

Ετήσια Έρευνα HR & Workplace Trends 2015



2015

Ελλάδα

 randstad

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

Εισαγωγή



Αγαπητέ πελάτη,

Καλώς ήλθατε στην ετήσια έρευνα HR & Workplace Trends Survey της Randstad για το 2014-2015.

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

Από το Δεκέμβριο του 2014 έως τον Φεβρουάριο του 2015, οι σύμβουλοί μας πήραν συνέντευξη από 228 υψηλόβαθμα στελέχη και στελέχη Ανθρώπινου Δυναμικού από όλη την Ελλάδα. Η έκθεση διερευνά θέματα που σχετίζονται με τις εξελίξεις στη μακρο-οικονομία, τις στρατηγικές στελέχωσης, τις αποζημιώσεις, τις παροχές, αλλά και τις τάσεις και την καινοτομία στο χώρο εργασίας.

Η αγορά εργασίας όπως είναι φυσικό αλλάζει συνεχώς, αφού συνδέεται τόσο με την τρέχουσα μεταβολή του οικονομικού περιβάλλοντος όσο και με τις δημογραφικές αλλαγές. Ενόσω οι εταιρείες επικεντρώνονται στο να δώσουν έμφαση στον πυρήνα της επιχειρηματικότητάς τους, θα πρέπει επίσης να προγραμματίζουν την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητάς τους για το μέλλον, ώστε να μπορούν 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.

Περίληψη της παρούσας έκθεσης μπορείτε να βρείτε στις σελίδες 6-11, ενώ από τη σελίδα 48 και μετά μπορείτε να βρείτε στοιχεία που περιγράφουν την επίδραση της οικονομίας στις εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα, καθώς και τις μισθολογικές αλλαγές σε σχέση με πέρυσι. Αν θέλετε περισσότερες πληροφορίες σχετικά με κάποιο από τα παραπάνω θέματα, παρακαλώ επικοινωνήστε με τον σύμβουλο της Randstad με τον οποίο συνεργάζεστε.

Στην Randstad Ελλάς, παραμένουμε προσηλωμένοι στο να σας παρέχουμε υψηλής ποιότητας ταλέντα, που θα επηρεάσουν την κερδοφορία της επιχείρησής σας και τη μελλοντική επιτυχία της. Στην δουλειά μας, η συνεργασία είναι το κλειδί για αυτό και οφείλουμε ένα ειλικρινές «ευχαριστώ» σε όλους όσους συμμετείχαν στη φετινή έρευνα.

Με εκτίμηση,

Λη Όστεργκαρντ

Διευθύνουσα Σύμβουλος
Randstad Hellas

Αν και το περιεχόμενο αυτής της έρευνας έχει συνταχθεί με απόλυτη προσοχή, ο εκδότης δεν φέρει καμία ευθύνη σε περίπτωση λαθών ή παραλήψεων. Απαγορεύεται η οποιαδήποτε αναπαραγωγή, αντιγραφή, αναδημοσίευση, ανάρτηση ή με οποιοδήποτε τρόπο χρήση των κειμένων της έρευνας. Η έρευνα διεξήχθη από την ICMA Group, στο Βέλγιο.

Περιεχόμενα



Βασικές διαπιστώσεις	Προφίλ Εταιρειών	Προφίλ Συμμετεχόντων
1 σελ.6	2 σελ.12	3 σελ.16
Ανθρώπινο Δυναμικό & Προκλήσεις	Στρατηγικές Απασχόλησης & Πρόσληψης	Τάσεις & Καινοτομία στο Χώρο Εργασίας
4 σελ.24	5 σελ.32	6 σελ.40
Οικονομικές Επιπτώσεις & Προοπτικές	Μισθοί	
7 σελ.48	8 σελ.56	

Δομή της Έκθεσης

Η έκθεση περιλαμβάνει:

Βασικές Διαπιστώσεις

Επισκόπηση των κύριων πορισμάτων που προσδιορίζονται από τα αποτελέσματα της έρευνας.

Προφίλ Εταιρειών

Πληροφορίες σχετικά με τις εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα.

Προφίλ Συμμετεχόντων

Λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τους φορείς λήψης αποφάσεων που απάντησαν στις ερωτήσεις.

Ανθρώπινο Δυναμικό και Προκλήσεις

Περιγραφή των τρεχουσών και μελλοντικών προκλήσεων που επηρεάζουν ή θα επηρεάσουν το Ανθρώπινο Δυναμικό και τις εταιρείες στο μέλλον. Επιπλέον, δίνεται περιγραφή για το πώς οι εταιρείες αντιμετωπίζουν την έλλειψη δεξιοτήτων αλλά και το είδος των παροχών που προσφέρουν στους υπαλλήλους τους.

Προσέλκυση Προσωπικού

Δημιουργεί προοπτική σχετικά με τις πηγές και τις διαδικασίες που χρησιμοποιούνται για να στελεχωθούν και να αξιολογηθούν ταλέντα και εξηγεί αν οι εταιρείες είναι έτοιμες να προσλάβουν προσωπικό προσωρινής ή μόνιμης απασχόλησης. Τέλος, αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζει τους λόγους για τους οποίους οι εταιρείες αποτυγχάνουν να προσελκύσουν κορυφαία ταλέντα.

Τάσεις και Καινοτομία στο Χώρο Εργασίας

Πληροφορίες αναφορικά με τις αλλαγές και τις νέες εφαρμογές στο χώρο εργασίας, καθώς και τις διαδικασίες πρόσληψης.

Οικονομικές Επιπτώσεις και Προοπτικές

Πληροφορίες σχετικά με το πώς η τρέχουσα οικονομική κατάσταση έχει αντίκτυπο στις πρωτοβουλίες των επιχειρήσεων και τις μελλοντικές προοπτικές τους.

Μισθοί

Παρουσίαση των κατώτερων, ανώτερων και μέσων μισθών για κάθε ειδικότητα.

Βασικές Διαπιστώσεις



I. Γενικά

Η έκθεση Annual HR and Workplace Trends παρουσιάζει τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων 228 υψηλόβαθμων στελεχών από διάφορες ελληνικές εταιρείες. Οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν μέσω προσωπικών συνεντεύξεων που πραγματοποιήθηκαν είτε δια ζώσης είτε ηλεκτρονικά. Η διεξαγωγή των συνεντεύξεων πραγματοποιήθηκε από τον Δεκέμβριο του 2014 έως τον Φεβρουάριο του 2015.

Επιχειρήσεις από πολλούς και διαφορετικούς κλάδους συμμετέχουν σε αυτήν την έρευνα για την Ελλάδα (με το μεγαλύτερο ποσοστό των εταιρειών να προέρχεται από τον κατασκευαστικό κλάδο/ βιομηχανίες). Οι περισσότερες από τις εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα δημιούργησαν ένα κύκλο εργασιών 50 εκατ. ευρώ στην Ελλάδα. Μία στις τρεις εταιρείες αποτελεί μέρος ενός οργανισμού που καταγράφει εισόδημα υψηλότερο των 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 τους συμμετέχοντες εργάζονται στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού και κατέχουν τίτλο "Υπεύθυνου Τμήματος". Περίπου μισοί από τους συμμετέχοντες είναι οι κύριοι υπεύθυνοι για τη λήψη αποφάσεων στην εταιρεία τους, όσον αφορά τη διαδικασία στελέχωσης. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων εργάζεται την παρούσα εταιρεία για περισσότερο από 10 χρόνια. Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες βρήκαν την τρέχουσα θέση τους μέσα από προσωπικές επαφές ή συστάσεις.

Στην πλειοψηφία τους οι συμμετέχοντες ενημερώνονται για τις τρέχουσες τάσεις της αγοράς μέσα από εφημερίδες ή περιοδικά του κλάδου, από επαγγελματικά κοινωνικά δίκτυα, όπως το LinkedIn ή μέσα από διαδικτυακές πηγές, όπως τα blog. Συγκριτικά με πέρυσι, λιγότεροι συμμετέχοντες χρησιμοποιούν μέσα κοινωνικής δικτύωσης όπως Facebook, Twitter, κλπ για να ενημερώνονται για τις τελευταίες τάσεις της αγοράς.





II. Ανθρώπινο Δυναμικό και Προκλήσεις

Οι 3 πιο σημαντικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού των ελληνικών επιχειρήσεων για το 2015, είναι: (1) αύξηση της απόδοσης και της παραγωγικότητας, (2) διατήρηση των κορυφαίων ταλέντων και (3) δημιουργία (ή διατήρηση) ενός καλού εργασιακού περιβάλλοντος. Οι περισσότερες επιχειρήσεις αξιολόγησαν την ικανότητά τους να ανταποκριθούν σε αυτές τις προκλήσεις, ως αρκετά υψηλή.

Όσον αφορά τις διευθυντικές θέσεις, οι περισσότερες εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα πιστεύουν ότι η πιο σημαντική ικανότητα των διευθυντών είναι να παρακινούν και να εμπνέουν τους άλλους, να δημιουργούν σχέσεις εμπιστοσύνης, να καινοτομούν αλλά και να προωθούν τη δημιουργικότητα. Αυτά τα βασικά ηγετικά χαρακτηριστικά θεωρούνται από όλους τους συμμετέχοντες υψίστης σημασίας, με την ικανότητα δημιουργίας σχέσεων εμπιστοσύνης να ξεχωρίζει.

Άλλη μία πρόκληση που αντιμετωπίζει το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού για το 2015, σχετίζεται με τις ελλείψεις δεξιοτήτων. Για την ακρίβεια, το 28% του συνόλου των ερωτηθέντων αναμένει ότι θα χρειαστεί να έρθει αντιμέτωπο 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. Άλλα μέτρα για την προσέλκυση και διατήρηση κορυφαίων ταλέντων, θα περιλαμβάνουν την αύξηση μισθού και την παροχή προνομίων.

Ο κυριότερος λόγος που οι εργαζόμενοι αποχωρούν από μια εταιρεία και συνεχίζουν την καριέρα τους αλλού, εντοπίζεται στο γεγονός ότι έλαβαν μία καλύτερη προσφορά, ενώ πολλοί αποχωρούν επειδή θέλουν να κυνηγήσουν κάποιες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, ή επειδή θέλουν να ακολουθήσουν διαφορετική κατεύθυνση στην καριέρα τους.



III. Απασχόληση και Στρατηγικές Πρόσληψης

Οι κύριοι λόγοι για τους οποίους οι ελληνικές εταιρείες αποτυγχάνουν να προσελκύσουν κορυφαία talέντα, είναι η χαμηλή ελκυστικότητα του κλάδου, οι μη ανταγωνιστικοί μισθοί ή η συνεχής έλλειψη δεξιοτήτων.

Για την εύρεση νέων talέντων οι περισσότερες εταιρείες στηρίζονται σε συστάσεις εργαζομένων, απευθύνονται σε εταιρείες στελέχωσης ή χρησιμοποιούν ιστοσελίδες αγγελιών εργασίας. Κρίνοντας με βάση την αποτελεσματικότητα, η προσέλκυση talέντων μέσω συστάσεων των εργαζομένων καταλαμβάνουν την πρώτη θέση. Μέσα κοινωνικής δικτύωσης, όπως το Facebook και το Twitter, χρησιμοποιούνται σπάνια κατά τη διαδικασία στελέχωσης των ελληνικών επιχειρήσεων.

Οι αποχωρήσεις από την εργασία στις ελληνικές επιχειρήσεις καταλαμβάνουν λιγότερο από 5% των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα. Σχεδόν οι μισοί από τους συμμετέχοντες εκτιμούν ότι το ποσοστό αποχώρησης είναι πιο υψηλό για τους υπαλλήλους που εργάζονται περισσότερο από 5 χρόνια στην ίδια εταιρεία.

Περισσότερες από τις μισές ελληνικές εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα σκοπεύουν να κάνουν περισσότερες προσλήψεις σε προσωπικό μόνιμης απασχόλησης. Όταν πρόκειται για προσωπικό προσωρινής απασχόλησης, το ποσοστό αυτό είναι αισθητά πιο χαμηλό (26%). Οι περισσότερες μόνιμες θέσεις εργασίας αφορούν τον τομέα των πωλήσεων, του engineering και της παραγωγής.

Η πιο κοινή μέθοδος στελέχωσης προσωπικού για τις ελληνικές εταιρείες είναι η συνέντευξη βάσει βιογραφικού, ενώ με μεγάλη διαφορά ακολουθεί η συνέντευξη βάσει ικανοτήτων. Ελάχιστες εταιρείες διεξάγουν έλεγχο ποινικού μητρώου/ιστορικού χρήσης ουσιών ή πιστοποίηση πτυχίου.





IV. Τάσεις και Καινοτομία στο χώρο εργασίας

Η συνύπαρξη διαφορετικών γενεών στο σχεδιασμό του εργατικού δυναμικού αποτελεί μεγάλη πρόκληση για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Ως αποτέλεσμα, οι εταιρείες θα πρέπει να δοκιμάσουν διαφορετικές και καινοτόμες μεθόδους πρόσληψης αλλά και να εφαρμόσουν ξεχωριστές εργασιακές πολιτικές για τις διάφορες γενιές εργαζομένων, με σκοπό να δημιουργηθεί κίνητρο σε όλους να παραμείνουν στην εταιρεία για πολύ καιρό. Παρόλα αυτά, σχεδόν το ένα τρίτο από τους συμμετέχοντες δηλώνει ότι δεν έχει χρησιμοποιήσει κάποια 'καινοτόμο' μέθοδο κατά τη διαδικασία στελέχωσης στη Ελλάδα.

Οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα διαχειρίζονται τις αλλαγές του εργατικού δυναμικού με το να συμπεριλαμβάνουν σε αυτές όλους τους υπαλλήλους. Πιο συγκεκριμένα, προετοιμάζουν τους διευθυντές και τους προϊσταμένους τους, ενημερώνοντάς τους έγκαιρα. Με άλλα λόγια, οι αλλαγές του εργατικού δυναμικού επηρεάζουν όλες τις βαθμίδες στελεχών μιας εταιρείας ενώ έμφαση δίνεται στην καλή επικοινωνία.

Κατά τη διάρκεια των τριών τελευταίων ετών, οι αλλαγές που έχουν ήδη λάβει χώρα, σε πολλές από τις επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα, περιλαμβάνουν συχνά την προσθήκη επιπλέον καθηκόντων στις ήδη υπάρχουσες θέσεις εργασίας, την αύξηση των ευκαιριών εσωτερικής ανέλιξης ή τη δημιουργία ενός καλύτερου εργασιακού περιβάλλοντος (πράγμα που αποτελεί μία από τις πιο σημαντικές προκλήσεις που αντιμετωπίζει το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού για την προσεχή χρονιά). Οι αλλαγές που αφορούν τον τρόπο εργασίας περιλαμβάνουν, όλο και πιο συχνά την αναδιαμόρφωση διαδικασιών και δεξιοτήτων ή την εφαρμογή ενός «οργανισμού μάθησης», όπου οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να μαθαίνουν από τους άλλους, αλλά και να μοιράζονται οι ίδιοι τις γνώσεις τους με τους συναδέλφους τους.

Μόνο το 30% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα δηλώνει προετοιμασμένο να αντιμετωπίσει τον εργασιακό προγραμματισμό τριών γενιών εργαζομένων. Οι εταιρείες αυτές έχουν θεσπίσει διαφορετικές εργασιακές πολιτικές για κάθε γενιά. Για τη νεότερη ομάδα, τη γενιά Y, το καθοριστικό στοιχείο της εργασιακής πολιτικής είναι η δημιουργία εργασιακής ποικιλίας, ενώ οι εργαζόμενοι της γενιάς X αποκτούν, κυρίως, πρόσβαση σε εξατομικευμένα προγράμματα επαγγελματικής εξέλιξης. Η μεγαλύτερη ηλικιακά γενιά που εργάζεται σήμερα, η γενιά Baby boom, μπορεί να συμμετέχει σε συναντήσεις για να είναι ενήμερη για τα εργασιακά δρώμενα και τις εξελίξεις.

V. Οικονομικές επιπτώσεις και προοπτικές

Το τρέχον οικονομικό κλίμα στην Ελλάδα έχει επηρεάσει ποικιλοτρόπως τις επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα. Περισσότερες από τις μισές δηλώνουν ότι η επιχείρησή τους έχει βελτιωθεί, ενώ το 20% των συμμετεχόντων εντοπίζει μείωση των αποδόσεων.

Παρόμοια, η οικονομική κατάσταση στην Ελλάδα απέφερε τόσο νέες προσλήψεις όσο και απολύσεις στις συμμετέχουσες στην έρευνα εταιρείες (σε παρόμοια ποσοστά με πέρυσι). Οι περισσότερες προσλήψεις αφορούσαν στον τομέα των Πωλήσεων, της Λογιστικής/ Χρηματοοικονομικών και της Πληροφορικής. Οι απολύσεις, έγιναν κατά κύριο λόγο στο τμήμα των Πωλήσεων.

