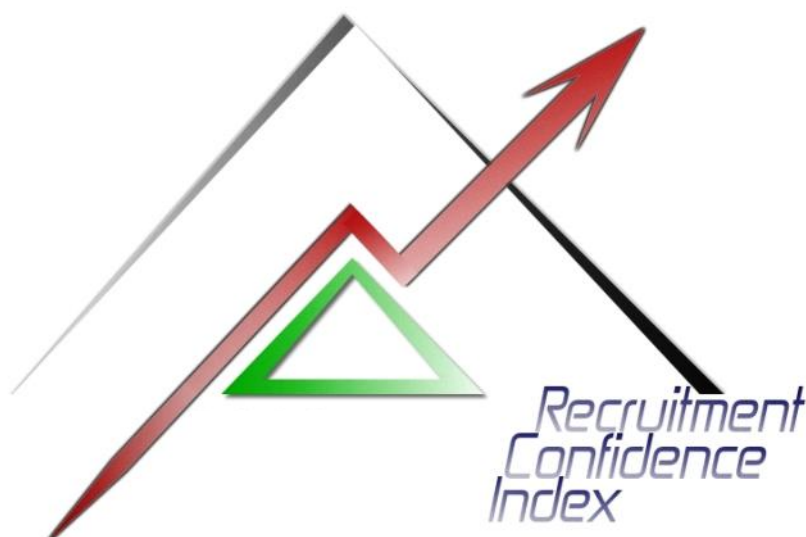


1<sup>ο</sup> εξάμηνο

Ιανουάριος 2009



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 ανέλαβε η αναπληρώτρια καθηγήτρια Οργανωσιακής Συμπεριφοράς και Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων, Δρ. Όλγα Επιτροπάκη.

Τη διαχείριση ολόκληρου του έργου καθώς και τη σχεδίαση / κατασκευή της ιστοσελίδας και του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου ανέλαβε ο κ. Παναγιώτης Ταρσινός, Υπεύθυνος Διαχείρισης Έργων.

Τη στατιστική ανάλυση και γραφική απεικόνιση των αποτελεσμάτων ανέλαβε ο κ. Δημήτριος Γαρδικιώτης, Βοηθός Έρευνας, ενώ η συγγραφή της παρούσας έκθεσης και ο σχολιασμός των αποτελεσμάτων έγινε με τη συμβολή ολόκληρης της ομάδας του έργου, υπό την καθοδήγηση της κας Ζωής Κουρουνάκου, Υπεύθυνης του τμήματος Εφαρμοσμένης Έρευνας και Καινοτομίας.

© 2009



Business *unusual*

*Cranfield*  
UNIVERSITY  
School of Management

Με την υποστήριξη



Με τη συνεργασία



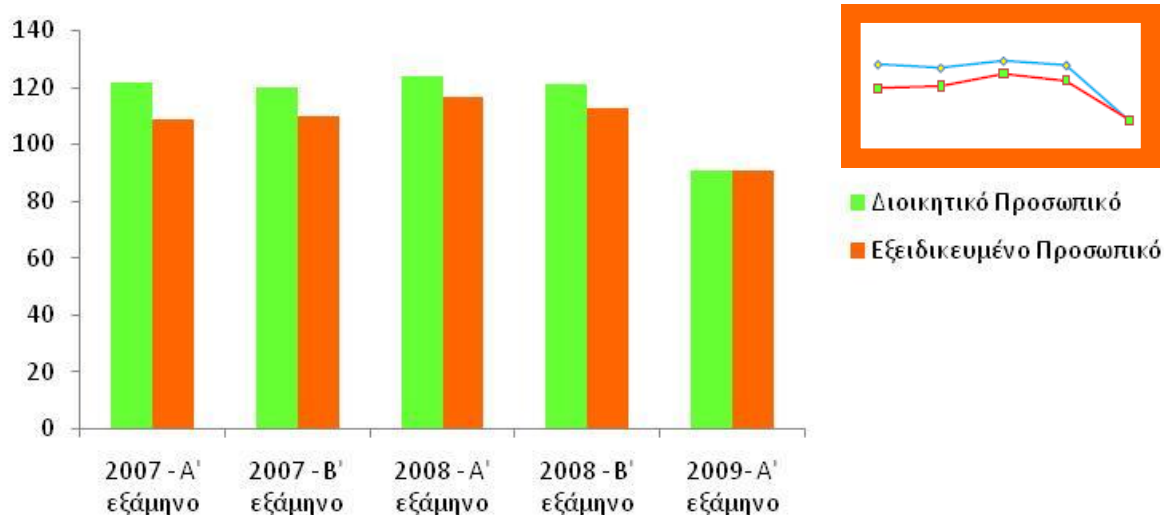
# Περιεχόμενα

Κεφάλαιο	Περιγραφή	Σελίδα #
<b>1</b>	<b>Περίληψη</b>	4-5
<b>2</b>	<b>Το «βαρόμετρο»</b>	6
<b>3</b>	<b>Μεθοδολογία</b>	7
3.1	Αντικείμενο και Στόχοι της Έρευνας	7
3.2	Διαδικασία Συλλογής Στοιχείων	7
3.3	Προφίλ του τελικού Δείγματος	8
<b>4</b>	<b>Δημογραφικά Στοιχεία Έρευνας</b>	9-10
<b>5</b>	<b>Αποτελέσματα</b>	11
5.1	Γενικές Τάσεις – Τωρινή Δραστηριότητα	11
5.2	Γενικές Τάσεις – Μελλοντικές Προσδοκίες	11-12
5.3	Αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου προσωπικού	17
	<i>Τωρινή Δραστηριότητα</i>	17
	<i>Μελλοντικές Προσδοκίες</i>	17
5.4	Μέθοδοι Προσέλκυσης - Προγραμματισμός	18-22
<b>6</b>	<b>Γνώσεις και Δεξιότητες</b>	23-27
<b>7</b>	<b>Η Οικονομική Κρίση και οι Επιπτώσεις της</b>	28-31
<b>8</b>	<b>Παράρτημα</b>	32-80

## Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας

Ο 1<sup>ος</sup> κύκλος (α' εξάμηνο) της έρευνας για το έτος 2009 αποτελεί συνέχεια της προσπάθειας 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 των τάσεων του 1<sup>ου</sup> εξαμήνου του 2009 (καταγραφή στοιχείων περιόδου Ιουλίου-Δεκεμβρίου 2008, τάσεις περιόδου Ιανουαρίου-Ιουνίου 2009).

Ο Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας - **RCI\*** - για το 1<sup>ο</sup> εξάμηνο του 2009 είναι **90.7** αναφορικά με το Διοικητικό Προσωπικό των εταιριών και **91** για τα Διευθυντικά Στελέχη / Εξειδικευμένο προσωπικό, αντίστοιχα. Παρατηρείται αισθητή μείωση στους δείκτες συγκριτικά με το περασμένο εξάμηνο (124 και 117 αντίστοιχα). Η μείωση αυτή όπως θα δούμε στη συνέχεια, αντικατοπτρίζεται στην πλειάδα των οργανωσιακών τάσεων που η εν λόγω έρευνα μελετά, αγγίζοντας το σύνολο των εταιριών ανεξαρτήτως κλάδου δραστηριότητας και σε πολλές περιπτώσεις παρουσιάζοντας ιδιαίτερο ενδιαφέρον.



### Τα αποτελέσματα συνοψίζονται στα εξής:

1. Οι εταιρίες στην πλειοψηφία τους αναμένεται να **μειώσουν** κατά το επόμενο εξάμηνο τις δραστηριότητες τους όσον αφορά την προσέλκυση και επιλογή νέων στελεχών.
2. Σχεδόν οι μισές επιχειρήσεις στην Ελλάδα θα διατηρήσουν τον αριθμό των εργαζομένων τους, ενώ μια στις τρεις επιχειρήσεις του δείγματος (**32,6%**) ενδέχεται να προβούν σε **μείωση** του εργατικού δυναμικού τους το επόμενο εξάμηνο.
3. Οι **αυξήσεις** των **μισθών** στις μισές περίπου εταιρίες (**49,3%**) που συμμετείχαν στην έρευνα θα φτάσουν **έως και 4%** για τον επόμενο χρόνο. Μόνο το **11,2%** των συμμετεχόντων θεωρεί ότι θα δοθούν **αυξήσεις άνω του 6%**.
4. Παρά το γενικότερο αρνητικό κλίμα, οι συμμετέχοντες στην έρευνα συνεχίζουν να δηλώνουν **αισιόδοξοι για το μέλλον της επιχείρησής τους** (σε ποσοστό **70,6%**).

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

5. Και σε αυτό το εξάμηνο συνεχίζεται η προτίμηση των επιχειρήσεων τόσο προς τα νεαρά **στελέχη/αποφοίτους** (μία στις δύο επιχειρήσεις) καθώς και στους εξειδικευμένους επαγγελματίες (**47,2%** και **33,2%** αντίστοιχα).
6. Και σε αυτό το εξάμηνο οι εταιρίες θα στραφούν για προσλήψεις στους τομείς των Πωλήσεων, της Εξυπηρέτησης Πελατών, την Πληροφορική, του Μάρκετινγκ, της Λογιστικής και Οικονομικών.
7. Οι αναμενόμενες δυσκολίες στην προσέλκυση και επιλογή στελεχών παρουσιάζονται μειωμένες σε σύγκριση με το προηγούμενο εξάμηνο σχεδόν σε όλους τους τομείς.
8. Τα **website αναζήτησης εργασίας** παραμένουν για τις εταιρίες η πιο δημοφιλής μέθοδος προσέλκυσης και αναζήτησης προσωπικού. Ακολουθούν οι εταιρικές βάσεις βιογραφικών, η εσωτερική αναζήτηση, οι αγγελίες στις εφημερίδες, καθώς και η χρήση των προσωπικών δικτύων (από στόμα σε στόμα).
9. Το 61.6% των εταιριών χρησιμοποιεί τις συνεντεύξεις ως το βασικό εργαλείο επιλογής προσωπικού, ενώ το **29.7%** των εταιριών χρησιμοποιεί και άλλα εργαλεία όπως **ψυχομετρικά τεστ** και **κέντρα αξιολόγησης**.
10. Αναφορικά με τη γνώση και χρήση Η/Υ απαιτείται βασικό ή προχωρημένο επίπεδο πιστοποίησης σχεδόν σε όλες τις ειδικότητες πλην των Διευθυντών Πωλήσεων, των Πωλητών, των Υπαλλήλων Υποδοχής και Αποθήκης και των υπαλλήλων Εξυπηρέτησης Πελατών, όπου είναι επιθυμητή η γνώση χωρίς όμως κάποιου είδους πιστοποίηση.

#### Αποτελέσματα ειδικού θέματος:

1. Το **19.4%** των εταιριών δηλώνει ότι ήδη έχει **επηρεαστεί πολύ ή και δραματικά** από την πρόσφατη οικονομική κρίση. Μόνο το 6.6% δηλώνει ότι έχει μείνει τελείως ανεπηρέαστο.
2. Για το επόμενο εξάμηνο όμως το **42.7%** **αναμένει** ότι η κρίση θα **επηρεάσει πολύ έως και δραματικά** την επιχείρησή τους.
3. Το 32.4% των εταιριών σκοπεύει να μειώσει τα μπόνους ενώ και η εκπαίδευση των εργαζομένων ενδέχεται να επηρεαστεί αρνητικά (μία στις τέσσερις εταιρίες). Οι επιπρόσθετες παροχές όμως θα παραμείνουν ίδιες στην πλειοψηφία των εταιριών.
4. Οι **ελληνικές** επιχειρήσεις συγκριτικά με τις πολυεθνικές δείχνουν να **φοβούνται περισσότερο** τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης ενώ δραματικές **επιπτώσεις αναμένονται** κυρίως στον κλάδο του **Εμπορίου** και του **Τουρισμού**. Επιπλέον μία στις δύο τράπεζες θεωρεί ότι θα επηρεαστεί αρκετά από την κρίση.

## 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 με την υποστήριξη της ECDL Hellas και σε συνεργασία με τον ΣΕΒ, 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 σταμάτησε το 2007. Από το 2005 η εν λόγω έρευνα πραγματοποιείται και στην Ισπανία από το Πανεπιστήμιο ESADE, ενώ το 2008 η έρευνα ξεκίνησε και στην Πορτογαλία με στόχο να εξαπλωθεί και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες.

### 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 ελληνικές επιχειρήσεις. Η έρευνα διενεργείται παράλληλα και σε άλλες 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 > 2009 - 2° εξάμηνο

Η συλλογή στοιχείων για το δεύτερο εξάμηνο του 2009 θα πραγματοποιηθεί την περίοδο **Μάιος - Ιούνιος 2009**.

## 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](http://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<sup>ος</sup> κύκλος (α' εξάμηνο) του 2009 διεξήχθη κατά το χρονικό διάστημα Νοέμβριος 2008 – Ιανουάριος 2009. 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 διαδικασία συλλογής των αποτελεσμάτων περατώθηκε στις 7 Ιανουαρίου 2009, ημερομηνία έως την οποία το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο ήταν διαθέσιμο προς συμπλήρωση.

Το τμήμα Εφαρμοσμένης Έρευνας & Καινοτομίας του ALBA Graduate Business School, παρέιχε τηλεφωνική 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 **222** εταιρίες.

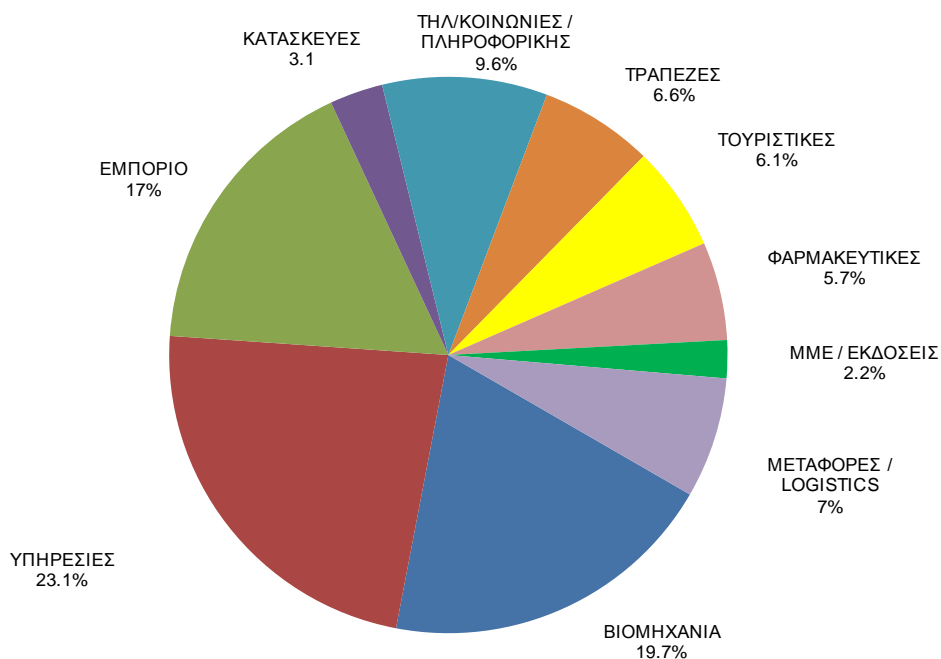
Από το σύνολο των **222** εταιριών που συμμετείχαν στην έρευνα, **56.8%** είναι **ελληνικές** ενώ το **43.2%** **πολυεθνικές**.

Δεν υπάρχει αξιοσημείωτη μεταβολή στα ποσοστά των δημογραφικών που αφορούν στους κλάδους των συμμετεχόντων εταιριών σε σχέση με το περασμένο εξάμηνο (Σχήματα 1-4). Το 9.6% του δείγματος είναι εταιρίες που ανήκουν στον κλάδο των Τηλεπικοινωνιών και της Πληροφορικής. Το 19.7% προέρχεται από τον κλάδο της βιομηχανίας, το 23.1% δραστηριοποιούνται στον κλάδο της παροχής Υπηρεσιών, ενώ περίπου το 17% των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στον κλάδο του Εμπορίου. Στο πρώτο εξάμηνο της έρευνας για το 2009 συμμετέχουν επίσης Τράπεζες σε ποσοστό 6.6%, εταιρίες του κλάδου των Κατασκευών σε ποσοστό περίπου 3.1%, Τουριστικές επιχειρήσεις σε ποσοστό 6.1% του δείγματος, Φαρμακευτικές 5.7%, ενώ τα ΜΜΕ/Εκδόσεων και ο κλάδος των Μεταφορών ανέρχονται σε 2.2% και 7% αντίστοιχα.

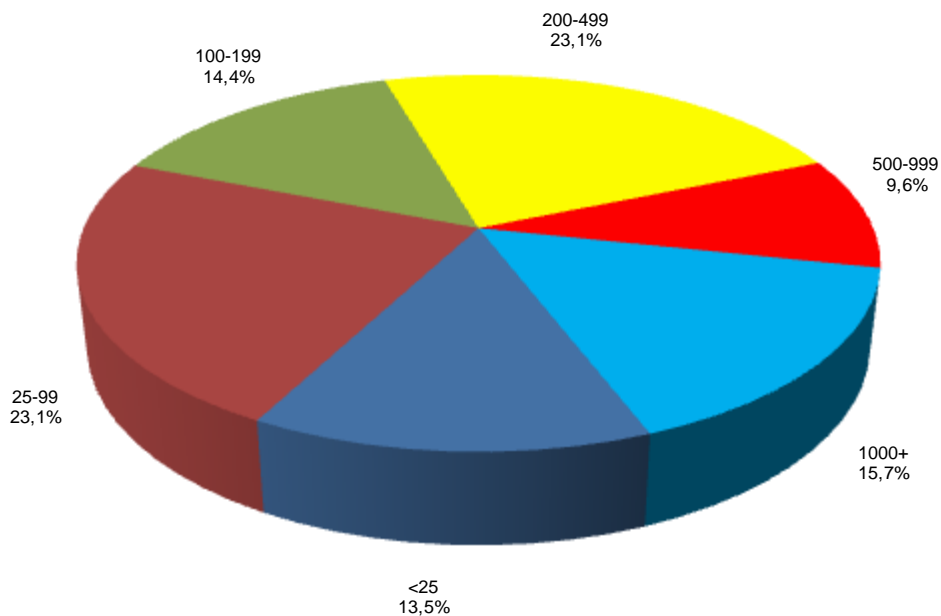
Το 96.1% των επιχειρήσεων του δείγματος είναι ιδιωτικές. Η συντριπτική πλειοψηφία (83.6%) των εταιριών του δείγματος εδρεύει στην Αττική και το υπόλοιπο ποσοστό προέρχεται από την υπόλοιπη Ελλάδα.

Αναφορικά με το μέγεθος των επιχειρήσεων που πήραν μέρος στην έρευνα, το 36.6% είναι εταιρίες με λιγότερους από 100 εργαζομένους, το 23.1% είναι μεγάλες επιχειρήσεις (200-499 άτομα), και ακολουθούν με ποσοστό 15.7% εταιρίες με προσωπικό άνω των χιλίων εργαζομένων και σε ποσοστό 14,4% εταιρίες που απασχολούν από 100-199 άτομα.

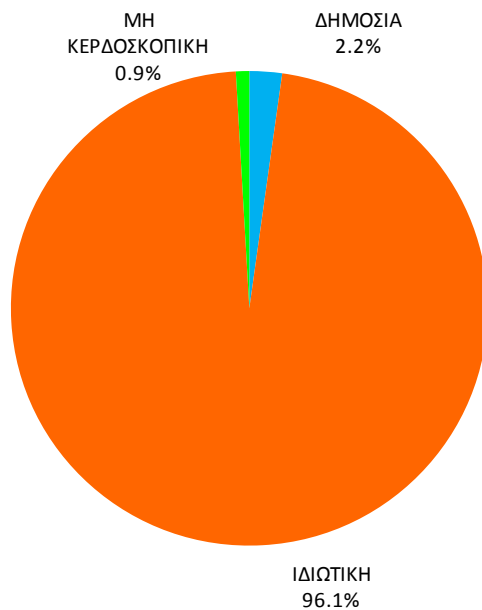




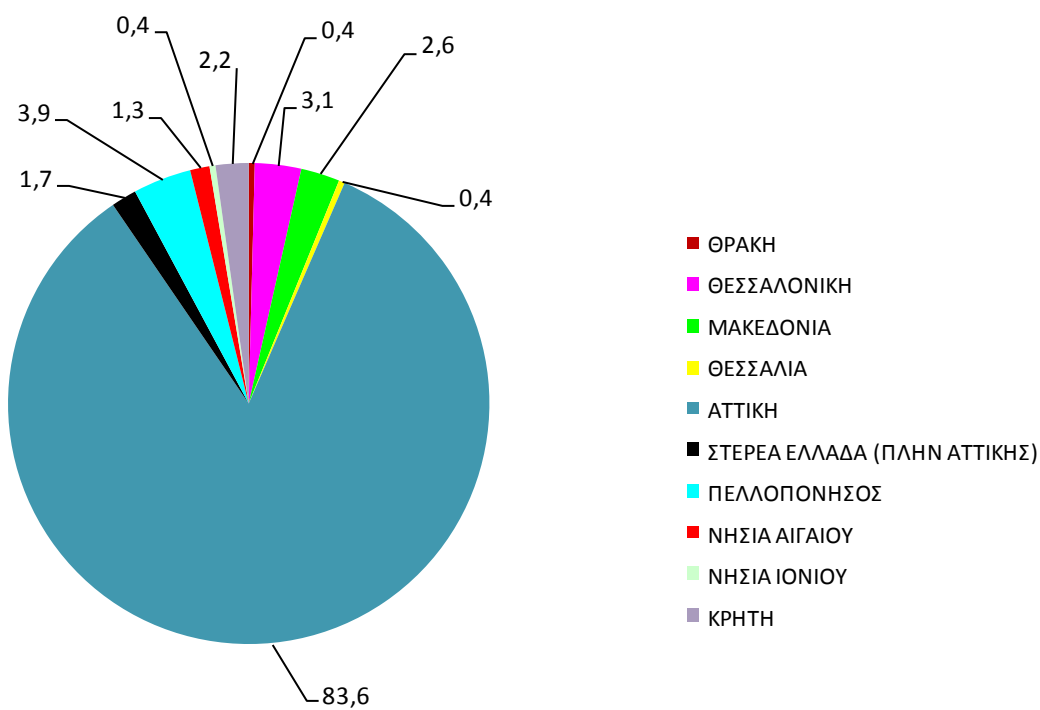
Σχήμα 1 - Κλάδος



Σχήμα 2 - Αριθμός Εργαζομένων

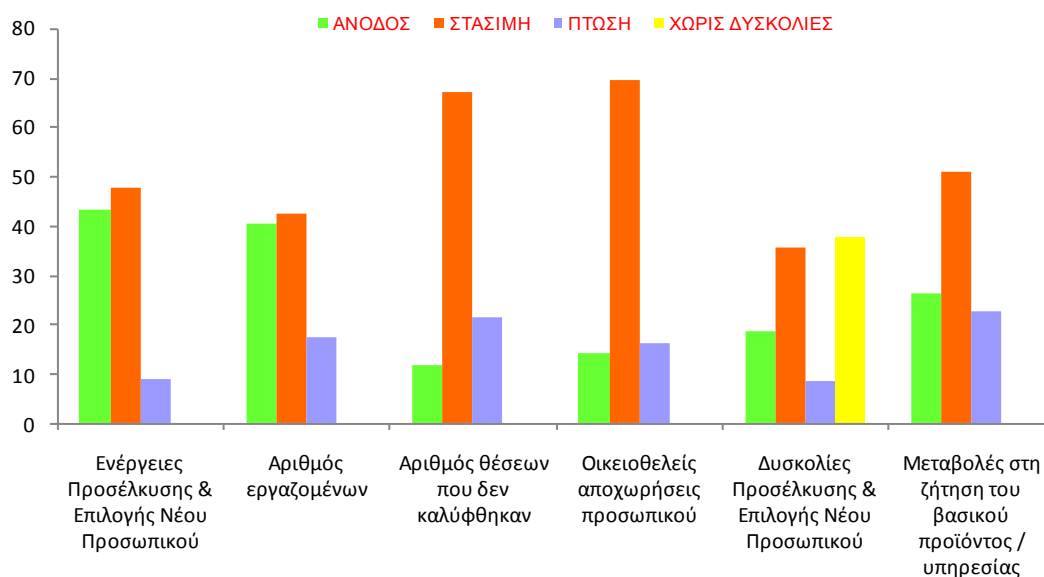


Σχήμα 3 - Είδος Επιχείρησης



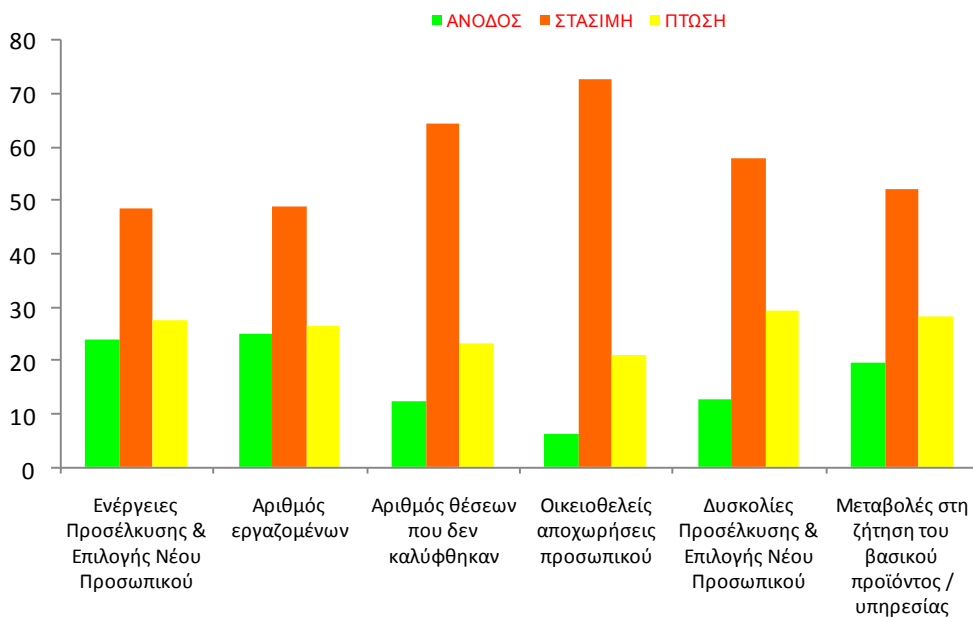
Σχήμα 4 - Γεωγραφική περιοχή (%)

## Γενικές τάσεις

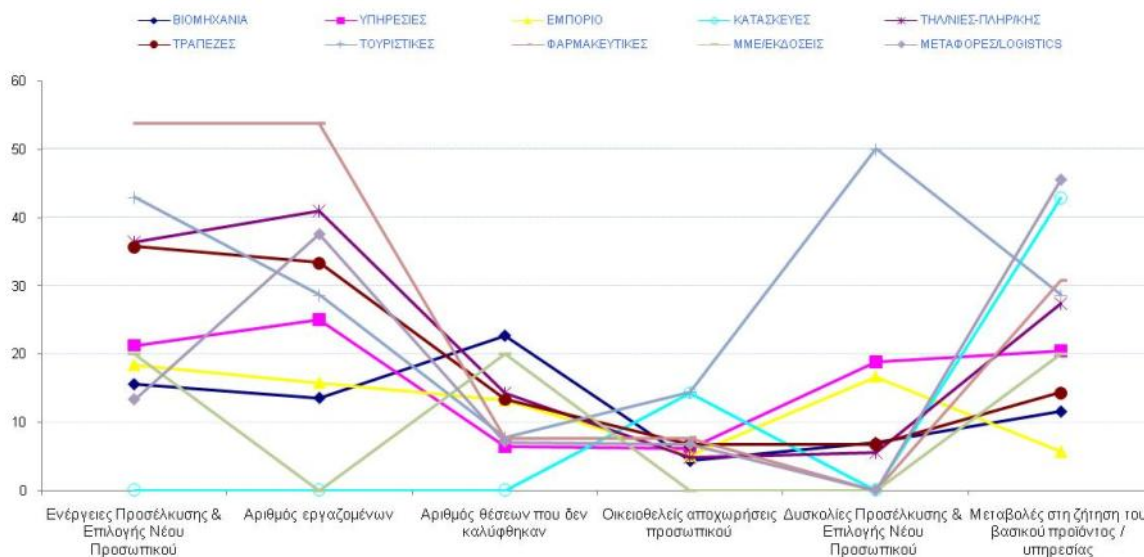


Σχήμα 5 - Οργανωσιακές Τάσεις - Τωρινή Δραστηριότητα

Τα διαγράμματα 5 και 6 καταδεικνύουν ως επί το πλείστον στασιμότητα και πτώση στην πλειοψηφία των οργανωσιακών τάσεων (συγκεκριμένα, ιδιαίτερα πτωτικές διαγράφονται οι τάσεις για το επόμενο εξάμηνο συγκριτικά με την τωρινή κατάσταση). Τόσο οι ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής καθώς και ο αριθμός των εργαζομένων θα παραμείνουν ανεπηρέαστα κατά τους επόμενους 6 μήνες στις μισές περίπου εταιρίες του δείγματος.



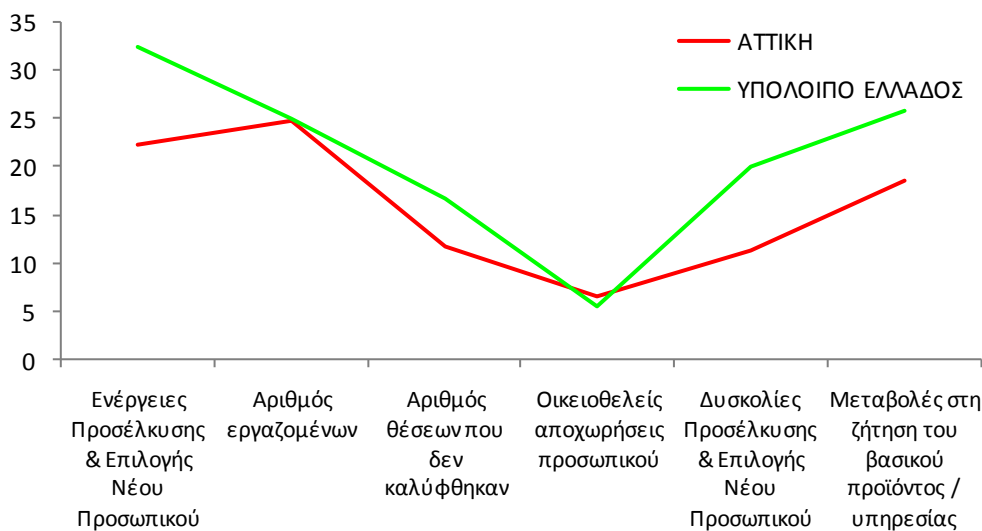
Σχήμα 6 - Οργανωσιακές Τάσεις - Προσδοκίες για τους επόμενους 6 μήνες



Σχήμα 7α - Προσδοκίες Ανόδου ανά Κλάδο

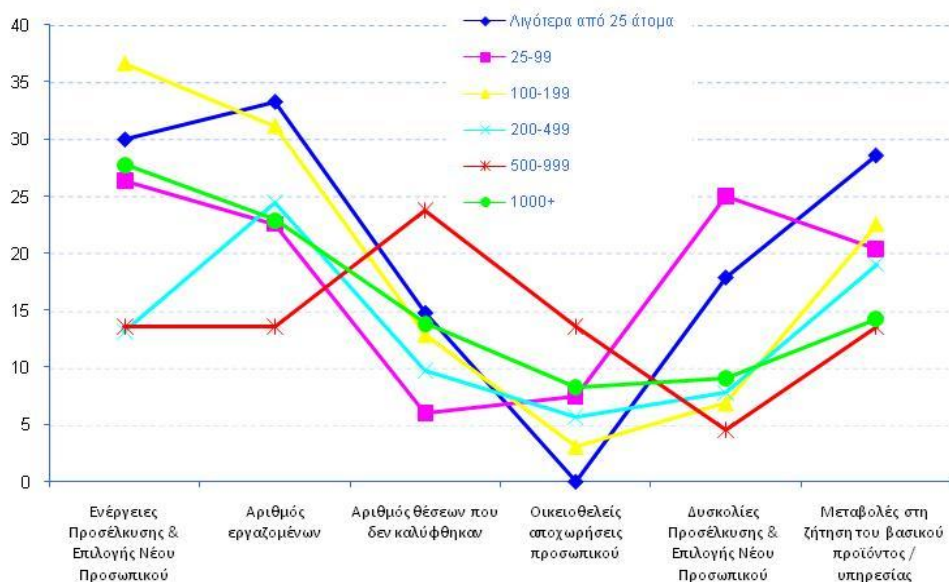
Παρατηρείται μείωση στις ενέργειες προσέλευσης και επιλογής προσωπικού καθώς και στον αριθμό των εργαζομένων σε όλους τους κλάδους εκτός από τον **Φαρμακευτικό** κλάδο συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο. Ο κλάδος των **Κατασκευών** παρουσιάζει τα χαμηλότερα ποσοστά σε σχέση με τους υπόλοιπους. Οι **Τουριστικές** επιχειρήσεις αναμένουν να συναντήσουν τις περισσότερες δυσκολίες κατά τη διαδικασία προσέλευσης και επιλογής στελεχών. Οι οικειοθελείς αποχωρήσεις παρουσιάζονται ελαφρά μειωμένες συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο.

Αναλυτική παρουσίαση των οργανωσιακών τάσεων ανά Κλάδο μπορείτε να δείτε στο Παράρτημα (σελ. 33).



Σχήμα 7β - Προσδοκίες Ανόδου - Αττική / Υπόλοιπο Ελλάδος

Δεν παρατηρούνται ιδιαίτερες διαφοροποιήσεις μεταξύ των εταιριών της Αττικής και της υπόλοιπης Ελλάδας. Σε αντίθεση με το προηγούμενο εξάμηνο οι εταιρίες εκτός Αττικής προσδοκούν μία μεγαλύτερη άνοδο στις ενέργειες προσέλευσης προσωπικού αλλά ταυτόχρονα αναμένουν και περισσότερες δυσκολίες (Σχήμα 7β).

