

Ετήσια Έρευνα HR & Workplace Trends 2013-2014



Ελλάδα

 randstad

Staffing | Professionals | Search & Selection | HR Solutions | Inhouse Services



Αγαπητέ πελάτη,

Καλωσήρθατε στην ετήσια έρευνα HR & Workplace Trends Survey της Randstad. Ως Διευθύνων Σύμβουλος της Randstad Hellas, είμαι στην ευχάριστη θέση να παρουσιάσω τα αποτελέσματα της έρευνας για το 2013-2014.

Αυτή η έκθεση προσφέρει σημαντικές πληροφορίες ως προς τις τάσεις και τις εξελίξεις που επηρεάζουν την επιχείρησή σας. Συλλέγονται από εταιρείες διαφόρων κλάδων, καθώς και από στατιστικά στοιχεία που αποτυπώνουν τις αποδοχές από όλες τις αγορές καθώς και τις γεωγραφικές περιοχές στις οποίες δραστηριοποιούνται.

Από το Δεκέμβριο του 2013 έως τον Μάρτιο του 2014, 382 υψηλόβαθμα στελέχη και στελέχη Ανθρώπινου Δυναμικού από όλη την Ελλάδα ερωτήθηκαν μέσω αναλυτικών συνεντεύξεων ή σύντομης on line έρευνας. Η έκθεση διερευνά θέματα που σχετίζονται με την οικονομία, το παρελθόν και το μέλλον των προσλήψεων, τη βιωσιμότητα, τις τάσεις και την καινοτομία στο χώρο εργασίας, τις αμοιβές και τις παροχές, κλπ.

Η αγορά εργασίας αλλάζει συνεχώς και δεν είναι το μόνο πρόβλημα που προήλθε από τη μεταβολή του οικονομικού περιβάλλοντος. Ενώ οι εταιρείες επικεντρώνονται στο να δώσουν έμφαση στις βασικές ικανότητες τους, προγραμματίζουν επίσης την ενίσχυση της ανταγωνιστικής τους θέσης για το μέλλον, ώστε να διατηρήσουν και να αξιοποιήσουν τις ευκαιρίες για ανάπτυξη, εάν και όταν αυτές προκύψουν. Η φετινή έρευνα ασχολείται μεταξύ άλλων και με τις εξελίξεις αυτές. Μπορείτε να βρείτε μία περίληψη στις σελίδες 6 και 7 της παρούσας έκθεσης. Αντίστοιχα, στις σελίδες 28 και 29 παρατίθεται μία επισκόπηση των ετήσιων αρχικών μισθών για διάφορες τυποποιημένες θέσεις στην ελληνική αγορά εργασίας.

Στην Randstad Ελλάς, παραμένουμε προσηλωμένοι στο να σας παρέχουμε υψηλής ποιότητας ταλέντα ώστε να επηρεάσουν την κερδοφορία της επιχείρησής σας και τη μελλοντική επιτυχία της. Στην επιχείρησή μας, οι σχέσεις είναι το κλειδί και οφείλουμε ένα ειλικρινές «ευχαριστώ» σε όλους όσους συμμετείχαν στη φετινή έρευνα.

Εκτιμούμε τη συμβολή σας και ανυπομονούμε να συνεργαστούμε μαζί σας το 2014.

Με εκτίμηση,

Λη Οστεργκαρντ
Διευθύνουσα Σύμβουλος
Randstad Hellas

Αν και το περιεχόμενο αυτής της δημοσίευσης έχει δημιουργηθεί με τη μέγιστη δυνατή φροντίδα, ο εκδότης δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνος για οποιοδήποτε σφάλμα ή παράλειψη μπορεί να παρατηρηθεί. Κανένα δικαίωμα δεν προκύπτει από αυτό το έγγραφο. Αυτή η έρευνα έχει διεξαχθεί από την ICMA Group, Waterloo Βέλγιο.

Περιεχόμενα και Δομή της Έκθεσης



1	Βασικές Διαπιστώσεις	6
	Επισκόπηση των κύριων πορισμάτων που προσδιορίζονται από τα αποτελέσματα της έρευνας.	
2	Προφίλ Εταιρείας	8
	Εδώ θα βρείτε λεπτομέρειες σχετικά με τις εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα.	
3	Προφίλ Συμμετεχόντων	10
	Αυτή η ενότητα παρέχει λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τους φορείς λήψης αποφάσεων που απάντησαν στις ερωτήσεις	
4	Ανθρώπινο Δυναμικό και Προκλήσεις	12
	Σε αυτό το κεφάλαιο, τα στοιχεία περιγράφουν τις τρέχουσες και μελλοντικές προκλήσεις που επηρεάζουν ή θα επηρεάσουν το Ανθρώπινο Δυναμικό και την εταιρεία στο μέλλον. Επιπλέον, δίνουν μια περιγραφή για το πώς οι εταιρείες αντιμετωπίζουν την έλλειψη δεξιοτήτων αλλά και το είδος των παροχών που προσφέρουν στους υπαλλήλους τους.	
5	Στρατηγικές Απασχόλησης και Πρόσληψης	16
	Δημιουργεί προοπτική για τις πηγές και τις μεθόδους που χρησιμοποιούνται για την πρόσληψη και την εκτίμηση ταλέντων. Αυτό το κεφάλαιο εξηγεί επίσης κατά πόσον οι εταιρείες είναι πρόθυμες να προσλάβουν προσωρινό ή μόνιμο προσωπικό και απεικονίζει περαιτέρω τους λόγους για τους οποίους οι οργανώσεις θα μπορούσαν να αποτύχουν να προσελκύσουν κορυφαία ταλέντα.	
6	Τάσεις και Καινοτομία στο Χώρο Εργασίας	20
	Αυτό το κεφάλαιο αναφέρεται στις αλλαγές και τις νέες εφαρμογές στο χώρο εργασίας και τις διαδικασίες πρόσληψης.	
7	Οικονομικές Επιπτώσεις και Προοπτικές	24
	Παρέχει πληροφορίες σχετικά με το πώς η τρέχουσα οικονομική κατάσταση έχει αντίκτυπο στις πρωτοβουλίες των επιχειρήσεων και τις μελλοντικές προοπτικές τους.	
8	Μισθοί	28
	Οι τίτλοι των θέσεων εργασίας ποικίλλουν από εταιρεία σε εταιρεία. Οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να παράσχουν μισθούς για τους τυποποιημένους τίτλους που ταιριάζουν με σαφήνεια στις λειτουργικές αρμοδιότητες της θέσης στην εταιρεία. Σε αυτή την ενότητα, ελάχιστοι, μέγιστοι και μέσοι μισθοί θα εμφανίζονται για κάθε ειδικότητα.	

Σημείωση: Δύο διαφορετικές προσεγγίσεις χρησιμοποιήθηκαν για τη διεξαγωγή της έρευνας: (1) μέσω προσωπικών συνεντεύξεων και (2) μέσω online συνεντεύξεων. Για να διευκολυνθεί η ολοκλήρωση των online συνεντεύξεων, τα ηλεκτρονικά ερωτηματολόγια αποτελούνταν από ένα πιο περιεκτικό σύνολο ερωτήσεων σε σχέση με τα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήθηκαν στις προσωπικές συνεντεύξεις. Αυτός είναι ο λόγος που το δείγμα ανά ερώτηση ή ανά θέμα μπορεί να διαφέρει.

- Σύνολο προσωπικών συνεντεύξεων = 211
- Σύνολο online συνεντεύξεων = 171

Βασικές Διαπιστώσεις

1



I Γενικά

Η έκθεση HR and Workplace Trends παρουσιάζει τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων μεταξύ 382 υψηλόβαθμων στελεχών από διάφορες ελληνικές εταιρείες. 211 συμμετέχοντες ερωτήθηκαν μέσω προσωπικών συνεντεύξεων και 171 συμμετείχαν σε online συνεντεύξεις. Η διεξαγωγή των συνεντεύξεων πραγματοποιήθηκε από το Δεκέμβριο του 2013 έως τον Φεβρουάριο του 2014. Η Υγεία, ο Ιατρικός και ο Φαρμακευτικός τομέας αποτελούν τη μεγαλύτερη ομάδα του δείγματός μας και ακολουθούνται από οργανισμούς του Λιανικού κλάδου, των Διανομών και του τομέα των Χρηματοοικονομικών Υπηρεσιών.

Οι περισσότερες από τις εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα μέσω προσωπικών συνεντεύξεων δημιούργησαν ένα κύκλο εργασιών 50 εκατ. ευρώ στην Ελλάδα. Μία στις τρεις εταιρείες αποτελεί μέρος ενός οργανισμού που καταγράφει εισόδημα > 500 εκατομμυρίων ευρώ παγκοσμίως, πράγμα που δείχνει ότι είναι ή συνδέεται με μία πολυεθνική εταιρεία. Εμβαθύνοντας στο προφίλ των συμμετεχόντων, παρατηρούμε ότι οι περισσότεροι από αυτούς κατέχουν τίτλο "Υπεύθυνου Τμήματος", ακολουθούμενο από το επίπεδο "Διευθυντής".

Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων εργάζεται στο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού. Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες βρήκαν την τρέχουσα θέση τους μέσα από προσωπικές επαφές ή συστάσεις. Για την επέκταση και τη συντήρηση του δικτύου τους, οι περισσότεροι ερωτηθέντες προτιμούν να χρησιμοποιούν επαγγελματική δικτύωση, που ακολουθείται από ημερίδες και συνέδρια.

Τα κοινωνικά δίκτυα χρησιμοποιούνται σχεδόν από το ήμισυ των ερωτηθέντων: το LinkedIn είναι το πιο δημοφιλές, το Facebook το χρησιμοποιούν πάνω από τους μισούς ερωτηθέντες και το Twitter χρησιμοποιείται από το ένα τέταρτο.

II Ανθρώπινο Δυναμικό και προκλήσεις

Οι 3 πιο σημαντικές προκλήσεις του HR για το 2014 έχουν αναγνωριστεί ως εξής: (1) να αυξήσουν την απόδοση και την παραγωγικότητα, (2) να δημιουργήσουν και να διατηρήσουν καλό περιβάλλον εργασίας και (3) να διατηρήσουν τα κορυφαία talenta. Οι περισσότερες εταιρείες αξιολόγησαν την ικανότητά τους να ανταποκριθούν σε αυτές τις προκλήσεις μετρίως υψηλή, με μέσο όρο 7 στα 10 (όπου το 10 αντιπροσωπεύει άριστη

ικανότητα).

Σχεδόν όλες οι εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα μέσω προσωπικών συνεντεύξεων υποδεικνύουν ότι η πιο σημαντική ικανότητα ηγεσίας των διευθυντών τους, είναι η ικανότητα να παρακινήσουν και να εμπνεύσουν τους άλλους. Επίσης, συχνά αναφέρεται η δυνατότητα ανάλυσης και λύσης των προβλημάτων και η ικανότητα προσαρμογής στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις των επιχειρήσεων. Οι ερωτηθέντες αξιολόγησαν, κατά μέσο όρο, το βαθμό στον οποίο οι διευθυντές και οι υπάλληλοί τους είναι σε θέση να προσαρμοστούν αποτελεσματικά στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις των επιχειρήσεων (6,9 στα 10).

Το 26% του συνόλου των ερωτηθέντων αναμένουν να χρειαστεί να έρθουν αντιμέτωποι με ελλείψεις δεξιοτήτων κατά το προσεχές έτος. Η πιο κοινή λύση για την αντιμετώπιση αυτής της έλλειψης είναι να προσφέρουν προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης για την αύξηση του επιπέδου των δεξιοτήτων των απασχολούμενων. Διαβλέπουμε επίσης μία τάση των εταιρειών να στρέφονται σε πρόσληψη εργαζομένων μερικής απασχόλησης ή να αναθέτουν αρμοδιότητες σε στελέχη από το εξωτερικό.

