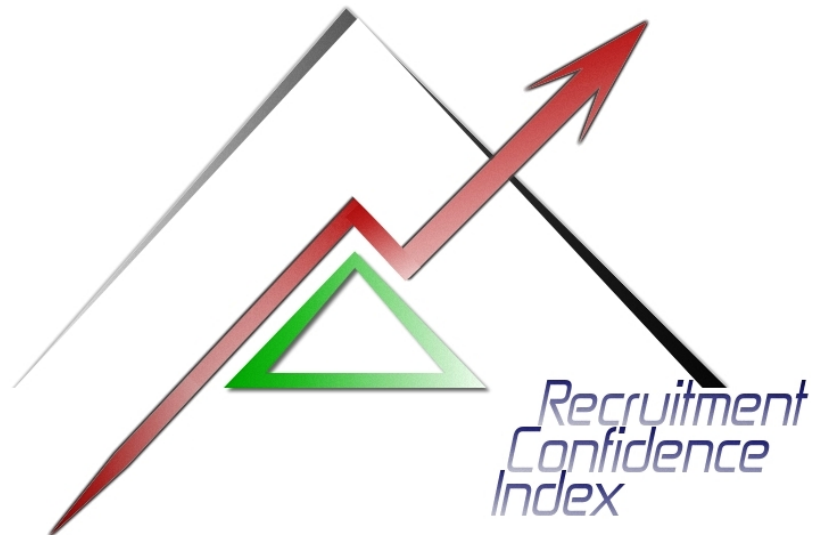


1<sup>ος</sup> ΚΥΚΛΟΣ

Μάρτιος 2008



Η πρωτοβουλία και υλοποίηση του έργου ανήκει στο Τμήμα Εφαρμοσμένης Έρευνας & Καινοτομίας του ALBA Graduate Business School.

Την επιστημονική καθοδήγηση της έρευνας ανέλαβε η αναπληρώτρια καθηγήτρια Οργανωσιακής Συμπεριφοράς και Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων, Δρ. Όλγα Επιτροπάκη. Τη διαχείριση ολόκληρου του έργου καθώς και τη σχεδίαση / κατασκευή της ιστοσελίδας και του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου ανέλαβε ο κ. Παναγιώτης Ταρσινός, Υπεύθυνος Διαχείρισης Έργων.

Τη στατιστική ανάλυση και γραφική απεικόνιση των αποτελεσμάτων ανέλαβε ο κ. Δημήτριος Γαρδικιώτης, Βοηθός Έρευνας, υπό την καθοδήγηση της κας Ζωής Κουρουνάκου, Υπεύθυνης του τμήματος Εφαρμοσμένης Έρευνας και Καινοτομίας του ALBA Graduate Business School.

© 2008



Cranfield  
UNIVERSITY  
School of Management

Με την υποστήριξη



Με τη συνεργασία



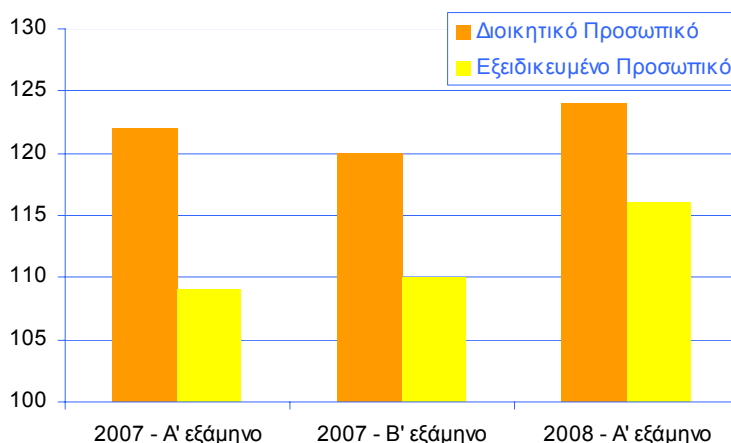
# Περιεχόμενα

Κεφάλαιο	Περιγραφή	Σελίδα #
<b>1</b>	<b>Περίληψη</b>	4-5
<b>2</b>	<b>Το «βαρόμετρο»</b>	6
<b>3</b>	<b>Μεθοδολογία</b>	7
3.1	Αντικείμενο και Στόχοι της Έρευνας	7
3.2	Διαδικασία Συλλογής Στοιχείων	7
3.3	Προφίλ του τελικού Δείγματος	8
<b>4</b>	<b>Δημογραφικά Στοιχεία Έρευνας</b>	9-10
<b>5</b>	<b>Αποτελέσματα</b>	11
5.1	Γενικές Τάσεις – Τωρινή Δραστηριότητα	11
5.2	Γενικές Τάσεις – Μελλοντικές Προβλέψεις	12
5.3	Αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου προσωπικού	17
	<i>Τωρινή Δραστηριότητα</i>	17
	<i>Μελλοντικές Προβλέψεις</i>	17
5.4	Μέθοδοι Προσέλκυσης - Προγραμματισμός	18-22
<b>6</b>	<b>Γνώσεις και Δεξιότητες</b>	23-26
<b>7</b>	<b>Παράρτημα</b>	27-64

## [Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας]

Ο 1<sup>ος</sup> κύκλος της έρευνας για το 2008 αποτελεί συνέχεια της προσπάθειας αποτύπωσης των διαδικασιών και μεθόδων προσέλκυσης και επιλογής στελεχών, τις οποίες χρησιμοποιούν οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα. Η παρούσα μελέτη επικεντρώνεται στην καταγραφή και ανάλυση των τάσεων του 1<sup>ου</sup> εξαμήνου του 2008 (στοιχεία περιόδου Ιουλ-Δεκ 2007, τάσεις περιόδου Ιαν-Ιουν 2008).

Ο Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας (**RCI\***) για το πρώτο εξάμηνο του 2008 είναι **124** αναφορικά με το Διοικητικό Προσωπικό των εταιριών και **117** για τα Διευθυντικά Στελέχη / Εξειδικευμένο προσωπικό, αντίστοιχα. Όπως παρατηρείται από το παρακάτω διάγραμμα υπάρχει αύξηση στο δείκτη τόσο στο Διοικητικό Προσωπικό, όσο και στα Διευθυντικά Στελέχη συγκριτικά με την προηγούμενη χρονιά (120 και 110 αντίστοιχα για το 2<sup>ο</sup> εξάμηνο του 2007).



### Τα αποτελέσματα συνοψίζονται στα εξής:

1. Οι εταιρίες στην πλειοψηφία τους αναμένεται να αυξήσουν κατά το επόμενο εξάμηνο τις δραστηριότητες τους όσον αφορά την προσέλκυση και επιλογή νέων στελεχών, με εξαίρεση τον κλάδο των κατασκευών που δείχνει συγκρατημένος συγκριτικά με τους υπόλοιπους.
2. Πάνω από τις μισές επιχειρήσεις του δείγματος θα αυξήσουν τον αριθμό των εργαζομένων τους στο επόμενο εξάμηνο (περίπου 58.3%).
3. Το μεγαλύτερο τμήμα των επιχειρήσεων του δείγματος (41.7%) δηλώνει ότι θα δοθούν αυξήσεις παρόμοιες με αυτές των συλλογικών συμβάσεων εργασίας έως 6%. Ωστόσο, ένα εξίσου σημαντικό ποσοστό των συμμετεχόντων θεωρεί ότι θα δοθούν αυξήσεις άνω του 6% (27.5% των εταιριών). Συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο οι εταιρίες δείχνουν πιο συγκρατημένες, παρόλα αυτά είναι ενθαρρυντική η αισιοδοξία τους

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

4. Πολύ σημαντικό είναι το ποσοστό των εταιριών που αναμένεται να επιλέξουν νεαρά στελέχη / απόφοιτους καθώς και εξειδικευμένους επαγγελματίες (πάνω από το 65% των ερωτηθέντων και 40% αντίστοιχα)
5. Οι εταιρίες το επόμενο εξάμηνο θα στραφούν ιδιαίτερα για προσλήψεις στους τομείς των Πωλήσεων, της εξυπηρέτησης πελατών, του Μάρκετινγκ, της Λογιστικής και Οικονομικών καθώς και της Πληροφορικής, ενώ μικρή αύξηση παρατηρείται στην πρόθεση των εταιριών να καλύψουν θέσεις στο τμήμα προσωπικού.
6. Οι εταιρίες αναμένουν αυξημένες δυσκολίες στην εύρεση ικανού προσωπικού για την κάλυψη των θέσεων στους παραπάνω τομείς συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο.
7. Οι εταιρίες στην πλειοψηφία τους εμφανίζονται αισιόδοξες για το μέλλον (75% των ερωτηθέντων)
8. Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε περισσότερο στη διαδικασία της προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού είναι τα website αναζήτησης εργασίας, οι εταιρικές βάσεις βιογραφικών και η εσωτερική αναζήτηση, ενώ πολύ ψηλά στις προτιμήσεις των εταιριών παραμένουν οι αγγελίες στις εφημερίδες.
9. Απαιτούμενη τόσο για τα στελέχη όσο και για τους υπάλληλους γραφείου είναι η πιστοποιημένη γνώση Η/Υ σε προχωρημένο επίπεδο, εκτός και αν πρόκειται για υπαλλήλους υποδοχής, αποθηκάρους και πωλητές καταστημάτων όπου οι βασικές γνώσεις είναι ικανοποιητικές

Τα διαγράμματα του Παραρτήματος απεικονίζουν αναλυτικότερα τις οργανωσιακές τάσεις καθώς και τις διαδικασίες αναζήτησης Διοικητικού Προσωπικού και Εξειδικευμένων Υπαλλήλων (κατά κλάδο δραστηριότητας και μέγεθος επιχείρησης).

## [Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας]

Η έρευνα «Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας» (Recruitment Confidence Index – RCI) έχει στόχο της την καταγραφή των τάσεων που επικρατούν στις διαδικασίες προσέλκυσης και επιλογής στελεχών για τους 6 μήνες που έπονται. Η έρευνα διενεργείται από το ALBA Graduate Business School με την υποστήριξη της ECDL Hellas και σε συνεργασία με τον ΣΕΒ.

Ιστορικά, η έρευνα διεξάγεται από το 1999 στην Αγγλία από το Cranfield School of Management σε συνεργασία με την εφημερίδα Daily Telegraph. Από το 2005 η εν λόγω έρευνα πραγματοποιείται και στην Ισπανία από το Πανεπιστήμιο ESADE.

### Οφέλη

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

Οι συμμετέχουσες εταιρείες έχουν πριν από οποιονδήποτε άλλο πρόσβαση στα συγκριτικά αποτελέσματα και μπορούν να εξετάσουν τη θέση τους σε σχέση με το δείγμα των υπόλοιπων επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα.

Επιπρόσθετα, μπορούν να καταστρώσουν τις δικές τους ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής του προσωπικού βάσει των τάσεων του ανταγωνισμού (ανά κλάδο και ανά κατηγορία υπαλλήλων), να συγκρίνουν τα επίπεδα μισθών της αγοράς και πώς αυτά τείνουν να διαμορφωθούν μέσα στο επόμενο εξάμηνο.

Ο Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας περιλαμβάνει μια σειρά από εξειδικευμένες ερωτήσεις σχετικά με την προσέλκυση και επιλογή εργαζομένων. Επιπλέον, παρουσιάζει αναλυτικά τα αποτελέσματα ανά ερώτηση και κλάδο δραστηριότητας, αποτελώντας έτσι σημαντικό σημείο αναφοράς δημιουργώντας ταυτόχρονα ένα εργαλείο πρόβλεψης διαθέσιμο σε όλες τις ελληνικές επιχειρήσεις. Η έρευνα διενεργείται παράλληλα και σε άλλες 2 Ευρωπαϊκές χώρες παρέχοντας έτσι τη δυνατότητα σύγκρισης των αποτελεσμάτων και εξαγωγής χρήσιμων συμπερασμάτων αναφορικά με την αγορά εργασίας στη χώρας μας και τη θέση της στην Ευρώπη.

### 2008 β' κύκλος

Στον 1<sup>ο</sup> κύκλο του 2008 προσκλήθηκαν να συμμετάσχουν πάνω από 1800 στελέχη επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα. Η συλλογή στοιχείων για το δεύτερο εξάμηνο του τρέχοντος έτους θα πραγματοποιηθεί κατά την περίοδο Ιουνίου - Ιουλίου 2008.

## Αντικείμενο και στόχοι της έρευνας

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

## Διαδικασία συλλογής στοιχείων

Για τις ανάγκες της έρευνας, σχεδιάστηκε ο δικτυακός τόπος [www.alba.edu.gr/rci](http://www.alba.edu.gr/rci) στην ιστοσελίδα του ALBA Graduate Business School, όπου φιλοξενήθηκε και το αντίστοιχο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Κάθε ενδιαφερόμενος έχει τη δυνατότητα να αντλήσει γενικές πληροφορίες για την έρευνα και το ιστορικό της, όπως και να προχωρήσει στην online συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Ο 1<sup>ος</sup> κύκλος του 2008 διεξήχθη κατά το χρονικό διάστημα Δεκ 2007 – Ιαν 2008. Εστάλησαν περισσότερες από 1800 προσκλήσεις μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και φαξ σε εταιρείες που εδρεύουν στην Ελλάδα, τα στοιχεία των οποίων ανήκουν στη βάση δεδομένων του ALBA Graduate Business School. Οι προσκλήσεις αφορούσαν στελέχη του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού, όπως για παράδειγμα διευθυντές ή υπεύθυνους προσλήψεων (προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού) καθώς και υπευθύνους εταιρειών, Γεν. Διευθυντές, κ.λπ.

Η Βάση δεδομένων του ALBA:

- Είναι προσανατολισμένη σε Διευθυντές/τριες Ανθρώπινου Δυναμικού και περιέχει πλήρη στοιχεία τους (ονόματα, διευθύνσεις, τηλεφωνικά νούμερα, e-mail διευθύνσεις, κ.λπ.)
- Περιλαμβάνει εταιρείες με οργανωμένα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού και κατά συνέπεια αντίστοιχες διαδικασίες και ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού.

Επιπρόσθετα, με την συνεργασία του ΣΕΒ στάλθηκαν προσκλήσεις (φαξ) για συμμετοχή στην έρευνα σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις σε όλη την Ελλάδα.

Η διαδικασία συλλογής των αποτελεσμάτων περατώθηκε στις 31 Ιανουαρίου, ημερομηνία έως την οποία το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο ήταν προσβάσιμο προς συμπλήρωση. Συνολικά καθ' όλη τη διάρκεια συλλογής των αποτελεσμάτων του 1ου κύκλου της έρευνας για το 2008, εστάλησαν 2 υπενθυμίσεις προς τις εταιρείες, τόσο μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, όσο και μέσω φαξ. Ακόμα, το τμήμα Εφαρμοσμένης Έρευνας του ALBA Graduate Business School, παρείχε τηλεφωνική υποστήριξη για τυχόν ερωτήσεις όσον αφορά την έρευνα και τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, τη φύση της έρευνας, τεχνικές δυσκολίες αλλά και θέματα προς συζήτηση αναφορικά με το αντικείμενό της.

Αποτέλεσμα όλων των παραπάνω ενεργειών απετέλεσε η συλλογή 213 ερωτηματολογίων.

Από το σύνολο των 213 εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα, 63% ήταν ελληνικές ενώ το 37% αυτών ήταν πολυεθνικές. Παρατηρώντας τα σχήματα 1-4 συμπεραίνουμε ότι, το 11% του δείγματος είναι εταιρείες που ανήκουν στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών και πληροφορικής, το 21% είναι επιχειρήσεις από τον κλάδο της βιομηχανίας, το 13% δραστηριοποιούνται στον κλάδο της παροχής υπηρεσιών, ενώ το 19% σε αυτόν του εμπορίου. Στην έρευνα συμμετέχουν επίσης τράπεζες σε ποσοστό 8%, εταιρίες του κλάδου των κατασκευών σε ποσοστό 6%, τουριστικές επιχειρήσεις επίσης σε ποσοστό 7% του δείγματος, ενώ το ποσοστό των ΜΜΕ/Εκδόσεων και Μεταφορών ανέρχεται σε 2% και 4% αντίστοιχα.

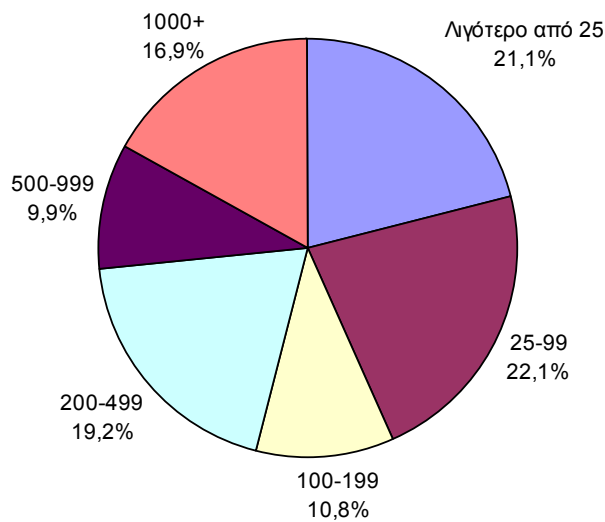
Επιπλέον, το 94% των επιχειρήσεων του δείγματος είναι ιδιωτικές, με τη πλειοψηφία αυτών (74,4%) να εδρεύουν στην Αττική ενώ ένα σημαντικό ποσοστό (25,6%) προέρχεται από την υπόλοιπη Ελλάδα.

Αναφορικά με το μέγεθος των επιχειρήσεων που πήραν μέρος στην έρευνα, το 43,2% είναι εταιρίες με λιγότερους από 100 εργαζομένους, το 19,2% ήταν μεγάλες επιχειρήσεις (200-499 άτομα), και ακολουθούν με ποσοστό 16,9% εταιρείες με προσωπικό άνω των χιλίων εργαζομένων ενώ το ποσοστό των εταιρειών με 100-199 άτομα ανέρχεται στο 10,8%.

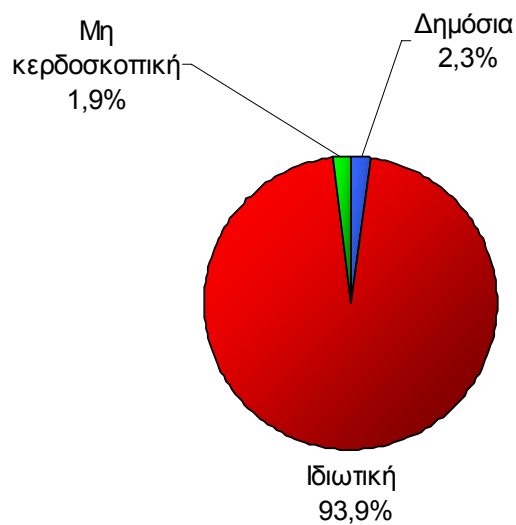




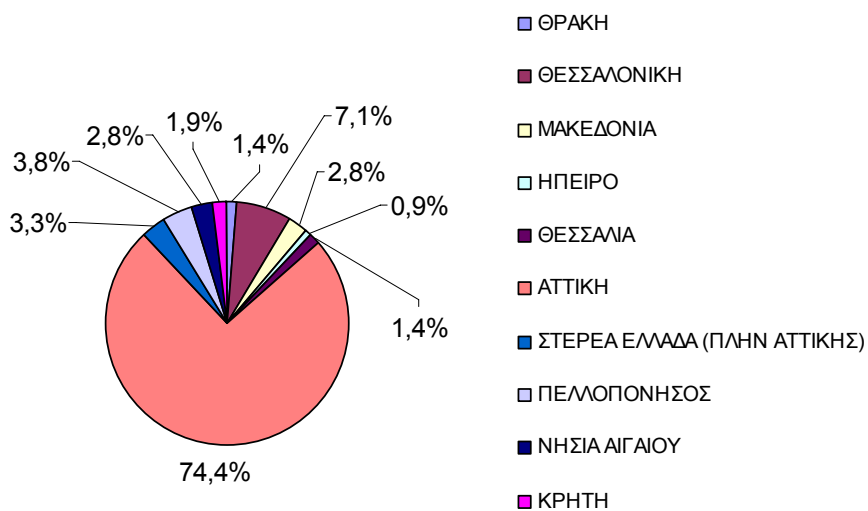
Σχήμα 1 - Κλάδος



Σχήμα 2 - Αριθμός Εργαζομένων

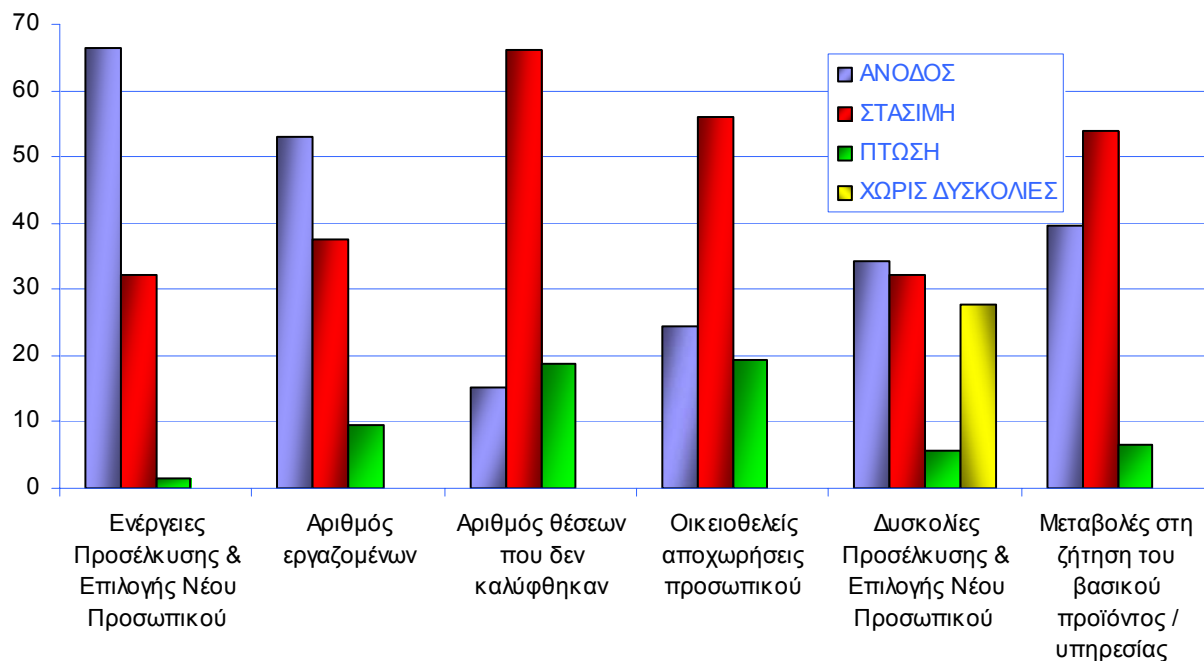


Σχήμα 3 - Είδος Επιχείρησης



Σχήμα 4 - Γεωγραφική περιοχή

## Γενικές τάσεις - Τωρινή Δραστηριότητα

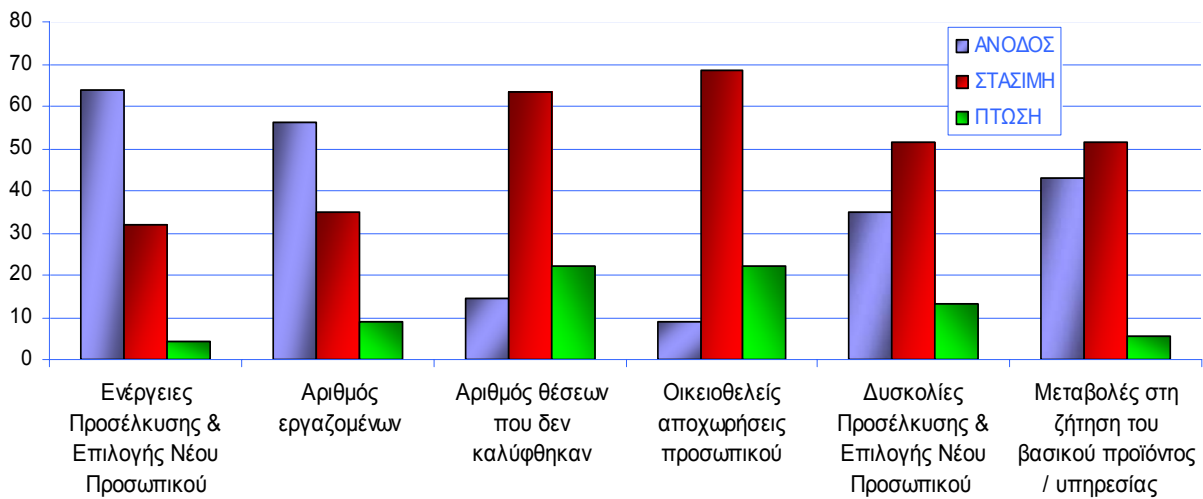


Σχήμα 5 - Οργανωσιακές Τάσεις - Τωρινή Δραστηριότητα

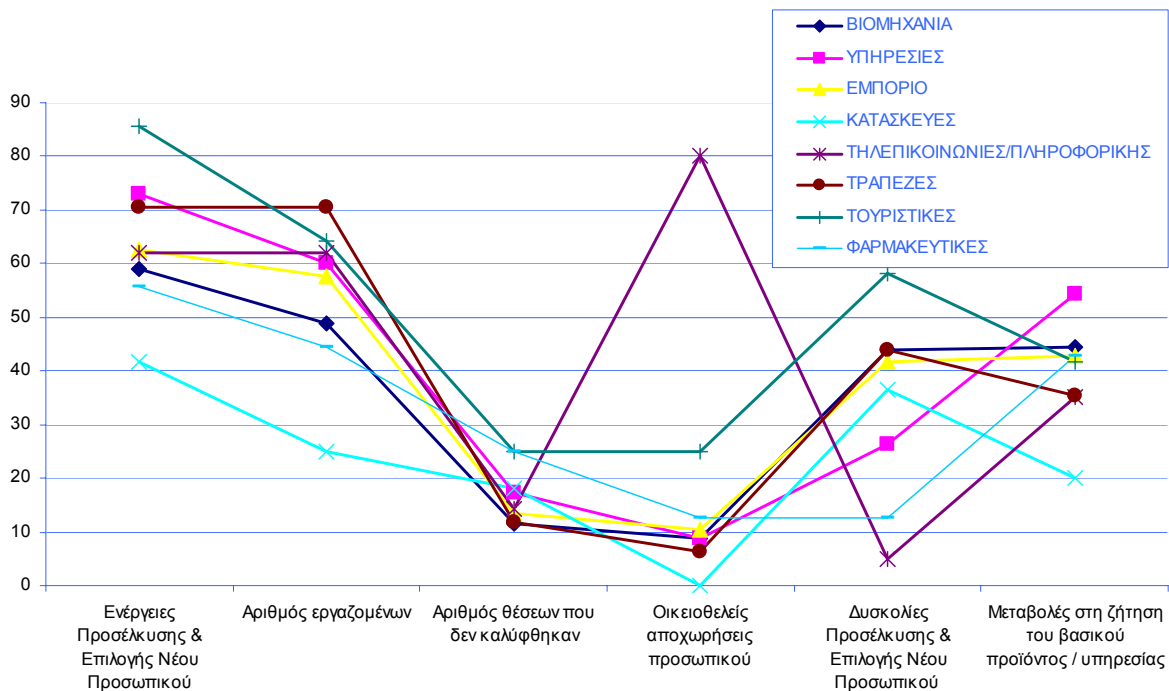
Από τα διαγράμματα (Σχήμα 5-6) μπορούμε να διακρίνουμε ότι σε 3 από σύνολο 6 κατηγοριών οι οργανωσιακές τάσεις έχουν παραμείνει στάσιμες με εξαίρεση τις ενέργειες Προσέλευσης και Επιλογής Νέου προσωπικού, τον αριθμό των εργαζομένων καθώς επίσης και τις δυσκολίες προσέλευσης και επιλογής νέου προσωπικού. Το διάγραμμα που ακολουθεί καταδεικνύει μια συνέχεια στις αυξητικές τάσεις των δύο πρώτων κατηγοριών, ενώ προβλέπει συνέχιση της στασιμότητας για τις υπόλοιπες οργανωσιακές τάσεις.

Στα διαγράμματα 7 και 8 παρατηρούμε αναλυτικά τις προβλέψεις ανά κλάδο και μέγεθος επιχείρησης

## Γενικές τάσεις - Μελλοντικές Προβλεψεις



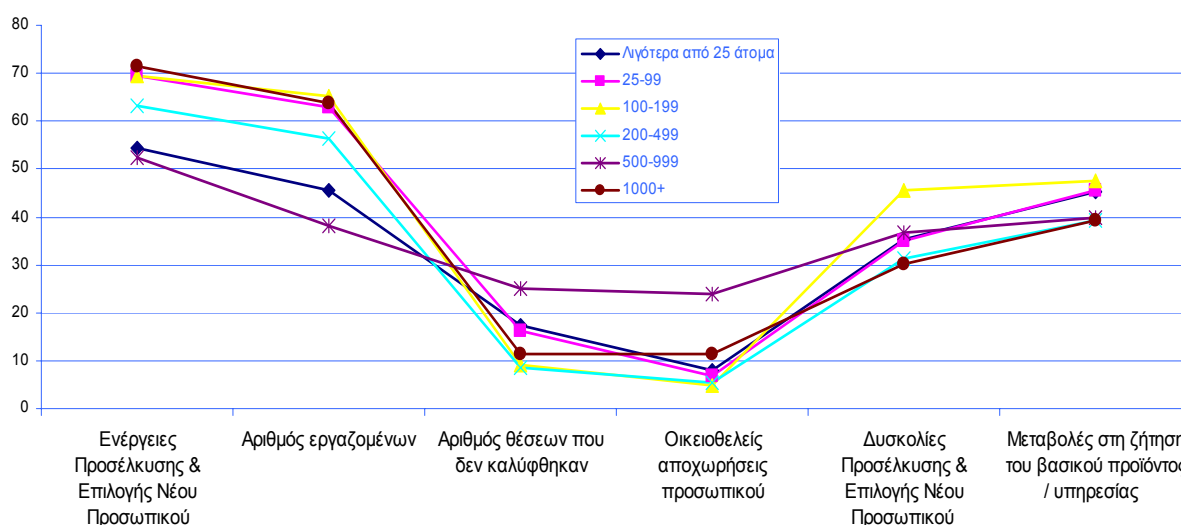
Σχήμα 6 - Οργανωσιακές Τάσεις - Μελλοντικές Προβλέψεις



Σχήμα 7 - Προβλέψεις Ανόδου ανά Κλάδο

Ο κλάδος των Κατασκευών παρουσιάζει χαμηλά ποσοστά σε κάποιες από τις οργανωσιακές τάσεις. Συγκεκριμένα σύμφωνα με τις απαντήσεις των εταιριών του κλάδου αυτού, ο αριθμός των εργαζομένων θα είναι σε σχετικά μικρότερα επίπεδα καθώς και οι ενέργειες επιλογής προσωπικού συγκριτικά με τους υπόλοιπους κλάδους. Παρατηρείται μια ιδιαίτερα υψηλή καταγραφή ποσοστού ανόδου για τις Τηλεπικοινωνίες στις οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού. Σε αντίθεση με τις Κατασκευές, ο κλάδος των Τουριστικών Επιχειρήσεων εμφανίζεται υψηλότερα σχεδόν σε όλες τις κατηγορίες της έρευνας, κάτι το οποίο δικαιολογείται απόλυτα αν λάβουμε υπόψη την περίοδο στην οποία αναφέρονται οι παραπάνω προβλέψεις.

