

# Δείκτης

2011

## Τάσεων Αγοράς Εργασίας



# 2<sup>ο</sup> εξάμηνο

Ιούλιος 2011

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

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

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

© 2011



Χορηγός έρευνας  
**PEOPLECERT**  
 GROUP



**City & Guilds**

Υποστηρικτής  
**kariera.gr**  
 member of the career builder network

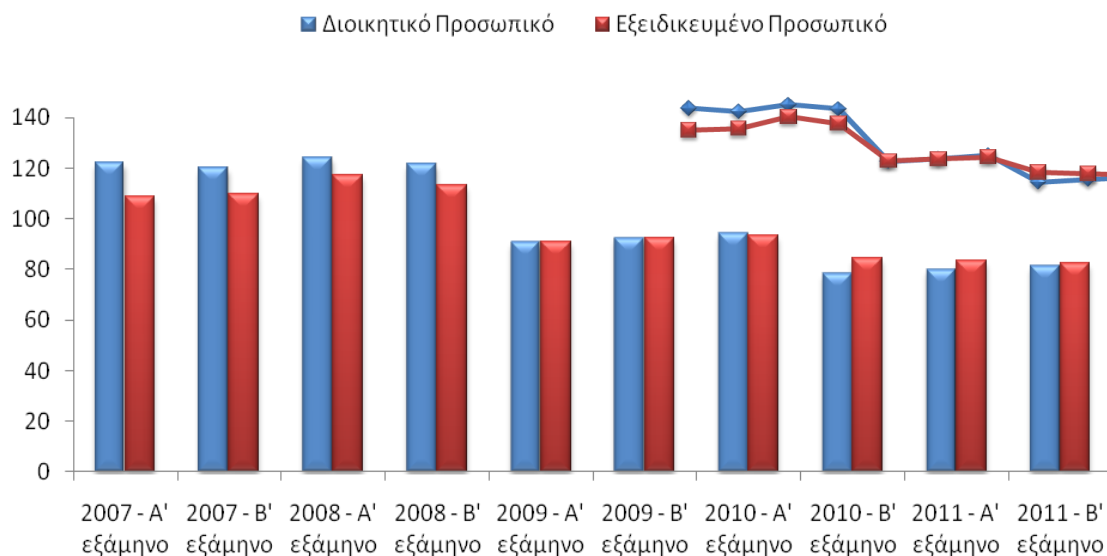
# Περιεχόμενα

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
<b>4</b>	<b>Δημογραφικά</b>	8
	Προφίλ του τελικού Δείγματος	8
<b>5</b>	<b>Αποτελέσματα</b>	11
5.1	Γενικές Τάσεις – Τελευταίοι 6 μήνες	11
5.2	Γενικές Τάσεις – Μελλοντικές Προσδοκίες	11-16
5.3	Αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου προσωπικού	17
	<i>Τελευταίοι 6 μήνες</i>	17
	<i>Μελλοντικές Προσδοκίες</i>	17-18
5.4	Μέθοδοι Προσέλκυσης - Προγραμματισμός	19-22
<b>6</b>	<b>Γνώσεις και Δεξιότητες</b>	23-26
<b>7</b>	<b>Ειδικό Θέμα</b>	27-29
<b>8</b>	<b>Παράρτημα</b>	30-60

## Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας

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

Ο Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας - **RCI\*** - για το 2<sup>ο</sup> εξάμηνο του 2011 είναι **81.4** αναφορικά με το Διοικητικό Προσωπικό των εταιρειών και **82.6** για τα Διευθυντικά Στελέχη / Εξειδικευμένο προσωπικό. Παρατηρείται σταθεροποίηση στους δείκτες συγκριτικά με το περασμένο εξάμηνο (80.1 και 83.4 αντίστοιχα). Ο Δείκτης συνεχίζει για 6<sup>ο</sup> εξάμηνο να είναι κάτω από την τιμή του 100, γεγονός που μεταφράζεται σε **μείωση και στασιμότητα** των δραστηριοτήτων προσέλκυσης και επιλογής νέων στελεχών. Το εξειδικευμένο προσωπικό παρουσιάζει υψηλότερες τιμές από το διοικητικό, κάτι που δεν ίσχυε στους πρώτους κύκλους της έρευνας.



### Τα αποτελέσματα συνοψίζονται στα εξής:

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

1. Το 34% των επιχειρήσεων του δείγματος ενδέχεται να προβεί σε **μείωση** του εργατικού δυναμικού το επόμενο εξάμηνο. Μόνο το 17,9% των εταιρειών θα πραγματοποιήσει προσλήψεις.
2. Το 50.7% των εταιρειών δεν έδωσε **καθόλου αυξήσεις** τον τελευταίο χρόνο, ενώ το ποσοστό αυτό θα αγγίξει το **54%** τους **επόμενους 12 μήνες**. Μόνο το 9.9% θα δώσει αυξήσεις πάνω από 3%

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

3. Σε αντίθεση με το γενικότερο οικονομικό κλίμα, μία στις δύο επιχειρήσεις εξακολουθεί να εμφανίζεται αισιόδοξη (48.1%).
4. Άνοδο πάνω από 20% στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού αναμένεται μόνο στους κλάδους των **Υπηρεσιών**, των **φαρμακευτικών**, των **κατασκευαστικών** και στη **βιομηχανία** (τάση που ξεκίνησε το προηγούμενο εξάμηνο). Στον κλάδο της **Εκπαίδευσης** οι προσδοκίες αύξησης ενεργειών προσέλκυσης νέου προσωπικού είναι μηδενικές όπως και στον **τραπεζικό** κλάδο και στον κλάδο του **τουρισμού**. Το **εμπόριο** παρουσιάζει ακόμα χαμηλά ποσοστά κάτω από 10% όπως και στο προηγούμενο εξάμηνο. Στον τραπεζικό κλάδο παρατηρείται άνοδος 30% στον αριθμό των **οικειοθελών αποχωρήσεων**.
5. Και σε αυτό το εξάμηνο συνεχίζεται η προτίμηση των επιχειρήσεων προς τα νεαρά **στελέχη/ αποφοίτους (32.6%)**
6. Όσες εταιρείες προχωρήσουν σε προσλήψεις θα στραφούν κυρίως στους τομείς των Πωλήσεων, της Εξυπηρέτησης Πελατών, των Οικονομικών/ Λογιστικής και της Πληροφορικής.
7. Τα **website αναζήτησης εργασίας** παραμένουν για τις εταιρείες η πιο δημοφιλής μέθοδος προσέλκυσης και αναζήτησης προσωπικού. Ακολουθούν, οι εταιρικές βάσεις βιογραφικών, η ενδο-εταιρική αναζήτηση για εσωτερική κάλυψη θέσεων, τα εταιρικά web sites και η μέθοδος αναζήτησης που σχετίζεται με το κοινωνικό περιβάλλον των εργαζομένων (από στόμα σε στόμα). Τα Social Media (Linkedin etc) παρουσιάζονται υψηλότερα στις προτιμήσεις των εταιρειών συγκριτικά με τις δημοσιεύσεις σε Πανελλαδικές εφημερίδες.
8. Το 60.6% των εταιρειών χρησιμοποιεί τις συνεντεύξεις ως το βασικό εργαλείο επιλογής προσωπικού, ενώ το **36,3%** χρησιμοποιεί και άλλα εργαλεία όπως **ψυχομετρικά τεστ και τεστ δεξιοτήτων (H/Y, ξένων γλωσσών κλπ)**
9. Περίπου το 50% των εταιρειών απάντησε ότι στις αγγελίες που αφορούν θέσεις γραμματείας, λογιστηρίου, τεχνικούς H/Y, IT Managers και υπάλληλους γραφείου ζητούν πιστοποιημένη γνώση H/Y. Η πλειοψηφία των εταιρειών κρίνει σημαντική την ύπαρξη πιστοποίησης γνώσης H/Y, αγγλικών ή άλλων επαγγελματικών δεξιοτήτων για την τελική επιλογή νέου προσωπικού.
10. Το **55,3%** των εταιρειών θεωρεί βασική προϋπόθεση για την επιλογή νέου προσωπικού την ύπαρξη **Μεταπτυχιακού** τίτλου σπουδών.

### Αποτελέσματα ειδικού θέματος:

1. Το **63,2%** των εταιρειών δηλώνει ότι έχει επηρεαστεί πολύ ή και δραματικά από την παρούσα οικονομική κρίση, ποσοστό αυξημένο συγκριτικά με το περασμένο εξάμηνο (52.4%). Μόνο το 1.4% των εταιρειών δηλώνει ότι έχει μείνει τελείως ανεπηρέαστο.
2. Το 50% των εταιρειών θεωρεί πιθανό ή πολύ πιθανό να **μειώσει την εκπαίδευση** των εργαζομένων τους, ενώ στο 40% των εταιρειών θα επηρεαστεί αρνητικά και η εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών. Επίσης, περίπου το 60% των εταιρειών σκοπεύει να **μειώσει τα μπόνους**, ενώ το 19.6% θα προβεί σε **μειώσεις μισθών** (το 17.9% το σκέφτεται επίσης). Το 6.4% των εταιρειών σκέφτεται να μετεγκαταστήσει τμήμα ή ολόκληρη την εταιρεία στο εξωτερικό.
3. Το **41.3%** των εταιρειών έχει προβεί σε **απολύσεις** το τελευταίο εξάμηνο ενώ το **22.5%** έχει **μειώσει μισθούς**.
4. Για να αντιμετωπίσουν την κρίση, το 53% των εταιρειών έχουν προχωρήσει στην αντικατάσταση των ταξιδίων με **video conference** υπηρεσίες καθώς και με την προώθηση της **συστηματικής επικοινωνίας** μέσα στον οργανισμό με έξυπνα και φτηνά εργαλεία όπως Newsletter, ιστολόγια κτλ. Αντίστοιχα το 41% των εταιρειών επενδύει στην **δημιουργία ευχάριστου εργασιακού κλίματος** με την προώθηση εταιρικών αθλητικών ομάδων, ομαδικών εξόδων κ.α, ενώ πάνω από το 35% των εταιρειών επενδύει σε υπηρεσίες **e-learning** και προωθεί την **καινοτομία** στον οργανισμό με εσωτερικούς διαγωνισμούς και **προγράμματα επιβράβευσης** (δίνοντας έμφαση στον συμβολισμό της επιβράβευσης της παραπάνω προσπάθειας ιδιαίτερα εν καιρώ κρίσης). Τέλος το 30% των εταιρειών χρησιμοποιεί **outsourcing υπηρεσίες** κυρίως για να μειώσει λειτουργικά έξοδα (π.χ ανάθεση μισθοδοσίας σε εξωτερικό συνεργάτη κλπ)

## Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας

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

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

### Οφέλη

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

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

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

### επόμενος κύκλος: 2012 - 1<sup>ο</sup> εξάμηνο

Η συλλογή στοιχείων για το πρώτο εξάμηνο του 2012 θα πραγματοποιηθεί κατά την περίοδο **Δεκέμβριο 2011-Ιανουάριο 2012**.

## 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 2<sup>ος</sup> κύκλος (2<sup>ο</sup> εξάμηνο) του 2011 διεξήχθη κατά το χρονικό διάστημα Ιούνιο - Ιούλιο 2011. Εστάλησαν περισσότερες από 2500 προσκλήσεις μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και φαξ σε εταιρείες που εδρεύουν στην Ελλάδα, τα στοιχεία των οποίων ανήκουν στη βάση δεδομένων του ALBA Graduate Business School. Οι προσκλήσεις αφορούσαν στελέχη του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού, όπως για παράδειγμα διευθυντές ή υπεύθυνους προσλήψεων (προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού) καθώς και υπεύθυνους εταιρειών, Γεν. Διευθυντές, Προέδρους κ.λ.π.)

Η συλλογή των απαντήσεων στο ερωτηματολόγιο ολοκληρώθηκε στις 4 Ιουλίου 2011. Το τμήμα Εφαρμοσμένης Έρευνας & Καινοτομίας του ALBA Graduate Business School, παρείχε υποστήριξη αναφορικά με τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, τη φύση της έρευνας, τεχνικές δυσκολίες αλλά και θέματα προς συζήτηση που σχετίζονται με το αντικείμενό της.

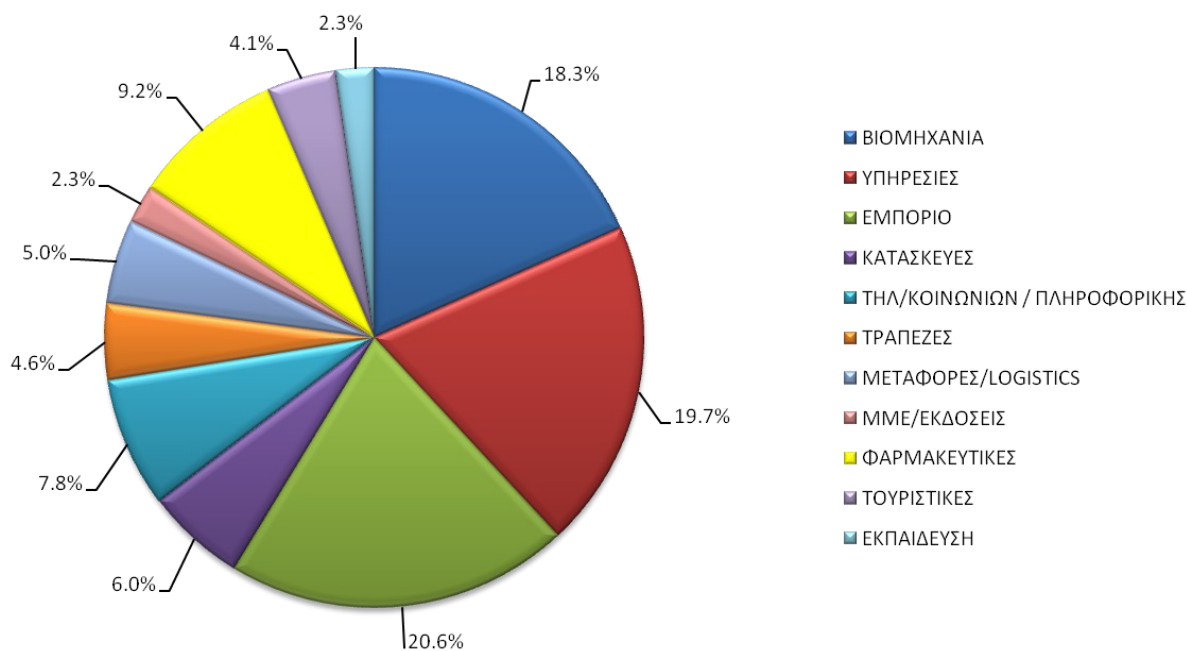
Σε αυτόν τον κύκλο συγκεντρώθηκαν **218 έγκυρες** απαντήσεις.

## 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 7.8% του δείγματος είναι εταιρίες που ανήκουν στον κλάδο των Τηλεπικοινωνιών και της Πληροφορικής. Το 18.3% προέρχεται από τον κλάδο της Βιομηχανίας, το 19.7% δραστηριοποιούνται στον κλάδο της παροχής Υπηρεσιών, ενώ το 20.6% των επιχειρήσεων δραστηριοποιούνται στον κλάδο του Εμπορίου. Στο δεύτερο εξάμηνο της έρευνας για το 2011 συμμετέχουν επίσης Τράπεζες σε ποσοστό 4.6%, εταιρίες του κλάδου των Κατασκευών σε ποσοστό περίπου 6%, Τουριστικές επιχειρήσεις σε ποσοστό 4,1% του δείγματος, Φαρμακευτικές 9.2%, Εκπαιδευτικοί Οργανισμοί 2,3%, ενώ τα ΜΜΕ/Εκδόσεις και ο κλάδος των Μεταφορών/Logistics ανέρχονται σε 2,3% και 5% αντίστοιχα.

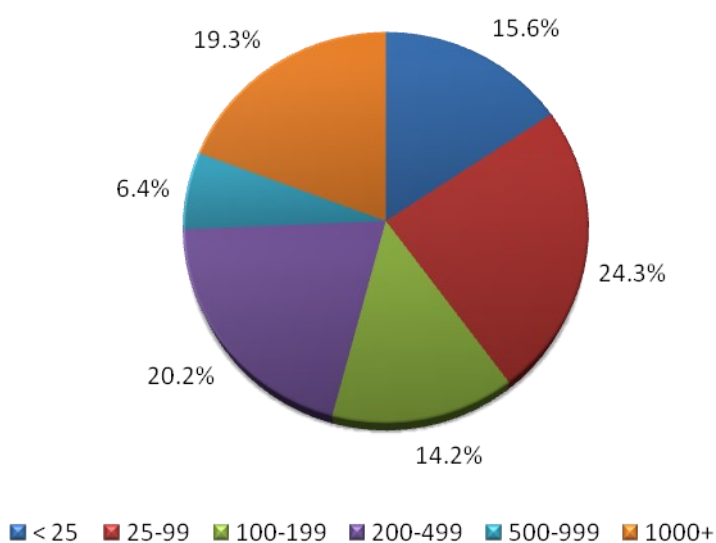
Το 97% των επιχειρήσεων του δείγματος είναι ιδιωτικές. Ένας σημαντικός αριθμός εταιρειών του δείγματος δραστηριοποιείται σε περισσότερες από μία περιοχές της Ελλάδος αλλά η πλειοψηφία (83.8%) των εταιρειών δηλώνει τον νομό Αττικής και την Θεσσαλονίκη (45.4%) δηλαδή τα δύο μεγάλα αστικά κέντρα της Ελλάδος.

Αναφορικά με το μέγεθος των επιχειρήσεων που πήραν μέρος στην έρευνα, το 39,9% είναι εταιρίες με λιγότερους από 100 εργαζομένους, το 34,4% είναι μεγάλες επιχειρήσεις (100-499 άτομα), και ακολουθούν σε ποσοστό 25.7% εταιρίες με προσωπικό άνω των 500 εργαζομένων

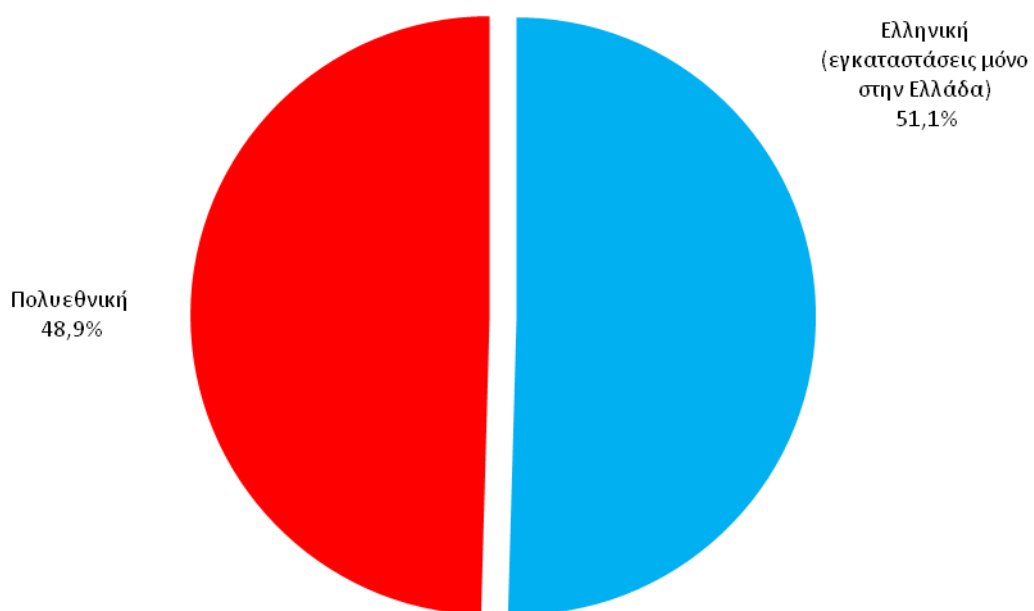


Σχήμα 1 - Κλάδος

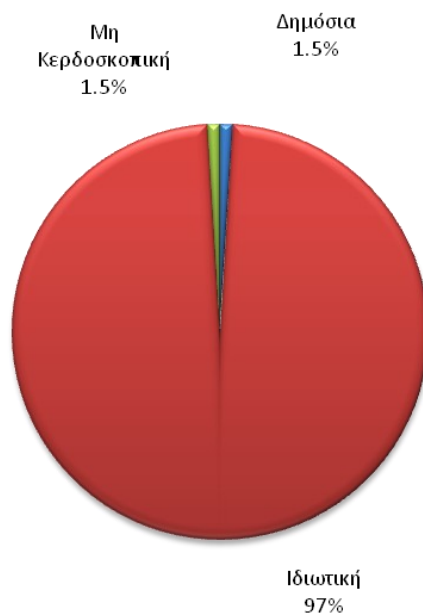




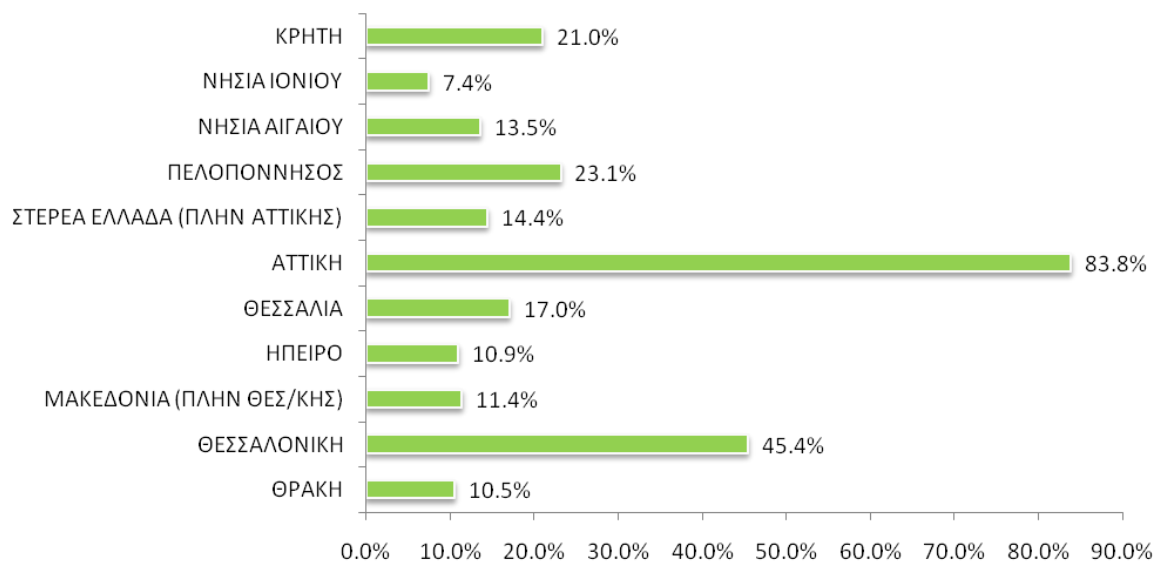
Σχήμα 2 - Αριθμός Εργαζομένων



Σχήμα 3 - Εθνικότητα



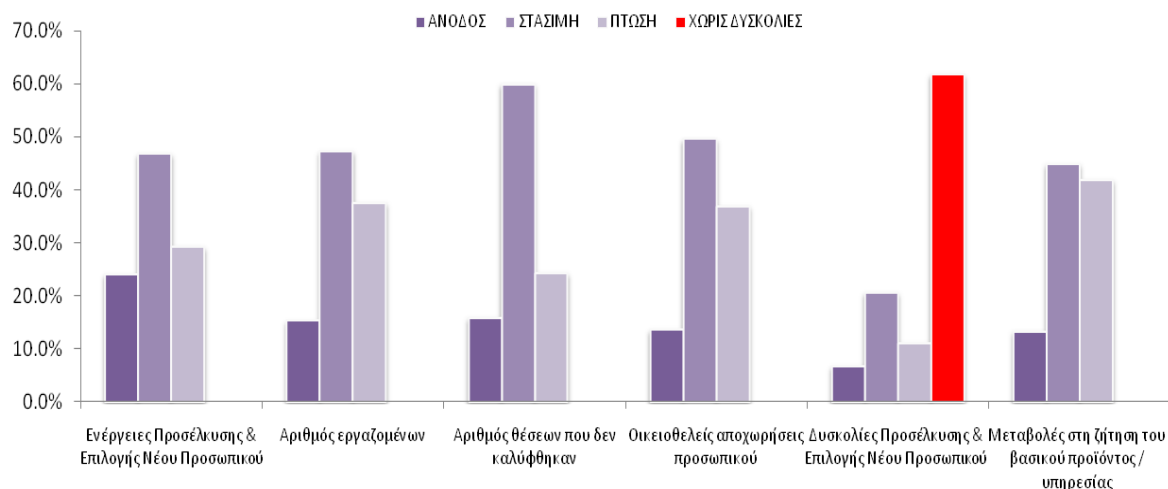
Σχήμα 4 - Είδος Επιχείρησης



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

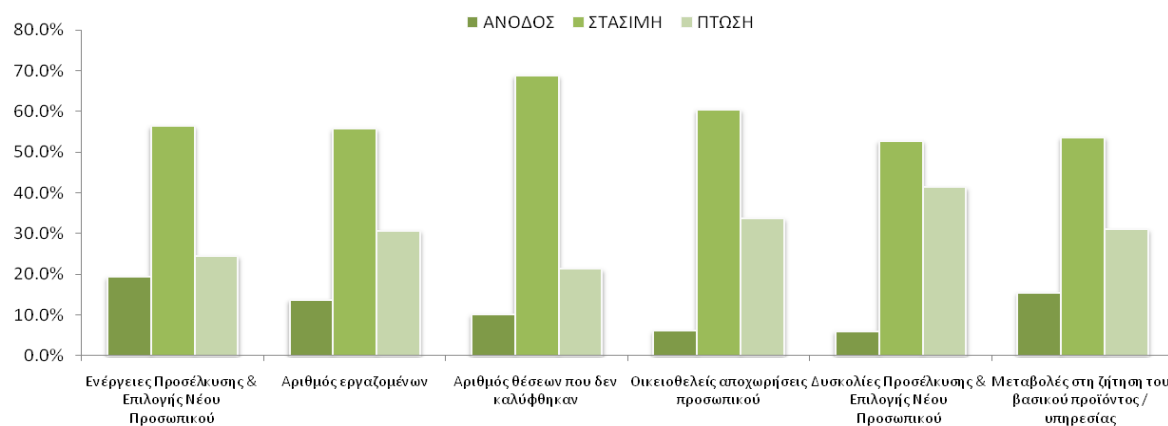
\* Δραστηριοποίηση των εταιριών σε περισσότερες από μία περιοχές

## Γενικές τάσεις

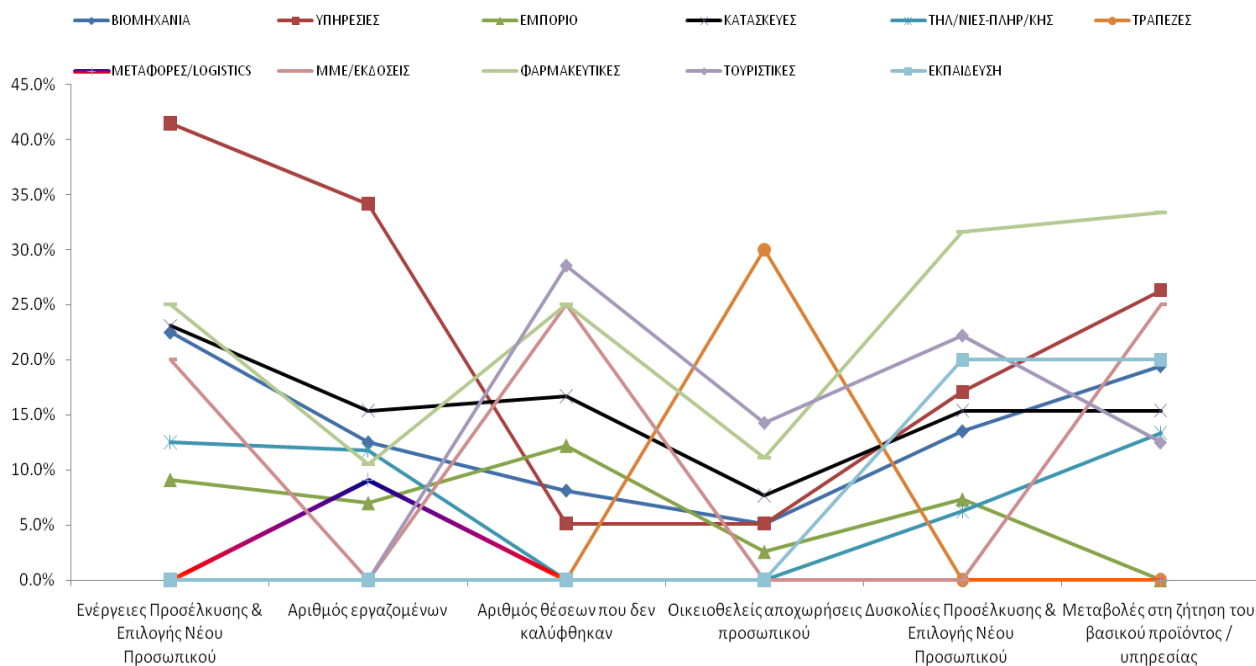


Σχήμα 6 - Οργανωσιακές Τάσεις - Τελευταίοι 6 μήνες

Τα διαγράμματα 6 και 7 καταδεικνύουν ως επί το πλείστον στασιμότητα και πτώση στην πλειοψηφία των οργανωσιακών τάσεων. Οι τάσεις στις ενέργειες προσέλευσης 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 15.5%. 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.

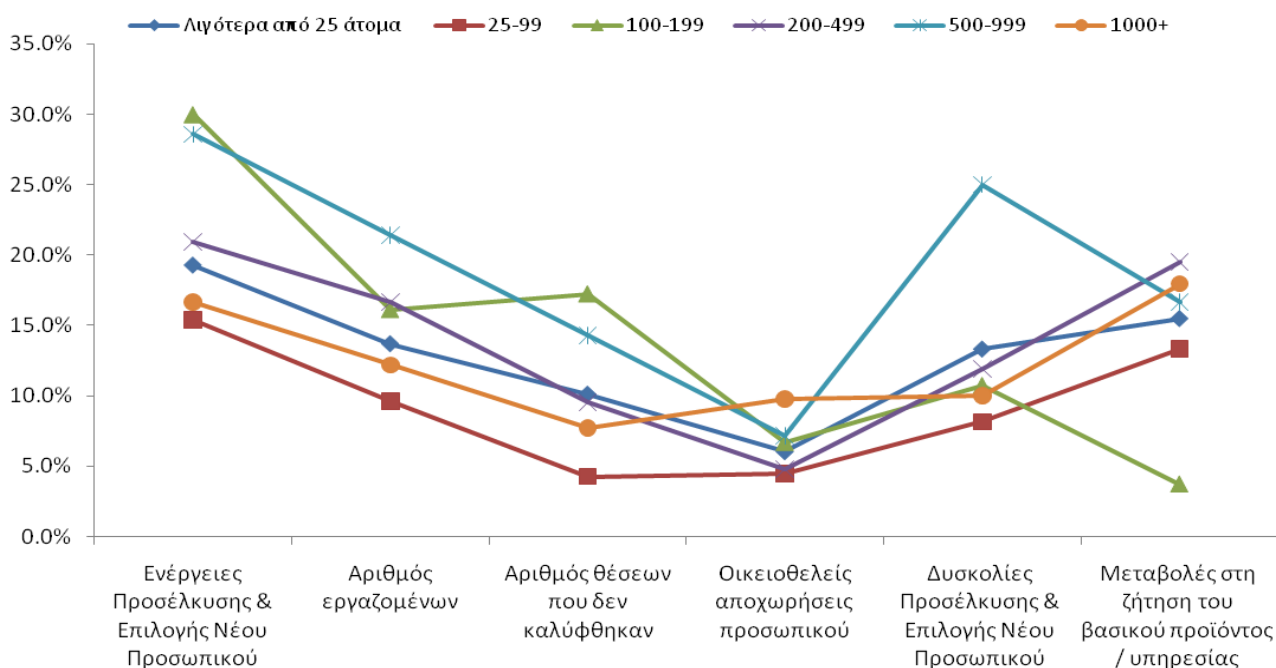


Σχήμα 7 - Οργανωσιακές Τάσεις - Προσδοκίες για τους επόμενους 6 μήνες

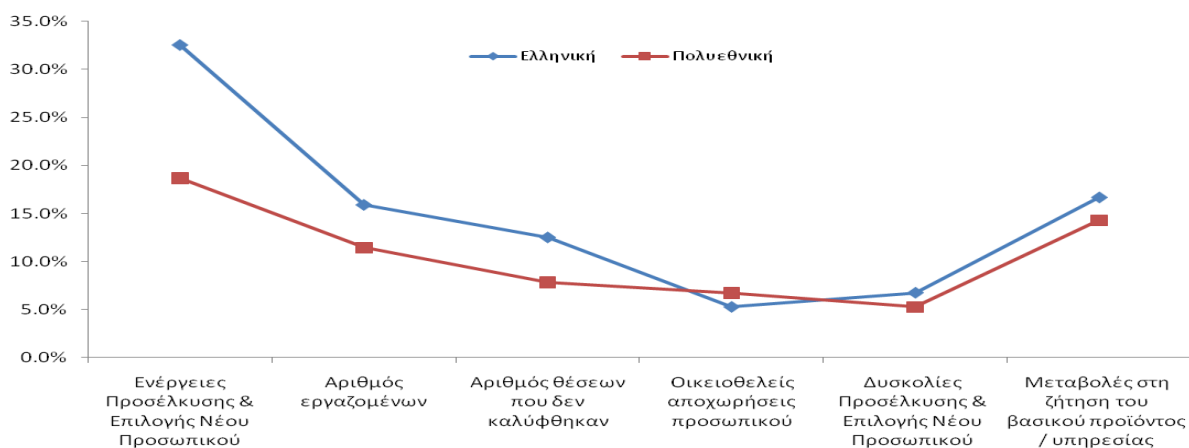


Σχήμα 8α - Προσδοκίες Ανόδου ανά Κλάδο

Άνοδο πάνω από 20% στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού αναμένεται μόνο στους κλάδους των **Υπηρεσιών**, των **φαρμακευτικών**, των **κατασκευαστικών** και στη **βιομηχανία** (τάση που ξεκίνησε το προηγούμενο εξάμηνο). Στον κλάδο της **Εκπαίδευσης** οι προσδοκίες αύξησης ενεργειών προσέλκυσης νέου προσωπικού είναι μηδενικές όπως και στον **τραπεζικό** κλάδο και στον κλάδο του **τουρισμού**. Το **εμπόριο** παρουσιάζει ακόμα χαμηλά ποσοστά κάτω από 10% όπως και στο προηγούμενο εξάμηνο. Στον τραπεζικό κλάδο παρατηρείται άνοδος 30% στον αριθμό των οικειοθελών αποχωρήσεων.



