Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας

2007

1ος Κύκλος

Μάρτιος 2007

© 2007 ALBA Graduate Business School

Η πρωτοβουλία και υλοποίηση του έργου ανήκει στο Τμήμα Εφαρμοσμένης Έρευνας του ALBA Graduate Business School. Την επιστημονική καθοδήγηση της έρευνας ανέλαβε η αναπληρώτρια καθηγήτρια Οργανωσιακής Συμπεριφοράς και Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων, Δρ. Όλγα Επιτροπάκη. Τη σχεδίαση και κατασκευή της ιστοσελίδας και του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου καθώς και τη διαχείριση ολόκληρου του έργου ανέλαβε ο κ. Παναγιώτης Ταρσινός, Υπεύθυνος Διαχείρισης Έργων. Τη στατιστική ανάλυση και γραφική απεικόνιση των αποτελεσμάτων έκανε ο κ. Κωνσταντίνος Αραμπατζής, Βοηθός Έρευνας.

© 2007

Με την υποστήριξη

Περιεχόμενα

Κεφάλαιο		Περιγραφή	Σελίδα #
1		**Περίληψη**	**4**
2		**Το «βαρόμετρο»**	**5**
3		**Μεθοδολογία**	**6**
	3.1	Αντικείμενο και Στόχοι της Έρευνας	**6**
	3.2	Διαδικασία Συλλογής Στοιχείων	**6**
	3.3	Προφίλ του τελικού Δείγματος	**7**
4		**Δημογραφικά Στοιχεία Έρευνας**	**8-9**
5		**Αποτελέσματα**	**10**
	5.1	Γενικές Τάσεις – Τωρινή Δραστηριότητα	**10**
	5.2	Γενικές Τάσεις – Μελλοντικές Προβλέψεις	**11**
	5.3	Αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου προσωπικού	**17**
	5.3.1	Τωρινή Δραστηριότητα	**17**
	5.3.2	Μελλοντικές Προβλέψεις	**18**
	5.4	Μέθοδοι Προσέλκυσης - Προγραμματισμός	**19-22**
6		**Γνώσεις και Δεξιότητες**	**23-27**
7		**Παράρτημα**	**28-60**

Κεφάλαιο

1

Περίληψη

[Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας]

Η παρούσα έρευνα αποτελεί την πρώτη προσπάθεια αποτύπωσης των διαδικασιών και μεθόδων προσέλκυσης και επιλογής στελεχών που χρησιμοποιούν οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα. Τα αποτελέσματα της έρευνας όσον αφορά στην επικρατούσα κατάσταση αλλά και τις μελλοντικές προβλέψεις / τάσεις στο πεδίο των διαδικασιών προσέλκυσης και επιλογής στελεχών, μπορούν να συνοψιστούν στα εξής:

- Ο Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας (RCI) για το πρώτο εξάμηνο του 2007 είναι 122 αναφορικά με το Διοικητικό Προσωπικό των εταιριών και 109 για τα Διευθυντικά Στελέχη / Εξειδικευμένο προσωπικό, αντίστοιχα.

> Ο δείκτης RCI προβλέπει μεταβολές στις δραστηριότητες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού κατά τη διάρκεια των επόμενων 6 μηνών. Τιμές μεγαλύτερες του 100 μεταφράζονται ως αναμενόμενη αύξηση των αντίστοιχων δραστηριοτήτων. Τιμές μικρότερες του 100 υποδηλώνουν πτώση των δραστηριοτήτων. Όταν ο δείκτης παίρνει τιμές γύρω από το 100 συνεπάγεται ότι η αναμενόμενη δραστηριότητα σε αυτού του είδους τις ενέργειες θα παραμείνει στάσιμη.

- Οι εταιρίες αναμένεται να αυξήσουν τις δραστηριότητες τους όσον αφορά την προσέλκυση και επιλογή νέων στελεχών
- Στις περισσότερες επιχειρήσεις του δείγματος αναμένεται να αυξηθεί σημαντικά ο αριθμός των εργαζομένων
- Το μεγαλύτερο τμήμα των επιχειρήσεων του δείγματος θεωρεί ότι θα δοθούν αυξήσεις παρόμοιες με αυτές των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Ωστόσο, ένα εξίσου σημαντικό ποσοστό των συμμετεχόντων θεωρεί ότι θα δοθούν μεγαλύτερες αυξήσεις
- Πολύ σημαντικό είναι το ποσοστό των εταιριών που αναμένεται να επιλέξουν νεαρά στελέχη / απόφοιτους καθώς και μεσαία στελέχη
- Οι εταιρίες στην πλειοψηφία τους εμφανίζονται αισιόδοξες για το μέλλον τους
- Η μέθοδος που χρησιμοποιείται περισσότερο στη διαδικασία της προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού είναι οι εταιρικές βάσεις βιογραφικών και οι ιστοσελίδες ανεύρεσης προσωπικού
- Απαιτούμενη τόσο για τα στελέχη όσο και για τους υπαλλήλους γραφείου είναι πλέον η πιστοποιημένη γνώση Η/Υ σε προχωρημένο επίπεδο, εκτός και αν πρόκειται για υπαλλήλους υποδοχής, αποθηκάριους και πωλητές καταστημάτων όπου οι βασικές γνώσεις είναι ικανοποιητικές
- Στη διαδικασία πρόσληψης στελεχών οι εταιρίες εστιάζονται κυρίως στην ικανότητα Επικοινωνίας αλλά και σε αυτή της Λήψης Αποφάσεων των υποψηφίων.

Τα διαγράμματα του Παραρτήματος παραθέτουν πιο αναλυτικά τις οργανωσιακές τάσεις καθώς και τις διαδικασίες αναζήτησης Διοικητικού Προσωπικού και Εξειδικευμένων Υπαλλήλων - ανά κλάδο δραστηριότητας και μέγεθος επιχείρησης.

Κεφάλαιο
2

Το «βαρόμετρο»

[Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας]

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

Ιστορικά, η έρευνα διεξάγεται από το 1999 στην Αγγλία από το Cranfield School of Management και την εφημερίδα Daily Telegraph, ενώ πέρυσι πραγματοποιήθηκε για πρώτη φορά και στην Ισπανία με τη συνεργασία του Πανεπιστημίου ESADE.

Οφέλη

Συμμετέχοντας στην έρευνα αυτή, μία επιχείρηση συμβάλει ουσιαστικά 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 κατάστασης ενός κλάδου και της ελληνικής οικονομίας συνολικά.

Οι συμμετέχουσες εταιρίες, έχουν πρώτες πρόσβαση στα συγκριτικά αποτελέσματα και μπορούν να εξετάσουν τη θέση σας σε σχέση με το δείγμα των υπόλοιπων επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα.

Επιπλέον, μπορούν να προγραμματίσουν τις δικές τους ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής του προσωπικού βάσει των τάσεων του ανταγωνισμού (ανά κλάδο και ανά κατηγορία υπαλλήλων) και να συγκρίνετε τα επίπεδα μισθών της αγοράς και πως αυτά τείνουν να διαμορφωθούν το επόμενο εξάμηνο.

Επόμενος κύκλος – Β' Εξάμηνο

Η έρευνα θα διενεργείται κάθε έξι μήνες και τα αποτελέσματα θα ανακοινώνονται στον ελληνικό τύπο. Στον πρώτο κύκλο προσκλήθηκαν να συμμετάσχουν πάνω από 1500 επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα. Η συλλογή στοιχείων για το δεύτερο κύκλο (β' εξάμηνο) θα διενεργηθεί κατά την περίοδο Μάιος – Ιούνιος 2007 την υποστήριξη της ECDL Hellas.

Κεφάλαιο 3

Μεθοδολογία

Αντικείμενο και Στόχοι της Έρευνας

Σκοπός της έρευνας είναι να παρουσιάσει τις προσδοκώμενες τάσεις στην πρόσληψη προσωπικού αναλύοντας συγχρόνως την υπάρχουσα κατάσταση των εταιριών στην Ελλάδα. Έτσι, το αντικείμενο της έρευνας εστιάζεται στην προκαταρτική αποτύπωση 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 αποτελεσματικότητα 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 στην ιστοσελίδα του ALBA Graduate Business School, όπου φιλοξενήθηκε και το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Κάθε ενδιαφερόμενος, είχε τη δυνατότητα να αντλήσει γενικές πληροφορίες για την έρευνα, το ιστορικό της και να μεταβεί στο online ερωτηματολόγιο προκειμένου να το συμπληρώσει.

Η έρευνα στο πεδίο διεξήχθη κατά το χρονικό διάστημα Δεκέμβριος 2006 – Ιανουάριος 2007. Εστάλησαν πάνω από 1000 προσκλήσεις ηλεκτρονικά και περισσότερες από 500 μέσω φαξ σε εταιρίες 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 διευθυντές ή υπεύθυνους προσλήψεων (προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού) καθώς και υπευθύνους εταιριών, Γεν. Διευθυντές, κλπ.

Η Βάση δεδομένων του ALBA είναι:

- Εστιασμένη σε Διευθυντές/τριες Ανθρώπινου Δυναμικού και εμπεριέχει πλήρη στοιχεία τους (ονόματα, διευθύνσεις, τηλέφωνα, e-mail)
- Περιλαμβάνει εταιρίες με οργανωμένα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού και κατά συνέπεια οργανωμένες διαδικασίες και ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού
- Το προφίλ των εταιριών στη συγκεκριμένη λίστα είναι, σε μεγάλο βαθμό, παρόμοιο με εκείνο των εταιριών της ευρύτερης λίστας της ICAP.

Η διαδικασία συλλογής των αποτελεσμάτων ολοκληρώθηκε στις 31 Ιανουαρίου, ημερομηνία έως την οποία το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο ήταν ανοιχτό προς συμπλήρωση. Συνολικά, καθ' όλη τη διάρκεια συλλογής των αποτελεσμάτων του 1^{ου} κύκλου της έρευνας, εστάλησαν 2 υπενθυμίσεις προς τις εταιρίες, τόσο μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, όσο και με φαξ. Επιπλέον, το τμήμα Εφαρμοσμένης Έρευνας του ALBA Graduate Business School, παρείχε τηλεφωνική υποστήριξη για τυχόν ερωτήσεις σχετικά με την έρευνα και τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, τη φύση της έρευνας, τεχνικές δυσκολίες αλλά και θέματα προς συζήτηση που αφορούσαν το αντικείμενο της έρευνας.

Αποτέλεσμα όλων των παραπάνω ενεργειών ήταν η συλλογή 180 συμπληρωμένων ερωτηματολογίων, τα οποία αντιστοιχούν σε ποσοστό απόκρισης 16%, εξαιρουμένων των μηνυμάτων σε αποδέκτες οι οποίοι είχαν αλλάξει θέση ή εταιρία και δεν παρέλαβαν την πρόσκληση συμμετοχής.

Μεγάλη ενθάρρυνση αποτελεί το γεγονός ότι πολλοί από τους οργανισμούς επικοινώνησαν με το ALBA μας προκειμένου να μας δώσουν συγχαρητήρια για την πρωτοβουλία αυτή και να εκφράσουν την επιθυμία τους να συμμετέχουν στην έρευνα., γεγονός όμως το οποίο ήταν αδύνατο λόγω του ότι αποτελούσαν φορείς του Δημοσίου, συνεπώς οι ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής καθορίζονταν από την αντίστοιχη νομοθεσία.

Προφίλ του Τελικού Δείγματος

Ο πρώτος κύκλος του Δείκτη τάσεων Αγοράς Εργασίας για το 2007 ολοκληρώθηκε επιτυχώς. Η απόκριση των εταιριών ήταν άμεση και πολύ συχνά ενθουσιώδης. Για πρώτη φορά στην ελληνική αγορά εργασίας συγκεντρώνονται στοιχεία που αφορούν στις διαδικασίες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού.

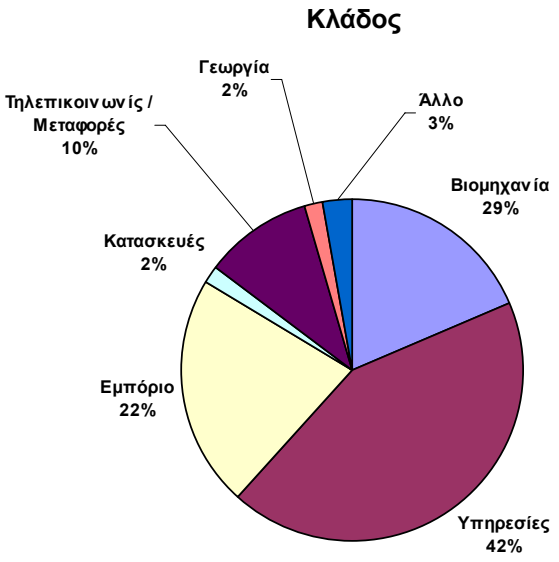
Από το σύνολο των 180 εταιριών που συμμετείχαν στην έρευνα, το 56% ήταν ελληνικές ενώ το 44% ήταν πολυεθνικές. Παρατηρώντας τα σχήματα 1-4 βλέπουμε ότι, το 10% του δείγματος είναι εταιρίες που ανήκουν στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών και μεταφορών, το 19% είναι βιομηχανικές επιχειρήσεις, το 42% δραστηριοποιούνται στον κλάδο των υπηρεσιών, ενώ το 22% σε αυτόν του εμπορίου.

Συνοπτικά, το 96% των επιχειρήσεων του δείγματος είναι ιδιωτικές, με τη συντριπτική πλειοψηφία αυτών να εδρεύουν στην Αττική.

Αναφορικά με το μέγεθος των επιχειρήσεων που πήραν μέρος στην έρευνα, το 22% ήταν μεγάλες επιχειρήσεις (200-499 άτομα), και ακολουθούν με ποσοστό 20% εταιρίες με προσωπικό 25-99 ατόμων και με ποσοστό 18% εταιρίες άνω των χιλίων εργαζομένων.