Οι ελληνικές εταιρείες δείχνουν σε γενικές γραμμές, αισιόδοξες για το μέλλον. Σχεδόν οι μισές εκτιμούν ότι ο όγκος των πωλήσεών τους (έσοδα) θα αυξηθεί μέχρι και 6% μέσα στο 2015, ενώ ένα 10% αναμένει αύξηση της τάξης του 15% για το προσεχές έτος.



“Οι γενικές προβλέψεις για το 2015 από το σύνολο των εταιρειών, είναι καλές. Ένα σχετικά μικρό ποσοστό αναμένει να αντιμετωπίσει έλλειψη ταλέντων ενώ οι προβλέψεις για την ανάπτυξη των πωλήσεων την νέα χρονιά είναι αισιόδοξες.”

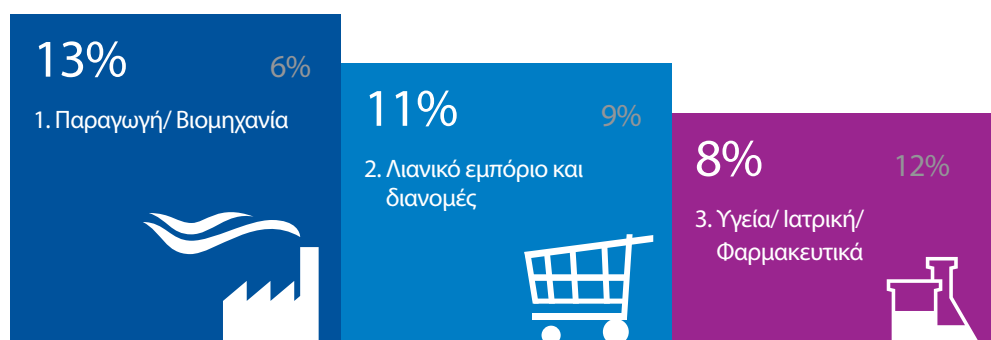
Προφίλ εταιρείας



“Αυτή η ενότητα καλύπτει τα αποτελέσματα τόσο τοπικών όσο και πολυεθνικών εταιρειών στην Ελλάδα που ανήκουν σε διαφορετικούς κλάδους”

Αυτή η ενότητα παρουσιάζει μία επισκόπηση των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα και 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.

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



	2015	2014		2015	2014
4. Η/Υ/ Υπηρεσίες Λογισμικού/ Internet	8%	8%	11. Engineering	3%	2%
5. Ενέργεια	6%	5%	12. Τηλεπικοινωνίες	3%	5%
6. Οικονομικές Υπηρεσίες	5%	9%	13. Κατασκευές/ Μεσσιτικές Υπηρεσίες/ Διαχείριση Ακίνητης Περιουσίας	2%	1%
7. Μεταφορές/ Εφοδιαστική αλυσίδα	5%	3%	14. FMCG	2%	8%
8. Υπηρεσίες B2B	4%	3%	15. Διαφήμιση/ Μάρκετινγκ/ Δημόσιες Σχέσεις	1%	2%
9. Επισιτιστικές υπηρεσίες/ Βιομηχανία Τροφίμων	4%	5%	16. Κυβερνητικές υπηρεσίες/ Δημόσιος Τομέας/ Μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί	0%	2%
10. Ψυχαγωγία/Υπηρεσίες Φιλοξενίας	4%	1%	17. Άλλο	21%	21%

Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων εταιρειών ανήκουν στον τομέα της Παραγωγής/Βιομηχανίας (13%), ενώ ακολουθεί ο τομέας του Λιανικού εμπορίου και Διανομών (11%) όπως φαίνεται και στην εικόνα 2.1.



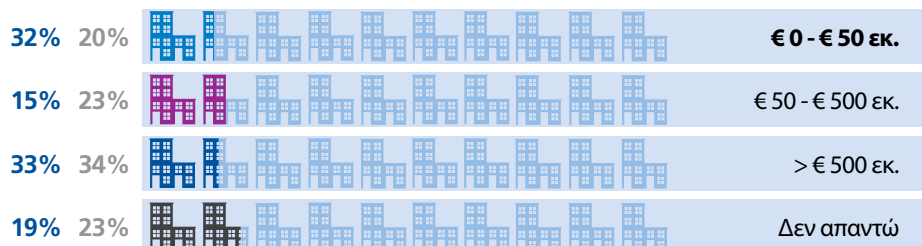
Σχήμα 2.2 Το μέγεθος της εταιρείας σας στην Ελλάδα

2015 2014



Σχήμα 2.3 Το συνολικό μέγεθος της εταιρείας σας παγκοσμίως

2015 2014

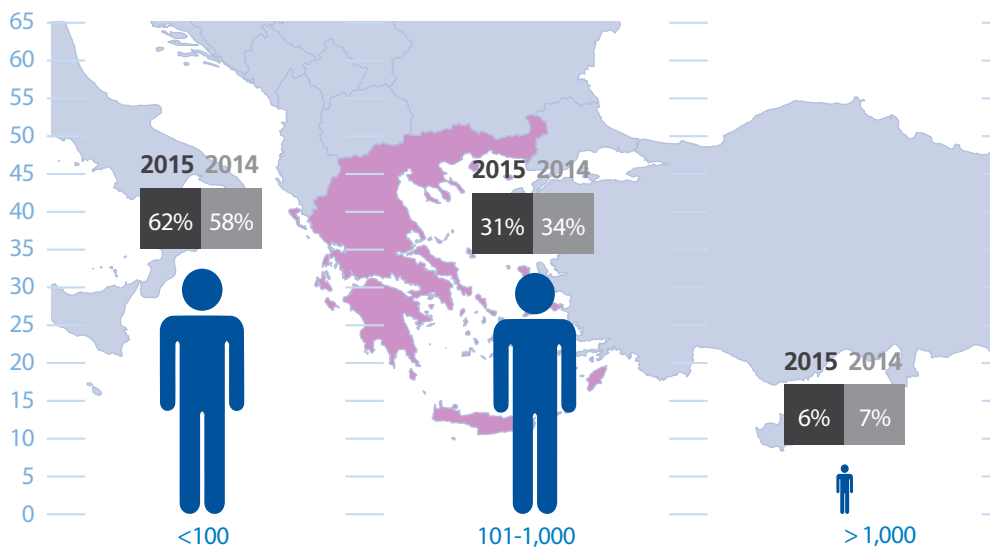


Το 69% των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα, δημιούργησαν ένα κύκλο εργασιών στην Ελλάδα έως 50 εκατ. ευρώ, ενώ μόνο μία στις πέντε βρίσκονται μεταξύ € 51 - € 500 εκ. Αν ρίξουμε μία πιο προσεκτική ματιά στο συνολικό μέγεθος (παγκοσμίως) των ερωτηθέντων οργανισμών, βλέπουμε ότι μόλις ο ένας στους τρεις είναι μέρος ενός οργανισμού με κέρδη άνω των 500 εκατ. ευρώ. Κάτι τέτοιο συνεπάγεται ότι ανήκουν ή συνδέονται με μία πολυεθνική εταιρεία (όπως απεικονίζεται και στο σχήμα 2.2 και 2.3).

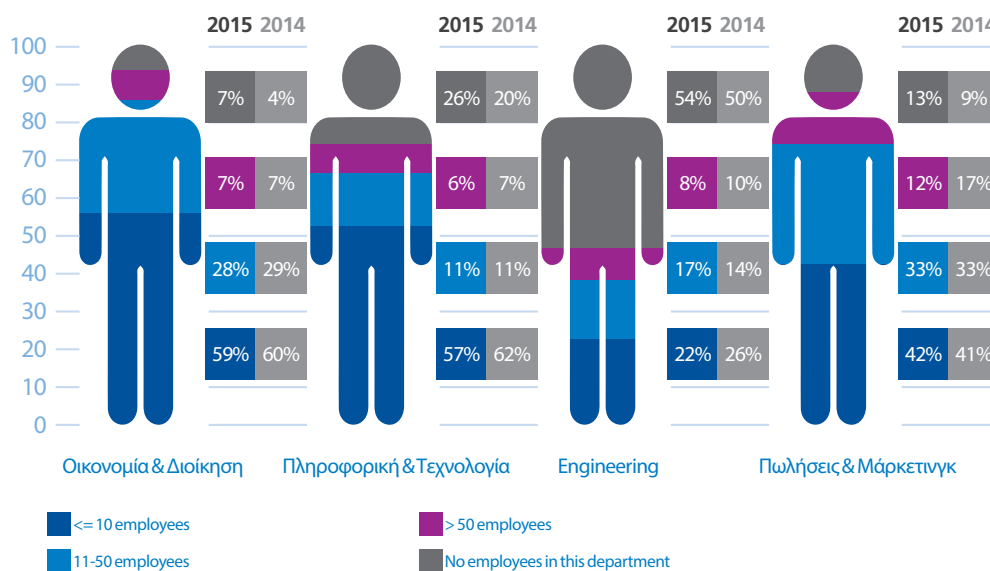
Πάνω από το ήμισυ του συνόλου των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα, έχουν εργατικό δυναμικό έως 100 εργαζόμενους στην Ελλάδα, ενώ το 34% λειτουργεί με μεγαλύτερο εργατικό δυναμικό από 101 έως 1.000 υπαλλήλους, όπως φαίνεται στο σχήμα 2.4.

Εστιάζοντας στον αριθμό των εργαζομένων ανά τμήμα, βλέπουμε ότι τα μικρότερα τμήματα με έως και 10 εργαζόμενους είναι τα πιο κοινά. Τα τμήματα της Οικονομίας & Διοίκησης καθώς και των Πωλήσεων & Μάρκετινγκ είναι τμήματα που απαρτίζονται από περισσότερα άτομα (μέχρι 50 εργαζόμενοι). Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα τμημάτων σπάνια απαρτίζεται από περισσότερους από 50 εργαζόμενους (Σχήμα 2.5).

Σχήμα 2.4 Πόσοι υπάλληλοι απασχολούνται στην εταιρεία σας στην Ελλάδα;



Σχήμα 2.5 Αριθμός εργαζομένων ανά τμήμα



Προφίλ Συμμετεχόντων



“Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων σε αυτή την έρευνα κατέχουν τίτλο ‘Υπεύθυνου Τμήματος’ και δουλεύουν στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού. Το κεφάλαιο αυτό παρέχει πληροφορίες σχετικά με το πώς βρήκαν την τρέχουσα θέση τους οι ερωτηθέντες, αλλά και τις μεθόδους που χρησιμοποιούν για να δικτυωθούν και να ενημερωθούν σχετικά με τις τρέχουσες επιχειρηματικές τάσεις.”

Αυτό το κεφάλαιο παρέχει ποιοτικές πληροφορίες σχετικά με τους ερωτηθέντες. Ο τομέας τους, η θέση εργασίας τους και ο αριθμός των μελών του προσωπικού που αναφέρεται σε αυτούς έχουν ληφθεί υπόψη. Επιπλέον, το κεφάλαιο αυτό παρέχει πληροφορίες σχετικά με το πώς οι ερωτηθέντες βρήκαν την τρέχουσα θέση τους, πώς συμμετέχουν στις διαδικασίες στελέχωσης και ποιες ιστοσελίδες δικτύωσης χρησιμοποιούν.

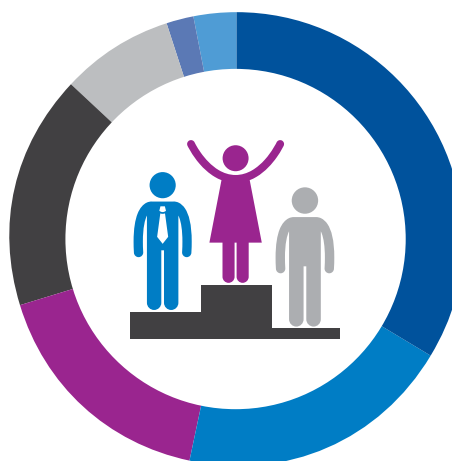
Σχήμα 3.1 Τμήμα

Σύνολο	2015	2014
■ Ανθρώπινο Δυναμικό	53%	61%
■ Πωλήσεις & Μάρκετινγκ	12%	11%
■ Οικονομικό	11%	8%
■ Πληροφορική & Τεχνολογία	1%	2%
■ Άλλο	21%	17%



Σχήμα 3.2 Επίπεδο επαγγελματικού τίτλου

Σύνολο	2015	2014
■ Διοίκηση	34%	34%
■ Director	20%	20%
■ CEO, CFO, COO	17%	17%
■ Προϊστάμενος	17%	13%
■ Υπάλληλος	8%	10%
■ Αντιπρόεδρος	2%	1%
■ Άλλο	3%	3%



Σύμφωνα με το σχήμα 3.1 η πλειοψηφία των ερωτηθέντων εργάζονται στο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, ενώ ακολουθεί το τμήμα των Πωλήσεων (12%) και των Οικονομικών (11%). Ένας στους τρεις κατέχει τίτλο 'Υπεύθυνου Τμήματος' ενώ το ένα πέμπτο κατέχει διευθυντική θέση.

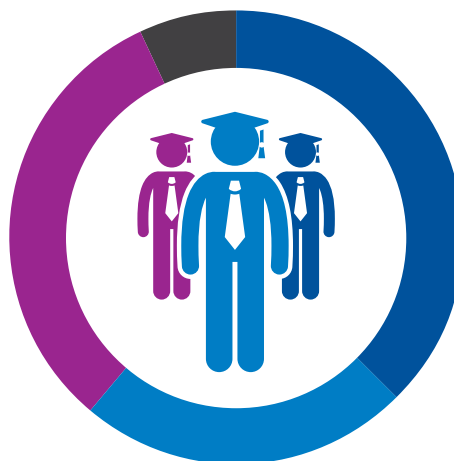


Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων απασχολείται στην τρέχουσα εργασία του για περισσότερα από 10 χρόνια. Το δεύτερο μεγαλύτερο γκρουπ εργάζεται μεταξύ 2 και 6 χρόνων στην τρέχουσα εταιρεία του (Σχήμα 3.3).

Το ένα τρίτο των συμμετεχόντων – ποσοστό μεγαλύτερο από το περσινό-βρήκε την τρέχουσα θέση του μέσω επαγγελματικών επαφών ή συστάσεων. Το 13% των ερωτηθέντων βρήκε την τρέχουσα θέση του μέσω εσωτερικής προαγωγής ή μέσω εταιρειών στελέχωσης. Ελάχιστοι ή κανένας από τους συμμετέχοντες δεν έχουν χρησιμοποιήσει την εταιρική ιστοσελίδα ή τις σελίδες δικτύωσης για να βρουν εργασία (Σχήμα 3.4).