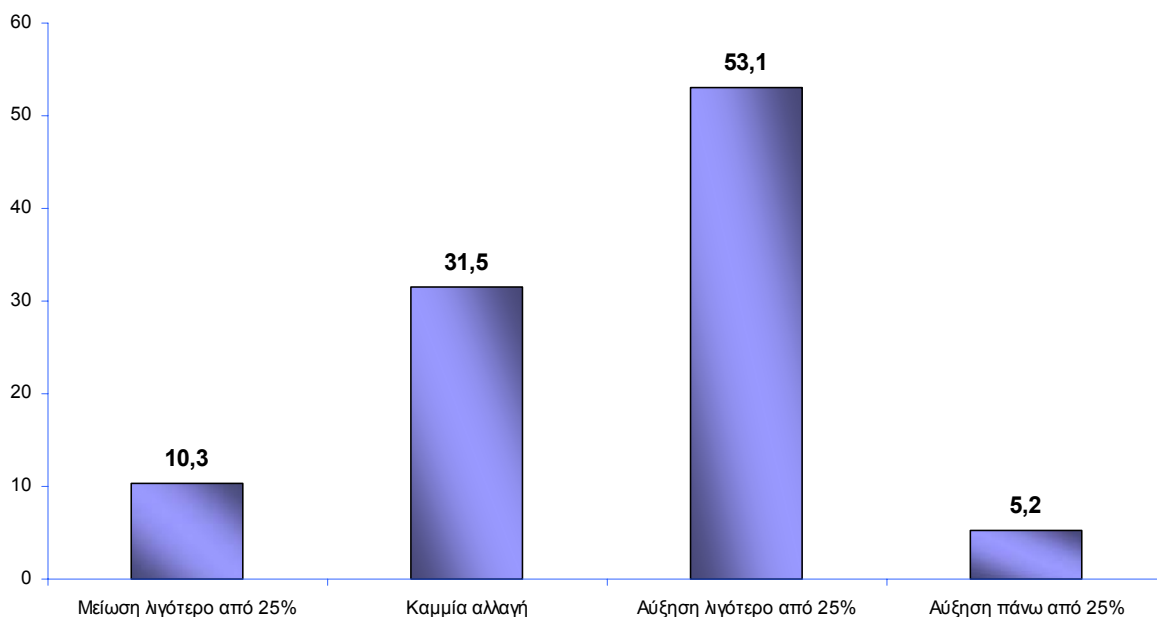
Αναλυτική παρουσίαση των οργανωσιακών τάσεων ανά Κλάδο μπορείτε να δείτε στο Παράρτημα (σελ. 28)



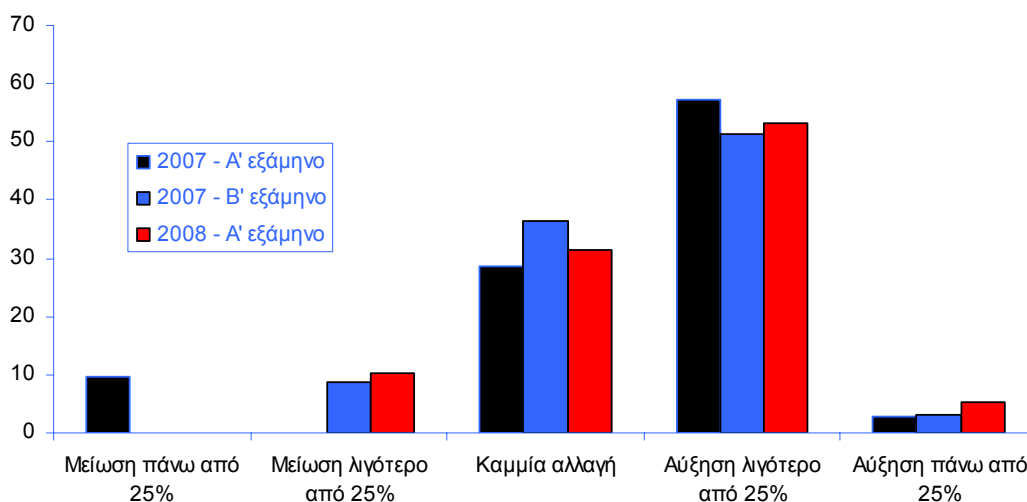
Σχήμα 8 - Προβλέψεις Ανόδου ανά Μέγεθος

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η ανάλυση των τάσεων ανά μέγεθος εταιρείας.

Συγκεκριμένα, πολύ μεγάλες επιχειρήσεις (άνω των 1000 εργαζομένων) αλλά και οι πολύ μικρές (25-99 άτομα) εμφανίζουν παρόμοια αποτελέσματα. Και στις δύο περιπτώσεις οι επιχειρήσεις αυτού του μεγέθους προσδοκούν ότι θα αυξήσουν τον αριθμό εργαζομένων τους μέσα στους επόμενους μήνες. Ενδιαφέρον επίσης προκαλεί το γεγονός ότι η πλειοψηφία των εταιριών (με εξαίρεση τις επιχειρήσεις μεγέθους 500-999) αναμένουν μικρότερη άνοδο από όλες τις υπόλοιπες στις οικειοθελείς αποχωρήσεις και τον αριθμό θέσεων που δεν καλύφθηκαν, γεγονός που ενισχύει την ύπαρξη κλίματος αισιοδοξίας.



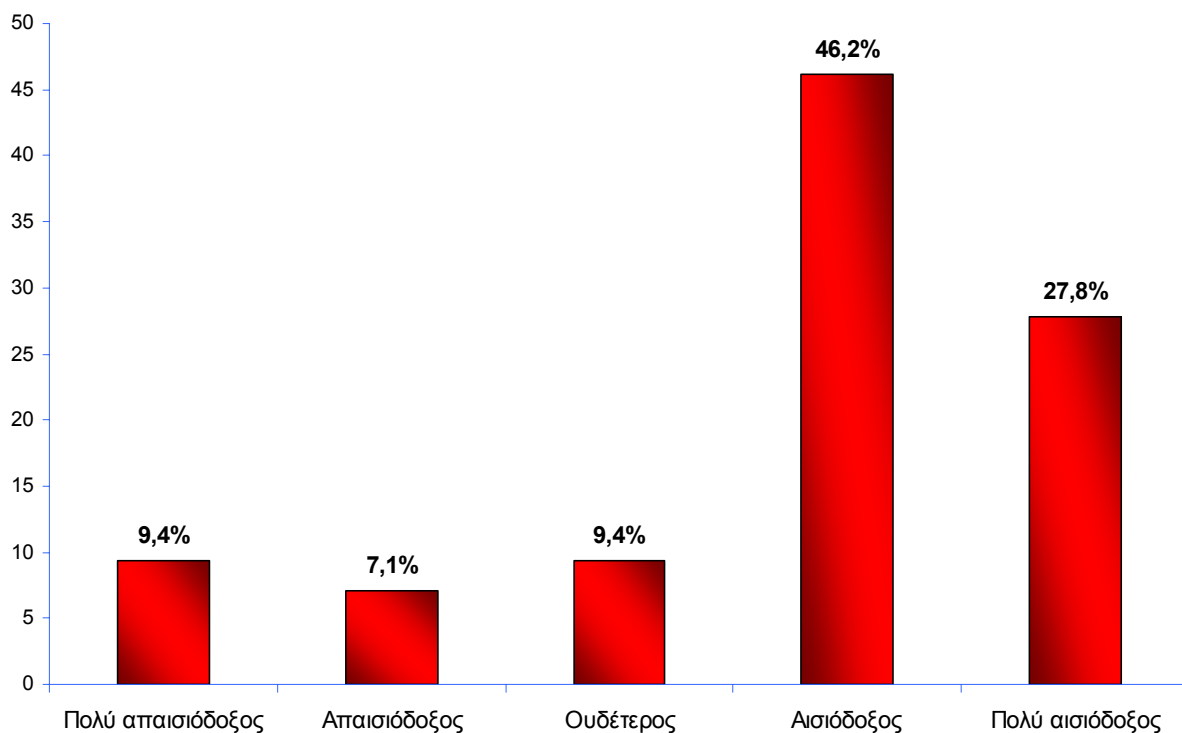
Σχήμα 9α - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων



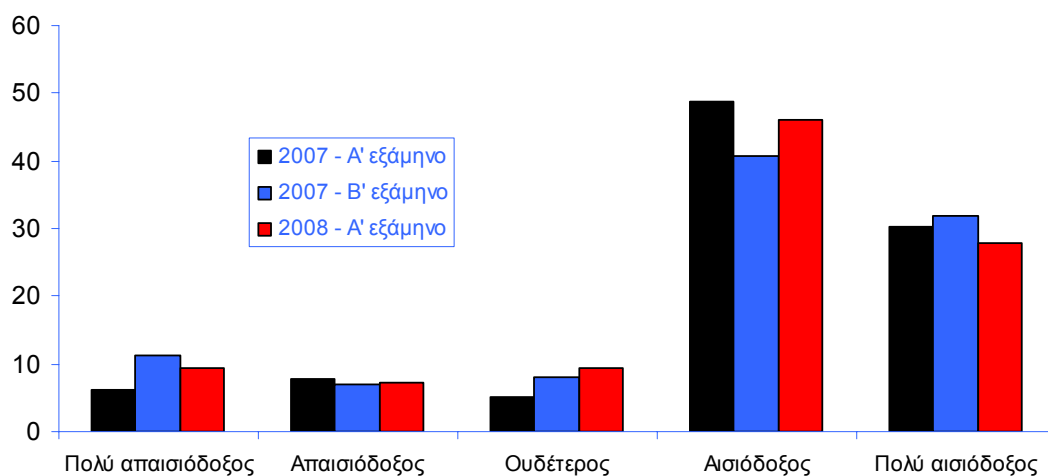
Σχήμα 9β - Ποσοστό Μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων / Συγκριτικά αποτελέσματα

Στις περισσότερες επιχειρήσεις του δείγματος (53.1%) αναμένεται να αυξηθεί ο αριθμός των εργαζομένων σε ποσοστό λιγότερο από 25% (Σχήμα 9α), ενώ το 5,2% αισιοδοξεί ότι η αύξηση αυτή θα ξεπεράσει το ποσοστό αυτό.

Το Σχήμα 9β δείχνει τα συγκριτικά αποτελέσματα των δύο πρώτων εξαμήνων του 2007 καθώς και του πρώτου εξαμήνου του 2008 όσον αφορά το ποσοστό μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός πως μέχρι στιγμής μόνο στο πρώτο εξάμηνο του 2007 καταγράφηκε ποσοστό στη μείωση του αριθμού των εργαζομένων πάνω από 25%, ενώ για το δεύτερο εξάμηνο του 2007 και το πρώτο του 2008 δεν παρατηρήθηκε παρόμοια τάση. Οι τάσεις συγκριτικά παραμένουν ίδιες με το 2007.



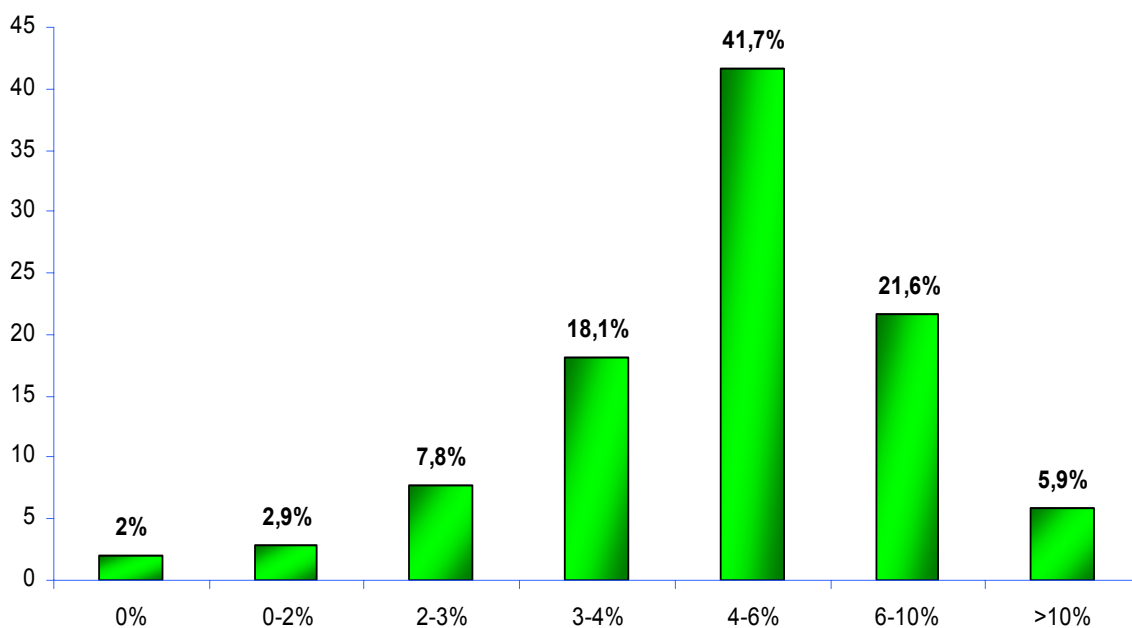
**Σχήμα 10α - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης**



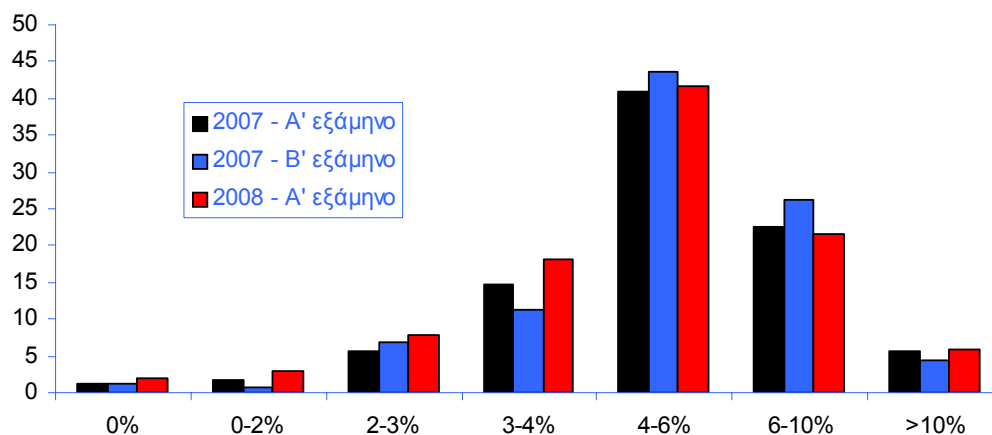
**Σχήμα 10β - Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης / Συγκριτικά αποτελέσματα**

Όπως φαίνεται από το Σχήμα 10α, η αισιοδοξία για το μέλλον της επιχείρησης είναι διάχυτη σε ποσοστό περίπου 74% των εταιριών του δείγματος

Στον τομέα της αισιοδοξίας για το μέλλον της επιχείρησης τα συγκριτικά αποτελέσματα φανερώνουν μικρές αυξομειώσεις των δύο πρώτων εξαμήνων του 2007 και του πρώτου του 2008 όσον αφορά το ποσοστό των εταιρειών που παρουσιάζονται απαισιόδοξες για το μέλλον. Αξίζει να τονιστεί ότι το ποσοστό των επιχειρήσεων που δηλώνουν ουδέτεροι αυξάνεται από κύκλο σε κύκλο, ενώ οι εταιρείες φαίνεται ότι δηλώνουν ξανά την αισιοδοξία τους για το πρώτο εξάμηνο του 2008 έπειτα από μια κάμψη που είχε παρατηρηθεί στο δεύτερο εξάμηνο του 2007 (Σχήμα 10β).



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



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

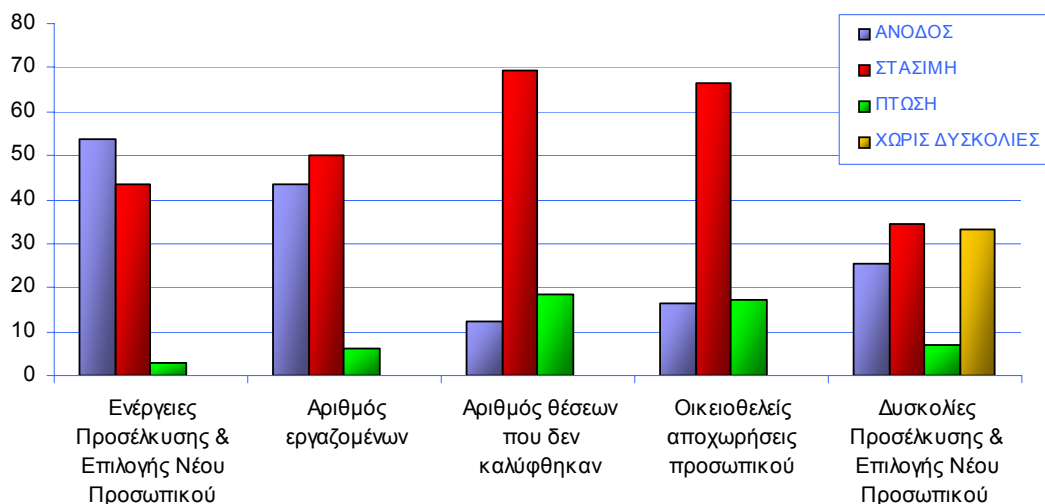
Οι προσδοκίες για τις αυξήσεις των μισθών κατά τους επόμενους 12 μήνες κυμαίνονται γύρω από τα ποσοστά αυξήσεων των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, ως επί το πλείστον. Παρ' όλα αυτά ένα ποσοστό του δείγματος της τάξεως του 21,6% θεωρεί ότι θα δοθούν αυξήσεις πάνω από το 6% των μισθών, ενώ το 5,9% των επιχειρήσεων θα δώσουν αυξήσεις που θα ξεπερνούν το 10% (Σχήμα 11α)

Η σύγκριση των δύο εξαμήνων του 2007 και του πρώτου εξαμήνου του 2008 παρουσιάζει μικρές αυξομειώσεις και σε γενικές γραμμές δε δείχνει κάποια σημαντική απόκλιση στα ποσοστά αύξησης των μισθών. Μοναδική εξαίρεση αποτελεί η αύξηση μισθών από 3-4% στην οποία καταγράφεται μια σημαντική άνοδος στο πρώτο εξάμηνο του 2008 (Σχήμα 11β).

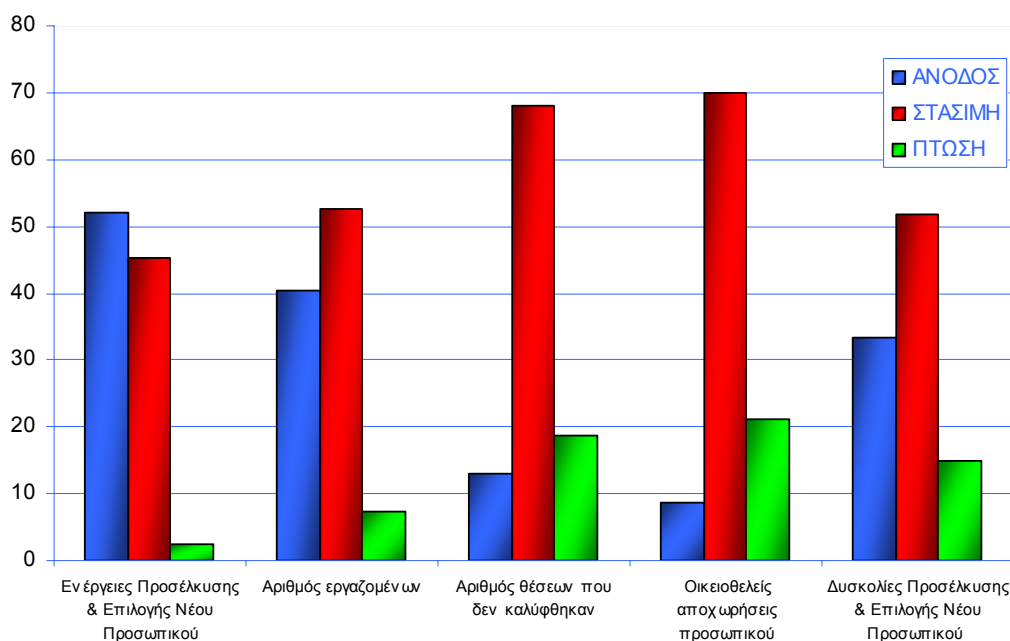
Συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο παρατηρείται μια ελαφριά πτώση στις εταιρίες που θα δώσουν αυξήσεις από 4-10%. Παρόλα αυτά όμως οι τάσεις για το επόμενο εξάμηνο παραμένουν αρκετά θετικές.



## Αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου Προσωπικού



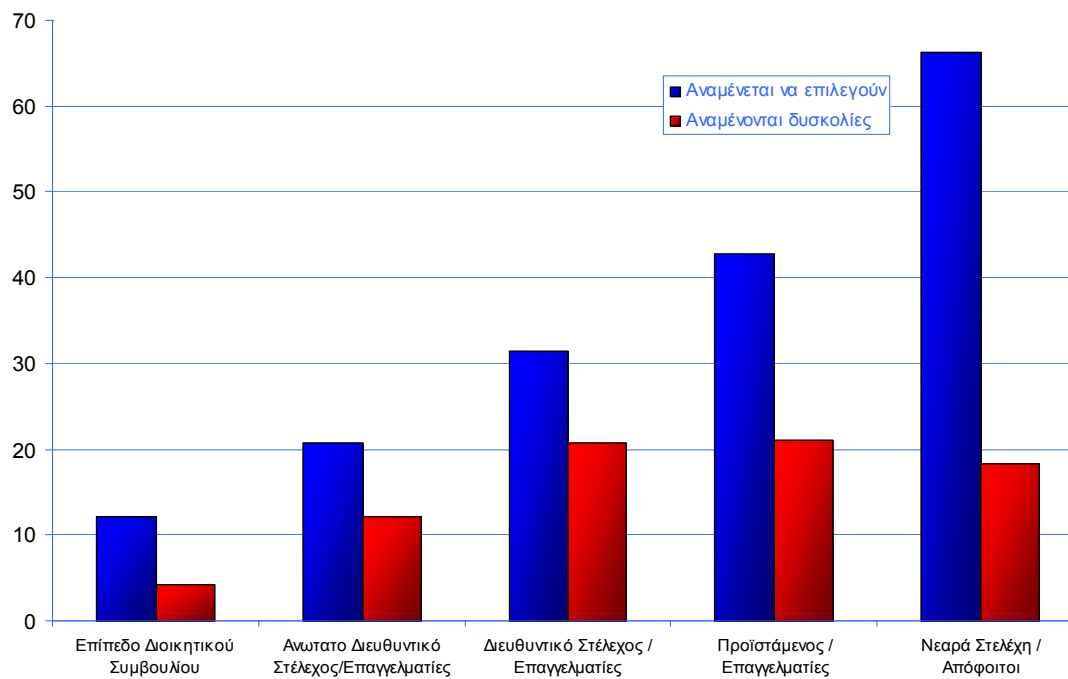
Σχήμα 12 - Τωρινή Δραστηριότητα



Σχήμα 13 - Μελλοντικές Προβλέψεις

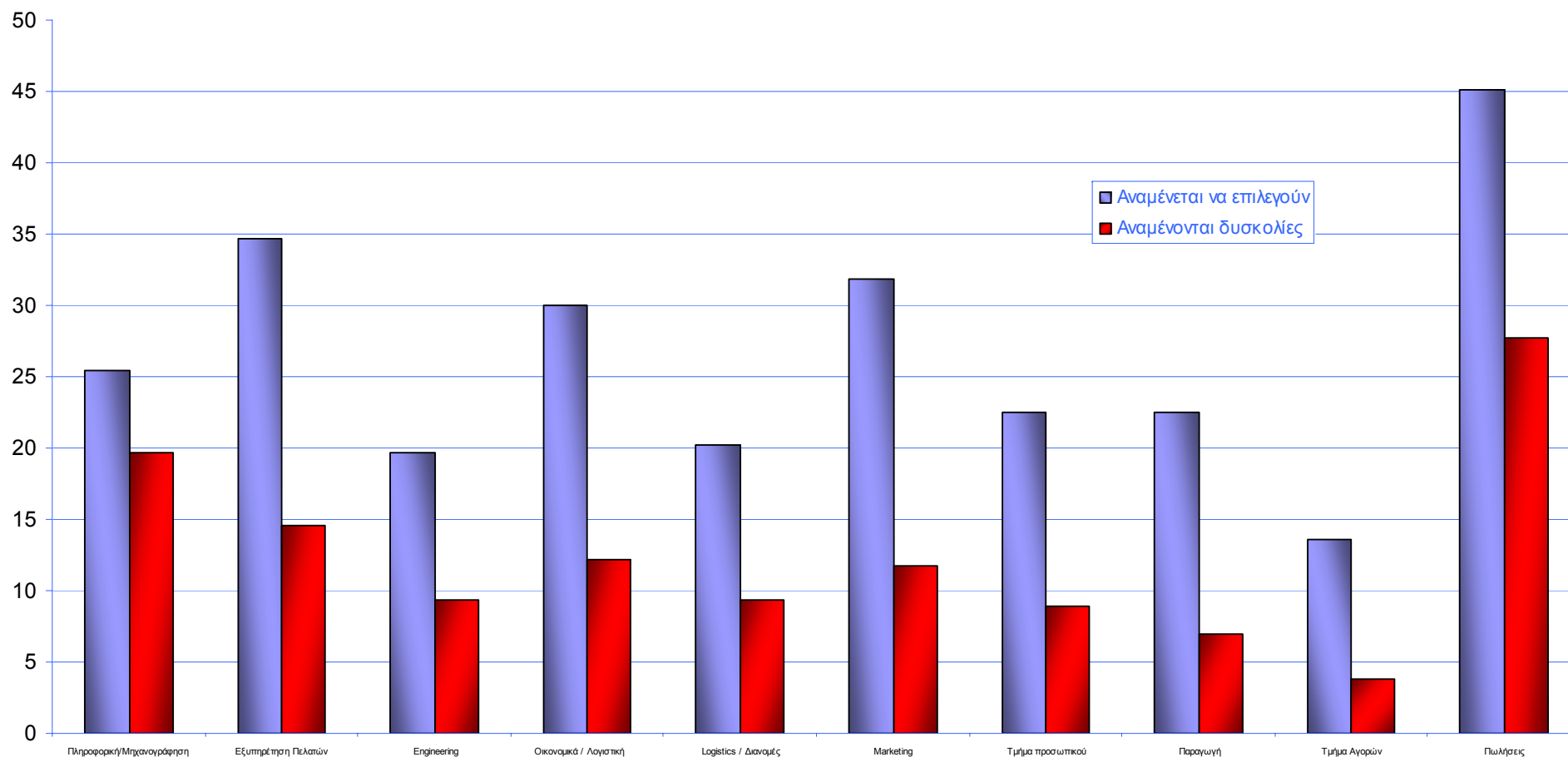
Το 70% των ερωτηθέντων δηλώνουν ότι υπήρξε στασιμότητα τους τελευταίους 6 μήνες στον αριθμό των θέσεων που δεν καλύφθηκαν, ενώ το κλίμα αυτό αναμένεται να συνεχιστεί και τους επόμενους 6 μήνες. Σε αυτό το γεγονός οφείλεται η αύξηση στις αντίστοιχες ενέργειες προσέλκυσης για αυτού του είδους τα στελέχη, με τις εταιρείες να αντιμετωπίζουν τις ίδιες δυσκολίες στην προσέλκυση και επιλογή διευθυντικών στελεχών και εξειδικευμένου Προσωπικού.

## Μέθοδοι Προσέλκυσης - Προγραμματισμός



Σχήμα 14 - Επίπεδα Θέσεων

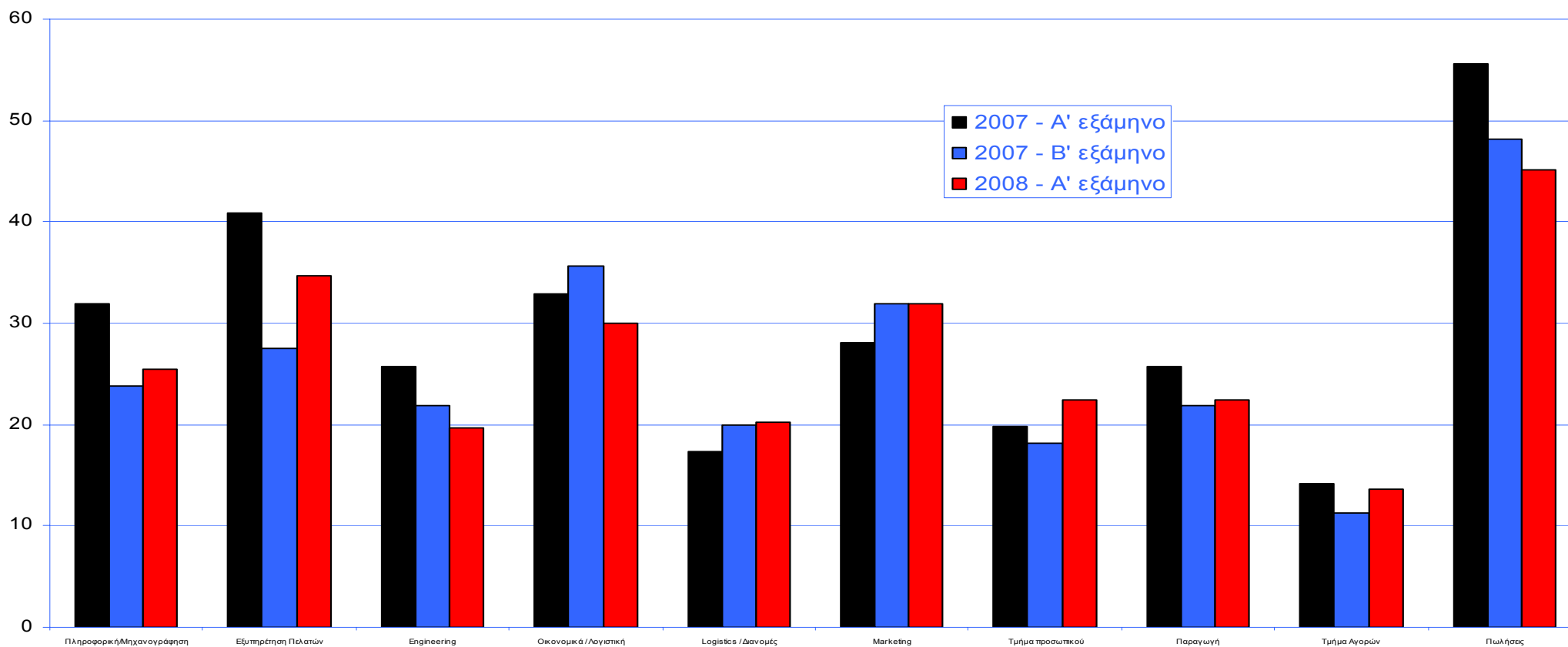
Το ποσοστό των εταιριών που αναμένεται να επιλέξουν Νεαρά Στελέχη / Απόφοιτους παρουσιάζεται ιδιαίτερα αυξημένο (πάνω από 65%). Επιπρόσθετα, το ποσοστό επιλογής Προϊσταμένων/ Επαγγελματιών εμφανίζεται εξίσου σημαντικό και πάνω από 40%, ενώ τα Διευθυντικά Στελέχη σημειώνουν ποσοστό πάνω από 30%, γεγονός που δείχνει παράλληλα την ανάγκη ενός αριθμού εταιρειών για κάλυψη των θέσεων τους με έμπειρα στελέχη.