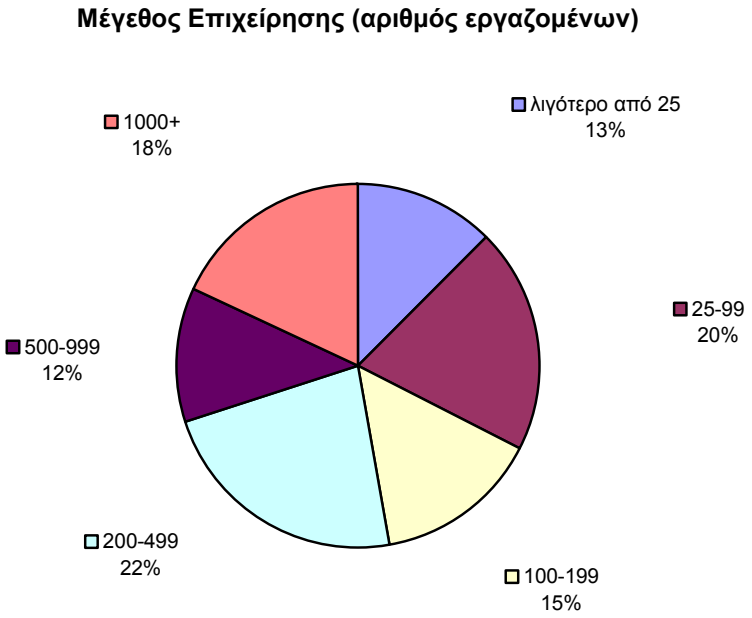
Κεφάλαιο 4

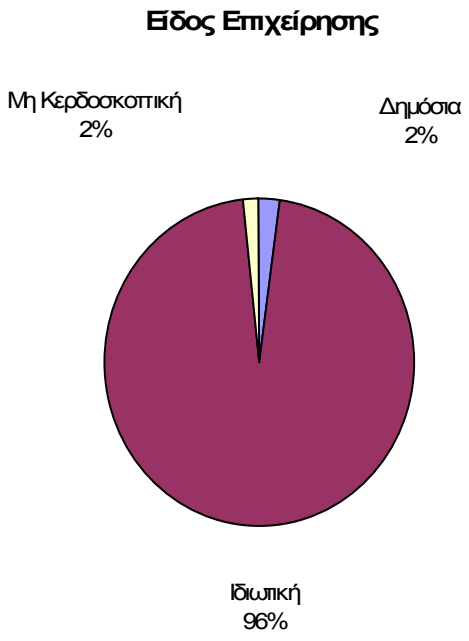
Δημογραφικά



Σχήμα 1

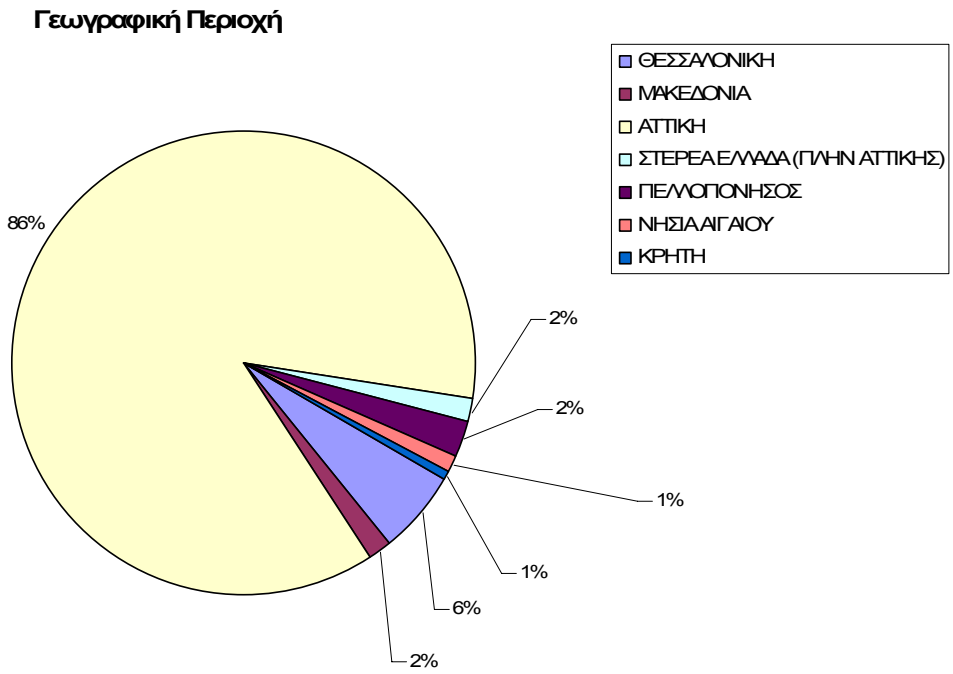
Σχήμα 2





Σχήμα 3

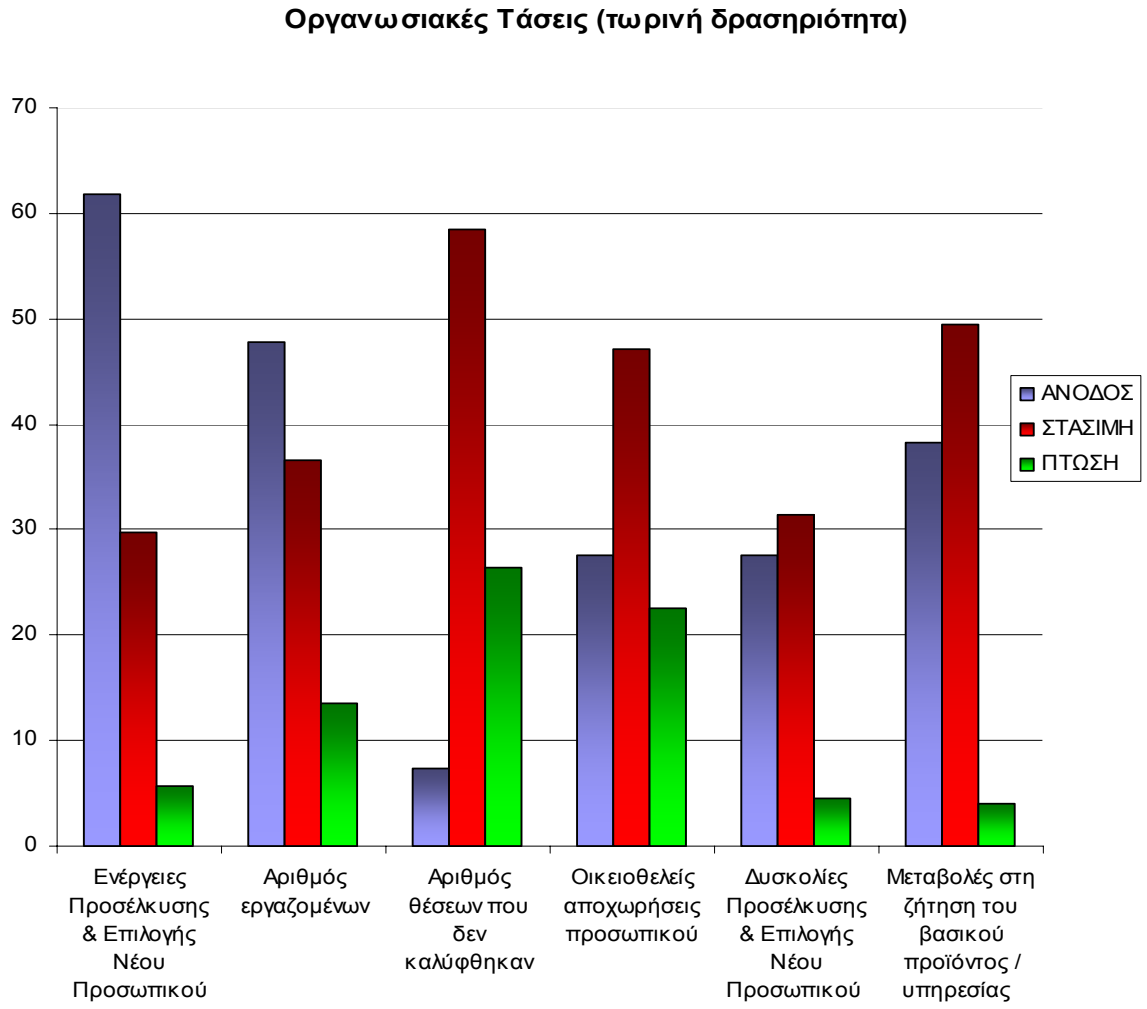
Σχήμα 4



Κεφάλαιο 5

Αποτελέσματα

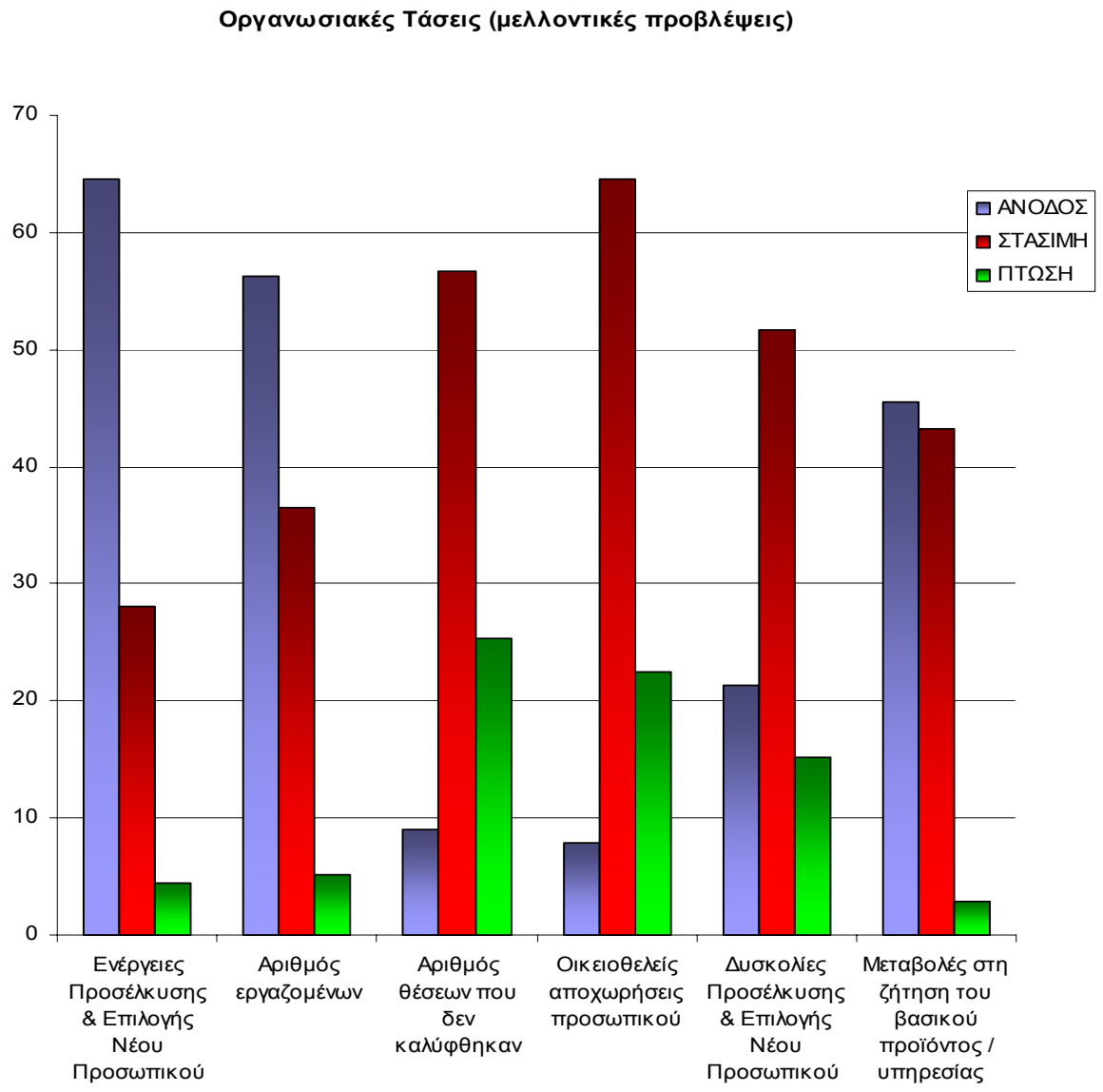
Γενικές Τάσεις – Τωρινή Δραστηριότητα:



Σχήμα 5

Από το διάγραμμα (Σχήμα 5) μπορούμε να διακρίνουμε ότι οι περισσότερες οργανωσιακές τάσεις παραμένουν στάσιμες με εξαίρεση τις ενέργειες Προσέλκυσης και Επιλογής Νέου προσωπικού καθώς και τον αριθμό των εργαζομένων ο οποίος αυξήθηκε και αναμένεται επίσης να αυξηθεί και κατά τη διάρκεια του επόμενου εξαμήνου όπως παρατηρούμε στο επόμενο διάγραμμα (Σχήμα 6). Στα διαγράμματα των σχημάτων 7 και 8 παρατηρούνται αναλυτικά οι προβλέψεις ανά κλάδο και μέγεθος επιχείρησης.

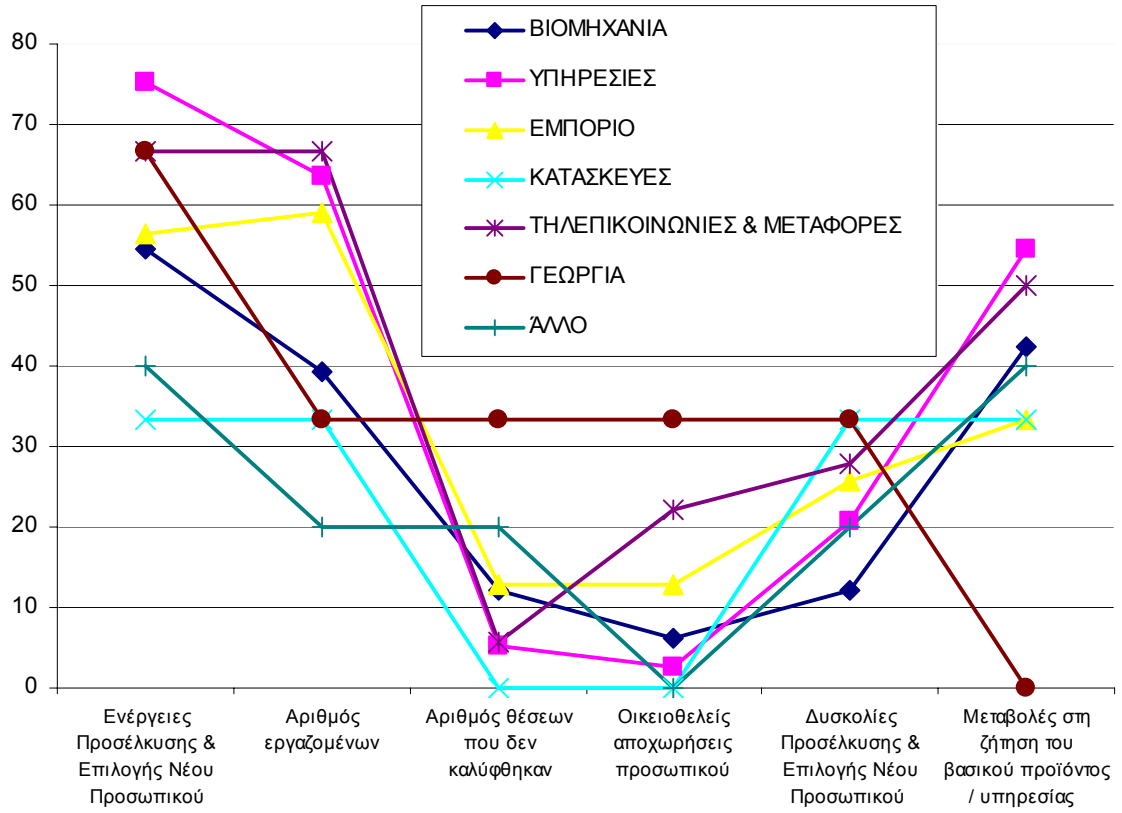
Γενικές Τάσεις – Μελλοντικές Προβλέψεις:



Σχήμα 6

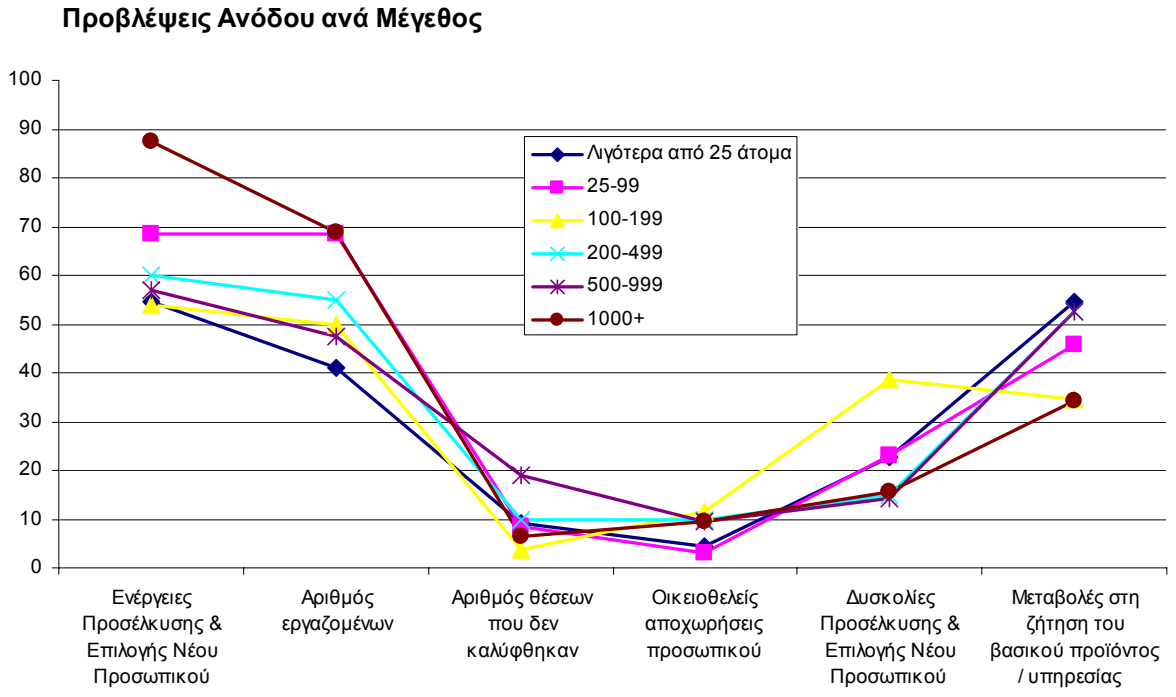
Ακολουθεί ανάλυση ανά κλάδο και μέγεθος επιχείρησης (Σχήμα 7 και 8).

Προβλέψεις Ανόδου ανά Κλάδο



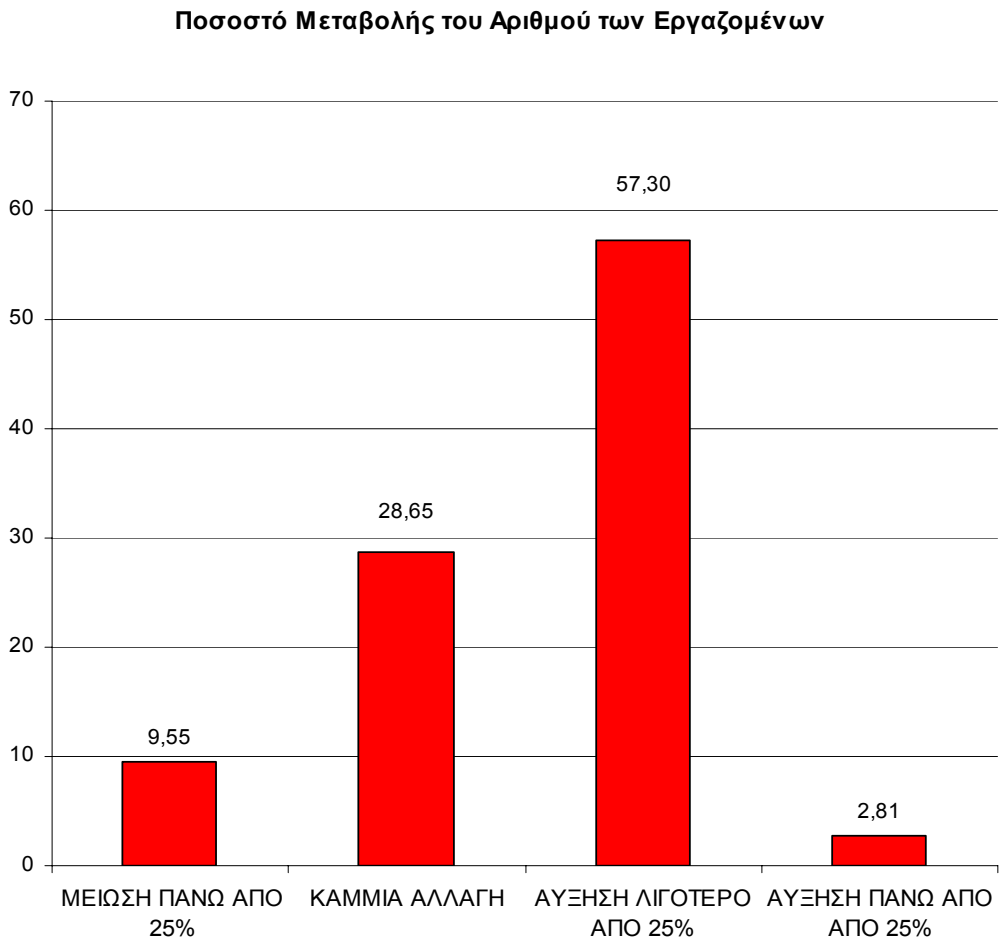
Σχήμα 7

Ιδιαίτερα αυξητικές τάσεις έχουν οι προβλέψεις στους κλάδους των Υπηρεσιών, των Τηλεπικοινωνιών και της Γεωργίας όσον αφορά τις Ενέργειες Προσέλκυσης αλλά και τον αριθμό των εργαζομένων. Ενδιαφέρον επίσης παρουσιάζει η χαμηλή πρόβλεψη όσον αφορά στις θέσεις που δεν καλύφθηκαν καθώς και στις Οικειοθελείς Αποχωρήσεις Προσωπικού στους κλάδους των Κατασκευών, και της Βιομηχανίας. Αναλυτική παρουσίαση των οργανωσιακών τάσεων ανά Κλάδο μπορείτε να δείτε στο Παράρτημα (σελ. 33).



Σχήμα 8

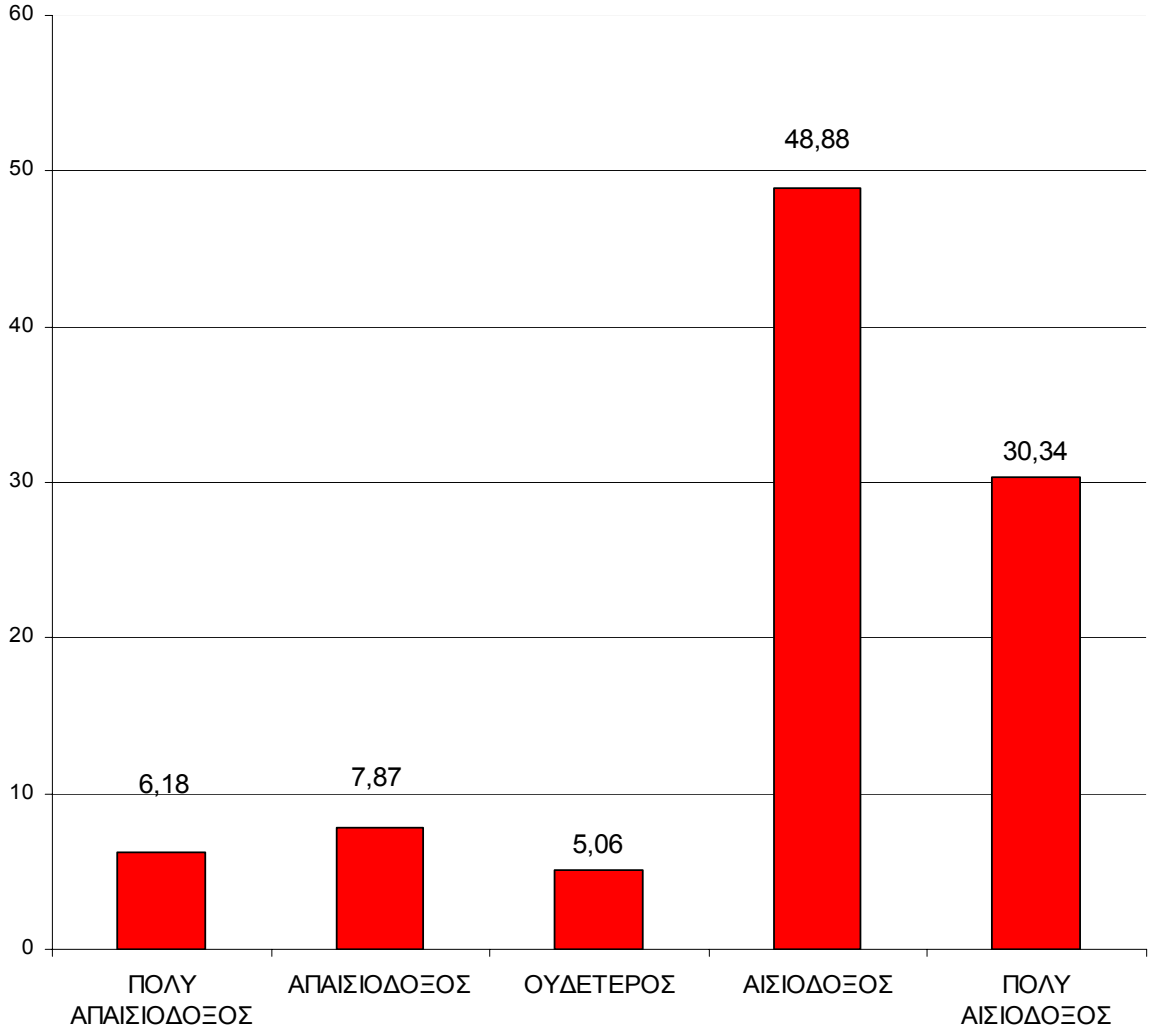
Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι οι μικρές επιχειρήσεις (25-99 άτομα) ακολουθούν την γενικότερη τάση της αγοράς αναφορικά με τις Ενέργειες Προσέλκυσης και την άνοδο στον Αριθμό των Εργαζομένων. Όπως θα ήταν αναμενόμενο, παρατηρείται το μεγαλύτερο ποσοστό ανόδου στις Ενέργειες Προσέλκυσης και Επιλογής Νέου Προσωπικού στις πολύ μεγάλες επιχειρήσεις (άνω των 1000 ατόμων). Αναλυτική παρουσίαση των οργανωσιακών τάσεων ανά Μέγεθος μπορείτε να δείτε στο Παράρτημα (σελ. 40).



Σχήμα 9

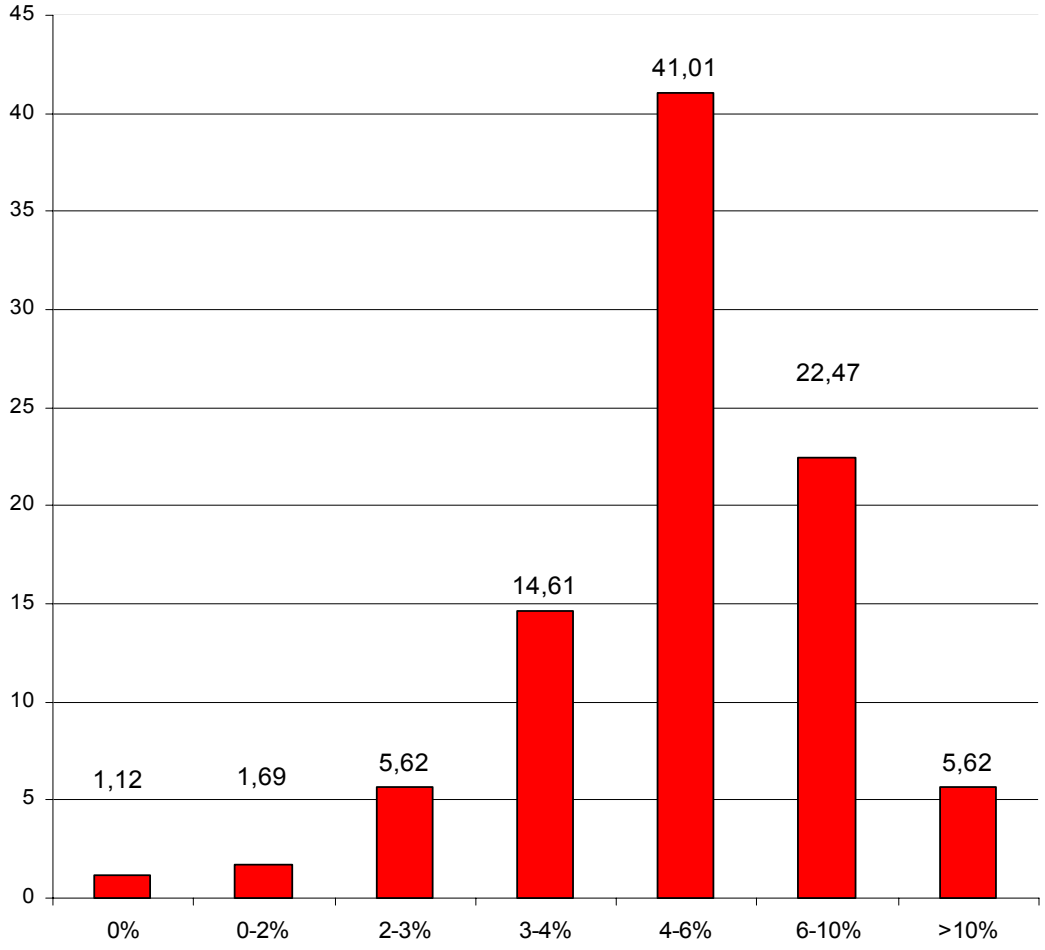
Στις περισσότερες επιχειρήσεις του δείγματος αναμένεται να αυξηθεί ο αριθμός των εργαζομένων λιγότερο από 25% (Σχήμα 9), ενώ το 2,8% αισιοδοξεί ότι η αύξηση αυτή θα ξεπεράσει το ποσοστό αυτό. Όπως φαίνεται από το ακόλουθο σχήμα (Σχήμα 10) η αισιοδοξία για το μέλλον της επιχείρησης είναι διάχυτη στο 80% περίπου των εταιριών του δείγματος.

Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης



Σχήμα 10

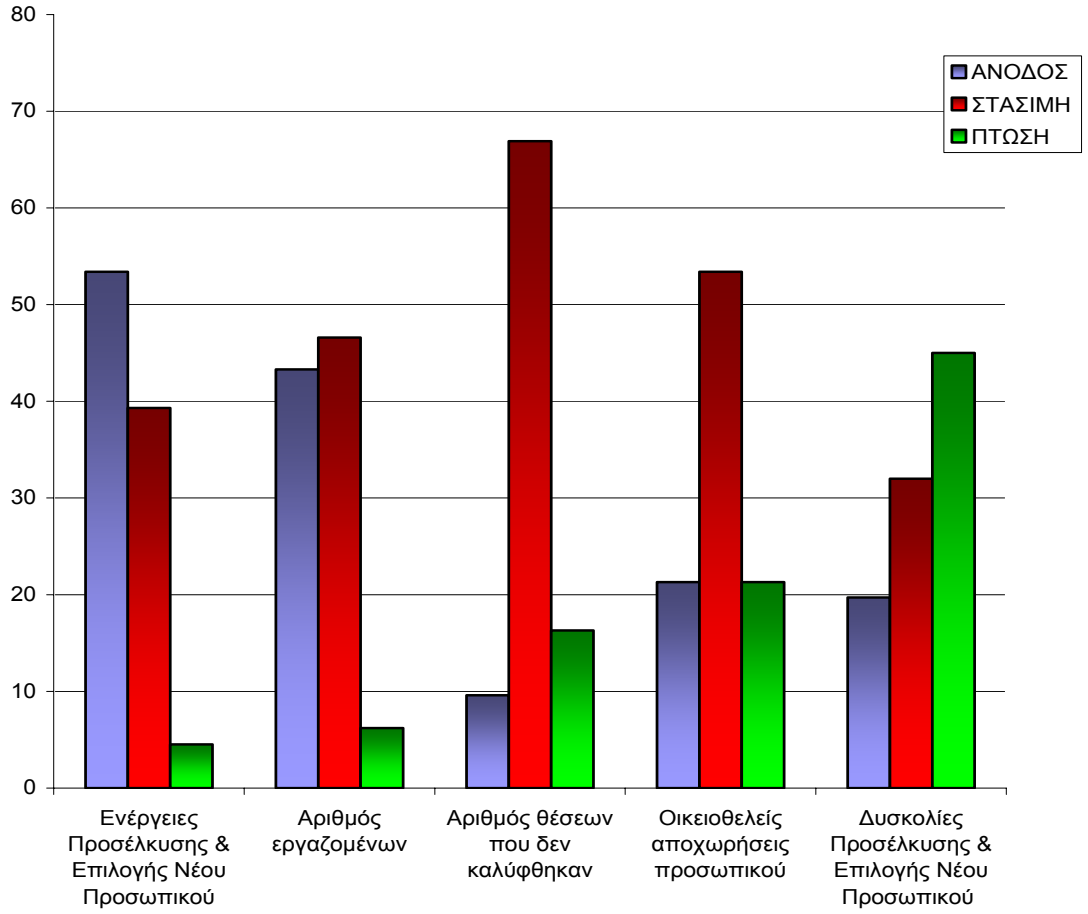
Ποσοστό Αύξησης Μισθών τους επόμενους 12 Μήνες



Σχήμα 11

Οι προσδοκίες για τις αυξήσεις των μισθών κατά τους επόμενους 12 μήνες κυμαίνονται γύρω από το ποσοστό αυξήσεων των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, ως επί το πλείστον. Παρ' όλα αυτά ένα ποσοστό του δείγματος της τάξεως του 28% θεωρεί ότι θα δοθούν αυξήσεις πάνω από το 6% των μισθών.

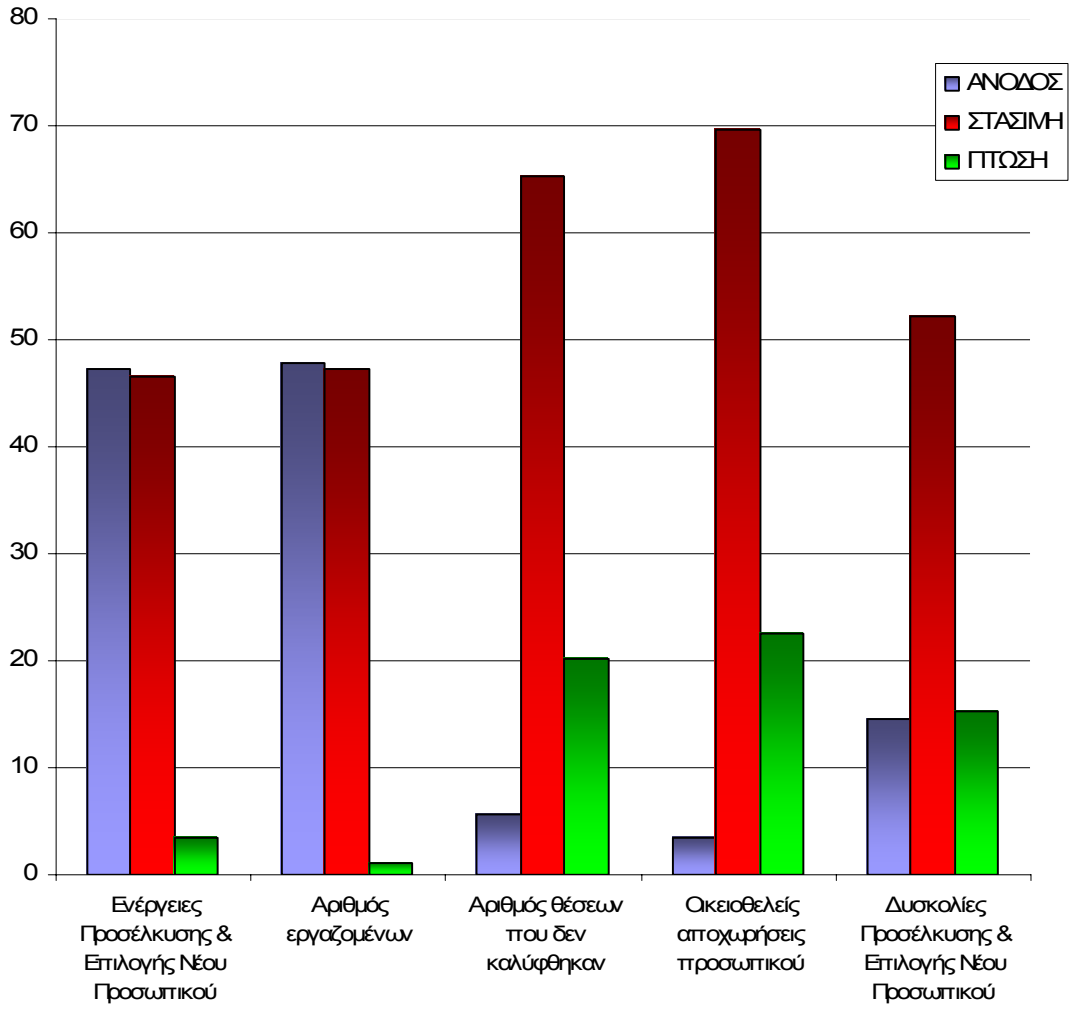
Αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου Προσωπικού:



Σχήμα 12

Τωρινή Δραστηριότητα

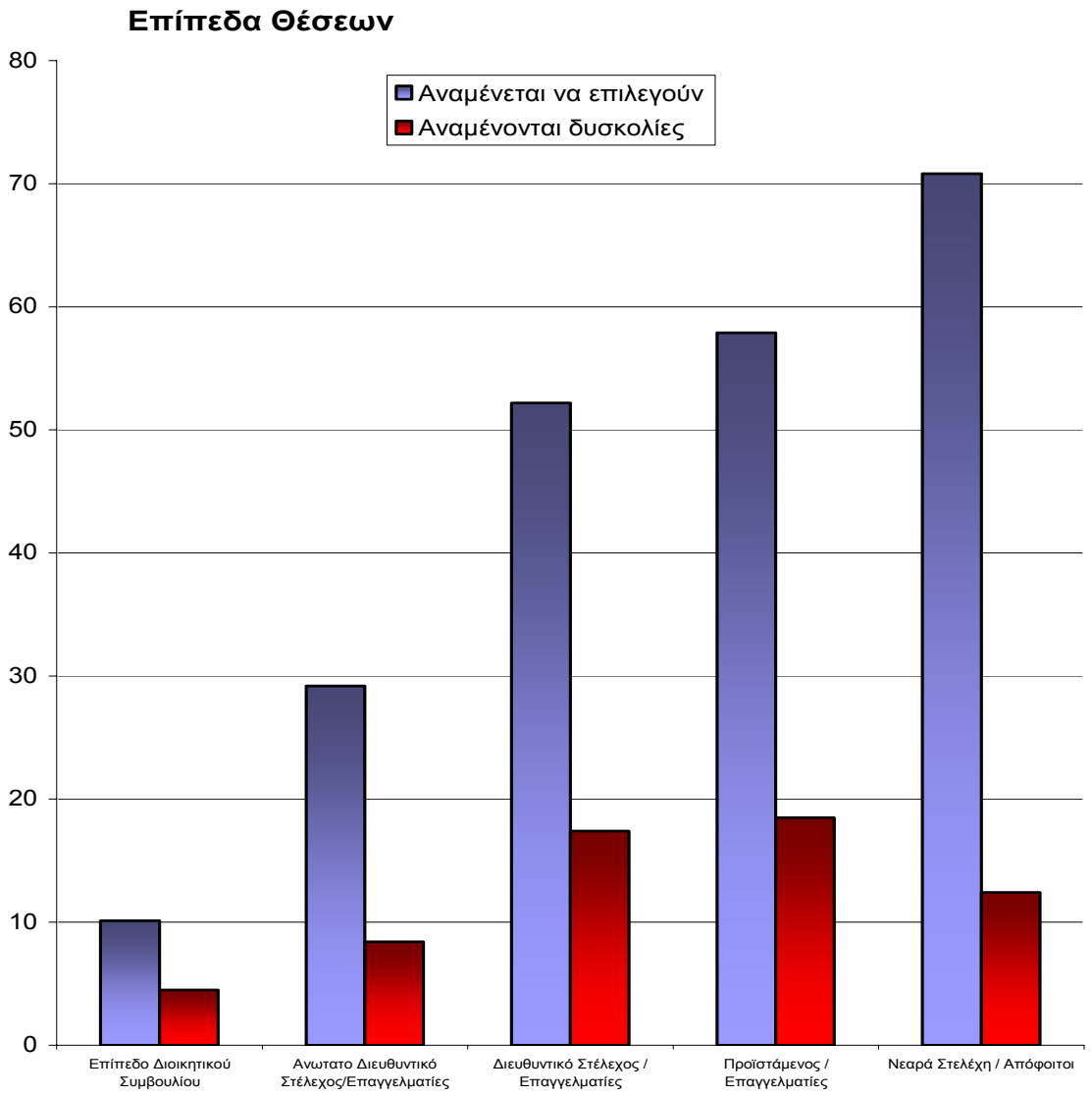
Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης ερώτησης δείχνουν ότι υπάρχει στασιμότητα στην κάλυψη Διευθυντικών θέσεων σε ποσοστό 69% των ερωτηθέντων επιχειρήσεων. Σε αυτό το γεγονός πιθανότατα οφείλεται και η αύξηση στις αντίστοιχες ενέργειες προσέλκυσης για αυτού του είδους τα στελέχη καθώς και η αύξηση του αριθμού των εργαζομένων. Παρόμοιες είναι και οι προβλέψεις για το επόμενο εξάμηνο (Σχήμα 13) με τη διαφορά ότι οι εταιρίες θεωρούν ότι θα συνεχίσουν να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην προσέλκυση και επιλογή διευθυντικών στελεχών και εξειδικευμένου Προσωπικού. Αναφορικά με την τωρινή δραστηριότητα, απαντούν ότι υπάρχει πτώση στις δυσκολίες προσέλκυσης και προβλέπουν παρόμοιες δυσκολίες και για τους επόμενους 6 μήνες.



Σχήμα 13

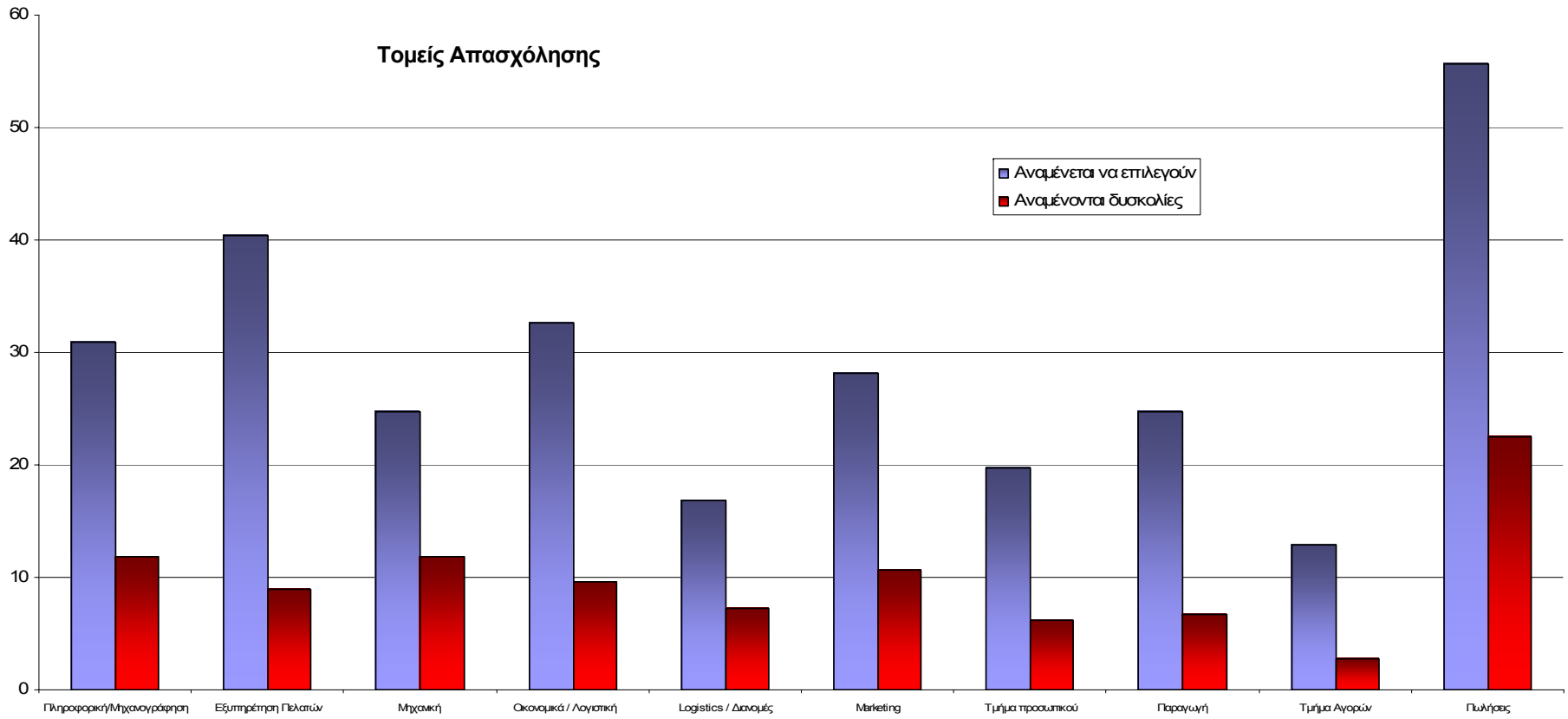
Μελλοντικές Προβλέψεις

Μέθοδοι Προσέλκυσης - Προγραμματισμός:



Σχήμα 14

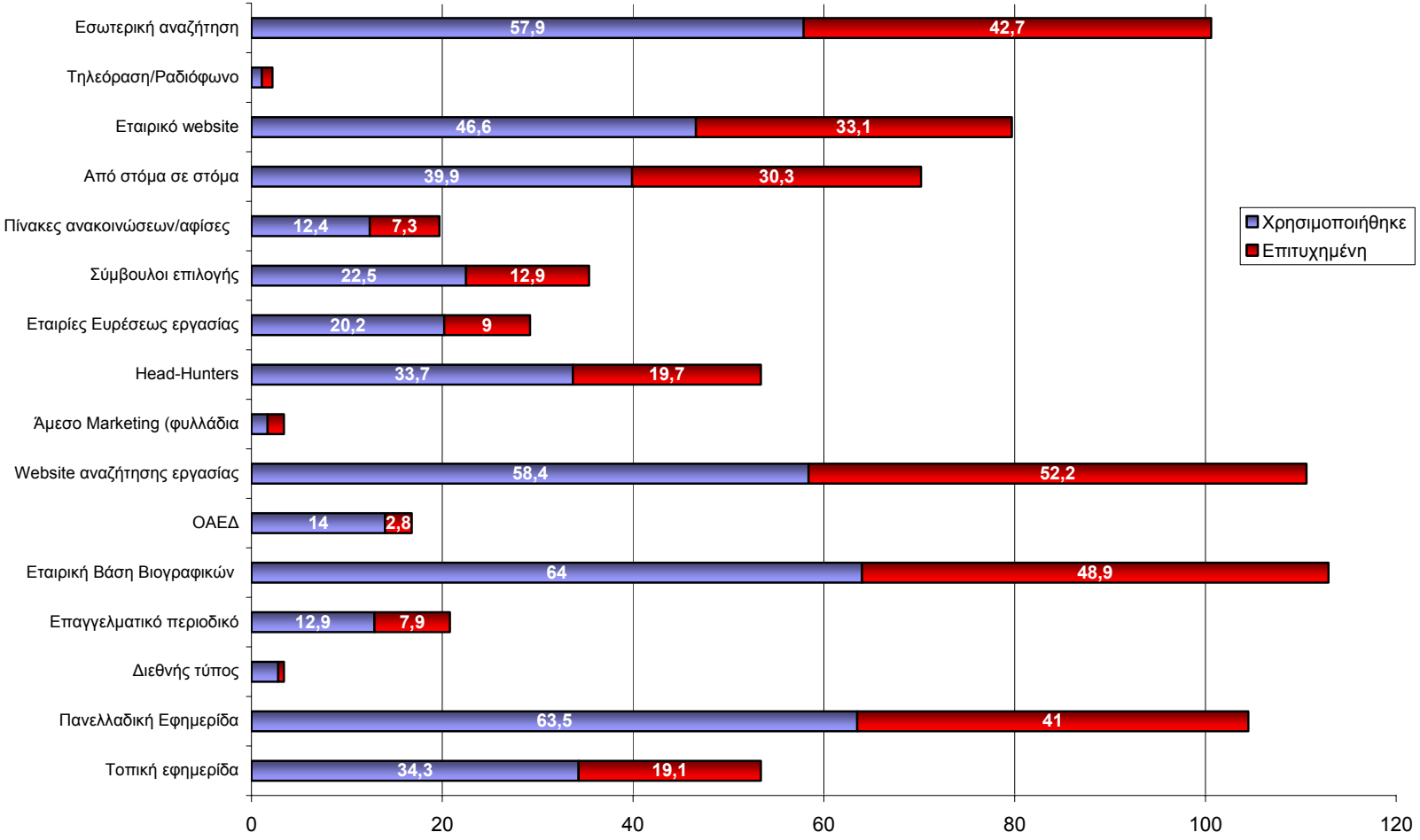
Το ποσοστό των εταιριών που αναμένεται να επιλέξουν Νεαρά Στελέχη / Απόφοιτους παρουσιάζεται αρκετά αυξημένο (πάνω από 70%). Παρατηρείται επίσης ιδιαίτερα αυξημένη επιθυμία για την προσέλκυση μεσαίων στελεχών καθώς και διευθυντών τμημάτων. Επιπλέον, οι επιχειρήσεις δεν αναμένουν να συναντήσουν σημαντικές δυσκολίες σε κανένα από τα επίπεδα των θέσεων.



Σχήμα 15

Ιδιαίτερα αυξημένη είναι η τάση αναζήτησης στελεχών στον τομέα των Πωλήσεων αλλά και σε αυτόν της εξυπηρέτησης των πελατών. Παρόμοια τάση διακρίνουμε και για τη στελέχωση των τμημάτων Πληροφορικής και Λογιστηρίου. Σε όλους τους τομείς απασχόλησης δεν αναμένονται ιδιαίτερες δυσκολίες με εξαίρεση τις Πωλήσεις όπου οι εταιρίες δείχνουν λίγο πιο ανήσυχες σε σύγκριση με τους υπόλοιπους τομείς.

Μέθοδοι Προσέλκυσης - Βαθμός Επιτυχίας



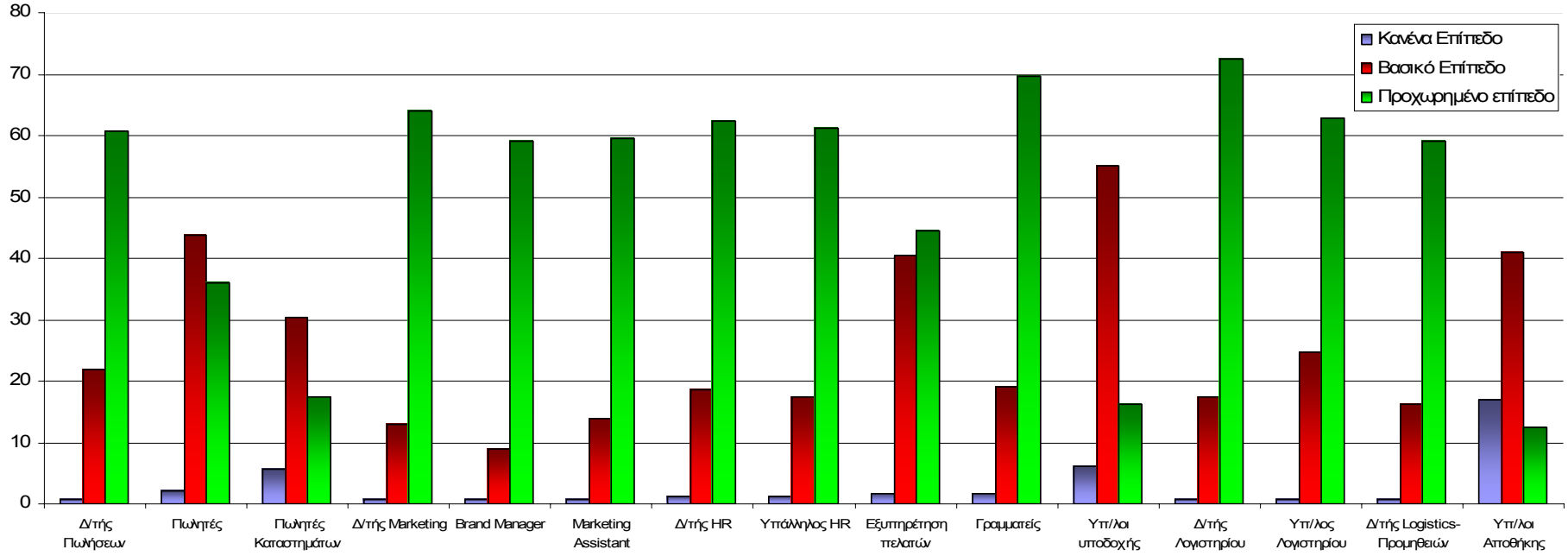
Σχήμα 16

Όπως παρατηρούμε από το Σχήμα 16 οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται περισσότερο στη διαδικασία της προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού είναι οι εταιρικές βάσεις βιογραφικών, τα website αναζήτησης, οι εφημερίδες πανελλαδικής κυκλοφορίας, καθώς και η ενδο-εταιρική αναζήτηση για εσωτερική κάλυψη θέσεων. 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 από το κοινωνικό περιβάλλον των εργαζομένων. Η πιο επιτυχημένη μέθοδος όπως αυτή παρουσιάζεται στις απαντήσεις των εταιριών, είναι οι ιστοσελίδες αναζήτησης προσωπικού, ιδιαίτερα στους κλάδους των υπηρεσιών, του εμπορίου και των τηλεπικοινωνιών. Είναι σημαντικό ότι μέθοδοι προσέλκυσης όπως Head Hunters και Εταιρίες Ευρέσεως Εργασίας δείχνουν σχετικά χαμηλή επιτυχία στα αποτελέσματα τους συγκριτικά με το ποσοστό χρήσης τους σε κάποιους από τους κλάδους του δείγματος (βλ. Παράρτημα).

Κεφάλαιο

6 Γνώσεις και Δεξιότητες

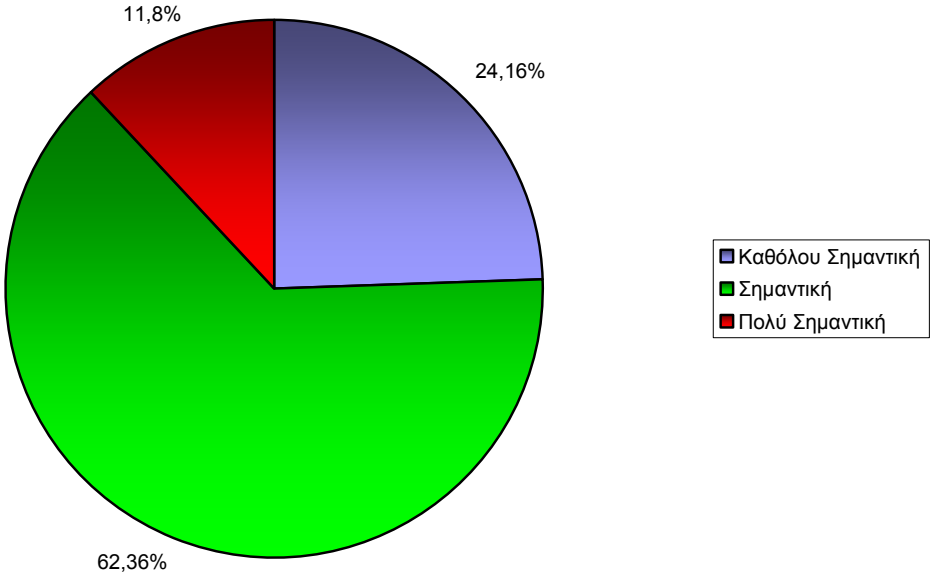
Επίπεδο Γνώσης στη Χρήση Η/Υ



Σχήμα 17

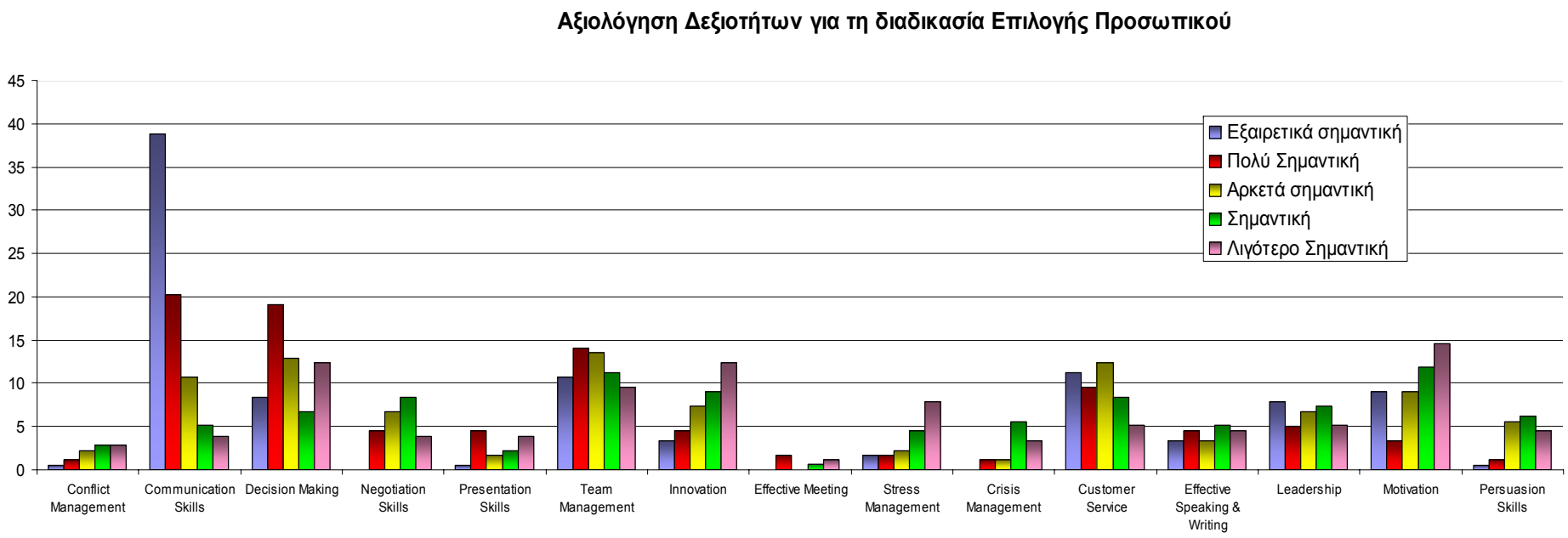
Στη χρήση Η/Υ απαιτείται προχωρημένο επίπεδο γνώσης για τους περισσότερους τομείς πλην των Πωλητών Καταστημάτων και των Υπαλλήλων Υποδοχής και αποθήκης – και εκεί όμως οι βασικές γνώσεις είναι επιθυμητές.