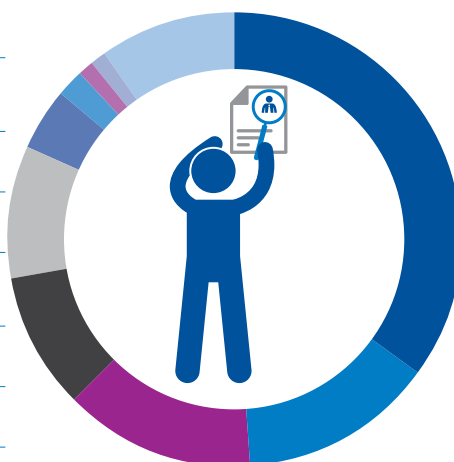
Σχήμα 3.3 Χρόνος παραμονής στην τρέχουσα εταιρεία

Σύνολο	2015
■ Περισσότερο από 15 χρόνια	38%
■ 7 με 10 χρόνια	24%
■ 2 με 6 χρόνια	32%
■ Λιγότερο από 2 χρόνια	7%



Σχήμα 3.4 Πώς βρήκατε την τρέχουσα θέση σας;

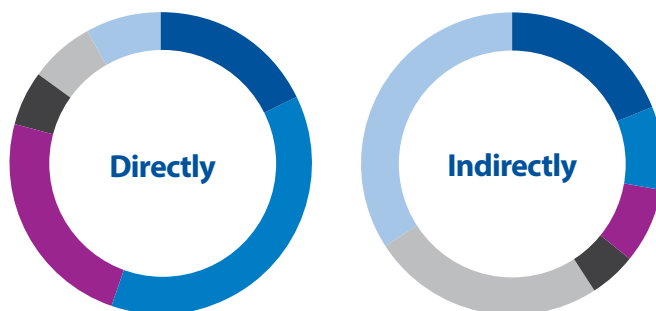
Σύνολο	2015	2014
■ Επαγγελματικές επαφές/ συστάσεις	33%	27%
■ Εσωτερική προαγωγή	13%	16%
■ Εταιρεία στελέχωσης	13%	11%
■ Αγγελία δημοσιευμένη στο διαδίκτυο	9%	7%
■ Έντυπη Διαφήμιση	9%	9%
■ Εσωτερική στελέχωση	4%	3%
■ Εταιρική Ιστοσελίδα, άμεση προσέγγιση της εταιρείας	2%	1%
■ Άλλη ιστοσελίδα επαγγελματικής δικτύωσης	1%	1%
■ LinkedIn	1%	NA
□ Ημέρες καριέρας	0%	1%
□ Twitter	0%	1%
□ Plaxo	0%	NA
■ Άλλο	9%	10%





Σχήμα 3.5 Άμεση ή έμμεση αναφορά

Σύνολο	2015	2015
	Άμεση	Έμμεση
■ Κανένας	18%	19%
■ 1 - 4	38%	9%
■ 5 - 9	24%	8%
■ 10 - 19	6%	5%
■ Περισσότεροι από 20	7%	25%
■ Δ/Α	8%	34%



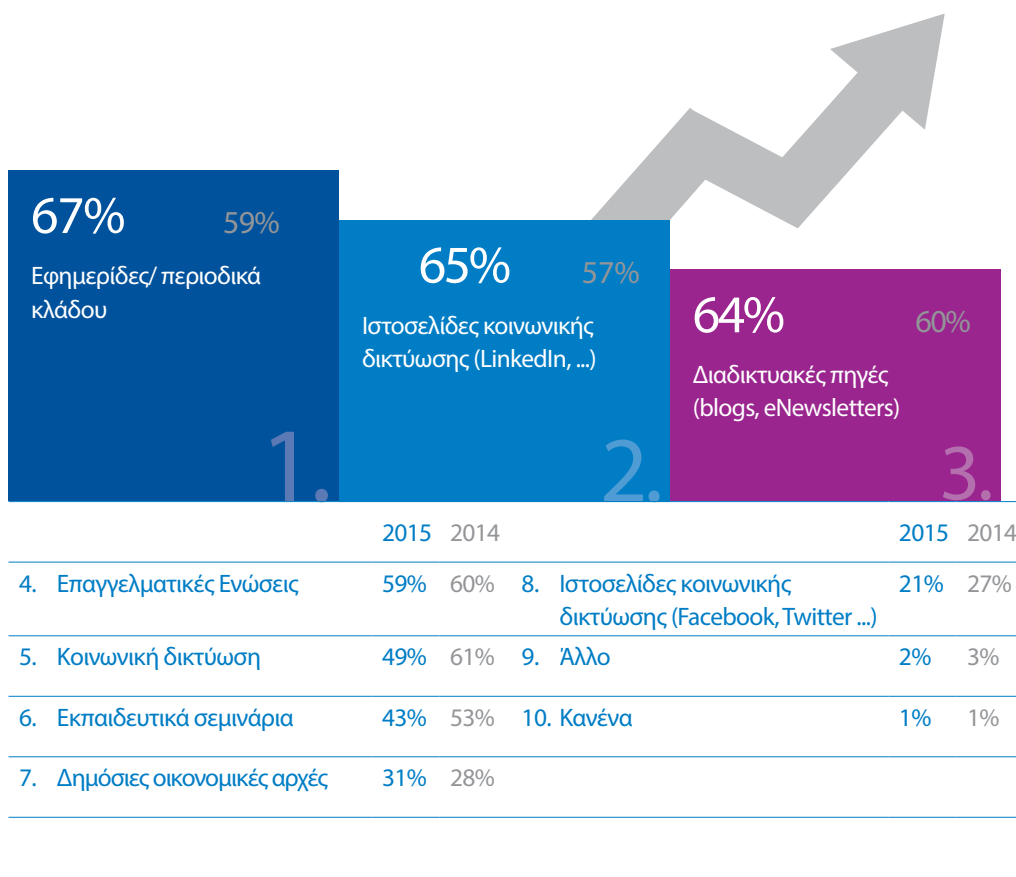
Στο 38% των συμμετεχόντων αναφέρονται άμεσα 4 εργαζόμενοι. Όσον αφορά τις έμμεσες αναφορές, το ποσοστό αυτό είναι φανερά μικρότερο (9%), ενώ όπως φαίνεται και στο σχήμα 3.5 στο 25% των συμμετεχόντων αναφέρονται έμμεσα πάνω από 20 άτομα.

Το σχήμα 3.6 παρουσιάζει το 47% των συμμετεχόντων να είναι οι κύριοι υπεύθυνοι για τη λήψη αποφάσεων όσον αφορά τη στελέχωση, ενώ ένα ελάχιστο μικρότερο ποσοστό (41%) συμμετέχει στη διαδικασία στελέχωσης κάνοντας συστάσεις/προτάσεις.

Σχήμα 3.6 Πώς Συμμετέχετε στη διαδικασία πρόσληψης προσωπικού;

Σύνολο	2015
■ Είμαι κύριος υπεύθυνος για τη λήψη αποφάσεων	47%
■ Κάνω συστάσεις/προτάσεις	41%
■ Συμμετέχω στη διαδικασία αλλά χωρίς μεγάλη επιρροή	12%

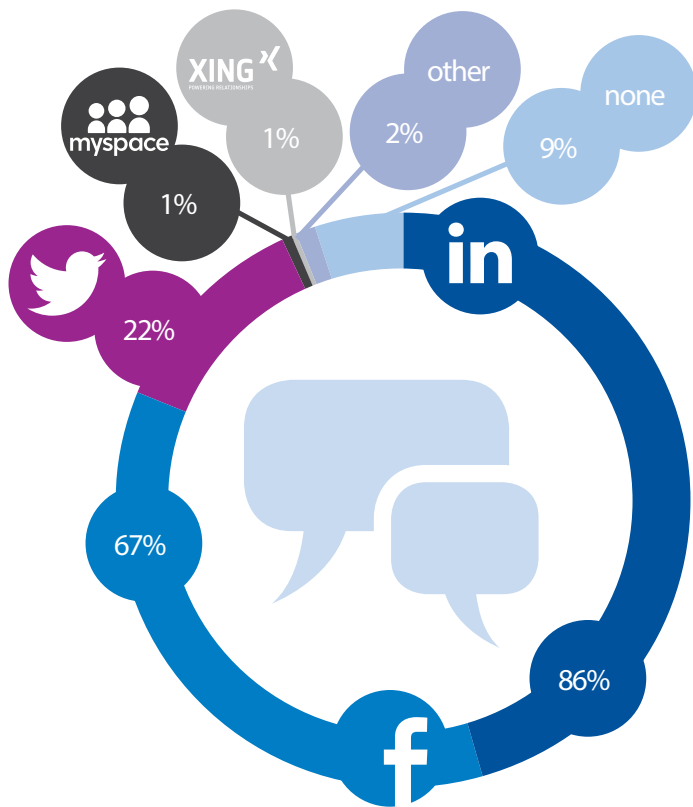


Σχήμα 3.7 Ποιες πηγές χρησιμοποιείτε συχνότερα για να ενημερώνεστε σχετικά με τις τάσεις;

Για να συμβαδίσουν με τις τρέχουσες τάσεις του κλάδου τους, οι συμμετέχουσες εταιρείες χρησιμοποιούν κυρίως εφημερίδες ή περιοδικά του κλάδου (67%), ιστοσελίδες επαγγελματικής δικτύωσης όπως LinkedIn (65%) και διαδικτυακές πηγές όπως blogs, eNewsletters κλπ (64%). Αυτά τα τρία μέσα χρησιμοποιήθηκαν λίγο πιο συχνά συγκριτικά με πέρυσι. Από την άλλη, λιγότεροι συμμετέχοντες χρησιμοποίησαν ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης όπως Facebook, Twitter κλπ συγκριτικά με πέρυσι για να ενημερωθούν σχετικά με τις νεότερες τάσεις (21% έναντι 27% πέρυσι) (Σχήμα 3.7).

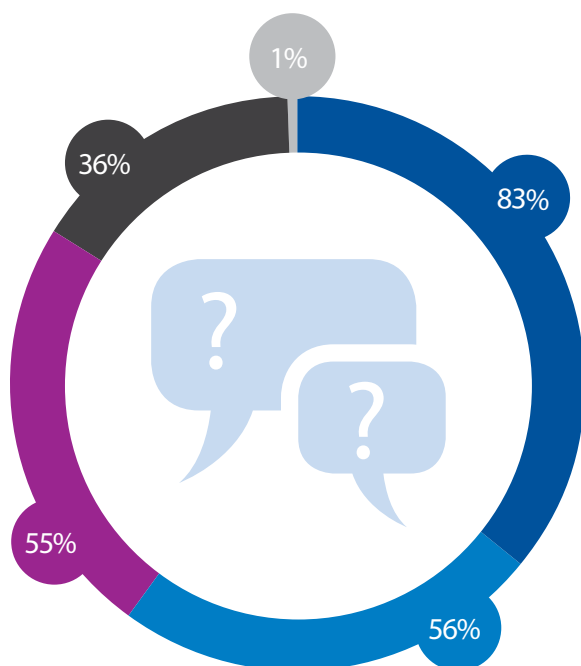


Σχήμα 3.8α Είστε μέλος κάποιου μέσου κοινωνικής δικτύωσης;



Αν και τα παρακάτω δεν χρησιμοποιούνται πάντα για την ενημέρωση των τρεχουσών τάσεων της αγοράς, η πλειοψηφία των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα έχει προφίλ στο LinkedIn (86%). Ακολουθεί το Facebook (με ποσοστό 67%) και το Twitter (με ποσοστό 22%), όπως φαίνεται και στο σχήμα 3.8α. Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες που εγγράφονται σε μια ιστοσελίδα κοινωνικής δικτύωσης αποβλέπουν στο να διευρύνουν το δίκτυό τους (83%), να συνδεθούν με την οικογένεια και τους φίλους τους (56%), ή να βρουν νέες επαγγελματικές ευκαιρίες (55%). Μόλις το 36% χρησιμοποιεί ιστοσελίδες δικτύωσης για τη στελέχωση της εταιρείας του (Σχήμα 3.8 β).

Σχήμα 3.8β Γιατί εγγράφεστε στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης;



- Δικτύωση
- Επικοινωνία με οικογένεια και φίλους
- Επαγγελματικές ευκαιρίες
- Στελέχωση
- Άλλο



“Για να ενημερώνονται για τις τελευταίες τάσεις στο κλάδο τους στην Ελλάδα, πολλοί από τους συμμετέχοντες χρησιμοποιούν εφημερίδες, περιοδικά κλάδου ή ιστοσελίδες επαγγελματικής δικτύωσης (LinkedIn).”

Ανθρώπινο Δυναμικό και Προκλήσεις



“Οι κορυφαίες προκλήσεις του HR για το 2015 συμπεριλαμβάνουν την αύξηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων, τη διατήρηση κορυφαίων ταλέντων αλλά και τη δημιουργία ενός καλύτερου περιβάλλοντος εργασίας. Οι ηγέτες θα πρέπει να είναι ιδιαίτερα ικανοί να προσαρμόζονται, να παρακινούν και να εμπνέουν τους εργαζόμενους.”

Το κεφάλαιο αυτό παρέχει μια λεπτομερή επισκόπηση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι εταιρείες στο τρέχον οικονομικό περιβάλλον, όπως για παράδειγμα την έλλειψη δεξιοτήτων. Οι ερωτήσεις στις οποίες εστιάζει η έρευνα είναι: Ποιες είναι οι πιο σημαντικές ηγετικές δεξιότητες των διευθυντικών στελεχών, ποια προνόμια προσφέρονται πιο συχνά στους εργαζόμενους, ποιοι είναι οι πιο συχνοί λόγοι αποχώρησης των εργαζομένων και πώς θα αντιμετωπίσουν την έλλειψη δεξιοτήτων στο μέλλον.

Σχήμα 4.1α. Οι προκλήσεις που αναμένεται να αντιμετωπίσει η εταιρεία σας το 2015, αναφορικά με τη διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού.

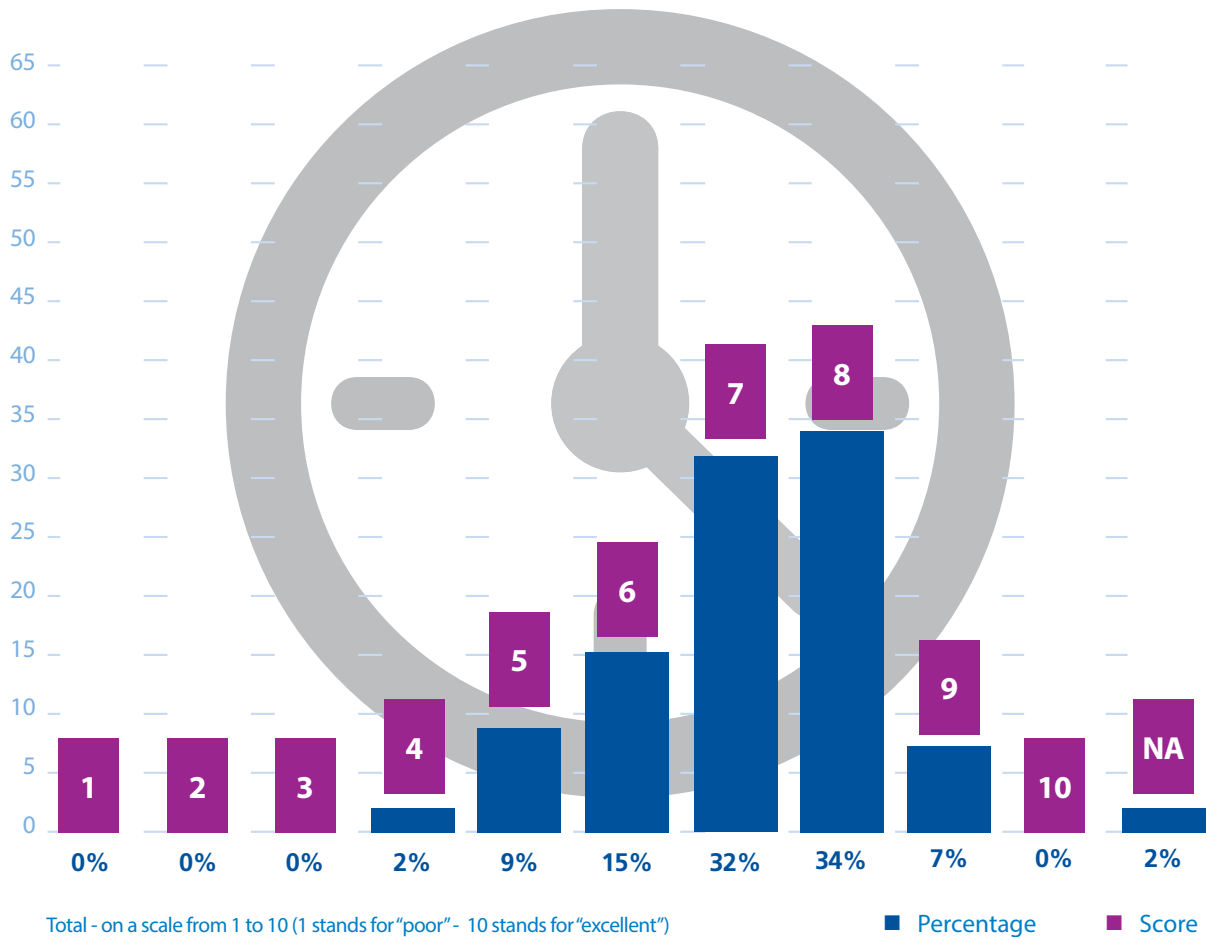
Σύνολο	Σύνολο		Χαμηλή		Μεσαία		Υψηλή	
Αύξηση απόδοσης & παραγωγικότητας	87%	77%	5%	5%	29%	21%	66%	74%
Διατήρηση κορυφαίων ταλέντων	82%	69%	6%	8%	37%	36%	57%	56%
Δημιουργία/διατήρηση καλού εργασιακού περιβάλλοντος	79%	71%	9%	11%	30%	28%	61%	61%
Προσέλκυση ταλέντων για το επόμενο στάδιο ανάπτυξης	79%	59%	19%	25%	30%	31%	52%	44%
Διαχείριση μισθολογικών προσδοκιών	75%	59%	27%	24%	49%	52%	24%	24%
Αποφυγή διαρροής ταλαντούχων στελεχών σε ανταγωνιστές	71%	54%	30%	24%	34%	37%	37%	39%
Εκτενής και σωστή ενημέρωση υπαλλήλων	71%	58%	17%	15%	39%	39%	44%	46%
Διαχείριση έλλειψης δεξιοτήτων	69%	53%	24%	22%	47%	47%	29%	31%
Εσωτερική/ εξωτερική κινητικότητα	65%	NA	43%	NA	39%	NA	18%	NA
Ανάπτυξη ταλαντούχων ηγετών	63%	64%	15%	15%	37%	37%	48%	48%
Διαχείριση προγραμμάτων εσωτερικών αλλαγών	62%	59%	32%	18%	36%	45%	32%	37%
Άλλο	1%	1%						
Τίποτα από τα παραπάνω	0%	NA						

Figures in grey are 2014, other colors are 2015

Οι 3 κορυφαίες προκλήσεις στο HR για το επερχόμενο έτος είναι: η αύξηση της επίδοσης και της παραγωγικότητας, η διατήρηση κορυφαίων ταλέντων και η δημιουργία και διατήρηση ενός καλού εργασιακού περιβάλλοντος. Οι προκλήσεις αυτές τοποθετήθηκαν πολύ ψηλά στην κλίμακα αξιολόγησης από τις ερωτηθείσες εταιρείες. Παράλληλα, οι προκλήσεις που αναφέρθηκαν πολύ συχνά αλλά δεν τοποθετήθηκαν ψηλά στην ιεραρχία είναι: η αποφυγή διαρροής ταλαντούχων στελεχών σε ανταγωνιστές, η διαχείριση προγραμμάτων εσωτερικών αλλαγών καθώς και η εσωτερική/ εξωτερική κινητικότητα. Όσον αφορά τη διαχείριση έλλειψης δεξιοτήτων, αν και δεν βρίσκεται ψηλά στην κλίμακα ιεραρχίας, ένα ποσοστό της τάξης του 69% (ποσοστό φανερά μεγαλύτερο από το περσινό, 53%) συμφωνεί, ότι θα αποτελέσει όντως πρόκληση για το επερχόμενο έτος (Σχήμα 4.1α).