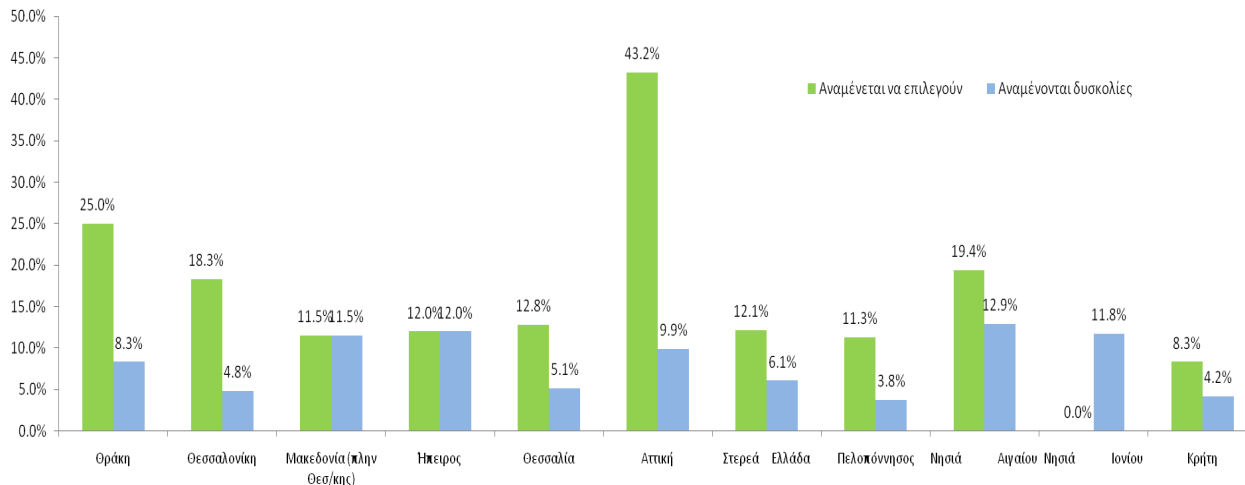
Σχήμα 8β - Προσδοκίες Ανόδου ανά Μέγεθος



Σχήμα 8γ - Προσδοκίες Ανόδου ανά Εθνικότητα

Οι μικρές επιχειρήσεις (κάτω από 100 άτομα) και οι πολύ μεγάλες εταιρίες (πάνω από 1000 άτομα) παρουσιάζουν τα χαμηλότερα ποσοστά στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής νέου προσωπικού (σχήμα 8β).

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



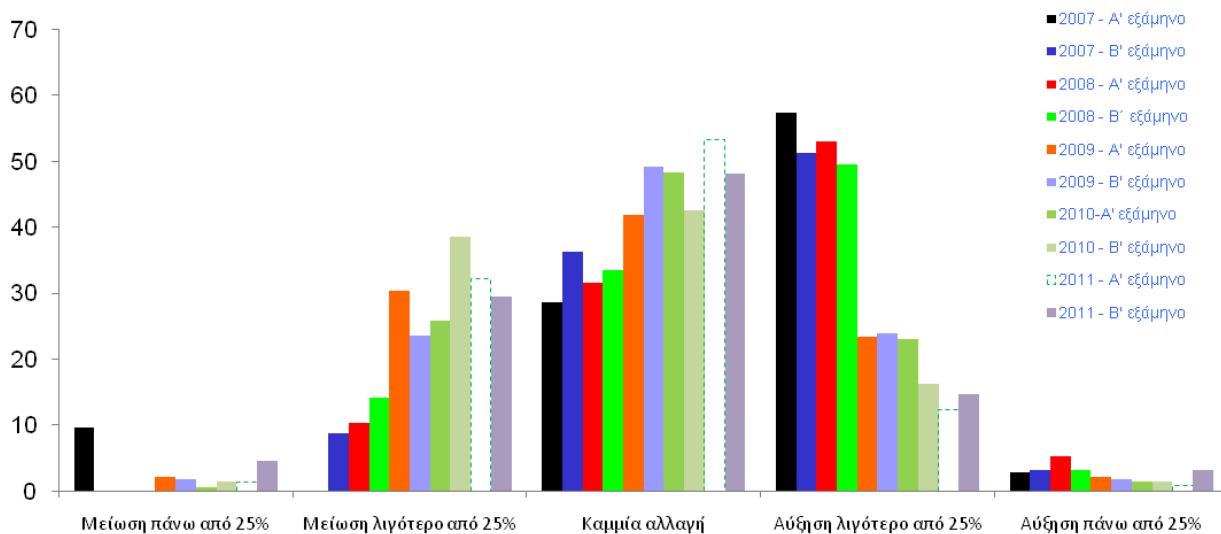
Σχήμα 9 - Προσδοκίες Προσλήψεων ανά Περιοχή

Πιο αισιόδοξες παρουσιάζονται οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Αττική σε σχέση με τις επιχειρήσεις της περιφέρειας καθώς και οι εταιρίες που δραστηριοποιούνται στα νησιά του Αιγαίου και στην περιοχή της Θράκης οι οποίες παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά στις ενέργειες πρόσληψης.

*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 εταιρίες του δείγματος δραστηριοποιούνται σε περισσότερες από μία περιοχές της Ελλάδας.*

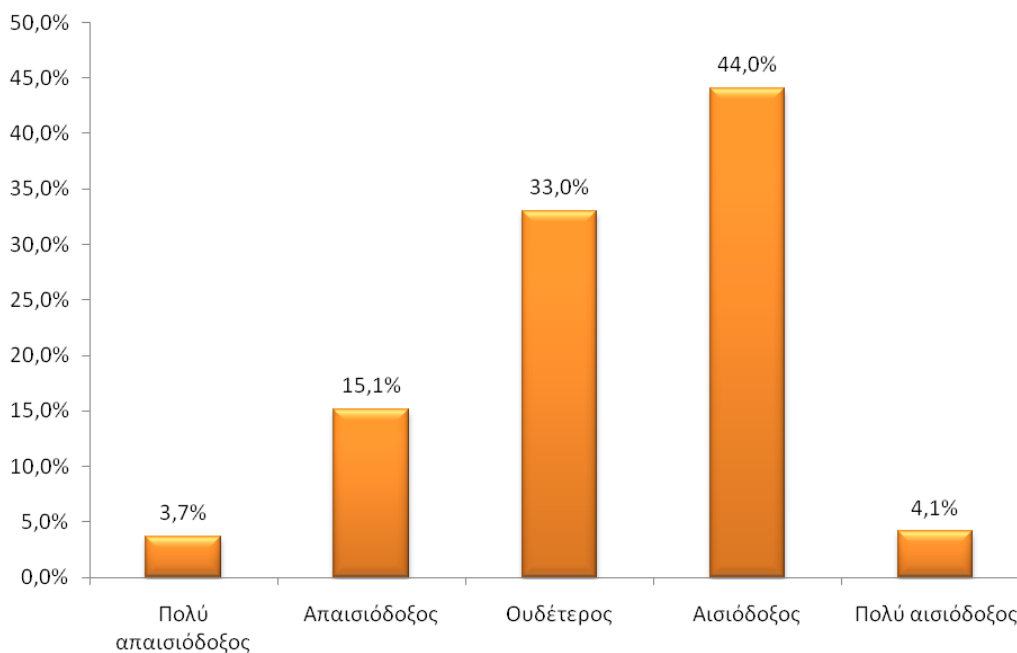


Σχήμα 10α - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων (%)

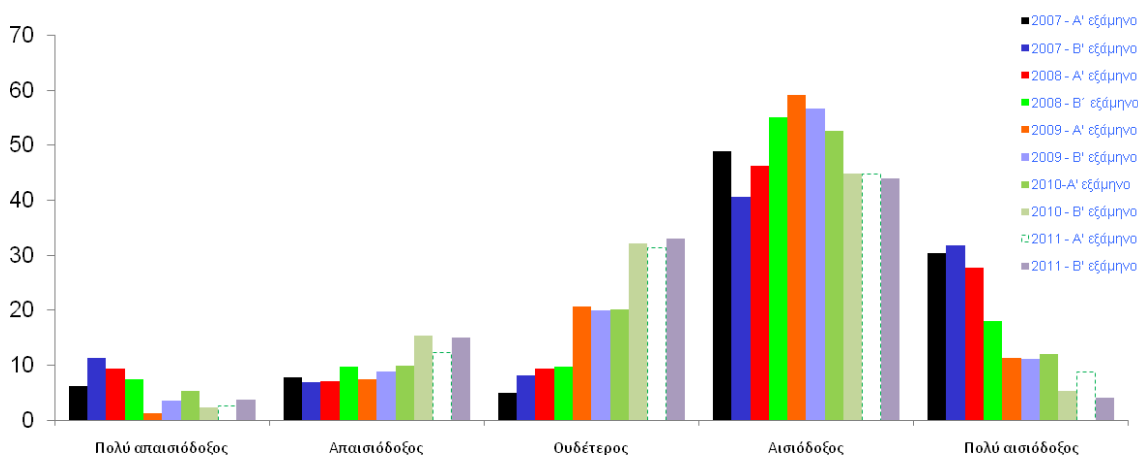


Σχήμα 10β - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων / Συγκριτικά αποτελέσματα

Το 34% των επιχειρήσεων του δείγματος ενδέχεται να προβεί σε **μείωση** του εργατικού δυναμικού το επόμενο εξάμηνο. Μόνο το 17,9% των εταιρειών θα πραγματοποιήσει προσλήψεις. Το 48,2% δε θα προβεί σε καμία ενέργεια.



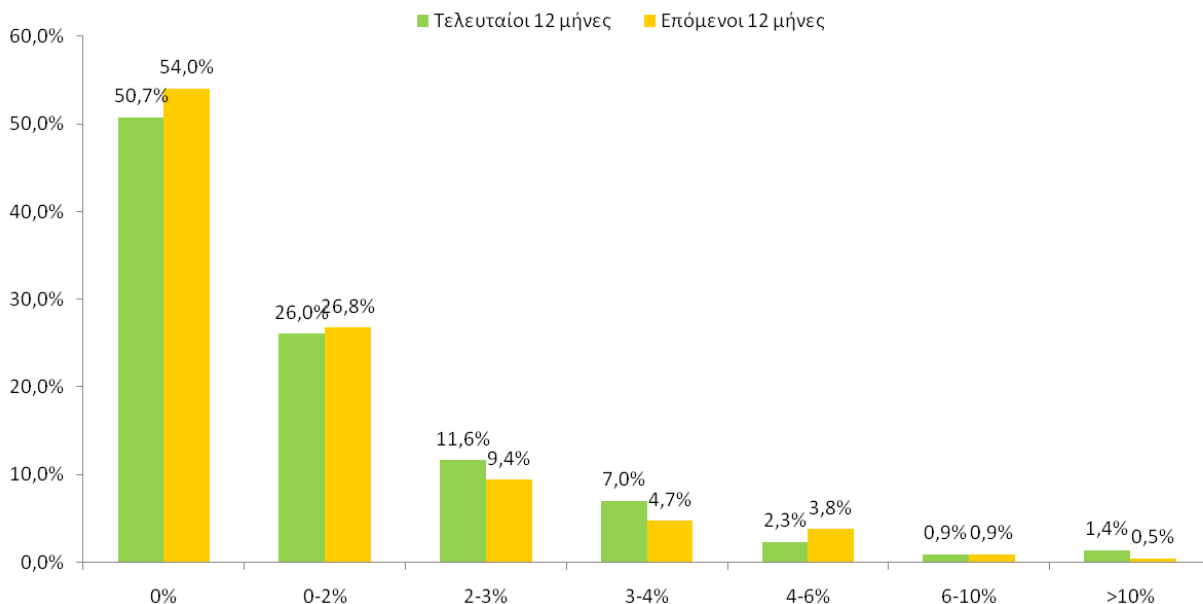
Σχήμα 11α - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης



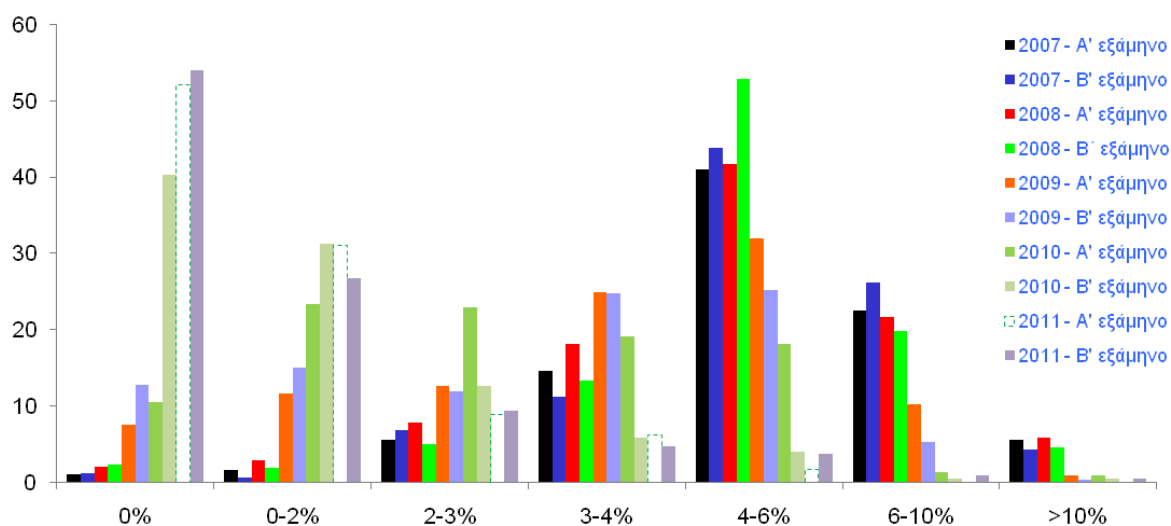
Σχήμα 11β - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης / Συγκριτικά αποτελέσματα

Παρατηρώντας τους 5 τελευταίους κύκλους της έρευνας διαπιστώνεται μια σταθερή μείωση στα επίπεδα αισιοδοξίας με ταυτόχρονη αύξηση του ποσοστού που δηλώνει απαισιόδοξο για το μέλλον της επιχείρησής τους (18.8%) ή ουδέτερο (33%). Ωστόσο, σε αντίθεση με το γενικότερο οικονομικό κλίμα, μία στις δύο επιχειρήσεις εξακολουθεί να εμφανίζεται αισιόδοξη (48.1%).

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



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

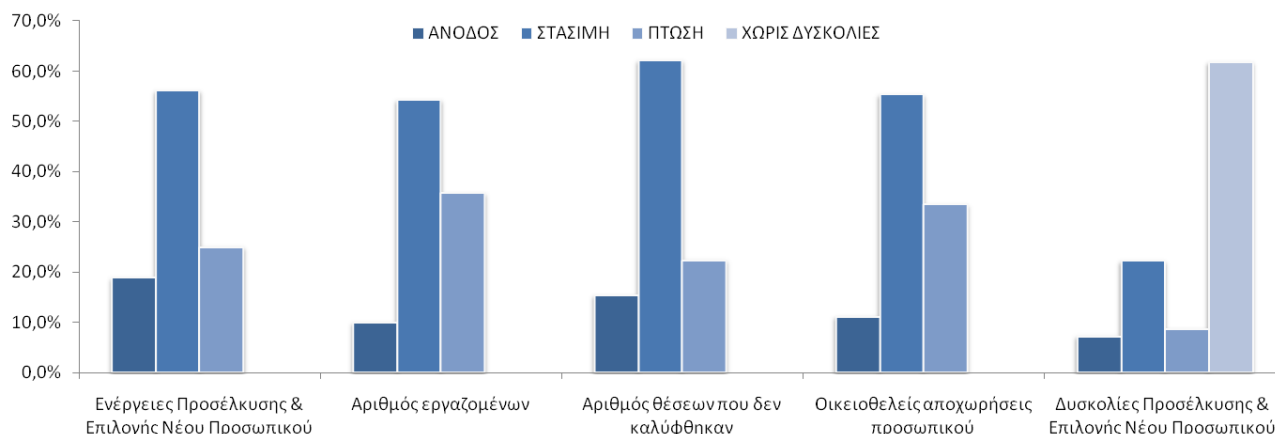


Σχήμα 12β - Ποσοστό Αύξησης Μισθών (πρόβλεψη για τους επόμενους 12 μήνες) / Συγκριτικά αποτελέσματα

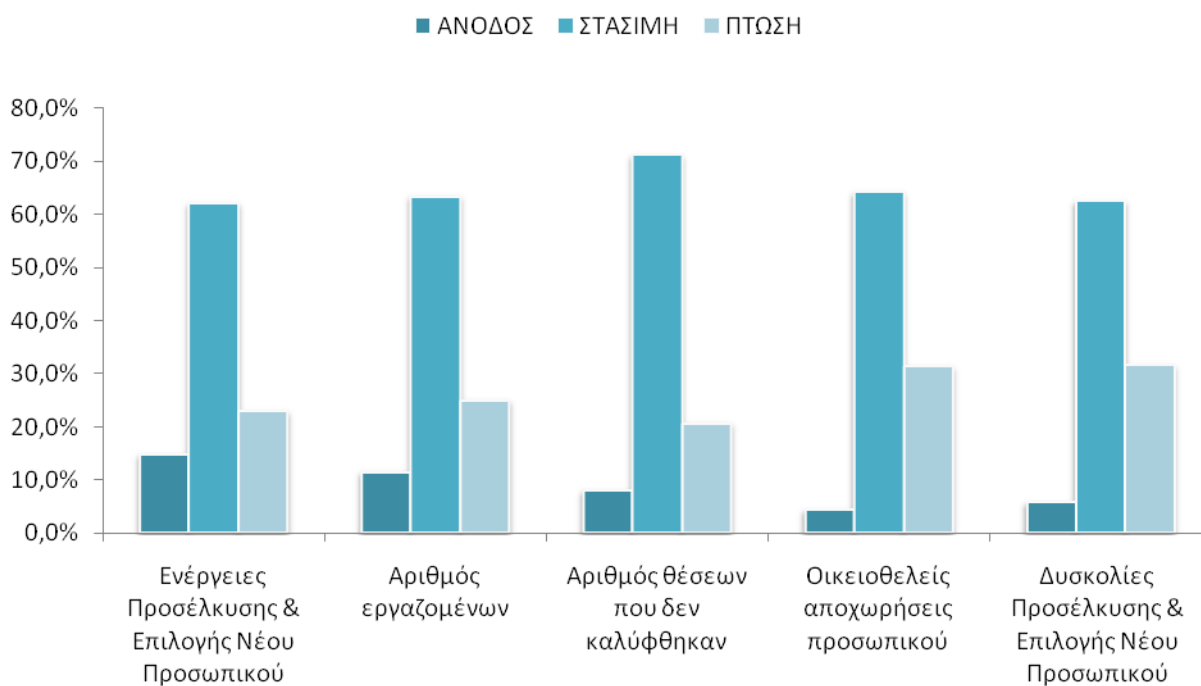
Και ενώ 1 στις 2 εταιρείες δηλώνει αισιόδοξη, το 54% δεν θα προβεί σε αυξήσεις τους επόμενους 12 μήνες, και μόνο το 26,8% θα δώσει αυξήσεις έως 2%.



## Αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου Προσωπικού



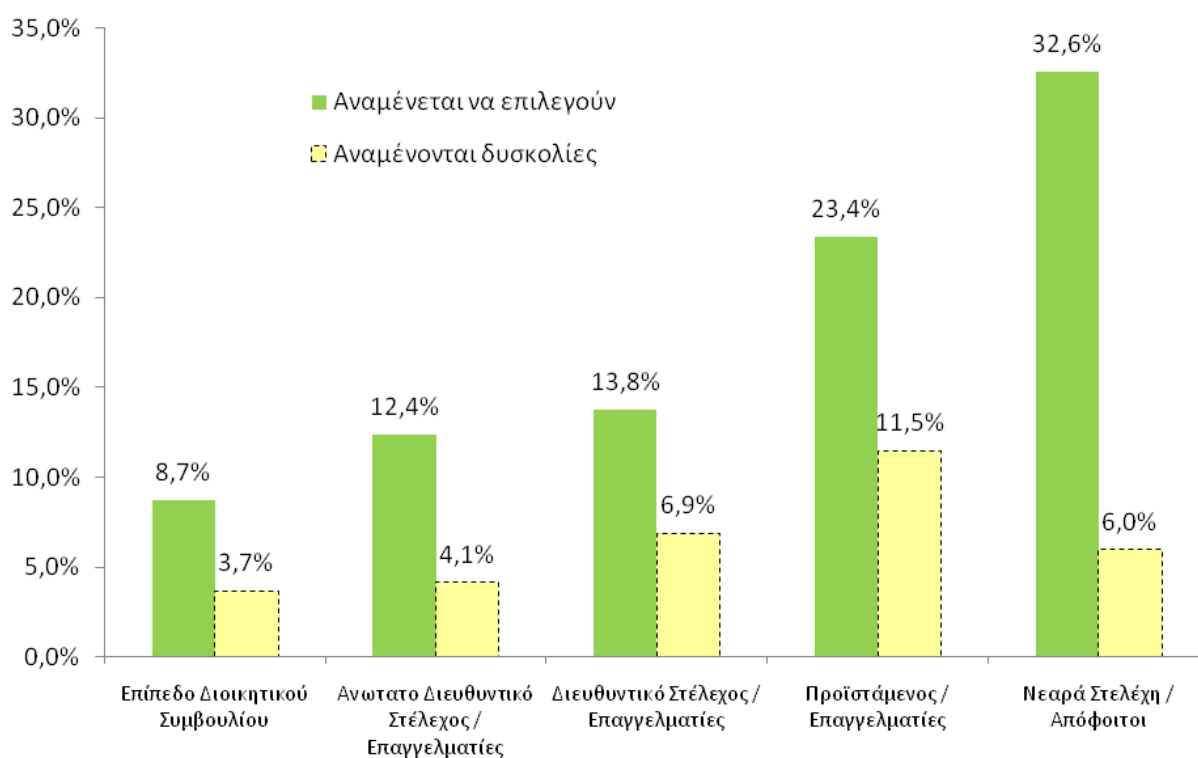
Σχήμα 13 - Τελευταίοι 6 μήνες



Σχήμα 14 - Μελλοντικές Προσδοκίες

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

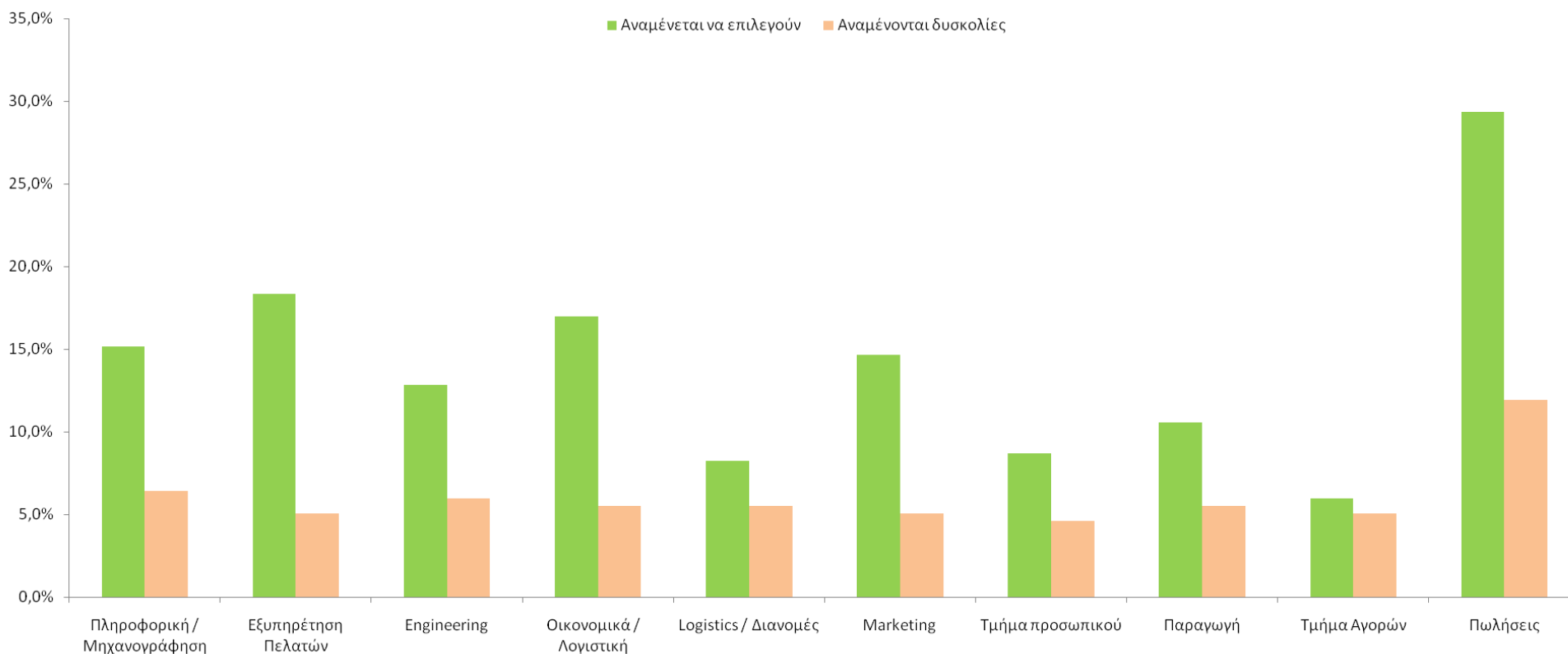
## Μέθοδοι Προσέλκυσης - Προγραμματισμός



Σχήμα 15 - Επίπεδα Θέσεων (%)

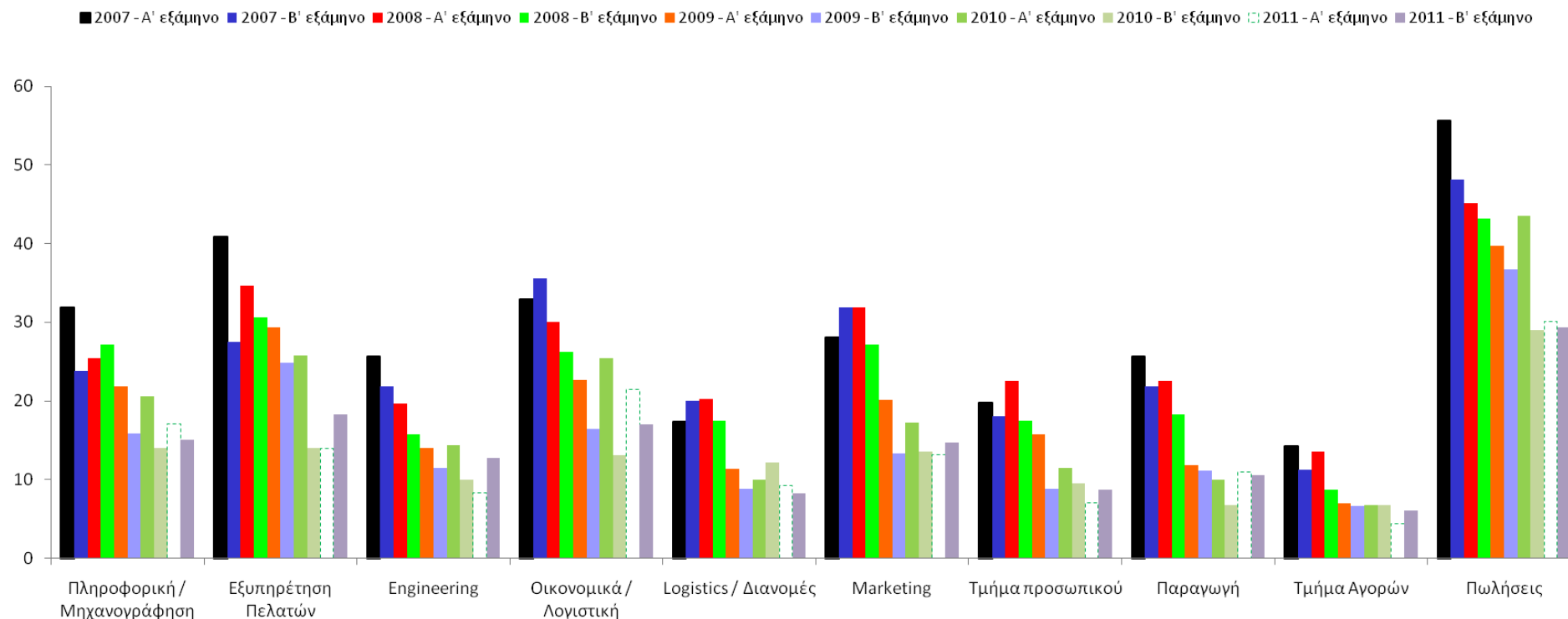
Τα Νεαρά Στελέχη/Απόφοιτοι εξακολουθούν να αποτελούν προτεραιότητα για τις επιχειρήσεις, σε ποσοστό (32.6%), ενώ σε σύγκριση με τον προηγούμενο κύκλο της έρευνας παρατηρείται μείωση.