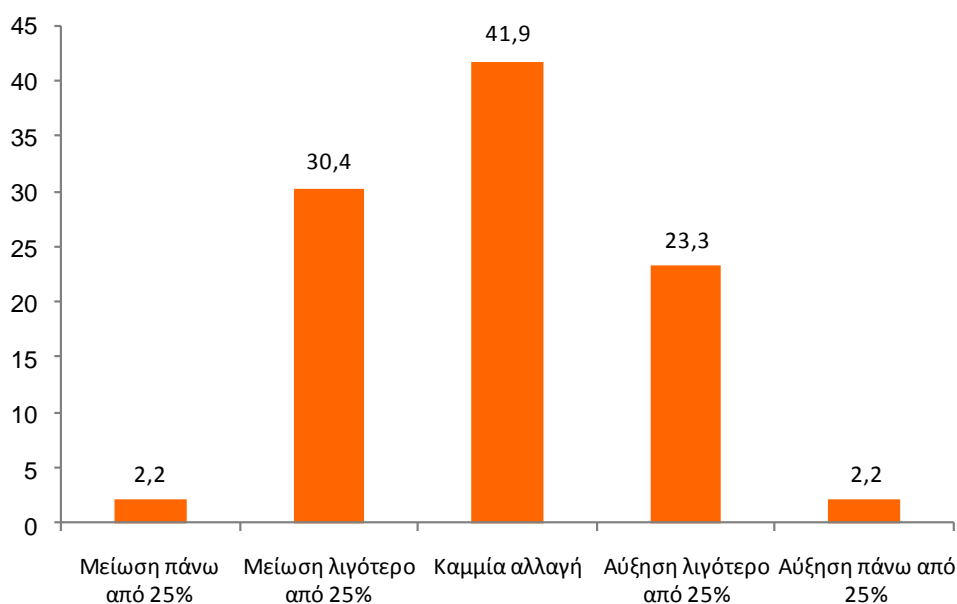


Σχήμα 8 - Προσδοκίες Ανόδου ανά Μέγεθος

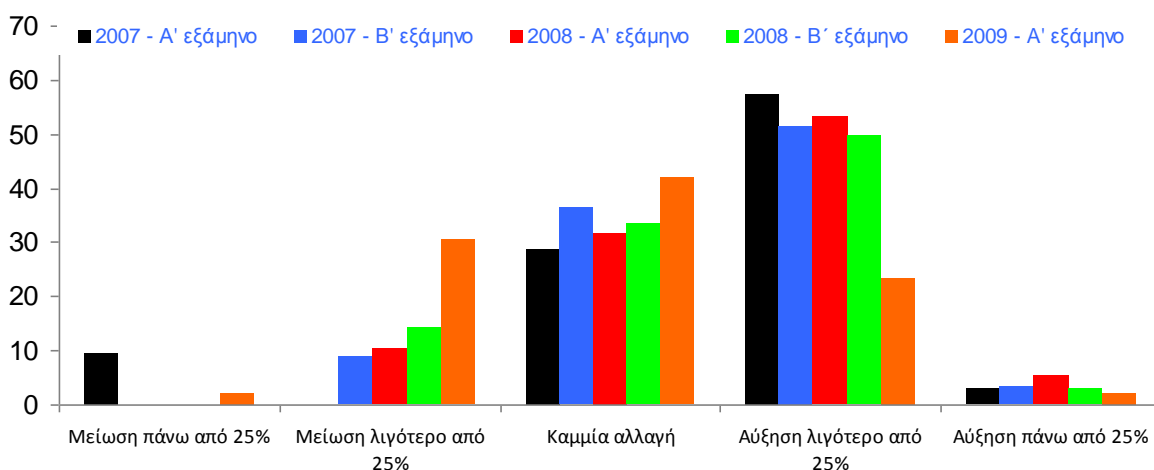
Αναφορικά με την ανάλυση των τάσεων ανά μέγεθος εταιρίας παρατηρούμε τα εξής:

Οι προσδοκίες ανόδου των ενεργειών προσέλκυσης είναι αισθητά μειωμένες συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο σε όλες τις εταιρίες όλων των μεγεθών. Οι μικρότερες εταιρίες (έως 200 εργαζόμενους) παρουσιάζονται λίγο πιο αισιόδοξες από τις μεγαλύτερες εταιρίες.

Το 13% των εταιριών που συμμετείχαν στην έρευνα αναζητούν και προσελκύουν υπαλλήλους όχι μόνο σε εθνικό επίπεδο αλλά και εκτός Ελλάδος (Πανευρωπαϊκά και διεθνώς)



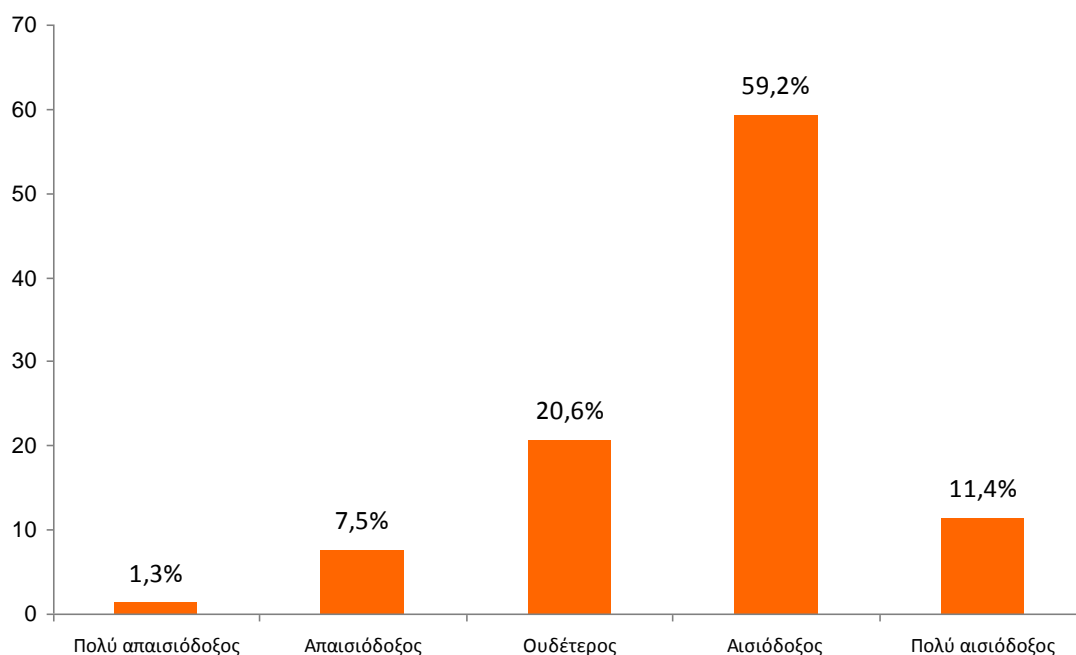
Σχήμα 9α - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων (%)



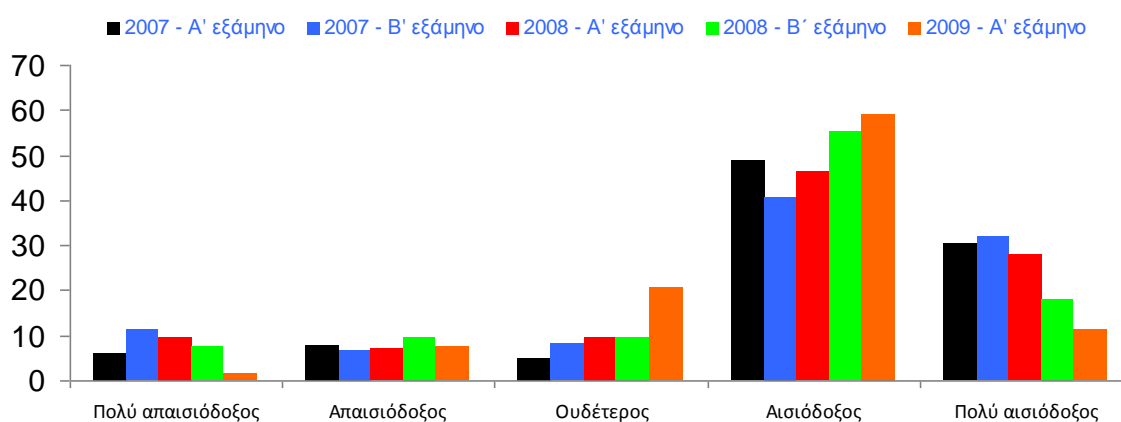
Σχήμα 9β - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων / Συγκριτικά αποτελέσματα

Σχεδόν οι μισές επιχειρήσεις στην Ελλάδα θα διατηρήσουν τον αριθμό των εργαζομένων τους, ενώ μια στις τρεις επιχειρήσεις του δείγματος (32,6%) ενδέχεται να προβούν και σε **μείωση** του εργατικού δυναμικού τους το επόμενο εξάμηνο. Μόνο το 23.3% των εταιριών θα προβεί σε προσλήψεις.

Συγκριτικά με τα προηγούμενα εξάμηνα οι τάσεις είναι σαφώς μειωμένες. (Σχήμα 9α και 9β)



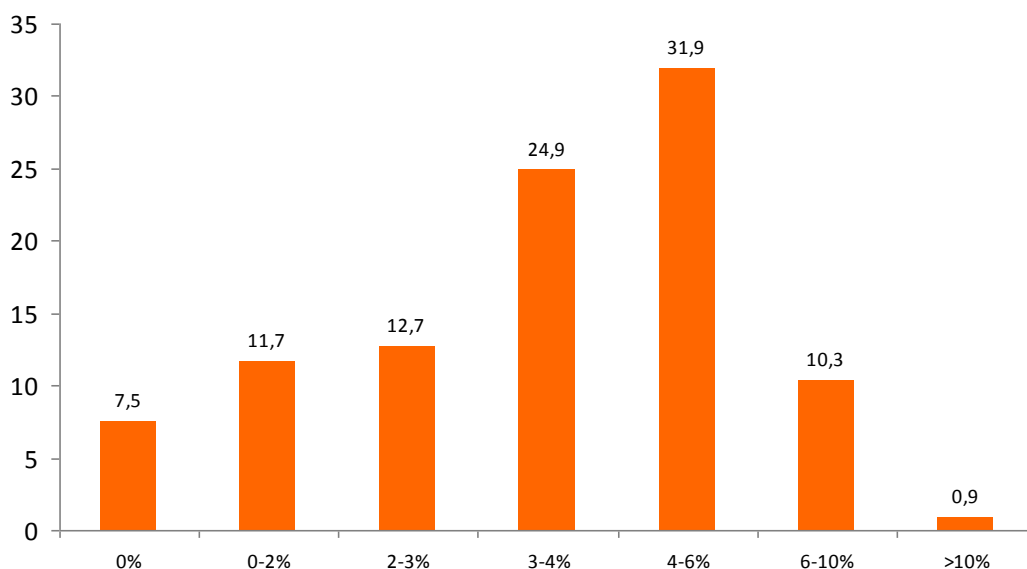
Σχήμα 10α - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης



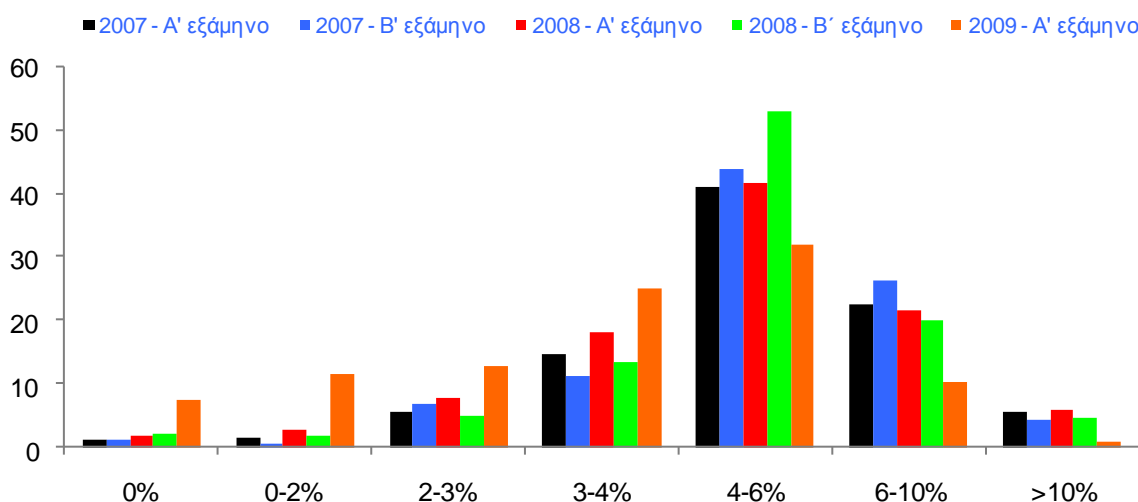
Σχήμα 10β - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης / Συγκριτικά αποτελέσματα

Τα συνολικά επίπεδα παραμένουν σχεδόν αμετάβλητα αφού παρατηρούνται μικρές και αλληλοσυμπληρούμενες διακυμάνσεις, διαμορφώνοντας έτσι ένα κλίμα συγκρατημένης αισιοδοξίας σε σύγκριση πάντα με το περασμένο εξάμηνο. Έχει αυξηθεί σημαντικά ο αριθμός των εταιριών που είναι πλέον ουδέτεροι ως προς το μέλλον της Επιχείρησής τους (Σχήμα 10α και 10β). Σε αντίθεση με το γενικότερο οικονομικό κλίμα που επικρατεί στην αγορά, οι απαντήσεις των εταιριών δεν δηλώνουν ιδιαίτερη απαισιόδοξια.

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



**Σχήμα 11α - Ποσοστό Αύξησης Μισθών (πρόβλεψη για τους επόμενους 12 μήνες)**



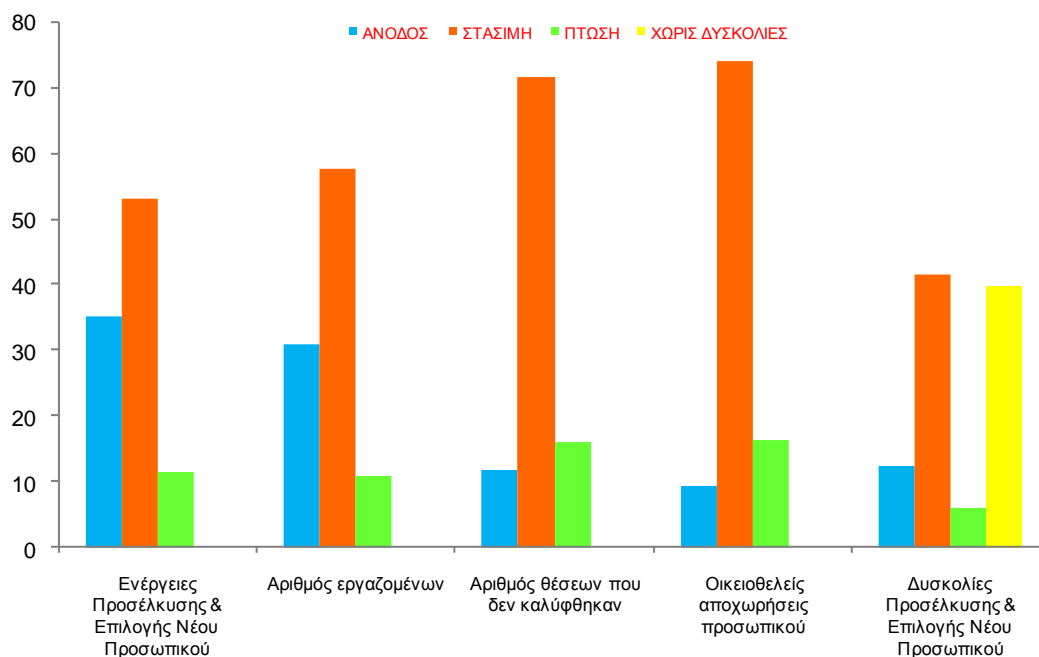
**Σχήμα 11β - Ποσοστό Αύξησης Μισθών (πρόβλεψη για τους επόμενους 12 μήνες) / Συγκριτικά αποτελέσματα**

Οι αυξήσεις των μισθών στις μισές περίπου εταιρίες (49.3% του δείγματος) που συμμετείχαν στην έρευνα θα φτάσουν έως και 4% για τον επόμενο χρόνο. Από 4 έως 10% αύξηση θα δώσουν το 42.2% των εταιριών ενώ το 7.5% των συμμετεχόντων δεν θα προβεί σε αυξήσεις, ποσοστό ιδιαίτερα αυξημένο συγκριτικά με τα προηγούμενα εξάμηνα. Εν γένει, η μείωση των μισθών είναι αισθητή συγκριτικά με τον προηγούμενο χρόνο.

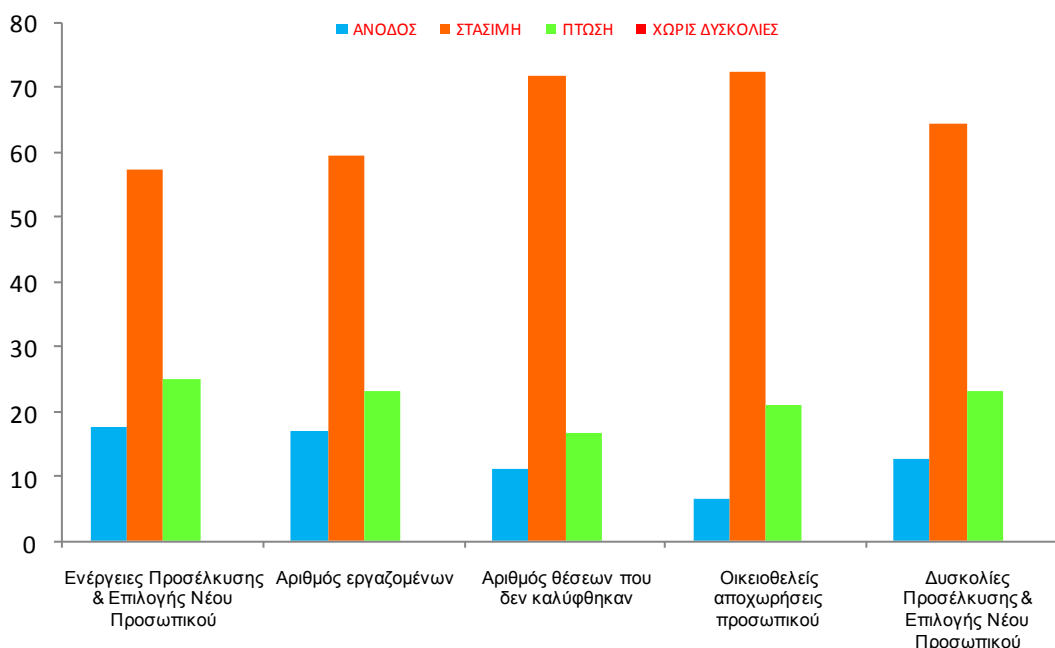
Το 25% των Φαρμακευτικών εταιριών δηλώνει ότι θα προβεί σε αυξήσεις από 6 έως 10% (βλ. Παράρτημα σελ. 63).



## Αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου Προσωπικού

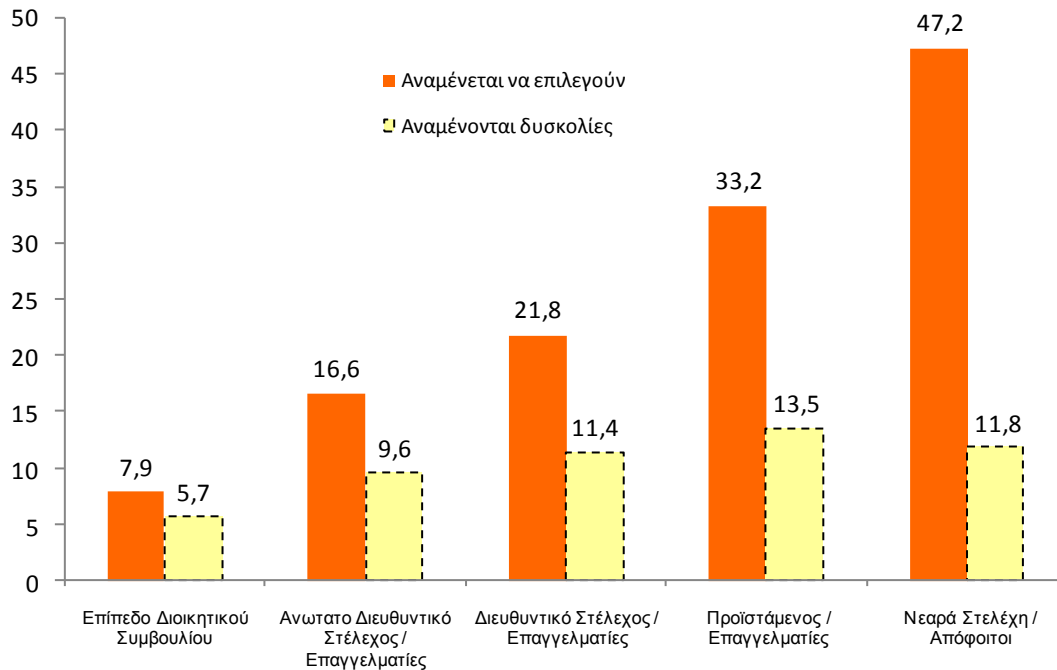


Σχήμα 12 - Τωρινή Δραστηριότητα



Σχήμα 13 - Μελλοντικές Προσδοκίες

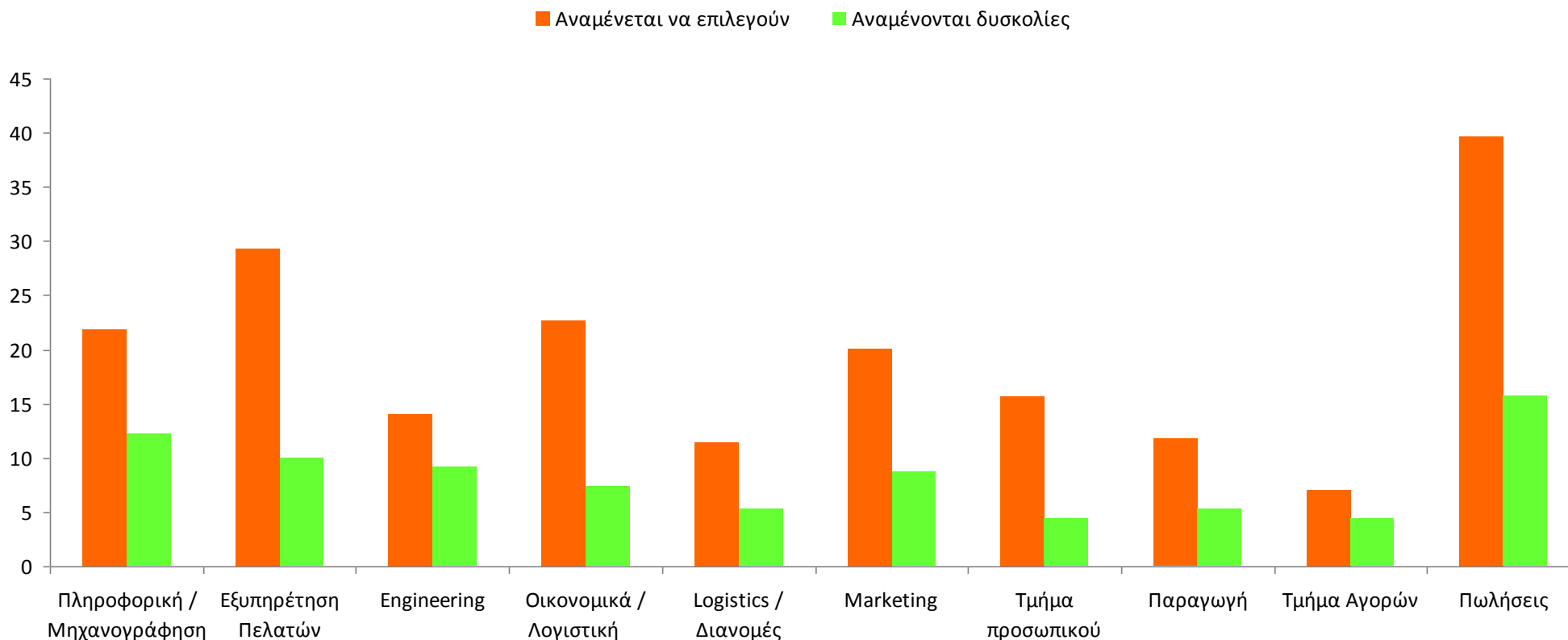
Οι προσδοκίες του περασμένου εξαμήνου (Report 2<sup>ο</sup> εξαμήνου 2008) αναφορικά με την αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου προσωπικού επιβεβαιώνονται απόλυτα (Σχήμα 12) με τις εταιρίες να παραμένουν κυρίως στάσιμες σε όλες τις δραστηριότητες. Στο επόμενο εξάμηνο οι επιχειρήσεις θα αναμένεται να μειώσουν τις ενέργειες προσέλκυσης & επιλογής Εξειδικευμένου και Διευθυντικού Προσωπικού και κάποιες αναμένεται ότι θα συναντήσουν λιγότερες δυσκολίες στην προσέλκυση και επιλογή στελεχών.



Σχήμα 14 - Επίπεδα Θέσεων (%)

Το ποσοστό των εταιριών που αναμένεται να επιλέξουν Νεαρά Στελέχη / Απόφοιτους παρουσιάζεται μειωμένο συγκριτικά με το περασμένο εξάμηνο, διατηρώντας ωστόσο την πρώτη θέση στις προτεραιότητες των επιχειρήσεων (47.2%).

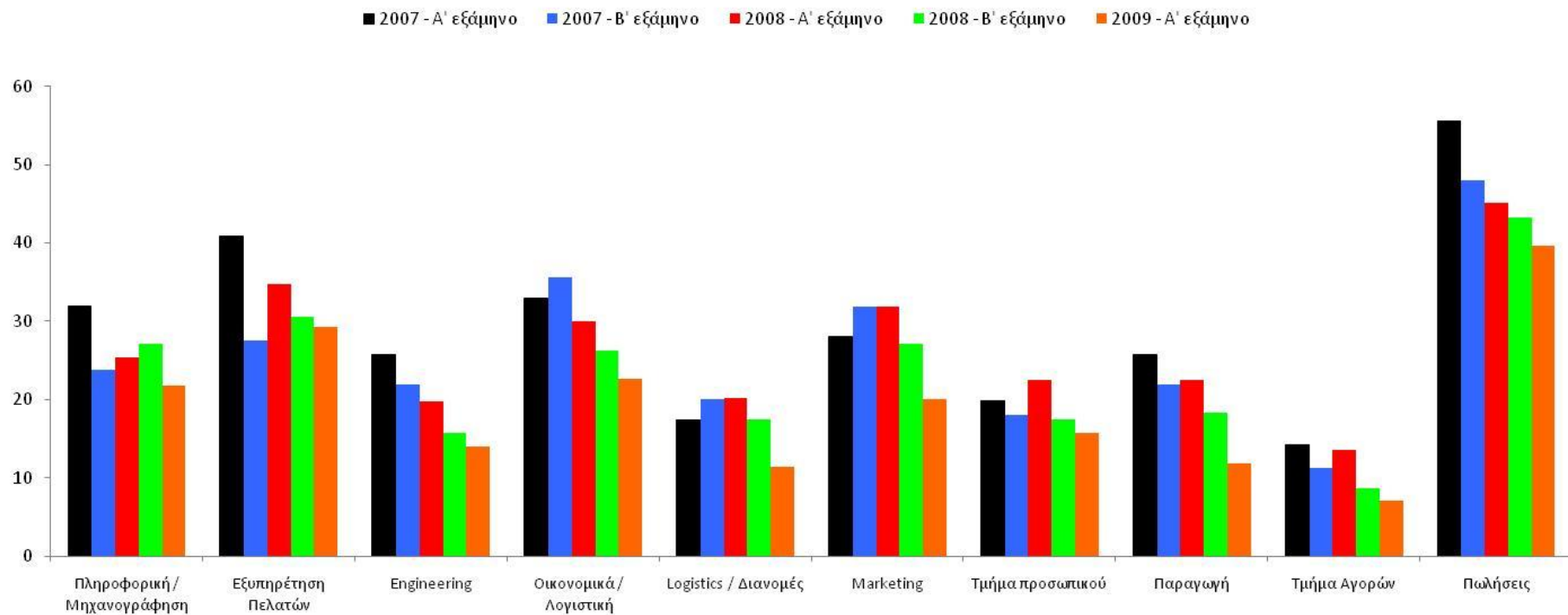
Οι εταιρίες συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο αναμένουν λιγότερες δυσκολίες στην προσέλκυση και εύρεση νέου προσωπικού.



Σχήμα 15 - Τομείς Απασχόλησης / Τάσεις επόμενου εξαμήνου

Αυξημένη είναι η τάση αναζήτησης στελεχών στον τομέα των Πωλήσεων αλλά και σε αυτόν των Οικονομικών / Λογιστικής καθώς και του Μάρκετινγκ. Παρόμοια τάση διακρίνουμε και για τη στελέχωση των τμημάτων Πληροφορικής και Εξυπηρέτησης Πελατών.

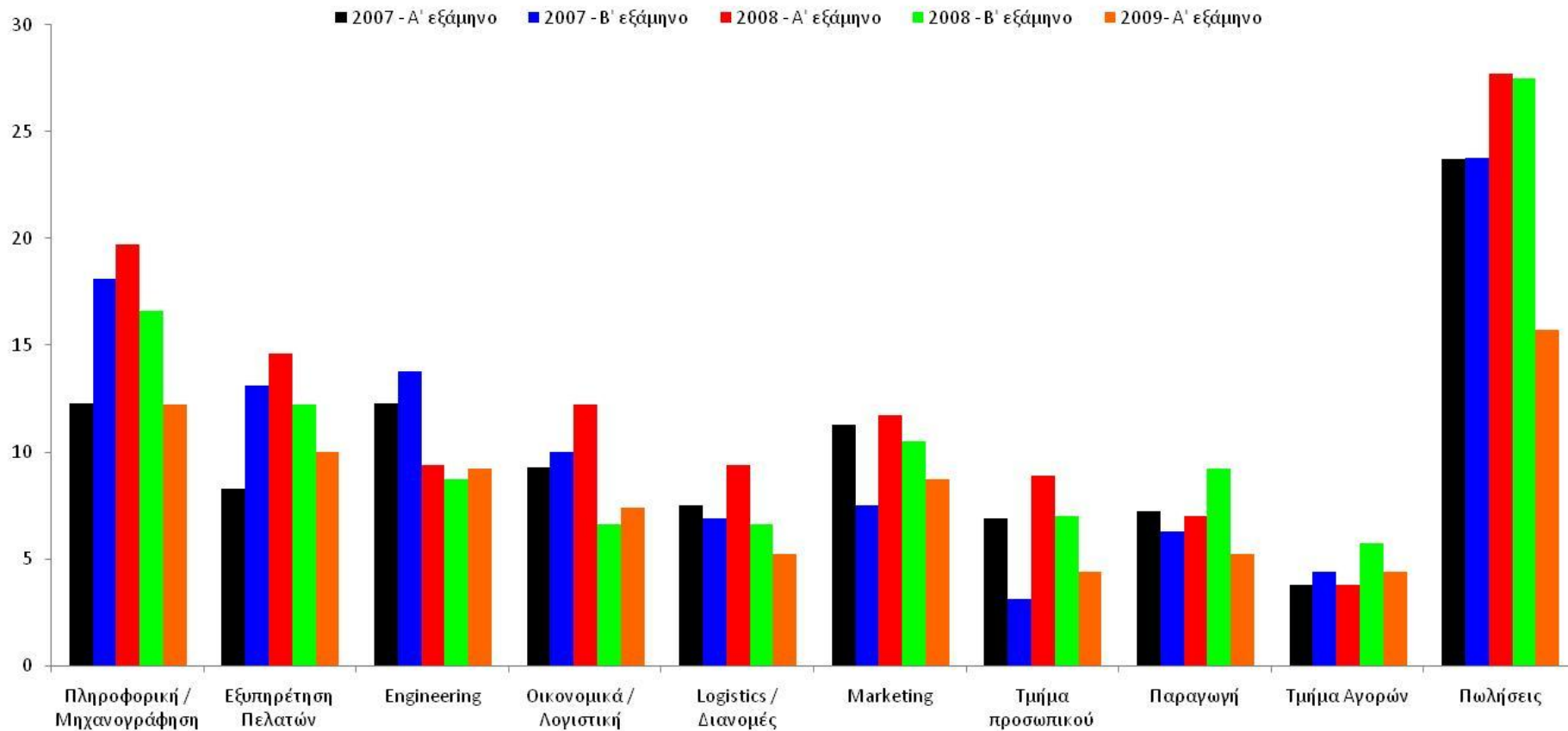
Οι αναμενόμενες δυσκολίες στην προσέλκυση και επιλογή στελεχών παρουσιάζονται μειωμένες σε σύγκριση με το προηγούμενο εξάμηνο σχεδόν σε όλους τους τομείς.



Σχήμα 15α - Τομείς Απασχόλησης / Αναμένεται να επιλεγούν (συγκριτικά αποτελέσματα 4 κύκλων)

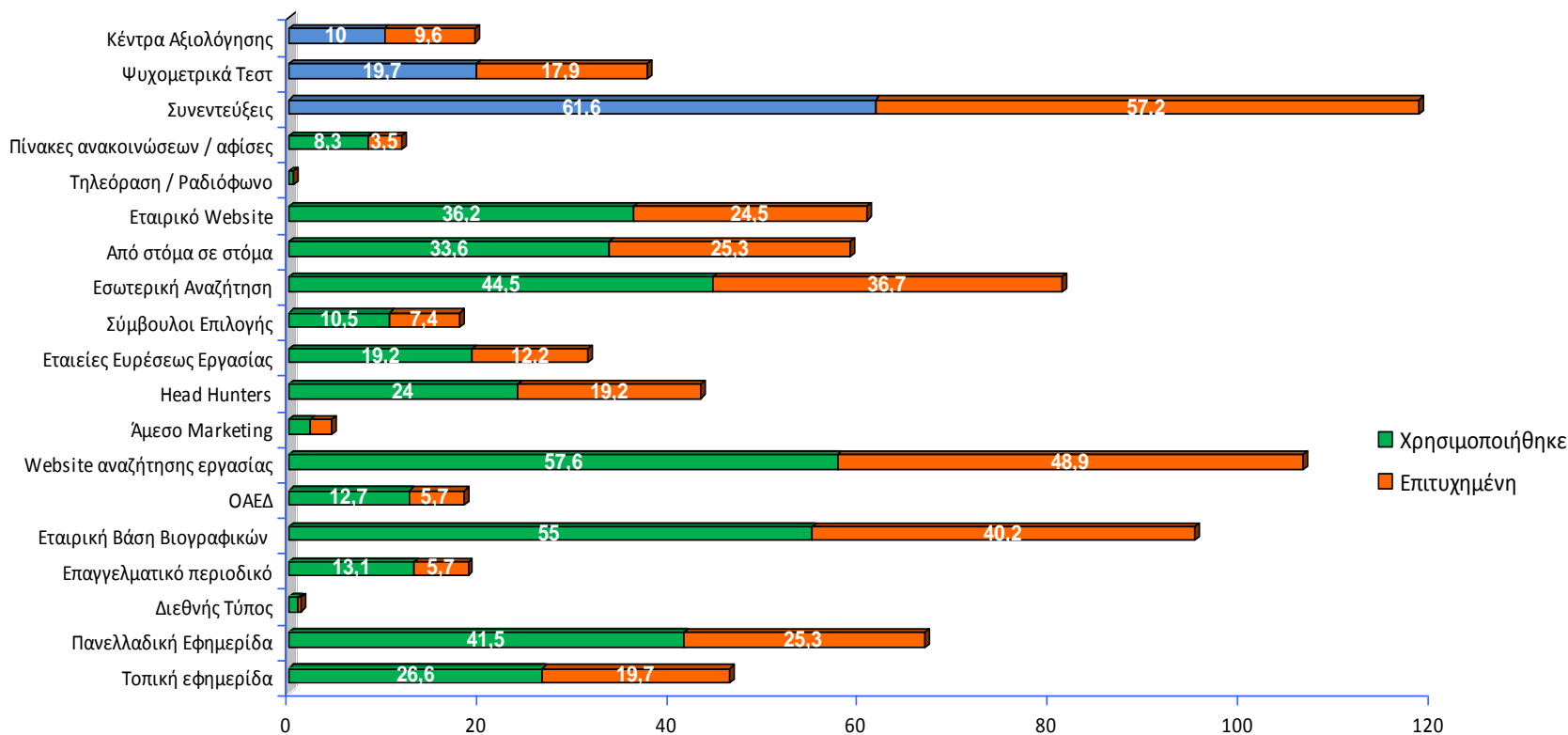
Μειωμένες σε σύγκριση με το περασμένο εξάμηνο εμφανίζονται οι τάσεις αναζήτησης στελεχών στον τομέα των Πωλήσεων αλλά και σε αυτόν των Οικονομικών / Λογιστικής καθώς και του Μάρκετινγκ. Παρόμοιες τάσεις διακρίνουμε και για τη στελέχωση όλων των υπολοίπων τμημάτων.

Στους περισσότερους από τους τομείς παρατηρείται η μεγαλύτερη μείωση που έχει σημειωθεί από το πρώτο εξάμηνο του 2007 όπου και ξεκίνησε ο Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας και η αντίστοιχη καταγραφή των τάσεων.