Σχήμα 4.1β. Ικανότητα της εταιρείας σας να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις



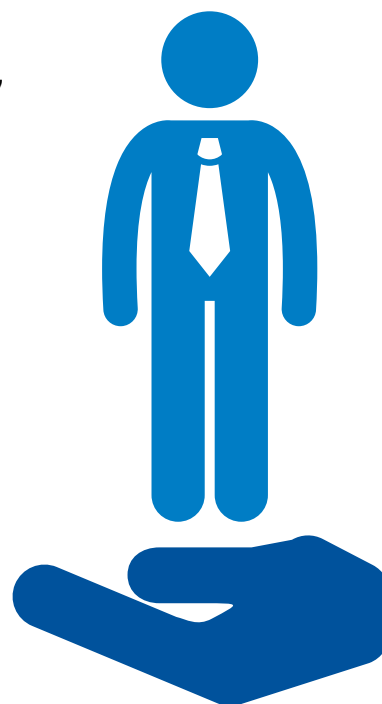
Το σχήμα 4.1β παρουσιάζει το βαθμό ικανότητας των εταιρειών να αντιμετωπίσουν αυτές τις προκλήσεις στον τομέα του HR. Κατά μέσο όρο, οι περισσότεροι συμμετέχοντες θεωρούν αρκετά καλή την ικανότητά τους να αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις, με το 66% να αξιολογεί την ικανότητα αντιμετώπισης τους με σκορ 7 ή 8 στα 10, όπου 1 είναι 'καθόλου ικανός' και 10 'εξαιρετικά ικανός'.

Σχήμα 4.2 Οι πιο σημαντικές ηγετικές δεξιότητες των διευθυντικών στελεχών

Σύνολο			low		mid		high	
Ικανότητα να παρακινούν και να εμπνέουν τους άλλους	98%	95%	10%	5%	45%	22%	45%	73%
Δημιουργία σχέσεων εμπιστοσύνης	97%	91%	6%	3%	35%	31%	59%	66%
Ικανότητα να καινοτομούν και να εμπνέουν την δημιουργικότητα	96%	91%	15%	10%	54%	45%	32%	45%
Προσαρμογή στις εργασιακές απαιτήσεις που αλλάζουν	95%	93%	5%	2%	43%	25%	53%	73%
Όραμα για το μέλλον	95%	89%	13%	7%	47%	41%	40%	52%
Αναλυτικές δεξιότητες και ικανότητες επίλυσης προβλημάτων	95%	92%	2%	7%	50%	36%	48%	57%
Άλλο	0%	1%						

Figures in grey are 2014, other colors are 2015

Όταν αφορά τα διευθυντικά στελέχη, οι περισσότεροι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι θα πρέπει να μπορούν να παρακινούν και να εμπνέουν τους άλλους, να δημιουργούν σχέσεις εμπιστοσύνης (πράγμα που έχει ιεραρχηθεί πολύ ψηλά) καθώς και να καινοτομούν και να εμπνέουν τη δημιουργικότητα (πράγμα που δεν αξιολογήθηκε ως πρώτη προτεραιότητα) - σχήμα 4.2.





Σχήμα 4.3α Αναμένετε έλλειψη δεξιοτήτων μέσα στο 2015;

	2015
■ Ναι	28%
■ Όχι	53%
■ Δεν γνωρίζω	17%



Σχήμα 4.3β Πώς θα αντιμετωπίσετε τις ελλείψεις δεξιοτήτων μέσα στο 2015;

Σύνολο	2015	2014
■ Εκπαίδευση και συμμετοχή σε διδακτικά προγράμματα	69%	76%
■ Βελτίωση μισθών/ πακέτου παροχών για τη διατήρηση και προσέλκυση ταλέντων	33%	NA
■ Αύξηση της πρόσληψης εξωτερικών εργολάβων	19%	21%
■ Εξωτερική ανάθεση (outsource)	19%	31%
■ Προσφορά περισσότερων επιλογών για ευέλικτη εργασία	17%	19%
■ Πρόσληψη ταλαντούχων στελεχών από άλλες χώρες	17%	5%
■ Πρόσληψη περισσότερων υπαλλήλων μερικής απασχόλησης	6%	17%
■ Άλλο	13%	11%

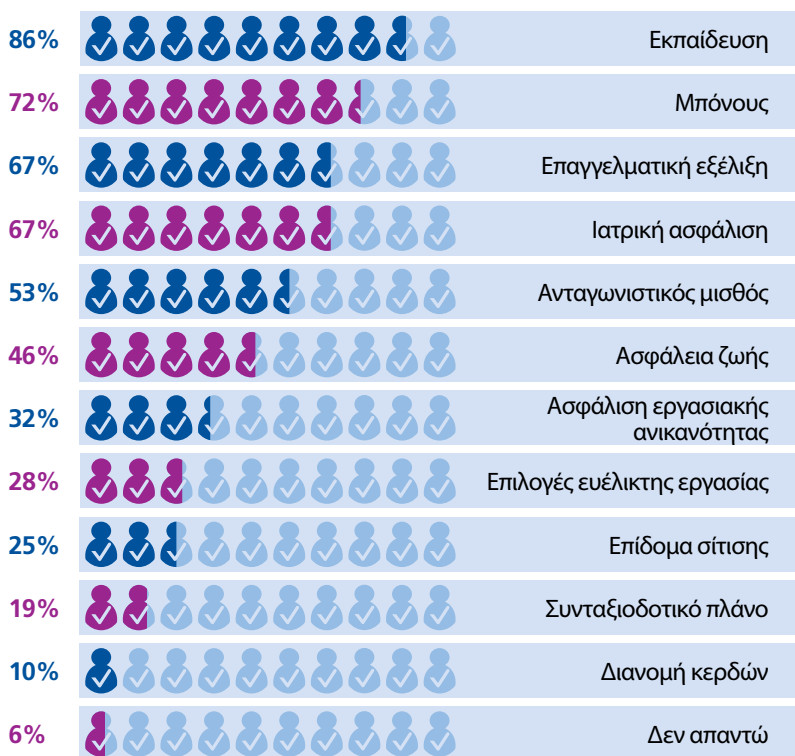


Παρόλο που πολλές εταιρείες δηλώνουν ότι θα δυσκολευτούν να αντιμετωπίσουν την έλλειψη δεξιοτήτων, μόνο το 28% αναμένει ελλείψεις το προσεχές έτος (Σχήμα 4.3α).

Το ποσοστό των ερωτηθέντων που αναμένει έλλειψη δεξιοτήτων και είναι λίγο μικρότερο από πέρυσι, θα την αντιμετωπίσει κυρίως με την προσφορά εκπαίδευσης και συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα, για να μπορέσουν οι τρέχοντες εργαζόμενοι να καλύψουν το κενό. Ένας στους τρεις σκοπεύει να αυξήσει τους μισθούς και τα πακέτα παροχών για την διαχείριση ταλέντων, αλλά και την προσέλκυση νέων. Λιγότεροι είναι οι οργανισμοί που θα καταφύγουν στην πρόσληψη περισσότερων εργαζομένων προσωρινής απασχόλησης (Σχήμα 4.3β).

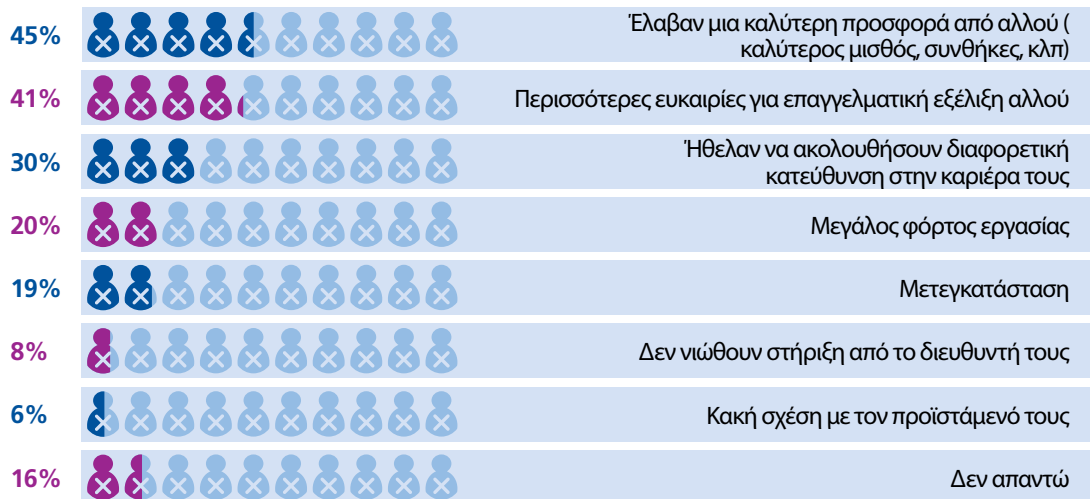
Οι περισσότερες ελληνικές εταιρείες προσφέρουν ποικίλα προνόμια τους εργαζομένους τους, εκτός από έναν πολύ ανταγωνιστικό μισθό, (πράγμα που απαντήθηκε από το 53% των συμμετεχόντων). Η εκπαίδευση και τα μπόνους προσφέρονται πιο συχνά, ενώ ακολουθεί η επαγγελματική εξέλιξη και η ιατρική ασφάλιση (και τα δύο με ποσοστό 67%). Άλλου τύπου ασφαλίσεις προσφέρονται λιγότερο συχνά: ασφάλεια ζωής (46%) και ασφάλιση εργασιακής ανικανότητας (32%) (Σχήμα 4.4).

Σχήμα 4.4 Προνόμια που προσφέρει η εταιρεία σας





Σχήμα 4.5 Βασικοί λόγοι για τους οποίους αποχωρούν οι εργαζόμενοι



Παρά τις προσπάθειες που καταβάλλονται και των παροχών που προσφέρονται για την διατήρηση των ταλέντων, αυτό δεν είναι πάντα εφικτό με αποτέλεσμα να υπάρχει πάντα κάποια κινητικότητα στο προσωπικό. Στις ελληνικές επιχειρήσεις που ρωτήθηκαν, οι πιο σημαντικοί λόγοι που δίνουν οι εργαζόμενοι για την αποχώρησή τους ως επί το πλείστον σχετίζονται με το γεγονός ότι έχουν λάβει καλύτερη προσφορά αλλού (όταν πρόκειται για μισθούς, συνθήκες, κλπ).

Πολλοί αποχωρούν επίσης από την εταιρεία τους, επειδή βρήκαν ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης αλλού, ενώ σχεδόν ένας στους τρεις, αποχωρεί επειδή θέλει να ακολουθήσει μια διαφορετική πορεία στην καριέρα του (εικ. 4.5).



“Αν και η διαχείριση της έλλειψης δεξιοτήτων, όσον αφορά τις προκλήσεις στον τομέα του HR, δόθηκε πιο συχνά σαν απάντηση φέτος, μόλις ένα μικρό ποσοστό των συμμετεχόντων αναμένει ότι η έλλειψη δεξιοτήτων θα έχει επίδραση στην εταιρεία τους.”

Προσέλκυση ταλέντων



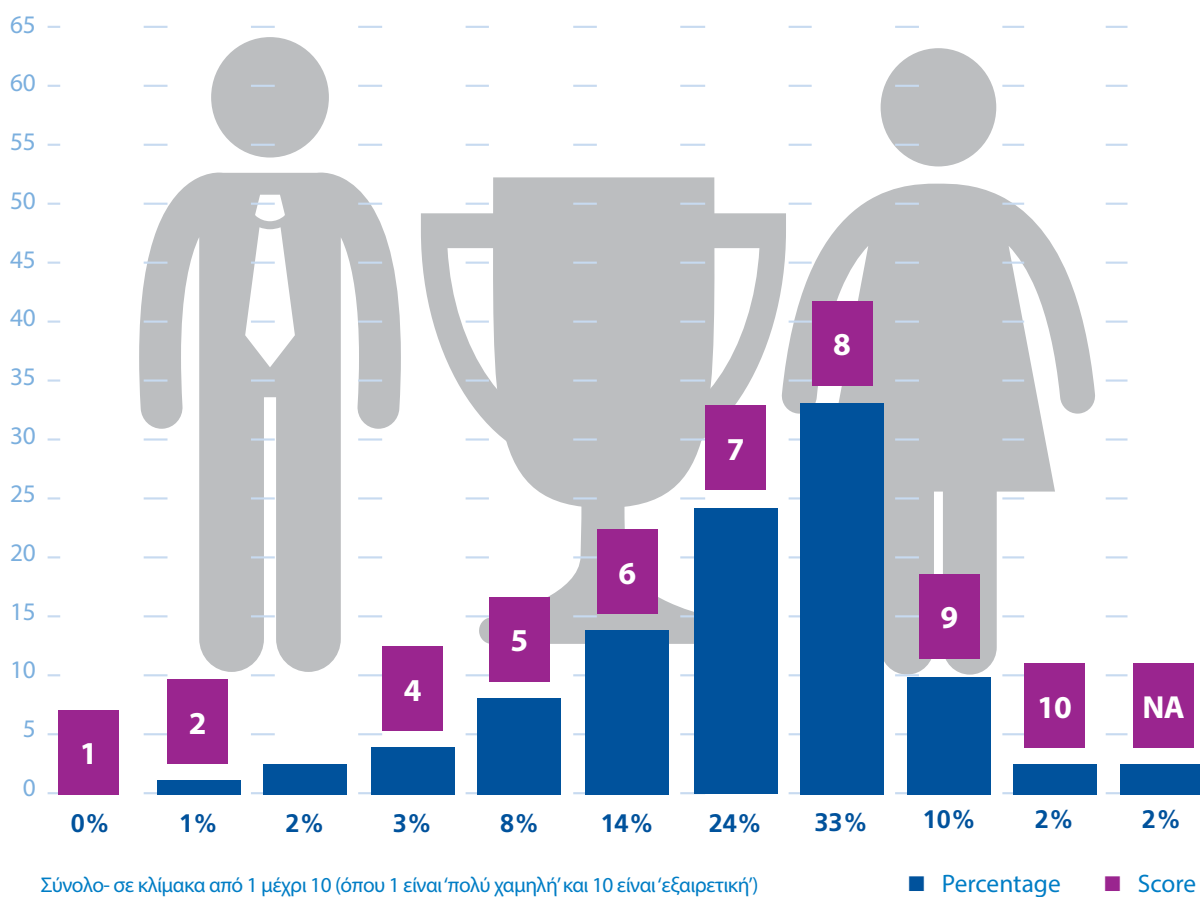
“Οι ελληνικές εταιρείες είναι σε γενικές γραμμές αισιόδοξες όταν αξιολογούν την ικανότητά τους να προσελκύουν κορυφαία ταλέντα. Οι μισοί από αυτούς σκοπεύουν όντως να προσελκύσουν και να προσλάβουν περισσότερους εργαζόμενους μόνιμης απασχόλησης, ειδικά στον τομέα των Πωλήσεων και του Engineering”

5

Η ενότητα αυτή εστιάζει στους τρόπους με τους οποίους οι εταιρείες στελεχώνουν και προσελκύουν ταλαντούχο προσωπικό. Για τη δημιουργία μιας πιο σφαιρικής άποψης, παρατίθενται λεπτομέρειες σχετικά με τους λόγους για τους οποίους οι εταιρείες αδυνατούν να προσελκύσουν κορυφαία ταλέντα και τον τρόπο αξιολόγησης της κινητικότητας στην εταιρεία τους. Επίσης παρουσιάζονται προβλέψεις σχετικά με τις προθέσεις για μελλοντικές προσλήψεις, καθώς και τις πιο σημαντικές πρακτικές που χρησιμοποιούνται στις διαδικασίες πρόσληψης.

