρήσουν σε προσλήψεις θα στραφούν κυρίως στους τομείς των Πωλήσεων, της Λογιστικής & Οικονομικών, της Πληροφορικής, του Μάρκετινγκ και της Εξυπηρέτησης Πελατών
7. Τα **website αναζήτησης εργασίας** παραμένουν για τις εταιρείες η πιο δημοφιλή μέθοδος προσέλκυσης και αναζήτησης προσωπικού. Ακολουθούν η εσωτερική αναζήτηση, οι εταιρικές βάσεις βιογραφικών καθώς και η χρήση των προσωπικών δικτύων επαφών (από στόμα σε στόμα)
8. Το 50.2% των εταιριών χρησιμοποιεί τις συνεντεύξεις ως το βασικό εργαλείο επιλογής προσωπικού, ενώ το **31%** χρησιμοποιεί και άλλα εργαλεία όπως **ψυχομετρικά τεστ και τεστ δεξιοτήτων (H/Y, ξένων γλωσσών κλπ)**
9. Περίπου το 40% των εταιριών στις αγγελίες που δημοσιεύουν και αφορούν θέσεις γραμματείας, λογιστηρίου, τεχνικούς H/Y, IT Managers και υπάλληλους γραφείου ζητούν πιστοποιημένη γνώση H/Y. Η πλειοψηφία των εταιριών κρίνει σημαντική την ύπαρξη πιστοποίησης γνώσης H/Y, αγγλικών ή άλλων επαγγελματικών δεξιοτήτων για την τελική επιλογή νέου προσωπικού.
10. Το **61%** των εταιριών θεωρεί βασική προϋπόθεση για την επιλογή νέου προσωπικού την ύπαρξη **Μεταπτυχιακού** τίτλου σπουδών.

Αποτελέσματα ειδικού θέματος:

1. Το 52.4% των εταιριών δηλώνει ότι έχει επηρεαστεί πολύ ή και δραματικά από την παρούσα οικονομική κρίση, ποσοστό αυξημένο συγκριτικά με το περασμένο εξάμηνο (47.5%). Μόνο το 1.8% των εταιριών δηλώνει ότι έχει μείνει τελείως ανεπηρέαστο.
2. Το 36% των εταιριών θεωρεί πιθανό ή πολύ πιθανό να μειώσει την εκπαίδευση των εργαζομένων τους, ενώ στο 38% των εταιριών θα επηρεαστεί αρνητικά και η εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών. Επίσης, περίπου το 60% των εταιριών σκοπεύει να μειώσει τα μπόνους, ενώ το 16% θα προβεί σε μειώσεις μισθών (το 19% το σκέφτεται επίσης). Το 4.5% των εταιριών σκέφτεται να μετεγκαταστήσει τμήμα ή ολόκληρη την εταιρεία στο εξωτερικό.
3. Το **43.2%** των εταιριών έχει προβεί σε **απολύσεις** το τελευταίο εξάμηνο ενώ το **13.5%** έχει **μειώσει μισθούς**.
4. Κατά τους τελευταίους 6 μήνες το 56.8% των εταιριών έχει μειώσει τα μπόνους, ενώ η επένδυση σε εκπαίδευση τόσο για τη μεγάλη μερίδα του προσωπικού όσο και για τα διευθυντικά στελέχη έχει μειωθεί σε ποσοστό 36.7% και 35.4% αντίστοιχα.

Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας

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

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

Οφέλη

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

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

Ο **Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας** περιλαμβάνει μια σειρά από εξειδικευμένες ερωτήσεις σχετικά με την προσέλκυση και επιλογή εργαζομένων. Επιπλέον, παρουσιάζει αναλυτικά τα αποτελέσματα ανά ερώτηση και κλάδο δραστηριότητας, αποτελώντας έτσι σημαντικό σημείο αναφοράς δημιουργώντας ταυτόχρονα ένα εργαλείο πρόβλεψης διαθέσιμο προς όλες τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα. Επιπρόσθετα, η έρευνα καταγράφει με τον πλέον παραστατικό τρόπο το γενικότερο κλίμα που επικρατεί στην επιχειρηματική αγορά εν μέσω της οικονομικής κρίσης τόσο για τους τελευταίους 6 μήνες, όσο και για τις προβλέψεις για το επόμενο εξάμηνο. Η έρευνα διενεργείται και σε ακόμα 2 Ευρωπαϊκές χώρες, παρέχοντας έτσι τη δυνατότητα σύγκρισης των αποτελεσμάτων και εξαγωγής χρήσιμων συμπερασμάτων αναφορικά με την αγορά εργασίας στη χώρας μας και τη θέση της στην Ευρώπη.

επόμενος κύκλος: 2011 - 2^ο εξάμηνο

Η συλλογή στοιχείων για το δεύτερο εξάμηνο του 2011 θα πραγματοποιηθεί κατά την περίοδο **Ιούνιο - Ιούλιο 2011**.

Αντικείμενο και στόχοι της έρευνας

Σκοπός της έρευνας είναι η παρουσίαση των προσδοκώμενων τάσεων στην πρόσληψη προσωπικού και συγχρόνως η ανάλυση της υπάρχουσας κατάστασης των εταιριών στην χώρα μας. Με τον τρόπο αυτό, το αντικείμενο της έρευνας επικεντρώνεται στην προκαταρκτική απεικόνιση των διαδικασιών προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού στις επιχειρήσεις που εδρεύουν στην Ελλάδα. Η μελέτη εστιάζεται στην καταγραφή αυτών των πρακτικών, στην αποτύπωση της συχνότητας εφαρμογής τους, στην αποτελεσματικότητά τους, καθώς και στη διερεύνηση ευρύτερων κοινωνικών ή εταιρικών παραμέτρων που επηρεάζουν το βαθμό εφαρμογής των πρακτικών αυτών.

Διαδικασία συλλογής στοιχείων

Για τις ανάγκες της έρευνας, σχεδιάστηκε ο δικτυακός τόπος www.alba.edu.gr/rci στην ιστοσελίδα του ALBA Graduate Business School, όπου φιλοξενήθηκε και το αντίστοιχο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Κάθε ενδιαφερόμενος έχει τη δυνατότητα να αντλήσει γενικές πληροφορίες για την έρευνα και το ιστορικό της, όπως και να προχωρήσει στην online συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Ο 1^{ος} κύκλος (1^ο εξάμηνο) του 2011 διεξήχθη κατά το χρονικό διάστημα Δεκέμβριος 2010 - Ιανουάριος 2011. Εστάλησαν περισσότερες από 2500 προσκλήσεις μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και φαξ σε εταιρείες που εδρεύουν στην Ελλάδα, τα στοιχεία των οποίων ανήκουν στη βάση δεδομένων του ALBA Graduate Business School. Οι προσκλήσεις αφορούσαν στελέχη του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού, όπως για παράδειγμα διευθυντές ή υπεύθυνους προσλήψεων (προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού) καθώς και υπεύθυνους εταιρειών, Γεν. Διευθυντές, Προέδρους κ.λ.π.)

Η συλλογή των απαντήσεων στο ερωτηματολόγιο ολοκληρώθηκε στις 3 Φεβρουαρίου 2011. Το τμήμα Εφαρμοσμένης Έρευνας & Καινοτομίας του ALBA Graduate Business School, παρείχε υποστήριξη αναφορικά με τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, τη φύση της έρευνας, τεχνικές δυσκολίες αλλά και θέματα προς συζήτηση που σχετίζονται με το αντικείμενό της.

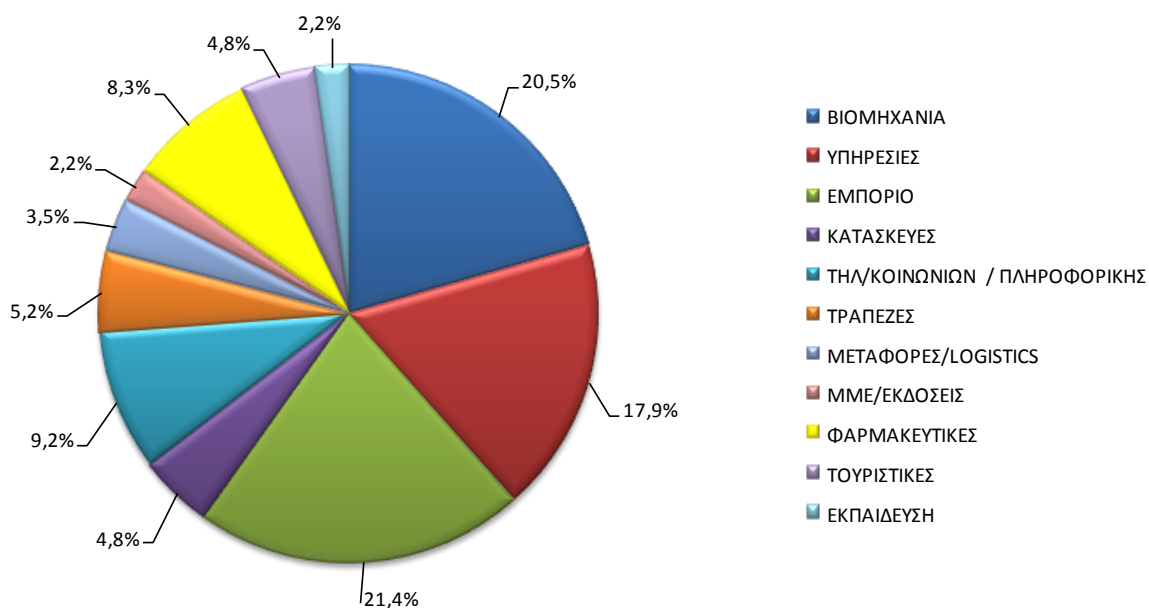
Σε αυτόν τον κύκλο συγκεντρώθηκαν **έγκυρες** απαντήσεις από **224** διαφορετικές εταιρείες.

Προφίλ του τελικού δείγματος

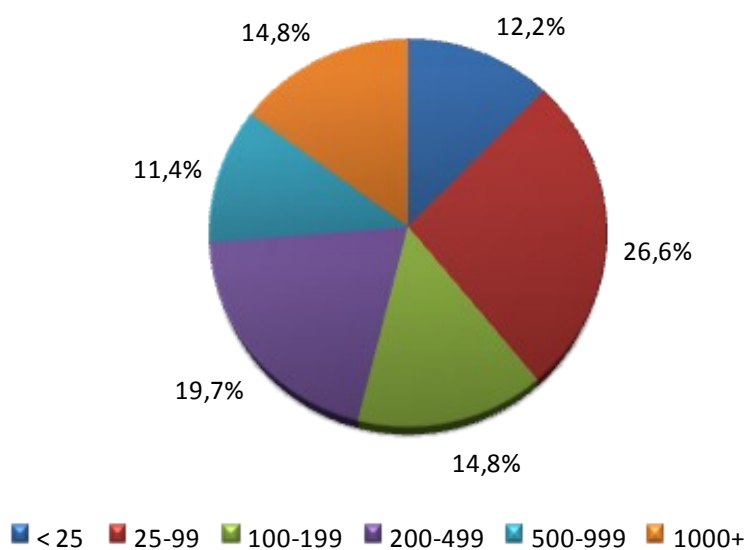
Δεν υπάρχει αξιοσημείωτη μεταβολή στα ποσοστά των δημογραφικών στοιχείων που αφορούν στους κλάδους των συμμετεχόντων εταιρειών σε σχέση με το περασμένο εξάμηνο (Σχήματα 1-5). Το 9,2% του δείγματος είναι εταιρίες που ανήκουν στον κλάδο των Τηλεπικοινωνιών και της Πληροφορικής. Το 20,5% προέρχεται από τον κλάδο της Βιομηχανίας, το 17,9% δραστηριοποιούνται στον κλάδο της παροχής Υπηρεσιών, ενώ το 21,4% των επιχειρήσεων δραστηριοποιούνται στον κλάδο του Εμπορίου. Στο πρώτο εξάμηνο της έρευνας για το 2011 συμμετέχουν επίσης Τράπεζες σε ποσοστό 5,2%, εταιρίες του κλάδου των Κατασκευών σε ποσοστό περίπου 4,8%, Τουριστικές επιχειρήσεις σε ποσοστό 4,8% του δείγματος, Φαρμακευτικές 8,3%, Εκπαιδευτικοί Οργανισμοί 2,2%, ενώ τα ΜΜΕ/Εκδόσεις και ο κλάδος των Μεταφορών/Logistics ανέρχονται σε 2,2% και 3,5% αντίστοιχα.

Το 97% των επιχειρήσεων του δείγματος είναι ιδιωτικές. Ένας σημαντικός αριθμός εταιρειών του δείγματος δραστηριοποιείται σε περισσότερες από μία περιοχές της Ελλάδος αλλά η πλειοψηφία (90,4%) των εταιρειών δηλώνει τον νομό Αττικής και την Θεσσαλονίκη (48,5%) δηλαδή τα δύο μεγάλα αστικά κέντρα της Ελλάδος.

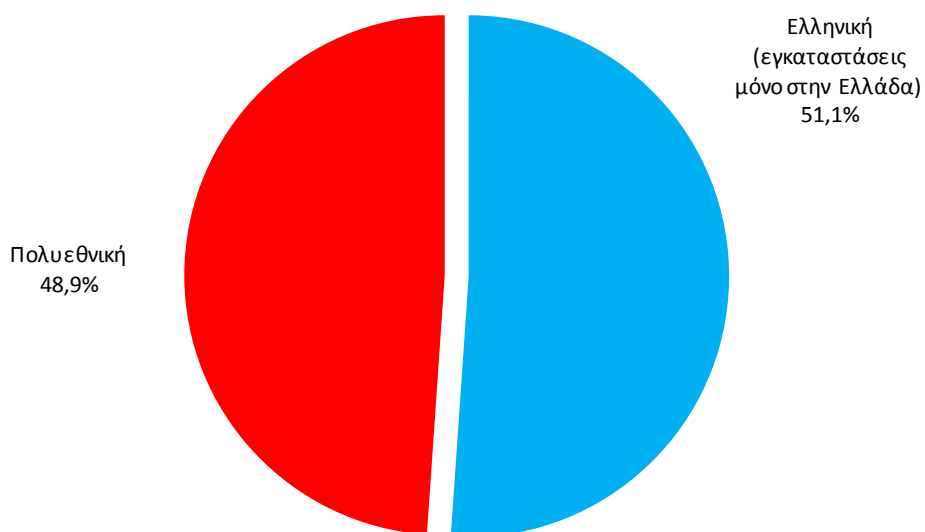
Αναφορικά με το μέγεθος των επιχειρήσεων που πήραν μέρος στην έρευνα, το 38,8% είναι εταιρίες με λιγότερους από 100 εργαζομένους, το 34,5% είναι μεγάλες επιχειρήσεις (100-499 άτομα), και ακολουθούν σε ποσοστό 26,2% εταιρίες με προσωπικό άνω των 500 εργαζομένων



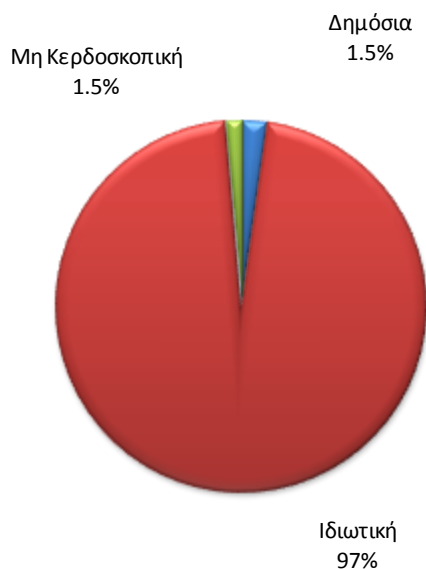
Σχήμα 1 - Κλάδος



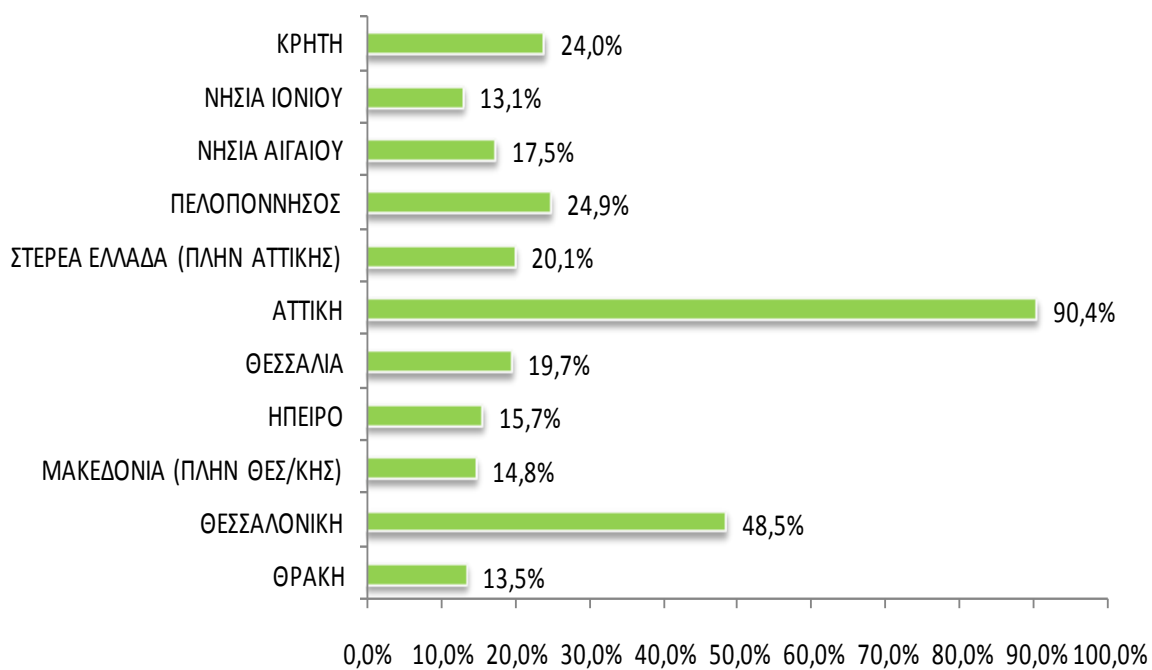
Σχήμα 2 - Αριθμός Εργαζομένων



Σχήμα 3 - Εθνικότητα



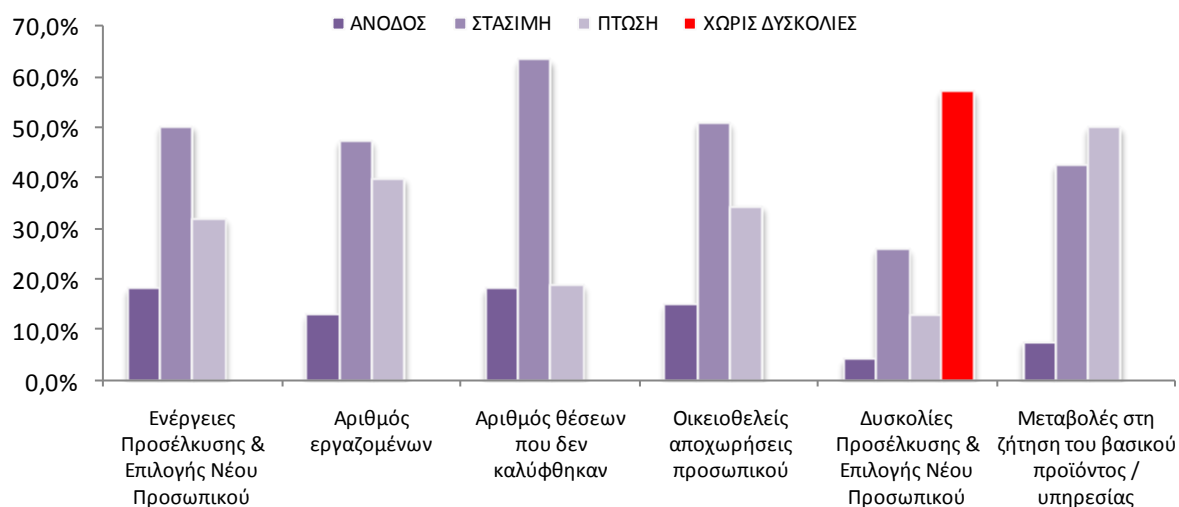
Σχήμα 4 - Είδος Επιχείρησης



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

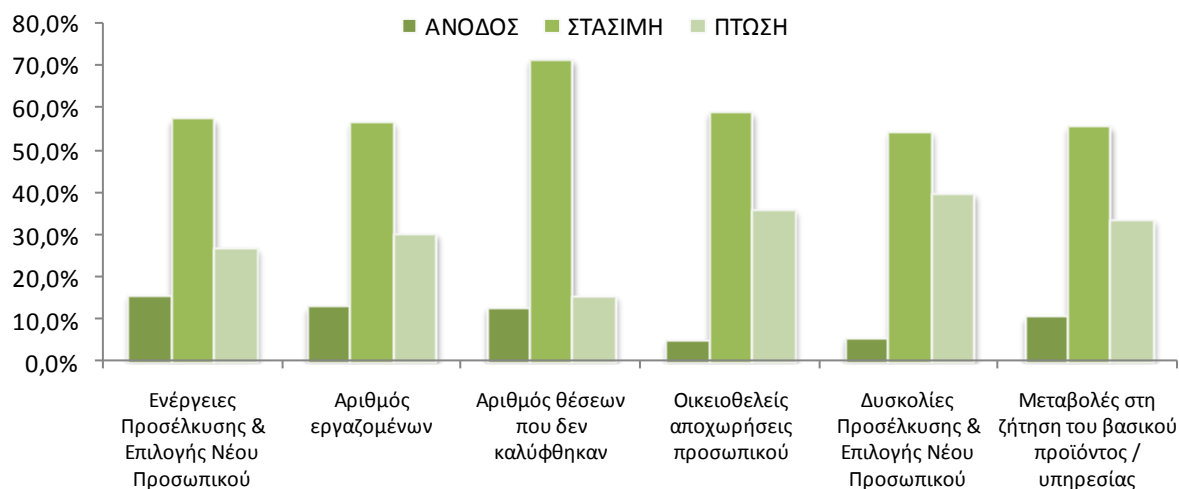
* Δραστηριοποίηση των εταιριών σε περισσότερες από μία περιοχές

Γενικές τάσεις

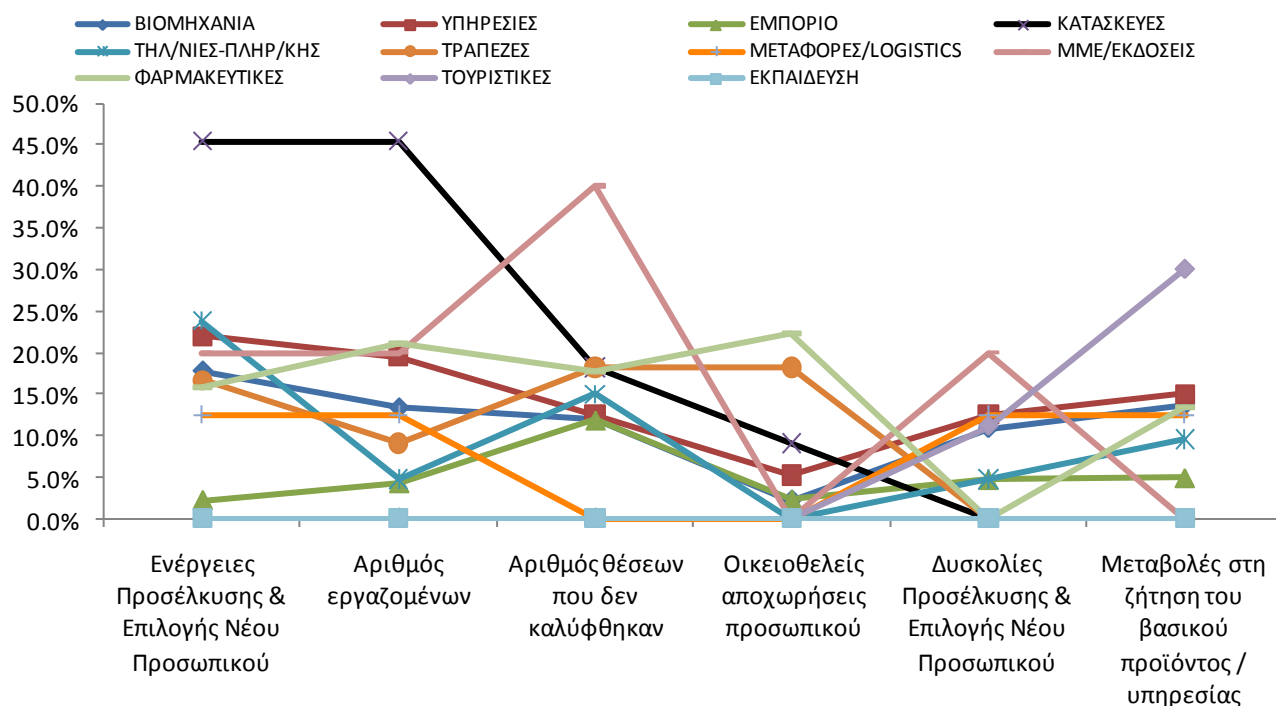


Σχήμα 6 - Οργανωσιακές Τάσεις - Τελευταίοι 6 μήνες

Τα διαγράμματα 6 και 7 καταδεικνύουν ως επί το πλείστον στασιμότητα και πτώση (σε υψηλότερα μάλιστα ποσοστά συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο) στην πλειοψηφία των οργανωσιακών τάσεων. Οι τάσεις στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής καθώς και στον αριθμό των εργαζομένων τόσο για τους τελευταίους όσο και για τους επόμενους 6 μήνες στις μισές περίπου εταιρείες του δείγματος θα παραμείνουν ανεπηρέαστες, ενώ οι εταιρείες που αναμένουν αύξηση στη ζήτηση του προϊόντος/ υπηρεσίας τους περιορίζονται σε ποσοστό 10%. Η στασιμότητα και πτώση φαίνεται ότι θα παραμείνει η κυρίαρχη τάση στην πλειοψηφία του δείγματος ενώ λίγο θετικότερη φαίνεται να δείχνει η εικόνα στην ζήτηση του βασικού προϊόντος συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο.

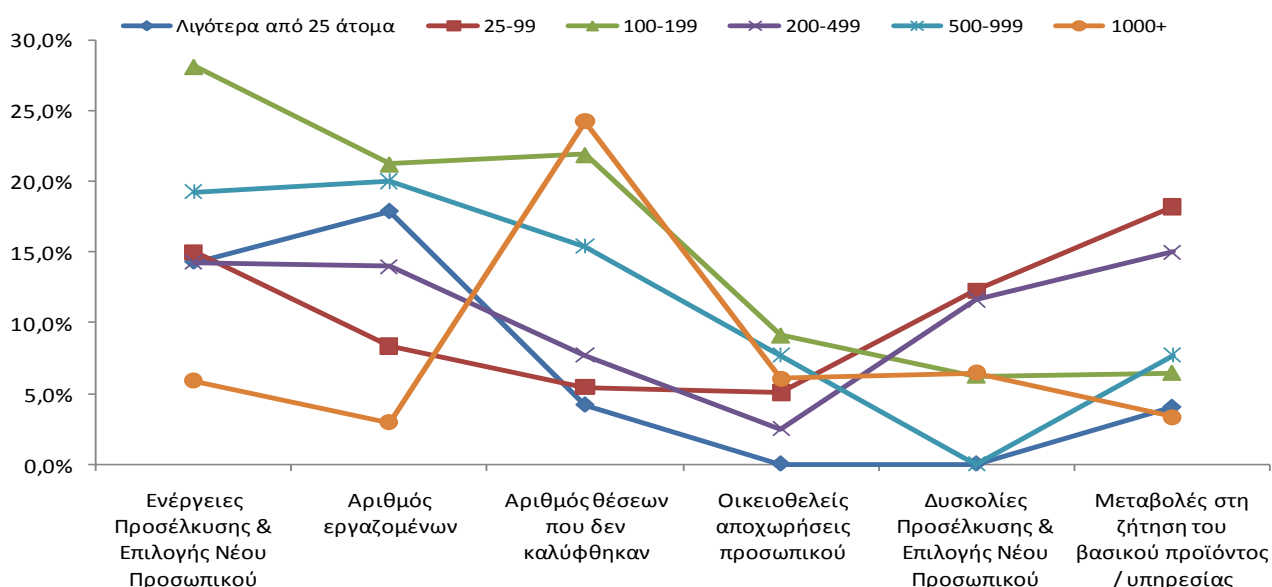


Σχήμα 7 - Οργανωσιακές Τάσεις - Προσδοκίες για τους επόμενους 6 μήνες

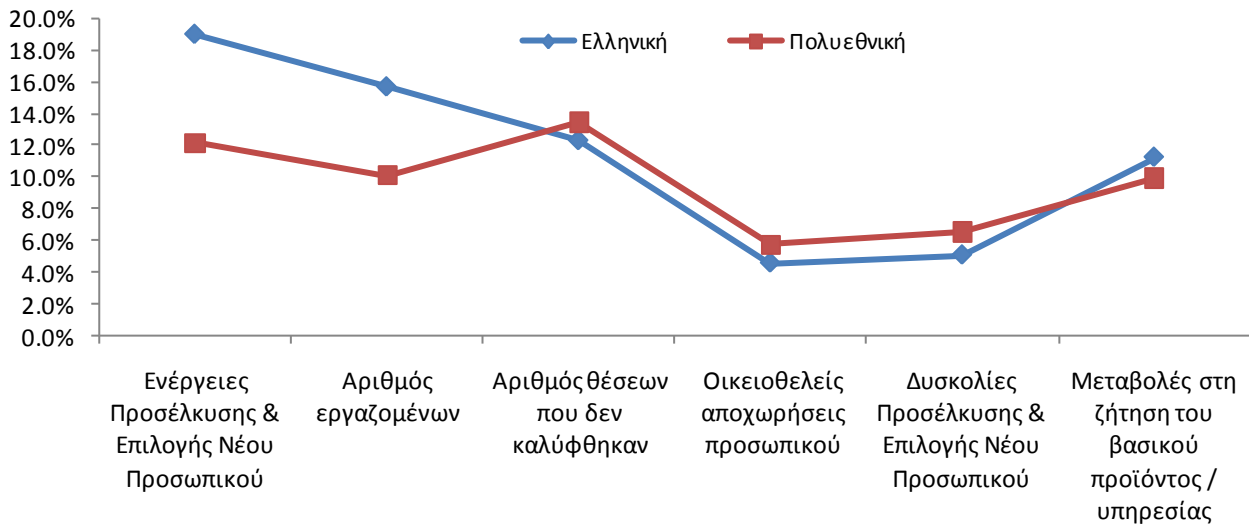


Σχήμα 8α - Προσδοκίες Ανόδου ανά Κλάδο

Άνοδο πάνω από 20% στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού αναμένεται μόνο στους κλάδους των **κατασκευαστικών** (οι μισές ανήκουν στον κλάδο των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας), της **πληροφορικής/ τηλεπικοινωνιών** και των **υπηρεσιών**. Στον κλάδο της **Εκπαίδευσης** οι προσδοκίες ανόδου είναι μηδενικές ενώ η πλειοψηφία των εταιριών από τον κλάδο του **εμπορίου** δείχνουν αρκετά απαισιόδοξες (περίπου 2.2% αύξηση στις ενέργειες μόνο). Ο **Τραπεζικός** κλάδος και ο κλάδος των **μεταφορών/logistics** σημείωσε πτώση στις ενέργειες προσέλκυσης νέων εργαζομένων, συγκριτικά με τον Ιούνιο του 2010, ενώ μικρή άνοδο παρουσιάζει ο κλάδος της **βιομηχανίας** καθώς και ο κλάδος των **φαρμακευτικών**.



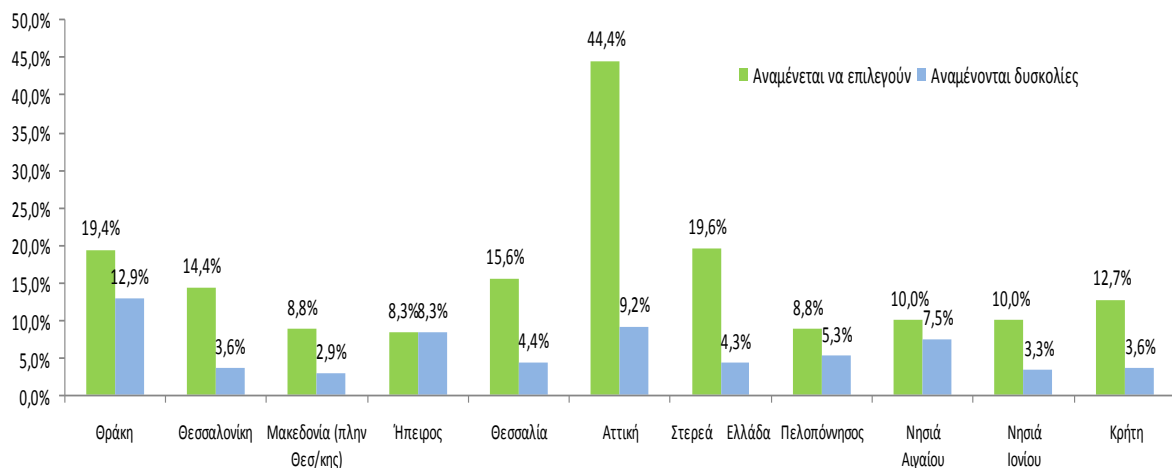
Σχήμα 8β - Προσδοκίες Ανόδου ανά Μέγεθος



Σχήμα 8γ - Προσδοκίες Ανόδου ανά Εθνικότητα

Οι μικρότερες επιχειρήσεις παρουσιάζονται πιο αισιόδοξες, εμφανίζοντας υψηλότερα ποσοστά στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής νέου προσωπικού σε αντίθεση με τις πολύ μεγάλες εταιρίες άνω των 1000 εργαζομένων που δείχνουν τα χαμηλότερα ποσοστά από όλες τις εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα (σχήμα 8β).

Στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής νέου προσωπικού, οι τάσεις παρουσίασαν διαφοροποίηση συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο. Οι ελληνικές επιχειρήσεις εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά από αυτά των πολυεθνικών, σε αντίθεση με τις τάσεις που επικρατούσαν τον Ιούλιο του 2010 (σχήμα 8γ).

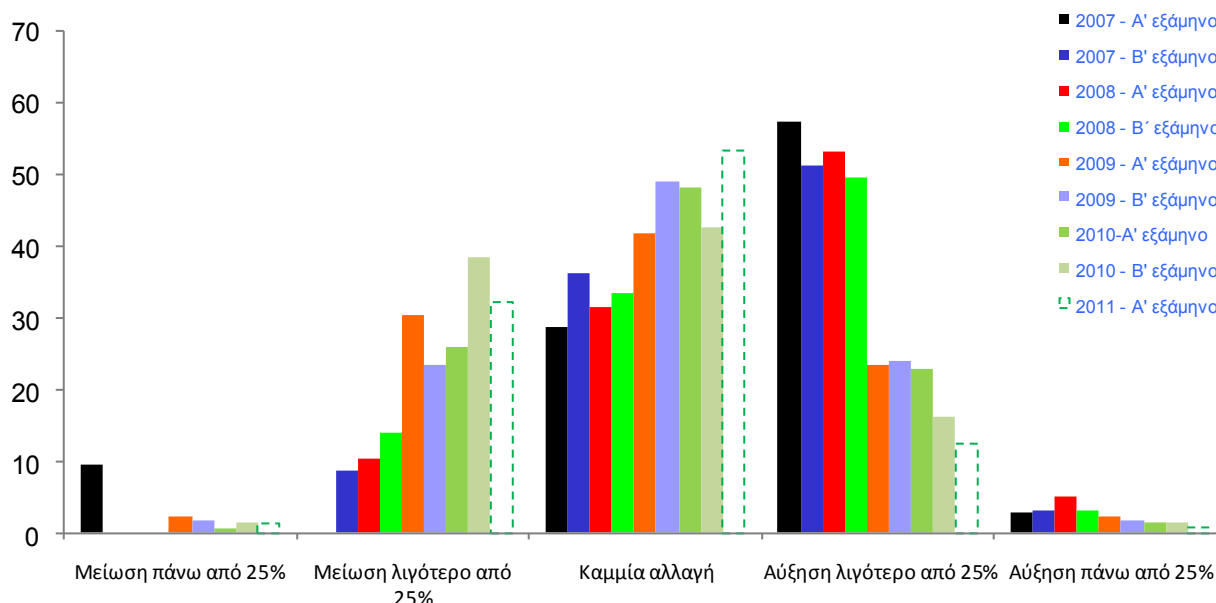


Σχήμα 9 - Προσδοκίες Προσλήψεων ανά Περιοχή

Πιο αισιόδοξες παρουσιάζονται οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Αττική σε σχέση με τις επιχειρήσεις της περιφέρειας. Σε αντίθεση με την υπόλοιπη νησιωτική Ελλάδα, η Κρήτη παρουσιάζει τα υψηλότερα ποσοστά στις ενέργειες πρόσληψης, ενώ η Θεσσαλονίκη δείχνει πτώση συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο περίπου 4.5 ποσοστιαίες μονάδες. Ανοδικά ποσοστά συγκριτικά με το περασμένο εξάμηνο δηλώνουν η Θεσσαλία και η Θράκη αλλά τα ποσοστά είναι πολύ χαμηλά για να εξαγάγουμε συμπεράσματα

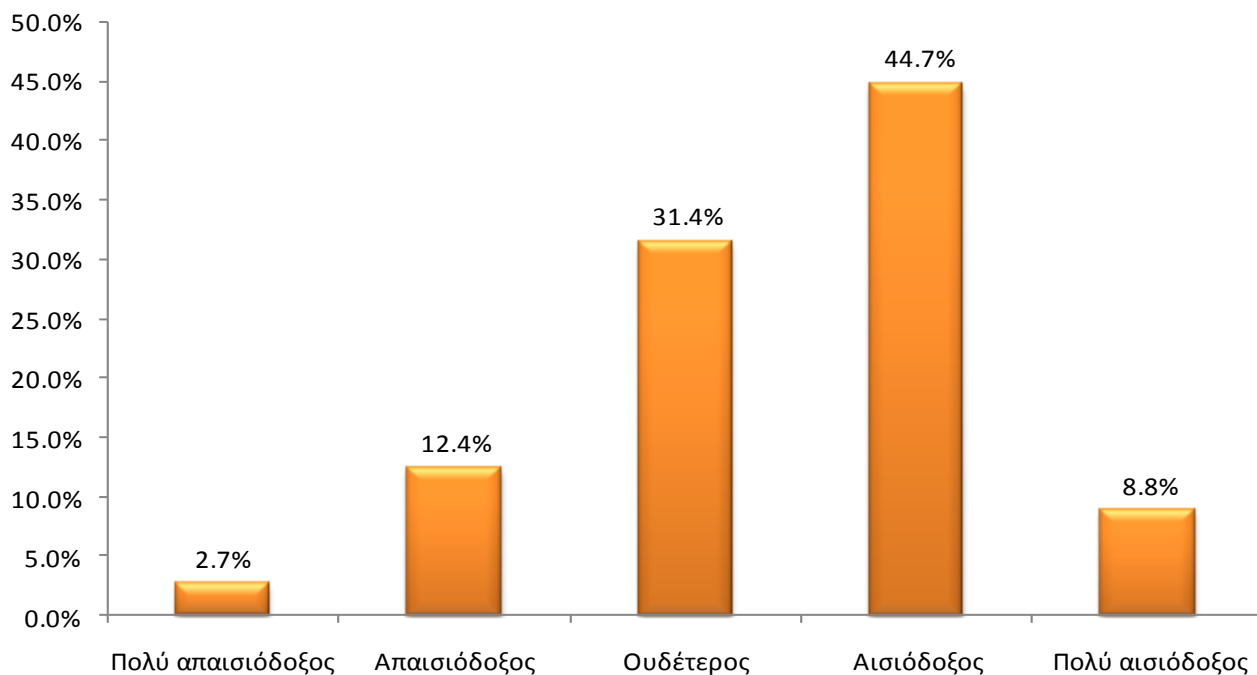


Σχήμα 10α - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων (%)

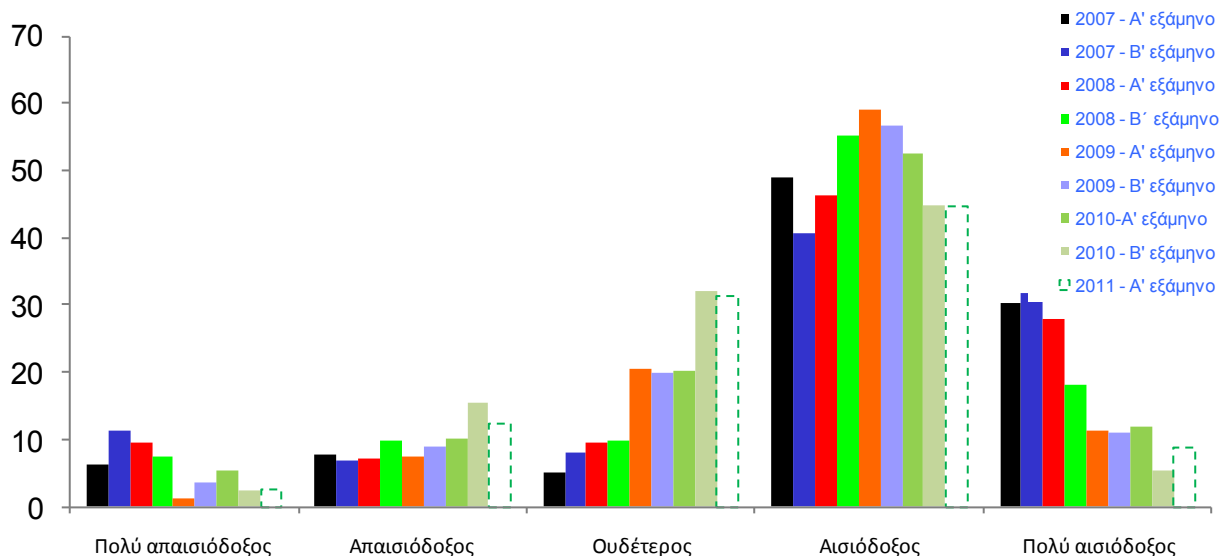


Σχήμα 10β - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων / Συγκριτικά αποτελέσματα

Το 33,5% των επιχειρήσεων του δείγματος (ενθαρρυντική μείωση 6,5 ποσοστιαίων μονάδων από το προηγούμενο εξάμηνο) ενδέχεται να προβεί σε **μείωση** του εργατικού δυναμικού το επόμενο εξάμηνο. Μόνο το 13,2% των εταιρειών θα πραγματοποιήσει προσλήψεις. Το 53,3% δε θα προβεί σε καμία ενέργεια.