III Απασχόληση και στρατηγικές πρόσληψης

Ερωτηθέντες μέσω προσωπικών συνεντεύξεων φαίνονται μάλλον επιφυλακτικοί όταν βαθμολογούν την ικανότητα της επιχείρησής τους στην προσέλκυση κορυφαίων ταλέντων: κατά μέσο όρο 6,9 στα 10, όπου 1 σημαίνει «κακή» και 10 «άριστη».

Οι κύριοι λόγοι για τους οποίους οι ελληνικές εταιρείες αποτυγχάνουν να προσελκύσουν κορυφαία talenta είναι οι μη ανταγωνιστικοί μισθοί, η χαμηλή ελκυστικότητα του κλάδου και η έλλειψη ευελιξίας στην εργασία. Για να βρουν talenta, οι περισσότερες εταιρείες στηρίζονται σε συστάσεις εργαζομένων και εταιρείες στελέχωσης. Διαπιστώθηκε ότι η έντυπη διαφήμιση για την ανεύρεση ταλέντων μειώθηκε σημαντικά σε σύγκριση με το 2012.

Το 2013, οι επιχειρήσεις προτίμησαν να προσλάβουν μόνιμο προσωπικό (73%) έναντι προσωρινών υπαλλήλων (52%). Το προσωρινό προσωπικό απασχολήθηκε κυρίως σε θέσεις στα

τμήματα της Λογιστικής και των Οικονομικών (33%) και του Marketing και της Επικοινωνίας (24%). Το μόνιμο προσωπικό προσλήφθηκε κυρίως στα τμήματα των Πωλήσεων (52%), της Λογιστικής και των Οικονομικών (39%) και του IT και της Τεχνολογίας (32%).

Όταν πρόκειται για την πρόθεση μελλοντικών προσλήψεων, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι θα πρέπει να ακολουθείται η ίδια τάση, όταν η πρόσληψη μόνιμου προσωπικού παραμένει πιο ελκυστική από την πρόσληψη προσωρινών υπαλλήλων. Από την άλλη πλευρά, φαίνεται ότι οι εταιρείες θα χρειαστούν ελαφρώς λιγότερες νέες προσλήψεις σε μόνιμο και προσωρινό προσωπικό σε σύγκριση με το 2013. Οι προσωρινά απασχολούμενοι υπάλληλοι θα απασχοληθούν κυρίως στα τμήματα των Πωλήσεων (40%), της Λογιστικής και των Οικονομικών (24%) και του Marketing και της Επικοινωνίας (21%). Το μόνιμο προσωπικό θα προσληφθεί κυρίως στα τμήματα των Πωλήσεων (55%), της Πληροφορικής και της Τεχνολογίας (26%) και του Marketing και της Επικοινωνίας (25%). Μέχρι στιγμής οι πιο κοινοί έλεγχοι ιστορικού που διενεργούνται κατά τη διάρκεια της πρόσληψης είναι οι έλεγχοι συστάσεων. Τα τεστ IQ, οι πιστωτικοί έλεγχοι και η εξέταση για χρήση ναρκωτικών ουσιών απαντώνται σαφώς λιγότερο. Οι περισσότερες από τις εταιρείες που συμμετείχαν στις προσωπικές συνεντεύξεις, προσφέρουν εκπαίδευση, ιατρική ασφάλιση, επαγγελματική ανάπτυξη και μπόνους σαν επιπλέον παροχές. Η παροχή ενός ανταγωνιστικού μισθού εμφανίζεται στην 6η θέση.

IV Τάσεις και καινοτομία στο χώρο εργασίας

Αυτή τη στιγμή υπάρχουν έως και τρεις διαφορετικές γενιές στο σχεδιασμό του εργατικού δυναμικού, το οποίο αποτελεί μία μεγάλη πρόκληση για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Ως αποτέλεσμα, οι εταιρείες θα πρέπει να δοκιμάσουν διαφορετικές (καινοτόμες) μεθόδους πρόσληψης και θα πρέπει να εφαρμόσουν μοναδικές εργασιακές πολιτικές για τις διάφορες γενιές εργαζομένων.

Για την προσέλκυση κορυφαίων ταλέντων, όλο και συχνότερα στην Ελλάδα χρησιμοποιούνται καινοτόμες μέθοδοι στελέχωσης που περιλαμβάνουν τα κοινωνικά και επαγγελματικά μέσα δικτύωσης, έστω και αν η χρήση των επαγγελματικών δικτύων μειώθηκε αισθητά σε σύγκριση με το 2012.

Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες που συμμετείχαν στις προσωπικές συνεντεύξεις, συνήθως οι εταιρείες τους διαχειρίζονται τις αλλαγές προετοιμάζοντας τους Διευθυντές και τους Προϊσταμένους τους, εστιάζοντας στην έγκαιρη και συχνή επικοινωνία, συμμετέχοντας όλα τα άτομα στην αλλαγή και δημιουργώντας ένα πνεύμα «μπορούμε να πετύχουμε περισσότερα» μέσα στην εταιρεία.

Κατά τη διάρκεια των τριών τελευταίων ετών, οι αλλαγές που έχουν ήδη επηρεάσει πολλές από τις επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα, περιλαμβάνουν την προσθήκη νέων καθηκόντων σε ήδη υπάρχουσες θέσεις εργασίας. Οι αλλαγές που αφορούν τον τρόπο εργασίας όλο και πιο συχνά περιλαμβάνουν

την αναδιάρθρωση της διαδικασίας και την ικανότητα ή την εφαρμογή ενός «οργανισμού μάθησης», όπου οι άνθρωποι μαθαίνουν και διδάσκουν εξίσου.

Μόνο ένας στους τρεις συμμετέχοντες, μέσω προσωπικών συνεντεύξεων, δηλώνει ότι η εταιρεία τους είναι προετοιμασμένη να αντιμετωπίσει τον εργασιακό προγραμματισμό τριών γενιών εργαζομένων. Οι διαφορετικές εργασιακές πολιτικές για τις τρεις διαφορετικές γενιές εργαζομένων είναι καθοριστική. Για τη νεότερη ομάδα, τη γενιά Y, η εστίαση καθορίζεται από τη μεταβολή στην εργασία, την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας και τις ευκαιρίες μιας διεθνούς σταδιοδρομίας. Για τη γενιά εργαζομένων X, οι στρατηγικές περιλαμβάνουν κυρίως την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και τους διαφορετικούς τρόπους αμοιβής. Η εργασιακή πολιτική που αφορά τη μεγαλύτερη ηλικιακή κατηγορία, τους baby boomers, επικεντρώνεται στη διατήρηση αυτών των εργαζομένων δράστηριων και καινοτόμων, επιτρέποντάς τους να συμμετάσχουν σε περαιτέρω προγράμματα κατάρτισης και καθοδήγησης ή προσφέροντάς τους πιο ευέλικτα ωράρια εργασίας.

V Οικονομικές επιπτώσεις και προοπτικές

Οι επιδράσεις που παρουσίασε το τρέχον οικονομικό κλίμα στην Ελλάδα, στις επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα, ποικίλλει. Κάθε χρόνο, περίπου το ένα τρίτο των ερωτηθέντων, αναφέρουν ότι η επιχείρησή τους έχει βελτιωθεί, έχει επιδεινωθεί ή δεν έχει επηρεαστεί καθόλου από την τρέχουσα οικονομία σε σχέση με την προηγούμενη χρονιά. Μέχρι σήμερα, η ελληνική οικονομική κατάσταση οδήγησε συχνά σε αρνητικές επιπτώσεις τις εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα: περικοπές του προϋπολογισμού και πάγωμα των διαδικασιών πρόσληψης, συχνά αναφέρονται από τους ερωτηθέντες οργανισμούς, ως επιπτώσεις της τρέχουσας οικονομίας. Στα θετικά αποτελέσματα περιλαμβάνονται κυρίως οι πρόσληψεις εργαζομένων (παρόλο που εξίσου συχνές είναι και οι απολύσεις).

Ως άμεσο αποτέλεσμα της σημερινής οικονομικής κατάστασης, από την άλλη πλευρά, πολλές εταιρείες ήταν σε θέση να διαπραγματευτούν καλύτερους όρους με τους συνεργάτες τους ή με άλλους, να ενθαρρύνουν τους εργαζομένους να σκέφτονται διαφορετικά ή να δημιουργήσουν νέες συνεργασίες. Όσον αφορά τους μισθούς, σχεδόν όλοι οι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι οι μισθοί στην εταιρεία τους έχουν παραμείνει περίπου στα ίδια επίπεδα με το προηγούμενο έτος. Κατά τη σύγκριση, με τους μισθούς που προσφέρουν οι ανταγωνιστές τους, πάνω από το ήμισυ των ερωτηθέντων δηλώνουν ότι είναι περίπου οι ίδιοι.

Οι προβλέψεις για την ελληνική οικονομία είναι πιο αισιόδοξες: το ένα τρίτο των ερωτηθέντων πιστεύει ότι η χώρα επηρεάζεται ήδη από την μεταβαλλόμενη οικονομική κατάσταση, ενώ άλλο ένα τρίτο αναμένει μια μεταβαλλόμενη οικονομική κατάσταση μετά το 2014. Οι περισσότεροι αναμένουν το αποτέλεσμα να είναι θετικό. Ομοίως, σχεδόν το ήμισυ του συνόλου των ερωτηθέντων που συμμετείχαν μέσω προσωπικής συνέντευξης προβλέπουν ανάπτυξη για τις εταιρείες τους μέσα στο επόμενο έτος.



Αυτή η ενότητα εμφανίζει μία επισκόπηση των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα. Παρέχει πληροφορίες σχετικά με τον κλάδο που ανήκει η κάθε εταιρεία, το μέγεθός της και τον αριθμό των εργαζομένων της σε σύνολο αλλά και ανά τμήμα.

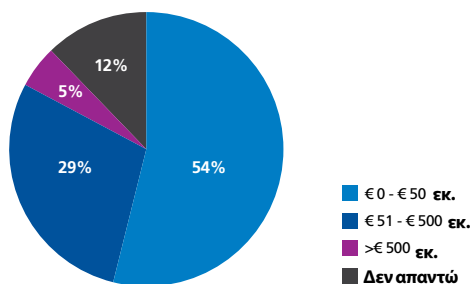
Η Υγεία, ο Ιατρικός και ο Φαρμακευτικός κλάδος αντιπροσωπεύουν το μεγαλύτερο ποσοστό των εταιρειών στο δείγμα μας και ακολουθούνται από εταιρείες στον κλάδο της Λιανικής, των Διανομών και των Χρηματοοικονομικών Υπηρεσιών, όπως φαίνεται και στο σχήμα 2.1.