Πόσο σημαντική θεωρείτε την ύπαρξη πιστοποίησης στους Η/Υ;



Σχήμα 18

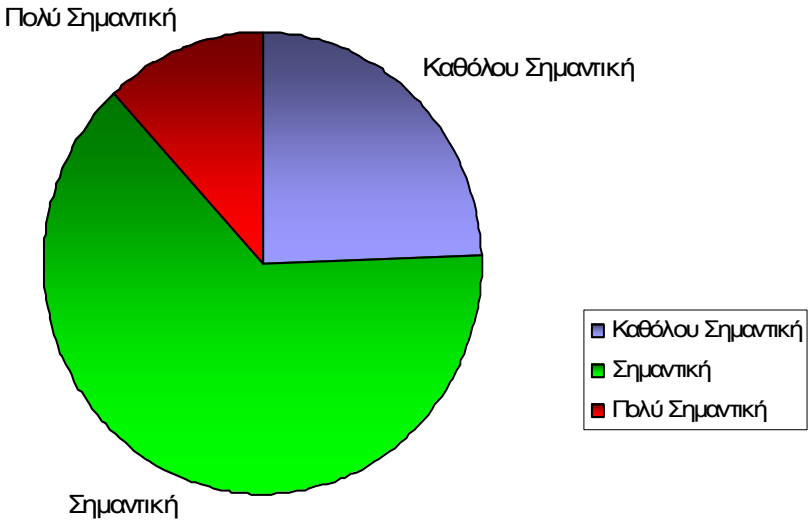
Η πιστοποίηση στη χρήση Η/Υ κρίνεται σημαντική από την πλειοψηφία των επιχειρήσεων (73%). Μόνο το 24,1% των εταιριών που ερωτήθηκαν δε θεωρούν απαραίτητη την ύπαρξη πιστοποίησης.



Σχήμα 19

Οι επιθυμητές δεξιότητες στη διαδικασία πρόσληψης στελεχών, εστιάζονται κυρίως στην επικοινωνία αλλά και στη λήψη αποφάσεων. Πολύ σημαντικές επίσης θεωρούνται οι δεξιότητες που αφορούν στην Καινοτομία, την Ομαδικότητα, την Εξυπηρέτηση πελατών και την Ικανότητα Παρακίνησης Άλλων (Motivation Skills).

Σημαντικότητα Πιστοποίησης ανάλογα με τις Δεξιότητες



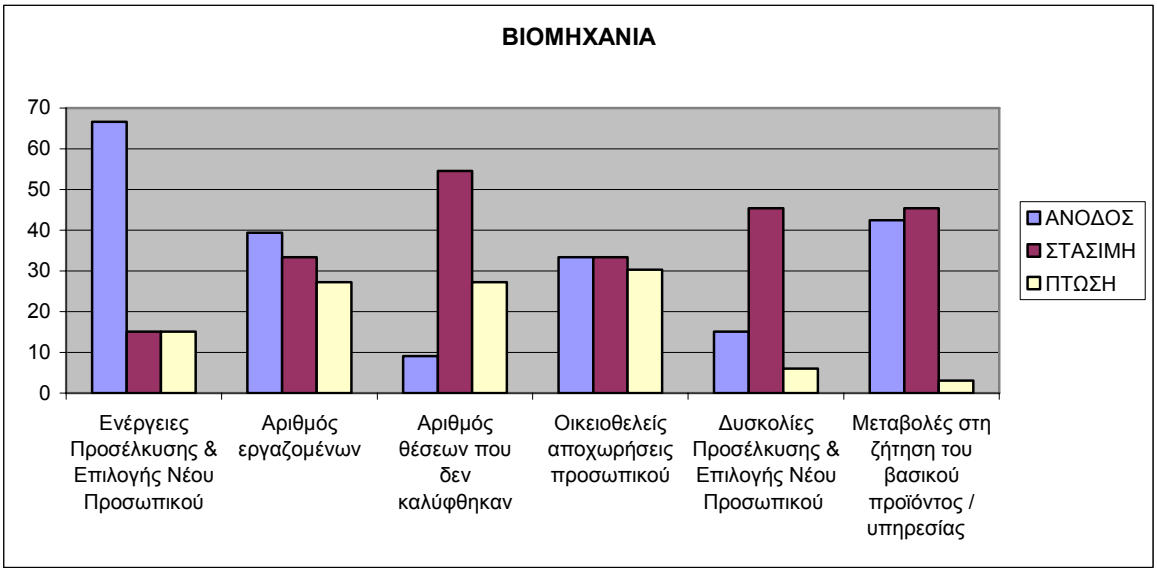
Σχήμα 20

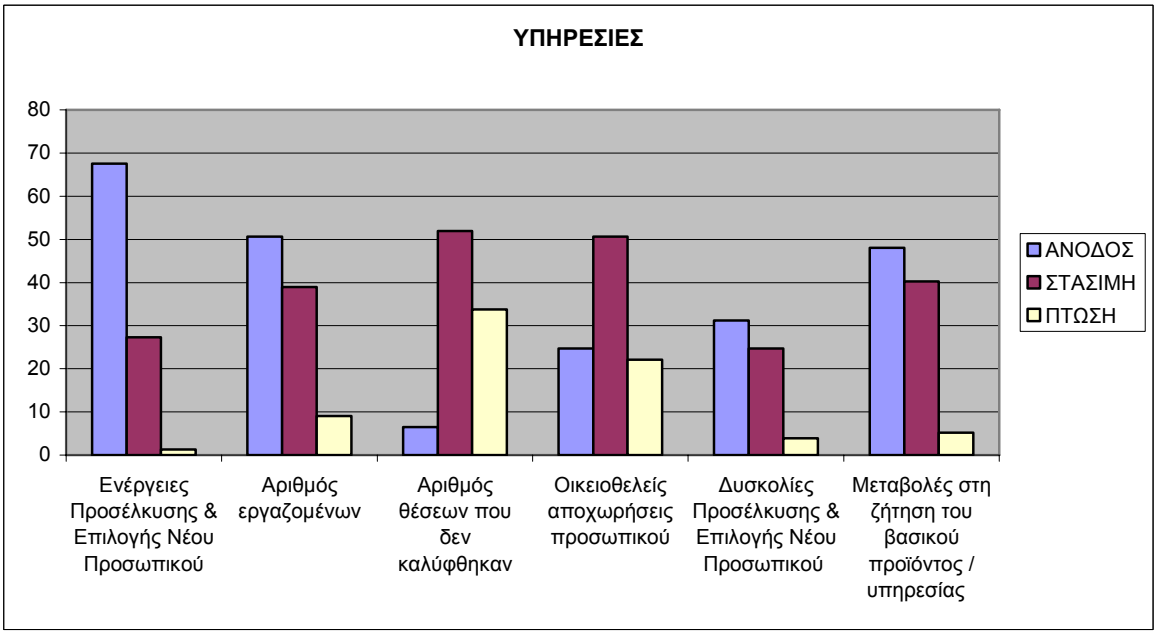
Εξίσου σημαντική θεωρείται από ένα μεγάλο ποσοστό ερωτηθέντων η πιστοποίηση και σε αυτού του είδους τις δεξιότητες.

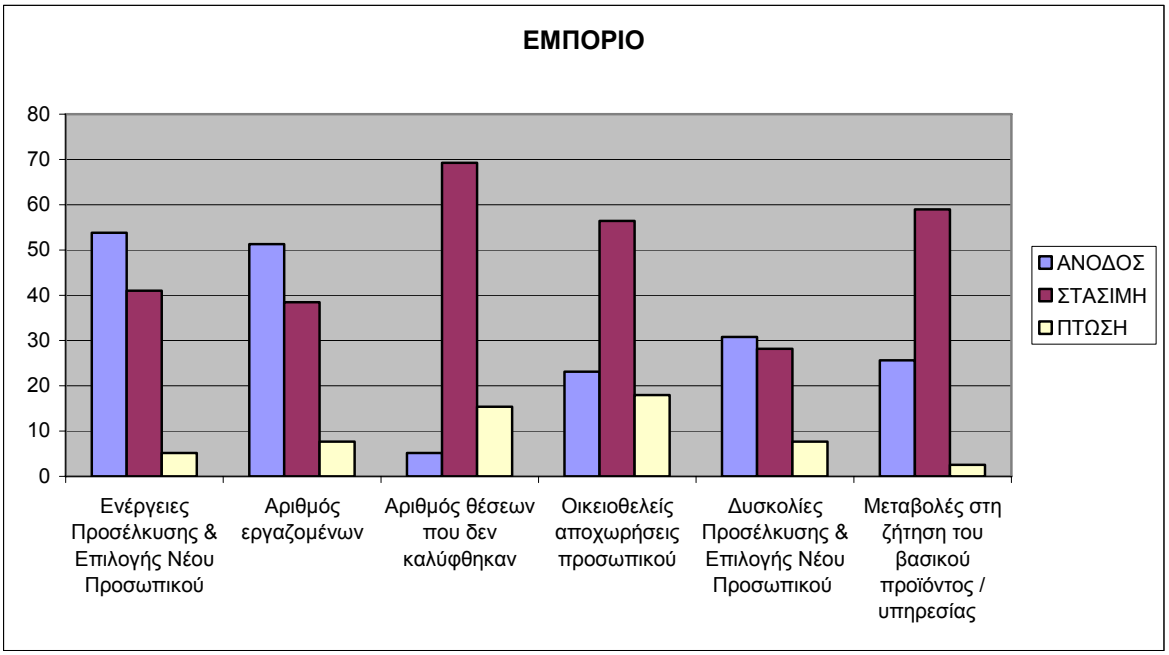
Κεφάλαιο 7

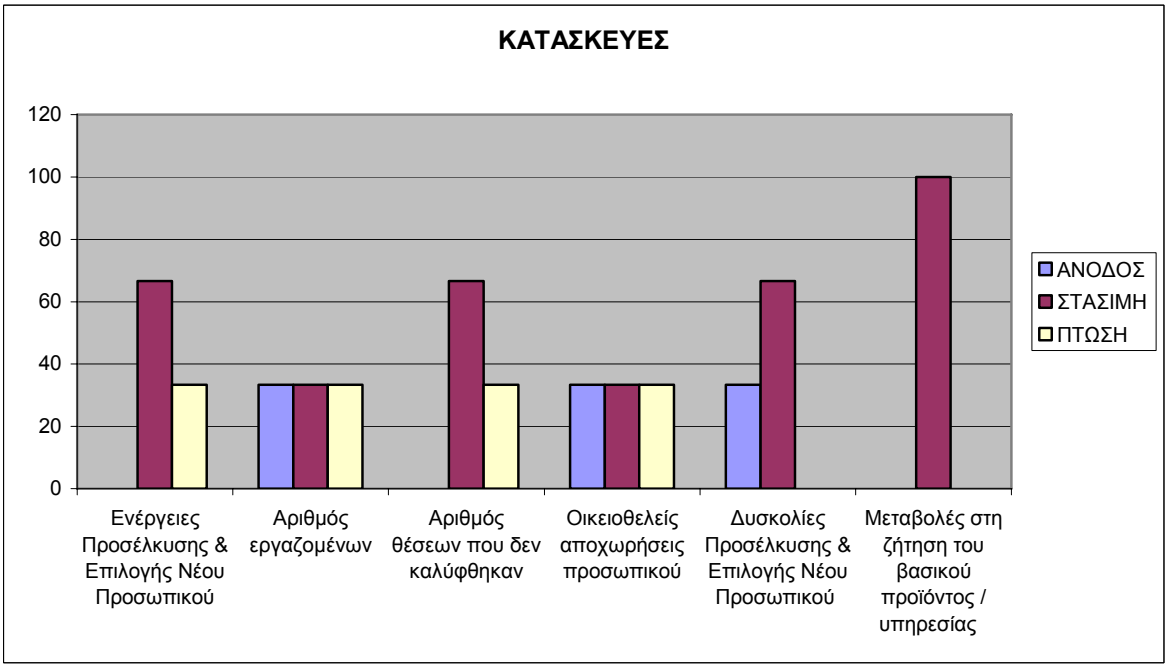
Παράρτημα

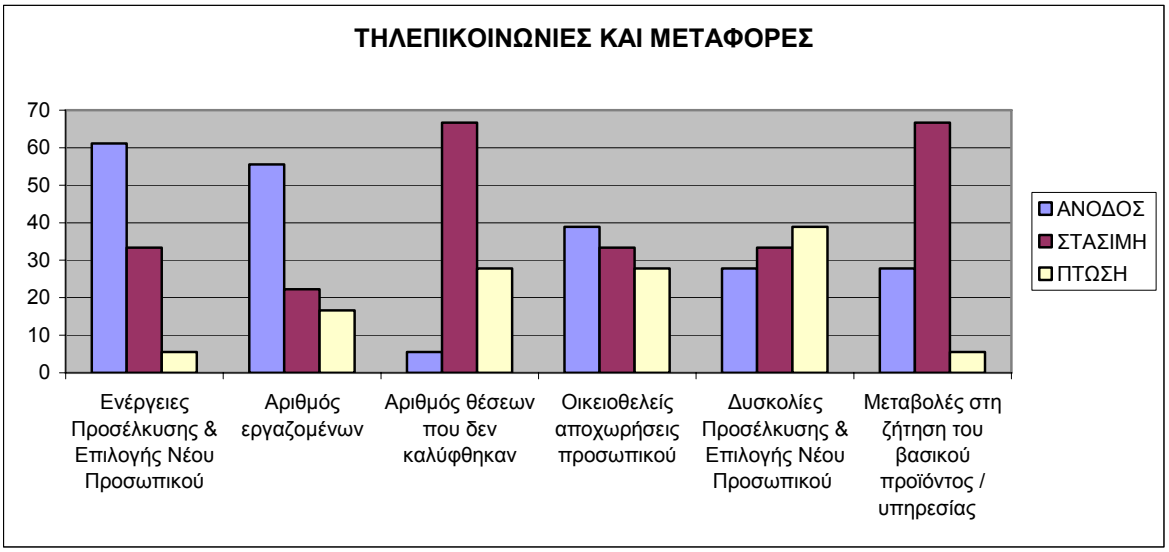
Γενικές Οργανωσιακές Τάσεις - Τωρινή Δραστηριότητα ανά Κλάδο:

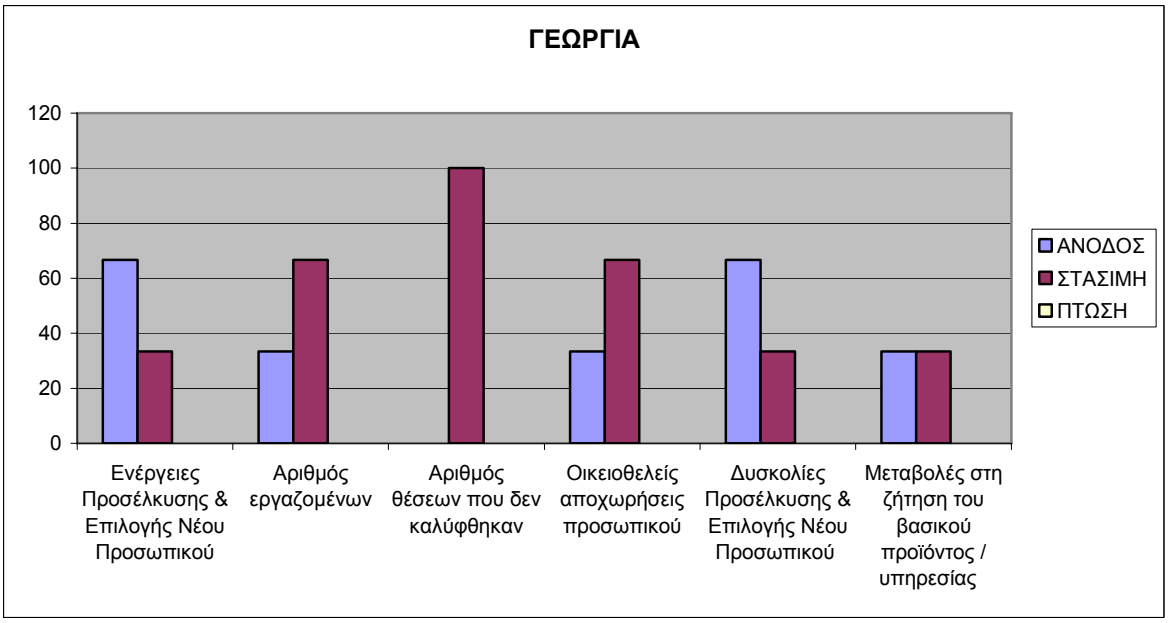


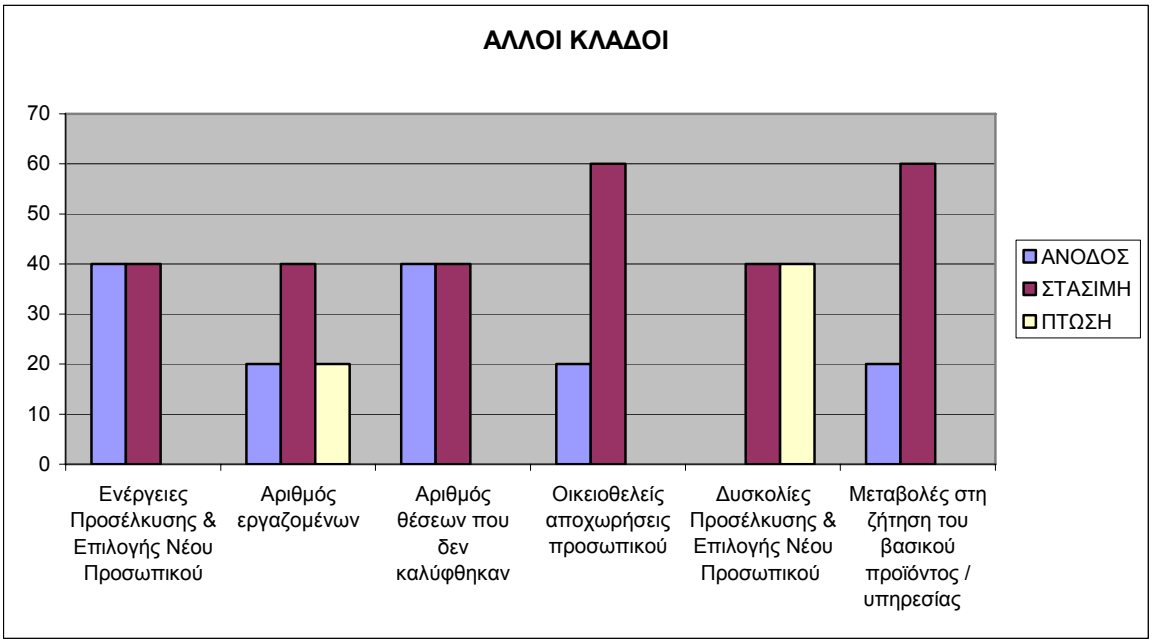



ΕΜΠΟΡΙΟ
80
70
60
50
40
30
20
10
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Μεταβολές στη ζήτηση του βασικού προϊόντος / υπηρεσίας
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

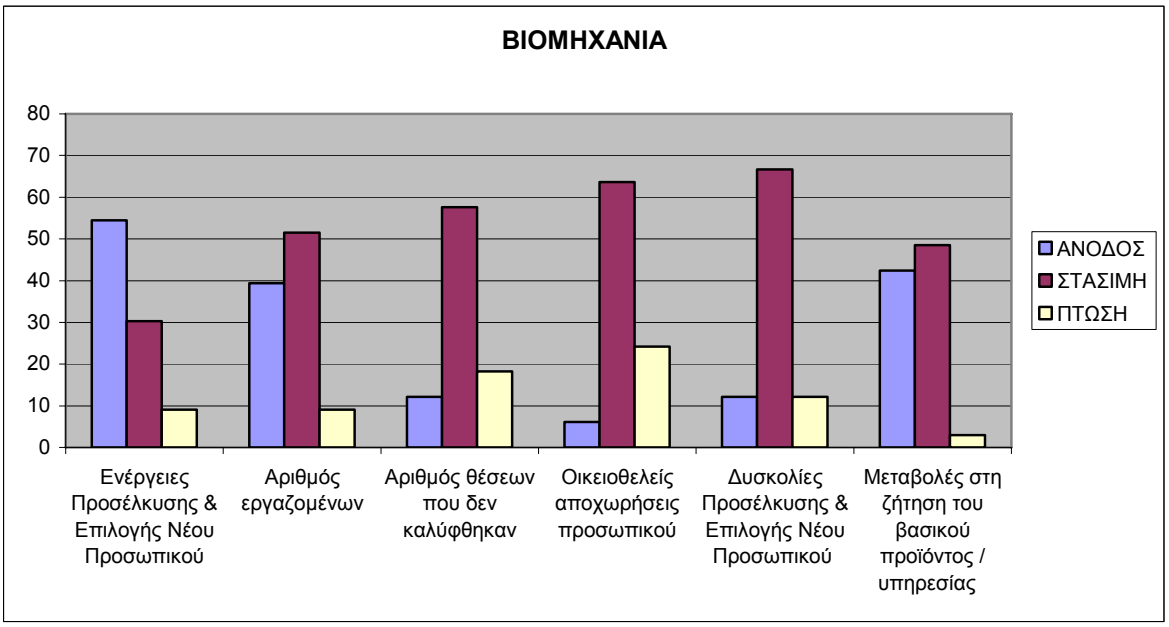

ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ
120
100
80
60
40
20
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Μεταβολές στη ζήτηση του βασικού προϊόντος / υπηρεσίας
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

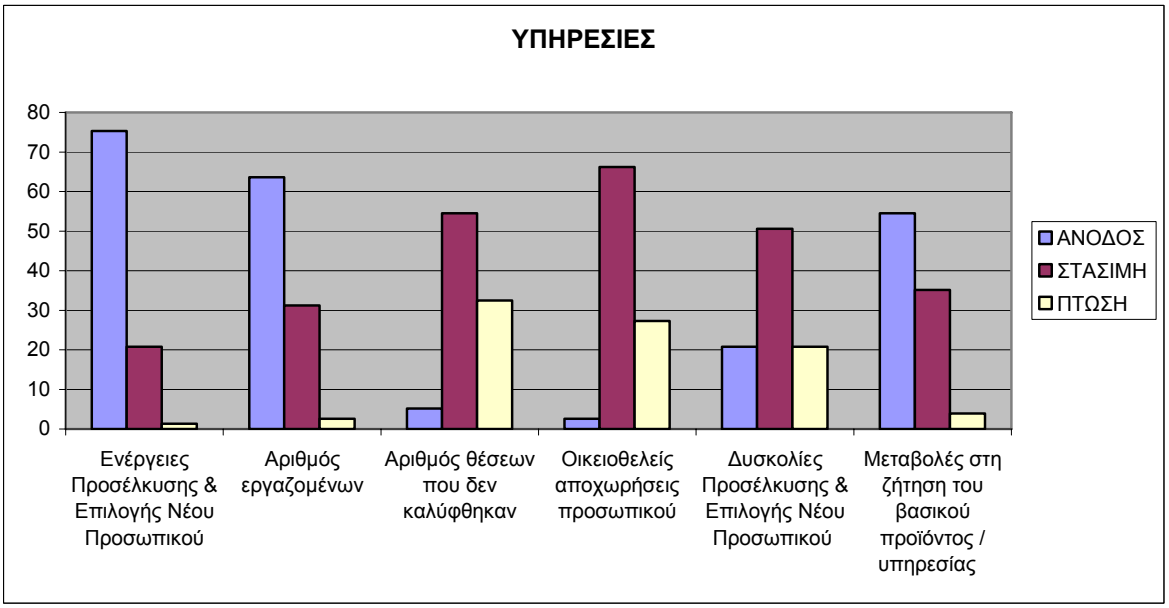

ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ
70
60
50
40
30
20
10
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Μεταβολές στη ζήτηση του βασικού προϊόντος / υπηρεσίας
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

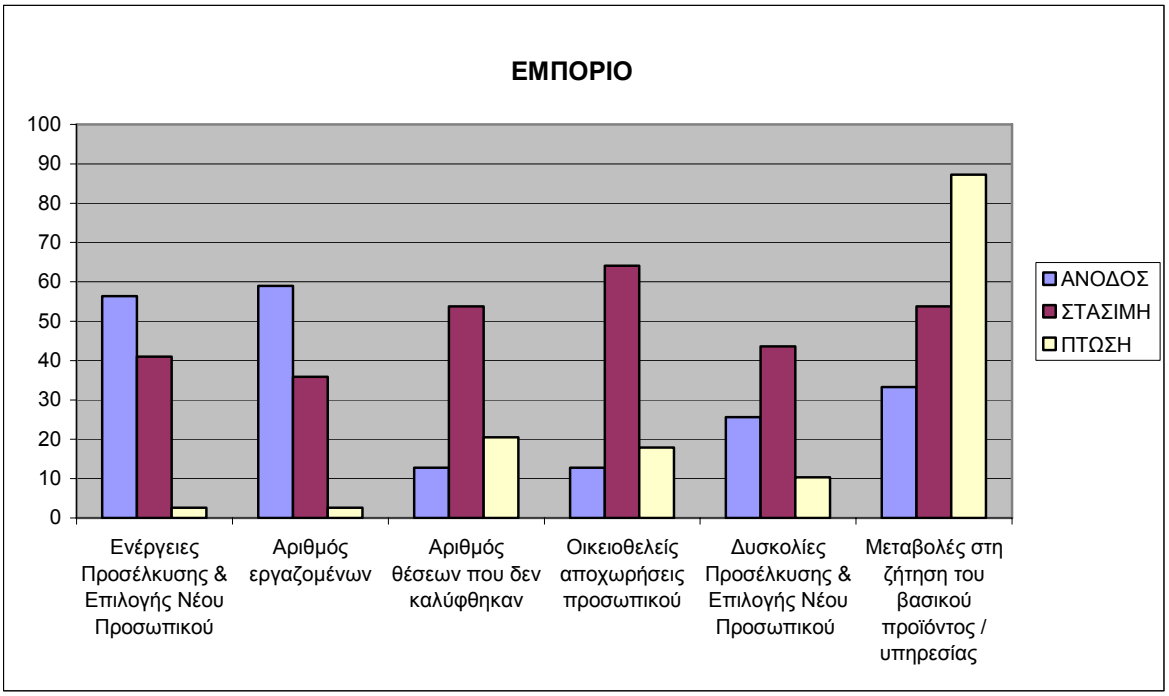

ΓΕΩΡΓΙΑ
120
100
80
60
40
20
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Μεταβολές στη ζήτηση του βασικού προϊόντος / υπηρεσίας
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

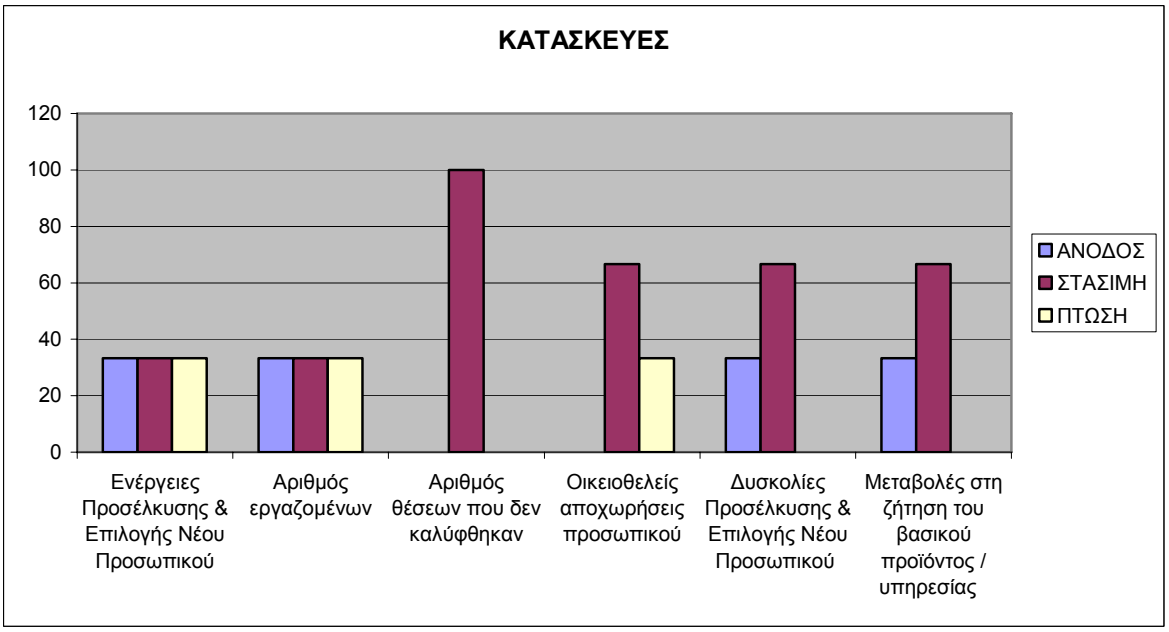

ΑΛΛΟΙ ΚΛΑΔΟΙ
70
60
50
40
30
20
10
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Μεταβολές στη ζήτηση του βασικού προϊόντος / υπηρεσίας
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

