



RECRUITMENT | CONFIDENCE | INDEX

RCI 2021-B

Αποτελέσματα Έρευνας

Μάρτιος 2022



Περιεχόμενα

Περιεχόμενα	ii
Εισαγωγή	3
Μέρος 1 ^ο : Δημογραφικά Στοιχεία	5
Μέρος 2 ^ο : Το Βαρόμετρο	7
Μέρος 3 ^ο : Προσδοκίες για το Μέλλον	9
Μέρος 4 ^ο : Η Επίδραση της Κρίσης	12
Μέρος 5 ^ο – Ειδικό Θέμα: COVID-19 και ελληνικές επιχειρήσεις	15
Συμπεράσματα	34

Εισαγωγή

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

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

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

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

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

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

Για τις ανάγκες της έρευνας, σχεδιάστηκε ο δικτυακός τόπος <http://www.alba.edu.gr/faculty-research/about-applied-research-and-innovation/rci/> στην ιστοσελίδα του Alba Graduate Business School, The American College of Greece. Στον συγκεκριμένο δικτυακό τόπο κάθε ενδιαφερόμενος έχει

τη δυνατότητα να αντλήσει γενικές πληροφορίες για την έρευνα και το ιστορικό της, καθώς και παλαιότερες μελέτες της έρευνας.

Η έρευνα RCI 2021B διεξήχθη το χρονικό διάστημα 20 Δεκεμβρίου 2021 – 29 Ιανουαρίου 2022. Ως ειδικό θέμα επιλέχθηκε να διερευνηθεί – όπως συμβαίνει από την αρχή της πανδημίας στην Ελλάδα – η επιρροή της πανδημίας COVID-19 στη λειτουργία των ελληνικών επιχειρήσεων. Στάλθηκαν περισσότερες από 2.000 προσκλήσεις συμμετοχής στην έρευνα μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε στελέχη εταιρειών που εδρεύουν στην Ελλάδα, τα στοιχεία επικοινωνίας των οποίων ανήκουν στη βάση δεδομένων του Alba Graduate Business School. Οι προσκλήσεις αφορούσαν κυρίως στελέχη του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού καθώς και της Γενικής Διεύθυνσης (top management). Η έρευνα προωθήθηκε από το Career & Alumni Office του Alba, συλλογικούς επαγγελματικούς φορείς (ΣΔΑΔΕ) και κλαδικά έντυπα (HR Professional & Workforce) τους οποίους το Alba και το τμήμα Applied Research & Innovation ευχαριστούν για τη συμβολή τους στην επιτυχή διεξαγωγή της έρευνας. Συνολικά συγκεντρώθηκαν 127 αξιοποιήσιμες αποκρίσεις.

Η συγγραφή της αναφοράς των αποτελεσμάτων της έρευνας έγινε από τον κ. Αριστοτέλη Αλεξόπουλο, Director, Applied Research & Innovation, Alba Graduate Business School, The American College of Greece, τον Μάρτιο του 2022.

Συνεργάτες επικοινωνίας



WORKFORCE

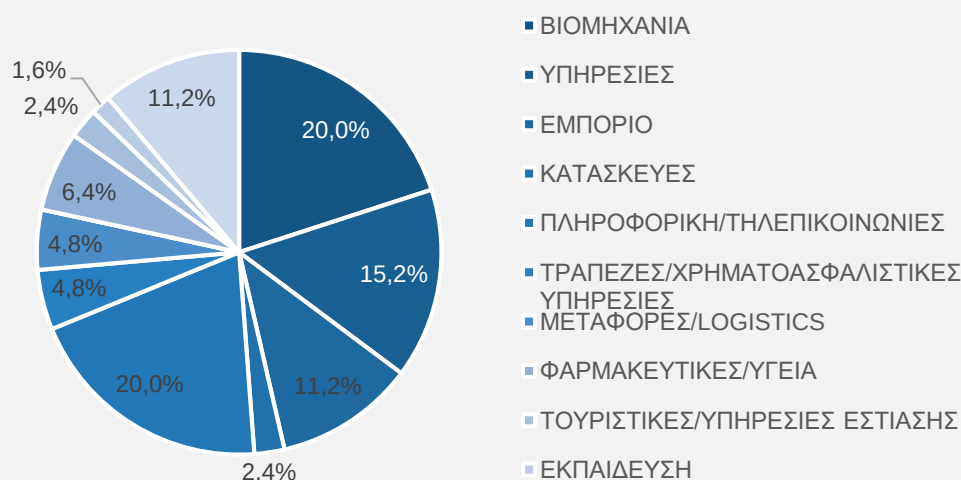
Με την υποστήριξη



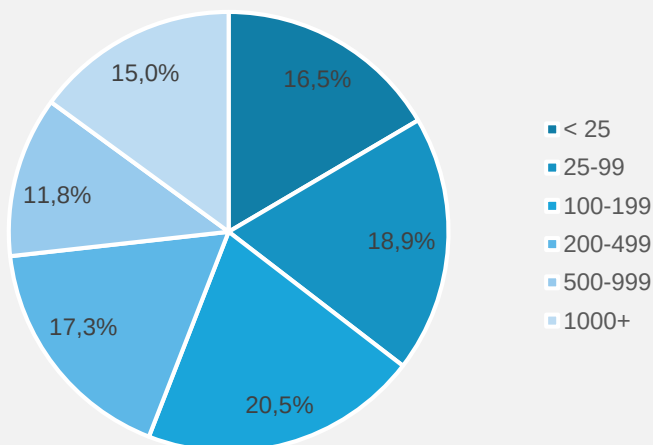
Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

Μέρος 1^ο: Δημογραφικά Στοιχεία

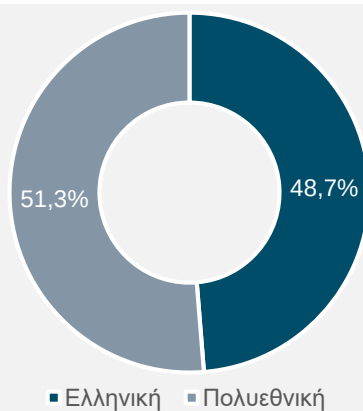
Από τα δημογραφικά στοιχεία (Σχήμα 1 – Σχήμα 5) προκύπτει ότι το δείγμα της έρευνας παρουσιάζει ικανή αντιπροσωπευτικότητα του ιδιωτικού τομέα της ελληνικής οικονομίας –το 93% των οργανισμών που συμμετείχαν δήλωσαν ότι δραστηριοποιούνται στον ιδιωτικό τομέα. Η πλειοψηφία προέρχεται από τους κλάδους των υπηρεσιών (19,9%), του εμπορίου (15,4%), της πληροφορικής/ τηλεπικοινωνιών (10,3%), και του φαρμάκου/ υπηρεσιών υγείας (6,6%). Από τους κλάδους της βιομηχανίας και των κατασκευών προέρχεται συνολικά το 19,1% των εταιρειών που συμμετείχαν. Σχεδόν δύο στους τρεις συμμετέχοντες δηλώνουν ότι απασχολούν λιγότερους από 500 εργαζόμενους ενώ σχεδόν ένας στους τέσσερις απασχολούν πάνω από 1.000. Παρουσιάζεται συγκέντρωση των εταιρειών στην Αττική (80,3%) αλλά και εκπροσώπηση όλων των γεωγραφικών διαμερισμάτων της χώρας. Τέλος, η ιδιοκτησία των εταιρειών που συμμετείχαν μοιράζεται ισομερώς μεταξύ ελληνικής και πολυεθνικής.



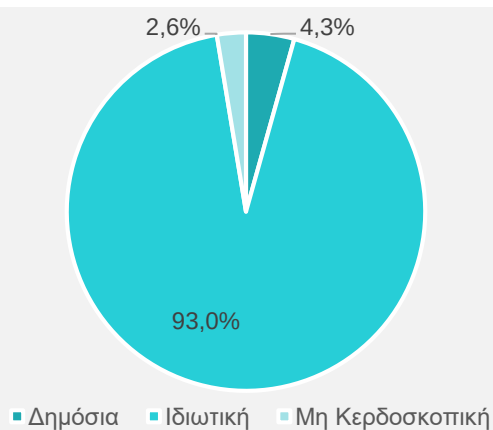
Σχήμα 1: Κλάδος δραστηριότητας



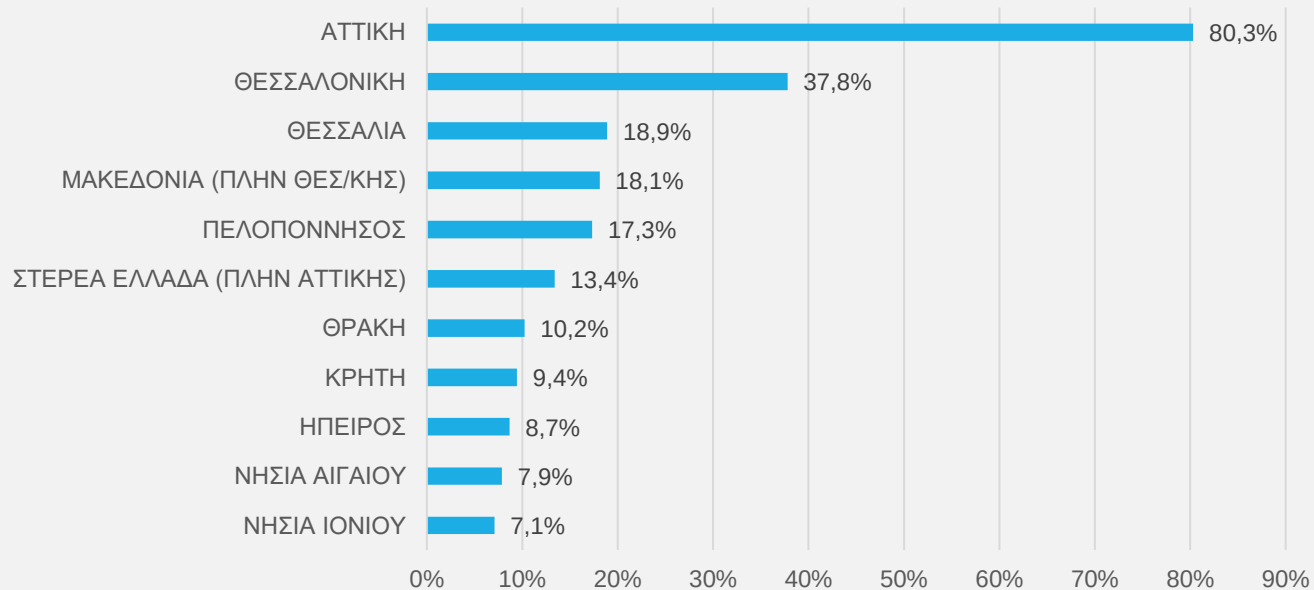
Σχήμα 2: Μέγεθος εταιρείας (αριθμός εργαζομένων)



Σχήμα 3: «Εθνικότητα»



Σχήμα 4: Ιδιοκτησία



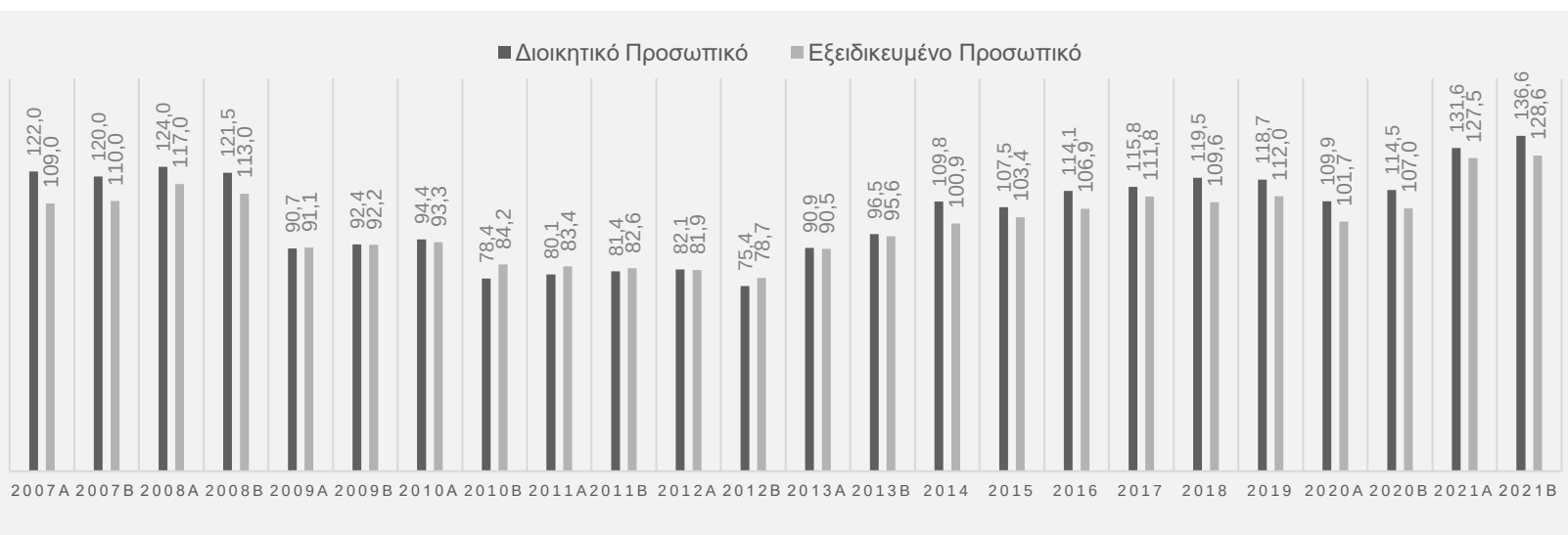
Σχήμα 5: Γεωγραφική κατανομή (παρουσία/ δραστηριότητα)

Μέρος 2^ο: Το Βαρόμετρο

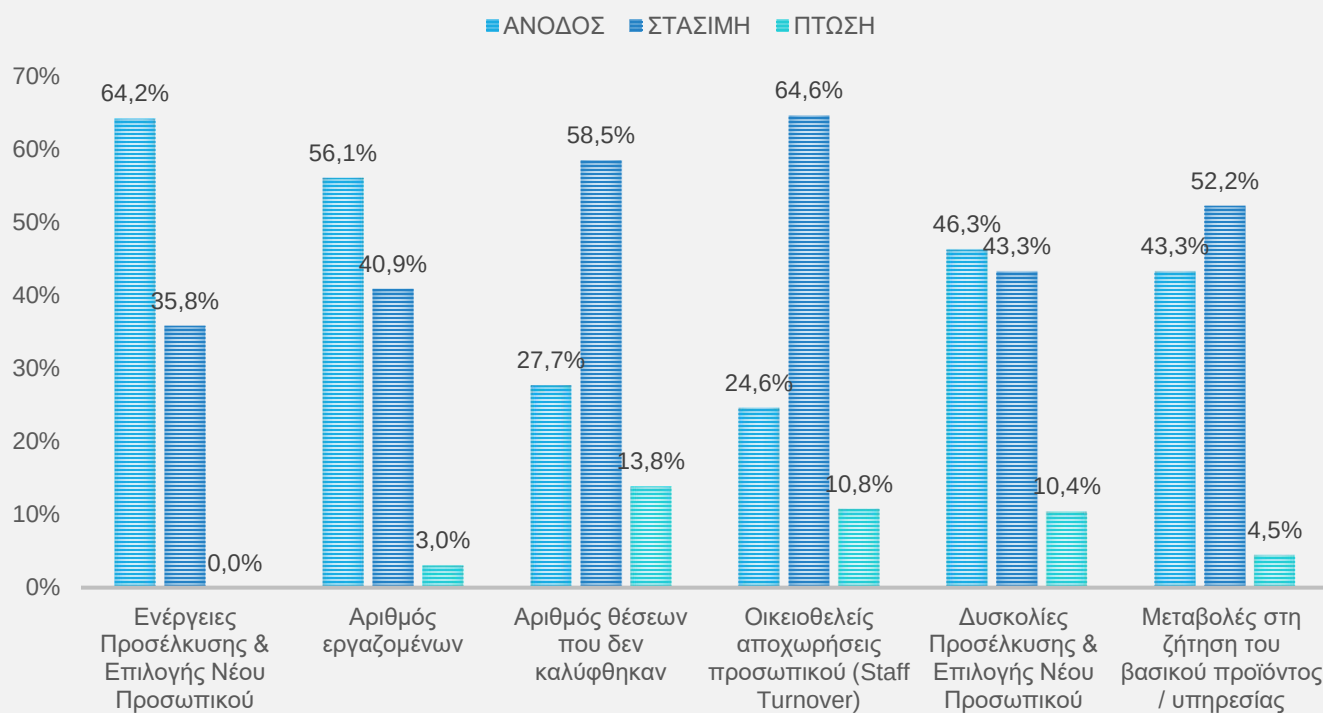
Ο Δείκτης RCI για το β' εξάμηνο του 2021 κινείται ανοδικά, συνεχίζοντας την πορεία των προηγούμενων δύο εξαμήνων. Ο **Γενικός Δείκτης** ανέβηκε από το 131,6 του 1^{ου} εξαμήνου του 2021 στο **136,6** για το 2^ο εξάμηνο του 2021. Αντίστοιχα, ο **Δείκτης εξειδικευμένου και στελεχιακού προσωπικού** παρουσιάζει και αυτός μικρή άνοδο από 127,5 (α' εξάμηνο 2021) σε **128,6** (β' εξάμηνο 2021).

Μετά το ρεκόρ ανόδου του δείκτη στην προηγούμενη μέτρηση, φαίνεται, γι' αυτό το εξάμηνο, να σταθεροποιείται σε ιστορικά υψηλά επίπεδα (Σχήμα 6). Οι τιμές που καταγράφηκαν για το 2^ο εξάμηνο του 2021, τόσο στον γενικό δείκτη όσο και στον δείκτη εξειδικευμένου προσωπικού, είναι οι υψηλότερες που έχουν καταγραφεί ποτέ. Η σταθεροποίηση του δείκτη σε αυτά τα επίπεδα (2^η συνεχόμενη μέτρηση) είναι ένα φαινόμενο που μας μεταφέρει σε προ-οικονομικής κρίσης εποχές: μετά τις πρώτες 4 μετρήσεις (για τα έτη 2007 & 2008) οι δείκτες ποτέ δεν καταγράφηκαν για 2 συνεχόμενες μετρήσεις σε επίπεδο πάνω από το 120. Αυτή η καλή πορεία του δείκτη RCI προφανώς αντανakλά τις ιδιαίτερα θετικές προσδοκίες των στελεχών των ελληνικών επιχειρήσεων για τις μελλοντικές εξελίξεις στην αγορά εργασίας (κυρίως) αλλά και στην ελληνική οικονομία γενικότερα, καθώς διαχρονικά ο δείκτης RCI συμβαδίζει με την εξέλιξη των βασικών μακροοικονομικών μεγεθών της χώρας μας.

