

Δείκτης

2013

Τάσεων Αγοράς Εργασίας



2^ο εξάμηνο

Οκτώβριος 2013

Η πρωτοβουλία και υλοποίηση του Δείκτη Τάσεων Αγοράς Εργασίας ανήκει στο Τμήμα Εφαρμοσμένης Έρευνας & Καινοτομίας του ALBA Graduate Business School at The American College of Greece.

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

Τη σχεδίαση/κατασκευή της ιστοσελίδας και του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου υλοποίησε το 2007 ο κ. Παναγιώτης Ταρσινός, Υπεύθυνος Διαχείρισης Έργων. Η στατιστική ανάλυση και η γραφική απεικόνιση των αποτελεσμάτων πραγματοποιήθηκε από την μεταπτυχιακή φοιτήτρια του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου κα Αλεξάνδρα Μπαγκλατζή, ενώ η συγγραφή της παρούσας έκθεσης και ο σχολιασμός των αποτελεσμάτων έγινε από την κα Ζωή Κουρουνάκου, Υπεύθυνη του τμήματος Εφαρμοσμένης Έρευνας & Διεθνούς Ανάπτυξης.

© 2013



Business unusual
at The American College of Greece

Cranfield
UNIVERSITY
School of Management

Χορηγοί



PEOPLECERT
GROUP



City & Guilds

Συνεργάτης Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας



Υποστηρικτής επικοινωνίας



Υποστηρικτής Ειδικού Θέματος



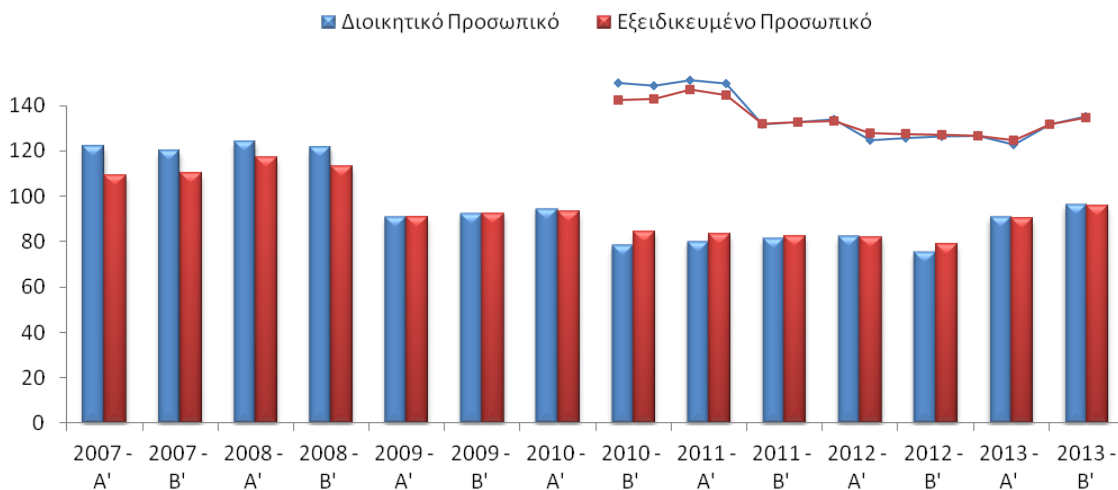
Περιεχόμενα

Κεφάλαιο	Περιγραφή	Σελίδα #
1	Περίληψη	4-5
2	Το «βαρόμετρο»	6
3	Μεθοδολογία	7
3.1	Αντικείμενο και Στόχοι της Έρευνας	7
3.2	Διαδικασία Συλλογής Στοιχείων	7
4	Δημογραφικά	8
	Προφίλ του τελικού Δείγματος	8
5	Αποτελέσματα	11
5.1	Γενικές Τάσεις – Τελευταίοι 6 μήνες	11
5.2	Γενικές Τάσεις – Μελλοντικές Προσδοκίες	11-16
5.3	Αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου προσωπικού	17
	<i>Τελευταίοι 6 μήνες</i>	17
	<i>Μελλοντικές Προσδοκίες</i>	17-18
5.4	Μέθοδοι Προσέλκυσης - Προγραμματισμός	19-25
6	Ειδικό Θέμα	26
7	Παράρτημα	33

Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας

Ο 2^{ος} κύκλος (2^ο εξάμηνο) της έρευνας για το έτος 2013 αποτελεί μια προσπάθεια αποτύπωσης των διαδικασιών και μεθόδων προσέλκυσης και επιλογής στελεχών, τις οποίες χρησιμοποιούν οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα το τρέχον έτος. Η παρούσα μελέτη επικεντρώνεται στην καταγραφή και ανάλυση απολογιστικών στοιχείων τόσο του 1^{ου} εξαμήνου του 2013, όσο και των τάσεων του 2^{ου} εξαμήνου του 2013 (καταγραφή στοιχείων περιόδου Ιανουαρίου-Ιουνίου 2013, τάσεις περιόδου Ιούλιος-Δεκέμβριος 2013).

Ο Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας - **RCI*** - για το 2^ο εξάμηνο του 2013 είναι **96.52** αναφορικά με το Διοικητικό Προσωπικό των εταιρειών και **95.61** για τα Διευθυντικά Στελέχη/Εξειδικευμένο προσωπικό. Παρατηρείται σημαντική άνοδο στους δείκτες συγκριτικά με το περασμένο εξάμηνο (90,9 και 90,51 αντίστοιχα). Ο Δείκτης συνεχίζει για 10^ο εξάμηνο να είναι κάτω από την τιμή του 100, γεγονός που μεταφράζεται σε **μείωση και στασιμότητα** των δραστηριοτήτων προσέλκυσης και επιλογής νέων στελεχών αλλά πλέον βρίσκεται στα ίδια επίπεδα του 2009-2010 δείχνοντας μια ελαφριά τάση ανόδου από το 1ο εξάμηνο του 2013.



Τα αποτελέσματα συνοψίζονται στα εξής:

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

1. Το 24.8% των επιχειρήσεων του δείγματος ενδέχεται να προβεί σε **μείωση** του εργατικού δυναμικού μέχρι το τέλος του χρόνου (26.3% το προηγούμενο εξάμηνο). Το 19.4% των εταιρειών θα πραγματοποιήσει προσλήψεις. Το 55.8% δε θα προβεί σε καμία ενέργεια
2. Σε αντίθεση με το γενικότερο οικονομικό κλίμα, οι επιχειρήσεις εμφανίζονται **αισιόδοξες** και μόνο το 13.8% δηλώνει απαισιοδοξία.

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

3. Άνοδο γύρω στο 40% στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού αναμένεται μόνο στον κλάδο των **Υπηρεσιών** και στις εταιρείες **Τηλεπικοινωνιών/ Πληροφορικής**. Στον κλάδο των **Μεταφορών/Logistics**, οι προσδοκίες αύξησης ενεργειών προσέλκυσης νέου προσωπικού είναι υψηλές ενώ σχετικά καλό ποσοστό ενεργειών προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού παρουσιάζει και ο κλάδος των **Κατασκευαστικών** και της **Βιομηχανίας**.
4. Και σε αυτό το εξάμηνο συνεχίζεται η προτίμηση των επιχειρήσεων προς τα νεαρά **στελέχη/ αποφοίτους (42.7%)**
5. Όσες εταιρείες προχωρήσουν σε προσλήψεις θα στραφούν κυρίως στους τομείς των Πωλήσεων, της Έξυπνής Πελατών, της Παραγωγής, των Οικονομικών/ Λογιστικής, της Πληροφορικής και του Marketing.
6. Τα **website αναζήτησης εργασίας** παραμένουν για τις εταιρείες η πιο δημοφιλής μέθοδος προσέλκυσης και αναζήτησης προσωπικού. Ακολουθούν, 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). Οι δύο πιο επιτυχημένες μέθοδοι σε σχέση με το πλήθος των εταιριών που την χρησιμοποίησαν είναι το εταιρικό website και οι head hunters ενώ τα ψυχομετρικά τεστ παρουσιάζονται ως πιο επιτυχημένα εργαλεία επιλογής προσωπικού συγκριτικά με τις συνεντεύξεις.
7. Το 55.9% των εταιριών χρησιμοποιεί τις συνεντεύξεις ως το βασικό εργαλείο επιλογής προσωπικού, ενώ μόνο το **18,8%** χρησιμοποιεί και άλλα εργαλεία όπως **ψυχομετρικά τεστ** και **τεστ δεξιοτήτων (H/Y, ξένων γλωσσών κλπ)** το **13.9%**.

Ειδικό θέμα «Οικονομική Κρίση και Απασχολησιμότητα των νέων»:

1. Το **59,3%** των εταιριών δηλώνει ότι έχει επηρεαστεί πολύ ή και δραματικά από την παρούσα οικονομική κρίση. Μόνο το 0,6% των εταιριών δηλώνει ότι έχει μείνει τελείως ανεπηρέαστο.
2. Το **35,1%** των εταιριών θεωρεί πιθανό ή πολύ πιθανό να **μειώσει την εκπαίδευση** των εργαζομένων τους, ενώ στο 36,2% των εταιριών θα επηρεαστεί αρνητικά και η εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών. Το **28,4%** θα προβεί σε **μειώσεις μισθών** (το 10,2% το σκέφτεται επίσης). Το **9,3%** μόνο των εταιριών σκέφτεται να **μετεγκαταστήσει τμήμα ή ολόκληρη την εταιρεία στο εξωτερικό** (ποσοστό αυξημένο συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο).
3. Το **38,8%** των εταιριών έχει προβεί σε **απολύσεις** ενώ το **31,2%** έχει **μειώσει μισθούς** το τελευταίο εξάμηνο.
4. Το **53,3%** των εταιριών θεωρούν ότι **δυσκολεύονται** να βρουν υποψήφιους με τις σωστές/**επιθυμητές δεξιότητες**, ενώ το **38.9%** δεν βρίσκει εύκολα το επιθυμητό επίπεδο προηγούμενης **εργασιακής εμπειρίας** στους υποψήφιους νέους εργαζόμενους.
5. Πέρα από το προφανές πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι νέοι σήμερα στην εύρεση εργασίας (οικονομική κρίση και πάγωμα προσλήψεων), το **45,9%** των εταιριών θεωρεί ότι οι νέοι **δεν έχουν επαρκή υποστήριξη από τα γραφεία σταδιοδρομίας των Πανεπιστημίων** και από τους **κρατικούς φορείς** όπως τον ΟΑΕΔ. Περίπου το **40%** των εταιριών πιστεύει ότι είναι **ανεπαρκής η κατάρτιση** των νέων και ότι υπάρχει **χάσμα** μεταξύ των **ικανοτήτων** που απαιτούνται για τις θέσεις εργασίας και των γνώσεων και **δεξιοτήτων** που διαθέτουν οι υποψήφιοι.
6. Οι **πολυεθνικές** εταιρείες λαμβάνουν κατά μέσο όρο περισσότερα βιογραφικά από τις ελληνικές για κάθε νέα θέση που ανοίγουν (**402 βιογραφικά για κάθε νέα θέση**). Υπάρχουν εταιρείες οι οποίες λαμβάνουν μέχρι και 2000 βιογραφικά για μία νέα θέση.
7. Μία στις δύο εταιρείες πιστεύει ότι η **πρακτική άσκηση** των νέων στην διάρκεια των σπουδών τους βοηθάει σε πολύ μεγάλο βαθμό στην ενίσχυση της νεανικής απασχολησιμότητας.
8. Οι εταιρείες θεωρούν κυρίως ότι πρέπει τα πανεπιστήμια να προσφέρουν την δυνατότητα πρακτικής άσκησης στους φοιτητές τους (μέσα από το πρόγραμμα σπουδών), αλλά επίσης να διαμορφώσουν το **πρόγραμμα** τους **βάσει των αναγκών της αγοράς εργασίας** (ανάπτυξη δεξιοτήτων και γνώσεων των φοιτητών ανάλογα με τις ανάγκες των θέσεων εργασίας).

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.

Οφέλη

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

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

Ο **Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας** περιλαμβάνει μια σειρά από εξειδικευμένες ερωτήσεις σχετικά με την προσέλκυση και επιλογή εργαζομένων. Επιπλέον, παρουσιάζει αναλυτικά τα αποτελέσματα ανά ερώτηση και κλάδο δραστηριότητας, αποτελώντας έτσι σημαντικό σημείο αναφοράς δημιουργώντας ταυτόχρονα ένα εργαλείο πρόβλεψης διαθέσιμο προς όλες τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα. Επιπρόσθετα, η έρευνα καταγράφει με τον πλέον παραστατικό τρόπο το γενικότερο κλίμα που επικρατεί στην επιχειρηματική αγορά εν μέσω της οικονομικής κρίσης τόσο για τους τελευταίους 6 μήνες, όσο και για τις προβλέψεις για το επόμενο εξάμηνο. Η έρευνα διενεργείται και σε ακόμα 3 Ευρωπαϊκές χώρες, παρέχοντας έτσι τη δυνατότητα σύγκρισης των αποτελεσμάτων και εξαγωγής χρήσιμων συμπερασμάτων αναφορικά με την αγορά εργασίας στη χώρας μας και τη θέση της στην Ευρώπη.

επόμενος κύκλος: 2013 - 2^ο εξάμηνο

Η συλλογή στοιχείων για το πρώτο εξάμηνο του 2014 θα πραγματοποιηθεί κατά την περίοδο **Ιανουάριος—Φεβρουάριος 2014**.

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 2^{ος} κύκλος (2^ο εξάμηνο) του 2013 διεξήχθη κατά το χρονικό διάστημα Ιούλιο - Σεπτέμβριο 2013. Εστάλησαν περισσότερες από 2000 προσκλήσεις μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και φαξ σε εταιρείες που εδρεύουν στην Ελλάδα, τα στοιχεία των οποίων ανήκουν στη βάση δεδομένων του ALBA Graduate Business School. Οι προσκλήσεις αφορούσαν στελέχη του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού, όπως για παράδειγμα διευθυντές ή υπεύθυνους προσλήψεων (προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού) καθώς και υπεύθυνους εταιρειών, Γεν. Διευθυντές, Προέδρους κ.λ.π.)

Η συλλογή των απαντήσεων στο ερωτηματολόγιο ολοκληρώθηκε τον Σεπτέμβριο του 2013. Το τμήμα Εφαρμοσμένης Έρευνας & Καινοτομίας του ALBA Graduate Business School at The American College of Greece, παρείχε υποστήριξη αναφορικά με τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, τη φύση της έρευνας, τεχνικές δυσκολίες αλλά και θέματα προς συζήτηση που σχετίζονται με το αντικείμενό της.

Σε αυτόν τον κύκλο συγκεντρώθηκαν **170 έγκυρες** απαντήσεις.

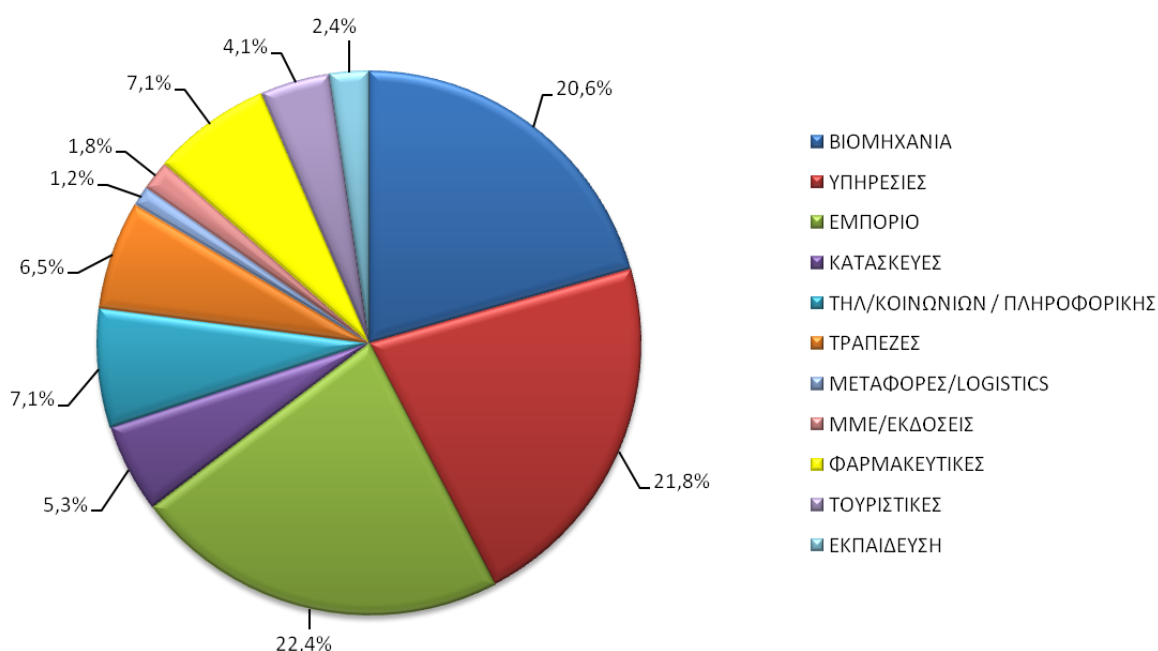
Προφίλ του τελικού δείγματος

Δεν υπάρχει αξιοσημείωτη μεταβολή στα ποσοστά των δημογραφικών στοιχείων που αφορούν στους κλάδους των συμμετεχόντων εταιρειών σε σχέση με το περασμένο εξάμηνο (Σχήματα 1-5). Το 7.1% του δείγματος είναι εταιρίες που ανήκουν στον κλάδο των Τηλεπικοινωνιών και της Πληροφορικής. Το 20.6% προέρχεται από τον κλάδο της Βιομηχανίας, το 21.8% δραστηριοποιούνται στον κλάδο της παροχής Υπηρεσιών, ενώ το 22.4% των επιχειρήσεων δραστηριοποιούνται στον κλάδο του Εμπορίου. Στο πρώτο εξάμηνο της έρευνας για το 2013 συμμετέχουν επίσης Τράπεζες σε ποσοστό 6.5%, εταιρίες του κλάδου των Κατασκευών σε ποσοστό 5.3%, Τουριστικές επιχειρήσεις σε ποσοστό 4.1% του δείγματος, Φαρμακευτικές 7.1%, Εκπαιδευτικοί Οργανισμοί 2.4%, ενώ τα ΜΜΕ/Εκδόσεις και ο κλάδος των Μεταφορών/Logistics ανέρχονται σε 1.8% και 1,2% αντίστοιχα.

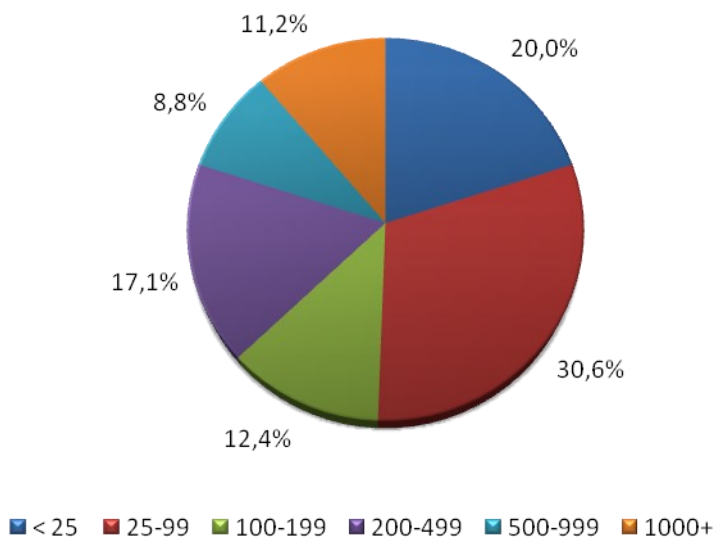
Το 97.6% των επιχειρήσεων του δείγματος είναι ιδιωτικές. Ένας σημαντικός αριθμός εταιρειών του δείγματος δραστηριοποιείται σε περισσότερες από μία περιοχές της Ελλάδος αλλά η πλειοψηφία (85.9%) των εταιρειών δηλώνει τον νομό Αττικής και την Θεσσαλονίκη (40%) δηλαδή τα δύο μεγάλα αστικά κέντρα της Ελλάδος.

Αναφορικά με το μέγεθος των επιχειρήσεων που πήραν μέρος στην έρευνα, το 50.6% είναι εταιρίες με λιγότερους από 100 εργαζομένους, το 29.4% είναι μεγάλες επιχειρήσεις (100-499 άτομα), και ακολουθούν σε ποσοστό 20% εταιρίες με προσωπικό άνω των 500 εργαζομένων

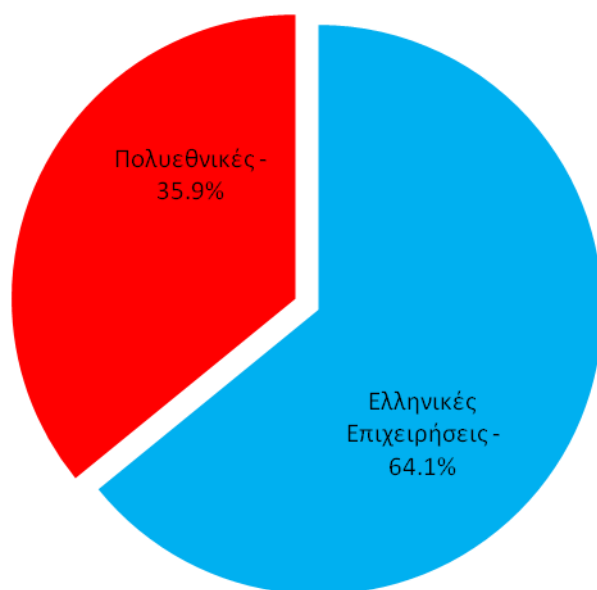
Το 64.1% είναι ελληνικές εταιρίες και το 35.9% πολυεθνικές.



Σχήμα 1 - Κλάδος



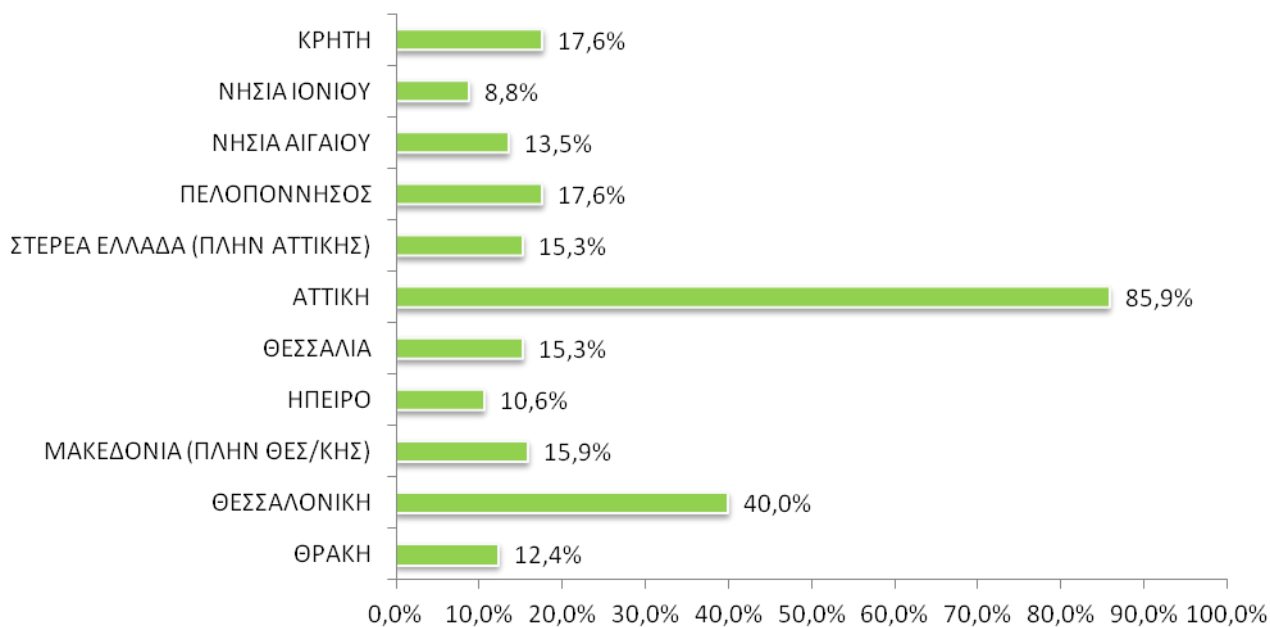
Σχήμα 2 - Αριθμός Εργαζομένων



Σχήμα 3 - Εθνικότητα

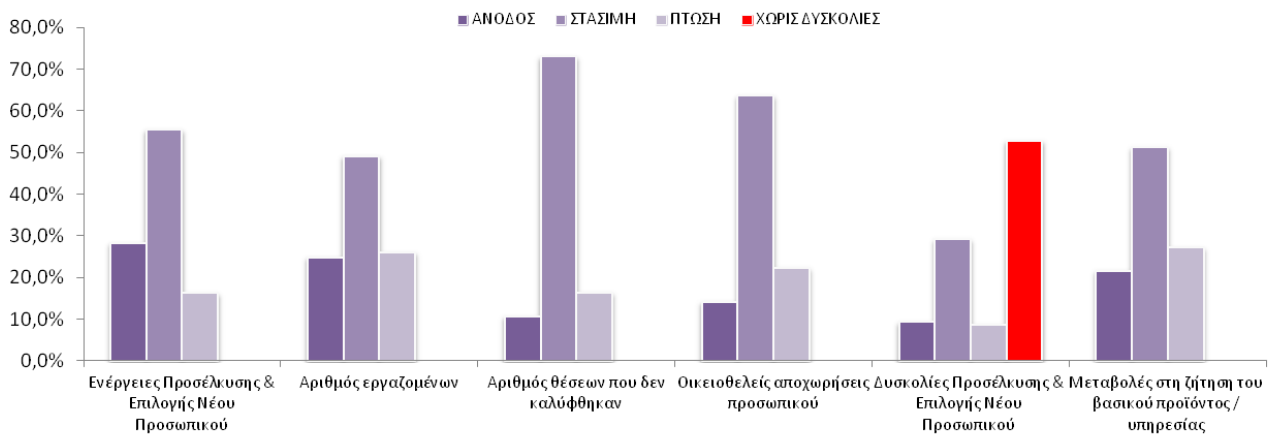


Σχήμα 4 - Είδος Επιχείρησης



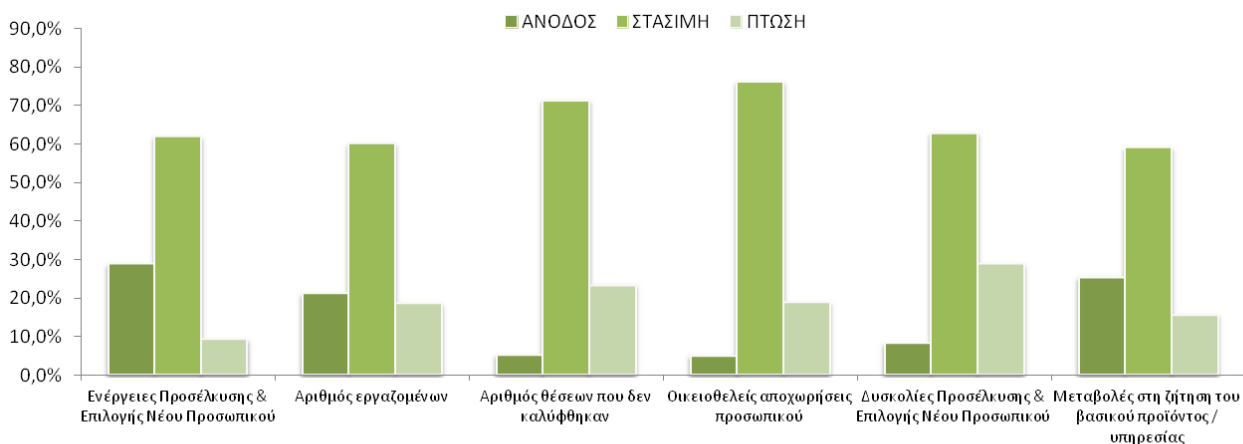
Σχήμα 5 - Γεωγραφική περιοχή/ δραστηριοποίηση της εταιρείας (%) *

* Δραστηριοποίηση των εταιριών σε περισσότερες από μία περιοχές

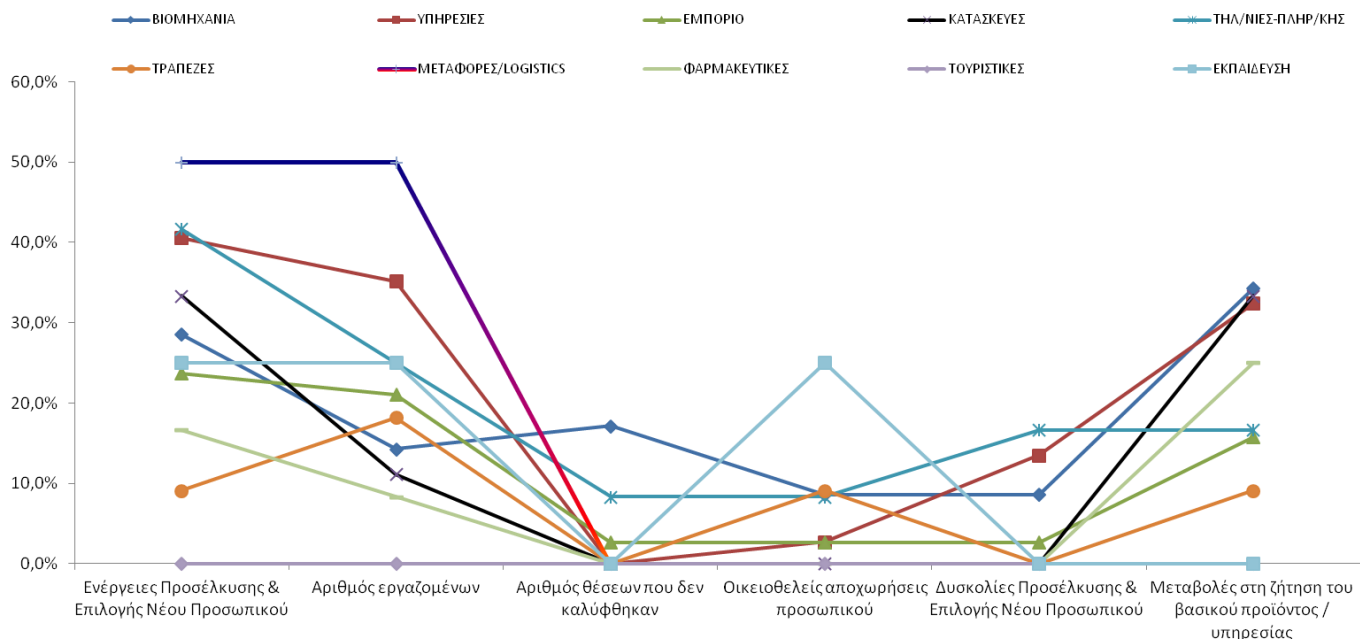


Σχήμα 6 - Οργανωσιακές Τάσεις - Τελευταίοι 6 μήνες

Τα διαγράμματα 6 και 7 καταδεικνύουν ως επί το πλείστον στασιμότητα 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 25%. Η στασιμότητα και πτώση φαίνεται ότι θα παραμείνει η κυρίαρχη τάση στην πλειοψηφία του δείγματος ενώ οι τάσεις για το επόμενο 6μηνο δείχνουν να είναι στα ίδια χαμηλά επίπεδα. Είναι σημαντικό ότι και η ζήτηση των προϊόντων και των υπηρεσιών των εταιρειών παρουσίασε πτώση περίπου στο 30% του δείγματος τους τελευταίους 6 μήνες. Είναι σημαντικό όμως ότι το 28.8% των εταιρειών αναμένουν άνοδο στις ενέργειες προσέλκυσης προσωπικού το επόμενο 6μηνο.