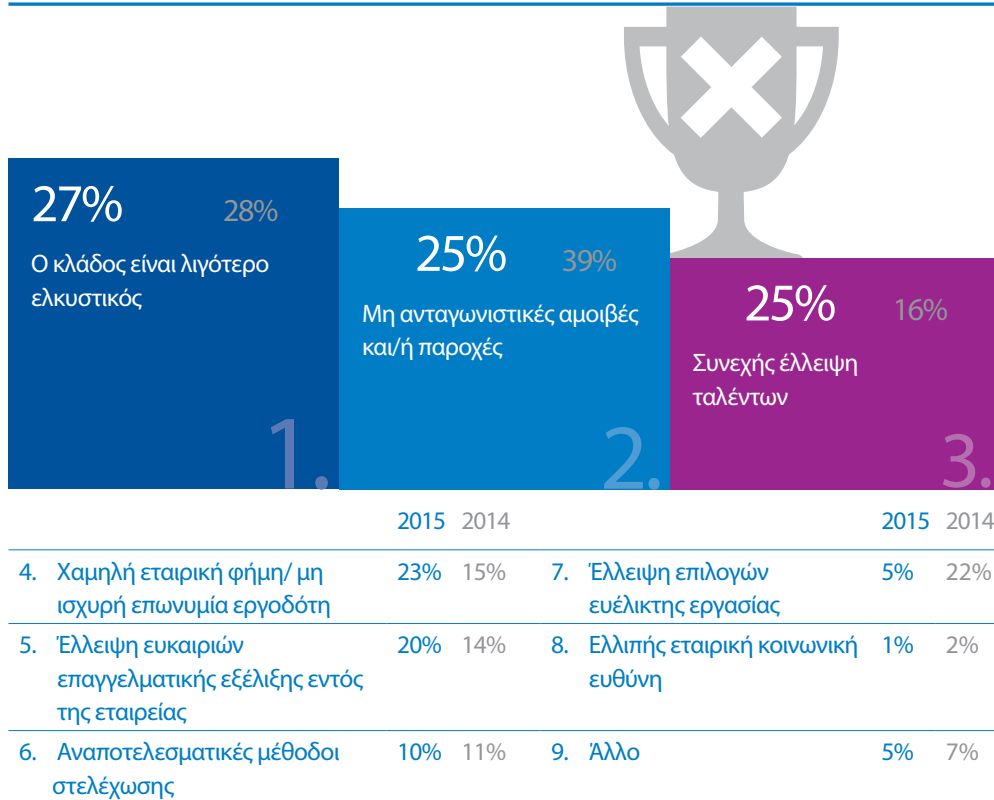
Σε γενικές γραμμές, οι συμμετέχοντες δείχνουν αρκετά αισιόδοξοι όταν αξιολογούν την ικανότητα της εταιρείας τους να προσελκύουν νέα ταλέντα: το 43% δίνει σκορ 8 ή 9 στα 10, όπου το 1 είναι 'πολύ χαμηλή' και το 10 'εξαιρετική' (Σχήμα 5.1α).

Σχήμα 5.1α Ικανότητα προσέλκυσης κορυφαίων ταλέντων





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



Όπως φαίνεται και από το σχήμα 5.1β, ο κύριος λόγος για τον οποίο οι ελληνικές εταιρείες αποτυγχάνουν να προσελκύσουν κορυφαία ταλέντα έγκειται στο γεγονός ότι ο κλάδος είναι λιγότερο ελκυστικός (απάντηση που δόθηκε από το 27%). Σύμφωνα με το 25% των ερωτηθέντων, οι εταιρείες αδυνατούν να προσελκύσουν κορυφαία ταλέντα λόγω των μη ανταγωνιστικών αμοιβών/ παροχών ή λόγω της συνεχούς έλλειψης ταλέντων. Το 23% δηλώνει ότι η χαμηλή εταιρική φήμη ή η μη ισχυρή επωνυμία του εργοδότη ευθύνονται για την αδυναμία εύρεσης του κατάλληλου ταλέντου για την κάλυψη των θέσεων.

Το σχήμα 5.2 δείχνει ότι οι πηγές στις οποίες ανατρέχουν οι εταιρείες για την στελέχωση ταλέντων, πιο συχνά περιλαμβάνουν τις συστάσεις εργαζομένων (78%), ενώ με κάποια διαφορά ακολουθούν οι εταιρείες στελέχωσης (55%) και οι ιστοσελίδες αγγελιών εργασίας (43%). Αν αξιολογηθεί η αποτελεσματικότητα, οι συστάσεις εργαζομένων θεωρούνται περισσότερο αποτελεσματικές (από το 48% των συμμετεχόντων) στο να φέρνουν αξιοποιήσιμα αποτελέσματα. Το Facebook και το Twitter χρησιμοποιούνται σπάνια για την ανεύρεση ταλέντων.

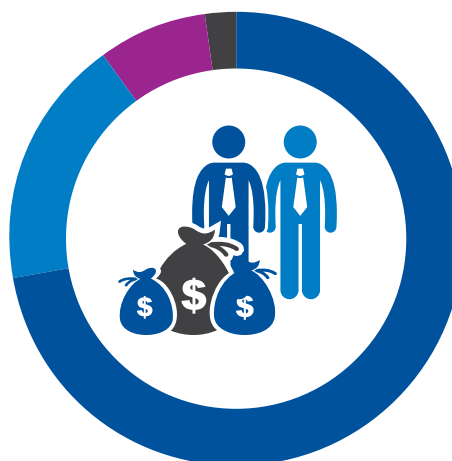
Σχήμα 5.2 Σε ποιες πηγές ανατρέχει κυρίως η εταιρεία σας για τη στελέχωση ταλαντούχου προσωπικού;

	Σύνολο	Πρώτη Θέση	Δεύτερη Θέση	Τρίτη Θέση
Συστάσεις εργαζομένων	78%	48%	30%	11%
Εταιρείες στελέχωσης	55%	36%	27%	19%
Ιστοσελίδες αγγελιών εργασίας	43%	33%	21%	29%
LinkedIn	38%	21%	24%	27%
Εταιρικές ιστοσελίδες	31%	18%	38%	9%
Γραφεία διασύνδεσης Πανεπιστημίων	29%	8%	14%	31%
Ημέρες Καριέρας	19%	3%	19%	29%
Έντυπη διαφήμιση	18%	19%	30%	22%
Facebook, Twitter	6%	0%	0%	13%
Άλλο	9%			

Η τρέχουσα κινητικότητα για τις συμμετέχουσες στην έρευνα ελληνικές εταιρείες, είναι λιγότερο του 5% για τις περισσότερες από αυτές (73%), ενώ καμία εταιρεία δεν αντιμετωπίζει πολύ υψηλό staff turnover (μεγαλύτερο του 35%) - σχήμα 5.3.

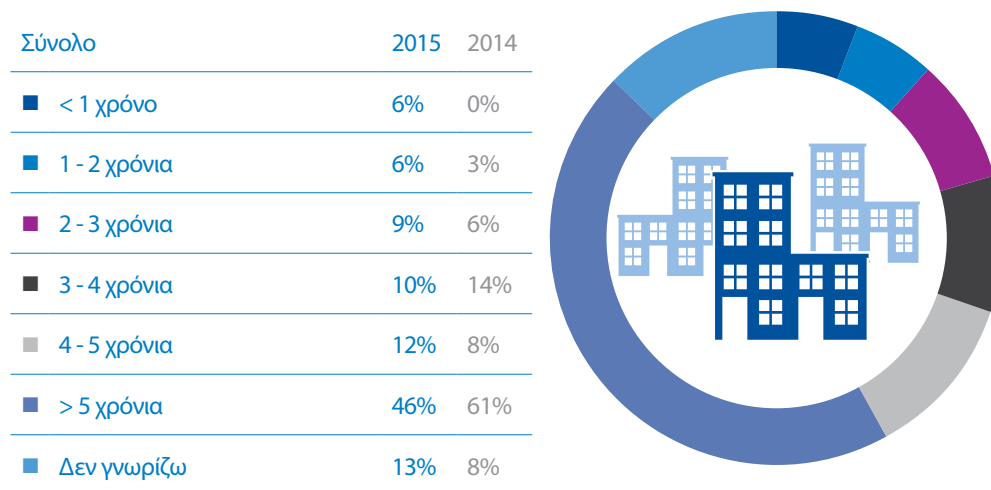
Σχήμα 5.3 Το τρέχον ποσοστό του δείκτη κινητικότητας του προσωπικού σας

Σύνολο	2015
■ < 5%	73%
■ 5 to 10%	18%
■ 11 to 25%	8%
■ 26 to 35%	2%
□ > 35%	0%





Σχήμα 5.4 Ποιος είναι ο μέσος όρος εργασιακής κινητικότητας μέσα στην εταιρεία σας;



Τα αποτελέσματα της έρευνας (σύμφωνα με το σχήμα 5.4) θέλουν την κινητικότητα των εργαζομένων να αυξάνεται για εκείνους που έχουν παραμείνει στην εταιρεία για περισσότερα από 5 έτη (46%), ενώ μόλις το 22% των εργαζομένων φαίνεται να αφήνει την τρέχουσα εργασία του μετά από 3 με 5 έτη.

Το σχήμα 5.5 απεικονίζει την πλειοψηφία (52%) των ελληνικών εταιρειών να σκοπεύει να προχωρήσει σε προσλήψεις μόνιμου προσωπικού μέσα στο 2015, ενώ όσον αφορά την κάλυψη προσωρινών θέσεων απασχόλησης, το ποσοστό είναι αρκετά μικρότερο (26%). Οι περισσότερες προσωρινές θέσεις απασχόλησης αφορούν τους τομείς της παραγωγής (30%), του Engineering (27%) και των Πωλήσεων (24%), ενώ οι μόνιμες θέσεις αφορούν τους τομείς των πωλήσεων (40%), του Engineering (30%), της παραγωγής (25%) καθώς και της Λογιστικής/Οικονομικών (21%) - σχήμα 5.5β.

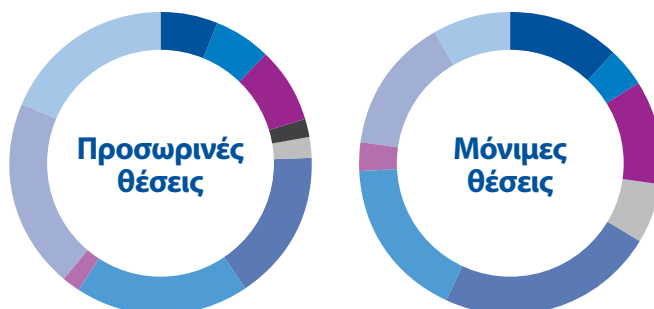
Σχήμα 5.5α Απόλυτη αύξηση του αριθμού προσλήψεων

Σύνολο

	Προσωρινές θέσεις	Μόνιμες θέσεις
■ Ναι	26%	52%
■ Όχι	74%	48%

**Σχήμα 5.5β Σε ποιά τμήματα θα αυξήσει η εταιρεία σας τον αριθμό των εργαζομένων της μέσα στο 2015 (%);**

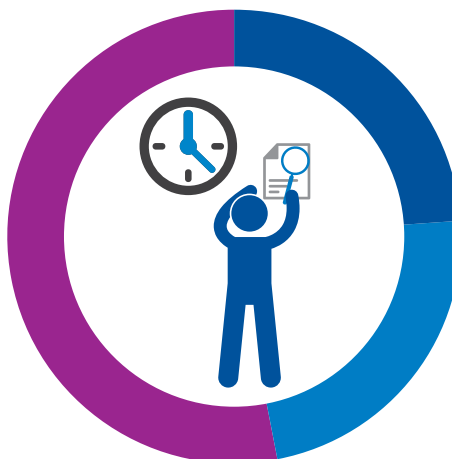
	Προσωρινές θέσεις	Μόνιμες θέσεις
■ Λογιστήριο/ Οικονομικό	9%	21%
■ HR εκπαίδευση / ανάπτυξη	9%	7%
■ IT, Τεχνολογία	12%	19%
■ Νομικό τμήμα	3%	0%
■ Μάρκετινγκ / Επικοινωνίες	3%	11%
■ Πωλήσεις	24%	40%
■ Engineering	27%	30%
■ Προμήθειες	3%	5%
■ Παραγωγή	30%	25%
■ Άλλο	27%	14%





Σχήμα 5.6 α Πόσο χρόνο σας πήρε να βρείτε το κατάλληλο άτομο για την κάλυψη μόνιμης θέσης συγκριτικά με πέρυσι;

Σύνολο	2015
n Περισσότερο από πέρυσι	24%
n Λιγότερο από πέρυσι	23%
n Περίπου το ίδιο με πέρυσι	53%



Σχήμα 5.6β Χρόνος κάλυψης (κατά μέσο όρο) μιας μόνιμης θέσης απασχόλησης

Σύνολο	2015
n 1 μήνα ή λιγότερο	25%
n 1 - 3 μήνες	67%
n Περισσότερο από 3 μήνες	9%



Στο σχήμα 5.6α αποτυπώνεται ο χρόνος που χρειάζονται οι εταιρείες για να βρουν τους σωστούς υποψηφίους για την κάλυψη μόνιμων θέσεων, συγκριτικά με την περσινή χρονιά. Για το 53% των εταιρειών, ο χρόνος αυτός είναι ο ίδιος με πέρυσι. Το 24% δηλώνει ότι χρειάζονται περισσότερο χρόνο σε σχέση με πέρυσι ενώ το 23% δηλώνει ότι φέτος καταναλώνει λιγότερο χρόνο.

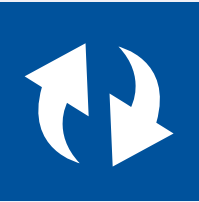
Για το 67% των συμμετεχόντων απαιτείται, κατά μέσο όρο, ένα διάστημα από 1 έως 3 μήνες για την κάλυψη μιας μόνιμης θέσης, ενώ 1 στους 3 καταφέρνει να βρει το κατάλληλο ταλέντο μέσα σε διάστημα ενός μήνα (Σχήμα 5.6β).

Μέχρι στιγμής σύμφωνα με τις εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα, η συνέντευξη βάσει βιογραφικού, αποτελεί την πιο συνηθισμένη μορφή ελέγχου που χρησιμοποιείται κατά τη διαδικασία πρόσληψης ενώ ακολουθεί με μεγάλη απόσταση η συνέντευξη βάσει ικανοτήτων. Ο έλεγχος συστάσεων, τα τεστ, και οι αξιολογήσεις επίσης χρησιμοποιούνται στη διαδικασία πρόσληψης αλλά σπάνια ως η πιο σημαντική πρακτική. Τέλος, ελάχιστες εταιρείες διεξάγουν ελέγχους ποινικού μητρώου και ιστορικό χρήσης ουσιών ή πιστοποιήσεις πτυχίου (Σχήμα 5.7).

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

Σύνολο	1 ^η Θέση	2 ^η Θέση	3 ^η Θέση
Συνέντευξη βάσει βιογραφικού	62%	18%	7%
Συνέντευξη βάσει ικανοτήτων	27%	45%	8%
Τεστ	4%	9%	21%
Έλεγχος συστάσεων	1%	15%	41%
Πιστοποίηση πτυχίου	1%	2%	7%
Έλεγχος ποινικού μητρώου/ Ιστορικό χρήσης ουσιών	0%	2%	4%
Αξιολόγηση	4%	10%	13%

Τάσεις και καινοτομία στο χώρο εργασίας



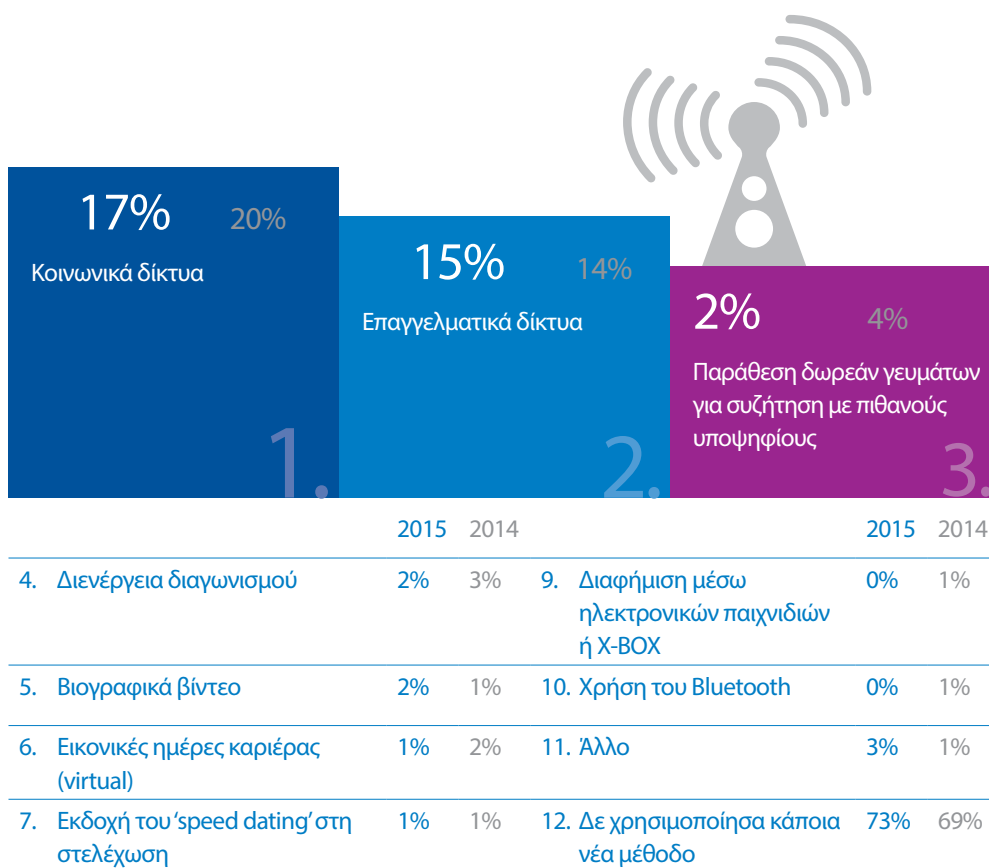
“Ελάχιστες ελληνικές εταιρείες έχουν χρησιμοποιήσει τις λεγόμενες ‘καινοτόμες’ διαδικασίες πρόσληψης κατά τα τελευταία χρόνια. Όταν πρόκειται για αλλαγές στο χώρο εργασίας, οι ελληνικές επιχειρήσεις επικεντρώνονται στην εμπλοκή όλων των εργαζομένων και στη συχνή ενημέρωση. Το συγκεκριμένο κεφάλαιο αποκαλύπτει περισσότερα σχετικά με τη διαχείριση των αλλαγών στο χώρο εργασίας, όταν λαμβάνονται υπόψη οι διαφορετικές γενιές του εργατικού δυναμικού.”