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



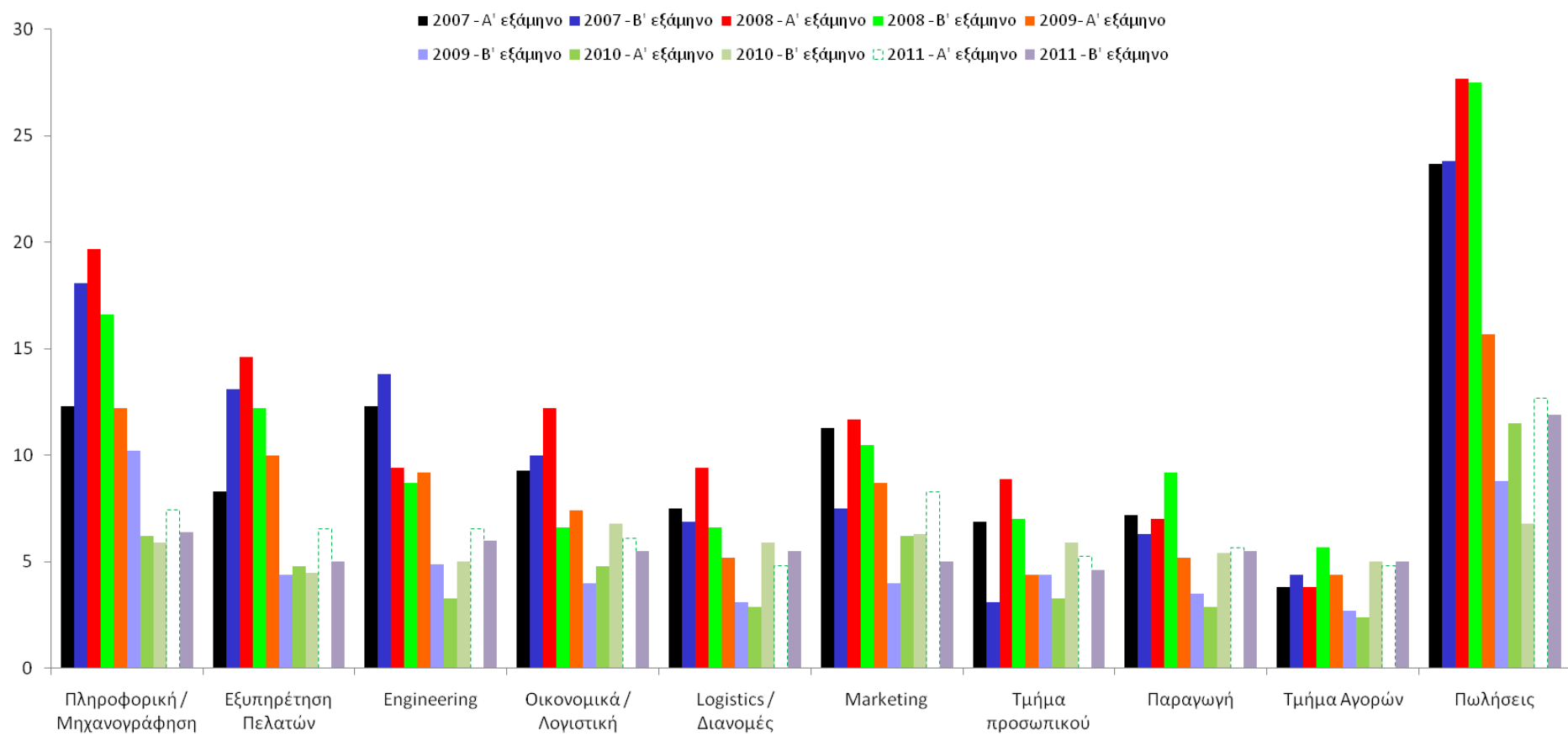
Σχήμα 16 - Τομείς Απασχόλησης / Τάσεις επόμενου εξαμήνου

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



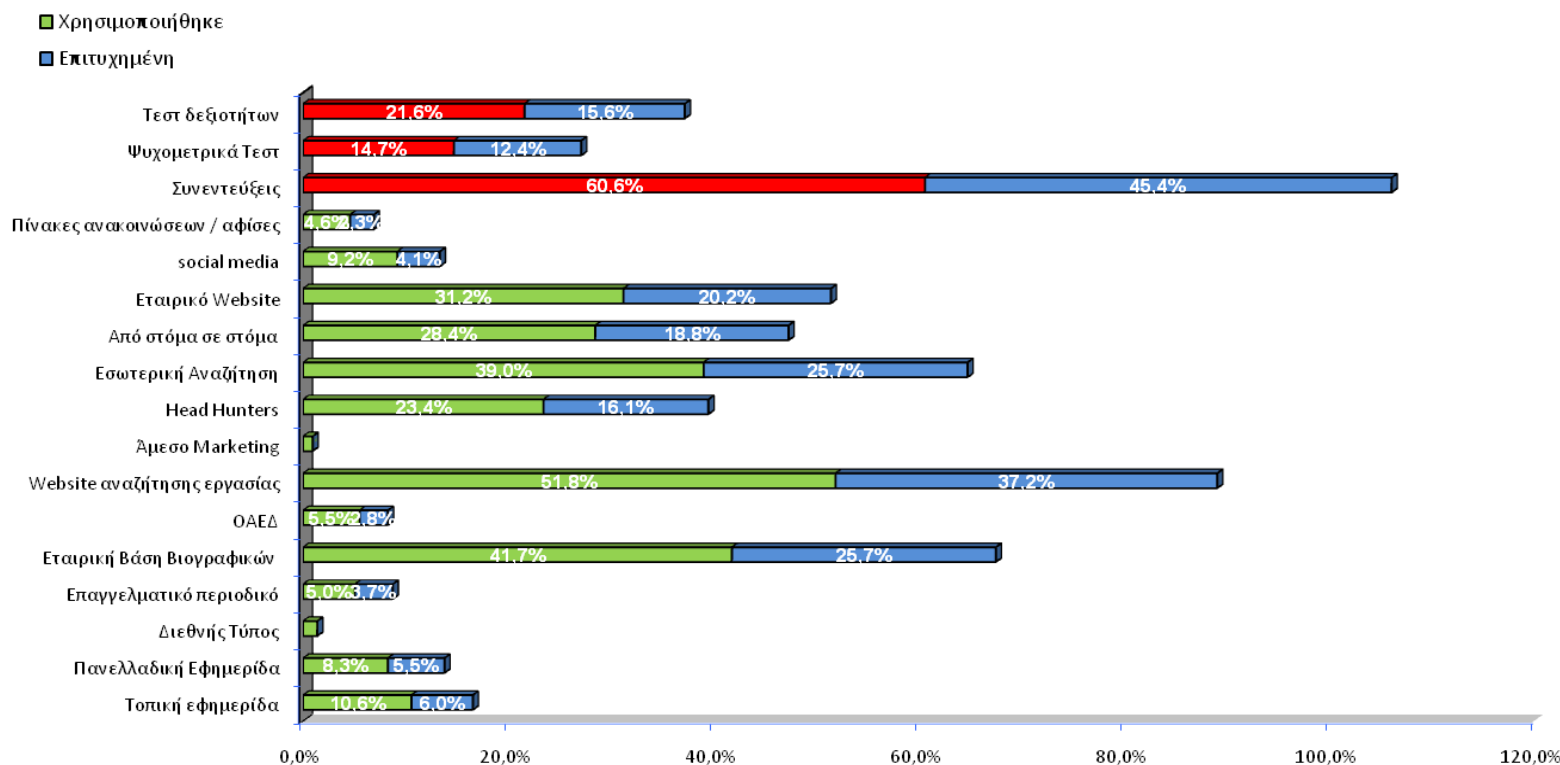
Σχήμα 17 - Τομείς Απασχόλησης / Αναμένεται να επιλεγούν (συγκριτικά αποτελέσματα)

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



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

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

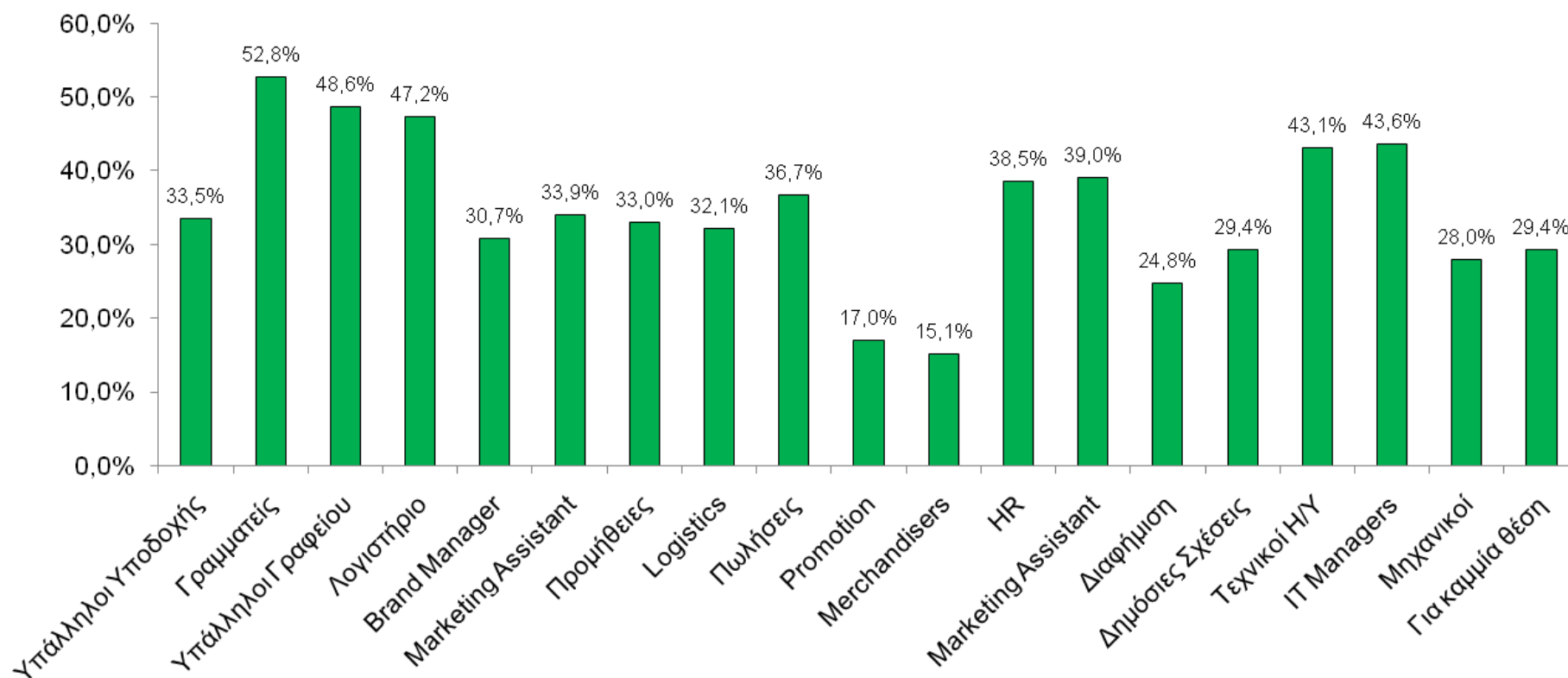


Σχήμα 19 - Μέθοδοι Προσέλκυσης / Εργαλεία Επιλογής

Οι μέθοδοι που παραμένουν περισσότερο δημοφιλείς στη διαδικασία της προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού είναι τα website αναζήτησης εργασίας, οι εταιρικές βάσεις βιογραφικών, η ενδο-εταιρική αναζήτηση για εσωτερική κάλυψη θέσεων, τα εταιρικά web sites και η μέθοδος αναζήτησης που σχετίζεται με το κοινωνικό περιβάλλον των εργαζομένων (από στόμα σε στόμα). Η πιο επιτυχημένη μέθοδος παραμένει τα website αναζήτησης. Τα Social Media (Linkedin etc) παρουσιάζονται υψηλότερα στις προτιμήσεις των εταιρειών συγκριτικά με τις δημοσιεύσεις σε Πανελλαδικές εφημερίδες.

Οι συνεντεύξεις αποτελούν το πιο δημοφιλές εργαλείο (κόκκινες μπάρες) κατά την διαδικασία επιλογής νέου προσωπικού (60,6%). Το 14,7% των εταιρειών χρησιμοποίησε ψυχομετρικά εργαλεία (τεστ αριθμητικά, τεστ προσωπικότητας κλπ), ενώ το 21,6% χρησιμοποίησε τεστ δεξιοτήτων (γνώση ηλεκτρονικών υπολογιστών, ξένων γλωσσών κλπ)

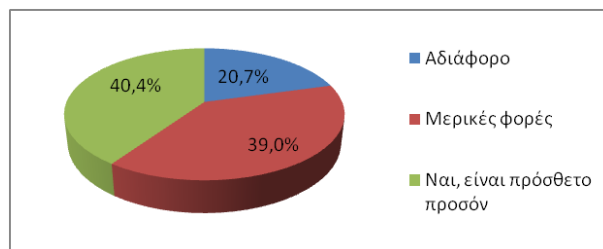




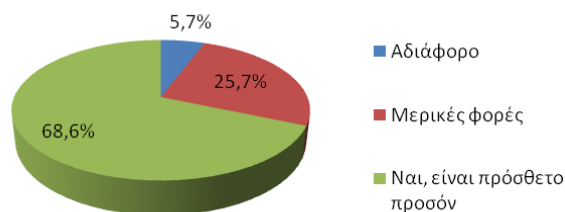
Σχήμα 20 - Αγγελίες για θέσεις που περιλαμβάνουν ως βασική ή επιθυμητή προϋπόθεση την πιστοποίηση γνώσης Η/Υ

Οι εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα ερωτήθηκαν εάν στις αγγελίες που δημοσιεύουν για νέους εργαζόμενους, περιλαμβάνουν ως βασική ή επιθυμητή προϋπόθεση την ύπαρξη πιστοποιητικού γνώσης Η/Υ. Περίπου το 50% των εταιρειών απάντησε ότι στις αγγελίες που αφορούν θέσεις γραμματείας, λογιστηρίου, τεχνικούς Η/Υ, IT Managers και υπάλληλους γραφείου ζητούν πιστοποιημένη γνώση Η/Υ.

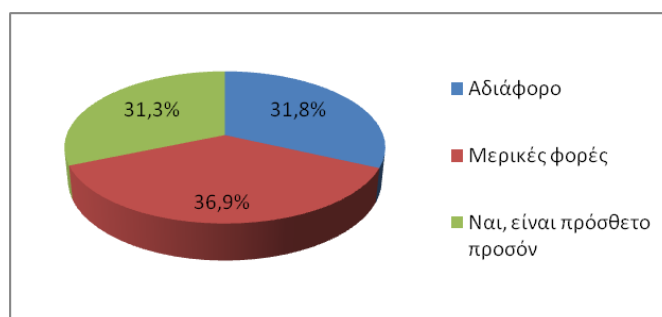




**A. Ύπαρξη πιστοποιητικού χρήσης εφαρμογών γραφείου Η/Υ ECDL Core, ECDL Expert ή αντίστοιχα**



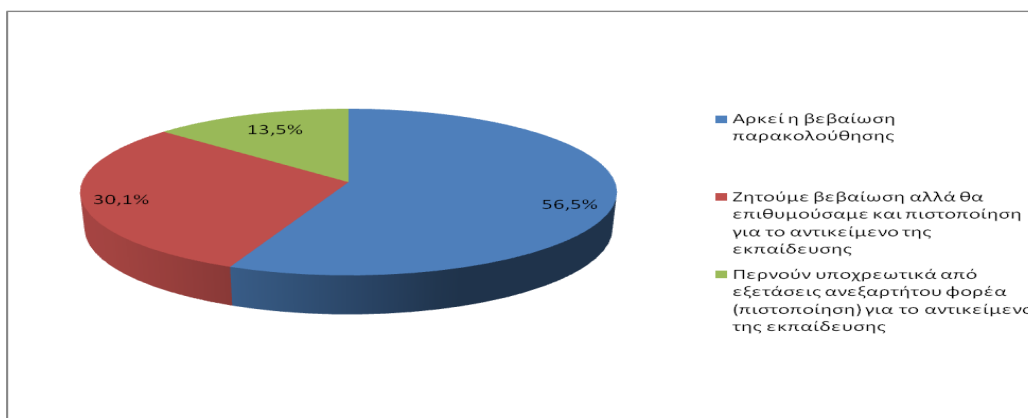
**B. Ύπαρξη πιστοποιητικού αγγλικής γλώσσας: Cambridge, Michigan, City & Guilds**



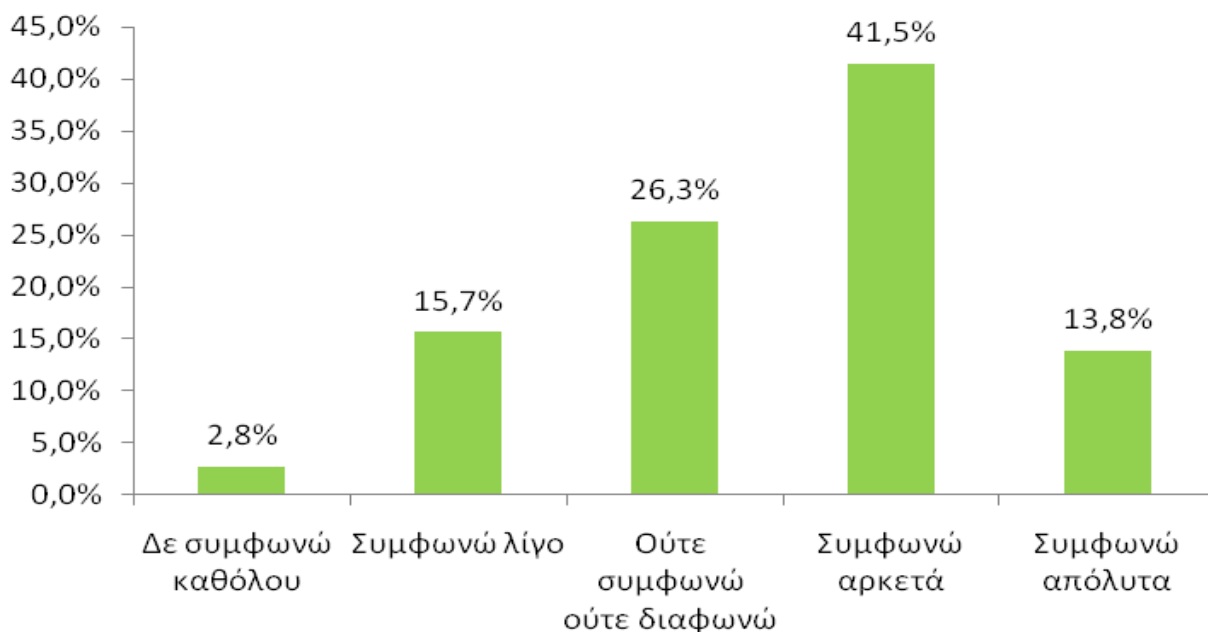
**Γ. Ύπαρξη πιστοποιητικού για άλλες επαγγελματικές γνώσεις (π.χ. εξυπηρέτησης πελατών: City & Guilds Customer Service κλπ.)**

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

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

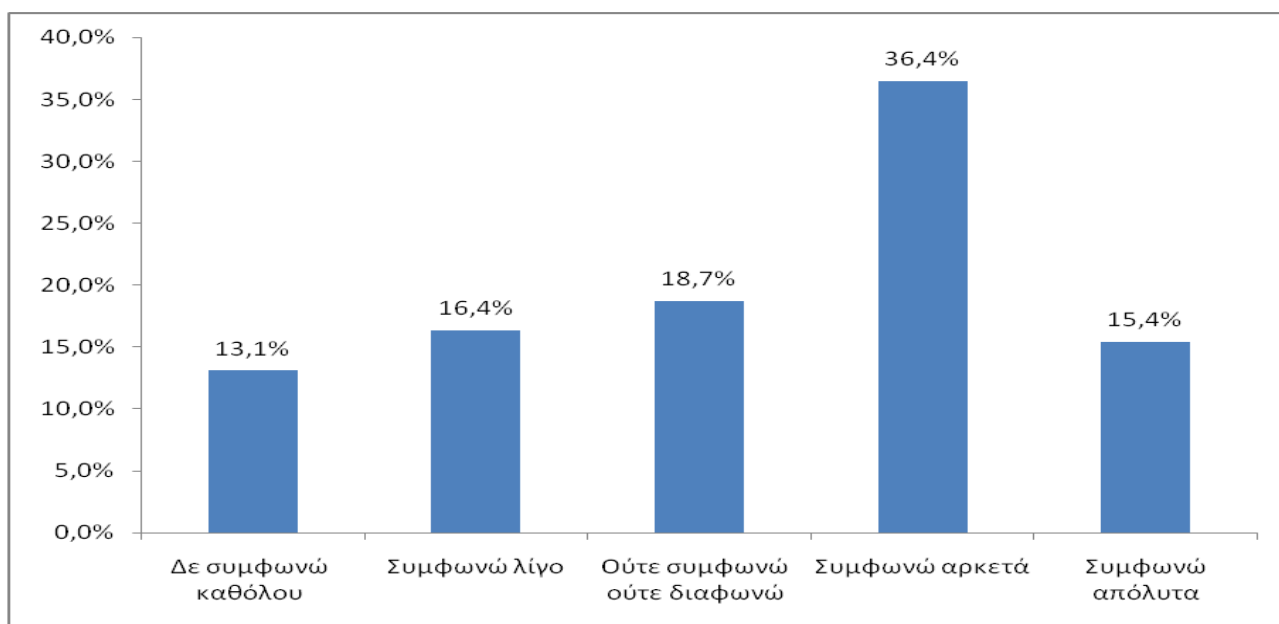


**Σχήμα 22 - Διασφάλιση γνώσης νέων δεξιοτήτων έπειτα από εταιρικά εκπαιδευτικά σεμινάρια**



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

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

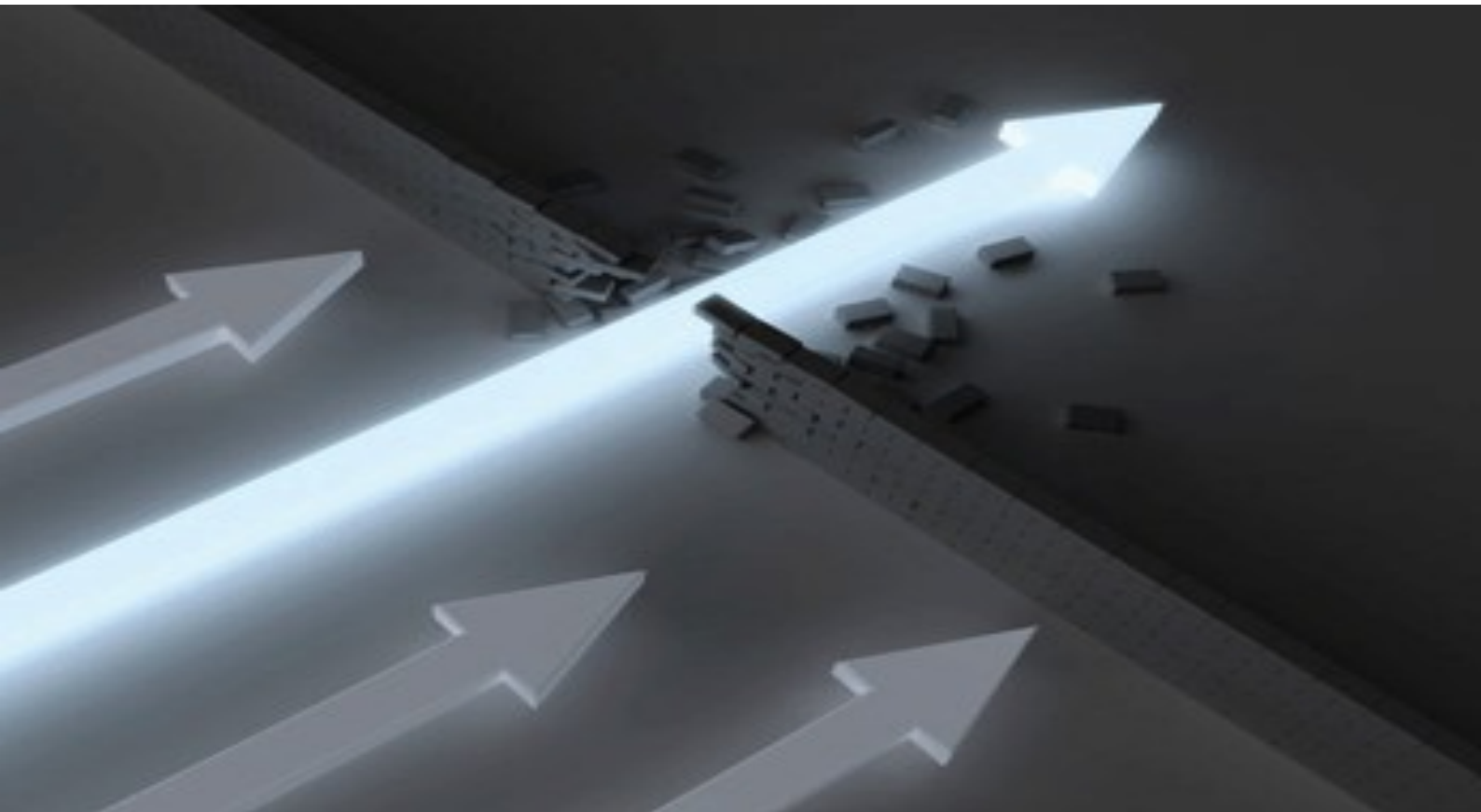


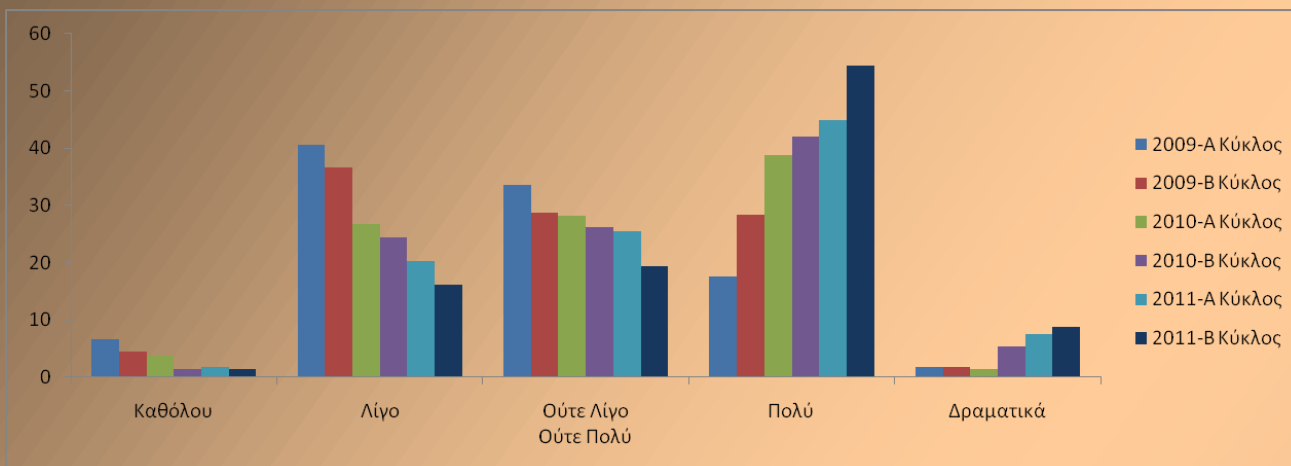
**Σχήμα 24 -Η εταιρεία επενδύει στη προσωπική ανάπτυξη εργαζομένων χρηματοδοτώντας μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών**

Το 51.8% των εταιρειών του δείγματος επενδύει στην προσωπική ανάπτυξη των εργαζομένων χρηματοδοτώντας μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών

# Στρατηγικές Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού

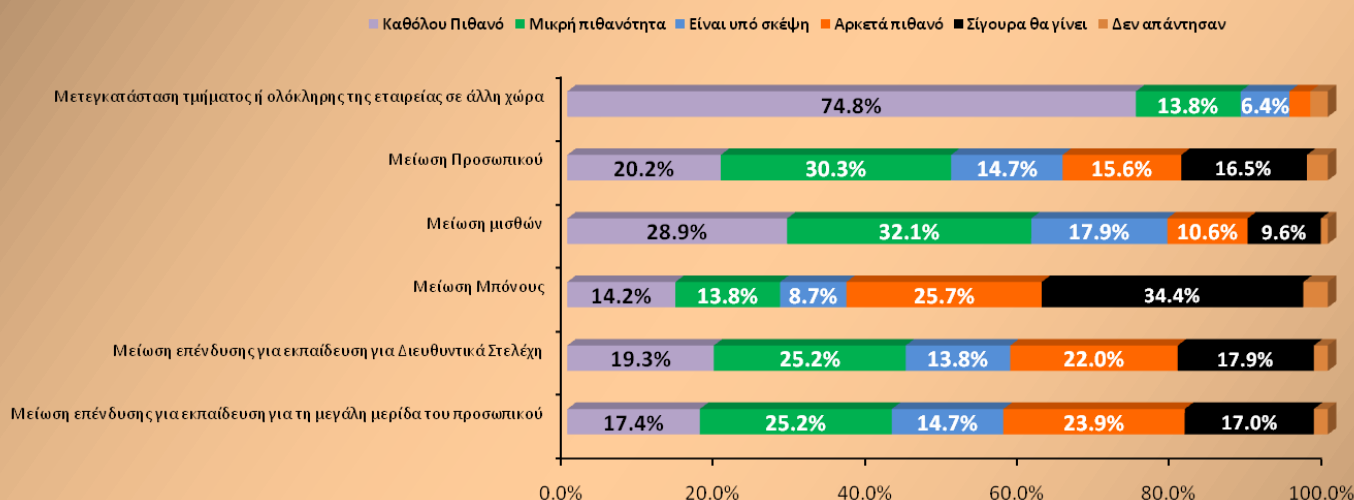
Επιτυχημένες Πρακτικές Εν μέσω Οικονομικής Κρίσης





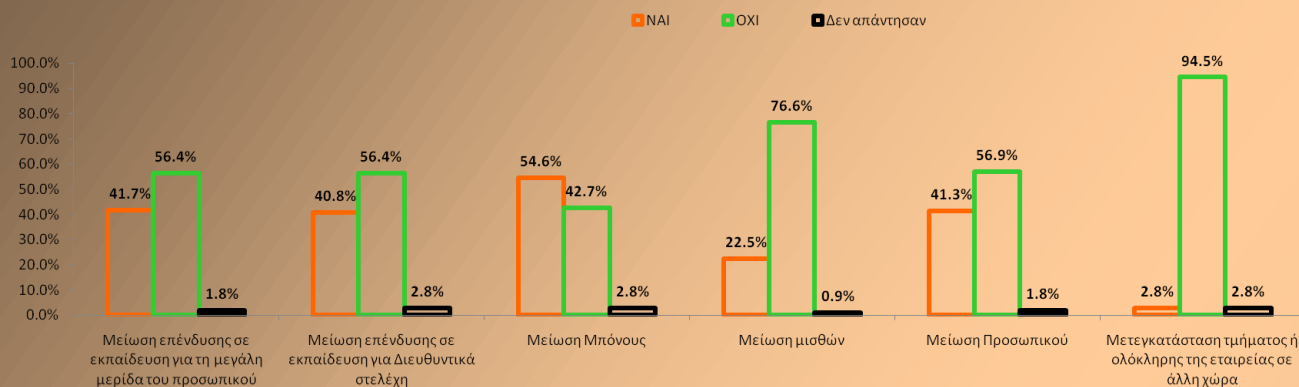
**Σχήμα 25 - Σε ποιο βαθμό έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση την επιχείρησή σας;**

Το 63.2% των εταιρειών δηλώνει ότι έχει επηρεαστεί πολύ ή και δραματικά από την παρούσα οικονομική κρίση, ποσοστό αυξημένο συγκριτικά με το περασμένο εξάμηνο (52.4%). Μόνο το 1.4% των εταιρειών δηλώνει ότι έχει μείνει τελείως ανεπηρέαστο.