Σχήμα 15β - Τομείς Απασχόλησης / Αναμένονται δυσκολίες (συγκριτικά αποτελέσματα 4 κύκλων)

Οι αναμενόμενες δυσκολίες είναι από λίγο έως αισθητά μειωμένες στους περισσότερους τομείς. Εξαίρεση αποτελεί ο τομέας Οικονομικών / Λογιστικής και το Engineering.

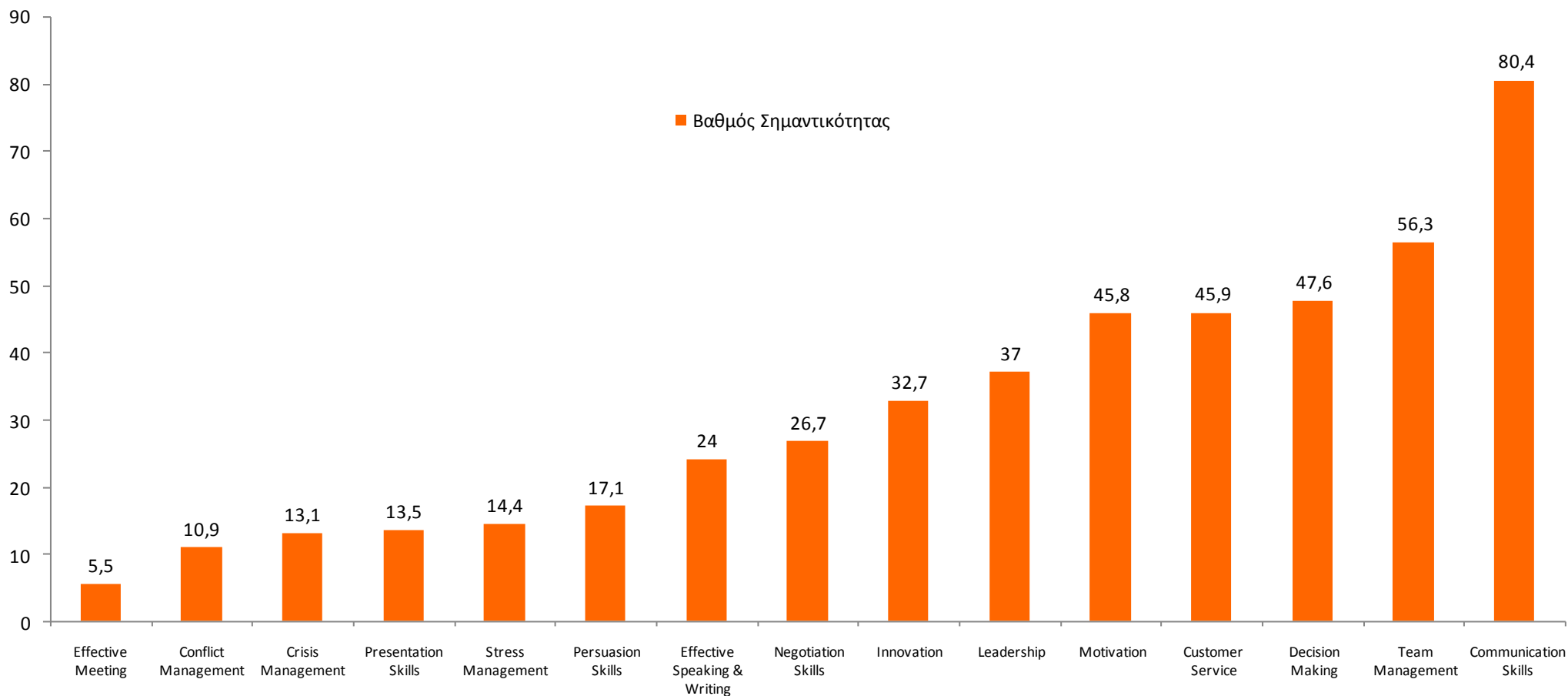


Σχήμα 16 - Μέθοδοι Προσέλκυσης / Εργαλεία Επιλογής

Οι μέθοδοι που παραμένουν περισσότερο δημοφιλείς στη διαδικασία της προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού είναι τα website αναζήτησης, οι εταιρικές βάσεις βιογραφικών, η ενδο-εταιρική αναζήτηση για εσωτερική κάλυψη θέσεων, οι πανελλαδικές εφημερίδες, καθώς και η μέθοδος αναζήτησης που σχετίζεται με το κοινωνικό περιβάλλον των εργαζομένων (από στόμα σε στόμα). Η πιο επιτυχημένη μέθοδος παραμένει τα web-site αναζήτησης όπου είναι και η πιο δημοφιλής ιδιαίτερα στις εταιρίες Τηλεπικοινωνιών/Πληροφορικής, στις Τράπεζες, στις Τουριστικές επιχειρήσεις και στις Φαρμακευτικές (βλ. Παράρτημα σελ. 67-75).

Οι συνεντεύξεις αποτελούν το πιο δημοφιλές εργαλείο κατά την διαδικασία επιλογής νέου προσωπικού (61.6%). Το 19.7% των εταιριών χρησιμοποίησε Ψυχομετρικά εργαλεία (Τεστ αριθμητικά, τεστ προσωπικότητας κλπ) και ένα 10% εμπιστεύτηκε την αξιολόγηση των υποψηφίων σε εξειδικευμένα κέντρα αξιολόγησης. Το ποσοστό ικανοποίησης ήταν ιδιαίτερα υψηλό στα δύο τελευταία.

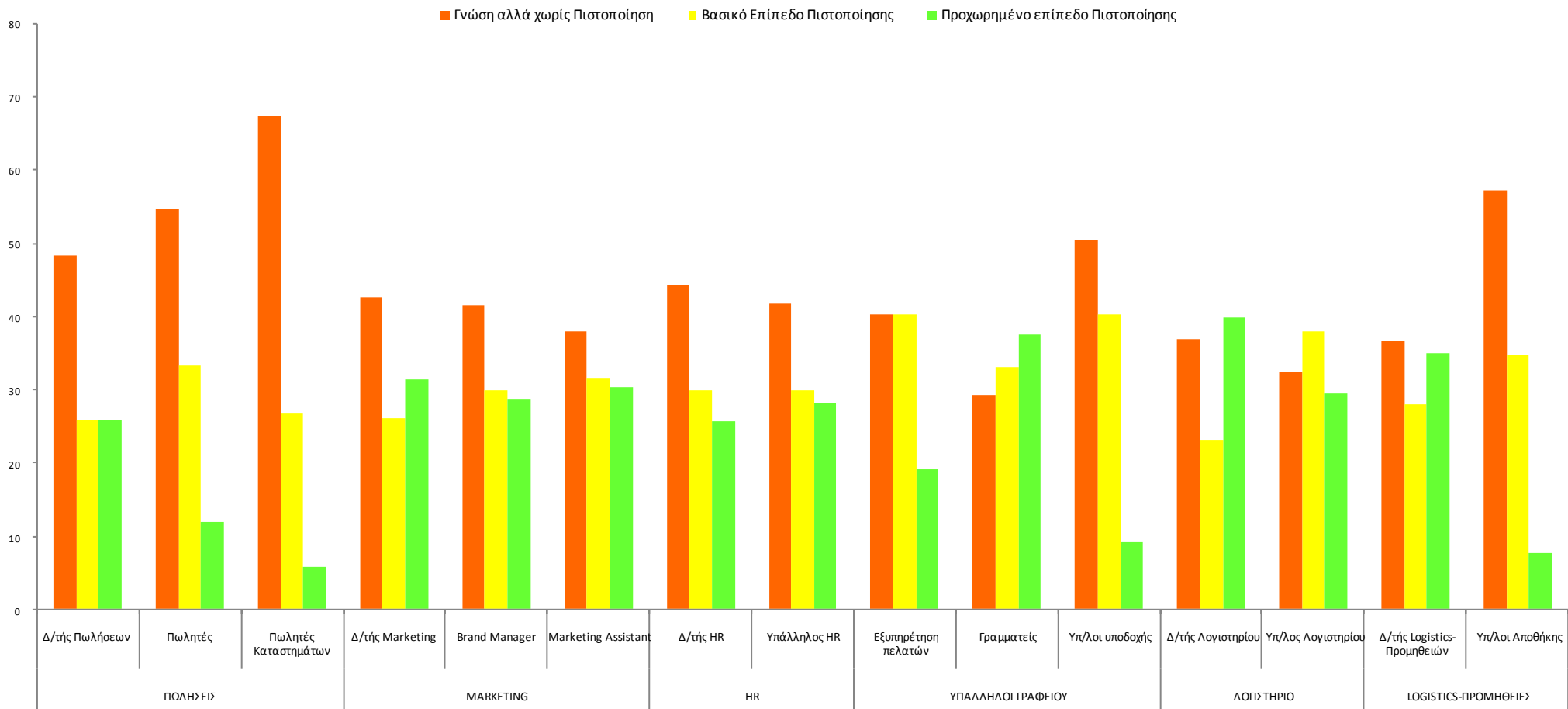




Σχήμα 17 - Αξιολόγηση Δεξιοτήτων κατά τη διαδικασία Επιλογής Προσωπικού (%)

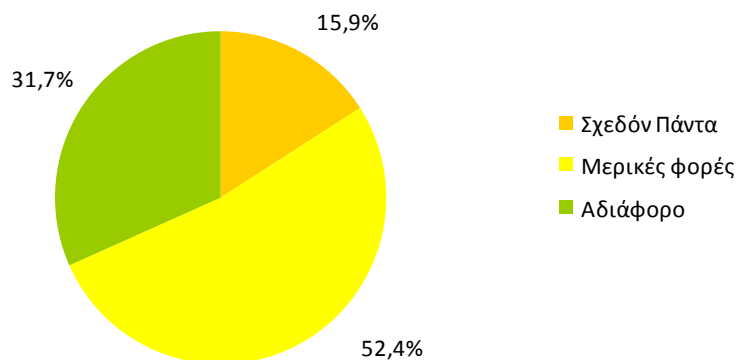
Οι Υπεύθυνοι Προσλήψεων, εστιάζουν κυρίως σε δεξιότητες όπως: Επικοινωνία, Ομαδικότητα και η ικανότητα Λήψης Αποφάσεων. Πολύ σημαντικές επίσης κρίνονται η Εξυπηρέτηση Πελατών, η Ικανότητα Παρακίνησης άλλων, αλλά και οι Ηγετικές και Καινοτομικές ικανότητες των υποψηφίων.





Σχήμα 18 - Επίπεδο Πιστοποίησης στη Γνώση Η/Υ

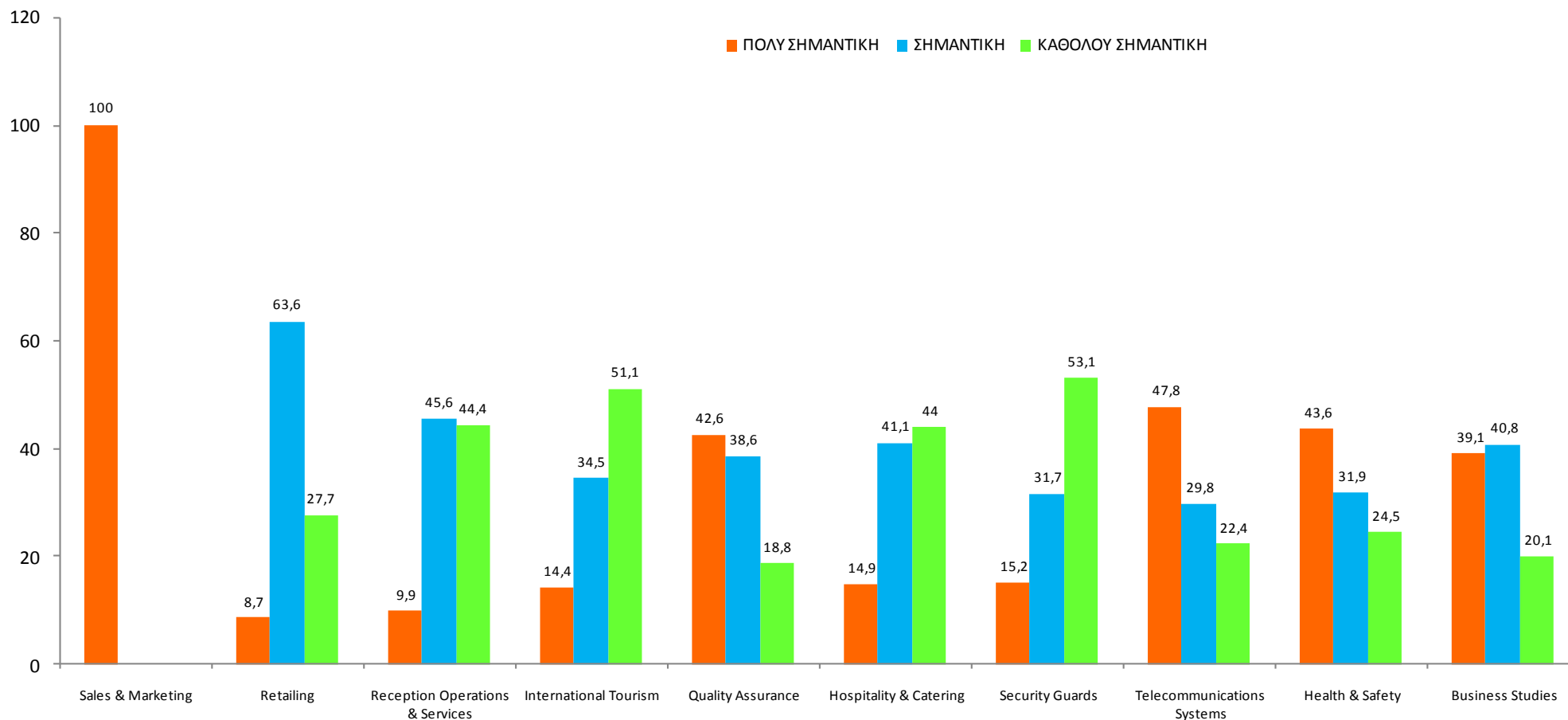
Αναφορικά με τη γνώση και χρήση Η/Υ απαιτείται βασικό ή προχωρημένο επίπεδο πιστοποίησης σχεδόν σε όλες τις ειδικότητες πλην των Διευθυντών Πωλήσεων, των Πωλητών, των Υπαλλήλων Υποδοχής και Αποθήκης και των υπαλλήλων Εξυπηρέτησης Πελατών, όπου είναι επιθυμητή η γνώση χωρίς όμως κάποιου είδους πιστοποίηση. Για τους γραμματείς και υπάλληλους Λογιστηρίου ζητείται βασικό ή και προχωρημένο επίπεδο πιστοποίησης.



**Σχήμα 19 - Σημαντικότητα ύπαρξης Πιστοποίησης της γνώσης και χρήσης Η/Υ στην τελική επιλογή νέων στελεχών**

Η πιστοποίηση στη χρήση Η/Υ κρίνεται συχνά απαραίτητη από την πλειοψηφία των εταιριών κατά το τελικό στάδιο πρόσληψης.

Συγκεκριμένα, το 52,4% κρίνει απαραίτητη την ύπαρξη πιστοποίησης σε κάποιες περιπτώσεις υποψηφίων, ενώ για το 15,9% των εταιριών παίζει καθοριστικό ρόλο στην τελική επιλογή προσωπικού.



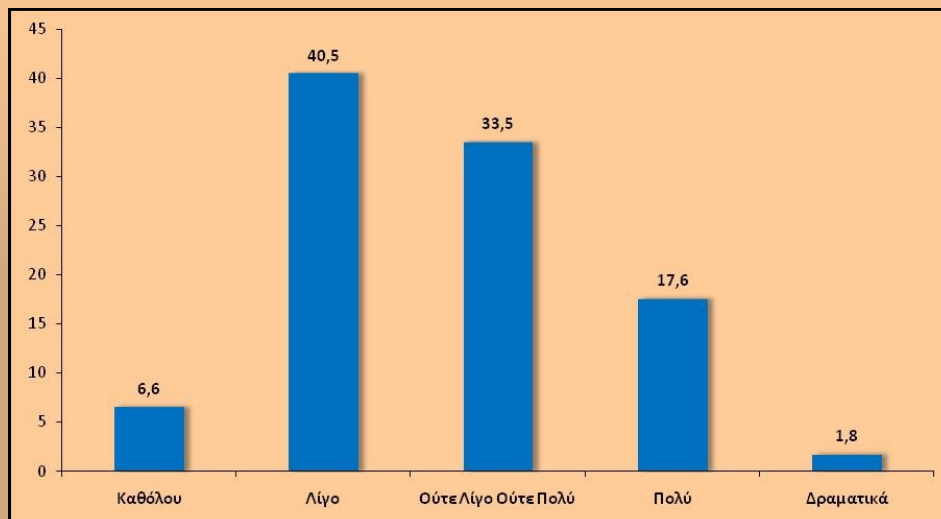
Σχήμα 20 - Σημαντικότητα ύπαρξης πρόσθετης επαγγελματικής Πιστοποίησης (%)

Το σχήμα 20 καταδεικνύει την ανάγκη για επαγγελματική πιστοποίηση σε διάφορες ειδικότητες, ανεξάρτητα από την κατοχή 2βάθμιου, 3βάθμιου ή μεταπτυχιακού τίτλου. Η πλειοψηφία των εταιριών υποστηρίζει ότι είναι σημαντική έως πολύ σημαντική η πρόσθετη πιστοποίηση στους τομείς των Πωλήσεων / Μάρκετινγκ, Τηλεπικοινωνιών, Υγιεινής και Ασφάλειας, και στη Διασφάλιση Ποιότητας.

# Η οικονομική κρίση

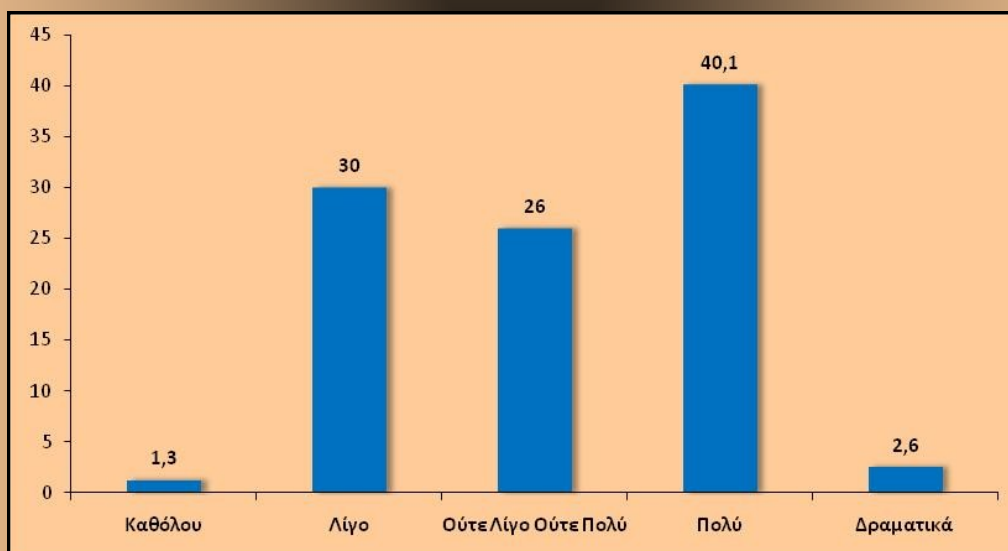
& ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ





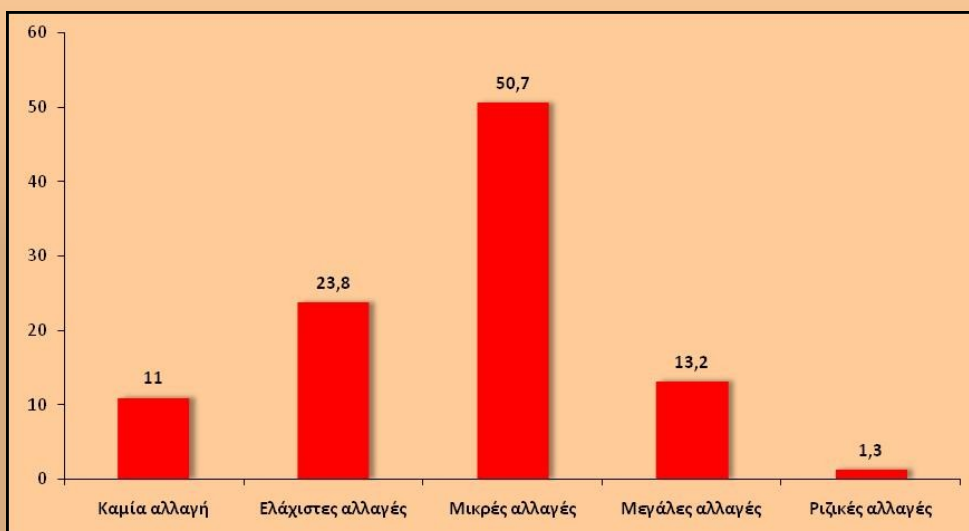
**Σχήμα 21 - Σε ποιο βαθμό έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση την επιχείρησή σας;**

Το 19.4% των εταιριών δηλώνει ότι έχει επηρεαστεί πολύ ή και δραματικά από την πρόσφατη οικονομική κρίση. Μόνο το 6.6% των εταιριών δηλώνει ότι έχει μείνει τελείως ανεπηρέαστο. Αναλυτικό σχεδιάγραμμα ανά κλάδο μπορείτε να δείτε στη σελίδα 76.



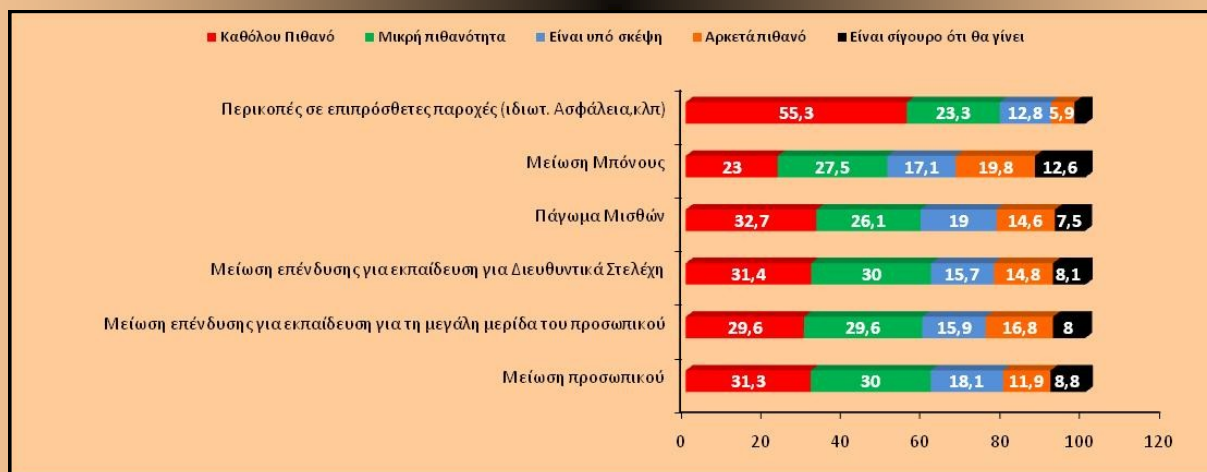
**Σχήμα 22 - Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι θα την επηρεάσει μέσα στους επόμενους 6 μήνες;**

Αναφορικά με τις μελλοντικές προσδοκίες των εταιριών, το 42.7% αναμένει ότι η κρίση θα επηρεάσει πολύ έως και δραματικά την επιχείρησή τους, μέσα στους επόμενους 6 μήνες. Αισιόδοξο για το επόμενο χρονικό διάστημα παραμένει το 31.3 % των ερωτηθέντων.



**Σχήμα 23 - Ποιο είναι το μέγεθος των αλλαγών στο σχεδιασμό πολιτικών για το ανθρώπινο δυναμικό σας στις οποίες σας οδηγεί η παρούσα οικονομική κρίση;**

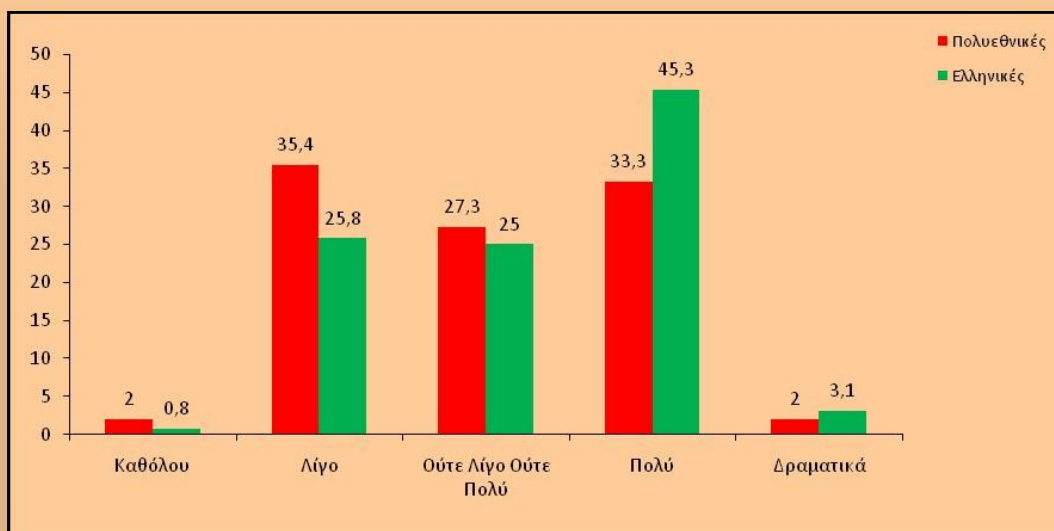
Μία στις δύο εταιρίες θεωρεί ότι θα υπάρξουν μικρές αλλαγές για το ανθρώπινο δυναμικό. Το ποσοστό των εταιριών που αναμένει μεγάλες και ριζικές αλλαγές ανέρχεται στο 14.5%.



**Σχήμα 24 - Πιο συγκεκριμένα, πόσο πιθανό είναι η επιχείρησή σας να προβεί στις παραπάνω ενέργειες;**

Το 32.4% των εταιριών σκοπεύει να μειώσει τα μπόνους ενώ διαφαίνεται ότι και η εκπαίδευση των εργαζομένων ενδέχεται να επηρεαστεί αρνητικά (μία στις τέσσερις εταιρίες).

Οι επιπρόσθετες παροχές όμως θα παραμείνουν ίδιες στην πλειοψηφία των εταιριών.



Σχήμα 25 - Σε ποιο βαθμό θα επηρεάσει η κρίση την επιχείρησή σας τους επόμενους 6 μήνες;

**Οι ελληνικές επιχειρήσεις συγκριτικά με τις πολυεθνικές δείχνουν να φοβούνται περισσότερο τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης**



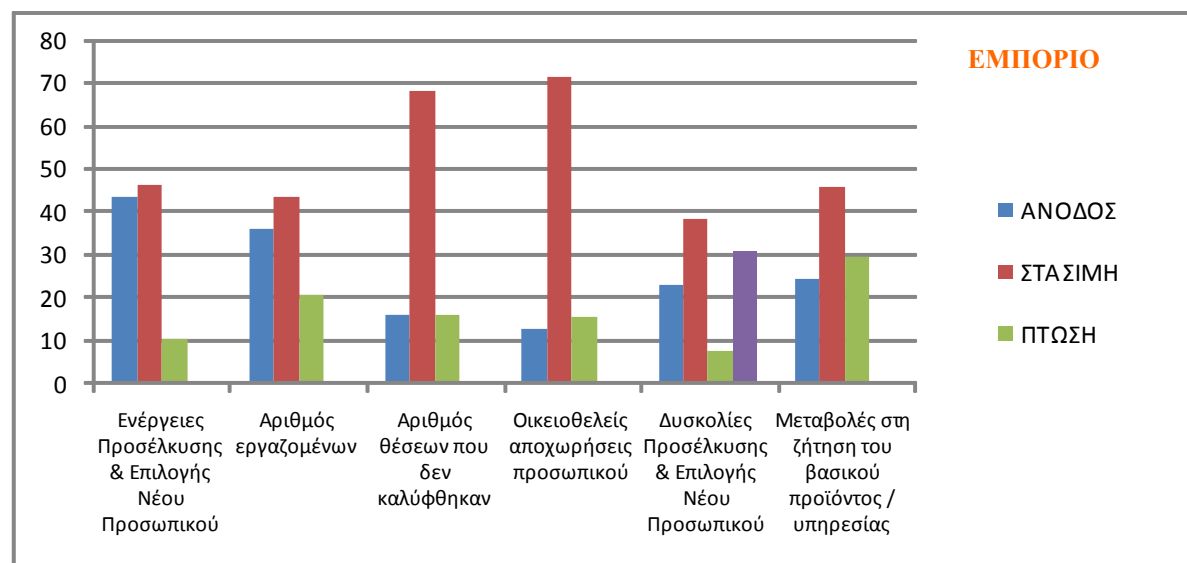
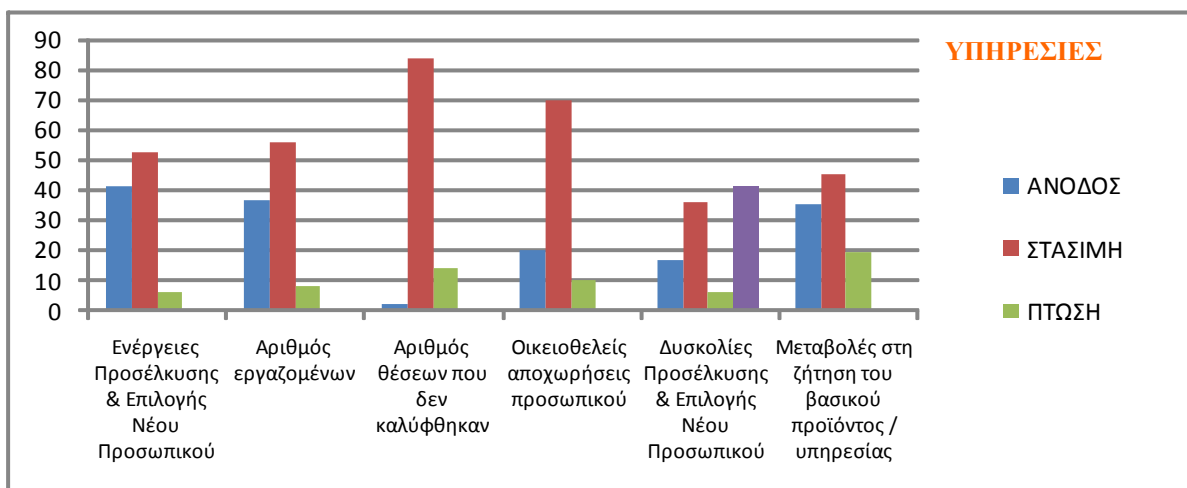
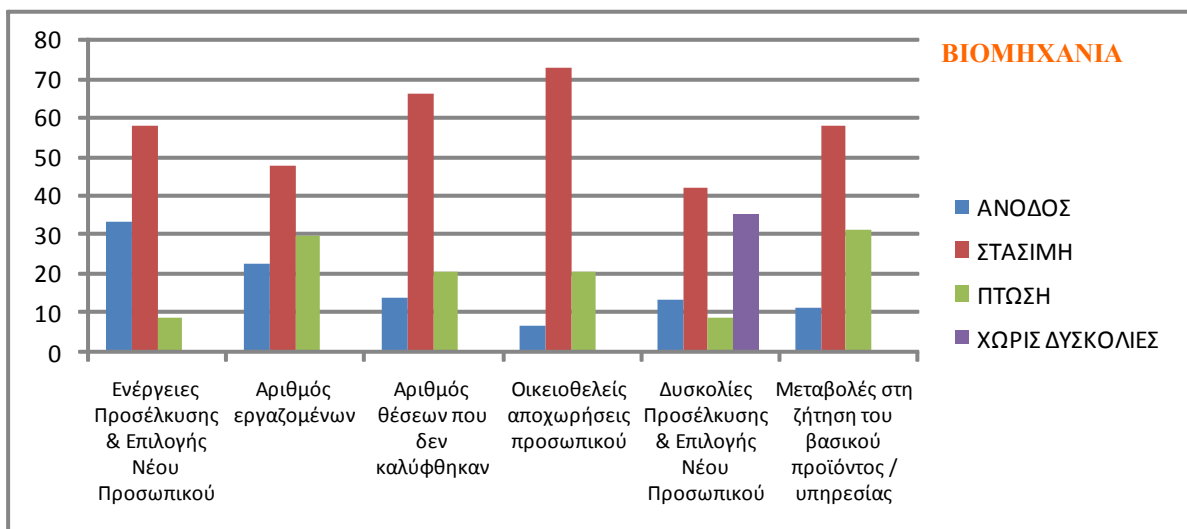
Σχήμα 26 - Σε ποιο βαθμό θα επηρεάσει η κρίση την επιχείρησή σας τους επόμενους 6 μήνες;

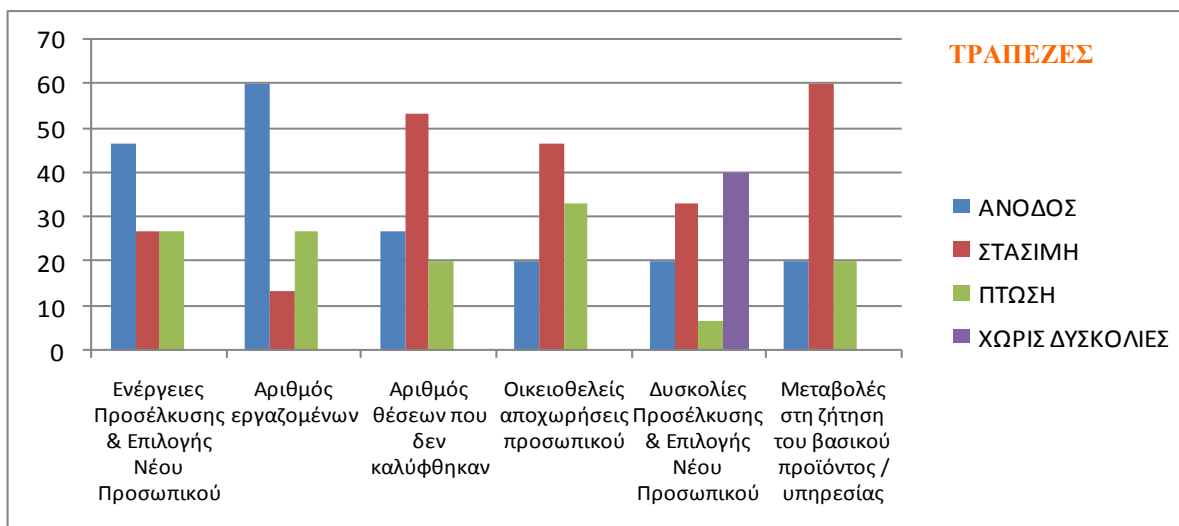
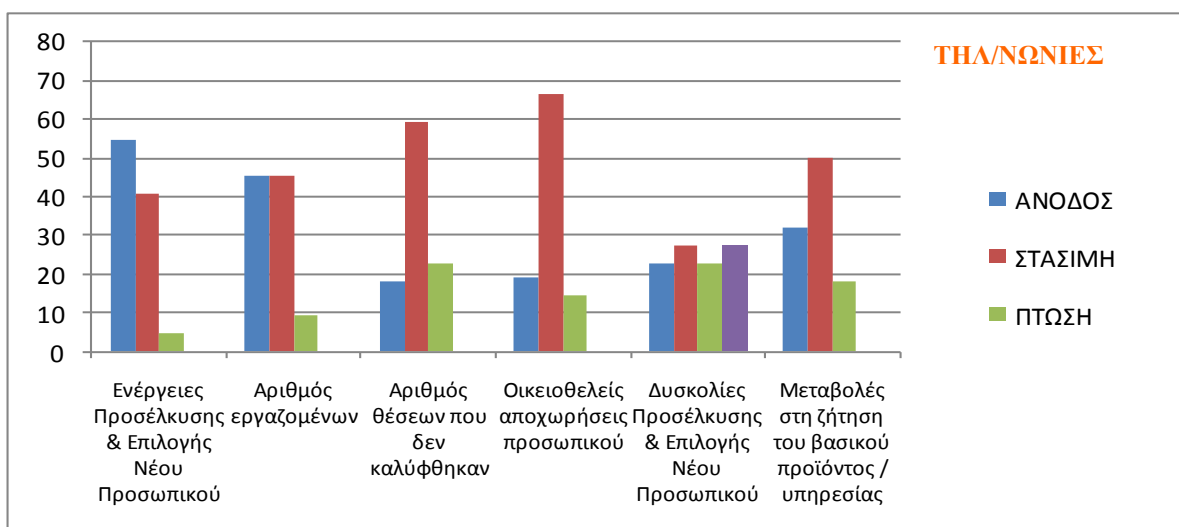
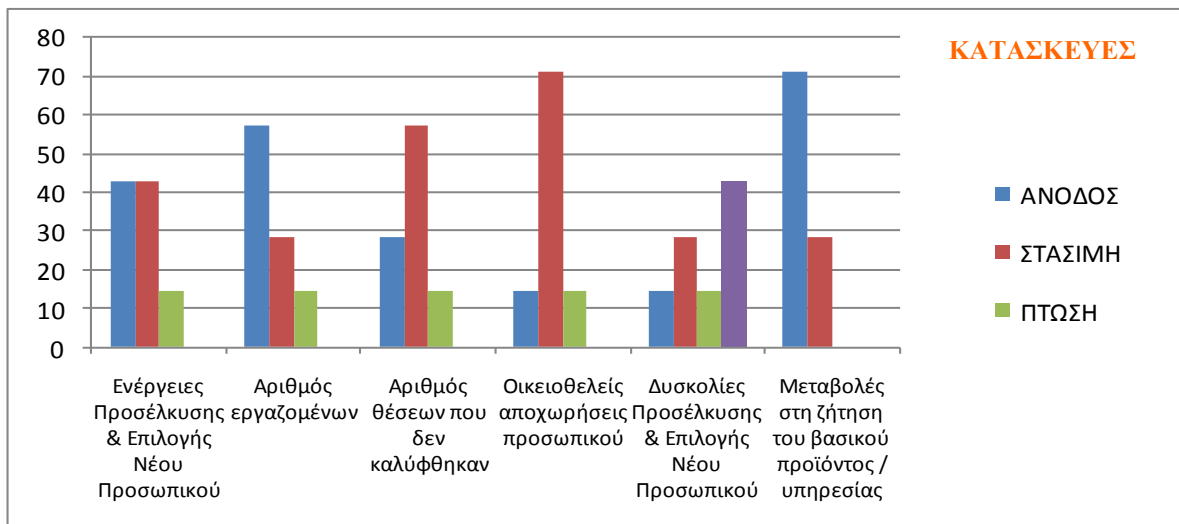
**Δραματικές επιπτώσεις αναμένονται κυρίως στον κλάδο του εμπορίου και του τουρισμού.** Μία στις δύο τράπεζες θεωρεί ότι θα επηρεαστεί αρκετά από την κρίση.