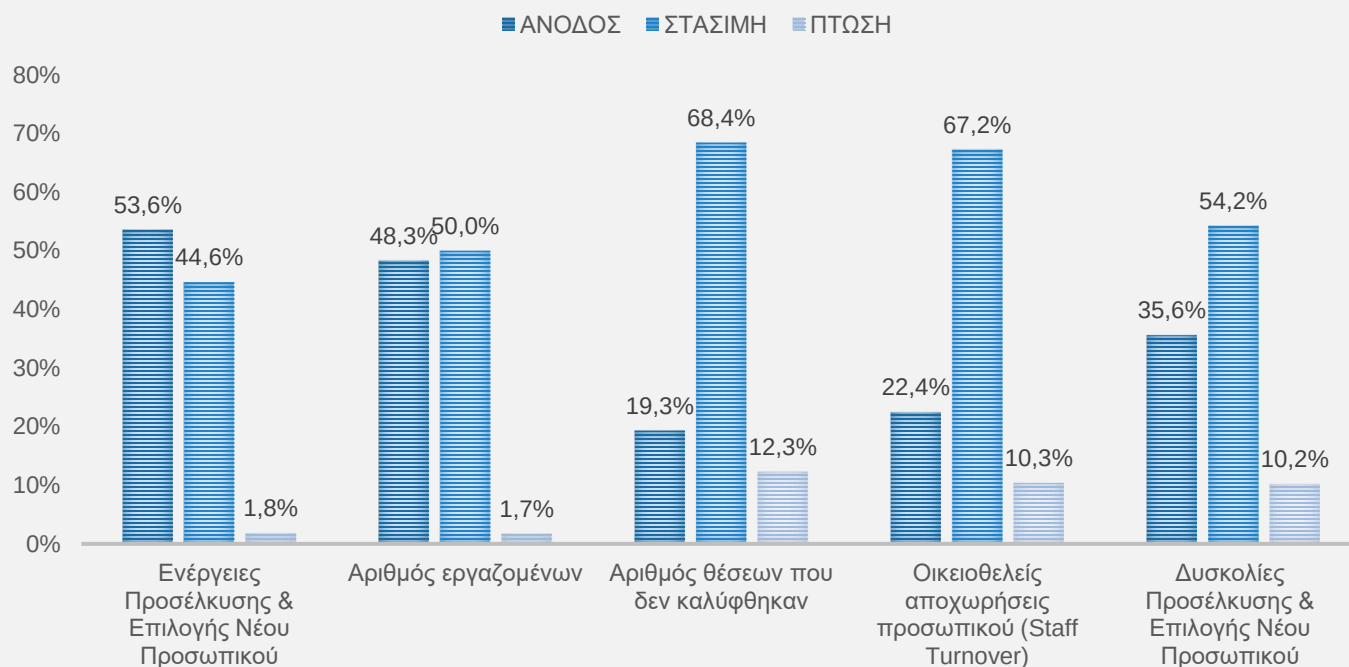
Αναφορικά με τα συστατικά μέρη του Δείκτη RCI (Σχήμα 7 – Σχήμα 8), αυτά φαίνεται να αντανakλούν την αισιοδοξία της ανόδου των συνολικών δεικτών. Αξιοπρόσεκτο είναι σίγουρα το ότι κανείς (0%) από όσους απάντησαν στην έρευνα δεν προβλέπει πτώση στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής γενικού προσωπικού για το επόμενο εξάμηνο (και μόνο 1,8% για το εξειδικευμένο προσωπικό). Τέλος, αξίζει να σημειωθούν οι ιδιαίτερα θετικές προσδοκίες όσον αφορά τη ζήτηση του βασικού προϊόντος/ υπηρεσίας της επιχείρησης, καθώς μόνο το 4,5% όσων συμμετείχαν προβλέπει πτώση, ενώ το 43,3% προβλέπει άνοδο.



Σχήμα 6: Διαχρονική Εξέλιξη του Δείκτη RCI στην Ελλάδα



Σχήμα 7: Οργανωσιακές Τάσεις – επόμενοι 6 μήνες

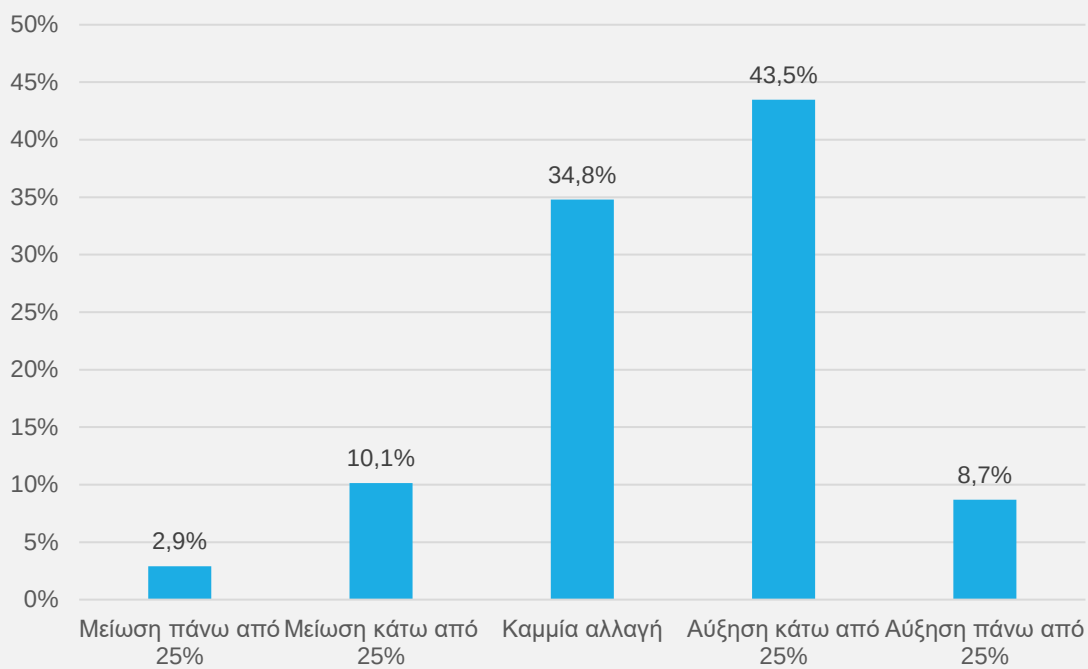


Σχήμα 8: Οργανωσιακές Τάσεις (εξειδικευμένο προσωπικό) – επόμενοι 6 μήνες

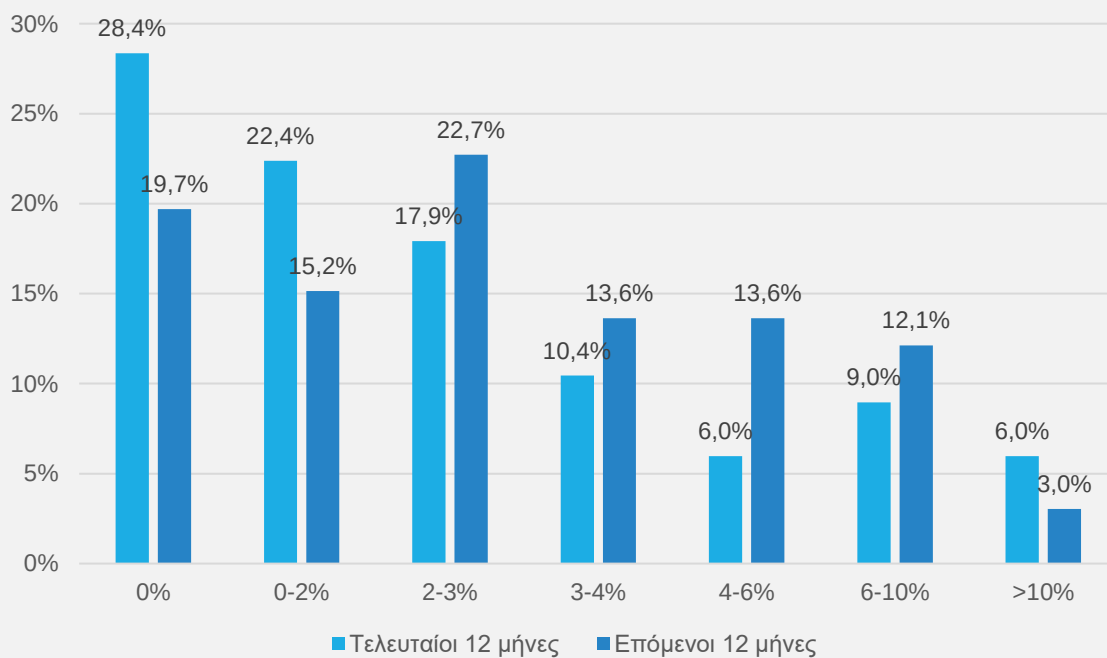
Μέρος 3^ο: Προσδοκίες για το Μέλλον

Η εικόνα της αισιοδοξίας για το μέλλον συνεχίζεται και στις εκτιμήσεις εξέλιξης των βασικών μεγεθών των σχετιζόμενων με το εργατικό δυναμικό στις ελληνικές επιχειρήσεις. Έτσι, το 52,2% εκτιμά ότι θα υπάρξει αύξηση του αριθμού των εργαζομένων (σε σχέση με το 55,8% της προηγούμενης μέτρησης) ενώ μόλις το 13% εκτιμά ότι θα υπάρξει πτώση (σε σχέση με το 11,6% του α' εξαμήνου του 2021) (Σχήμα 9). Επίσης, τέσσερις στις πέντε επιχειρήσεις εκτιμούν ότι θα μπορέσουν να δώσουν κάποια – έστω και μικρή – αύξηση στον μισθό των εργαζομένων μέσα στο επόμενο εξάμηνο, ακόμη και αν σχεδόν τρεις στις δέκα δεν έδωσαν αύξηση τους προηγούμενους έξι μήνες (Σχήμα 10).

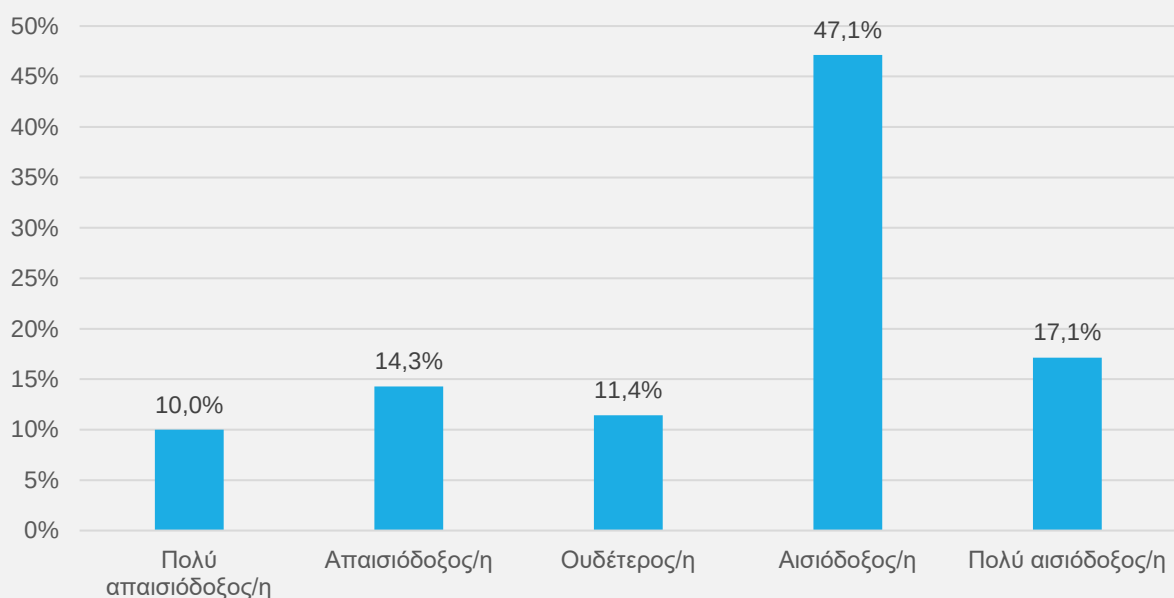
Σε υψηλά επίπεδα εξακολουθεί να βρίσκεται το γενικό ποσοστό αισιοδοξίας: το 47,1% δηλώνει αισιόδοξο για το μέλλον της επιχείρησής του (σε σχέση με το 58,9% το προηγούμενο εξάμηνο) και το 17,1% πολύ αισιόδοξο (σε σχέση με το 17,9% στην προηγούμενη μέτρηση) (Σχήμα 11). Συνολικά, το ποσοστό αισιοδοξίας («αισιόδοξος» και «πολύ αισιόδοξος») διαμορφώνεται στο 64,3%, μία μείωση από το 76,8% του προηγούμενου εξαμήνου. Η εικόνα συμπληρώνεται από την αύξηση (σχεδόν διπλασιασμός) του ποσοστού απαισιοδοξίας («απαισιόδοξος» και «πολύ απαισιόδοξος») από 12,6% στην προηγούμενη μέτρηση σε 24,3% στην τωρινή. Ενδιαφέρον επίσης παρουσιάζει η διαχρονική εξέλιξη των ποσοστών αισιοδοξίας – απαισιοδοξίας της έρευνας RCI: η παρούσα μέτρηση εμφανίζει μία διόρθωση σε σχέση με την (ακραία θετική θα μπορούσαμε να τη χαρακτηρίσουμε) προηγούμενη μέτρηση, καθώς πλέον καταγράφεται ένα «λογικό» ποσοστό αισιοδοξίας μαζί με ένα από τα υψηλότερα ποσοστά απαισιοδοξίας που έχουν καταγραφεί ποτέ (το 2^ο υψηλότερο μετά το 25,5% της μέτρησης του 2019) (Σχήμα 12).



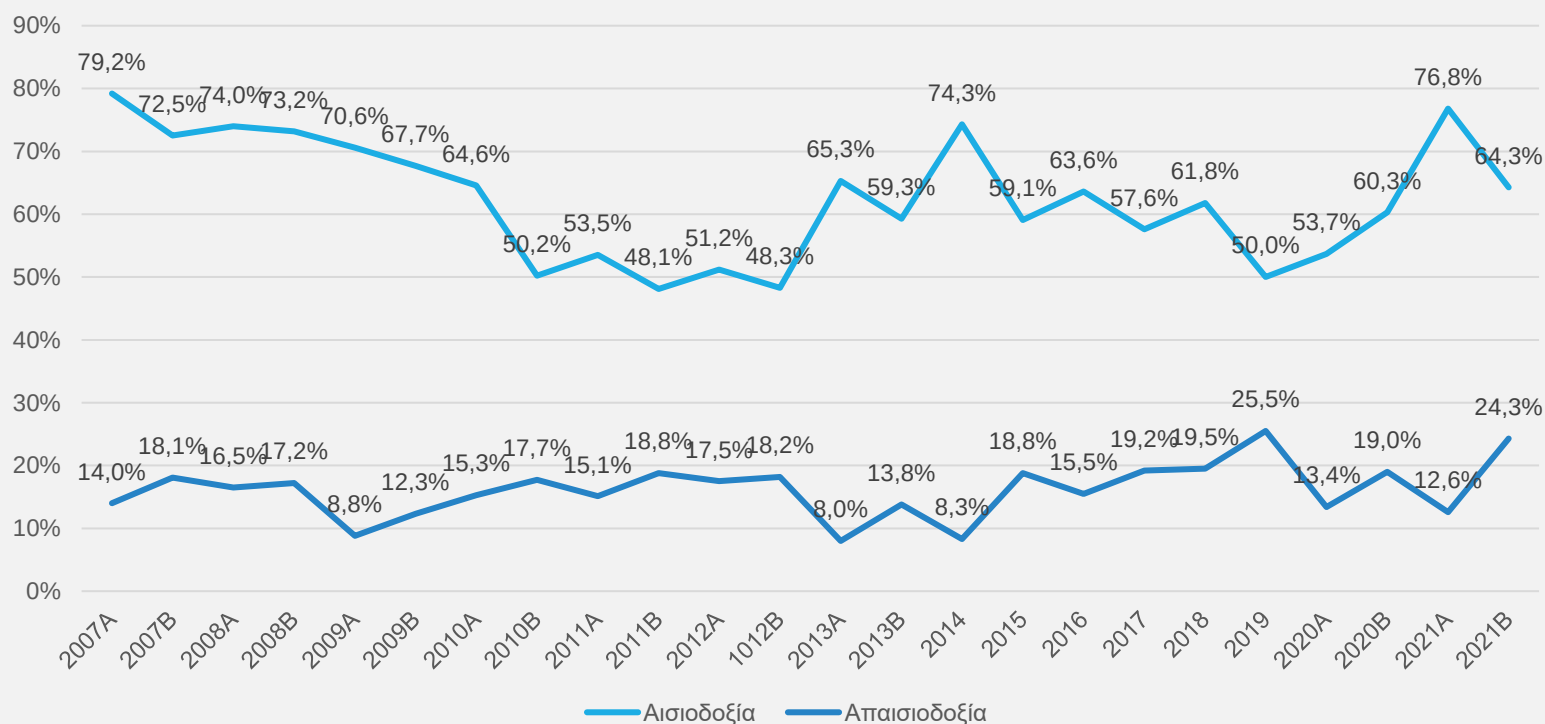
Σχήμα 9: Εκτίμηση μεταβολής αριθμού εργαζομένων