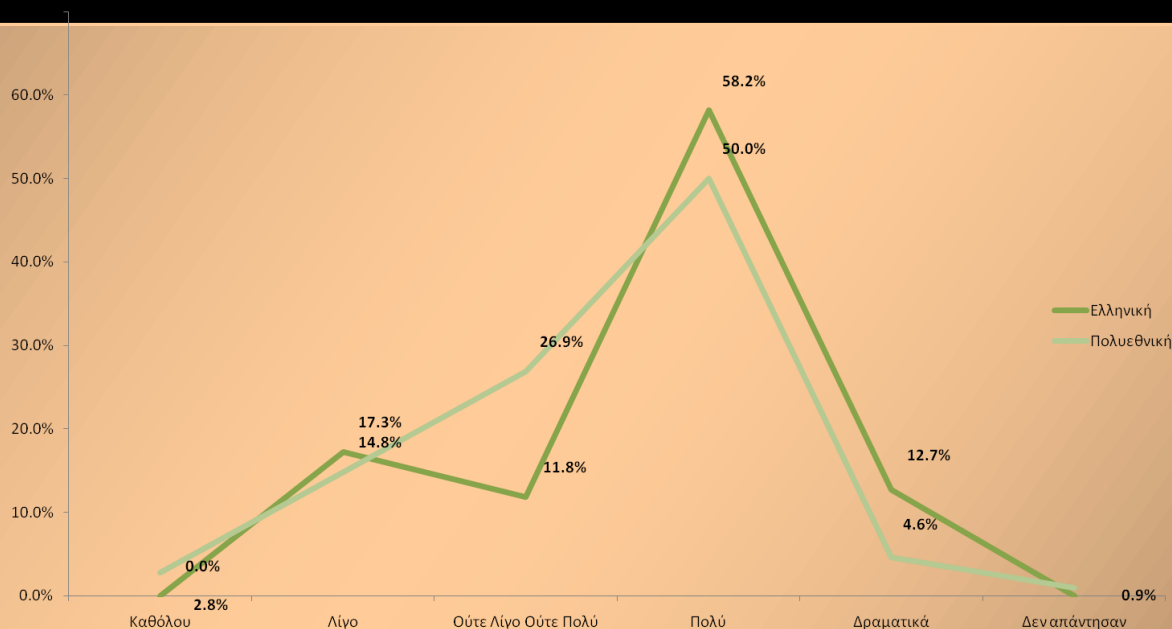
**Σχήμα 26 - Πόσο πιθανό είναι η επιχείρησή σας να προβεί στις παραπάνω ενέργειες;**

Το 50% των εταιρειών θεωρεί πιθανό ή πολύ πιθανό να μειώσει την εκπαίδευση των εργαζομένων τους, ενώ στο 40% των εταιρειών θα επηρεαστεί αρνητικά και η εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών. Επίσης, περίπου το 60% των εταιρειών σκοπεύει να μειώσει τα μπόνους, ενώ το 19.6% θα προβεί σε μειώσεις μισθών (το 17.9% το σκέφτεται επίσης). Το 6.4% των εταιρειών σκέφτεται να μετεγκαταστήσει τμήμα ή ολόκληρη την εταιρεία στο εξωτερικό.



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

Κατά τους τελευταίους 6 μήνες το 54.6% 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 41.7% και 40.8% αντίστοιχα. Το 41.3% των εταιρειών έχει προβεί σε απολύσεις ενώ το 22.5% έχει μειώσει μισθούς.



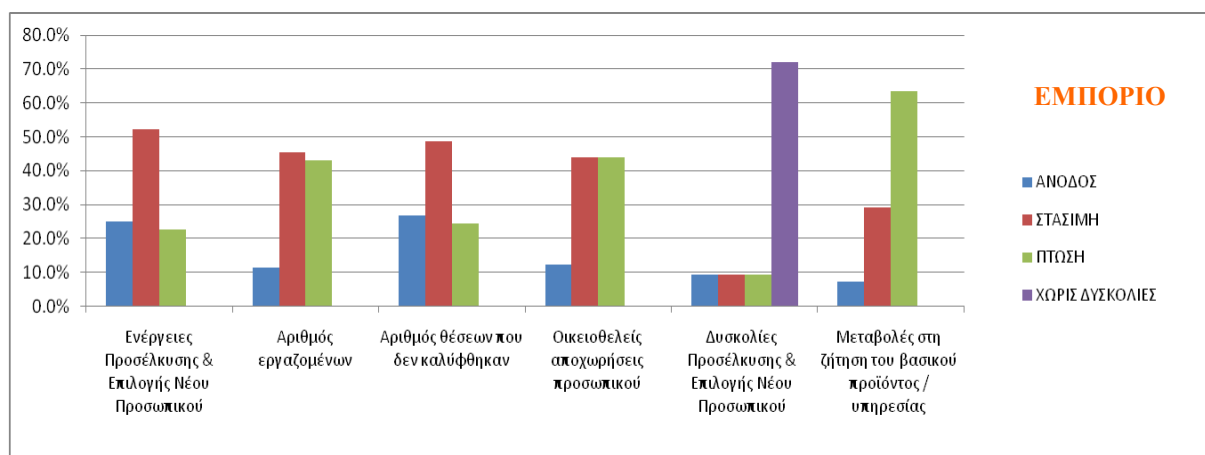
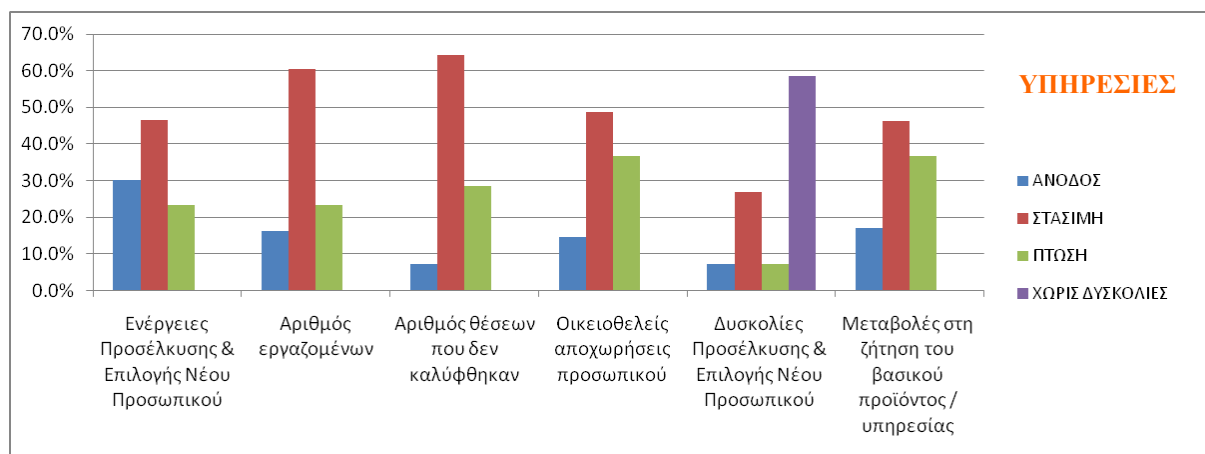
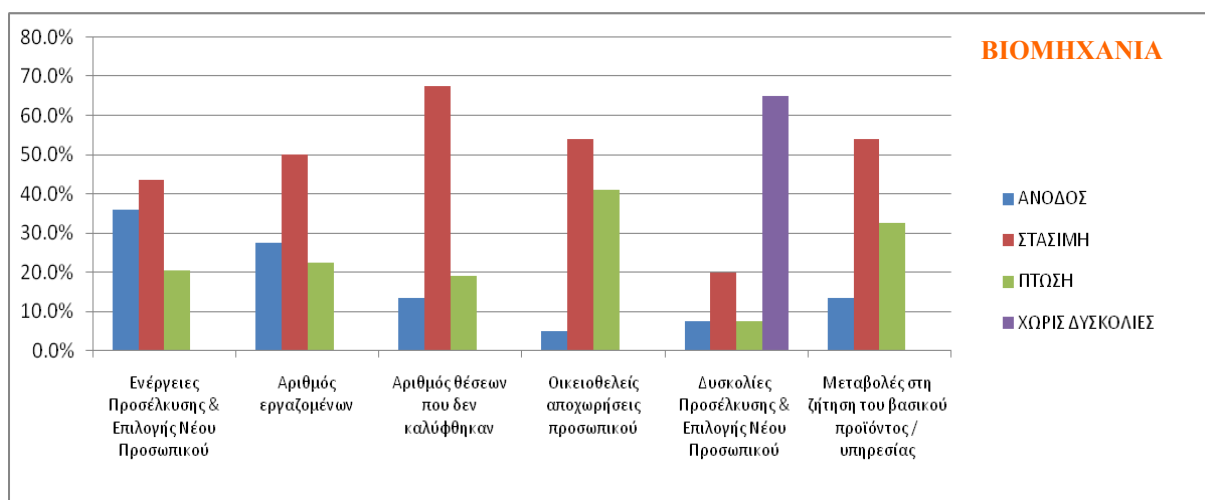
**Σχήμα 28 - Σε ποιο βαθμό έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση την επιχείρησή σας; (Ελληνικές - Πολυεθνικές)**

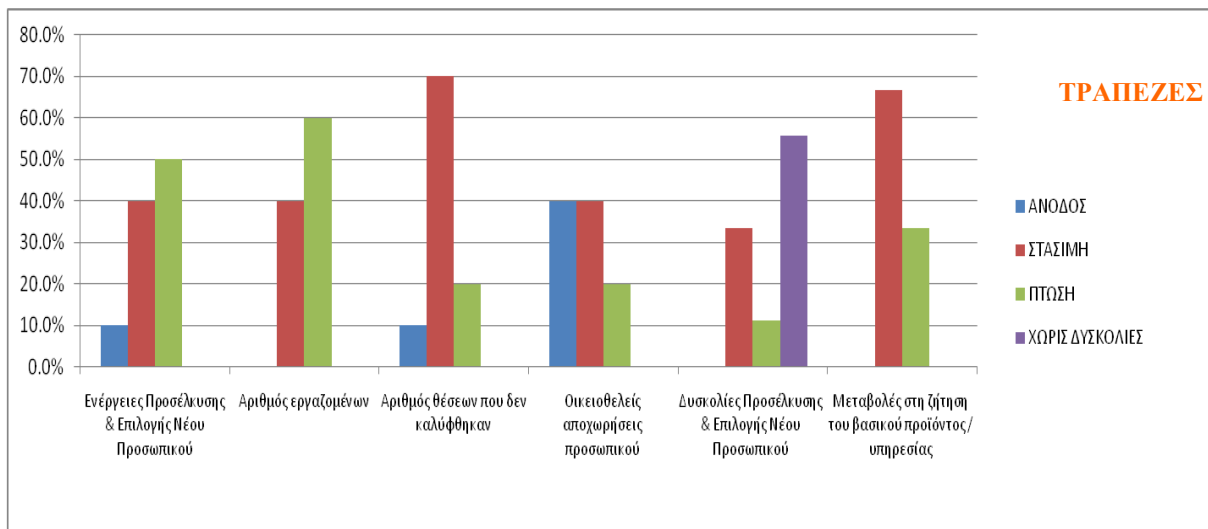
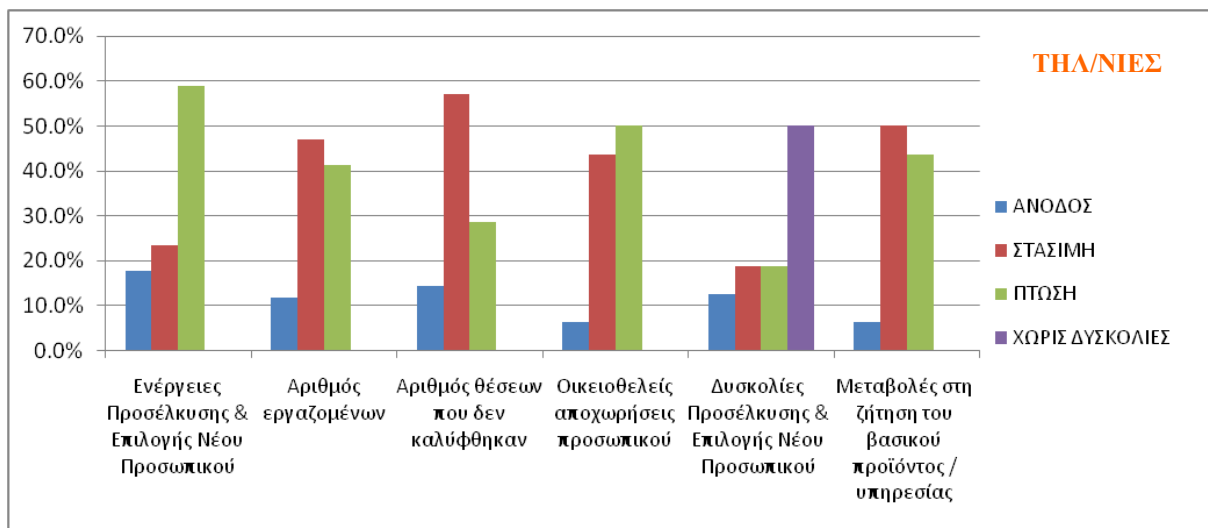
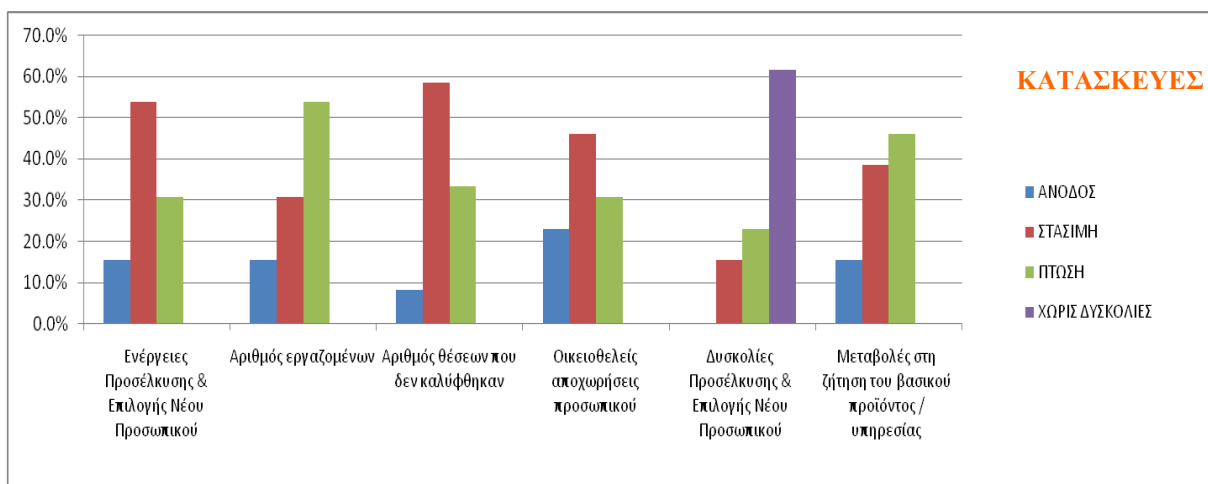
Περισσότερο έχουν επηρεαστεί οι ελληνικές επιχειρήσεις συγκριτικά με τις πολυεθνικές.

**Ερώτηση: Ποιες από τις παρακάτω επιτυχημένες πρακτικές αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης έχετε υλοποιήσει ή σκοπεύετε να υλοποιήσετε;**

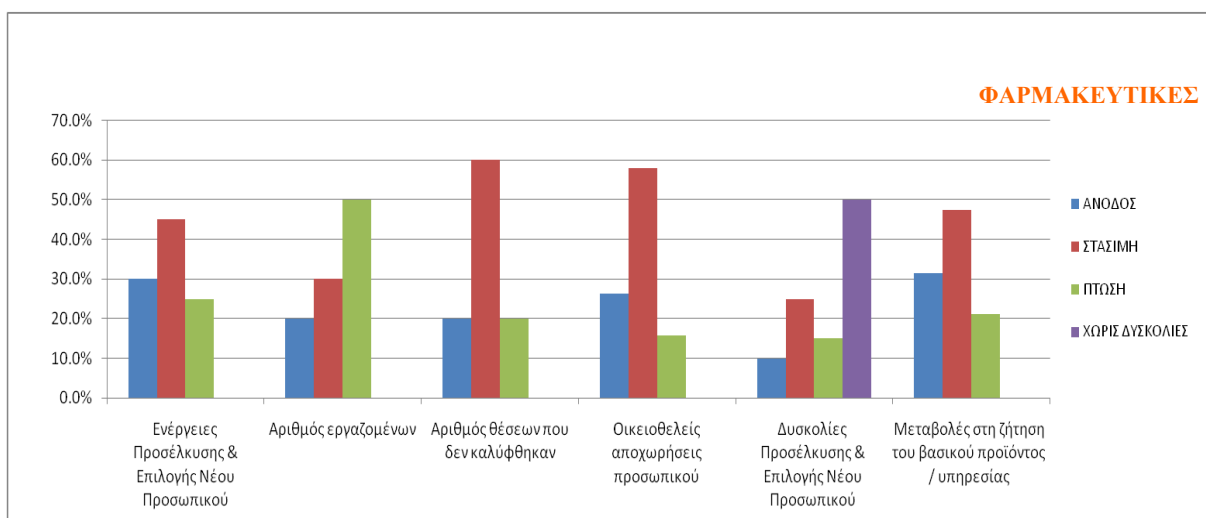
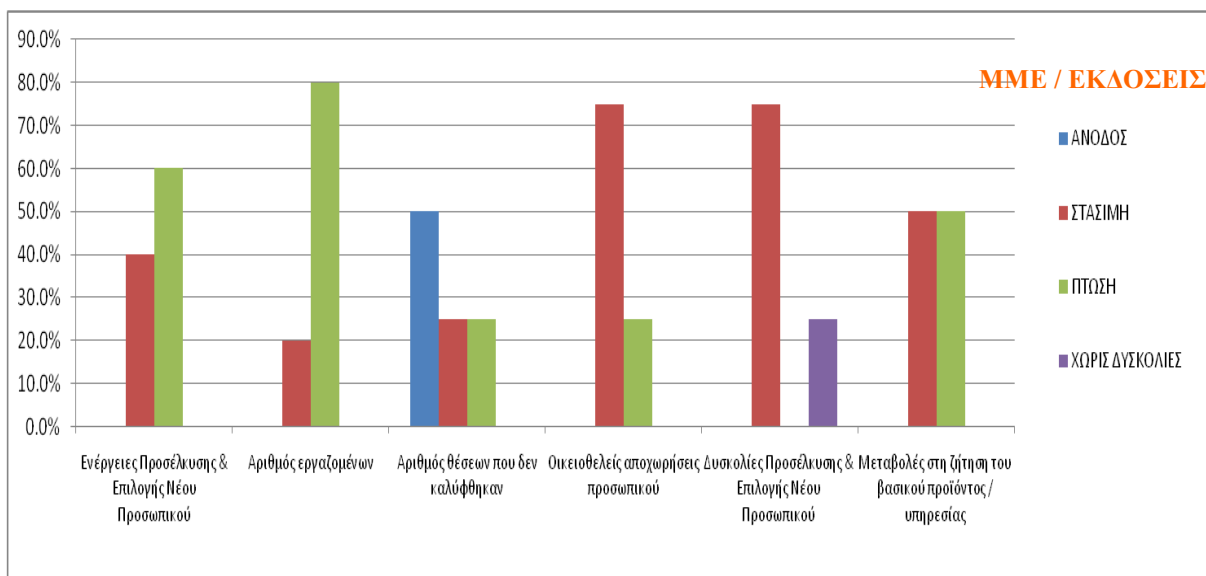
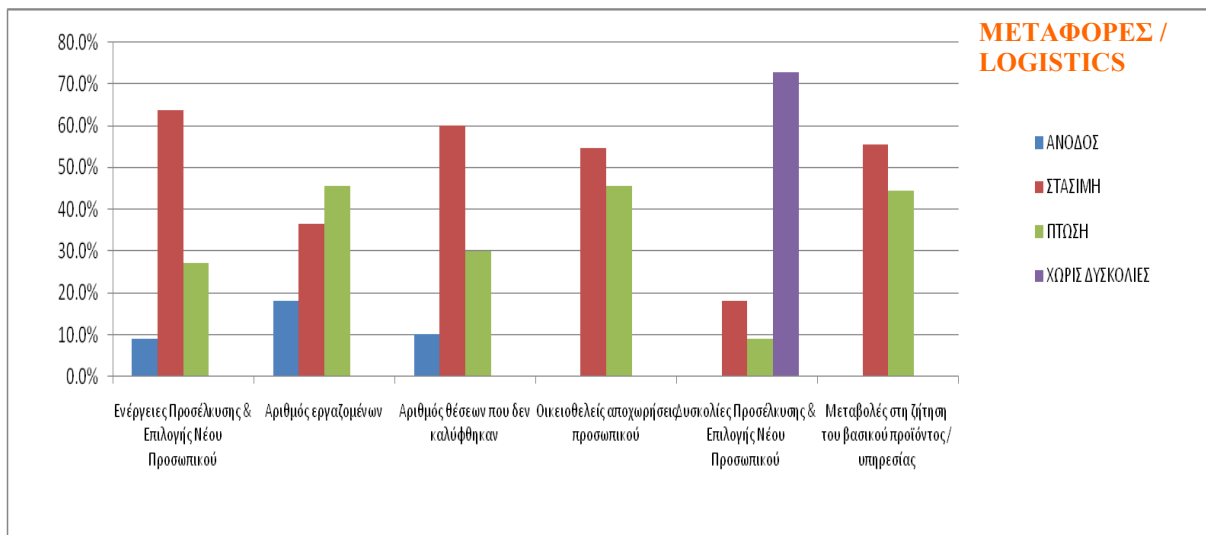
Στην συγκεκριμένη ερώτηση το 53% των εταιρειών έχει προχωρήσει στην αντικατάσταση των ταξιδιών με video conference υπηρεσίες καθώς και με την προώθηση της συστηματικής επικοινωνίας μέσα στον οργανισμό με έξυπνα και φτηνά εργαλεία όπως Newsletter, ιστολόγια κτλ. Αντίστοιχα το 41% των εταιρειών επενδύει στην δημιουργία ευχάριστου εργασιακού κλίματος με την προώθηση εταιρικών αθλητικών ομάδων, ομαδικών εξόδων κ.α, ενώ πάνω από το 35% των εταιρειών επενδύει σε υπηρεσίες e-learning και προωθεί την καινοτομία στον οργανισμό με εσωτερικούς διαγωνισμούς και προγράμματα επιβράβευσης (προσφέροντας όχι απαραίτητα ακριβά δώρα στους εργαζομένους αλλά δίνοντας έμφαση στον συμβολισμό της επιβράβευσης της παραπάνω προσπάθειας ιδιαίτερα εν καιρώ κρίσης). Τέλος το 30% των εταιρειών χρησιμοποιεί outsourcing υπηρεσίες κυρίως για να μειώσει λειτουργικά έξοδα (π.χ ανάθεση μισθοδοσίας σε εξωτερικό συνεργάτη κλπ)

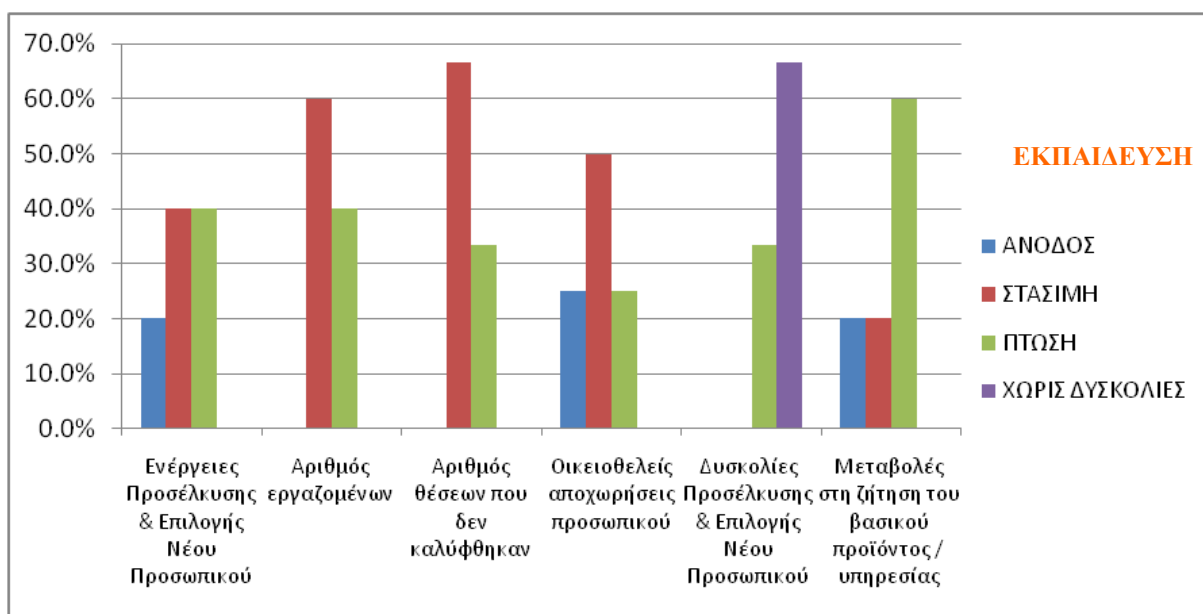
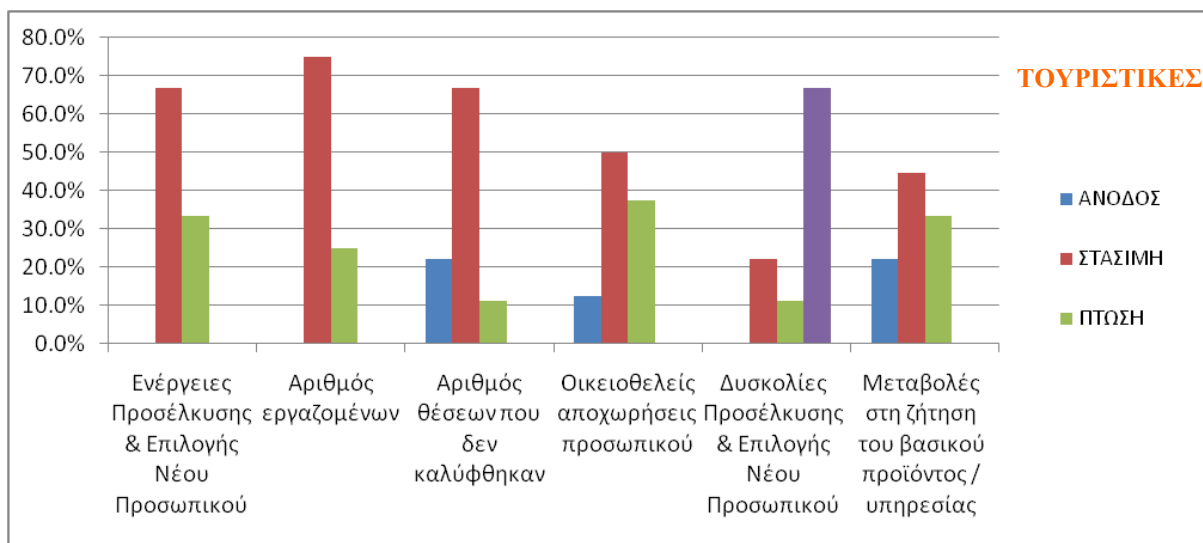


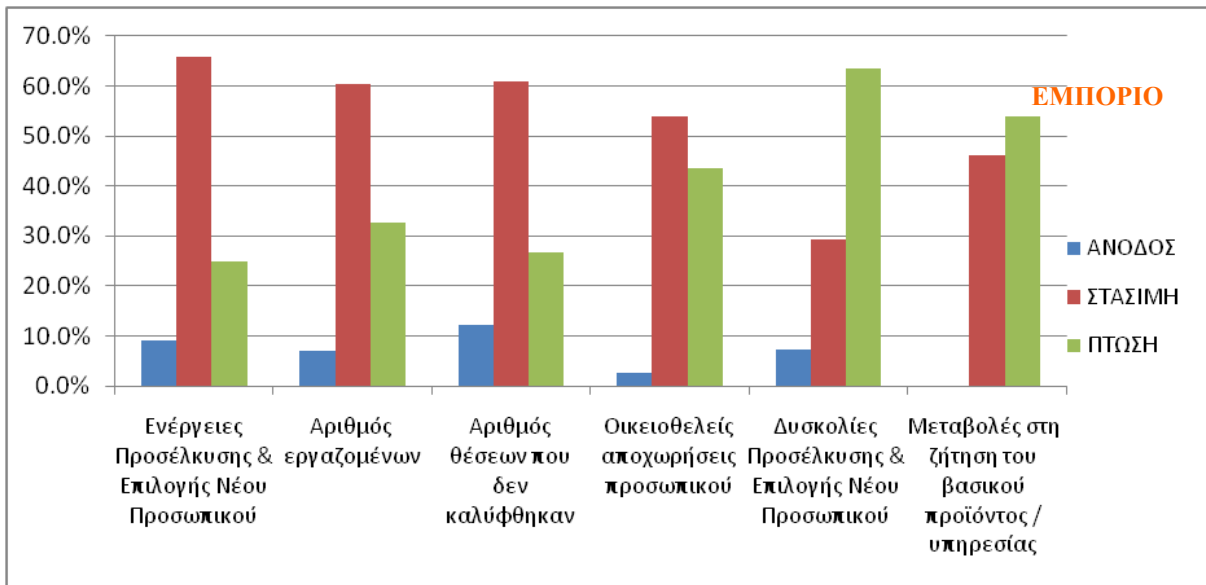
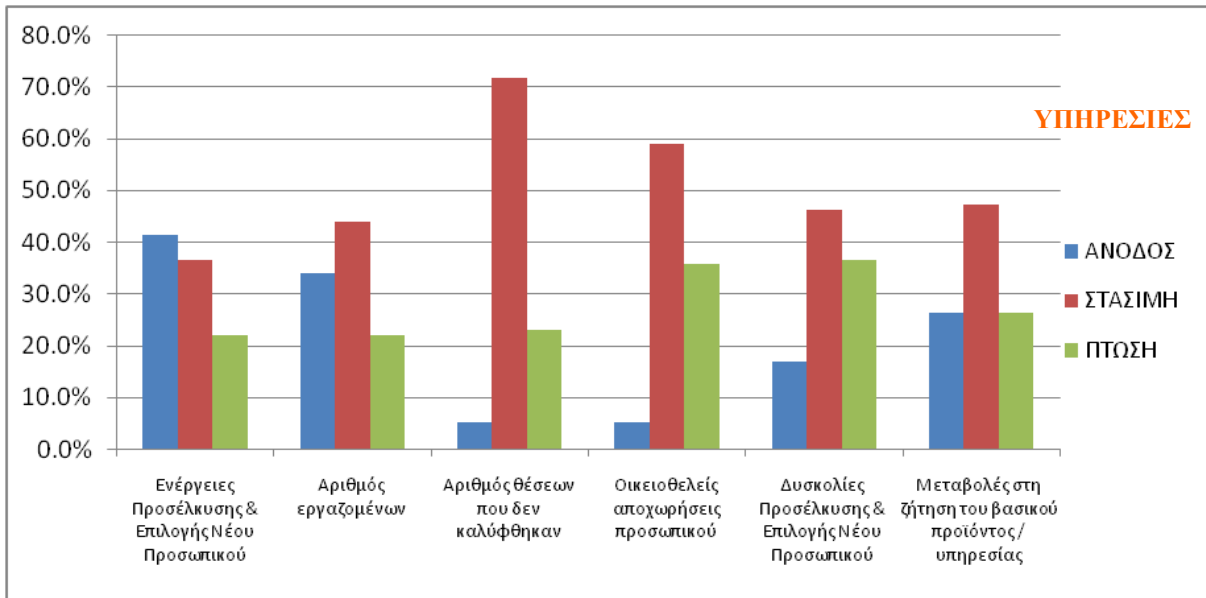
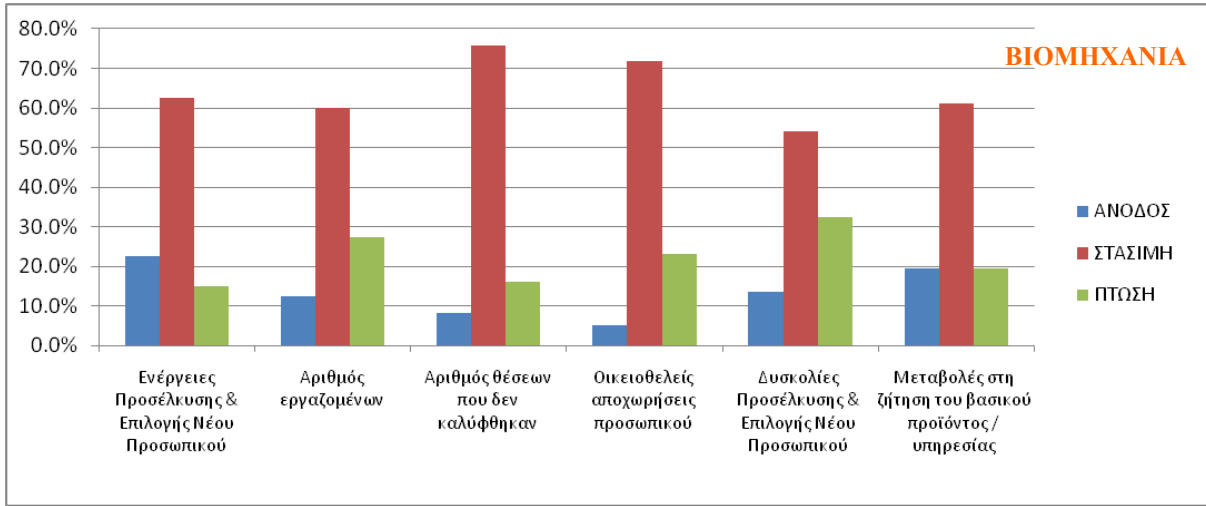