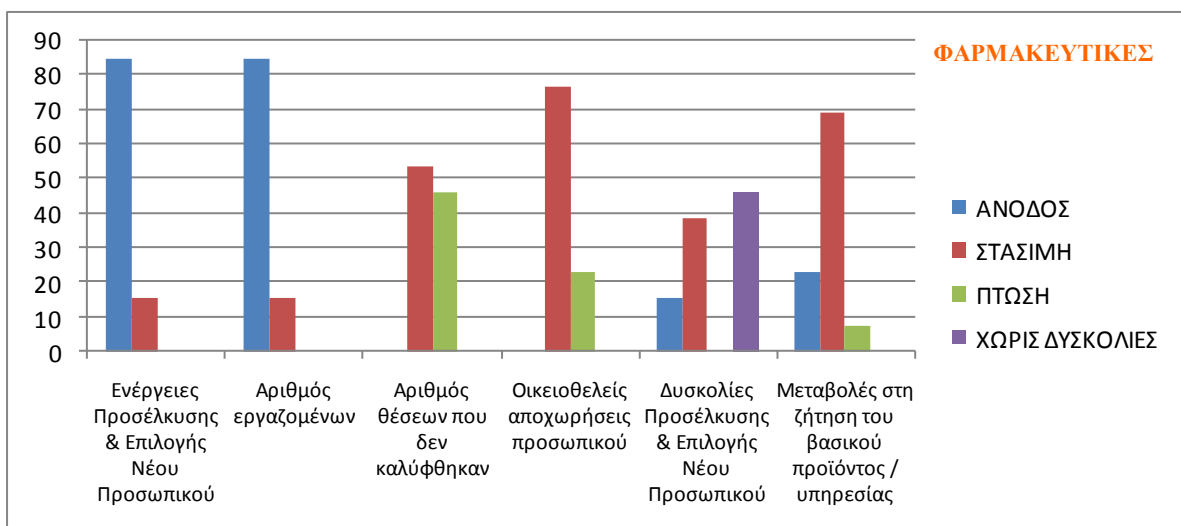
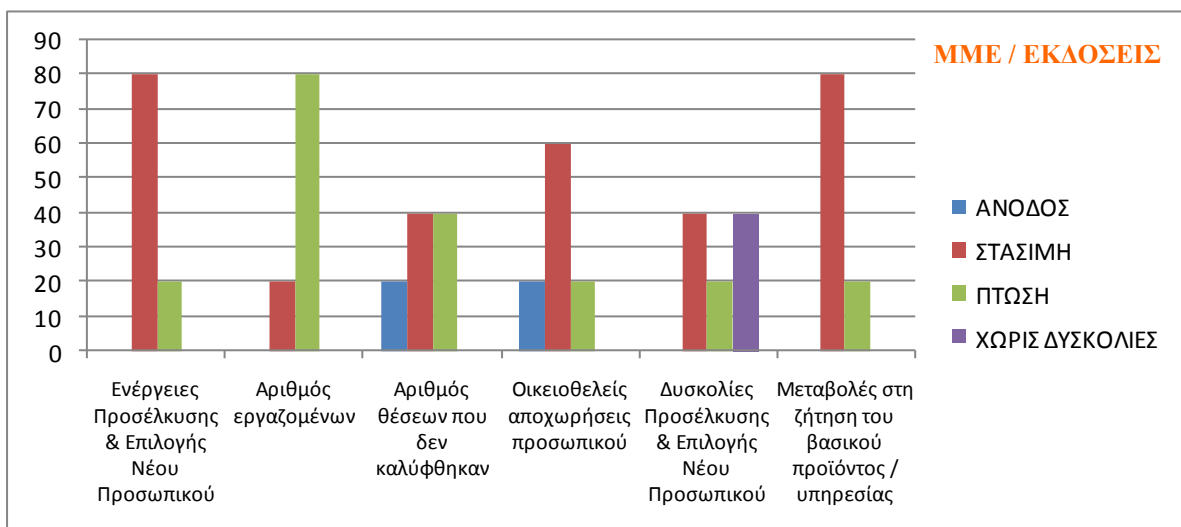
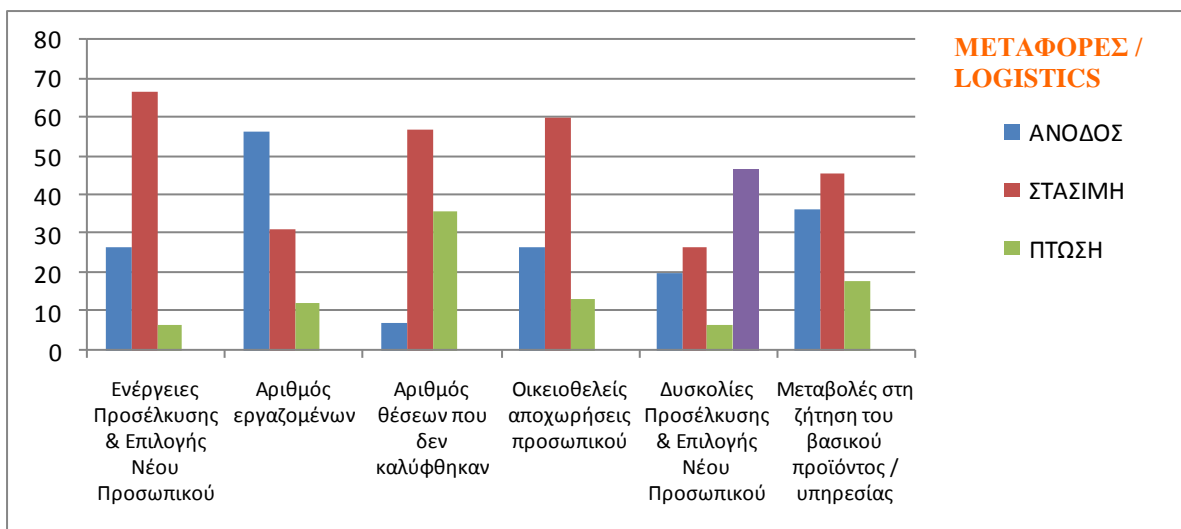
Οι Φαρμακευτικές εταιρίες δείχνουν περισσότερο αισιόδοξες αναφορικά με τις μελλοντικές επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης.

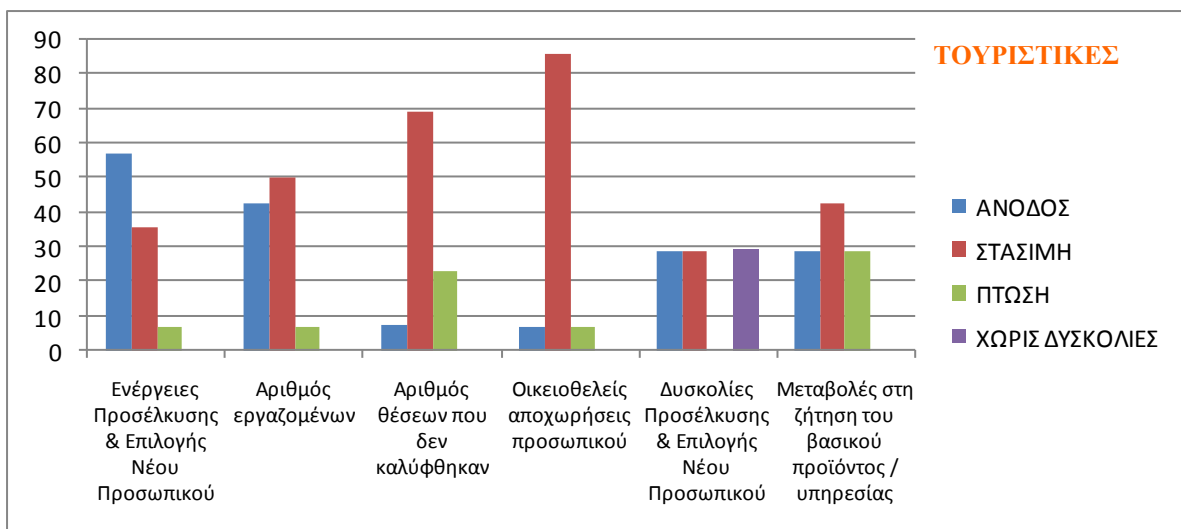


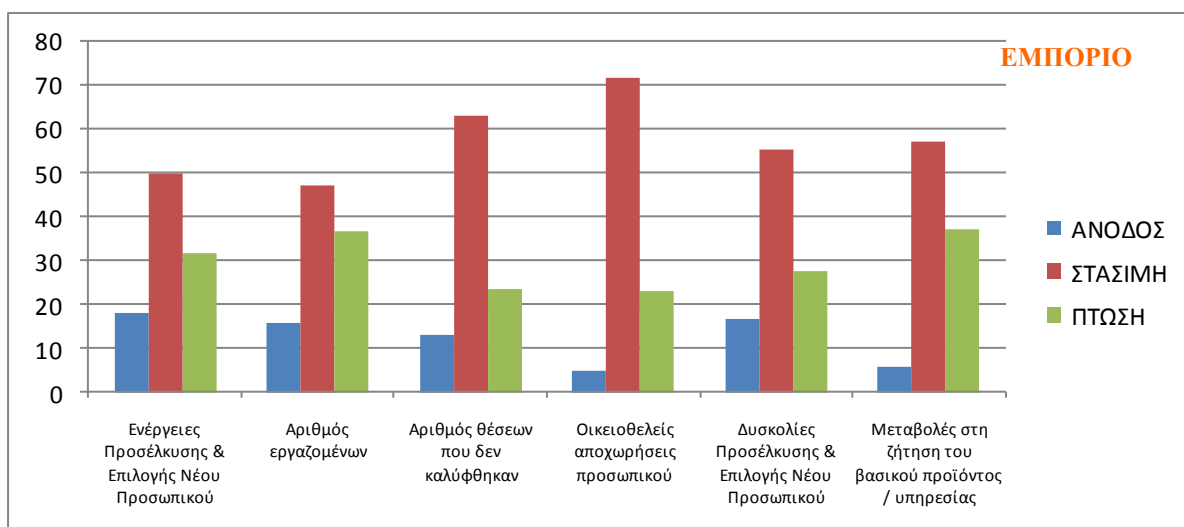
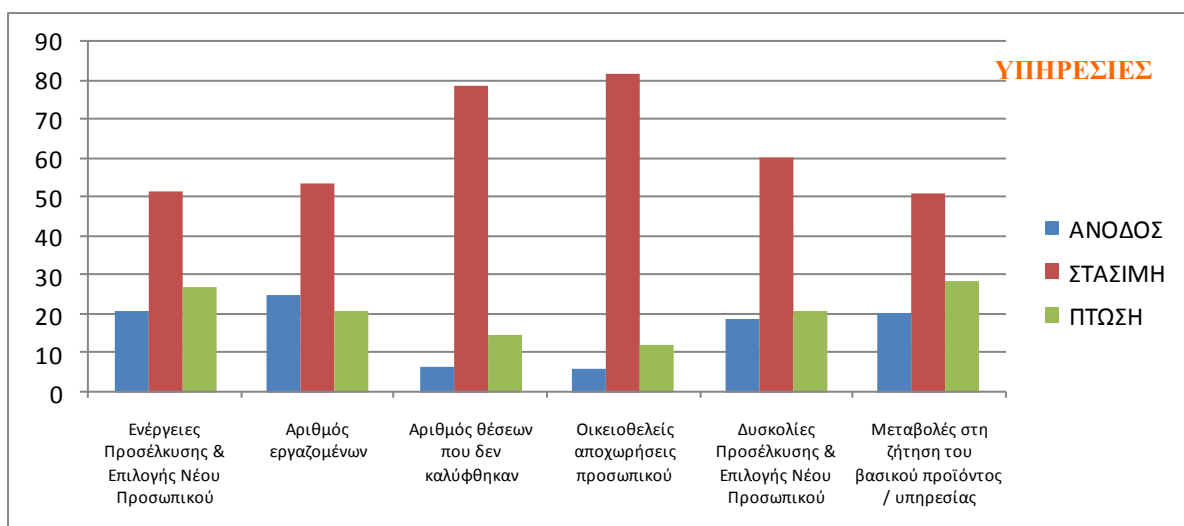
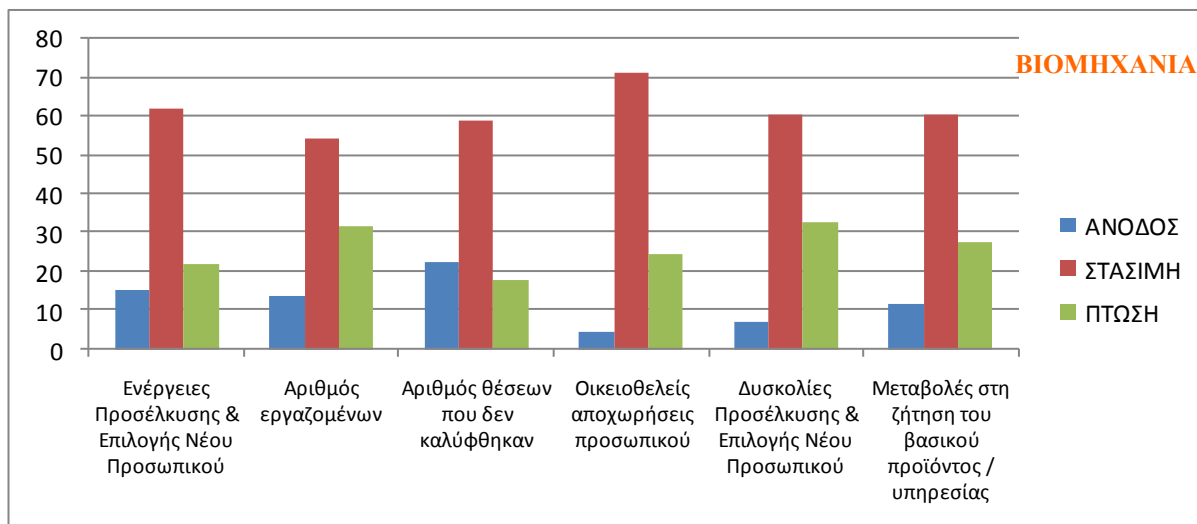


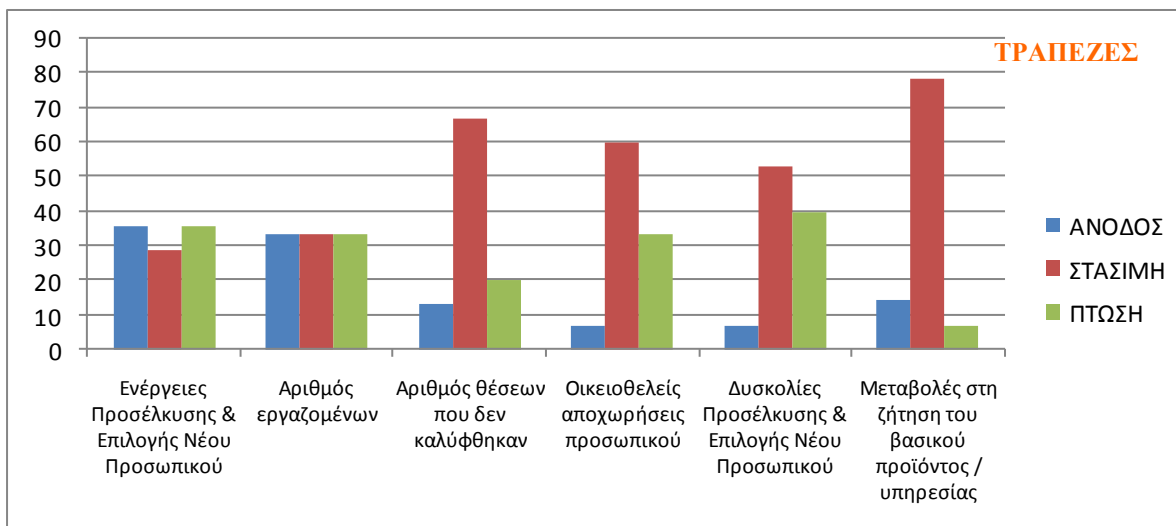
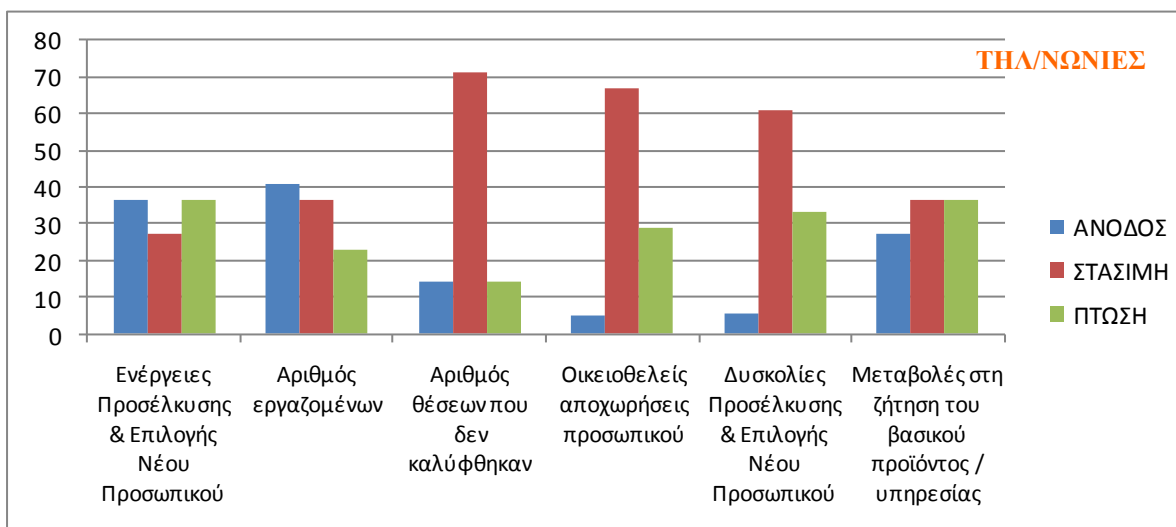
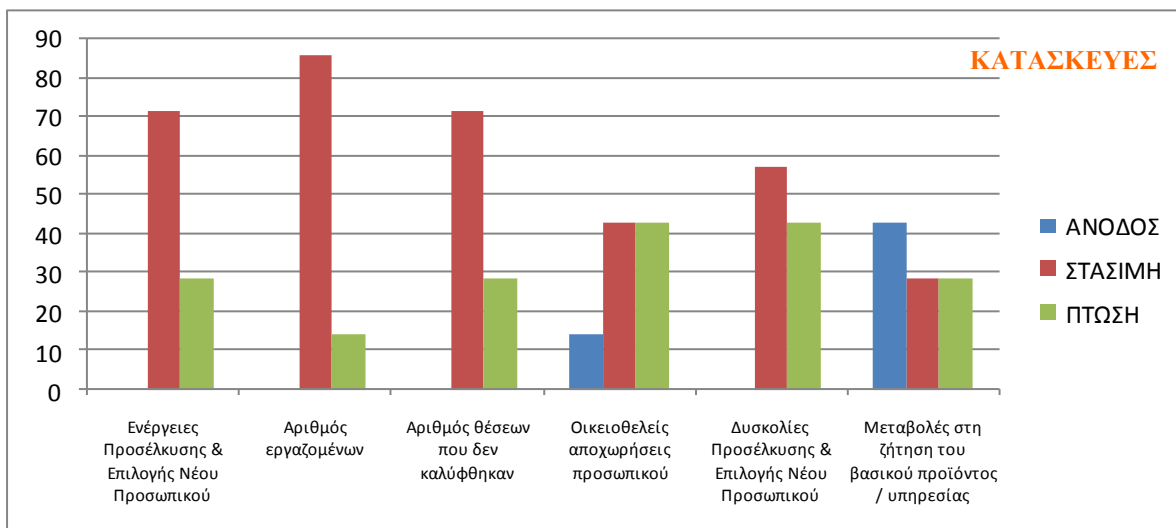


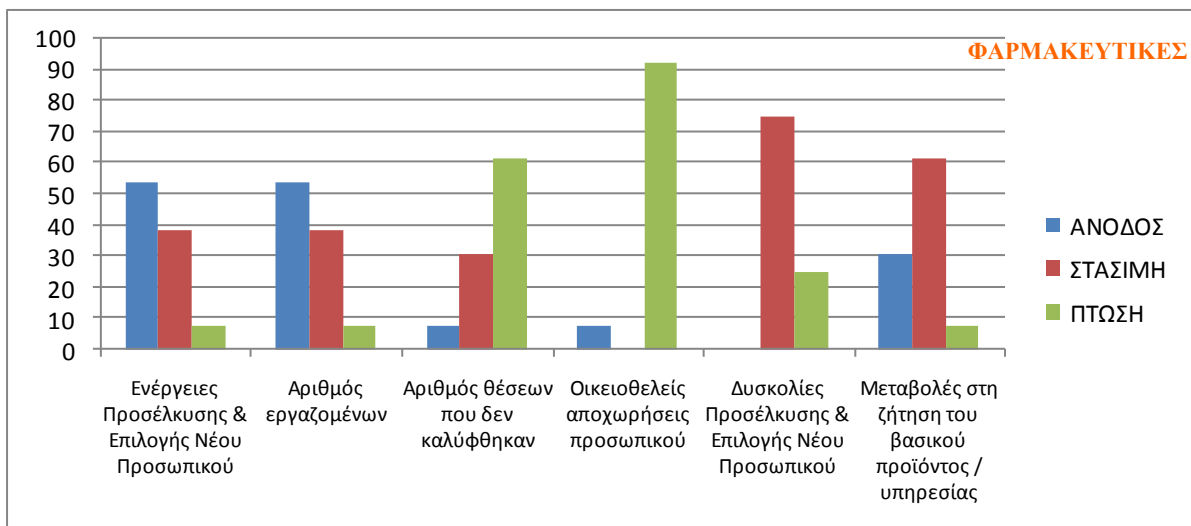
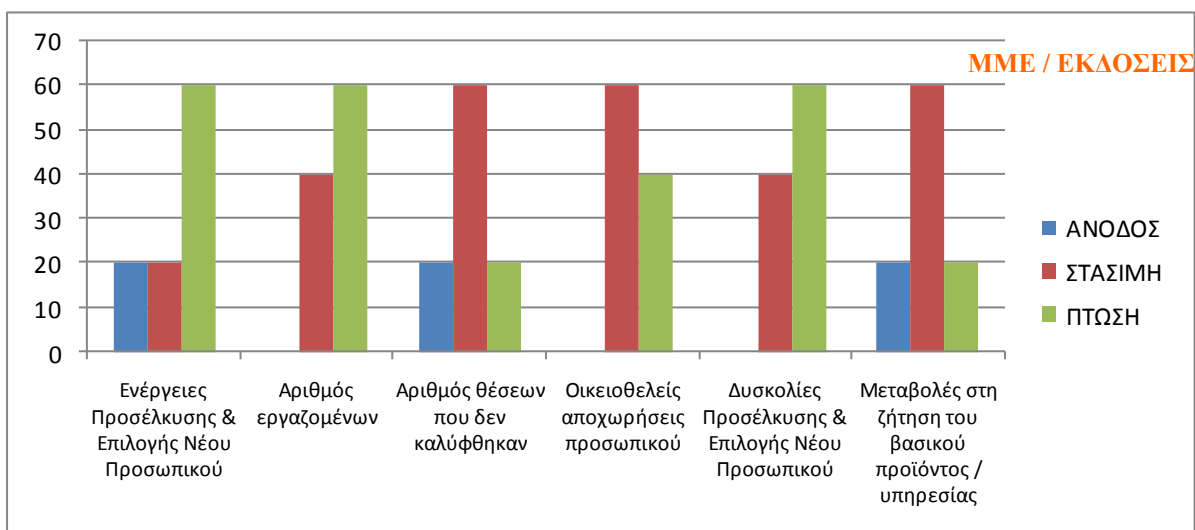
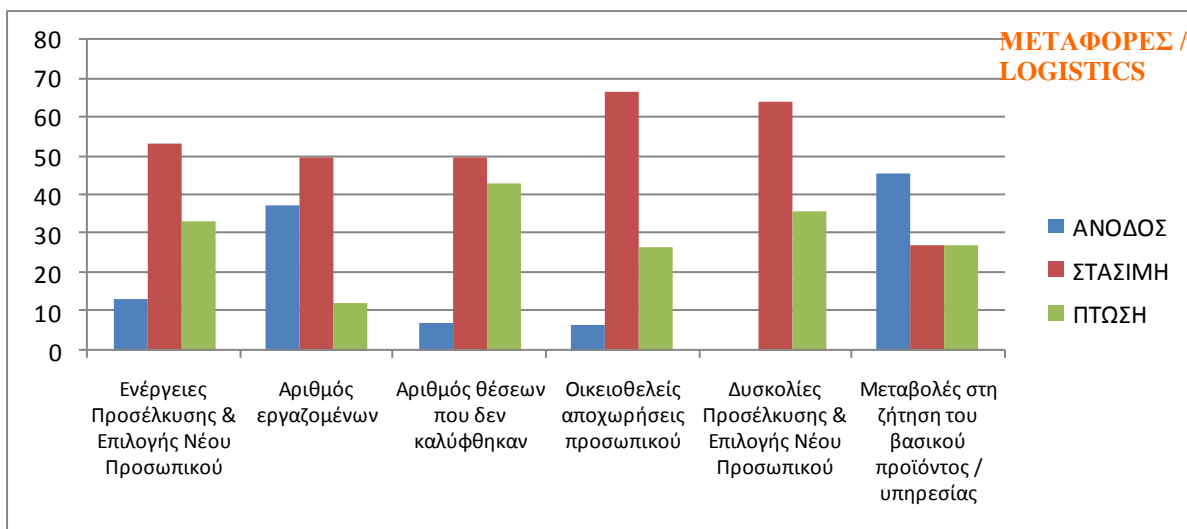


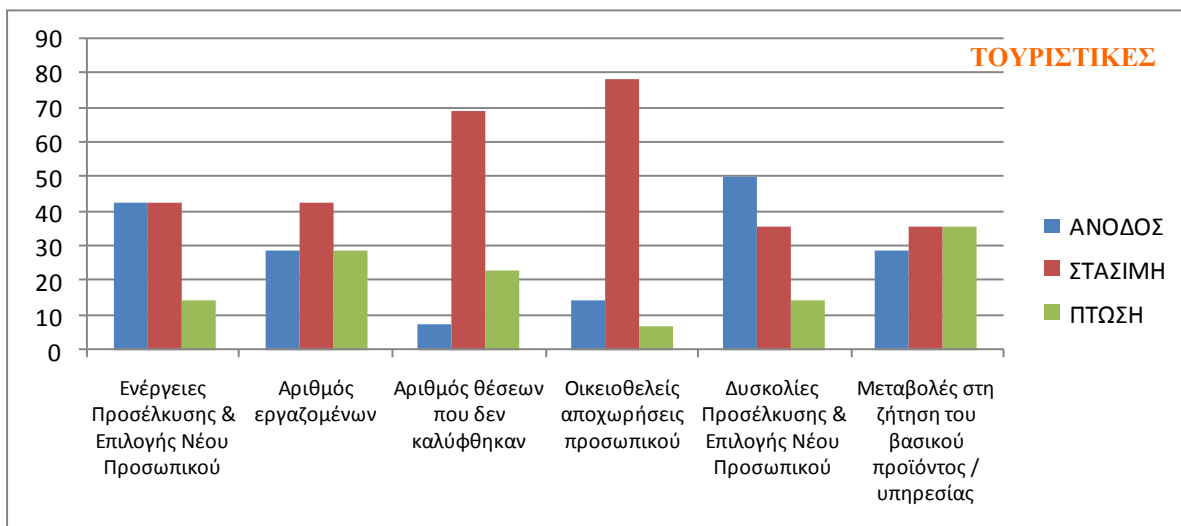




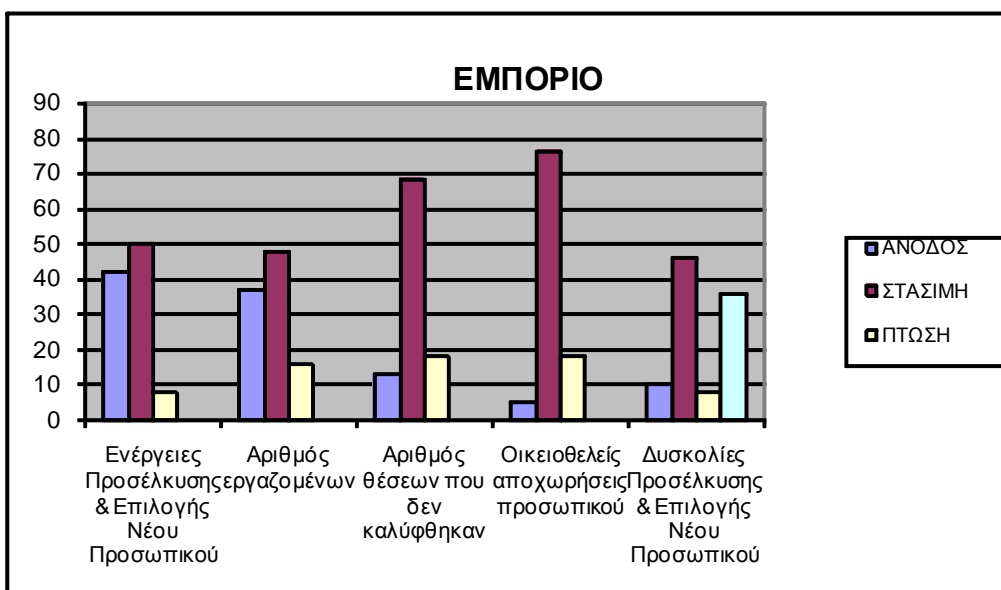
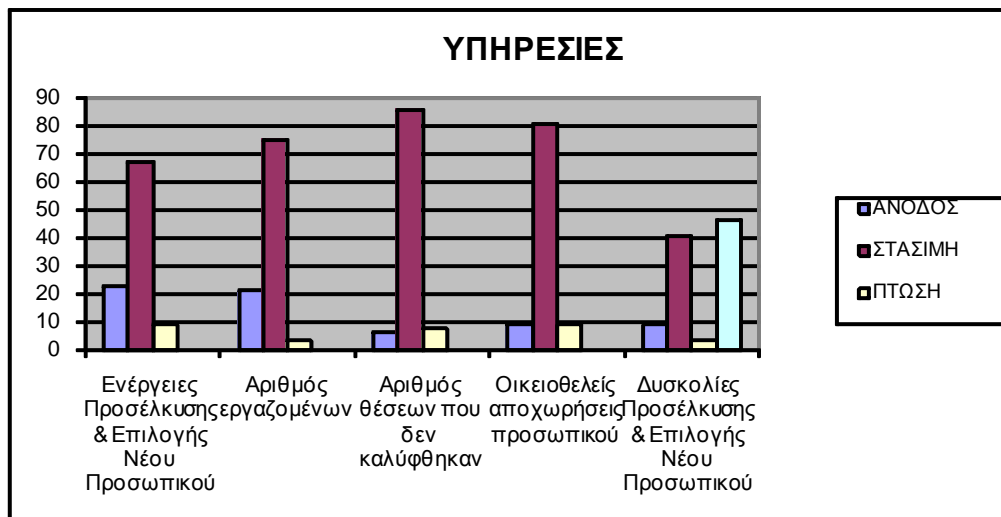
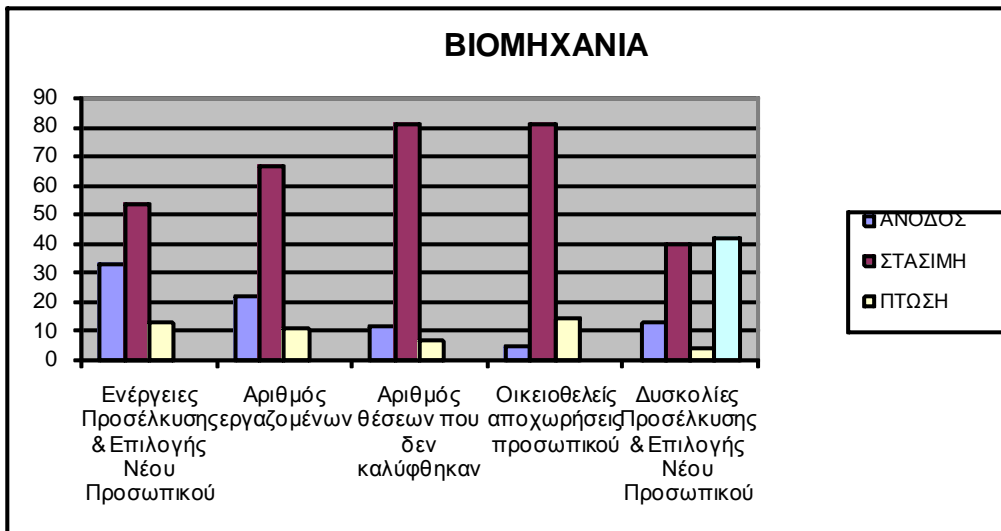