Σχήμα 15 - Τομείς Απασχόλησης / Τάσεις επόμενου 6μήνου

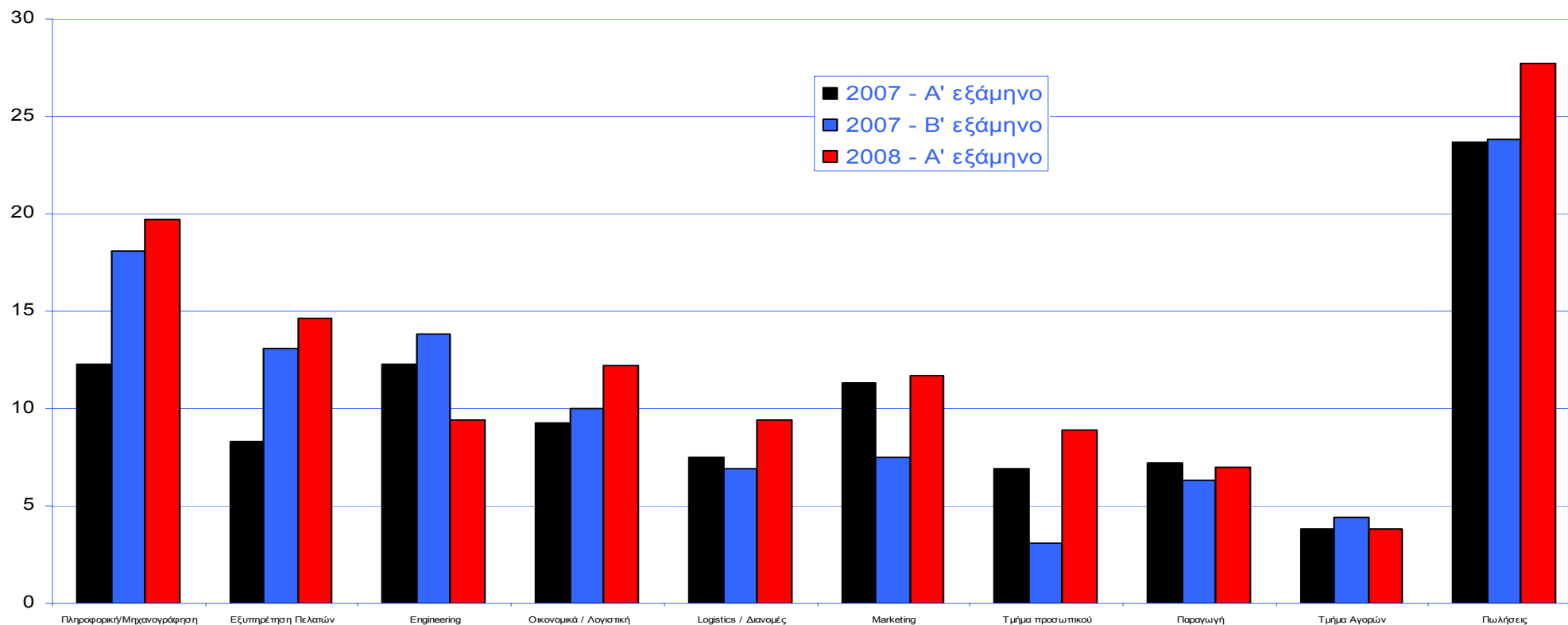
Ιδιαίτερα αυξημένη είναι η τάση αναζήτησης στελεχών στον τομέα των Πωλήσεων αλλά και σε αυτόν των Οικονομικών / Λογιστικής καθώς και του Μάρκετινγκ. Παρόμοια τάση διακρίνουμε και για τη στελέχωση των τμημάτων Πληροφορικής και Εξυπηρέτησης Πελατών.

Σε όλους τους τομείς απασχόλησης δεν αναμένονται ιδιαίτερες δυσκολίες με εξαίρεση τις Πωλήσεις όπου το ποσοστό ξεπερνάει το 25%. Επιπλέον, ειδικότερα στον τομέα της Πληροφορικής, οι εταιρίες δείχνουν πιο ανήσυχες σε σύγκριση με τους υπόλοιπους τομείς.



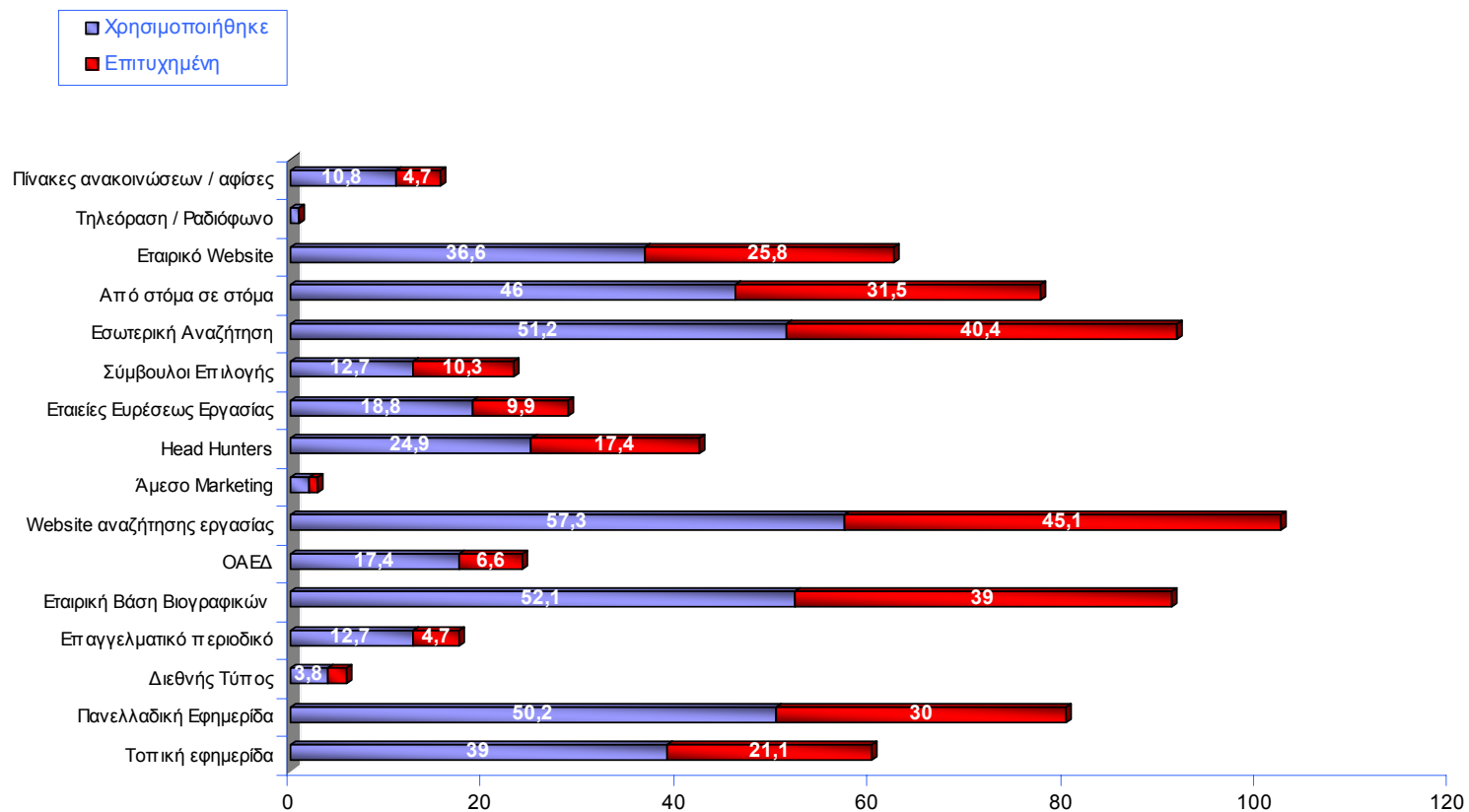
**Σχήμα 15α - Τομείς Απασχόλησης / Αναμένεται να επιλεγούν (συγκριτικά αποτελέσματα 3ων κύκλων)**

Παρατηρείται μια διατήρηση της τάσης ως προς την προσέλκυση εργαζομένων σε τομείς όπως Logistics/ Μεταφορές, Marketing, Παραγωγή σε σχέση με το προηγούμενο εξάμηνο. Οι τάσεις είναι αυξητικές στην Εξυπηρέτηση Πελατών και στο Τμήμα Προσωπικού. Αντίθετα αρνητικές τάσεις καταγράφονται σε τομείς όπως Μηχανική, Οικονομικά/ Λογιστική και Πωλήσεις, συγκριτικά με το προηγούμενο εξάμηνο.



**Σχήμα 15β - Τομείς Απασχόλησης / Αναμένονται δυσκολίες (συγκριτικά αποτελέσματα 3ων κύκλων)**

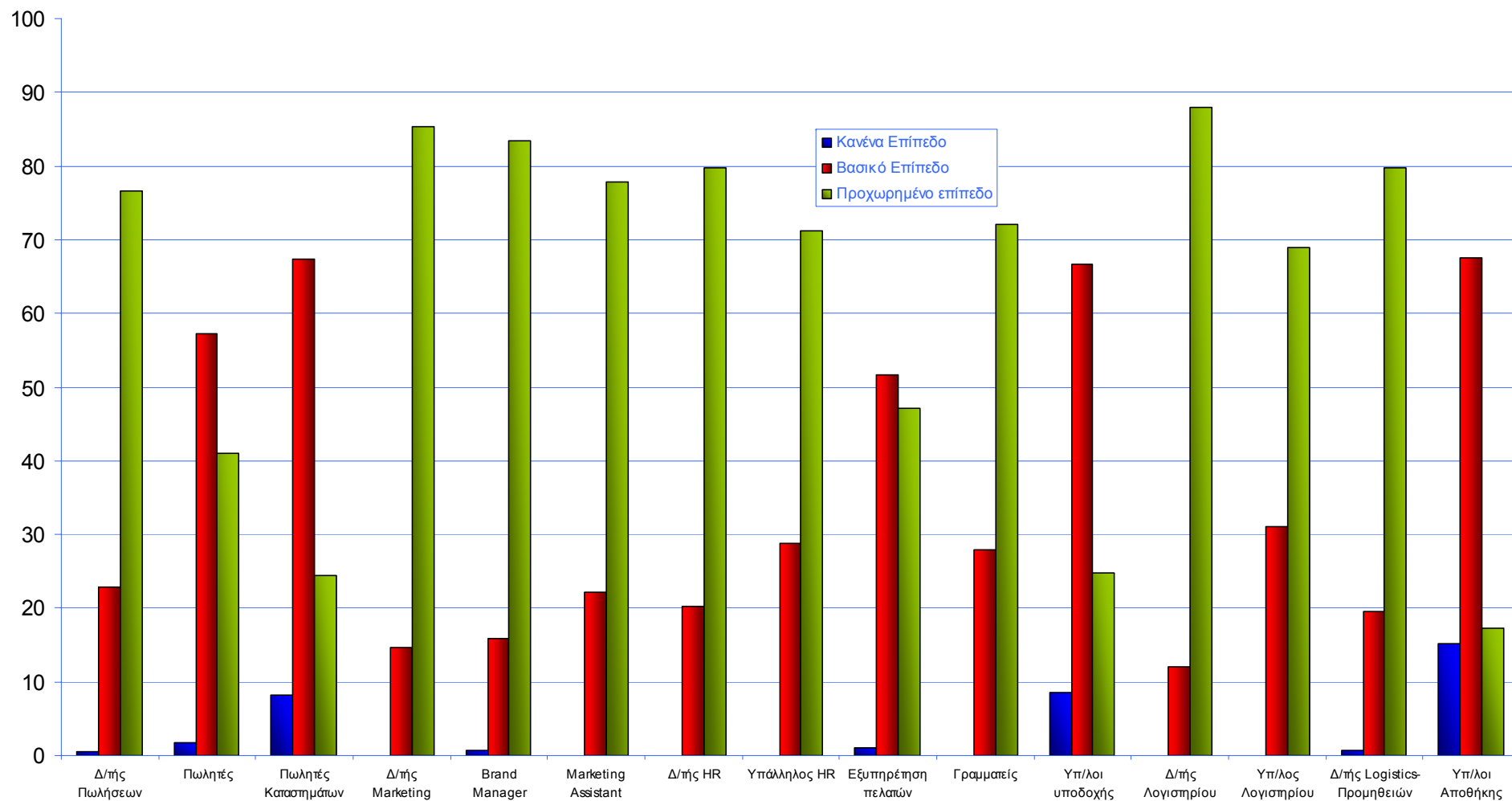
Δυσκολίες αναμένεται να αντιμετωπίσουν οι εταιρείες σε αρκετούς τομείς όπως Πληροφορική/ Μηχανογράφηση, Εξυπηρέτηση Πελατών, Οικονομικά/ Λογιστική, Logistics/ Μεταφορές, Τμήμα Προσωπικού, Marketing. Οι μοναδικοί κλάδοι στους οποίους καταγράφεται πτώση στις τάσεις δυσκολίας είναι η Μηχανική και το Τμήμα Αγορών.



Σχήμα 16 - Μέθοδοι Προσέλκυσης

Όπως παρατηρούμε από το Σχήμα 16 οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται περισσότερο στη διαδικασία της προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού είναι τα website αναζήτησης, οι εταιρικές βάσεις βιογραφικών, η ενδο-εταιρική αναζήτηση για εσωτερική κάλυψη θέσεων καθώς και οι εφημερίδες πανελλαδικής κυκλοφορίας. Πολύ μικρή χρήση παρουσιάζουν τα ΜΜΕ πλην των εφημερίδων, οι κρατικές υπηρεσίες του ΟΑΕΔ καθώς και τα φυλλάδια. Επίσης, σημαντικό ποσοστό χρήσης παρατηρείται στη μέθοδο αναζήτησης που έχει να κάνει με το κοινωνικό περιβάλλον των εργαζομένων (από στόμα σε στόμα). Η πιο επιτυχημένη μέθοδος όπως αυτή παρουσιάζεται στις απαντήσεις των εταιριών, είναι τα website αναζήτησης ιδιαίτερα στους κλάδους της βιομηχανίας και των τραπεζών. Στον κλάδο των Τηλεπικοινωνιών / Πληροφορικής και Εμπορίου οι ιστοσελίδες αναζήτησης προσωπικού είναι οι πιο δημοφιλείς τρόποι προσέλκυσης νέων υπαλλήλων, ενώ οι head hunters προτιμούνται περισσότερο από τον κλάδο των Τραπεζών (βλ. Παράρτημα σελ. 58).

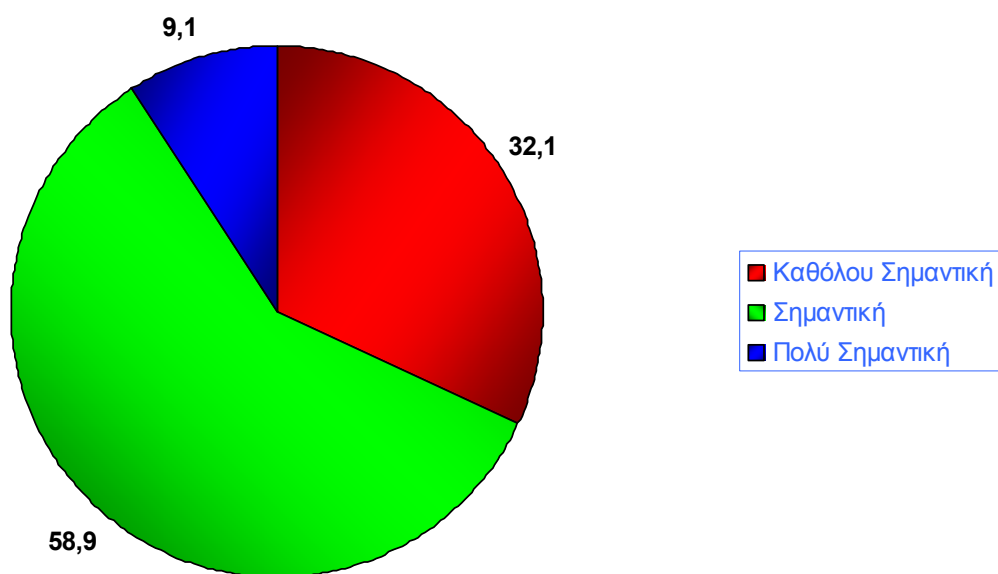




Σχήμα 17 - Επίπεδο Γνώσης στη χρήση Η/Υ

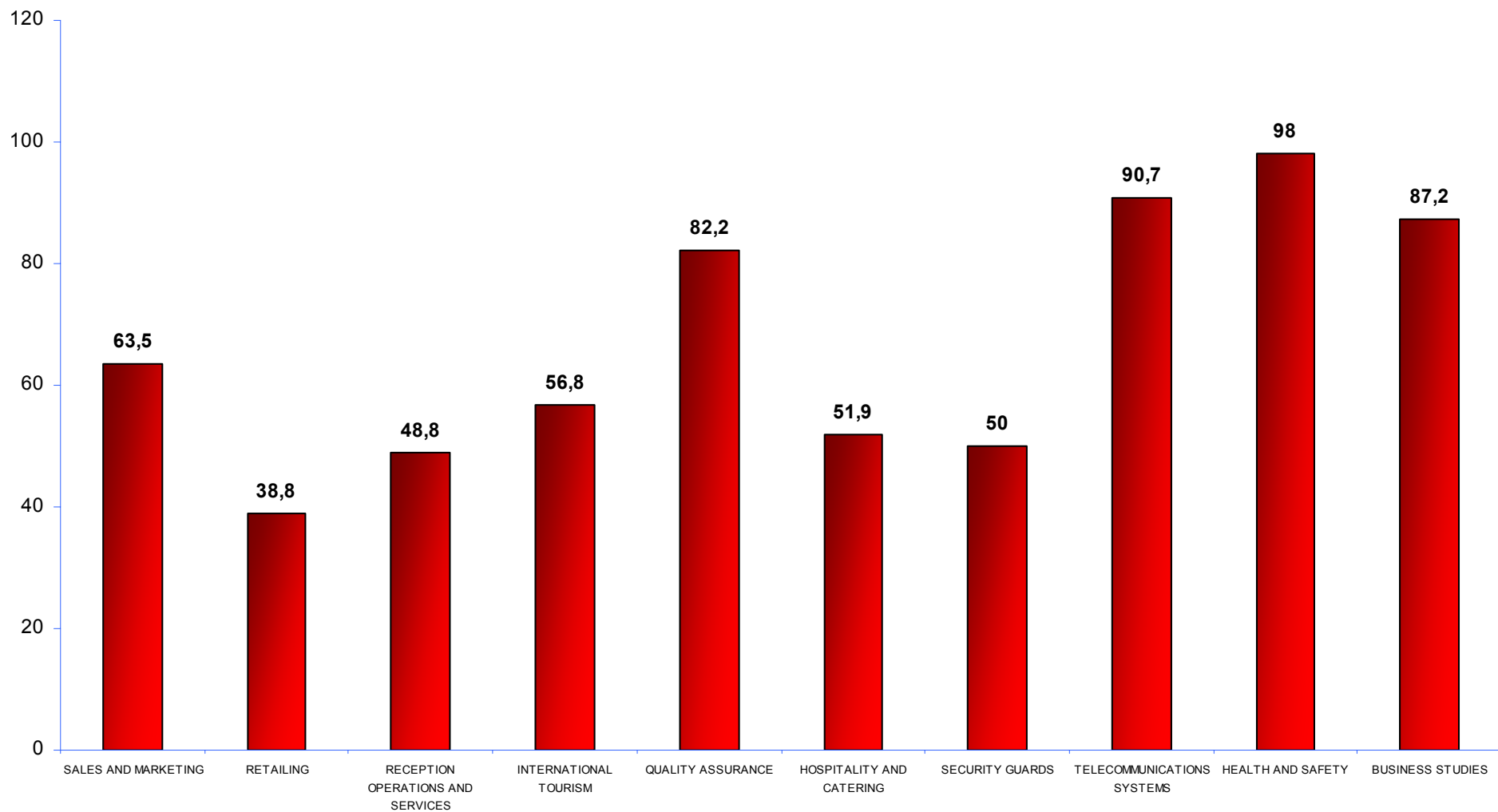
Στη χρήση Η/Υ απαιτείται προχωρημένο επίπεδο γνώσης για τους περισσότερους τομείς πλην των Πωλητών Καταστημάτων και των Υπαλλήλων Υποδοχής και Αποθήκης – και σε αυτές τις περιπτώσεις όμως οι βασικές γνώσεις είναι επιθυμητές.





Σχήμα 18 - Σημαντικότητα ύπαρξης Πιστοποίησης της γνώσης και χρήσης Η/Υ

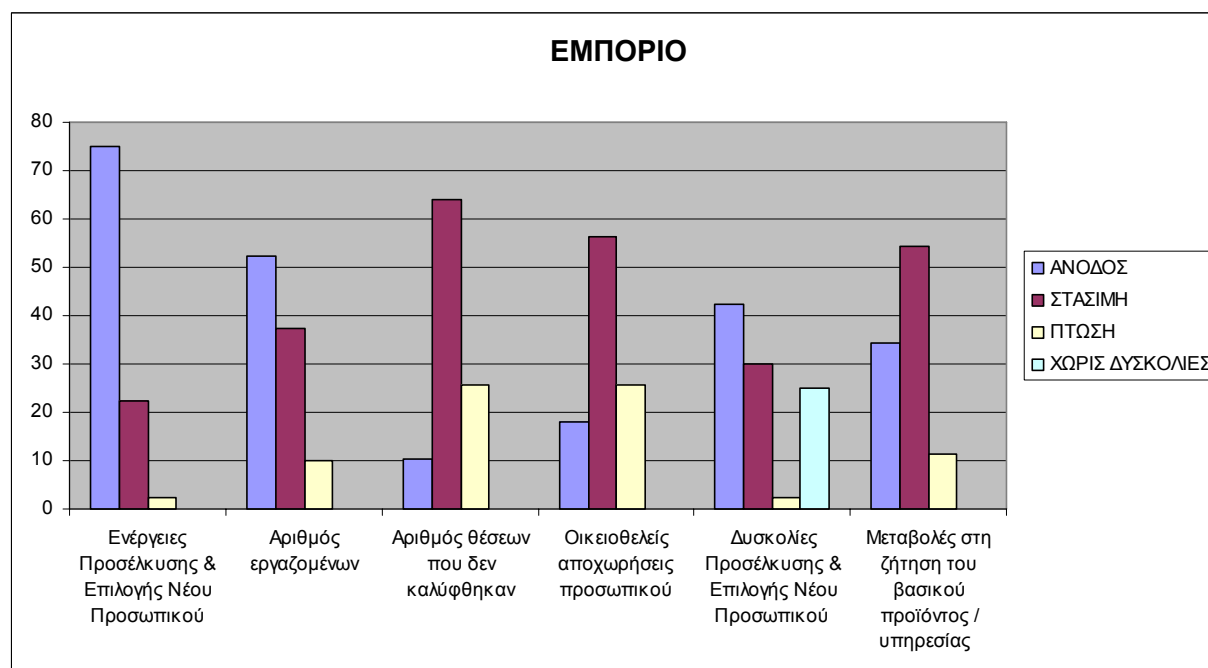
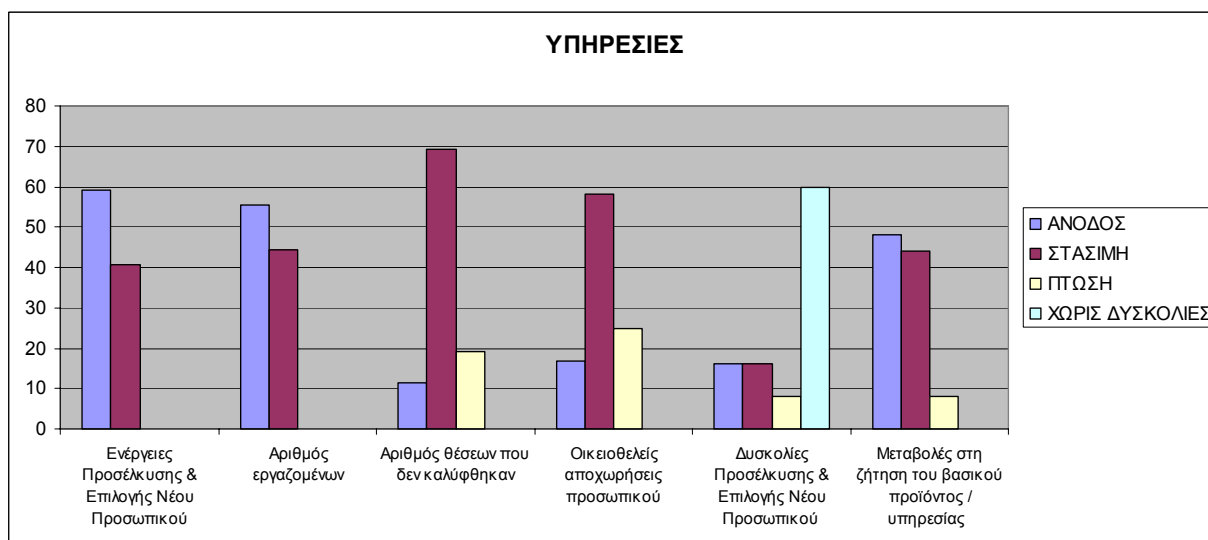
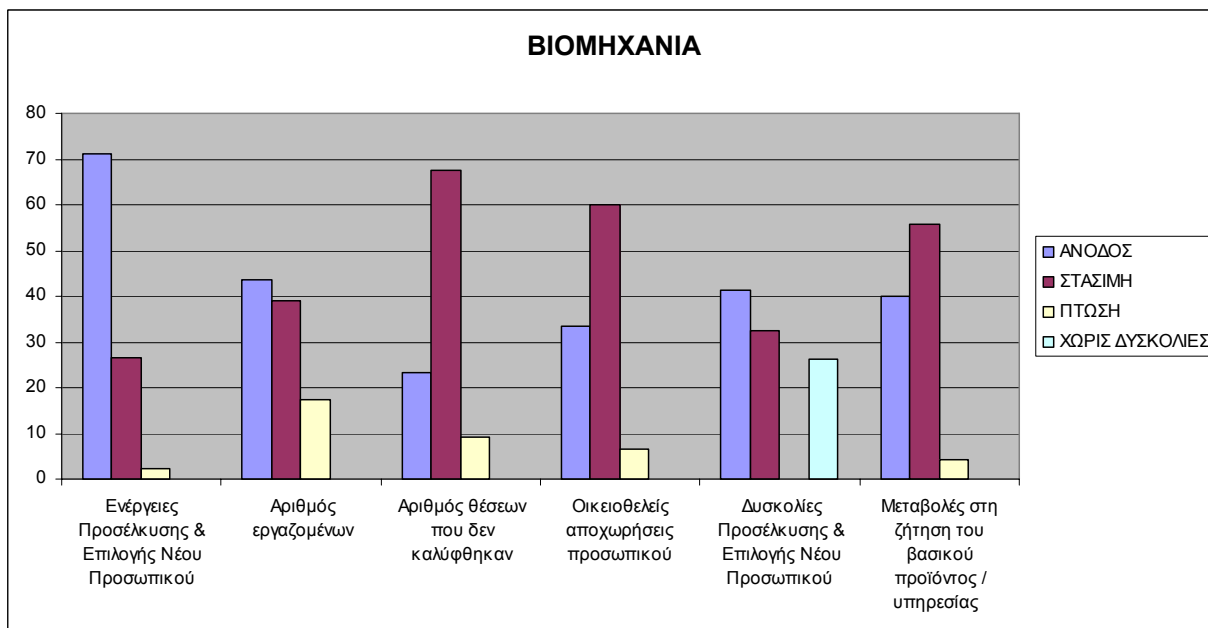
Η πιστοποίηση στη χρήση Η/Υ κρίνεται σημαντική από την πλειοψηφία των επιχειρήσεων (68%).