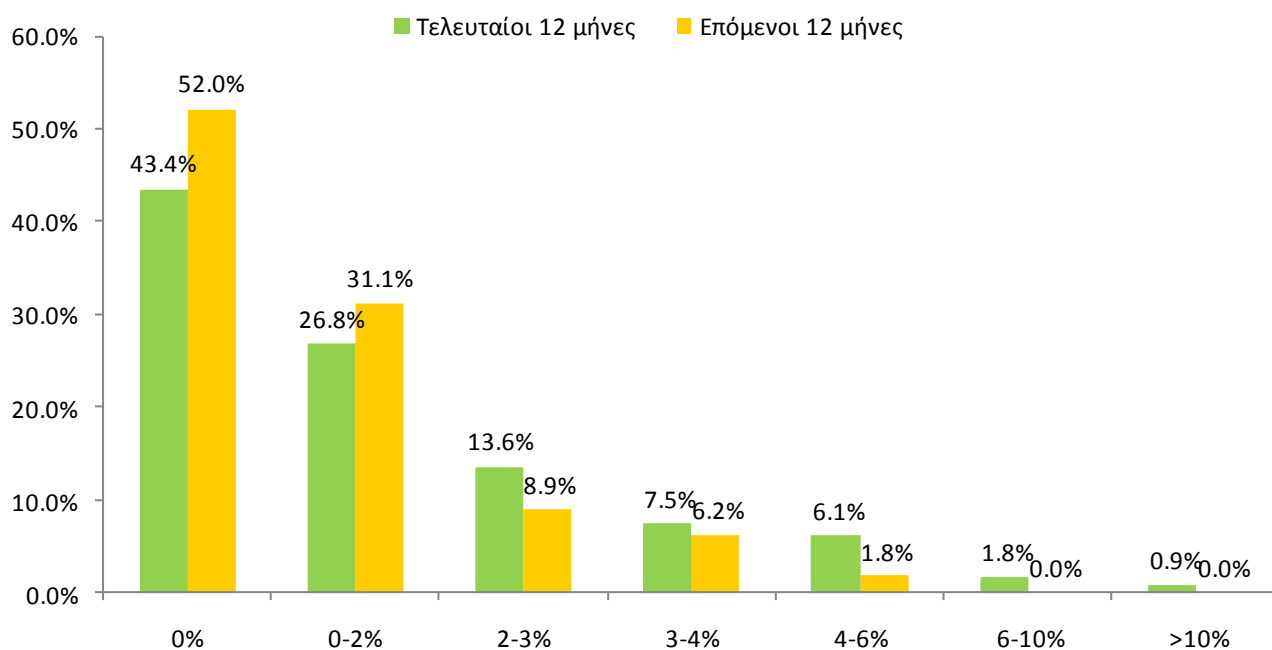
Σχήμα 11α - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης



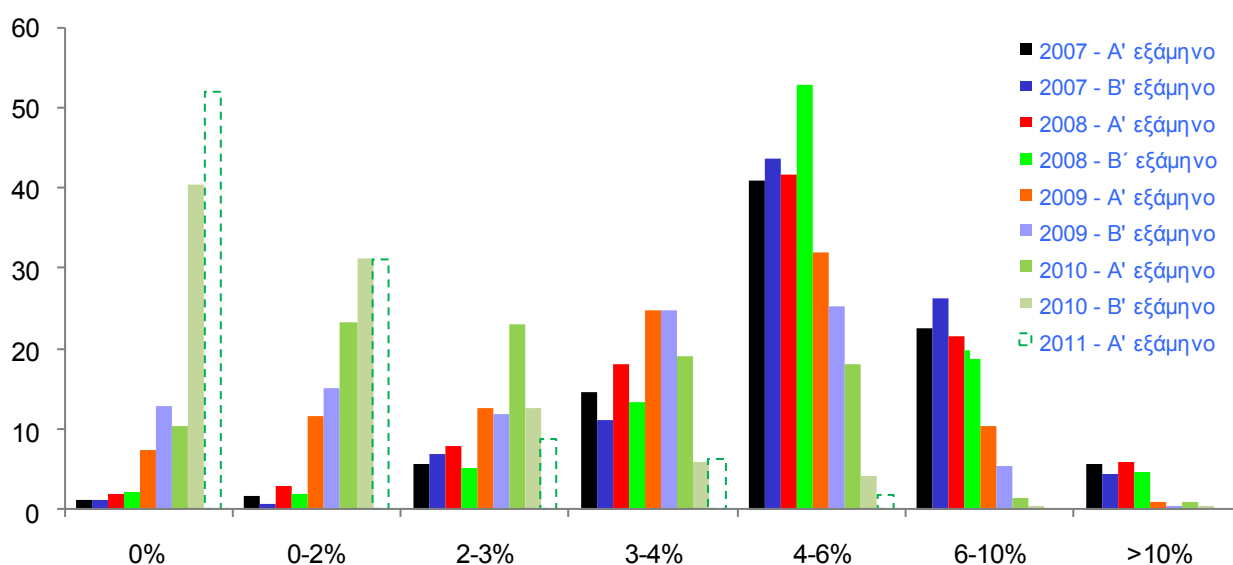
Σχήμα 11β - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης / Συγκριτικά αποτελέσματα

Παρατηρώντας τους 4 τελευταίους κύκλους της έρευνας διαπιστώνεται μια σταθερή μείωση στα επίπεδα αισιοδοξίας με ταυτόχρονη αύξηση του ποσοστού που δηλώνει απαισιόδοξο για το μέλλον της επιχείρησης τους (12,4%) ή ουδέτερο (31,4%). Χαρακτηριστική είναι η αύξηση του ποσοστού των επιχειρήσεων που δηλώνουν ουδέτεροι, αποτυπώνοντας έτσι έμμεσα τη στάση αναμονής που τηρούν σχετικά με τις εξελίξεις στον κλάδο τους. Ωστόσο, σε αντίθεση με το γενικότερο οικονομικό κλίμα, μία στις δύο επιχειρήσεις εξακολουθεί να εμφανίζεται αισιόδοξη (53,5%).

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



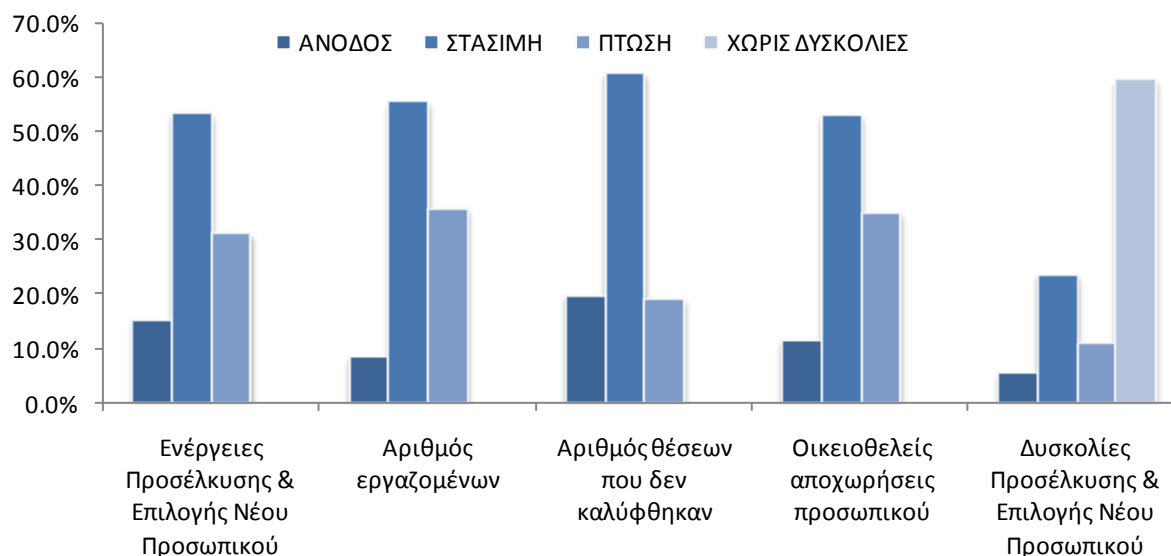
Σχήμα 12α - Ποσοστό Αύξησης Μισθών (τελευταίοι 12 μήνες/ επόμενοι 12 μήνες)



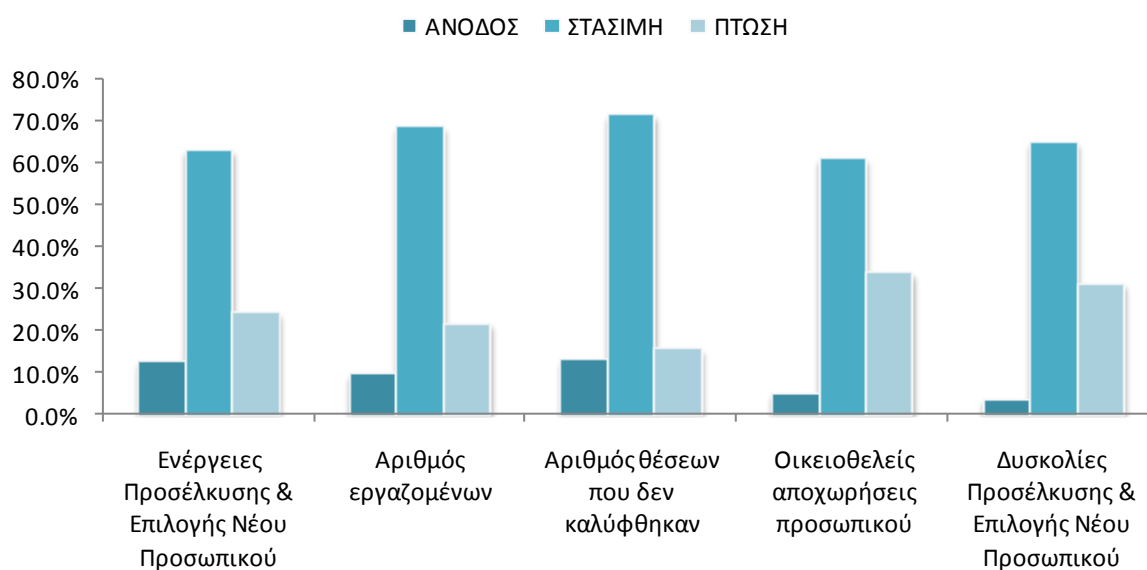
Σχήμα 12β - Ποσοστό Αύξησης Μισθών (πρόβλεψη για τους επόμενους 12 μήνες) / Συγκριτικά αποτελέσματα

Και ενώ 1 στις 2 εταιρείες δηλώνει αισιόδοξη, το 52% δεν θα προβεί σε αυξήσεις τους επόμενους 12 μήνες, και μόνο το 31.1% θα δώσει αυξήσεις έως 2%. Καμία εταιρεία δεν θα δώσει αυξήσεις πάνω από 6%

Αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου Προσωπικού

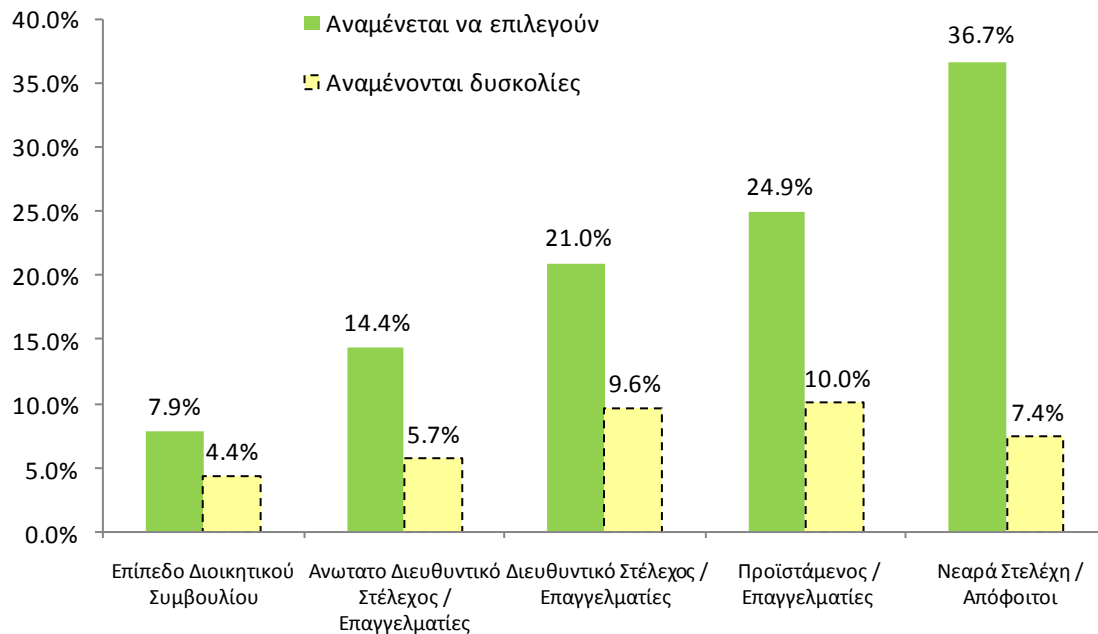


Σχήμα 13 - Τελευταίοι 6 μήνες



Σχήμα 14 - Μελλοντικές Προσδοκίες

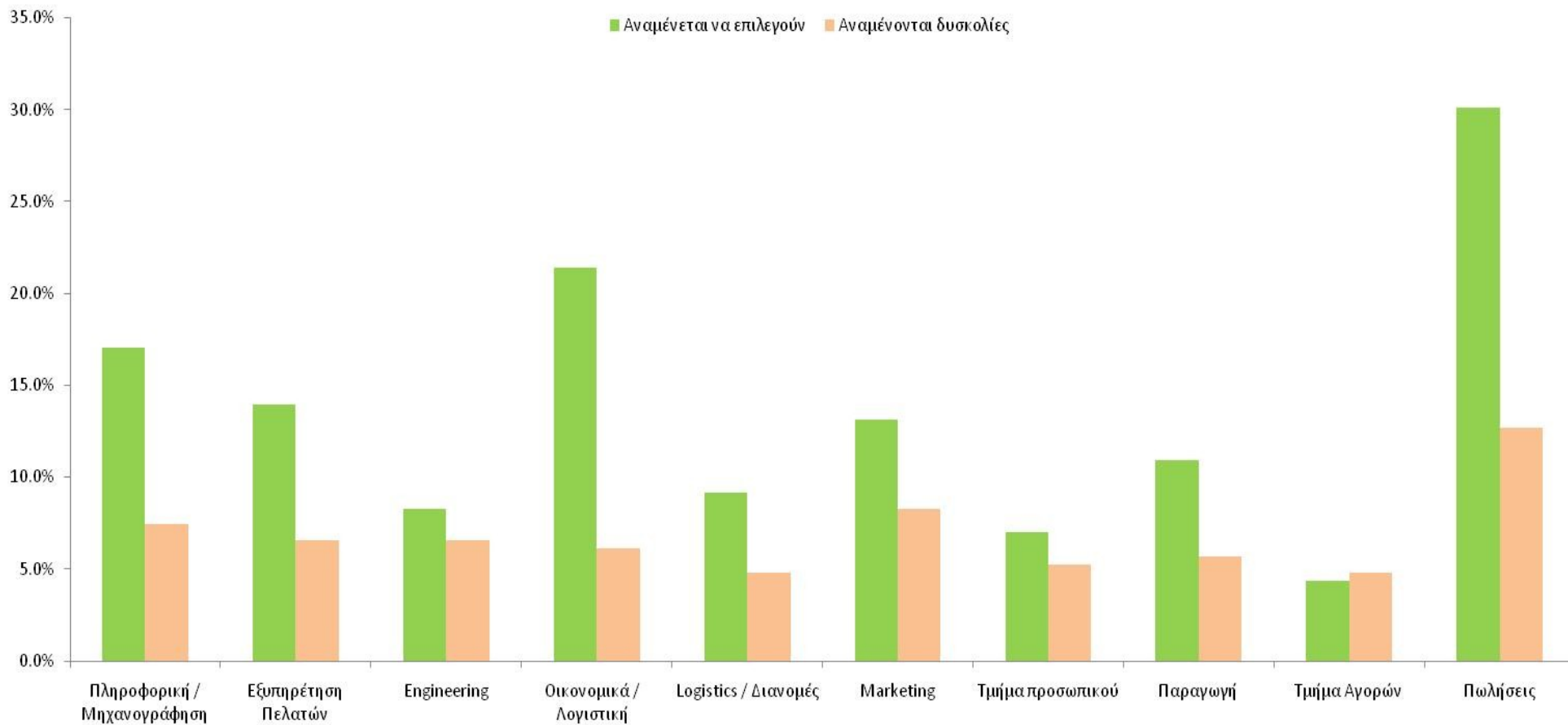
Οι προσδοκίες του περασμένου εξαμήνου αναφορικά με την αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου προσωπικού επιβεβαιώνονται στο σχήμα 13, με τις εταιρείες να παραμένουν κυρίως στάσιμες σε όλες τις δραστηριότητες. Στασιμότητα και πτώση θα επικρατήσουν ως επί το πλείστον και σε όλες τις ενέργειες προσέλκυσης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



Σχήμα 15 - Επίπεδα Θέσεων (%)

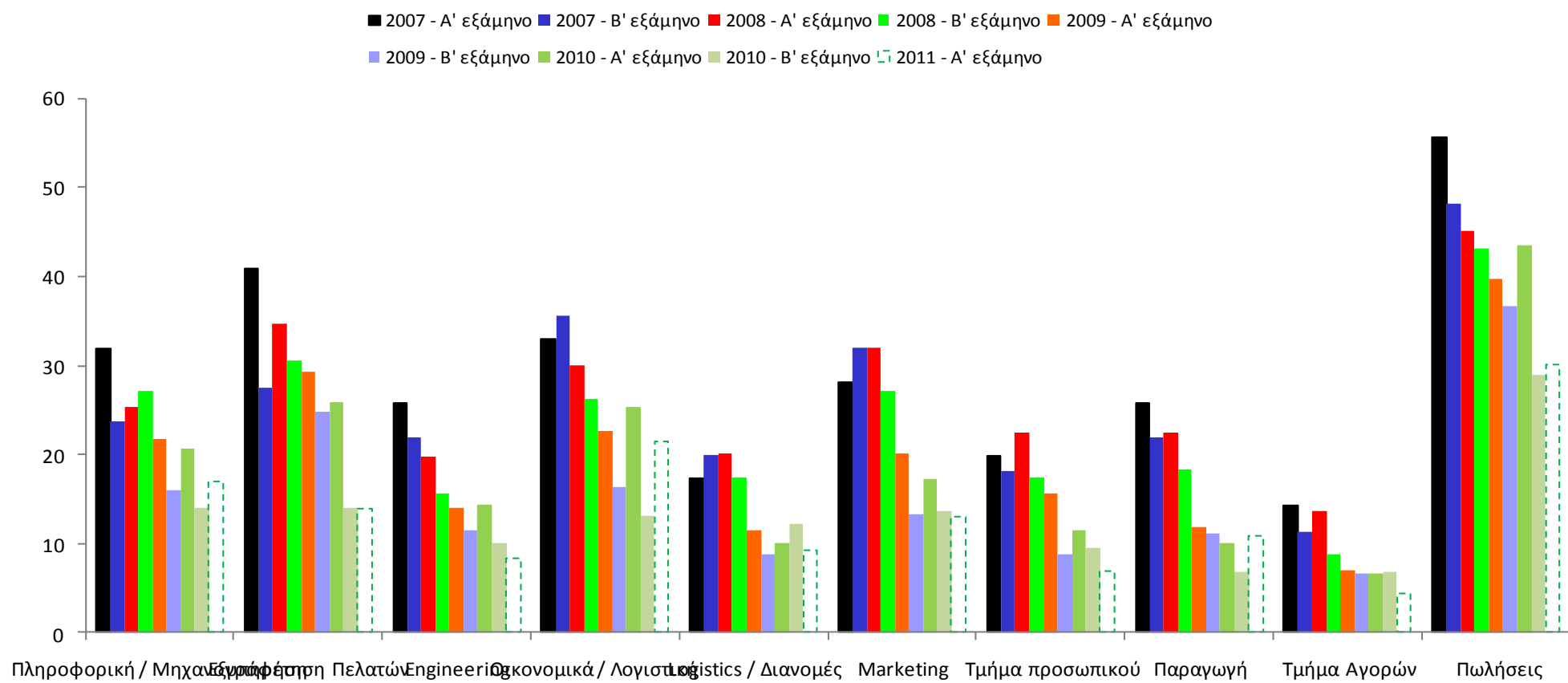
Τα Νεαρά Στελέχη/Απόφοιτοι εξακολουθούν να αποτελούν προτεραιότητα για τις επιχειρήσεις, σε ποσοστό (36.7%), ενώ σε σύγκριση με τον προηγούμενο κύκλο της έρευνας παρατηρείται αύξηση της τάξης του 5.9%. Μικρή αύξηση συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο παρουσιάζεται σε όλα τα επίπεδα θέσεων.

Οι εταιρείες δεν αναμένουν ιδιαίτερες δυσκολίες κατά την προσέλκυση και επιλογή νέου προσωπικού.



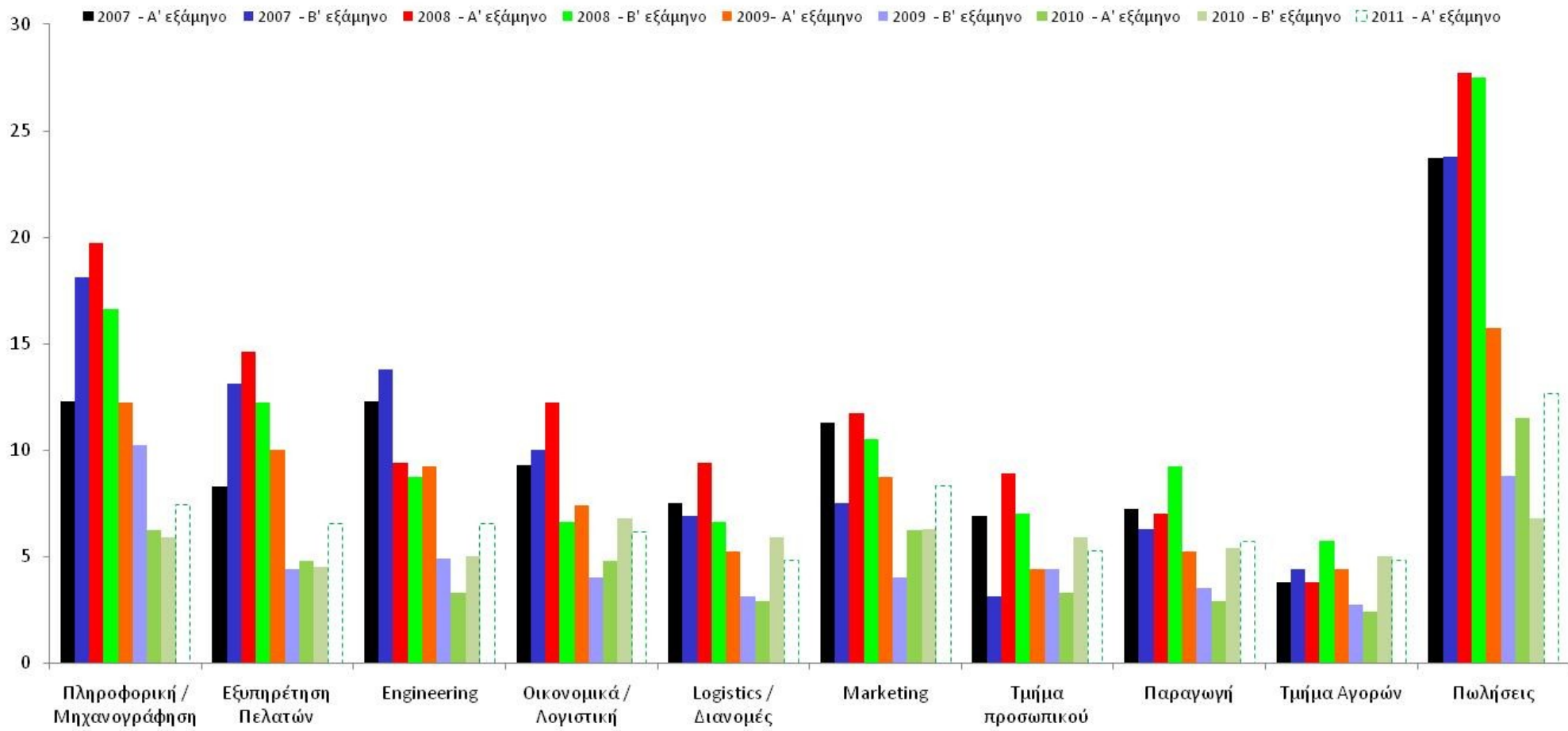
Σχήμα 16 - Τομείς Απασχόλησης / Τάσεις επόμενου εξαμήνου

Υψηλότερα ποσοστά καταγράφουν οι τομείς των Πωλήσεων, των Οικονομικών/ Λογιστικής της Πληροφορικής και της Εξυπηρέτησης Πελατών. Παρόμοια τάση διακρίνουμε και για τη στελέχωση σε τμήματα Μάρκετινγκ. Οι δυσκολίες στην προσέλκυση και επιλογή στελεχών παρουσιάζονται αυξημένες σε σύγκριση με το προηγούμενο εξάμηνο αλλά αναμένονται και πάλι χαμηλές κάτω από 10% για σχεδόν όλους τους τομείς απασχόλησης των εταιρειών.



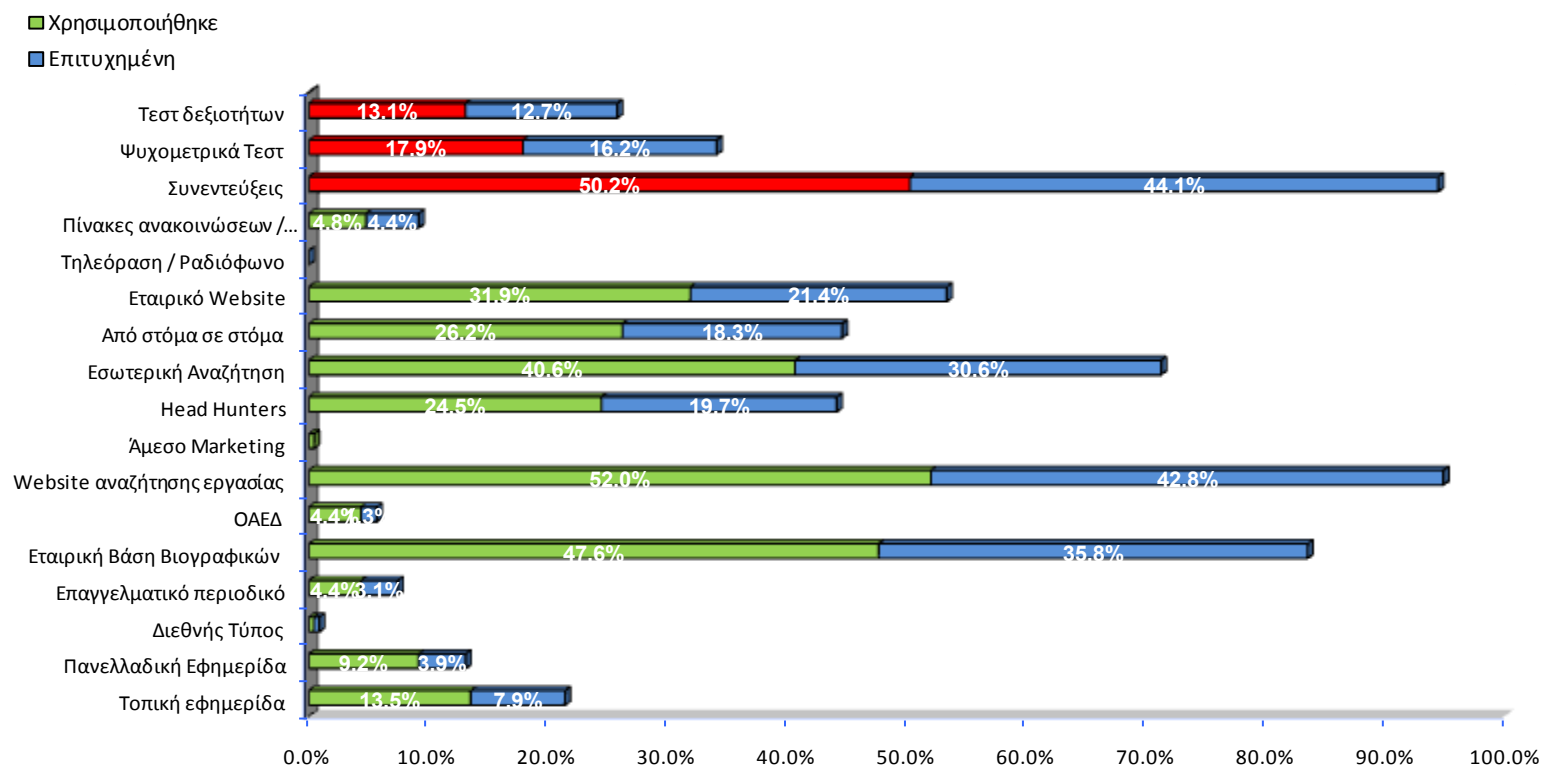
Σχήμα 17 - Τομείς Απασχόλησης / Αναμένεται να επιλεγούν (συγκριτικά αποτελέσματα)

Συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο οι τάσεις αναζήτησης στελεχών παραμένουν χαμηλές σε όλους τους τομείς με μια μικρή άνοδο στον τομέα των οικονομικών/λογιστικής, παραγωγής και πληροφορικής.



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

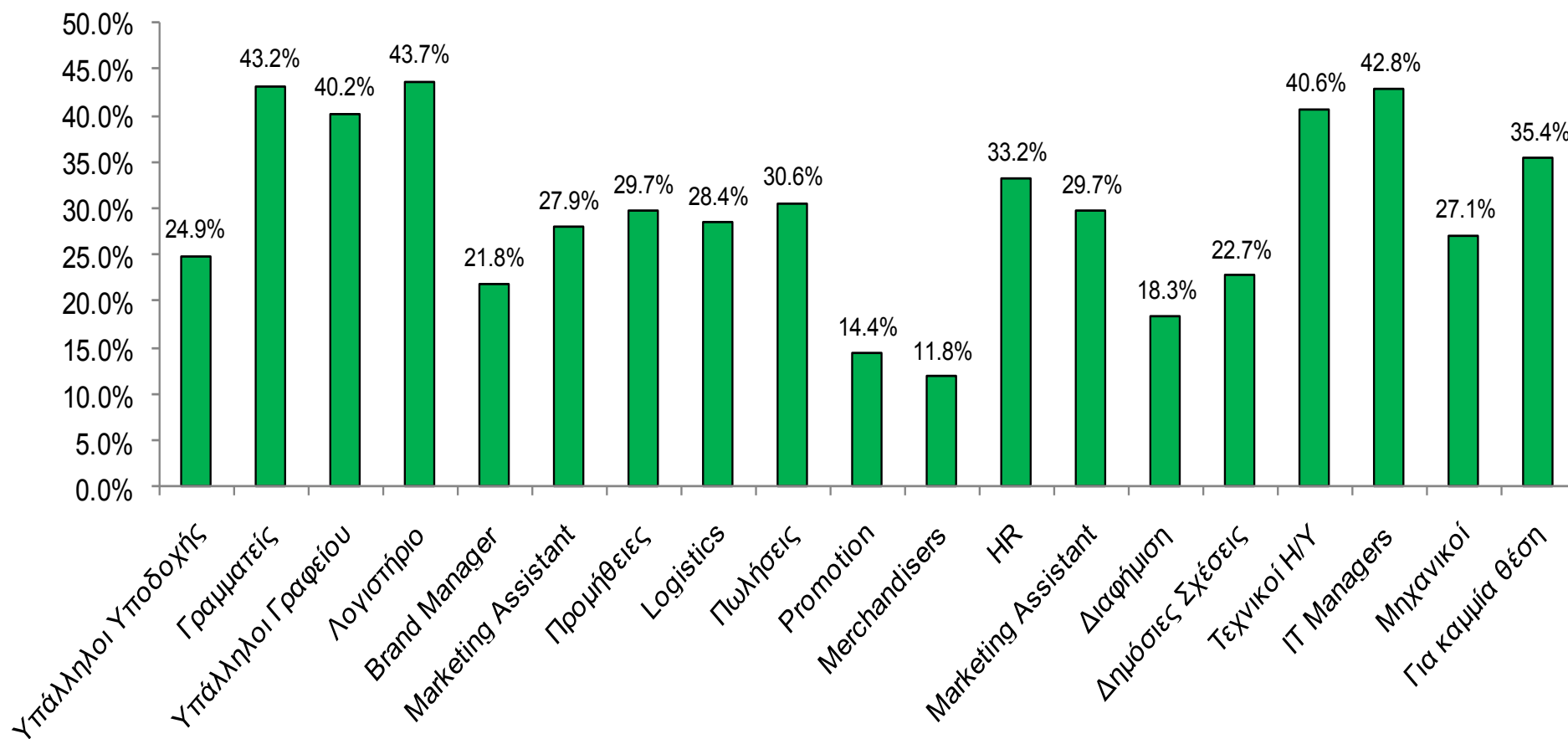
Οι δυσκολίες προσέλκυσης νέου προσωπικού παρουσιάζονται αυξημένες για σχεδόν όλους τους τομείς αλλά αισθητά χαμηλές συγκριτικά με τις προηγούμενες χρονιές.



Σχήμα 19 - Μέθοδοι Προσέλκυσης / Εργαλεία Επιλογής

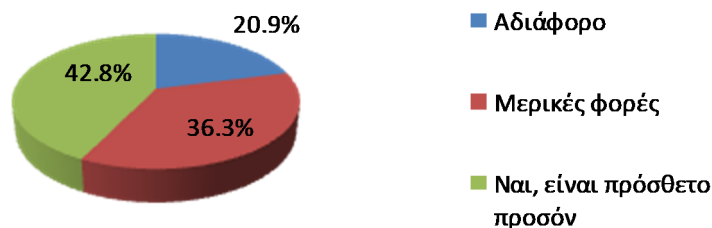
Οι μέθοδοι που παραμένουν περισσότερο δημοφιλείς στη διαδικασία της προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού είναι τα website αναζήτησης εργασίας, η ενδο-εταιρική αναζήτηση για εσωτερική κάλυψη θέσεων, οι εταιρικές βάσεις βιογραφικών, τα εταιρικά web sites και η μέθοδος αναζήτησης που σχετίζεται με το κοινωνικό περιβάλλον των εργαζομένων (από στόμα σε στόμα). Η πιο επιτυχημένη μέθοδος παραμένει τα website αναζήτησης.