Σχήμα 2.1 Ποιός κλάδος περιγράφει καλύτερα τις δραστηριότητες της εταιρείας σας;

Σύνολο	382n
Υγεία / Ιατρική / Φαρμακευτικά	12%
Λιανικό Εμπόριο & Διανομές	9%
Οικονομικές Υπηρεσίες	9%
FMCG	8%
H/Y / Υπηρεσίες Λογισμικού / Internet	8%
Παραγωγή / Βιομηχανία	6%
Επιστιστικές Υπηρεσίες / Βιομηχανία Τροφίμων	5%
Τηλεπικοινωνίες	5%
Ενέργεια	5%
B2B Υπηρεσίες	3%
Μεταφορές / Εφοδιαστική Αλυσίδα	3%
Διαφήμιση / Μάρκετινγκ / Δημόσιες Σχέσεις	2%
Engineering	2%
Κυβερνητικές Υπηρεσίες / Δημόσιος Τομέας / Μη Κερδοσκοπικοί Οργανισμοί	2%
Κατασκευές / Μεσσιτικές Υπηρεσίες / Διαχείριση Ακίνητης Περιουσίας	1%
Ψυχαγωγία / Υπηρεσίες Φιλοξενίας	1%
Άλλο	21%

Σχήμα 2.2 Το μέγεθος της εταιρείας σας στην Ελλάδα

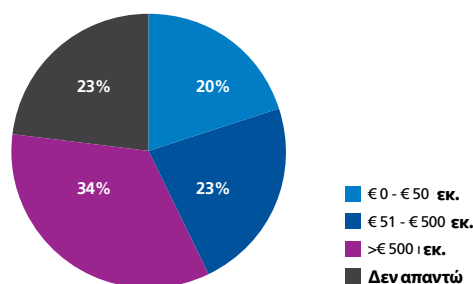
Σύνολο 211n



Οι περισσότερες από τις εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα μέσω προσωπικών συνεντεύξεων, δημιούργησαν ένα κύκλο εργασιών, στην Ελλάδα, έως 50 εκατ. ευρώ. Μόνο το 5% των οργανισμών βρίσκονται πάνω από το όριο των 500 εκατ. ευρώ στην Ελλάδα. Αν ρίξουμε μία πιο προσεκτική ματιά στο συνολικό μέγεθος (παγκοσμίως)

Σχήμα 2.3 Το συνολικό μέγεθος της εταιρείας σας

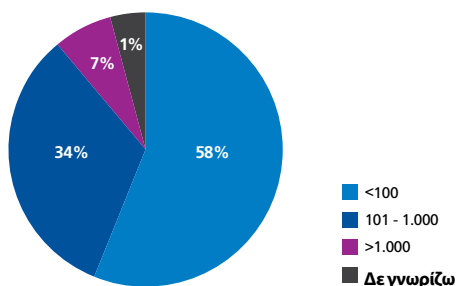
Σύνολο 211n



των ερωτηθέντων οργανισμών, βλέπουμε ότι μόλις ο ένας στους τρεις είναι μέρος ενός οργανισμού με κέρδη άνω των 500 εκατ. ευρώ. Κάτι τέτοιο συνεπάγεται ότι ανήκουν (είναι μέρος) η συνδέονται με μία πολυεθνική εταιρεία (όπως απεικονίζεται στο σχήμα 2.2 και 2.3).

Σχήμα 2.4 Πόσοι υπάλληλοι απασχολούνται στην εταιρεία σας στην Ελλάδα;

Σύνολο 382n



Πάνω από το ήμισυ του συνόλου των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα, έχουν εργατικό δυναμικό έως 100 εργαζομένων στην Ελλάδα, το 34% λειτουργεί με μεγαλύτερο εργατικό δυναμικό από 101 έως 1.000 υπαλλήλους, όπως φαίνεται στο σχήμα 2.4, ενώ μόνο το 7% απασχολεί περισσότερα από 1.000 άτομα.

Σχήμα 2.5 Αριθμός εργαζομένων ανά τμήμα

Σύνολο 382n	<10	11-50	>50	Κανίνας Εργαζόμενος
Οικονομία & Διοίκηση	60%	29%	7%	4%
Πληροφορική & Τεχνολογία	62%	11%	7%	20%
Engineering	26%	14%	10%	50%
Πωλήσεις & Μάρκετινγκ	41%	33%	17%	9%

Εστιάζοντας στον αριθμό των εργαζομένων ανά τμήμα, μαθαίνουμε ότι τα μικρότερα τμήματα με έως 10 εργαζομένους είναι τα πιο κοινά, ειδικά στον τομέα της Πληροφορικής & της Τεχνολογίας και στα τμήματα Οικονομίας & Διοίκησης. Η κατάληψη των τμημάτων Πωλήσεων & Μάρκετινγκ φαίνεται πιο διαδεδομένη μεταξύ των διαφόρων εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα, αφού το ένα τρίτο απασχολεί 11 έως 50 άτομα και το 41% απασχολεί πάνω από 10 άτομα (σχ. 2.5). Το ήμισυ του συνόλου των ερωτηθέντων εταιρειών δεν διέθεταν τμήμα Μηχανικών.

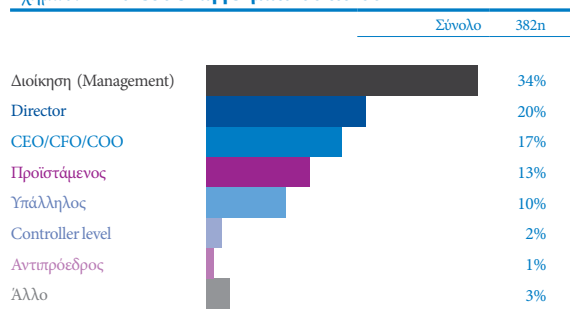


Αυτό το κεφάλαιο παρέχει ποιοτικές πληροφορίες σχετικά με τους ερωτηθέντες. Λαμβάνονται υπόψη ο τομέας τους, η θέση εργασίας τους και ο αριθμός των μελών του προσωπικού στους οποίους αναφέρονται. Επιπλέον, το κεφάλαιο αυτό παρέχει πληροφορίες σχετικά με το πώς οι ερωτηθέντες βρήκαν την τρέχουσα θέση τους, τα πτυχία και τα πιστοποιητικά που ανταποκρίνονται καλύτερα στην επιχειρηματική τους δραστηριότητα και τις μεθόδους που χρησιμοποιούν για να δικτυωθούν και να συμβαδίσουν με τις τρέχουσες επιχειρηματικές τάσεις.

Το 34% του συνόλου των ερωτηθέντων κατέχουν τίτλο «Υπεύθυνου Τμήματος» και ένας στους πέντε βρίσκεται σε επίπεδο «Διευθυντή» (σχ. 3.1).

Σύμφωνα με το σχήμα 3.2, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων εργάζονται στο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, το 11% σε Πωλήσεις & Μάρκετινγκ και το 8% στο Οικονομικό τμήμα. Εργαζόμενοι στα τμήματα Πληροφορική/Τεχνολογία και Engineering σπανίζουν στο δείγμα μας.

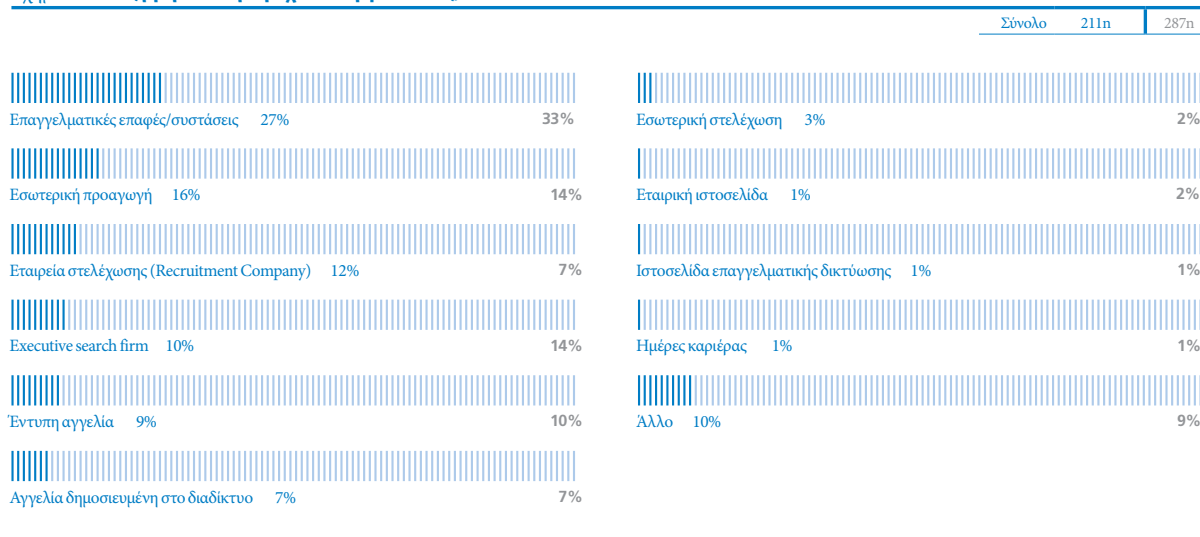
Σχήμα 3.1 Επίπεδο επαγγελματικού τίτλου



Σχήμα 3.2 Τμήμα



Σχήμα 3.3 Πώς βρήκατε την τρέχουσα εργασία σας;



Οι αριθμοί σε γκρι χρώμα παρουσιάζουν τα αποτελέσματα της έρευνας του περασμένου έτους

Στο σχήμα 3.3 φαίνεται ότι οι προσωπικές επαφές ή οι συστάσεις βοήθησαν το 27% των συμμετεχόντων μέσω προσωπικών συνεντεύξεων να βρουν την τρέχουσα θέση τους. Το 16% έφθασαν στη σημερινή θέση τους μέσα από εσωτερικές προαγωγές και οι εταιρείες στελέχωσης χρησιμοποιήθηκαν από το 12% των ερωτηθέντων (έναντι του 7% το 2012). Σχεδόν κανείς από τους συμμετέχοντες δεν βρήκε την τρέχουσα θέση του μέσω της ιστοσελίδας της εταιρείας του, μέσω ημέρα καριέρας ή μέσω επαγγελματικής δικτύωσης.

Για να διατηρήσουν και να επεκτείνουν το δίκτυό τους, οι περισσότεροι ερωτηθέντες προτιμούν τα μέσα επαγγελματικής δικτύωσης, που ακολουθούνται από ημερίδες και συνέδρια (σχήμα 3.4). Οι ιστότοποι κοινωνικής δικτύωσης χρησιμοποιούνται από το 46% των συμμετεχόντων. Σχεδόν όλοι οι ερωτηθέντες είναι μέλοι του LinkedIn (81%), του Facebook (60%) και του Twitter (25%).

Για να συμβαδίσουν με τις τρέχουσες τάσεις του κλάδου τους, οι συμμετέχοντες, χρησιμοποιούν κυρίως την κοινωνική δικτύωση (61%), τις επαγγελματικές ενώσεις (60%) και διαδικτυακές πηγές όπως blogs, eNewsletters, κλπ. (60%). Επίσης, πάνω από το ήμισυ του συνόλου των ερωτηθέντων χρησιμοποιούν πιο παραδοσιακούς πόρους, όπως περιοδικά του κλάδου, εφημερίδες και εκπαιδευτικά σεμινάρια. Μέσα επαγγελματικής δικτύωσης, όπως το LinkedIn, χρησιμοποιούνται από το 54%. Μόνο το 27% χρησιμοποιεί ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης όπως το Facebook και το Twitter, προκειμένου να συμβαδίσει με τις τάσεις των επιχειρήσεων.