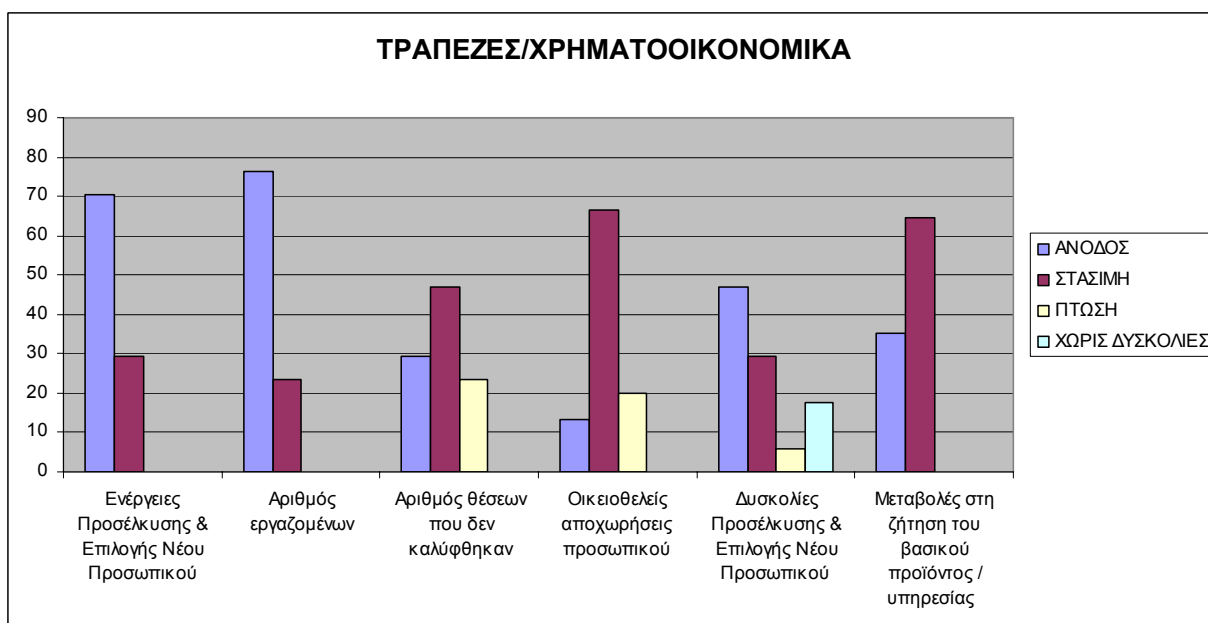
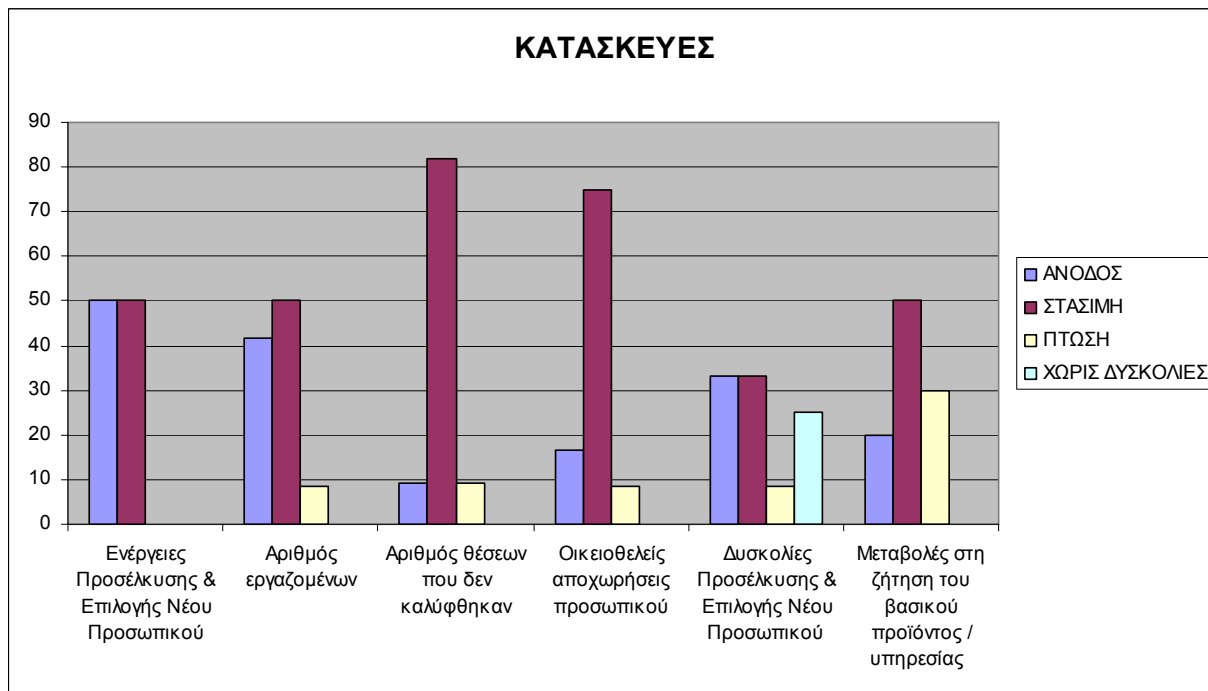


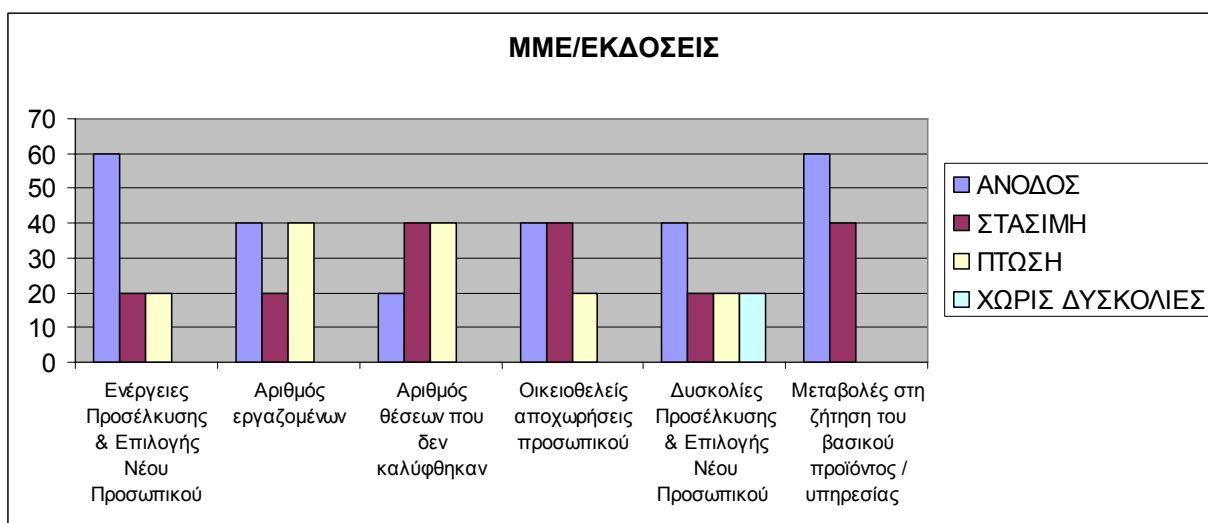
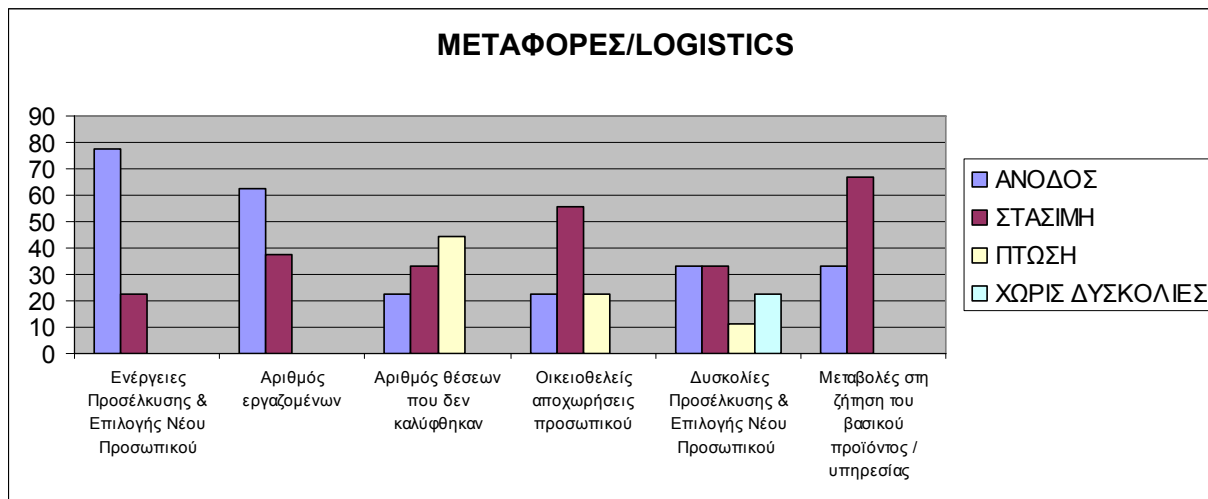
**Σχήμα 19 - Ανάγκη ύπαρξης επαγγελματικής Πιστοποίησης**

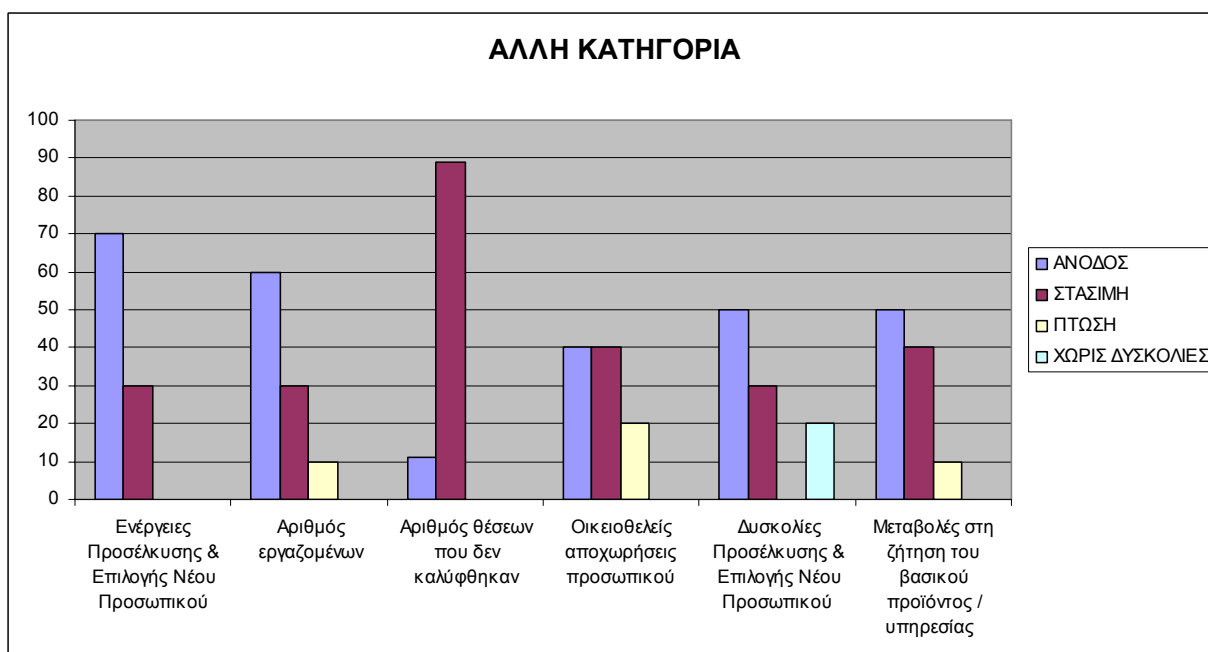
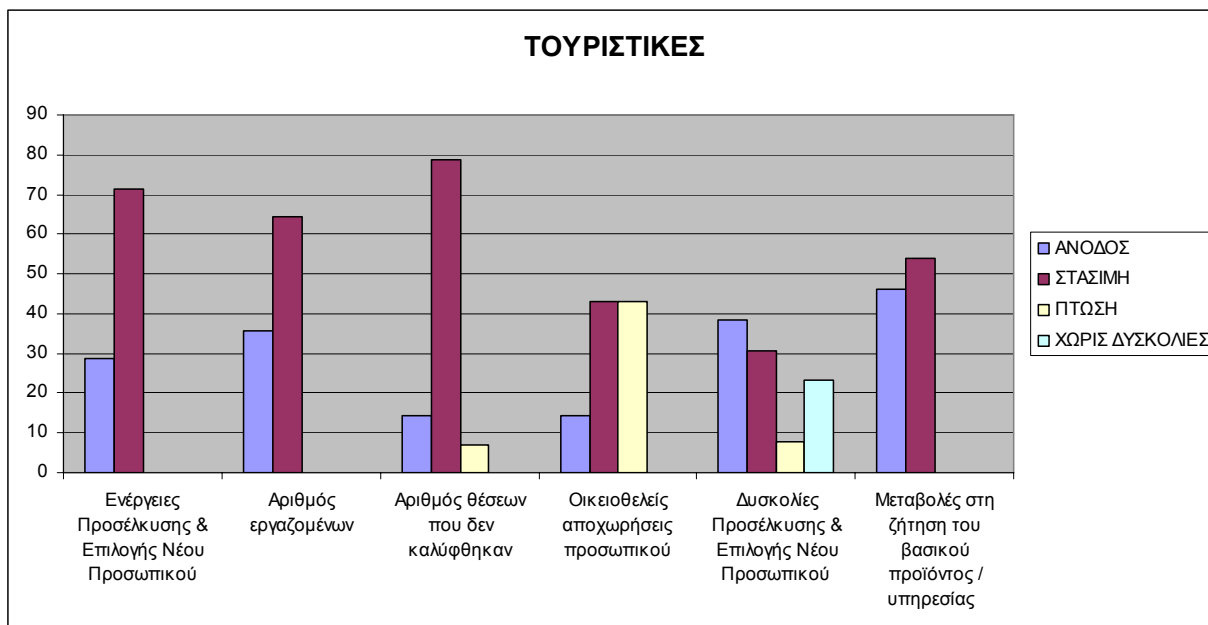
Το σχήμα 19 αποτυπώνει την ανάγκη ύπαρξης επαγγελματικής πιστοποίησης σε ποσοστό άνω του 90% στους τομείς Υγιεινής και Ασφάλειας (98%) και Τηλεπικοινωνιών (90,7%). Το αποτέλεσμα αυτό κρίνεται αναμενόμενο αν λάβουμε υπόψη την εξειδίκευση των εργαζομένων που απαιτείται σε αυτούς τους τομείς καθώς επίσης και τη φύση της εργασίας στην οποία εμπλέκονται. Πολύ υψηλά ποσοστά εμφανίζουν ο ευρύτερος τομέας της Διοίκησης Επιχειρήσεων (87,2%) καθώς και της Πιστοποίησης Ποιότητας (82,2%). Στον αντίποδα, τη μικρότερη αναγκαιότητα επαγγελματικής πιστοποίησης παρουσιάζει ο τομέας της Λιανικής με ποσοστό 38%, ενώ σε χαμηλά επίπεδα κυμαίνονται και οι τομείς της Γραμματειακής Υποστήριξης και Υποδοχής καθώς και οι Υπηρεσίες Ασφάλειας και Φύλαξης.

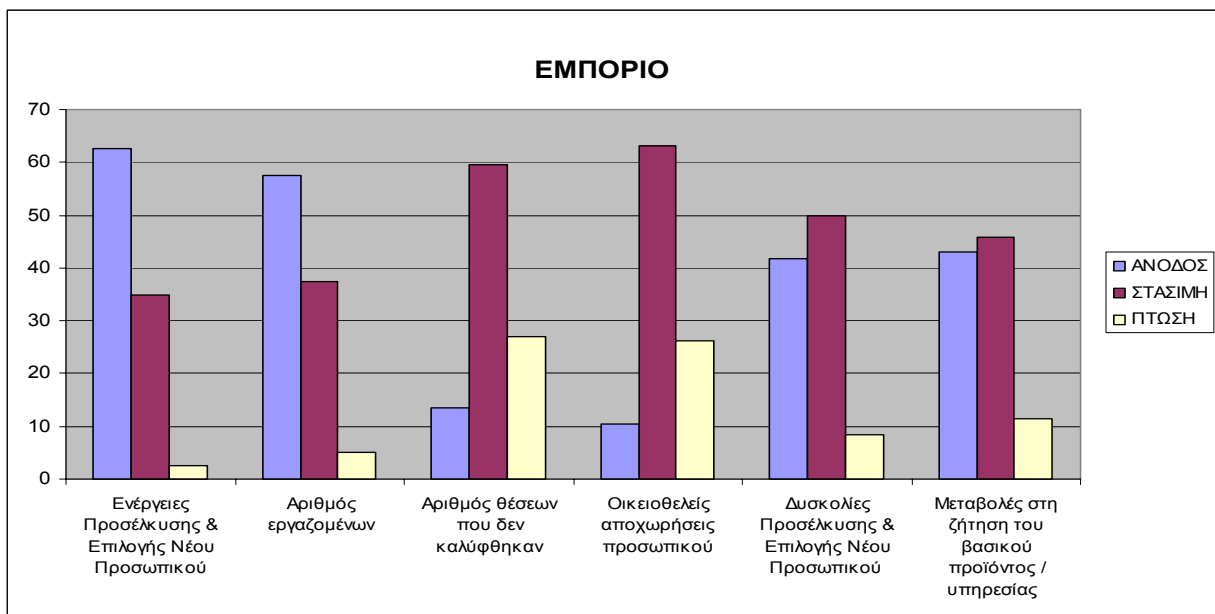
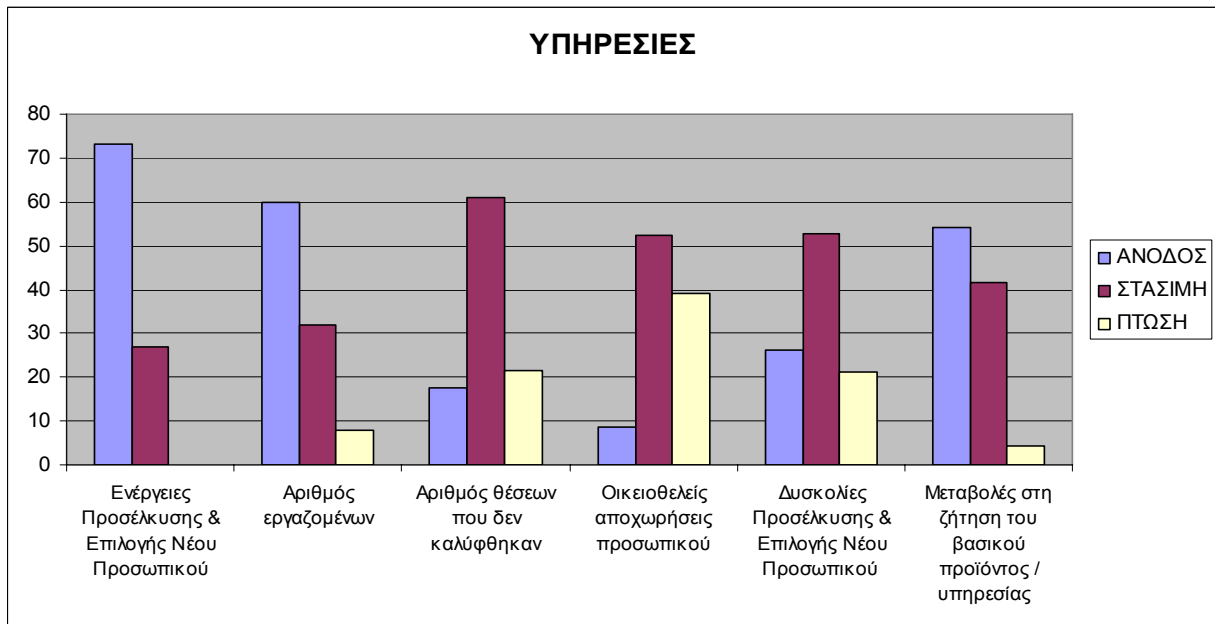
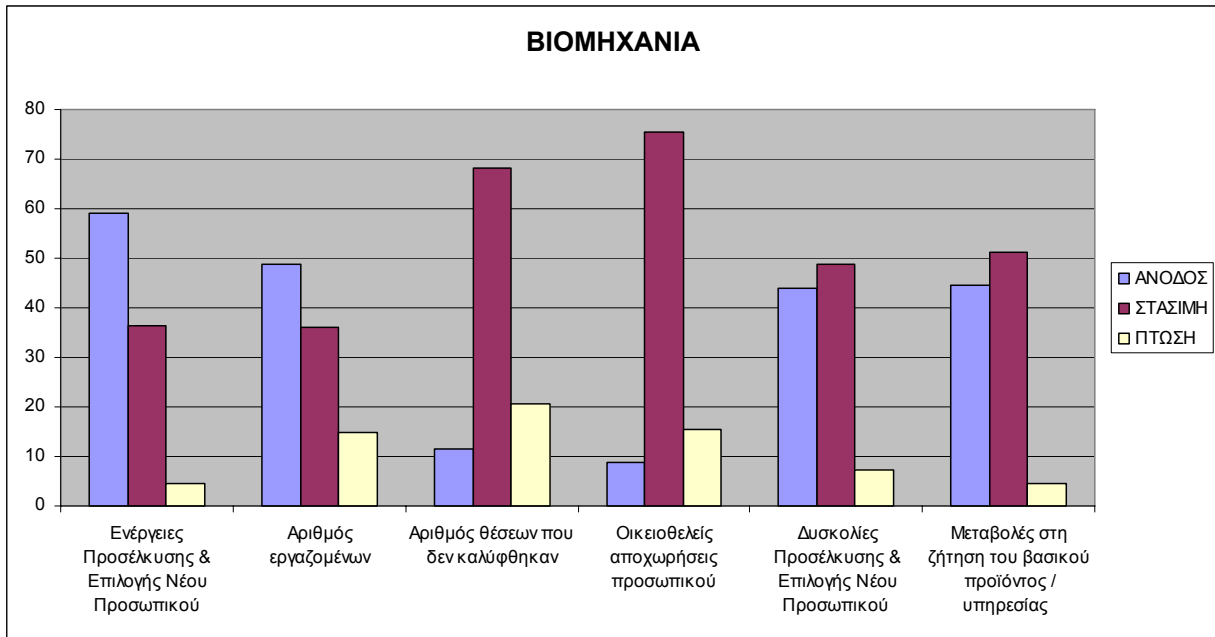




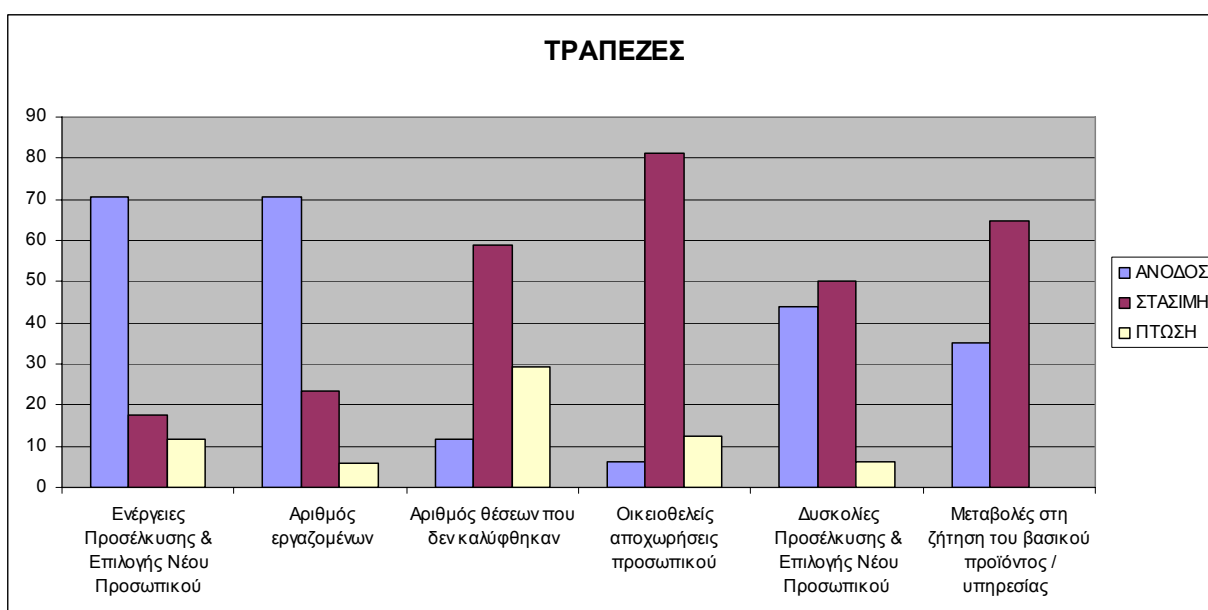
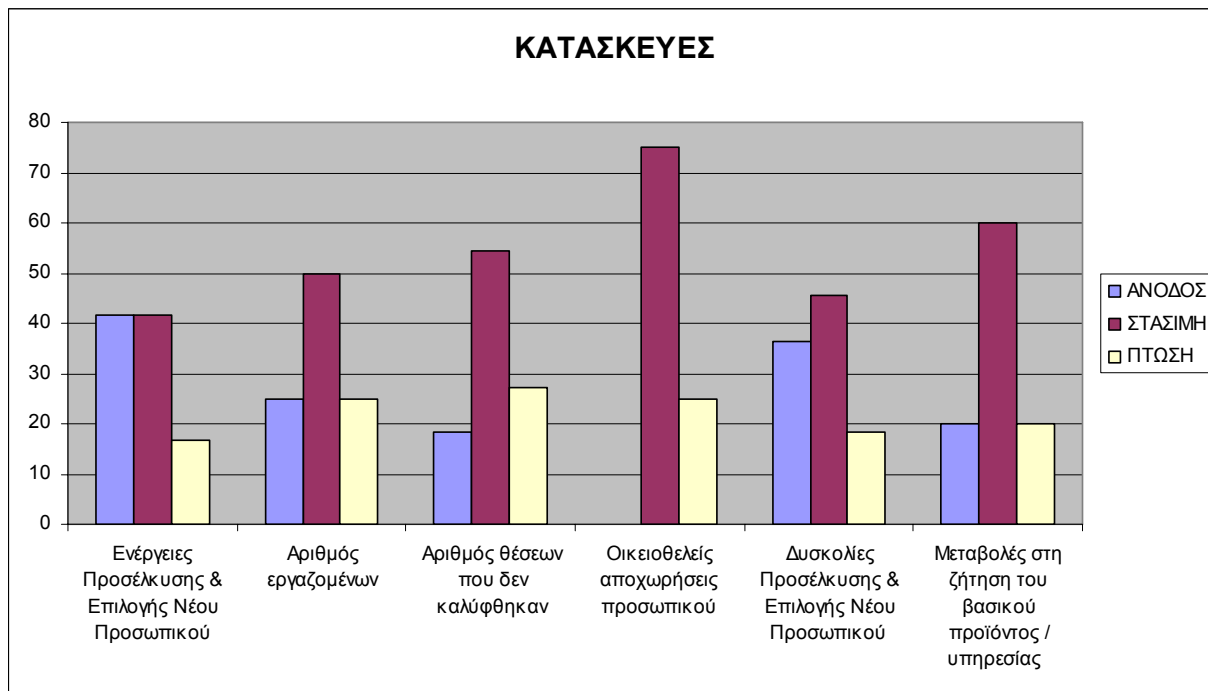


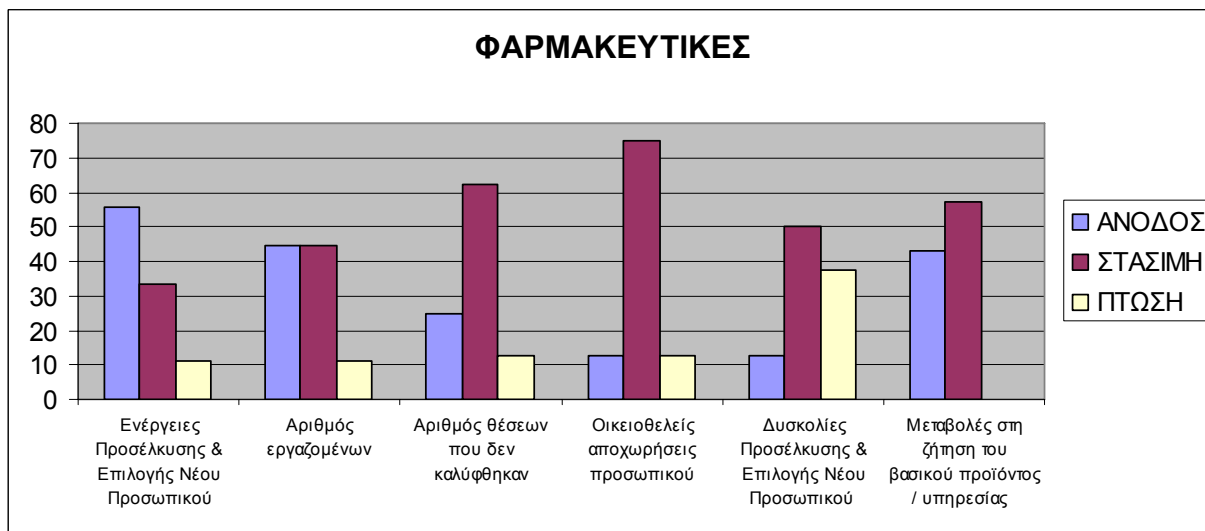
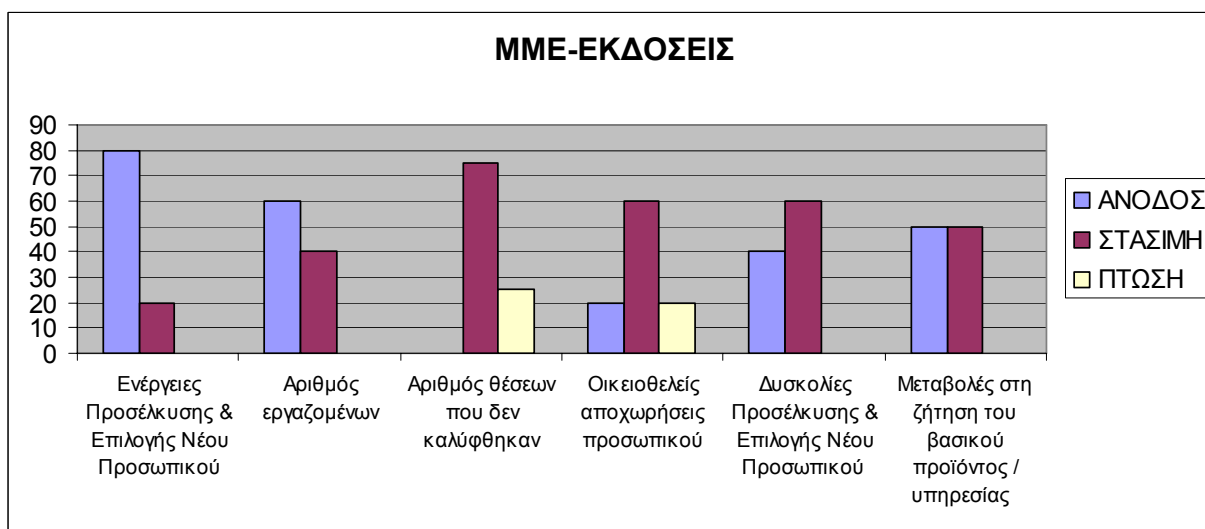
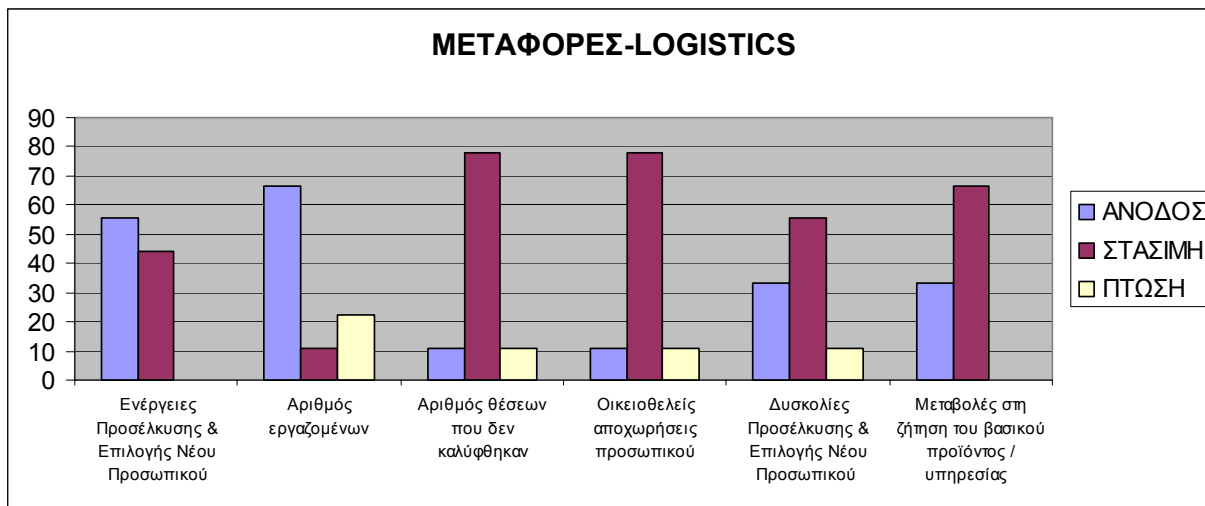