Οι συνεντεύξεις αποτελούν το πιο δημοφιλές εργαλείο (κόκκινες μπάρες) κατά την διαδικασία επιλογής νέου προσωπικού (50.2%). Το 17.9% των εταιρειών χρησιμοποίησε ψυχομετρικά εργαλεία (τεστ αριθμητικά, τεστ προσωπικότητας κλπ), ενώ το 13.1% χρησιμοποίησε τεστ δεξιοτήτων (γνώση ηλεκτρονικών υπολογιστών, ξένων γλωσσών κλπ)

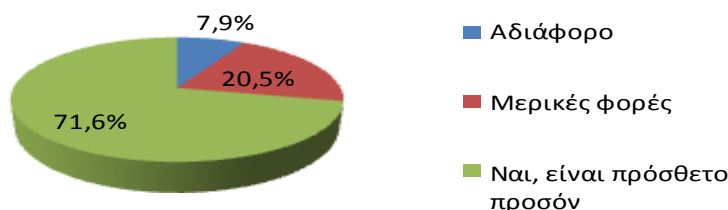


Σχήμα 20 - Αγγελίες για θέσεις που περιλαμβάνουν ως βασική ή επιθυμητή προϋπόθεση την πιστοποίηση γνώσης Η/Υ

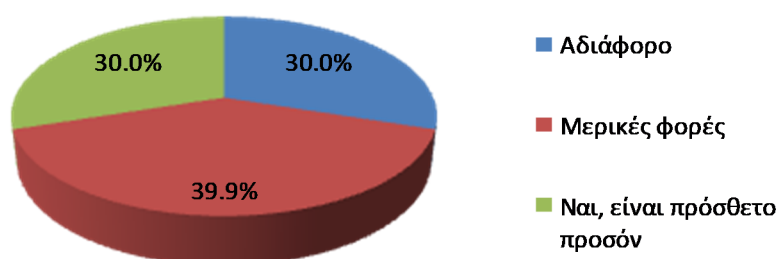
Οι εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα ερωτήθηκαν εάν στις αγγελίες που δημοσιεύουν για νέους εργαζόμενους, περιλαμβάνουν ως βασική ή επιθυμητή προϋπόθεση την ύπαρξη πιστοποιητικού γνώσης Η/Υ. Περίπου το 40% των εταιριών απάντησε ότι στις αγγελίες που αφορούν θέσεις γραμματείας, λογιστηρίου, τεχνικούς Η/Υ, IT Managers και υπάλληλους γραφείου ζητούν πιστοποιημένη γνώση Η/Υ.



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



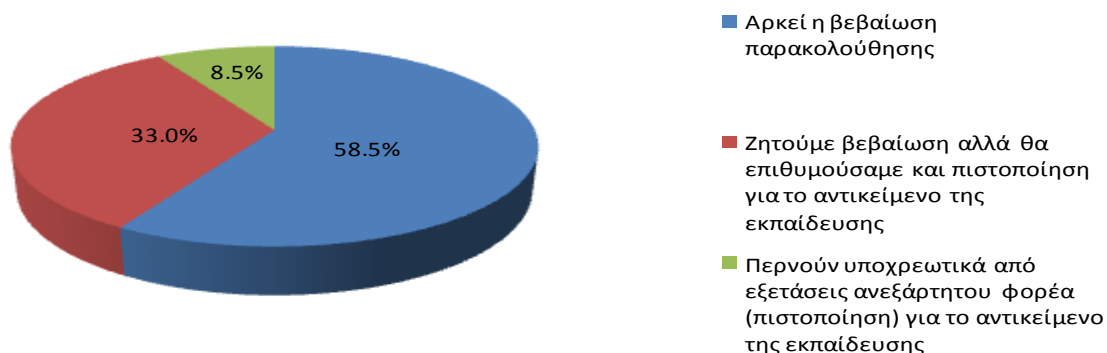
B. Ύπαρξη πιστοποιητικού αγγλικής γλώσσας: Cambridge, Michigan, City & Guilds



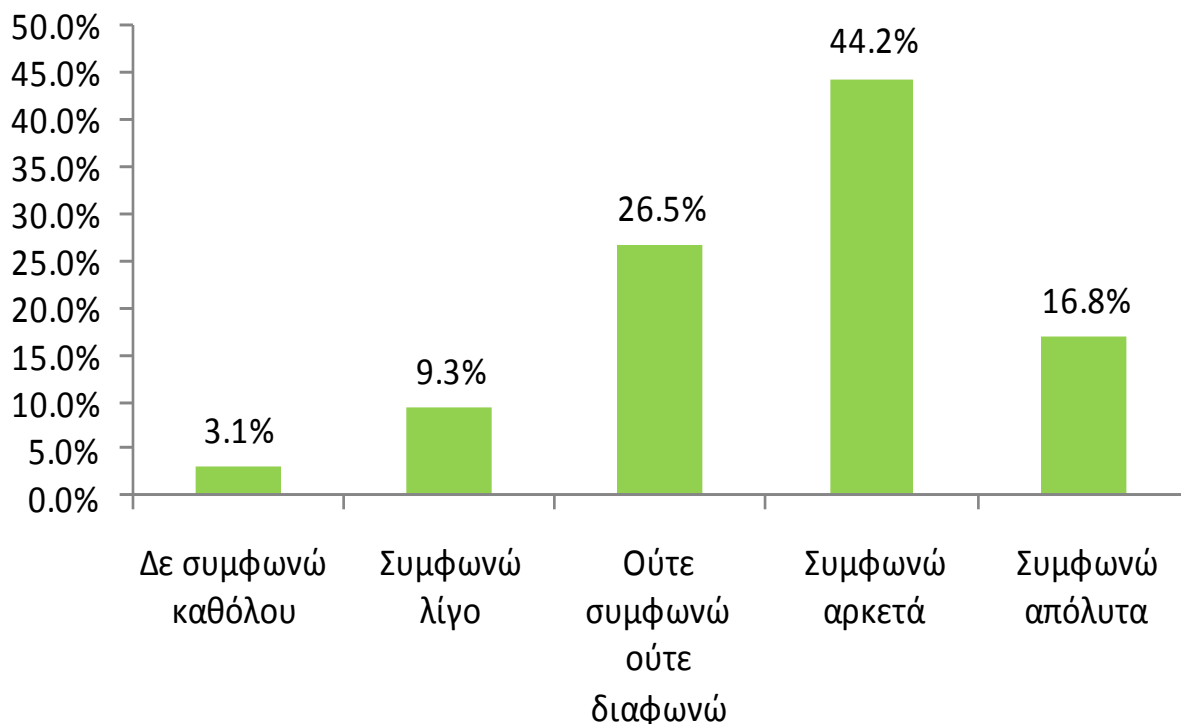
Γ. Ύπαρξη πιστοποιητικού για άλλες επαγγελματικές γνώσεις (π.χ. εξυπηρέτησης πελατών: City & Guilds Customer Service κλπ.)

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

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

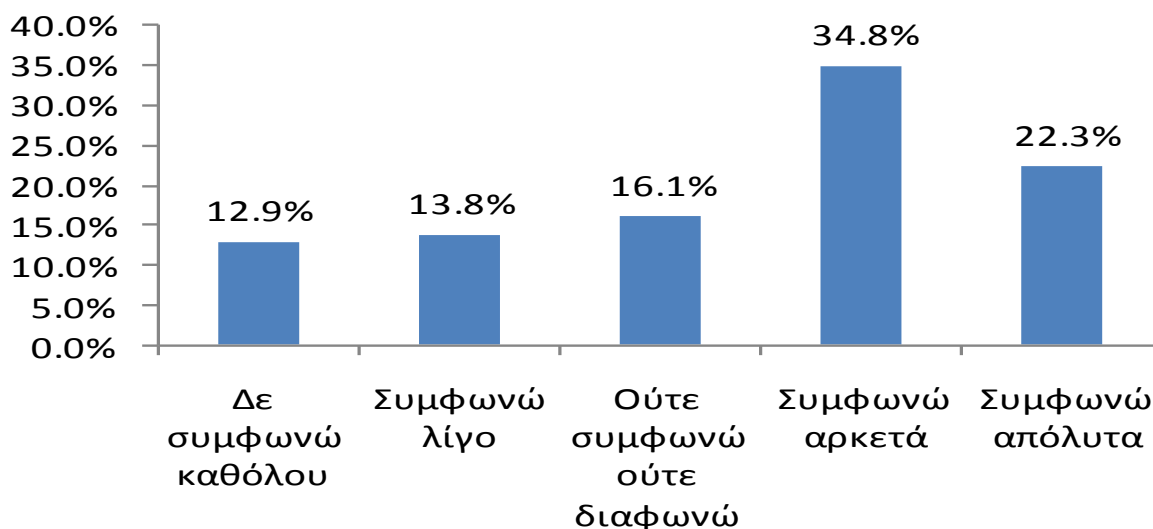


Σχήμα 22 - Διασφάλιση γνώσης νέων δεξιοτήτων έπειτα από εταιρικά εκπαιδευτικά σεμινάρια



Σχήμα 23 - Η ύπαρξη μεταπτυχιακού τίτλου παίζει καθοριστικό ρόλο στην επιλογή προσωπικού;

Η ύπαρξη μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, όπως φαίνεται και από το παραπάνω διάγραμμα, παίζει καθοριστικό ρόλο κατά τη διαδικασία επιλογής προσωπικού στην πλειοψηφία των εταιρειών του δείγματος.



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

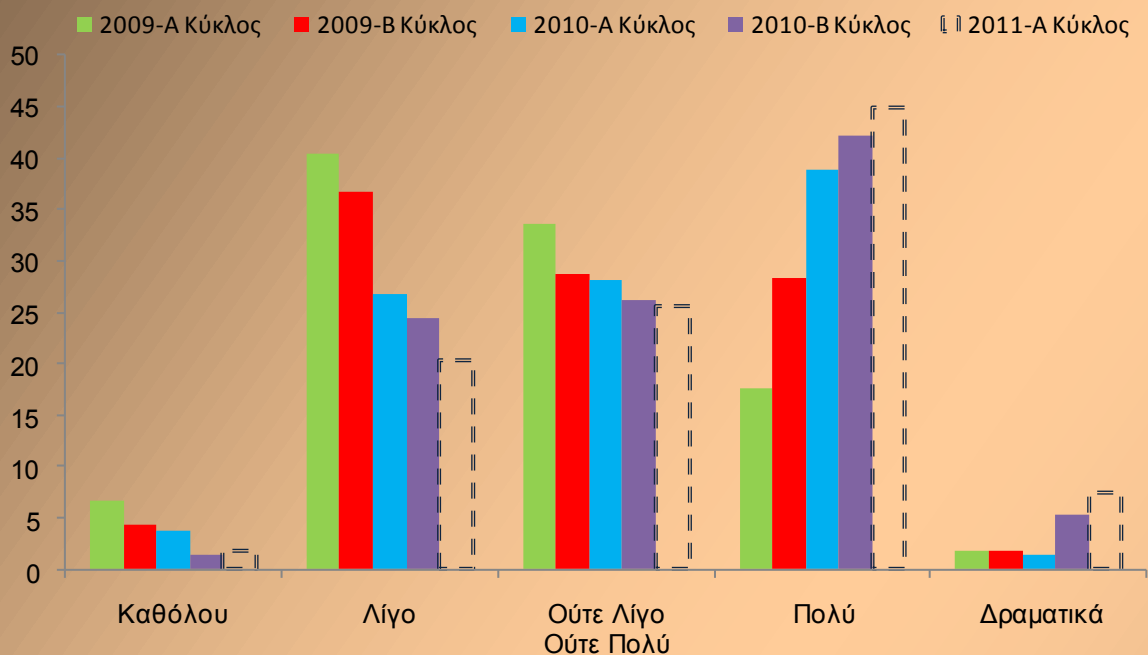
Το 57.1% των εταιρειών του δείγματος επενδύει στην προσωπική ανάπτυξη των εργαζομένων χρηματοδοτώντας μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών

Στρατηγικές Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού

Εν μέσω Οικονομικής Κρίσης

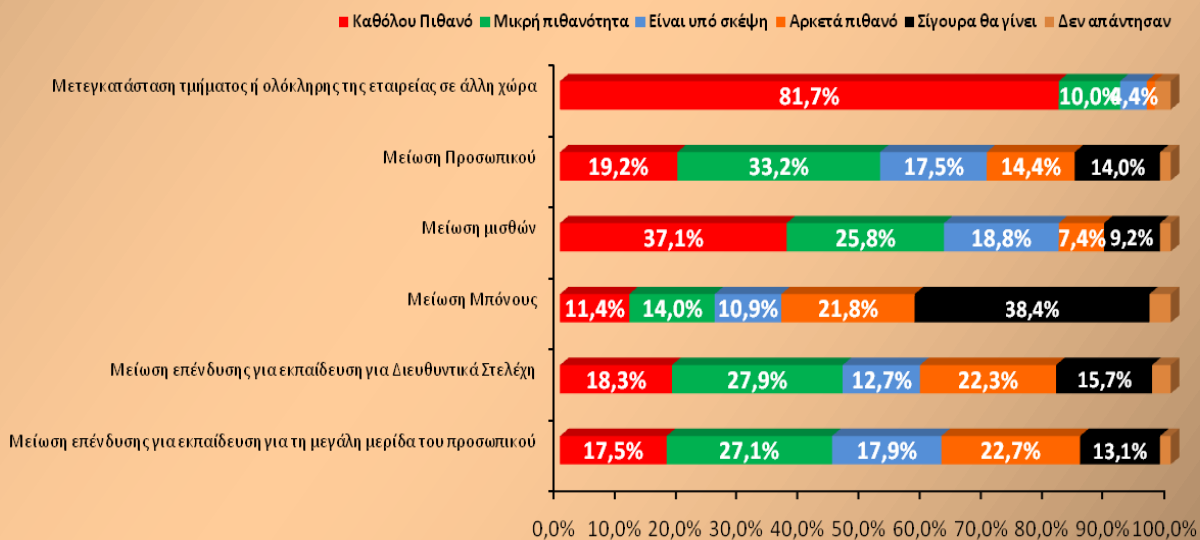


Terry Fontaine, 2003



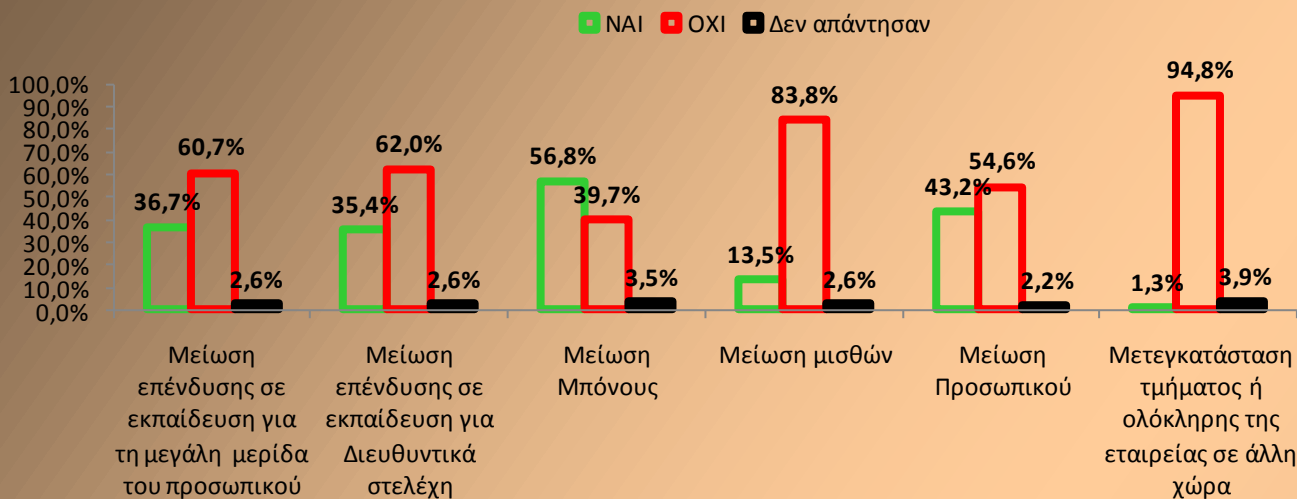
Σχήμα 25 - Σε ποιο βαθμό έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση την επιχείρησή σας;

Το 52.4% των εταιρειών δηλώνει ότι έχει επηρεαστεί πολύ ή και δραματικά από την παρούσα οικονομική κρίση, ποσοστό αυξημένο συγκριτικά με το περασμένο εξάμηνο (47.5%). Μόνο το 1.8% των εταιρειών δηλώνει ότι έχει μείνει τελείως ανεπηρέαστο. Αναλυτικό σχεδιάγραμμα ανά κλάδο μπορείτε να δείτε στο παράρτημα.



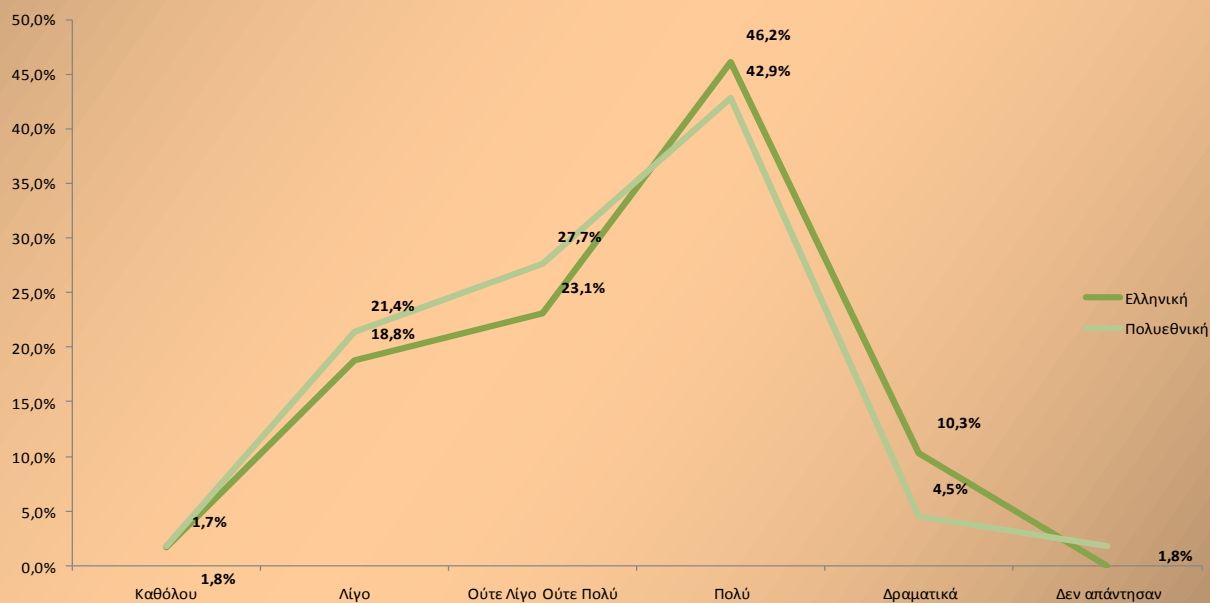
Σχήμα 26 - Πόσο πιθανό είναι η επιχείρησή σας να προβεί στις παραπάνω ενέργειες;

Το 36% των εταιρειών θεωρεί πιθανό ή πολύ πιθανό να μειώσει την εκπαίδευση των εργαζομένων τους, ενώ στο 38% των εταιρειών θα επηρεαστεί αρνητικά και η εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών. Επίσης, περίπου το 60% των εταιρειών σκοπεύει να μειώσει τα μπόνους, ενώ το 16% θα προβεί σε μειώσεις μισθών (το 19% το σκέφτεται επίσης). Το 4.5% των εταιρειών σκέφτεται να μετεγκαταστήσει τμήμα ή ολόκληρη την εταιρεία στο εξωτερικό.



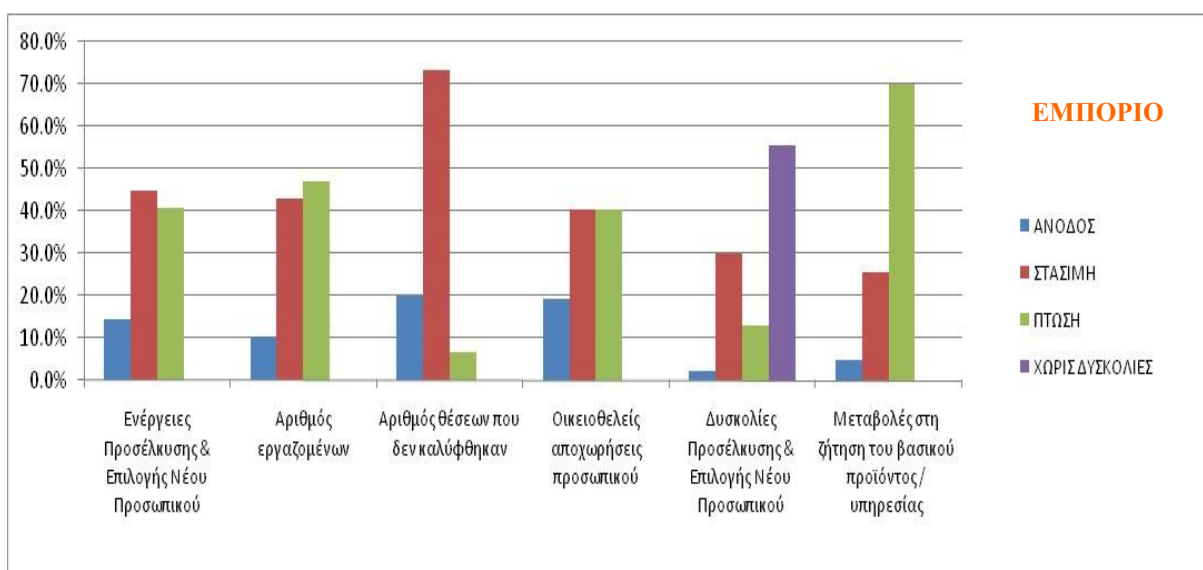
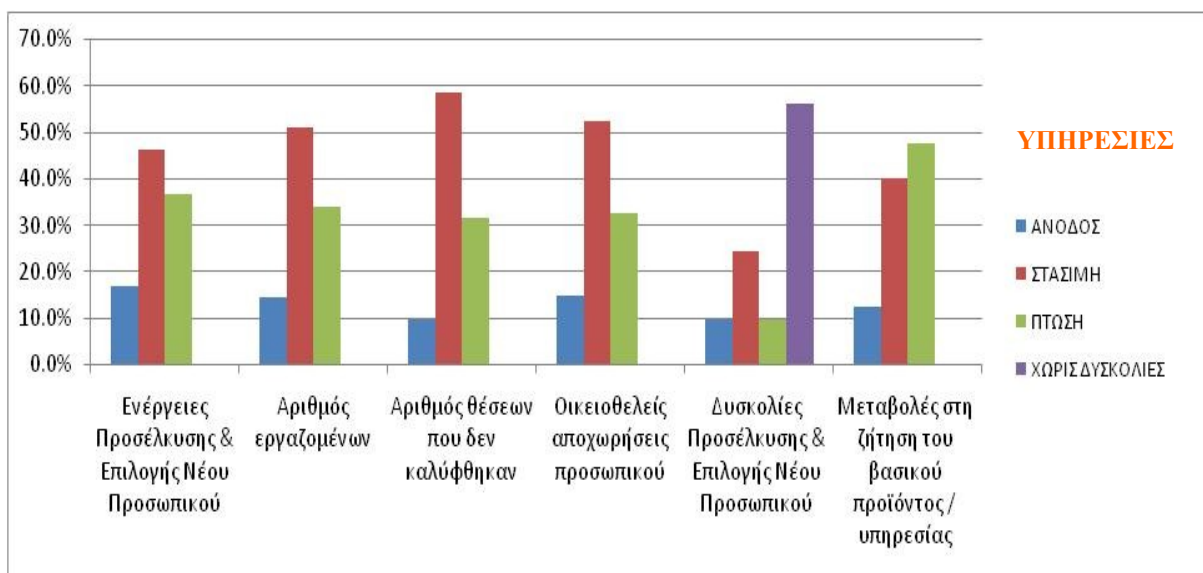
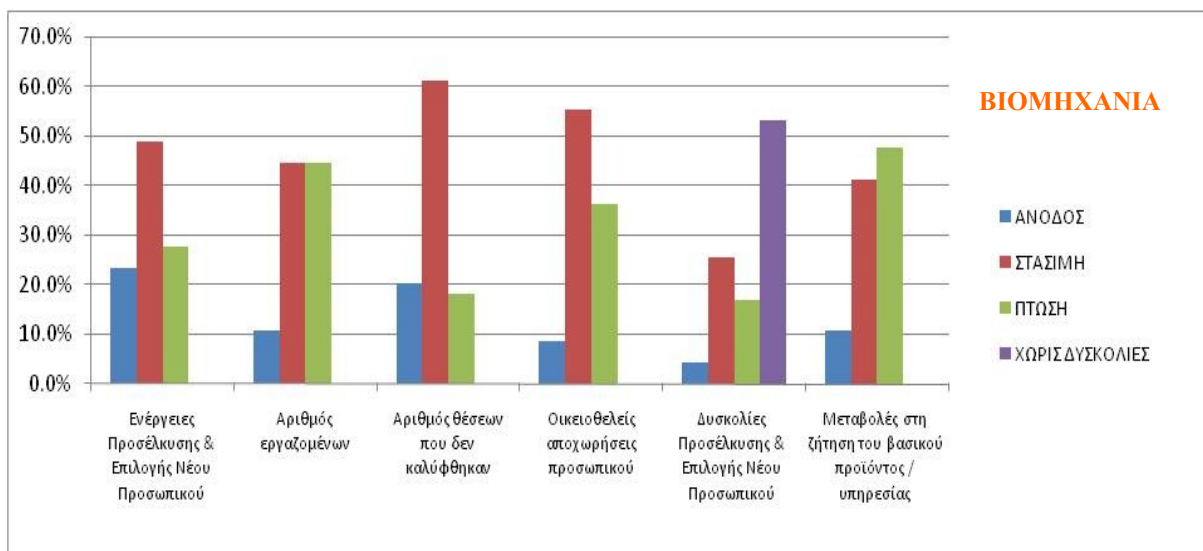
Σχήμα 27 - Τους Τελευταίους 6 μήνες έχει προβεί η επιχείρησή σας σε κάποια από αυτές τις ενέργειες;

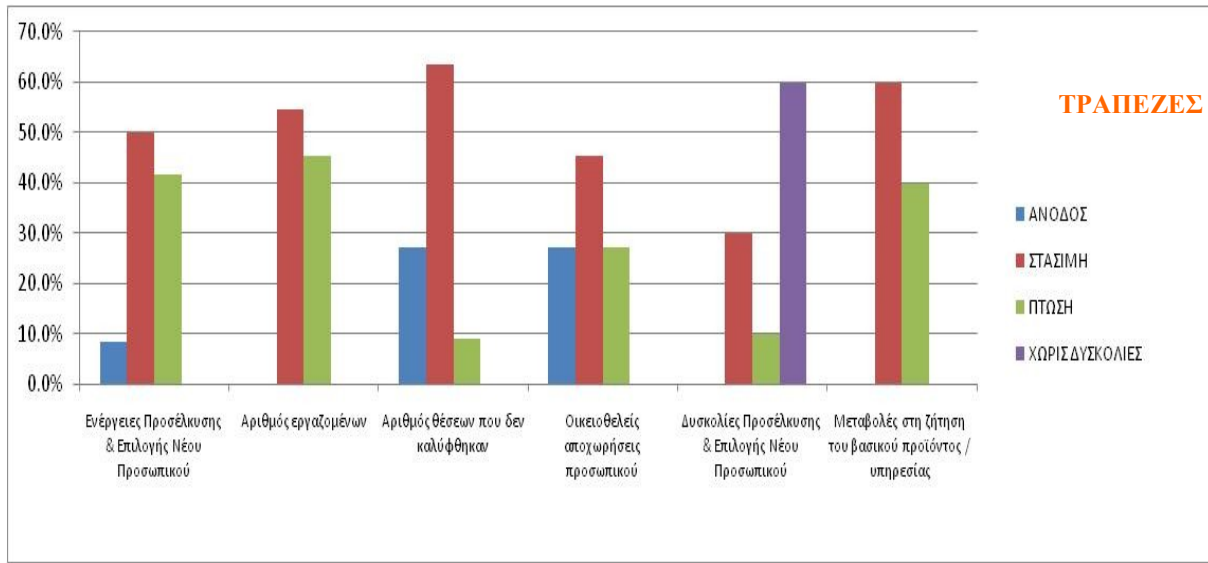
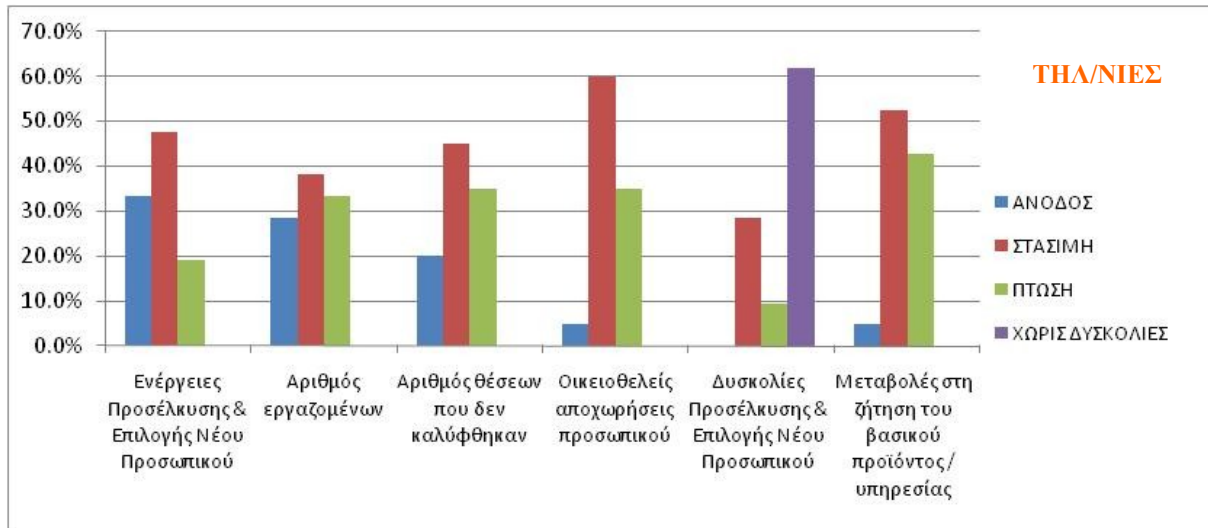
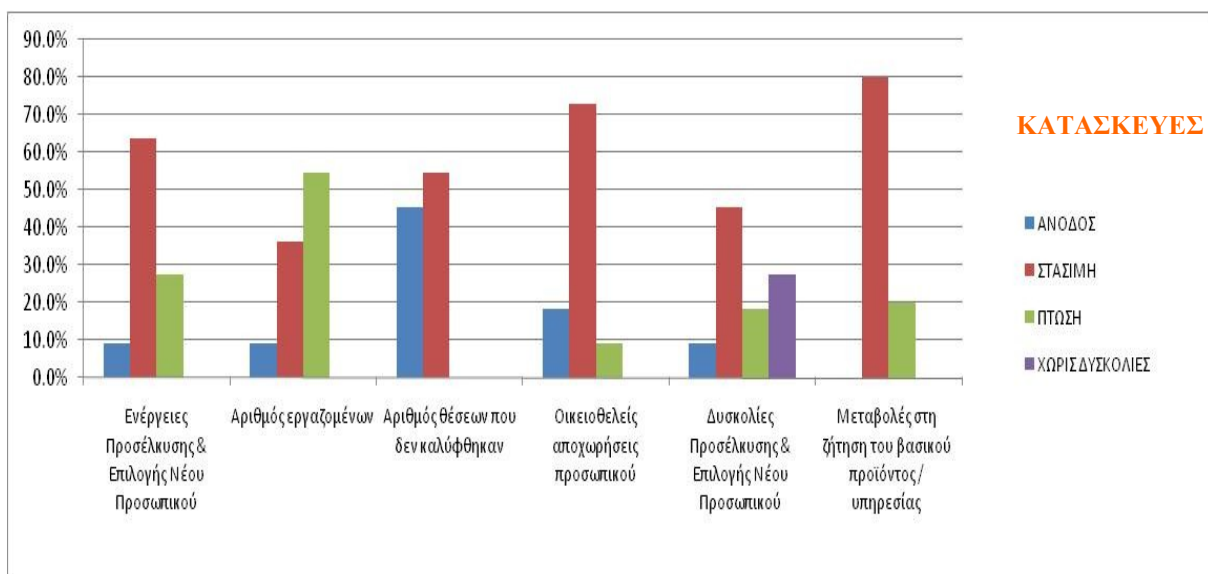
Κατά τους τελευταίους 6 μήνες το 56.8% των εταιρειών έχει μειώσει τα μπόνους, ενώ η επένδυση σε εκπαίδευση τόσο για τη μεγάλη μερίδα του προσωπικού όσο και για τα διευθυντικά στελέχη έχει μειωθεί σε ποσοστό 36.7% και 35.4% αντίστοιχα. Το 43.2% των εταιρειών έχει προβεί σε απολύσεις ενώ το 13.5% έχει μειώσει μισθούς.

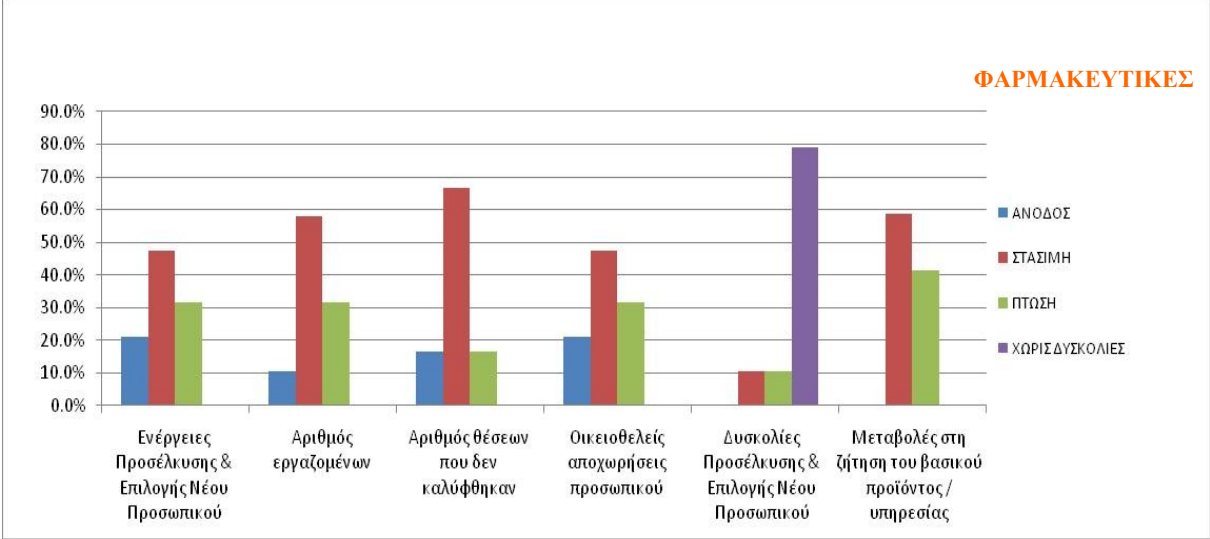
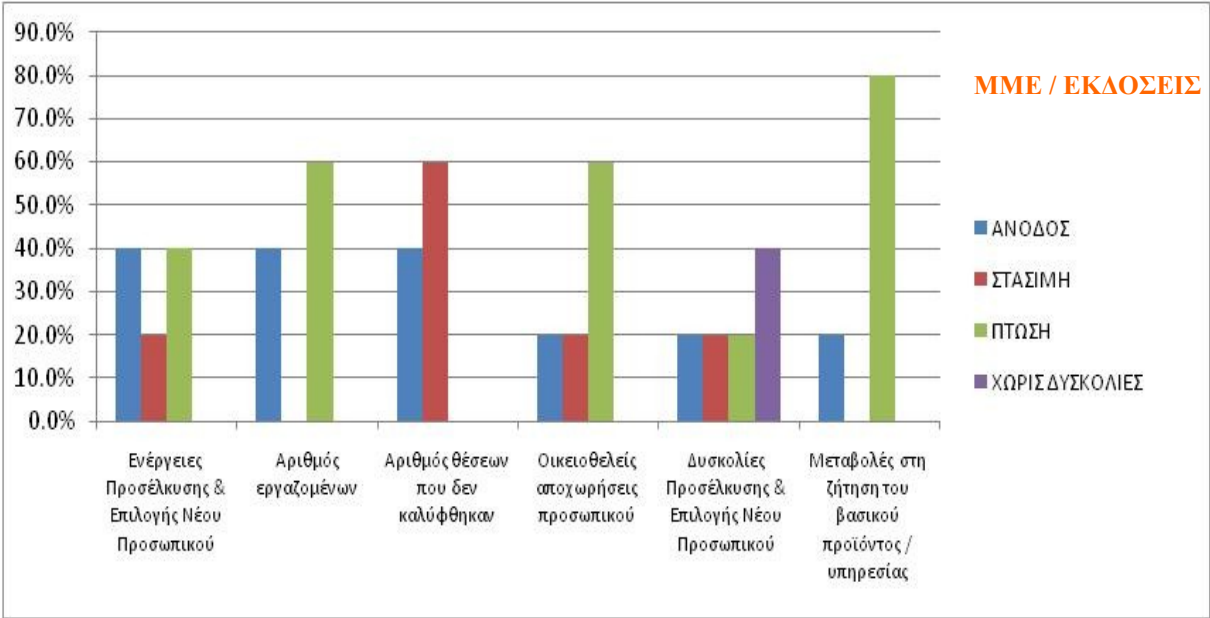
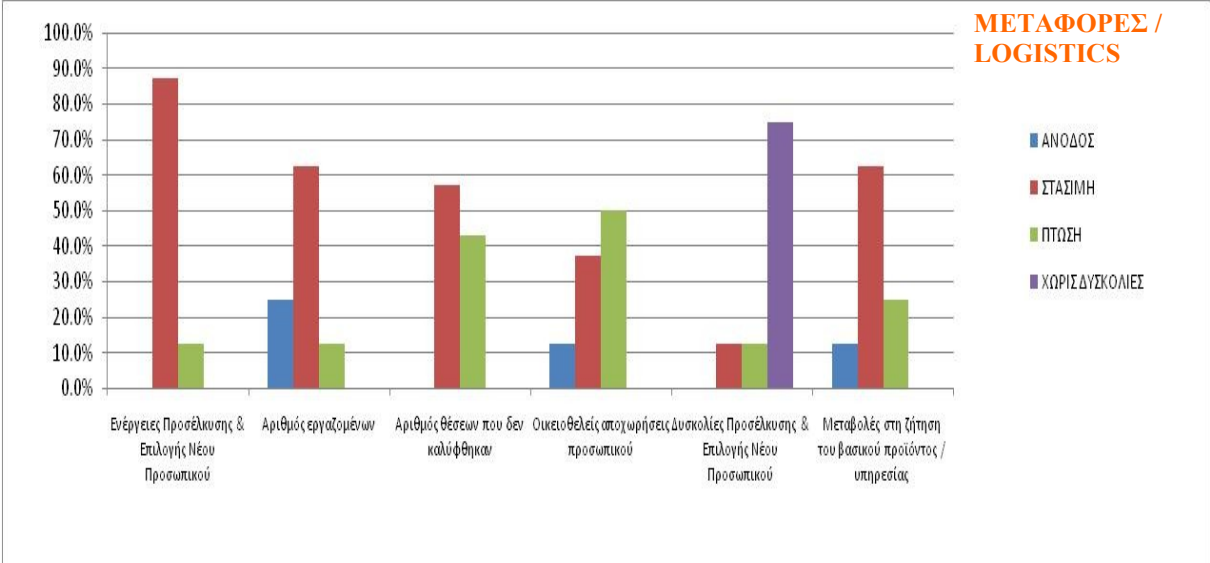