Σχήμα 3.4 Ποιες μεθόδους δικτύωσης χρησιμοποιείτε;

	211n	289n
Σύνολο	211n	289n
Ιστοσελίδες επαγγελματικής δικτύωσης	71%	53%
Συνέδρια/Συνελεύσεις	59%	67%
Ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης	46%	41%
Επαγγελματίες υψηλότερης βαθμίδας	33%	26%
Ενώσεις αποφοίτων (Alumni)	30%	28%
Mentors and coaches	14%	12%
Άλλο	3%	2%
Κανένα	5%	5%

Οι αριθμοί σε γκρι χρώμα παρουσιάζουν τα αποτελέσματα της έρευνας του περασμένου έτους

Σχήμα 3.5 Ποιες πηγές χρησιμοποιείτε συχνότερα για να ενημερώνεστε σχετικά με τις τάσεις;

	211n	289n
Σύνολο	211n	289n
Κοινωνική Δικτύωση (Networking)	61%	68%
Επαγγελματικές ενώσεις	60%	63%
Διαδικτυακές πηγές (blogs, eNewsletters)	60%	47%
Περιοδικά του κλάδου	59%	32%
Εφημερίδες	58%	53%
Ιστοσελίδες επαγγελματικής δικτύωσης (LinkedIn)	57%	57%
Εκπαιδευτικά σεμινάρια	53%	59%
Δημόσιες Οικονομικές Αρχές	28%	27%
Ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης (facebook, twitter)	27%	22%
Άλλο	3%	2%
Κανένα	1%	1%

Οι αριθμοί σε γκρι χρώμα παρουσιάζουν τα αποτελέσματα της έρευνας του περασμένου έτους

Ανθρώπινο Δυναμικό και Προκλήσεις

4



Το κεφάλαιο αυτό παρέχει μία λεπτομερή επισκόπηση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι εταιρείες στο τρέχον οικονομικό περιβάλλον. Παρέχονται συμπληρωματικές πληροφορίες σχετικά με τα οφέλη που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι αλλά και με τις στρατηγικές για την αντιμετώπιση της έλλειψης δεξιοτήτων στο μέλλον.

Οι 3 κορυφαίες προκλήσεις του HR για το 2014 είναι η αύξηση της απόδοσης και της παραγωγικότητας, η δημιουργία ενός καλού περιβάλλοντος εργασίας και η διατήρηση των κορυφαίων ταλέντων.

Οι 3 κορυφαίες προκλήσεις στο HR για το 2014 είναι η αύξηση της απόδοσης και της παραγωγικότητας, η δημιουργία ενός καλού περιβάλλοντος εργασίας και η διατήρηση των κορυφαίων ταλέντων. Οι προκλήσεις αυτές αποτελούν υψηλή προτεραιότητα για τις περισσότερες από τις εταιρείες που συμμετείχαν στην

έρευνα, όπως φαίνεται στο σχήμα 4.1. Η διαχείριση της έλλειψης δεξιοτήτων θεωρείται λιγότερο βασική πρόκληση για τις περισσότερες εταιρείες, με ως επί το πλείστον μία μέση επίπτωση, έστω και αν ένας στους τέσσερις αναμένει ότι θα χρειαστεί να ασχοληθεί με την έλλειψη στο προσεχές μέλλον.

Σχήμα 4.1 **Οι προκλήσεις, αναφορικά με τη διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού, που αναμένεται να αντιμετωπίσει η εταιρεία σας το 2014**

Σύνολο	αποτέλεσμα επί τις %	χαμηλή	μεσαία	υψηλή
				382n
Αύξηση απόδοσης & παραγωγικότητας	77	5%	21%	74%
Δημιουργία/διατήρηση καλού εργασιακού περιβάλλοντος	71	11%	28%	61%
Διατήρηση κορυφαίων ταλέντων	69	8%	36%	56%
Ανάπτυξη ταλαντούχων ηγετών	64	15%	37%	48%
Διαχείριση μισθολογικών προσδοκιών	59	24%	52%	24%
Προσέλκυση ταλέντων για το επόμενο στάδιο ανάπτυξης	59	25%	31%	44%
Διαχείριση προγραμμάτων εσωτερικών αλλαγών	59	18%	45%	37%
Εκτενής & σωστή ενημέρωση υπαλλήλων	58	15%	39%	46%
Αποφυγή διαρροής ταλαντούχων στελεχών προς ανταγωνιστές	54	24%	37%	39%
Διαχείριση έλλειψης δεξιοτήτων	53	22%	47%	31%

Σχήμα 4.2 Βασικές προκλήσεις παραγωγικότητας που θα κληθεί να αντιμετωπίσει η εταιρεία σας το 2014

	211n	289n
Ανάπτυξη ηγετικών δεξιοτήτων για το επόμενο στάδιο ανάπτυξης	57%	57%
Στελέχωση νέων και σημαντικών θέσεων λόγω επιχειρησιακής επέκτασης	33%	18%
Έλλειψη εξειδικευμένων ικανοτήτων για την ανάπτυξη καινοτομιών	29%	19%
Κυβερνητικές ρυθμίσεις που επηρεάζουν την ευέλικτη απασχόληση	24%	54%
Απώλεια γνώσεων λόγω αποχωρήσεων	20%	14%
Ανεπάρκεια δεξιοτήτων για την επωφελή χρήση των τεχνολογικών εξελίξεων	18%	14%
Πρόσβαση των υπαλλήλων στα ηλεκτρονικά δίκτυα κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας	5%	6%

Οι αριθμοί σε γκρι χρώμα παρουσιάζουν τα αποτελέσματα της έρευνας του περασμένου έτους

Όταν πρόκειται για την παραγωγικότητα, το 57% των ερωτηθέντων μέσω της προσωπικής έρευνας αναφέρουν ότι η ανάπτυξη ηγετικών δεξιοτήτων για το επόμενο στάδιο της ανάπτυξης αποτελεί κύρια πρόκλησή τους, που ακολουθείται, με καθαρή απόσταση, από τη συμπλήρωση κρίσιμων κενών θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν από την επέκταση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων και την αντιμετώπιση της έλλειψης δεξιοτήτων ώστε να είναι σε θέση να οδηγηθούν σε καινοτομία (σχήμα 4.2). Η χρήση των ηλεκτρονικών μέσων μαζικής ενημέρωσης κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας σπάνια θεωρείται απειλή για την παραγωγικότητα.

Το σχήμα 4.3 απεικονίζει ότι σχεδόν όλες οι επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα πιστεύουν ότι η πιο σημαντική ηγετική ικανότητα των διευθυντικών στελεχών τους, είναι η ικανότητα να παρακινήσουν και να εμπνεύσουν τους άλλους. Στις περισσότερες εταιρείες, τα διευθυντικά στελέχη, θα πρέπει να είναι σε θέση να προσαρμοστούν στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις των επιχειρήσεων και να έχουν ισχυρές δεξιότητες ανάλυσης και επίλυσης προβλημάτων.

Συνολικά, οι ερωτηθέντες, χαρακτήρισαν την ικανότητα των διευθυντικών στελεχών και των εργαζομένων τους να προσαρμοστούν αποτελεσματικά στις μεταβαλλόμενες επιχειρηματικές ανάγκες κατά μέσο όρο με 6,9 στα 10.

Σχήμα 4.3 Οι πιο σημαντικές ηγετικές δεξιότητες των διευθυντικών στελεχών

	n (%)	χαμηλή	μεσαία	υψηλή
Ικανότητα να παρακινήει & να εμπνέει	95	5%	22%	73%
Προσαρμοστικότητα στις μεταβαλλόμενες εταιρικές απαιτήσεις	93	2%	25%	73%
Αναλυτικότητα & επίλυση προβλημάτων	92	7%	36%	57%
Χτίσιμο σχέσεων εμπιστοσύνης	91	3%	31%	66%
Καινοτομικότητα & δημιουργικότητα	91	10%	45%	45%
Όραμα για το μέλλον	89	7%	41%	52%

Σχήμα 4.4 Ποια μέτρα θα αναλάβετε για την κάλυψη της έλλειψης δεξιοτήτων το 2014;

	100n	289n
Εκπαίδευση και επιμορφωτικά προγράμματα	76%	61%
Εξωτερική ανάθεση επιχειρησιακών λειτουργιών	31%	21%
Αύξηση εξωτερικών εργολάβων	21%	18%
Προσφορά περισσότερων επιλογών για ευέλικτη εργασία	19%	24%
Πρόσληψη περισσότερων υπαλλήλων μερικής απασχόλησης	17%	14%
Πρόσληψη ταλαντούχων στελεχών από άλλες χώρες	5%	7%
Άλλο	11%	15%

Οι αριθμοί σε γκρι χρώμα παρουσιάζουν τα αποτελέσματα της έρευνας του περασμένου έτους

Το 26% του συνόλου των ερωτηθέντων αναμένουν έλλειψη δεξιοτήτων κατά το προσεχές έτος. Σύμφωνα με το σχήμα 4.4 η πιο κοινή λύση, με μεγάλη διαφορά, για την αντιμετώπιση των ελλείψεων αυτών είναι να προσφέρουν προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Οι εταιρείες, επίσης, φαίνεται να προτιμούν να προχωρήσουν σε εξωτερική ανάθεση ορισμένων λειτουργιών των επιχειρήσεων τους, παρά να προβούν σε πρόσληψη περισσότερων εργαζομένων μερικής απασχόλησης ή να προσλάβουν ξένα talέντα για να περιορίσουν τις επιπτώσεις της έλλειψης δεξιοτήτων.

Πάνω από το ένα τέταρτο των ερωτηθέντων αναμένει έλλειψη δεξιοτήτων κατά το προσεχές έτος. Η πιο κοινή λύση για την αντιμετώπιση των ελλείψεων αυτών είναι να προσφέρουν προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης.



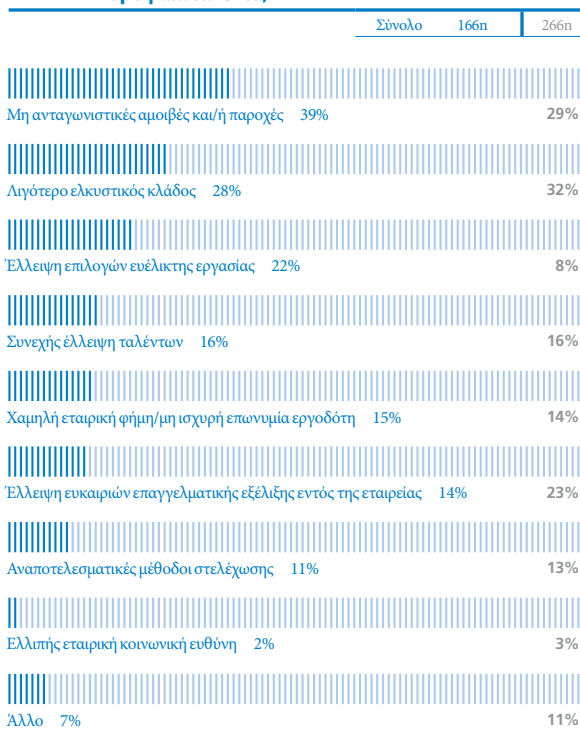
Στρατηγικές Απασχόλησης και Πρόσληψης

5



Η ενότητα αυτή περιλαμβάνει συγκεκριμένες πληροφορίες σχετικά με θέματα Ανθρώπινου Δυναμικού, όπως η πρόσληψη και η στελέχωση, συμπεριλαμβανομένης μιας επισκόπησης των πόρων που χρησιμοποιούνται στις διαδικασίες στελέχωσης καθώς και συνήθεις πρακτικές σχετικά με τα οφέλη και τους ελέγχους ιστορικού. Επιπλέον, οι πληροφορίες έχουν συγκεντρωθεί για τον εντοπισμό της πρόθεσης προσλήψεων - προσωρινού ή μόνιμου προσωπικού - των ερωτηθέντων εταιρειών.