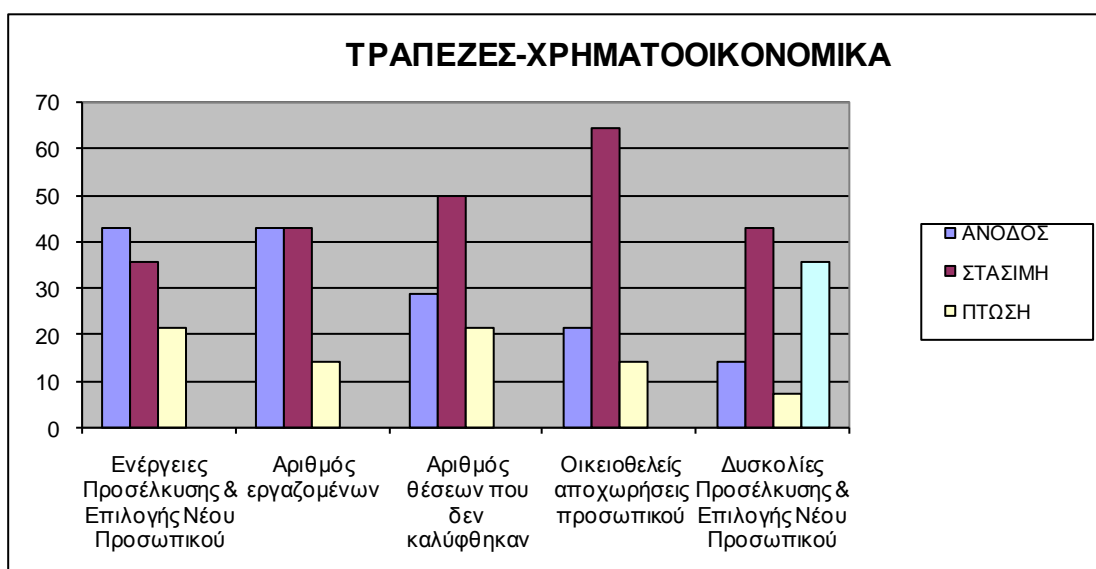
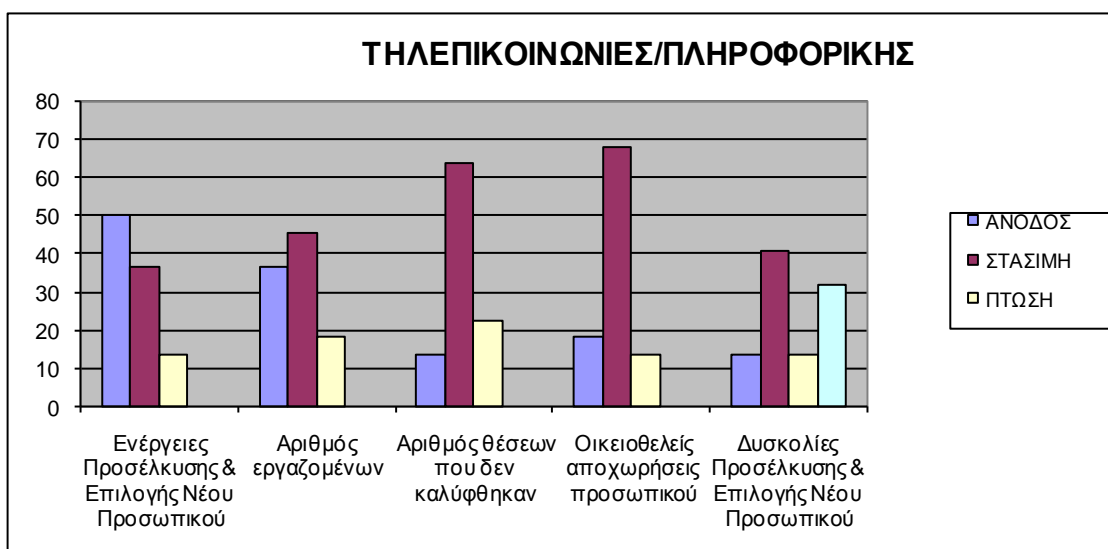
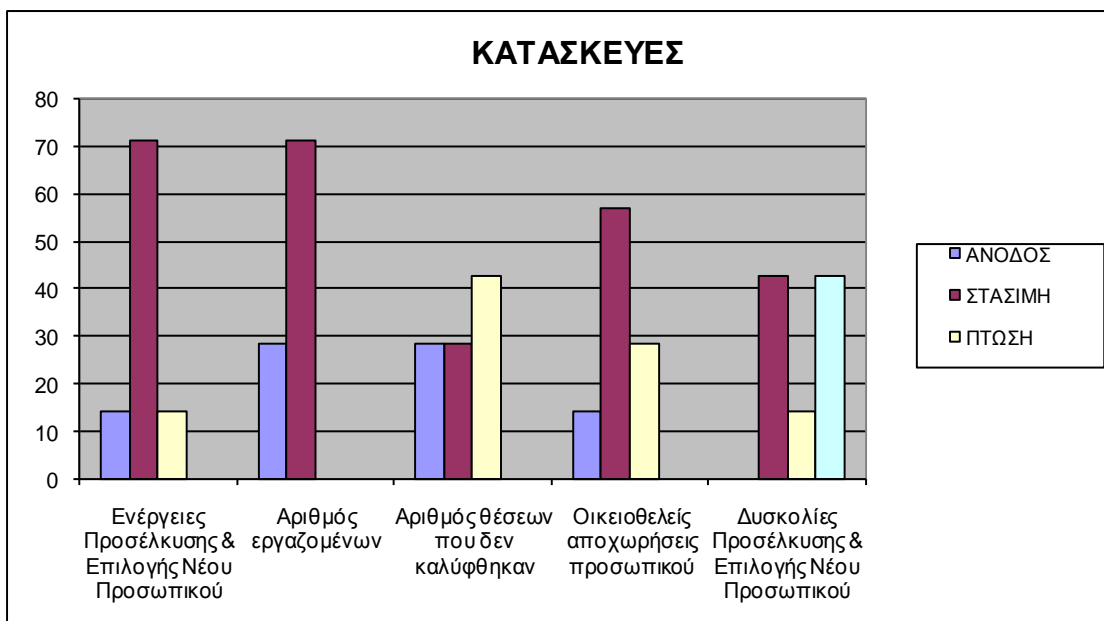


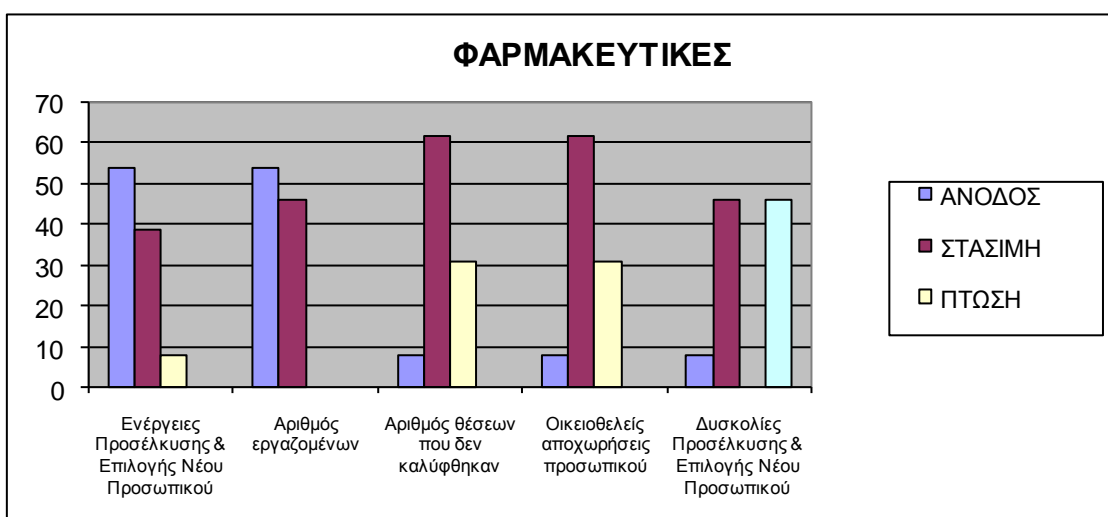
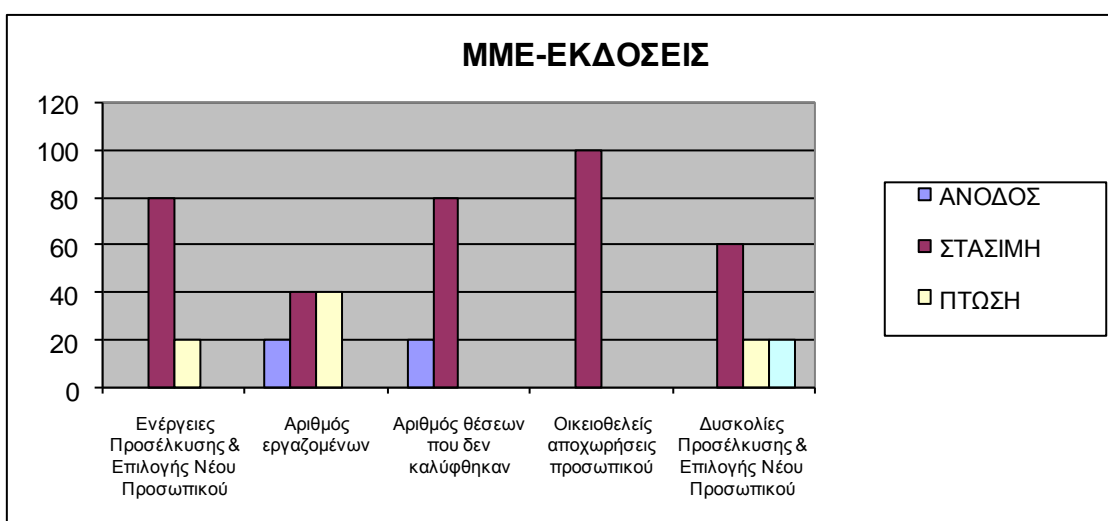
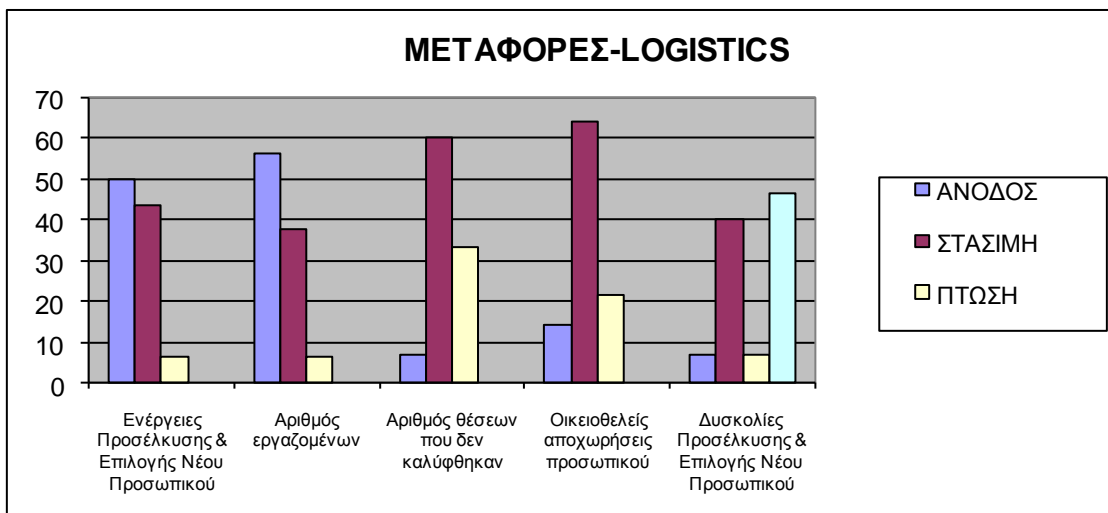


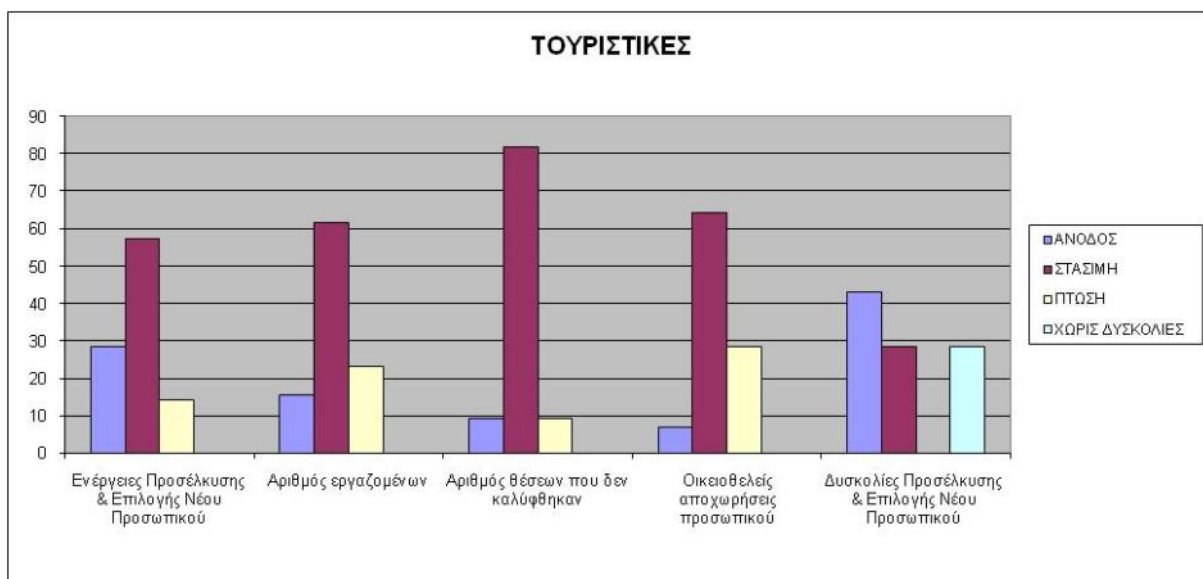


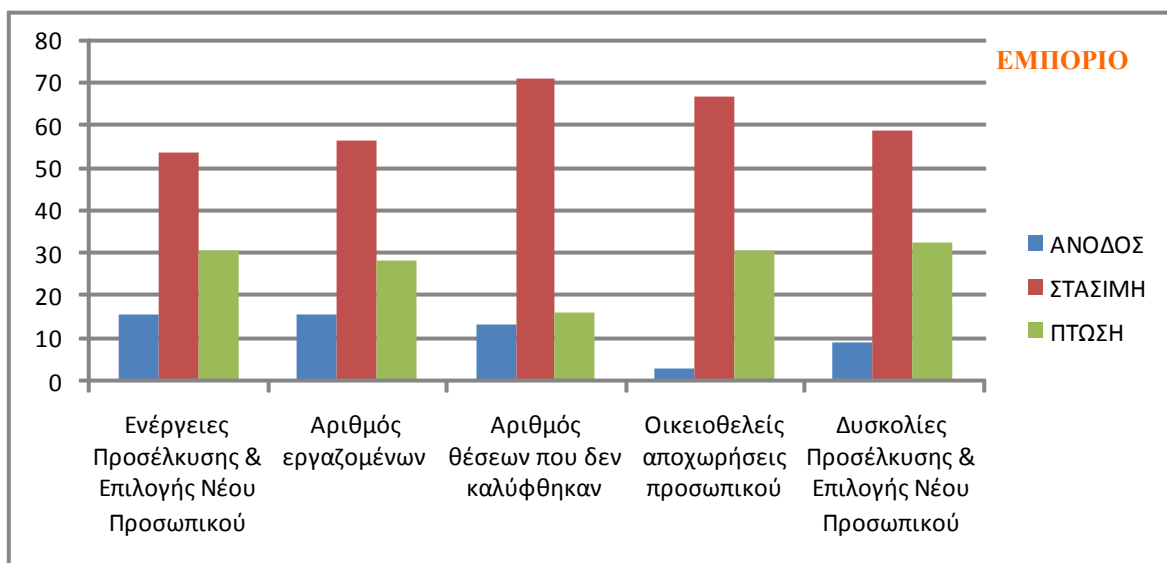
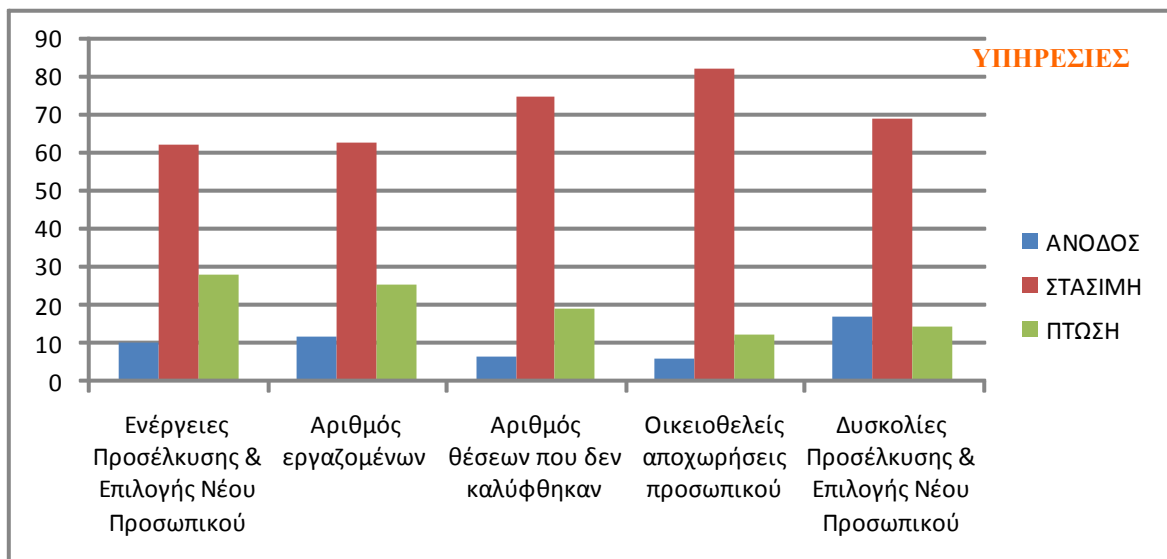
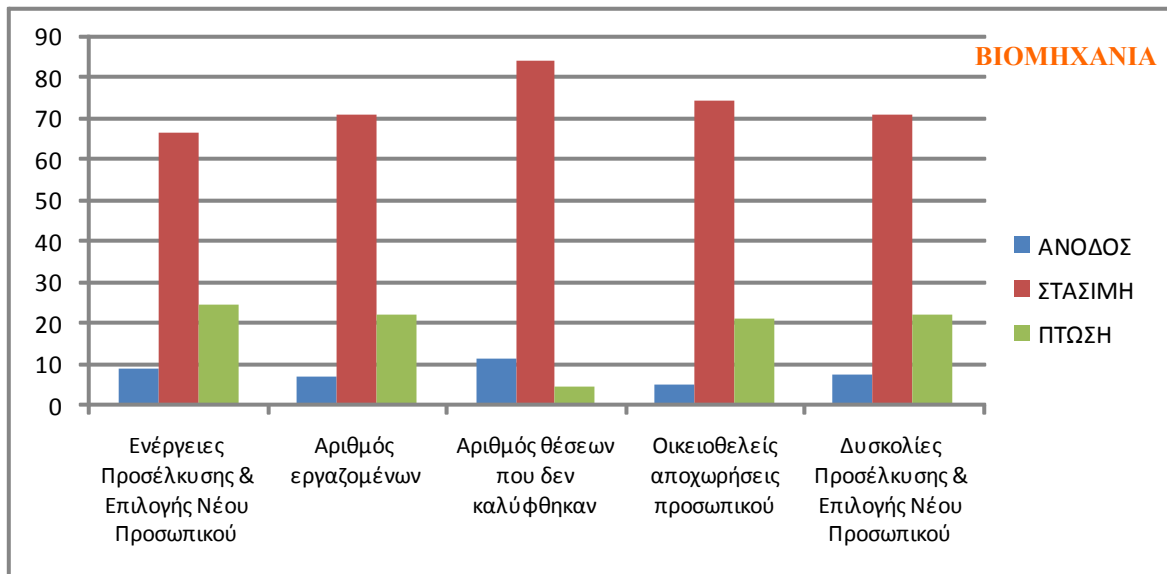


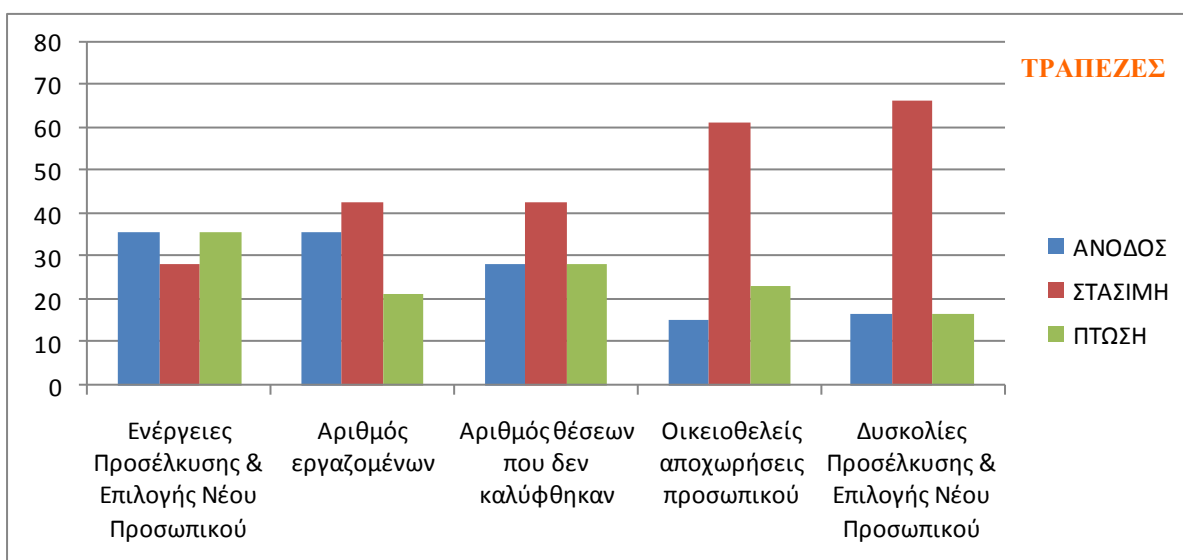
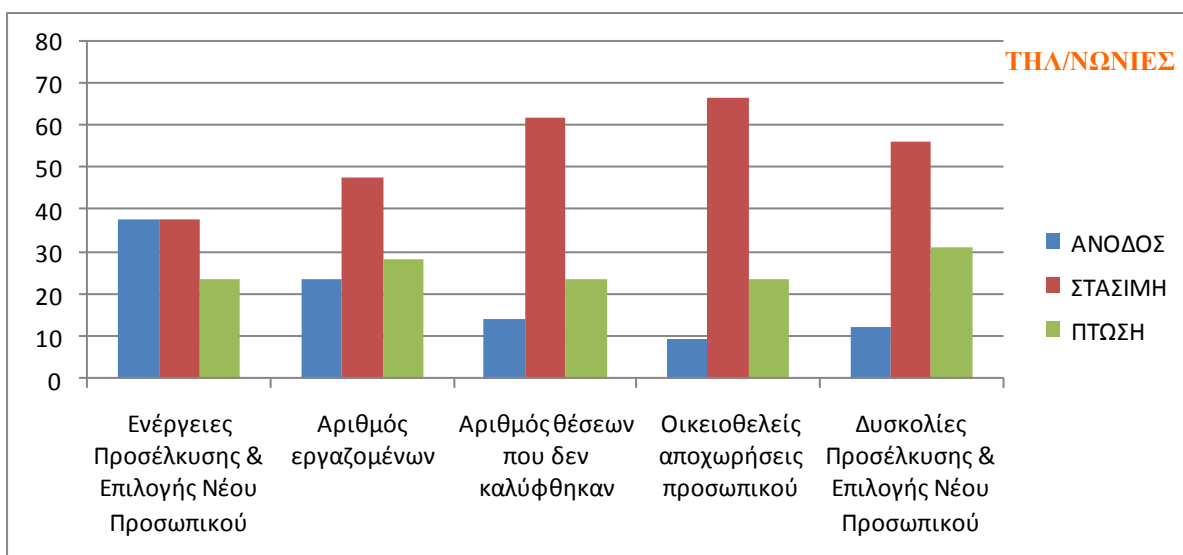
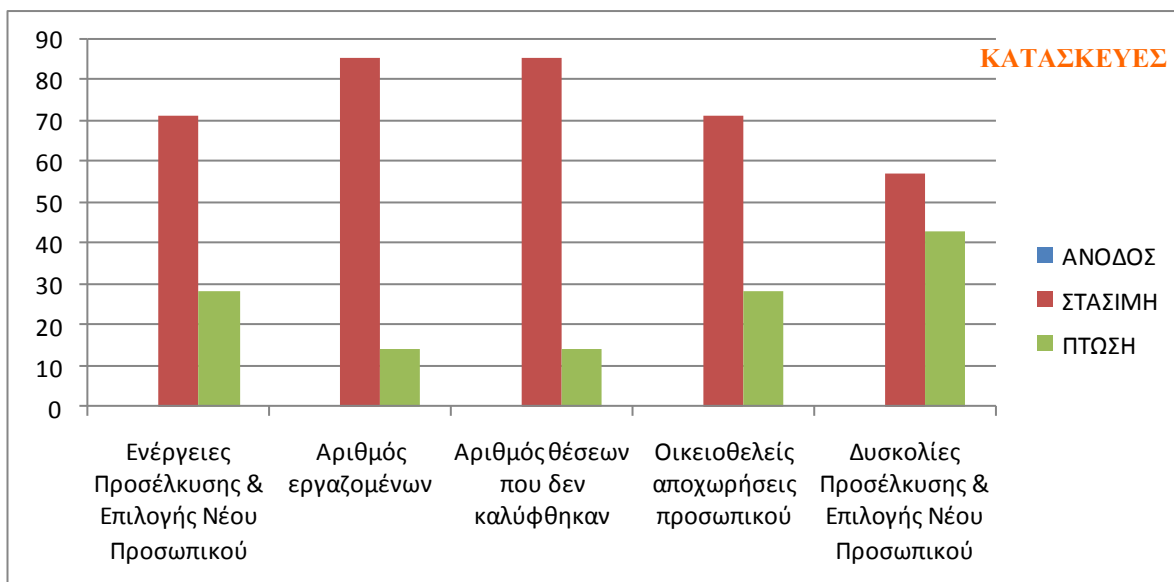


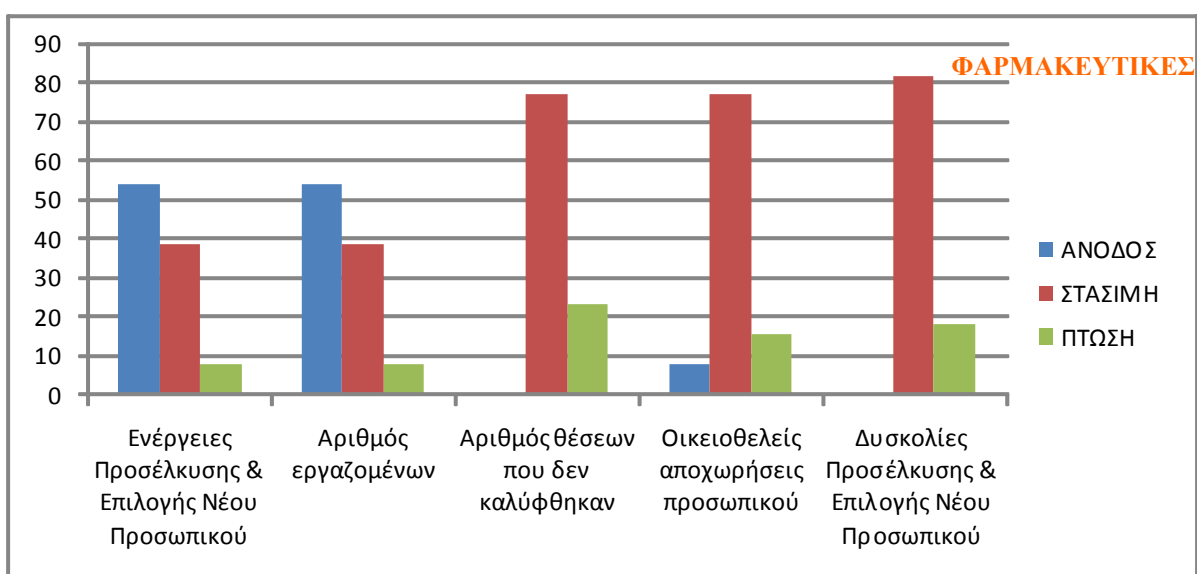
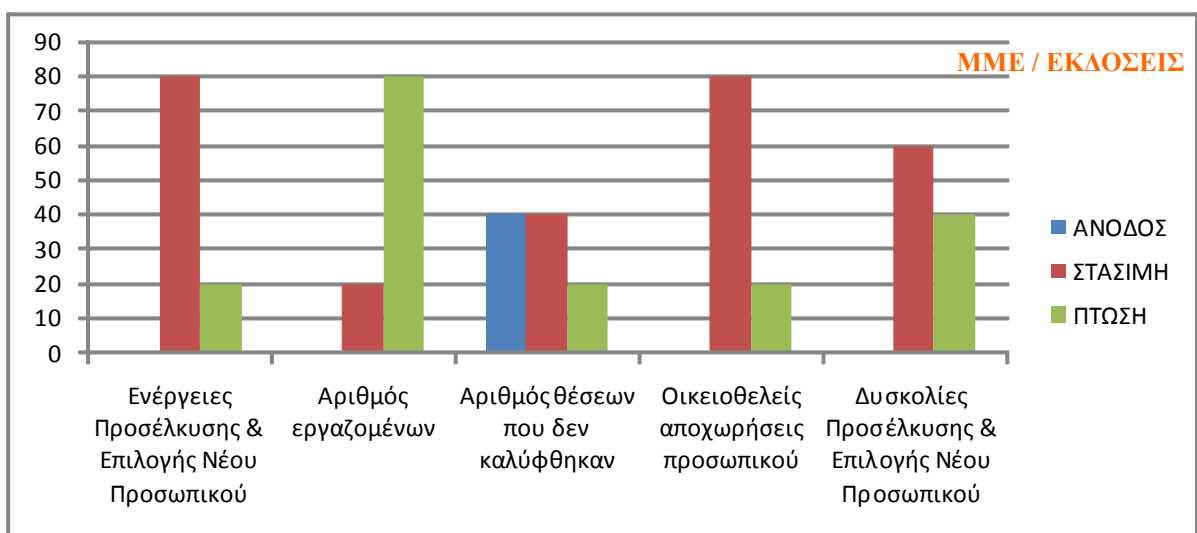
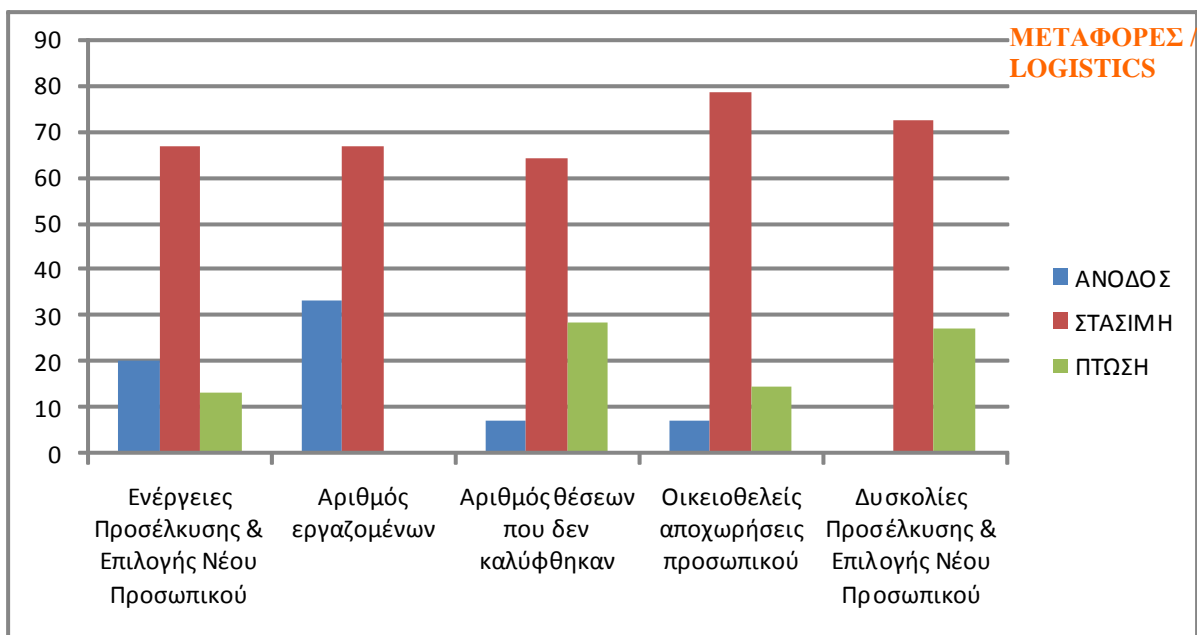