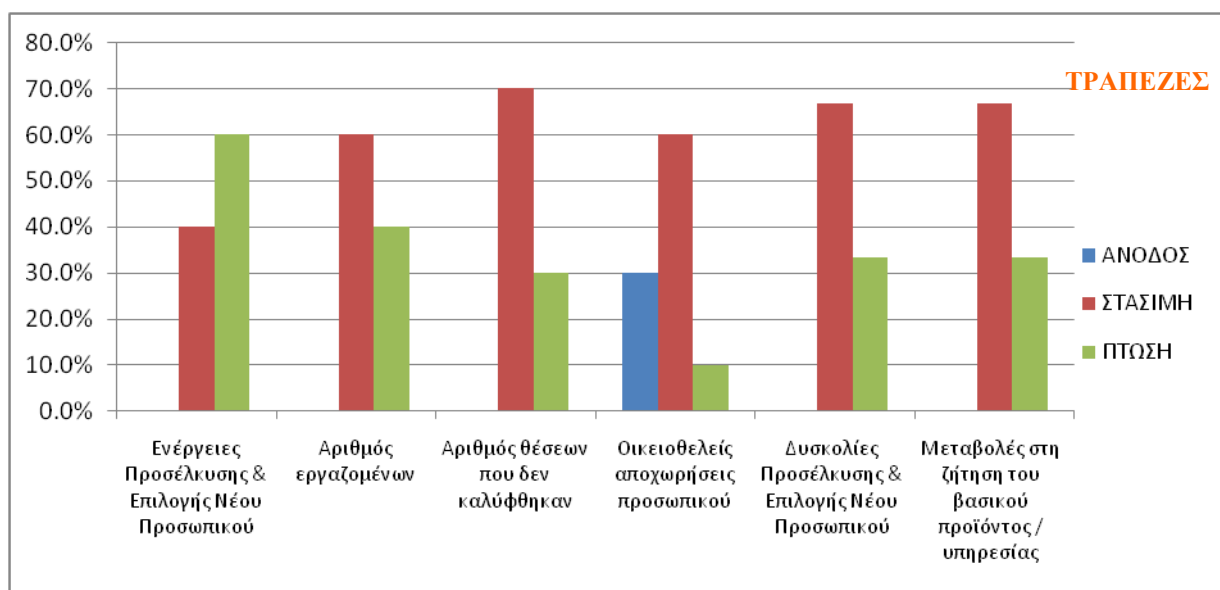
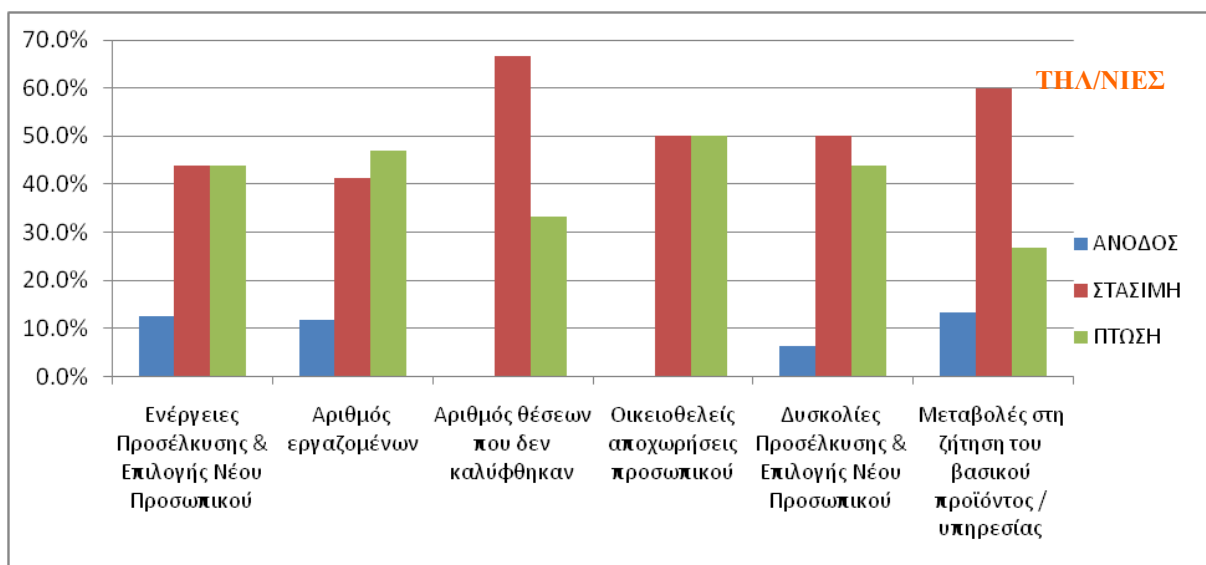
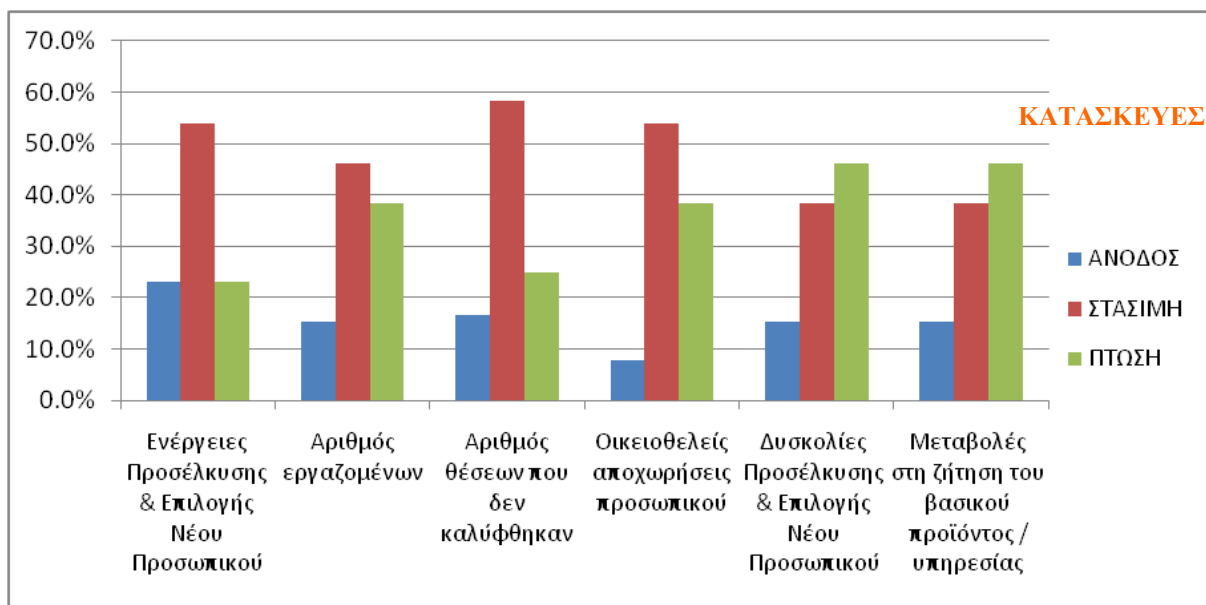


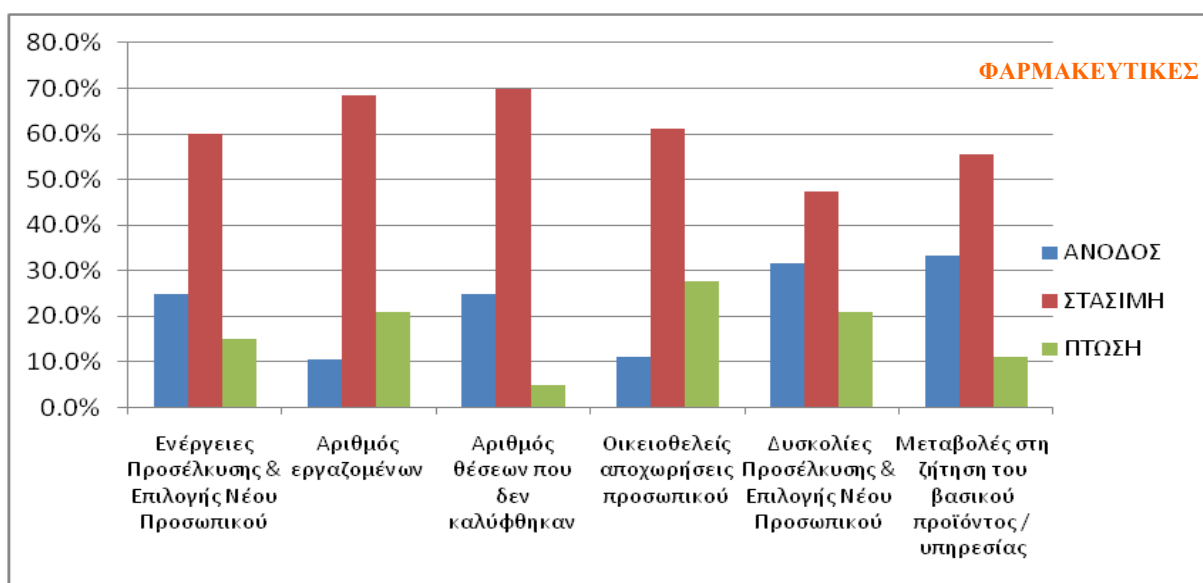
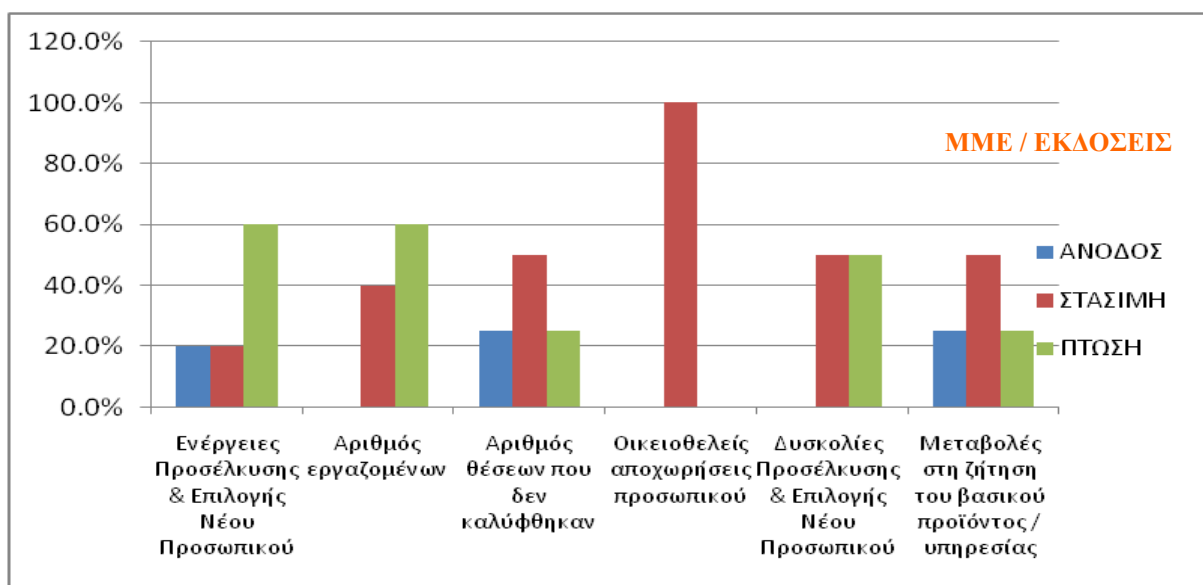
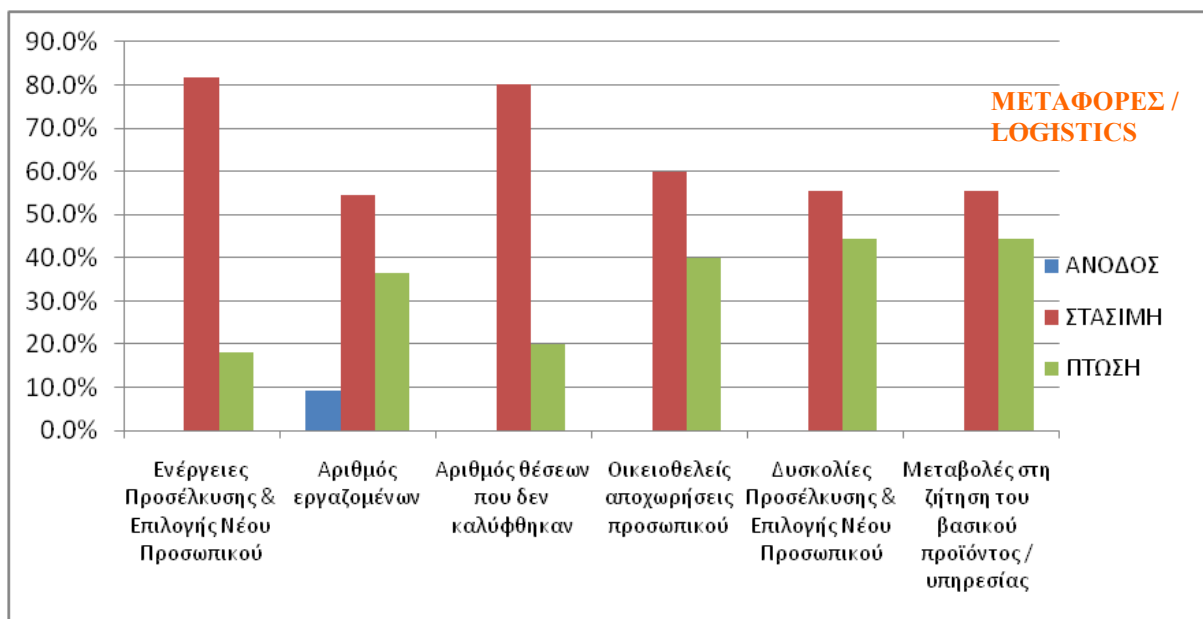


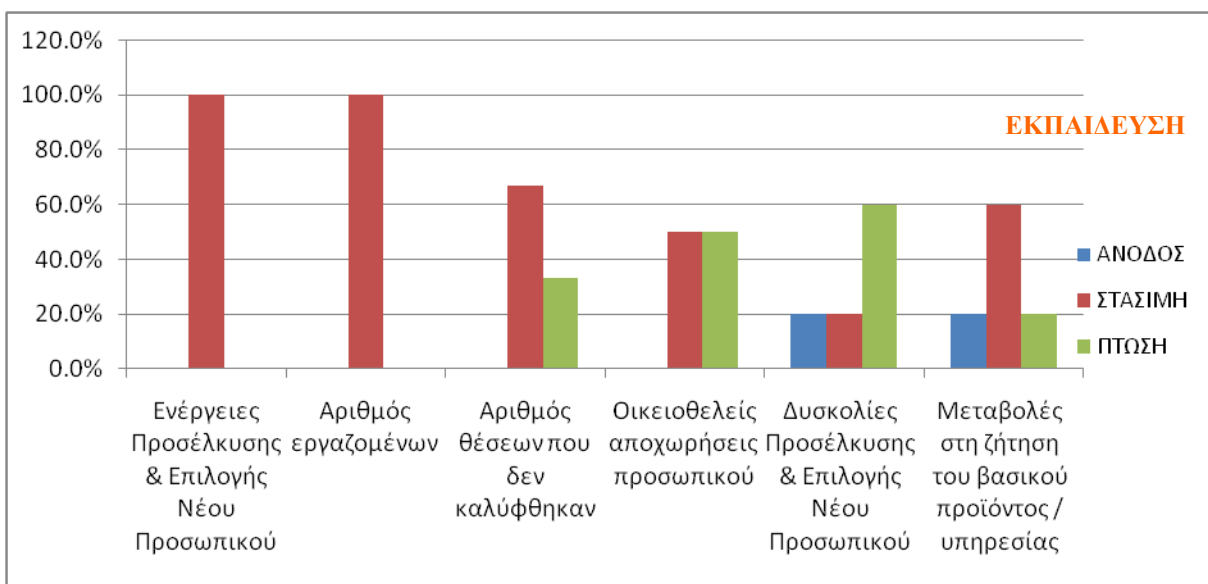
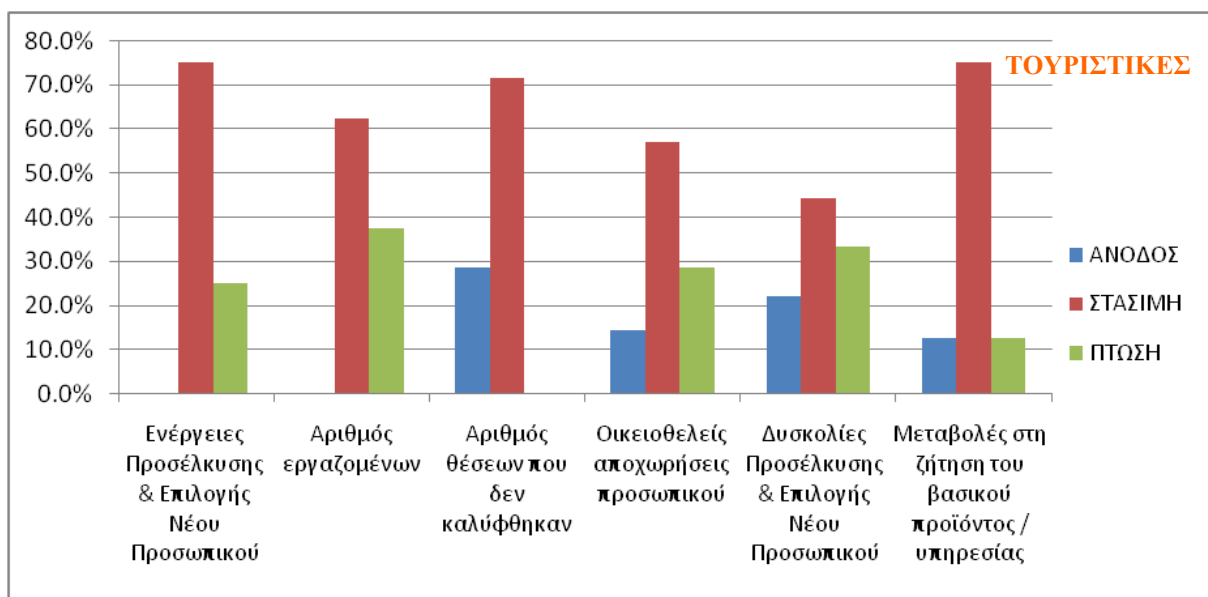


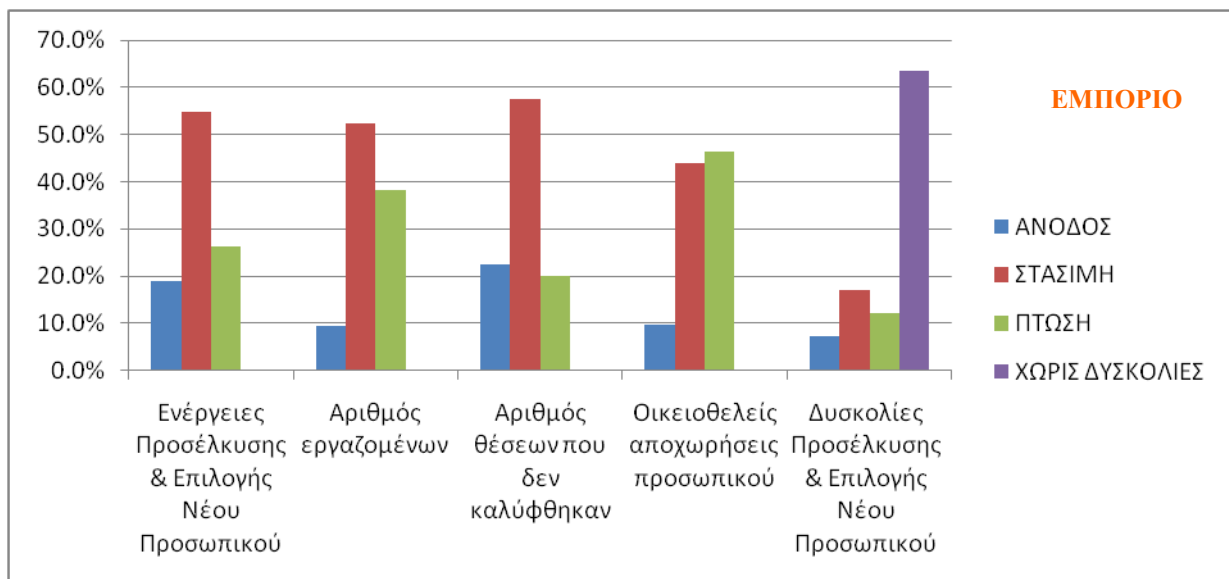
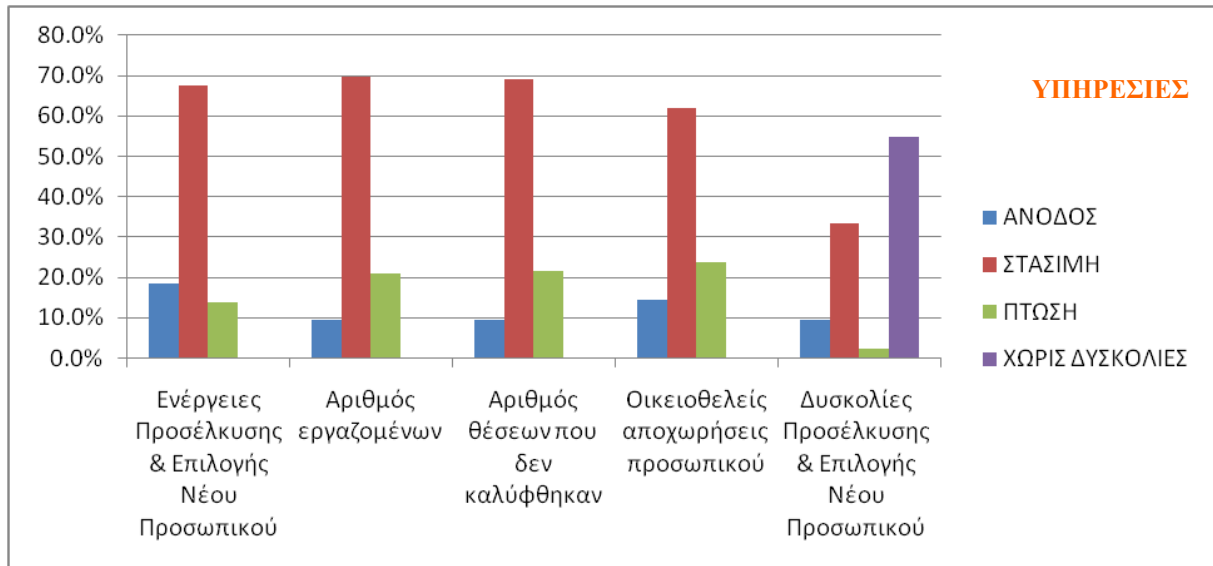
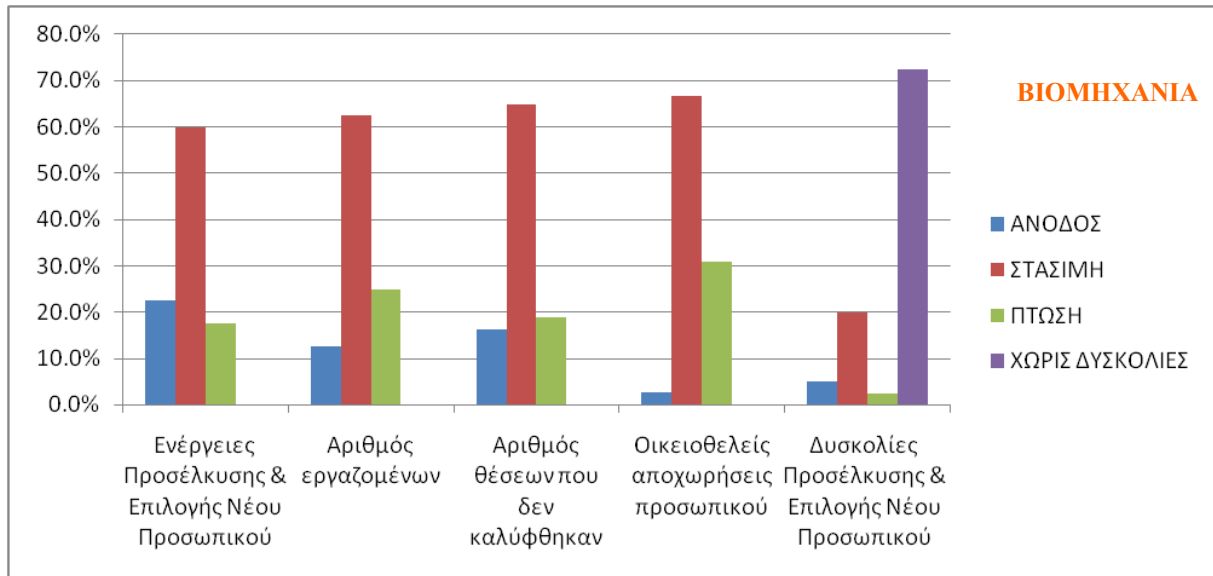


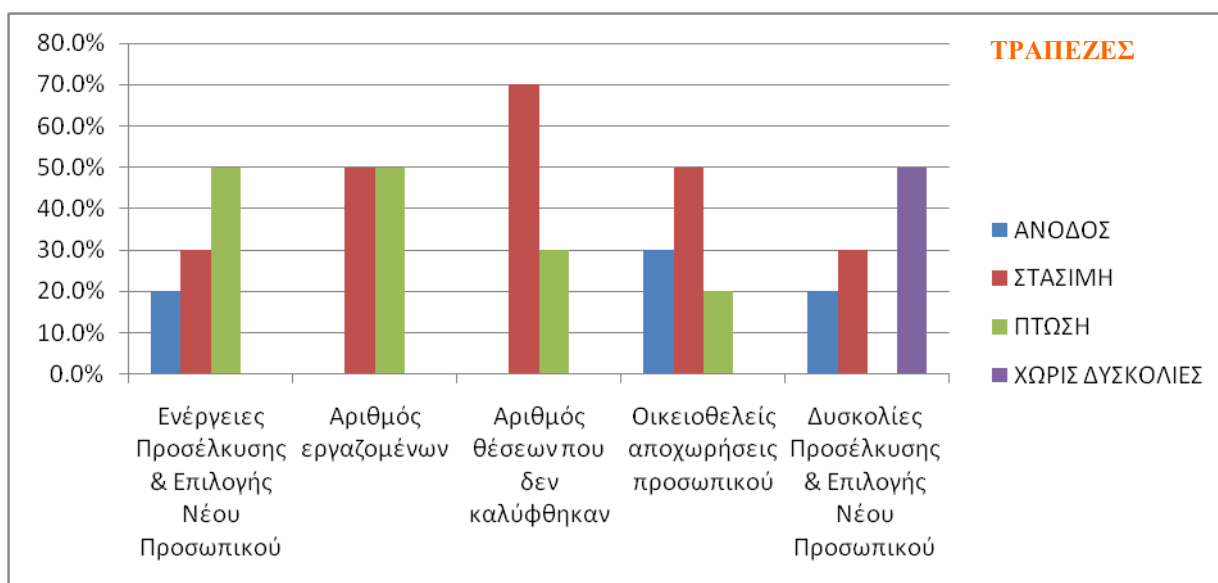
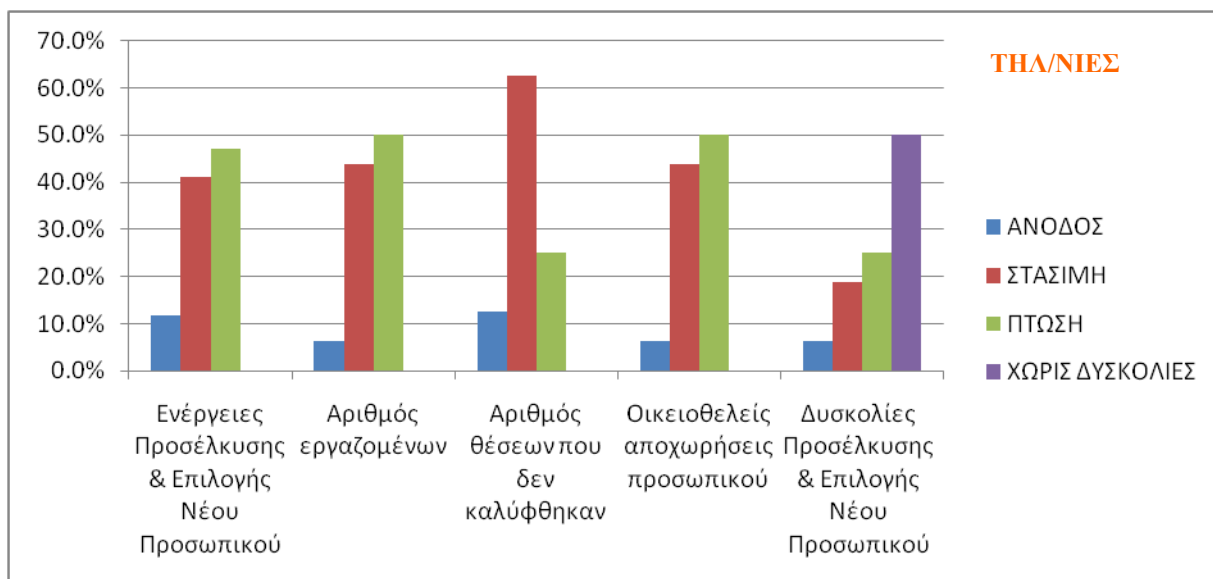
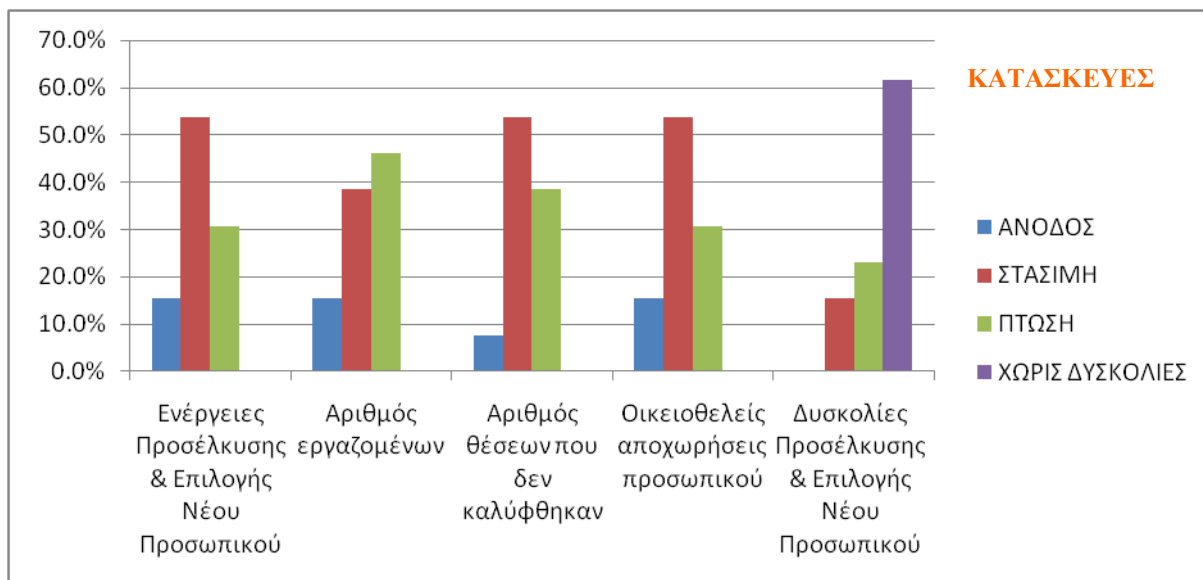