Σχήμα 5.1 Ποιοι μπορεί να είναι οι πιθανοί λόγοι για τους οποίους η επιχείρησή σας αδυνατεί να προσελκύσει κορυφαία ταλέντα;

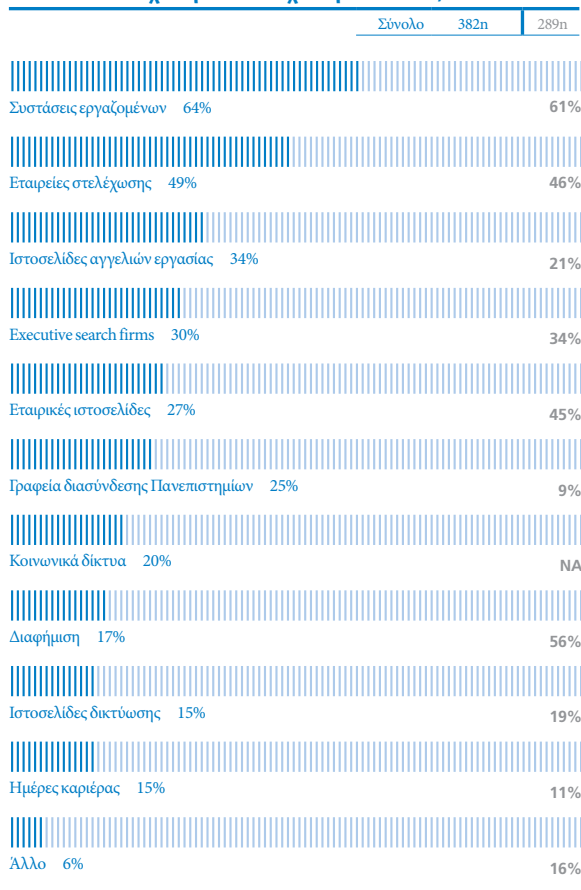


Οι αριθμοί σε γκρι χρώμα παρουσιάζουν τα αποτελέσματα της έρευνας του περασμένου έτους

Οι ερωτηθέντες κατά τη διάρκεια των προσωπικών συνεντεύξεων φαίνονται μάλλον επιφυλακτικοί όταν βαθμολογούν την ικανότητα της εταιρείας τους να προσελκύσει κορυφαία ταλέντα: κατά μέσο όρο 6,9 στα 10, όπου 1 σημαίνει «κακή» και 10 «εξαιρετική».

Οι κύριοι λόγοι για τους οποίους οι επιχειρήσεις αποτυγχάνουν να προσελκύσουν κορυφαία ταλέντα είναι ότι οι μισθοί που προσφέρουν δεν είναι ανταγωνιστικοί (39%), ο λιγότερο ελκυστικός κλάδος στον οποίο δραστηριοποιούνται (28%) και η έλλειψη ευελιξίας στην εργασία (22%). Σε σύγκριση με το 2012, όλο και περισσότερες επιχειρήσεις φαίνεται να συνδέουν τους μη ανταγωνιστικούς μισθούς και την έλλειψη ευελιξίας στην εργασία με την αδυναμία τους να προσελκύσουν κορυφαία ταλέντα. Το σχήμα 5.1 δείχνει επίσης ότι η έλλειψη εσωτερικών ευκαιριών σταδιοδρομίας είναι λιγότερο συχνή καθώς θεωρείται ως ένας από τους λόγους για τον οποίο οι εταιρείες αδυνατούν να προσελκύσουν κορυφαία ταλέντα.

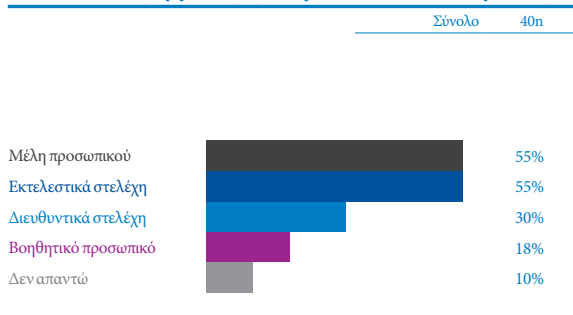
Σχήμα 5.2 Σε ποιες πηγές ανατρέχει κυρίως η εταιρεία σας για τη στελέχωση ταλαντούχου προσωπικού;



Οι αριθμοί σε γκρι χρώμα παρουσιάζουν τα αποτελέσματα της έρευνας του περασμένου έτους

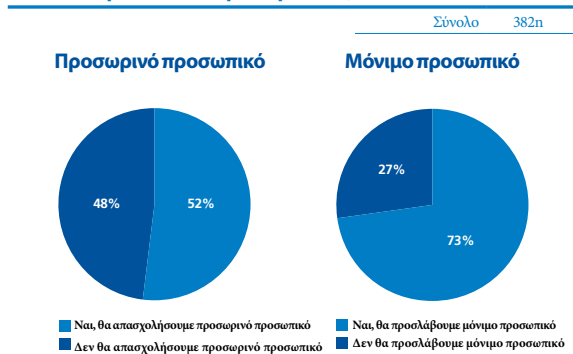
Όπως απεικονίζεται στο σχήμα 5.2 οι συστάσεις των εργαζομένων είναι η πιο συνηθισμένη πηγή που χρησιμοποιείται για την εύρεση ταλέντων, ακολουθείται από τις εταιρείες στελέχωσης, οι οποίες χρησιμοποιούνται σχεδόν από το ήμισυ του συνόλου των ερωτηθέντων εταιρειών. Οι εταιρείες στελέχωσης χρησιμοποιούνται κυρίως από επιχειρήσεις με περισσότερους από 1.000 εργαζομένους. Μόνο λίγοι από τους ερωτηθέντες ανέφεραν ότι η εταιρεία τους χρησιμοποιεί τη διαφήμιση, τις ιστοσελίδες δικτύωσης ή τις ημέρες καριέρας κατά τη διαδικασία προσλήψεων. Η χρήση της διαφήμισης μειώθηκε σημαντικά σε σύγκριση με το 2012, όπου χρησιμοποιούνταν από περισσότερο από το ήμισυ όλων των εταιρειών (56%).

Σχήμα 5.3 **Εάν χρησιμοποιείτε ιστοσελίδες δικτύωσης, για τι θέσεις εργασίας τις θεωρείτε πιο αποτελεσματικές;**



Μόνο το 15% των συμμετεχόντων χρησιμοποιούν ιστοσελίδες δικτύωσης για προσλήψεις και έχουν περισσότερα αποτελέσματα στα επίπεδα υπαλλήλων και στελεχών (σχήμα 5.3). Οι περισσότεροι ερωτηθέντες χαρακτήρισαν τα μέσα δικτύωσης ως «κάπως επιτυχημένα» κατά τη διαδικασία πρόσληψης.

Σχήμα 5.5 **Απασχολήθηκε στην εταιρεία σας προσωρινό προσωπικό κατά το 2013; Προσλάβετε μόνιμο προσωπικό στην εταιρεία σας το 2013;**



Το σχήμα 5.5 απεικονίζει ότι το 2013, πάνω από το ήμισυ των εταιρειών προσέλαβαν προσωρινό προσωπικό προσωρινής απασχόλησης (52%) και σαφώς περισσότεροι (73%) προσέλαβαν μόνιμο προσωπικό. Το προσωρινό προσωπικό χρησιμοποιήθηκε πιο συχνά σε επιχειρήσεις με περισσότερους από 1.000 εργαζόμενους, ενώ το μόνιμο προσωπικό φαίνεται να είναι πιο ελκυστικό σε εταιρείες με τουλάχιστον 51 εργαζόμενους.

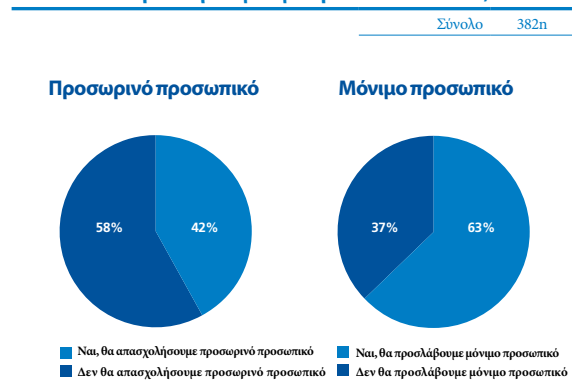
Σχήμα 5.4 **Ποιος είναι ο εκτιμώμενος κατά μέσο όρο δείκτης κινητικότητας του προσωπικού σας;**



Οι αριθμοί σε γκρι χρώμα παρουσιάζουν τα αποτελέσματα της έρευνας του περασμένου έτους

Σύμφωνα με το σχήμα 5.4 πάνω από το ήμισυ των ερωτηθέντων παρατήρησαν ότι στην εταιρεία τους, η κινητικότητα των εργαζομένων αυξάνεται για εκείνους που έχουν προϋπηρεσία πάνω από 5 έτη. Το ποσοστό αυτό είναι σύμφωνο με τα αποτελέσματα του 2012 και υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα παραμένουν αρκετό καιρό με τον ίδιο εργοδότη.

Σχήμα 5.6 **Θα απασχολήσετε προσωρινό προσωπικό το 2014; Θα προσλάβετε μόνιμο προσωπικό το 2014;**



Όταν ερωτήθηκαν οι εταιρείες εάν αναμένουν να προσλάβουν προσωπικό κατά το προσεχές έτος, το συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι ακολουθείτε η ίδια τάση: η πρόσληψη μόνιμου προσωπικού παραμένει πιο ελκυστική από την πρόσληψη έκτακτου προσωπικού, όπως φαίνεται και στο σχήμα. 5.6. Έκτακτο προσωπικό θα προσληφθεί από ακόμη λιγότερους οργανισμούς σε σχέση με πέρυσι (42%). Από την άλλη πλευρά, αναμένονται συνολικά ελαφρώς λιγότερες προσλήψεις την προσεχή χρόνια.

Σχήμα 5.7 Ποιοι από τους παρακάτω ελέγχους αποτελούν σταθερές πρακτικές κατά τη διαδικασία πρόσληψης της εταιρείας σας;

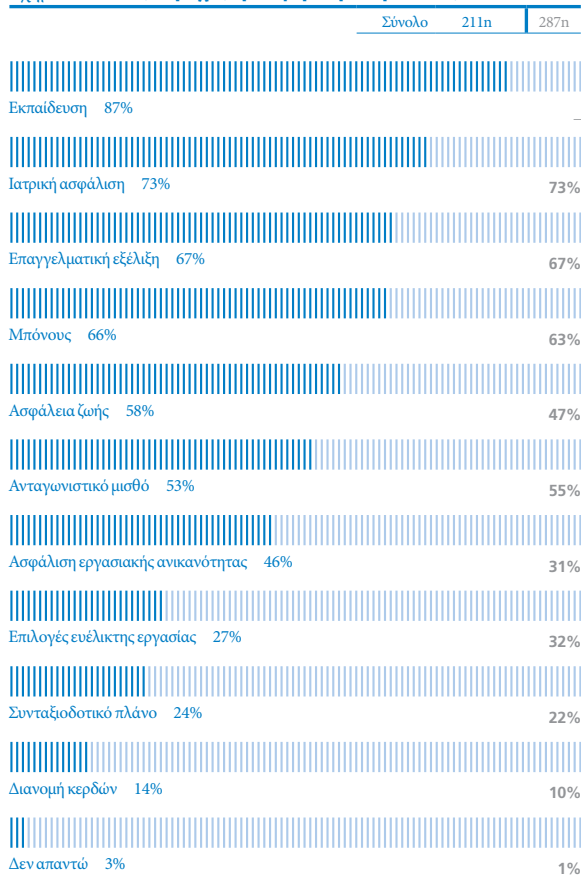
	211 n	288n
Σύνολο		
Έλεγχος συστάσεων	75%	84%
Επιβεβαίωση πτυχίων	63%	65%
Έλεγχος υποβάθρου και αξιολογήσεις	41%	35%
Έλεγχος ποινικού μητρώου	41%	34%
Τεστ συμβατότητας κουλτούρας	11%	10%
Τεστ συναισθηματικής ευφυΐας	7%	7%
IQ τεστ	6%	7%
Πιστωτικός έλεγχος	6%	8%
Έλεγχος χρήσης ναρκωτικών ουσιών	2%	3%
Άλλο	10%	7%

Οι αριθμοί σε γκρι χρώμα παρουσιάζουν τα αποτελέσματα της έρευνας του περασμένου έτους

Μέχρι στιγμής, ο έλεγχος συστάσεων αποτελεί την πιο συνηθισμένη μορφή ελέγχου που χρησιμοποιείται κατά τη διαδικασία πρόσληψης, σύμφωνα με τις εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα, και ακολουθείται με μεγάλη απόσταση από τον έλεγχο του πτυχίου. Ο έλεγχος υποβάθρου, οι αξιολογήσεις και ο έλεγχος ποινικού μητρώου αποτελούν τους πιο συχνούς ελέγχους που πραγματοποιούνται κατά τη διαδικασία πρόσληψης, παρόλα αυτά χρησιμοποιείται σε λιγότερο από τους μισούς οργανισμούς. Πολύ λίγοι ερωτηθέντες πραγματοποιούν τεστ IQ, πιστωτικούς ελέγχους και ελέγχους για χρήση ναρκωτικών ουσιών (σχήμα 5.7).