Σχήμα 10: Εκτίμηση μεταβολής μισθών



Σχήμα 11: Ποσοστό αισιοδοξίας/ απαισιοδοξίας 2021B

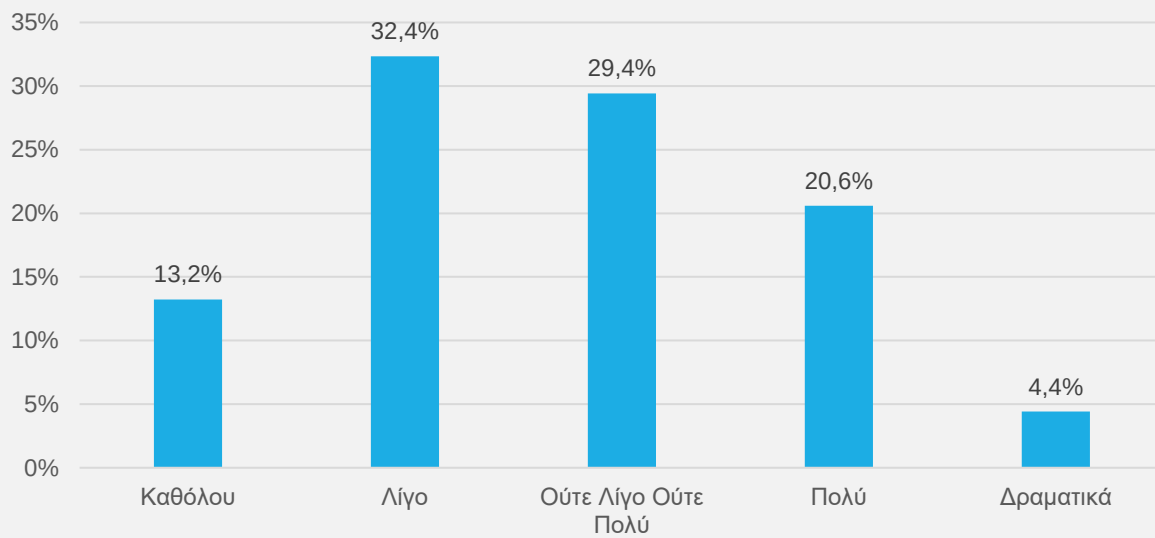


Σχήμα 12: Ποσοστό αισιοδοξίας («αισιόδοξος» & «πολύ αισιόδοξος») – απαισιοδοξίας («απαισιόδοξος» & «πολύ απαισιόδοξος»), 2007-2021

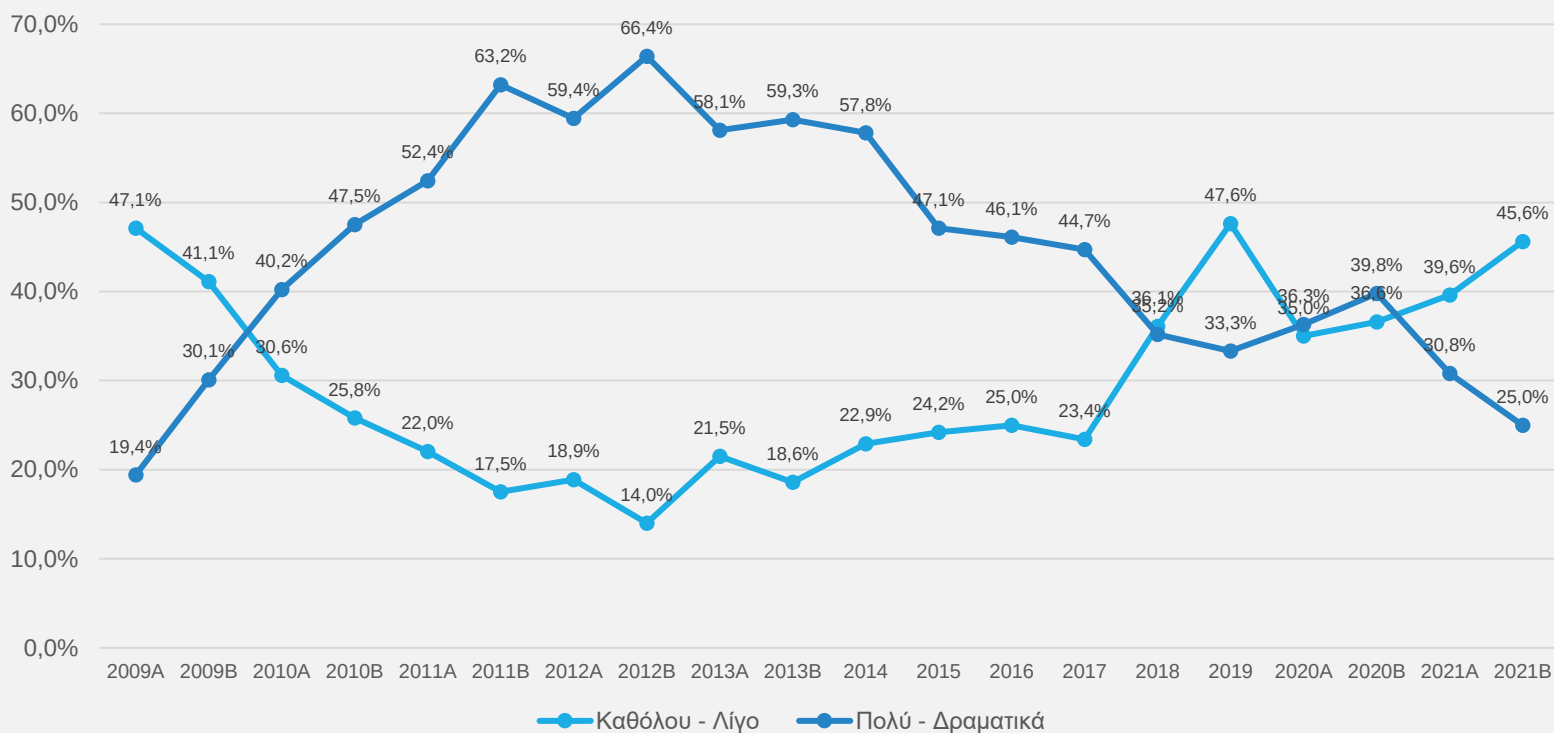
Μέρος 4^ο: Η Επίδραση της Κρίσης

Το συγκεκριμένο μέρος της έρευνας RCI προέκυψε ως μία ευκαιρία καταγραφής των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης που ξεκίνησε το 2009 στις ελληνικές επιχειρήσεις. Τα τελευταία χρόνια οι ενδείξεις οδηγούσαν στο συμπέρασμα ότι, πράγματι, η κατάσταση με την «κρίση» έβαινε προς ομαλοποίηση. Η νέα κρίση, με υγειονομική βάση και οικονομικές προεκτάσεις αυτή τη φορά, όπως προέκυψε μέσα στο 2020 προσδίδει νέο ενδιαφέρον στα ευρήματα του συγκεκριμένου μέρους της έρευνας RCI.

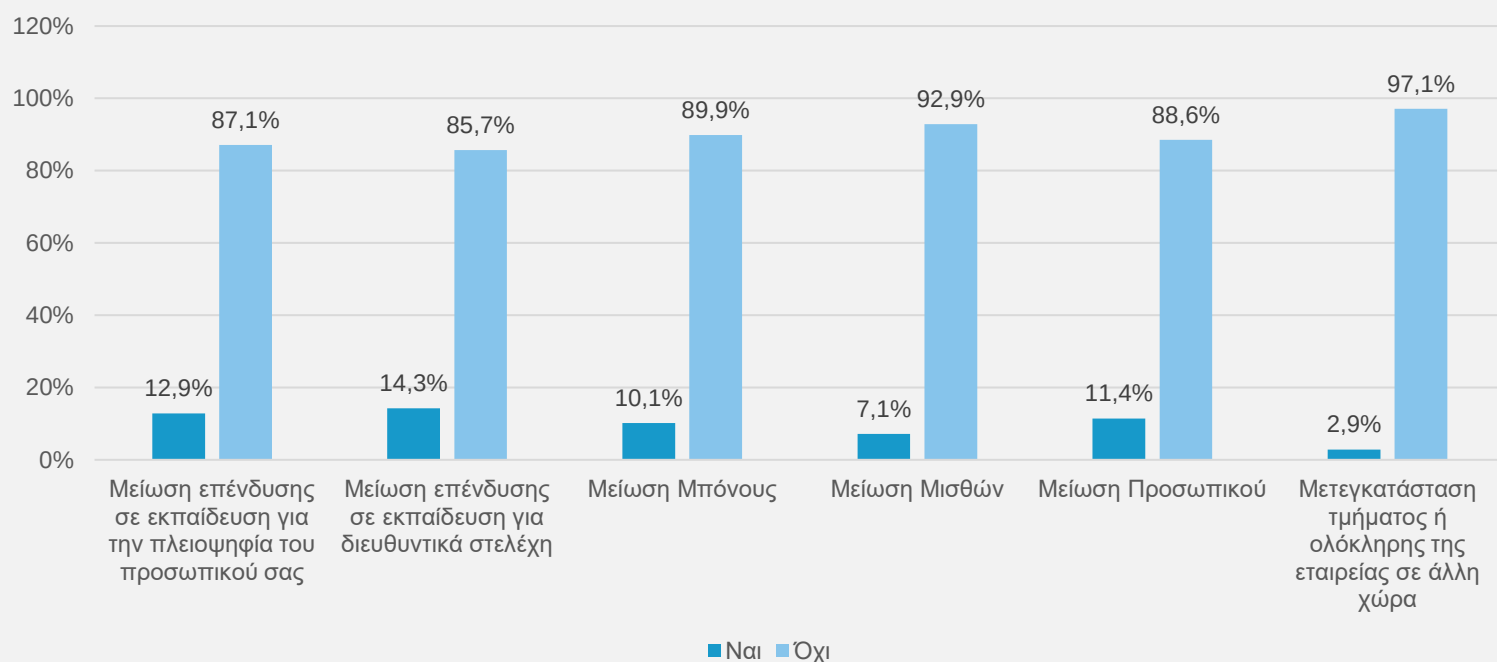
Οι απαντήσεις στην ερώτηση για την επιρροή της κρίσης (Σχήμα 13), εμφανίζουν τις ελληνικές επιχειρήσεις να επηρεάζονται όλο και λιγότερο από τις οικονομικές επιπτώσεις της υγειονομικής κρίσης λόγω COVID-19. Έτσι, μόνο μία στις τέσσερις επιχειρήσεις εμφανίζεται να επηρεάζεται πολύ ή δραματικά από την κρίση ενώ σχεδόν μία στις δύο (το 45,6%) δηλώνει ότι επηρεάζεται λίγο ή καθόλου. Αξίζει να αναφερθεί ότι εμφανίζεται πλέον το χαμηλότερο ποσοστό «επιρροής» της κρίσης (ποσοστό «πολύ» & «δραματικά») από την έναρξη της υγειονομικής κρίσης τον Μάρτιο του 2020: τον Ιούνιο του 2020 το ποσοστό αυτό ήταν 36,3%, τον Νοέμβριο του 2020 39,8%, τον Ιούλιο του 2021 30,8%, και τον Δεκέμβριο του 2021 25%. Διαχρονικά, όσον αφορά τη συνολικά διάρκεια της έρευνας, το ποσοστό επιρροής της κρίσης εμφανίζεται σε ιστορικά χαμηλά επίπεδα και συγκεντρώνει το δεύτερο χαμηλότερο ποσοστό από το 2009 (Σχήμα 14). Τέλος, όσον αφορά τις ενέργειες αντιμετώπισης της κρίσης, τόσο απολογιστικά όσο και στον προγραμματισμό μελλοντικών ενεργειών, η εικόνα παραμένει η ίδια: όσοι απάντησαν στο ερωτηματολόγιο, ουσιαστικά δεν φαίνεται να θεώρησαν σκόπιμο να προχωρήσουν σε άμεσες ενέργειες για την αντιμετώπιση της κρίσης (π.χ., μείωση προσωπικού, μισθών ή μπόνους), καθώς τα σχετικά ποσοστά φτάνουν σχεδόν στο 90%. Περισσότερο φαίνεται να επηρεάζεται η εκπαίδευση τόσο του προσωπικού όσο και των στελεχών (Σχήμα 15 – Σχήμα 16).



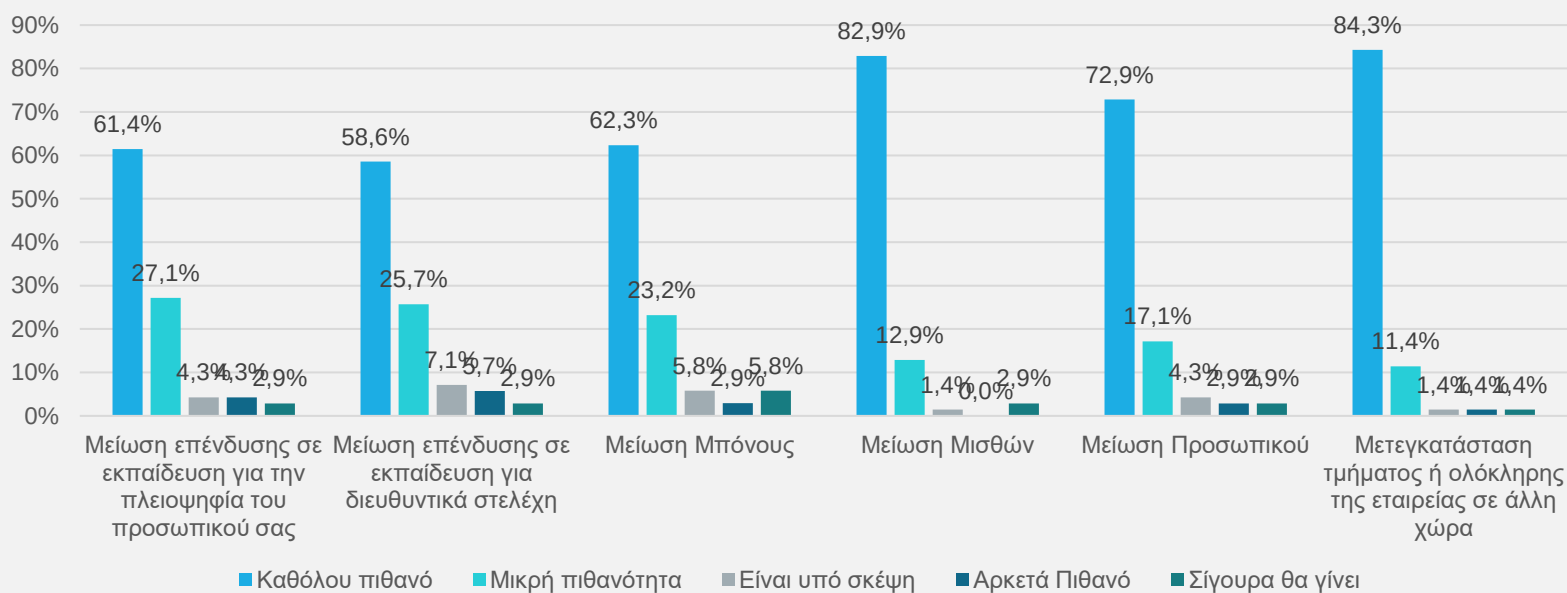
Σχήμα 13: Επιρροή κρίσης – 2021B



Σχήμα 14: Επιρροή κρίσης – διαχρονικά



Σχήμα 15: Ενέργειες αντιμετώπισης κρίσης – τελευταίο 6μηνο



Σχήμα 16: Ενέργειες αντιμετώπισης κρίσης – μελλοντικές ενέργειες

Μέρος 5^ο – Ειδικό Θέμα: COVID-19 και ελληνικές επιχειρήσεις

Η περιοδικότητα της διεξαγωγής της έρευνας RCI αποτελεί μία καλή ευκαιρία για τη μελέτη επίκαιρων κάθε φορά θεμάτων που ενδιαφέρουν την ελληνική επιχειρηματική κοινότητα. Σε αυτό το πλαίσιο, η έρευνα RCI από το α' εξάμηνο του 2020 αποφάσισε να προσπαθήσει να αποτυπώσει τις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στη λειτουργία των ελληνικών επιχειρήσεων. Η έρευνα στηρίχθηκε σε τέσσερις βασικούς επιμέρους άξονες: (α) οικονομικές και γενικότερες λειτουργικές επιπτώσεις του COVID-19, μέχρι στιγμής καθώς και εκτιμήσεις για τη μελλοντική τους εξέλιξη, (β) αντιμετώπιση της υγειονομικής κρίσης από τις ελληνικές επιχειρήσεις, (γ) επιπτώσεις στον τρόπο εργασίας, και (δ) ρόλος των κυβερνητικών πολιτικών στήριξης κατά τη διάρκεια της κρίσης. Το ειδικό θέμα του α' εξαμήνου του 2020 επαναλήφθηκε αυτούσιο και στις επόμενες τρεις μετρήσεις (β' εξάμηνο 2020, α' & β' εξάμηνα 2021), χρησιμοποιώντας τους ίδιους άξονες και τις ίδιες ερωτήσεις, προκειμένου (α) να αποτυπωθούν διαχρονικά οι επιπτώσεις της συνεχιζόμενης πανδημίας COVID-19 στις ελληνικές επιχειρήσεις, και (β) να μπορέσουν να γίνουν (χρήσιμες ελπίζουμε) συγκρίσεις μεταξύ των εκτιμήσεων των στελεχών των ελληνικών επιχειρήσεων για τις επιπτώσεις της πανδημίας σε διαφορετικά χρονικά σημεία εξέλιξης του φαινομένου. Τα αποτελέσματα της μέτρησης του 2^{ου} εξαμήνου του 2021 παρουσιάζονται στο κείμενο και τα σχήματα που ακολουθούν.