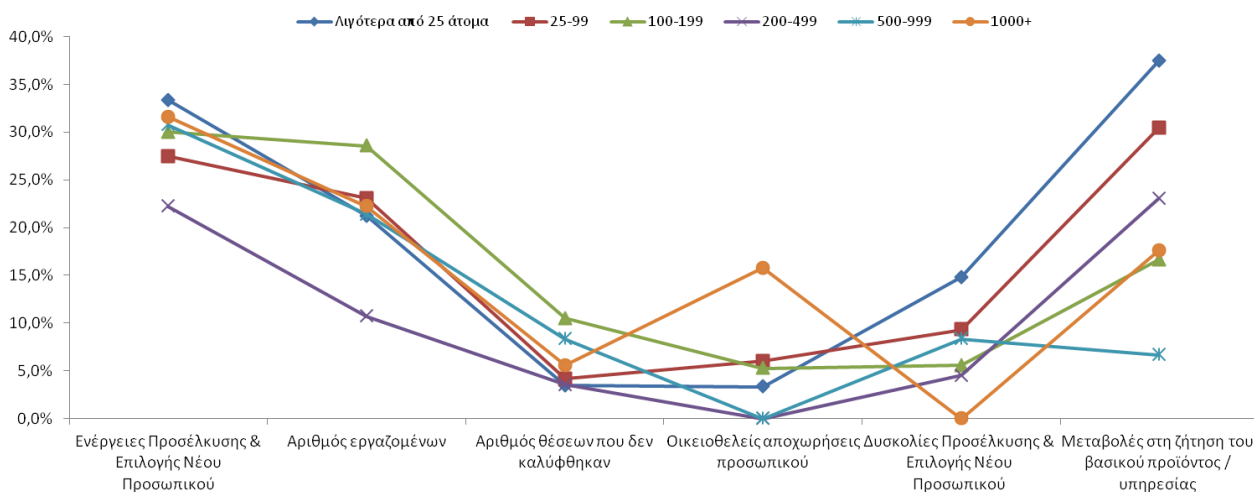


Σχήμα 7 - Οργανωσιακές Τάσεις - Προσδοκίες για τους επόμενους 6 μήνες



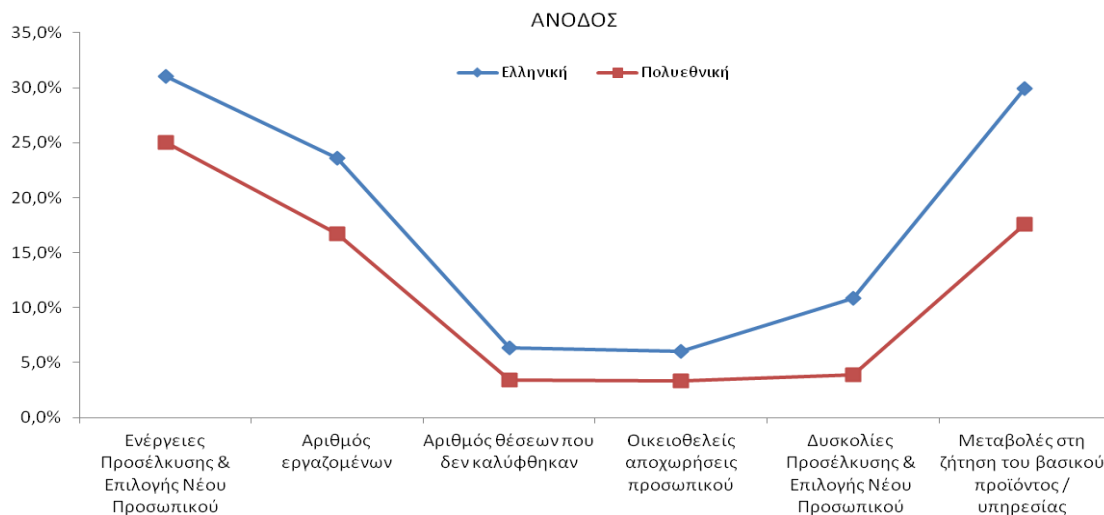
Σχήμα 8α - Προσδοκίες Άνοδου ανά Κλάδο

Άνοδο γύρω στο 40% στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού αναμένεται μόνο στον κλάδο των **Υπηρεσιών** και στις εταιρείες **Τηλεπικοινωνιών/Πληροφορικής**. Στον κλάδο των **Μεταφορών/Logistics**, οι προσδοκίες αύξησης ενεργειών προσέλκυσης νέου προσωπικού είναι υψηλές ενώ σχετικά καλό ποσοστό ενεργειών προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού παρουσιάζει και ο κλάδος των **Κατασκευαστικών** και της **Βιομηχανίας**. Στις τράπεζες αναμένεται ποσοστό λιγότερο από 10% στις προσλήψεις ενώ στον Εκπαιδευτικό τομέα παρατηρείται το υψηλότερο ποσοστό στην άνοδο των οικειοθελών αποχωρήσεων συγκριτικά με τους άλλους κλάδους.



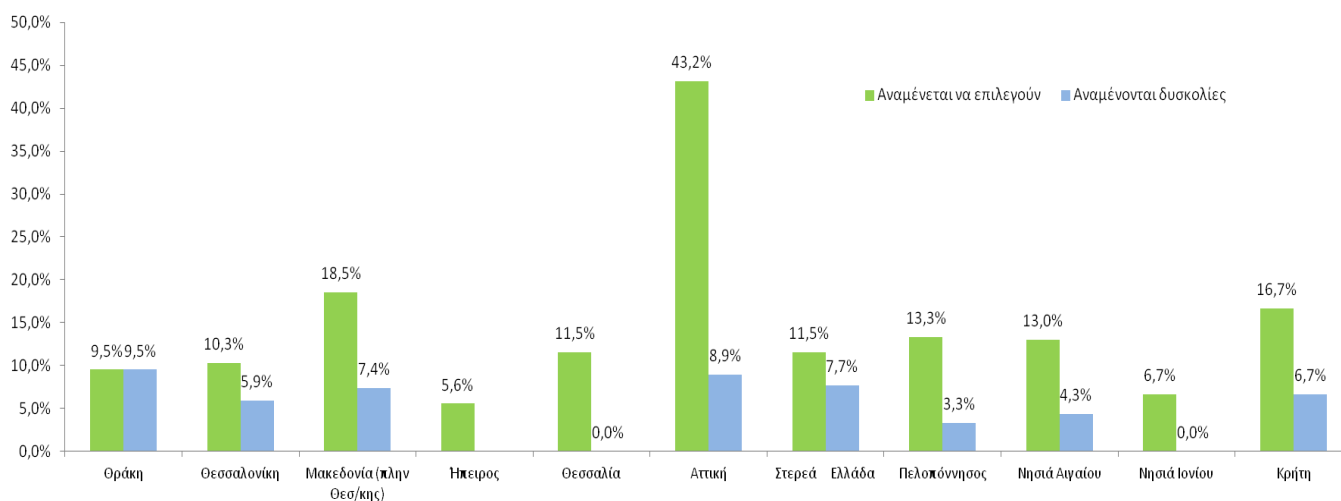
Σχήμα 8β - Προσδοκίες Άνοδου ανά Μέγεθος

Οι εταιρίες με λιγότερα από 25 άτομα παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής νέου προσωπικού συγκριτικά με τις υπόλοιπες κατηγορίες. Οι εταιρίες αυτές αναμένουν και την υψηλότερη συγκριτικά άνοδο και στην ζήτηση των προϊόντων και υπηρεσιών τους. Εταιρείες με περισσότερο από 1000 άτομα προσωπικό αναμένουν υψηλότερα ποσοστά οικειοθελών αποχωρήσεων, συγκριτικά με τις υπόλοιπες εταιρείες.



Σχήμα 8γ - Προσδοκίες Ανόδου ανά Εθνικότητα

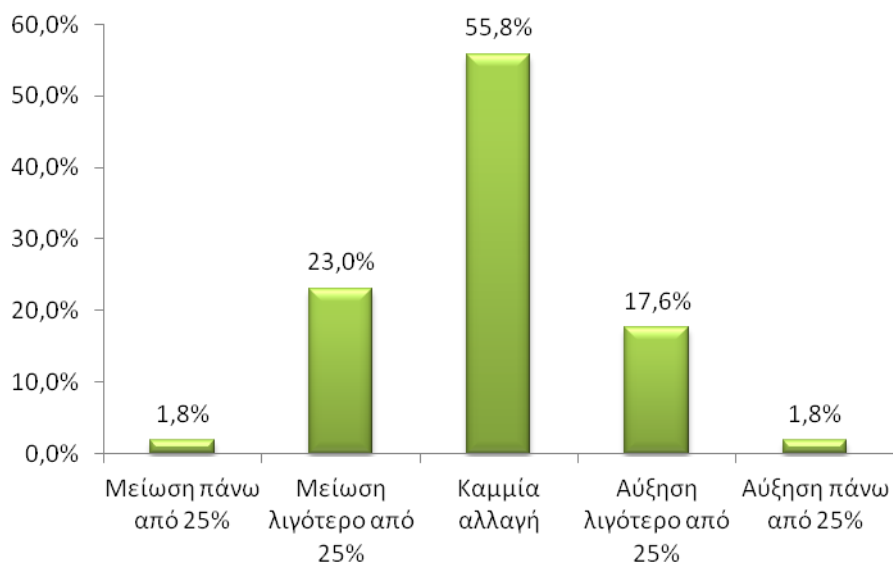
Οι ελληνικές επιχειρήσεις εμφανίζουν λίγο καλύτερα ποσοστά με αυτά των πολυεθνικών στις προσδοκίες ανόδου ενεργειών προσέλκυσης & επιλογής νέου προσωπικού καθώς και στην ζήτηση του προϊόντος/υπηρεσίας τους.



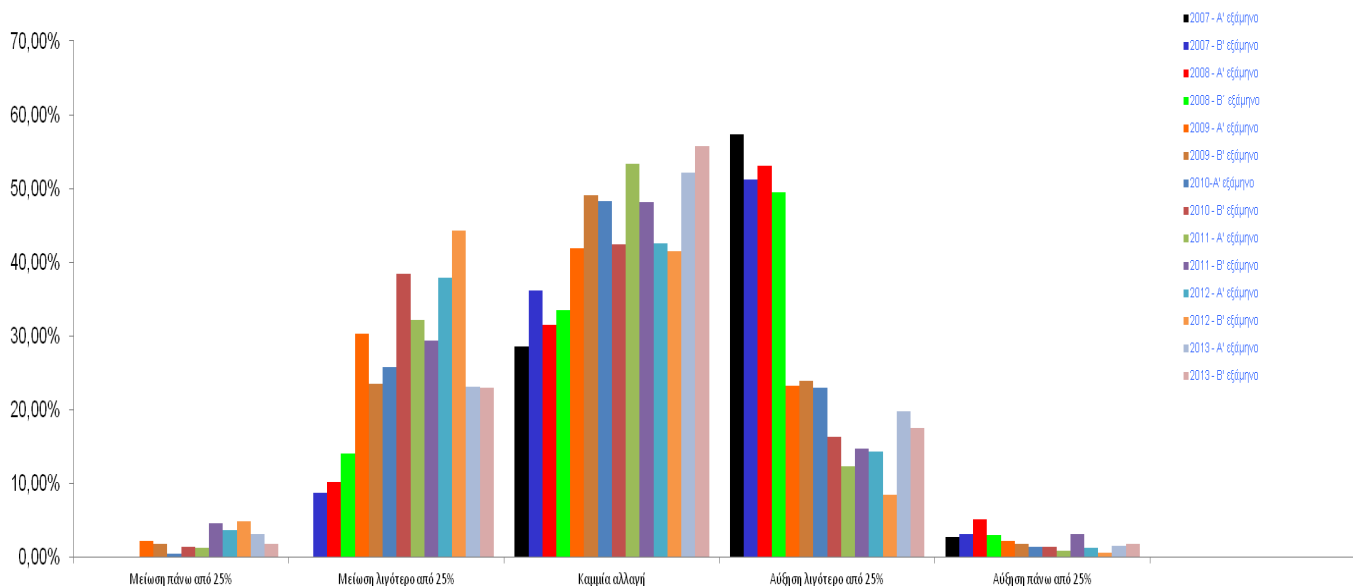
Σχήμα 9 - Προσδοκίες Προσλήψεων ανά Περιοχή

Πιο αισιόδοξες παρουσιάζονται οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Αττική σε σχέση με τις επιχειρήσεις της περιφέρειας καθώς και οι εταιρείες που δραστηριοποιούνται στην περιοχή της Μακεδονίας και στην Κρήτη οι οποίες παρουσιάζουν ποσοστά κοντά στο 16.7-18.5% για ενέργειες πρόσληψης. Μικρά ποσοστά παρουσιάζονται στην Ήπειρο και στα νησιά του Ιονίου.

Στο παραπάνω γράφημα τα επιμέρους ποσοστά είναι επί του συνόλου των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται σε κάθε περιοχή και όχι επί του συνολικού δείγματος της έρευνας. Κάποιες εταιρείες του δείγματος δραστηριοποιούνται σε περισσότερες από μία περιοχές της Ελλάδας.

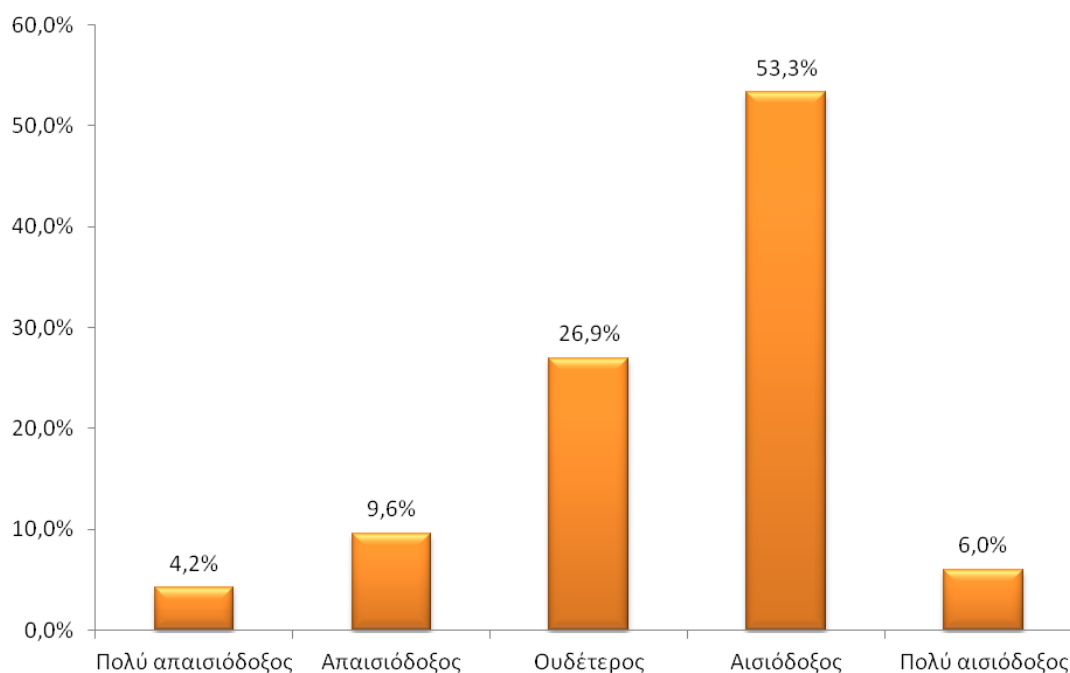


Σχήμα 10α - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων (%)

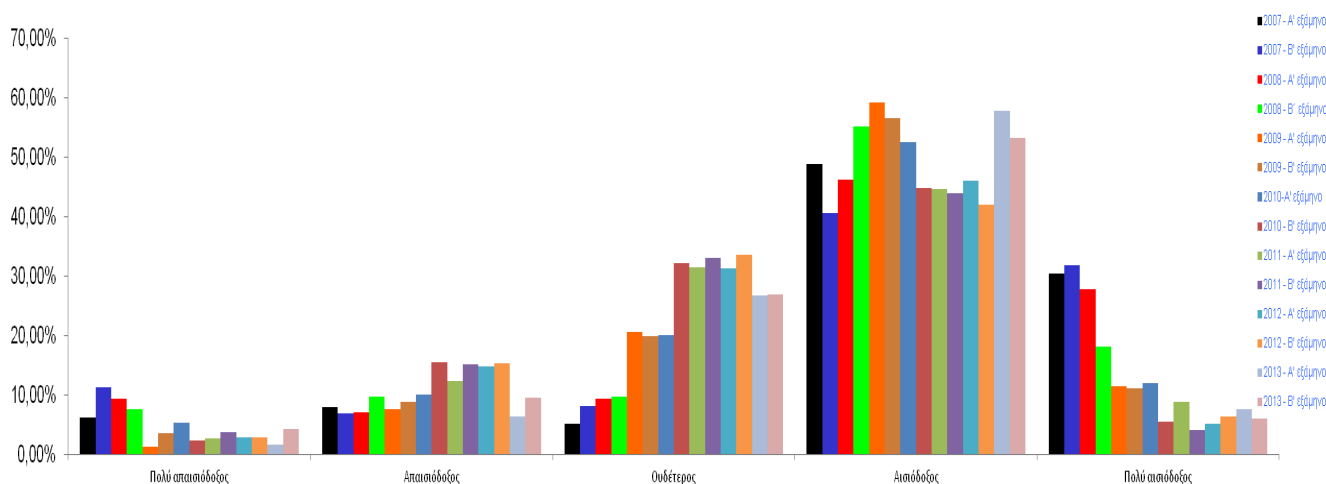


Σχήμα 10β - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων / Συγκριτικά αποτελέσματα

Το 24.8% των επιχειρήσεων του δείγματος ενδέχεται να προβεί σε **μείωση** του εργατικού δυναμικού το επόμενο εξάμηνο (26.3% το προηγούμενο εξάμηνο). Το 19.4% των εταιρειών θα πραγματοποιήσει προσλήψεις. Το 55.8% δε θα προβεί σε καμία ενέργεια. Η τάση συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο είναι στα ίδια επίπεδα.



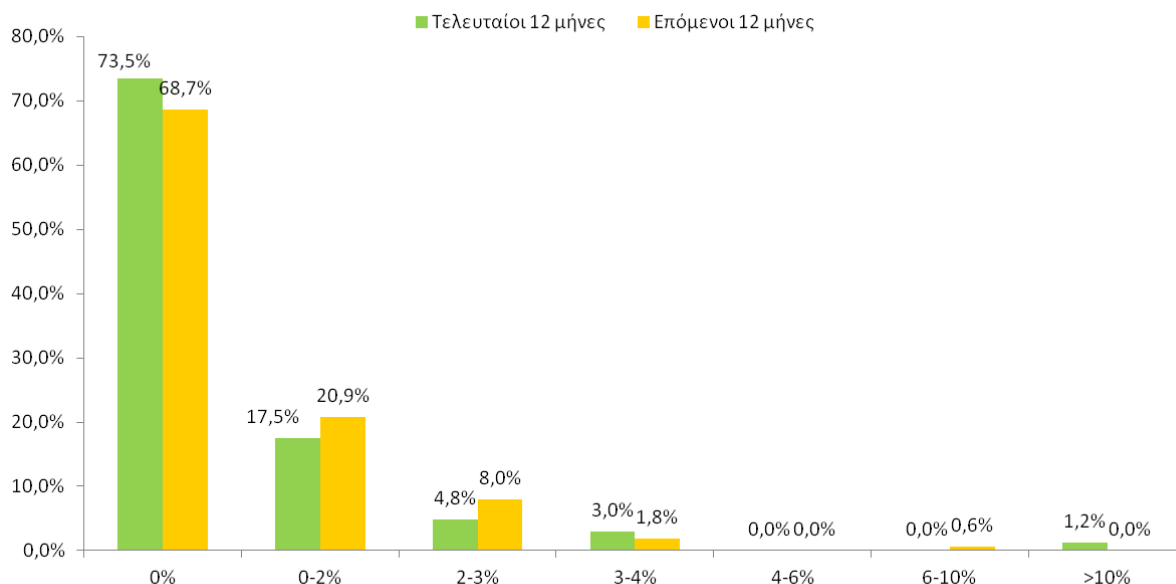
Σχήμα 11α - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης



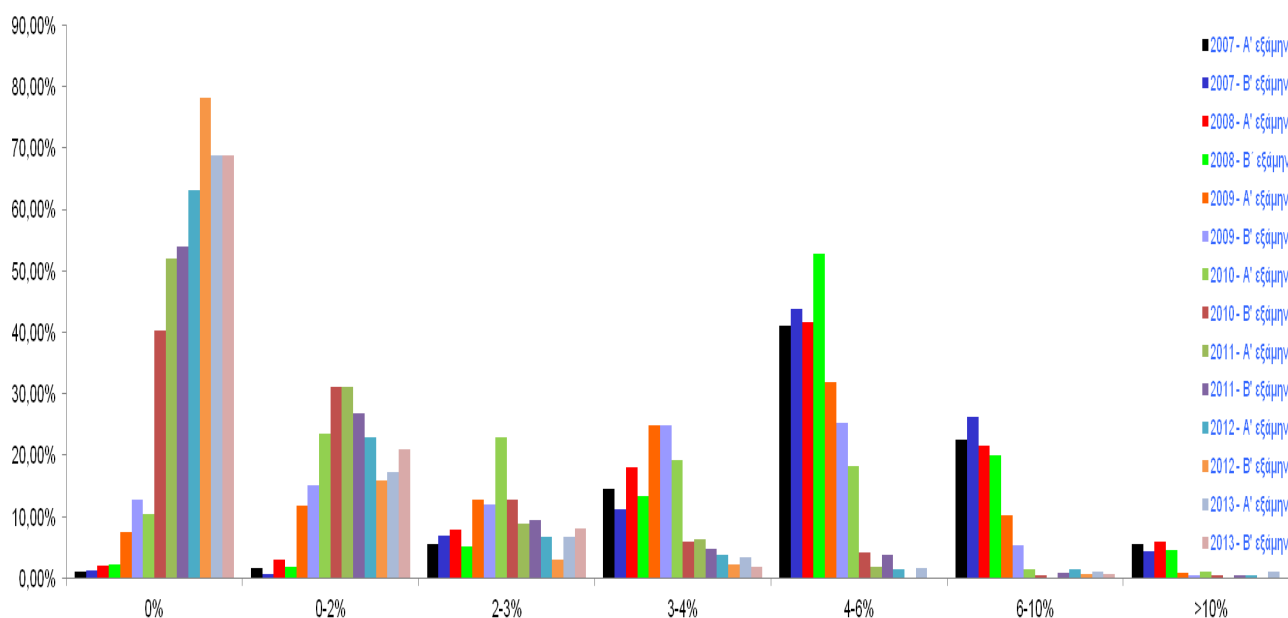
Σχήμα 11β - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης / Συγκριτικά αποτελέσματα

Σε αυτόν τον κύκλο το ποσοστό αισιοδοξίας για το επόμενο εξάμηνο, προσεγγίζει τα επίπεδα αισιοδοξίας του 2010 και παρουσιάζει μικρή πτώση συγκριτικά με το 1ο εξάμηνο του 2013.

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



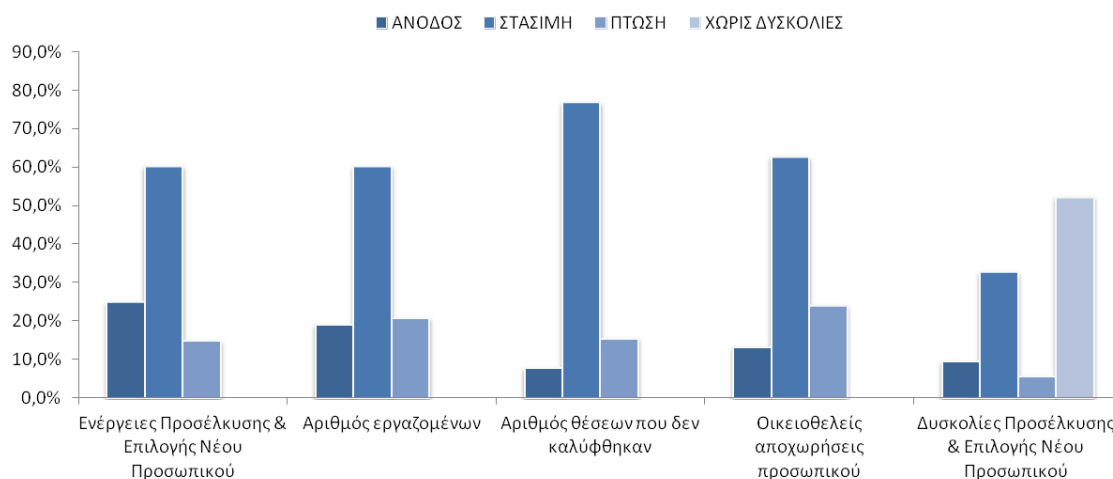
Σχήμα 12α - Ποσοστό Αύξησης Μισθών (τελευταίοι 12 μήνες/ επόμενοι 12 μήνες)



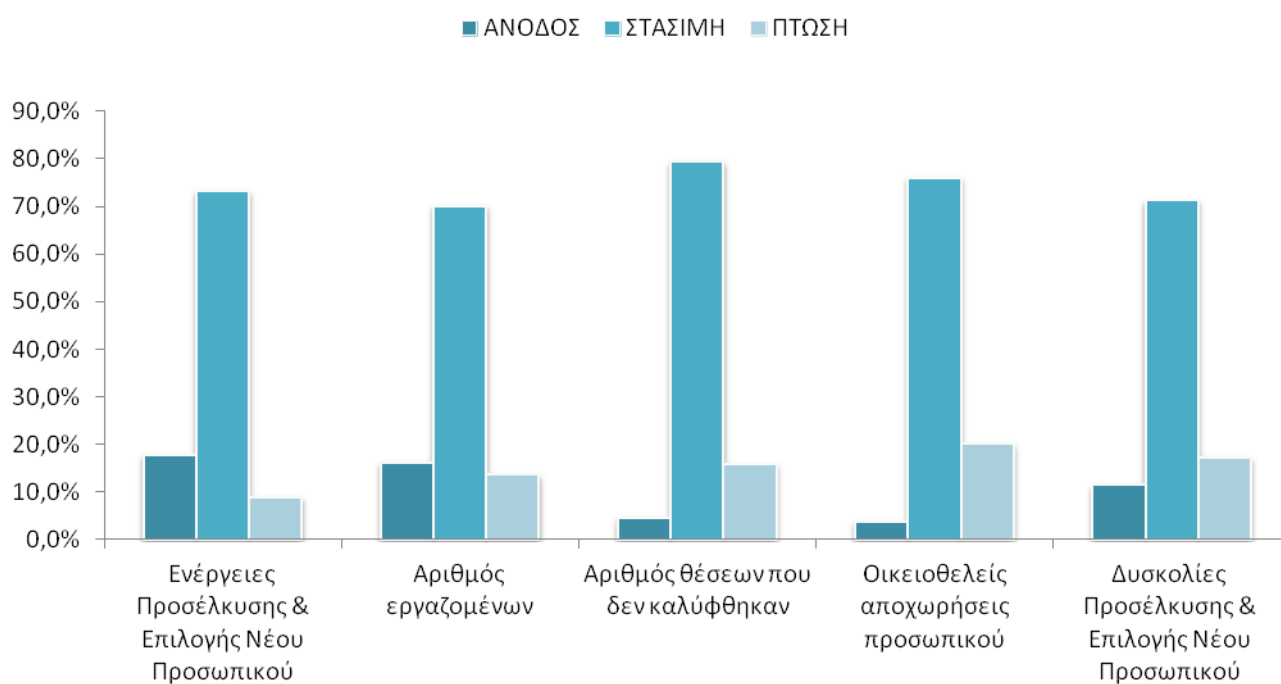
Σχήμα 12β - Ποσοστό Αύξησης Μισθών (πρόβλεψη για τους επόμενους 12 μήνες) / Συγκριτικά αποτελέσματα

Το 68,7% δεν θα προβεί σε αυξήσεις τους επόμενους 12 μήνες, και μόνο το 28.9% θα δώσει αυξήσεις έως 3%. Τα επίπεδα μισθών έχουν μειωθεί σταδιακά από το 2008 και μετά, όπως ήταν αναμενόμενο. Παρόλο που ο δείκτης προσέγγισε τα επίπεδα του 2009, οι αυξήσεις μισθών δεν πλησιάζουν καθόλου τα ποσοστά εκείνης της περιόδου. Αντίστοιχα στο κεφάλαιο 6 αναφέρονται και τα ποσοστά των εταιριών που προχώρησαν σε μειώσεις μισθών.