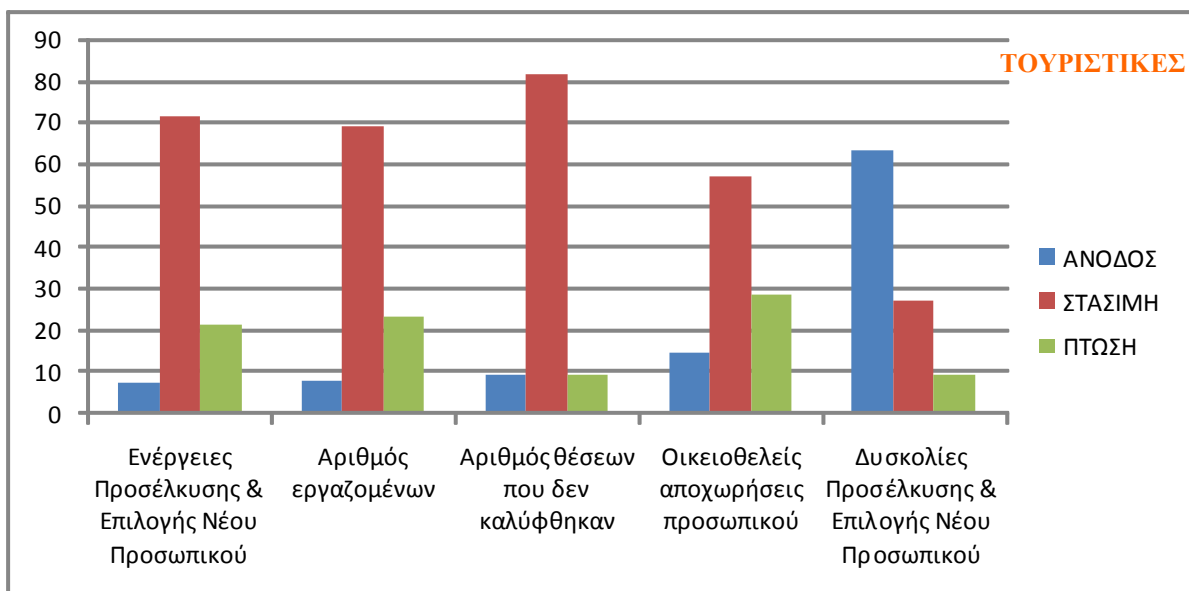






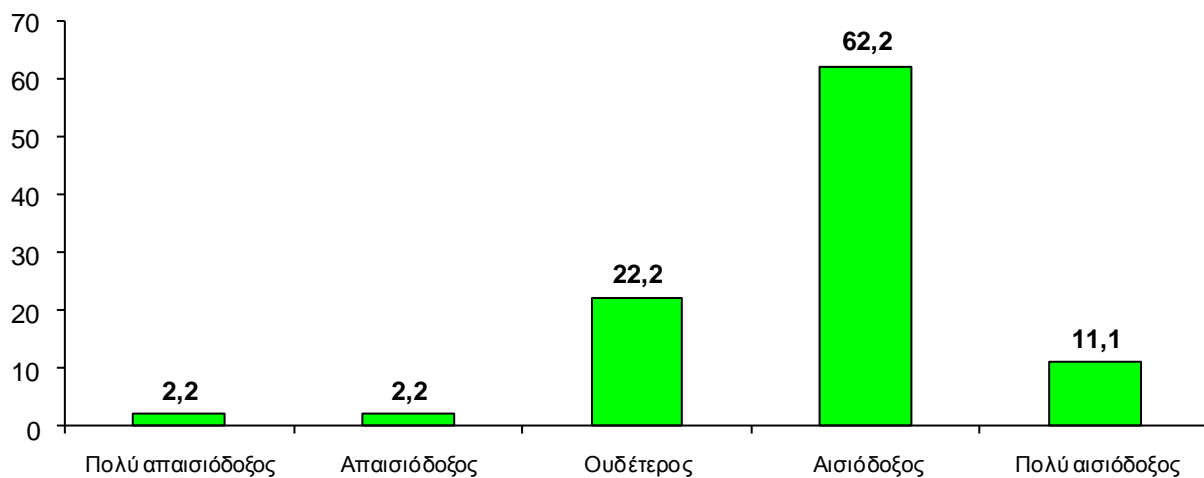
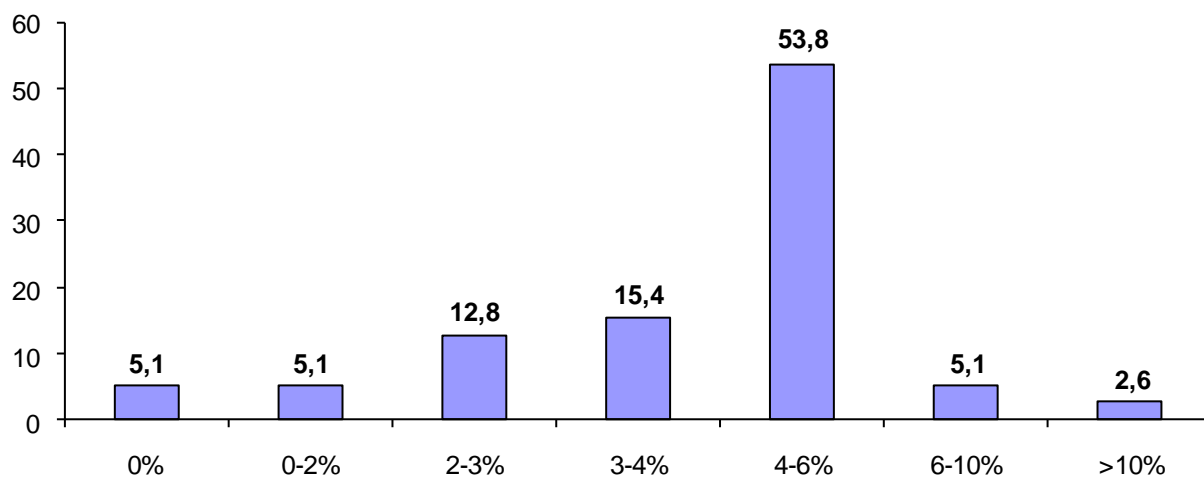




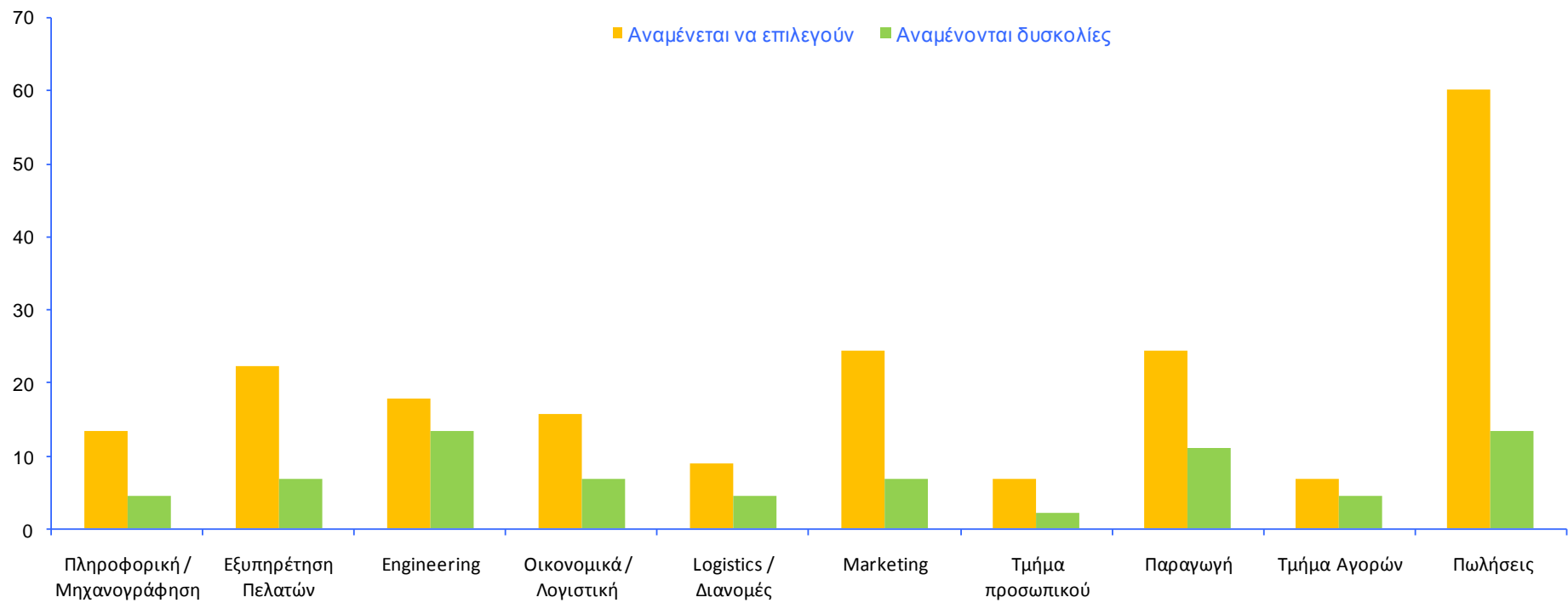




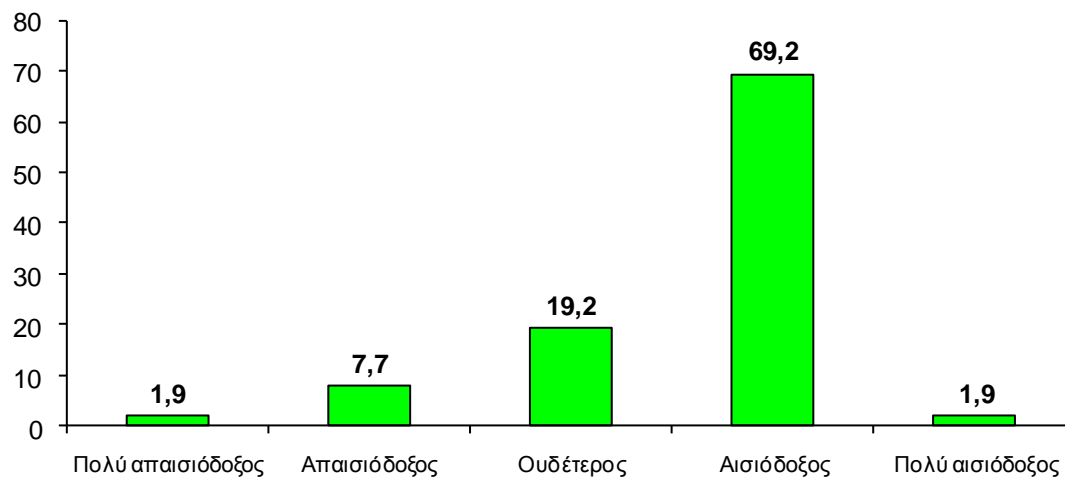
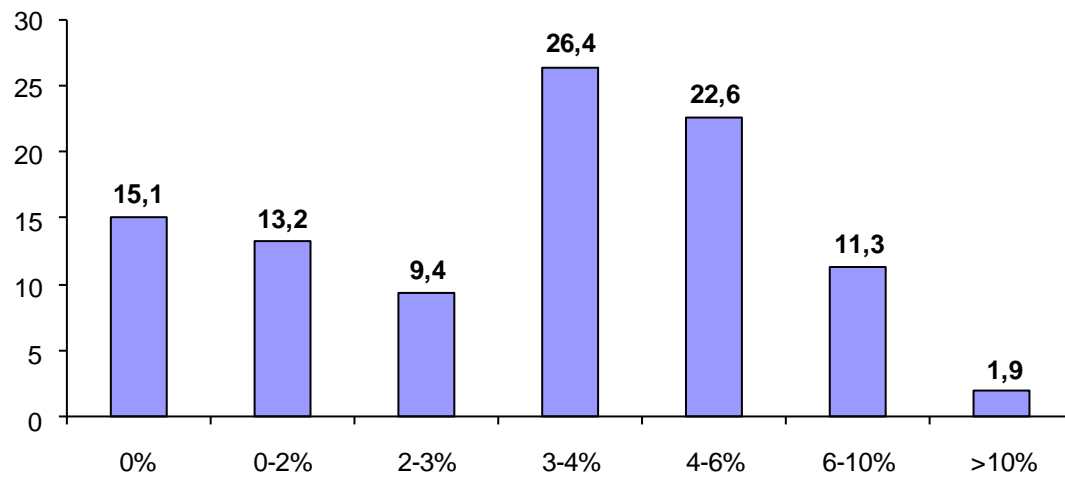
**Αυξήσεις Μισθών - Επίπεδο Αισιοδοξίας - Τομείς Απασχόλησης (ανά κλάδο)**

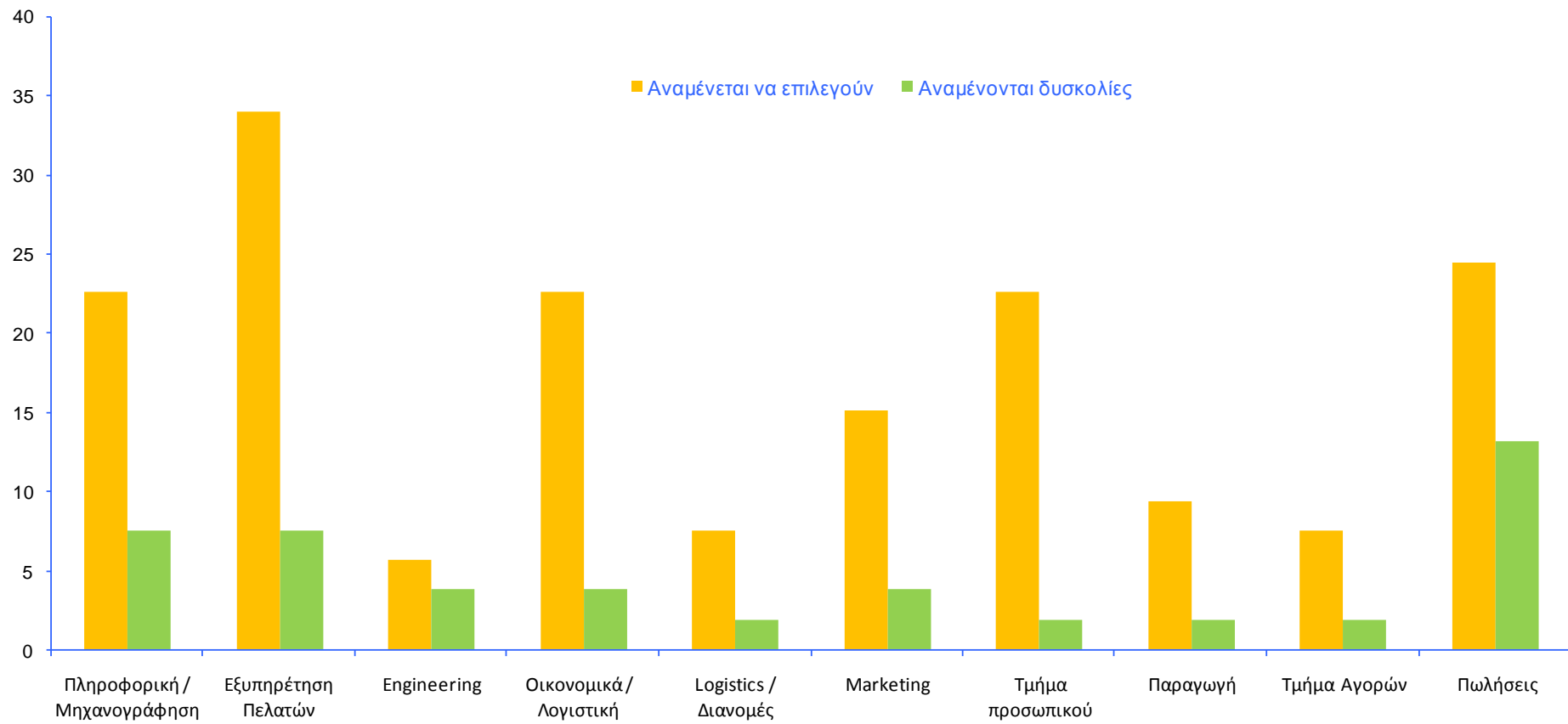


Βιομηχανία

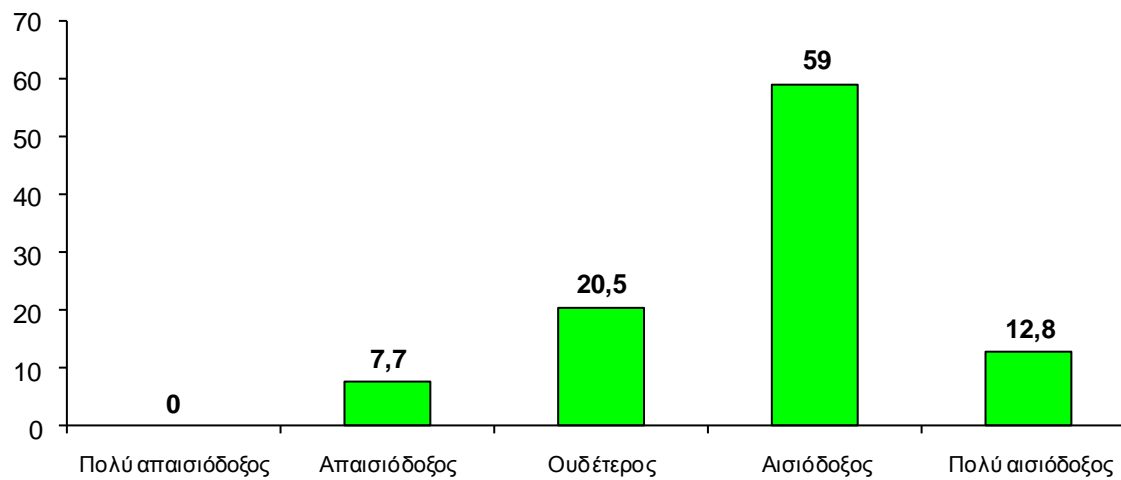
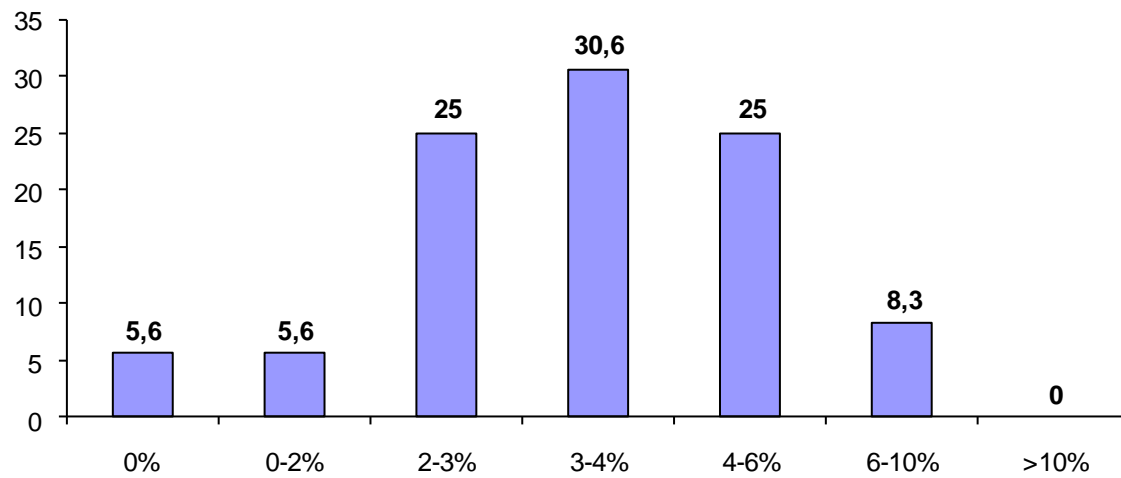


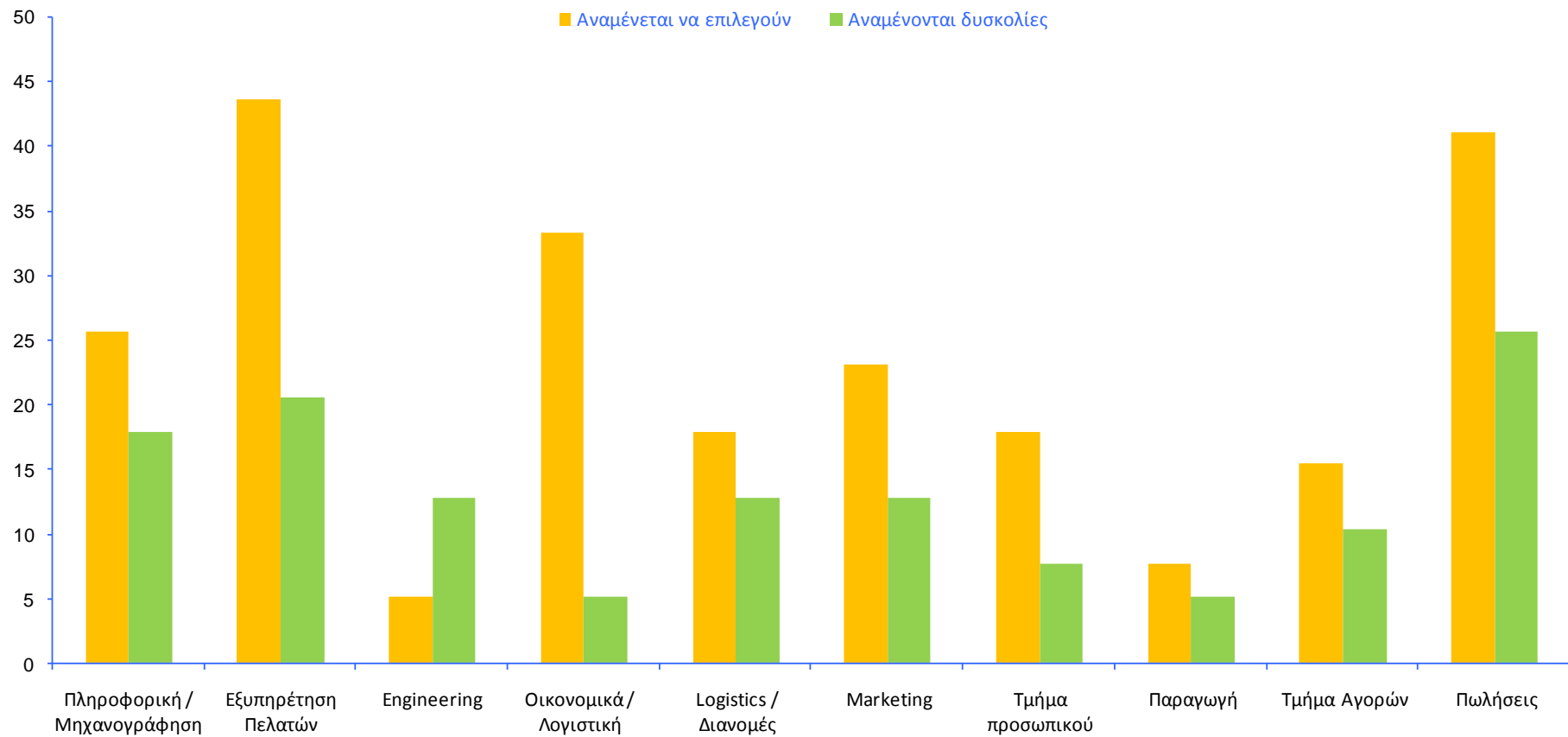
Βιομηχανία



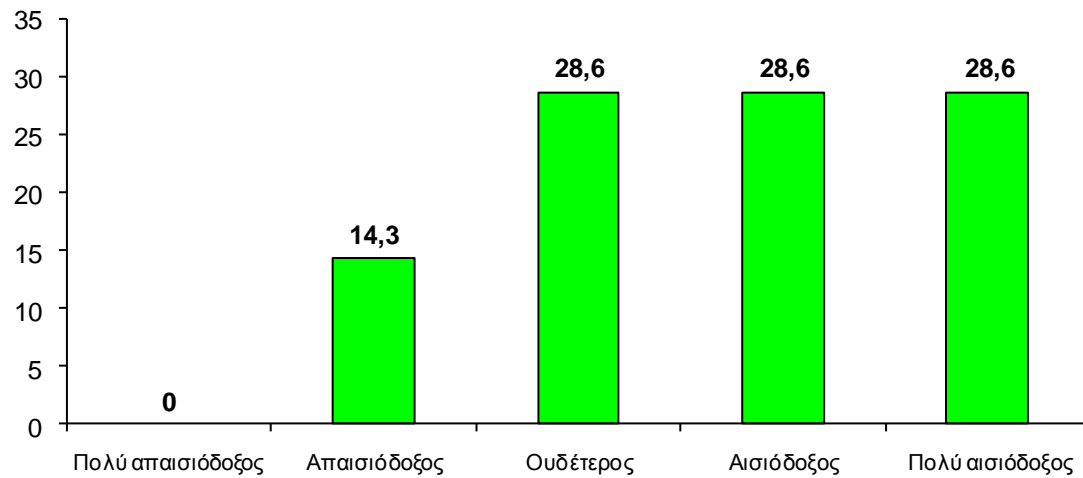
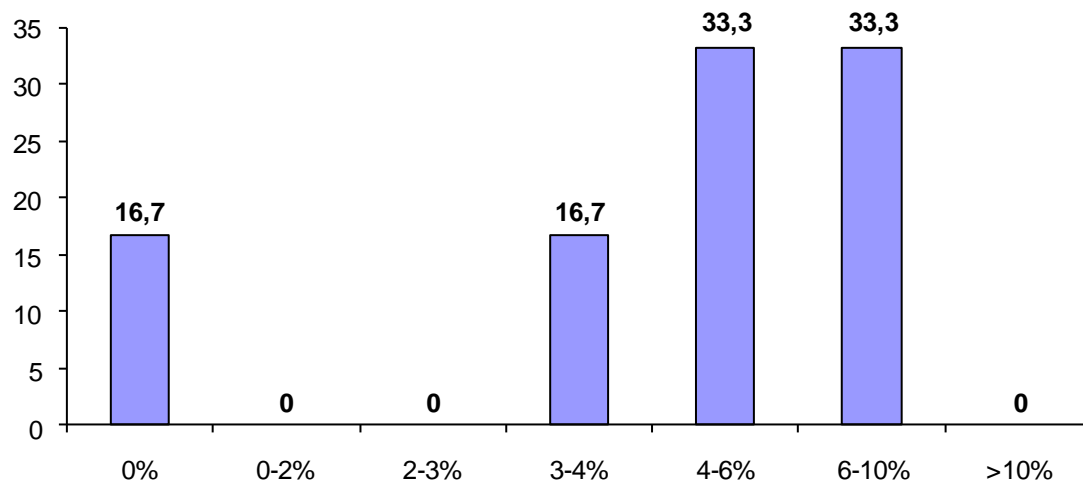


Υπηρεσίες

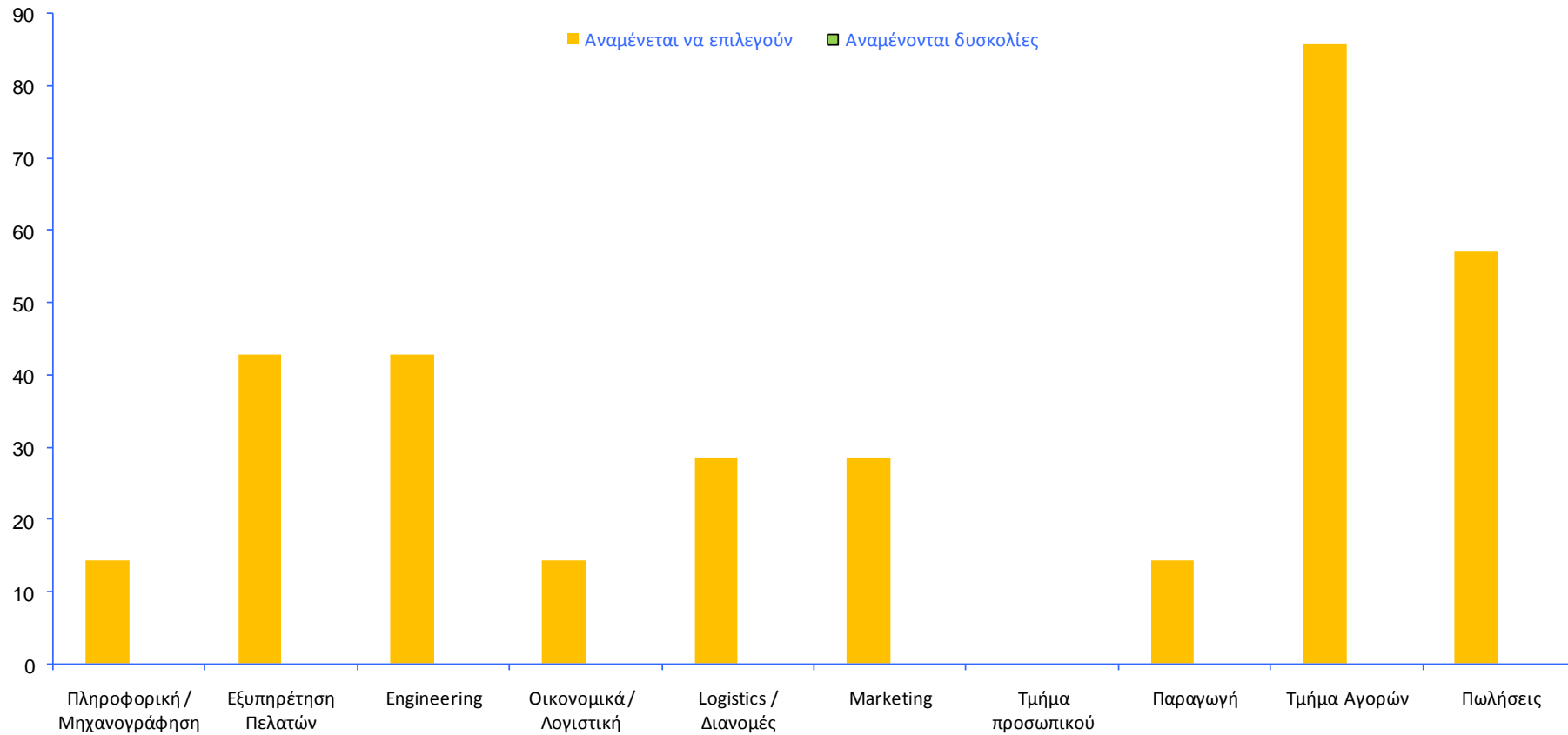




Εμπόριο

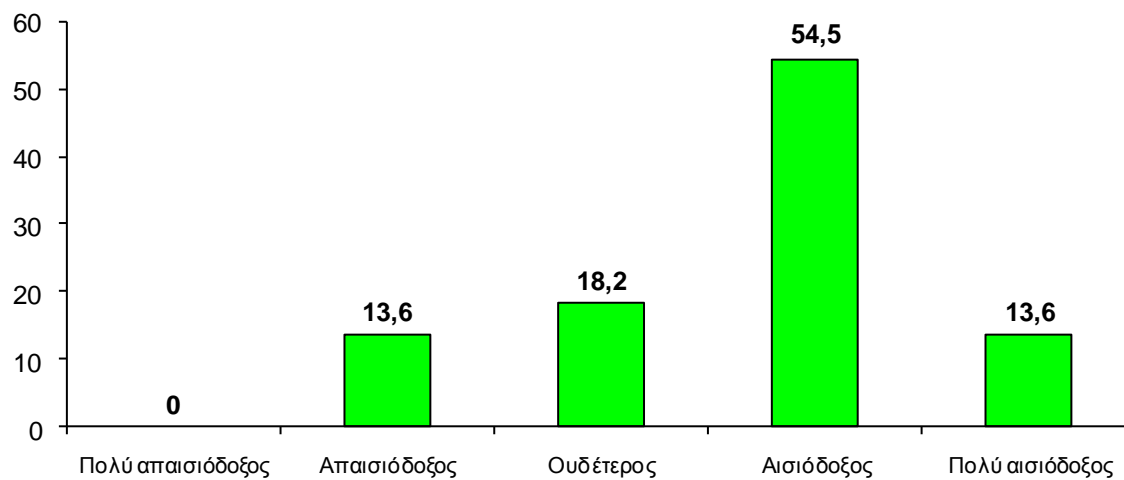
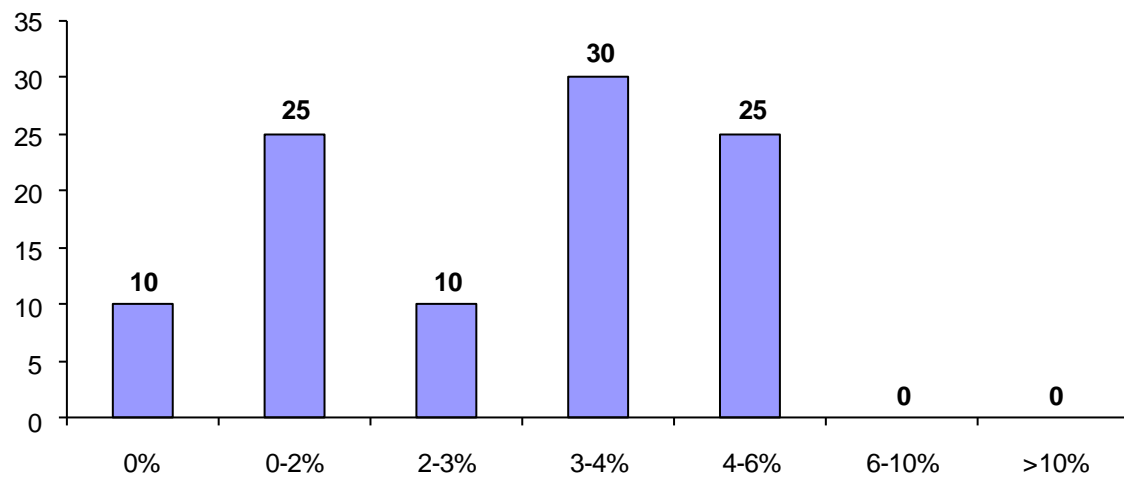


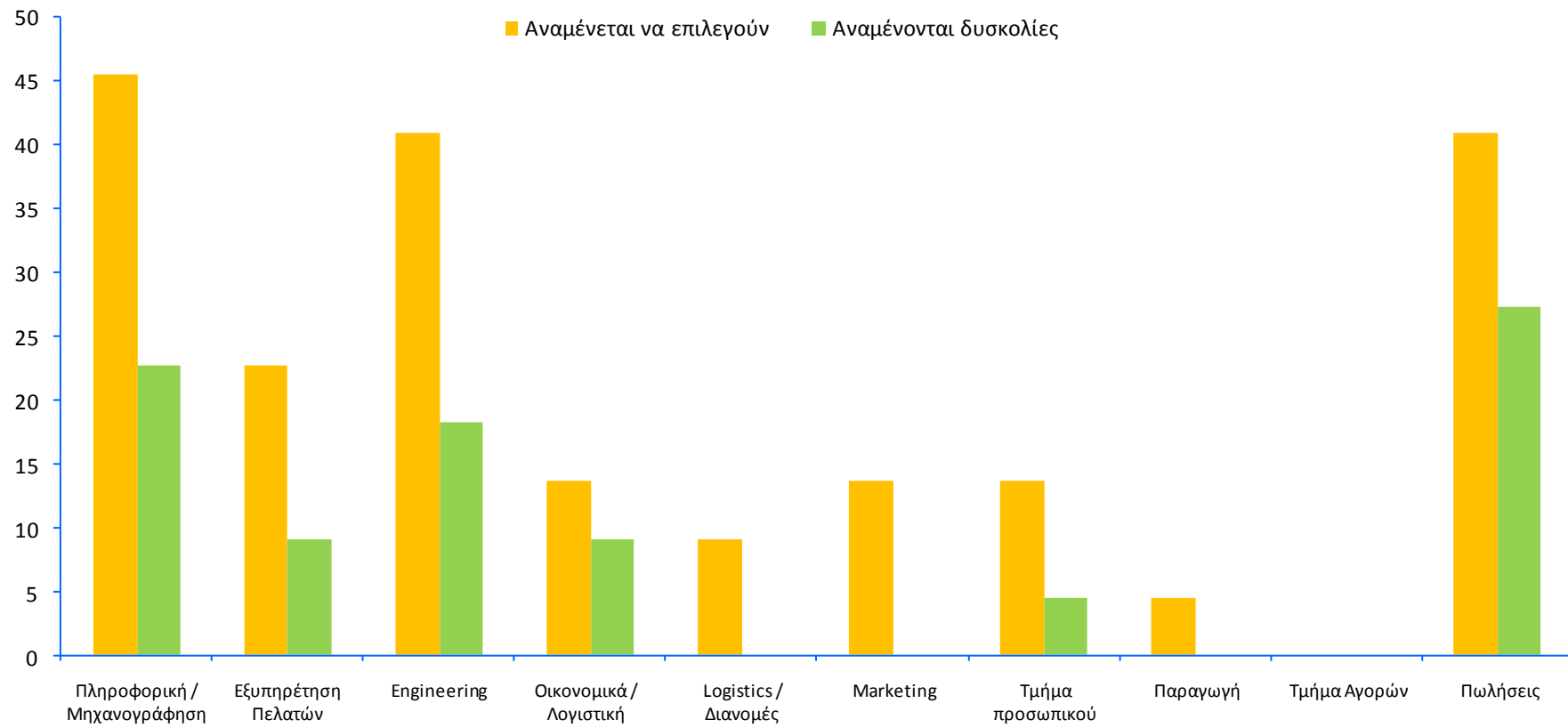
Κατασκευές



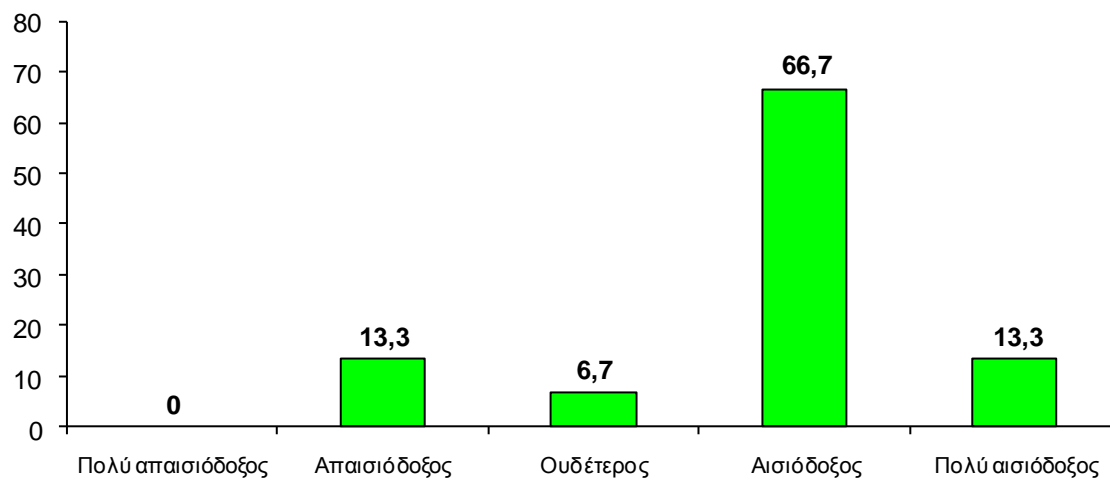
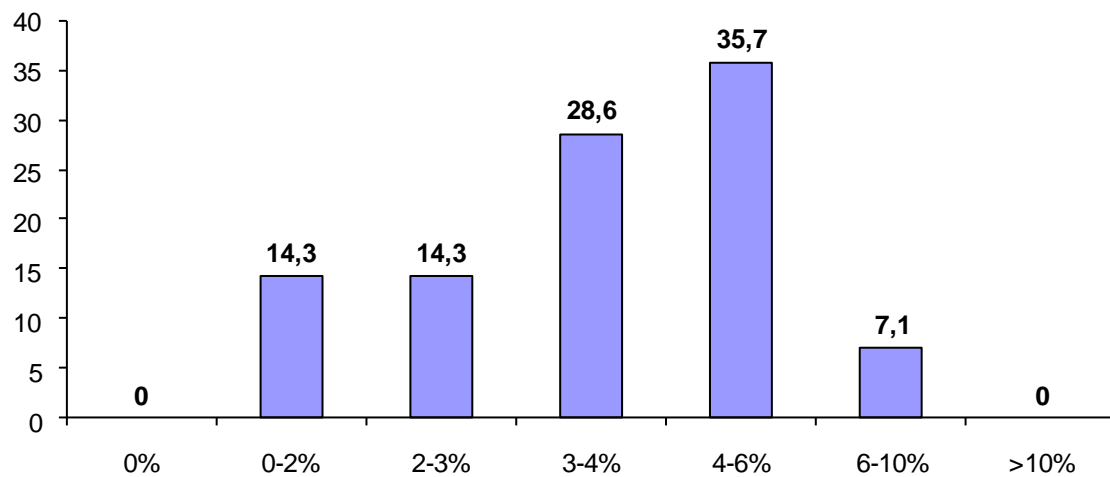
Κατασκευές