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

Είναι ξεκάθαρο ότι η πανδημία COVID-19 εξακολουθεί να επηρεάζει σημαντικά τη λειτουργία των ελληνικών επιχειρήσεων: μόλις μία στις δέκα επιχειρήσεις δηλώνει ότι η πανδημία την έχει επηρεάσει μέχρι τώρα «Καθόλου» ή «Σχεδόν καθόλου» (Σχήμα 18). Ωστόσο, συνεχίζοντας την τάση που έχει διαφανεί στις προηγούμενες περιοχές της έρευνας, και εδώ συναντούμε μία λογική άμβλυνσης των επιπτώσεων της υγειονομικής κρίσης. Έτσι, ελάχιστες πλέον επιχειρήσεις (μόλις το 16,3% του δείγματος) δηλώνουν ότι η κατάσταση με τον COVID-19 τους έχει επηρεάσει αρνητικά (σε σχέση με το 26,9% έξι μήνες πριν) ενώ εξακολουθεί να αυξάνεται το ποσοστό όσων δηλώνουν ότι τους έχει επηρεάσει θετικά (26,1% από 19,4% στην προηγούμενη μέτρηση). Αξίζει να σημειωθεί ότι είναι η πρώτη φορά που οι εκτιμήσεις θετικής επιρροής ξεπερνούν τις αρνητικές (Σχήμα 17). Όσον αφορά το μέλλον, πλέον οι ελληνικές επιχειρήσεις αναμένουν να επηρεάζονται περισσότερο «Λίγο» (42,9%) παρά «Πολύ» (39,6%) από τον COVID-19 (Σχήμα 20). Σημαντικές είναι και οι αισιόδοξες προβλέψεις όσον αφορά την κατεύθυνση της μελλοντικής επιρροής της πανδημίας καθώς σχεδόν μόνο μία στις δέκα επιχειρήσεις (το 13,2%) αναμένει να εξακολουθήσει να επηρεάζεται αρνητικά, ενώ σχεδόν διπλάσιες (το 26,4%) αναμένουν θετική επιρροή (Σχήμα 19).

Όσον αφορά την οικονομική δραστηριότητα της επιχείρησης (έσοδα, πωλήσεις, κ.λπ.) σε σχέση με το αντίστοιχο προ-COVID-19 διάστημα, η τάση αύξησης των ποσοστών των «θετικών» απαντήσεων (σύνολο κατηγοριών ποσοστών αύξησης οικονομικής δραστηριότητας) συνεχίστηκε από 15,3% το α' εξάμηνο του 2020, σε 29,4% το β' εξάμηνο του 2020, 43,9% το α' εξάμηνο του 2021, και 67,4% το β' εξάμηνο του 2021. Με άλλα λόγια, δύο στις τρεις ελληνικές επιχειρήσεις δηλώνουν πλέον ότι η οικονομική τους δραστηριότητα όχι μόνο έχει επανέλθει αλλά έχει περαιτέρω ενισχυθεί σε σχέση με την αντίστοιχη προ-πανδημική κατάσταση. Από την άλλη πλευρά, το ποσοστό των επιχειρήσεων που

δηλώνουν ότι η οικονομική τους δραστηριότητα έχει επηρεαστεί αρνητικά συνεχίζει την πτωτική του πορεία από 57% το α' εξάμηνο του 2020, σε 51,2% το β' εξάμηνο του 2020, 36,4% το α' εξάμηνο του 2021, και 20,2% το β' εξάμηνο του 2021 (Σχήμα 21). Όσον αφορά τις εκτιμήσεις σχετικά με το μέλλον (2022), οι ελληνικές επιχειρήσεις φαίνονται να παραμένουν ιδιαίτερα αισιόδοξες καθώς δύο στις τρεις (το 66,3%) αναμένουν αύξηση της οικονομικής τους δραστηριότητας και μόνο το 6,7% αναμένει κάποια μείωση (Σχήμα 22).

Αναφορικά με τα μέρη της λειτουργίας των επιχειρήσεων που επηρεάστηκαν περισσότερο, η σειρά βαρύτητας παραμένει, στο μεγαλύτερο βαθμό, η ίδια σε σχέση με τις προηγούμενες μετρήσεις: περισσότερο εξακολουθεί να έχει επηρεαστεί ο τρόπος εργασίας του προσωπικού (35,2%) και οι πωλήσεις (26,3%), ακολουθούμενες σε κάποια απόσταση από τις προμήθειες (17,4%), την εσωτερική λειτουργία – «γραμμή παραγωγής» (11,3%), και – τελευταία πλέον – τη ρευστότητα (8,9%) (Σχήμα 23). Όσον αφορά την «ακρίβεια» των αρχικών προβλέψεων τους για το μέγεθος των επιπτώσεων της πανδημίας στη λειτουργία τους, εξακολουθεί να μειώνεται το ποσοστό των επιχειρήσεων που δηλώνουν ότι «έπεσαν μέσα» στις αρχικές τους εκτιμήσεις (μόλις το 33% πλέον), ενώ οι περισσότερες (το 42,9% των συνολικών απαντήσεων) εκτιμούν ότι η πραγματική επίπτωση είναι μεγαλύτερη από την αρχική εκτίμηση (και το 24,2% ότι είναι μικρότερη) (Σχήμα 24). Τέλος, όσον αφορά το χρονικό διάστημα που θα χρειαστεί η επιχείρηση για να επιστρέψει σε «προ-COVID19» ρυθμούς, οι «αρνητικές» εκτιμήσεις όσον συμμετείχαν στην έρευνα φαίνεται να αυξάνονται, καθώς πλέον η δημοφιλέστερη απάντηση είναι το «Θα πάρει περισσότερο από ένα χρόνο» (30,3%), ενώ χαμηλότερα ποσοστά συγκέντρωσαν τα «Μέσα στον επόμενο χρόνο» (25,8%), «Μέσα στο επόμενο εξάμηνο» (16,9%), και «Μέσα στο επόμενο τρίμηνο» (9%). Αξίζει να σημειωθεί ότι σχεδόν μία στις πέντε ελληνικές επιχειρήσεις (το 18%) δεν αναμένει να επανέλθει στην προ-πανδημίας κατάσταση μέσα στο προβλεπόμενο μέλλον (Σχήμα 25).

B. COVID-19 και ελληνικές επιχειρήσεις: αντιμετώπιση

Παρά το γεγονός ότι η πανδημία COVID-19 αποτέλεσε, πράγματι, πηγή σημαντικής «αναστάτωσης» (disruption) για πάνω από τις μισές επιχειρήσεις (53,7%) που συμμετείχαν στην έρευνα (Σχήμα 26), ωστόσο, τρεις στις τέσσερις (74,4%) πιστεύουν ότι ήταν οργανωτικά έτοιμες να αντιμετωπίσουν μία τέτοια κατάσταση. Τα σχετικά ποσοστά εμφανίζονται ενισχυμένα προς τη θετική κατεύθυνση σε σχέση με τις προηγούμενες μετρήσεις. Όσον αφορά τη διαχείριση της κρίσης, οι ελληνικές επιχειρήσεις εμφανίζονται ικανοποιημένες από τον τρόπο που αντέδρασαν, καθώς το 54,3% δηλώνει ότι έκανε «ό,τι ήταν ανθρωπίνως δυνατόν» και το 42% ότι ίσως θα μπορούσε να κάνει κάτι καλύτερο αλλά γενικά αντέδρασε σωστά (Σχήμα 28).

Ακολουθώντας το ίδιο μοτίβο, το 72,2% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι η πανδημία βελτίωσε τον τρόπο λειτουργίας των οργανισμών τους (Σχήμα 29). Όσον αφορά το ποιοι παράγοντες βοήθησαν (ή θα βοηθήσουν στο μέλλον) περισσότερο τις ελληνικές επιχειρήσεις να ξεπεράσουν την κρίση, και εδώ εμφανίζεται μία σταθερότητα στην ιεράρχηση σε σχέση με τις προηγούμενες μετρήσεις, με σημαντικότερα, και πάλι, τα άυλα «περιουσιακά στοιχεία» των οργανισμών: σημαντικότερος παράγοντας εξακολουθεί να θεωρείται η ποιότητα των ανθρώπων (με αυξημένα μάλιστα ποσοστά από 13,8% σε 16,6%), και ακολουθούν η κουλτούρα του οργανισμού (12,3%), η ισχυρή θέση στην αγορά (12%), η σωστή οργάνωση – προετοιμασία (11,3%), οι καλές σχέσεις με τους πελάτες (10,2%), και το «καλό όνομα» της επιχείρησης (9%). Χαμηλότερα ποσοστά συγκέντρωσαν η ισχυρή

χρηματοοικονομική θέση (5,4%), οι σχέσεις με τους προμηθευτές (4,9%) η κυβερνητική πολιτική (1,8%), και οι σχέσεις με τους χρηματοδότες (1,5%) (Σχήμα 30).

Όσον αφορά τους σημαντικότερους κινδύνους για το μέλλον, οι συμμετέχοντες εξακολουθούν να επικεντρώνονται περισσότερο σε θέματα προσωπικού («Δυσκολίες διοίκησης και κινητοποίησης προσωπικού» - 20,5%, και «Δυσκολίες εξεύρεσης κατάλληλου προσωπικού» - 18,6%), και στη μείωση των πωλήσεων (16,8%). Ακολουθούν το «Αύξηση κόστους λειτουργίας» (13,7%), «Δυσκολία εξεύρεσης πρώτων υλών/ υπηρεσιών» (14,3%), και «Αλλαγή μεθόδων επικοινωνίας/ μάρκετινγκ» (9,3%). Αξίζει να σημειωθεί ότι η επιλογή «Δυσκολία χρηματοδότησης/ ρευστότητας» συγκεντρώνει τις λιγότερες προτιμήσεις με μόλις 5,6% (Σχήμα 31).

Γ. Επιπτώσεις στον τρόπο εργασίας

Συνεχίζοντας την εικόνα που έχει δημιουργηθεί από τα μέχρι τώρα δεδομένα της έρευνας, οι απαντήσεις σε αυτή την ενότητα επιβεβαιώνουν ότι ο τρόπος εργασίας ήταν από τα σημεία που επηρεάστηκαν ιδιαίτερα από την εξέλιξη της πανδημίας COVID-19. Μόλις το 13,3% των εργαζομένων στις εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα συνέχισαν όλο το χρονικό διάστημα της πανδημίας να εργάζονται «όπου και όπως» δούλευαν πριν, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό - το 29,3% - δούλεψαν καθ' όλη τη διάρκεια της πανδημίας μέχρι σήμερα εξ αποστάσεως, χωρίς να έχουν επιστρέψει καθόλου στο γραφείο (πέρα και πάνω από τα κυβερνητικά μέτρα, με απόφαση της διοίκησης). Τέλος, το 57,3% δήλωσε ότι οι εργαζόμενοι εργάστηκαν σύμφωνα με τα κυβερνητικά μέτρα (lockdown, ποσοστώσεις, κ.λπ.) (Σχήμα 32).

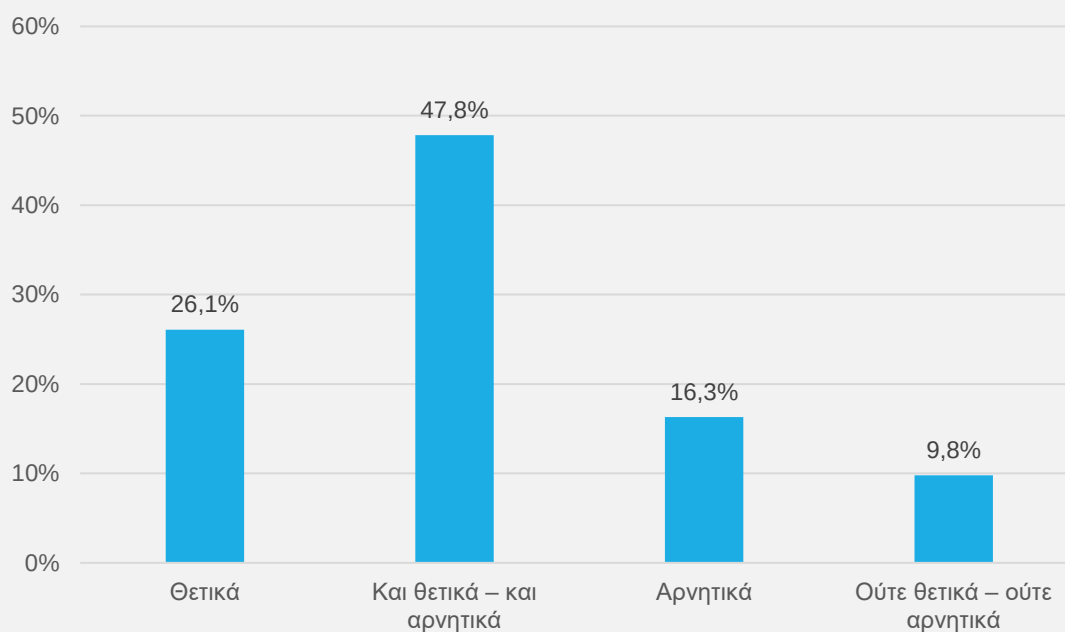
Όσον αφορά την εξ αποστάσεως εργασία, οι απόψεις των στελεχών εμφανίζονται διχασμένες μεταξύ ουδετερότητας και θετικής γνώμης. Οι περισσότεροι δηλώνουν είτε ότι η εξ αποστάσεως εργασία «Σε κάποια σημεία ωφέλησε και σε άλλα έβλαψε» (41,9%), είτε ότι αυτή «Ούτε ωφέλησε – ούτε έβλαψε» (25,7%). Το 31,1% δηλώνει ότι η εξ αποστάσεως εργασία ωφέλησε την επιχείρηση και, μόλις, το 1,4% ότι την έβλαψε (Σχήμα 33). Σχετικά με την «παραγωγικότητα» της εξ αποστάσεως εργασίας, οι περισσότεροι θεωρούν την εξ αποστάσεως εργασία «Ούτε περισσότερο – ούτε λιγότερο παραγωγική από την εργασία με φυσική παρουσία» (46,5%), ενώ «Λιγότερο παραγωγική» τη θεωρεί το 20,5% και «Περισσότερο παραγωγική» το 32,9% (Σχήμα 34). Από την άλλη, η πλειοψηφία (74%) δηλώνει ότι θα συνεχίσει την εφαρμογή πρακτικών εξ αποστάσεως εργασίας και μετά τη λήξη της πανδημίας (Σχήμα 35). Τέλος, η έκτακτη κατάσταση με τον COVID-19 φαίνεται ότι ανάγκασε τις περισσότερες επιχειρήσεις να εφαρμόσουν συστήματα εξ αποστάσεως εργασίας για πρώτη φορά (48,6%) ή καινούργια συστήματα που δεν είχαν εφαρμόσει ποτέ στο παρελθόν (31,1%) (Σχήμα 36).

Όσον αφορά τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της εξ αποστάσεως εργασίας, ως μεγαλύτερα πλεονεκτήματα θεωρούνται τα πιο ευέλικτα ωράρια εργασίας (35,5%), οι ευχαριστημένοι εργαζόμενοι (24,9%), και τα μειωμένα λειτουργικά έξοδα της επιχείρησης (21,3%), ενώ στα μειονεκτήματα συγκαταλέγονται η δυσκολία στην επικοινωνία (36,4%), η μειωμένη συγκέντρωση/ αφοσίωση των εργαζομένων στην εργασία τους (22,2%), και η μη-διαθεσιμότητα των εργαζομένων (13,1%). Αξίζει επίσης να αναφερθεί ότι το 11,1% των συμμετεχόντων πιστεύει ότι δεν υπάρχουν μειονεκτήματα στην εξ αποστάσεως εργασία, ενώ μόλις ένα 2,4% πιστεύει ότι δεν υπάρχουν πλεονεκτήματα (Σχήμα 37 – Σχήμα 38). Τέλος, αναφορικά με τον τομέα της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, οι εκτιμήσεις των συμμετεχόντων εξακολουθούν να είναι ότι, λίγο – πολύ, όλες οι επιμέρους λειτουργίες της είτε μένουν ανεπηρέαστες είτε επηρεάζονται αρνητικά λόγω της εξ αποστάσεως εργασίας. Μεγαλύτερα ποσοστά

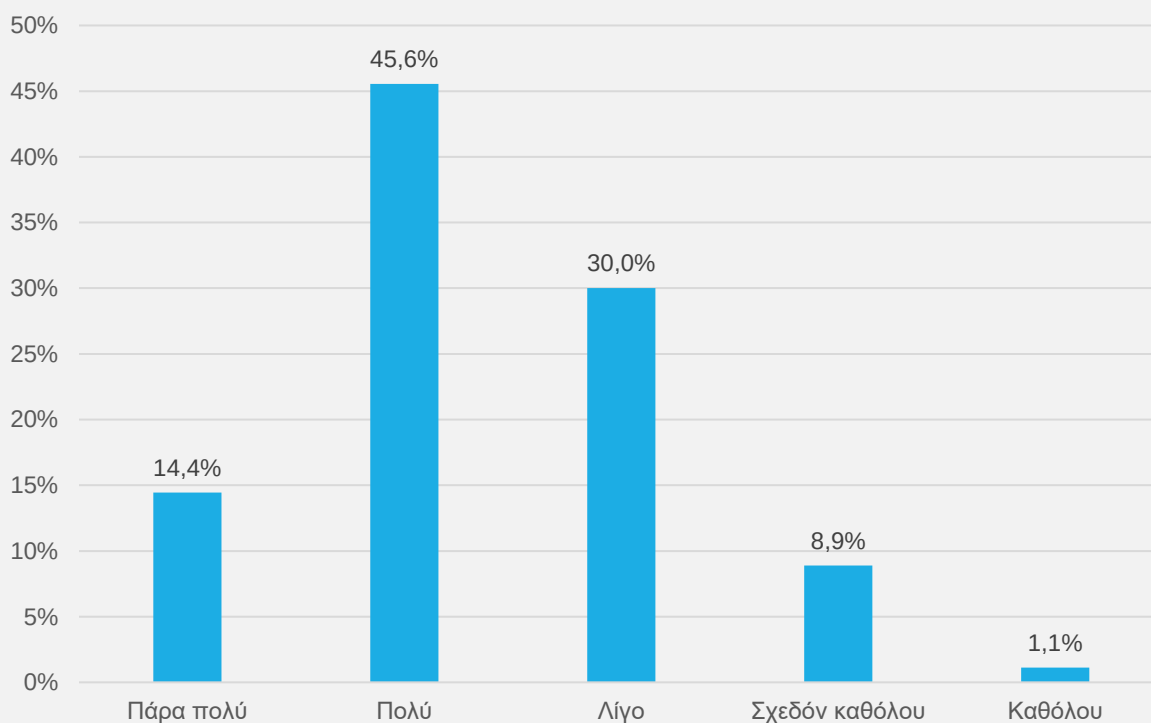
θετικής επιρροής εμφανίζονται σε θέματα προσλήψεων (30,6%) και εκπαίδευσης (30,1%). Από την άλλη, ξεκάθαρα το μεγαλύτερο αρνητικό αντίκτυπο της εξ αποστάσεως εργασίας εμφανίζεται σε θέματα εκδηλώσεων προσωπικού (90,4%), ενώ τα θέματα ανταμοιβών δεν φαίνεται να επηρεάζονται καθόλου (68,1%) (Σχήμα 39).