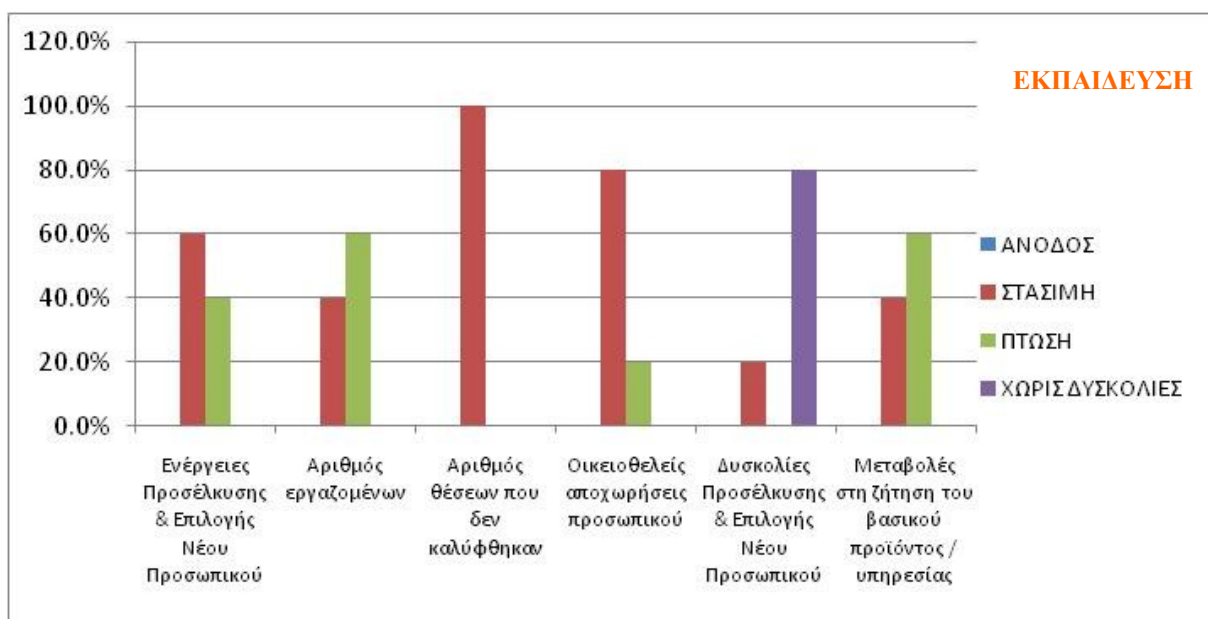
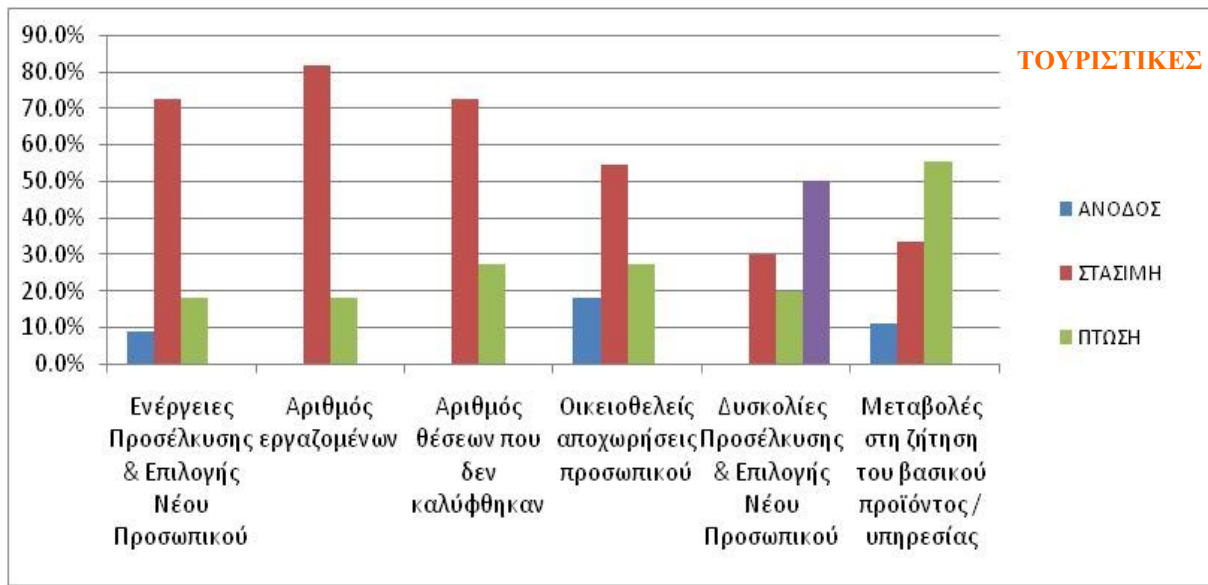
Σχήμα 28 - Σε ποιο βαθμό έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση την επιχείρησή σας; (Ελληνικές - Πολυεθνικές)

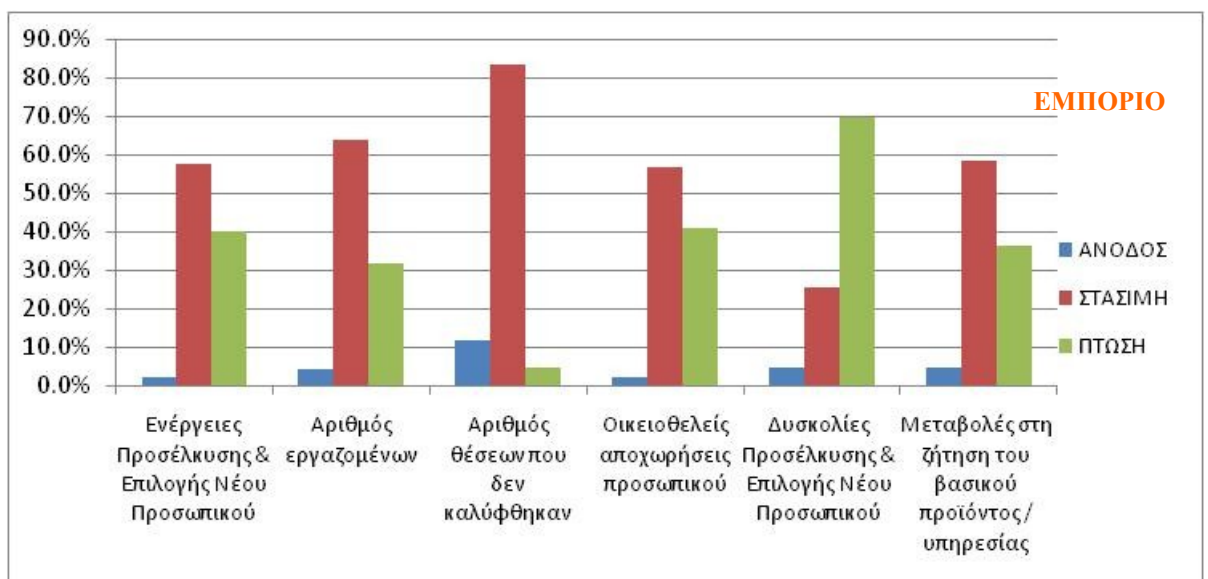
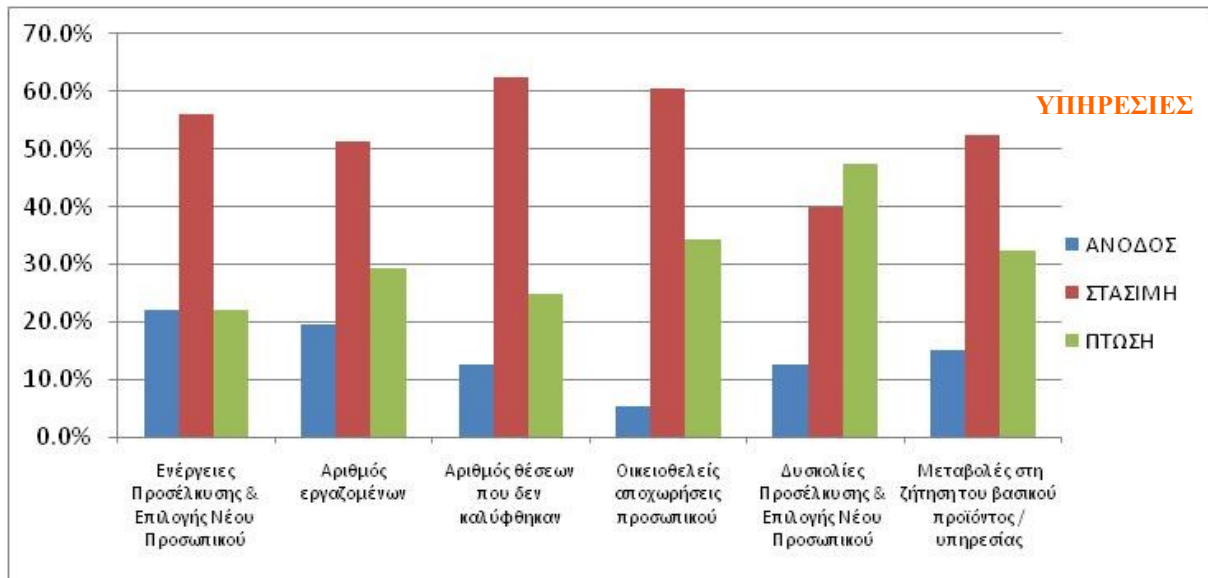
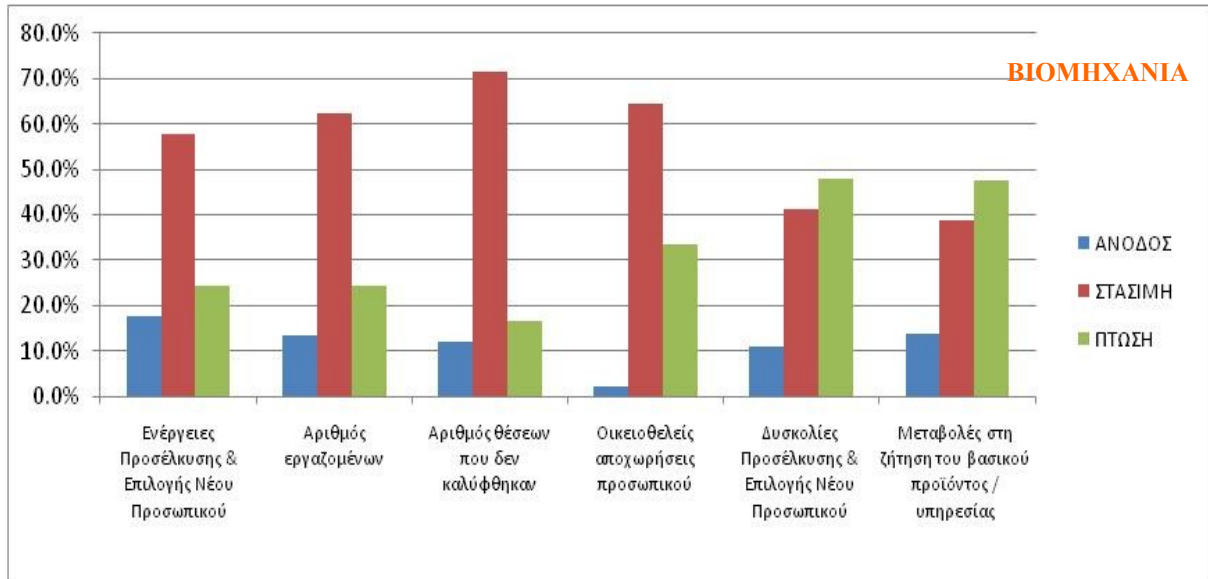
Περισσότερο έχουν επηρεαστεί οι ελληνικές επιχειρήσεις συγκριτικά με τις πολυεθνικές χωρίς όμως να παρουσιάζουν αξιοσημείωτες διαφορές.

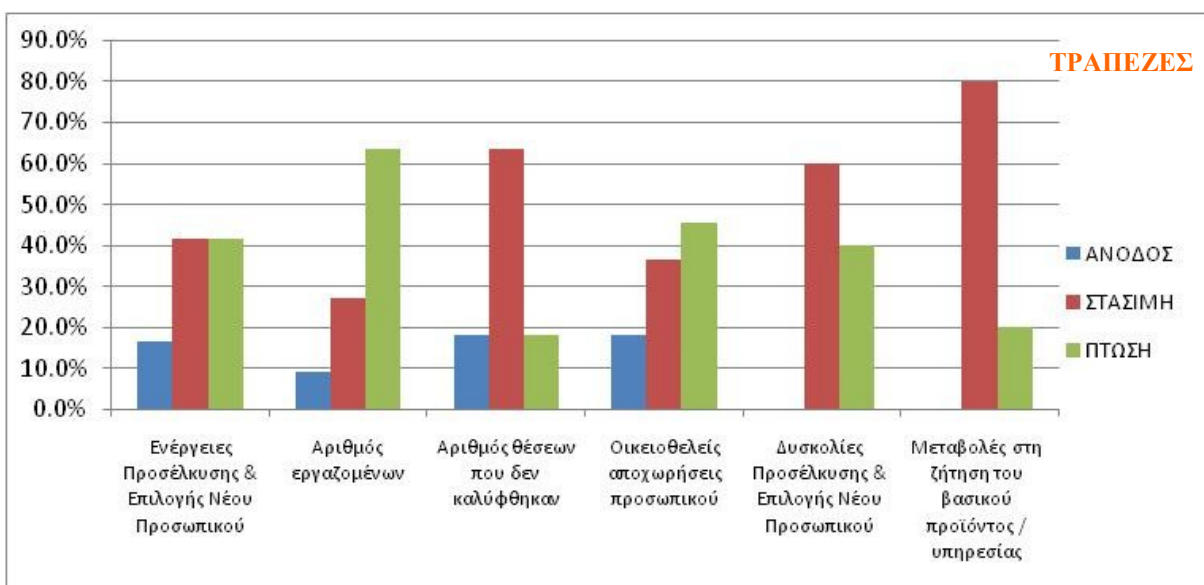
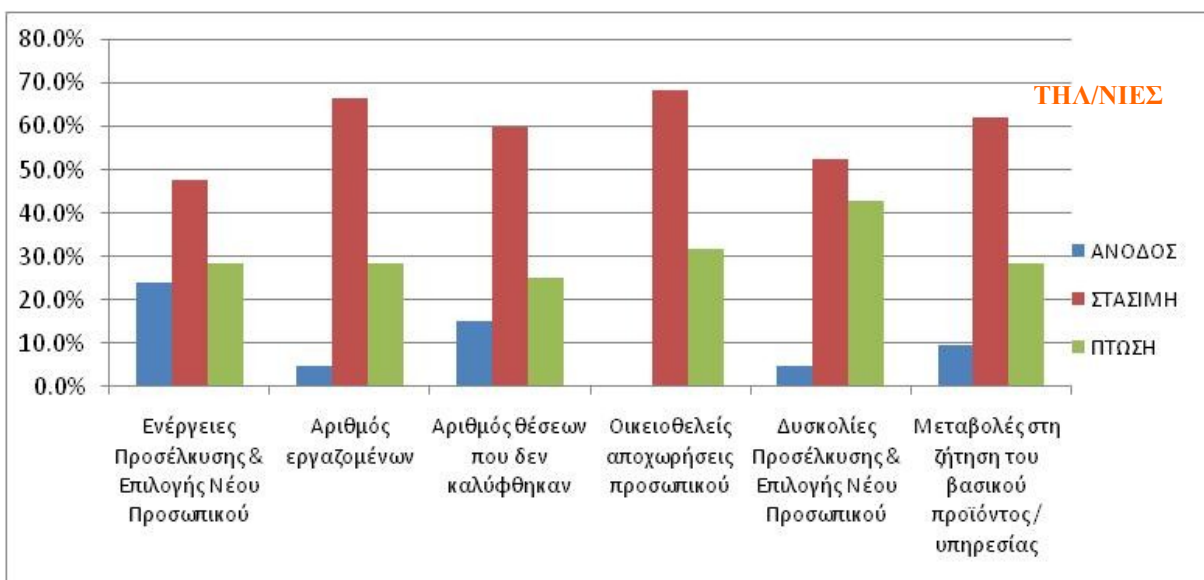
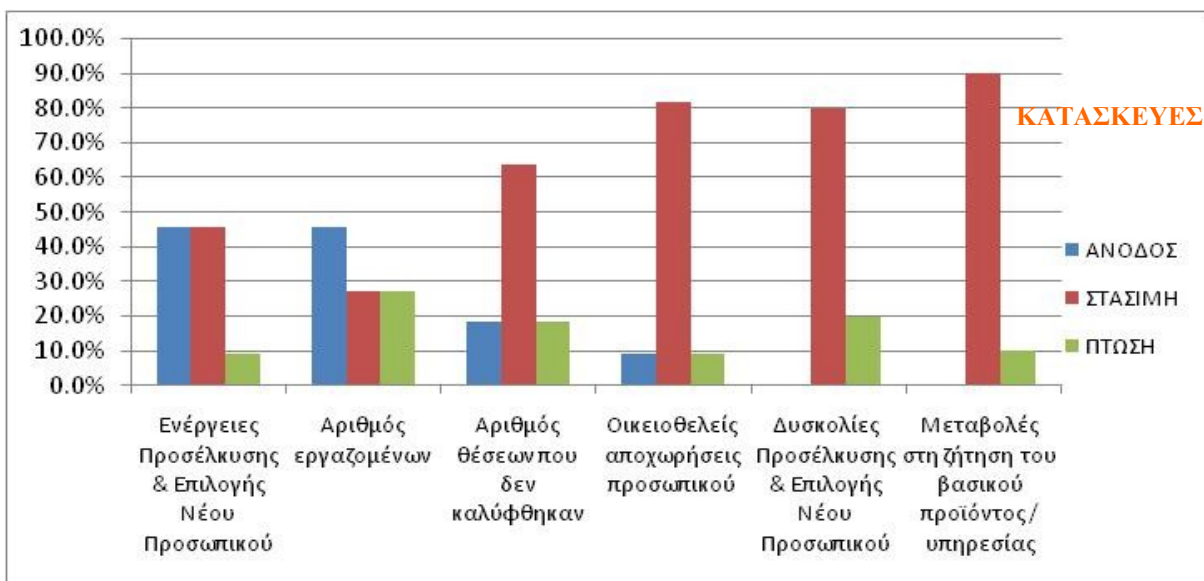


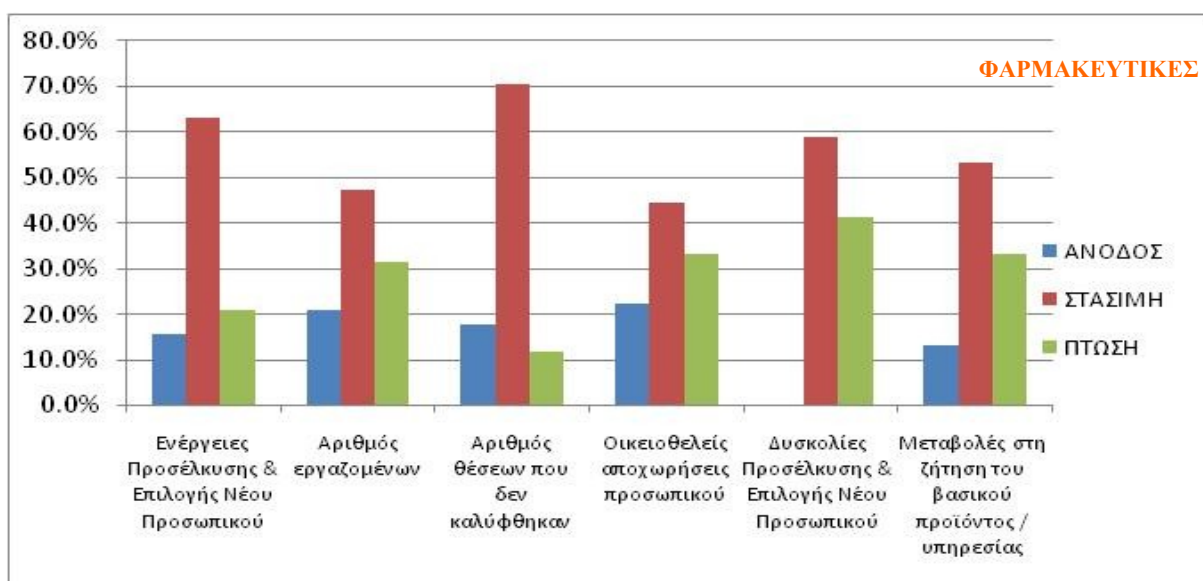
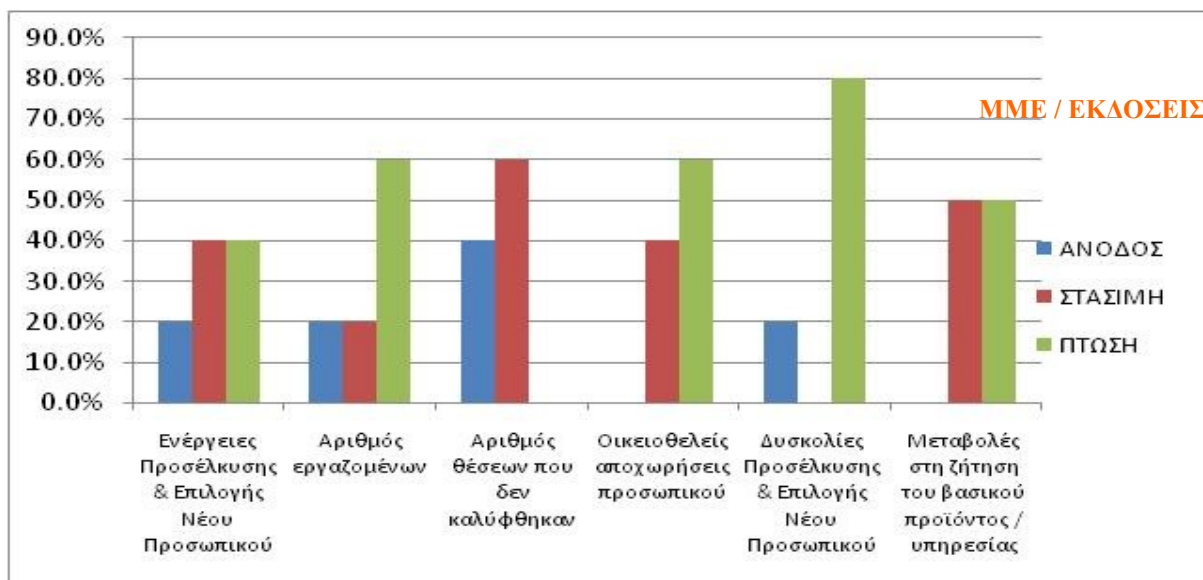
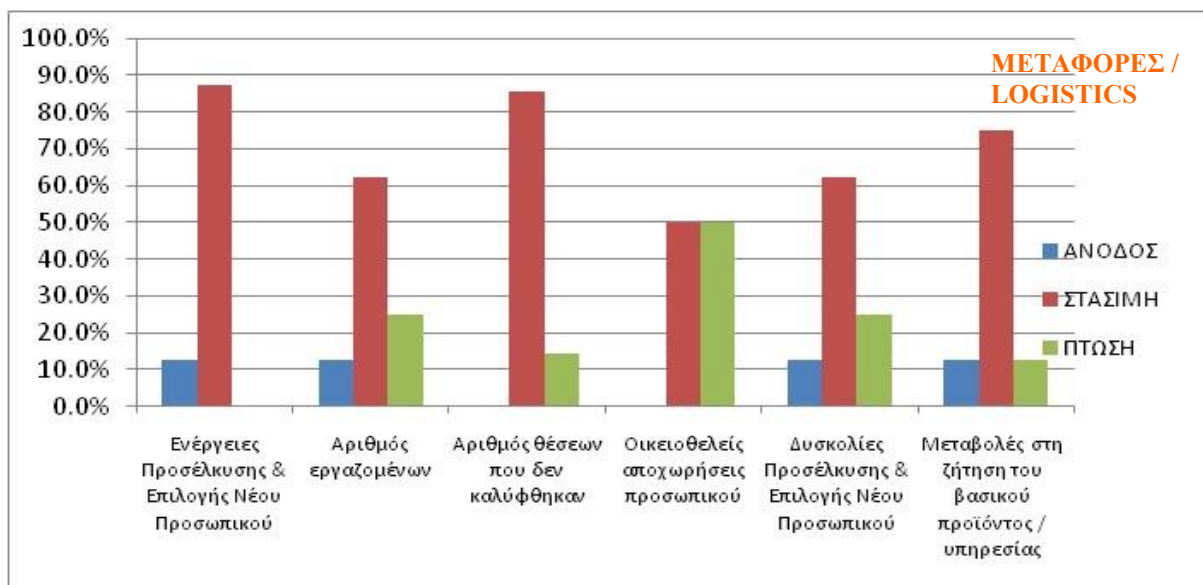


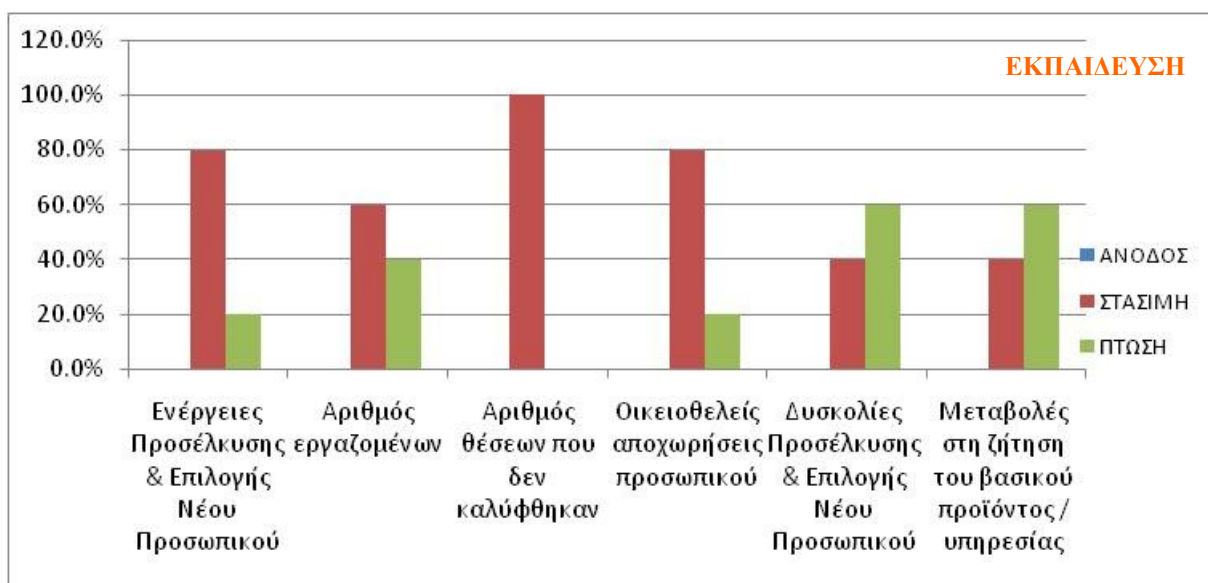
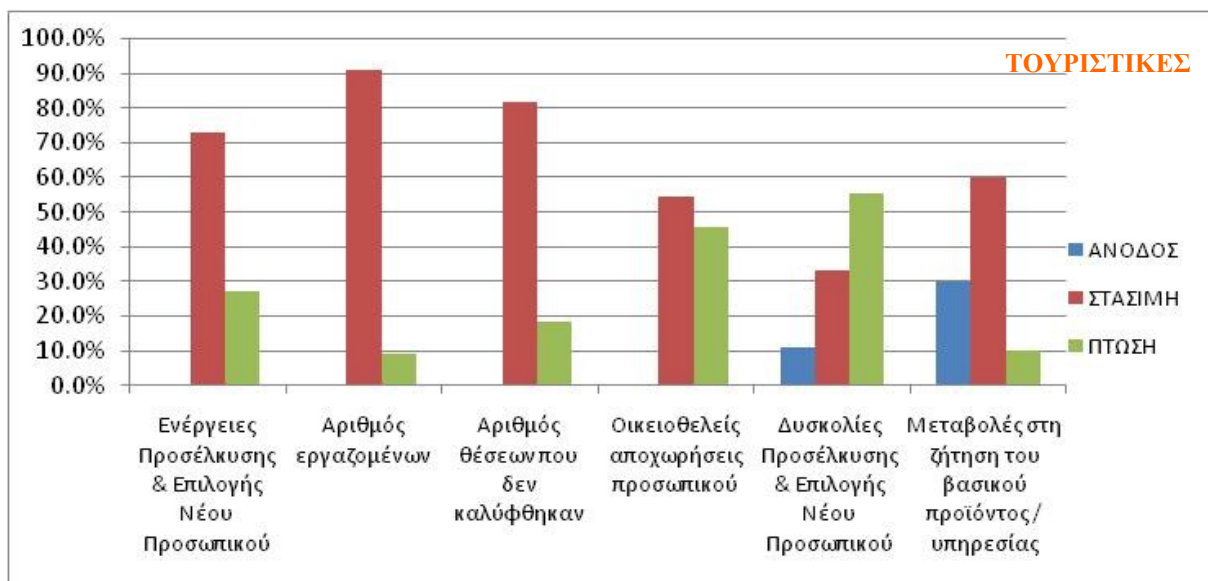


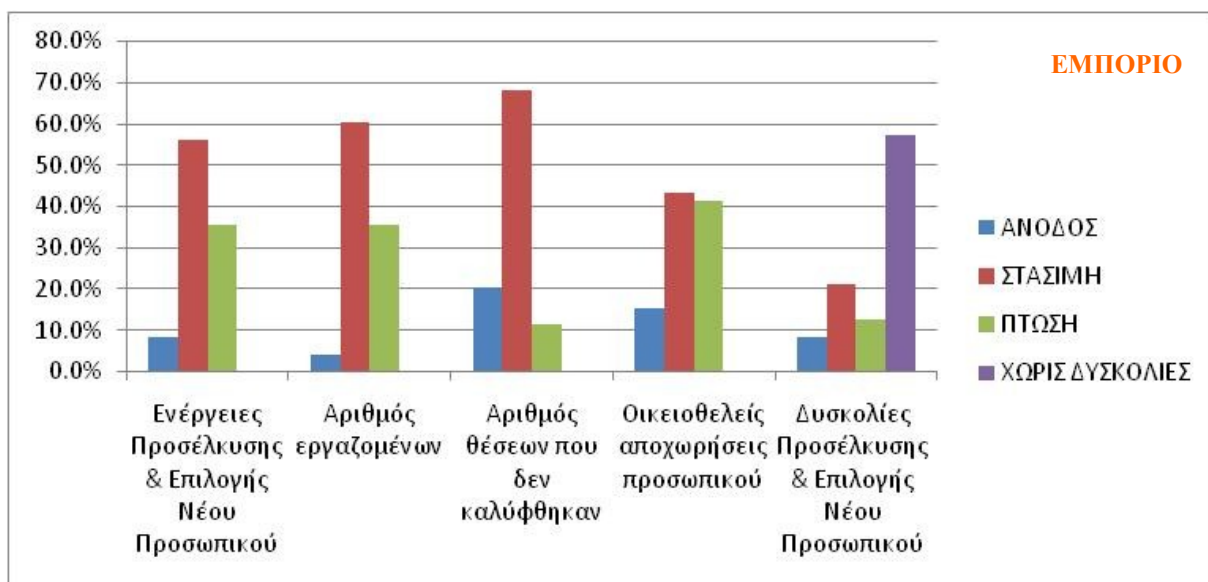
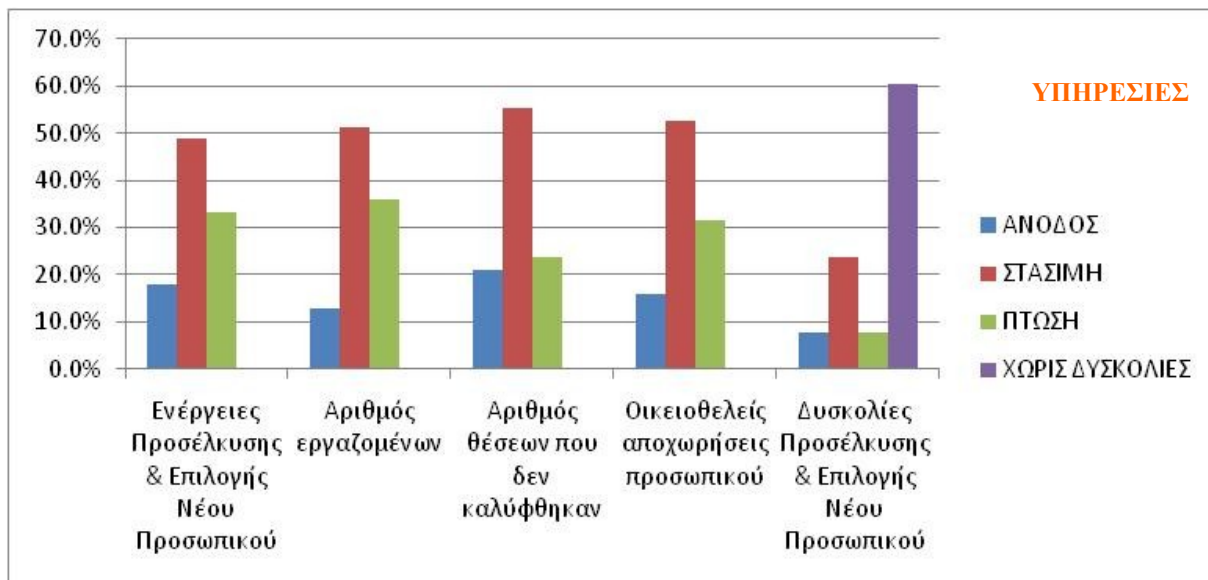
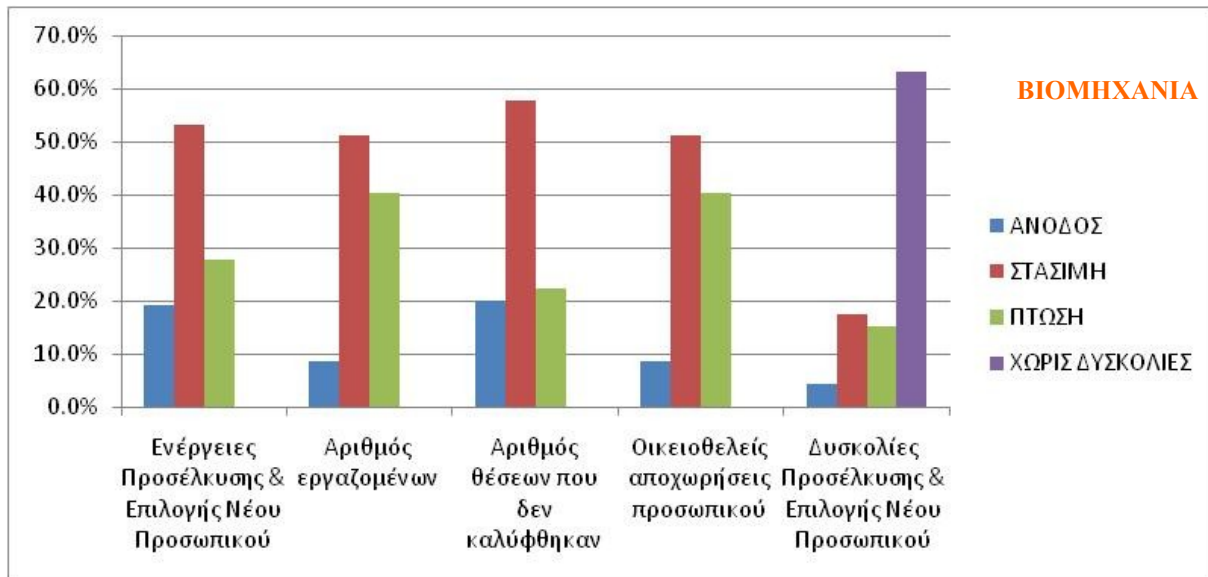