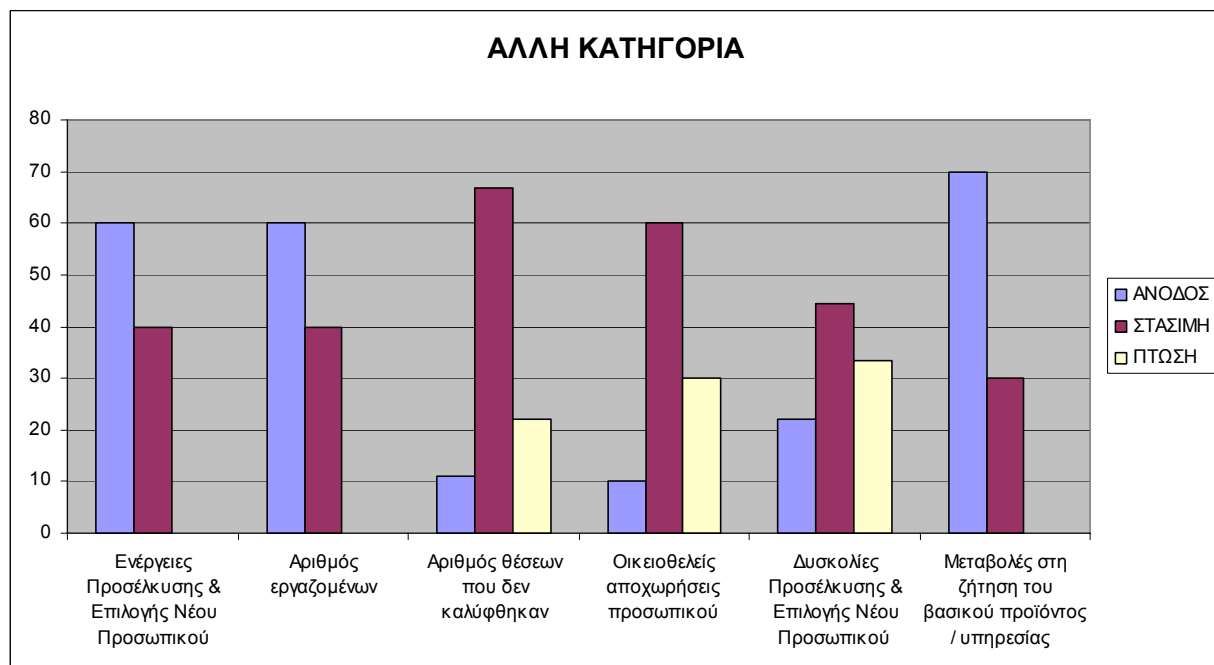
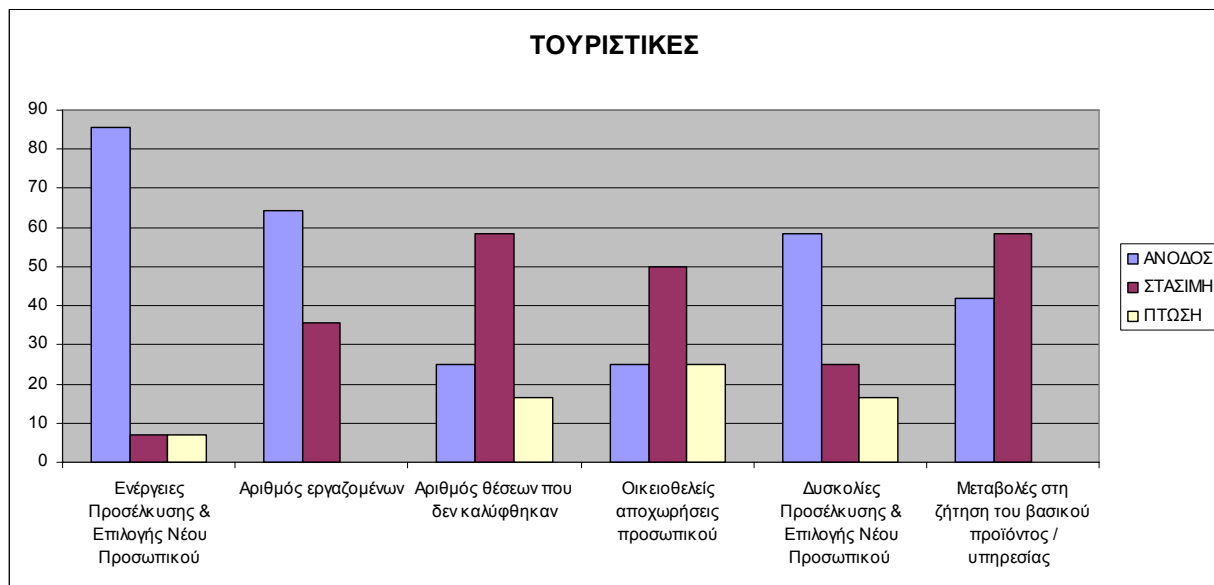


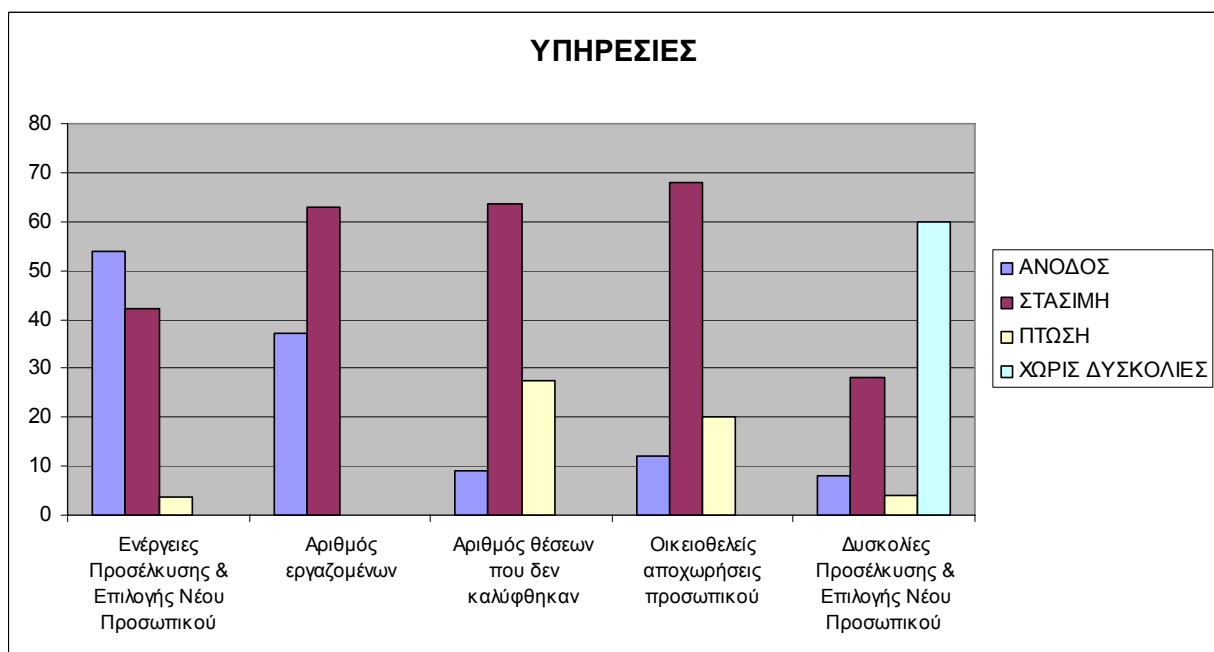
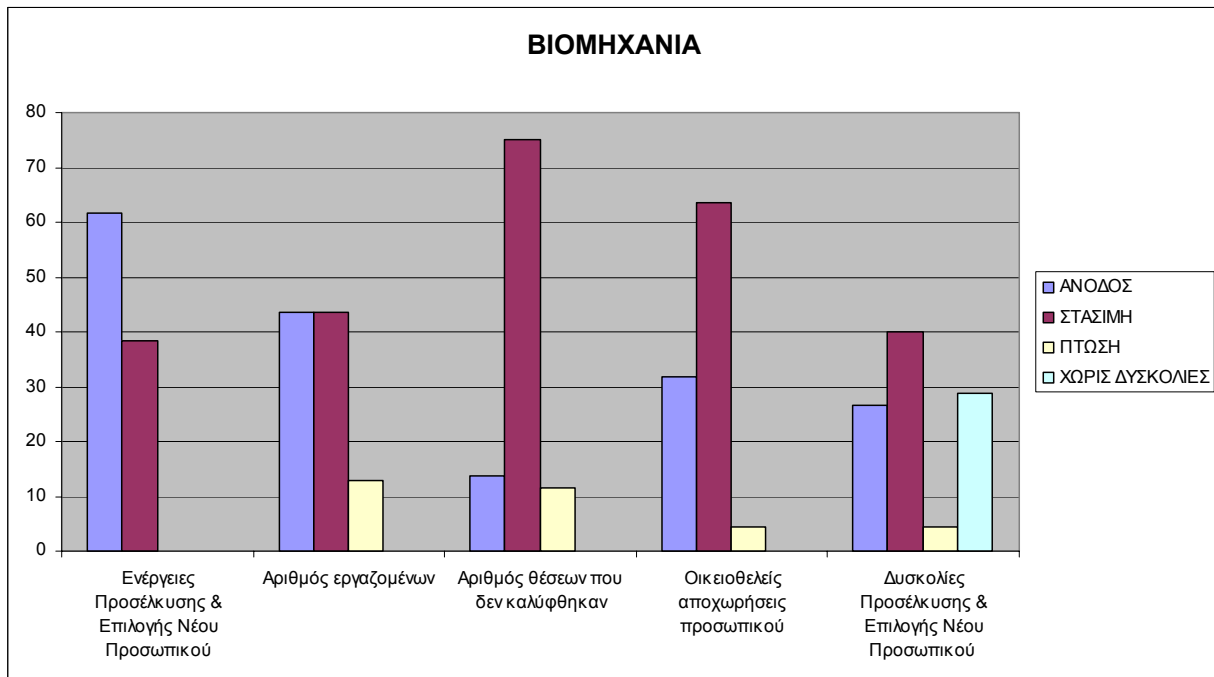


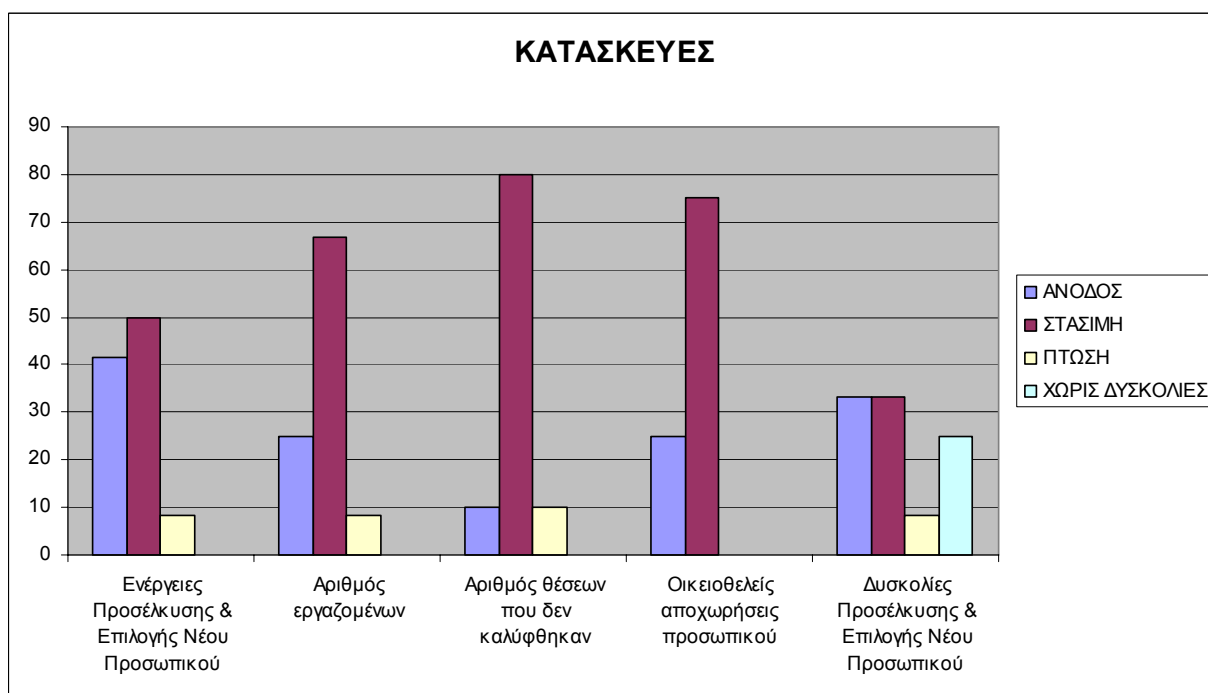
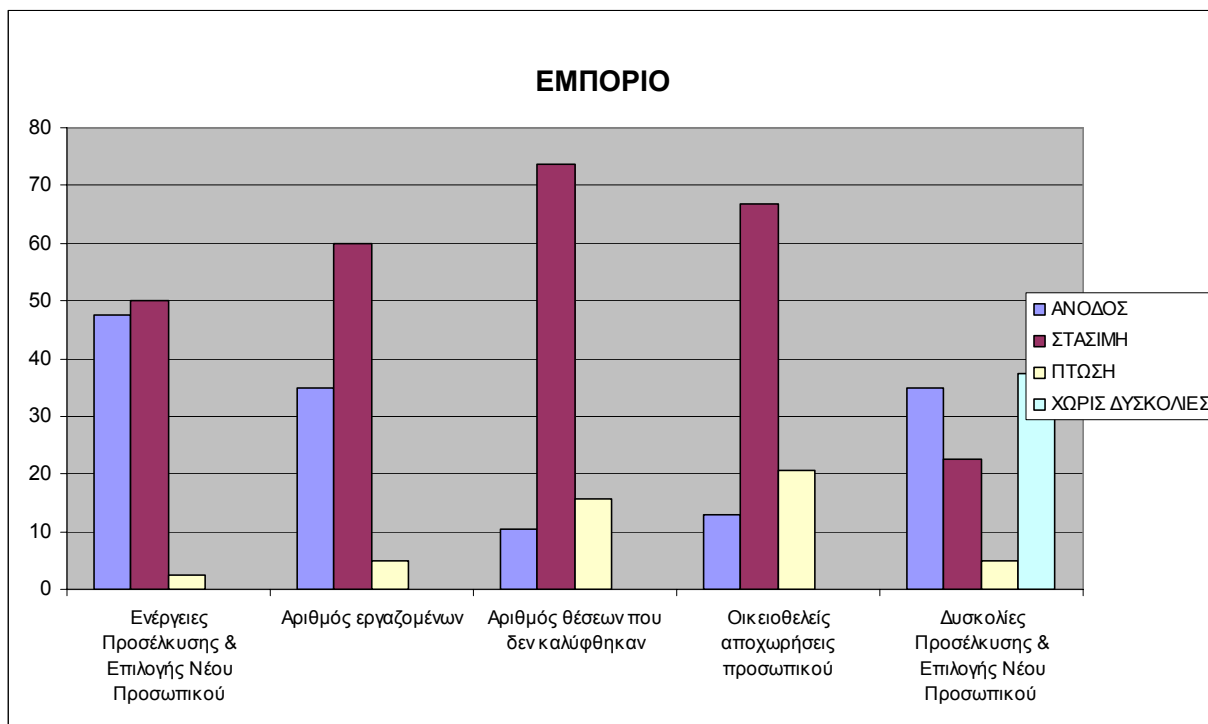


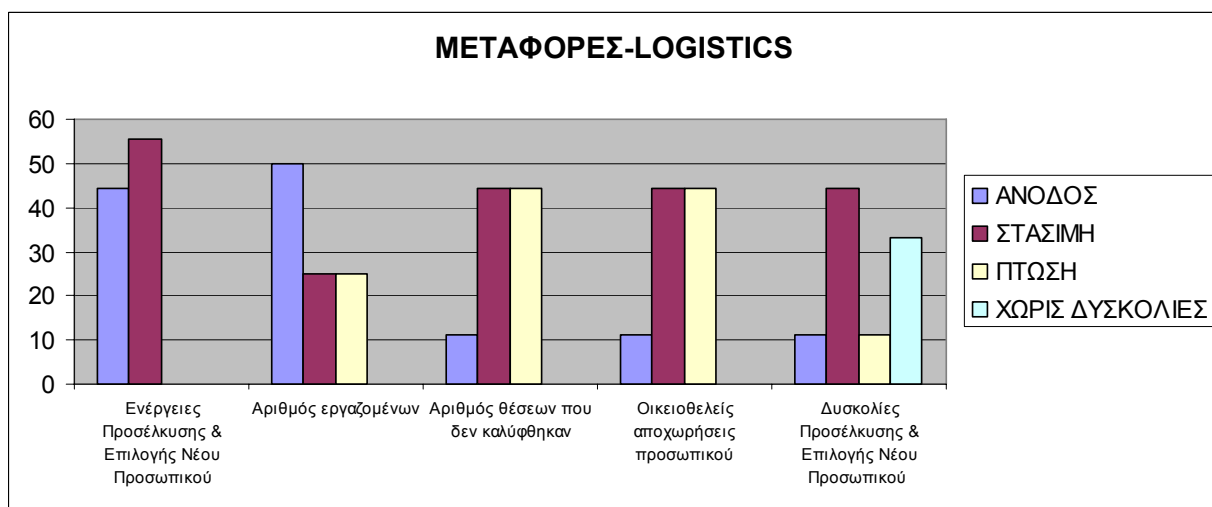
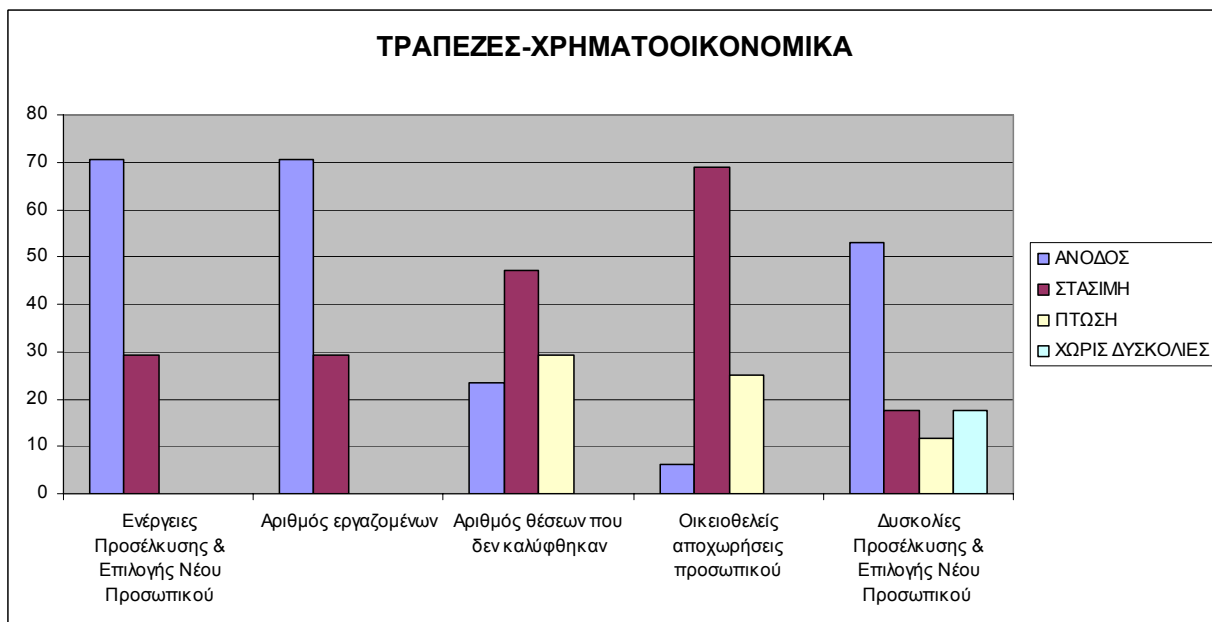
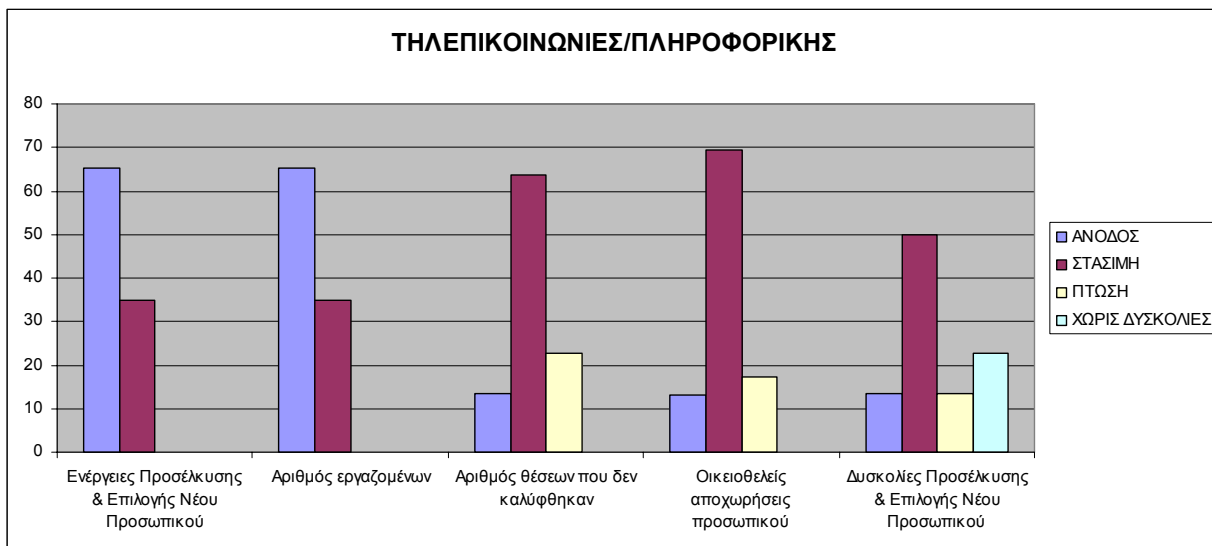


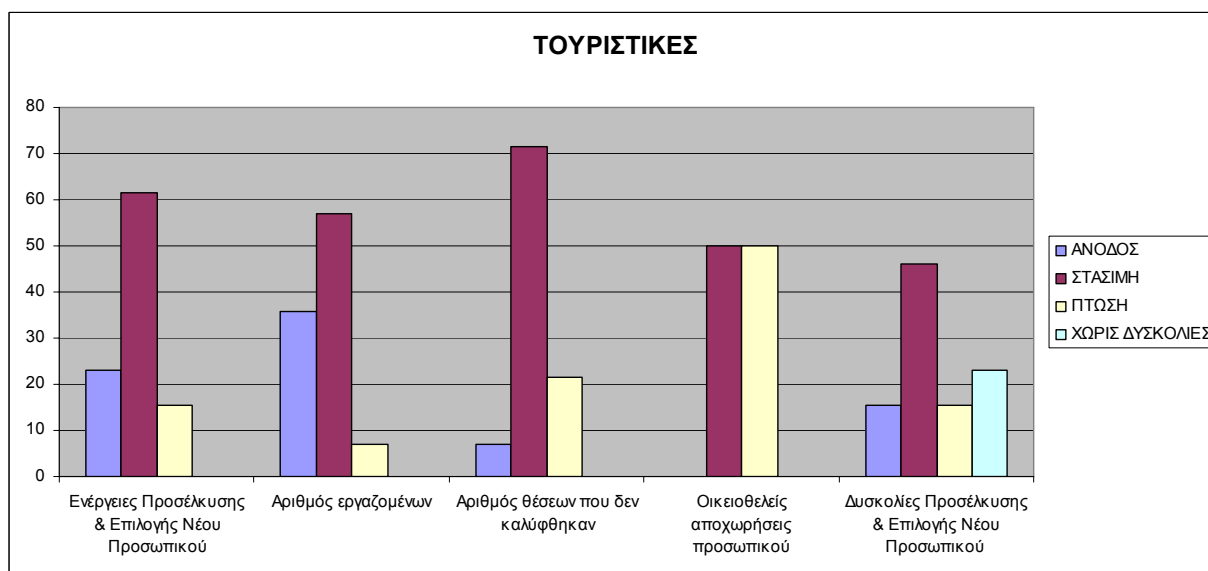
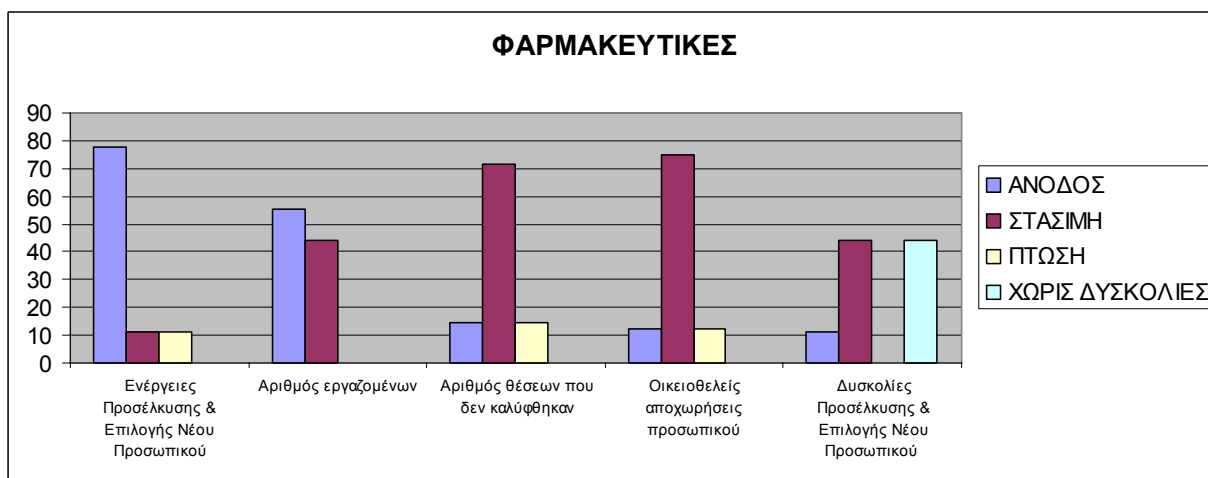
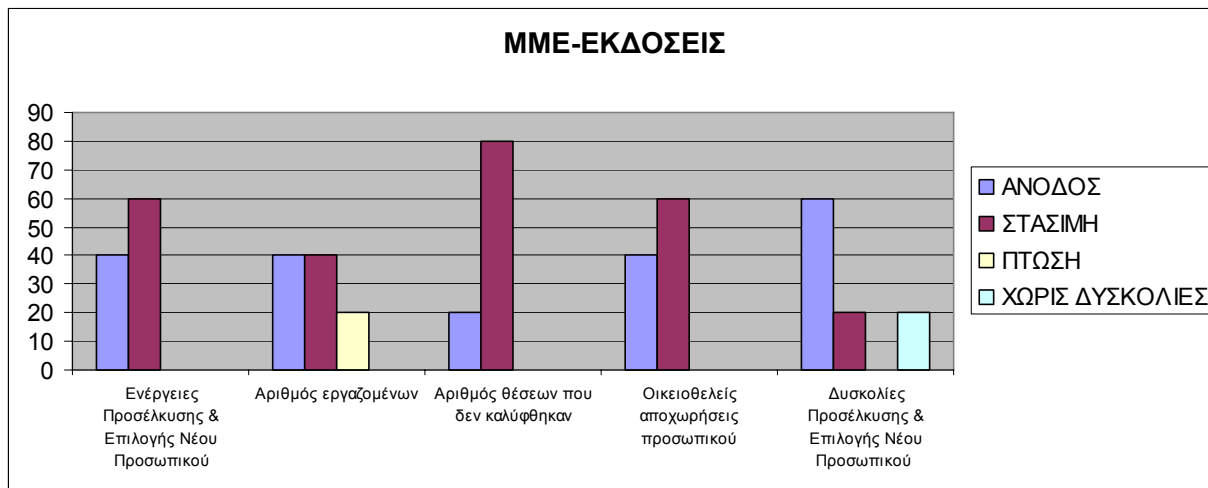