Δ. Κυβερνητικές πολιτικές στήριξης

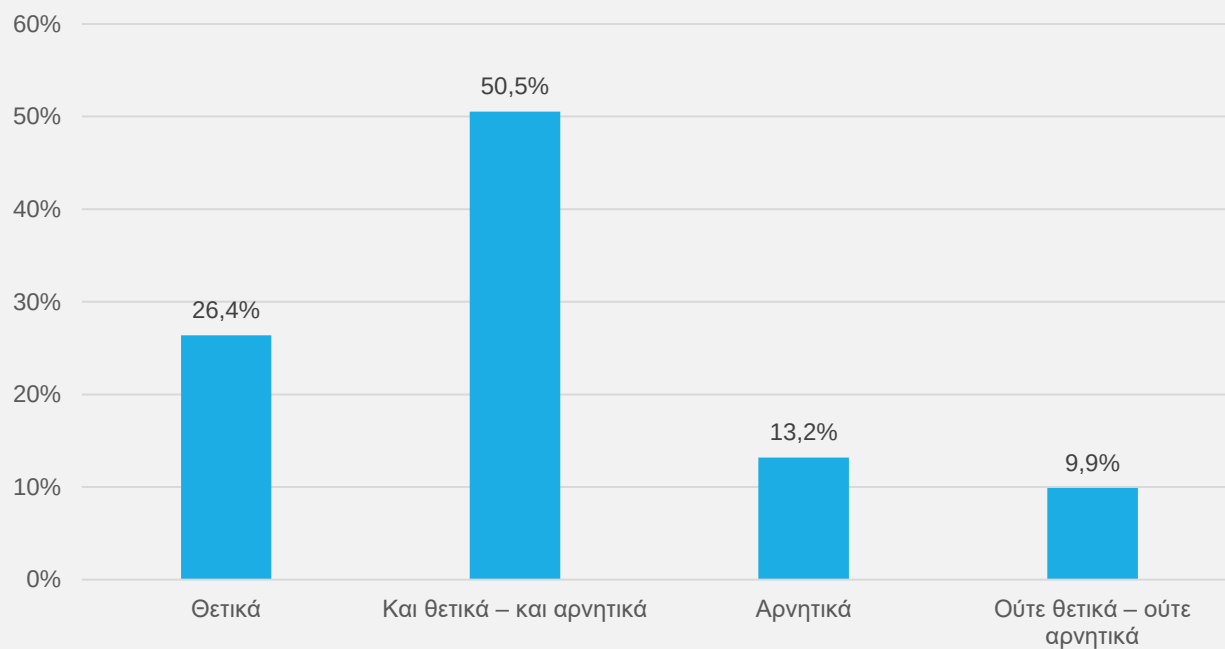
Ενδιαφέροντα στοιχεία μπορούμε να εντοπίσουμε και στη στάση των ελληνικών επιχειρήσεων απέναντι στις κυβερνητικές πολιτικές στήριξης τους κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19. Έτσι, μόνο μία στις τέσσερις εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα (25,2%) δήλωσε ότι το προσωπικό της «μπήκε» σε καθεστώς αναστολής εργασίας, ενώ το 40% δήλωσε ότι η επιχείρηση δεν εμπίπτει στις προβλέψεις των σχετικών νομοθετικών ρυθμίσεων, και ένα 34,7% μας είπε ότι κανένας εργαζόμενος δεν μπήκε σε καθεστώς αναστολής εργασίας/ κρατικής επιδότησης με απόφαση της διοίκησης της εταιρείας (αν και θα μπορούσε σύμφωνα με τις κυβερνητικές ανακοινώσεις) (Σχήμα 40). Περαιτέρω, όσον αφορά το προσωπικό σε αναστολή εργασίας, οι περισσότερες επιχειρήσεις δήλωσαν ότι οι εργαζόμενοι σε αυτήν την κατηγορία εισέπραξαν όχι μόνο την κρατική επιδότηση αλλά και κάτι παραπάνω από την επιχείρηση: το 34,6% των επιχειρήσεων αναπλήρωσαν τη διαφορά από το επίδομα μέχρι τον πλήρη μισθό των εργαζόμενων, ενώ το 30,8% έδωσε κάποια επιπλέον χρηματοδότηση η οποία όμως δεν έφτασε στο ύψος του μισθού. Το 34,6% δήλωσε ότι οι εργαζόμενοι έλαβαν μόνο την κρατική επιδότηση (Σχήμα 41). Τέλος, το 29,2% έχει κάνει έως τώρα ή σκοπεύει να κάνει στο μέλλον χρήση ευνοϊκών κρατικών ρυθμίσεων, ενώ το 40,3% δήλωσε ότι δεν εμπίπτει στις σχετικές διατάξεις και το 30,6% ότι δεν έχει ή δεν σκοπεύει να κάνει χρήση παρά το ότι θα μπορούσε (Σχήμα 42).



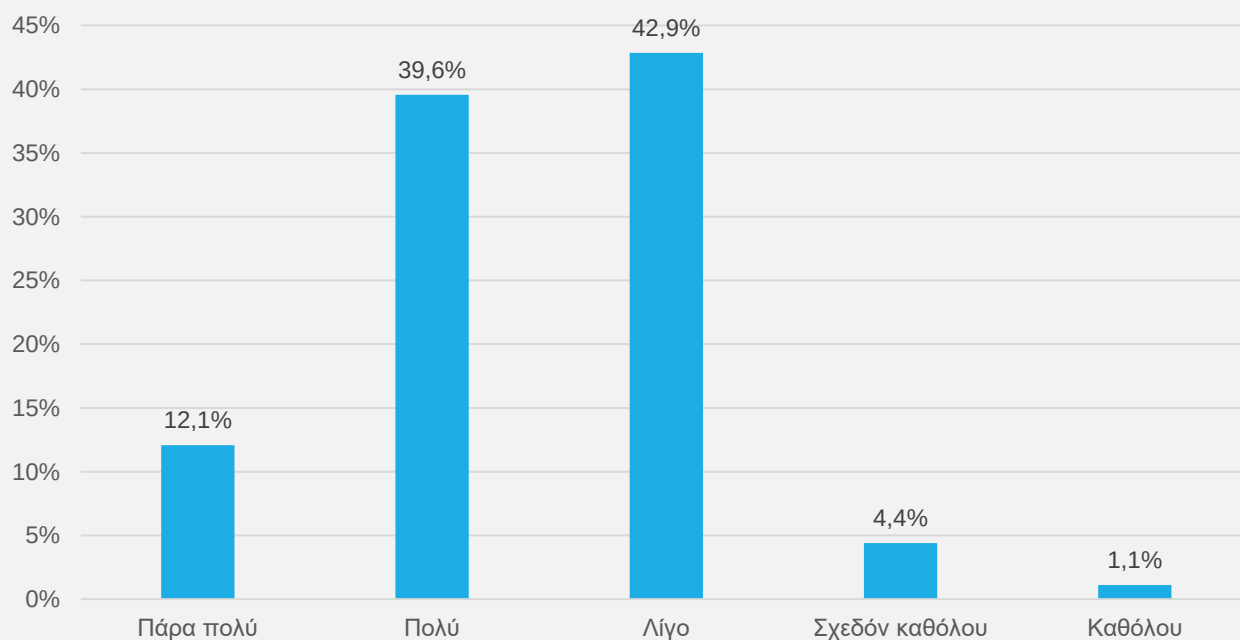
Σχήμα 17: Η κρίση COVID-19 έχει επηρεάσει την επιχείρηση μέχρι τώρα ... – Α΄



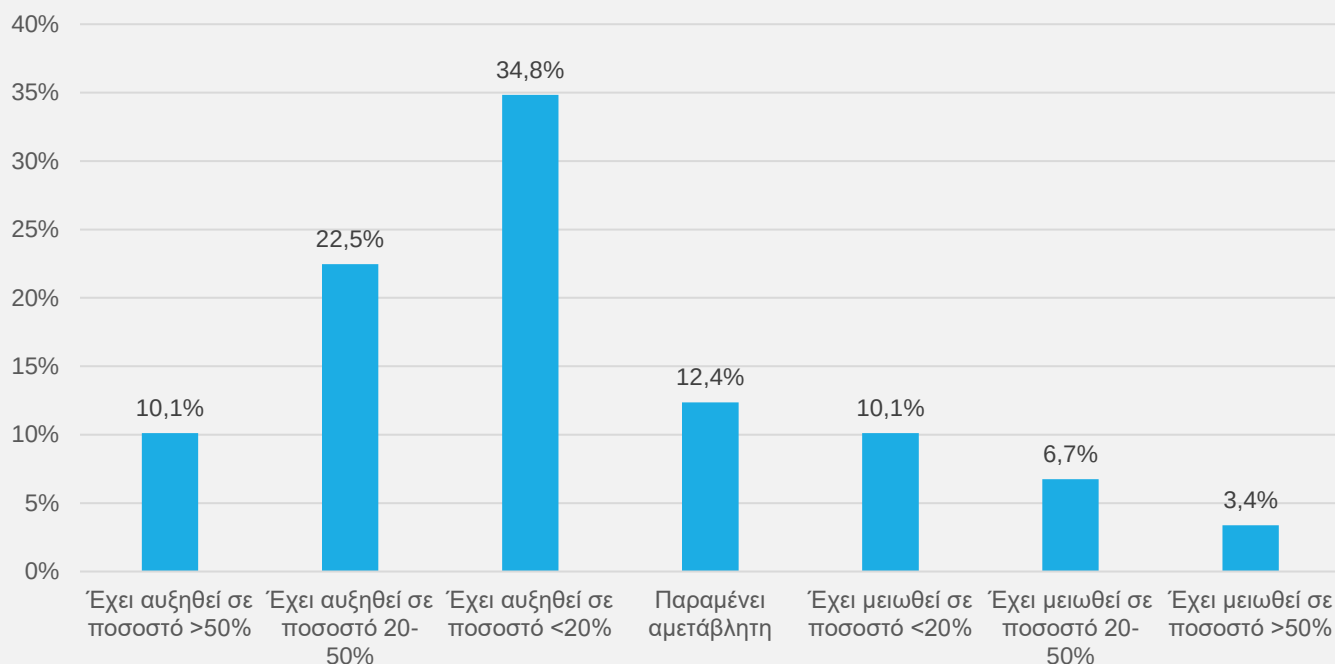
Σχήμα 18: Η κρίση COVID-19 έχει επηρεάσει την επιχείρηση μέχρι τώρα ... – Β΄



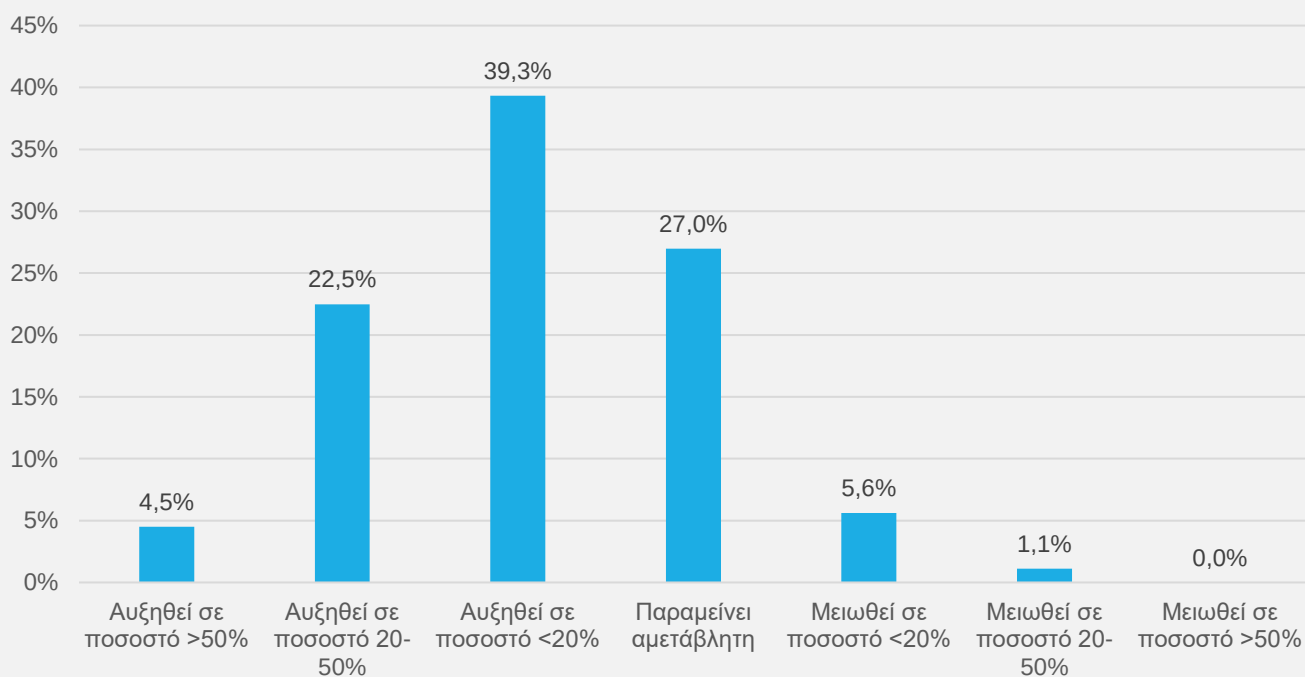
Σχήμα 19: Η κρίση COVID-19 θα επηρεάσει την επιχείρηση στο μέλλον ... – Α΄



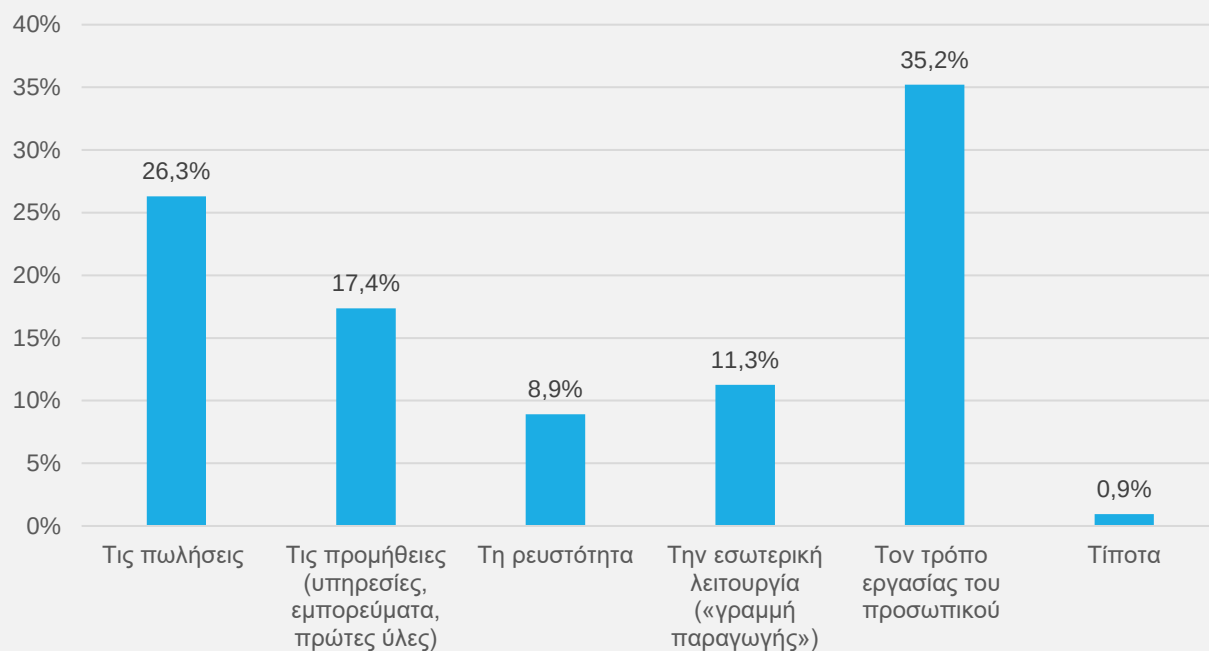
Σχήμα 20: Η κρίση COVID-19 θα επηρεάσει την επιχείρηση στο μέλλον ... – Β΄



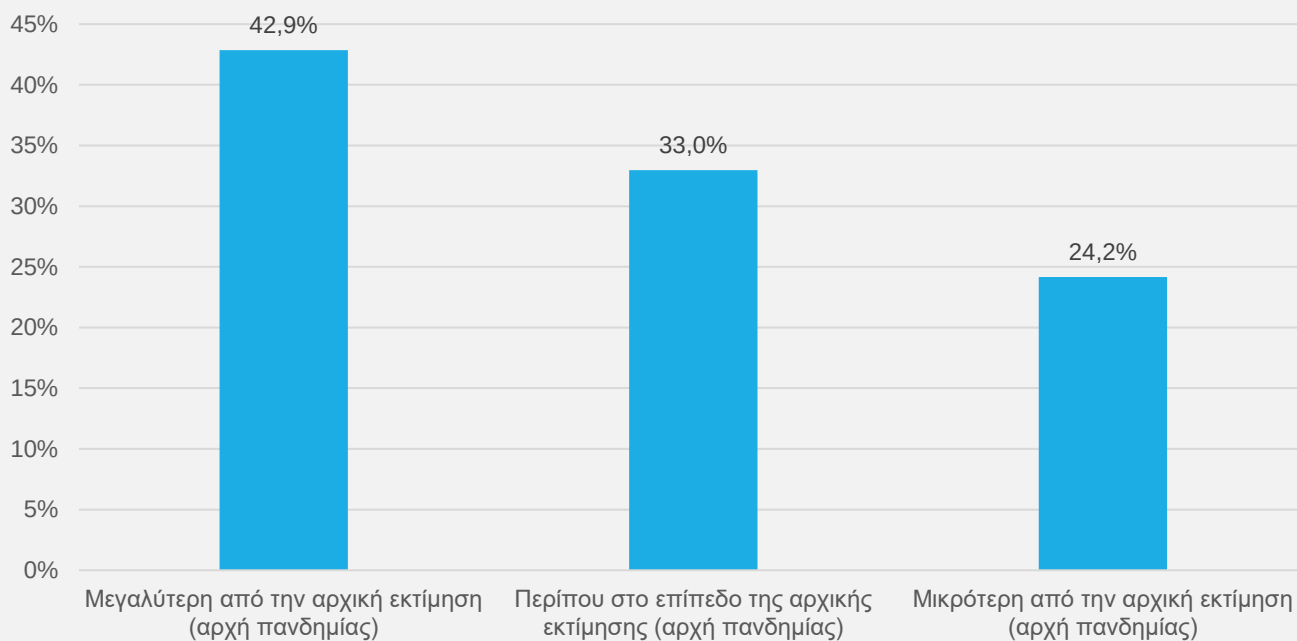
Σχήμα 21: Οικονομική δραστηριότητα επιχείρησης (έσοδα, πωλήσεις, κ.λπ.) εν μέσω πανδημίας COVID-19 σε σχέση με αντίστοιχο χρονικό διάστημα του 2019 (προ πανδημίας)