Αναζήτηση Διοικητικού και Εξειδικευμένου Προσωπικού

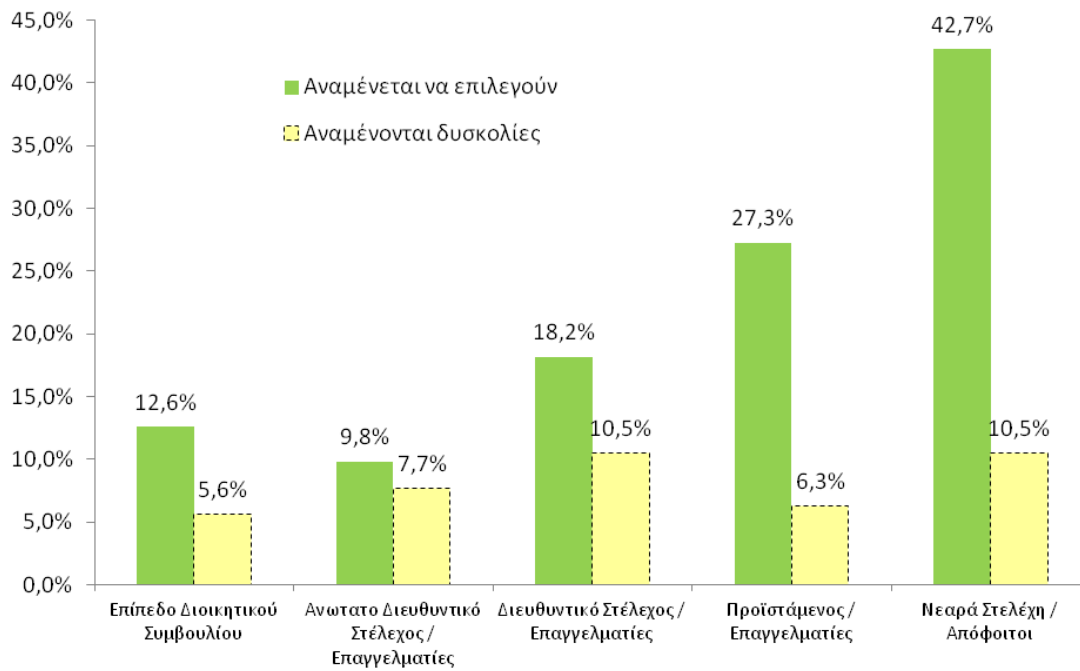


Σχήμα 13 - Τελευταίοι 6 μήνες



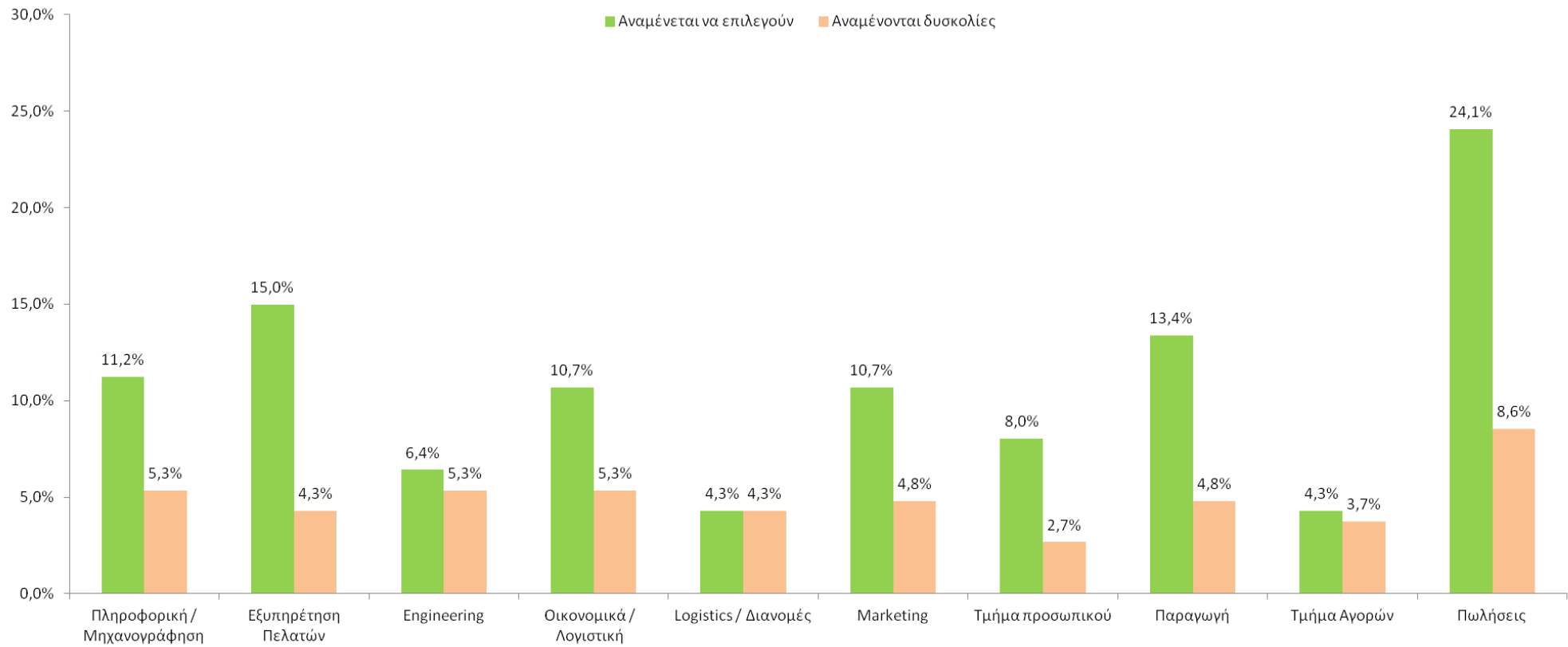
Σχήμα 14 - Μελλοντικές Προσδοκίες

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



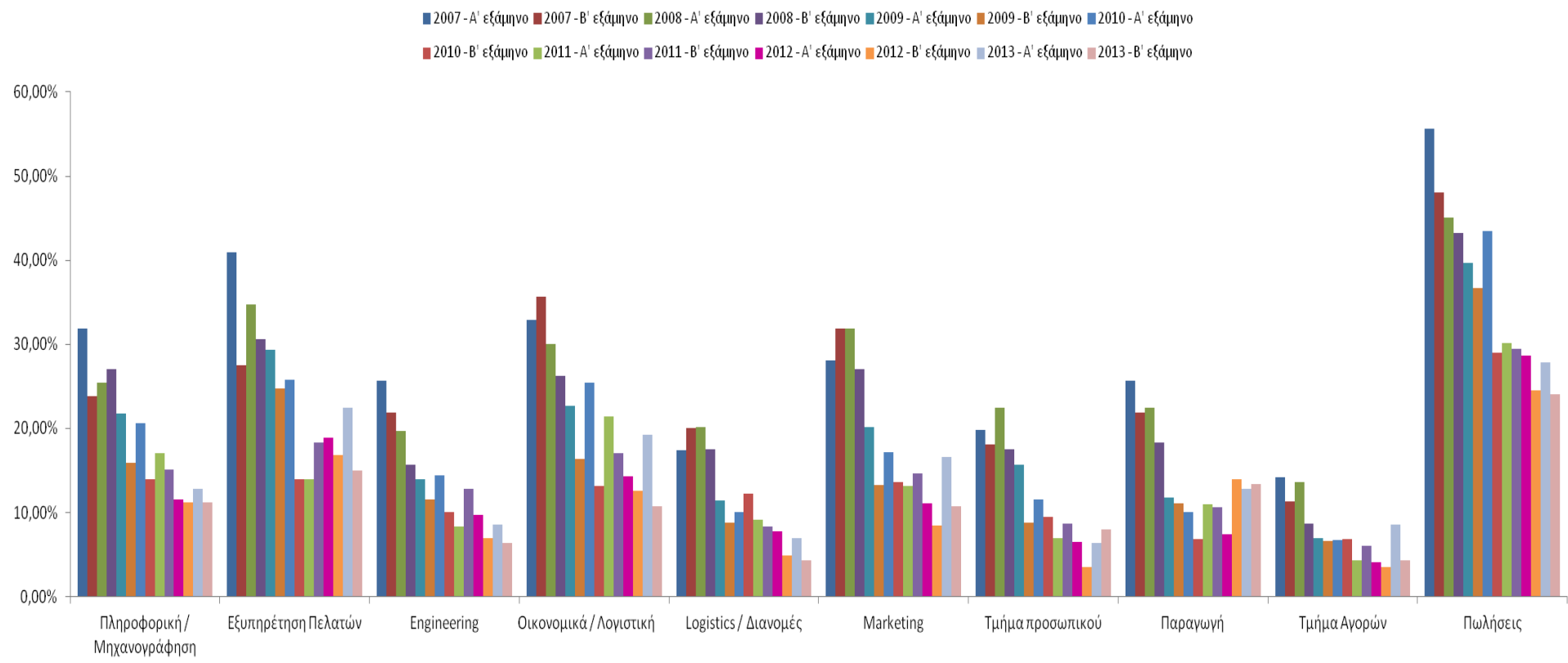
Σχήμα 15 - Επίπεδα Θέσεων (%)

Τα Νεαρά Στελέχη/απόφοιτοι εξακολουθούν να αποτελούν προτεραιότητα για τις επιχειρήσεις, σε ποσοστό (42,7%). Οι εταιρείες δεν αναμένουν ιδιαίτερες δυσκολίες κατά την προσέλκυση και επιλογή νέου προσωπικού.



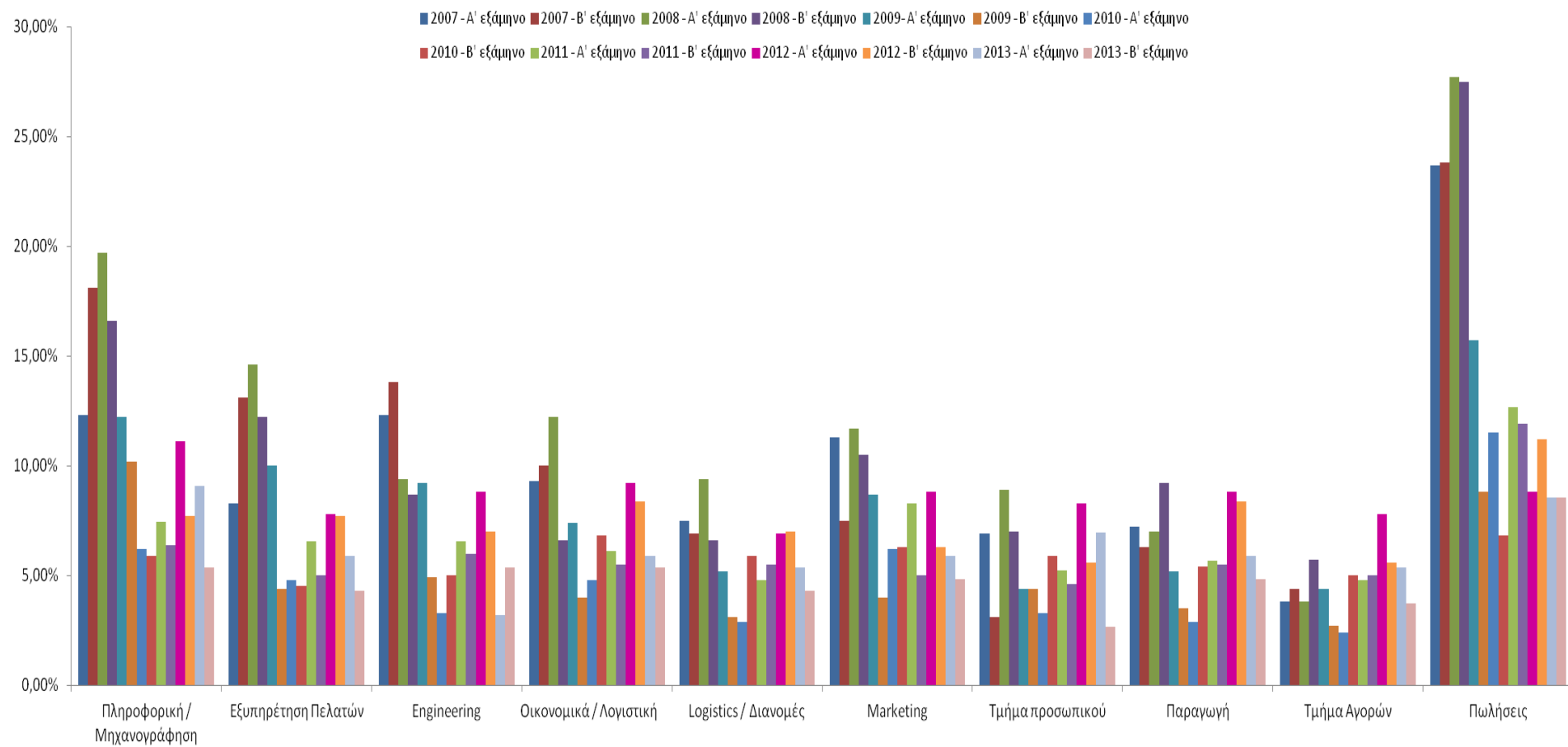
Σχήμα 16 - Τομείς Απασχόλησης / Τάσεις επόμενου εξαμήνου

Υψηλότερα ποσοστά καταγράφουν οι τομείς των Πωλήσεων, της Εξυπηρέτησης Πελατών, της Παραγωγής, των Οικονομικών/Λογιστικής, της Πληροφορικής και του Marketing. Οι δυσκολίες στην προσέλκυση και επιλογή στελεχών παρουσιάζονται σε χαμηλά επίπεδα κάτω από 10% για σχεδόν όλους τους τομείς απασχόλησης των εταιρειών.



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

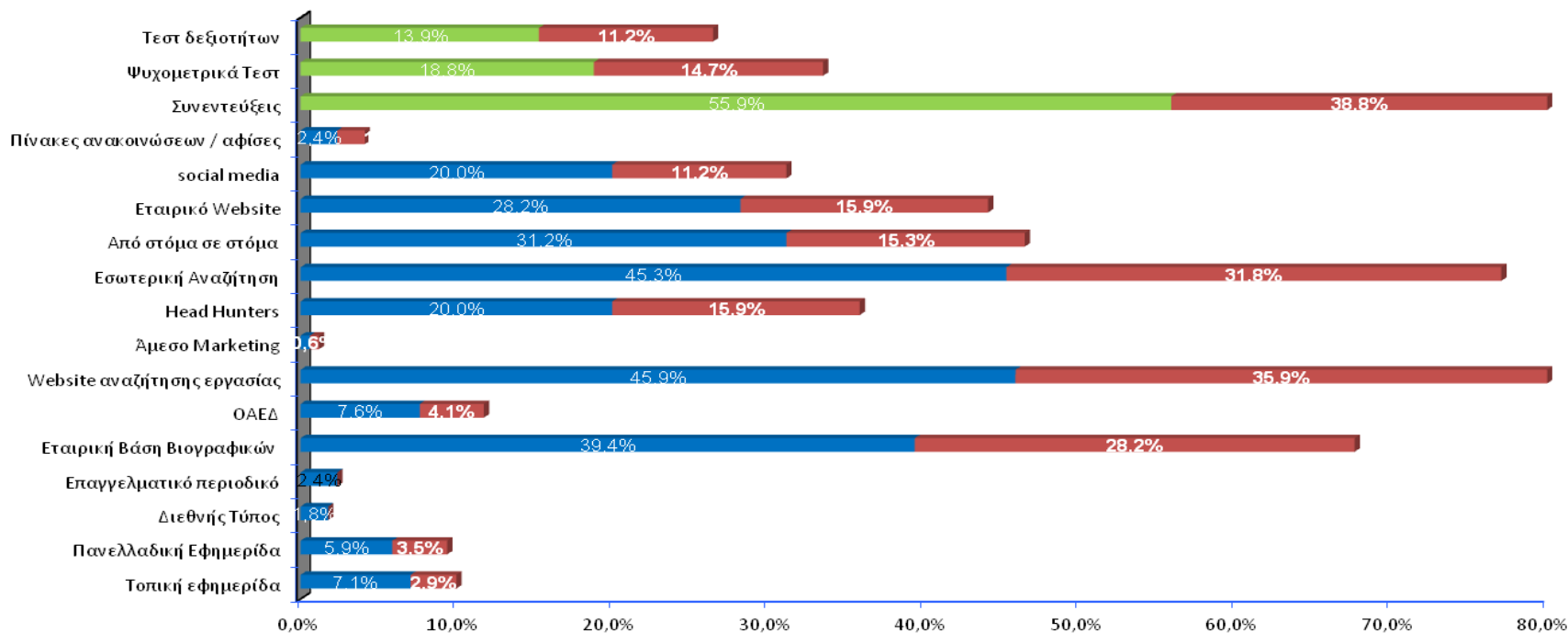
Συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο οι τάσεις αναζήτησης στελεχών παραμένουν χαμηλές σε όλους τους τομείς όπως η γενική τάση.



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

Οι δυσκολίες προσέλκυσης νέου προσωπικού παρουσιάζονται μειωμένες για σχεδόν όλους τους τομείς.

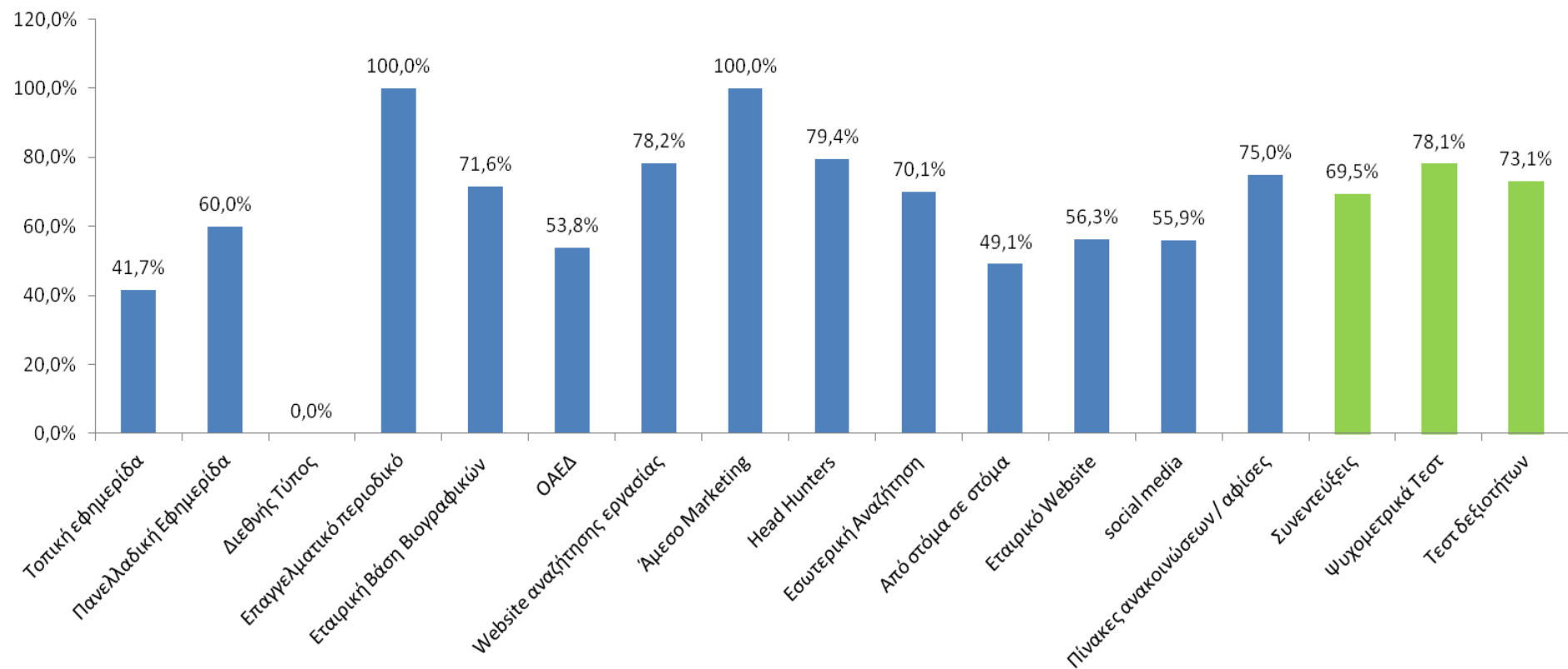
■ Χρησιμοποιήθηκε ■ Επιτυχημένη



Σχήμα 19α - Μέθοδοι Προσέλκυσης / Εργαλεία Επιλογής

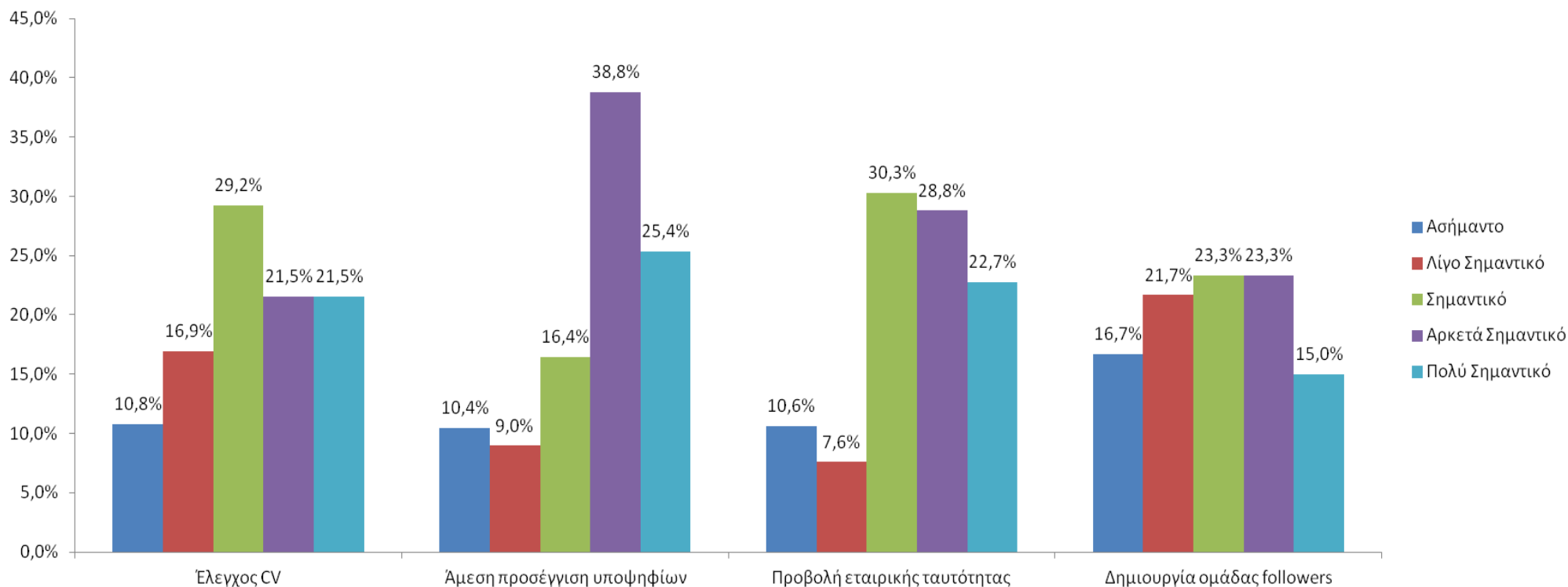
Οι μέθοδοι που παραμένουν περισσότερο δημοφιλείς στη διαδικασία της προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού είναι τα website αναζήτησης εργασίας, η ενδο-εταιρική αναζήτηση για εσωτερική κάλυψη θέσεων, οι εταιρικές βάσεις βιογραφικών, τα εταιρικά web sites και η μέθοδος αναζήτησης που σχετίζεται με το κοινωνικό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

Οι συνεντεύξεις αποτελούν το πιο δημοφιλές εργαλείο (πράσινες μπάρες) κατά την διαδικασία επιλογής νέου προσωπικού (55.9%). Το 18,8% των εταιρειών χρησιμοποίησε ψυχομετρικά εργαλεία (τεστ αριθμητικά, τεστ προσωπικότητας κλπ), ενώ το 13,9% χρησιμοποίησε τεστ δεξιοτήτων (γνώση ηλεκτρονικών υπολογιστών, ξένων γλωσσών κλπ)



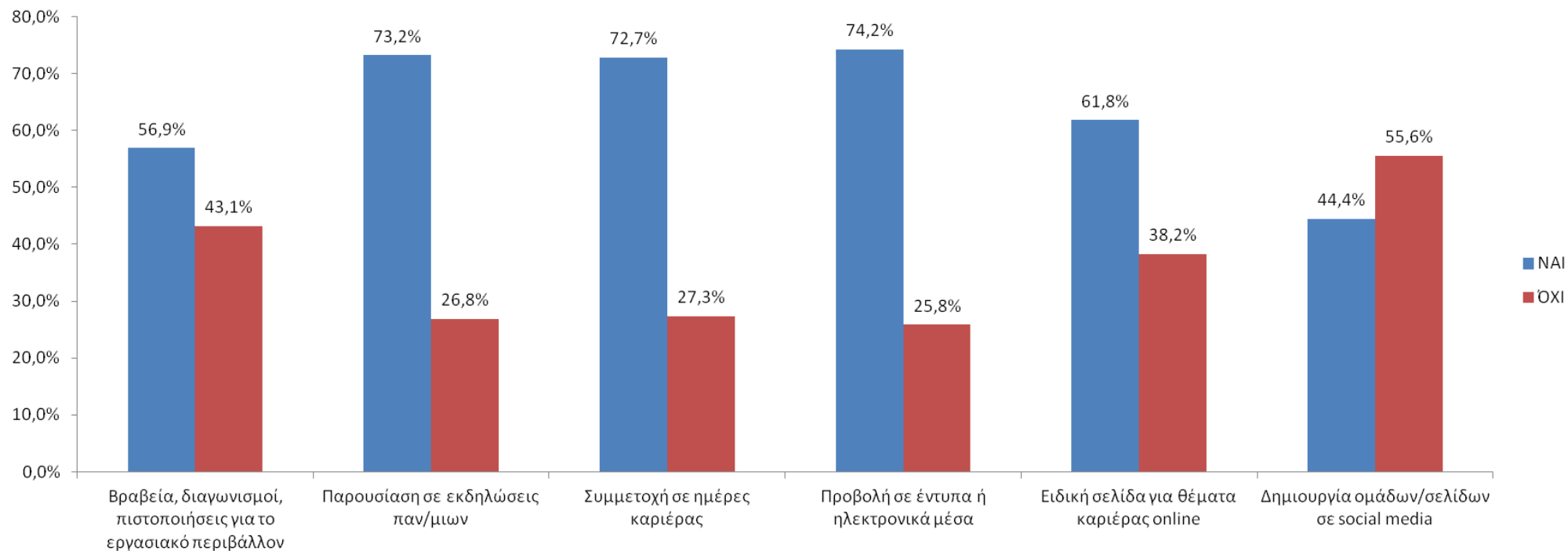
Σχήμα 19β- Μέθοδοι Προσέλκυσης / Εργαλεία Επιλογής—Ποσοστό Επιτυχίας

Οι δύο πιο επιτυχημένες μέθοδοι σε σχέση με το πλήθος των εταιριών που την χρησιμοποίησαν είναι οι head hunters και τα web sites αναζήτησης εργασίας ενώ τα ψυχομετρικά τεστ παρουσιάζονται ως πιο επιτυχημένα εργαλεία επιλογής προσωπικού συγκριτικά με τις συνεντεύξεις.



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

Ένας από τους βασικούς λόγους που μια εταιρεία επιλέγει να χρησιμοποιήσει social media για την προσέλκυση και επιλογή προσωπικού είναι η προβολή της εταιρικής της ταυτότητας καθώς και η άμεση προσέγγιση υποψηφίων (64.2%). Το 43% των εταιρειών που απάντησαν στην έρευνα θεωρούν πολύ και αρκετά σημαντική την χρήση social media για τον έλεγχο των βιογραφικών των υποψηφίων, ενώ το 51,5% επιθυμεί να προβάλλει την εταιρική τους ταυτότητα μέσω αυτών των καναλιών επικοινωνίας.



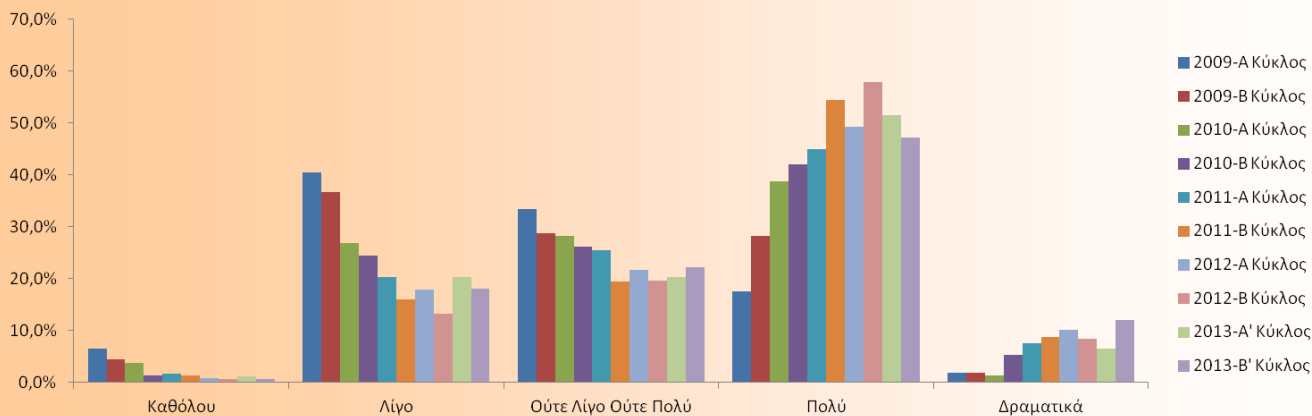
Σχήμα 19δ - Ανάπτυξη Εταιρικής Ταυτότητας ως εργοδότης επιλογής— Τρόποι / εργαλεία

Στην ερώτηση πώς οι εταιρείες αναπτύσσουν την εταιρική τους ταυτότητα ως εργοδότης επιλογής, πάνω από 60% των απαντήσεων αναφέρθηκαν στην προβολή σε έντυπα ή ηλεκτρονικά μέσα, σε συμμετοχή σε ημέρες καριέρας, σε παρουσιάσεις σε εκδηλώσεις Πανεπιστημίων καθώς και στην δημιουργία εταιρικής σελίδας online που εστιάζει σε θέματα καριέρας. Με αυτά τα εργαλεία οι εταιρείες προωθούν την εταιρική τους ταυτότητα και το εργασιακό τους περιβάλλον και προσελκύουν περισσότερα ικανά στελέχη και ταλέντα (υποψηφίους).



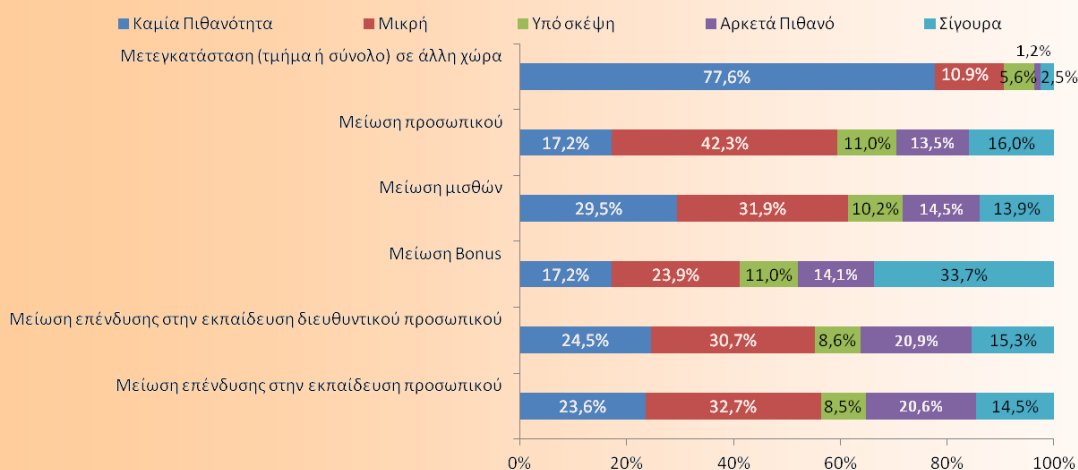
Υποστηρικτής Ειδικού Θέματος





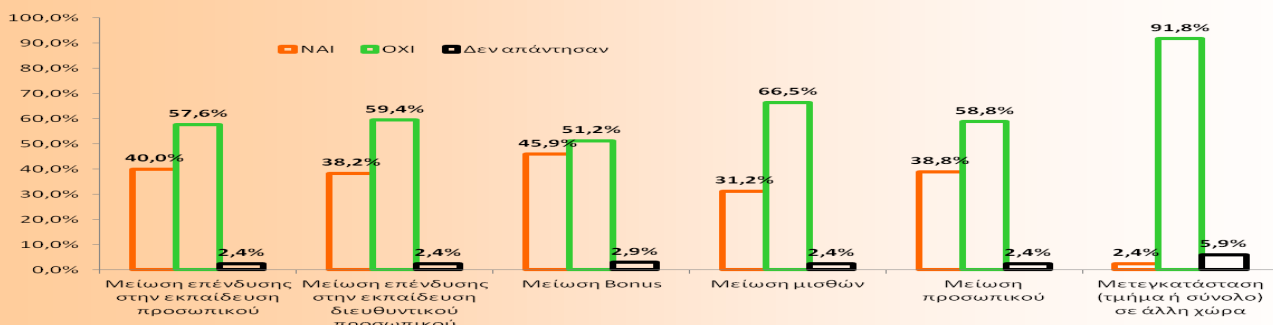
Σχήμα 25 - Σε ποιο βαθμό έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση την επιχείρησή σας;

Το 59,3% των εταιρειών δηλώνει ότι έχει επηρεαστεί πολύ ή και δραματικά από την παρούσα οικονομική κρίση. Μόνο το 0,6% των εταιρειών δηλώνει ότι έχει μείνει τελείως ανεπηρέαστο.