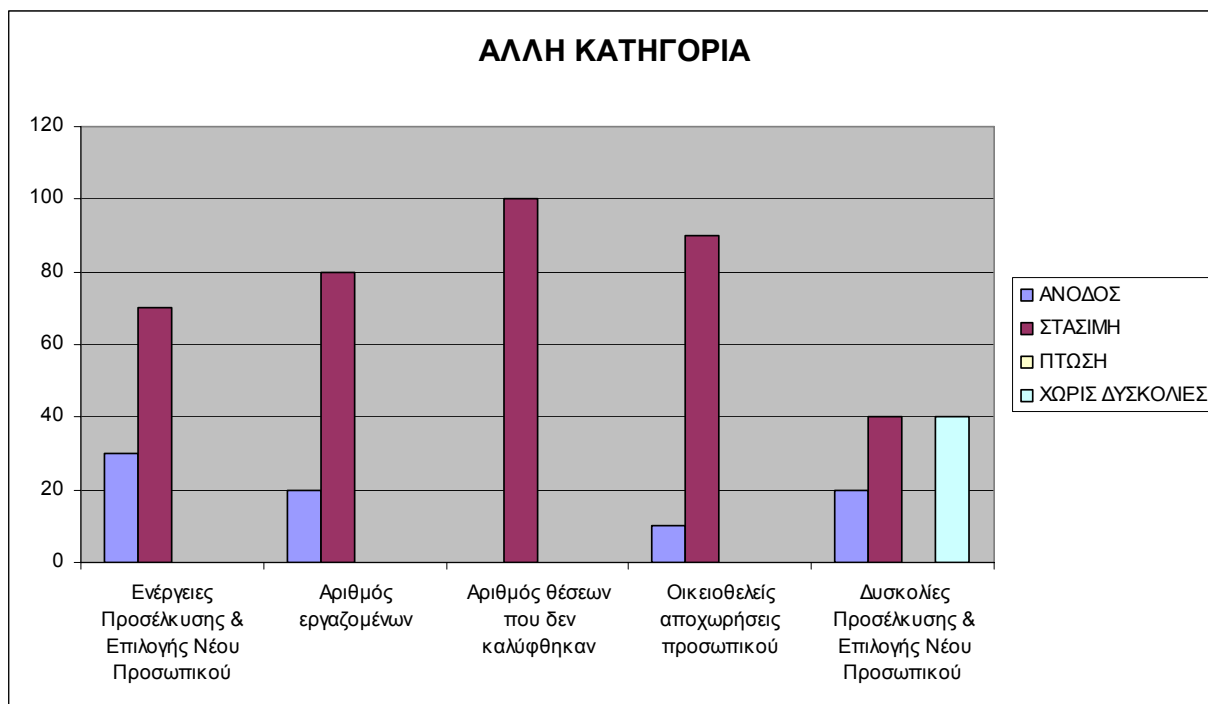




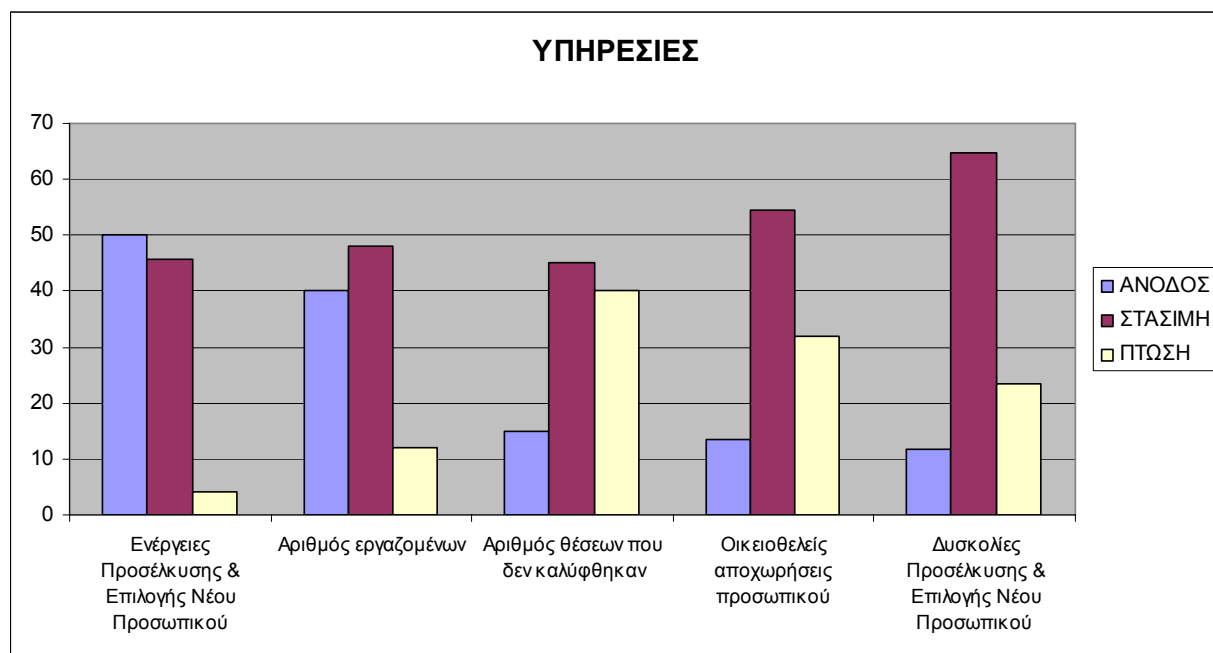
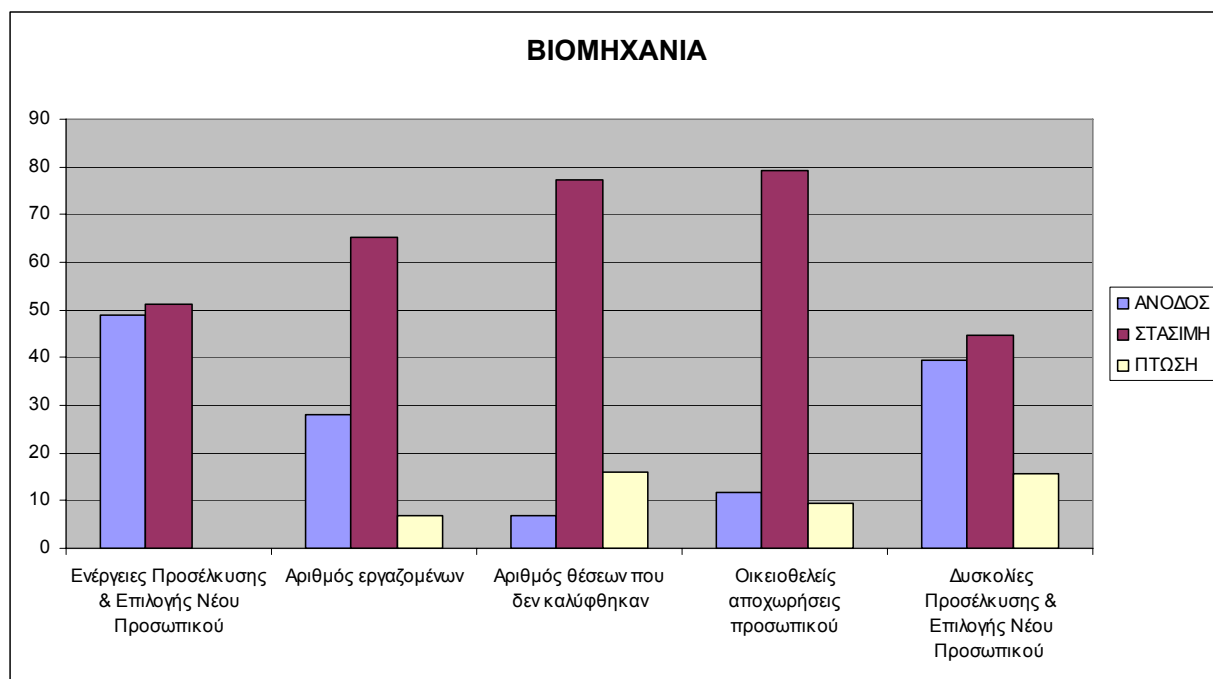


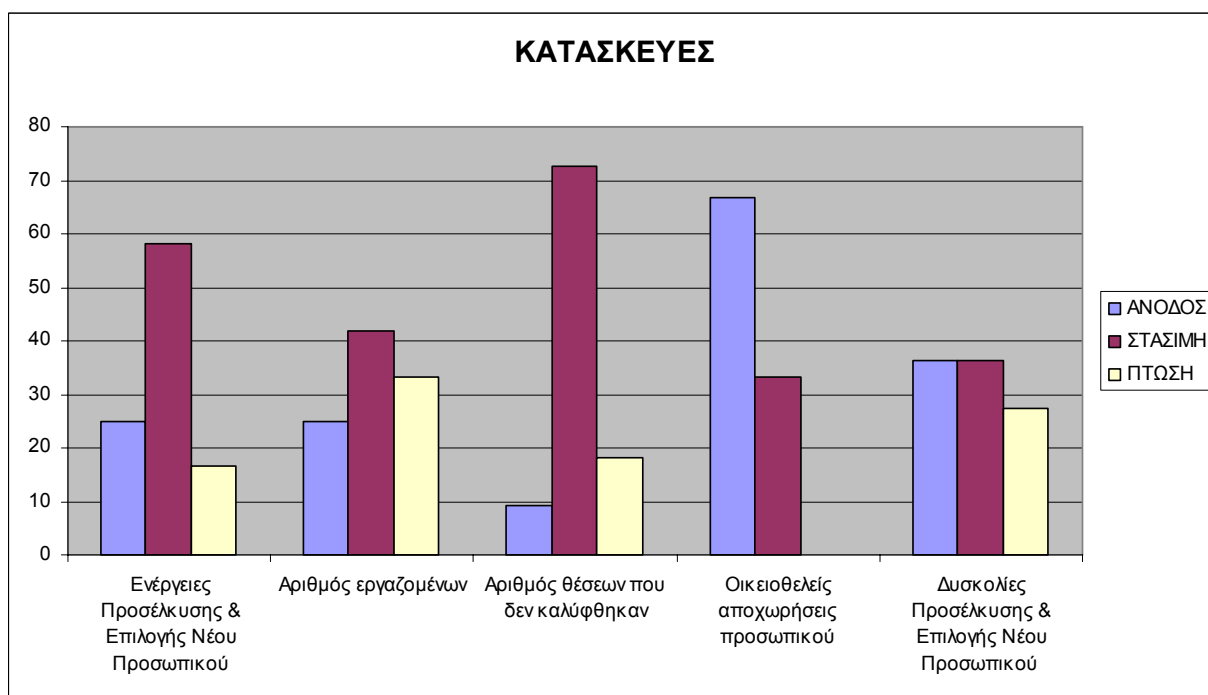
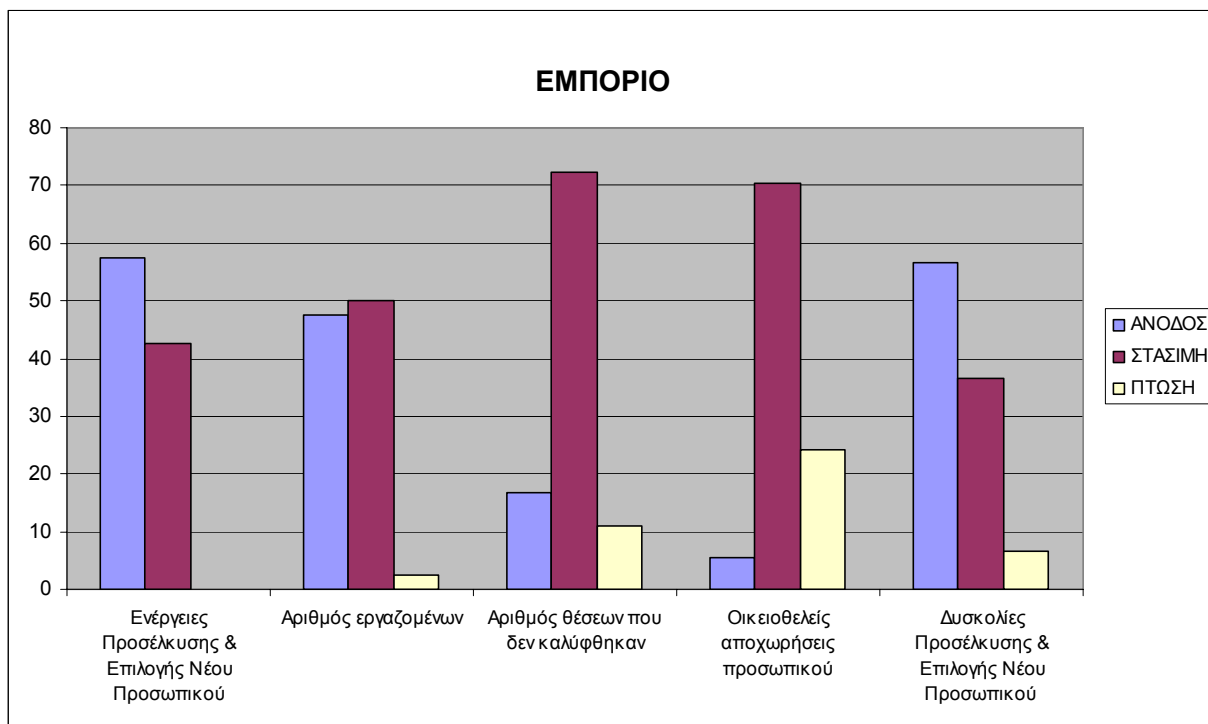


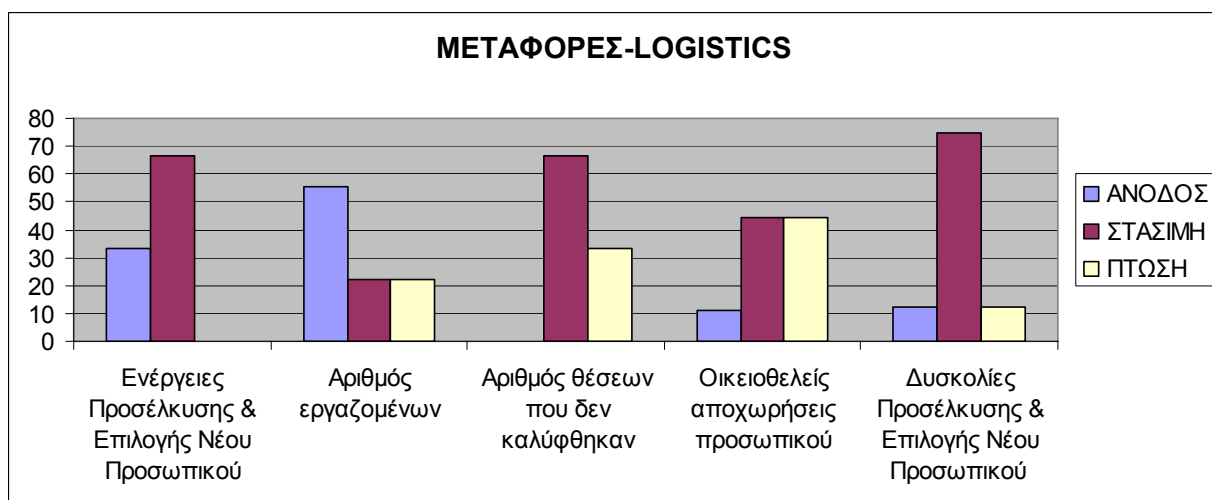
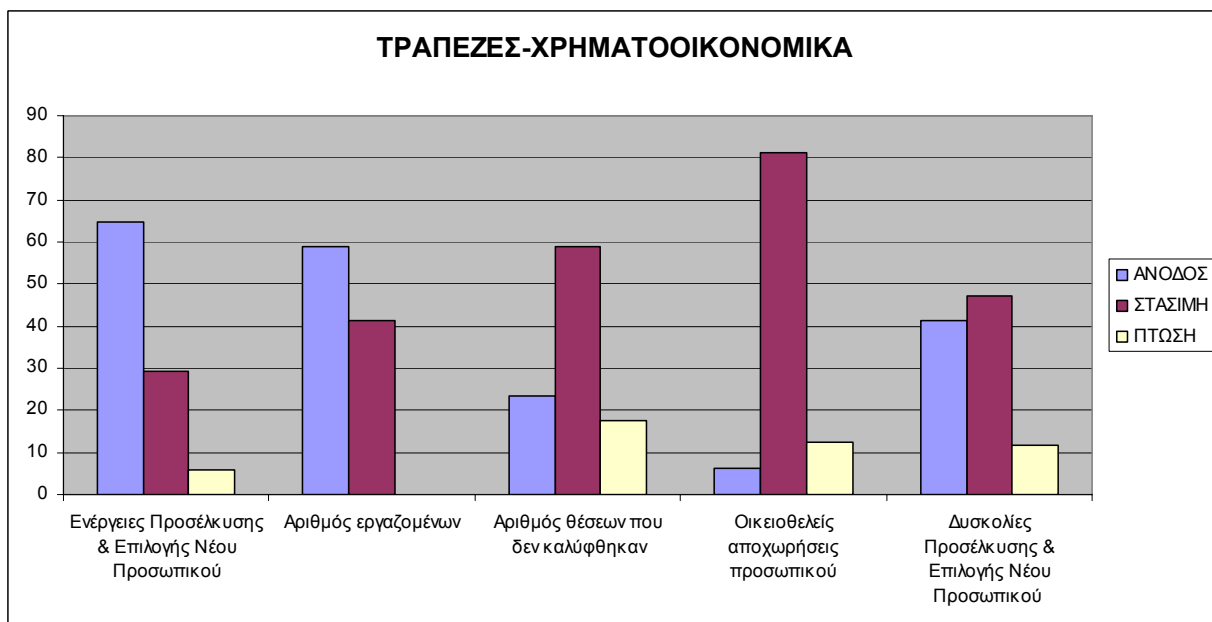
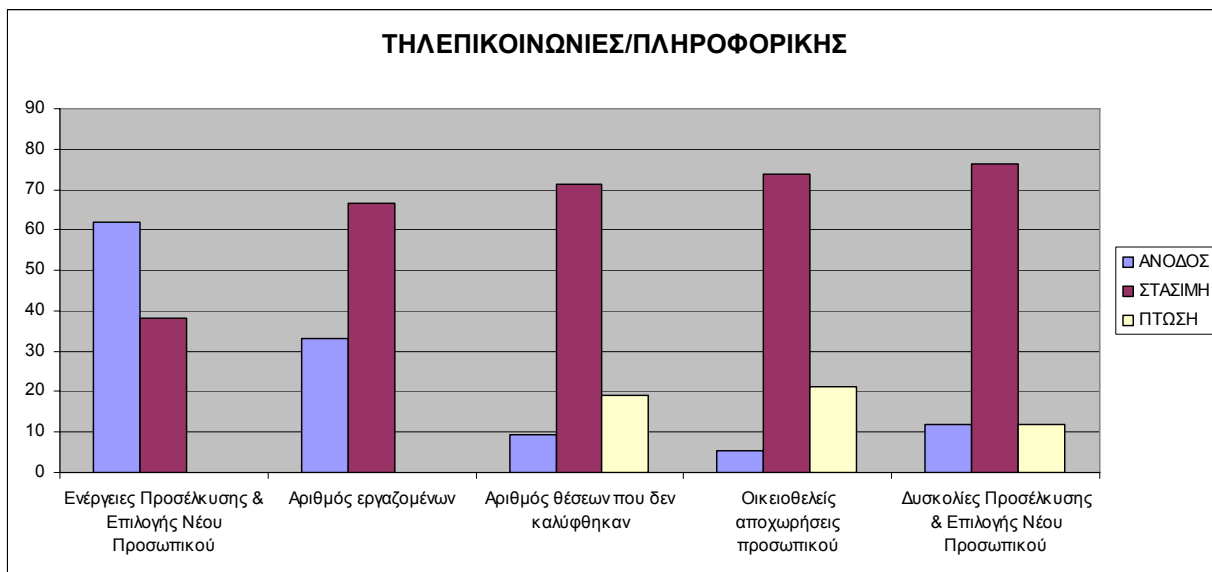


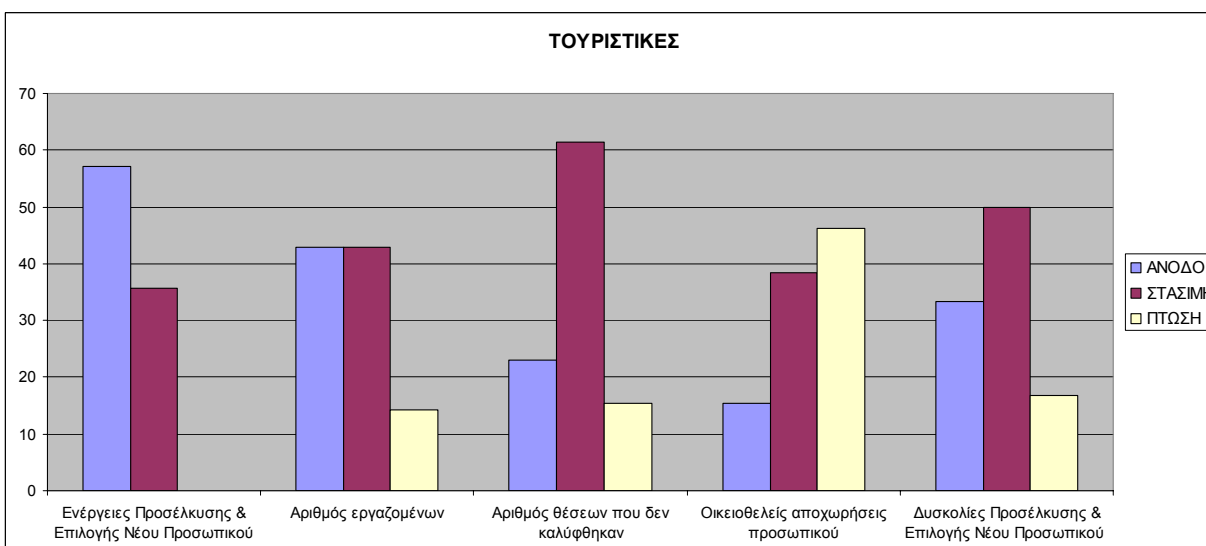
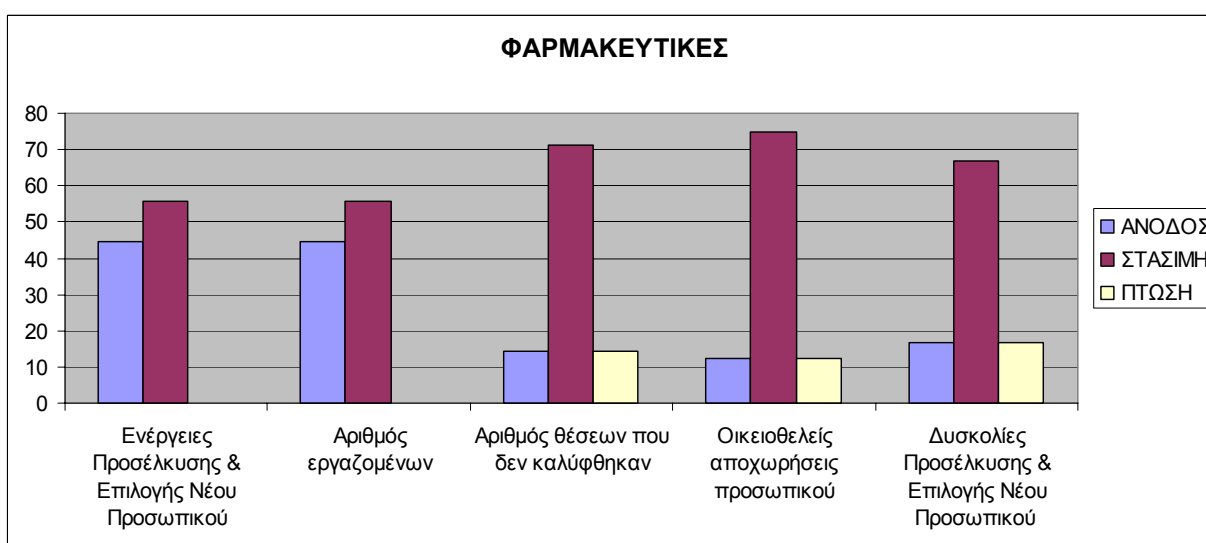
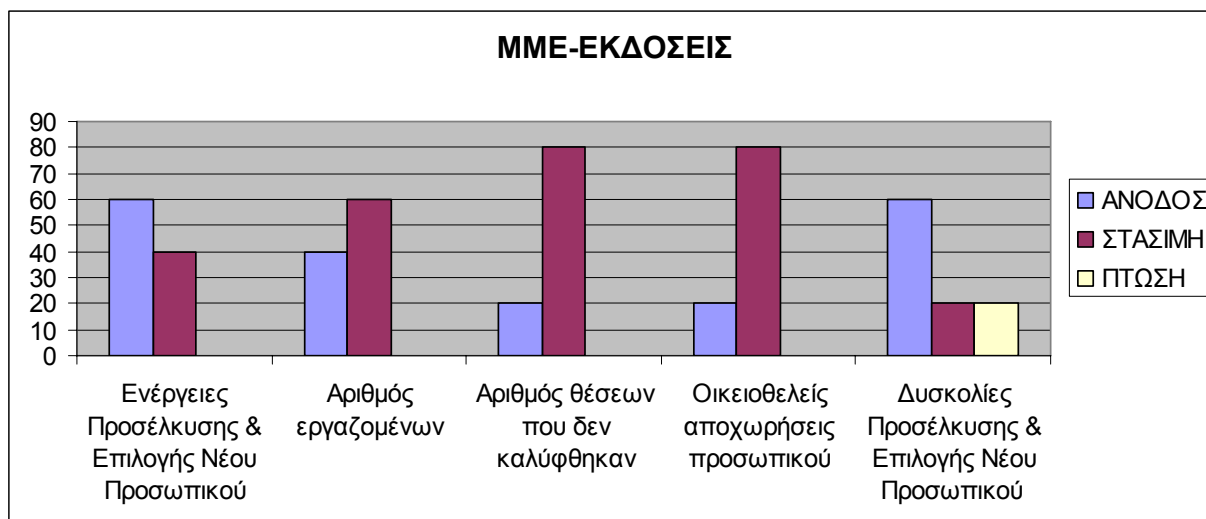


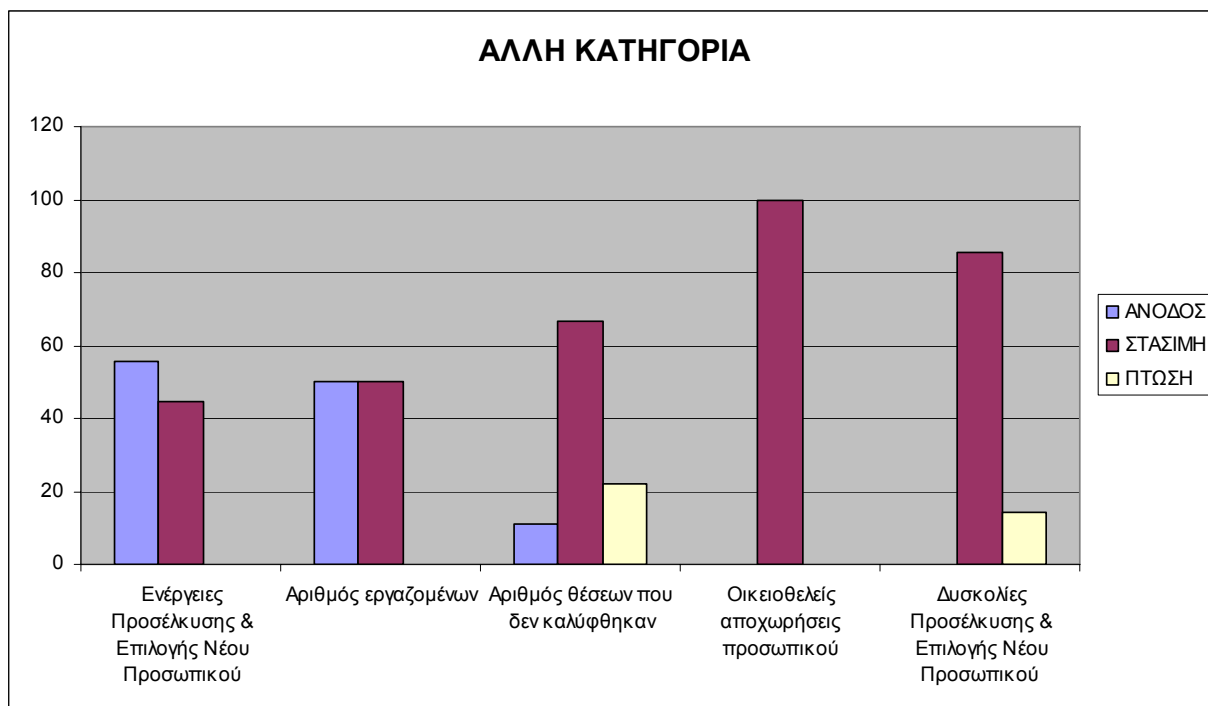




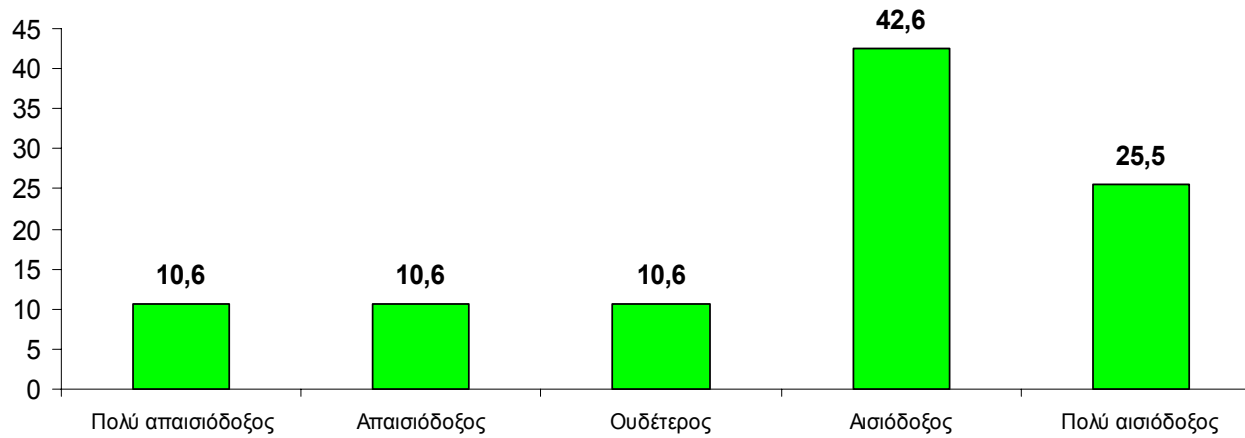
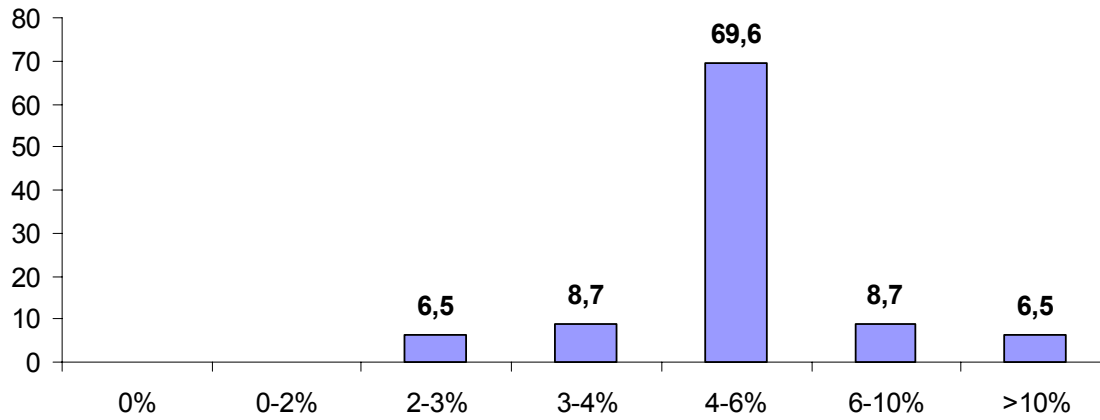