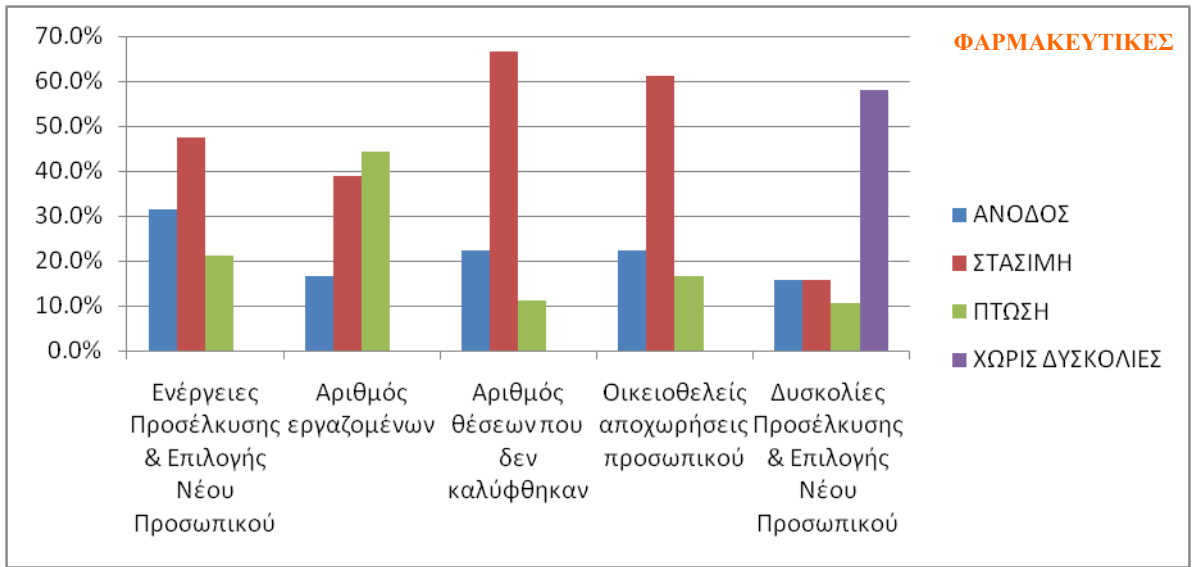
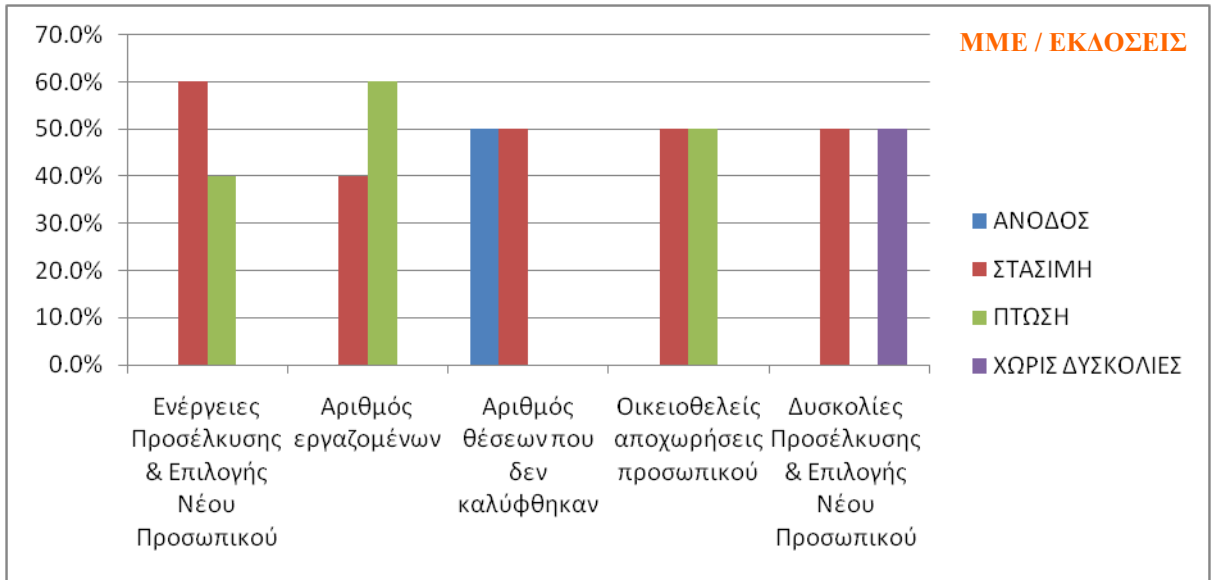
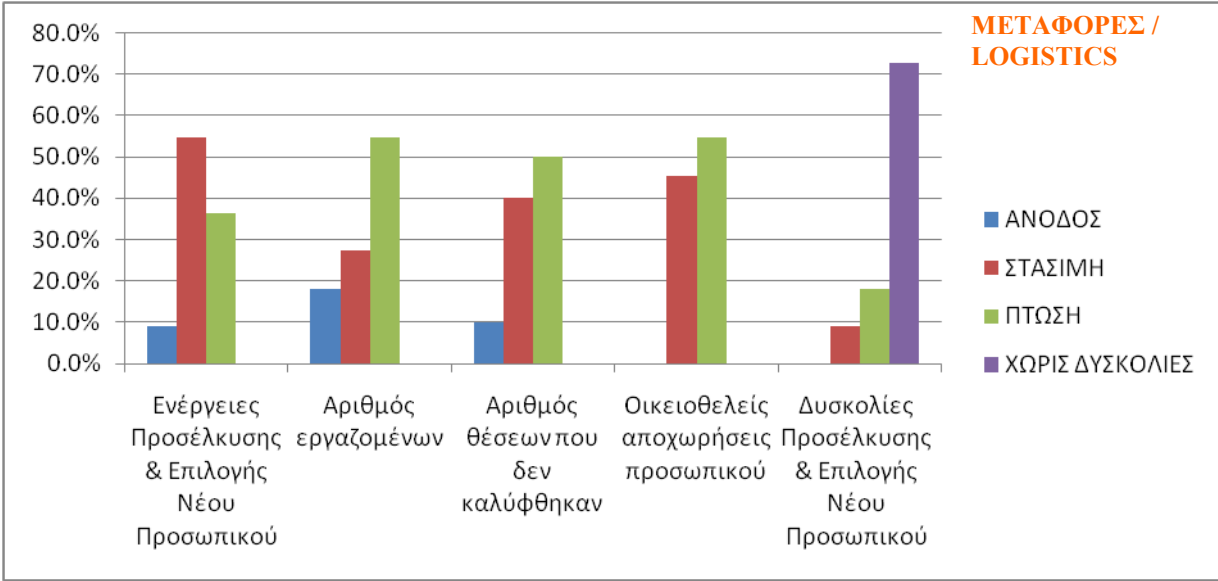


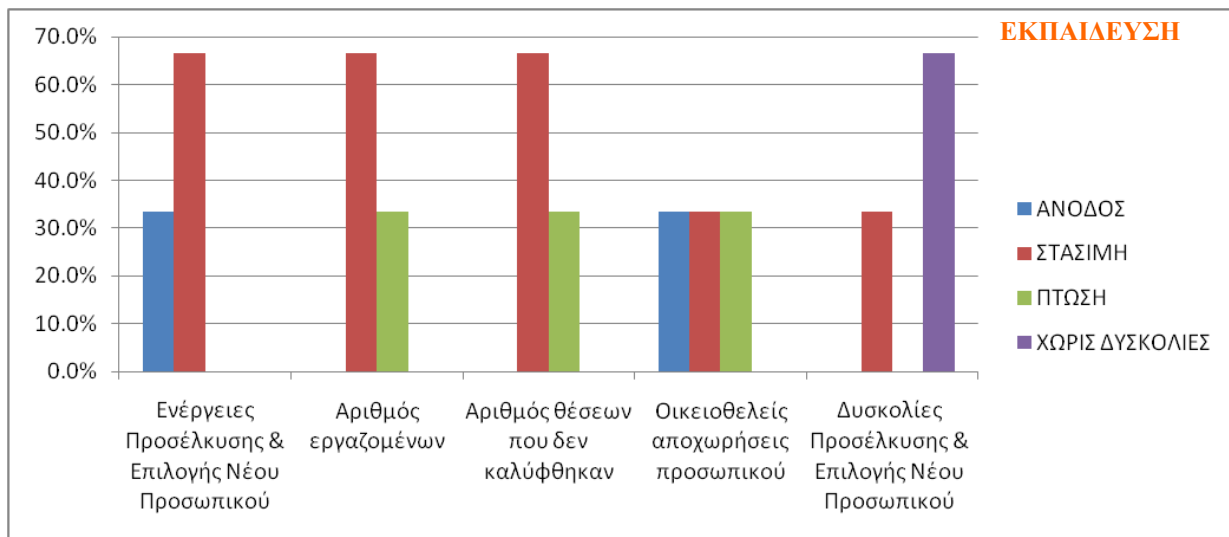
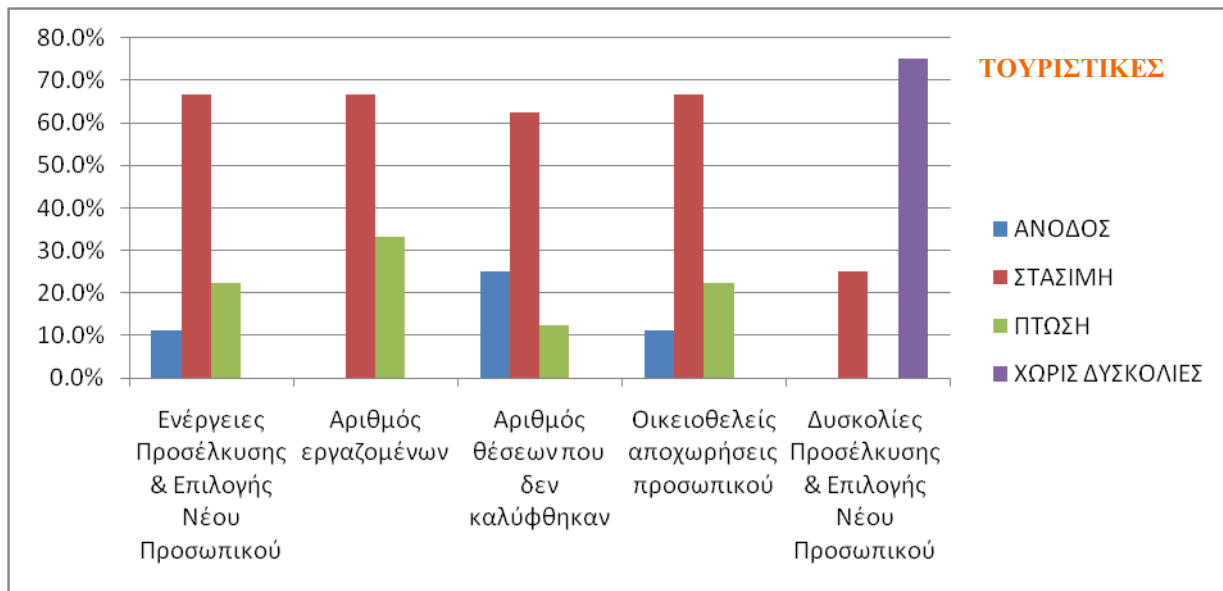


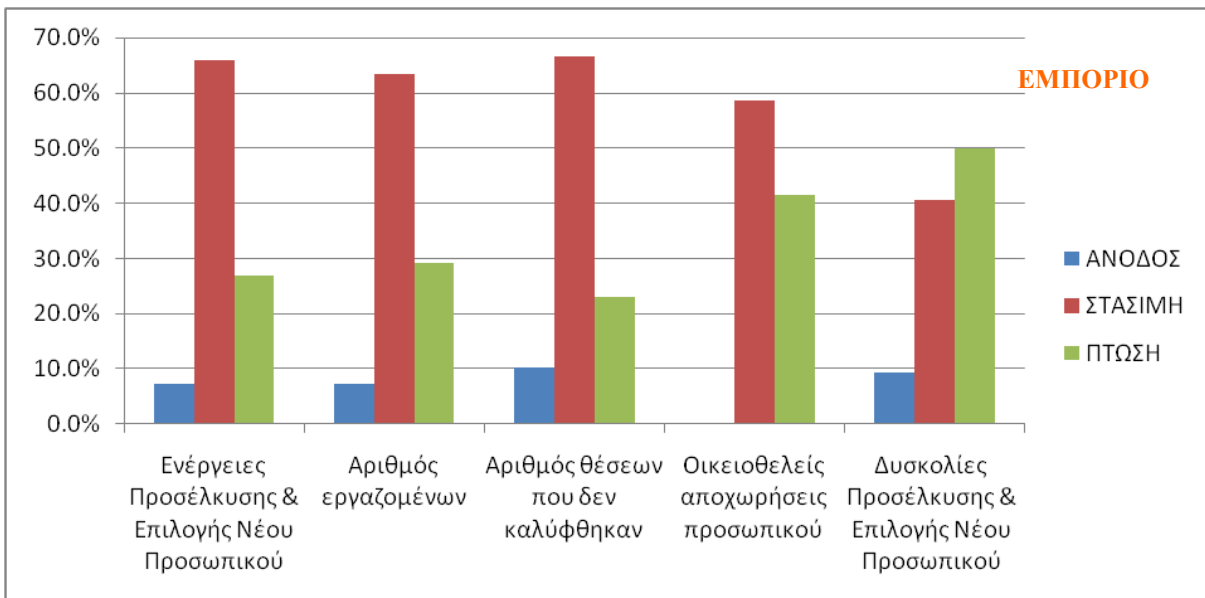
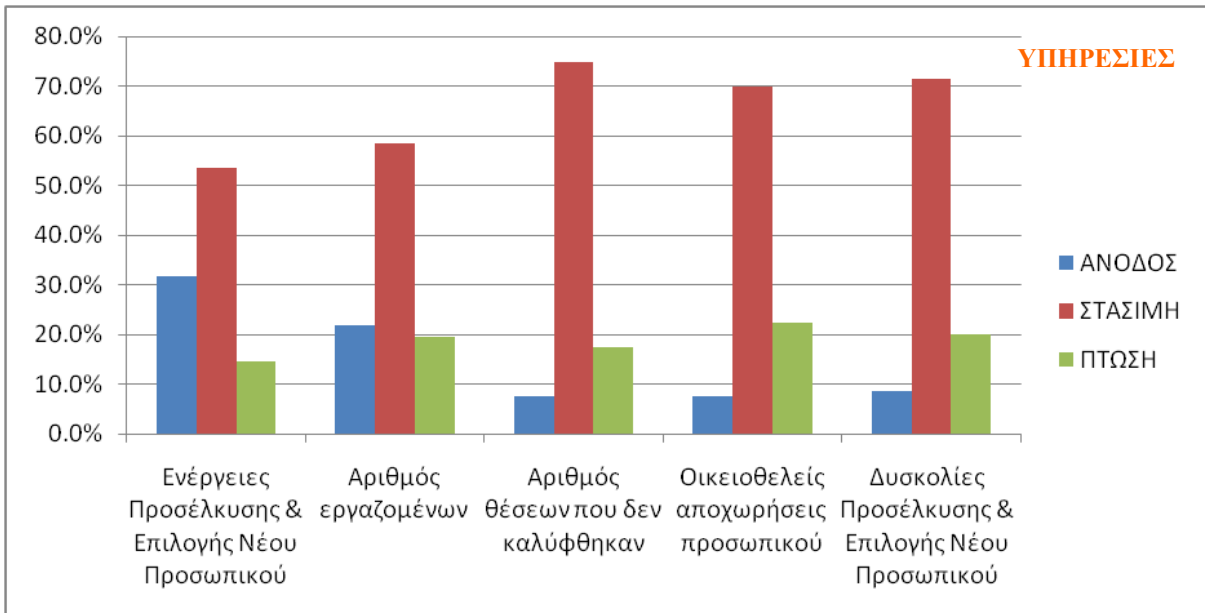
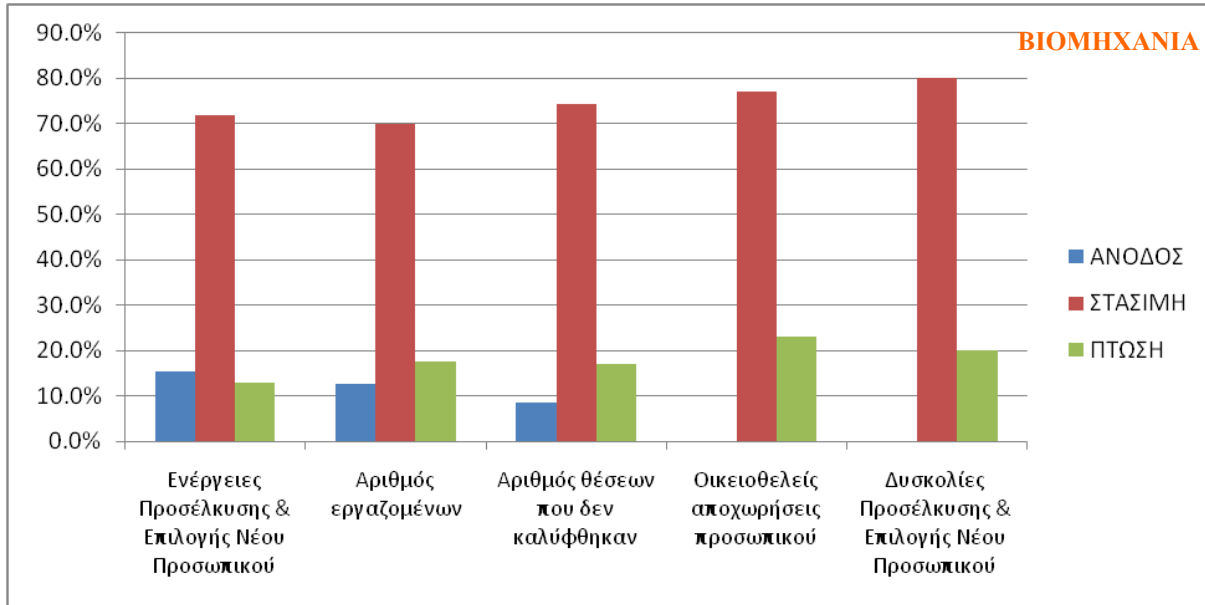


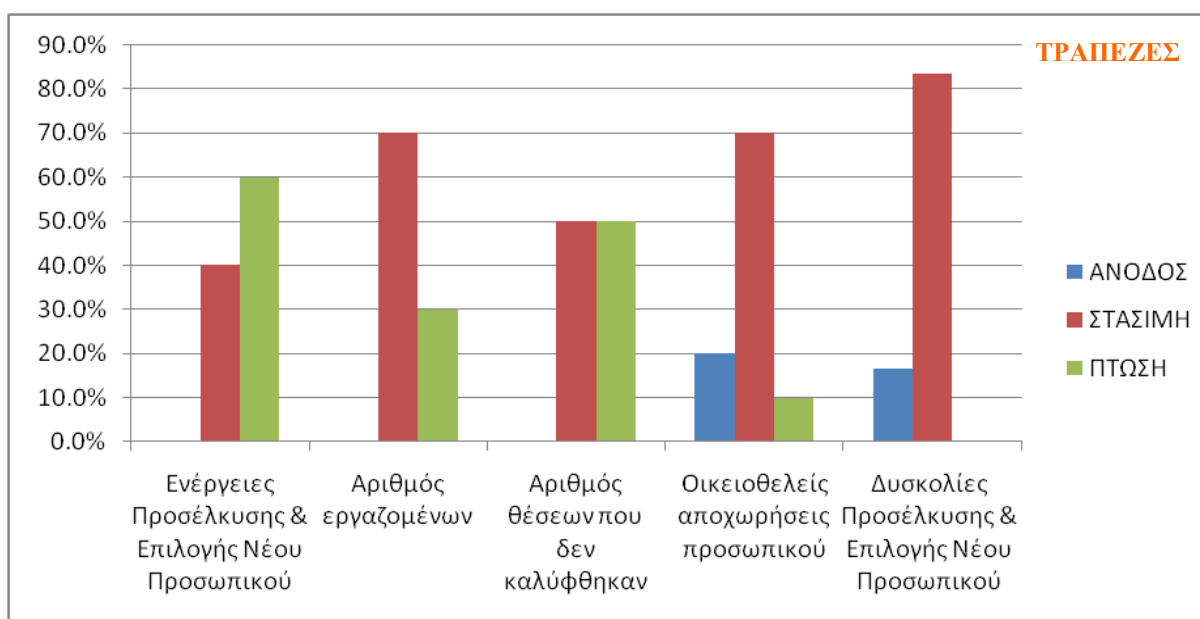
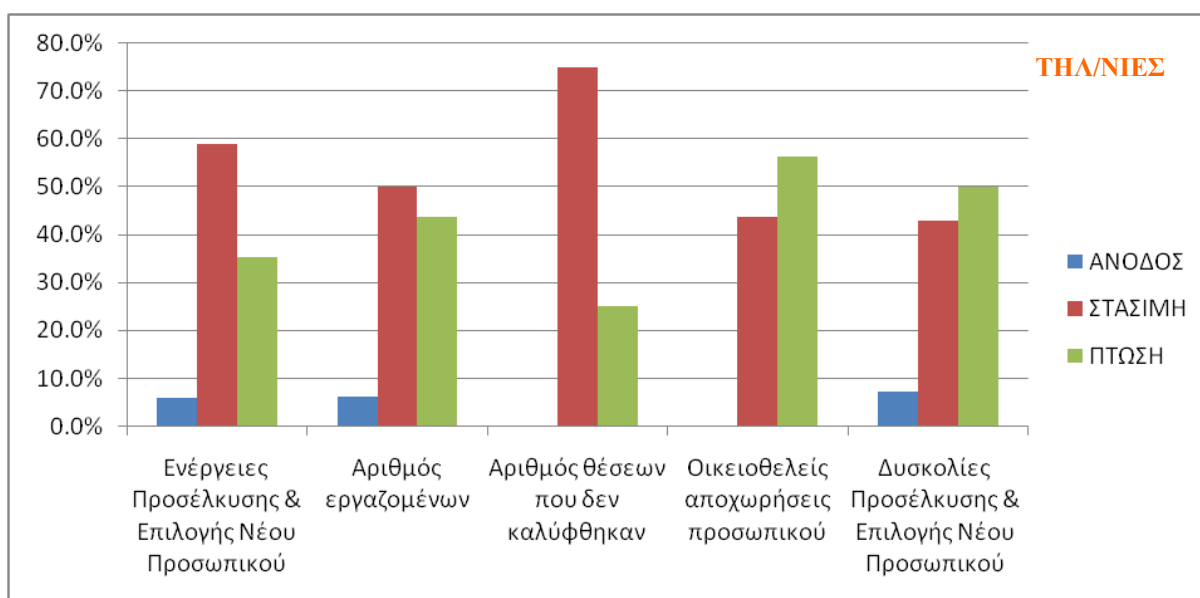
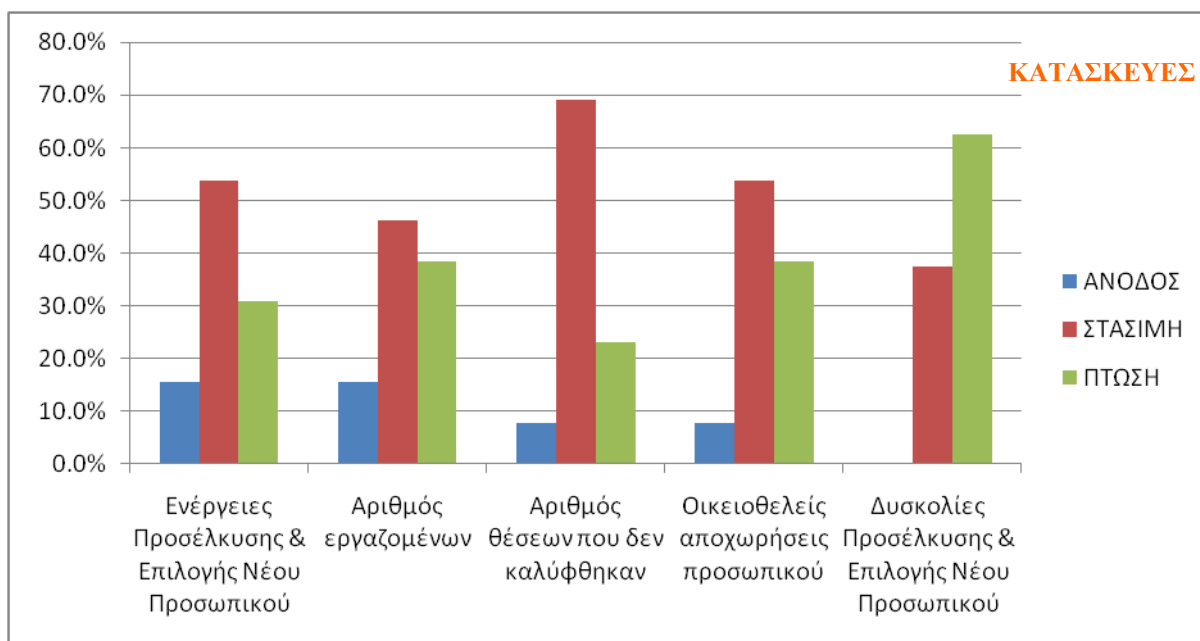


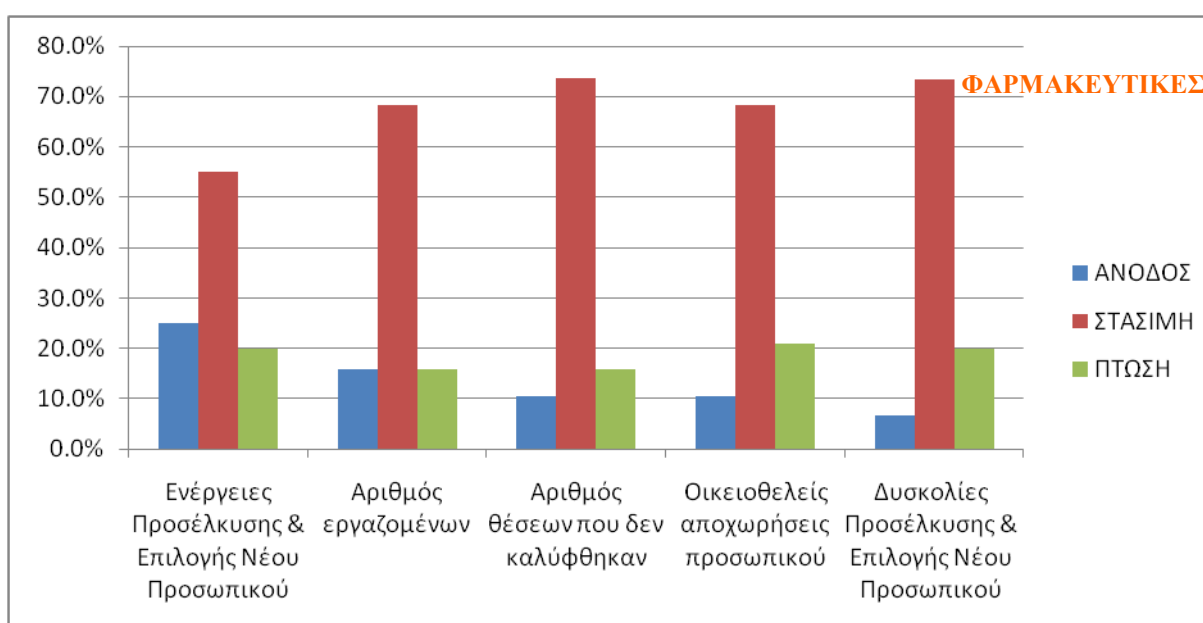
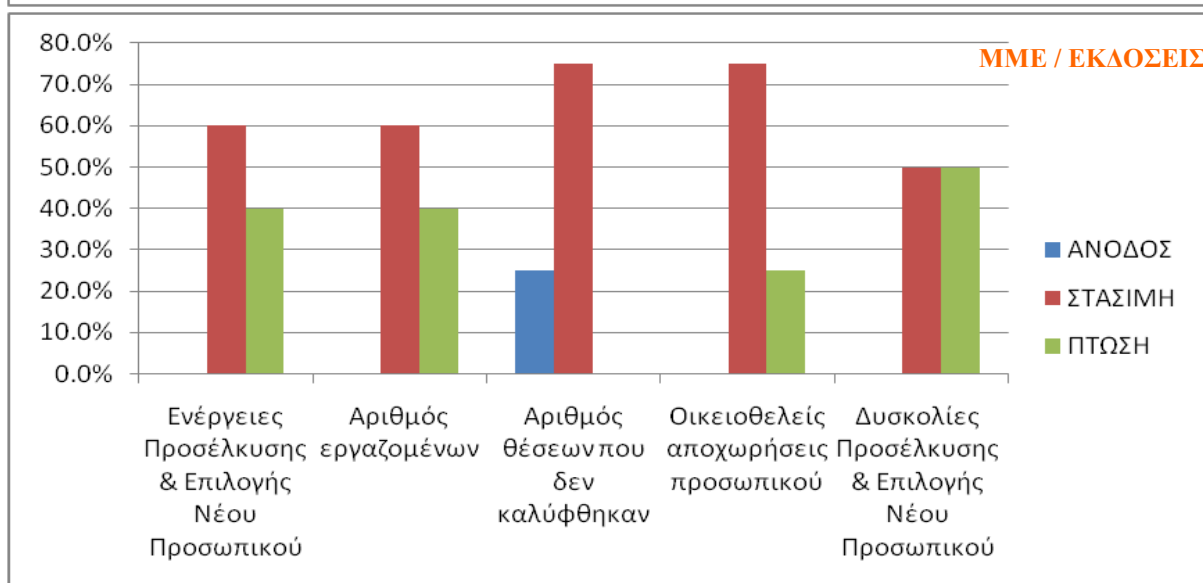
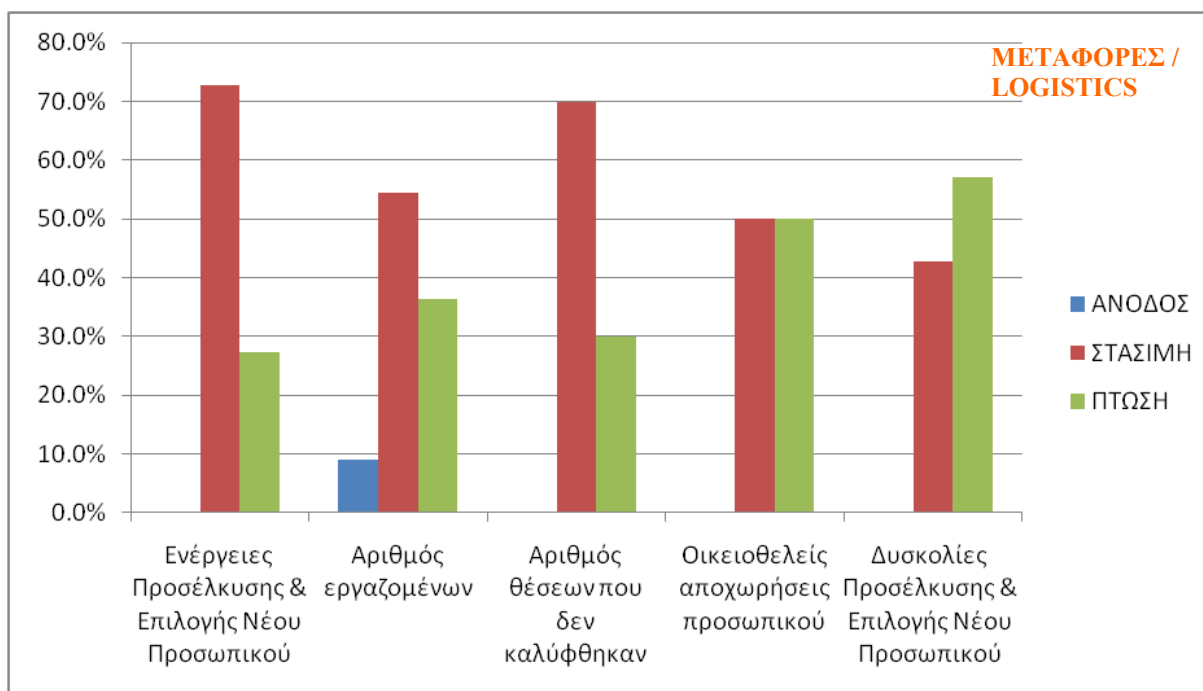