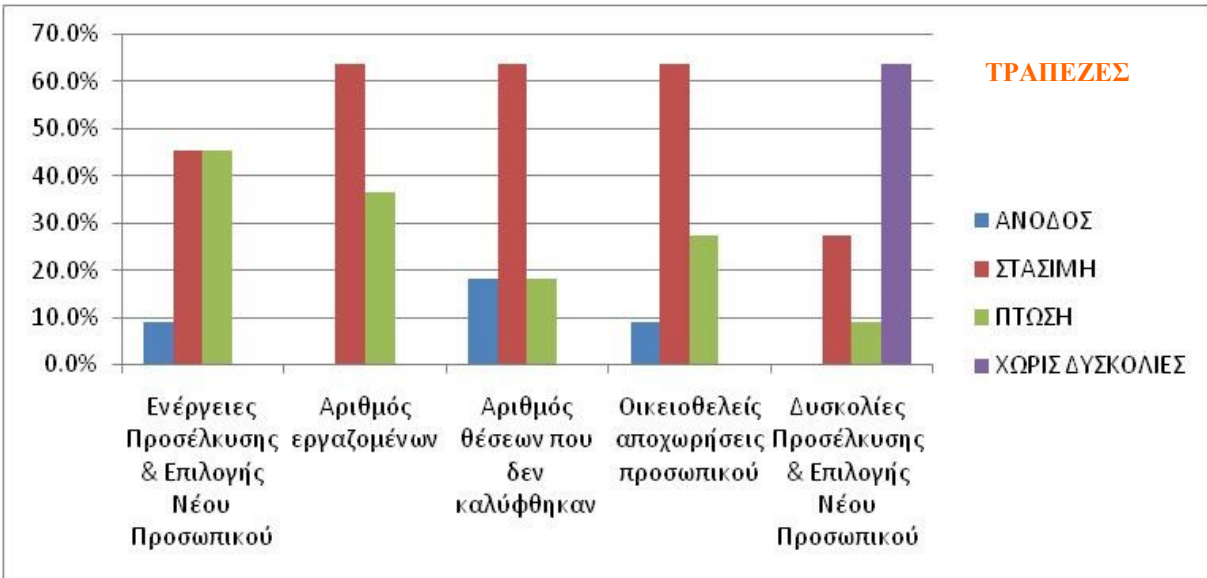
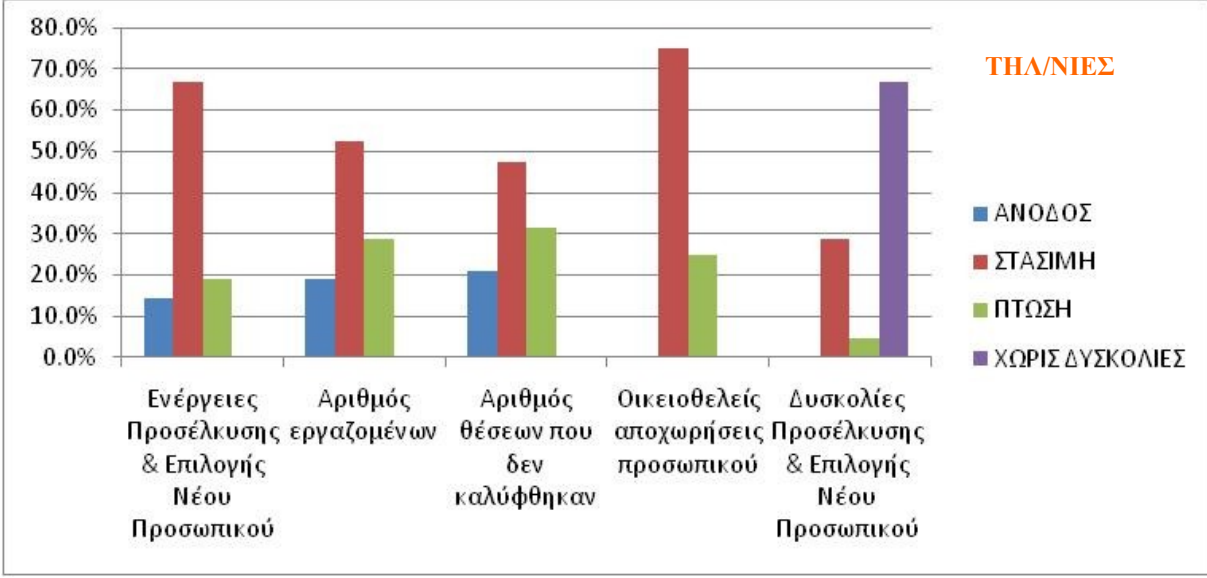
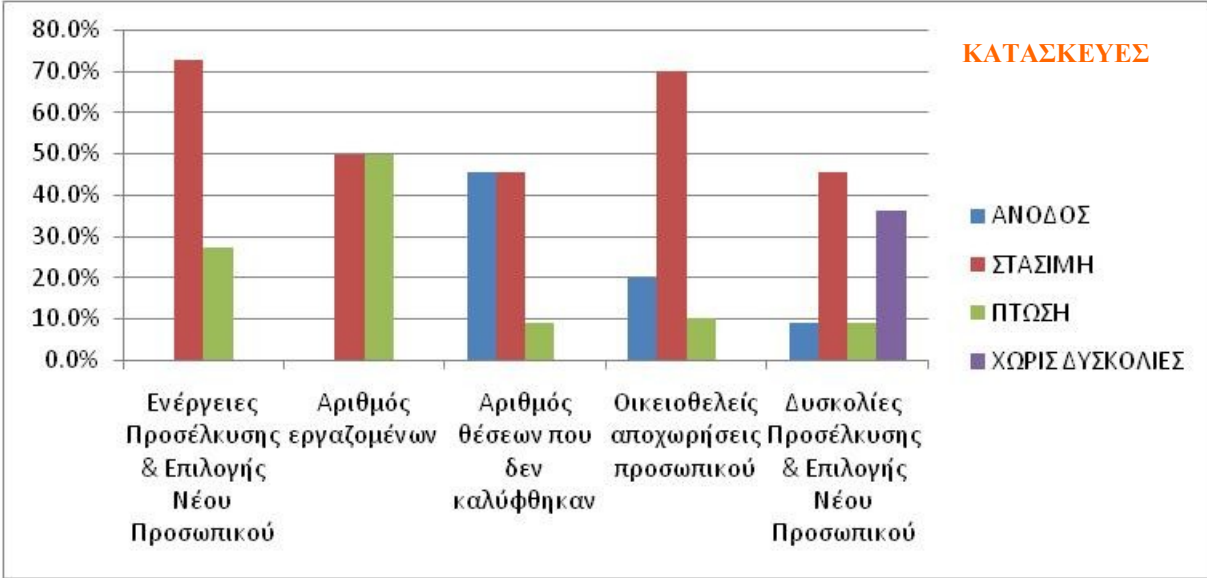


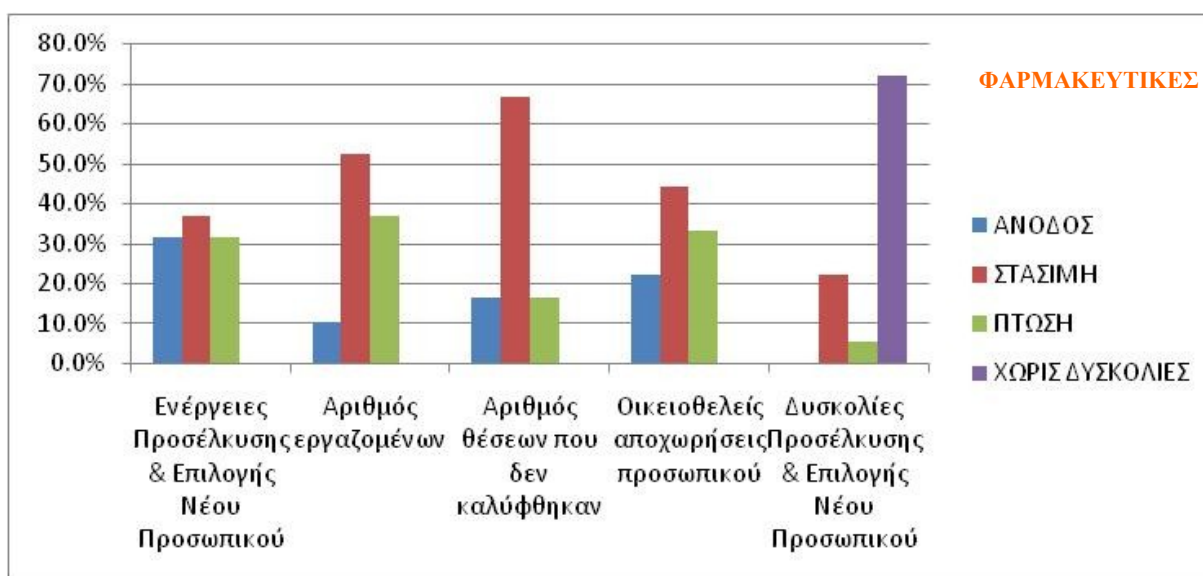
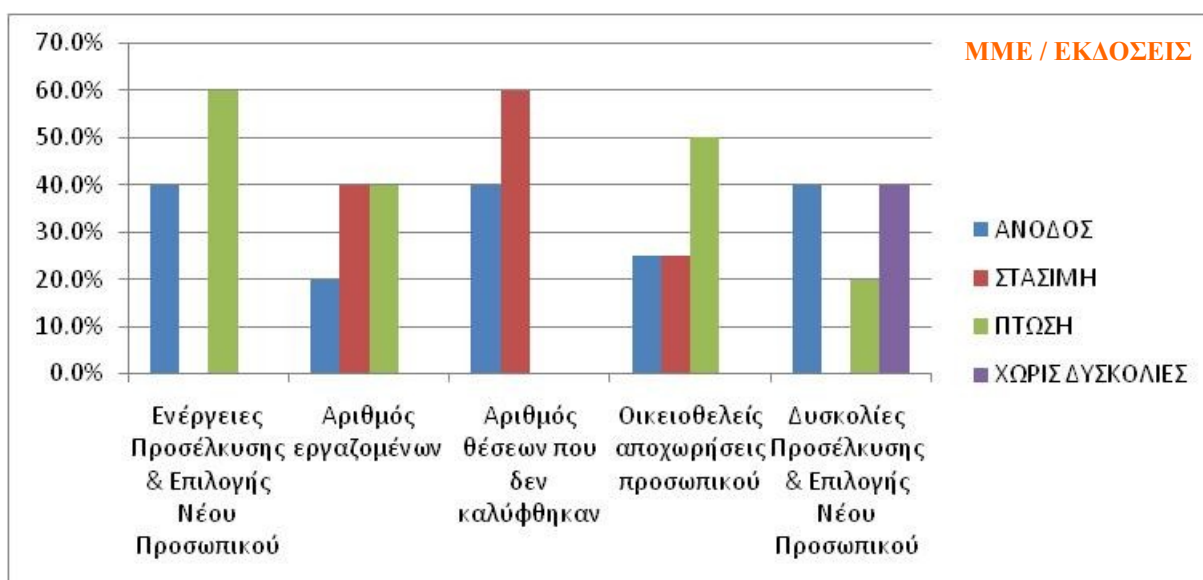
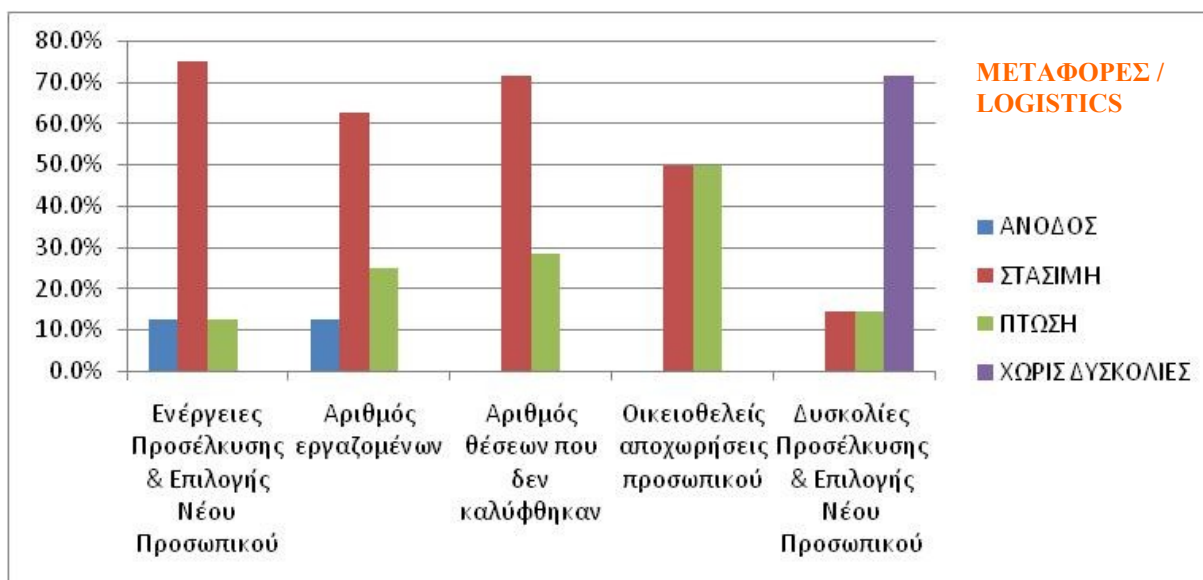


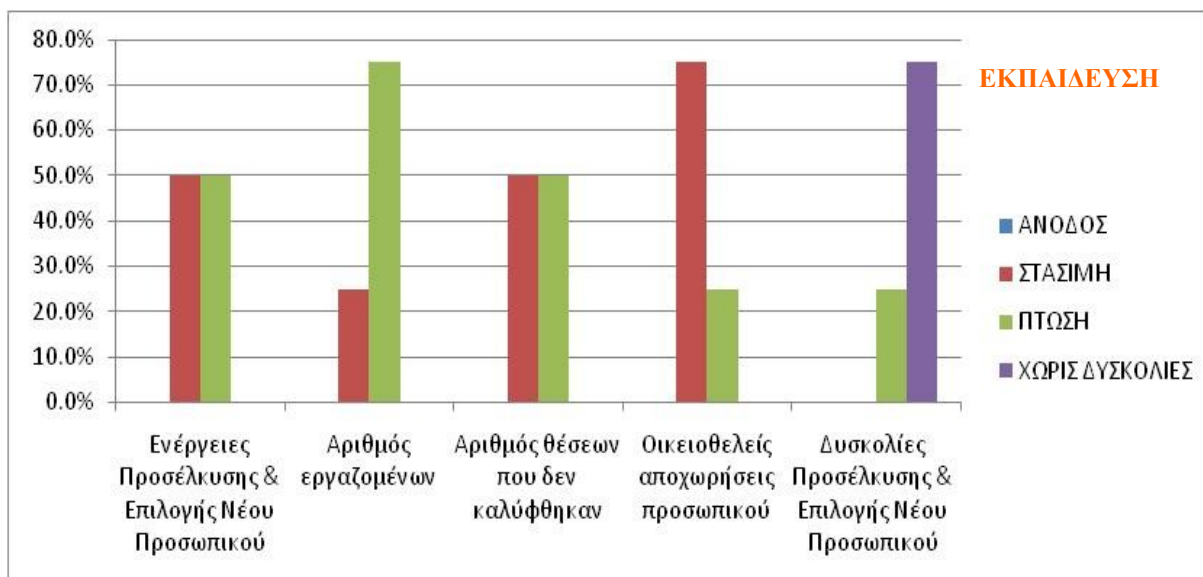
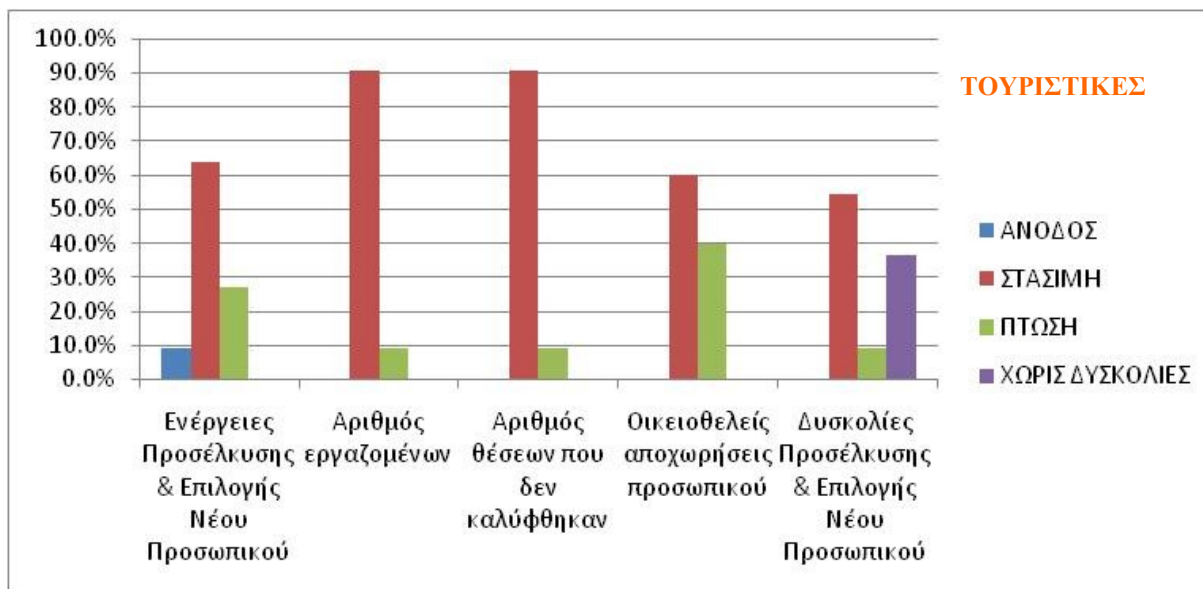


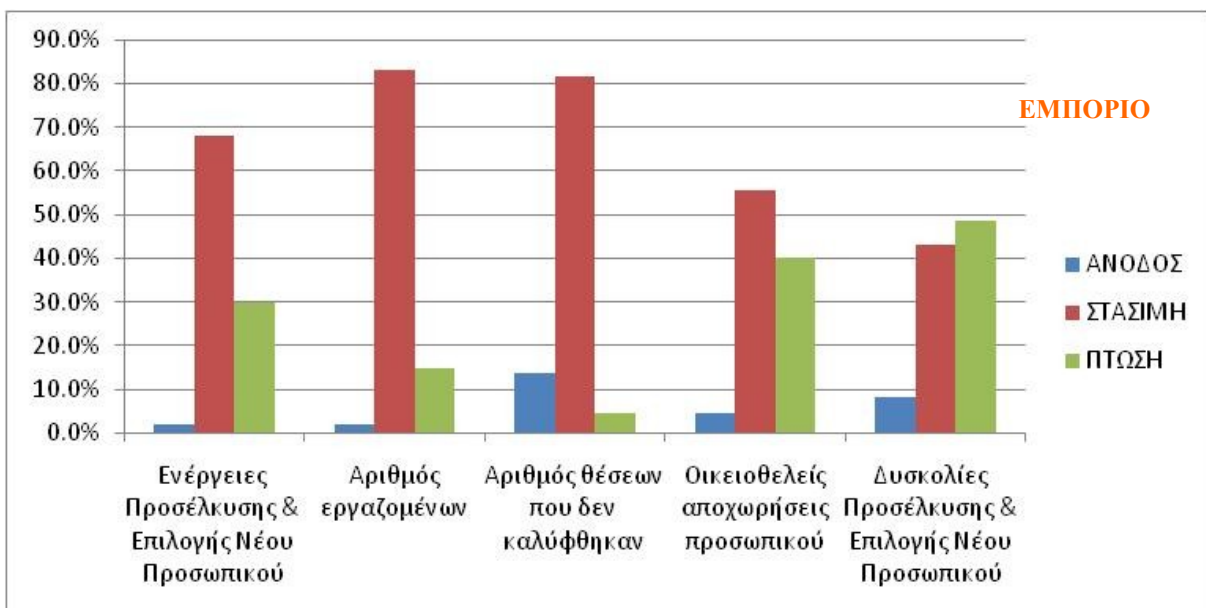
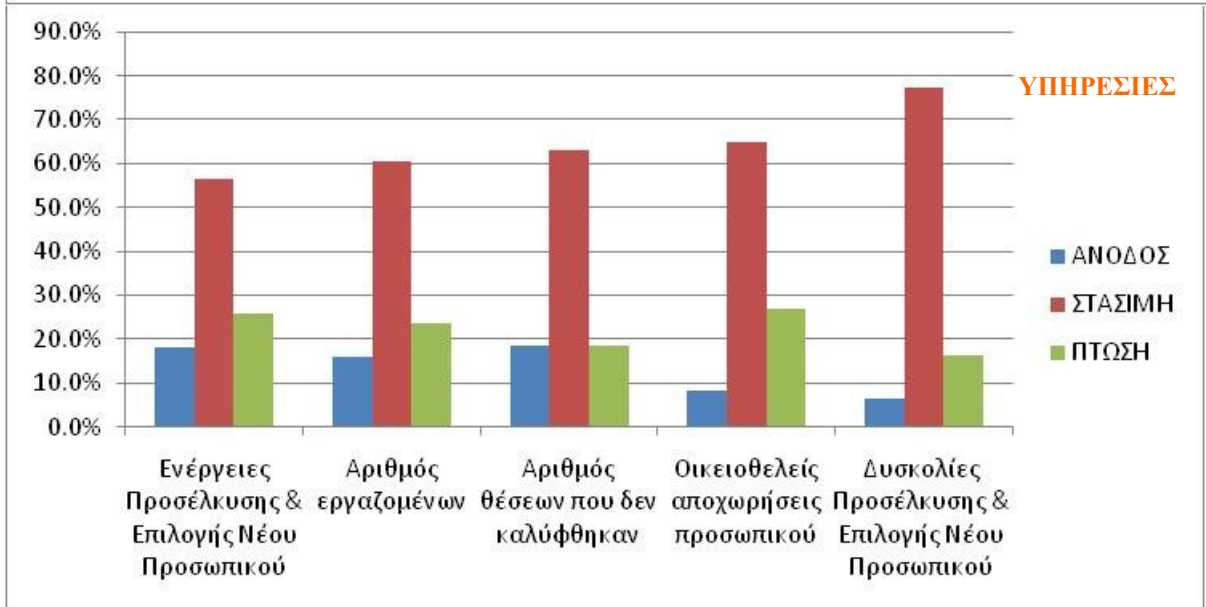
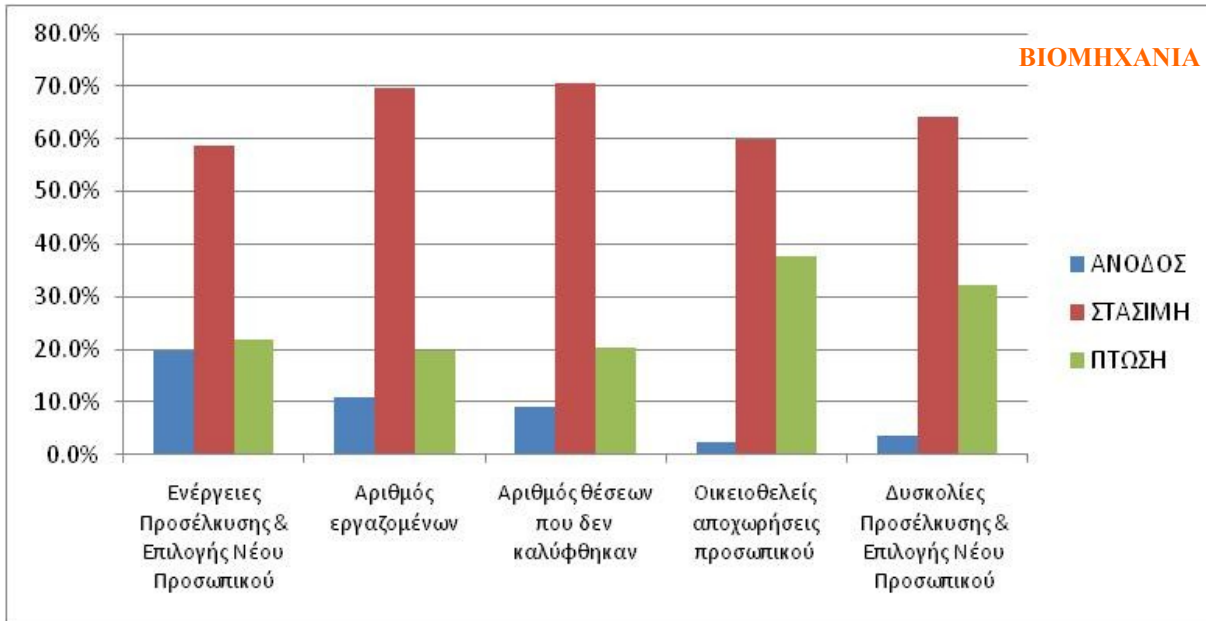


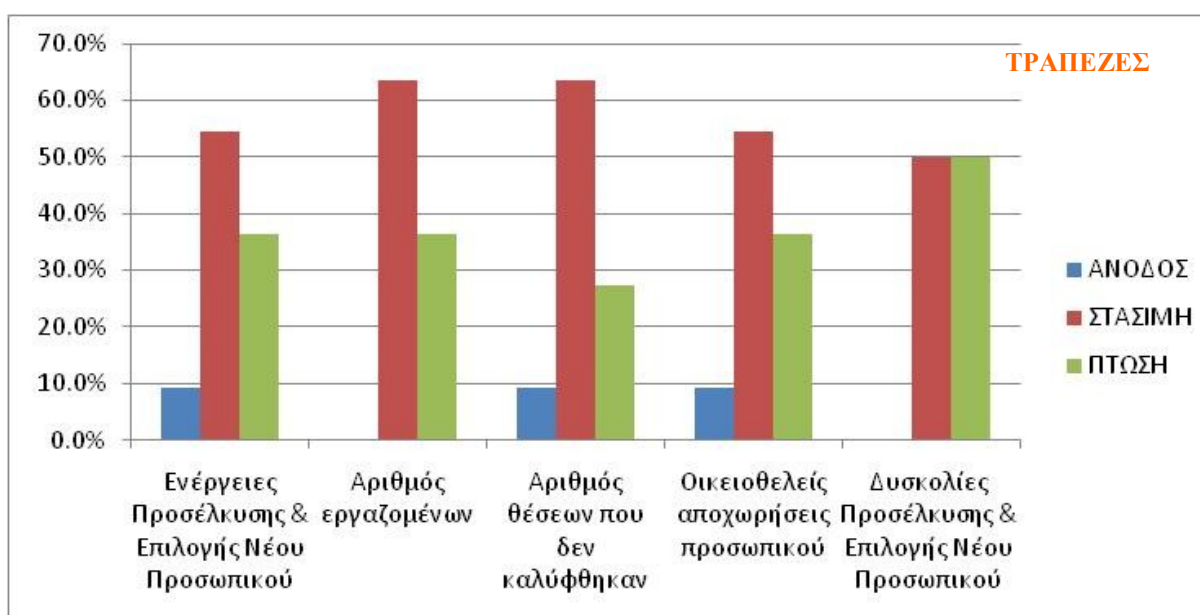
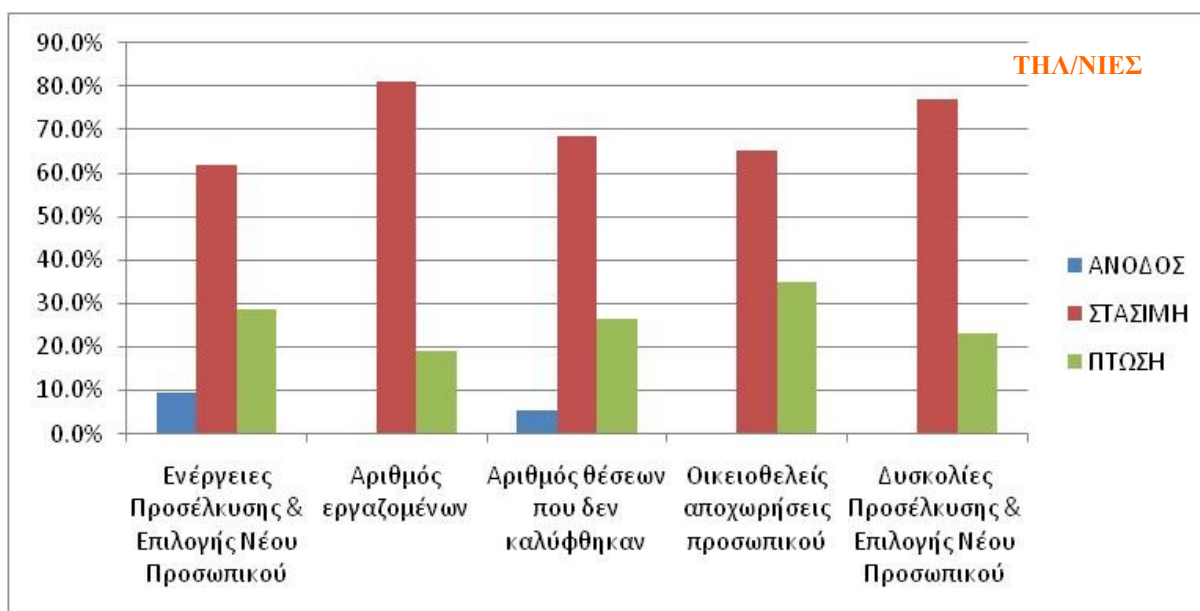
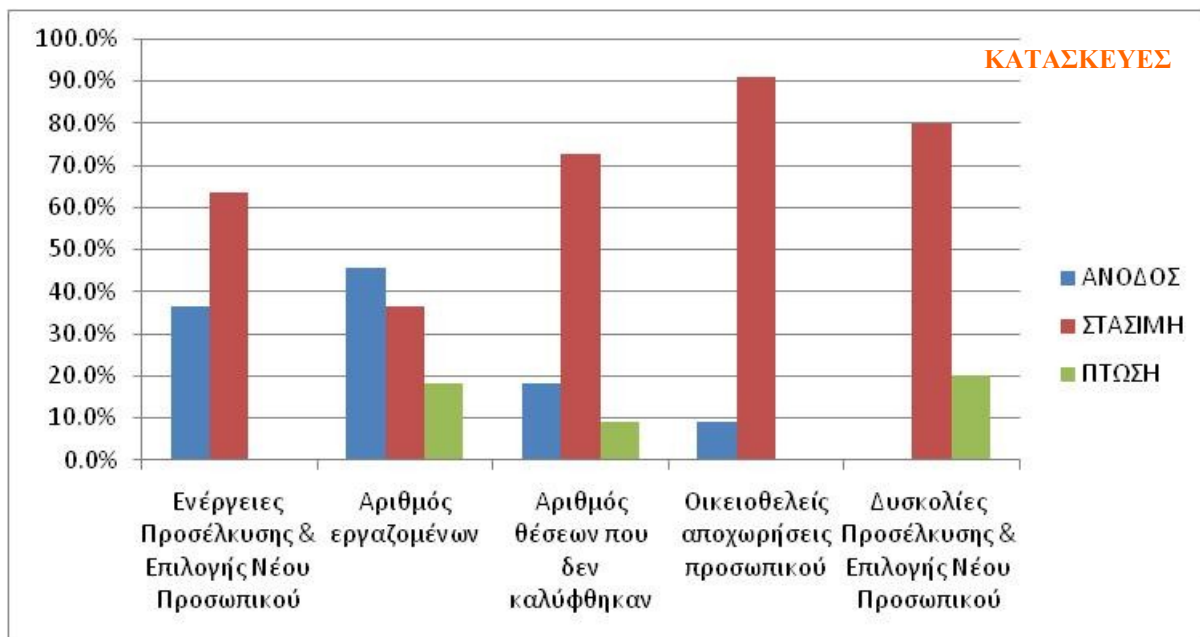


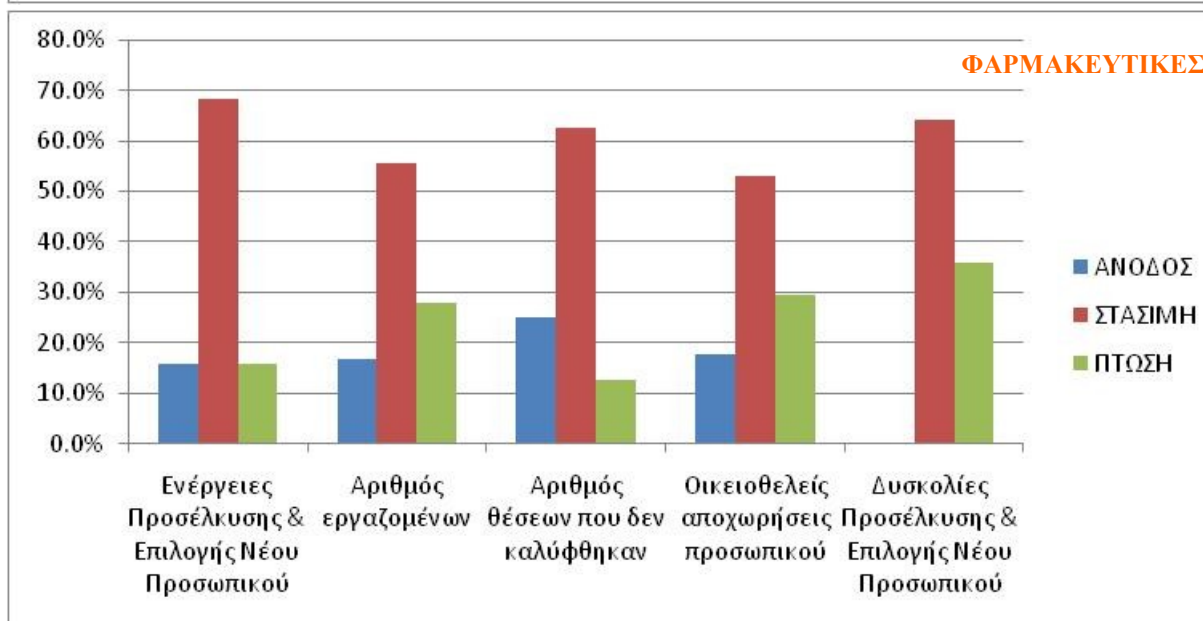
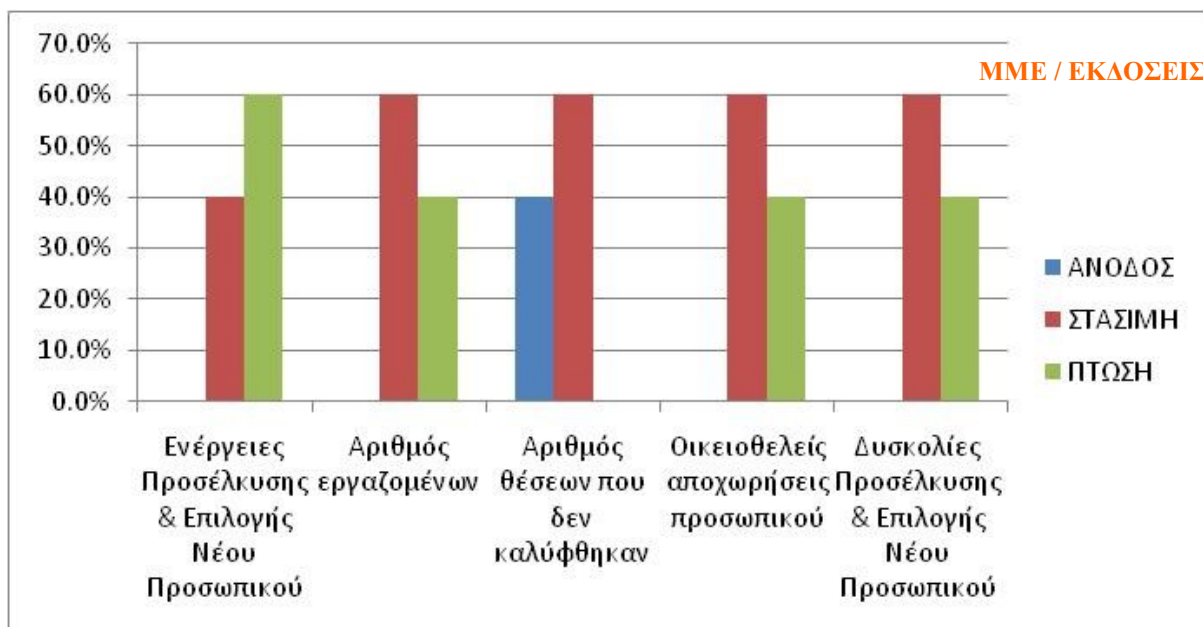
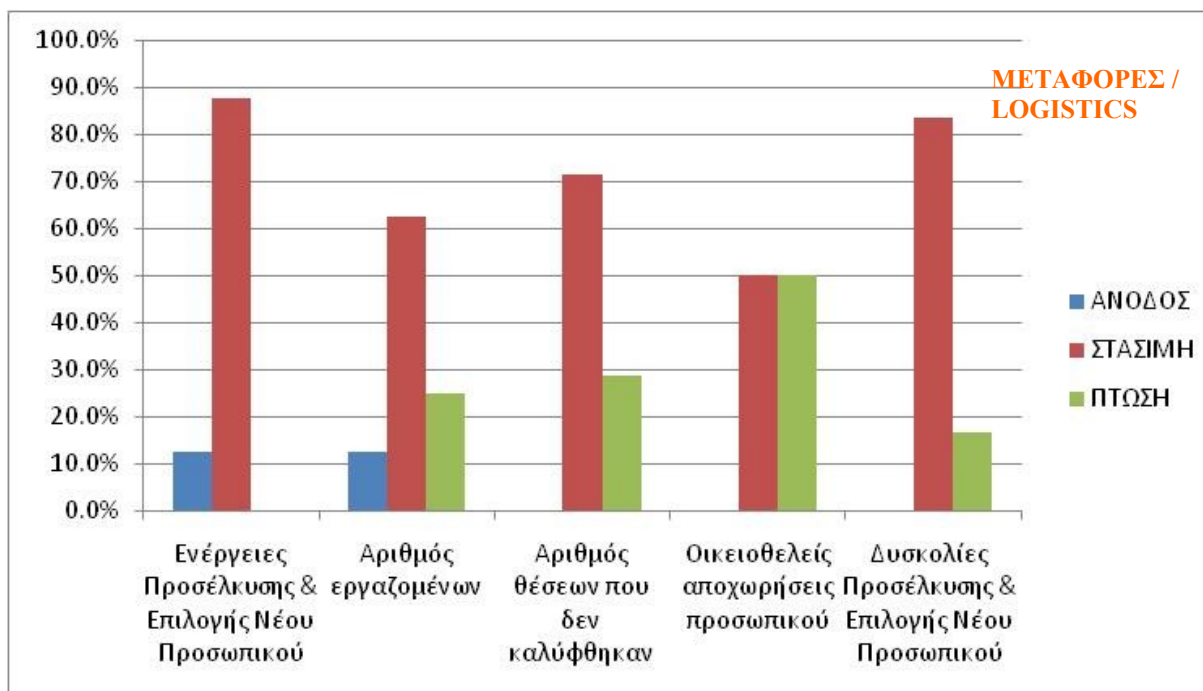


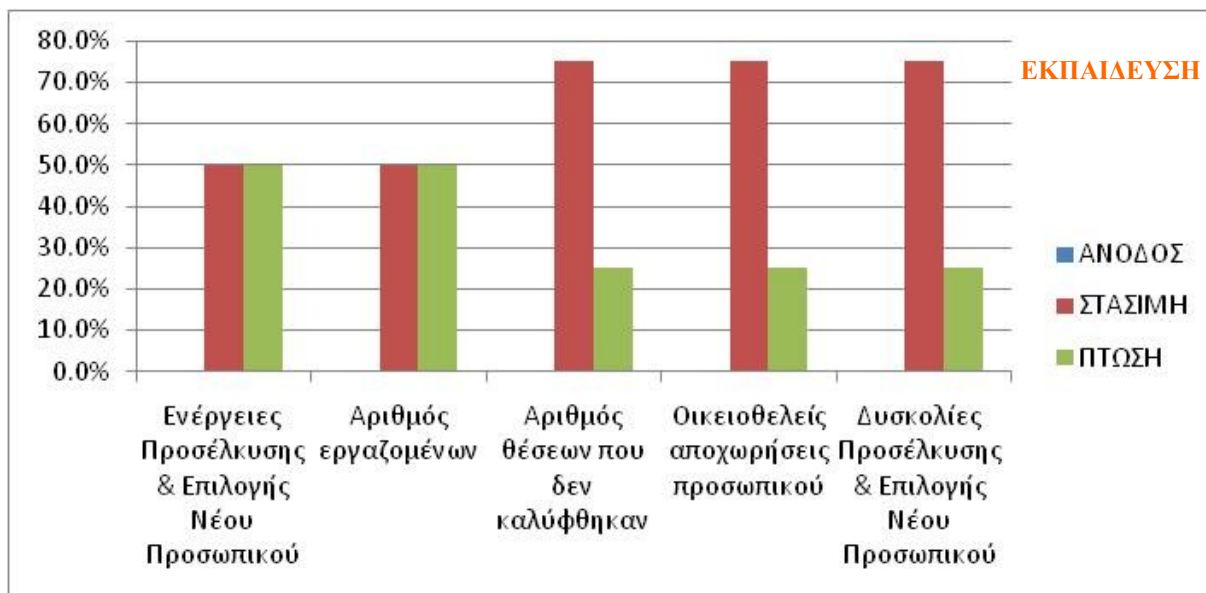
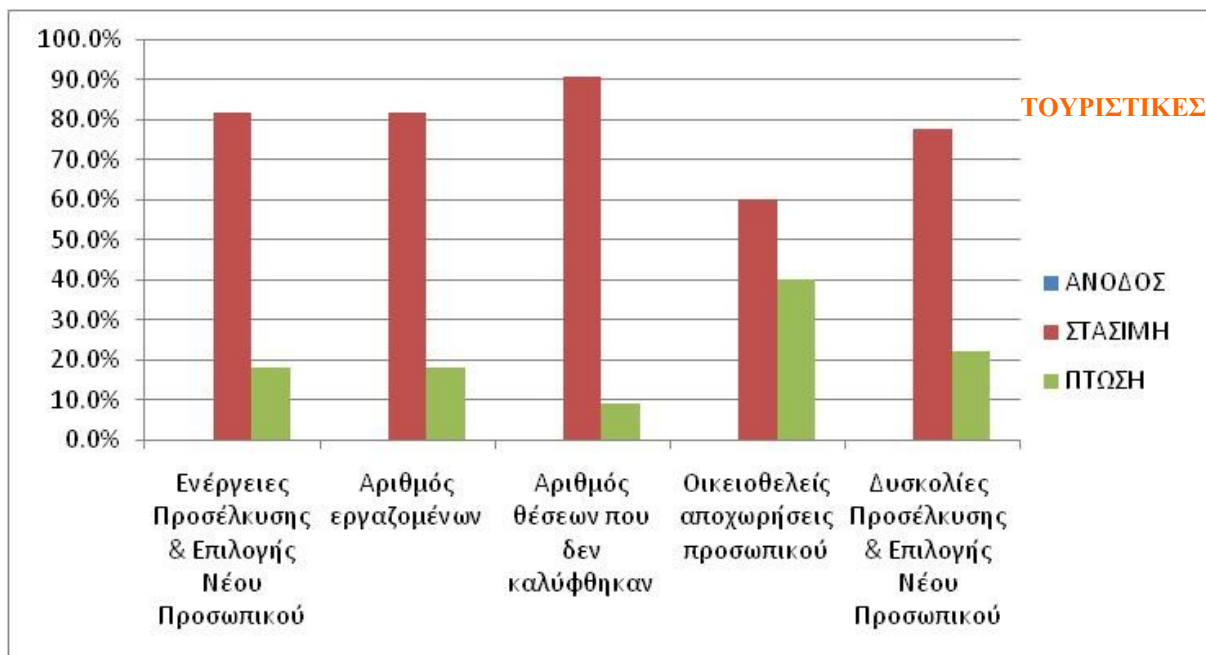