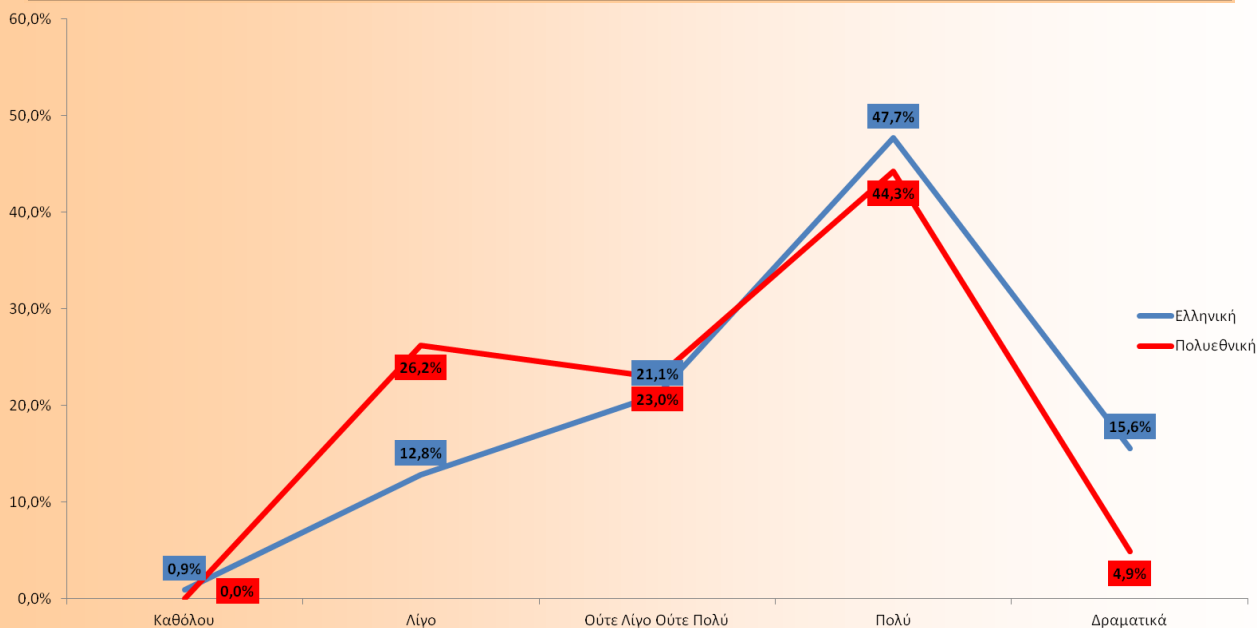
Σχήμα 26 - Πόσο πιθανό είναι η επιχείρησή σας να προβεί στις παραπάνω ενέργειες;

Το 35,1% των εταιρειών θεωρεί πιθανό ή πολύ πιθανό να μειώσει την εκπαίδευση των εργαζομένων τους, ενώ στο 36,2% των εταιρειών θα επηρεαστεί αρνητικά και η εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών. Το 28,4% θα προβεί σε μειώσεις μισθών (το 10,2% το σκέφτεται επίσης). Το 9,3% μόνο των εταιρειών σκέφτεται να μετεγκαταστήσει τμήμα ή ολόκληρη την εταιρεία στο εξωτερικό (ποσοστό αυξημένο συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο).



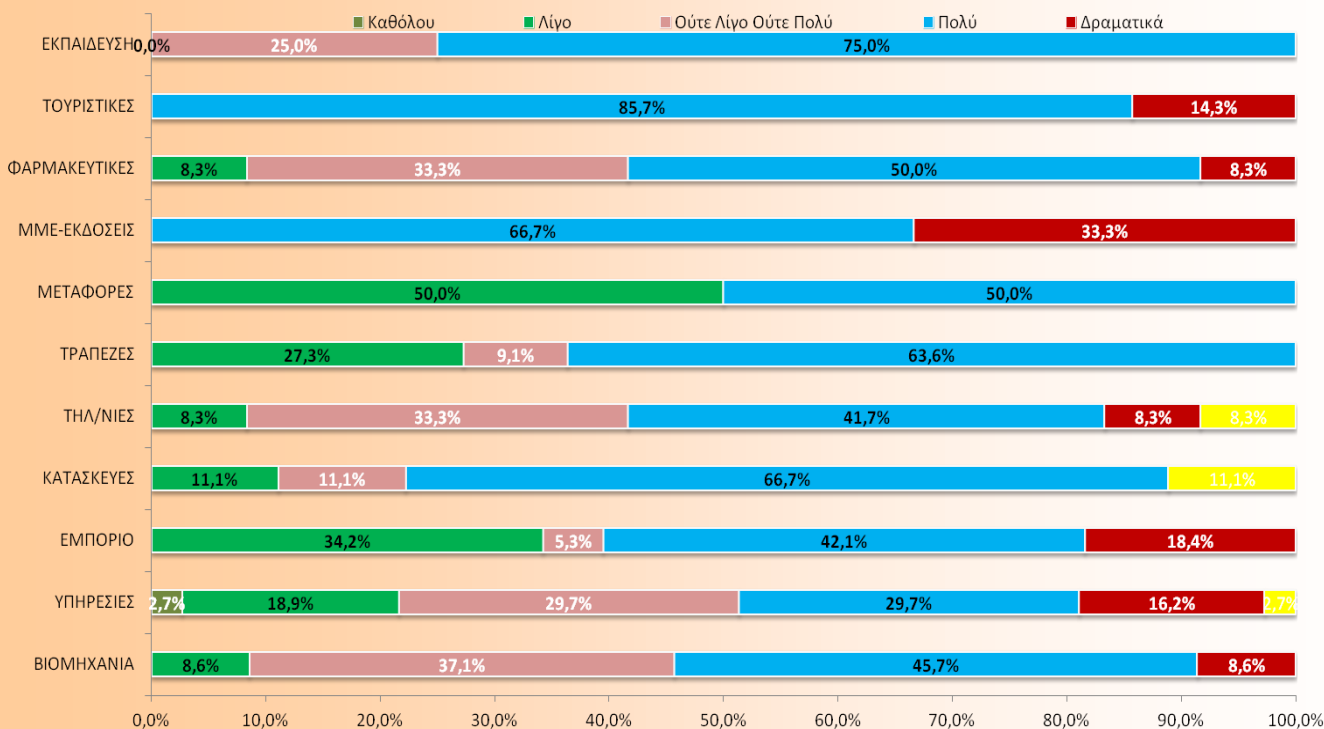
Σχήμα 27 - Τους τελευταίους 6 μήνες έχει προβεί η επιχείρησή σας σε κάποια από αυτές τις ενέργειες;

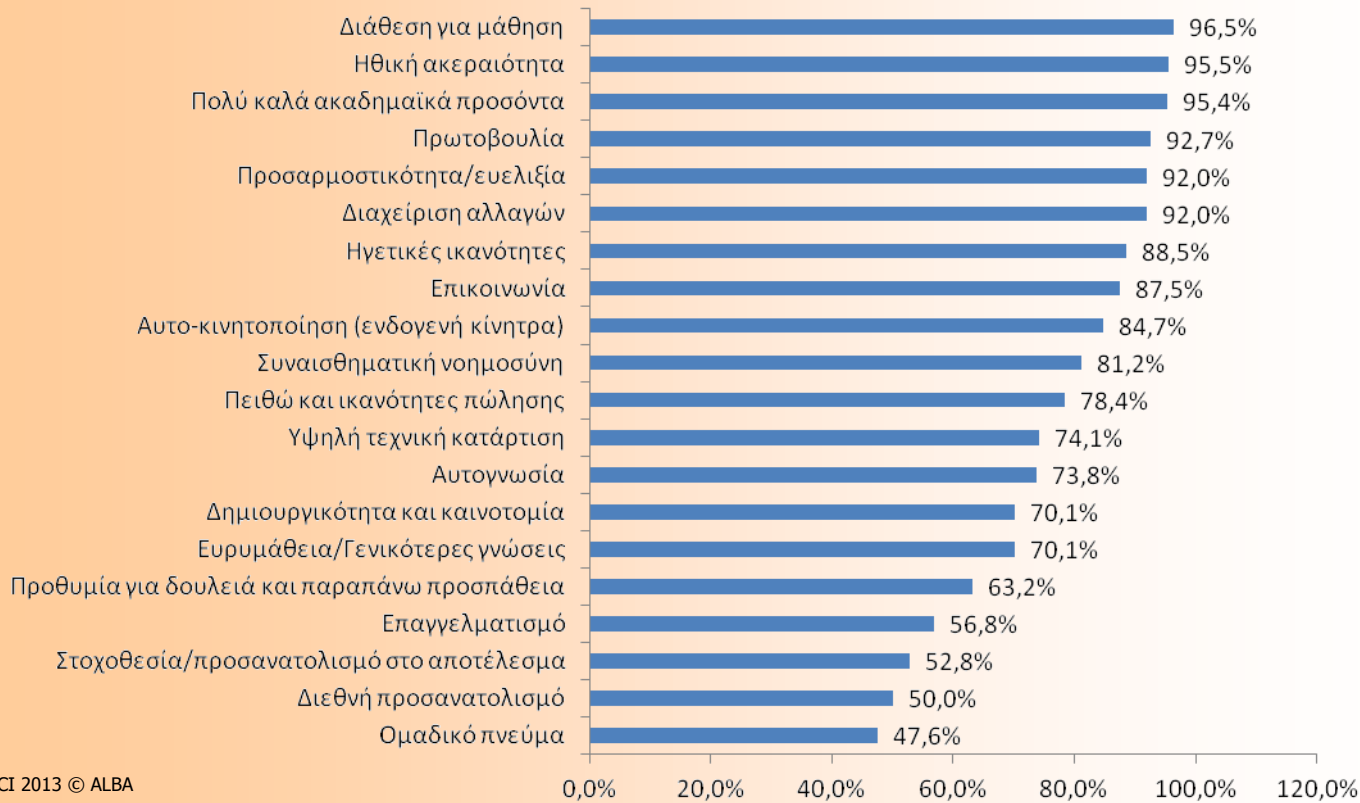
Κατά τους τελευταίους 6 μήνες το 45,9% των εταιρειών έχει μειώσει τα μπόνους, ενώ η επένδυση σε εκπαίδευση τόσο για τη μεγάλη μερίδα του προσωπικού όσο και για τα διευθυντικά στελέχη έχει μειωθεί σε ποσοστό κοντά στο 40%. Το 38,8% των εταιρειών έχει προβεί σε απολύσεις ενώ το 31,2% έχει μειώσει μισθούς.



Σχήμα 28Α & 28Β - Σε ποιο βαθμό έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση την επιχείρησή σας; (Ελληνικές - Πολυεθνικές και ανά κλάδο)

Περισσότερο έχουν επηρεαστεί οι ελληνικές επιχειρήσεις συγκριτικά με τις πολυεθνικές. Η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει δραματικά περισσότερο τον κλάδο των ΜΜΕ, τις υπηρεσίες και το Εμπόριο.

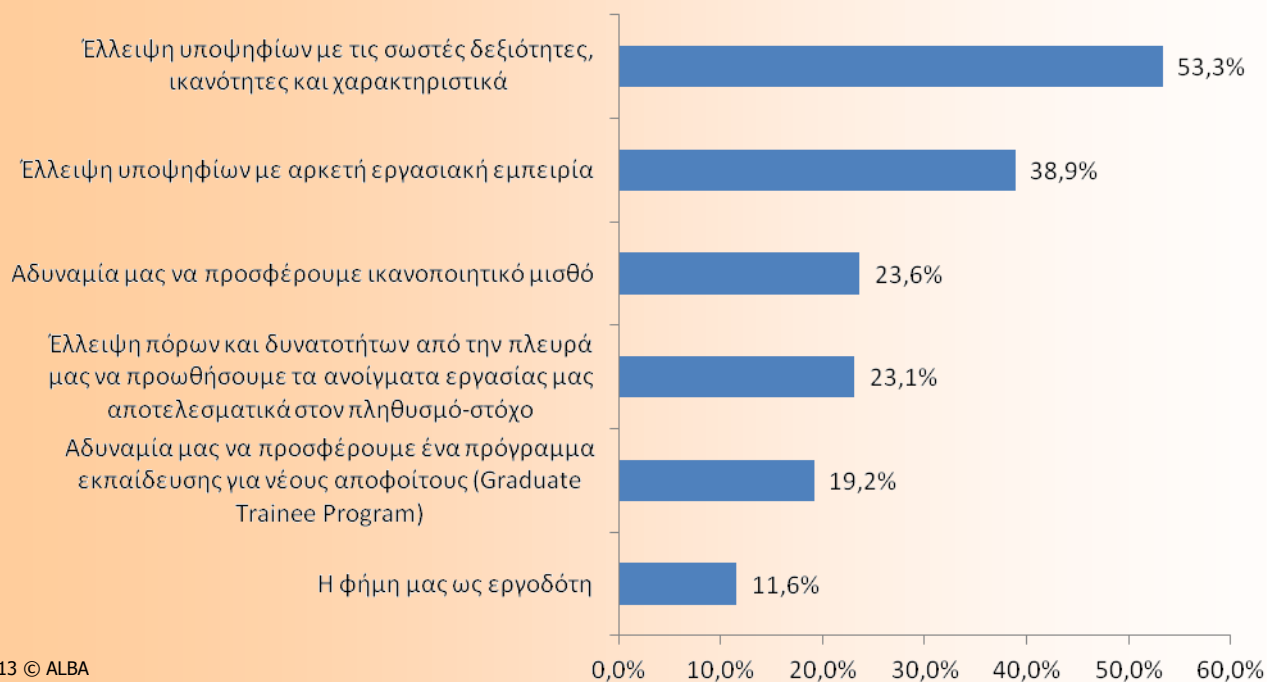




RCI 2013 © ALBA

Σχήμα 29 - Ποιες ικανότητες και χαρακτηριστικά αναζητείτε σε νέους εργαζόμενους (18-29 ετών);

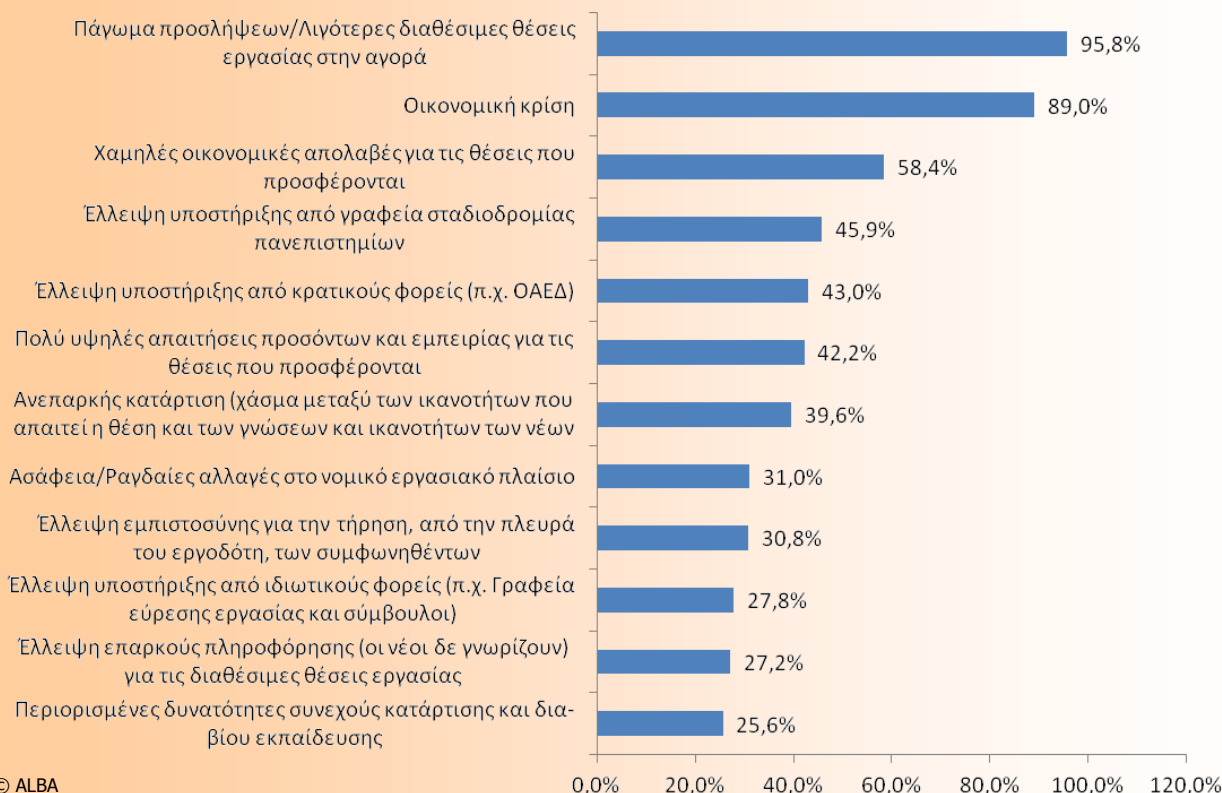
Οι εταιρείες δίνουν έμφαση κυρίως στην διάθεση για μάθηση, στην ηθική ακεραιότητα, τα πολύ καλά ακαδημαϊκά προσόντα, την πρωτοβουλία, την ευελιξία/προσαρμοστικότητα και την αποτελεσματική διαχείριση των αλλαγών.



RCI 2013 © ALBA

Σχήμα 30 - Ποιες είναι οι μεγαλύτερες προκλήσεις-δυσκολίες που αντιμετωπίζετε όταν προσπαθείτε να προσλάβετε νέους (18-29 ετών) εργαζόμενους;

Το 53,3% των εταιρειών θεωρούν ότι δυσκολεύονται να βρουν υποψηφίους με τις σωστές/ επιθυμητές δεξιότητες, ενώ το 38,9% δεν βρίσκει εύκολα το επιθυμητό επίπεδο προηγούμενης εργασιακής εμπειρίας στους υποψήφιους νέους εργαζόμενους.



RCI 2013 © ALBA

Σχήμα 31 - Ποια πιστεύετε ότι είναι τα σημαντικότερα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι νέοι στην αναζήτηση εργασίας την παρούσα χρονική στιγμή;

Πέρα από το προφανές πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι νέοι σήμερα στην εύρεση εργασίας (οικονομική κρίση και πάγωμα προσλήψεων), το 45,9% των εταιρειών θεωρεί ότι οι νέοι δεν έχουν επαρκή υποστήριξη από τα γραφεία σταδιοδρομίας των Πανεπιστημίων και από τους κρατικούς φορείς όπως τον ΟΑΕΔ. Περίπου το 40% των εταιρειών πιστεύει ότι είναι ανεπαρκής η κατάρτιση των νέων και ότι υπάρχει χάσμα μεταξύ των ικανοτήτων που απαιτούνται για τις θέσεις εργασίας και των γνώσεων και δεξιοτήτων που διαθέτουν οι υποψήφιοι.

	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	ΕΜΠΟΡΙΟ	ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	ΤΗΛ/ΠΛΗΡ	ΤΡΑΠΕΖΕΣ	ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΕΣ	ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ
Μ.Ο ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΩΝ	242	183	351	472	254	121	138	231
	ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ	ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΕΣ						
Μ.Ο ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΩΝ	154	402						

RCI 2013 © ALBA

Πίνακας 32- Ποιος είναι ο μέσος όρος βιογραφικών που λαμβάνετε για κάθε νέα θέση που απευθύνεται κατά κύριο λόγο σε νέους (18-29 ετών) υποψήφιους;

Οι πολυεθνικές εταιρείες λαμβάνουν κατά μέσο όρο περισσότερα βιογραφικά για κάθε νέα θέση που ανοίγουν. Υπάρχουν εταιρείες οι οποίες λαμβάνουν μέχρι και 2000 βιογραφικά για μία νέα θέση (κατασκευαστικές). Αντίστοιχα πολύ μεγάλο αριθμό βιογραφικών λαμβάνουν οι εμπορικές εταιρείες και οι εταιρείες τηλεπικοινωνιών και πληροφορικής.

	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	ΕΜΠΟΡΙΟ	ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	ΤΗΛ/ΠΛΗΡ	ΤΡΑΠΕΖΕΣ	ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΕΣ	ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ
ΜΕΣΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΘΕΣΕΩΝ	47,1%	50,4%	42,8%	64,4%	47,5%	28%	22,4%	58%
	ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ	ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΕΣ						
ΜΕΣΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΘΕΣΕΩΝ	47,5%	47,9%						

RCI 2013 © ALBA

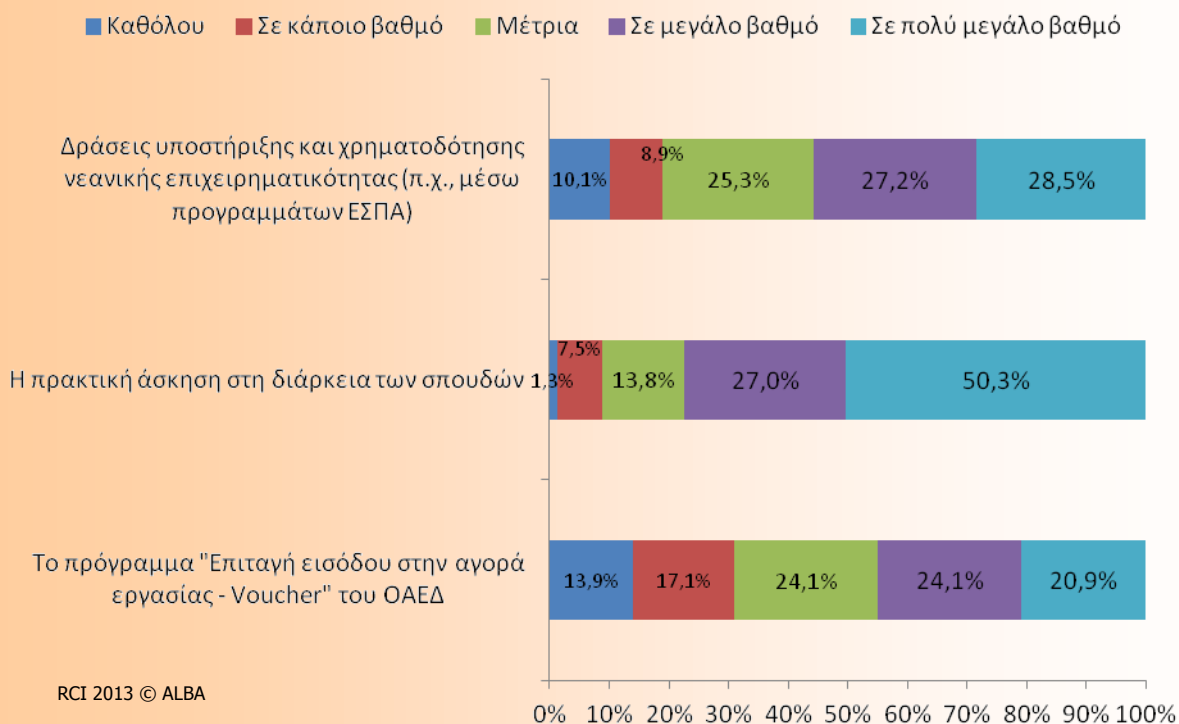
Πίνακας 33 - Τι ποσοστό από το σύνολο των νέων θέσεων εργασίας που "ανοίξατε" στην εταιρεία σας τους τελευταίους 6 μήνες αφορούσε νέους (18-29 ετών) εργαζόμενους;

Τους τελευταίους 6 μήνες ανοίχτηκαν νέες θέσεις εργασίας που αφορούσαν νέους 18-29 ετών κυρίως στις κατασκευαστικές εταιρείες, στις τουριστικές και στο εμπόριο, σε αντίθεση με τις τράπεζες και τις φαρμακευτικές που απευθύνθηκαν σε μεγαλύτερες ηλικίες.

	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	ΕΜΠΟΡΙΟ	ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	ΤΗΛ/ΠΛΗΡ	ΤΡΑΠΕΖΕΣ	ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΕΣ	ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ
ΜΕΣΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΛΥΨΗΣ ΘΕΣΕΩΝ	31 ημέρες	32 ημέρες	33 ημέρες	42 ημέρες	39 ημέρες	34 ημέρες	34 ημέρες	29 ημέρες
	ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ		ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΕΣ					
ΜΕΣΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΛΥΨΗΣ ΘΕΣΕΩΝ	30 ημέρες		37 ημέρες					

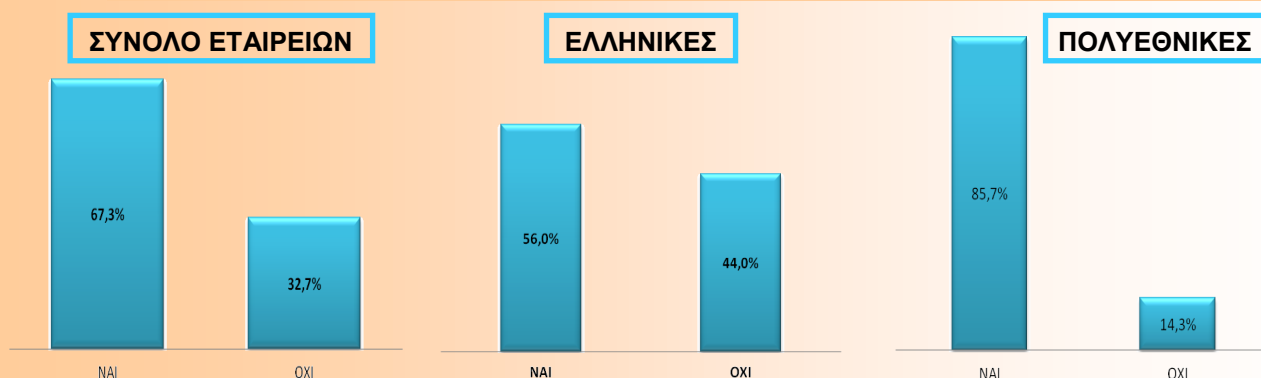
RCI 2013 © ALBA

Πίνακας 34—Ποιος είναι ο μέσος χρόνος (ημέρες από την ημέρα απόφασης κάλυψης θέσης μέχρι την πρόσληψη του νέου εργαζόμενου) κάλυψης των "ανοιχτών" νέων θέσεων που απευθύνονται σε νέους εργαζόμενους;



Σχήμα 35—Πόσο βοηθητικά θεωρείτε τα παραπάνω για την ενίσχυση της νεανικής απασχολησιμότητας;

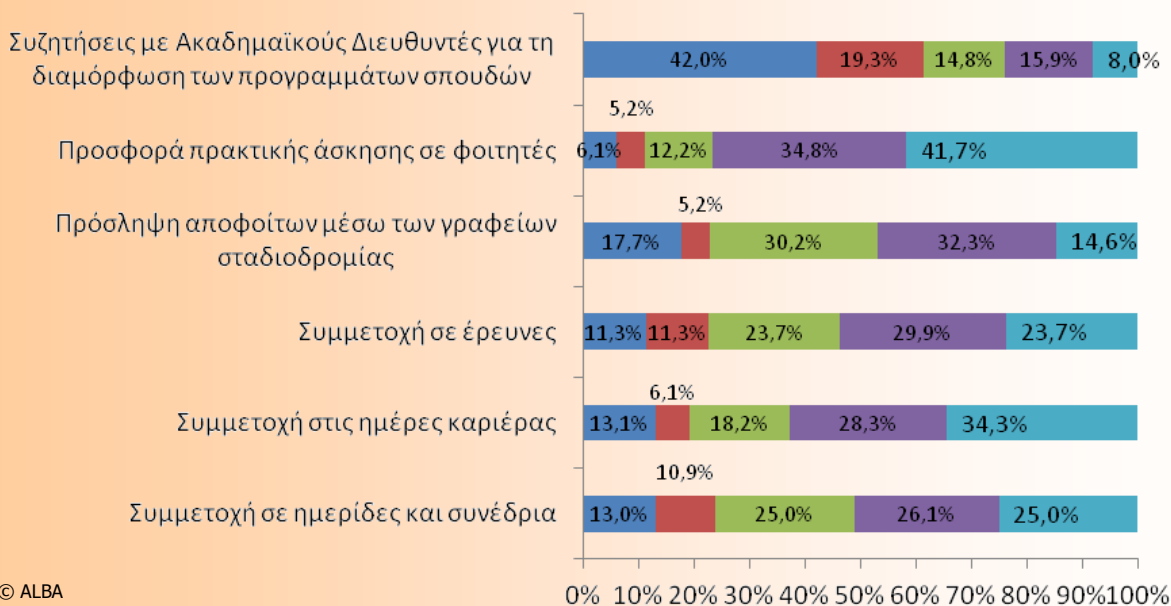
Μία στις δύο εταιρείες πιστεύει ότι η πρακτική άσκηση των νέων στην διάρκεια των σπουδών τους βοηθάει σε πολύ μεγάλο βαθμό στην ενίσχυση της νεανικής απασχολησιμότητας.



Σχήμα 36α, β, γ—Έχετε προσπαθήσει να συνεργαστείτε με τα πανεπιστήμια για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας των αποφοίτων τους;

Το 67.3% των εταιρειών έχει προσπαθήσει να συνεργαστεί με τα πανεπιστήμια για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας των αποφοίτων, στην πλειοψηφία πολυεθνικές.