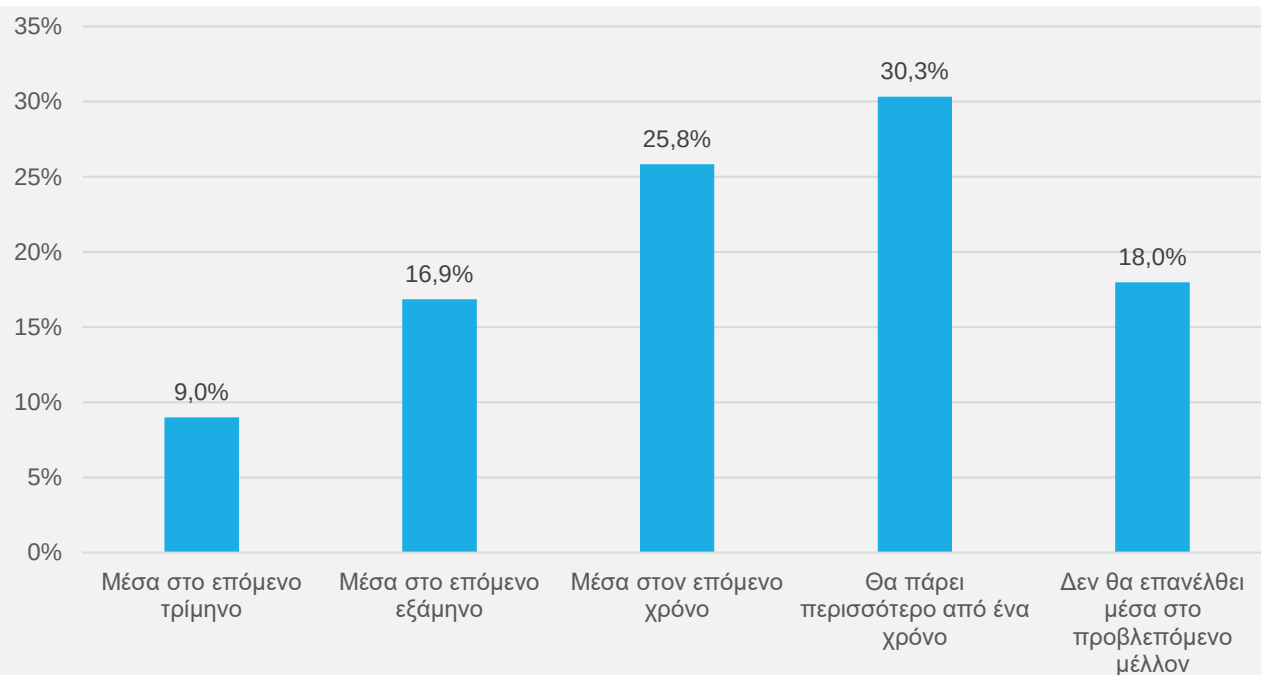
Σχήμα 22: Σε σχέση με φέτος, η οικονομική δραστηριότητα (έσοδα, πωλήσεις, κ.λπ.) της επιχείρησης το 2022 θα ...



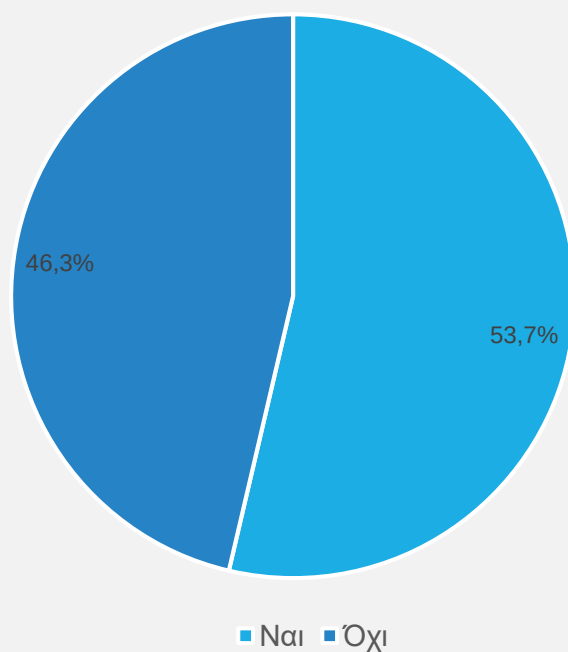
Σχήμα 23: Η πανδημία COVID-19 έχει επηρεάσει ...



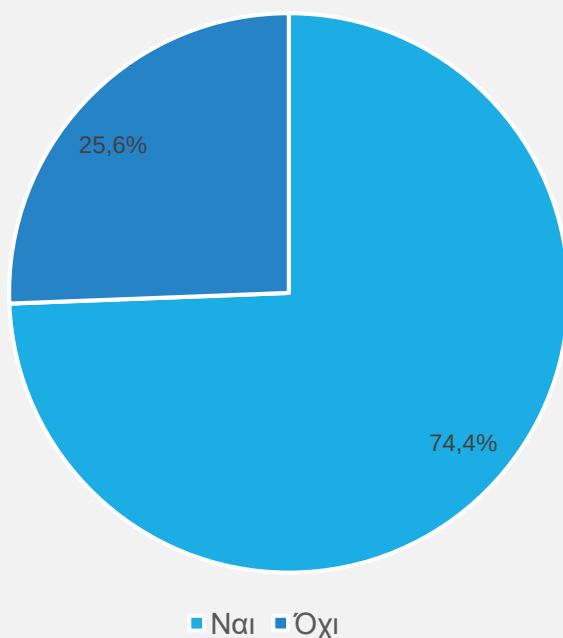
Σχήμα 24: Πραγματική επίπτωση κρίσης πανδημίας COVID-19 σε σχέση με αρχική εκτίμηση.



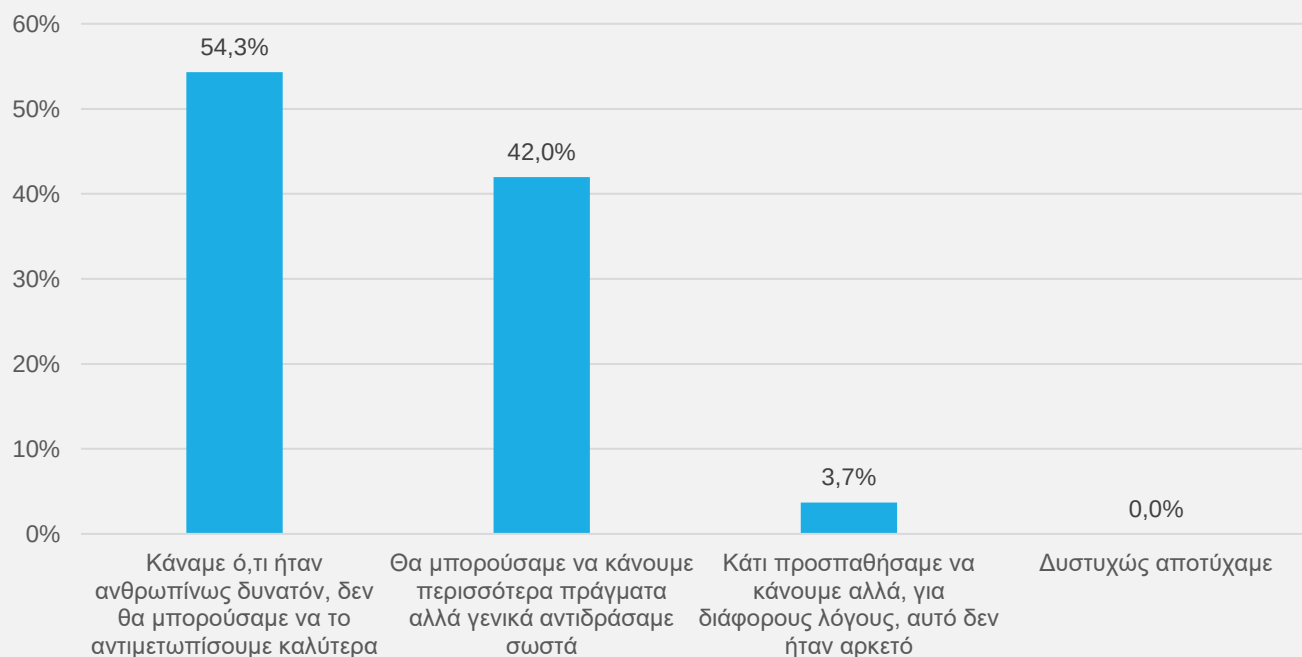
Σχήμα 25: Η επιχείρηση αναμένεται να επανέλθει σε προ-COVID-19 ρυθμούς ...



Σχήμα 26: Ο COVID-19 έφερε σημαντική αναστάτωση (disruption) στον τρόπο λειτουργίας της επιχείρησης;



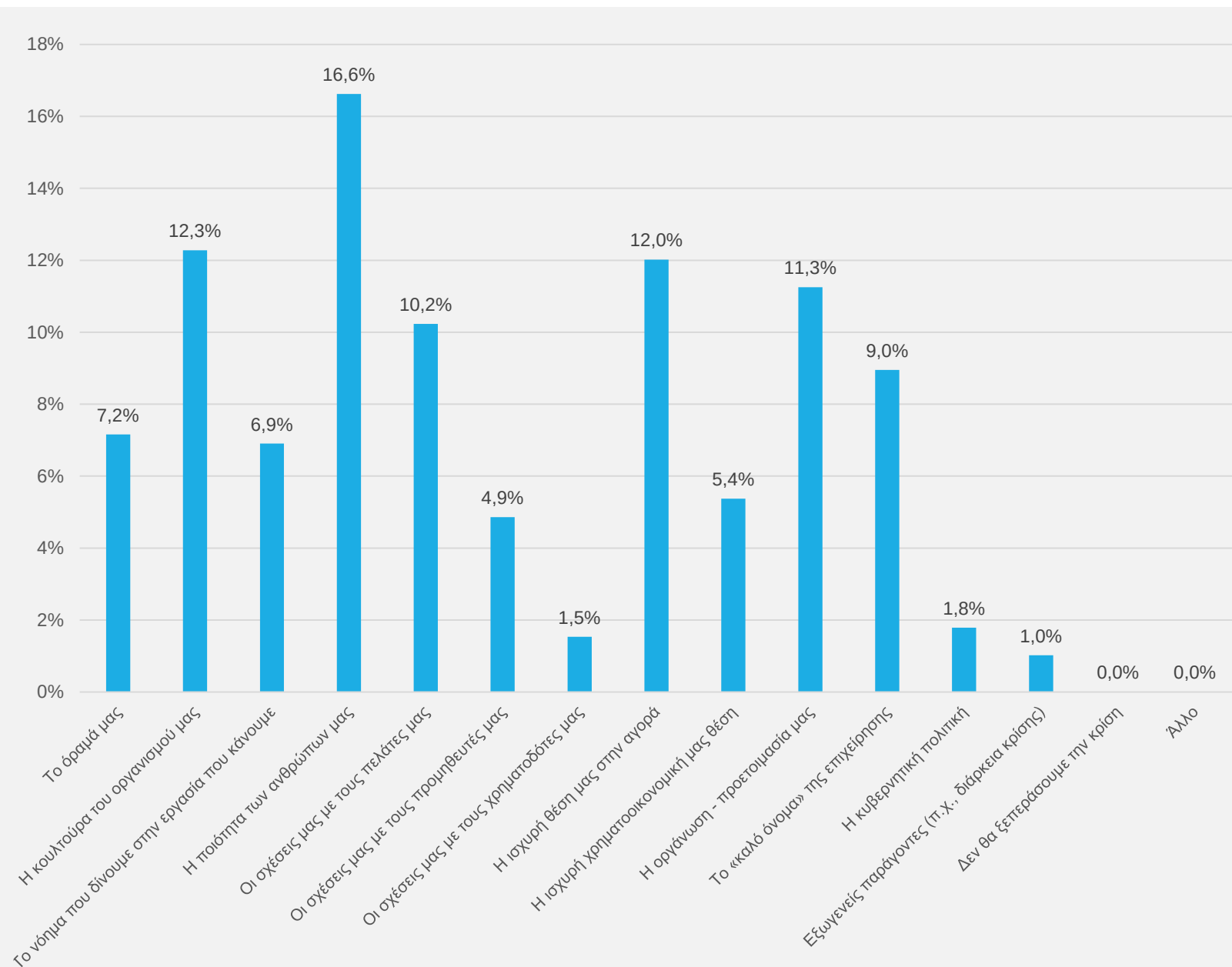
Σχήμα 27: Η επιχείρηση ήταν έτοιμη να αντιμετωπίσει μία κατάσταση όπως αυτή με τον COVID-19;



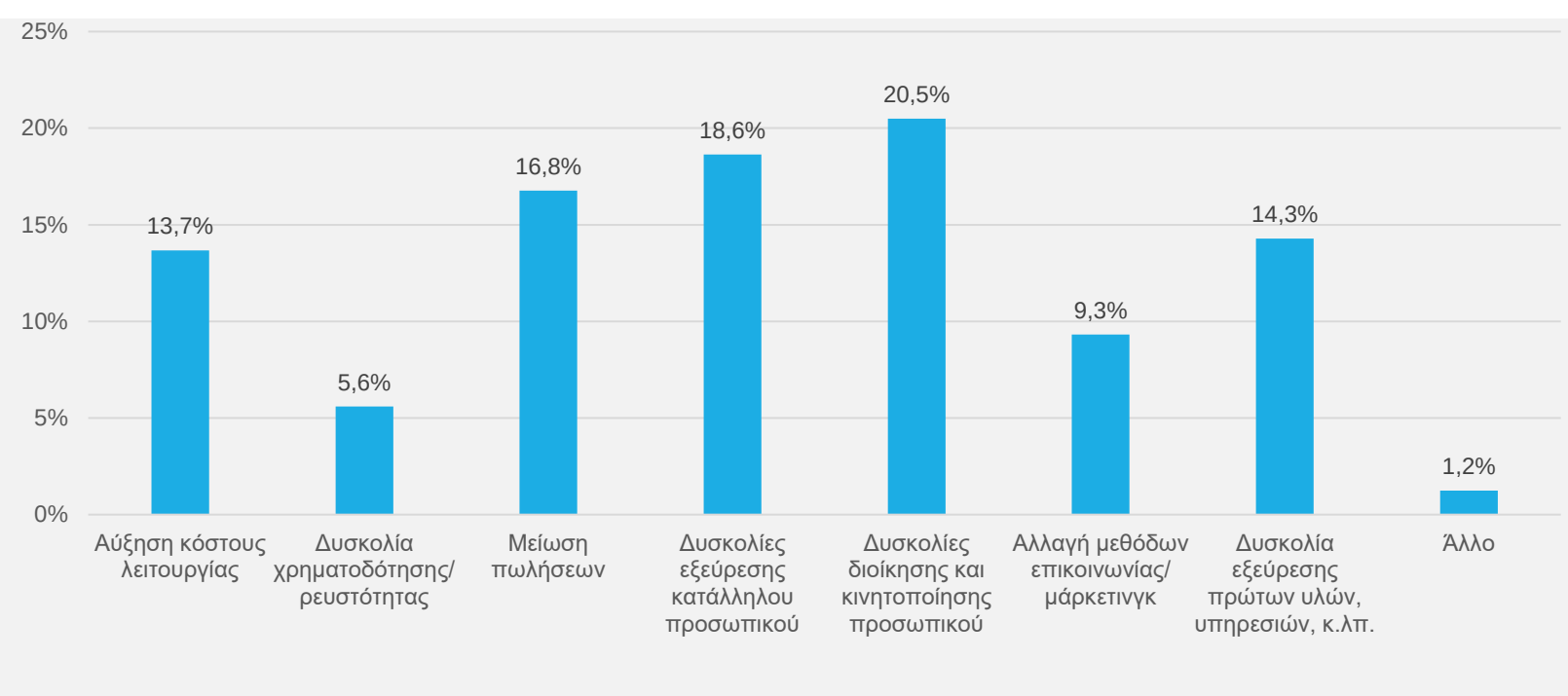
Σχήμα 28: Κρίνοντας συνολικά την αντίδραση της επιχείρησης στην κρίση με το COVID-19 θα λέγατε ότι μέχρι τώρα ...