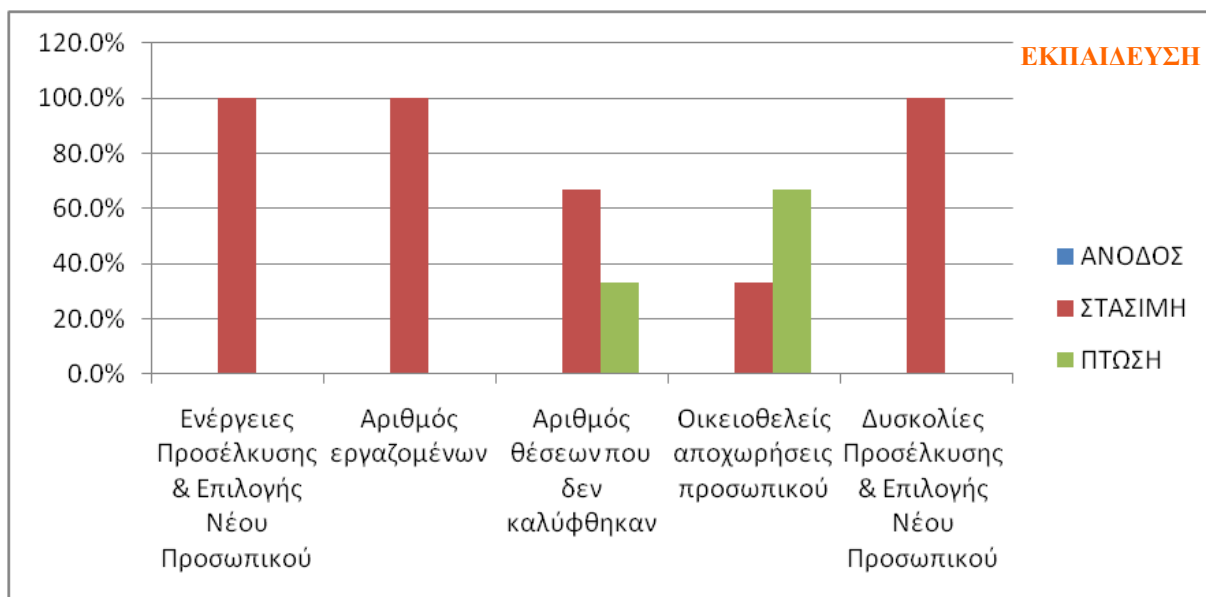
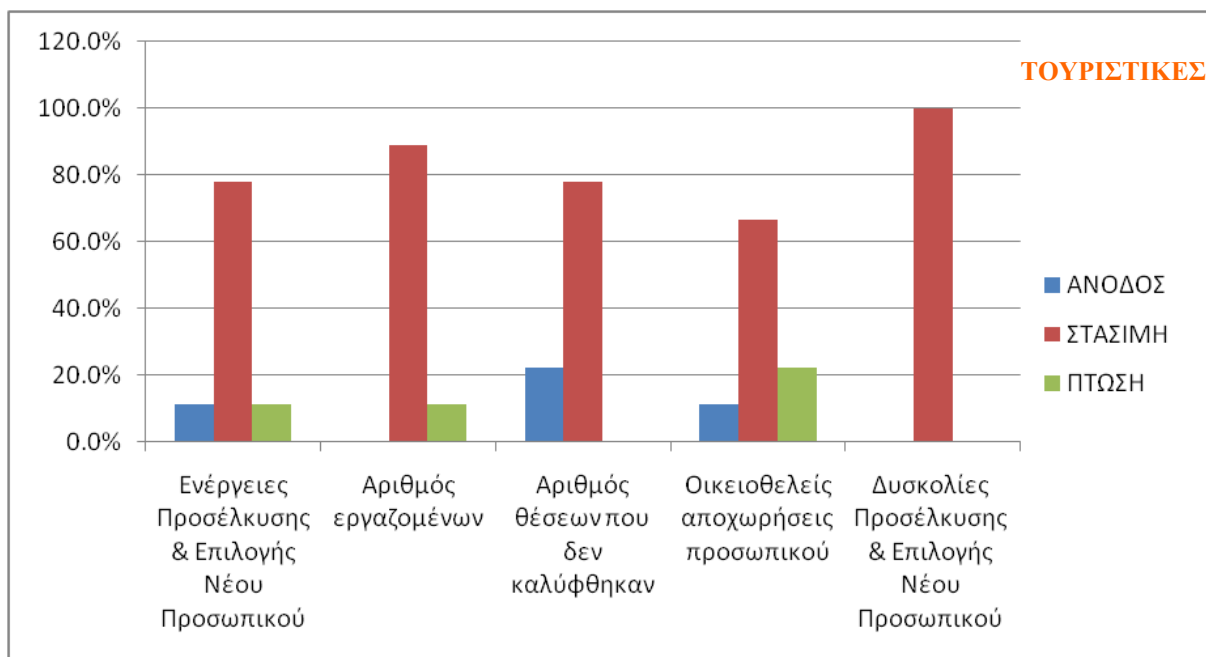




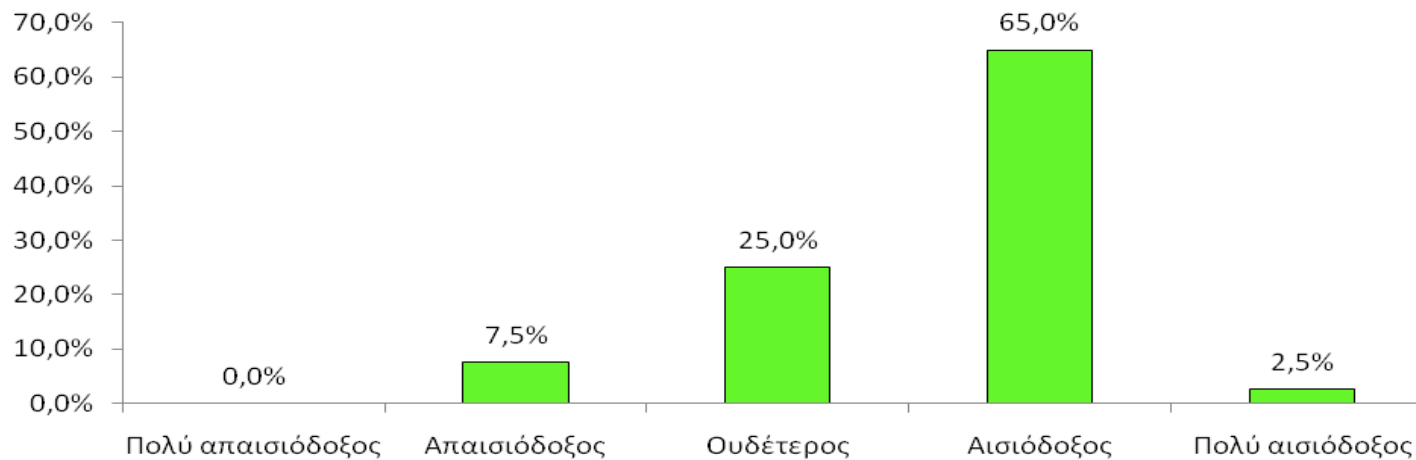
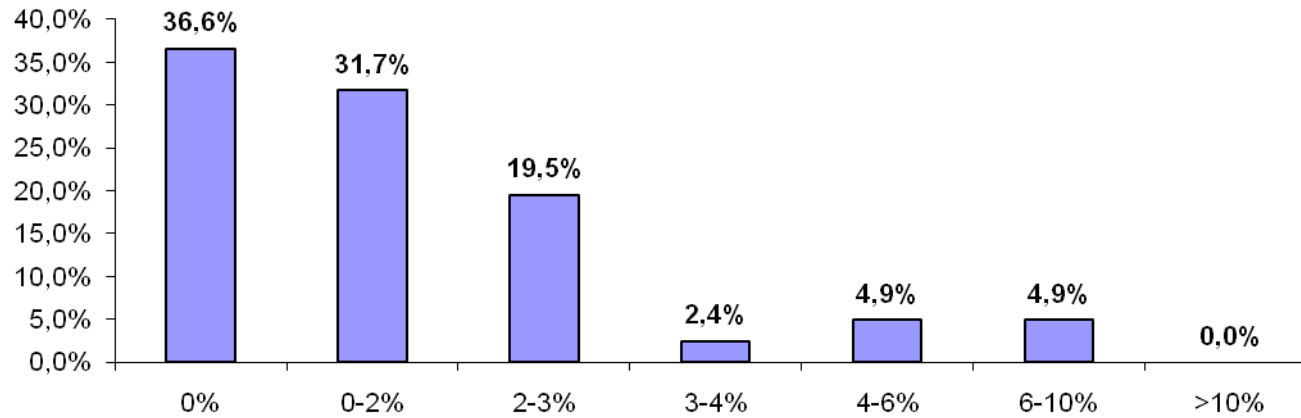




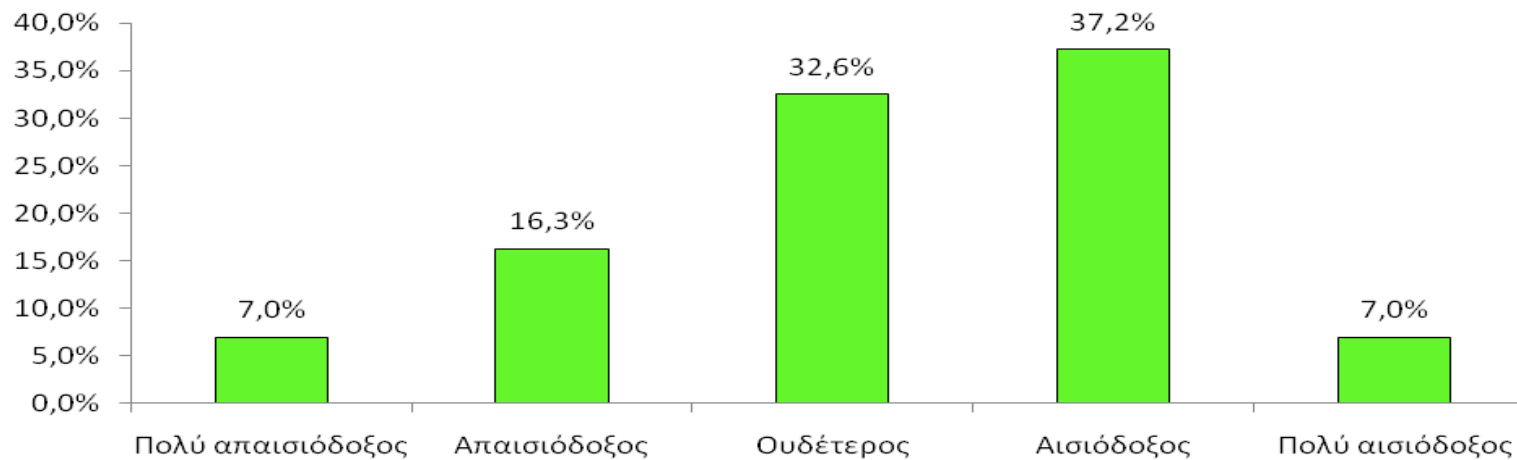
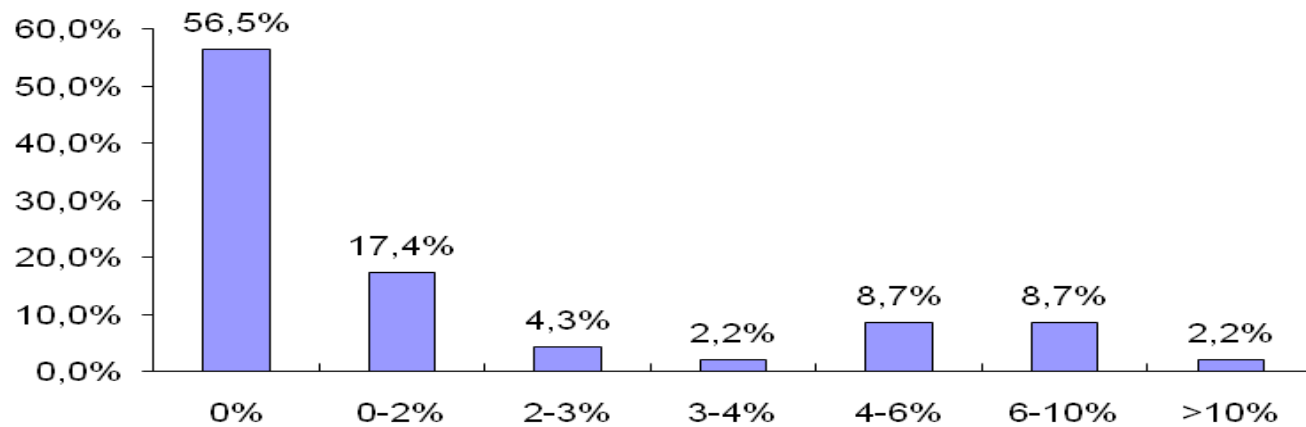




## Αυξήσεις Μισθών - Επίπεδο Αισιοδοξίας (ανά κλάδο)

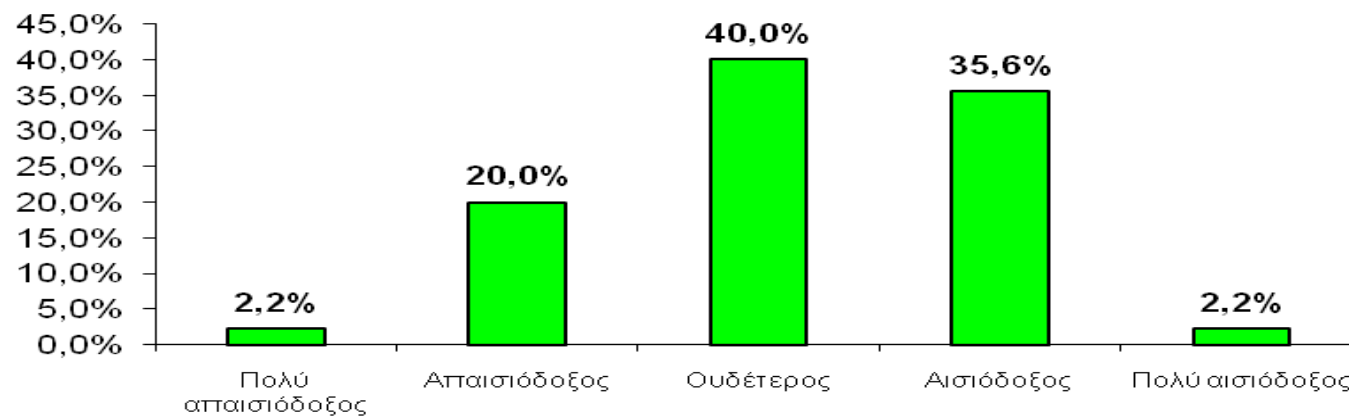
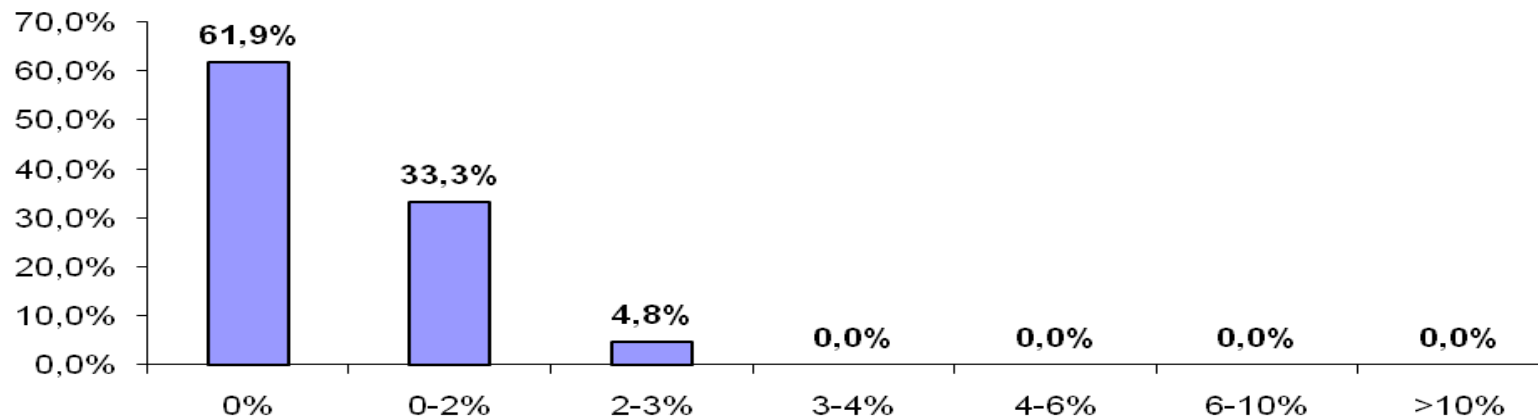


Βιομηχανία

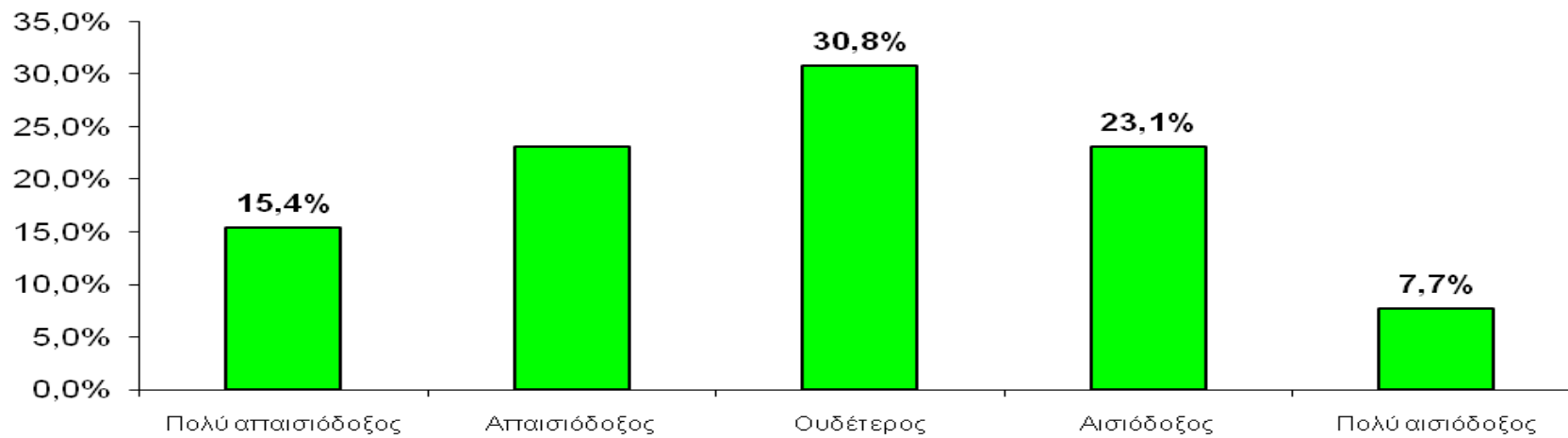
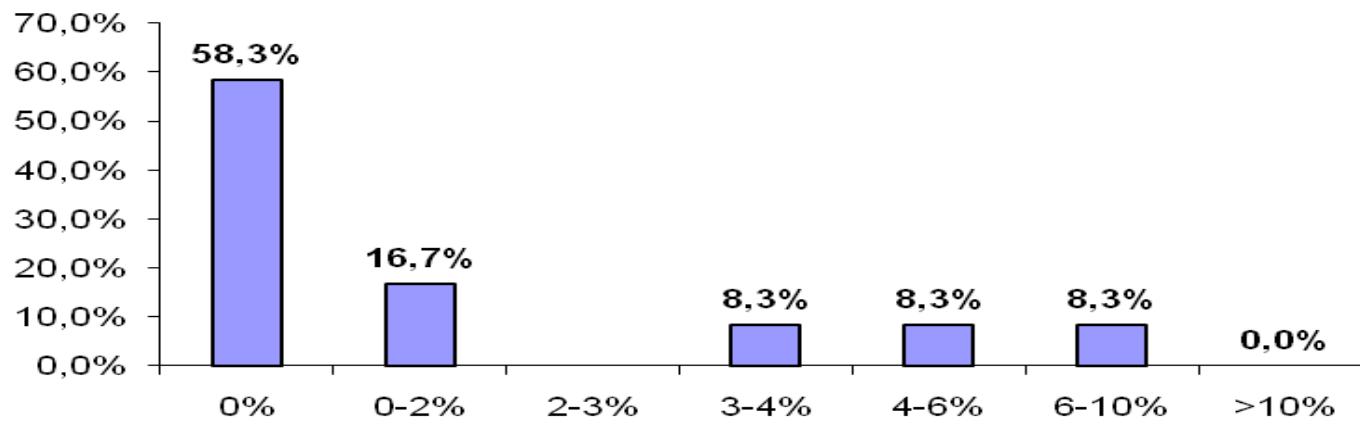


Υπηρεσίες

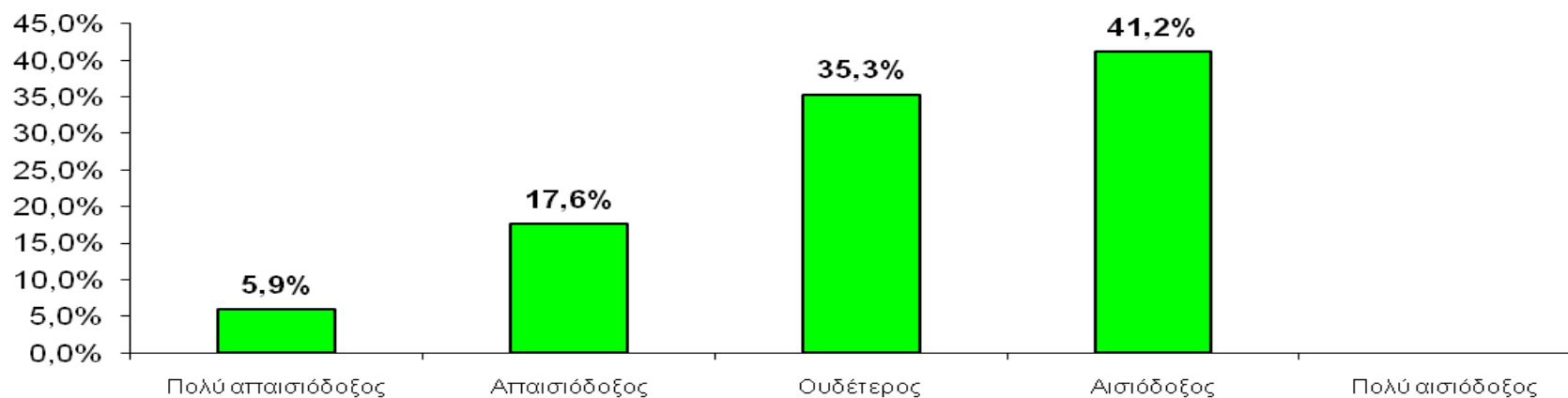
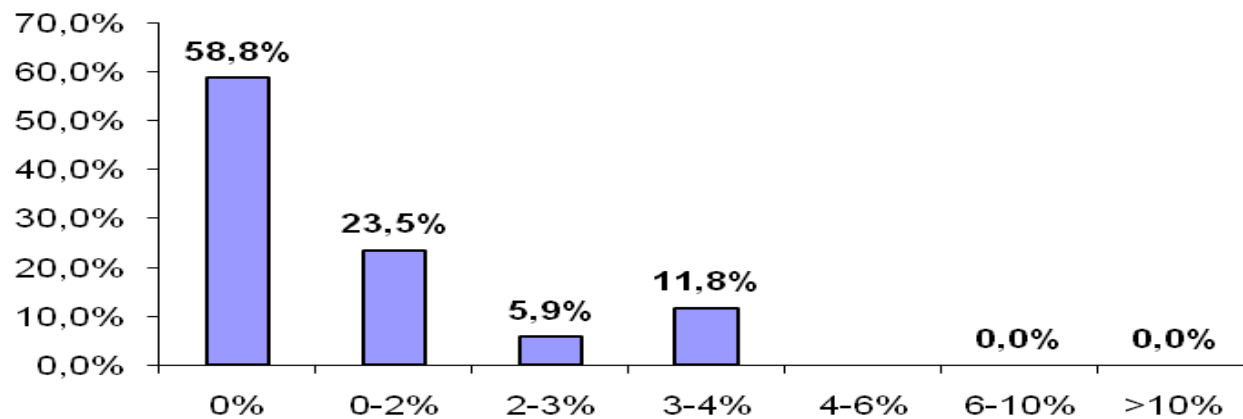




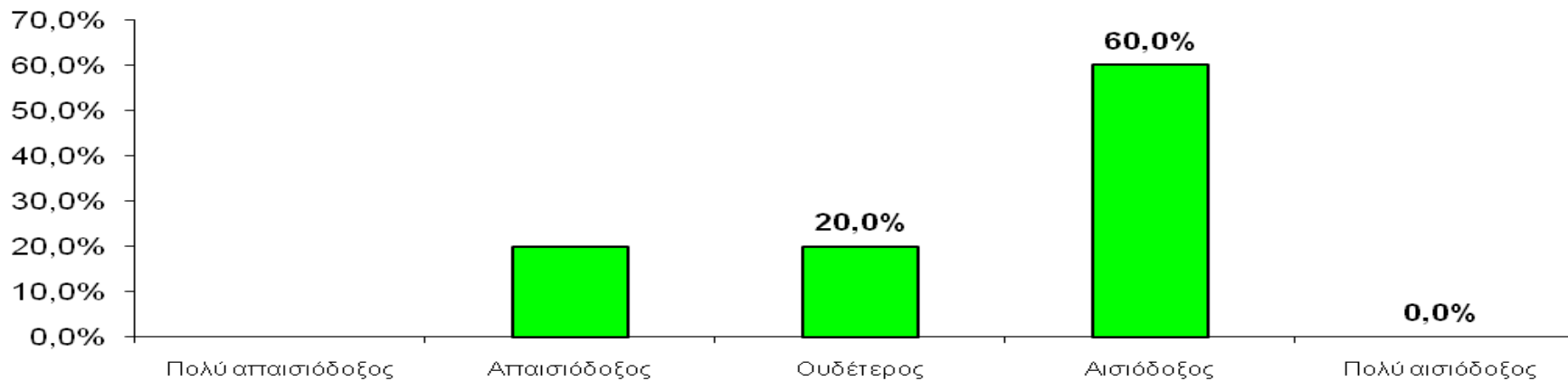
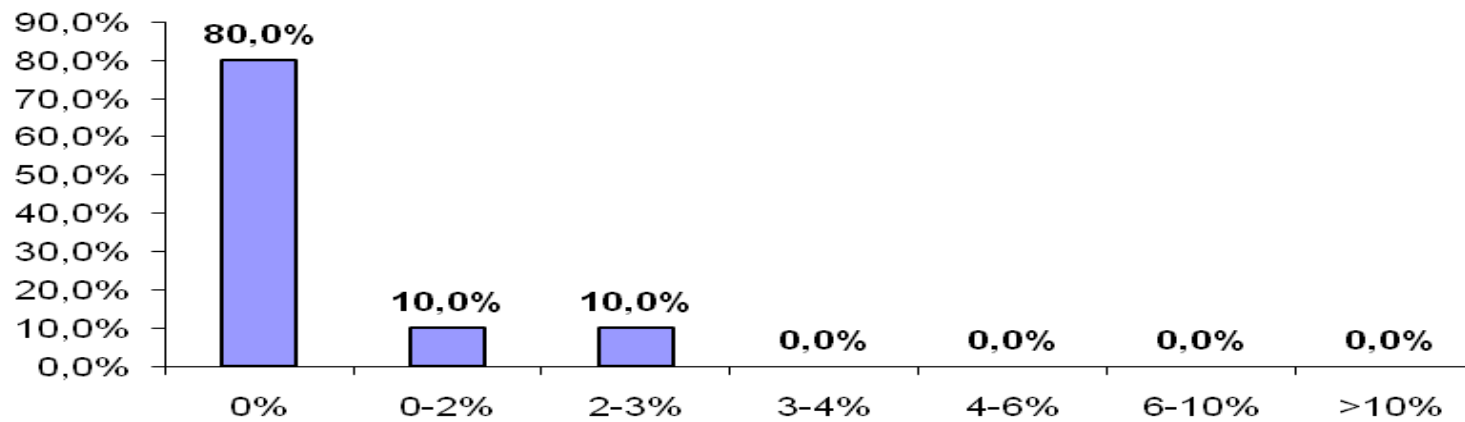
Εμπόριο



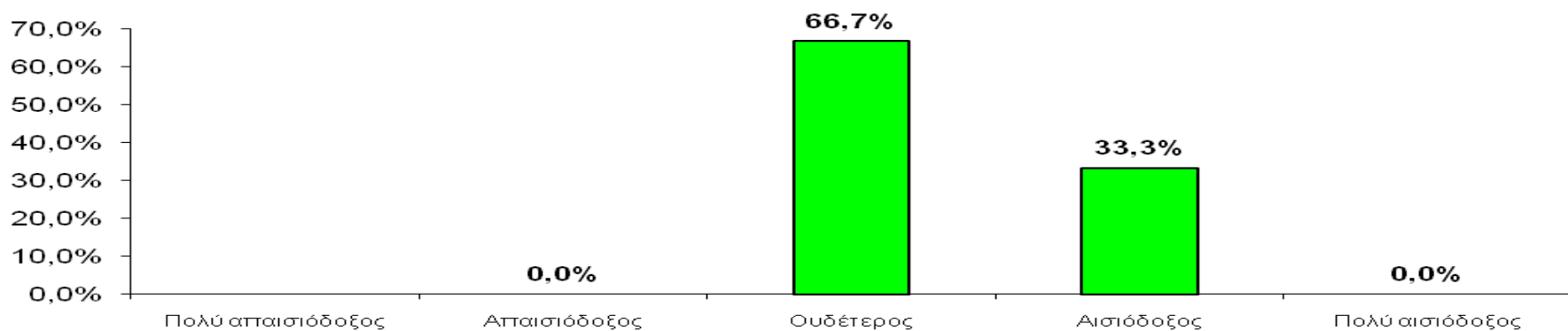
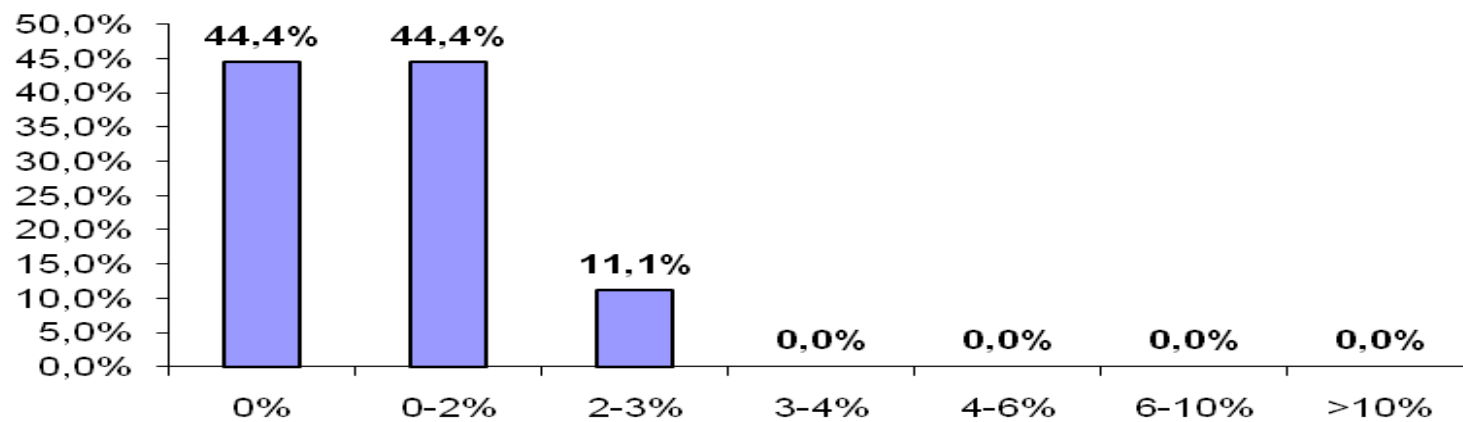
Κατασκευές