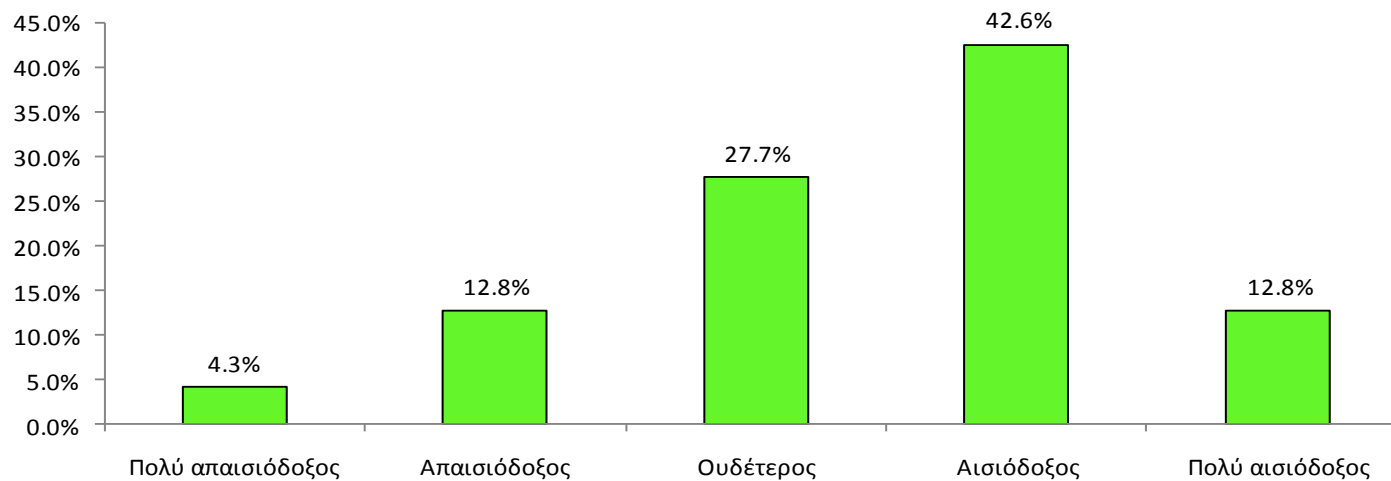
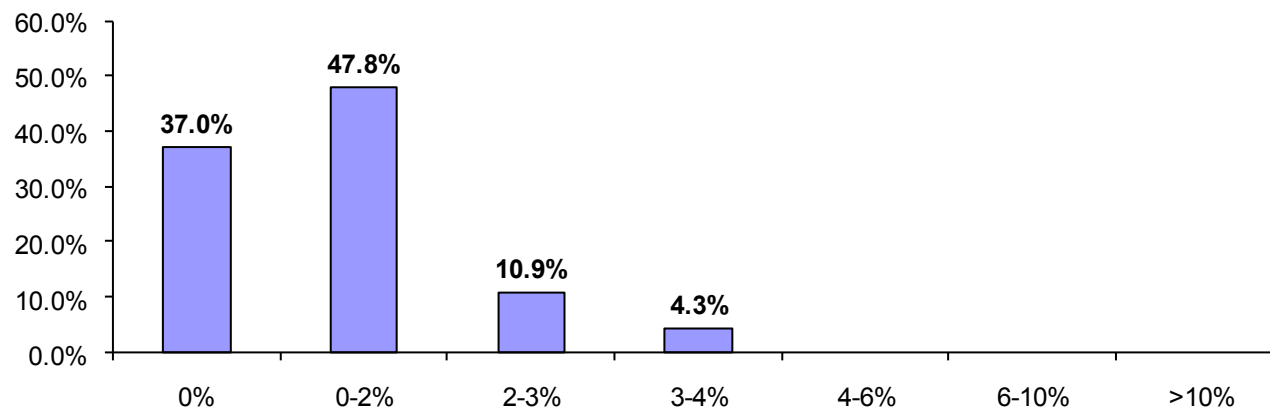




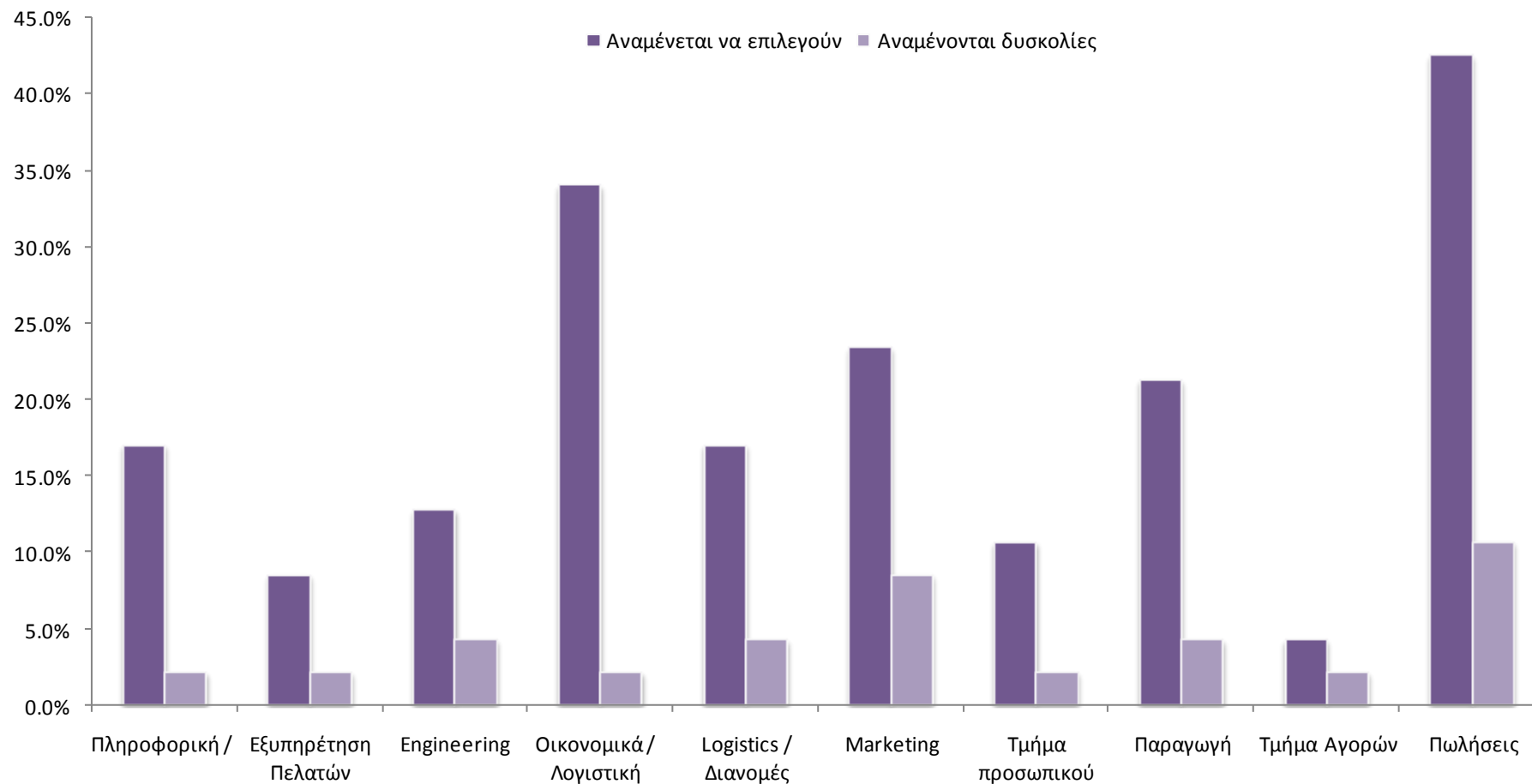




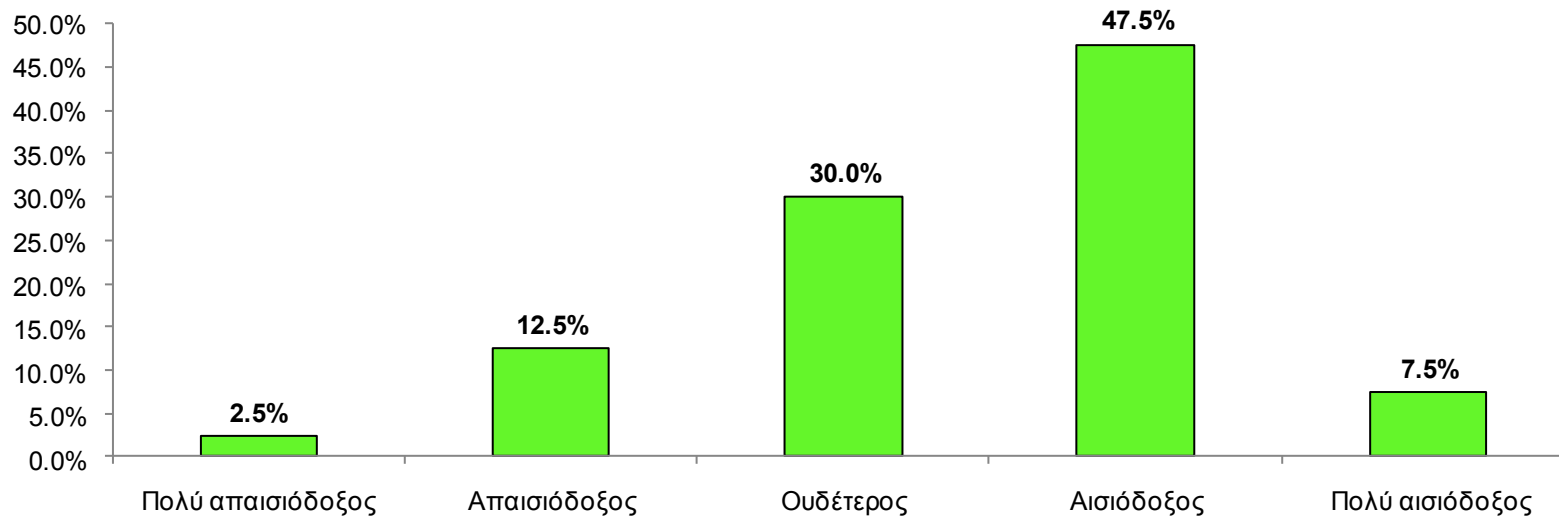
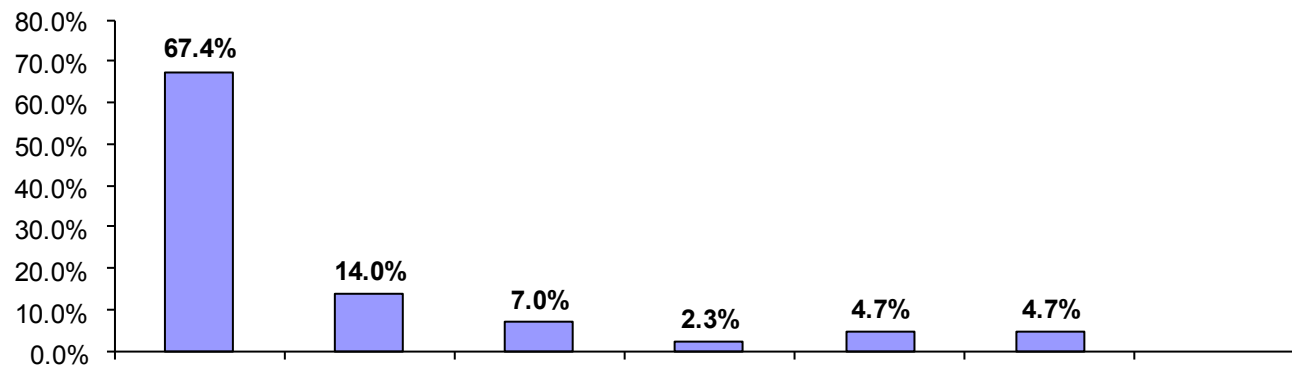
Αυξήσεις Μισθών - Επίπεδο Αισιοδοξίας - Τομείς Απασχόλησης (ανά κλάδο)



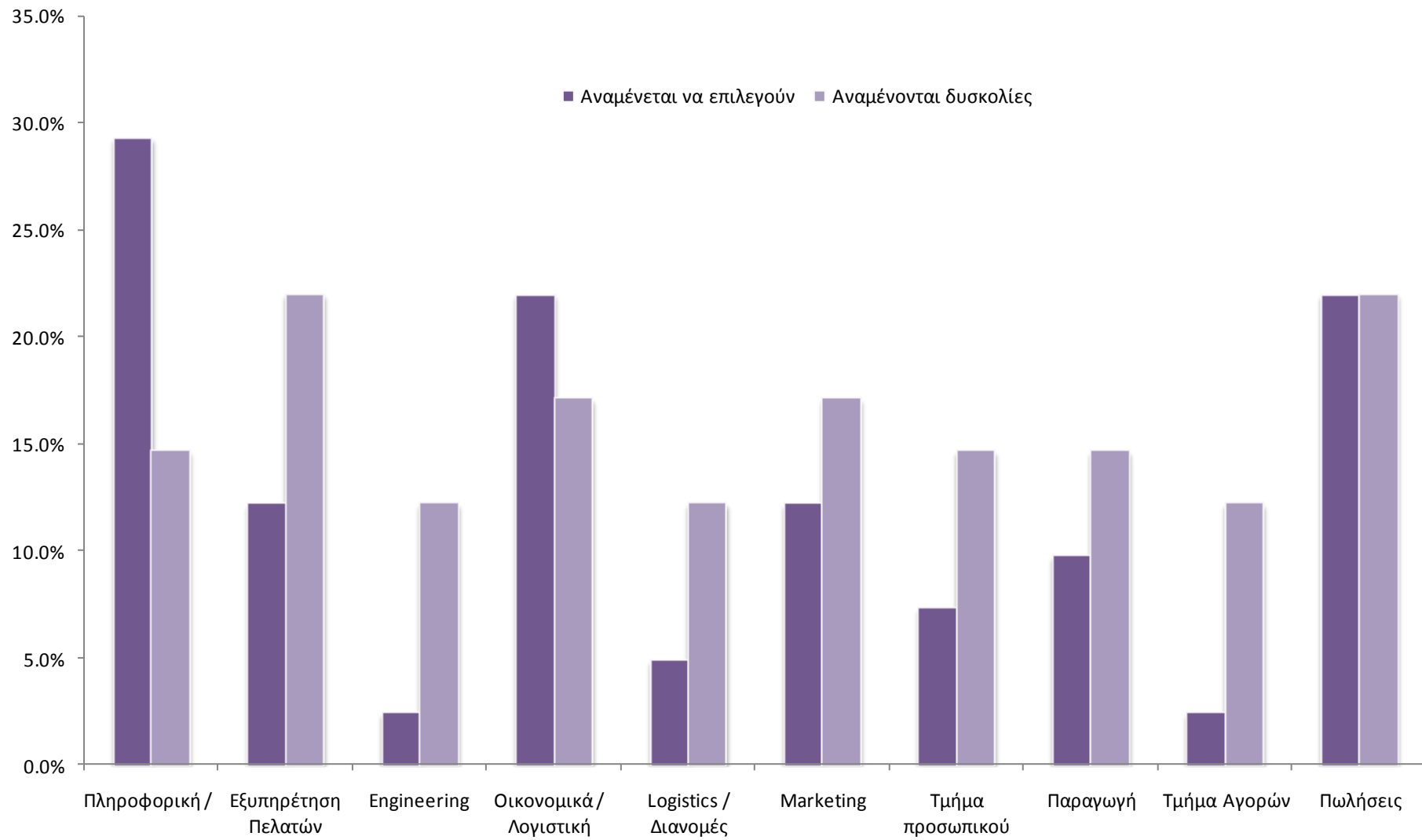
Βιομηχανία



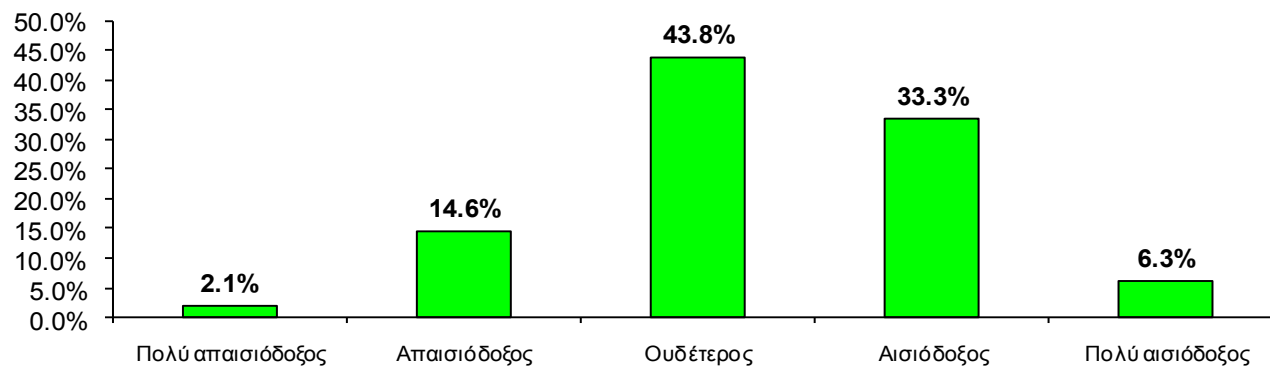
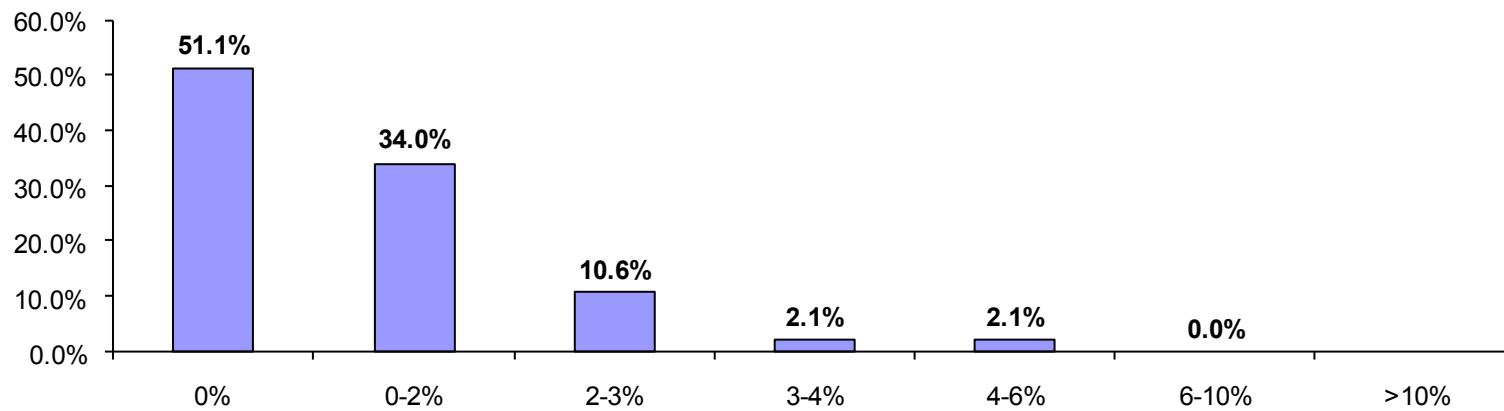
Βιομηχανία



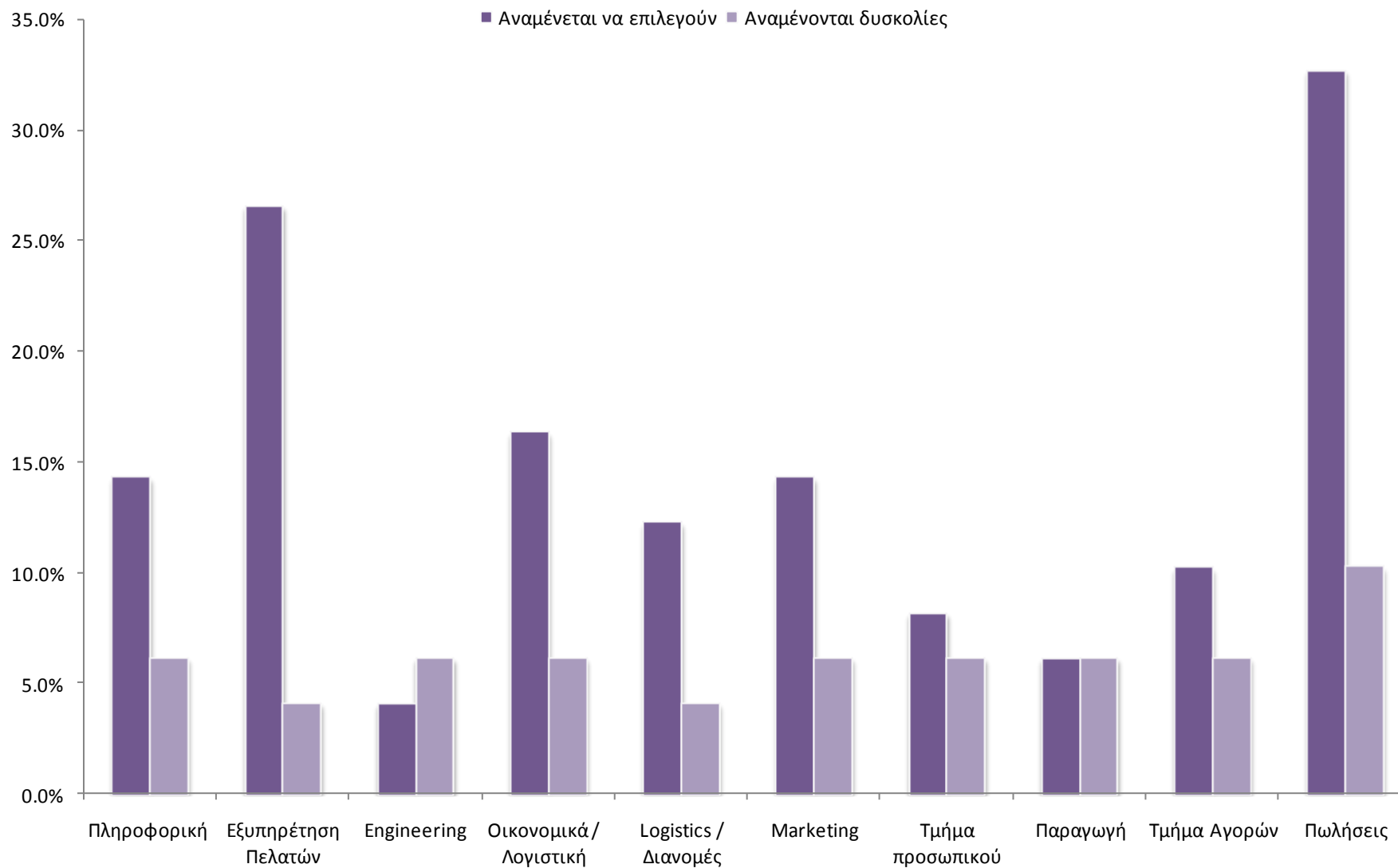
Υπηρεσίες



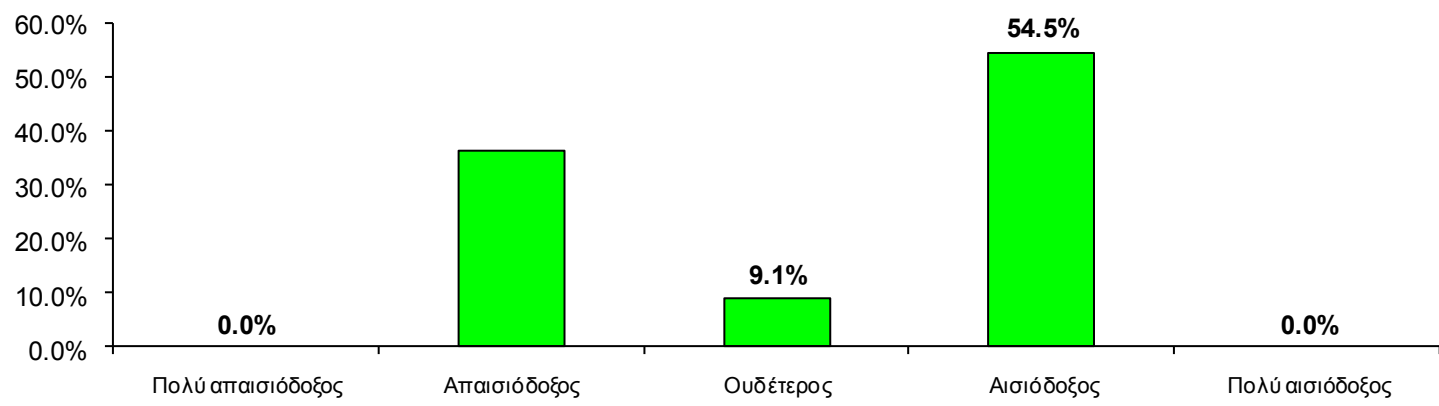
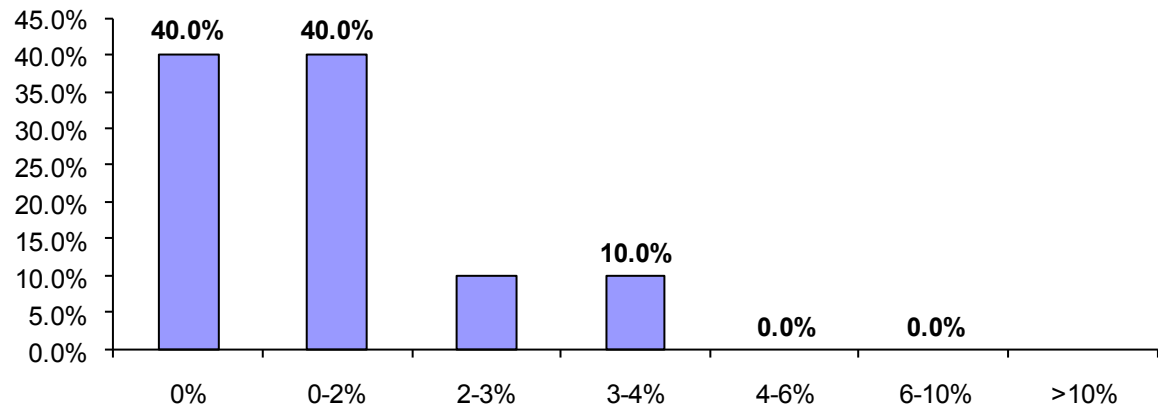
Υπηρεσίες



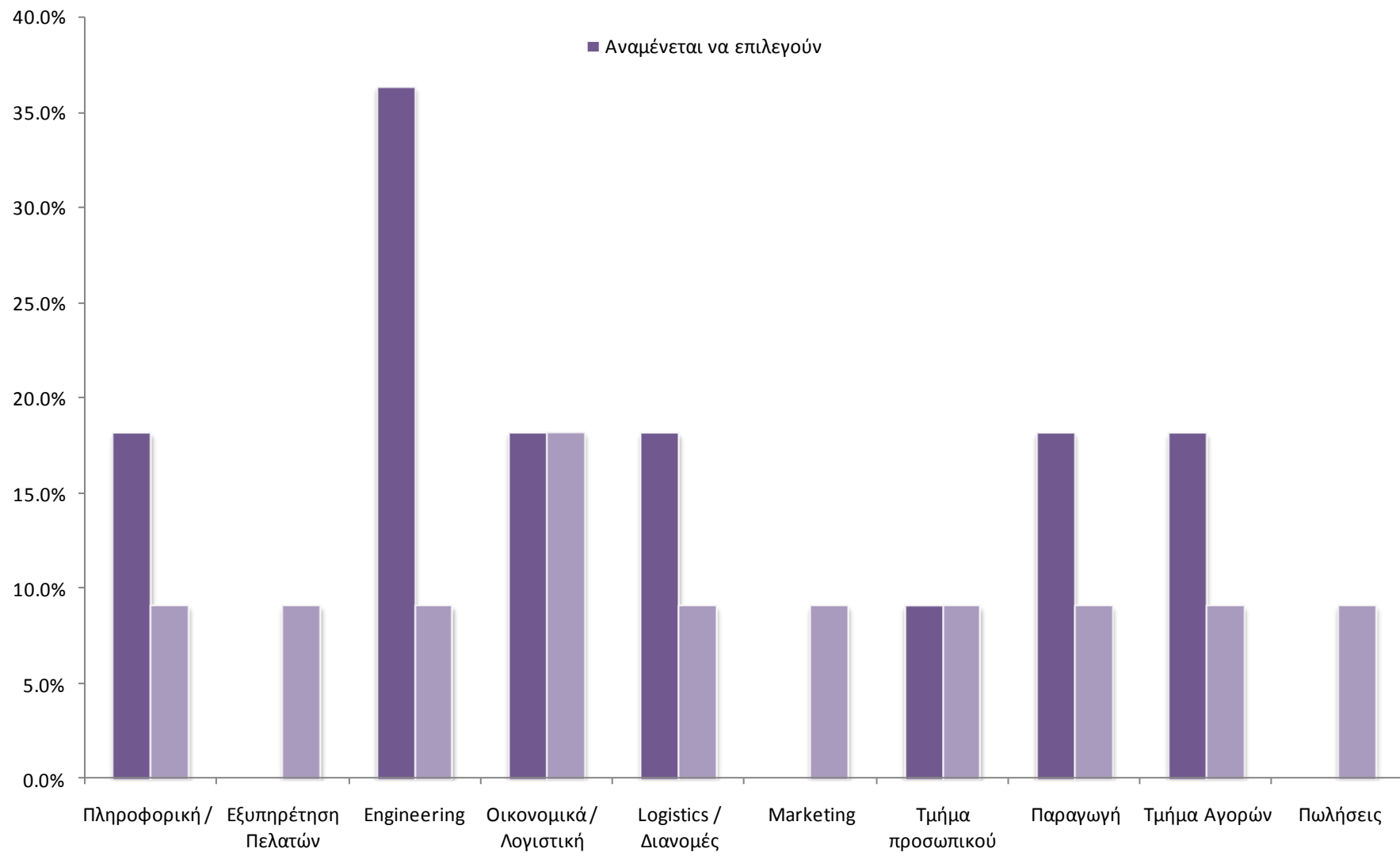
Εμπόριο



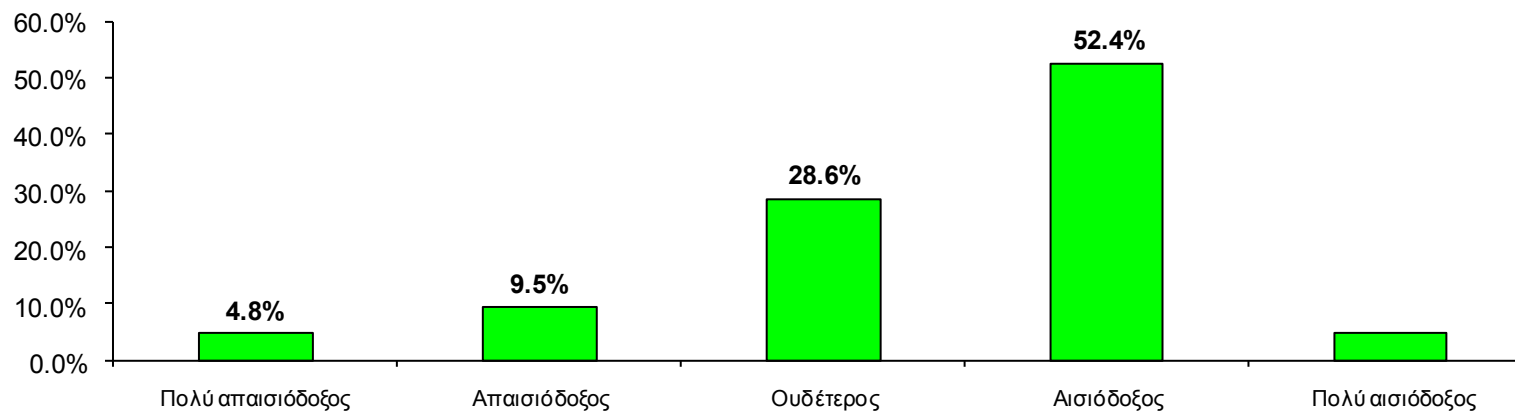
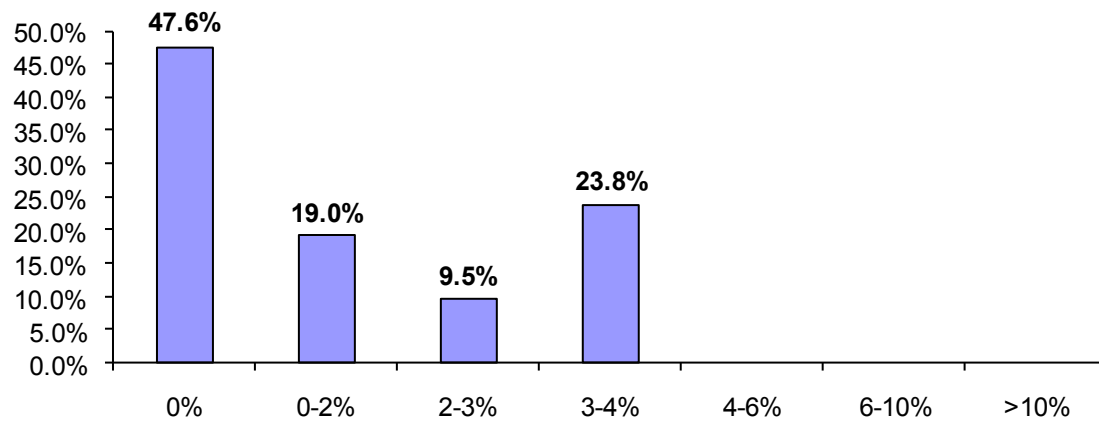
Εμπόριο



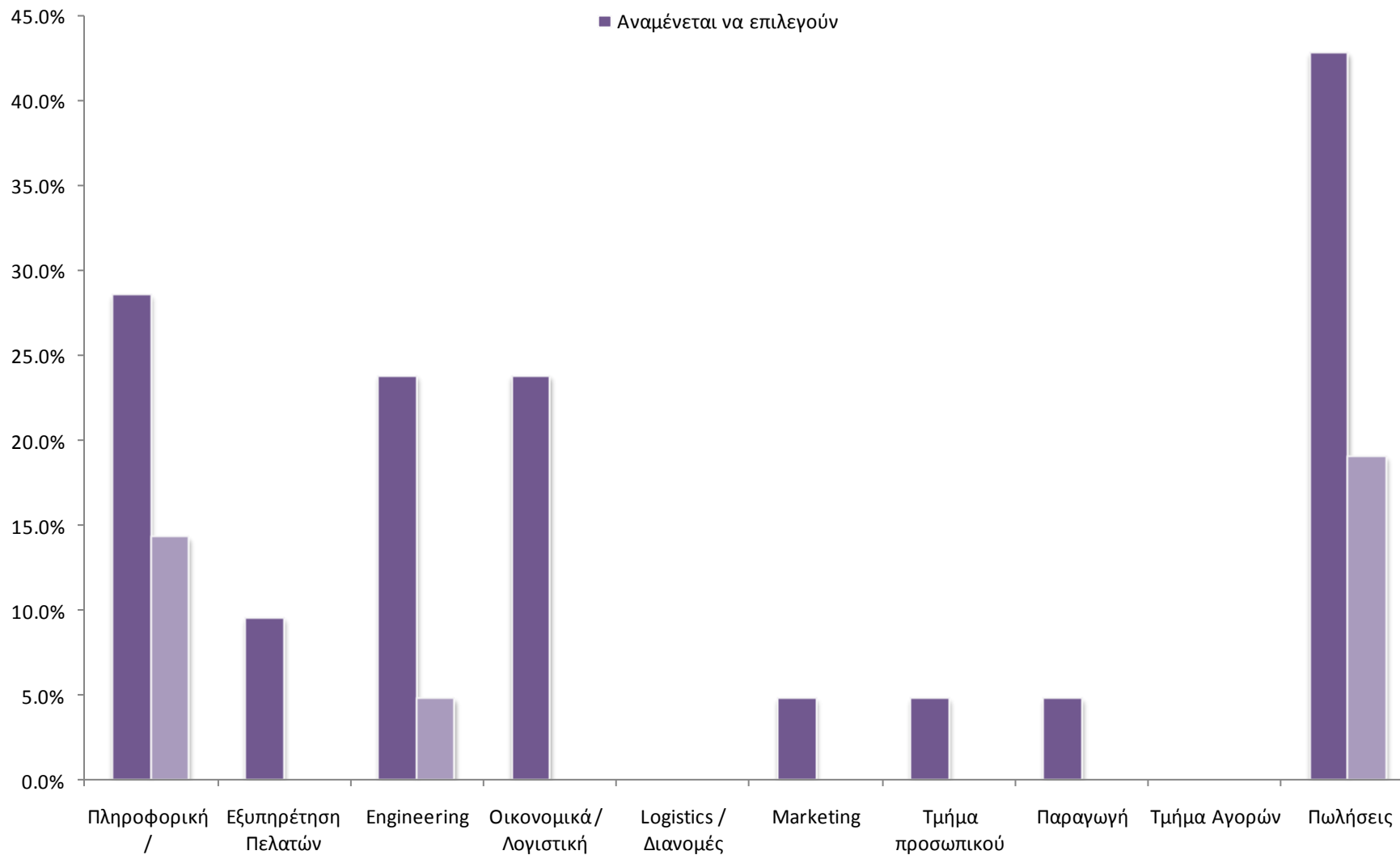
Κατασκευές



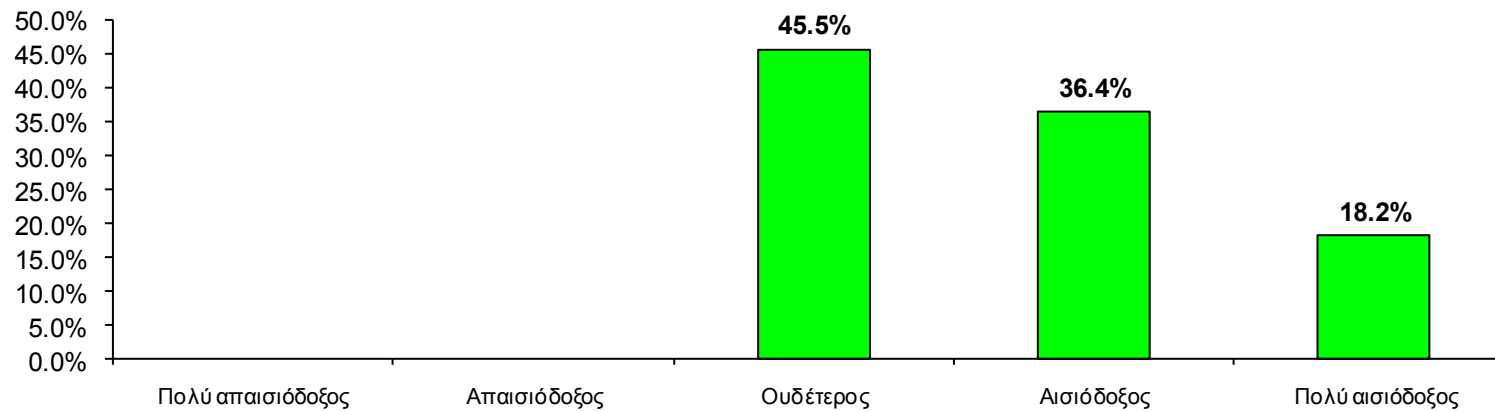
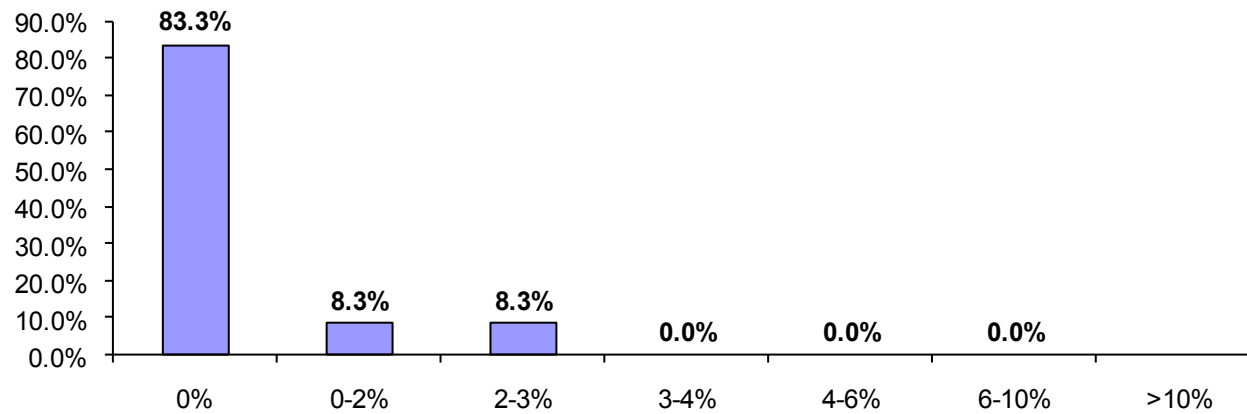
Κατασκευές