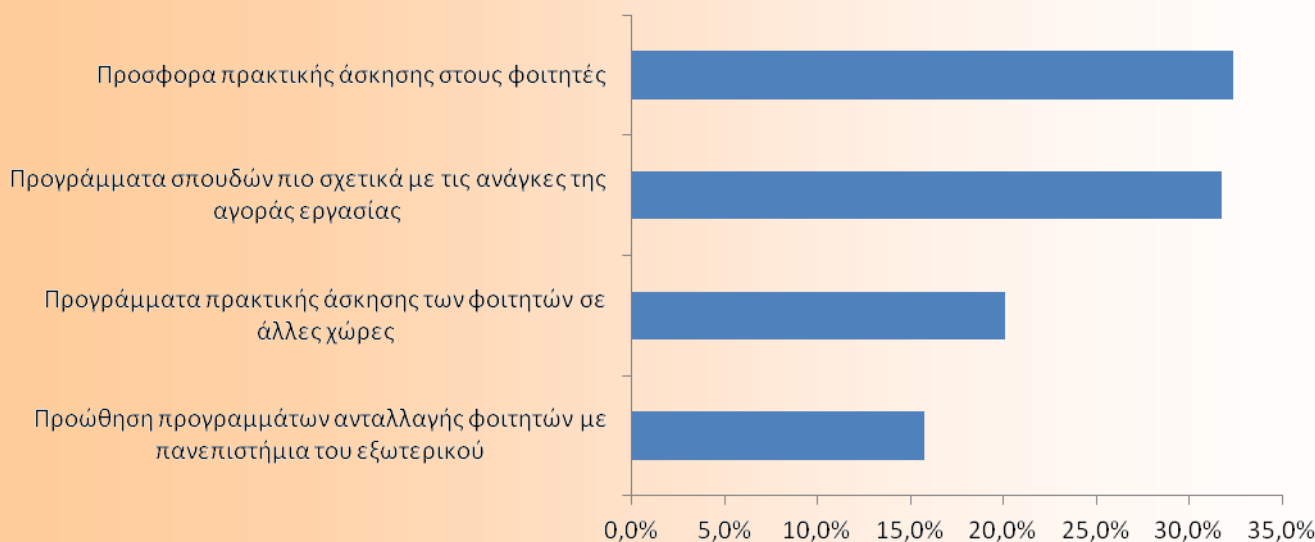
■ Καθόλου ■ Σε κάποιο βαθμό ■ Μέτρια ■ Σε μεγάλο βαθμό ■ Σε πολύ μεγάλο βαθμό



RCI 2013 © ALBA

Σχήμα 36δ—Εάν έχετε προσπαθήσει να συνεργαστείτε με τα πανεπιστήμια για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας των αποφοίτων τους, το κάνατε με ποιους τρόπους;

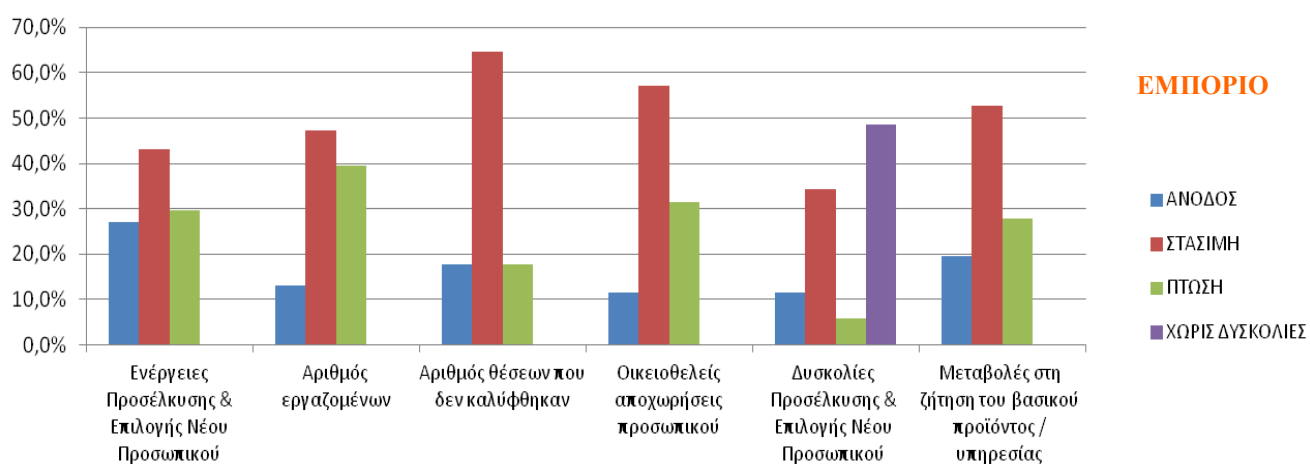
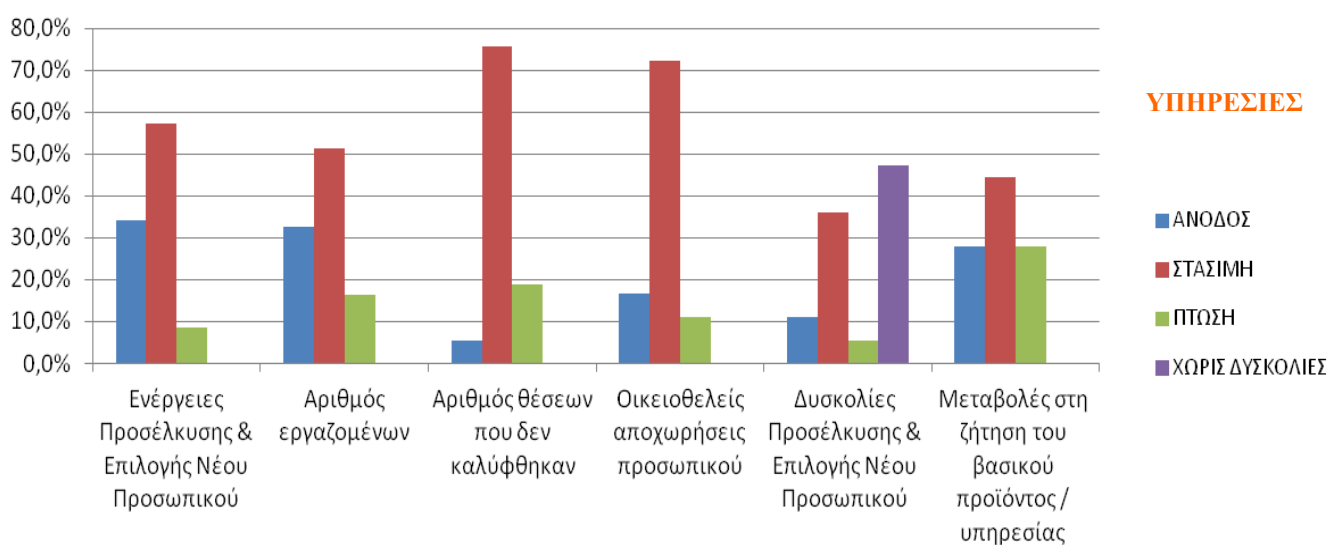
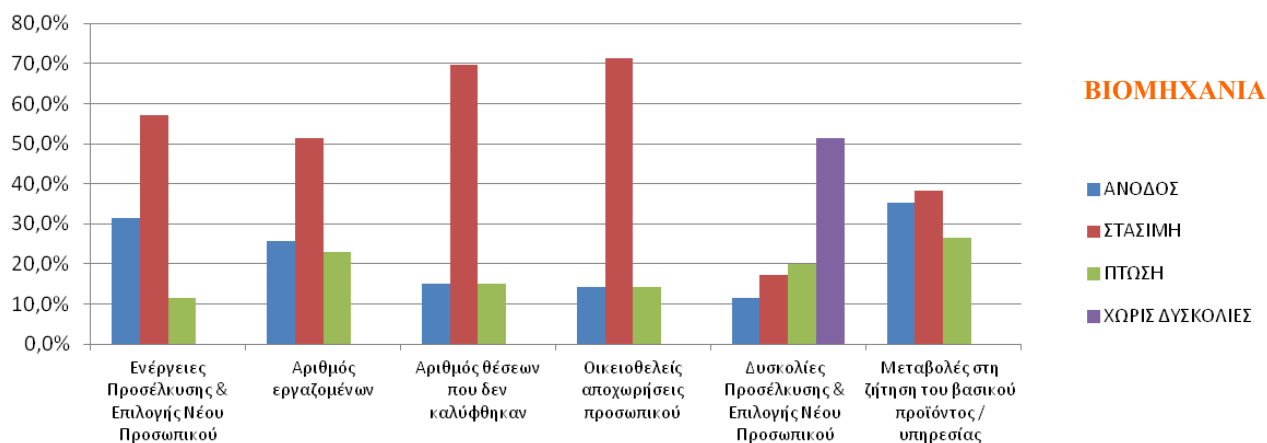
Οι εταιρείες που συνεργάστηκαν με τα πανεπιστήμια για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας των αποφοίτων τους, προσέφεραν κυρίως πρακτική άσκηση στους φοιτητές, συμμετείχαν σε ημέρες καριέρας και προσέλαβαν αποφοίτους μέσω των γραφείων σταδιοδρομίας. Οι συζητήσεις με Ακαδημαϊκούς διευθυντές με σκοπό την διαμόρφωση των προγραμμάτων σπουδών δεν παρουσιάζεται ιδιαίτερα στην ατζέντα των εταιρειών, παρόλο που έθεσαν θέμα χάσματος δεξιοτήτων των νέων αποφοίτων (βλέπε σχήμα 31).

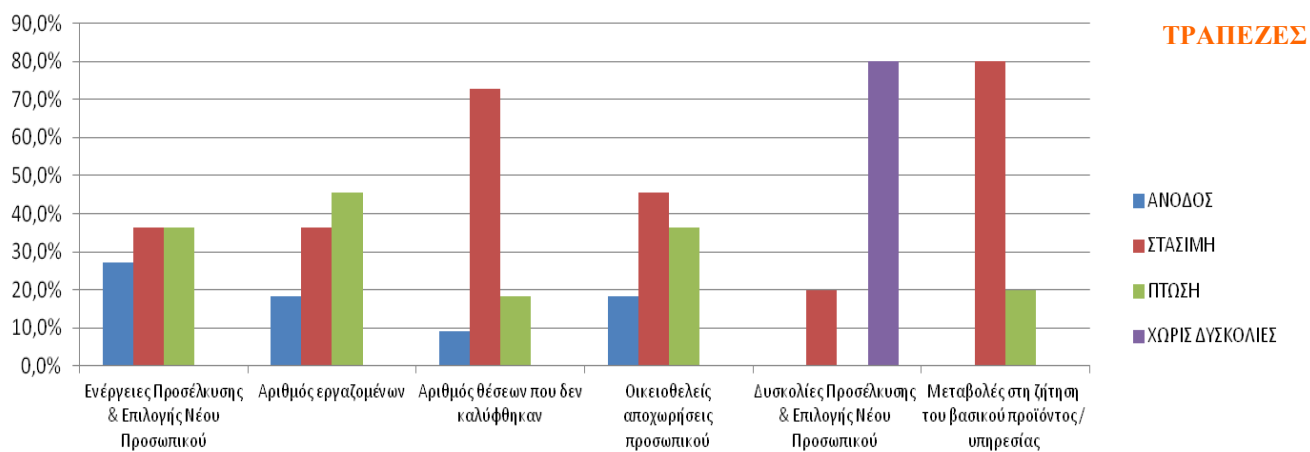
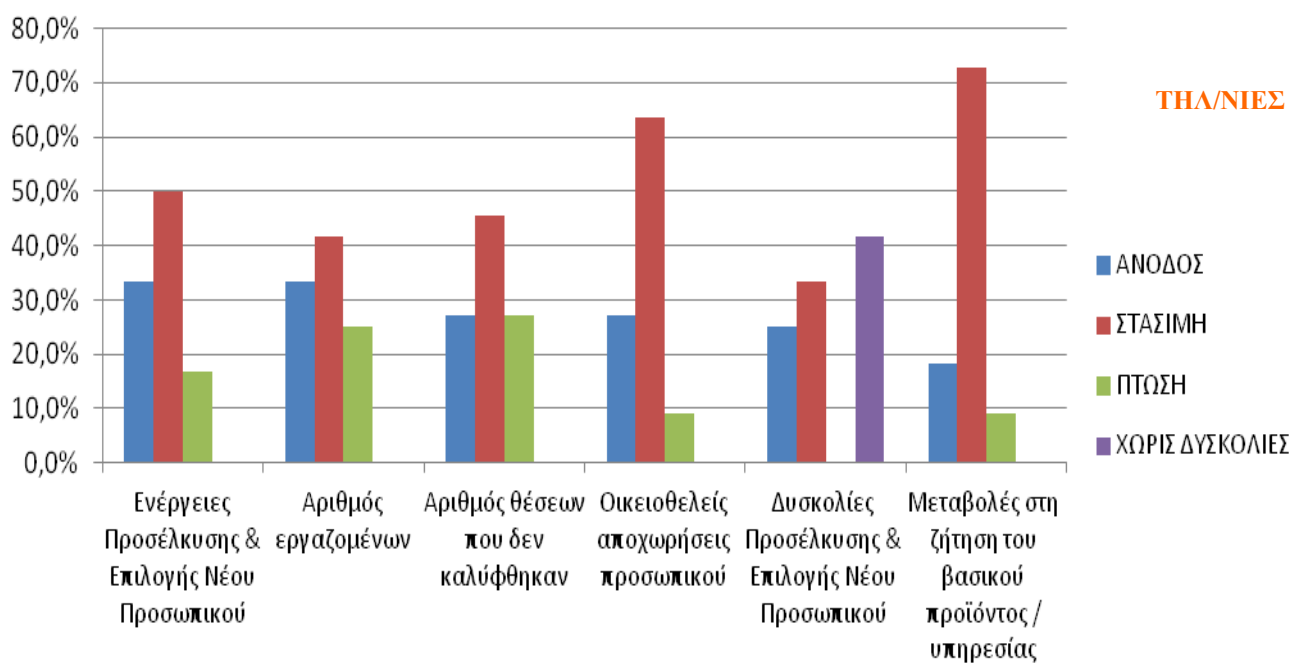
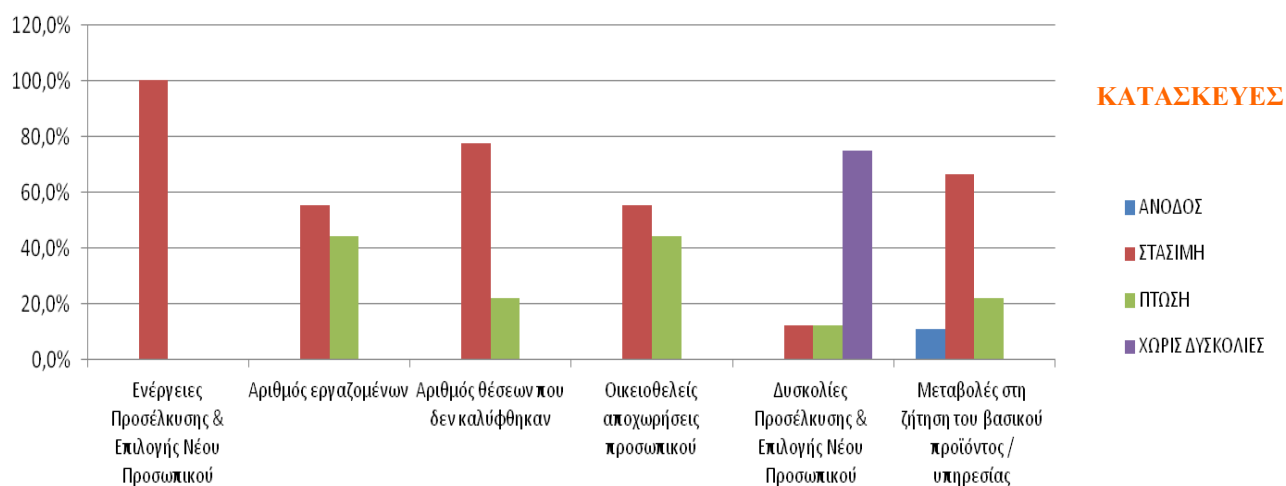


Σχήμα 37— Τι πιστεύετε ότι πρέπει να κάνουν τα πανεπιστήμια για να ενισχύσουν την απασχολησιμότητα των αποφοίτων τους;

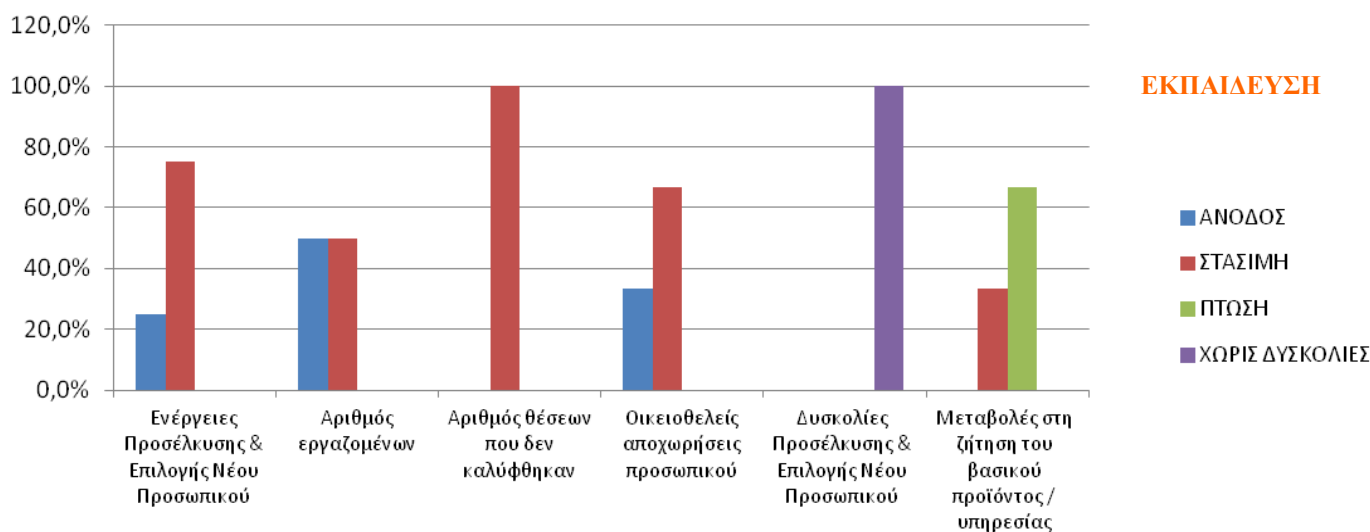
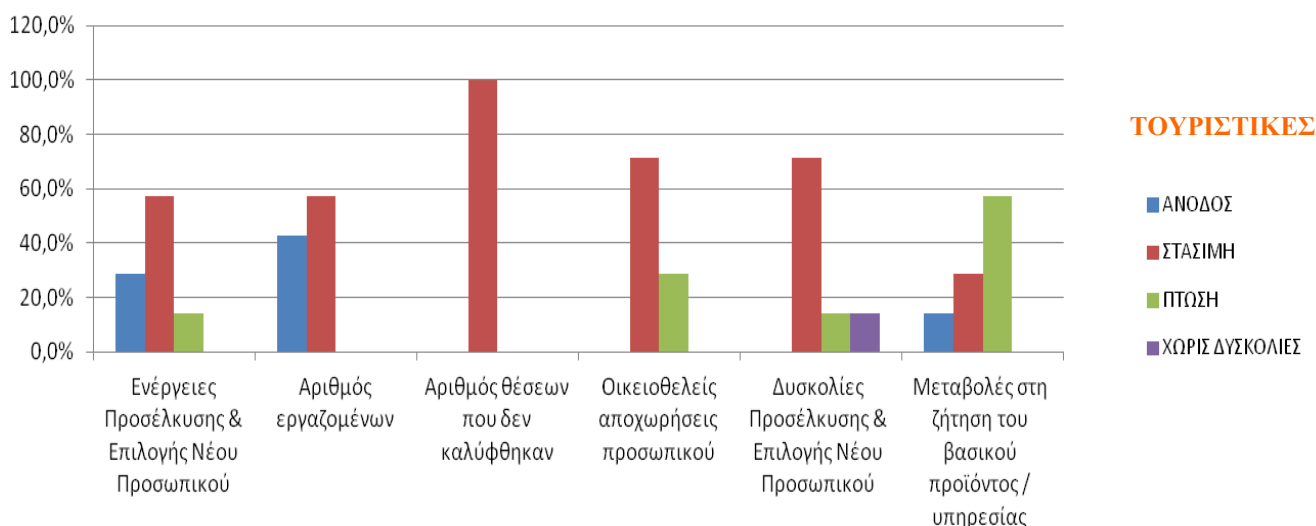
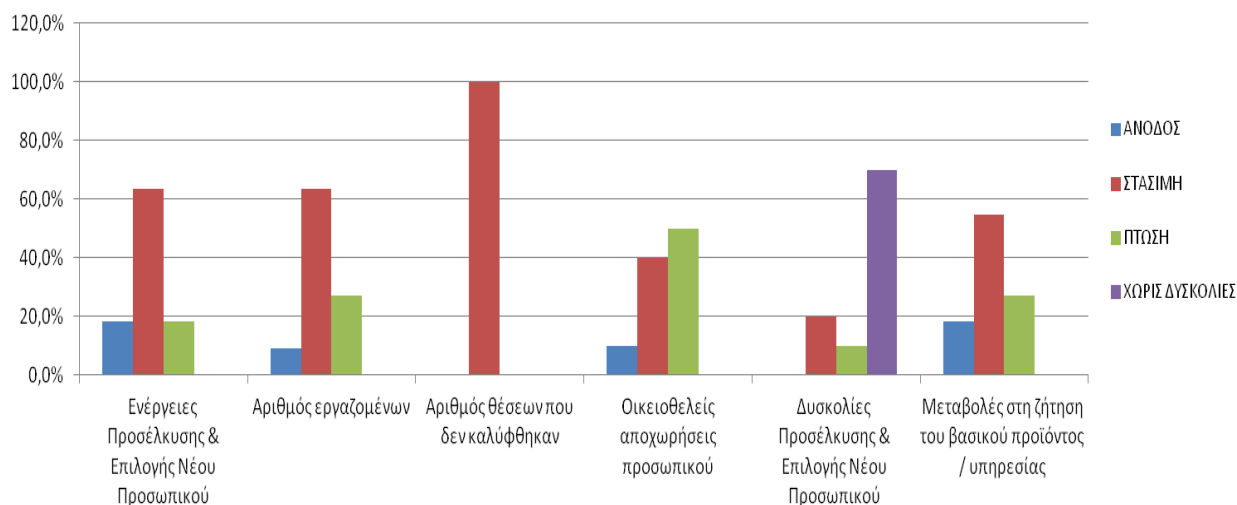
Οι εταιρείες θεωρούν κυρίως ότι πρέπει τα πανεπιστήμια να προσφέρουν την δυνατότητα πρακτικής άσκησης στους φοιτητές τους (μέσα από το πρόγραμμα σπουδών), αλλά επίσης να διαμορφώσουν το πρόγραμμά τους βάσει των αναγκών της αγοράς εργασίας (ανάπτυξη δεξιοτήτων και γνώσεων των φοιτητών ανάλογα με τις ανάγκες των θέσεων εργασίας).

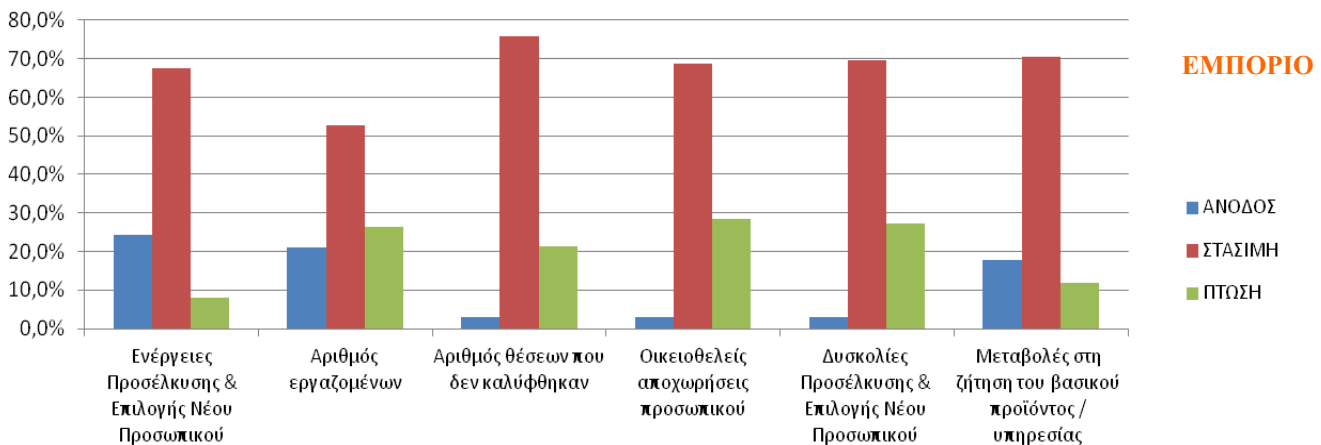
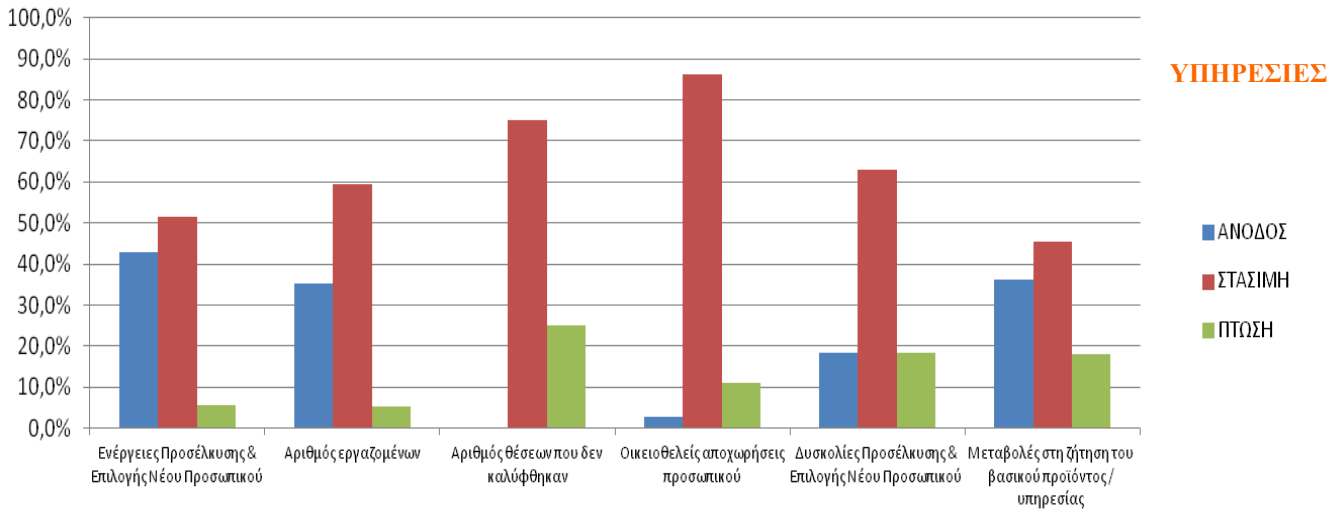
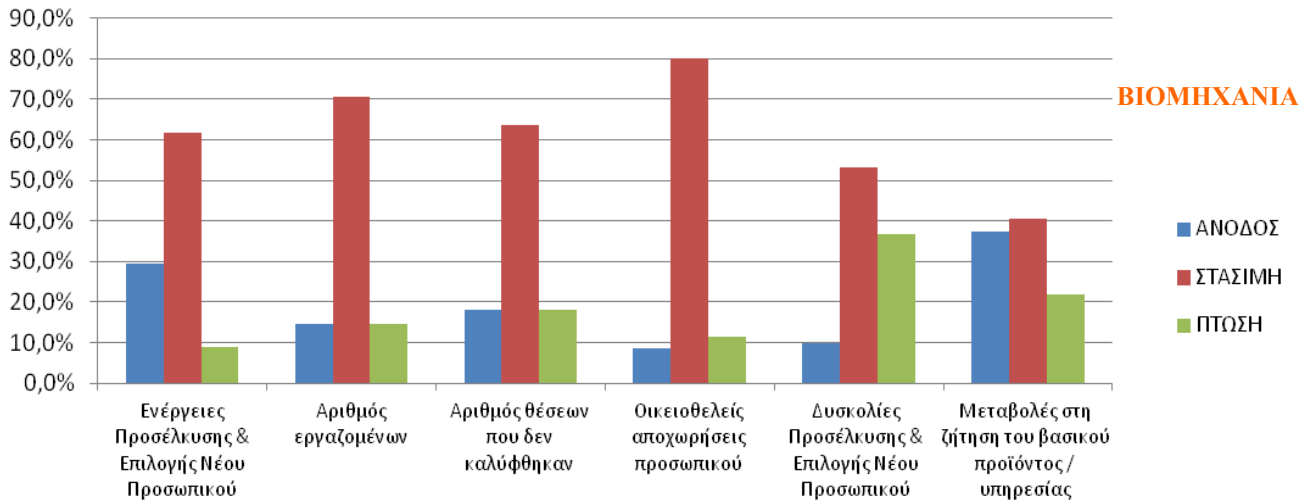
Γενικές τάσεις - Τωρινή Δραστηριότητα

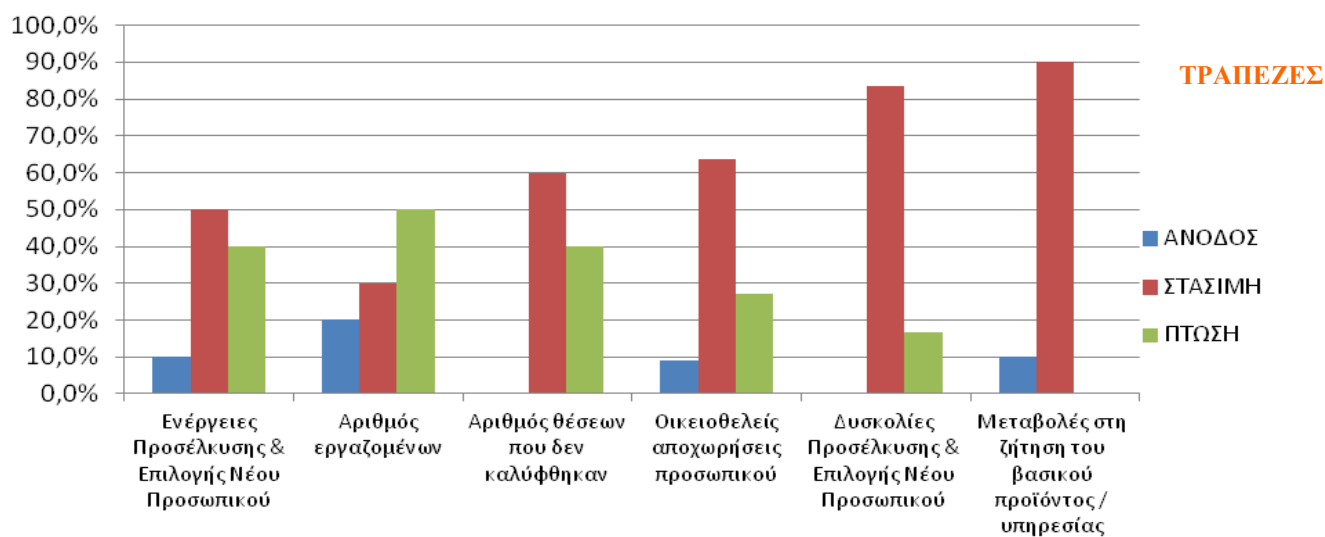
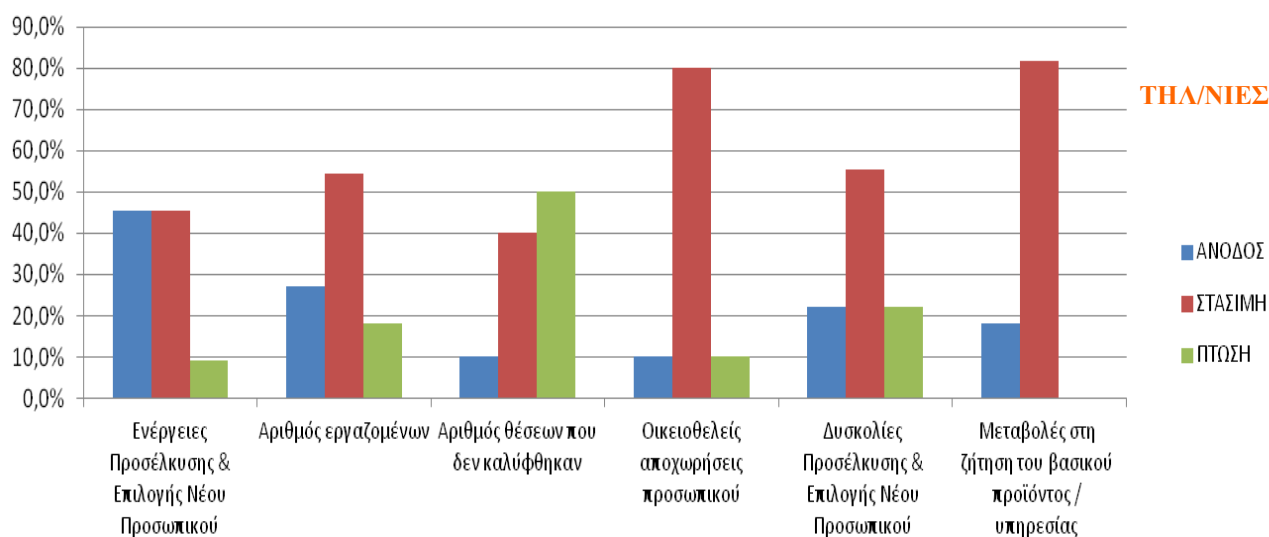
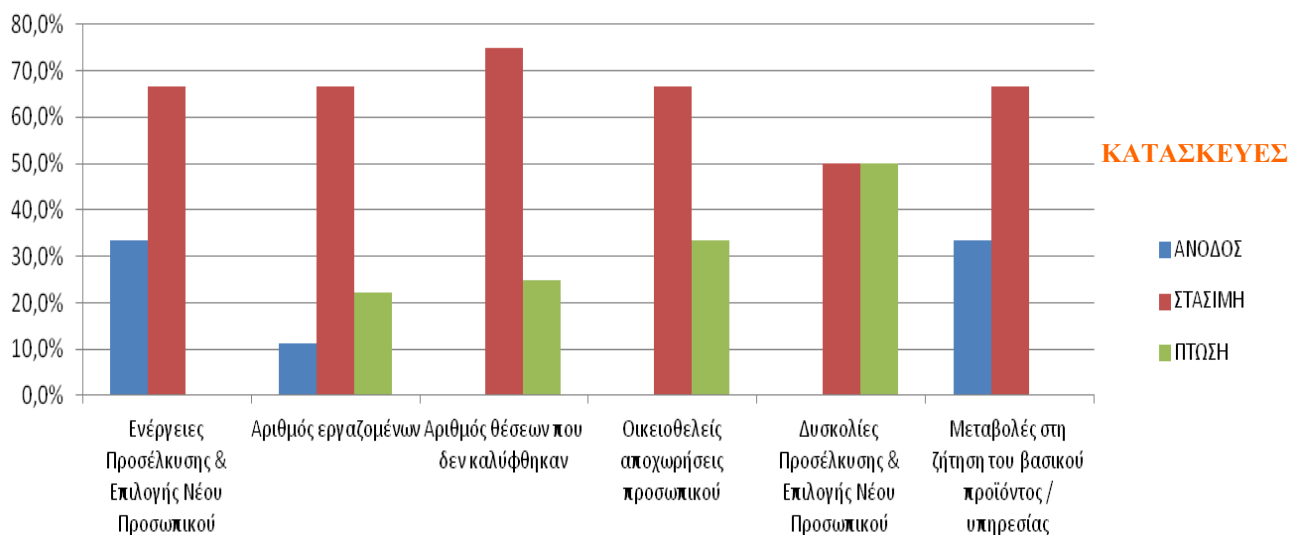