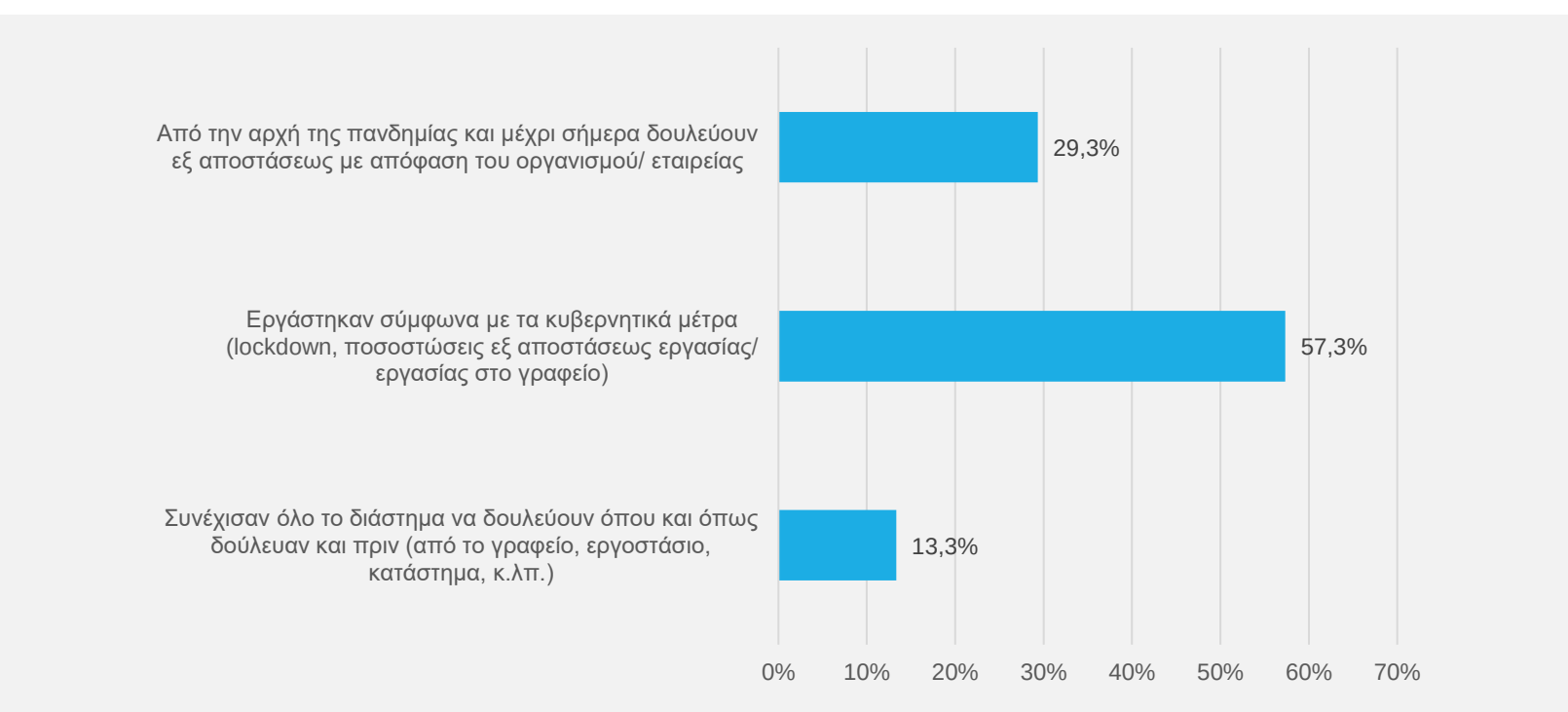
Σχήμα 29: Μετά την πρώτη φάση της κρίσης με το COVID-19, η επιχείρηση ...



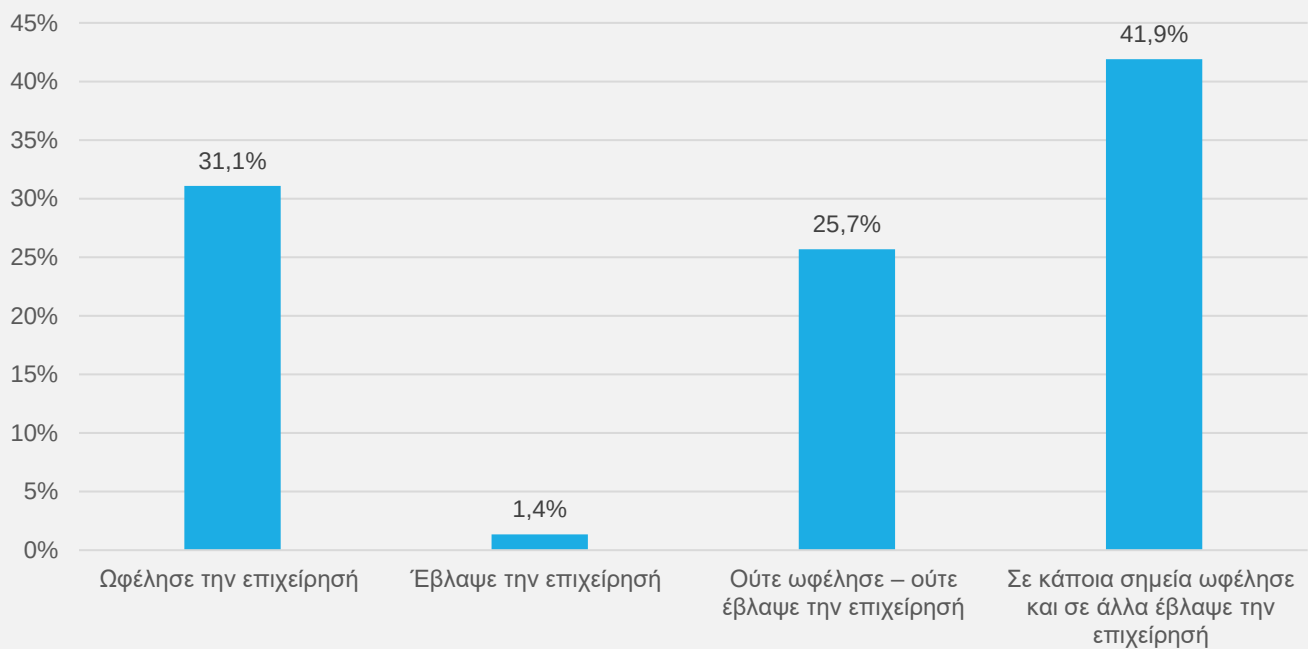
Σχήμα 30: Αυτό που έχει βοηθήσει μέχρι τώρα την επιχείρηση να ξεπεράσει την κρίση λόγω COVID-19 και εκτιμάτε ότι θα την στηρίξει και στο μέλλον είναι ...



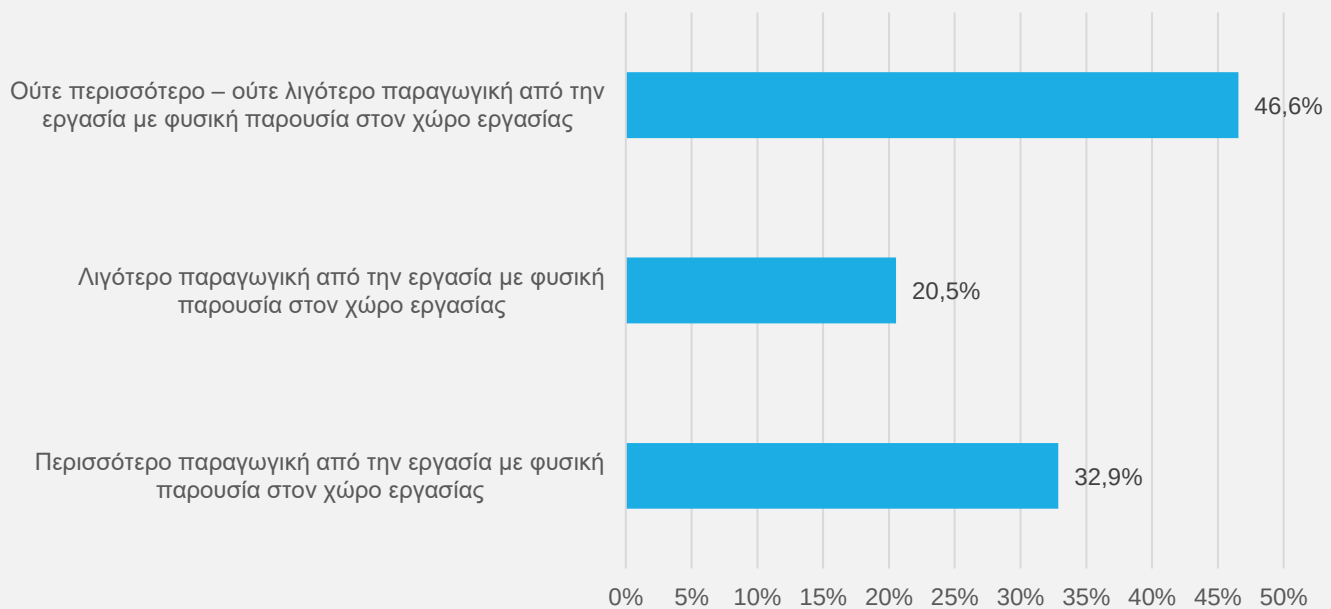
Σχήμα 31: Ο μεγαλύτερος κίνδυνος για το μέλλον της επιχείρησης μέχρι να ομαλοποιηθεί η υγειονομική κατάσταση και να επιστρέψει η κοινωνία σε συνηθισμένους ρυθμούς λειτουργίας.



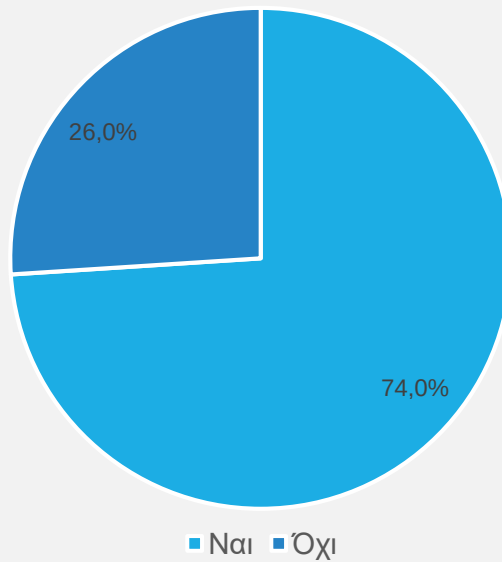
Σχήμα 32: Κατά το χρονικό διάστημα από το ξέσπασμα της πανδημίας μέχρι σήμερα, η πλειοψηφία των εργαζομένων στην επιχείρηση ...



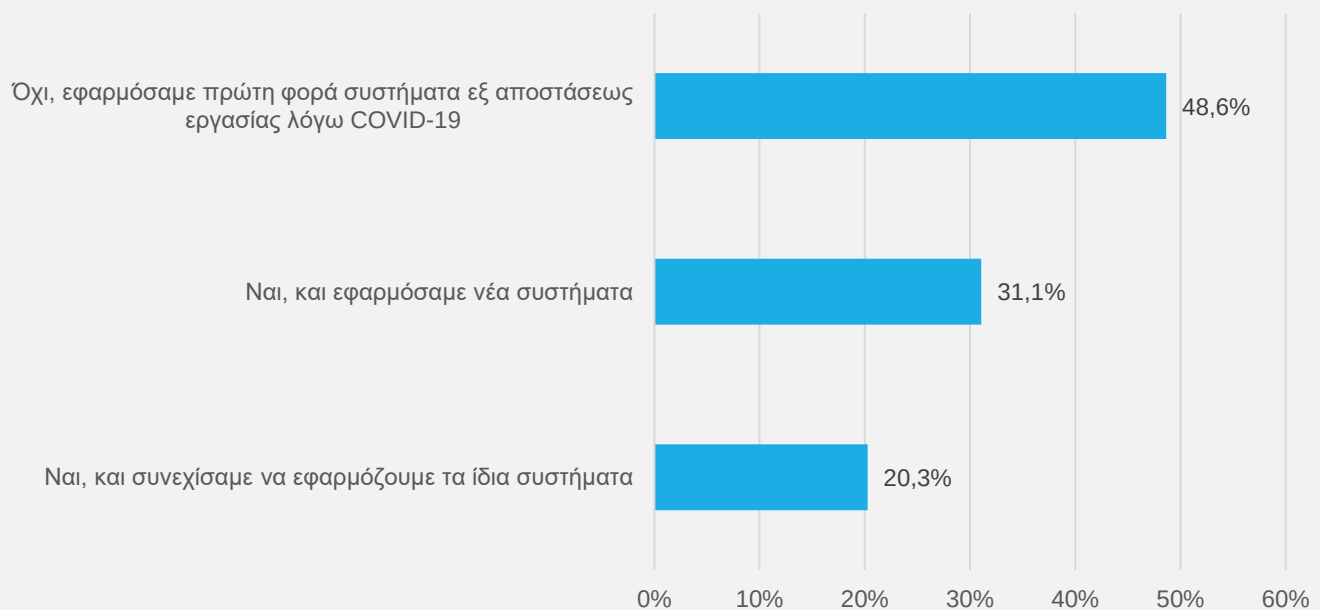
Σχήμα 33: Η εξ αποστάσεως εργασία αυτό το χρονικό διάστημα ...



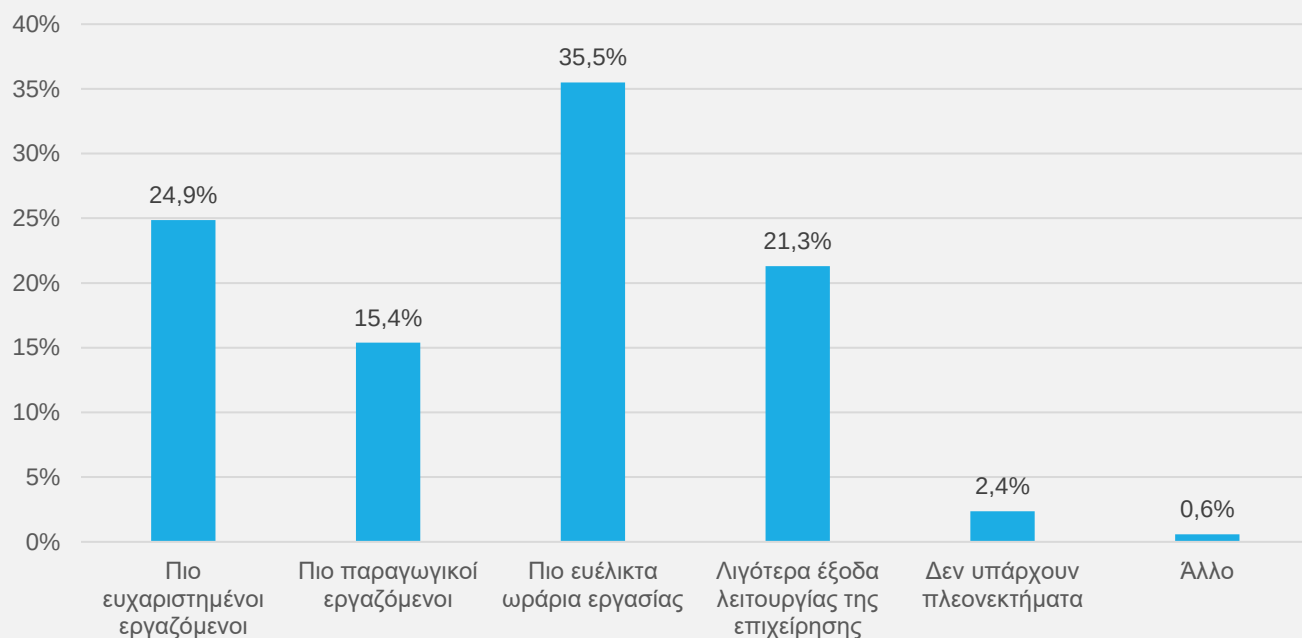
Σχήμα 34: Από την μέχρι τώρα εμπειρία, εκτιμάτε ότι η εξ αποστάσεως εργασία είναι ...



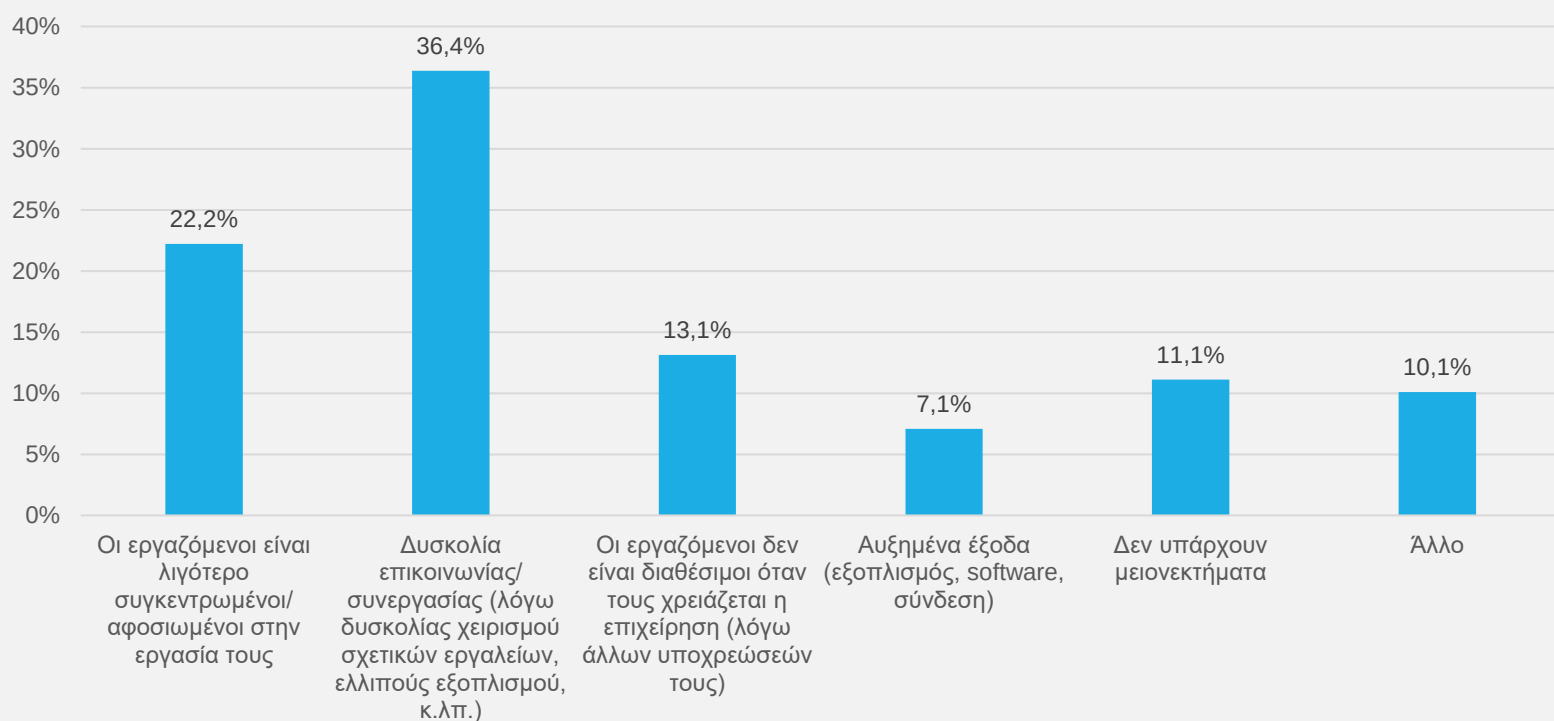
Σχήμα 35: Θα συνεχίσετε την εξ αποστάσεως εργασία και μετά τη λήξη της κατάστασης με το COVID-19;