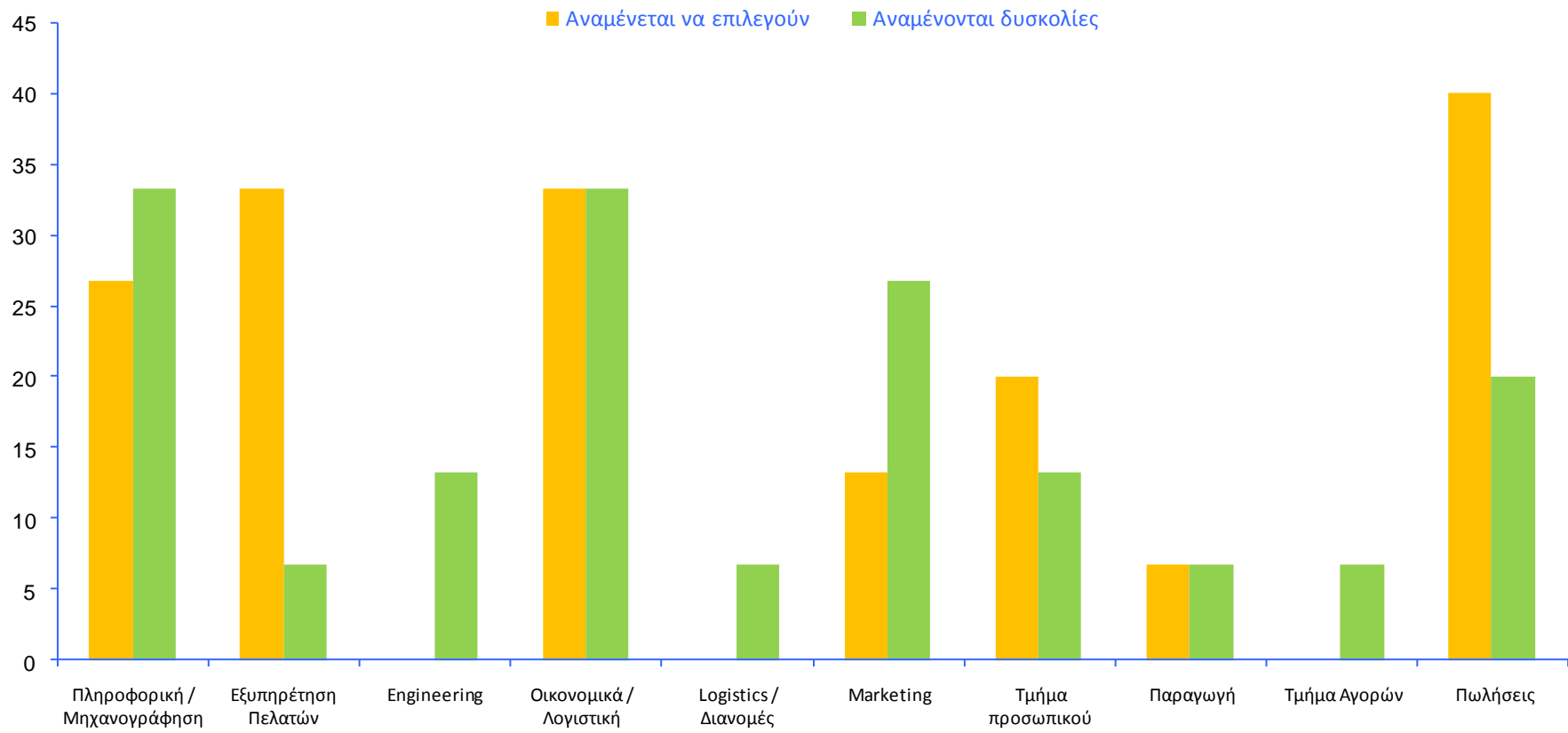




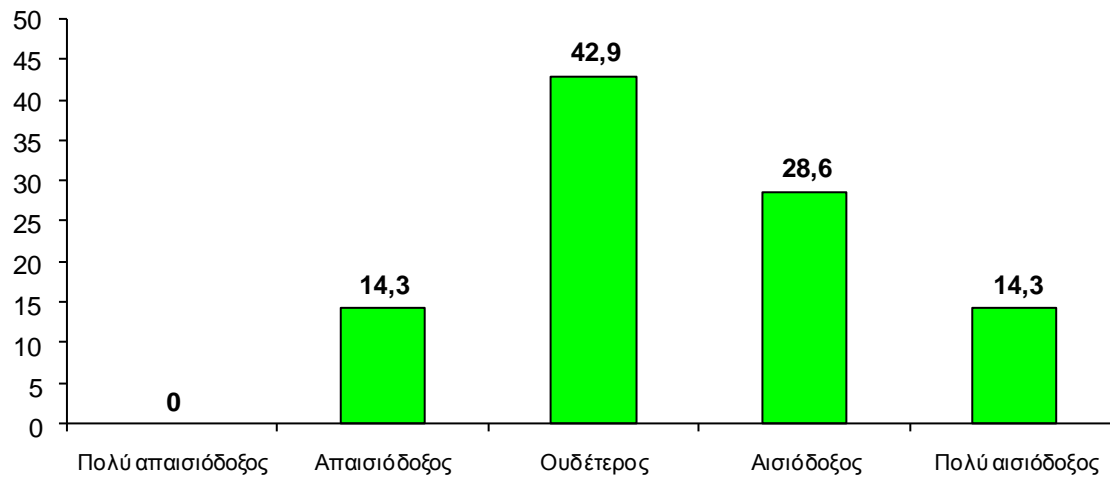
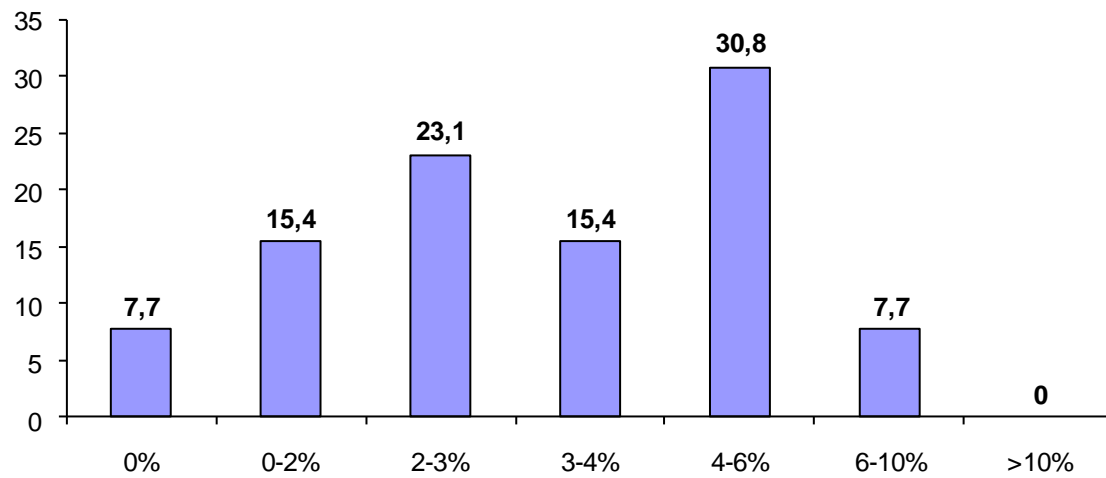
Τηλεπικοινωνίες / Πληροφορική

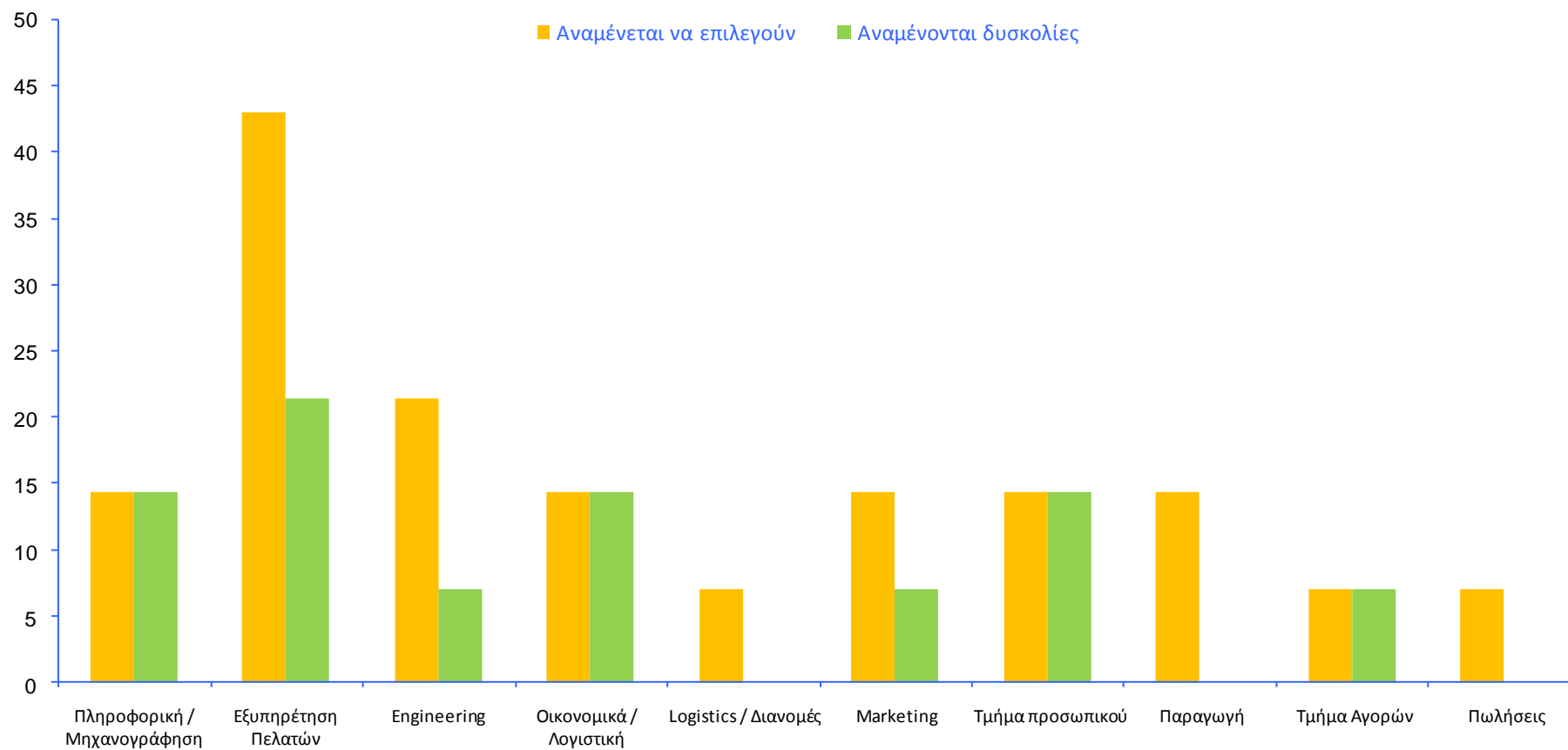


Τράπεζες

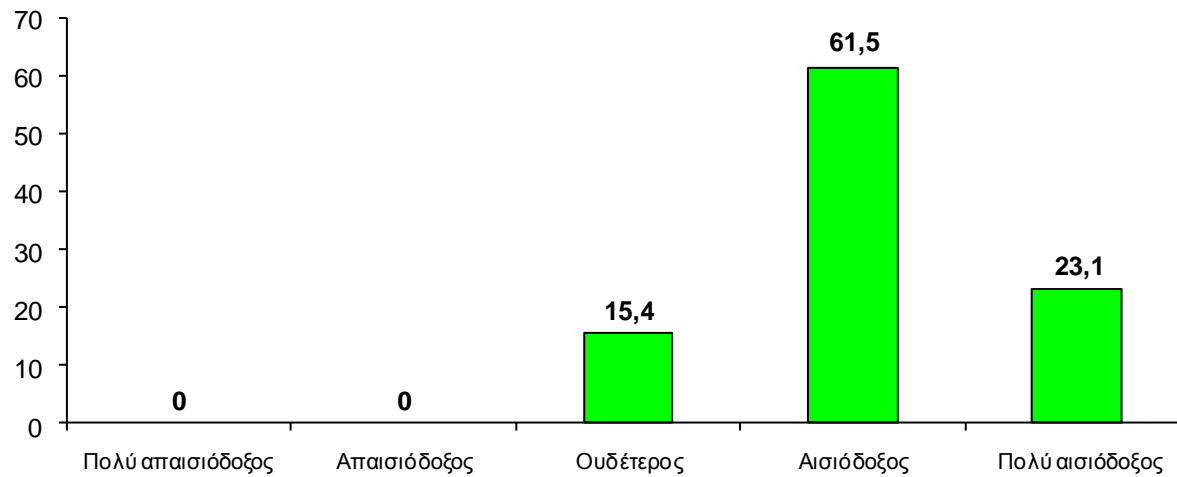
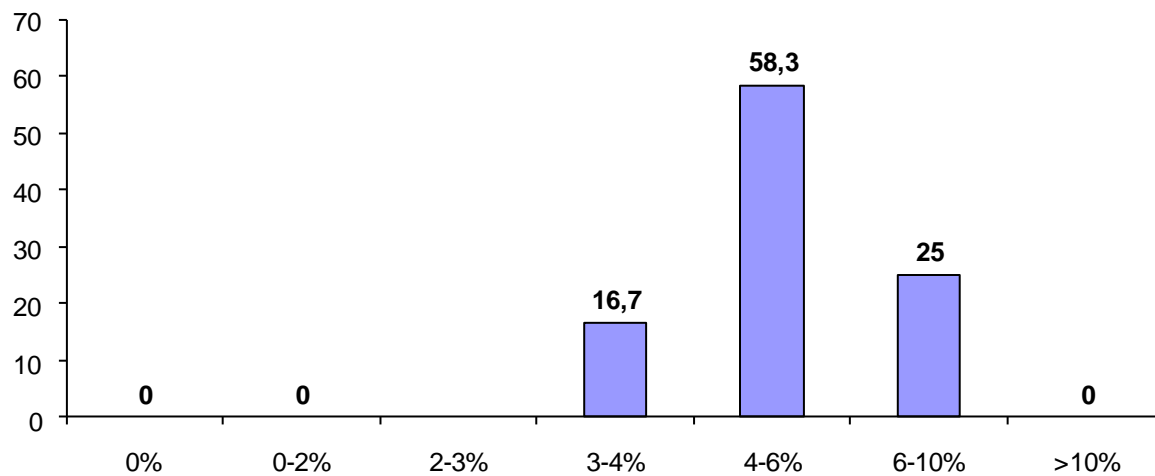


Τράπεζες

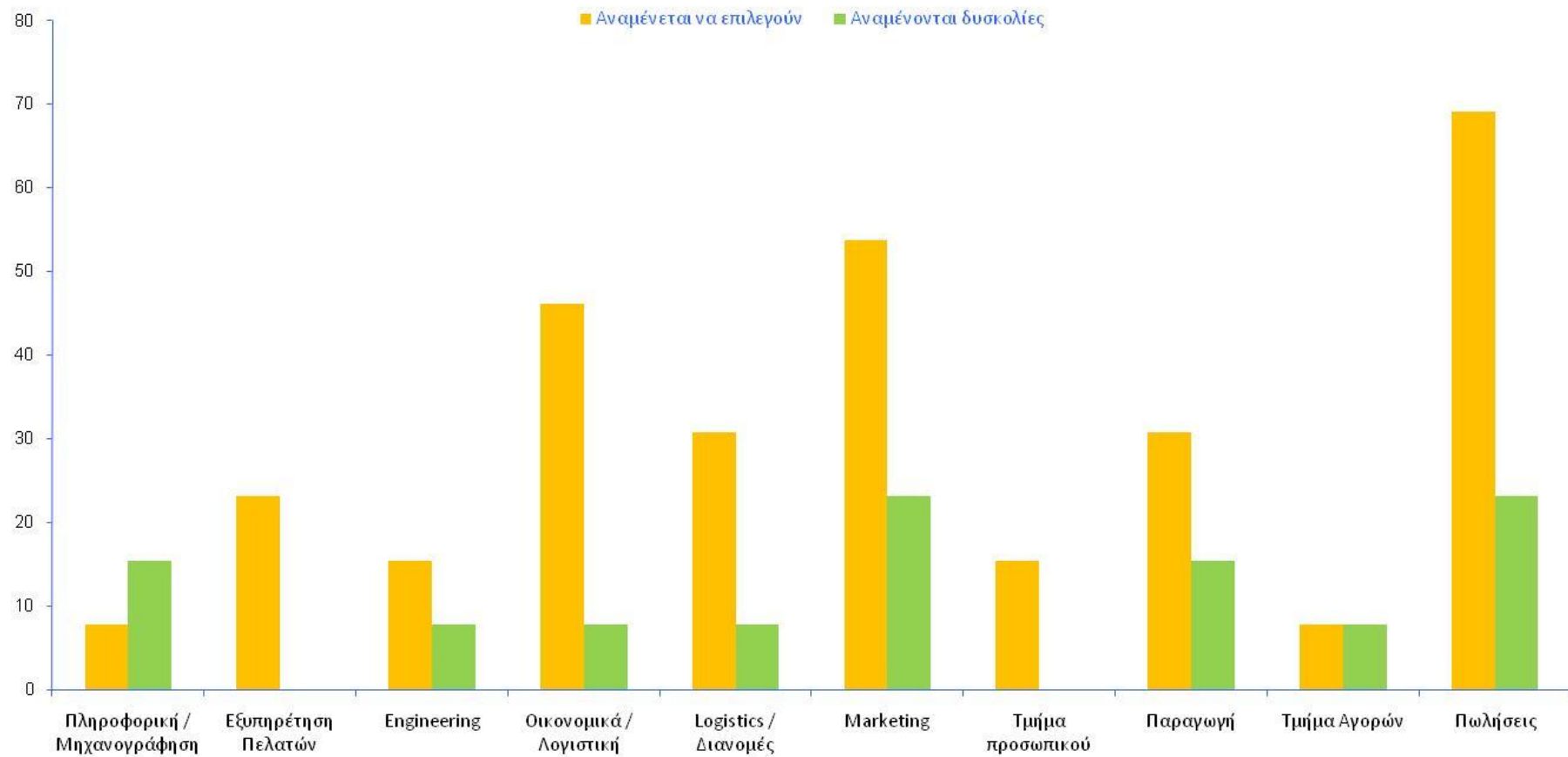




Τουριστικές

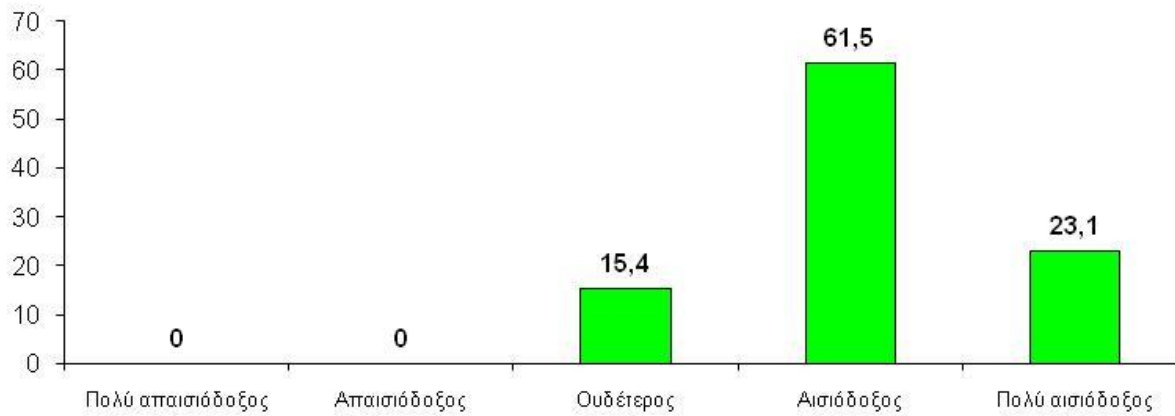
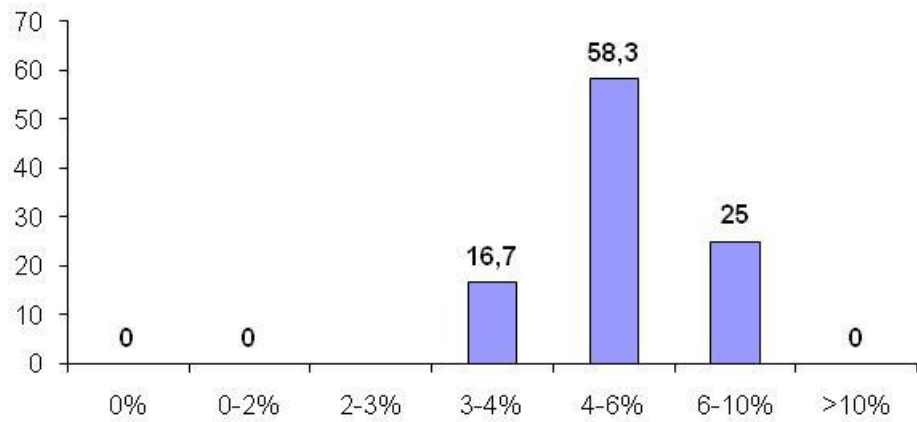


Φαρμακευτικές

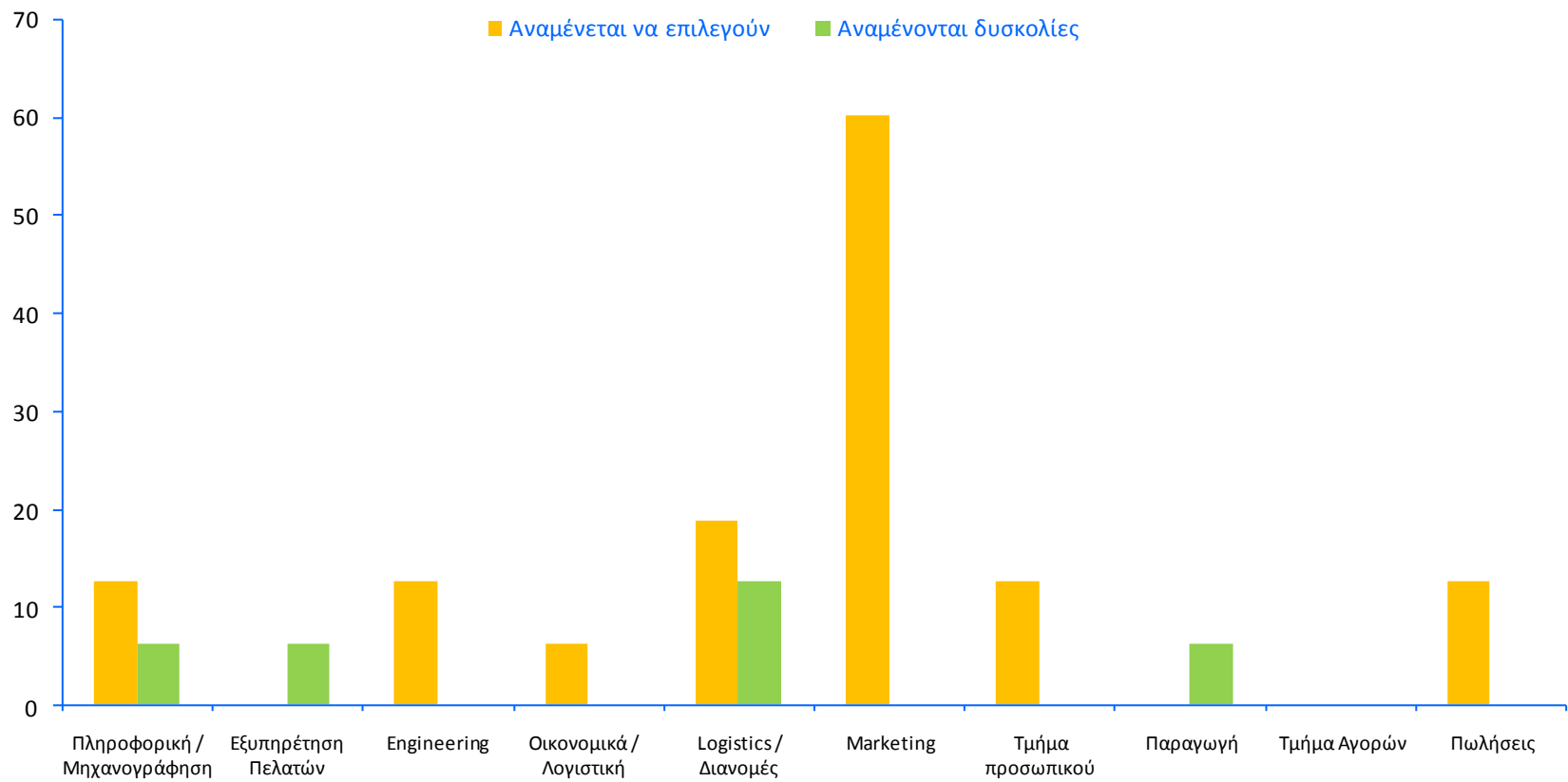


Φαρμακευτικές



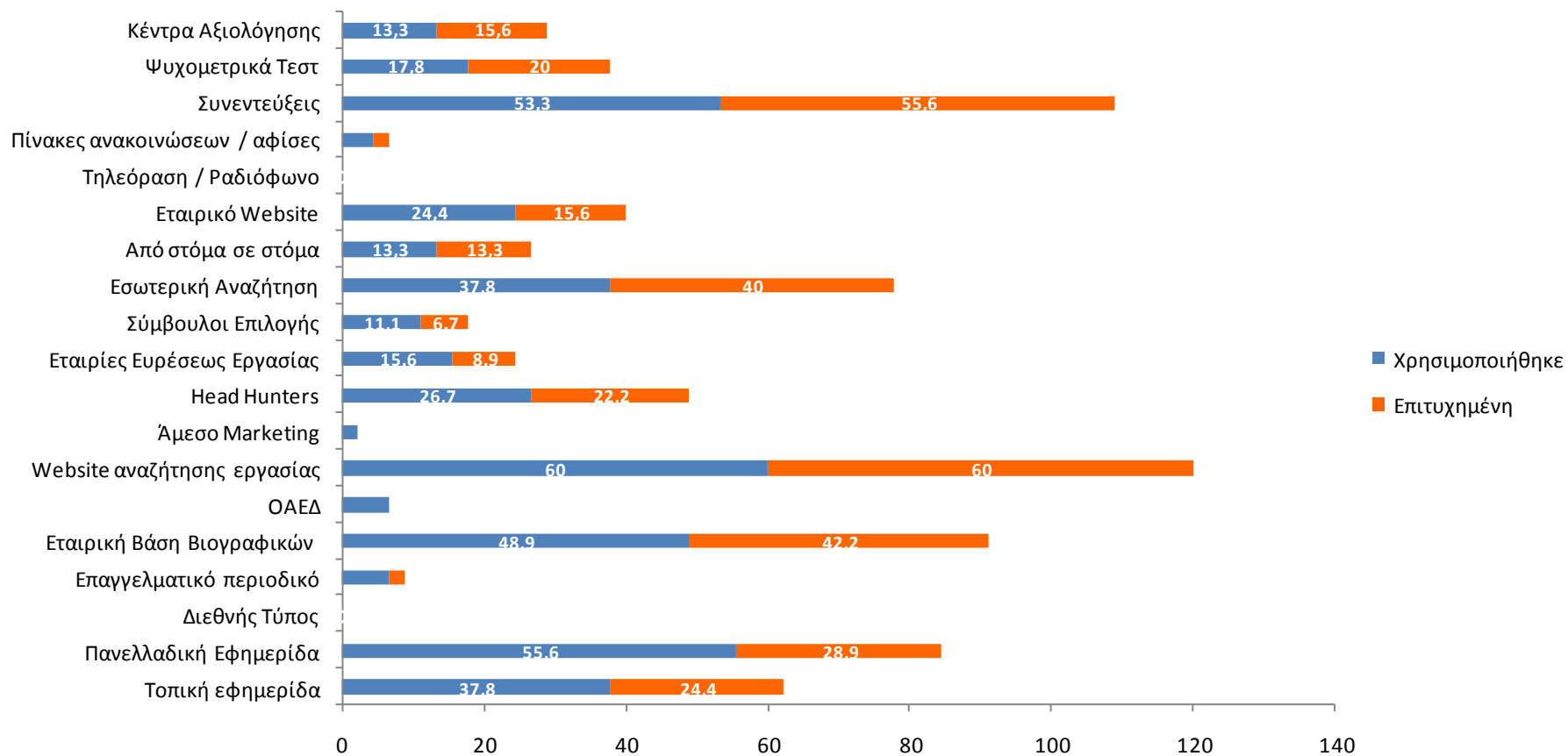


Μεταφορές / Logistics

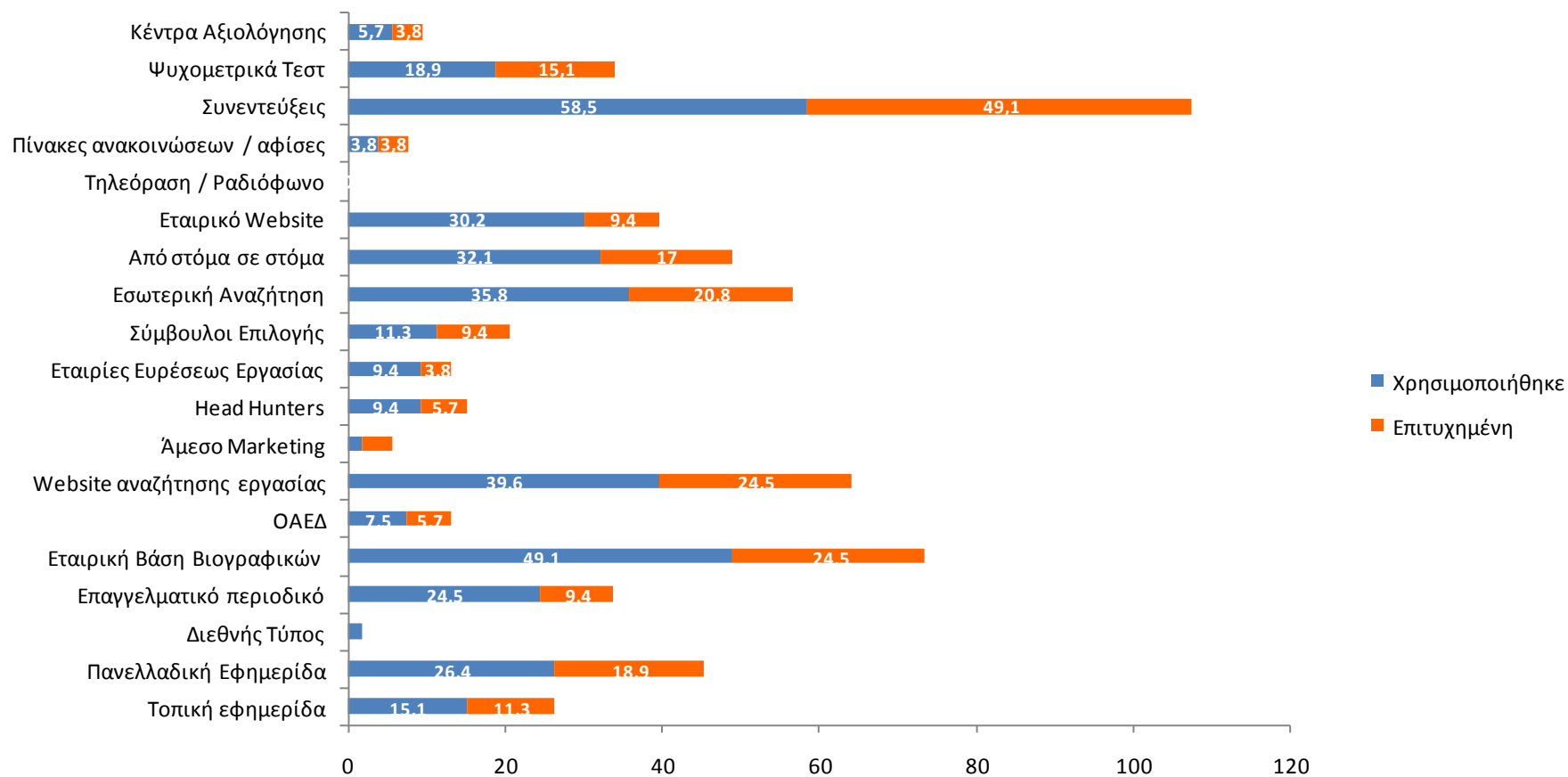


Μεταφορές / Logistics

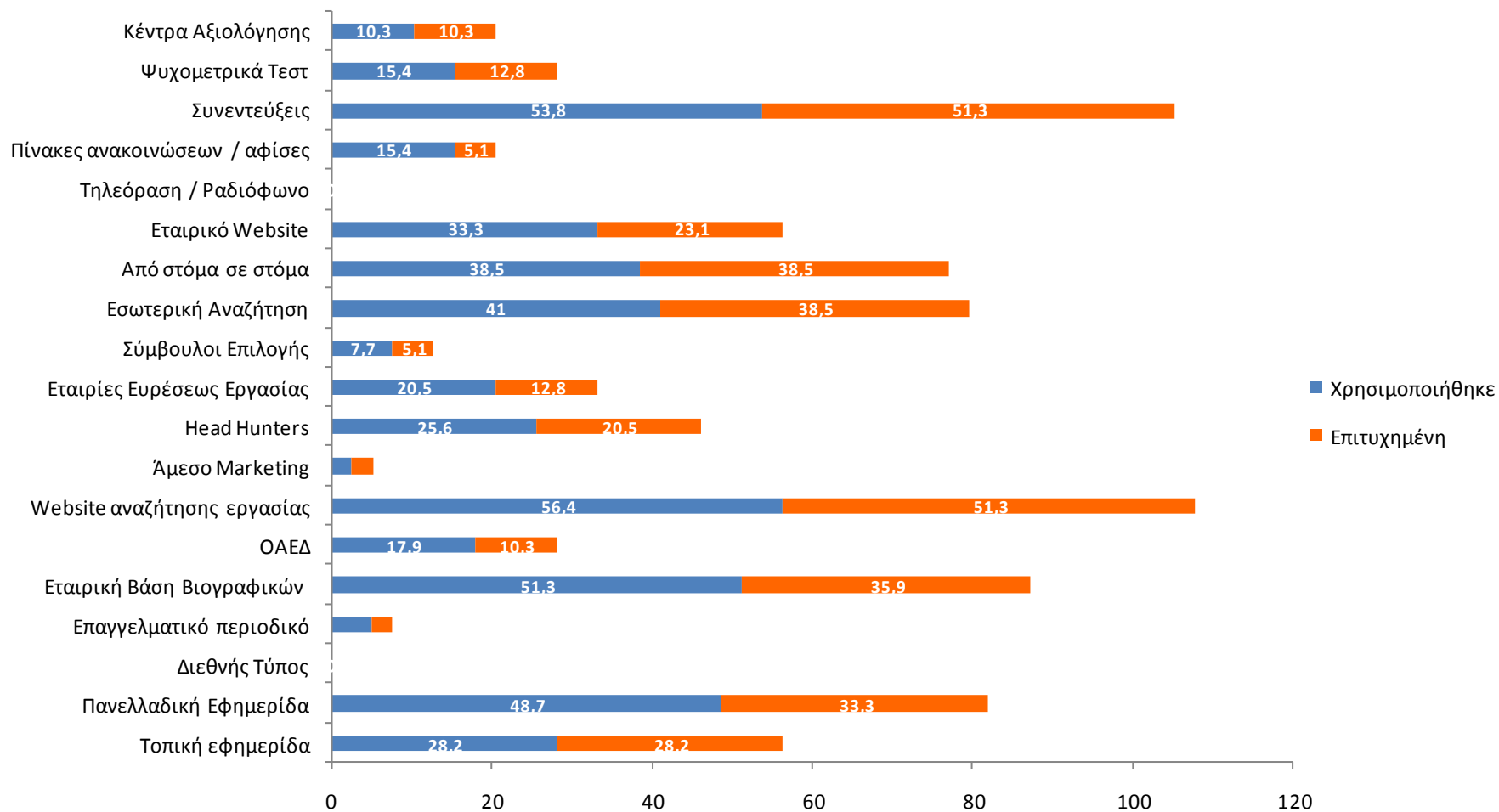
## Μέθοδοι Προσέλκυσης & Επιλογής - Βαθμός Επιτυχίας (ανά κλάδο)