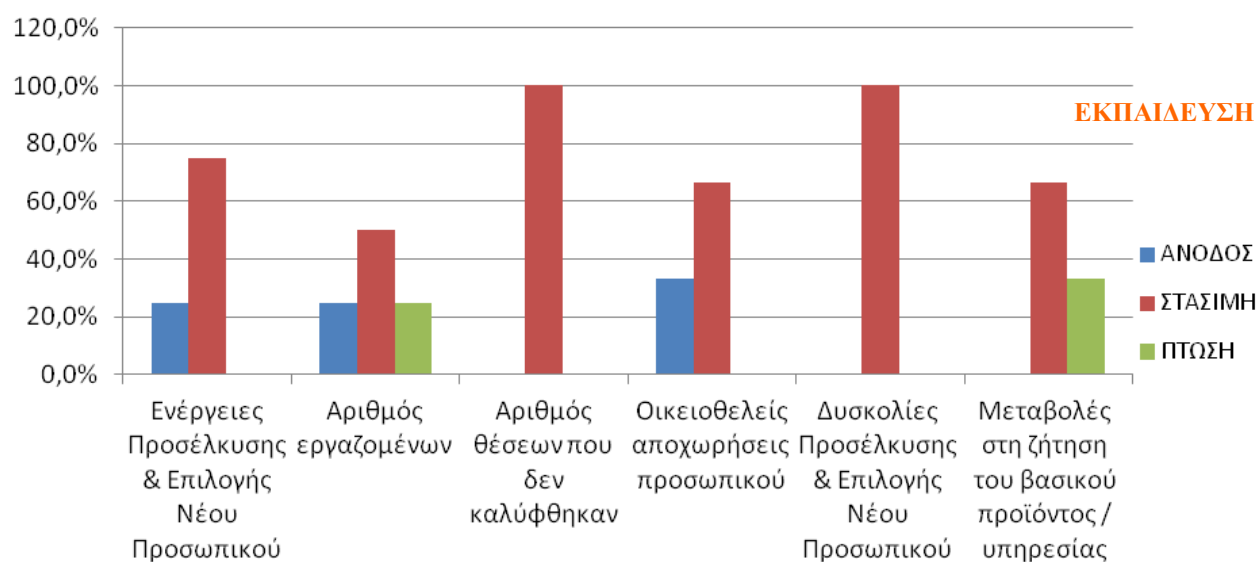
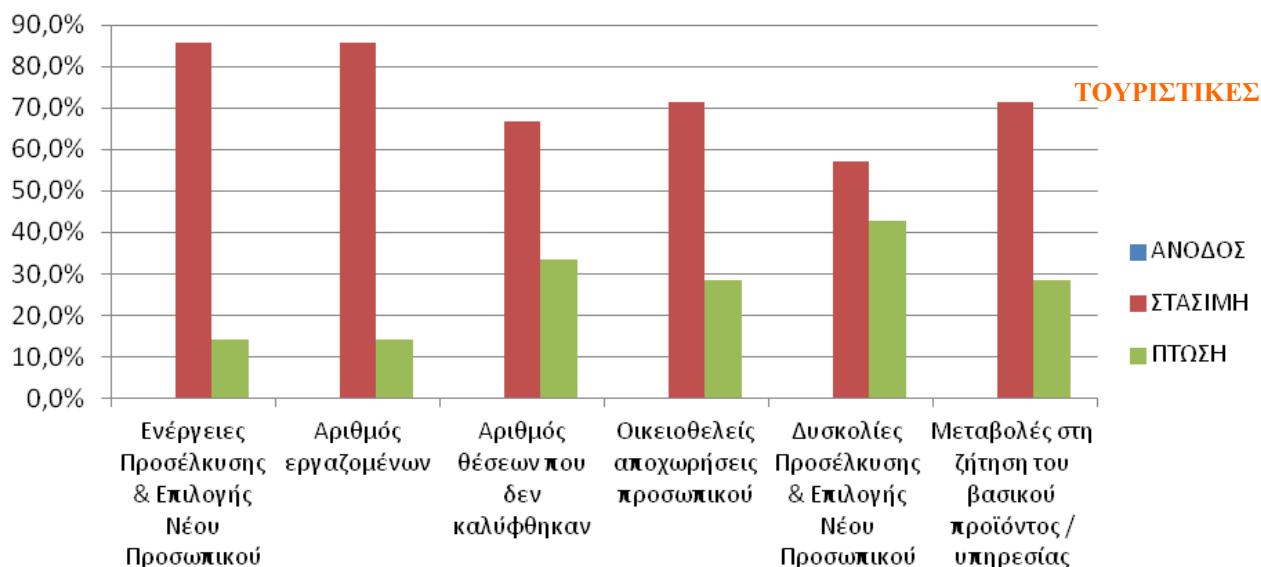
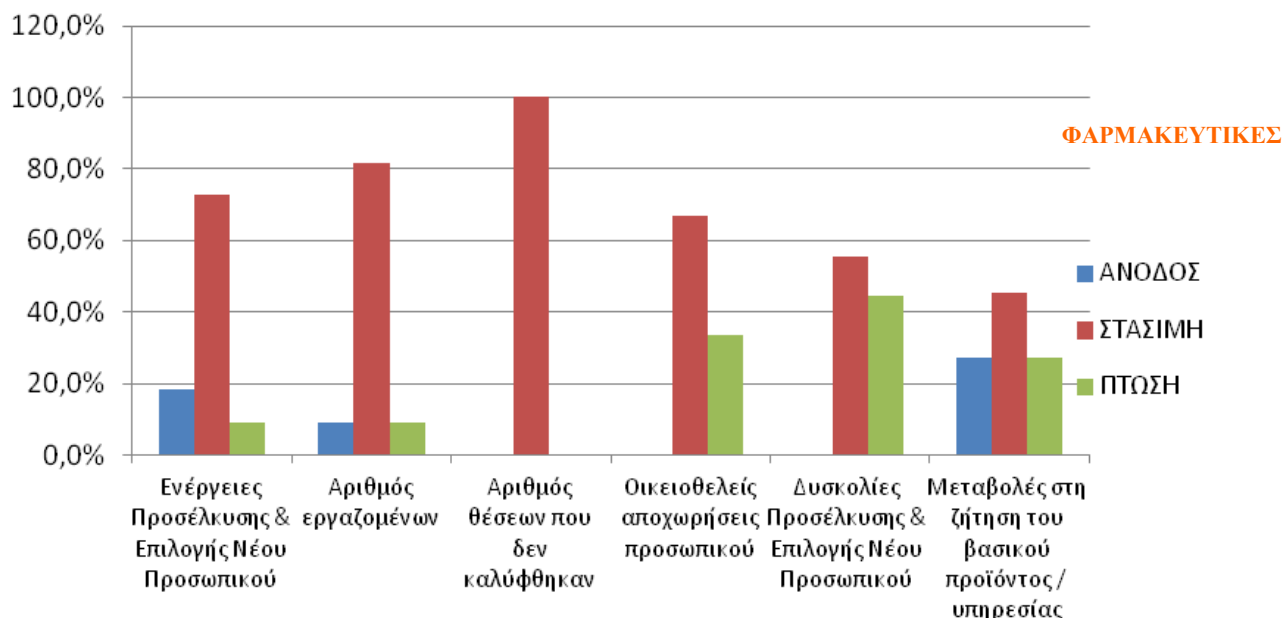


ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΕΣ

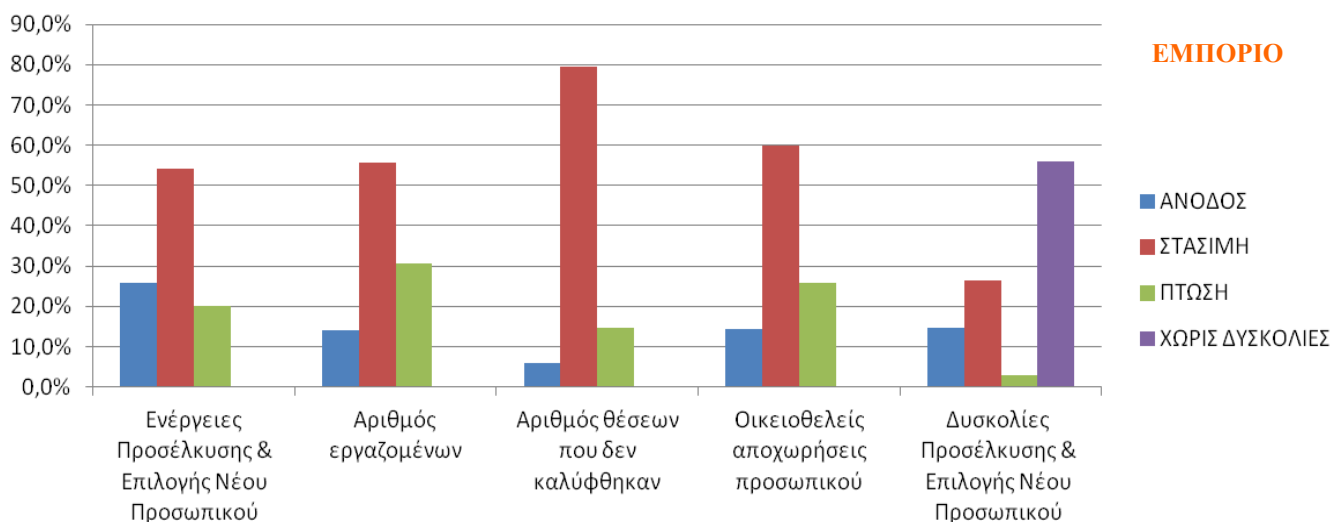
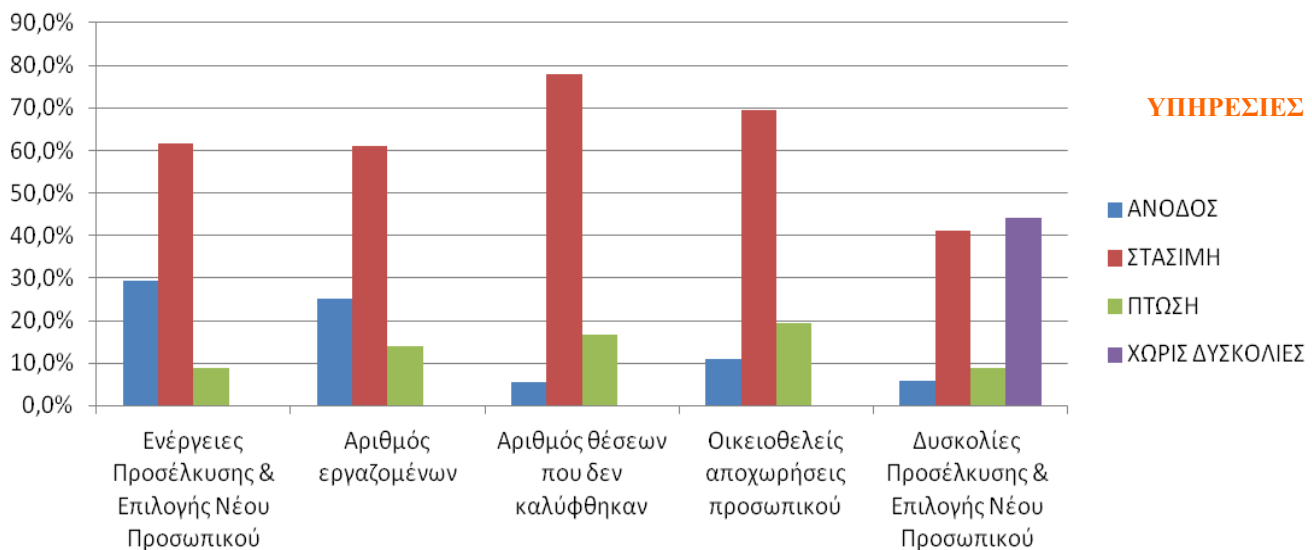
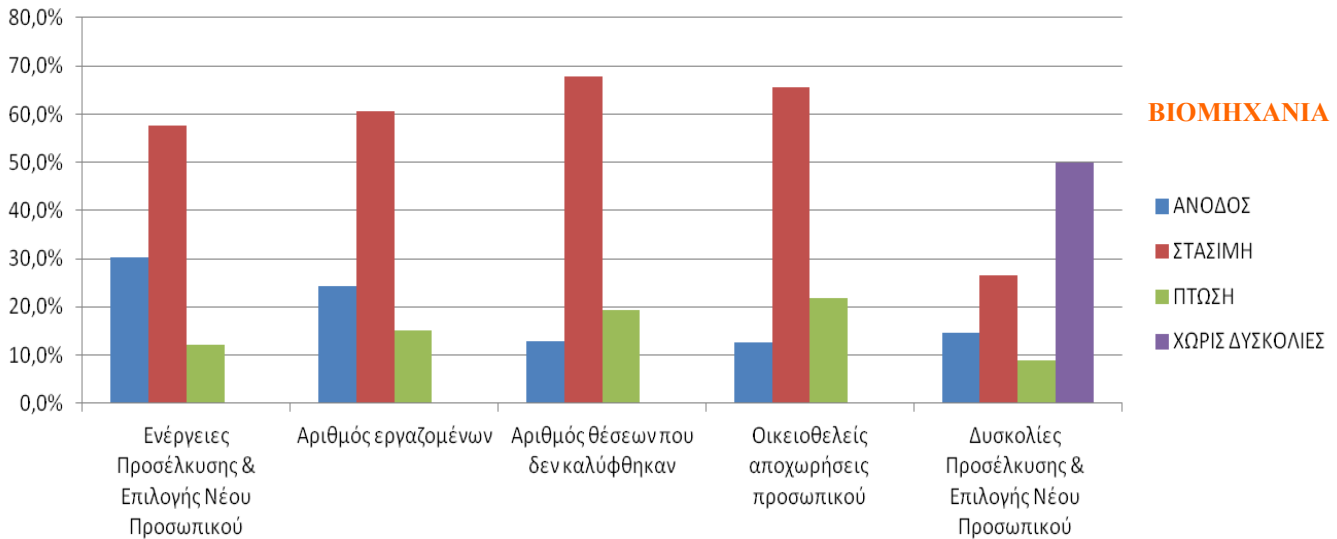


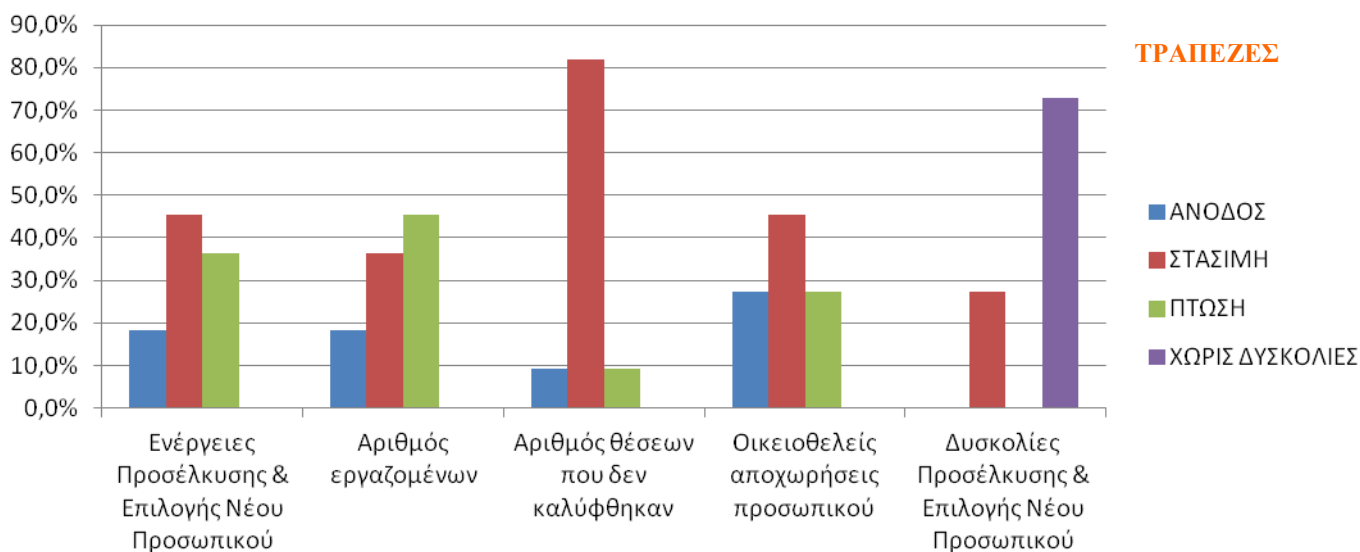
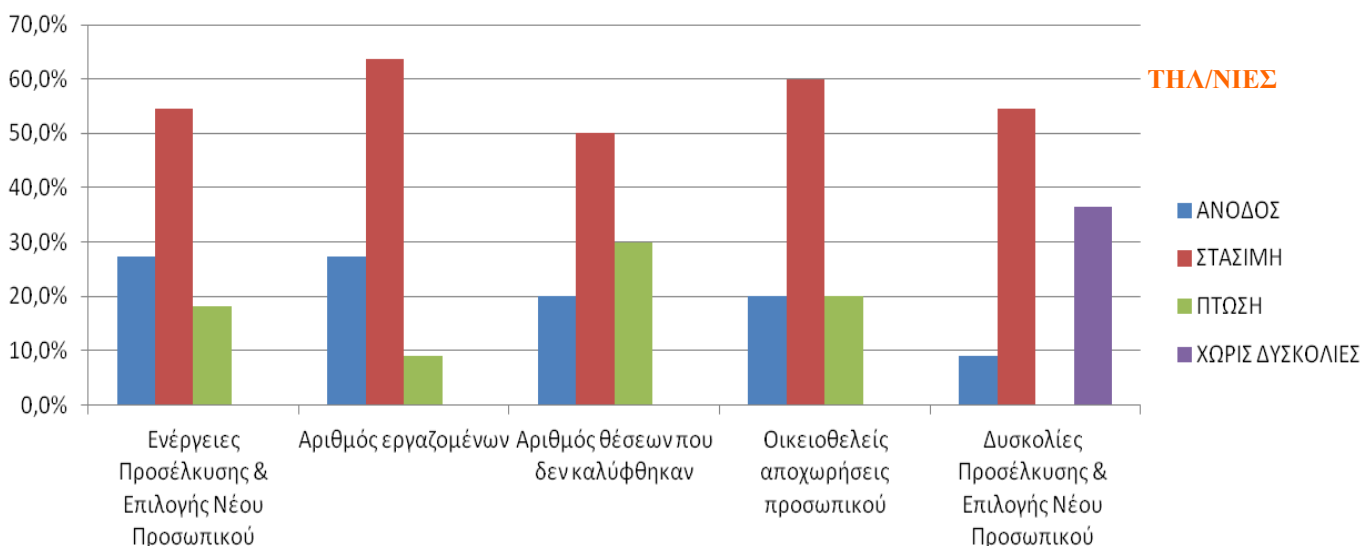
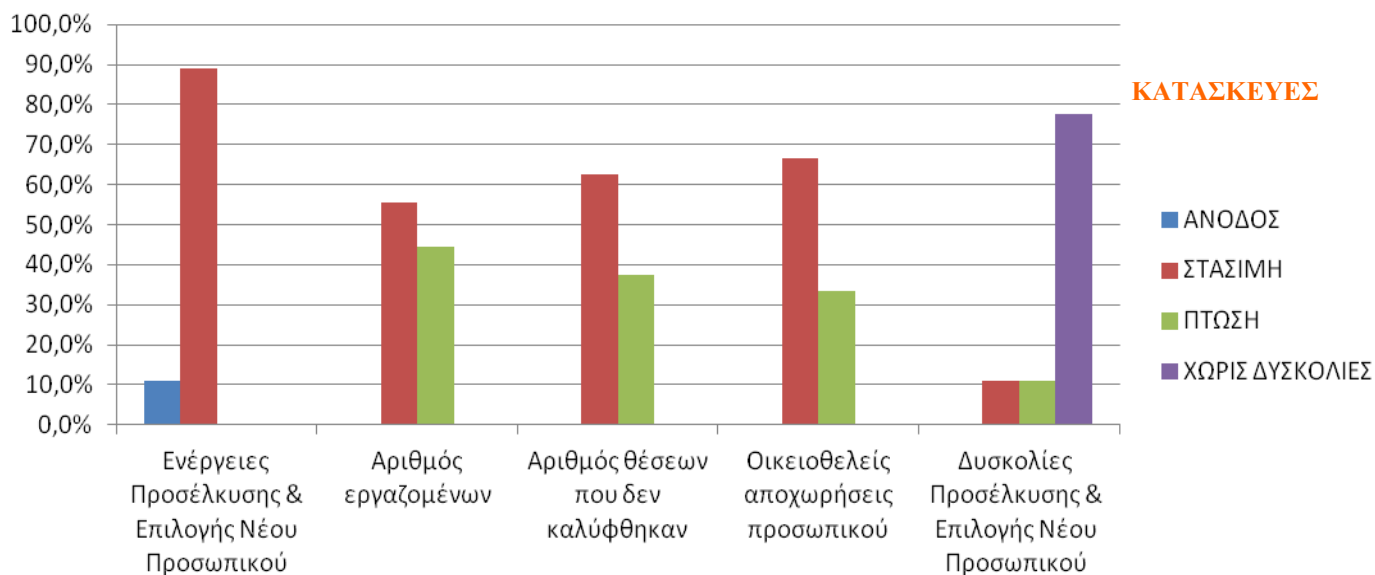


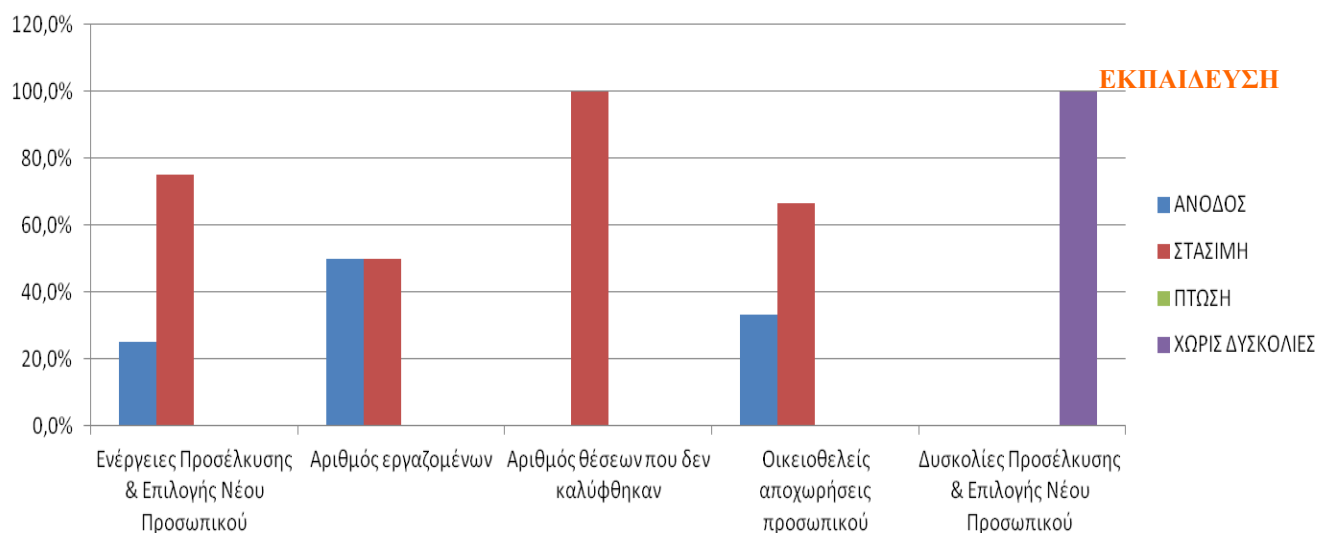
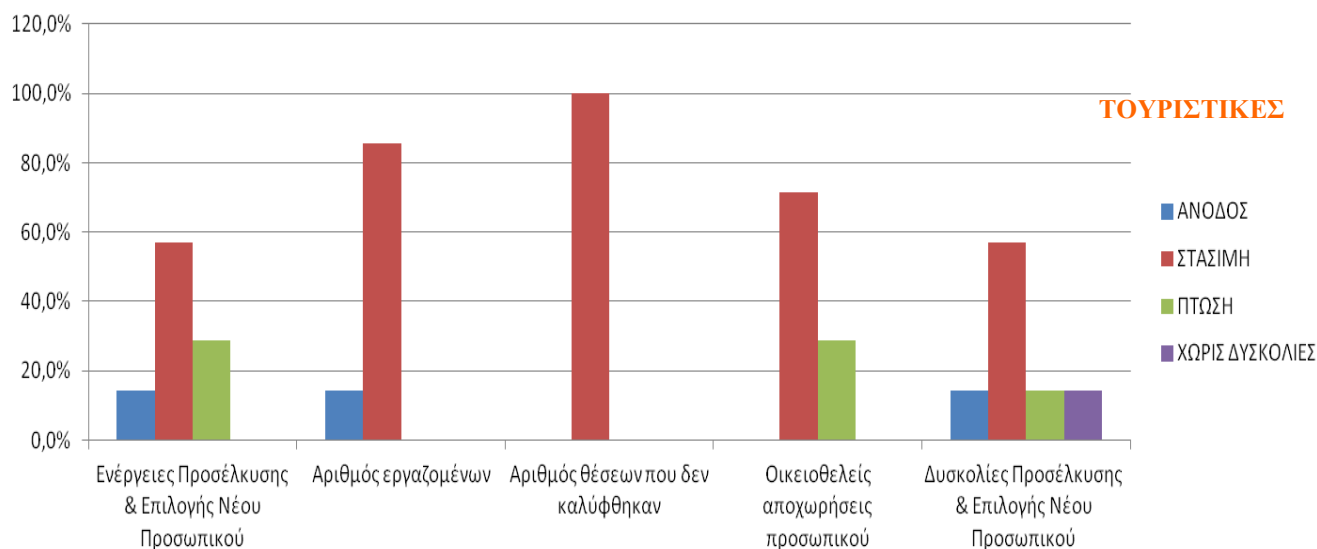
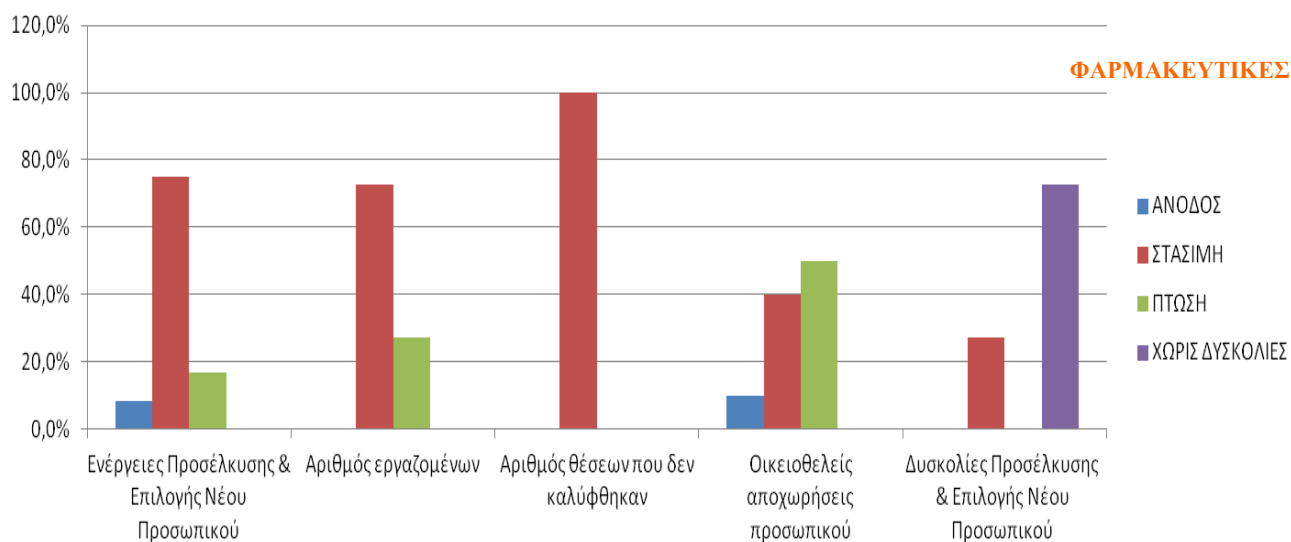