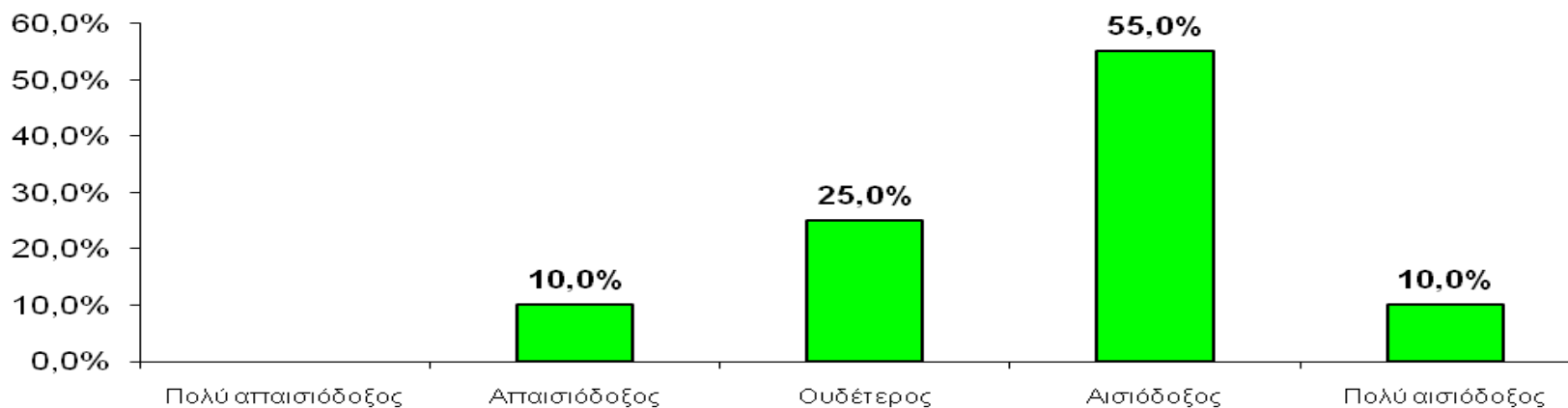
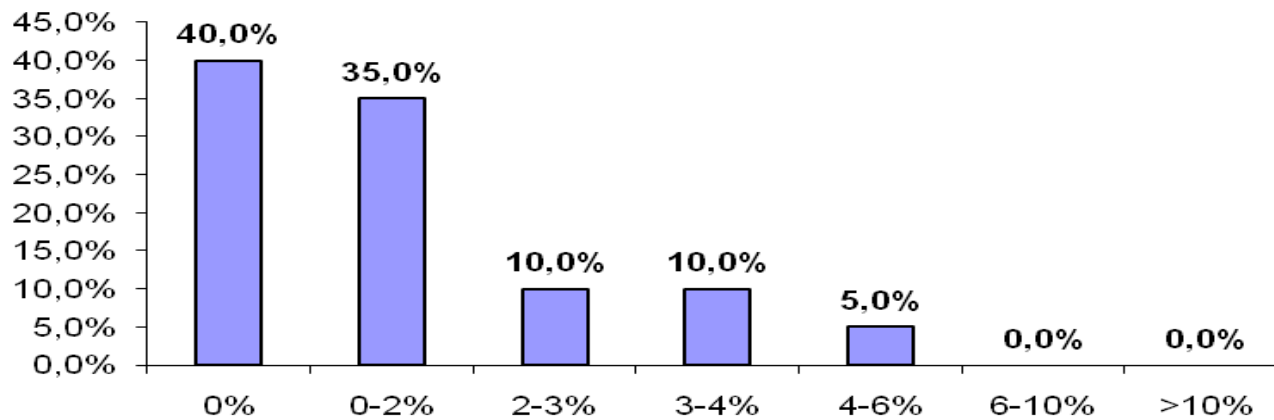
Τηλεπικοινωνίες / Πληροφορική



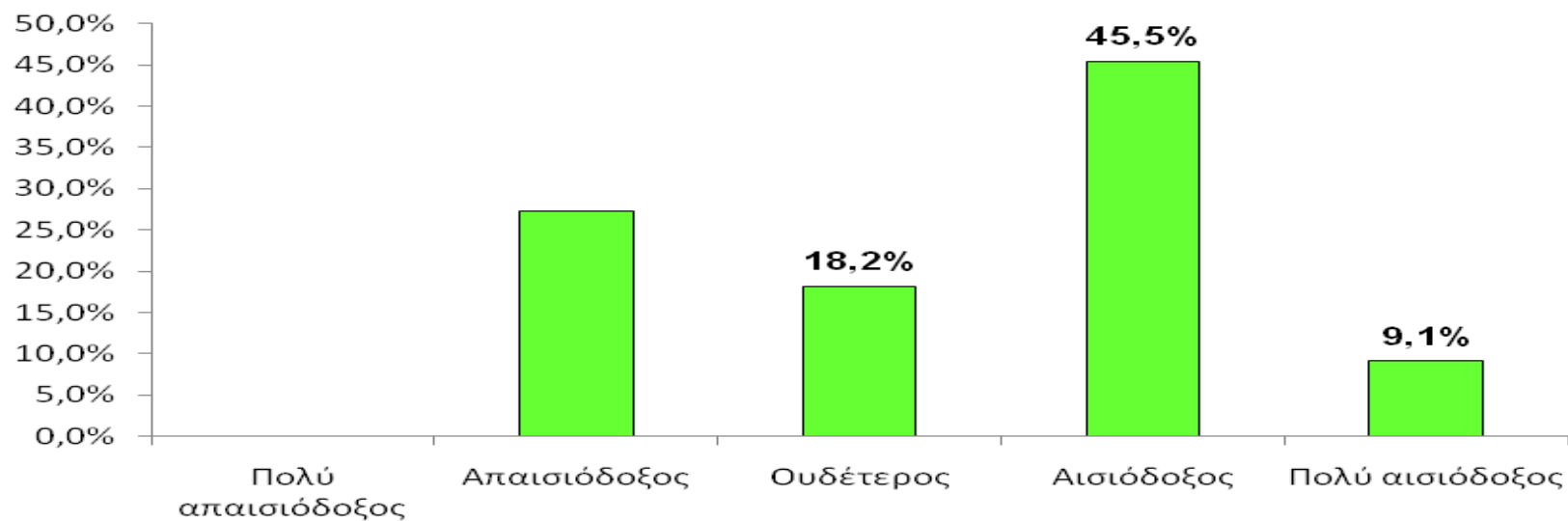
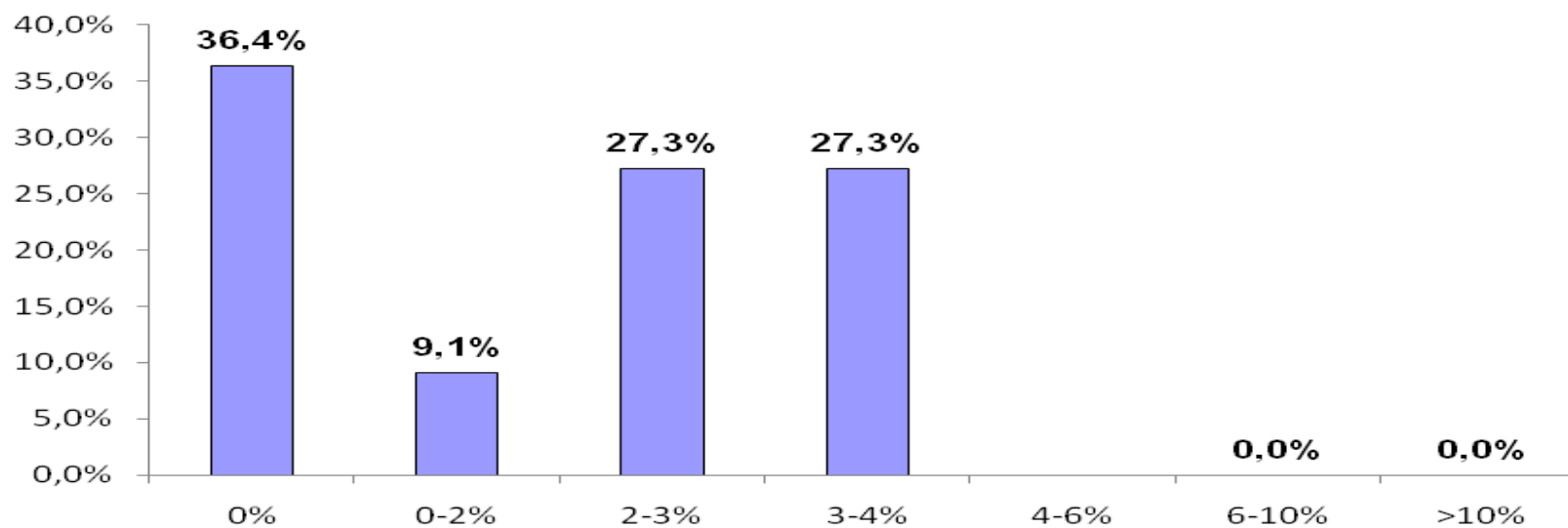
Τράπεζες



Τουριστικές



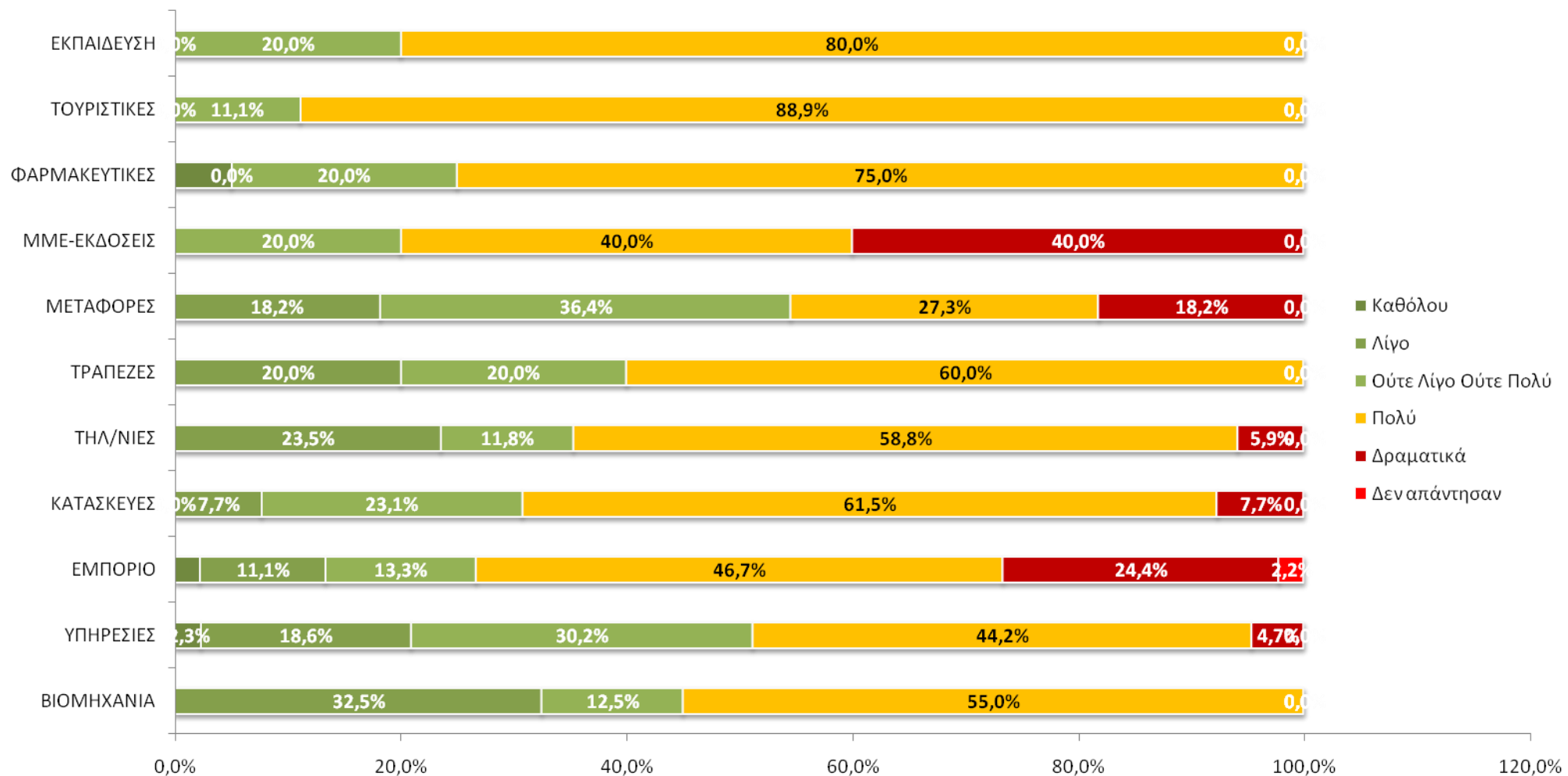
Φαρμακευτικές



Μεταφορές/ Logistics

## Ειδικό Θέμα – Στρατηγικές Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού εν μέσω Οικονομικής Κρίσης

Σε ποιο βαθμό έχει επηρεάσει η κρίση την επιχείρησή σας;

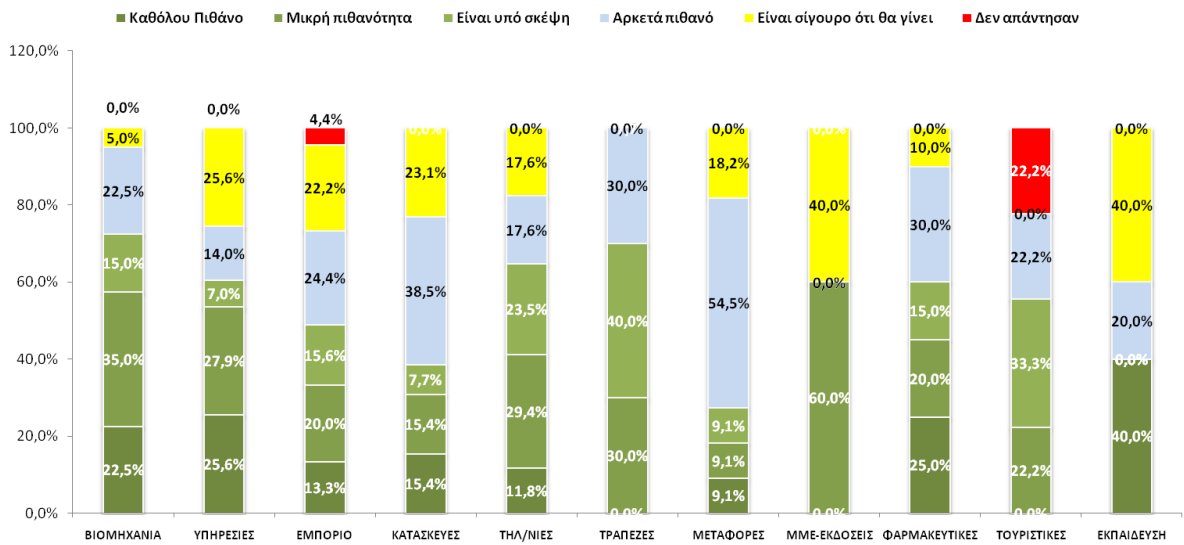


ανά κλάδο

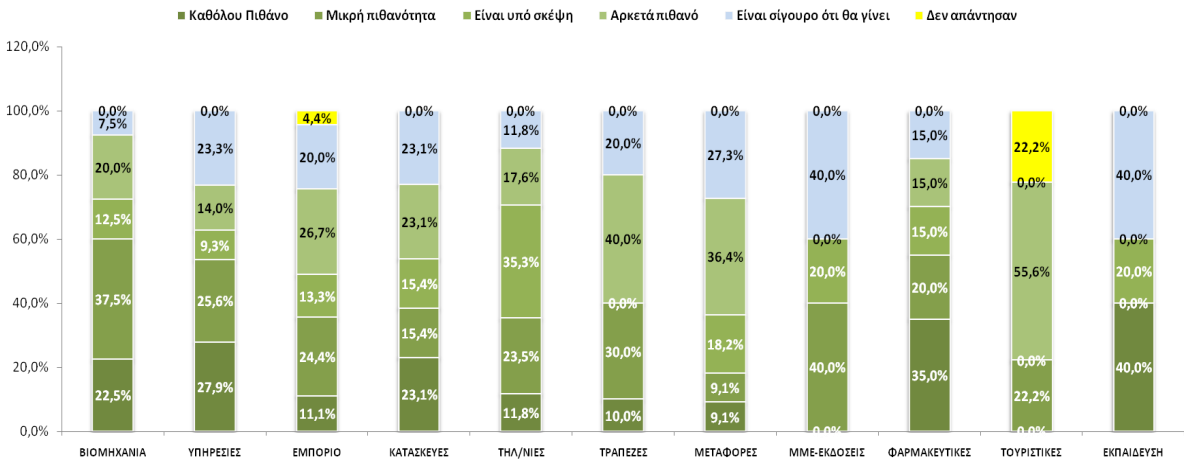


**Πόσο πιθανό είναι η επιχείρηση να προβεί στις παρακάτω ενέργειες;**

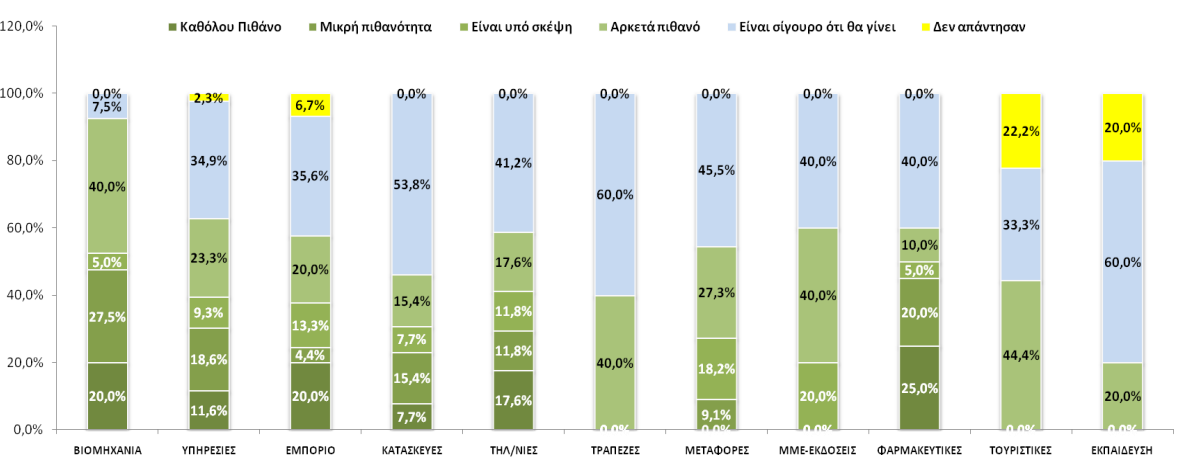
**Μείωση επένδυσης για εκπαίδευση για τη μεγάλη μερίδα του προσωπικού**



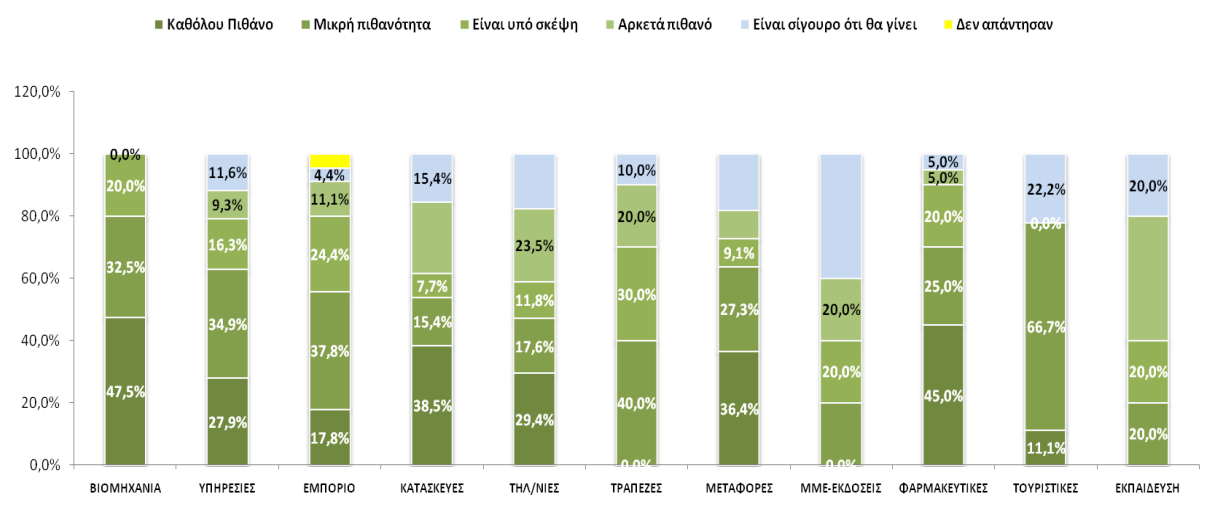
**Μείωση επένδυσης για εκπαίδευση για διευθυντικά στελέχη**



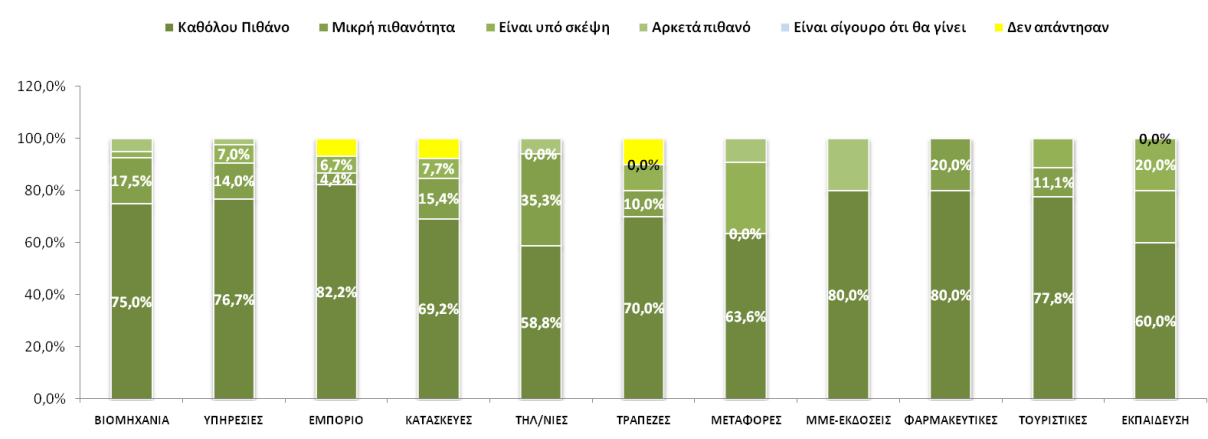
**Μείωση Μπόνους**



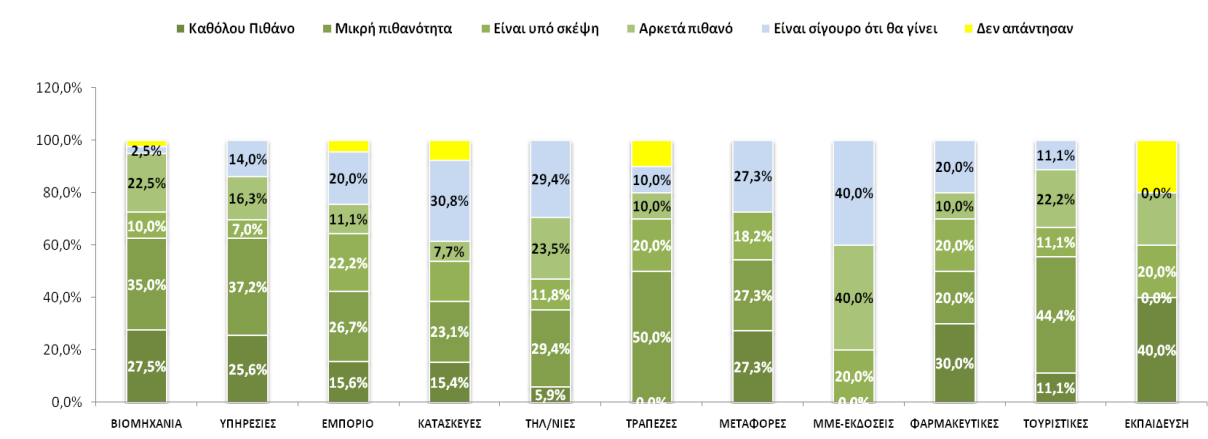
### Μείωση Μισθών



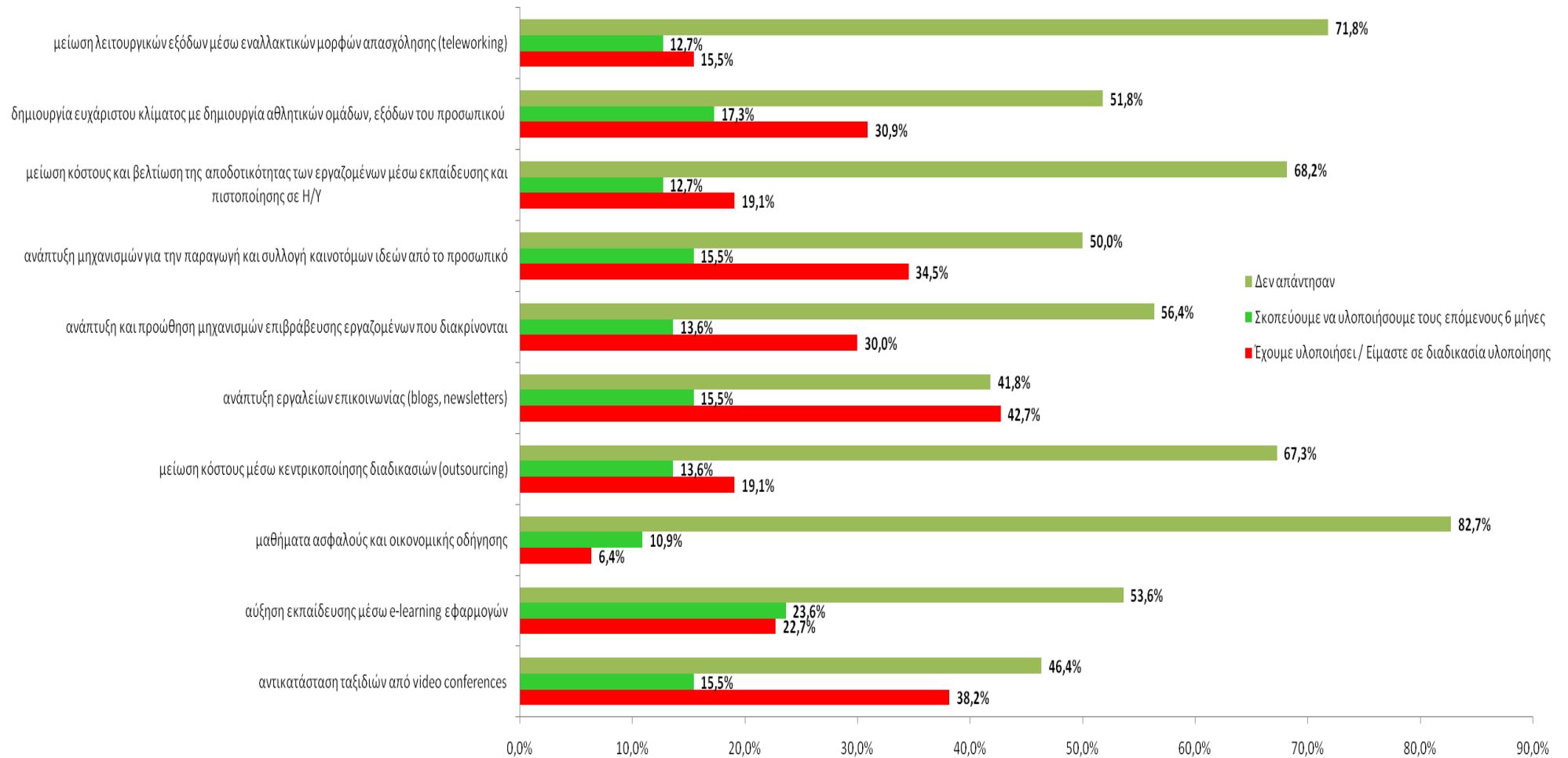
### Μετεγκατάσταση επιχείρησης στο εξωτερικό



### Μείωση Προσωπικού

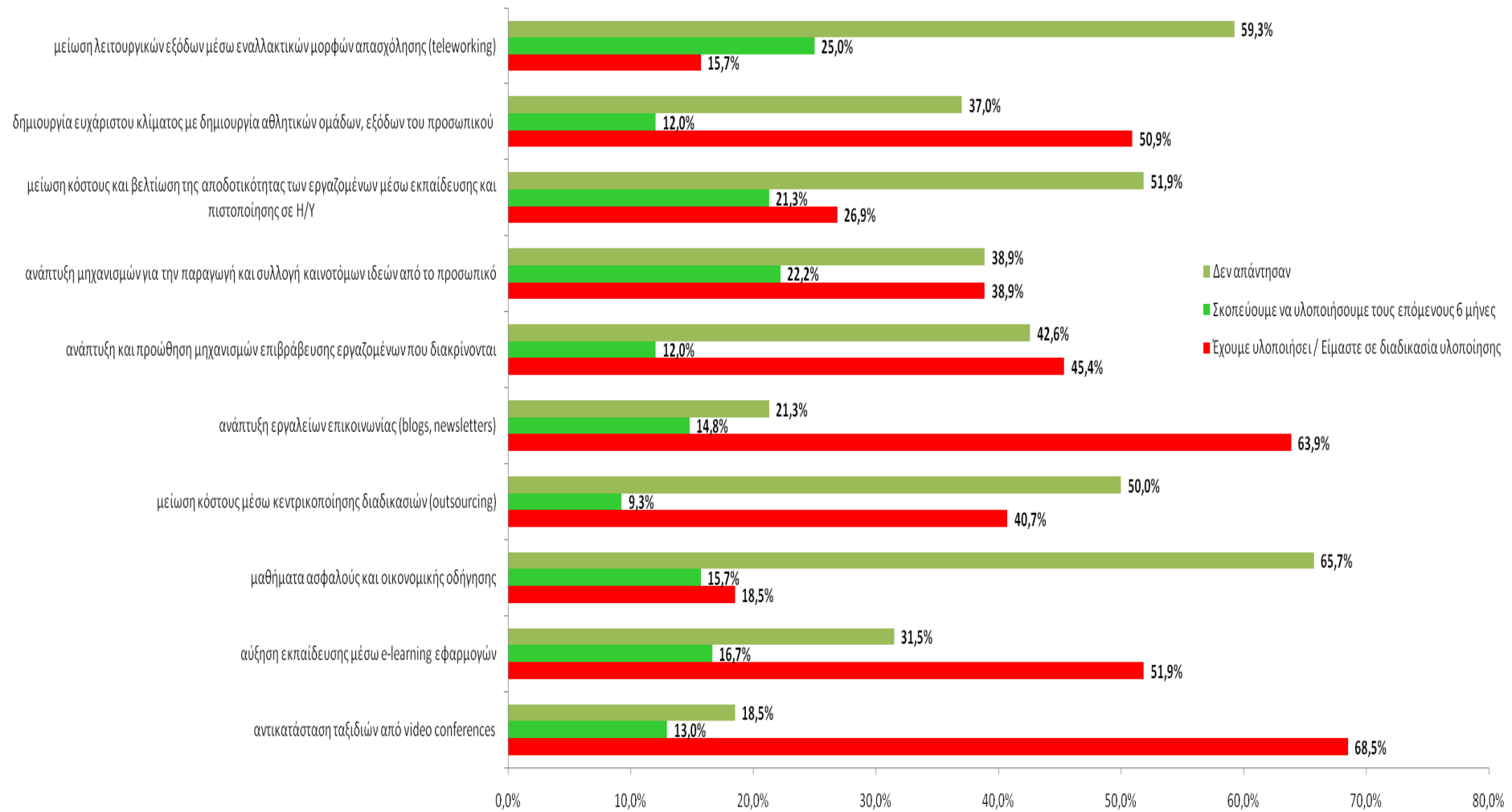


**Ποιές από τις επιτυχημένες πρακτικές αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης έχετε υλοποιήσει ή σκοπεύετε να υλοποιήσετε;**



Ελληνικές

Ποιές από τις επιτυχημένες πρακτικές αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης έχετε υλοποιήσει ή σκοπεύετε να υλοποιήσετε;



Πολυεθνικές