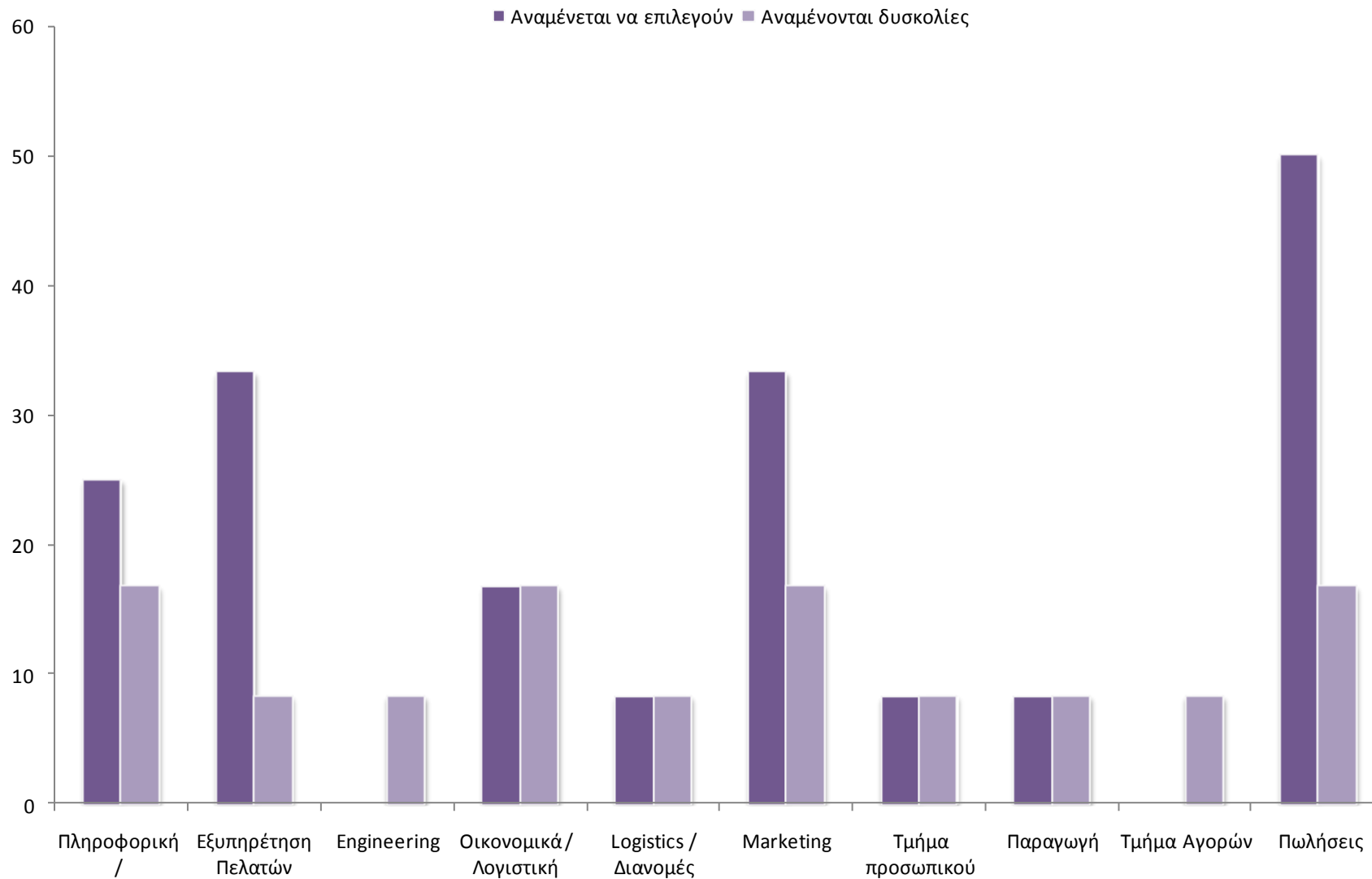
Τηλεπικοινωνίες / Πληροφορική



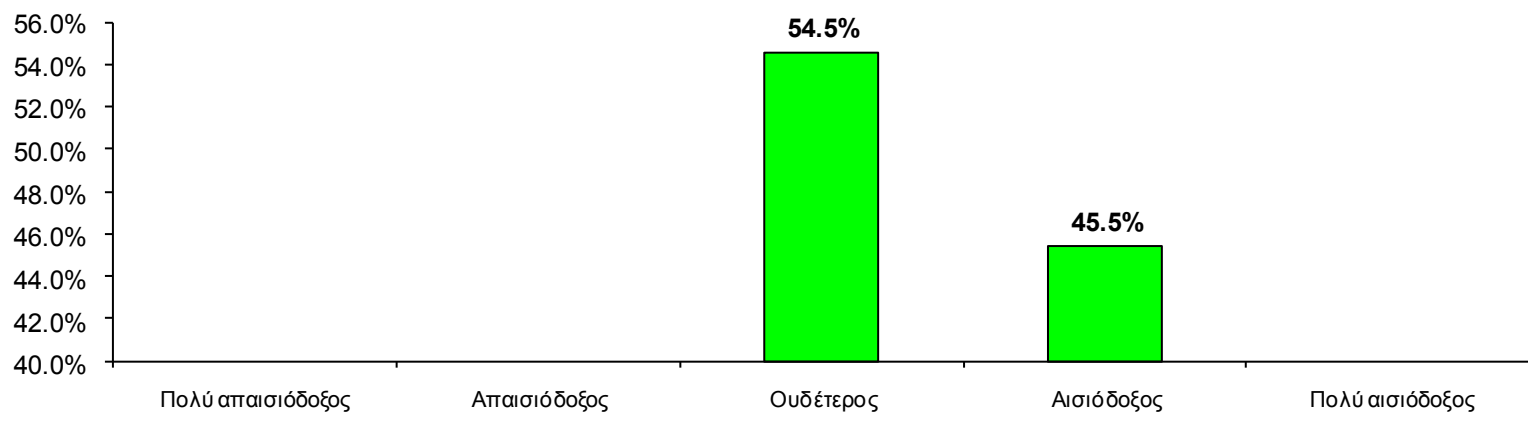
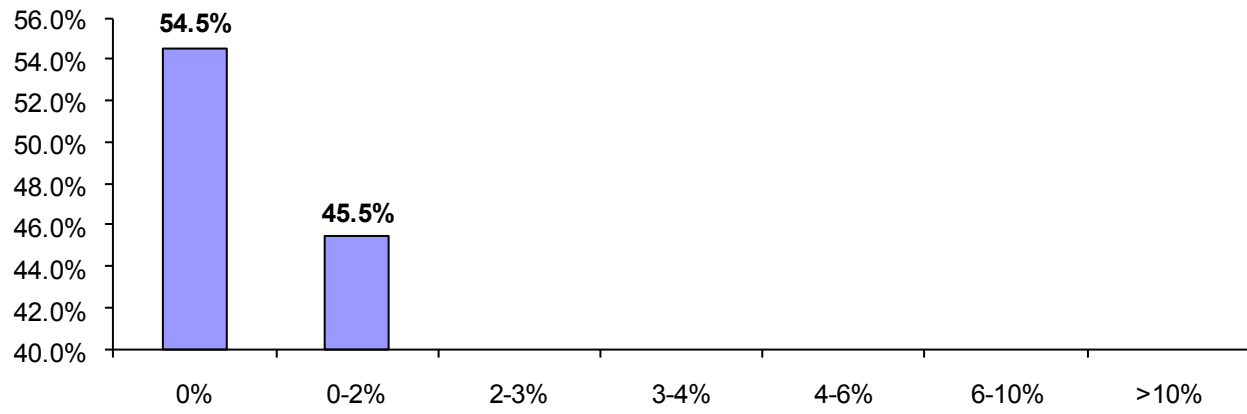
Τηλεπικοινωνίες / Πληροφορική



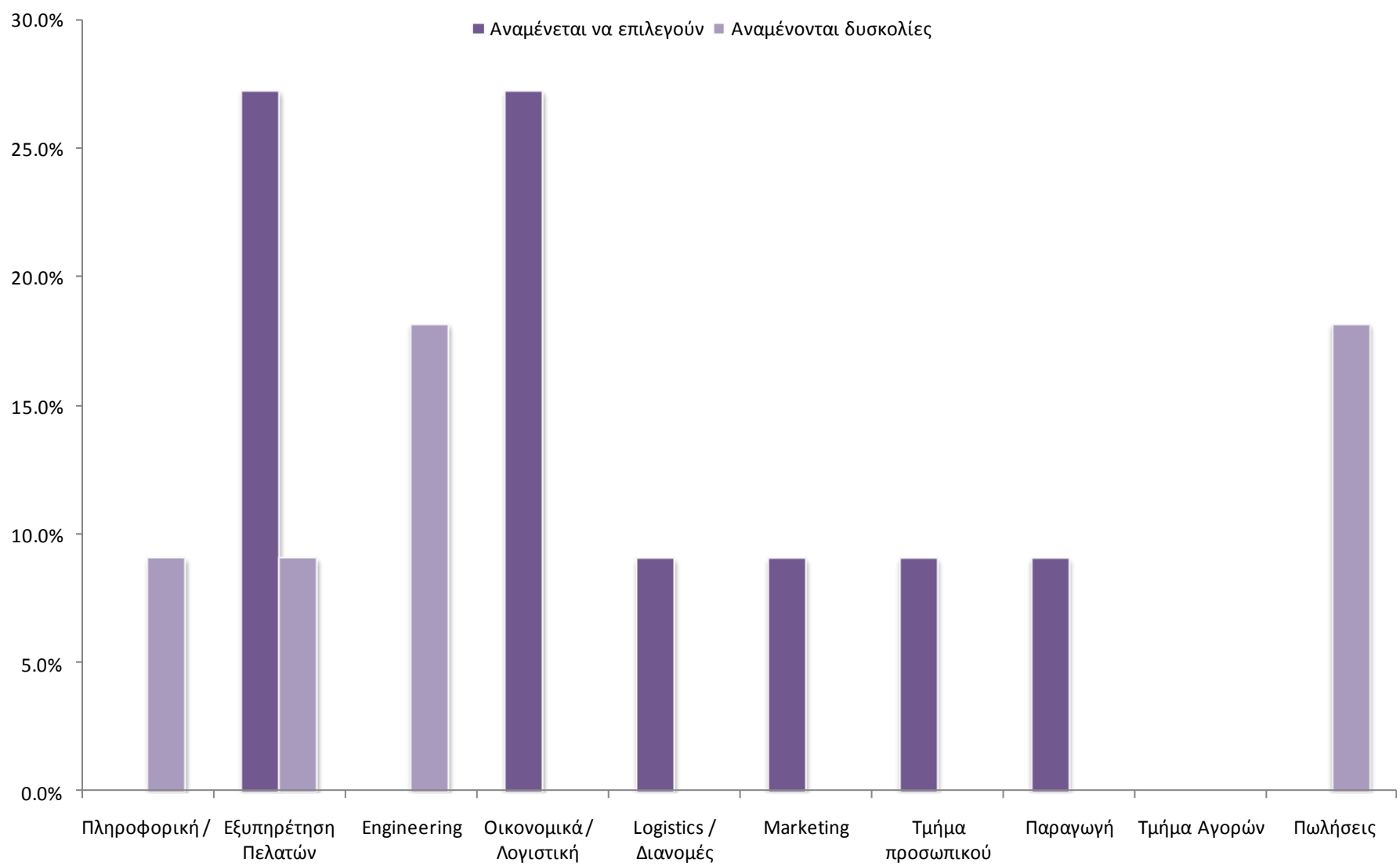
Τράπεζες



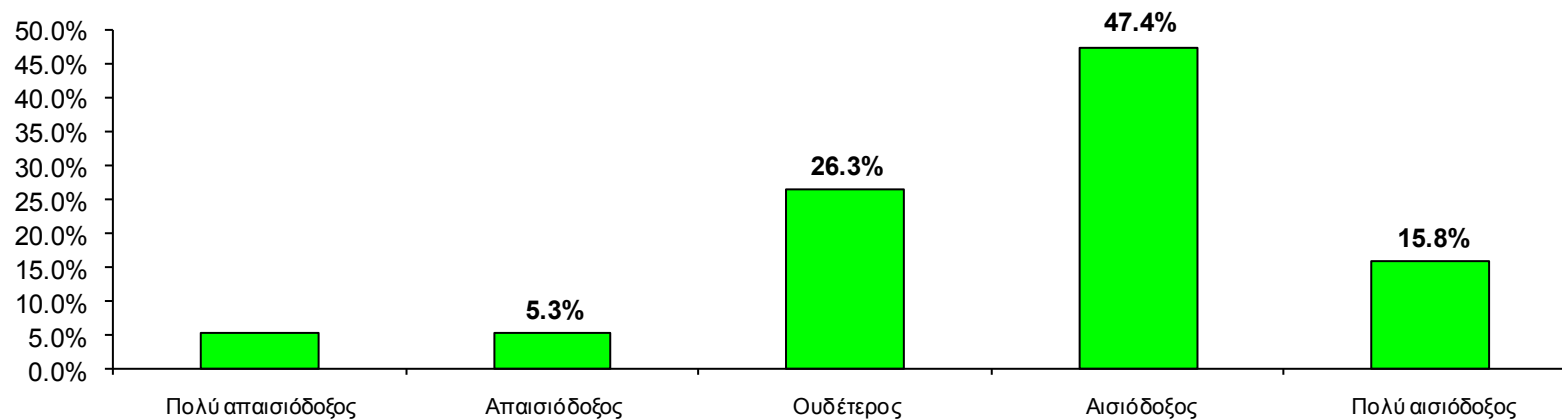
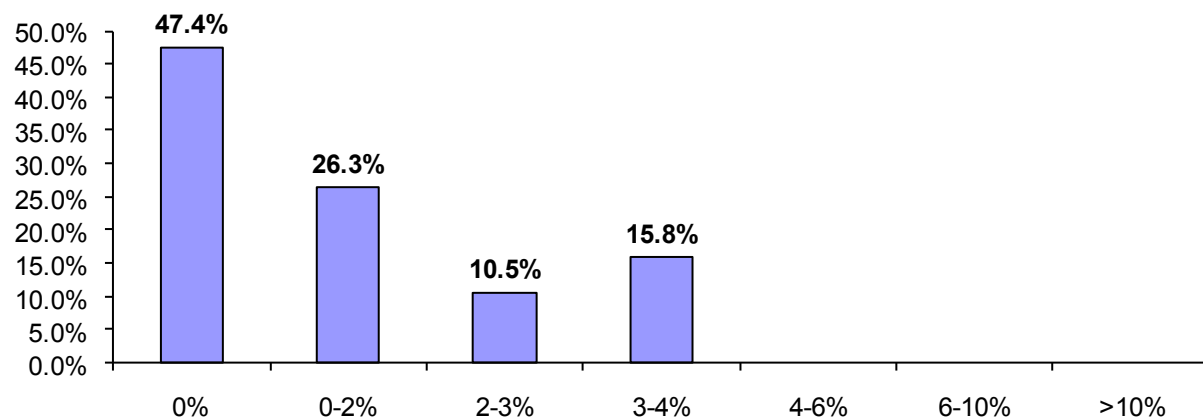
Τράπεζες



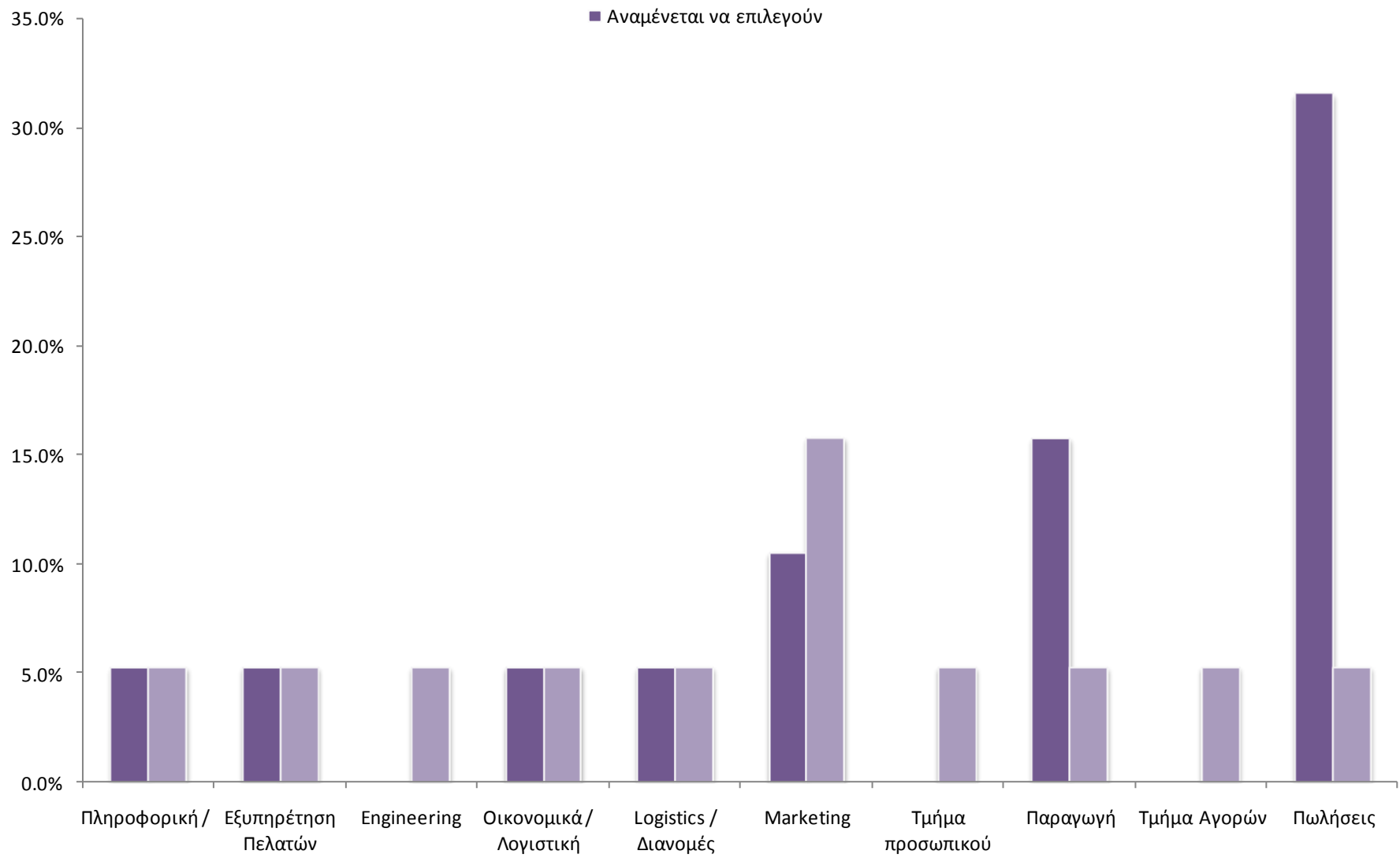
Τουριστικές



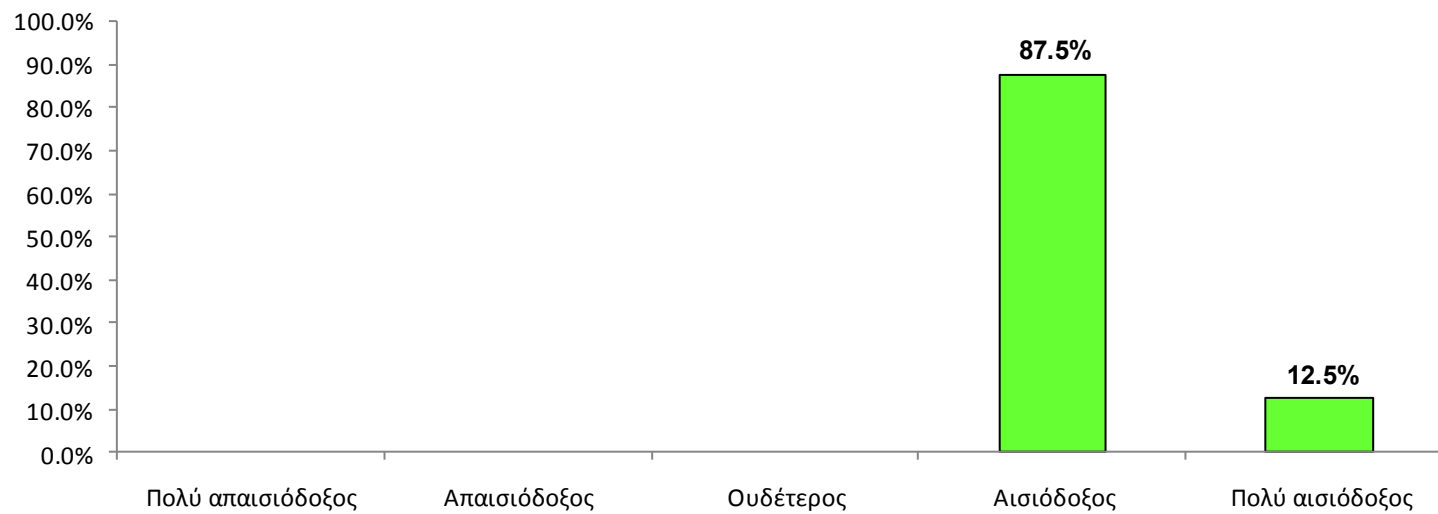
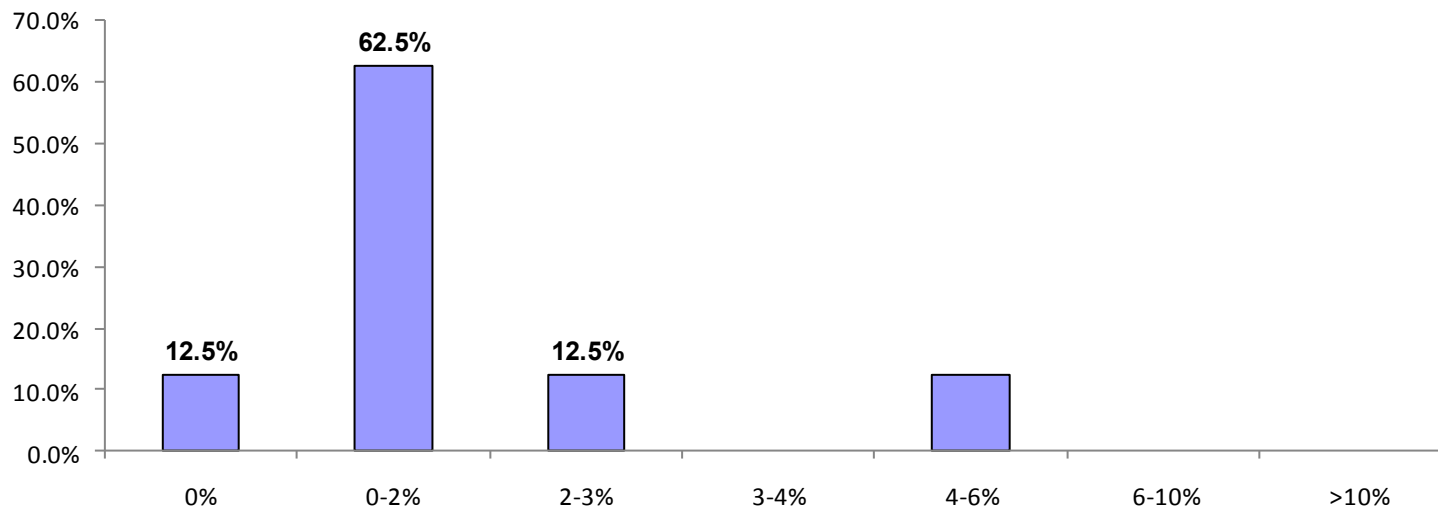
Τουριστικές



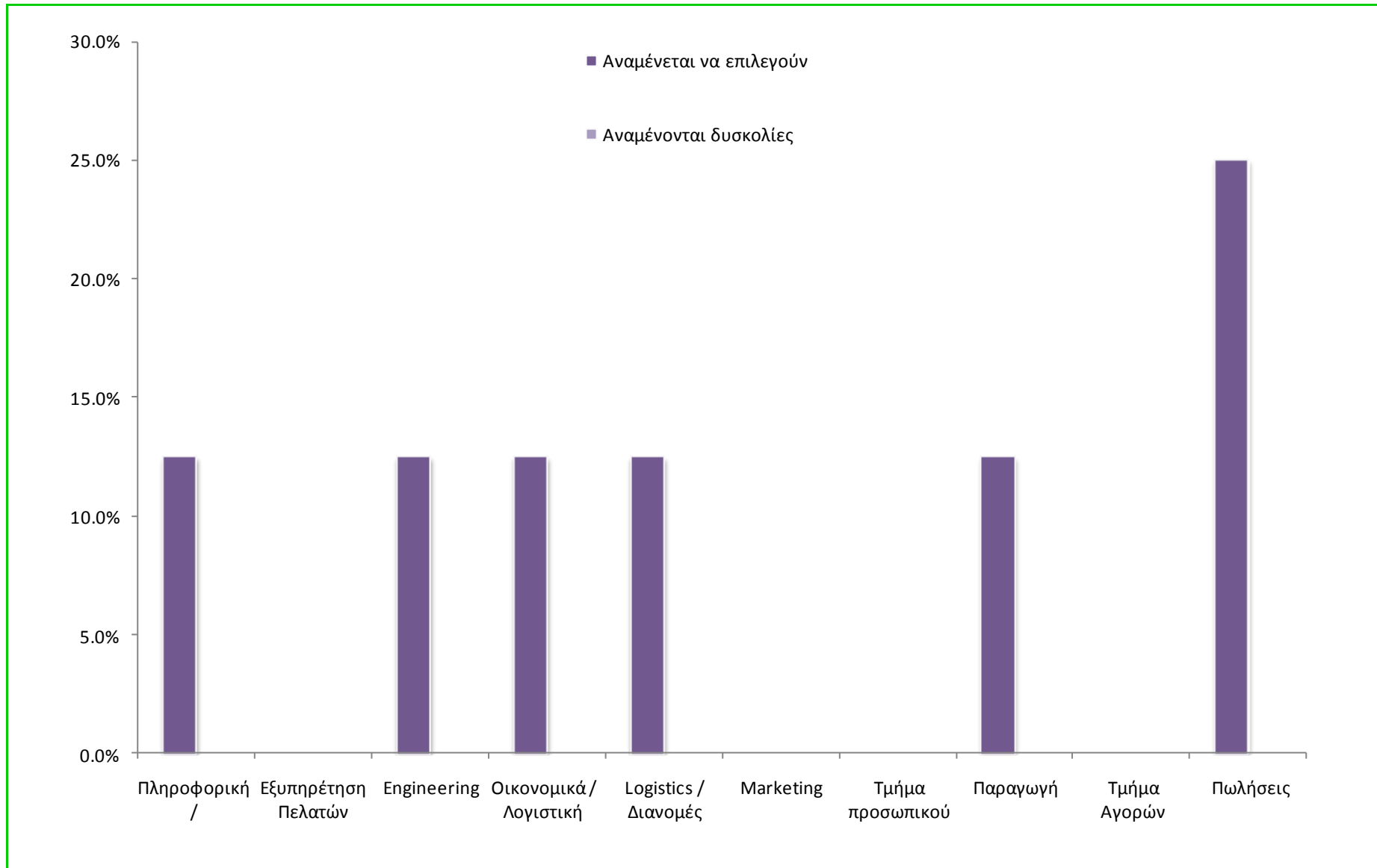
Φαρμακευτικές



Φαρμακευτικές

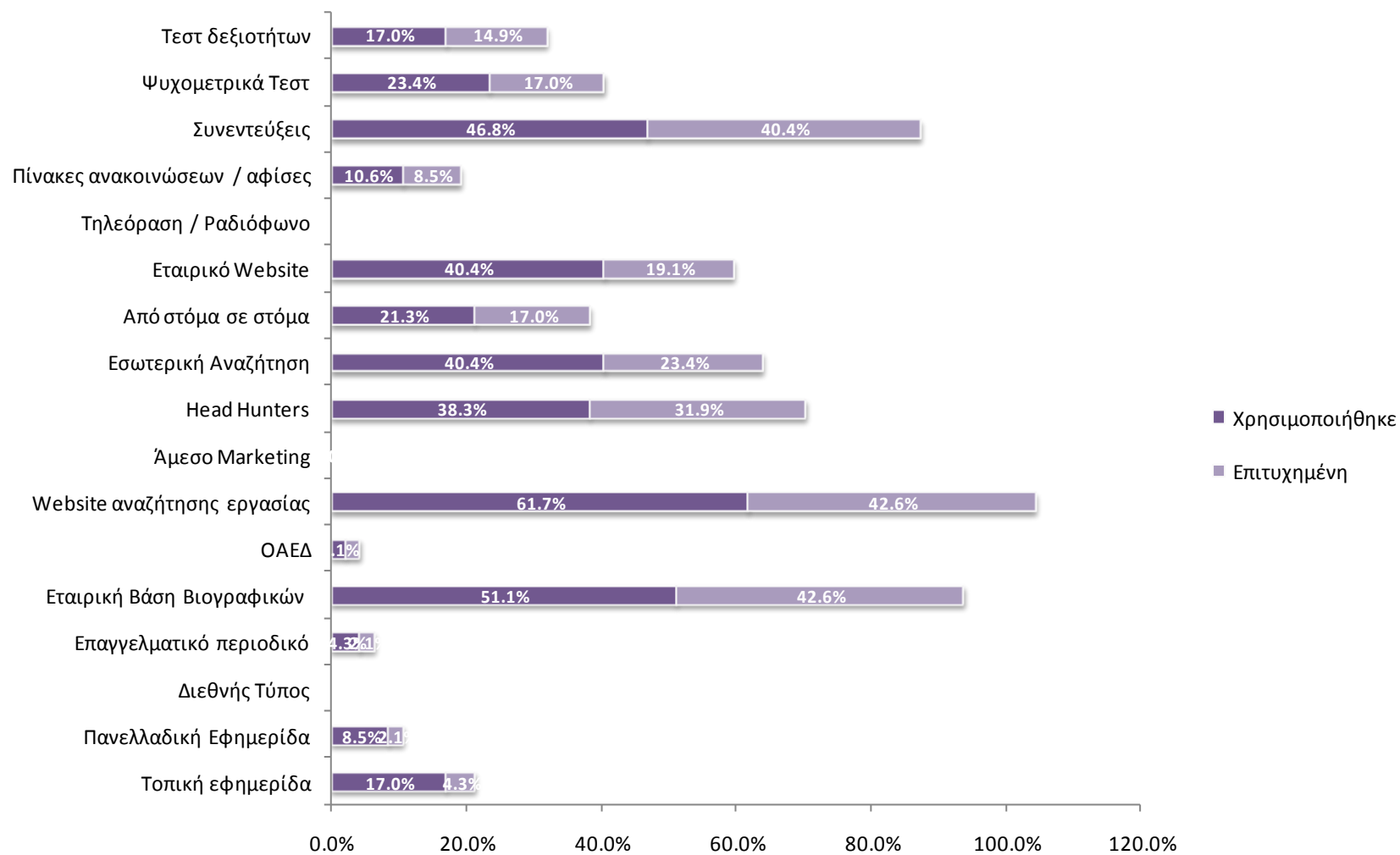


Μεταφορές/ Logistics

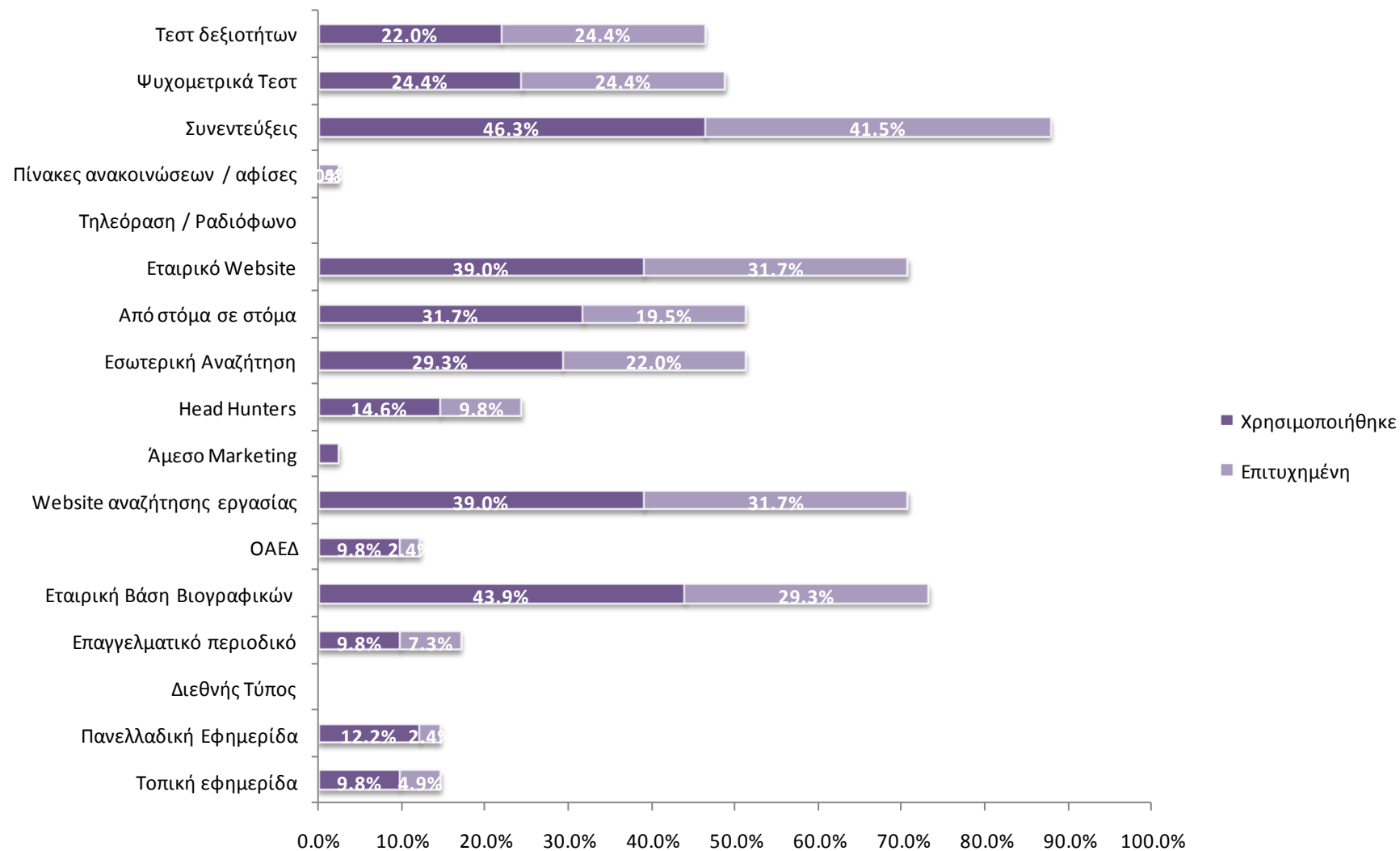


Μεταφορές / Logistics

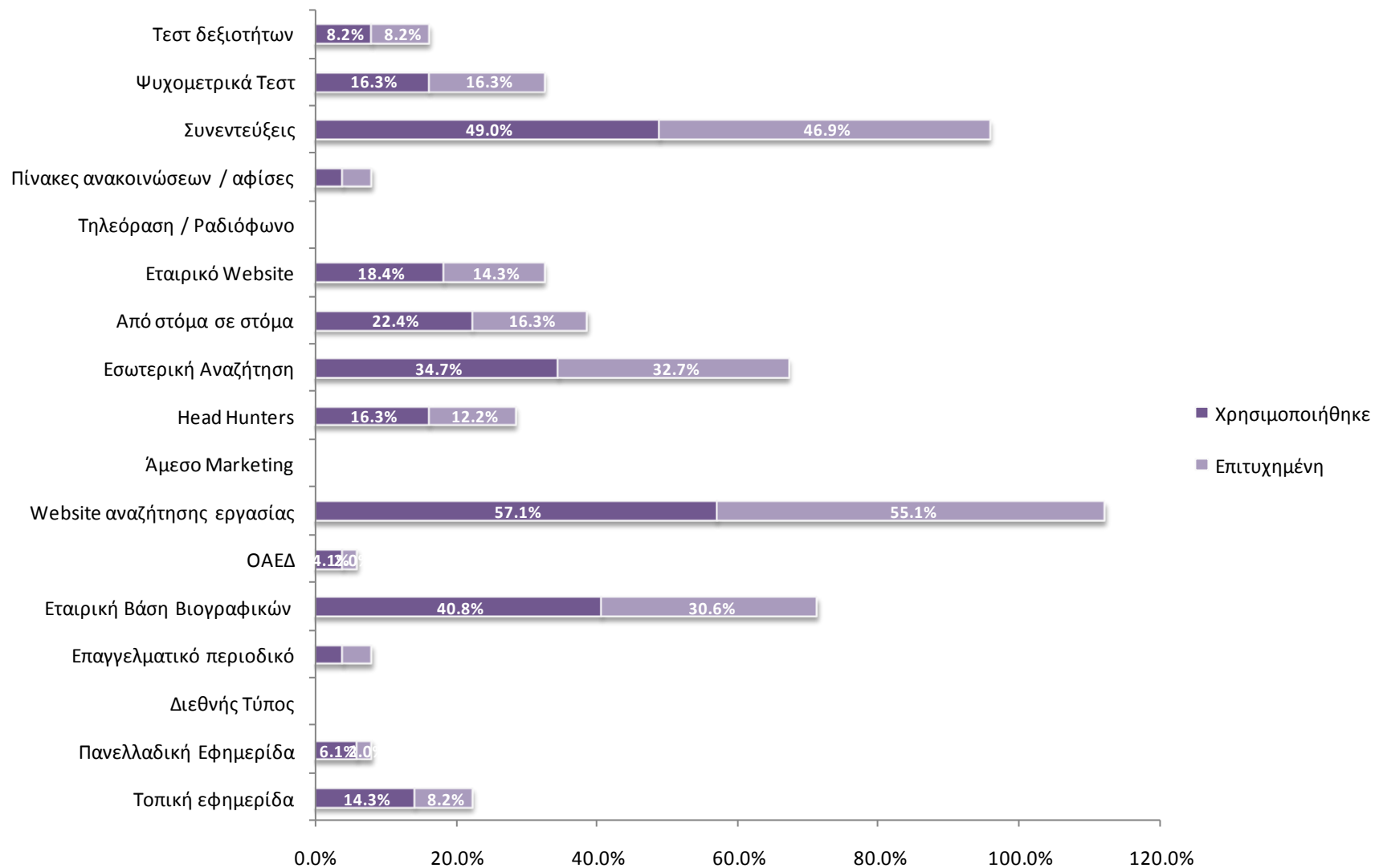
Μέθοδοι Προσέλκυσης & Επιλογής - Βαθμός Επιτυχίας (ανά κλάδο)