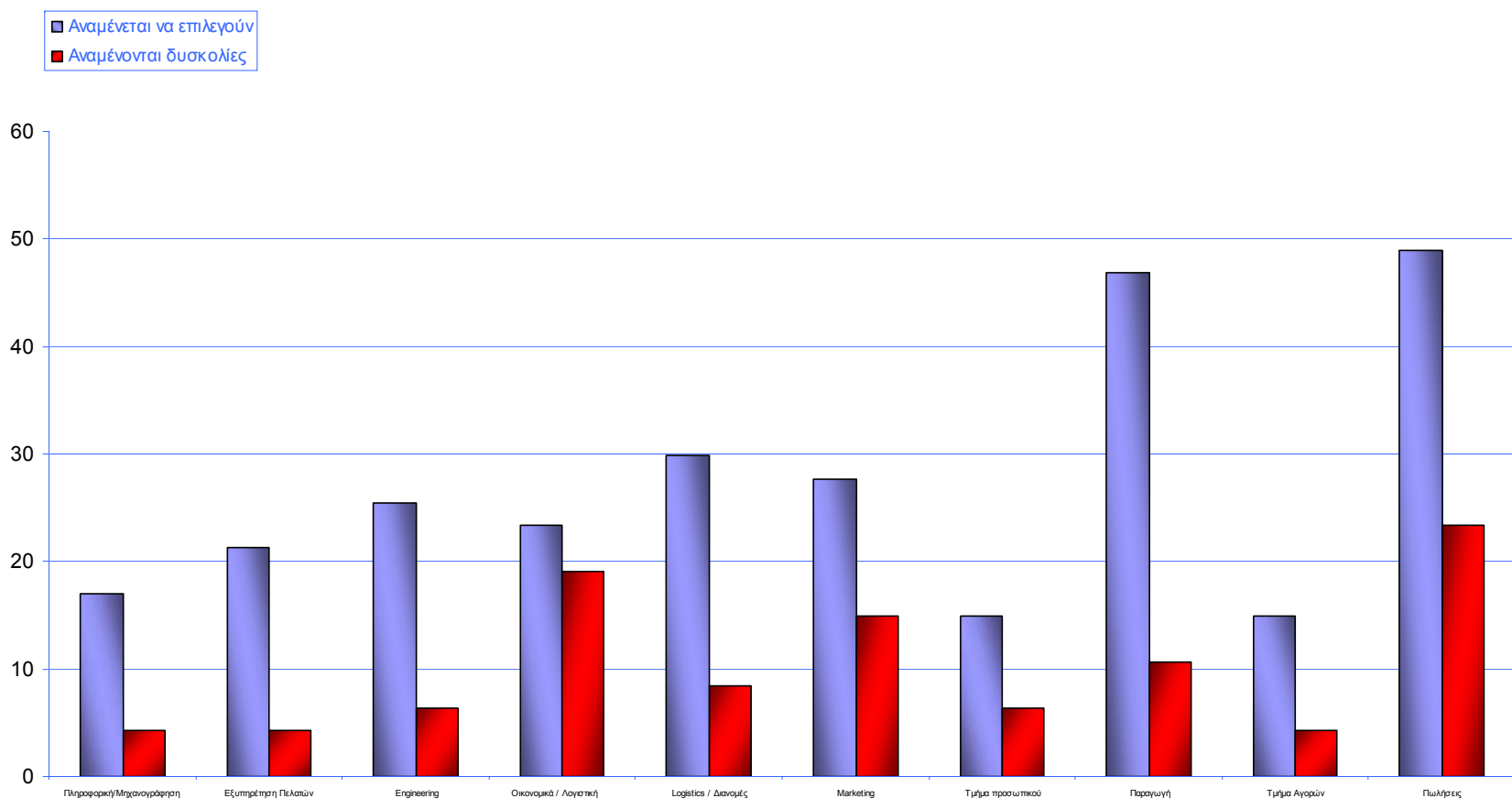


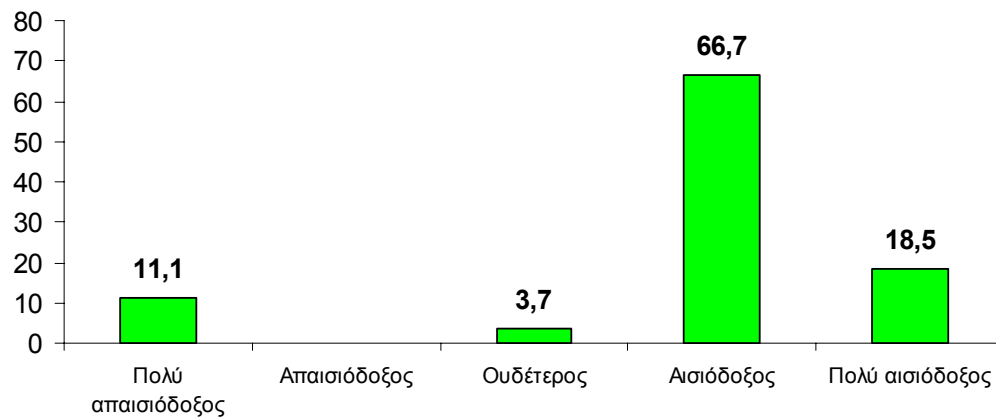
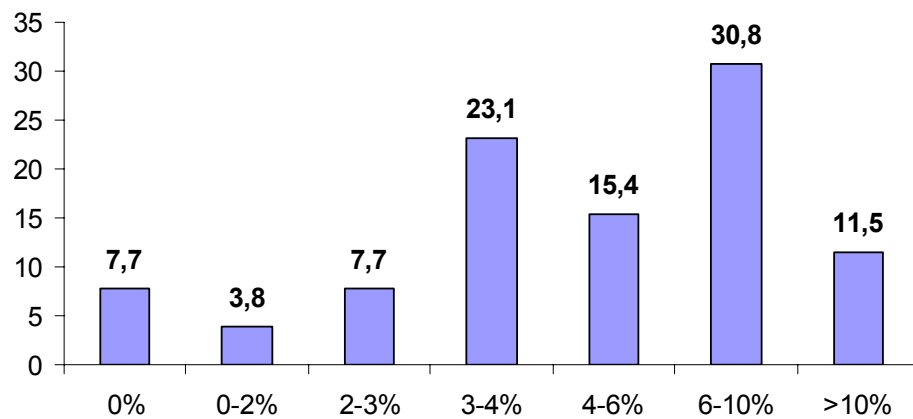


## Αυξήσεις Μισθών - Επίπεδο Αισιοδοξίας - Τομείς Απασχόλησης (ανά κλάδο)



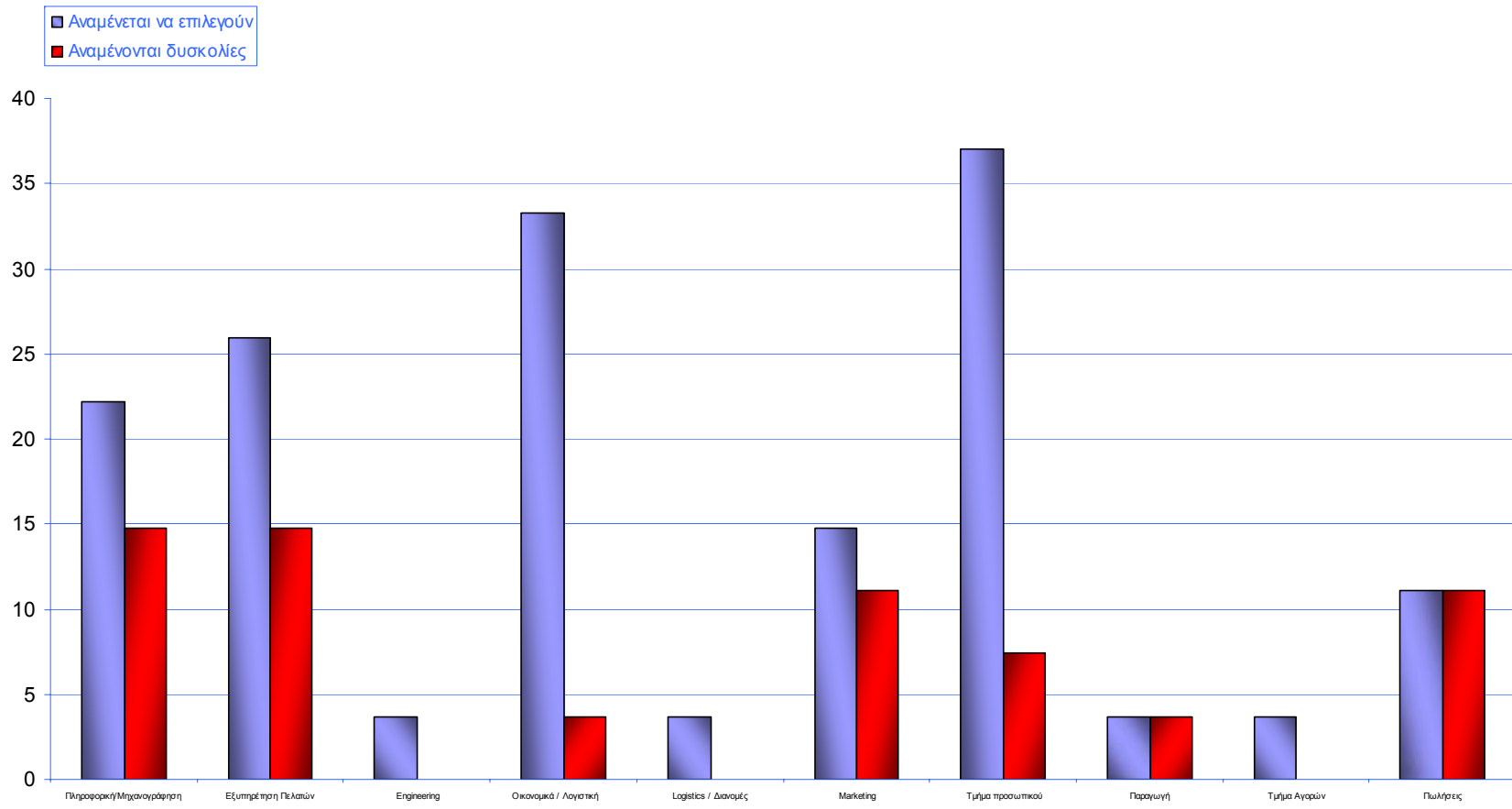
Βιομηχανία



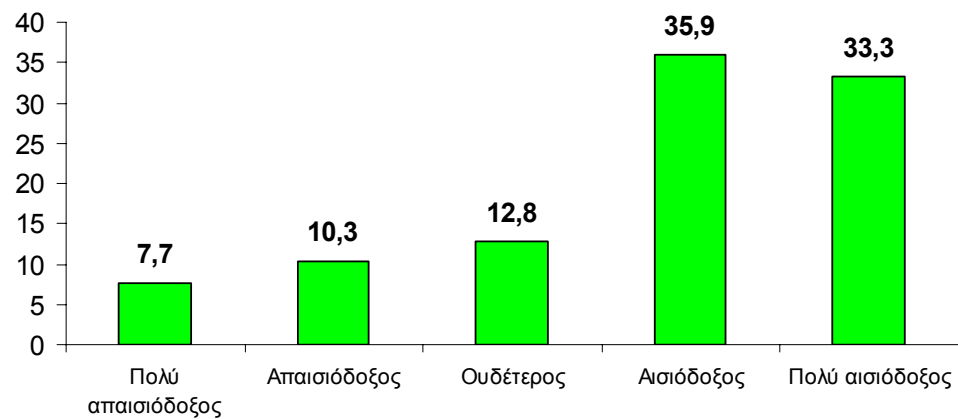
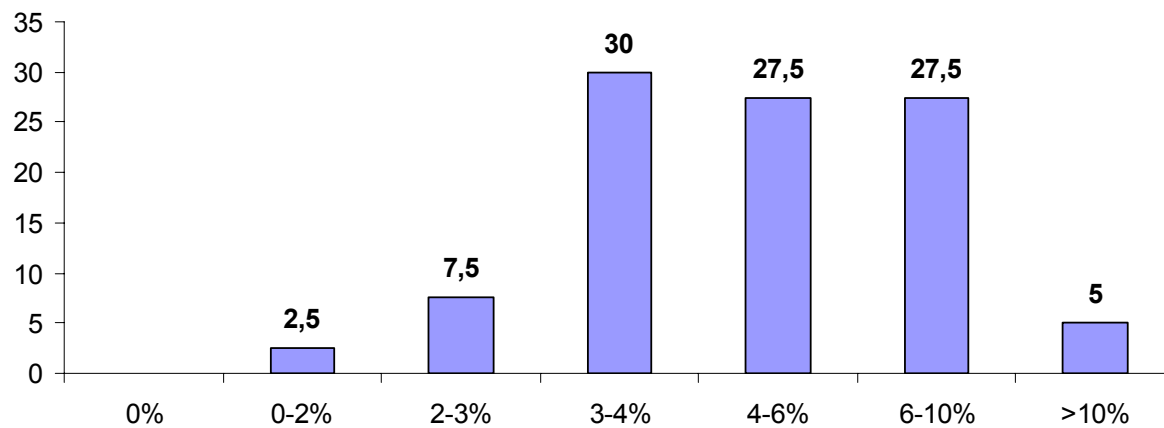


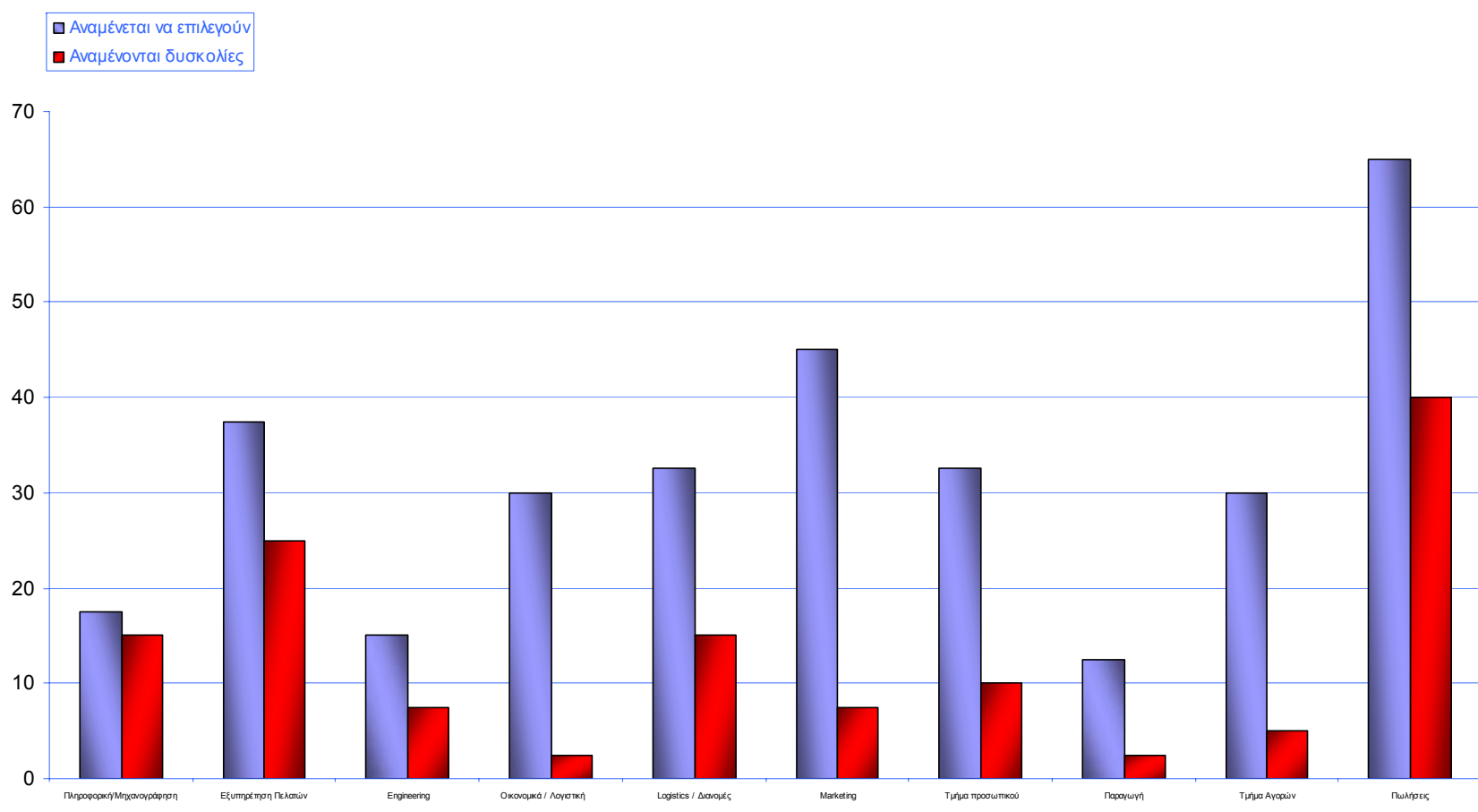
Υπηρεσίες



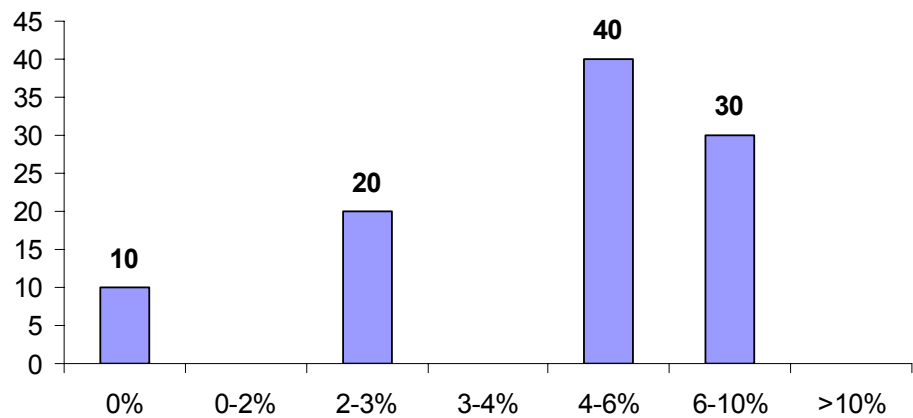


Υπηρεσίες

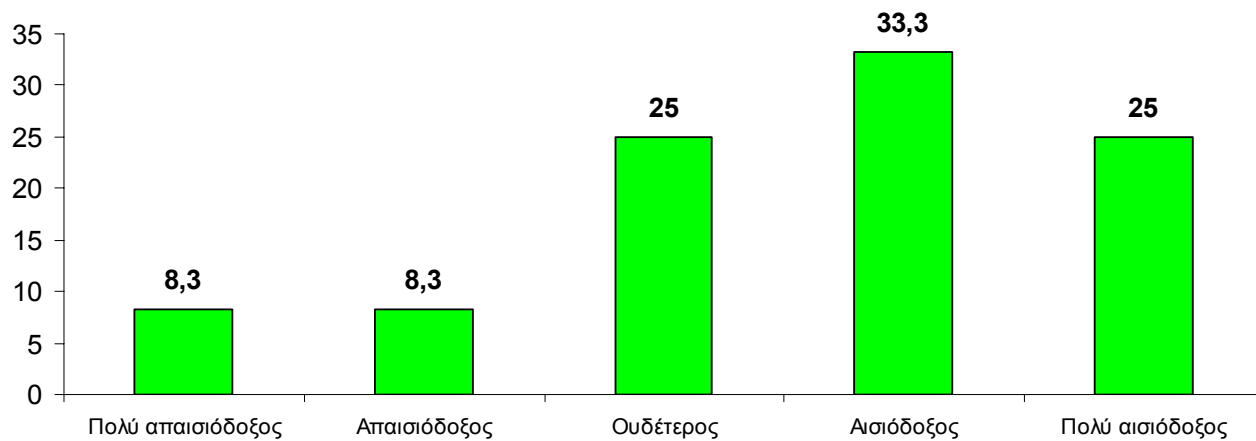




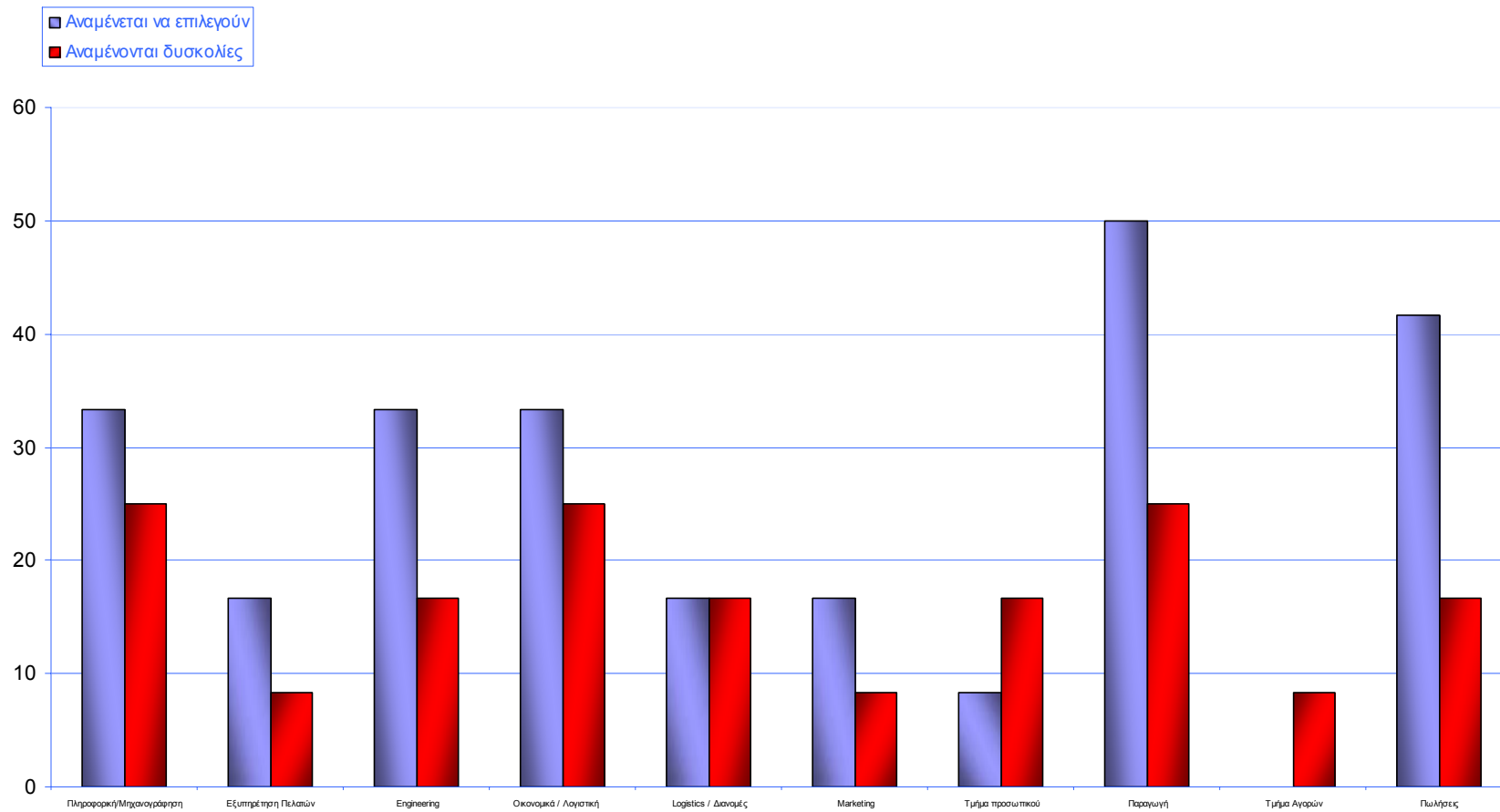
Εμπόριο



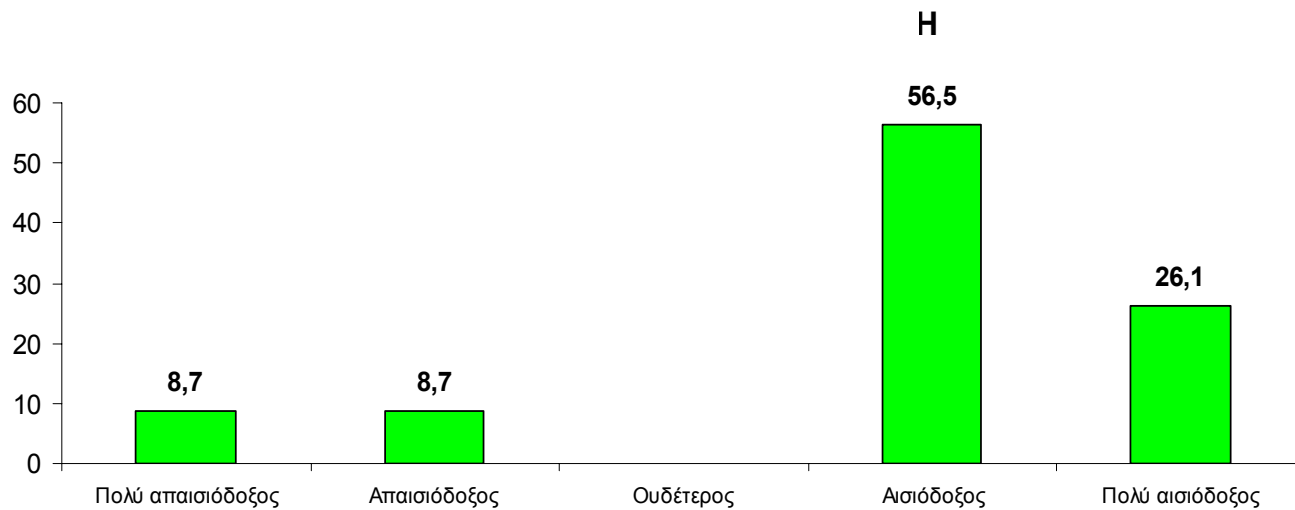
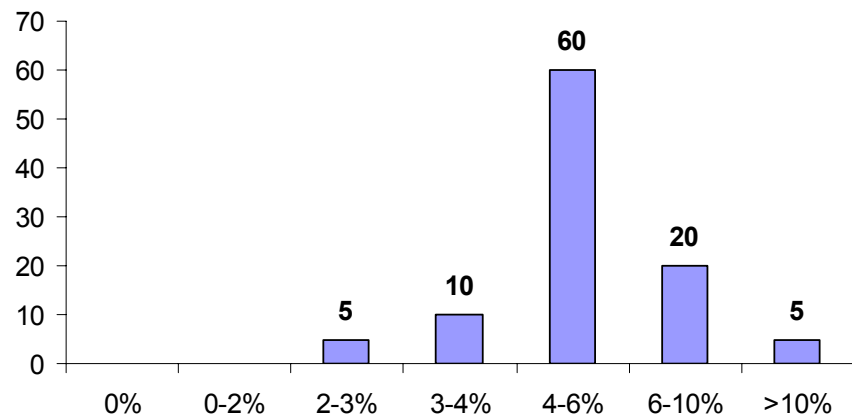
:



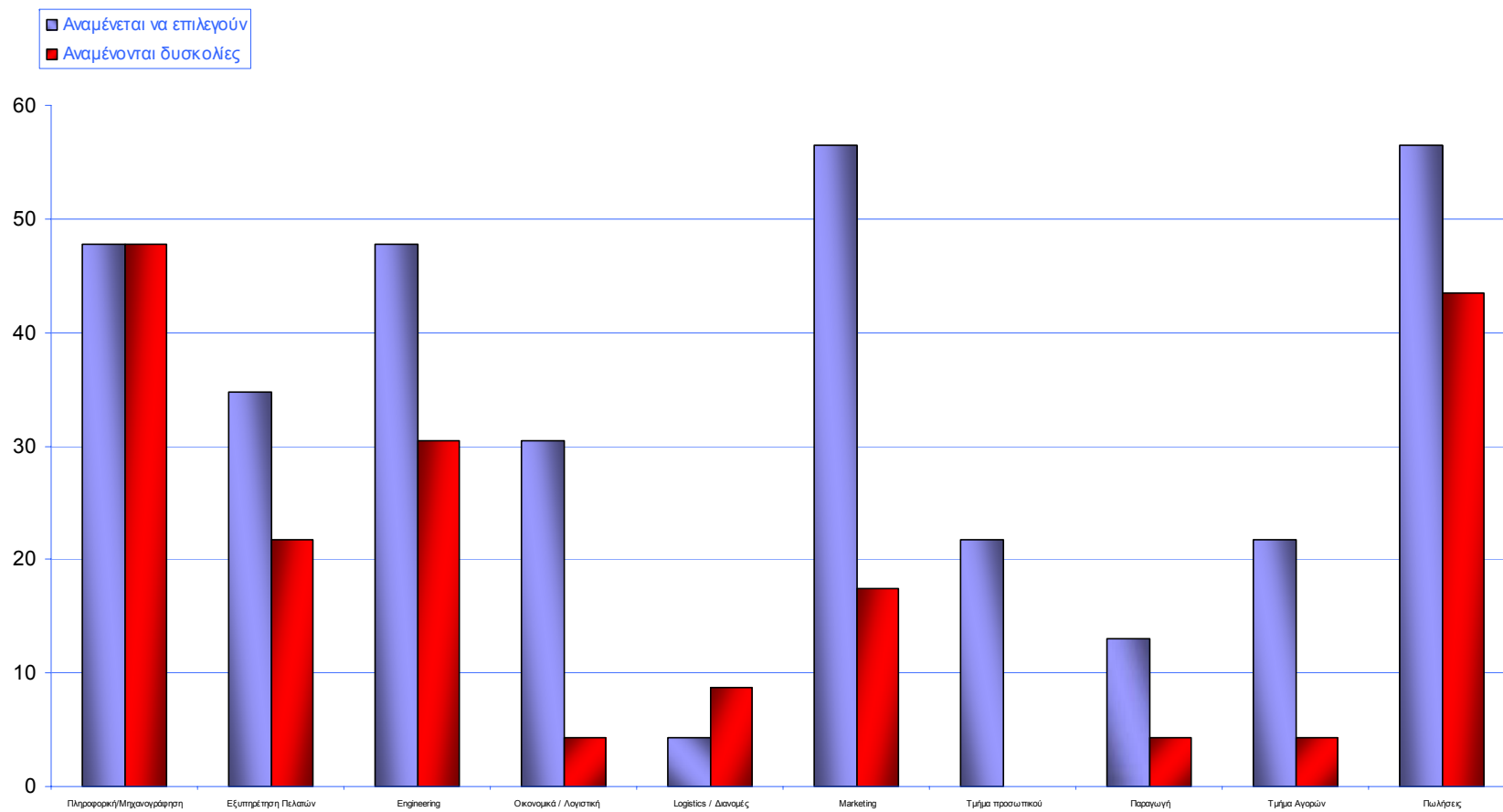
Κατασκευές



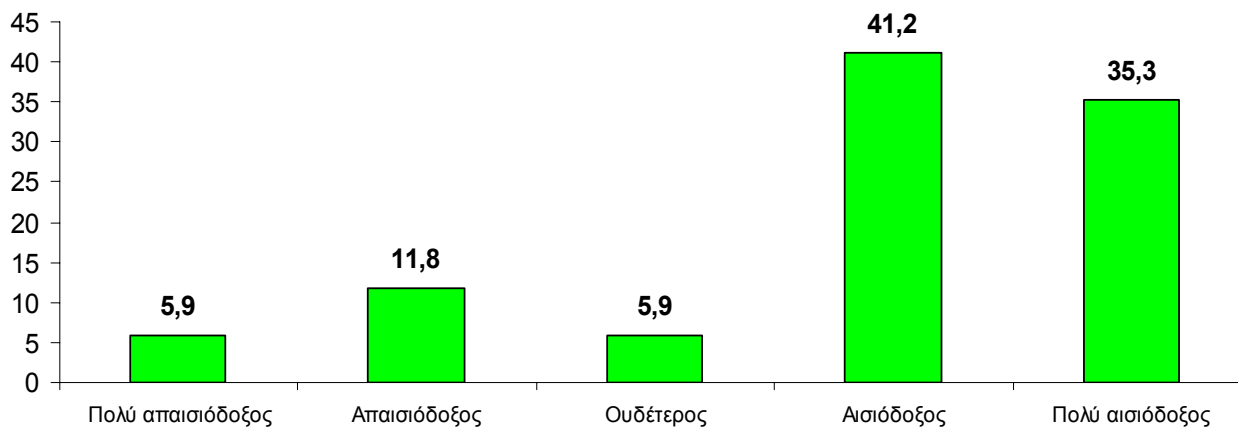
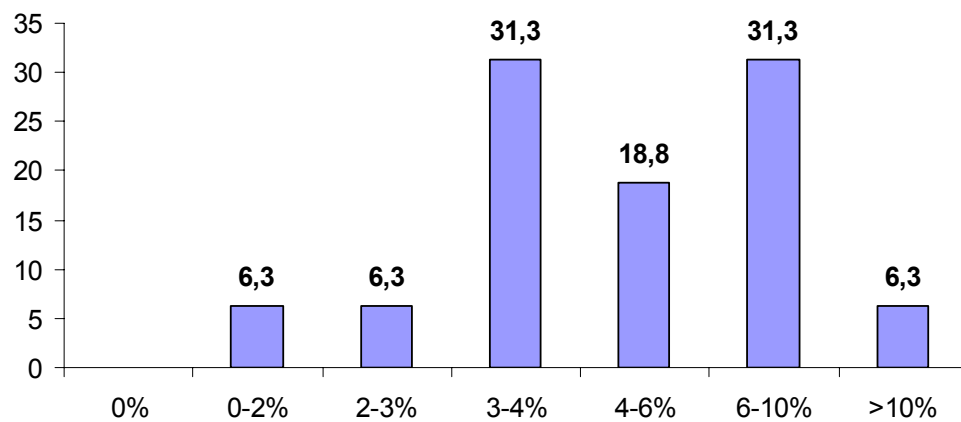
Κατασκευές