Οι περισσότερες από τις εταιρείες που συμμετείχαν μέσω προσωπικών συνεντεύξεων, προσφέρουν εκπαίδευση, ιατρική ασφάλιση, επαγγελματική εξέλιξη και μπόνους σαν επιπλέον νομικά οφέλη. Ένα ανταγωνιστικό πακέτο αποδοχών κατακτά μόνο την έκτη θέση μετά από την ασφάλεια ζωής (σχήμα 5.8). Αυτό ευθυγραμμίζεται με το γεγονός ότι πολλές εταιρείες σχετίζουν την αδυναμία τους να προσελκύσουν κορυφαία talέντα με τους μη ανταγωνιστικούς μισθούς.

Σχήμα 5.8 Ποιες παροχές προσφέρει η εταιρεία σας;



Οι αριθμοί σε γκρι χρώμα παρουσιάζουν τα αποτελέσματα της έρευνας του περασμένου έτους

Οι μη ανταγωνιστικές αποδοχές, η χαμηλή ελκυστικότητα του κλάδου και η έλλειψη ευελιξίας στην εργασία είναι οι κύριοι λόγοι για τους οποίους οι ελληνικές επιχειρήσεις αποτυγχάνουν να προσελκύσουν κορυφαία talέντα. Πράγματι, μόλις λίγο πάνω από τους μισούς ερωτηθέντες αναφέρουν ότι προσφέρουν ανταγωνιστικές αμοιβές και επιπλέον νομικές παροχές στους υπαλλήλους τους.

Τάσεις και Καινοτομία στο Χώρο Εργασίας

6



Σήμερα υπάρχουν τρεις γενιές στο σχεδιασμό του εργατικού δυναμικού, γεγονός που αποτελεί μία από τις πιο δύσκολες προκλήσεις αναφορικά με τη διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού. Το συγκεκριμένο κεφάλαιο παρέχει μια σύντομη επισκόπηση των νέων τάσεων και των πηγών που χρησιμοποιούν οι εταιρείες ώστε να αντιμετωπίσουν τις διαφορετικές γενιές του εργατικού δυναμικού.

Οι ερωτήσεις αυτού του κεφαλαίου προσφέρθηκαν μόνο μέσω των προσωπικών συνεντεύξεων.

Σχήμα 6.1 Ποιές καινοτόμες μεθόδους στελέχωσης έχετε χρησιμοποιήσει;

	211n	289n
Σύνολο		
Κοινωνικά δίκτυα	20%	23%
Επαγγελματικά ηλεκτρονικά δίκτυα	14%	24%
Παράθεση δωρεάν γευμάτων για συζήτηση με πιθανούς υποψήφιους	4%	1%
Διενέργεια διαγωνισμού	3%	1%
Εικονικές ημέρες καριέρας (virtual)	2%	2%
Βιογραφικά βίντεο	1%	1%
Εκδοχή του "speed dating" στη στελέχωση	1%	1%
Διαφήμιση μέσω ηλεκτρονικών παιχνιδιών ή X-BOX	1%	NA
Χρήση του Bluetooth	1%	NA
Άλλο	1%	1%
Δεν χρησιμοποίησα κάποια νέα μέθοδο	69%	68%

Οι αριθμοί σε γκρι χρώμα παρουσιάζουν τα αποτελέσματα της έρευνας του περασμένου έτους

Οι καινοτόμες μέθοδοι πρόσληψης που χρησιμοποιούνται συχνότερα περιλαμβάνουν τα κοινωνικά και επαγγελματικά μέσα δικτύωσης (σχήμα 6.1), παρόλο που η χρήση των επαγγελματικών δικτύων μειώθηκε ορατά σε σύγκριση με το 2012. Άλλοι τρόποι καινοτόμων διαδικασιών πρόσληψης χρησιμοποιούνται σαφώς λιγότερο συχνά στην Ελλάδα με το 69% να δηλώνει ότι η εταιρεία τους δεν χρησιμοποίησε κάποια καινοτόμα μέθοδο πρόσληψης.

Λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορετικές γενιές και κουλτούρες του εργατικού δυναμικού συνεπάγεται μία αλλαγή του εργασιακού τοπίου. Για τη διαχείριση των αλλαγών, το 60% του συνόλου των ερωτηθέντων δηλώνουν ότι προετοιμάζουν τα διευθυντικά στελέχη και τους προϊσταμένους τους. Πάνω από το ήμισυ του συνόλου των συμμετεχόντων αναφέρουν ότι επικεντρώνονται στην έγκαιρη και συχνή ενημέρωση, στην εμπλοκή των υπαλλήλων στην αλλαγή και στην καλλιέργεια της νοοτροπίας "μπορούμε να πετύχουμε περισσότερα" (σχήμα 6.2).

Σχήμα 6.2 Πώς διαχειρίζεστε τις αλλαγές στον εργασιακό χώρο;

	211n	273n
Σύνολο		
Προετοιμασία διευθυντών και προϊσταμένων	60%	68%
Με έγκαιρη και συχνή ενημέρωση	56%	51%
Εμπλέκοντας τους υπαλλήλους στην αλλαγή	55%	60%
Καλλιεργώντας τη νοοτροπία "μπορούμε να πετύχουμε περισσότερα"	52%	52%
Χτίζοντας στρατηγική εφαρμογή της αλλαγής	42%	47%
Δείχνοντας στους υπαλλήλους πώς η αλλαγή μπορεί να συνεισφέρει στο εργασιακό τους περιβάλλον	41%	38%
Δίνοντας χρόνο στους υπαλλήλους να προσαρμοστούν στις αλλαγές	30%	36%
Μέσω συνεχούς ενημέρωσης αφότου υλοποιηθεί η αλλαγή	25%	39%
Αναγνωρίζοντας τα συναισθήματα	25%	27%
Δημιουργώντας έναν εσωτερικό μηχανισμό που θα απαντά στις ερωτήσεις σχετικά με την αλλαγή	19%	29%
Αναπτύσσοντας συναισθηματική νοημοσύνη	18%	15%
Επανεξετάζοντας το σύστημα αμοιβών και απόδοσης για να δημιουργήσουμε κίνητρο στήριξης της αλλαγής	15%	22%
Χτίζοντας στρατηγικές διαχείρισης των συναισθημάτων σχετικά με τις αλλαγές που πρόκειται να γίνουν	10%	11%
Άλλο	1%	0%

Οι αριθμοί σε γκρι χρώμα παρουσιάζουν τα αποτελέσματα της έρευνας του περασμένου έτους

Σχήμα 6.3 Έχει εφαρμοστεί κάτι από τα παρακάτω ως αλλαγή στον εργασιακό σας χώρο τα τελευταία 3 έτη

	211n	267n
Σύνολο	211n	267n
Νέα καθήκοντα σε ήδη υπάρχουσες εργασιακές θέσεις	64%	76%
Περισσότερες ευκαιρίες εσωτερικής επαγγελματικής εξέλιξης	36%	35%
Καλύτερη εργασιακή ατμόσφαιρα/περιβάλλον	31%	27%
Νέοι τρόποι εκπαίδευσης και διδασκαλίας	29%	39%
Καλύτερες εργασιακές συνθήκες	26%	19%
Περισσότερες ευκαιρίες εργασίας στο εξωτερικό/ανταλλαγή προσωπικού	24%	27%
Ευέλικτο ωράριο εργασίας	22%	24%
Νέα στυλ ηγεσίας	20%	30%
Δυνατότητα εργασίας από το σπίτι	20%	19%
Διαφορετικές αμοιβές και παροχές βάση εναλλακτικών επιλογών	9%	18%
Άλλο	1%	3%
Κανένα	7%	2%

Οι αριθμοί σε γκρι χρώμα παρουσιάζουν τα αποτελέσματα της έρευνας του περασμένου έτους

Κατά τα τελευταία 3 χρόνια, οι αλλαγές στο χώρο εργασίας που εφαρμόζονται όλο και πιο συχνά σύμφωνα με τους ερωτηθέντες οργανισμούς, περιλαμβάνουν ιδίως την εκπόνηση νέων καθηκόντων από τις υφιστάμενες θέσεις εργασίας. Περίπου μία στις τρεις εταιρείες δημιούργησε περισσότερες εσωτερικές ευκαιρίες σταδιοδρομίας ή ένα καλύτερο εργασιακό περιβάλλον (σχήμα 6.3). Ένας στους πέντε οργανισμούς εφάρμοσε δυνατότητα εργασίας από το σπίτι ή πειραματίστηκε με νέες μορφές ηγεσίας, όπως αλλαγές στο χώρο εργασίας.

Όπως απεικονίζεται και στο σχήμα 6.4, οι νέοι τρόποι εργασίας που εφαρμόζονται από τις επιχειρήσεις ως επί το πλείστον σχετίζονται με την αναδιαμόρφωση των διαδικασιών / δεξιοτήτων. Περίπου μία στις τρεις εταιρείες υιοθέτησαν νέους τρόπους εκπαίδευσης και διδασκαλίας ή μια ευρύτερη και πιο ενσωματωμένη συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων της.

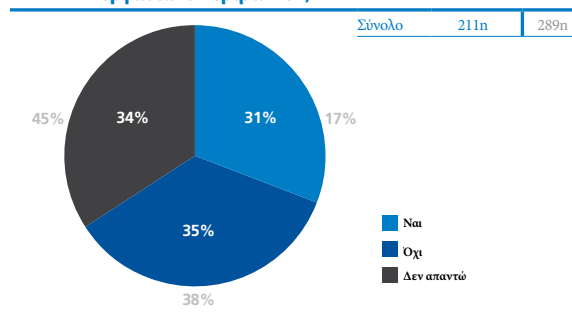
Σχήμα 6.4 Έχει υιοθετήσει η εταιρεία σας κάποιους από τους κάτωθι νέους τρόπους εργασίας;

	211n	289n
Σύνολο	211n	289n
Αναδιαμόρφωση διαδικασιών και ικανοτήτων	39%	24%
Ένα περιβάλλον όπου όλοι έχουν ίση πρόσβαση στη μάθηση και τη διδασκαλία (μαθησιακή οργάνωση)	32%	22%
Ευρύτερη και εκτενέστερη συνεργασία	31%	30%
Προσαρμογή συγκεκριμένων τεχνολογιών που προσφέρουν πολύτιμες ευφρείς εργασιακές πρακτικές	27%	34%
Ενοποίηση πληροφοριών πραγματικού χρόνου στη διαδικασία λήψης αποφάσεων	19%	18%
Αυξημένο δημιουργικά ικανό προσωπικό	16%	19%
Δε γνωρίζω	6%	2%
Δεν ανταποκρίνεται	20%	31%

Οι αριθμοί σε γκρι χρώμα παρουσιάζουν τα αποτελέσματα της έρευνας του περασμένου έτους

Μόνο το 31% των ερωτηθέντων ανέφεραν ότι είναι έτοιμοι να διαχειριστούν ένα εργατικό δυναμικό που αποτελείται από 3 γενιές, όπως φαίνεται στο σχήμα 6.5.