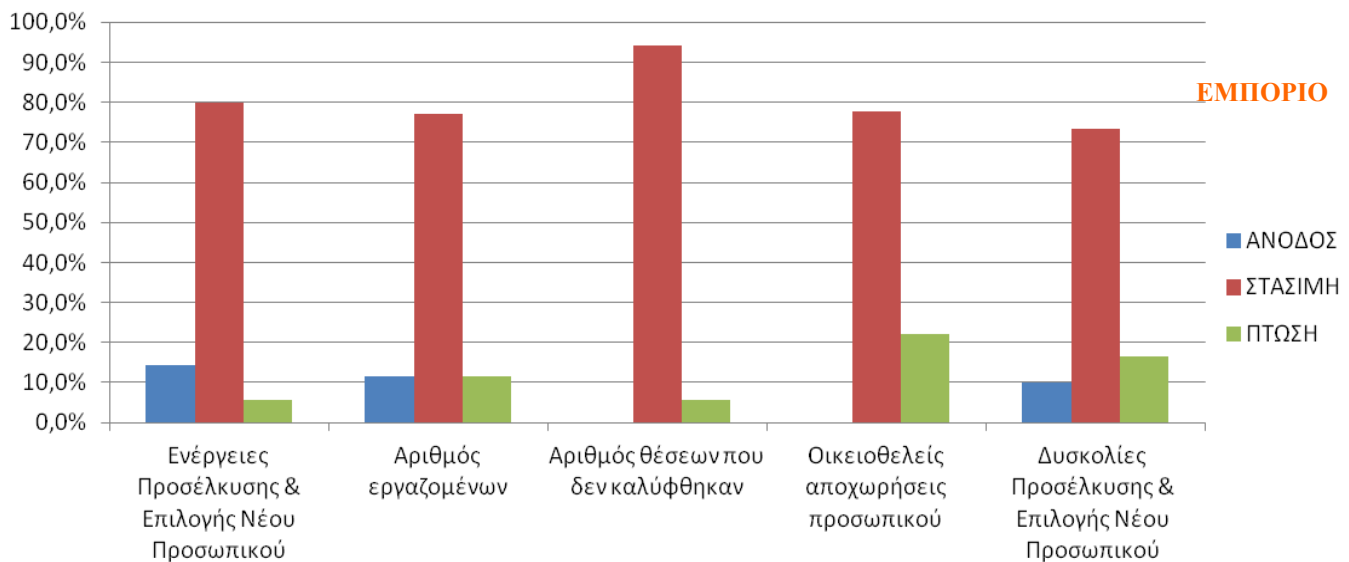
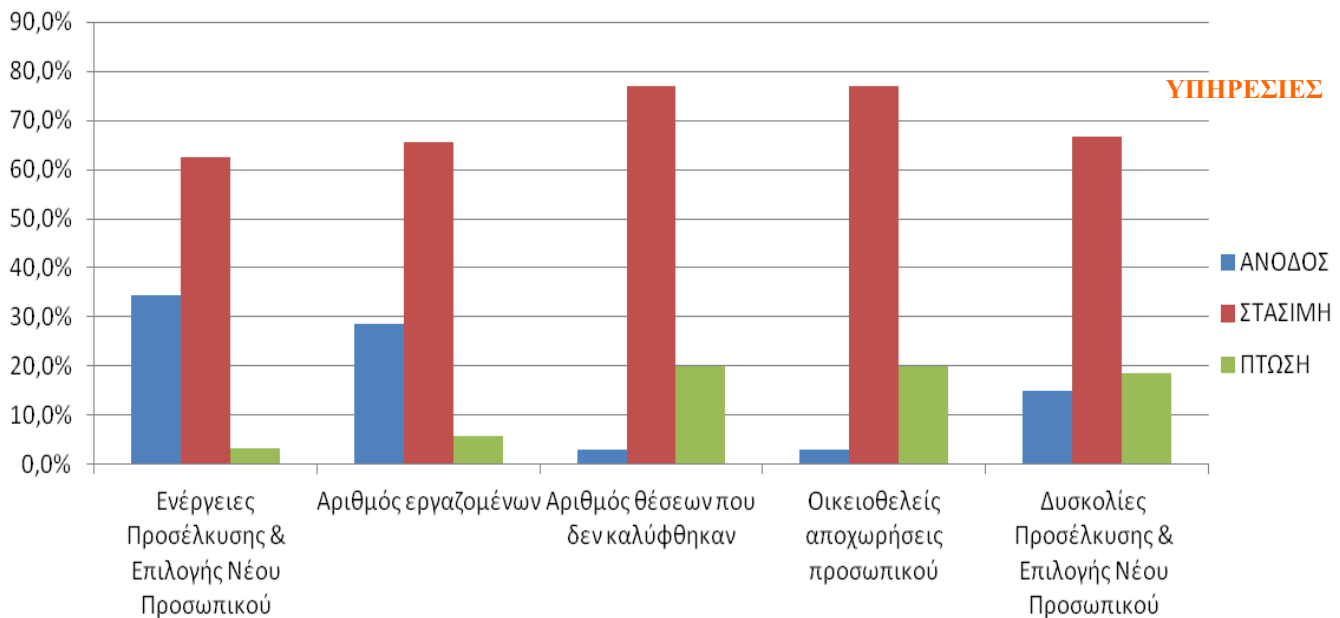
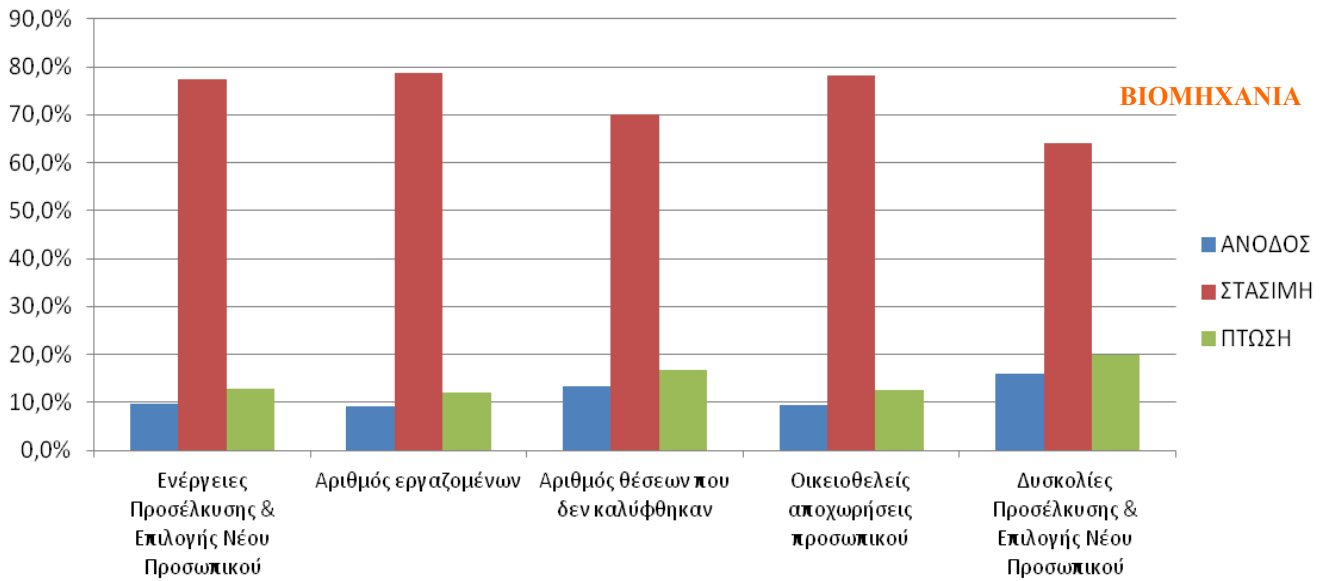


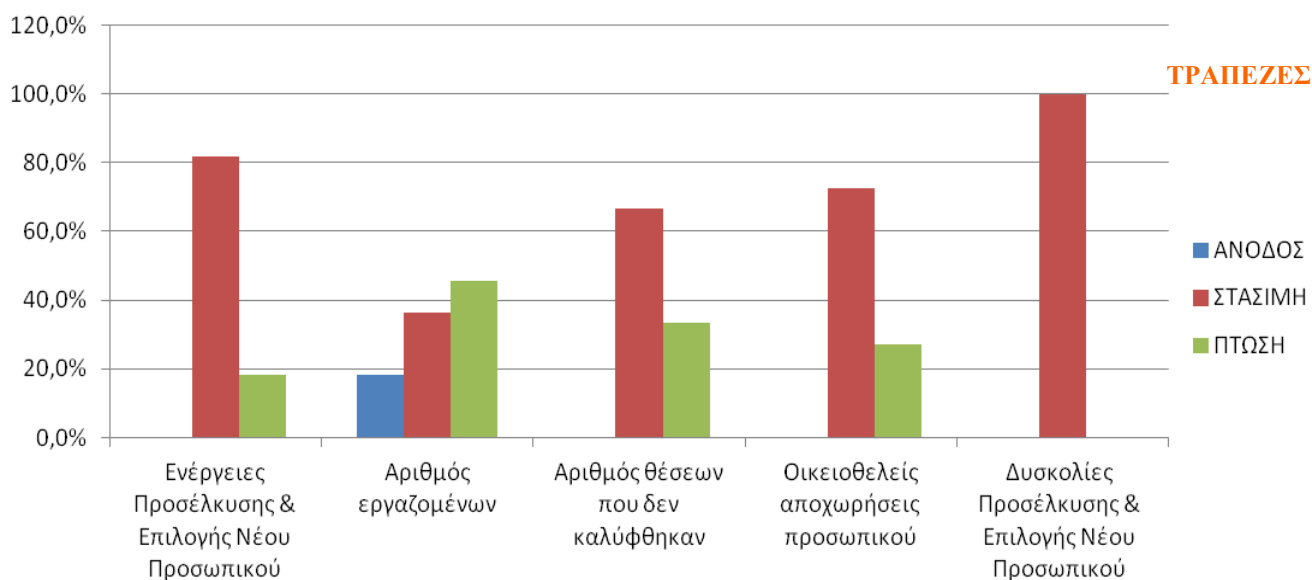
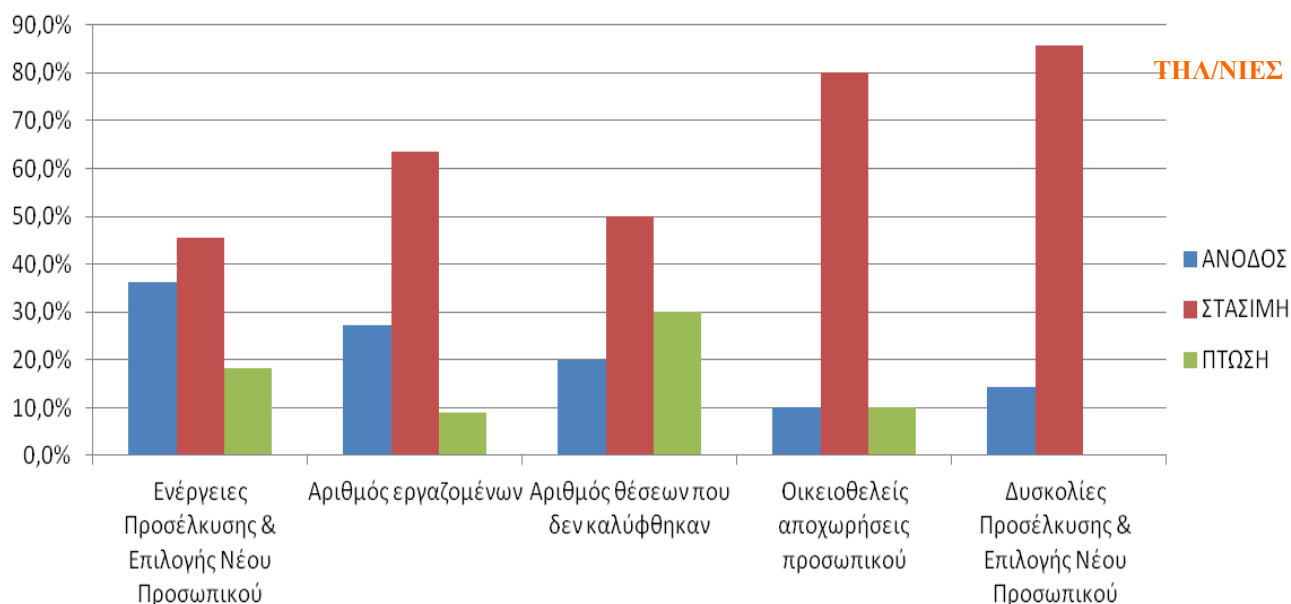
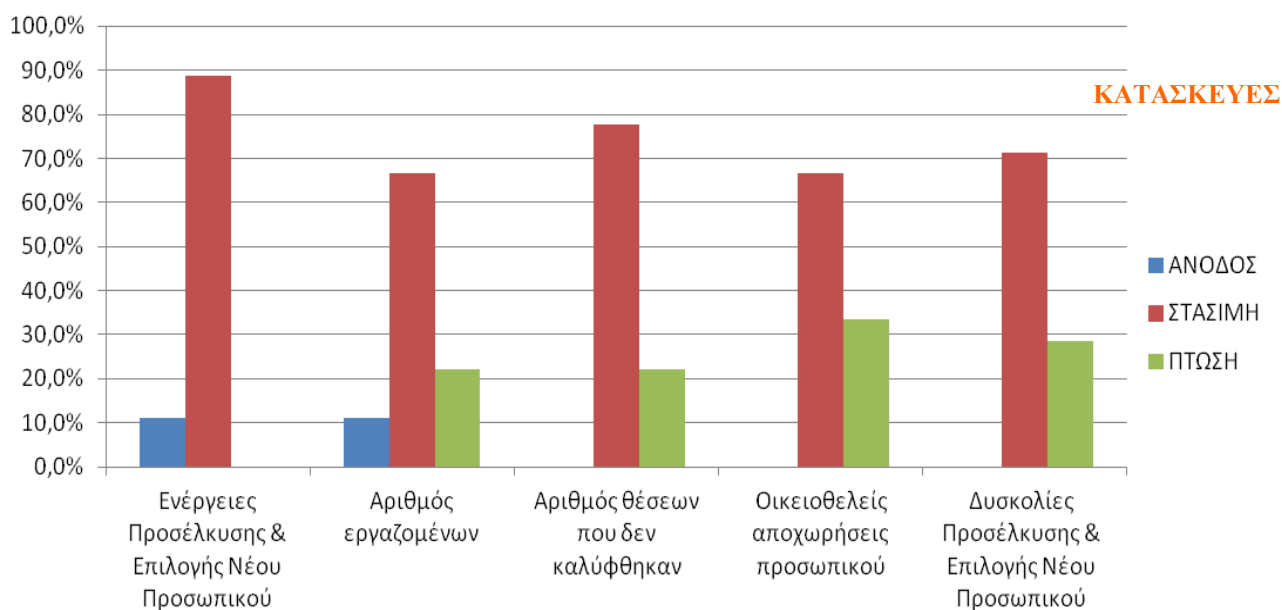
Εξειδικευμένο προσωπικό/ Διευθυντικά Στελέχη - Τωρινή Δραστηριότητα

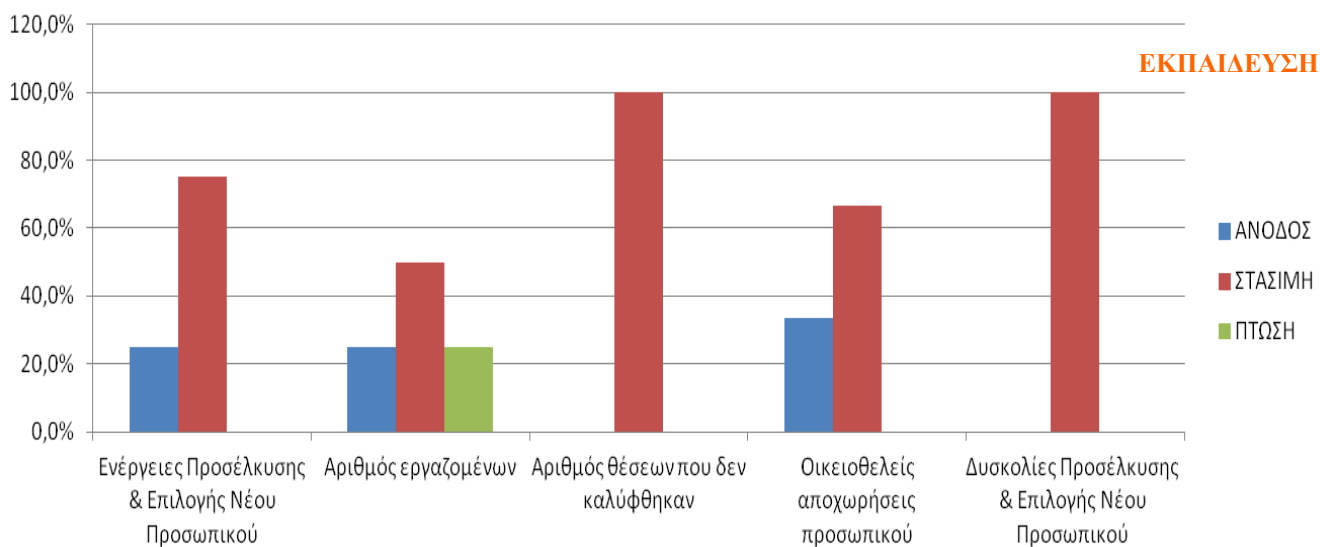
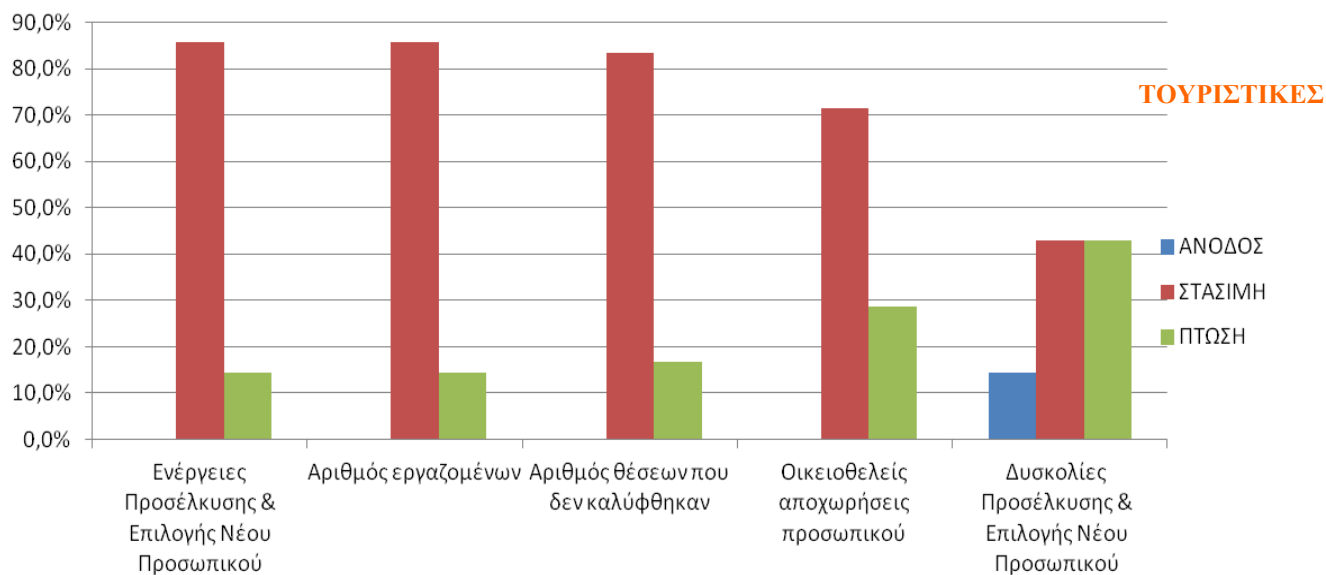
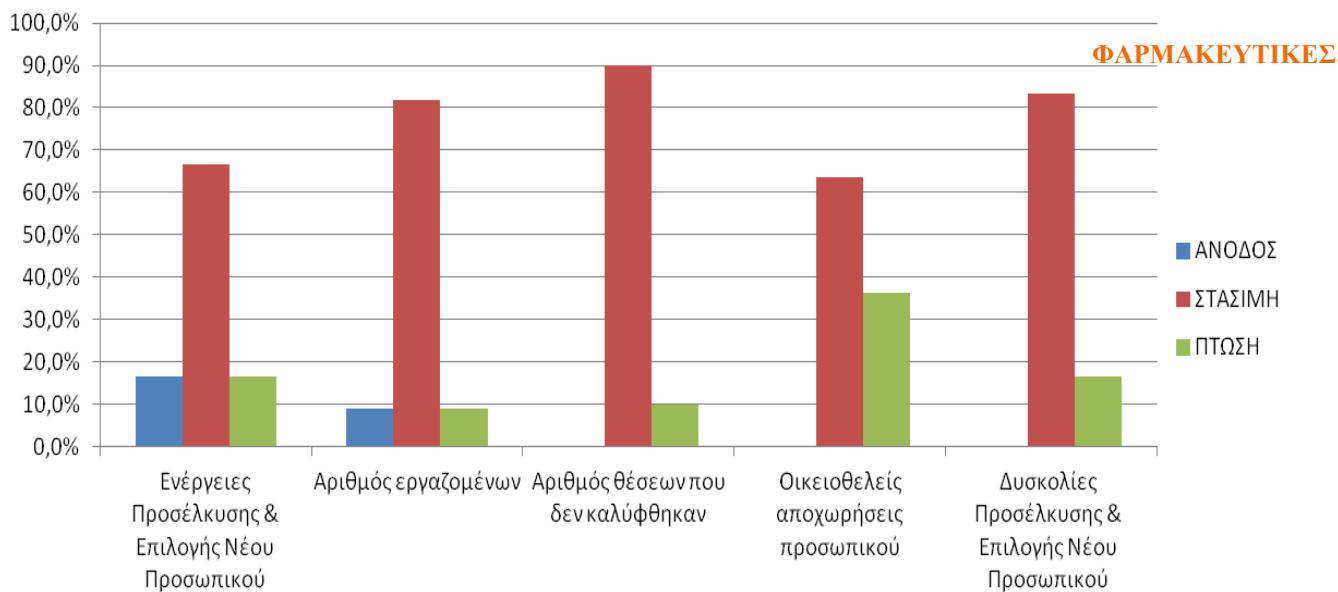




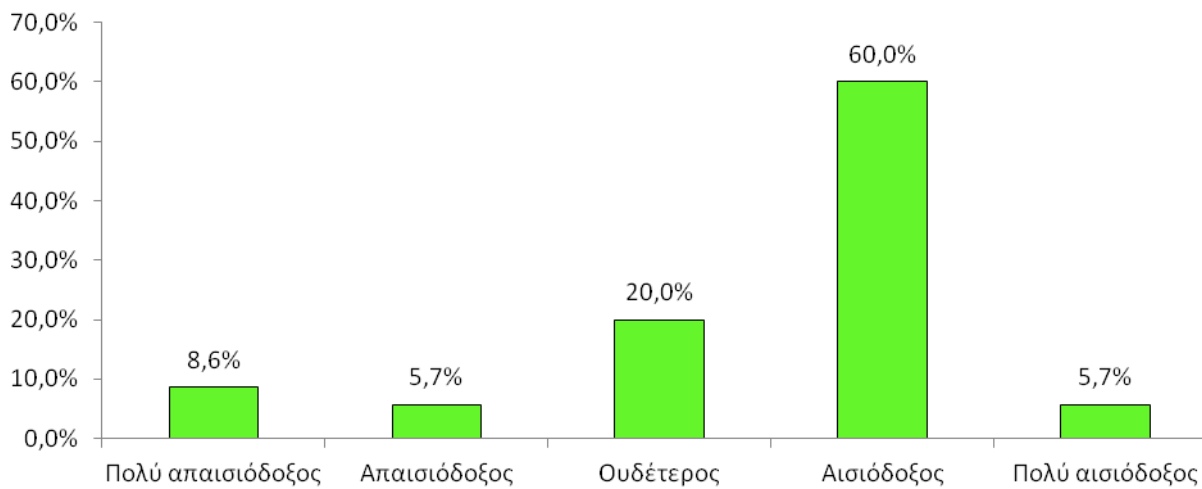
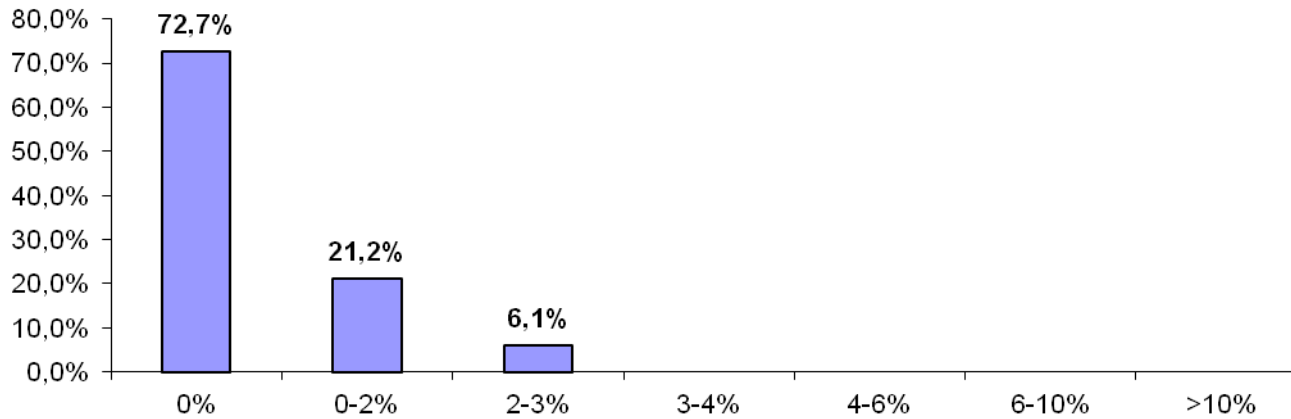




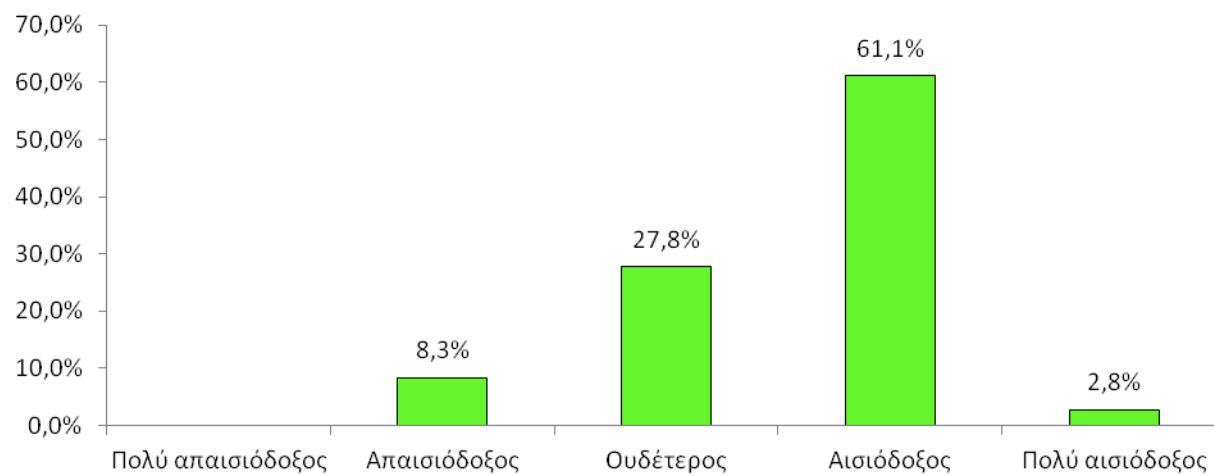
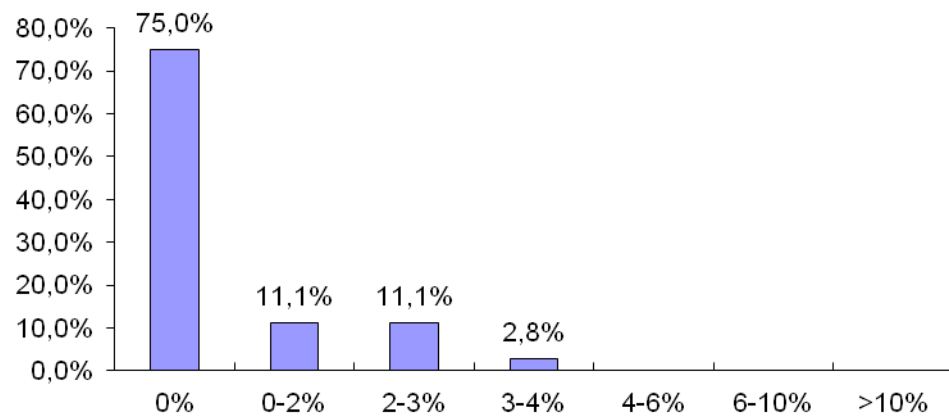


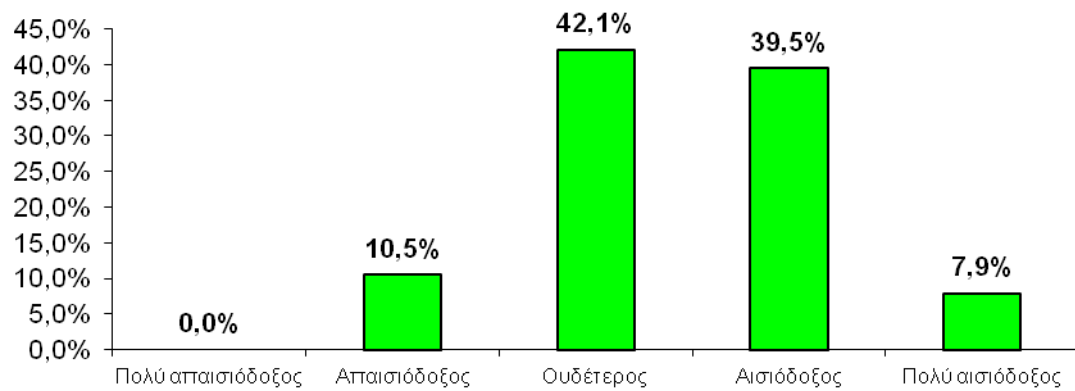
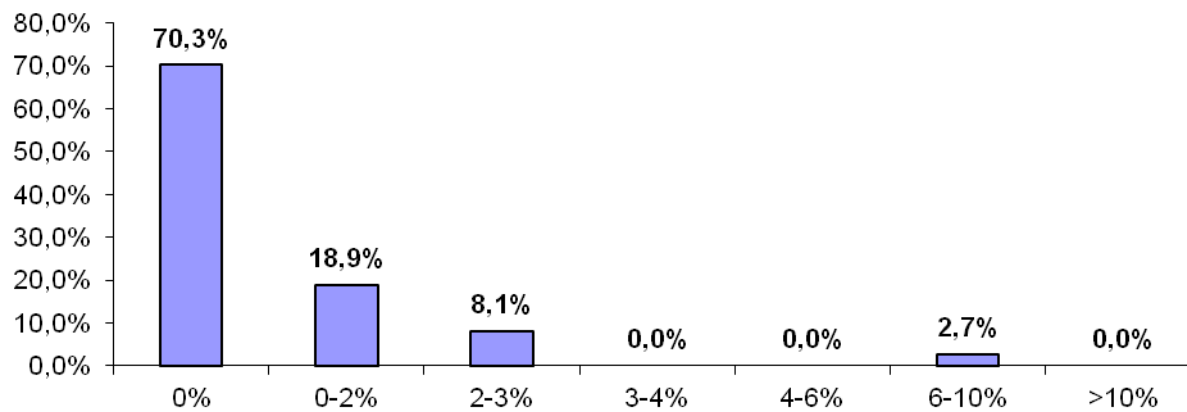


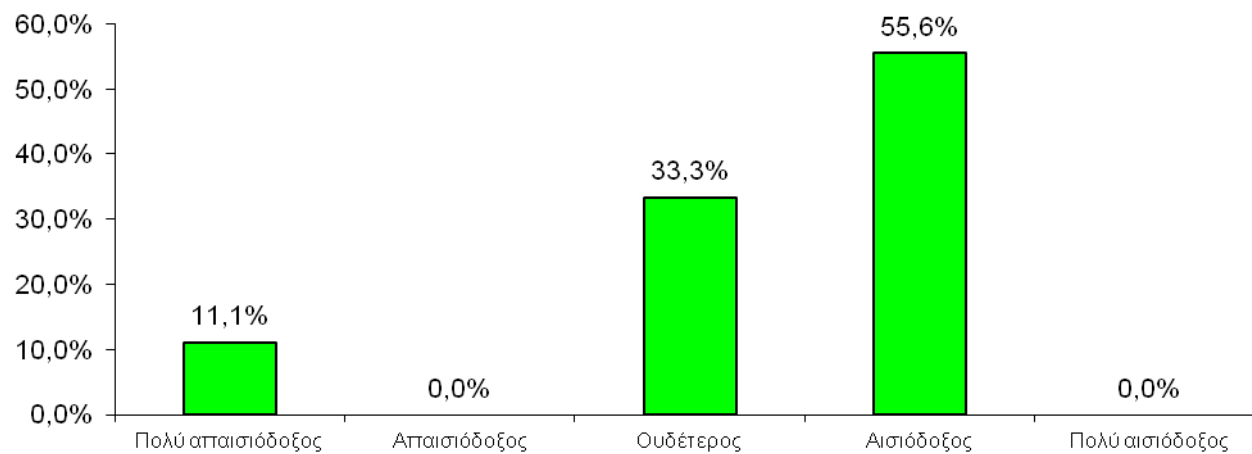
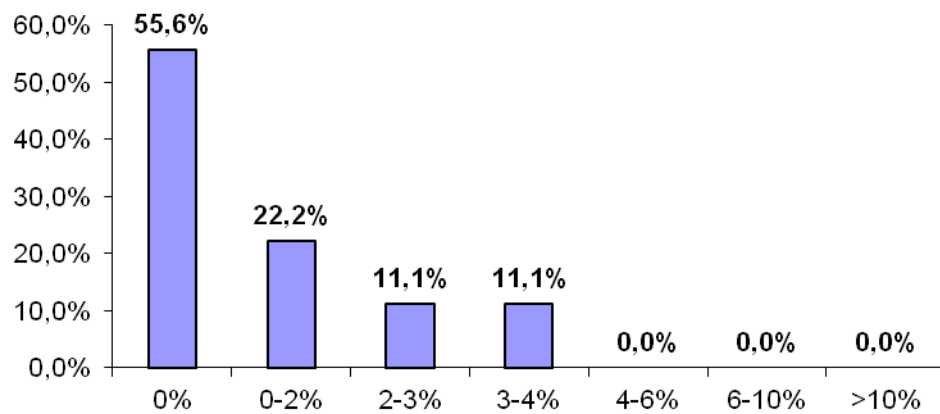
Αυξήσεις Μισθών - Επίπεδο Αισιοδοξίας (ανά κλάδο)