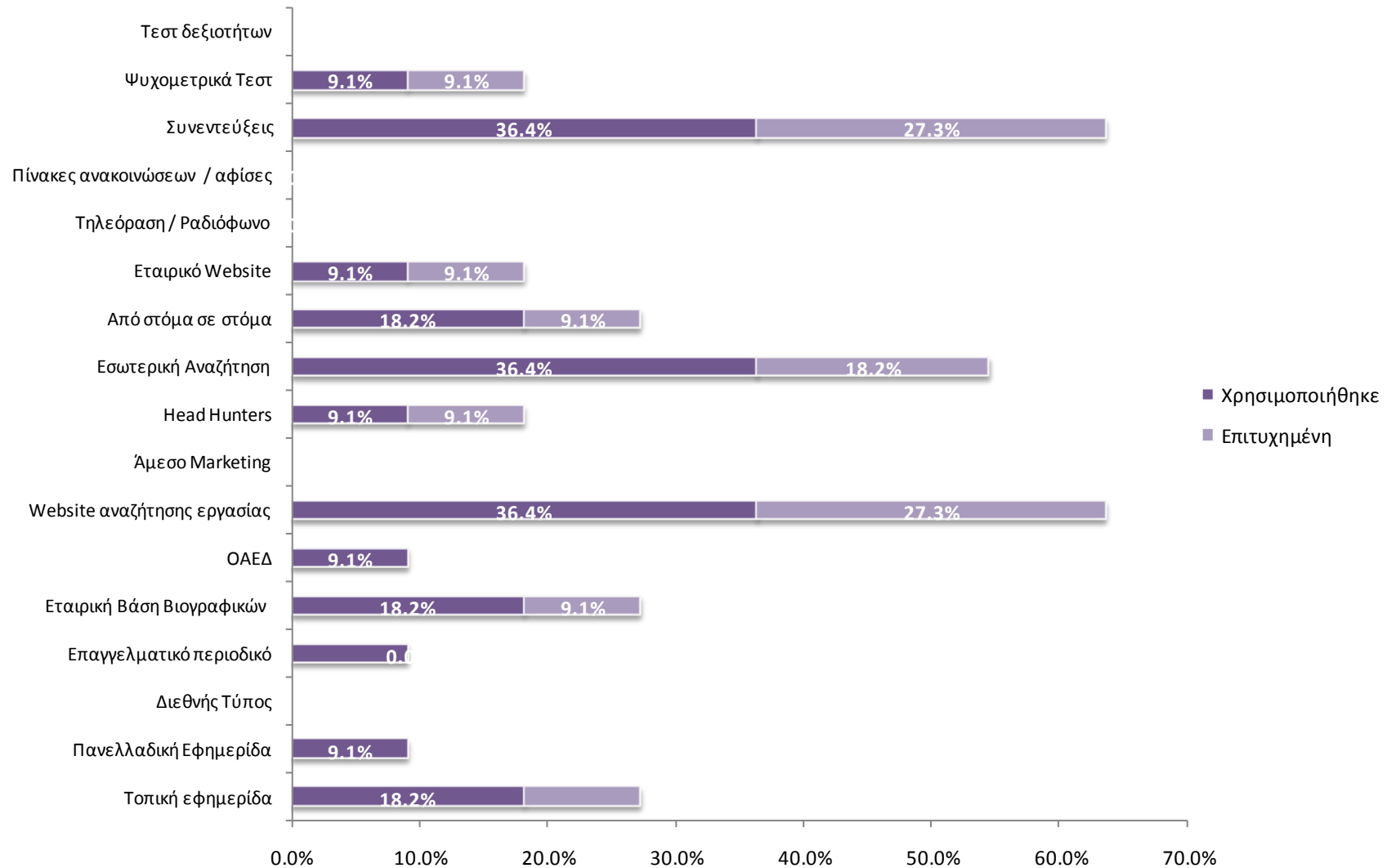
Βιομηχανία



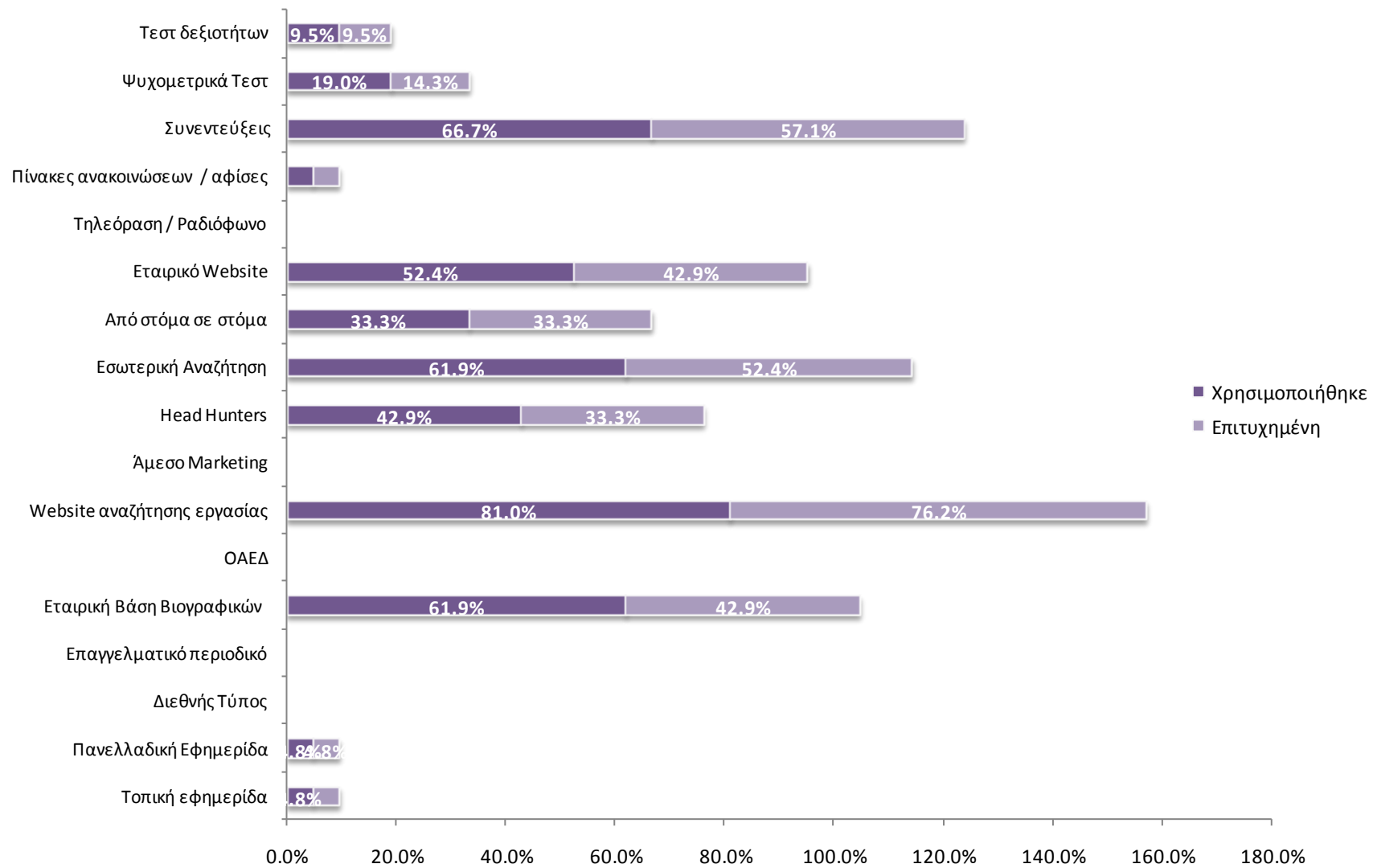
Υπηρεσίες



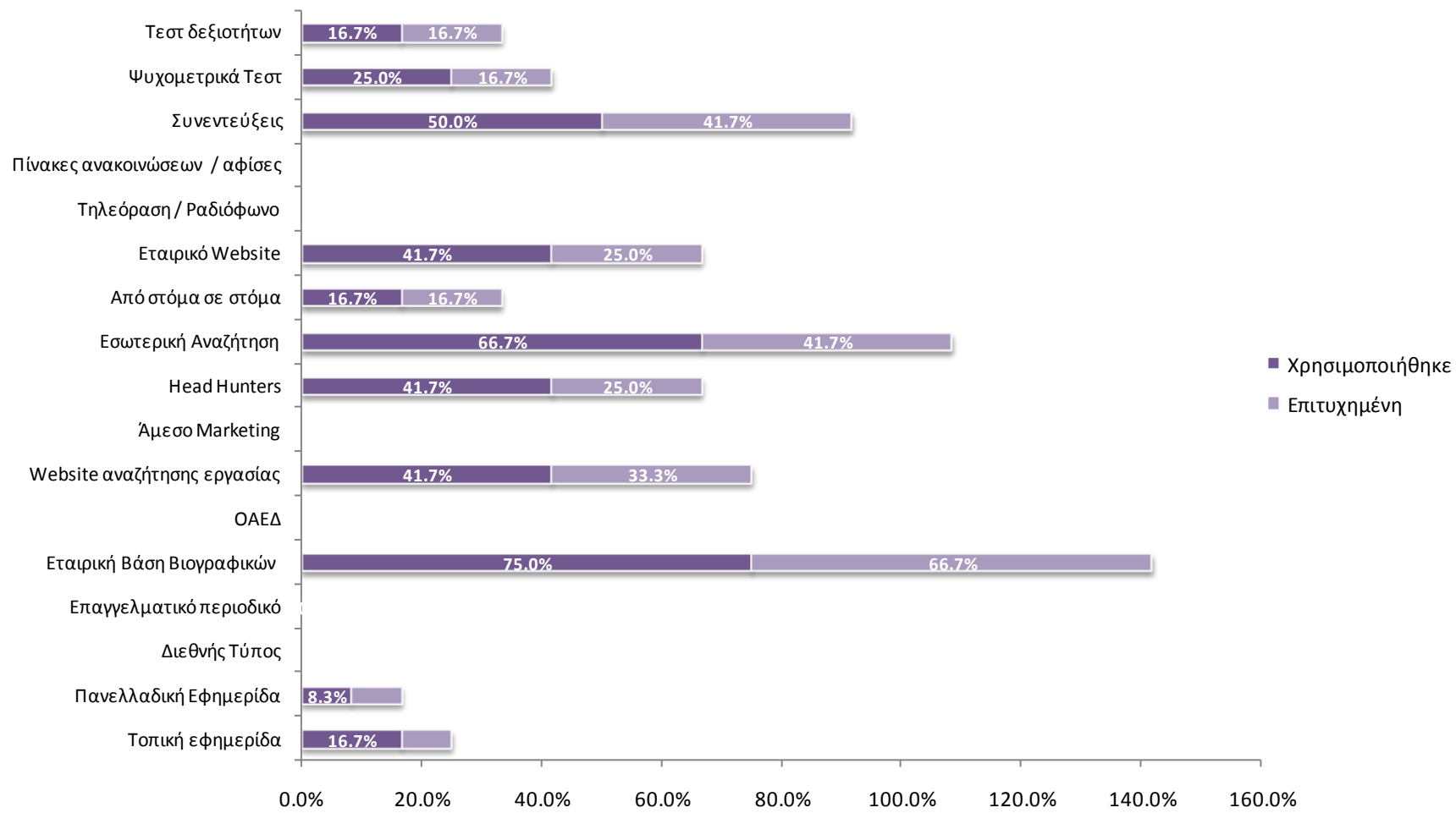
Εμπόριο



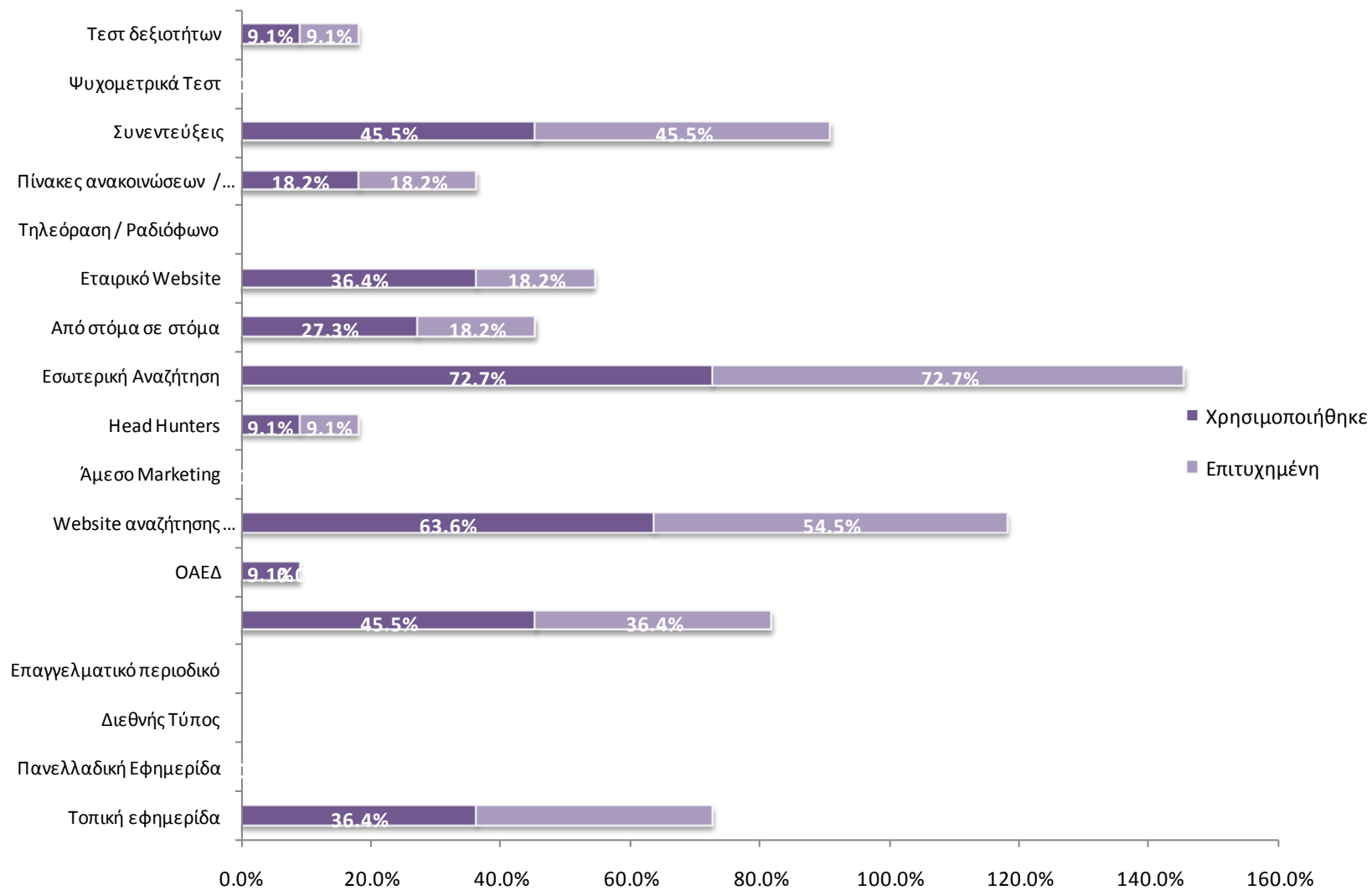
Κατασκευές



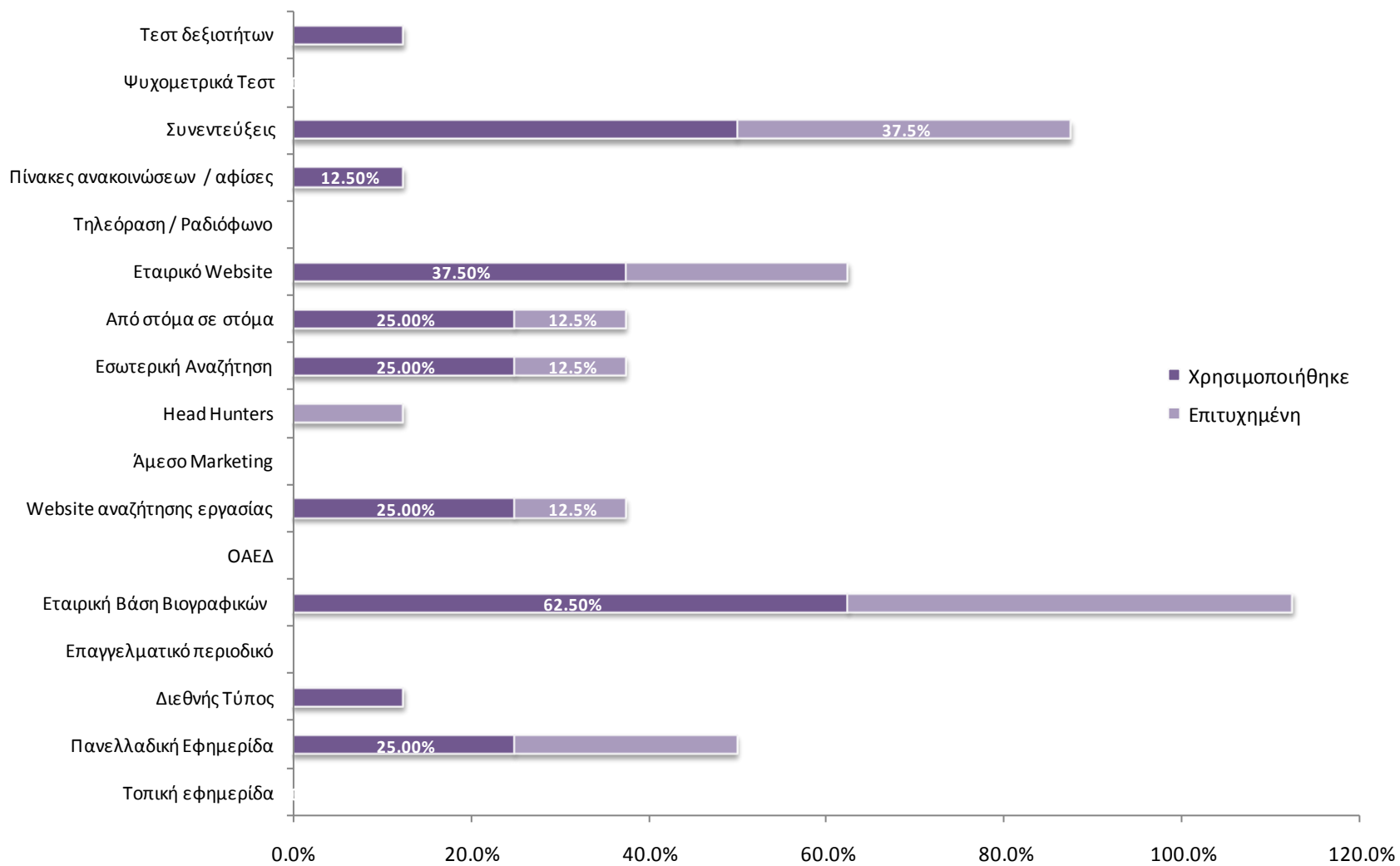
Τηλεπικοινωνίες / Πληροφορική



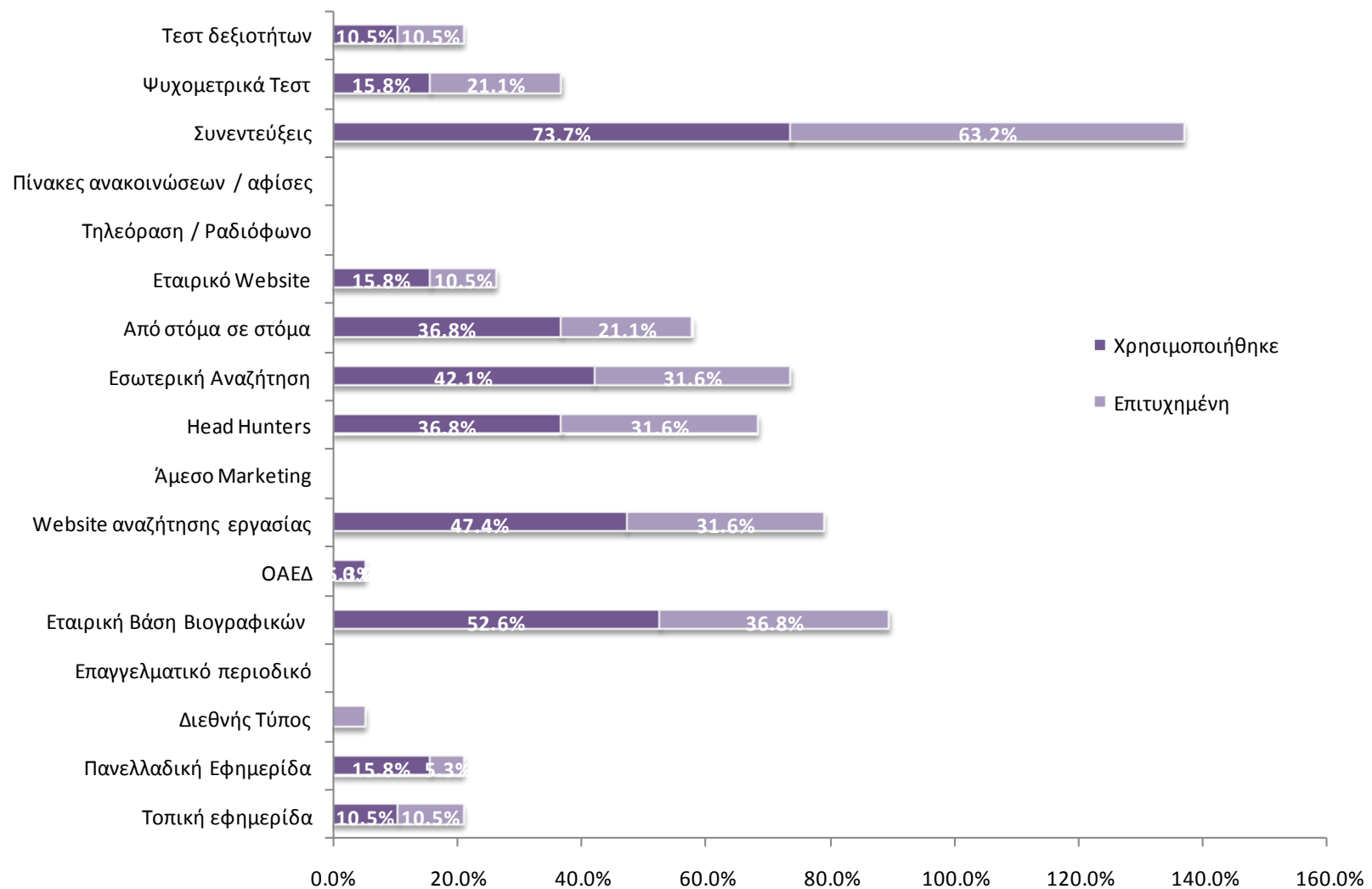
Τράπεζες



Τουριστικές



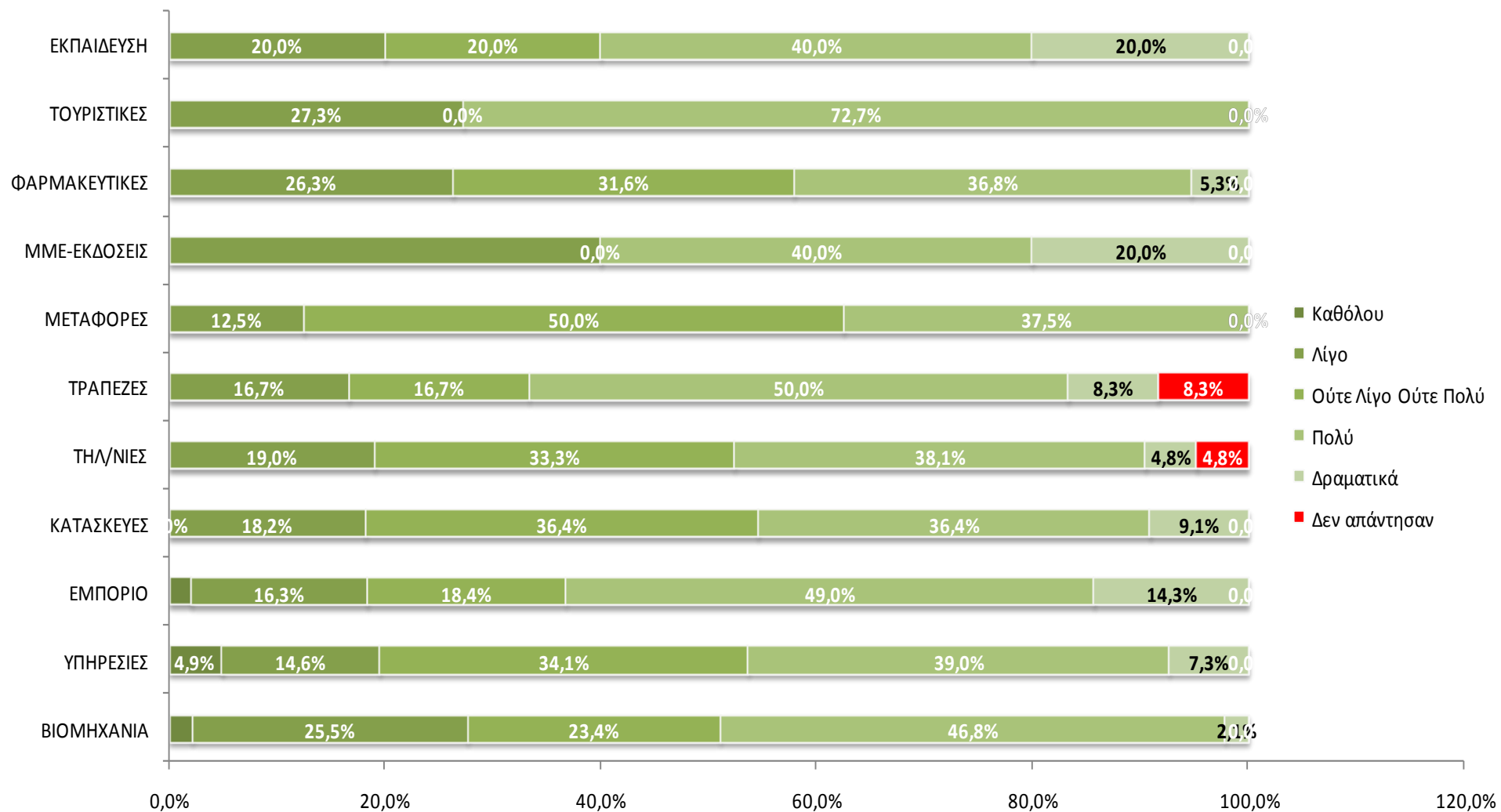
Μεταφορές / Logistics



Φαρμακευτικές

Ειδικό Θέμα – Στρατηγικές Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού εν μέσω Οικονομικής Κρίσης

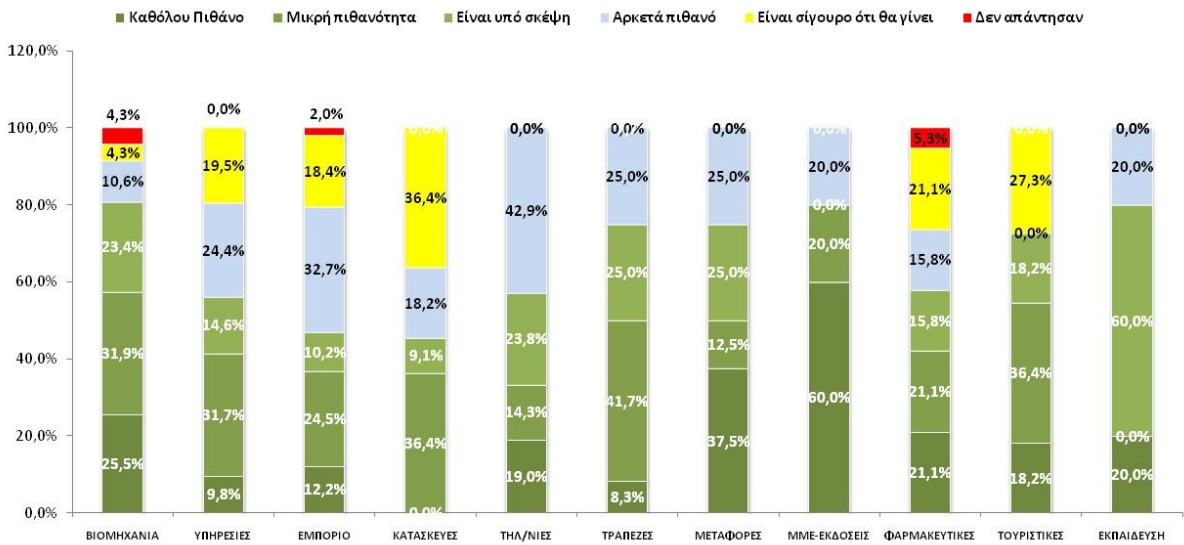
Σε ποιο βαθμό έχει επηρεάσει η κρίση την επιχείρησή σας;



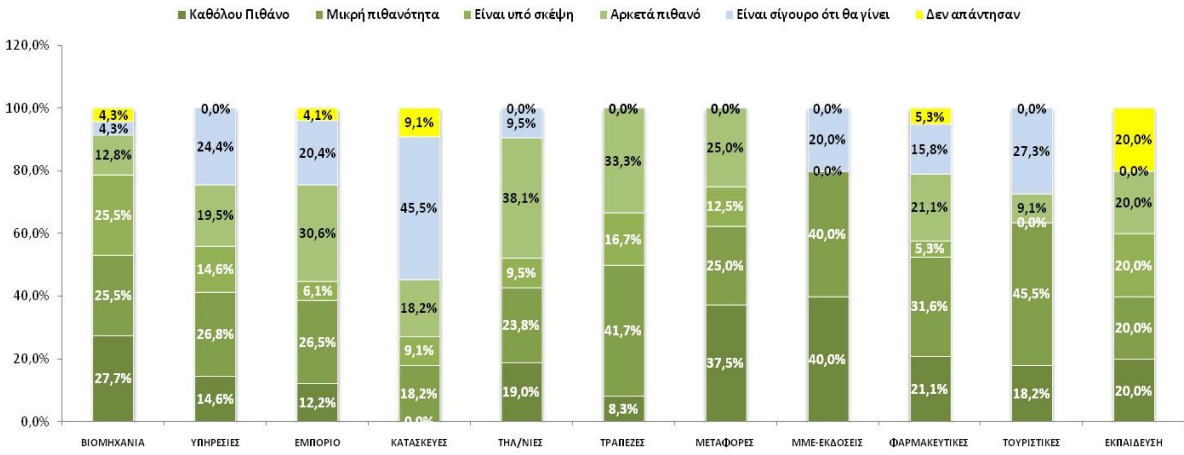
ανά κλάδο

Πόσο πιθανό είναι η επιχείρηση να προβεί στις παρακάτω ενέργειες;

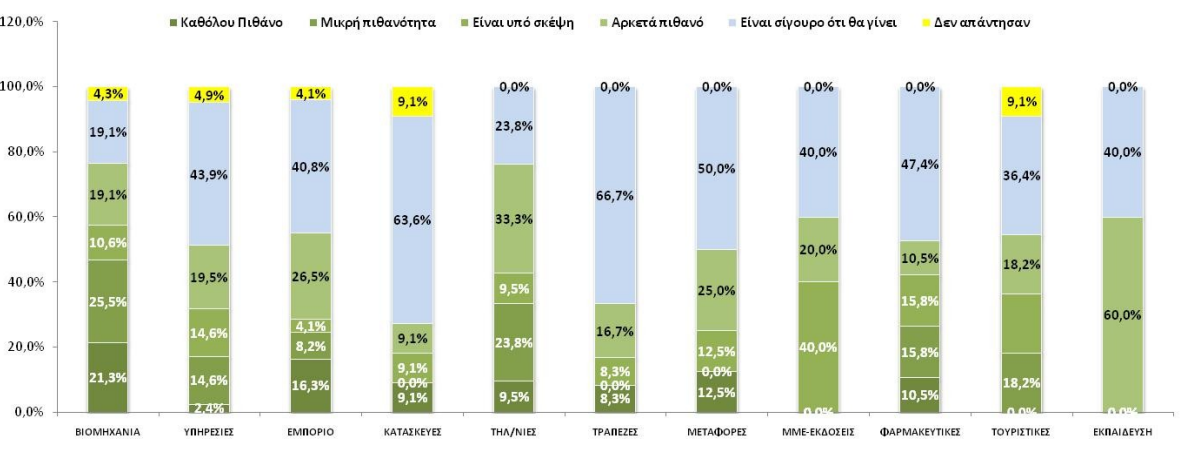
Μείωση επένδυσης για εκπαίδευση για τη μεγάλη μερίδα του προσωπικού



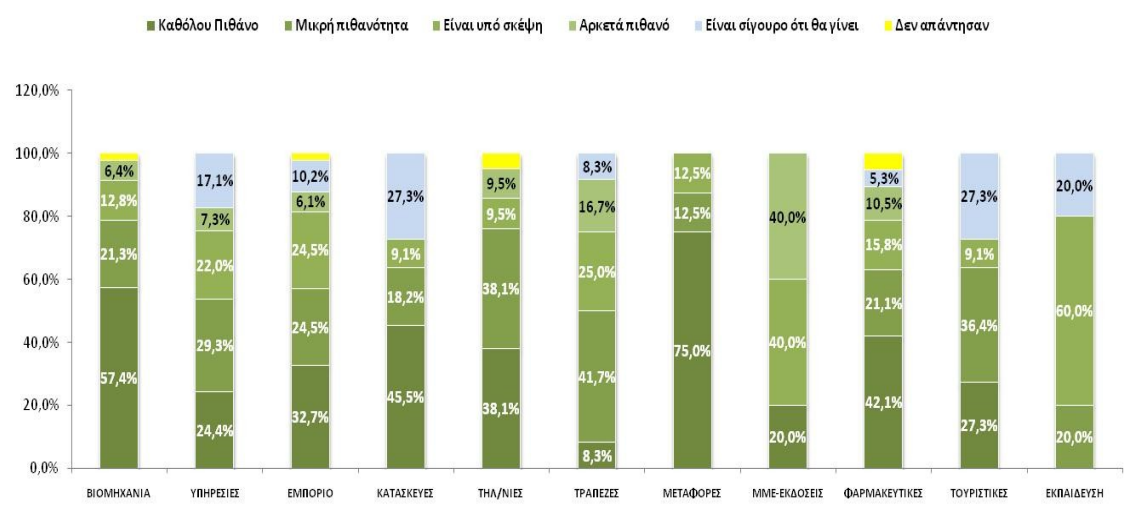
Μείωση επένδυσης για εκπαίδευση για διευθυντικά στελέχη



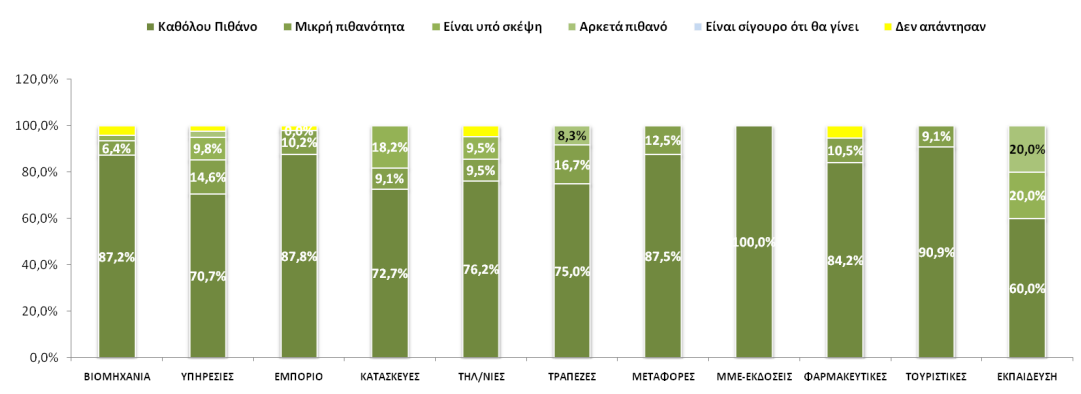
Μείωση Μπόνους



Μείωση Μισθών



Μετεγκατάσταση επιχείρησης στο εξωτερικό



Μείωση Προσωπικού