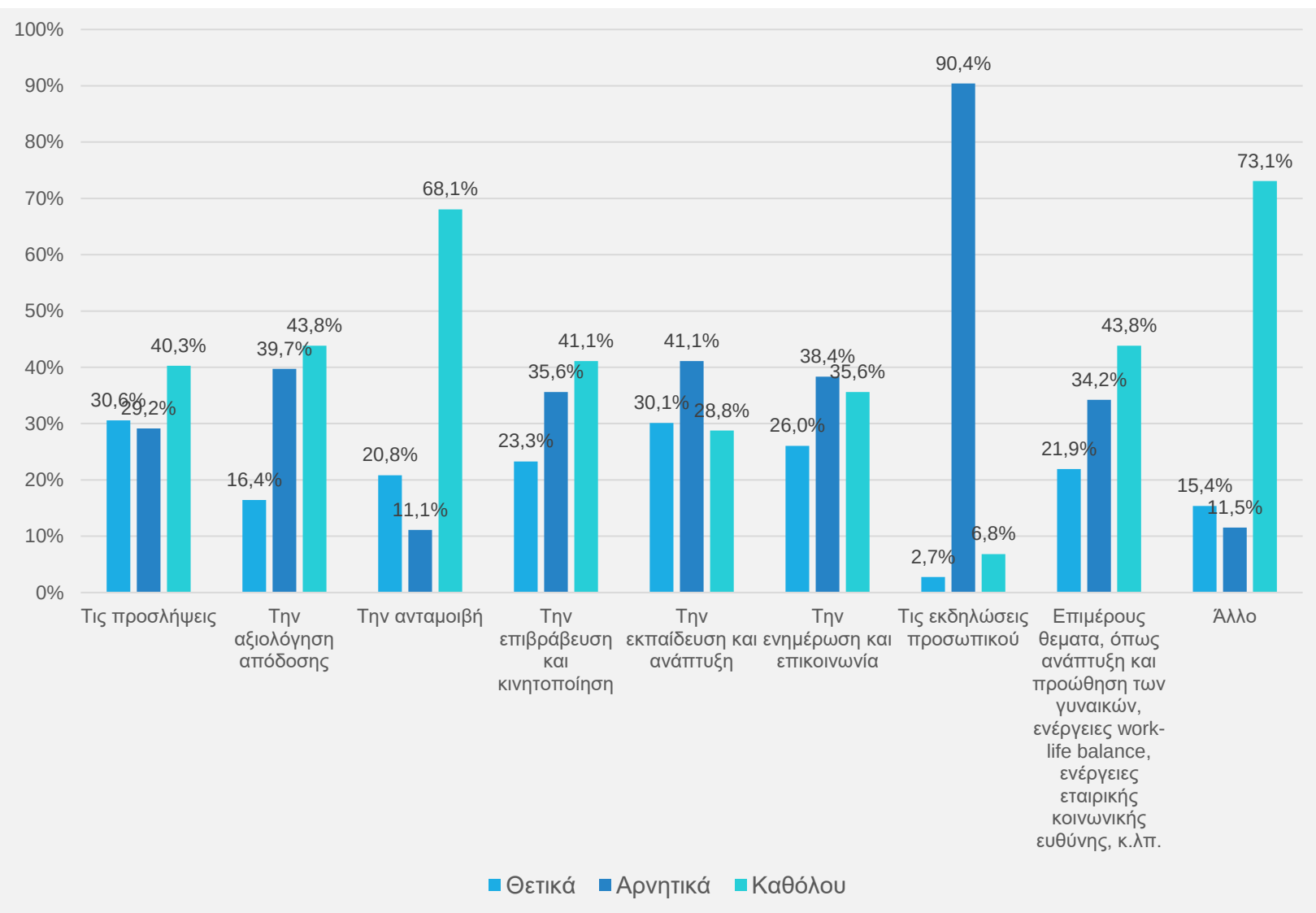
Σχήμα 36: Εφαρμόζατε συστήματα εξ αποστάσεως εργασίας και πριν την κρίση του COVID-19;



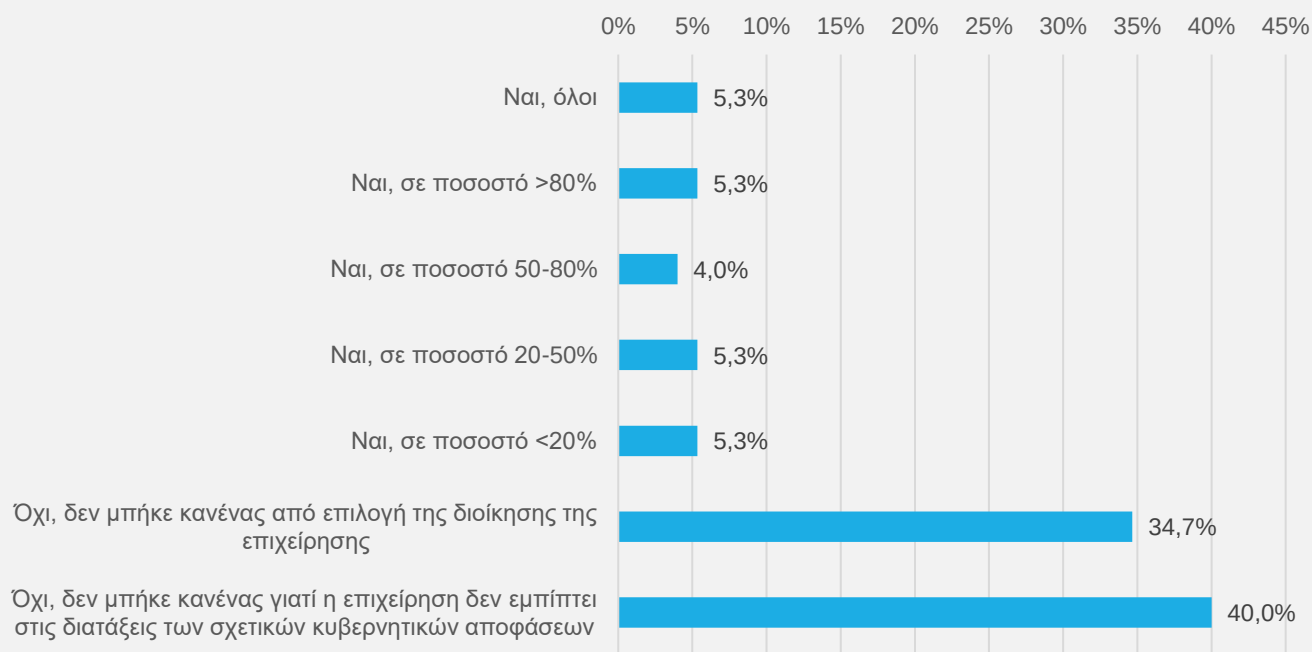
Σχήμα 37: Τα μεγαλύτερα πλεονεκτήματα της εξ αποστάσεως εργασίας για την επιχείρηση.



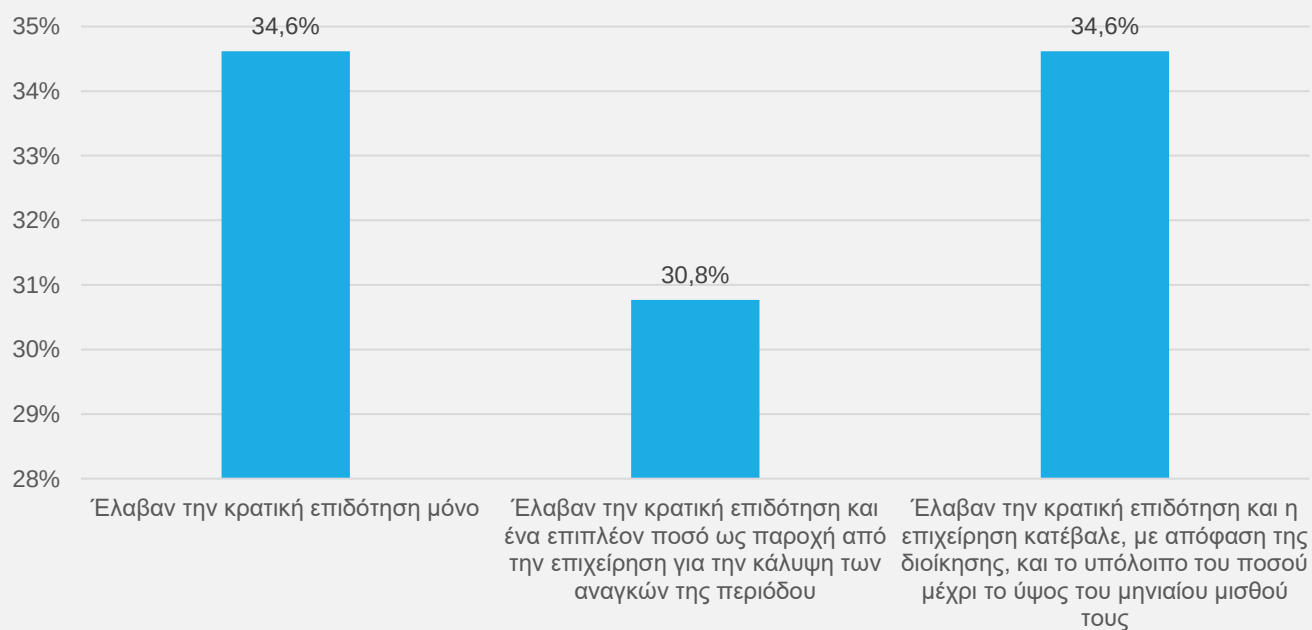
Σχήμα 38: Τα μεγαλύτερα μειονεκτήματα της εξ αποστάσεως εργασίας.



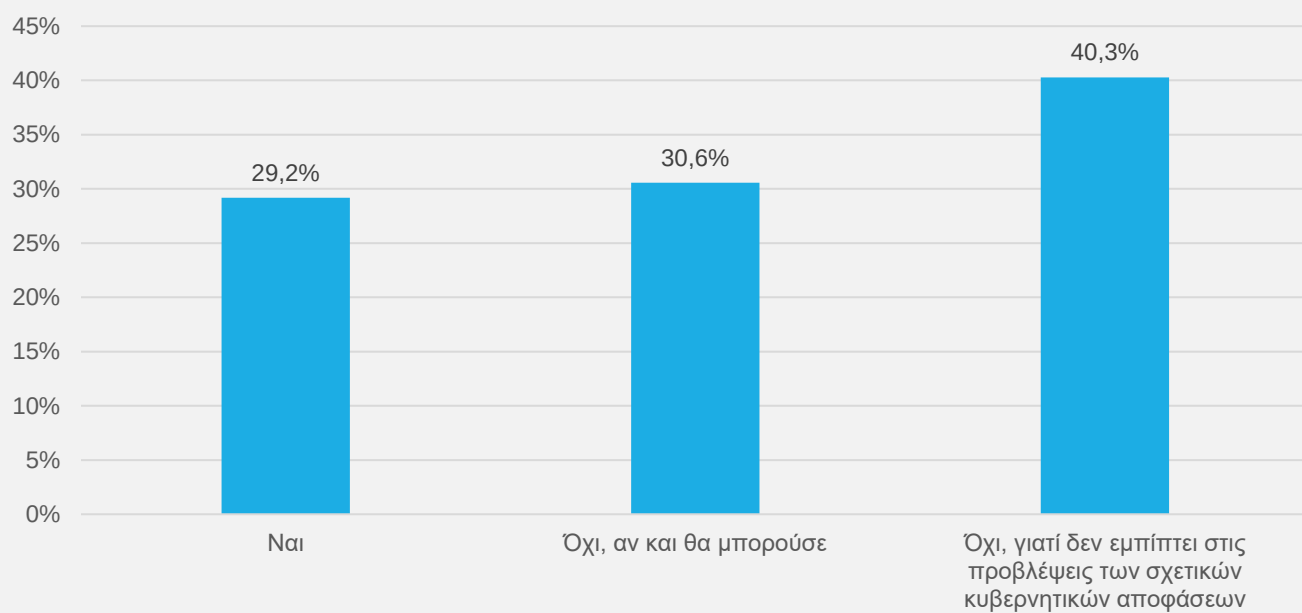
Σχήμα 39: Όσον αφορά τον τομέα της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού η εξ αποστάσεως εργασία επηρεάζει



Σχήμα 40: Οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση μπήκαν σε καθεστώς αναστολής εργασίας και κρατικής επιδότησης μισθού;



Σχήμα 41: Όσοι από τους εργαζομένους μπήκαν σε καθεστώς αναστολής εργασίας ...



Σχήμα 42: Η επιχείρηση έχει κάνει μέχρι τώρα ή/ και σκοπεύει να κάνει στο μέλλον χρήση των ευνοϊκών κρατικών ρυθμίσεων για τις επιχειρήσεις που επλήγησαν από την κατάσταση με το COVID-19;

Συμπεράσματα

Η έρευνα RCI για το β' εξάμηνο του 2021 προσφέρει χρήσιμα συμπεράσματα για την καλύτερη κατανόηση της κατάστασης στην οποία βρίσκονται οι ελληνικές επιχειρήσεις, με έμφαση σε θέματα που αφορούν κυρίως το ανθρώπινο δυναμικό, αλλά και στοιχεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την εκτίμηση της μελλοντικής εξέλιξης της επιχειρηματικής δραστηριότητας στη χώρα μας. Έτσι:

1. Ο δείκτης RCI παρουσίασε σταθεροποιητική άνοδο σε επίπεδα «ρεκόρ»: ο γενικός δείκτης ανέβηκε κατά 5,5 μονάδες και έφτασε στο 136,6, ενώ ο δείκτης εξειδικευμένου και στελεχιακού προσωπικού ανέβηκε 1,1 μονάδα και έφτασε στο 128,6. Και οι δύο δείκτες σταθεροποιήθηκαν σε ιστορικά υψηλά επίπεδα. Τα στοιχεία αυτά εκτιμάται ότι αντανakλούν την συνεχιζόμενη αισιοδοξία των στελεχών των ελληνικών επιχειρήσεων για ένα καλύτερο αύριο της ελληνικής οικονομίας και είναι εξαιρετικά σημαντικά, ιδιαίτερα αν λάβουμε υπόψιν ότι ο δείκτης RCI διαχρονικά εμφανίζεται να «προβλέπει» την εξέλιξη των βασικών μακροοικονομικών μεγεθών στη χώρας μας.
2. Όσον αφορά τη μέτρηση της αισιοδοξίας, τα στελέχη των ελληνικών επιχειρήσεων εξακολουθούν να εμφανίζονται αρκετά αισιόδοξα μεν (το σχετικό 64,3% παραμένει μία από τις υψηλότερες μετρήσεις διαχρονικά), ωστόσο παρουσιάζεται μία αύξηση της απαισιοδοξίας σε επίσης ιστορικά υψηλά επίπεδα (24,3%), και μάλιστα μετά από ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά απαισιοδοξίας στην προηγούμενη μέτρηση (α' εξάμηνο 2021).
3. Αντίστοιχη εικόνα συναντούμε και όσον αφορά την επίδραση της υγειονομικής κρίσης στις ελληνικές επιχειρήσεις: εμφανίζεται μία ξεκάθαρη εικόνα «ξεπεράσματος» της υγειονομικής/ οικονομικής κρίσης, καθώς πλέον μόνο μία στις τέσσερις ελληνικές επιχειρήσεις δηλώνει ότι επηρεάζεται από την κρίση (25%), ενώ σχεδόν οι μισές (45,6%) εκτιμούν ότι δεν επηρεάζονται. Τα ποσοστά αυτά έρχονται να προστεθούν στην πορεία των δεικτών επιρροής της κρίσης των προηγούμενων εξαμήνων: το ποσοστό των απαντήσεων «πολύ» & «δραματικά» μειώνεται από 36,3% τον Ιούνιο και 39,8% τον Νοέμβριο του 2020 σε 30,8% τον Ιούλιο και 25% τον Δεκέμβριο του 2021. Το ποσοστό επιρροής της κρίσης εμφανίζεται σε ιστορικά χαμηλά επίπεδα και συγκεντρώνει το δεύτερο χαμηλότερο ποσοστό από το 2009.
4. Και στο ειδικό θέμα της μέτρησης της επιρροής της πανδημίας COVID-19 στις ελληνικές επιχειρήσεις, η εικόνα εμφανίζεται σαφώς βελτιωμένη και σίγουρα πολύ καλύτερη σε σχέση με προηγούμενες μετρήσεις. Έτσι, αν και εξακολουθούν να επηρεάζονται σημαντικά από την πανδημία, ωστόσο οι ελληνικές επιχειρήσεις πλέον επηρεάζονται λιγότερο αρνητικά και περισσότερο θετικά σε σχέση με το παρελθόν, ενώ και για το μέλλον αναμένουν πλέον να επηρεαστούν περισσότερο θετικά παρά αρνητικά από την εξέλιξη της πανδημίας. Η πανδημία φαίνεται να επηρέασε περισσότερο μέχρι στιγμής τον τρόπο εργασίας του προσωπικού και τον τομέα των πωλήσεων, και σε αυτές τις δύο περιοχές φαίνεται να επικεντρώνονται και οι ανησυχίες των στελεχών για το μέλλον. Όσον αφορά συγκεκριμένα την εξ αποστάσεως εργασία, τα στελέχη των ελληνικών επιχειρήσεων εμφανίζονται γενικά αρκετά «κουμπωμένα» (ούτε πολύ υποστηρικτικά, ούτε πολύ αρνητικά), αν και οι περισσότεροι δηλώνουν ότι θα συνεχίσουν την εφαρμογή πρακτικών εξ αποστάσεως εργασίας οι οποίες ξεκίνησαν – κατά κύριο λόγο – κατά την πανδημία. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι οι ελληνικές επιχειρήσεις φαίνεται να κάνουν περιορισμένη χρήση των κυβερνητικών μέτρων διαχείρισης της πανδημίας: ένα ικανό ποσοστό δεν χρησιμοποίησε

το καθεστώς αναστολής εργασίας για τους εργαζομένους, ενώ και από όσες επιχειρήσεις έκαναν χρήση οι περισσότερες αναπλήρωσαν, με δική τους πρωτοβουλία, μέρος ή και ολόκληρο τον μισθό των ανθρώπων τους.



For more information on the survey please contact
Mr. Aristotelis Alexopoulos at aalexopoulos@alba.acg.edu