Σήμερα, το εργατικό δυναμικό απαρτίζεται από διαφορετικές γενιές. Η γενιά των baby boomers αρχίζει να συνταξιοδοτείται και ο ρυθμός εκροής τους είναι αρκετά μεγαλύτερος από τον ρυθμό εισροής νέων ταλέντων.

Αυτό αποτελεί μεγάλη πρόκληση για την διαχείριση του τμήματος ανθρωπίνου 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, αλλά και τις διαφορετικές μεθόδους που ακολουθούνται στην διαχείριση των αλλαγών, σε συνεργασία με τους εργαζόμενους.

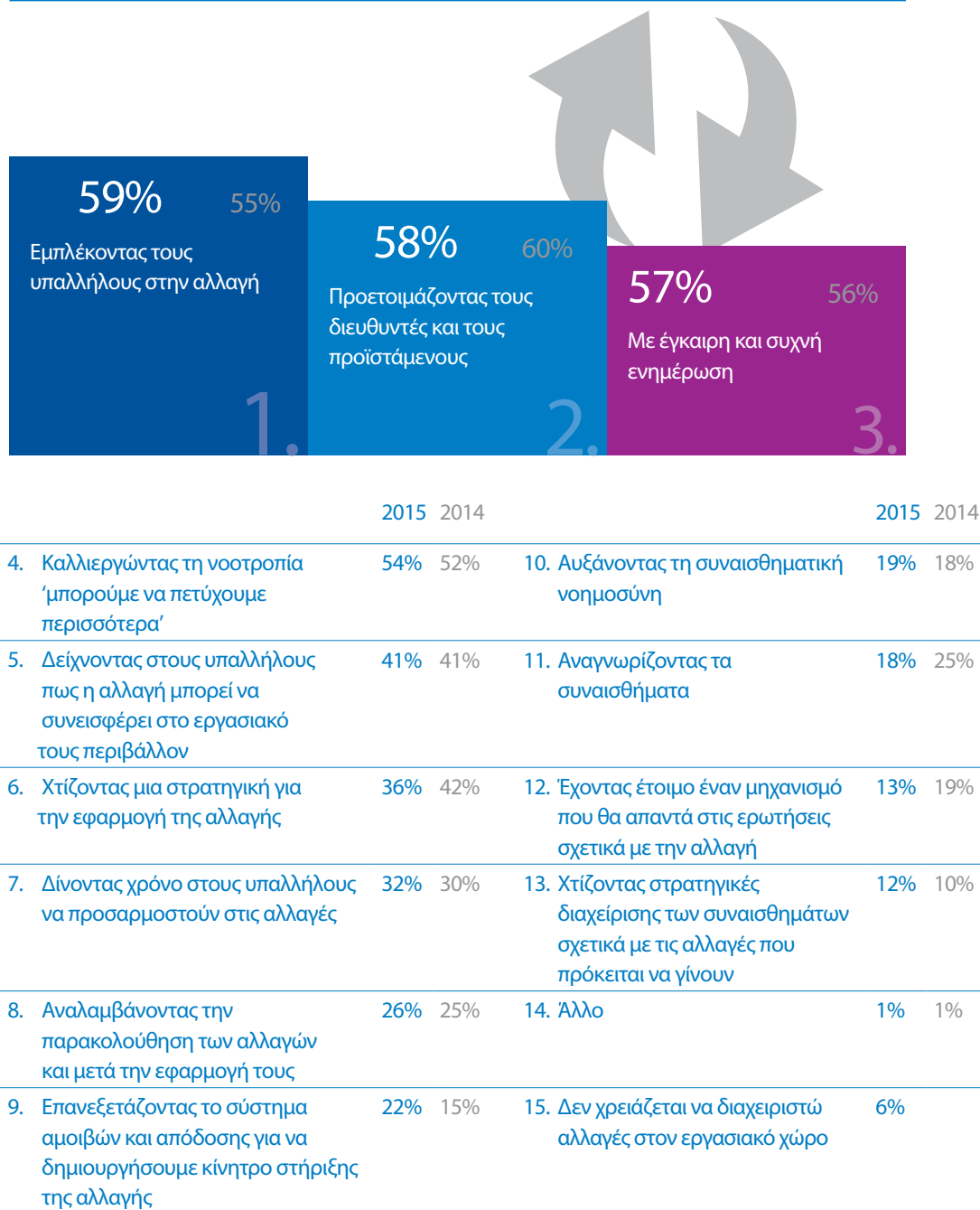
Το 73% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι η εταιρεία τους δεν χρησιμοποίησε κάποια καινοτόμο διαδικασία πρόσληψης στην Ελλάδα. Το ποσοστό των συμμετεχόντων που χρησιμοποίησε καινοτόμες διαδικασίες πρόσληψης αναφέρει ότι επικεντρώθηκε κυρίως στα κοινωνικά και επαγγελματικά δίκτυα (Σχήμα 6.1).

Σχήμα 6.1 Ποιες καινοτόμες μέθοδους στελέχωσης έχετε χρησιμοποιήσει;





Σχήμα 6.2 Πως διαχειρίζεστε τις αλλαγές στον εργασιακό χώρο;



Το να λαμβάνει κανείς υπόψιν του τις διαφορετικές γενιές του εργατικού δυναμικού εν μέσω αλλαγής του εργασιακού τοπίου, συνεπάγεται επίσης αλλαγές στο εργατικό δυναμικό. Για τη διαχείριση των αλλαγών, πολλοί από τους ερωτηθέντες δηλώνουν ότι προτιμούν να συμπεριλαμβάνουν στην αλλαγή όλους τους εργαζομένους, να προετοιμάζουν τα διευθυντικά στελέχη και τους προϊσταμένους τους και η ενημέρωση να γίνεται γρήγορα και έγκαιρα. Με άλλα λόγια, οι αλλαγές στον εργασιακό χώρο επηρεάζονται και διαμορφώνονται από όλα τα επίπεδα ιεραρχίας μιας εταιρείας και εστιάζουν στην άριστη επικοινωνία. Παρόλα αυτά, τα συναισθήματα των ανθρώπων σχετικά με τις αλλαγές λαμβάνονται υπόψη λιγότερο συχνά, μιας και λιγότερο από το 1/5 αναγνωρίζει συναισθήματα ή αναλαμβάνει δράση με σκοπό να αυξήσει την συναισθηματική νοημοσύνη (σχήμα 6.2).

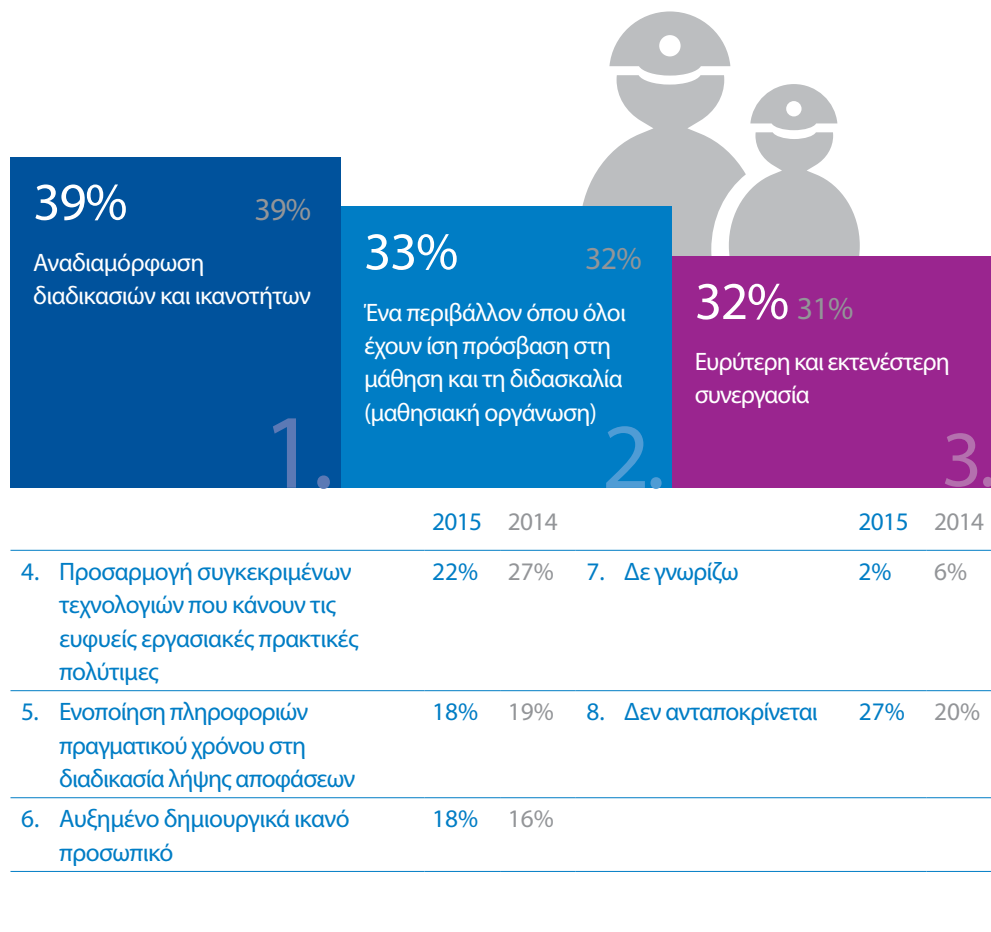
Κατά τα τελευταία 3 χρόνια οι αλλαγές στο χώρο εργασίας που εφαρμόζονται όλο και πιο συχνά σύμφωνα με τους ερωτηθέντες οργανισμούς περιλαμβάνουν κυρίως την προσθήκη νέων καθηκόντων στις υφιστάμενες θέσεις εργασίας (69%), περισσότερες ευκαιρίες εσωτερικής επαγγελματικής εξέλιξης (36%), ή τη δημιουργία ενός καλύτερου εργασιακού περιβάλλοντος (35%). Το 15% έχει ανακαλύψει εναλλακτικούς τρόπους για να προσφέρει διαφορετικές παροχές και αμοιβές, ποσοστό μεγαλύτερο του περσινού (Σχήμα 6.3).

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





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



Όπως απεικονίζεται και στο σχήμα 6.4 οι πιο κοινοί νέοι τρόποι εργασίας που εφαρμόζονται από τις επιχειρήσεις ως επί το πλείστον συμπεριλαμβάνουν την αναδιαμόρφωση διαδικασιών και ικανοτήτων (39%) και την επιβολή 'μαθησιακών οργανώσεων', για παράδειγμα περιβαλλόντων μέσα στα οποία οι άνθρωποι όχι μόνο διδάσκονται από τους συναδέλφους τους, αλλά επίσης διδάσκουν τις επαγγελματικές τους δεξιότητες ή μια ευρύτερη και πιο στενή συνεργασία (32%).

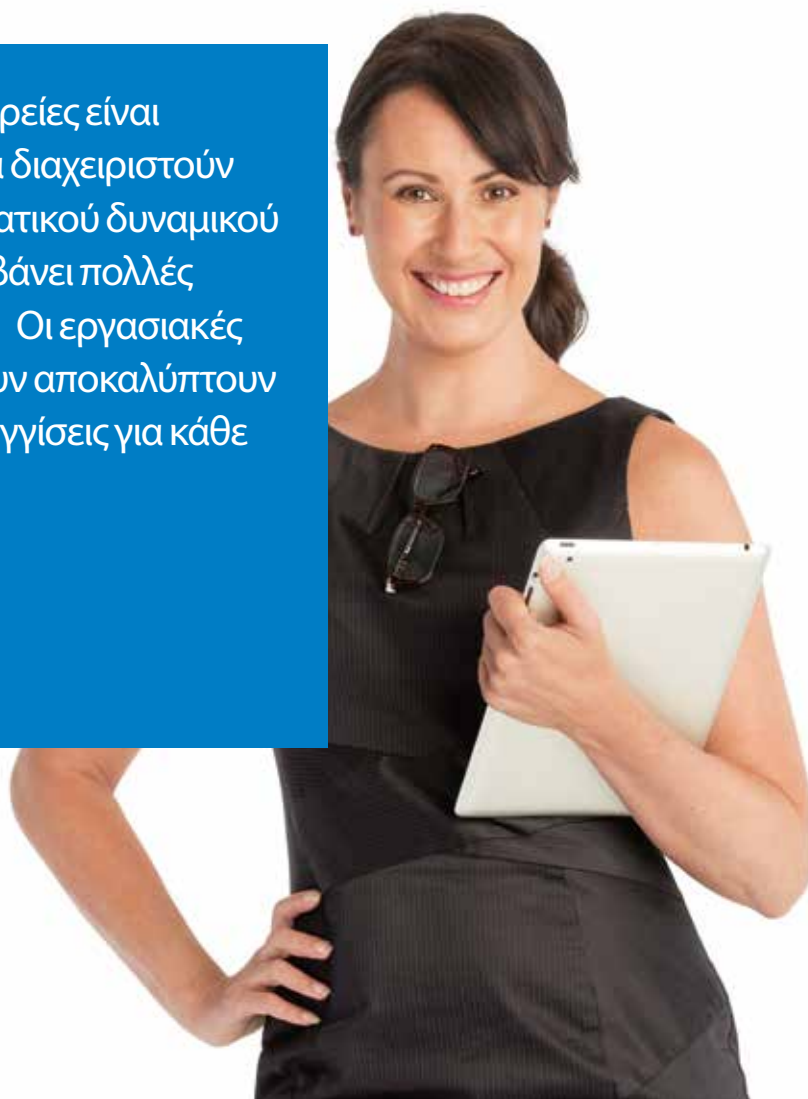
Μόλις το 30% των συμμετεχόντων αναφέρουν ότι είναι έτοιμοι να διαχειριστούν ένα εργατικό δυναμικό που αποτελείται από 3 γενιές, όπως φαίνεται στο σχήμα 6.5.

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

Σύνολο	2015	2014
■ Ναι	30%	31%
■ Όχι	29%	35%
■ Δεν απαντώ	41%	34%



“Λίγες ελληνικές εταιρείες είναι προετοιμασμένες να διαχειριστούν έναν σχεδιασμό εργατικού δυναμικού που να συμπεριλαμβάνει πολλές διαφορετικές γενιές. Οι εργασιακές πολιτικές που ισχύουν αποκαλύπτουν διαφορετικές προσεγγίσεις για κάθε γενιά ξεχωριστά.”