Σχήμα 6.5 Είναι η επιχείρησή σας έτοιμη ώστε να αντιμετωπίσει την πρόκληση των 3 διαφορετικών γενιών στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον;



Οι αριθμοί σε γκρι χρώμα παρουσιάζουν τα αποτελέσματα της έρευνας του περασμένου έτους

Η χρήση των επαγγελματικών μέσων δικτύωσης για σκοπούς στελέχωσης μειώθηκε ορατά σε σύγκριση με το 2012 και πάνω από τις μισές εταιρείες δεν χρησιμοποίησαν ακόμη κάποια καινοτόμο μέθοδο πρόσληψης.

Σχήμα 6.6 **Εργασιακές πολιτικές που αφορούν τη γενιά Y (γεννηθέντες την περίοδο 1981-1999)**

Σύνολο	66n	48n
Διαφορετικές αρμοδιότητες	58%	56%
Πλάνο επαγγελματικής εξέλιξης	52%	48%
Περισσότερες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης στο εξωτερικό	41%	48%
Εξατομικευμένα εκπαιδευτικά προγράμματα	41%	44%
Δυνατότητα εκπαιδευτικής άδειας	33%	10%
Χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης εντός της εργασίας	32%	33%
Ευέλικτο ωράριο εργασίας	29%	40%
Συμμετοχή στα προγράμματα έρευνας και ανάπτυξης	29%	40%
Εμπλοκή στη στρατηγική της εταιρείας	21%	29%
Δυνατότητα μερικής απασχόλησης	12%	21%
Περισσότερος ελεύθερος χρόνος	9%	8%

Οι αριθμοί σε γκρι χρώμα παρουσιάζουν τα αποτελέσματα της έρευνας του περασμένου έτους

Στο σχήμα 6.6, 6.7 και 6.8 έχουμε εντοπίσει τις επιλεγμένες πολιτικές για καθεμία από τις τρεις γενιές του εργατικού δυναμικού σήμερα. Οι 3 σημαντικότερες πολιτικές για την νεαρότερη ομάδα, τη γενιά Y, περιλαμβάνουν μεγαλύτερη ποικιλία στην εργασία, περισσότερες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης καθώς και αύξηση των ευκαιριών σταδιοδρομίας στο εξωτερικό. Η προσφορά περισσότερου ελεύθερου χρόνου φαίνεται να είναι ελάχιστα σημαντική για αυτή την κατηγορία των νεότερων εργαζομένων.

Τα κίνητρα στα οποία δίνει έμφαση η γενιά εργαζομένων X είναι κάπως διαφορετικά, αφού η ανάπτυξη της σταδιοδρομίας και ο διαφορετικός τρόπος αμοιβής είναι τα πιο σημαντικά για αυτή την κατηγορία. Πιο ευέλικτα ωράρια εργασίας καταγράφονται επίσης συχνά σε αυτή την ομάδα εργαζομένων. Η μείωση του χρόνου μεταφοράς από/προς την εργασία φαίνεται να τους απασχολεί ελάχιστα.

Οι οργανισμοί προσπαθούν να κρατήσουν τη γενιά των baby boomers κινητοποιημένη, παρέχοντάς τους τη δυνατότητα να συμμετάσχουν σε προγράμματα επανεκπαίδευσης, αυξάνοντας την ευελιξία, όταν πρόκειται για το ωράριο εργασίας ή επιτρέποντάς τους να συμμετάσχουν σε προγράμματα mentoring.

Σχήμα 6.7 **Εργασιακές πολιτικές που αφορούν τη γενιά X (γεννηθέντες την περίοδο 1965-1981)**

Σύνολο	66n	49n
Πλάνο επαγγελματικής εξέλιξης	41%	37%
Προσφορά διαφορετικών ειδών αμοιβών και παροχών	33%	31%
Ευέλικτο ωράριο εργασίας	29%	33%
Δυνατότητα εργασίας από το σπίτι	26%	29%
Περισσότερες επαγγελματικές κοινωνικές εκδηλώσεις	24%	33%
Προσαρμογή στρατηγικών εσωτερικής επικοινωνίας	21%	24%
Χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης εντός της εργασίας	18%	20%
Δυνατότητα μερικής απασχόλησης	15%	10%
Μείωση χρόνου μεταφοράς από/προς την εργασία	14%	10%

Οι αριθμοί σε γκρι χρώμα παρουσιάζουν τα αποτελέσματα της έρευνας του περασμένου έτους

Σχήμα 6.8 **Εργασιακές πολιτικές που αφορούν τη γενιά των Baby Boomers (γεννηθέντες την περίοδο 1946-1964)**

Σύνολο	66n	43n
Προγράμματα επανεκπαίδευσης	29%	33%
Ευέλικτο ωράριο εργασίας	26%	28%
Συμμετοχή σε προγράμματα καθοδήγησης	21%	33%
Συγκεντρώσεις για την παρακίνηση των παλαιότερων υπαλλήλων και για να τους εξηγήσουμε πώς η απόδοσή τους προσφέρει στην επιτυχία της εταιρείας	17%	23%
Επανασχεδιασμός εργασίας βάσει της φυσικής τους κατάστασης	15%	28%
Δυνατότητα εργασίας από το σπίτι	15%	21%
Μείωση χρόνου μεταφοράς από/προς την εργασία	14%	5%
Σύντομες εβδομάδες ή προσαρμοσμένα ωράρια	8%	5%
Προγράμματα ελευθέρων επαγγελματιών	8%	9%
Εναλλαγή περιόδων εργασίας και ανάπαυσης	5%	9%

Οι αριθμοί σε γκρι χρώμα παρουσιάζουν τα αποτελέσματα της έρευνας του περασμένου έτους

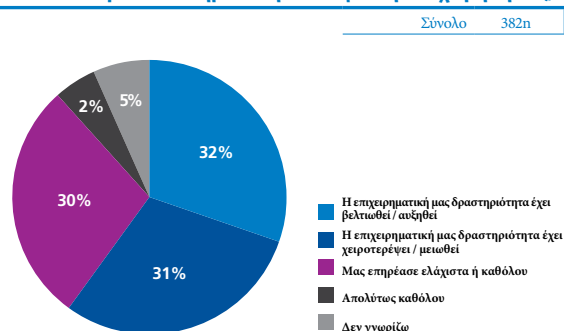
Οικονομικές Επιπτώσεις και Προοπτικές

7



Σε αυτή την ενότητα, θα συζητήσουμε το βαθμό κατά τον οποίο η σημερινή οικονομική κατάσταση είχε επιπτώσεις στις επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα. Τα θέματα περιλαμβάνουν την αντίληψη των εταιρειών για μελλοντική και επικείμενη ανάπτυξη, τις δράσεις που έχουν αναληφθεί ώστε να αντιμετωπιστεί η τρέχουσα οικονομική συγκυρία και τις επιπτώσεις της οικονομικής κατάστασης στις συνεργασίες και τις πρωτοβουλίες Κοινωνικής Ευθύνης.

Σχήμα 7.1 Σε σύγκριση με την προηγούμενη χρονιά, πώς θα λέγατε ότι επηρέασε η οικονομία την επιχείρησή σας;



Στο σχήμα 7.1 φαίνεται ότι η σημερινή οικονομική κατάσταση στην Ελλάδα έχει ένα ευρύ αντίκτυπο στις εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα. Κατά προσέγγιση, κάθε χρόνο, περίπου το ένα τρίτο των οργανισμών, αναφέρουν ότι η επιχείρησή τους έχει βελτιωθεί (32%), έχει επιδεινωθεί (31%) ή δεν έχει επηρεαστεί από την τρέχουσα οικονομία σε σχέση με την προηγούμενη χρονιά.

Η οικονομική κατάσταση στην Ελλάδα, συχνά έχει ως αποτέλεσμα αρνητικές επιπτώσεις για τις εταιρείες: περικοπές προϋπολογισμού και πάγωμα προσλήψεων αναφέρθηκαν συχνότερα από τους συμμετέχοντες οργανισμούς ως επιπτώσεις της τρέχουσας οικονομίας (σχήμα 7.2). Οι θετικές επιπτώσεις που εντοπίζονται αφορούν κυρίως την πρόσληψη νέων εργαζομένων, αν και εξίσου συχνές είναι και οι απολύσεις (και τα δύο σε ποσοστό 24%). Ελάχιστες εταιρείες ήταν σε θέση να προχωρήσουν σε εκτεταμένες προσλήψεις ή σε αύξηση του προϋπολογισμού τους.

Σύμφωνα με το σχήμα 7.3 τα μεγαλύτερα ποσοστά προσλήψεων για το 2013 σημειώθηκαν στα τμήματα: Πωλήσεων (39%), Λογιστικής / Οικονομικών (27%), Πληροφορικής / Τεχνολογίας (24%) και Production/ Operation (22%). Οι περισσότερες απολύσεις, από την άλλη πλευρά, σημειώθηκαν σε: Πωλήσεις (25%), Production/Operation (15%) και Λογιστική / Οικονομικά (14%). Σημείωση: σχεδόν οι μισές από τις επιχειρήσεις (46%) δήλωσαν ότι δεν προχώρησαν σε απολύσεις μέσα στο 2013.

Πέρυσι, οι προσλήψεις υπερέβησαν τις απολύσεις σε όλα τα τμήματα στην Ελλάδα, ιδίως στα ακόλουθα: Πληροφορική / Τεχνολογία, Πωλήσεις και Λογιστική / Οικονομικά.

Σχήμα 7.2 Πως επηρεάστηκε η εταιρεία σας από την οικονομική κατάσταση;?

Σύνολο	201n
Περικοπές προϋπολογισμού	48%
Πάγωμα προσλήψεων	30%
Πρόσληψη υπαλλήλων	24%
Απολύσεις εργαζομένων	24%
Περικοπές προσφερόμενων παροχών	18%
Επιπλέον αμοιβές (μόνους, μισθοί)	14%
Παροχή επιπλέον παροχών	9%
Πρόσληψη συμβούλων / προσωρινού προσωπικού	8%
Κατάργηση συμβούλων / προσωρινού προσωπικού	7%
Υψηλότερος Προϋπολογισμός	4%
Εκτεταμένες προσλήψεις	1%
Άλλο	5%

Σχήμα 7.3 Σε ποια τμήματα έγιναν προσλήψεις ή απολύσεις κατά το 2013;

Σύνολο	211n	
	Προσλήψεις	Απολύσεις
Λογιστήριο / Οικονομικό	27%	14%
HR/Εκπαίδευση / Ανάπτυξη	9%	6%
IT / Τεχνολογία	24%	8%
Νομικό τμήμα	6%	1%
Μάρκετινγκ / Επικοινωνίες	19%	10%
Πωλήσεις	39%	25%
Production / Operations	22%	15%
Engineering	2%	1%
Facilities	4%	3%
Product management	5%	3%
R&D	5%	2%
Άλλο	11%	8%
Δεν έγιναν προσλήψεις / απολύσεις το 2013	22%	46%

Σχήμα 7.4 Ποιές ευκαιρίες παρουσιάστηκαν στην εταιρεία σας ως αποτέλεσμα της ισχύουσας οικονομικής κατάστασης;

	Σύνολο	364n
Διαπραγμάτευση καλύτερων όρων με συνεργάτες / άλλους	66%	
Ενθάρρυνση υπαλλήλων να σκέφτονται διαφορετικά	56%	
Ανάπτυξη νέων συνεργασιών	51%	
Αναδιάρθρωση	47%	
Στόχευση σε νέες κατηγορίες πελατών	42%	
Βελτίωση προϊόντων και / ή υπηρεσιών	34%	
Βελτιστοποίηση τεχνολογίας	32%	
Άλλο	1%	

Όπως απεικονίζεται στο σχήμα 7.4, οι εταιρείες ήταν σε θέση να διαπραγματευτούν καλύτερους όρους με τους συνεργάτες και τους προμηθευτές τους, να ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να σκέφτονται διαφορετικά και να δημιουργήσουν νέες συνεργασίες, ως άμεσο αποτέλεσμα της σημερινής οικονομικής κατάστασης στην Ελλάδα.