Τηλεπικοινωνίες / Πληροφορική

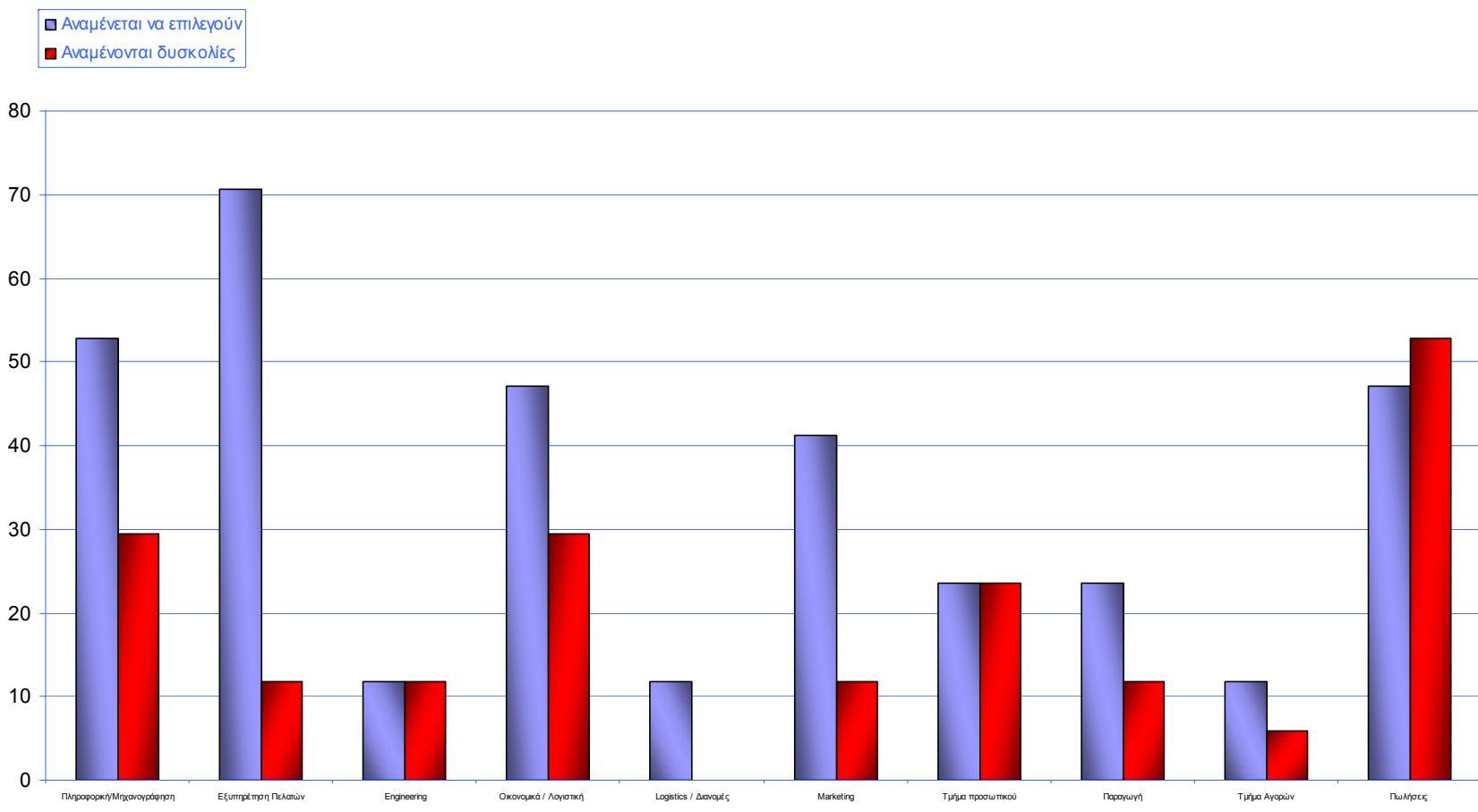


Τηλεπικοινωνίες / Πληροφορική



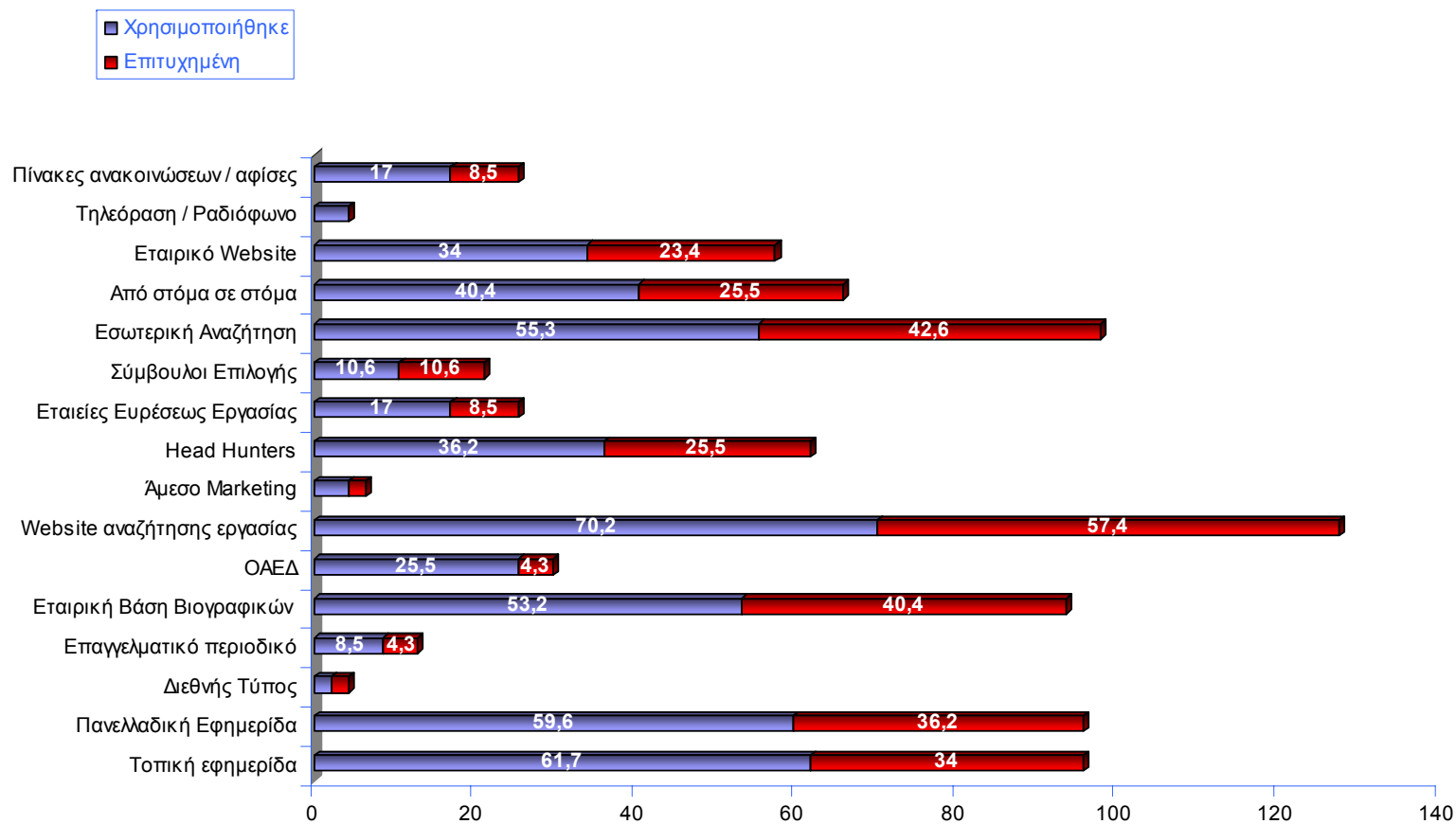
Τράπεζες



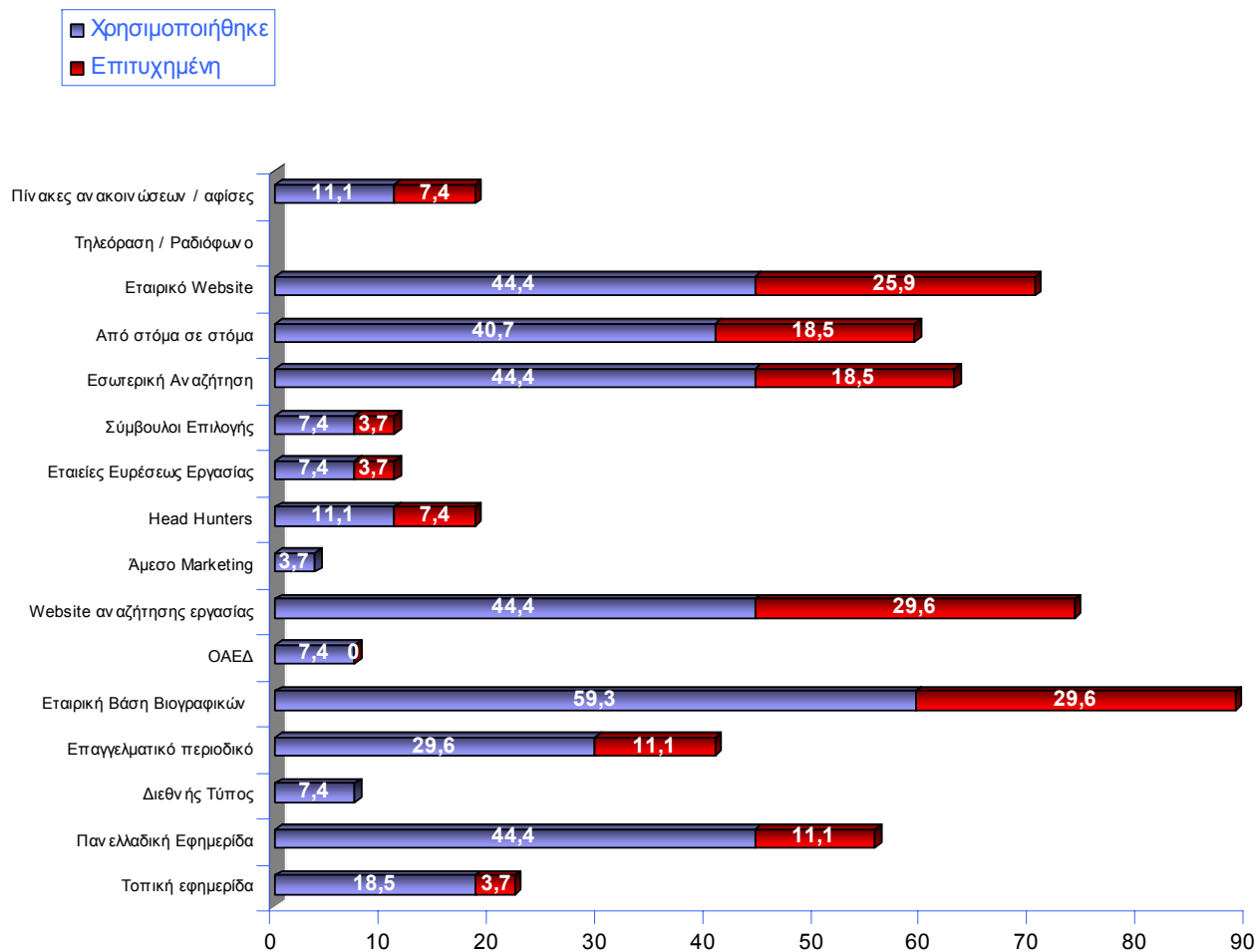


Τράπεζες

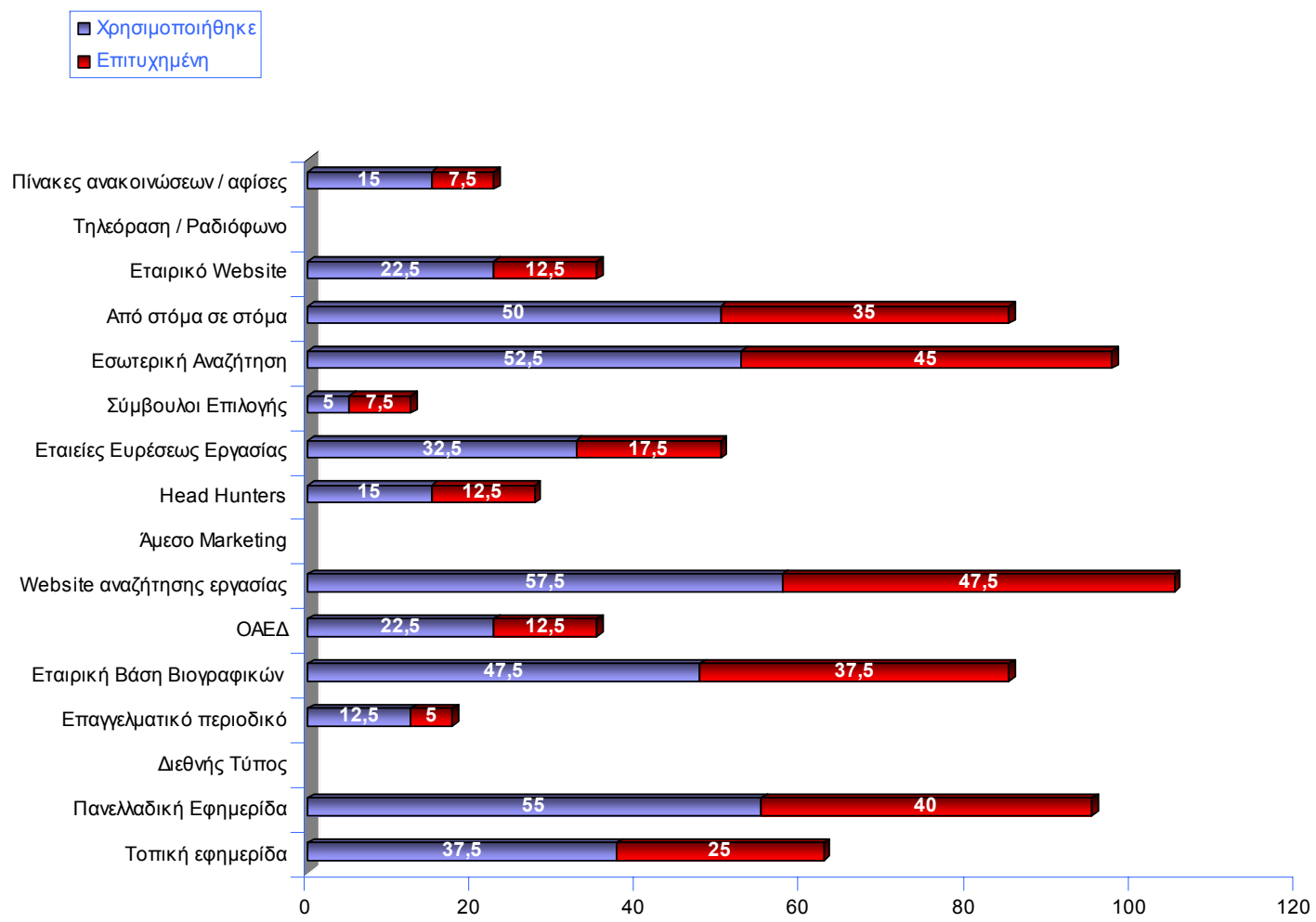
## Μέθοδοι Προσέλκυσης & Επιλογής - Βαθμός Επιτυχίας (ανά κλάδο)



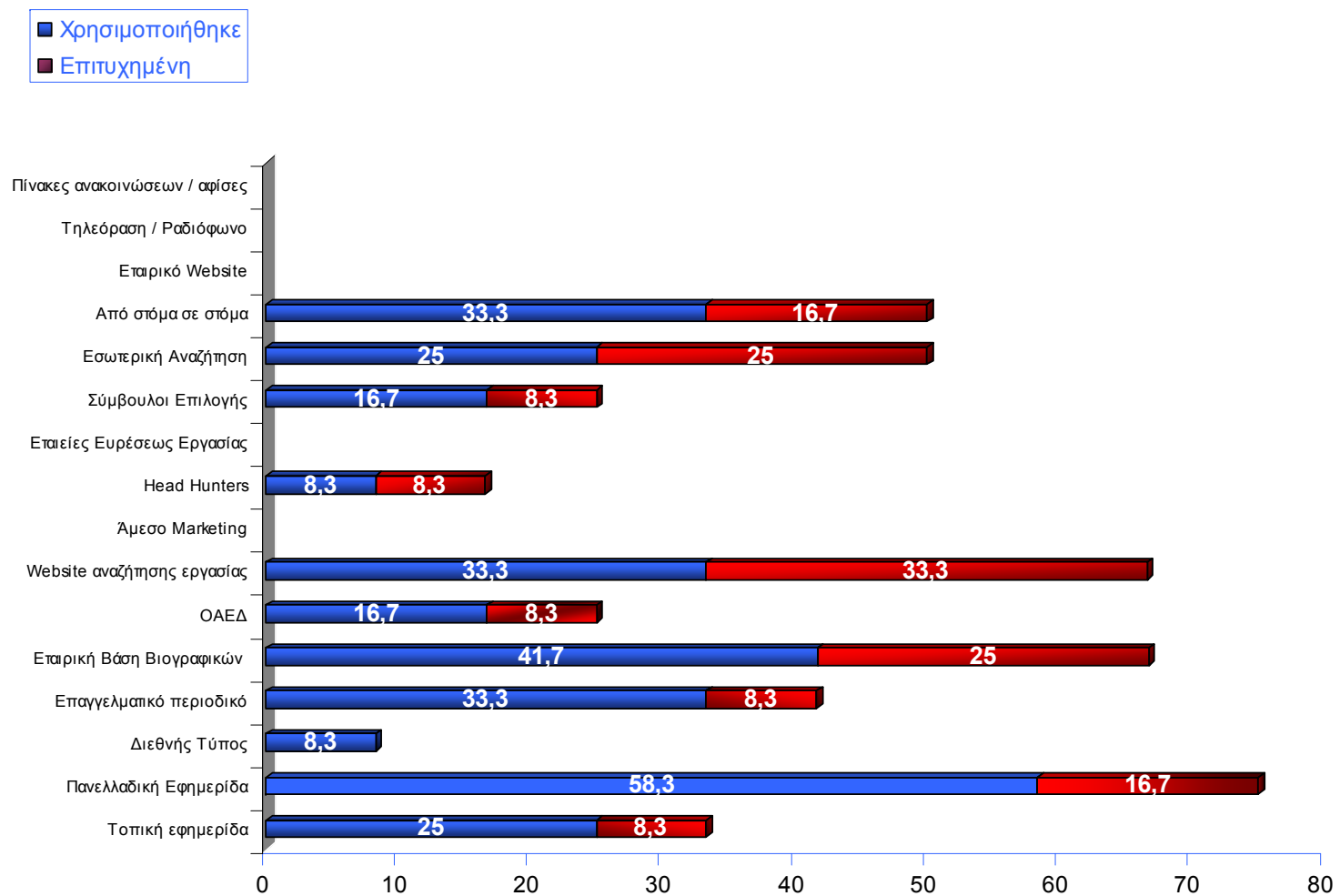
Βιομηχανία



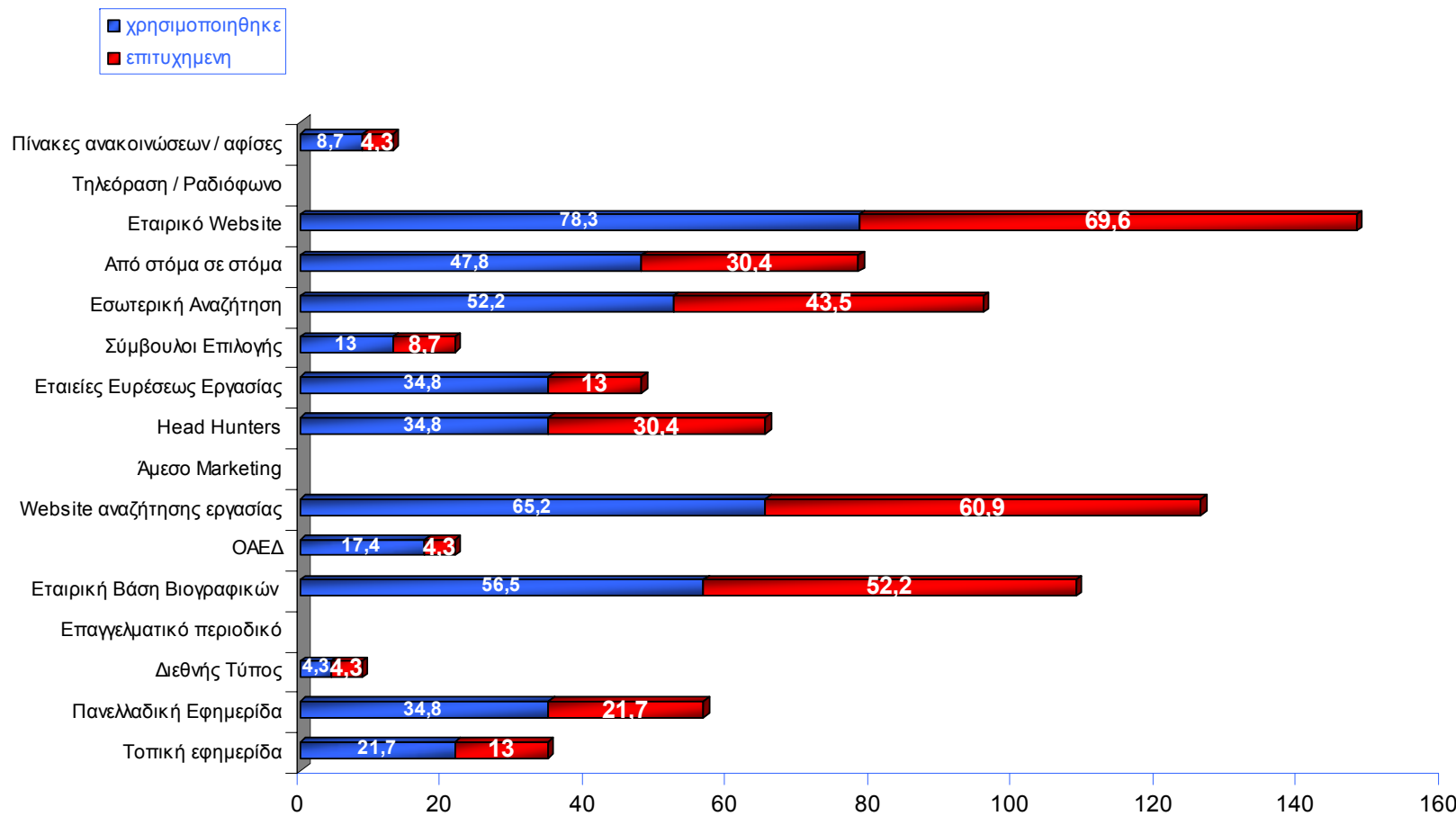
Υπηρεσίες



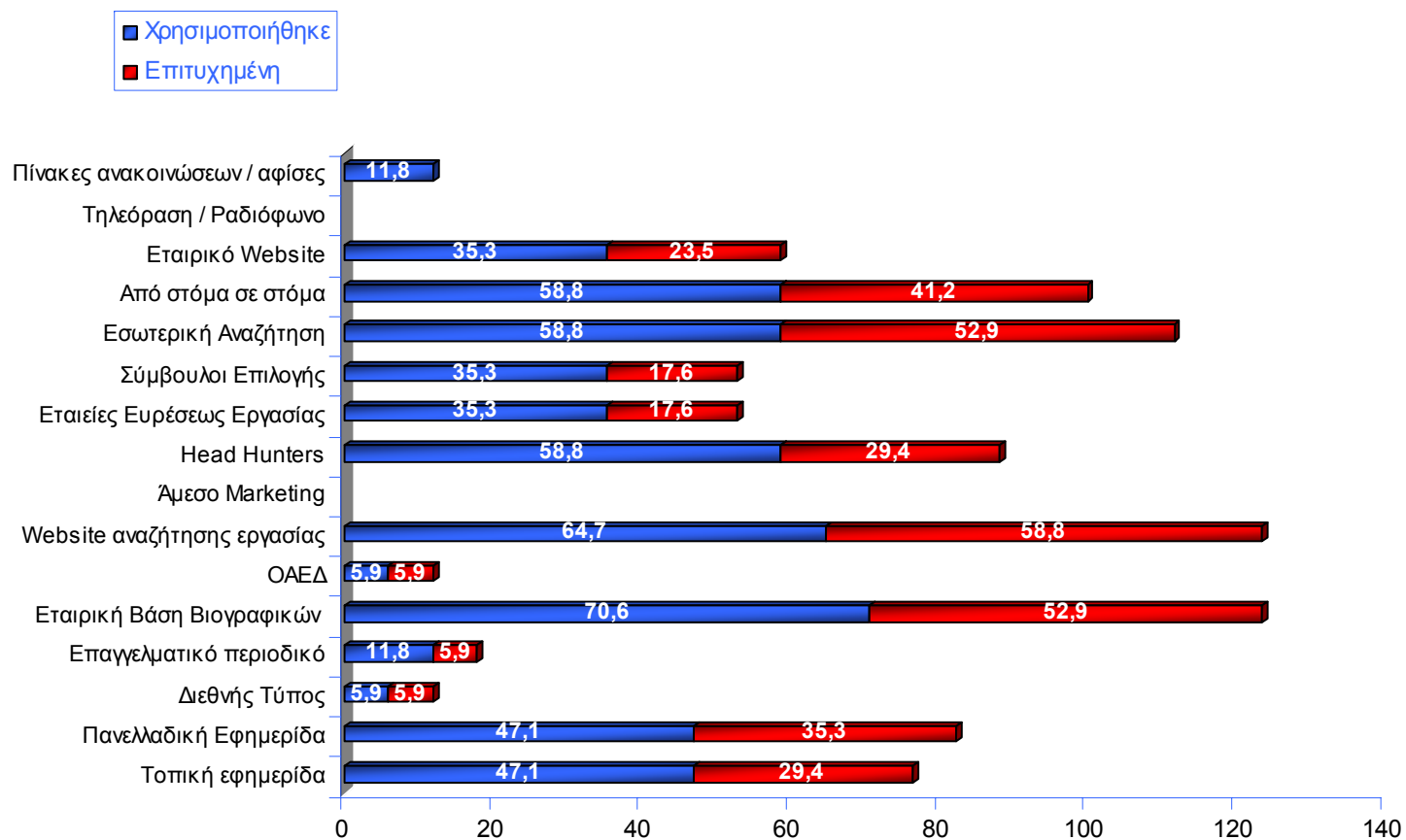
Εμπόριο



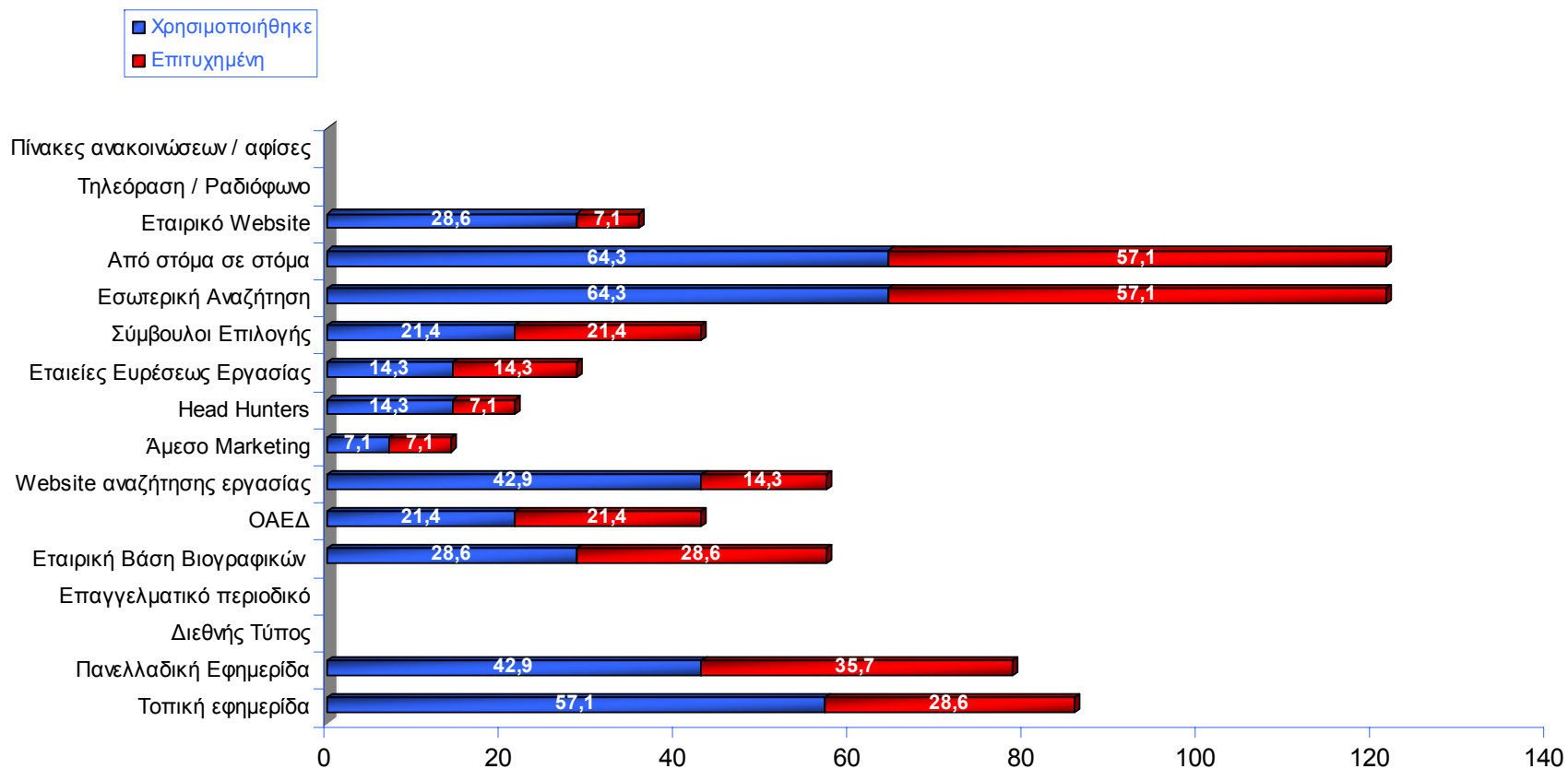
Κατασκευές



Τηλεπικοινωνίες / Πληροφορική



Τράπεζες



Τουριστικές