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



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



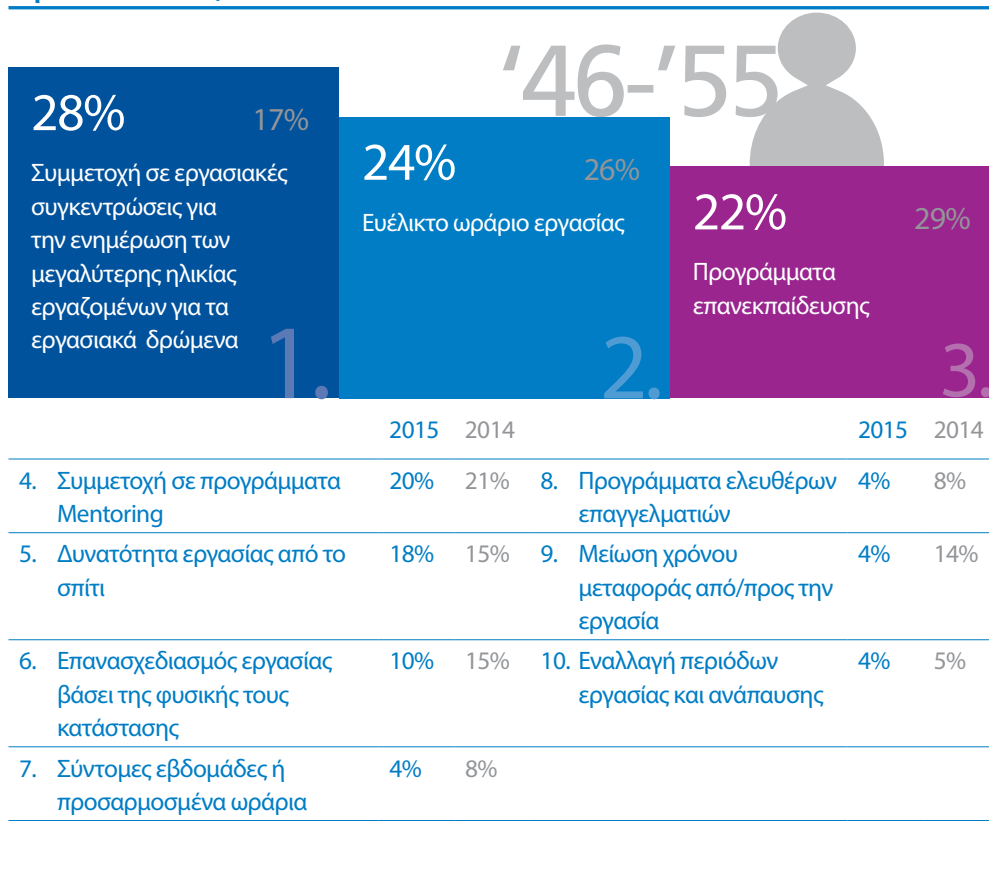
Στα σχήματα 6.6, 6.7 και 6.8 έχουμε εντοπίσει τις επιλεγμένες πολιτικές για καθεμιά από τις 3 γενιές του εργατικού δυναμικού σήμερα, όπως αυτές παρουσιάζονται από το ποσοστό των εταιρειών που είναι προετοιμασμένες για αυτού του είδους τον σχεδιασμό.

Η εργασιακή πολιτική για το νεότερο γκρουπ, τη γενιά Υ, περιλαμβάνει κυρίως τη δημιουργία ποικιλίας στην εργασία (54%) καθώς και εξατομικευμένα προγράμματα εκπαίδευσης, που στοχεύουν άμεσα σε αυτό το γκρουπ εργαζομένων. Παρομοίως, το 34% προσφέρει περισσότερες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης σε αυτούς τους ανθρώπους. Παρόλα αυτά, αυτό είναι ένα αισθητά μικρότερο ποσοστό συγκριτικά με την περσινή χρονιά.

Η εργασιακή πολιτική για το επόμενο γκρουπ εργαζομένων, τη γενιά Χ, περιλαμβάνει κυρίως περισσότερες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης (38%), καθώς και περισσότερες επαγγελματικές κοινωνικές εκδηλώσεις (ακόμη περισσότερες από πέρυσι, 36% έναντι 24%). Οι εργαζόμενοι της γενιάς Χ δικαιούνται επίσης πιο ευέλικτο ωράριο εργασίας και δέχονται εκπαίδευση σχετικά με τη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης εντός της εργασίας (σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό συγκριτικά με πέρυσι: 28% σήμερα, έναντι 18% την περσινή χρονιά).

Η μεγαλύτερης ηλικίας γενιά σήμερα, η baby boom, μπορεί να συμμετέχει σε εργασιακές συγκεντρώσεις με σκοπό να είναι ενήμερη για τα εργασιακά δρώμενα (28%, έναντι 17% την περσινή χρονιά), έχει πιο ευέλικτο ωράριο εργασίας (24%) ή πρόσβαση σε προγράμματα επανεκπαίδευσης σε ποσοστό 22%, έναντι 29% της περσινής χρονιάς.

Σχήμα 6.8 Εργασιακές πολιτικές που αφορούν τη γενιά των baby boomers (γεννηθέντες την περίοδο 1946-1964)



Οικονομικές επιπτώσεις & προοπτικές



“Η σημερινή οικονομική κατάσταση στην Ελλάδα έχει επιδράσει ποικιλοτρόπως στους οργανισμούς που συμμετείχαν στην έρευνα, οδηγώντας πιο συχνά, συγκριτικά με την περσινή χρονιά, σε βελτιωμένες επιχειρήσεις. Για το 2015 οι προβλέψεις είναι επίσης θετικές σε γενικό πλαίσιο”



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. Θα εξετάσουμε επίσης το ποσοστό των προσλήψεων και των απολύσεων στις οποίες προχώρησαν οι συμμετέχουσες εταιρείες καθώς επίσης και τον τρόπο με τον οποίο διαμορφώθηκαν οι μισθοί, συγκριτικά με την περσινή χρονιά.

Σύμφωνα με το σχήμα 7.1α, η σημερινή οικονομική κατάσταση στην Ελλάδα έχει ένα ευρύ αντίκτυπο στις εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα. Κατά προσέγγιση, περίπου το ήμισυ των εταιρειών δηλώνει ότι η εταιρεία τους έχει βελτιωθεί ή αυξηθεί σε μέγεθος, συγκριτικά με την περσινή χρονιά. Περίπου το ένα τρίτο των οργανισμών, δηλώνει ότι η παρούσα οικονομία τους επηρέασε ελάχιστα ή καθόλου ενώ το 22% ισχυρίζεται ότι η επιχείρησή τους επιδεινώθηκε ή μειώθηκε. Συγκριτικά με τα περσινά αποτελέσματα, η εργασία των περισσότερων οργανισμών έχει βελτιωθεί.

Σχήμα 7.1α Συγκριτικά με την περσινή χρονιά, πώς θα λέγατε ότι επηρέασε η οικονομία την επιχείρησή σας;

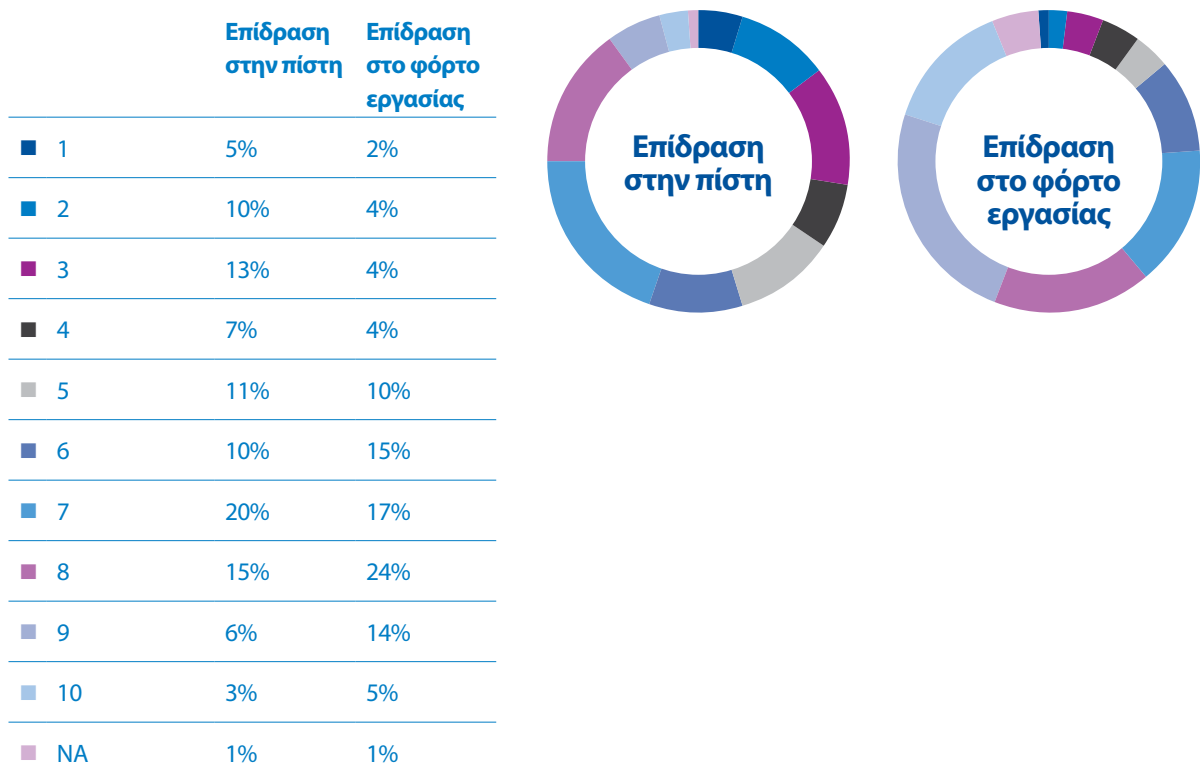
Σύνολο	2015	2014
■ Η επιχειρηματική μας δραστηριότητα έχει βελτιωθεί/ αυξηθεί	46%	32%
■ Η επιχειρηματική μας δραστηριότητα έχει χειροτερέψει/ μειωθεί	22%	31%
■ Μας επηρέασε ελάχιστα ή καθόλου	29%	30%
■ Απολύτως καθόλου	1%	2%
■ Δεν γνωρίζω	2%	5%





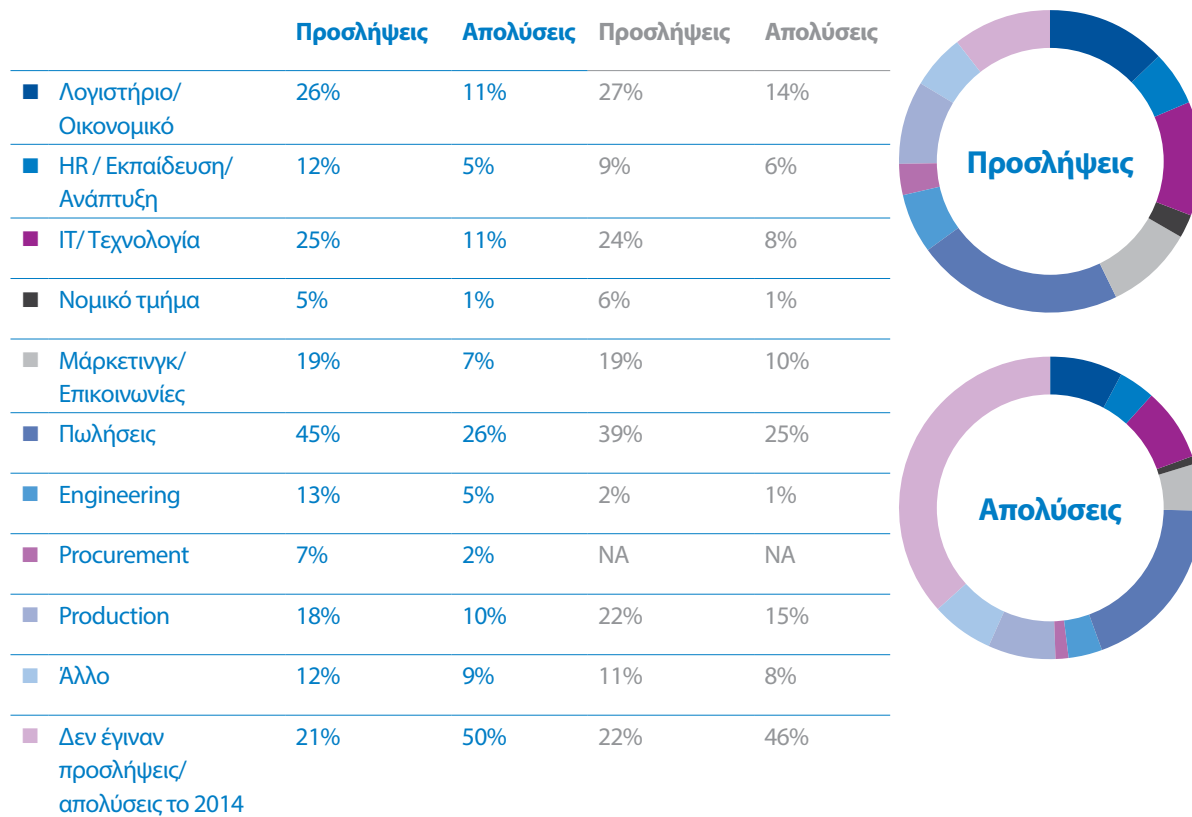
Στο σχήμα 7.1β παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο το τρέχον οικονομικό κλίμα στην Ελλάδα επηρέασε την πίστη και τον φόρτο εργασίας στις συμμετέχουσες στην έρευνα εταιρείες. Όσον αφορά την πίστη, η επίδραση ήταν γενικά μικρότερη, ωστόσο το 35% συνεχίζει να δίνει σκορ 7 ή 8 στα 10, όπου το 10 αντιπροσωπεύει 'σημαντική επίδραση'. Η επίδραση είναι σε γενικές γραμμές μεγαλύτερη, όσον αφορά το φόρτο εργασίας, αφού το 38% των συμμετεχόντων βαθμολογούν με 8 ή 9 στα 10.

Σχήμα 7.1β. Πώς επηρεάστηκε η εταιρεία σας από την οικονομική κατάσταση;



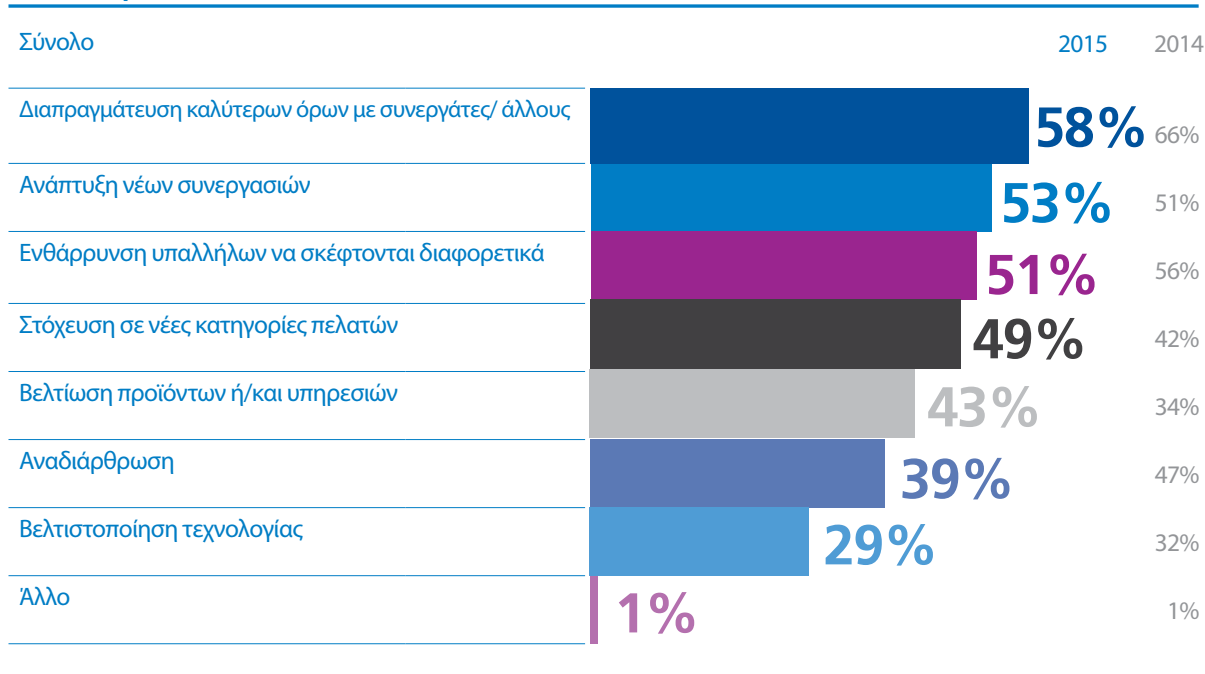
Η οικονομική κατάσταση στην Ελλάδα οδήγησε τόσο σε προσλήψεις όσο και σε απολύσεις στις συμμετέχουσες εταιρείες (σε ίδιο ποσοστό με την περσινή χρονιά). Οι περισσότερες προσλήψεις έγιναν στον τομέα των Πωλήσεων (45%), της Λογιστικής/ Οικονομικών (26%) καθώς και της Πληροφορικής (25%). Απολύσεις έγιναν επίσης στον τομέα των Πωλήσεων (26%) (Σχήμα 7.2).