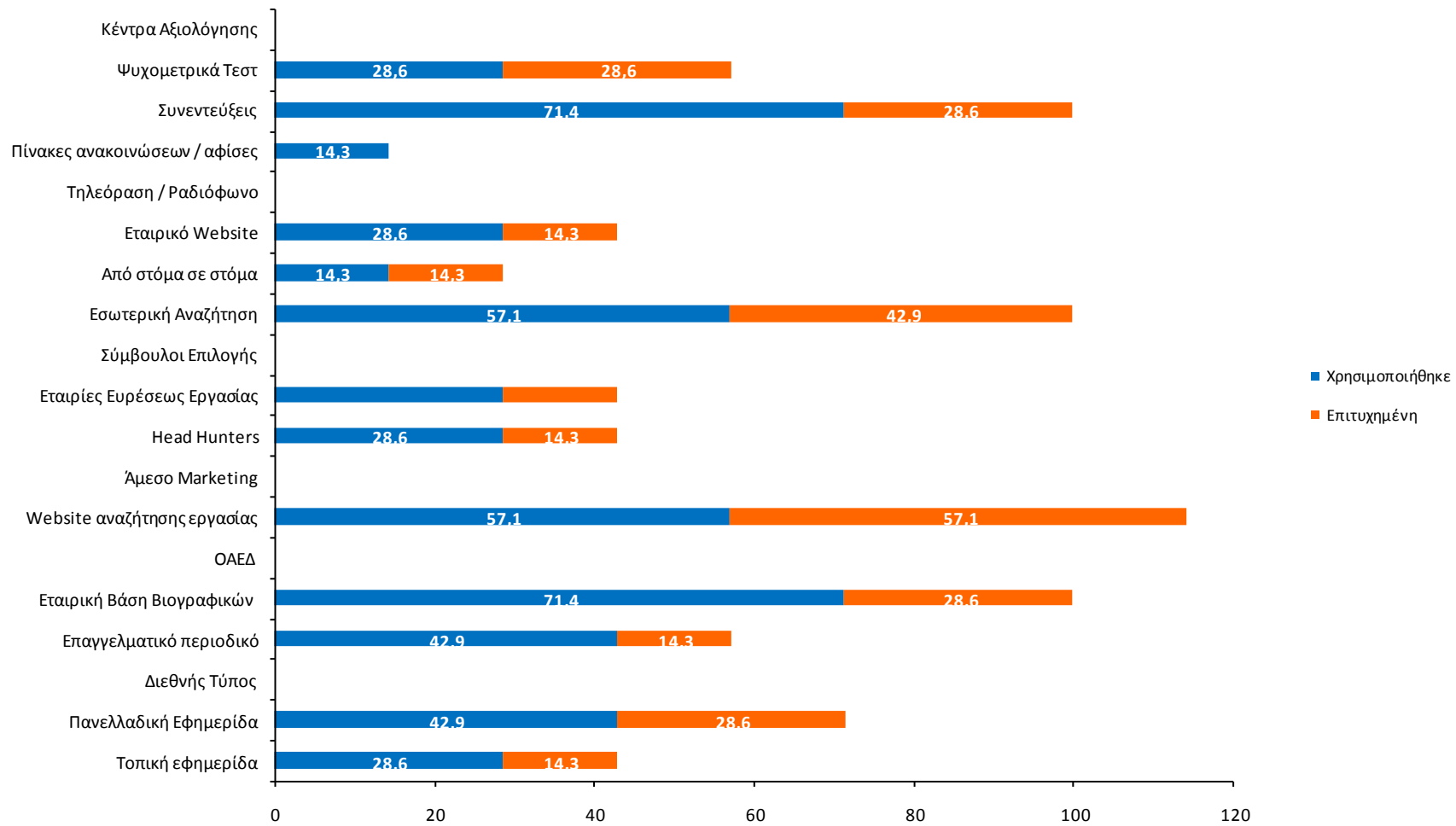
Βιομηχανία



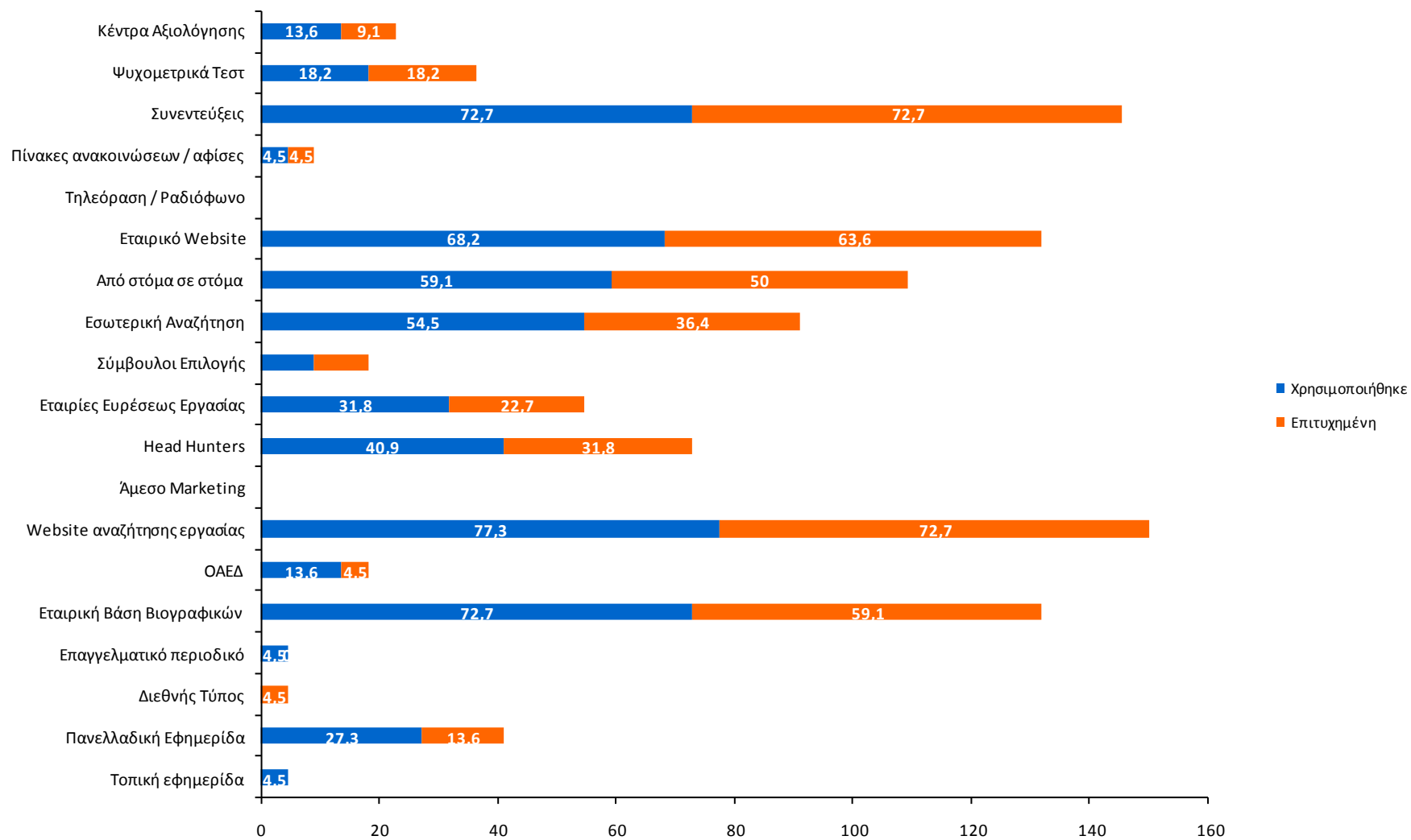
Υπηρεσίες



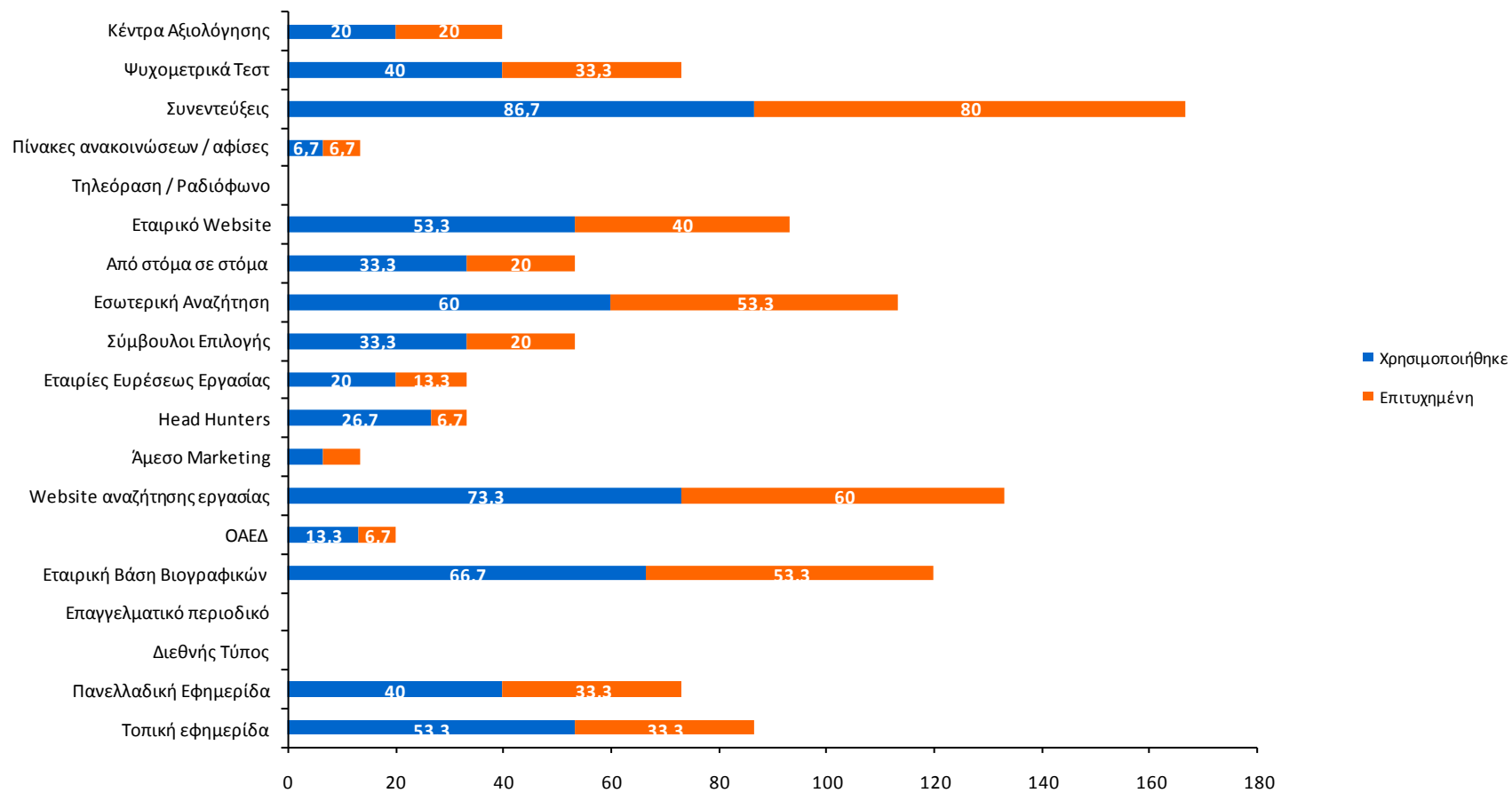
Εμπόριο



Κατασκευές

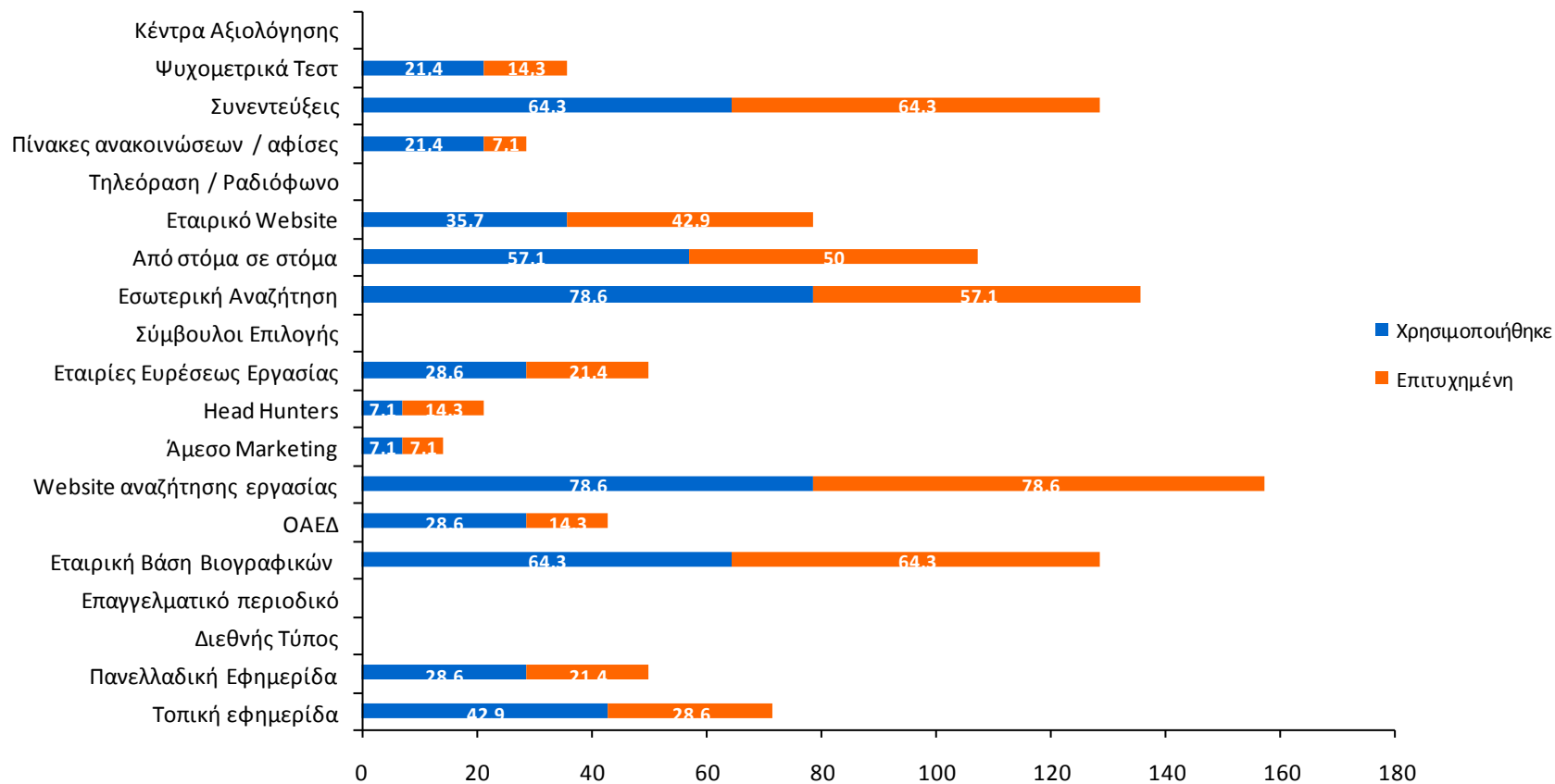


Τηλεπικοινωνίες / Πληροφορική

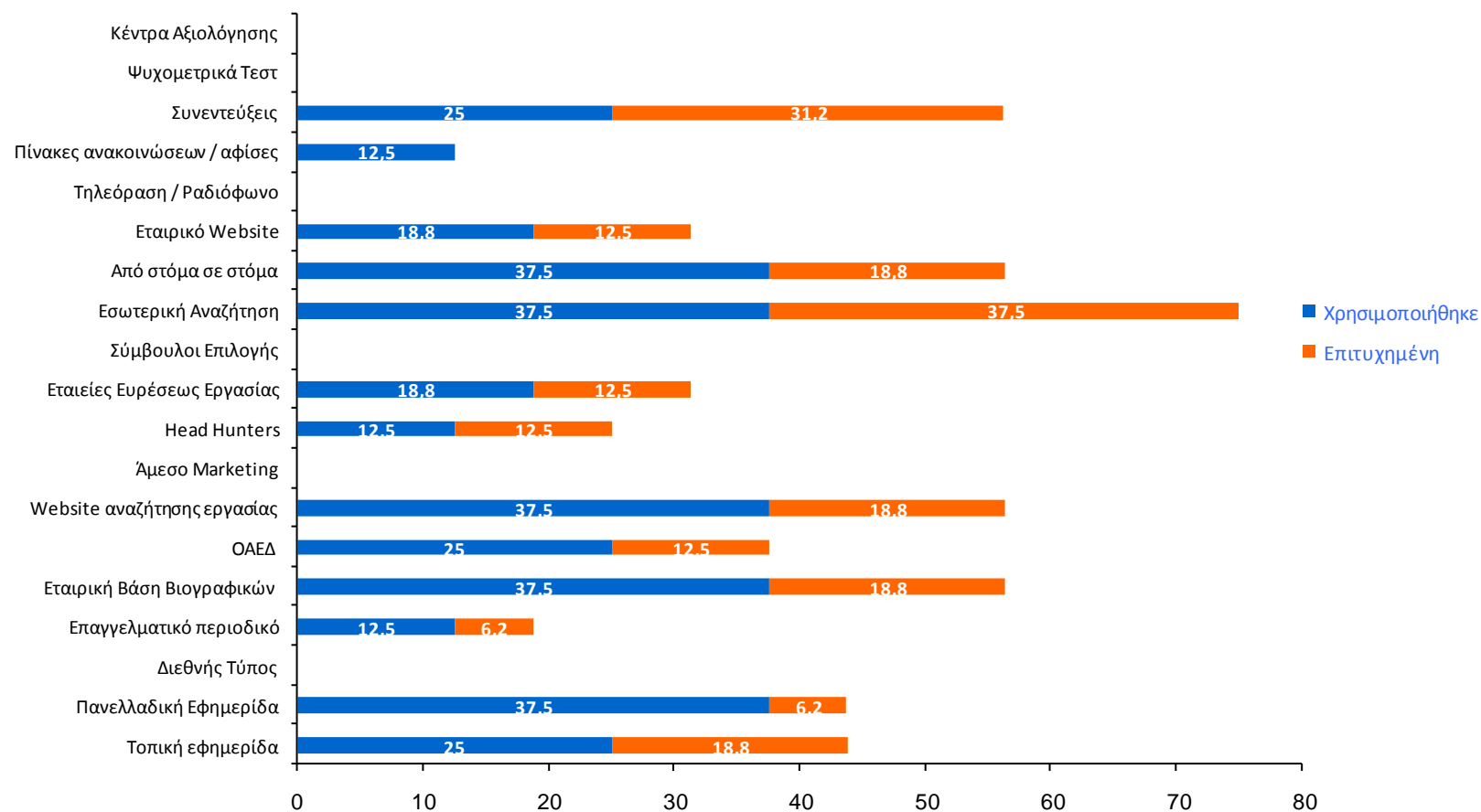


Τράπεζες

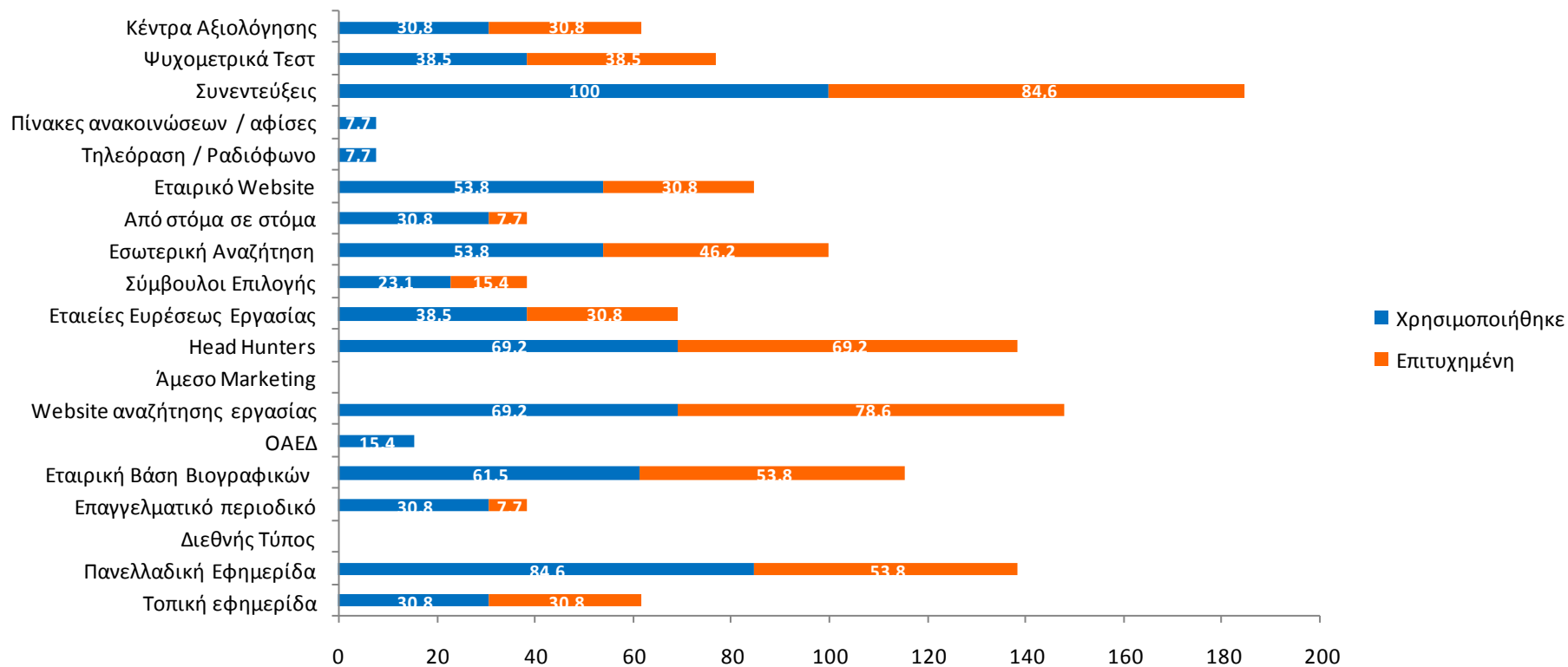




Τουριστικές



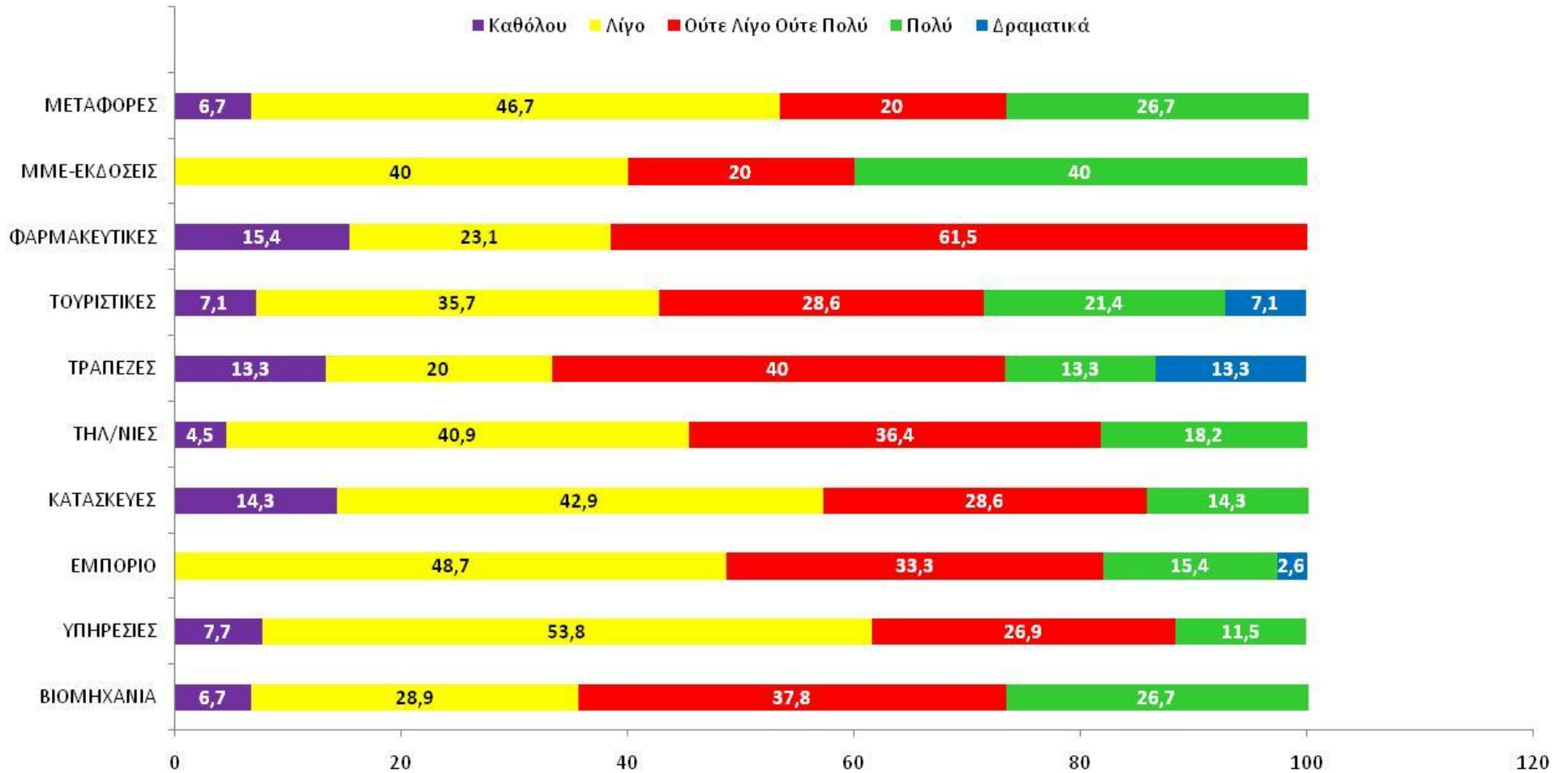
Μεταφορές / Logistics



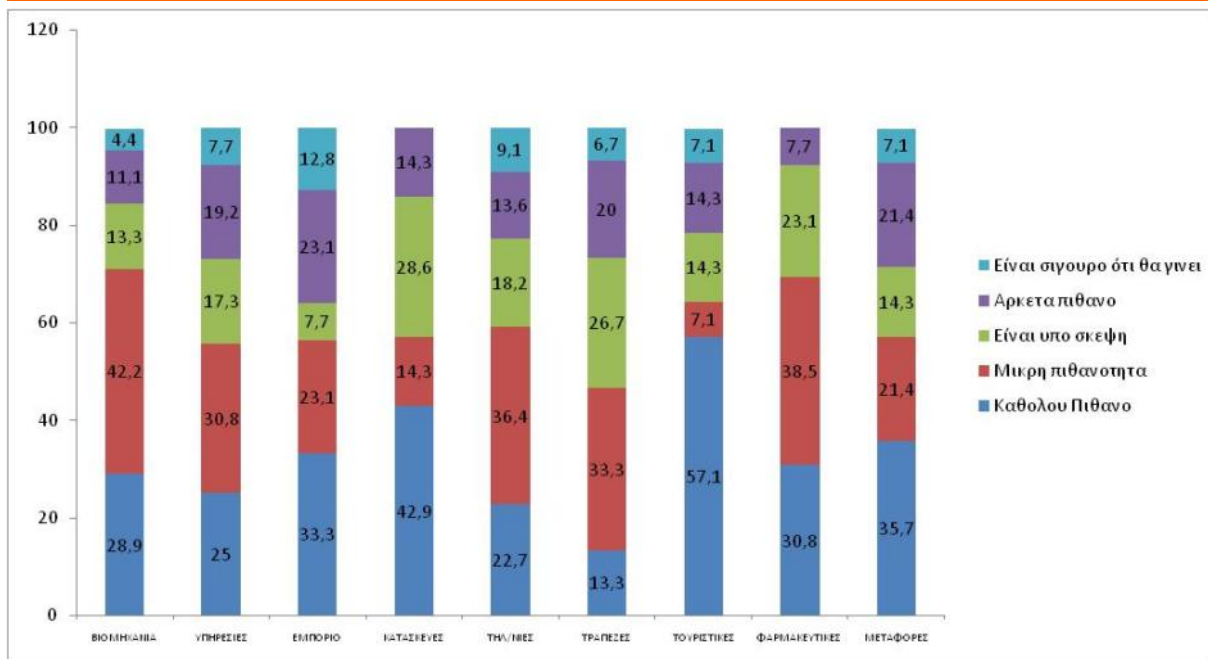
Φαρμακευτικές

## Ειδικό Θέμα – Η Οικονομική κρίση και οι επιπτώσεις της

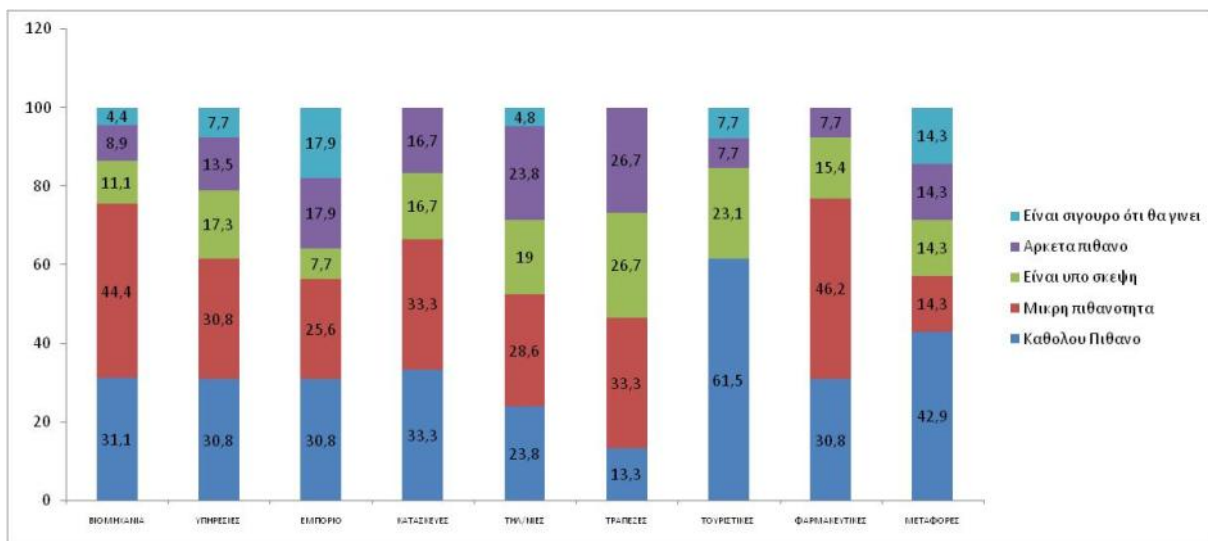
Σε ποιο βαθμό έχει επηρεάσει η κρίση την επιχείρησή σας; / Ανά Κλάδο



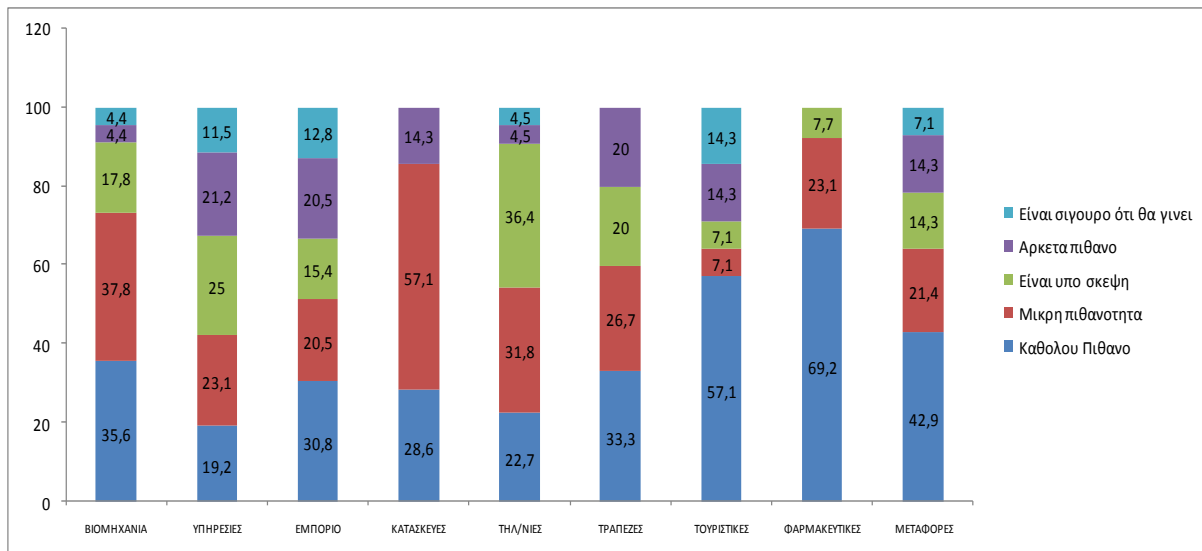
Μείωση επένδυσης για εκπαίδευση για τη μεγάλη μερίδα του προσωπικού



Μείωση επένδυσης για εκπαίδευση για διευθυντικά στελέχη



**Πάγωμα Μισθών**



**Μείωση Μπόνους**