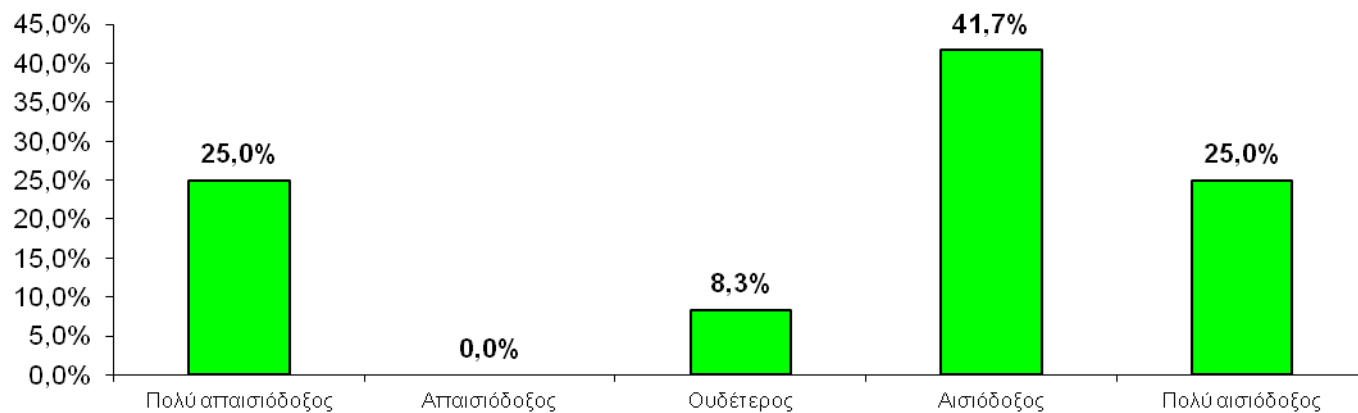
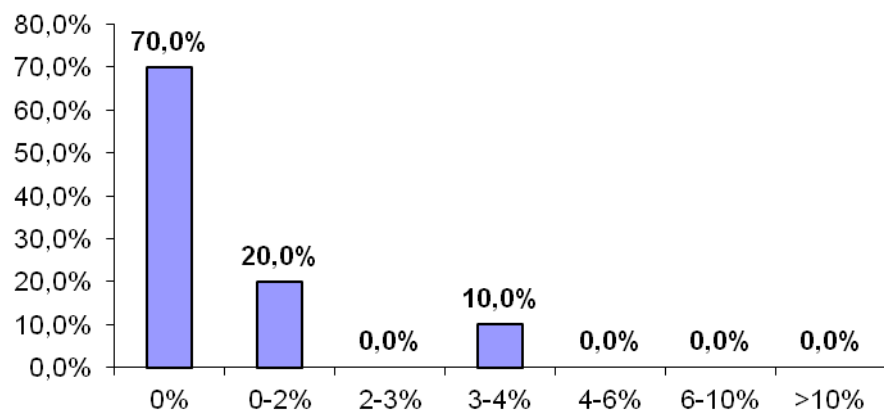
Βιομηχανία



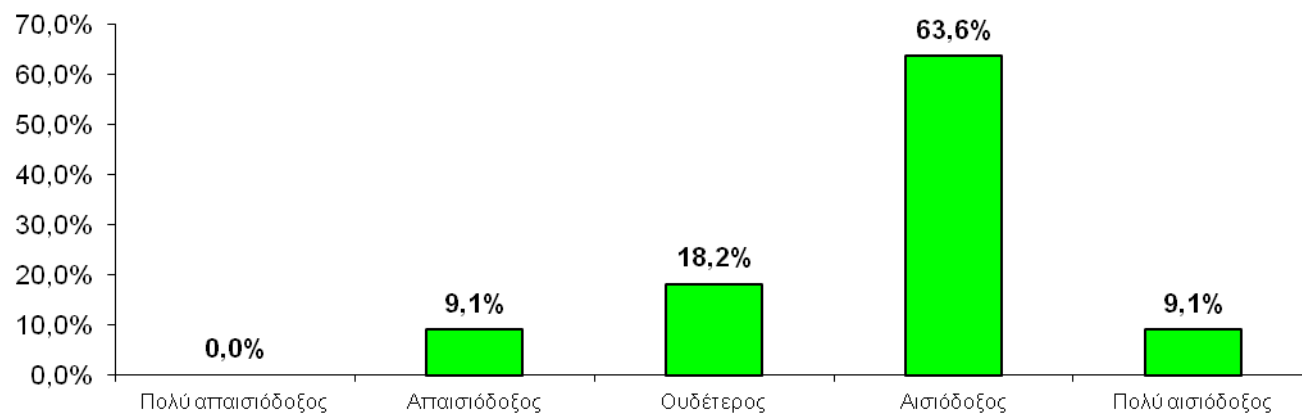
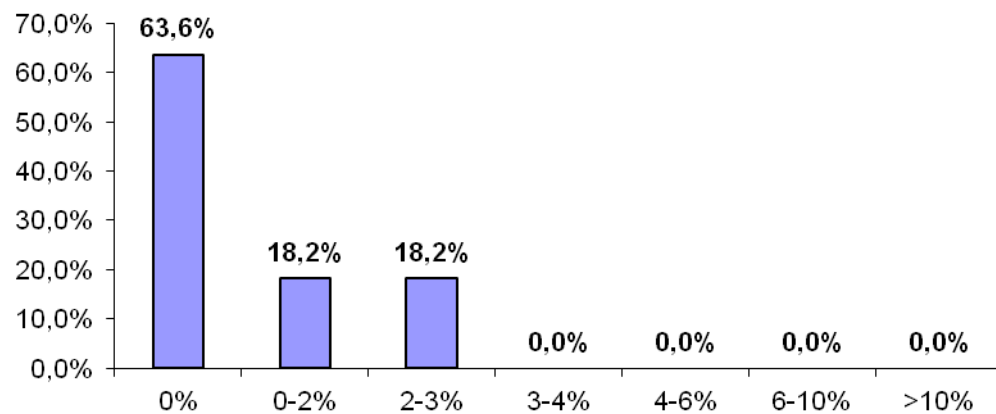




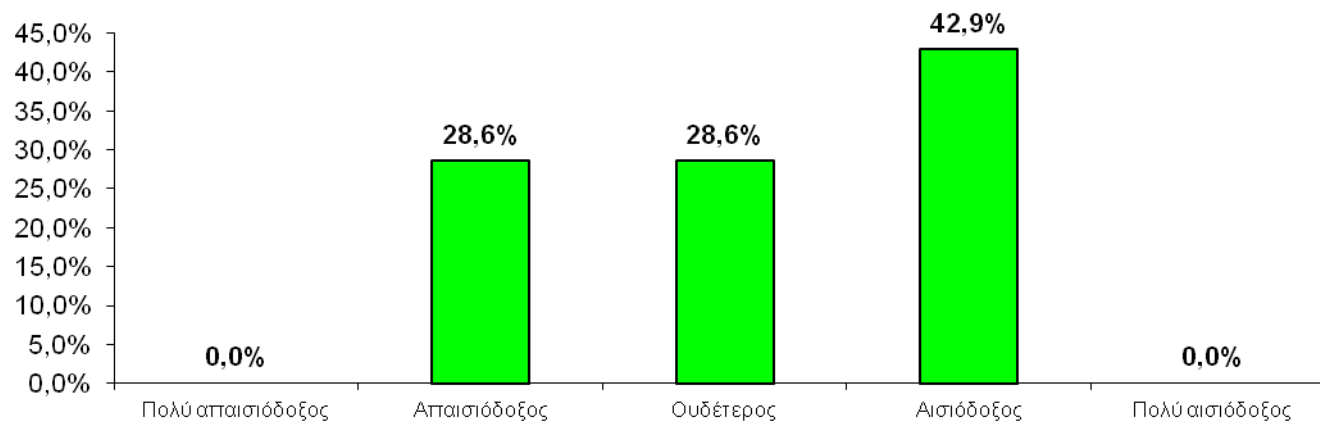
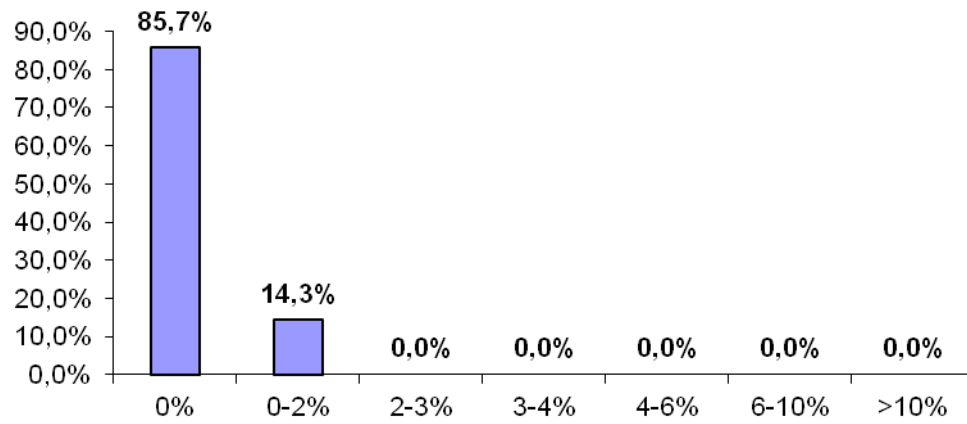
Κατασκευές



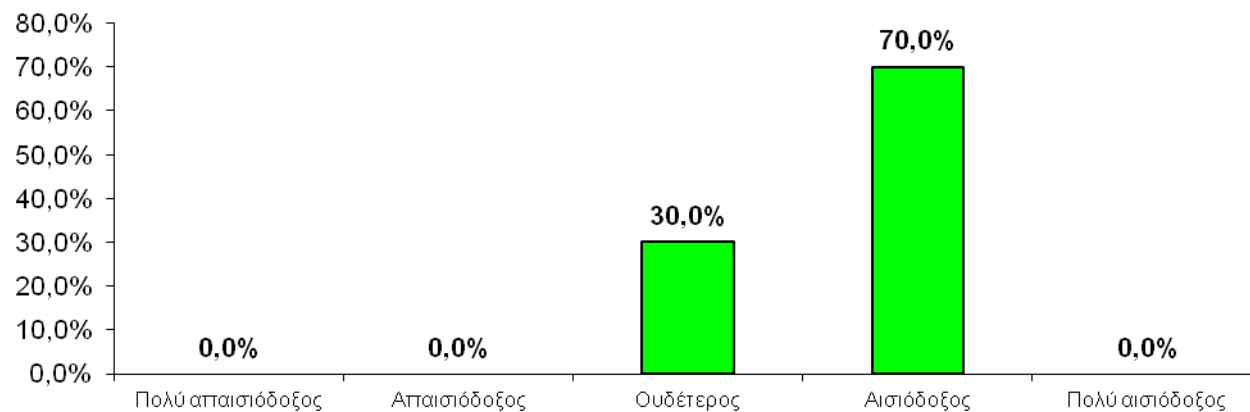
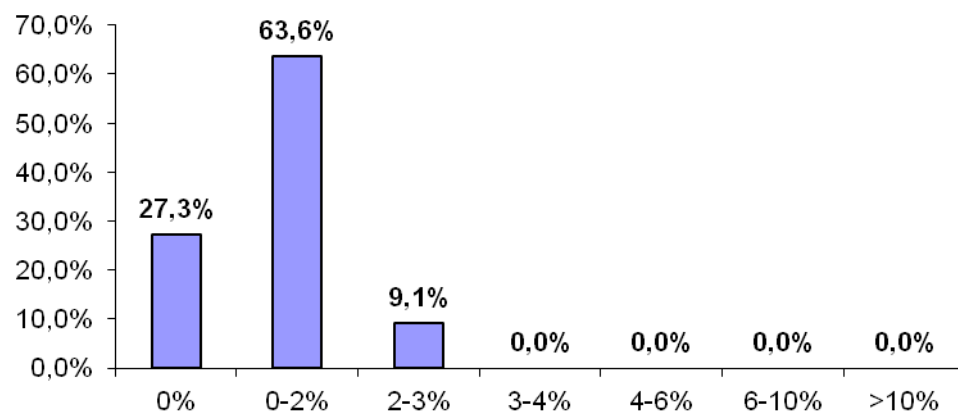
Τηλεπικοινωνίες / Πληροφορική



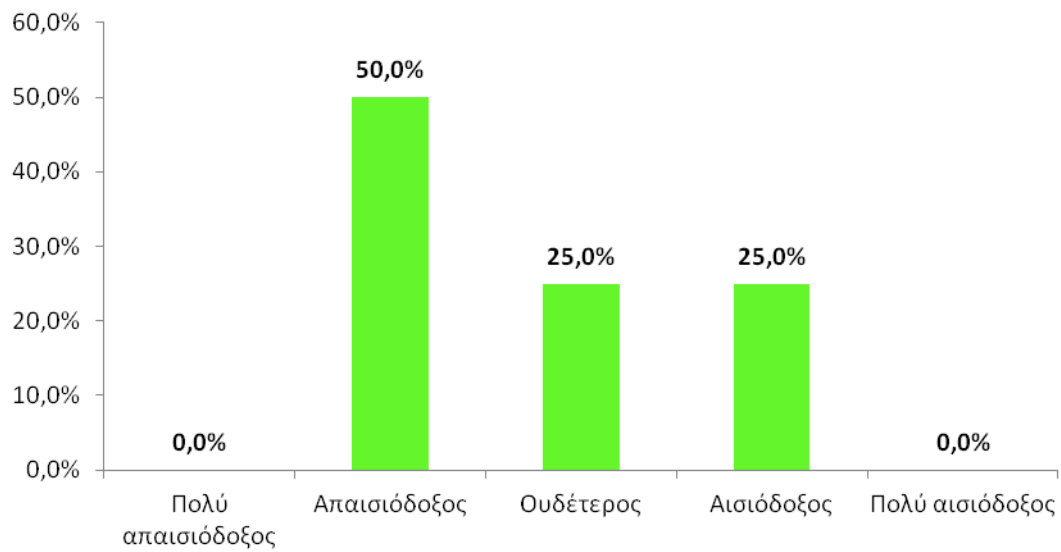
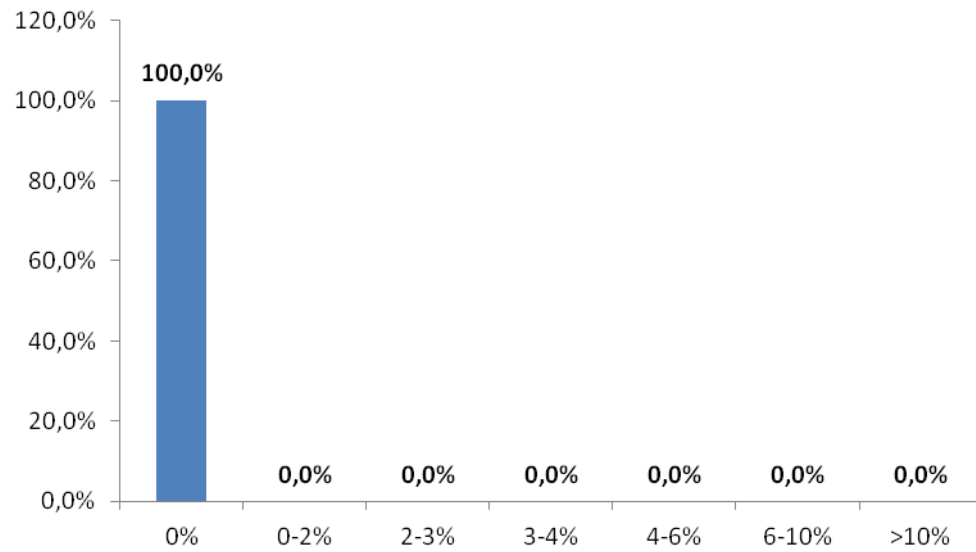
Τράπεζες



Τουριστικές

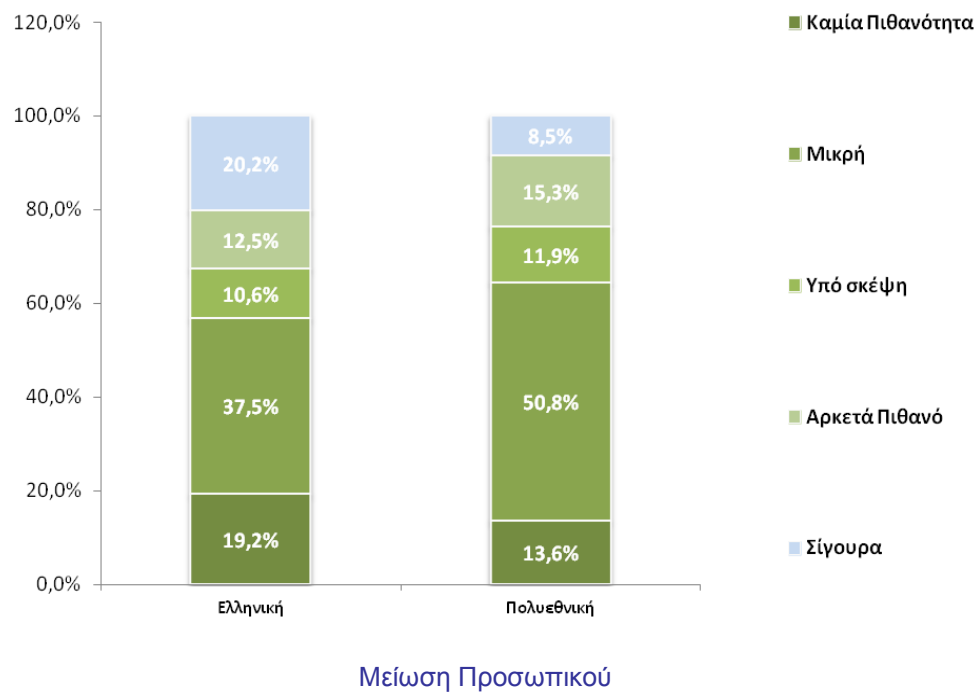


Φαρμακευτικές



Εκπαίδευση

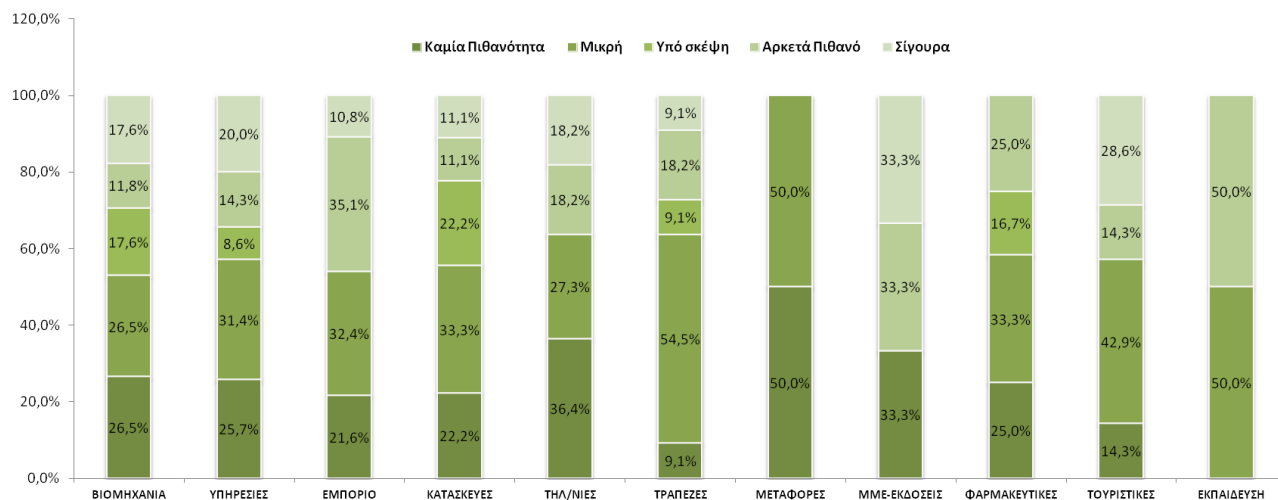
Πόσο πιθανό είναι η επιχείρηση να προβεί στις παρακάτω ενέργειες;



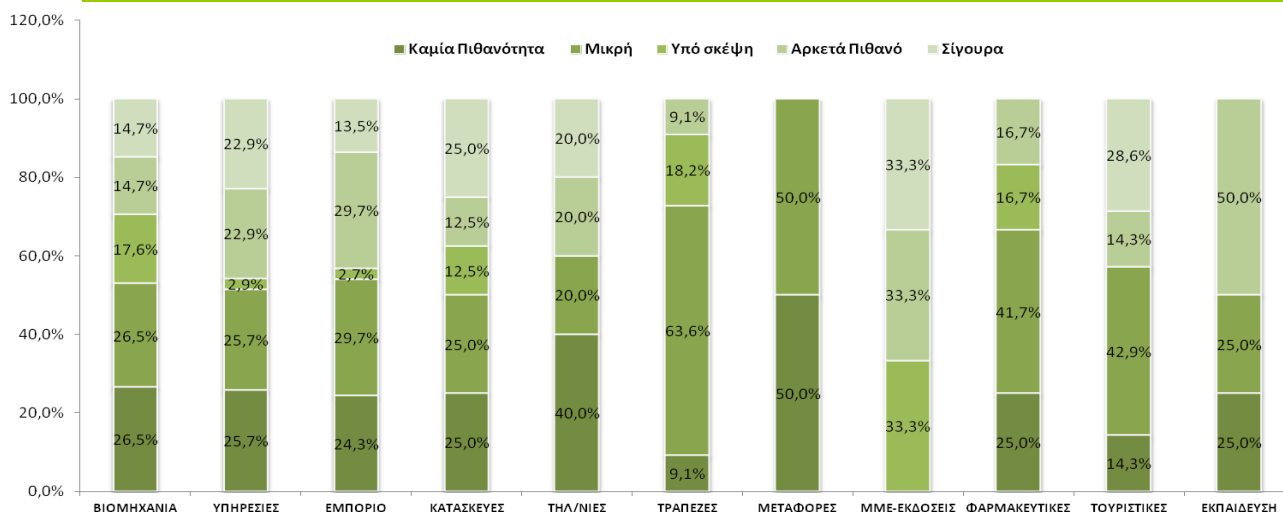
Μείωση Μισθών και Μείωση Προσωπικού ανά Εθνικότητα

Πόσο πιθανό είναι η επιχείρηση να προβεί στις παρακάτω ενέργειες;

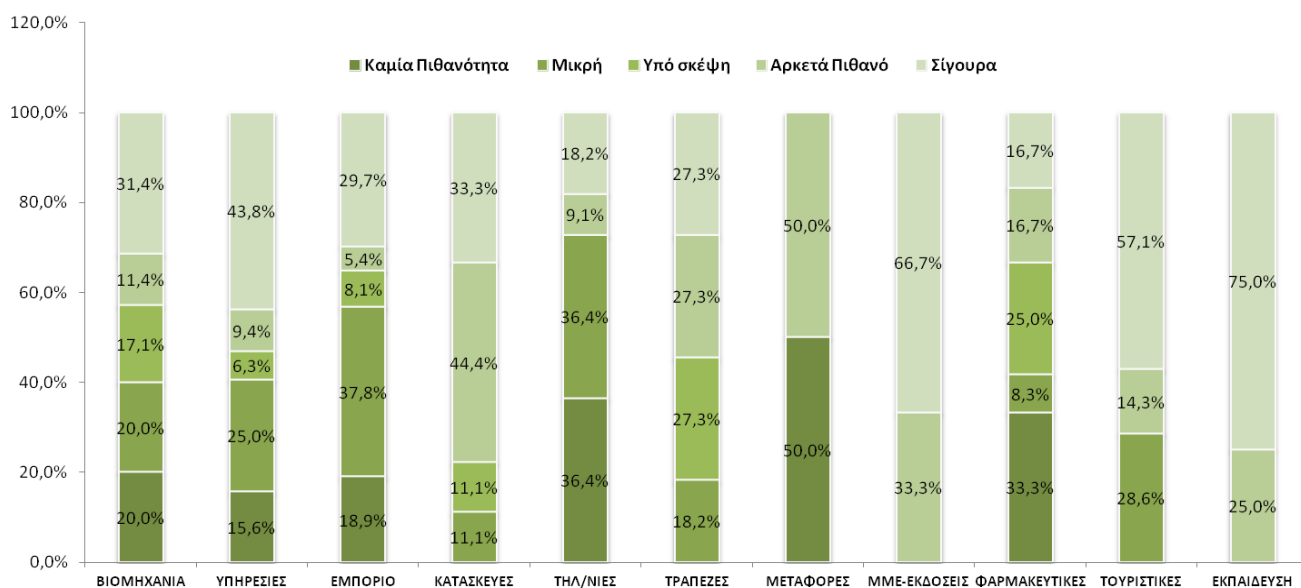
Μείωση επένδυσης για εκπαίδευση για τη μεγάλη μερίδα του προσωπικού



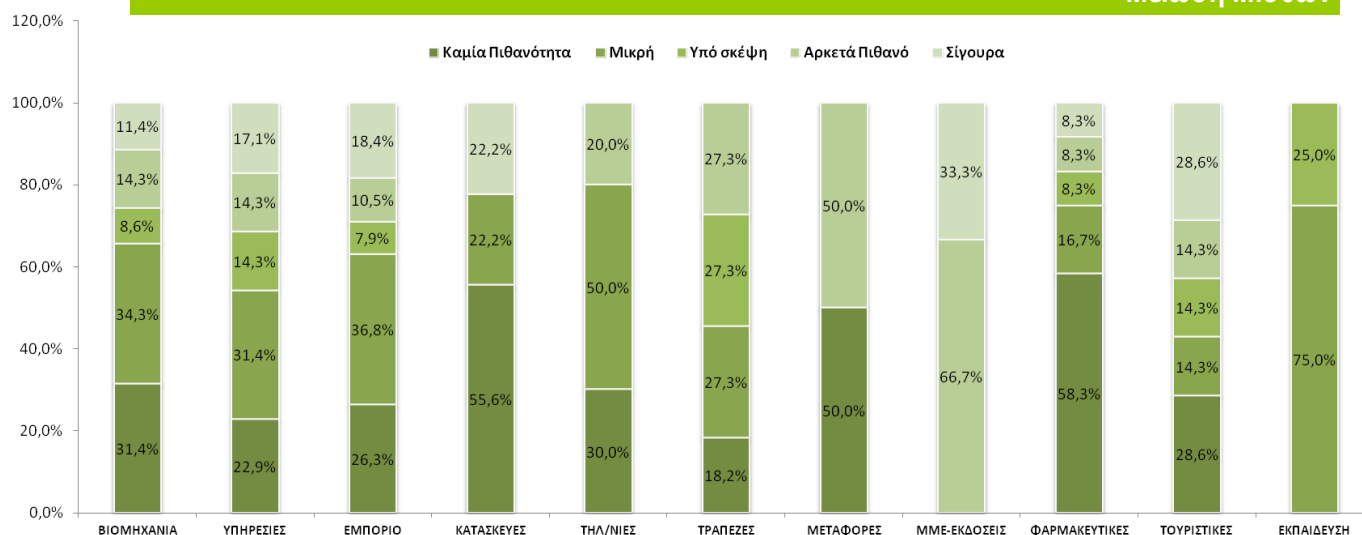
Μείωση επένδυσης για εκπαίδευση για διευθυντικά στελέχη



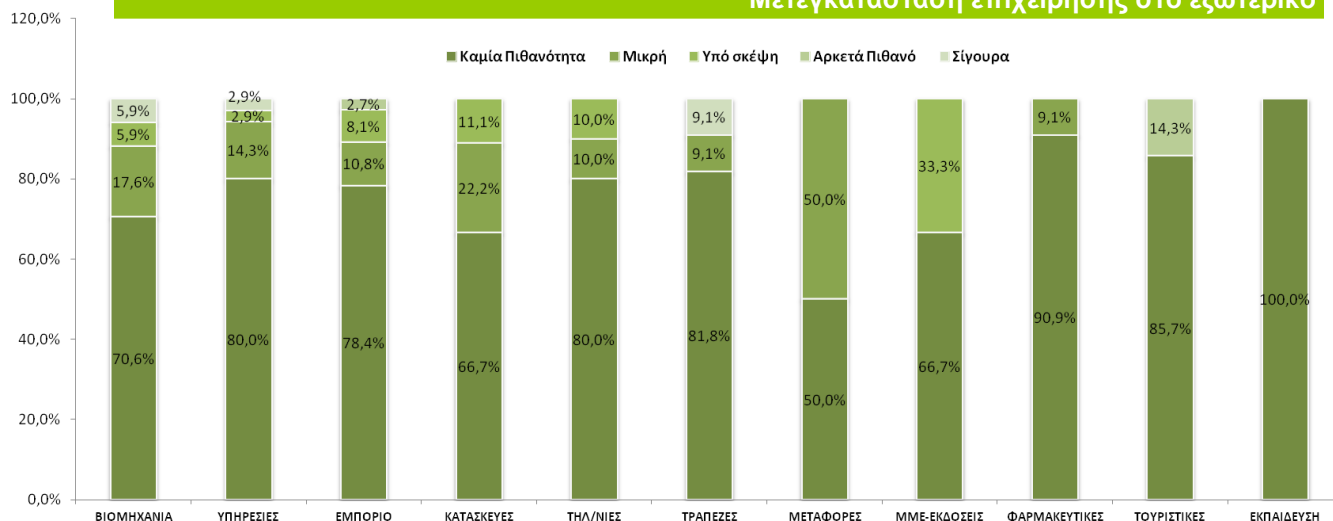
Μείωση Μπόνους



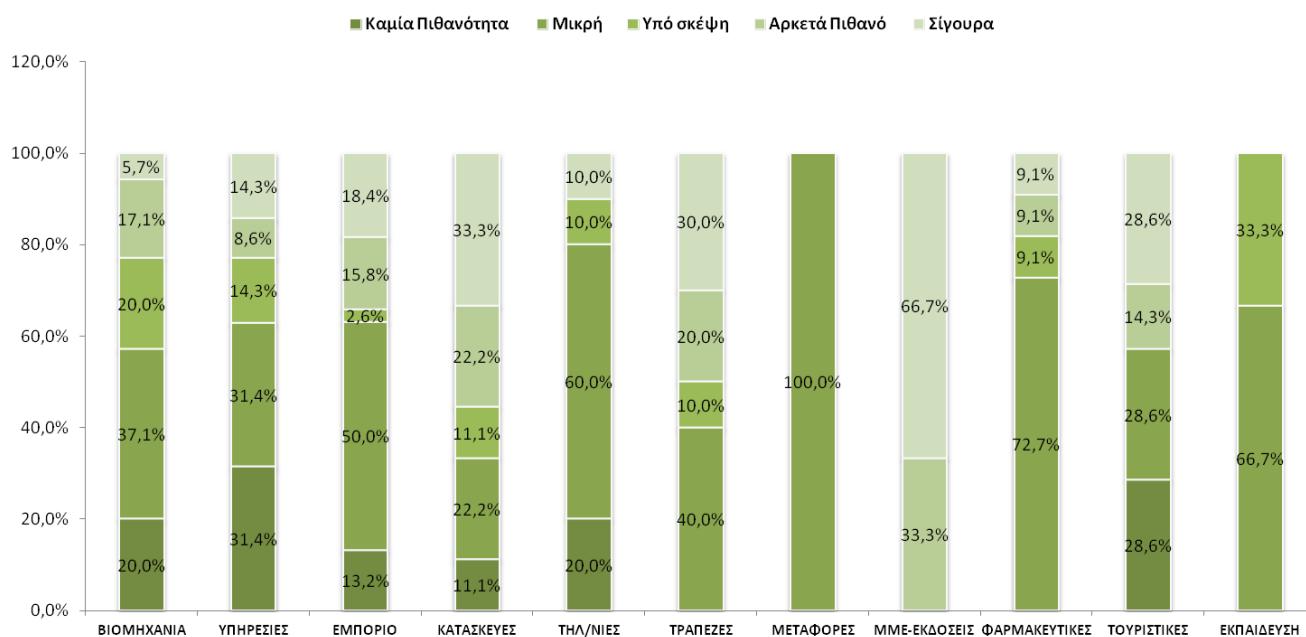
Μείωση Μισθών



Μετεγκατάσταση επιχείρησης στο εξωτερικό



Μείωση Προσωπικού



Ποιες ικανότητες και χαρακτηριστικά αναζητείτε σε νέους εργαζόμενους (18-29 ετών) αυτήν την εποχή :