Σχήμα 7.2 Σε ποια τμήματα έγιναν προσλήψεις ή απολύσεις το 2014;

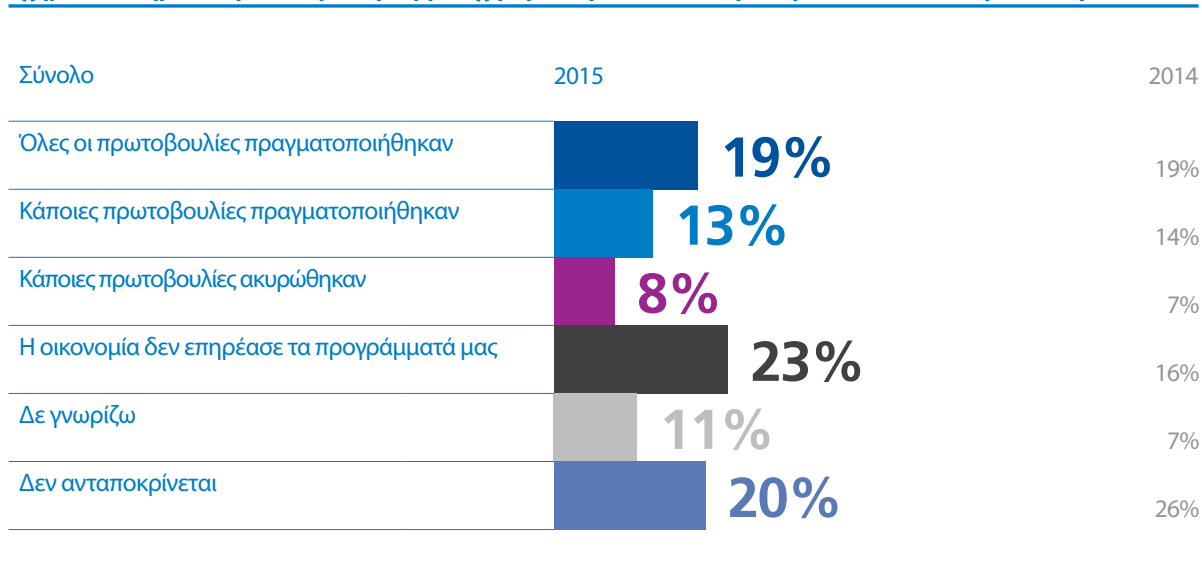




Σχήμα 7.3 Ποιες ευκαιρίες παρουσιάστηκαν στην εταιρεία σας ως αποτέλεσμα της ισχύουσας οικονομικής κατάστασης;



Σχήμα 7.4 Επηρέασε η οικονομία τη συμμετοχή της εταιρείας σας σε πρωτοβουλίες Κοινωνικής Ευθύνης;

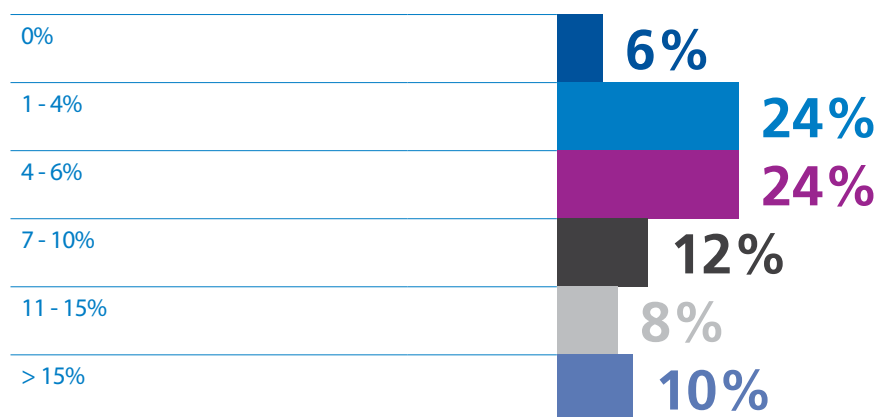


Όπως απεικονίζεται στο σχήμα 7.3 οι εταιρείες ήταν σε θέση να διαπραγματευτούν καλύτερους όρους με τους συνεργάτες και τους προμηθευτές τους (58%, έναντι με 66% που ήταν πέρυσι), να δημιουργήσουν νέες συνεργασίες (53%) και να ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να σκέφτονται διαφορετικά (51%) ως άμεσο αποτέλεσμα της σημερινής οικονομικής κατάστασης στην Ελλάδα. Λιγότερες επιχειρήσεις (29%) εκμεταλλεύτηκαν την οικονομική κατάσταση και βελτίωσαν τις τεχνολογίες τους.

Όπως παρουσιάζει το σχήμα 7.4, σχεδόν 1 στις 4 εταιρείες ισχυρίζεται ότι η οικονομική κατάσταση δεν επηρέασε καθόλου τις πρωτοβουλίες ΕΚΕ τους, ενώ το 19% των ερωτηθέντων εταιρειών δηλώνει ότι όλες οι πρωτοβουλίες ΕΚΕ έχουν τεθεί σε δράση.

Σχήμα 7.5α Εκτιμώμενες εξελίξεις στις πωλήσεις (έσοδα) για το 2015 (ανάπτυξη)

Σύνολο

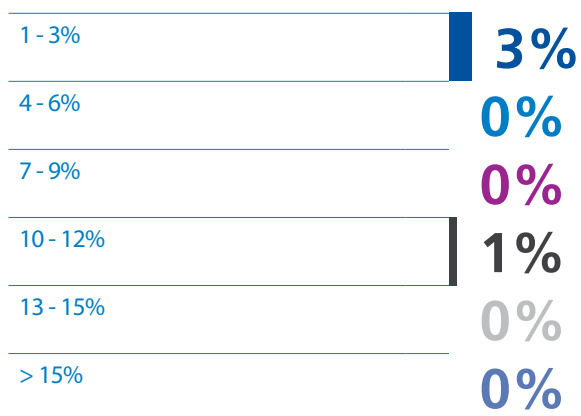


Οι ελληνικές εταιρείες δείχνουν αισιόδοξες όταν αξιολογούν τις πωλήσεις τους (έσοδα) για το 2015: περίπου οι μισές (48%) πιστεύουν ότι το ποσοστό αυτό θα αυξηθεί από 1 έως 6%, ενώ 1 στις 10 εκτιμά αύξηση άνω του 15% την προσεχή χρονιά (Σχήμα 7.5α). Ελάχιστες επιχειρήσεις αναμένουν μικρή μείωση στον όγκο των πωλήσεών τους (-1 έως -3%) μέσα στο 2015, όπως φαίνεται και στο σχήμα 7.5β.

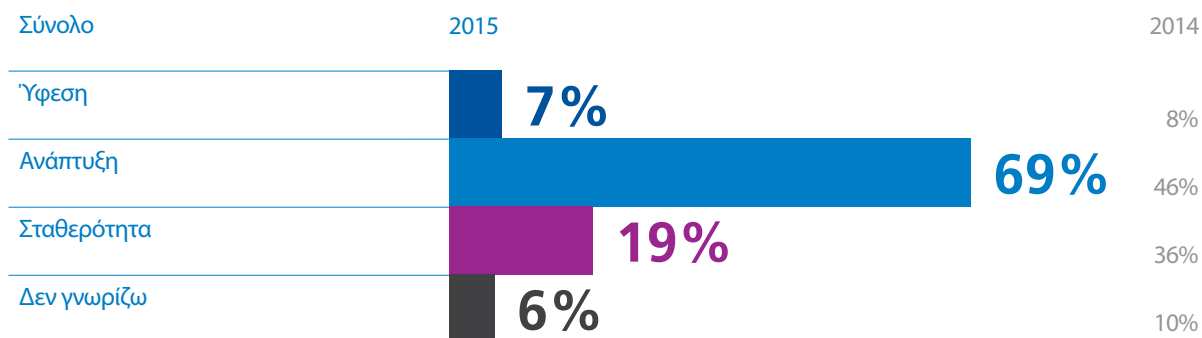


Σχήμα 7.5 β. Εκτιμώμενες εξελίξεις στις πωλήσεις (έσοδα) για το 2015 (μείωση)

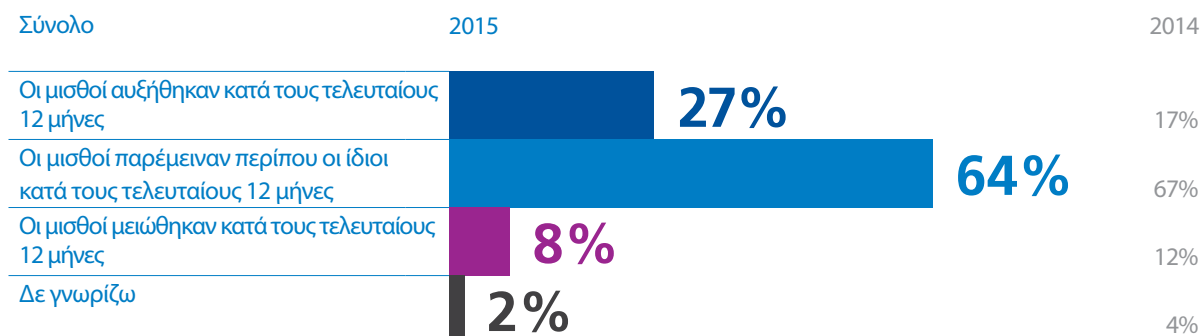
Σύνολο



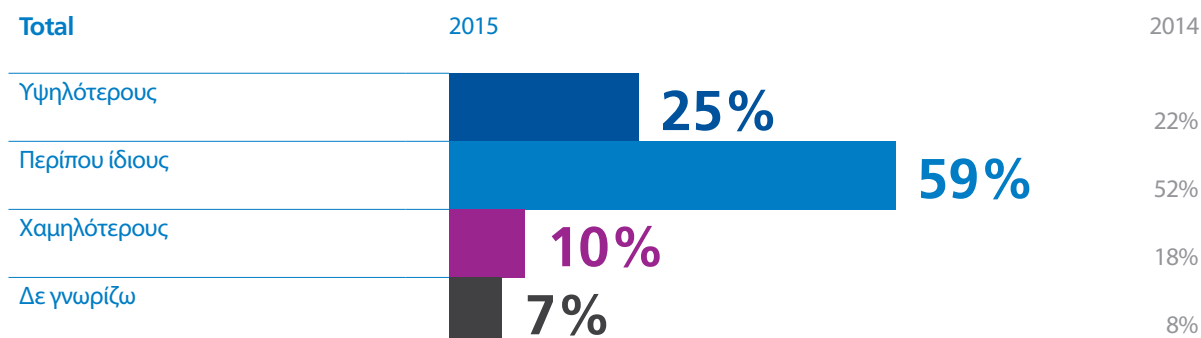
Σχήμα 7.6 Αναμένετε οικονομική ανάπτυξη ή ύφεση για την εταιρεία σας το 2015;



Μέσα στο γενικότερο πλαίσιο των αισιόδοξων προβλέψεων σχετικά με τα έσοδα από τις πωλήσεις του 2015, το μεγαλύτερο ποσοστό των εταιρειών (69%) αναμένει επίσης συνολική οικονομική ανάπτυξη της εταιρείας τους μέσα στο 2015. Το 19% αναμένει σταθερότητα, ενώ ένα 7% αναμένει οικονομική ύφεση για την εταιρεία τους (Σχήμα 7.6).

Σχήμα 7.7 Ποια ήταν η εξέλιξη των μισθών στην εταιρεία σας κατά τους τελευταίους 12 μήνες;

Όπως φαίνεται και στο σχήμα 7.7, οι μισθοί στις περισσότερες εταιρείες παρέμειναν στα ίδια επίπεδα κατά τους τελευταίους 12 μήνες, ενώ το 27% δηλώνει αύξηση των μισθών. Κατά τη σύγκριση των μισθών της εταιρείας τους, με τους μισθούς των ανταγωνιστών τους, το 59% των συμμετεχόντων αναφέρει ότι βρίσκονται περίπου στα ίδια μισθολογικά επίπεδα. Πάνω από ένας τους τέσσερις εκτιμά ότι οι μισθοί στην εταιρεία του είναι υψηλότεροι από αυτούς των ανταγωνιστών, ενώ ένας στους δέκα παραδέχεται ότι οι μισθοί τους είναι χαμηλότεροι των ανταγωνιστών (Σχήμα 7.8).

Σχήμα 7.8 Πώς θα χαρακτηρίζατε τους μισθούς της εταιρείας σας σε σύγκριση με αυτούς που ισχύουν σε ανταγωνιστικές σας εταιρείες;



“Το κεφάλαιο αυτό παρέχει μία επισκόπηση των ετήσιων μισθολογικών τάσεων για τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε μια από τις παρακάτω κατηγορίες των ελληνικών εταιρειών: Finance & Accounting, Sales & Marketing, Engineering, IT και Business Support.”

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	10th percentile	Median	90th percentile
Finance Clerk (Including: invoicing, accounts receivable and payable, GL, bookkeeping, etc.)	11	20	29
Credit & Risk Analyst	12	27	33
Accountant	16	23	35
Internal Auditor Officer (operational, financial, EDP)	18	34	48
Finance Controller	18	34	79
Budget & Reporting Manager	23	35	50
Controlling Manager	21	31	67
Business Controller	21	28	36
Finance Manager or Director (For example: CFO, Vice President of Finance, Director of Finance, Director of Audit, etc.)	47	76	105
Finance Analyst	12	27	41
Treasurer	14	48	62
Tax & Legal Accountant	20	27	37
Credit/Collections Manager	22	31	42
Credit Collector	12	24	36
HR Manager	22	40	63

Base salary only x 1.000 EUR

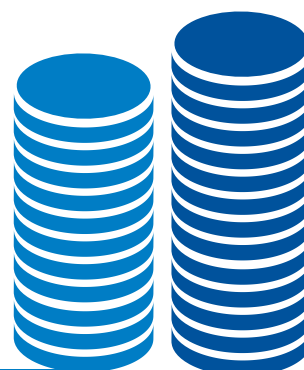


Figure 8.2 Business Support

Τίτλος Θέσης	10th percentile	Median	90th percentile
Junior HR (Including: HR Executive, HR generalist, etc.)	11	22	43
Senior HR (Including: HR Director, HR Manager, etc.)	20	27	40
Call Center Manager	22	28	39

Base salary only x 1.000 EUR





Σχήμα 8.3 Sales & Marketing

Τίτλος Θέσης	10th percentile	Median	90th percentile
Accounts Director	42	62	81
Brand Manager	18	25	50
Business Development Manager	20	46	76
Communications Manager	15	39	66
Graphic or Art Designer	14	19	40
Key Account Manager (Including: commercial, sales, representative)	19	29	42
Marketing & Communications Manager	23	41	57
Marketing & Trade Marketing Manager	24	44	68
Media & Web Manager	14	45	66
Merchandise	11	14	32
Online Marketing Manager	14	20	47
Product Manager	19	41	52
Regional Sales Manager (Including: country manager, sales director, etc.)	24	60	99
Retail Sales Manager	12	36	48
Sales Analyst	14	23	45
Sales Director	31	64	101
Store Manager	14	20	51

Base salary only x 1.000 EUR



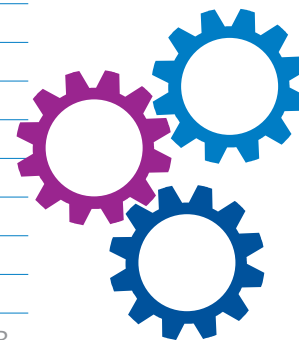
“Κατά τους τελευταίους 12 μήνες οι μισθοί, στις ερωτηθείσες εταιρείες, παρέμειναν ίδιοι ή αυξήθηκαν.”



Σχήμα 8.4 Engineering

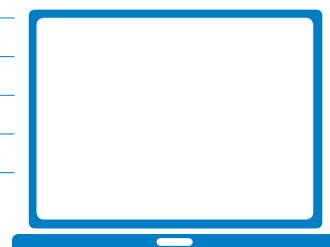
Τίτλος Θέσης	10th percentile	Median	90th percentile
Construction Manager	29	51	72
Buyer	20	32	48
Electrical Engineer	16	26	47
Engineering Director	25	51	69
Facilities Manager	23	41	48
Maintenance Engineer	18	26	44
Mechanical Engineer	19	32	49
Operations Manager	13	38	74
Other engineers	16	24	34
Planning Manager	21	31	38
Process Engineer	16	31	41
Production Manager	30	44	56
Project Engineer	28	30	51
Project Manager	28	41	67
Purchasing Director	30	39	67
Quality Engineer	19	31	55
Sales Technical Director	30	43	71
Sales technical Engineer	18	25	32

Base salary only x 1.000 EUR

**Σχήμα 8.5 IT**

Τίτλος Θέσης	10th percentile	Median	90th percentile
Administrator (database, security, etc.)	14	23	44
Analyst (Including: Functional Analyst, Test Analyst, System Analyst, Business Analyst, Database Analyst, Information Analyst, etc.)	21	29	40
Architect (solutions, enterprise, etc.) Including: Architect, Applications architect, Enterprise architect, etc.	19	36	46
Developer (Including: .NET, software, Java, PHP, C, C++, etc.)	16	24	40
IT Consultant (Including: business intelligence, ERP, SAP, Siebel, Linux, Java, etc.)	14	30	42
IT Director (Including: CIO, Development Director, Commercial Director)	35	55	87
IT Support (Helpdesk)	14	19	33
Project & Service Manager	25	34	43
Security Engineer/officer	16	32	42
System Tester	12	22	24
Web Developer	14	22	31

Base salary only x 1.000 EUR



Randstad Hellas SA
Λεωφ. Μεσογείων 2 & Σινώπης
11527 Αθήνα
T: +30 210 6770523
www.randstad.gr

www.randstad.gr