Σχήμα 7.6 Πότε αναμένεται η χώρα σας να επηρεαστεί από κάποια αλλαγή στην οικονομική κατάσταση;

	Σύνολο	211n
Επηρεάζεται αυτή τη στιγμή	33%	
Στις αρχές του 2014	2%	
Στα μέσα του 2014	7%	
Στα τέλη του 2014	11%	
Μετά το 2014	32%	
Δεν αναμένεται κάποια αλλαγή	15%	

Όπως φαίνεται και στο σχήμα 7.6, το ένα τρίτο των ερωτηθέντων πιστεύουν ότι η Ελλάδα επηρεάζεται αυτή τη στιγμή από μια μεταβολή της οικονομικής κατάστασης. Ένα άλλο 32% αναμένει μία μεταβολή της οικονομικής κατάστασης μετά το 2014. Οι περισσότεροι αναφέρουν ότι οι μελλοντικές αλλαγές θα είναι θετικές.

Σχήμα 7.5 Επηρέασε η οικονομία τη συμμετοχή της εταιρείας σας σε πρωτοβουλίες Εταιρικής και Κοινωνικής Υπευθυνότητας;

	Σύνολο	211n
Όλες οι πρωτοβουλίες πραγματοποιήθηκαν	19%	
Κάποιες πρωτοβουλίες πραγματοποιήθηκαν	14%	
Κάποιες πρωτοβουλίες ακυρώθηκαν	7%	
Η οικονομία δεν επηρέασε τα προγράμματά μας	16%	
Δε γνωρίζω	7%	
Δεν ανταποκρίνεται	26%	
Δεν απαντώ	11%	

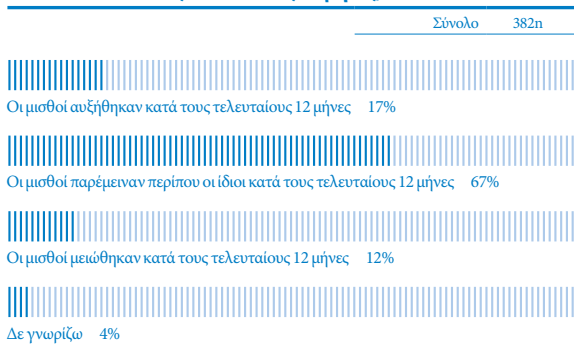
Το σχήμα 7.5 αναφέρει ότι, λόγω της οικονομίας όλες ή κάποιες πρωτοβουλίες ΕΚΕ έχουν τεθεί σε δράση από το 33% των ερωτηθέντων εταιρειών.

Σχήμα 7.7 Αναμένεται μία οικονομική ανάπτυξη ή ύφεση για την εταιρεία σας το 2014;

	Σύνολο	211n
Ύφεση	8%	
Ανάπτυξη	46%	
Σταθερότητα	36%	
Δε γνωρίζω	10%	

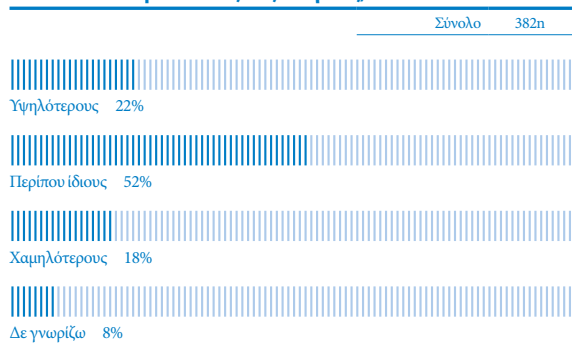
Σχεδόν το ήμισυ του συνόλου των ερωτηθέντων μέσω προσωπικών συνεντεύξεων προέβλεψαν ανάπτυξη για την εταιρεία τους μέσα στο 2014, και το 36% αναμένουν σταθερότητα (σχήμα 7.7). Ελάχιστοι οργανισμοί αναμένουν ύφεση κατά το προσεχές έτος.

Σχήμα 7.8 Ποια ήταν η εξέλιξη των μισθών στην εταιρεία σας κατά τους τελευταίους 12 μήνες;



Όπως φαίνεται και στο σχήμα 7.8, οι μισθοί στις περισσότερες εταιρείες παρέμειναν στα ίδια επίπεδα κατά τους τελευταίους 12 μήνες.

Σχήμα 7.9 Πώς θα χαρακτηρίζατε τους μισθούς της εταιρείας σας σε σύγκριση με αυτούς που ισχύουν σε ανταγωνιστικές σας εταιρείες;



Κατά τη σύγκριση των μισθών της εταιρείας με τους μισθούς των ανταγωνιστών τους, το 52% των συμμετεχόντων ανέφεραν ότι βρίσκονται περίπου στα ίδια μισθολογικά επίπεδα. Πάνω από ένας τους πέντε εκτιμά ότι οι μισθοί στην εταιρεία του είναι υψηλότεροι από αυτούς των ανταγωνιστών.

Η οικονομική κατάσταση στην Ελλάδα, συχνά έχει αρνητικές επιπτώσεις για τις επιχειρήσεις, κυρίως περικοπές στον προϋπολογισμό. Παρόλα αυτά, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων αναμένει αύξηση ή σταθερότητα της εταιρείας τους μέσα στο 2014.





Οι τίτλοι των θέσεων εργασίας ποικίλλουν από εταιρεία σε εταιρεία. Οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να αναφέρουν μισθούς για διαφορετικούς τίτλους στο ερωτηματολόγιο, που ταιριάζουν με σαφήνεια στις λειτουργικές αρμοδιότητες της θέσης στην εταιρεία. Το κεφάλαιο αυτό παρέχει μία επισκόπηση των ετήσιων μισθολογικών τάσεων για τις δεδομένες τυποποιημένες θέσεις στην αγορά εργασίας της Ελλάδας.

Σχήμα 8.1 Finance & Accounting

Τίτλος Θέσης	N	Βασικός Μισθός σε ευρώ (x1.000)		
		10 th percentile	Median	90 th percentile
Finance Clerk (Including: invoicing, accounting, collecting, bookkeeping, etc.)	120	14	19	27
Credit Analyst	68	12	23	37
Accountant	174	18	28	39
Internal Auditor	50	19	33	62
Finance Controller	88	20	36	61
Budget & Reporting Manager	48	30	43	66
Finance Manager or Director (For example: CFO, VP of Finance, Director of Finance, Director of Audit, etc.)	176	41	71	124
Finance Analyst	66	16	27	41
Treasurer	26	17	28	54
Tax & Legal Accountant	16	28	41	57
Credit/Collections Manager	40	19	34	59
Audit Manager (Including: Partner, Senior Auditor)	18	34	48	58
Risk Analyst	16	15	33	45

Figure 8.2 Sales & Marketing

Τίτλος Θέσης	N	Βασικός Μισθός σε ευρώ (x1.000)		
		10 th percentile	Median	90 th percentile
Brand Manager	72	19	31	55
Business Development Manager	66	25	50	83
Communications Manager	42	18	36	80
Graphic or Art Designer	20	13	16	28
Key accountmanager (Including: commercial, sales, representative)	100	19	33	47
Marketing & Communications Senior Brand Manager	58	19	24	51
Marketing Manager	100	29	50	77
Merchandiser	28	13	19	34
Online Marketing Manager	18	16	22	47
Product Manager	44	18	31	44
Regional Sales Manager (Including: country manager, sales director, etc.)	88	23	49	100
Retail Sales Manager	64	12	41	77
Sales Analyst	34	12	21	27
Commercial/ Sales Director	70	40	69	114
Store Manager	44	16	23	59
Trade Marketing Manager	16	16	45	66
Retail Sales Person	52	9	16	32

Σχήμα 8.3 Engineering

Τίτλος Θέσης	N	Βασικός Μισθός σε ευρώ (x1.000)		
		10 th percentile	Median	90 th percentile
Buyer	12	17	28	32
Cost Engineer	12	17	27	45
Electrical Engineer	22	17	26	45
Head of Engineering	42	28	56	101
Facilities Manager	14	21	36	65
Industrial/Civil Engineer	22	20	35	60
Maintenance Engineer	20	17	37	55
Operations Manager	32	17	41	64
Planning Manager	16	21	40	50
Process/Project Engineer	22	17	35	40
Production Manager	18	28	45	73
Project Manager	26	22	43	74
Purchasing / Procurement Manager/ Director	36	23	44	69
Quality Engineer	16	17	36	49
Sales/Customer Service Technical Manager/Director	22	17	53	68
Sales/Customer Service Technical Engineer	14	18	22	53
Environmental Engineer	6	35	38	44
Exports/Imports Manager	6	22	25	35
Logistics Manager	42	19	33	89
Supply Chain Manager/Director	34	32	52	64
Warehouse Manager	38	16	35	60

Σχήμα 8.4 IT

Τίτλος Θέσης	N	Βασικός Μισθός σε ευρώ (x1.000)		
		10 th percentile	Median	90 th percentile
Administrator (database, security, etc.)	72	19	31	55
Analyst Programmer	66	25	50	83
Analyst (Including: Functional Analyst, Test Analyst, System Analyst, Business Analyst, Database Analyst, etc.)	42	18	36	80
Architect (solutions, enterprise, etc.) Including: Architect, Applications architect, Enterprise architect, etc.	20	13	16	28
Developer (Including: .NET, software, Java, PHP, C, C++, etc.)	100	19	33	47
IT Manager	58	19	24	51
IT Consultant (Including: business intelligence, ERP, SAP, Siebel, Linux, Java, etc.)	100	29	50	77
IT Director (Including: CIO, Development Director)	28	13	19	34
IT Support (Helpdesk)	18	16	22	47
Pre-sales Consultant	44	18	31	44
Project Manager	88	23	49	100
Security Engineer	64	12	41	77
System Tester	34	12	21	27
Web Developer (Including: Front End Developer etc)	70	40	69	114

Σχήμα 8.5 Business Support

Τίτλος Θέσης	N	Βασικός Μισθός σε ευρώ (x1.000)		
		10 th percentile	Median	90 th percentile
Junior HR (Including: HR Executive, HR generalist, etc.)	110	12	21	38
Senior HR (Including: HR Director, HR Manager, etc.)	126	25	45	76
Executive Assistant (Including: Personal Assistant, Office Manager, etc.)	100	13	23	38
Call Center Manager	52	18	28	58
Customer Services Administrator	74	11	19	26
Supply Chain/Data Processing Administrator	26	14	18	24
Quality Assurance Officer (pharma industry)	12	15	31	76
Compliance Officer	36	20	38	57
Regulatory Affairs	14	21	26	57
Lawyer	72	18	38	68
Legal Administrator	10	16	22	51
Legal Assistant	12	12	21	43

Για περισσότερες πληροφορίες::
Randstad Hellas
Πύργος Αθηνών, Κτίριο Α,
Λεωφόρος Μεσογείων 2 & Σινώπης
11527 Αθήνα, Ελλάδα
T +30 210 67 70 523
randstad@randstad.gr
www.randstad.gr

www.randstad.gr