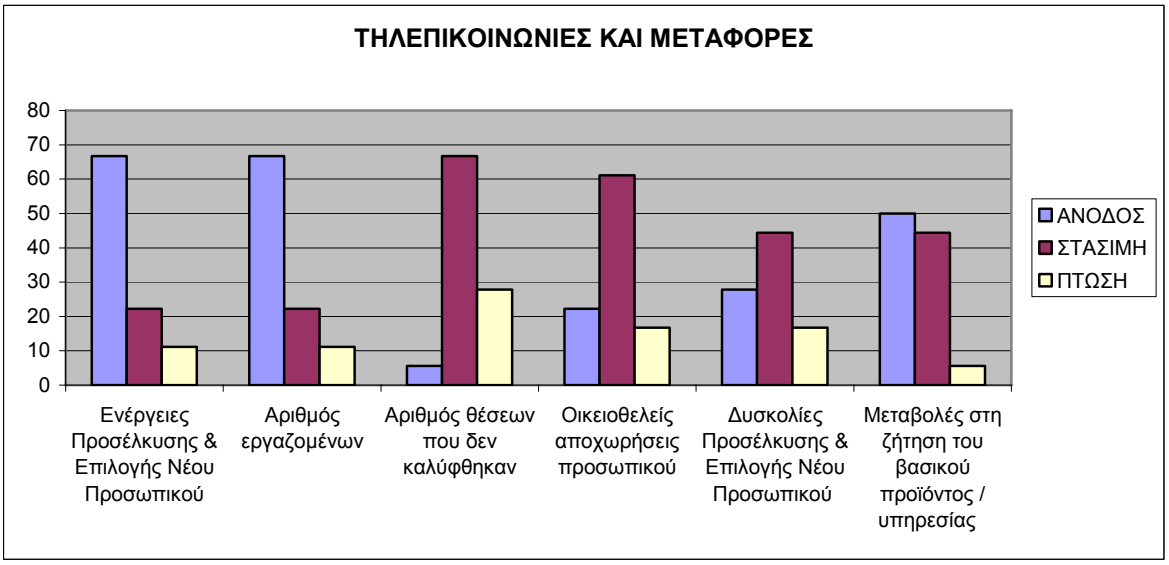
Μελλοντικές Οργανωσιακές Τάσεις ανά Κλάδο:

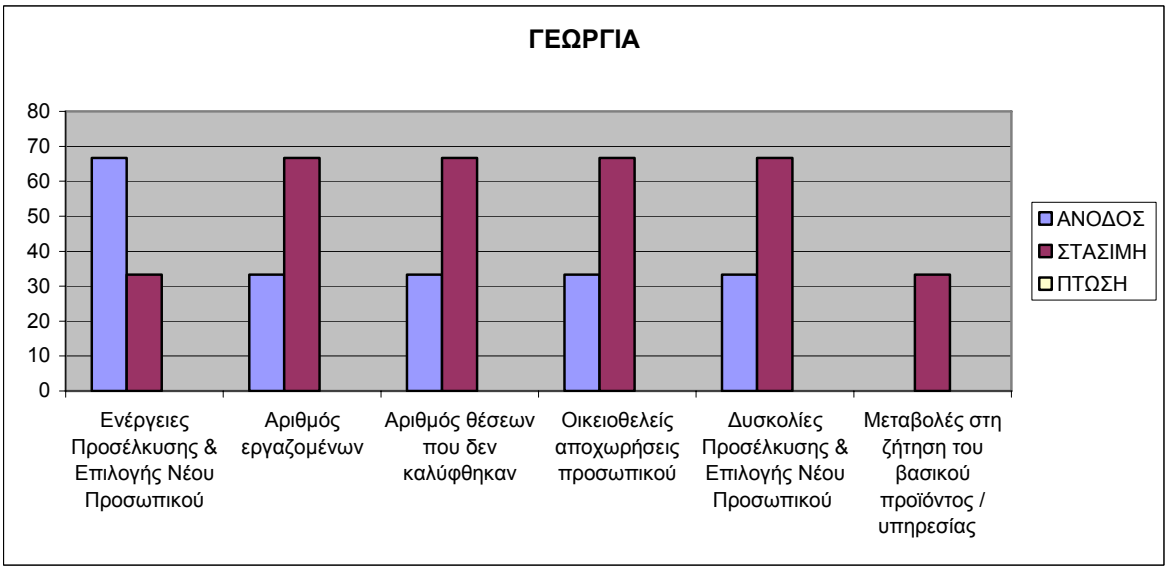


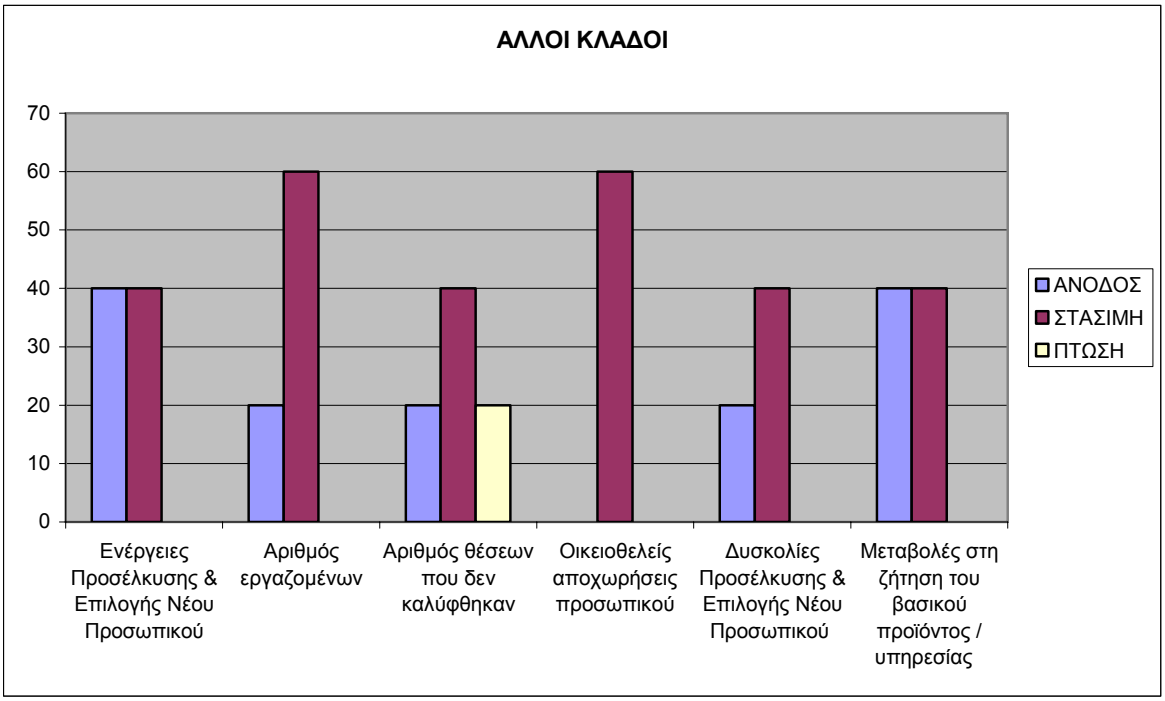



ΕΜΠΟΡΙΟ
100
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Μεταβολές στη ζήτηση του βασικού προϊόντος / υπηρεσίας
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

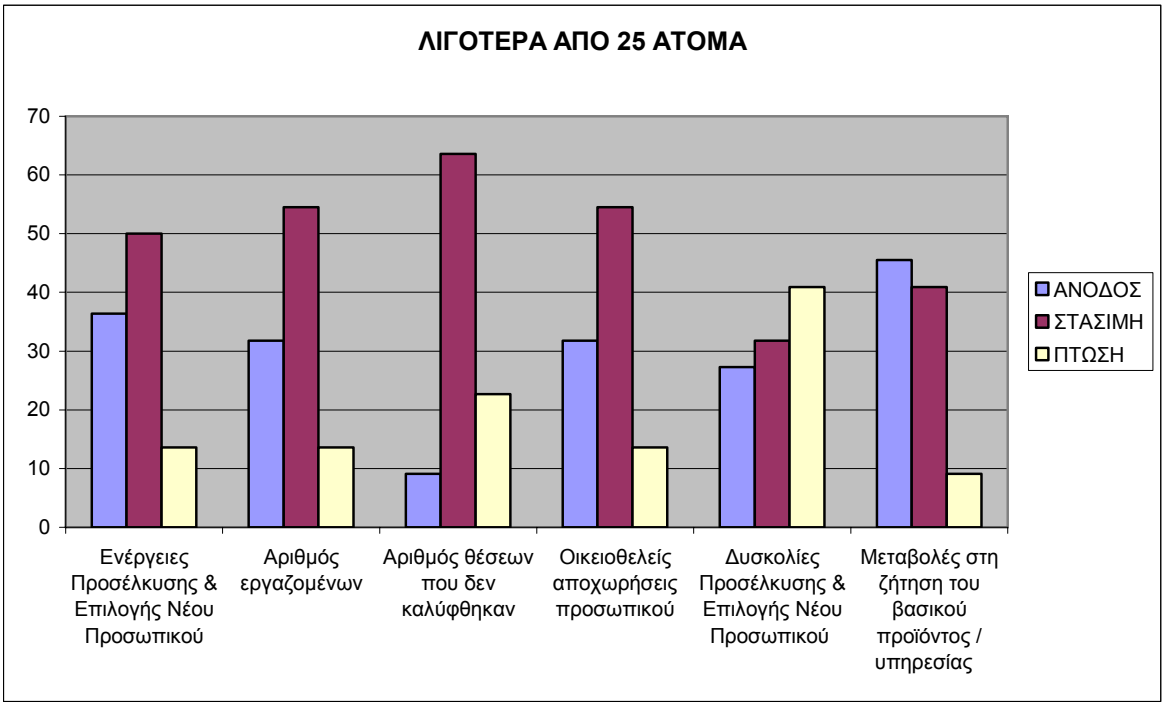

ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ
120
100
80
60
40
20
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Μεταβολές στη ζήτηση του βασικού προϊόντος / υπηρεσίας
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

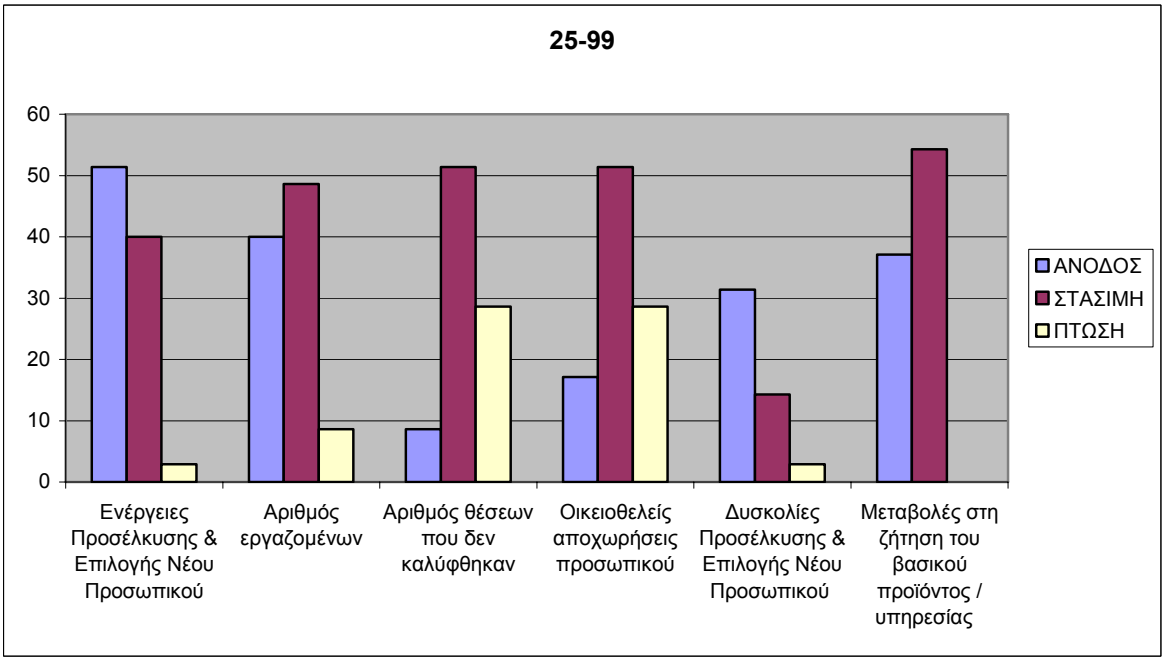

ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ
80
70
60
50
40
30
20
10
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Μεταβολές στη ζήτηση του βασικού προϊόντος / υπηρεσίας
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

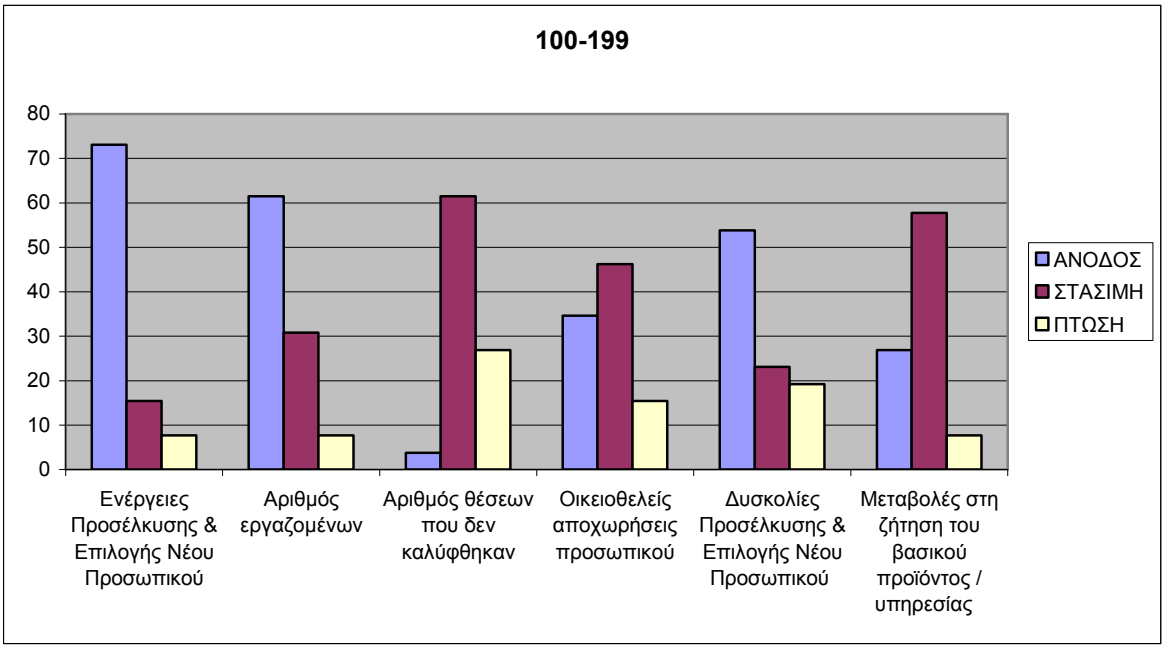

ΓΕΩΡΓΙΑ
80
70
60
50
40
30
20
10
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Μεταβολές στη ζήτηση του βασικού προϊόντος / υπηρεσίας
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

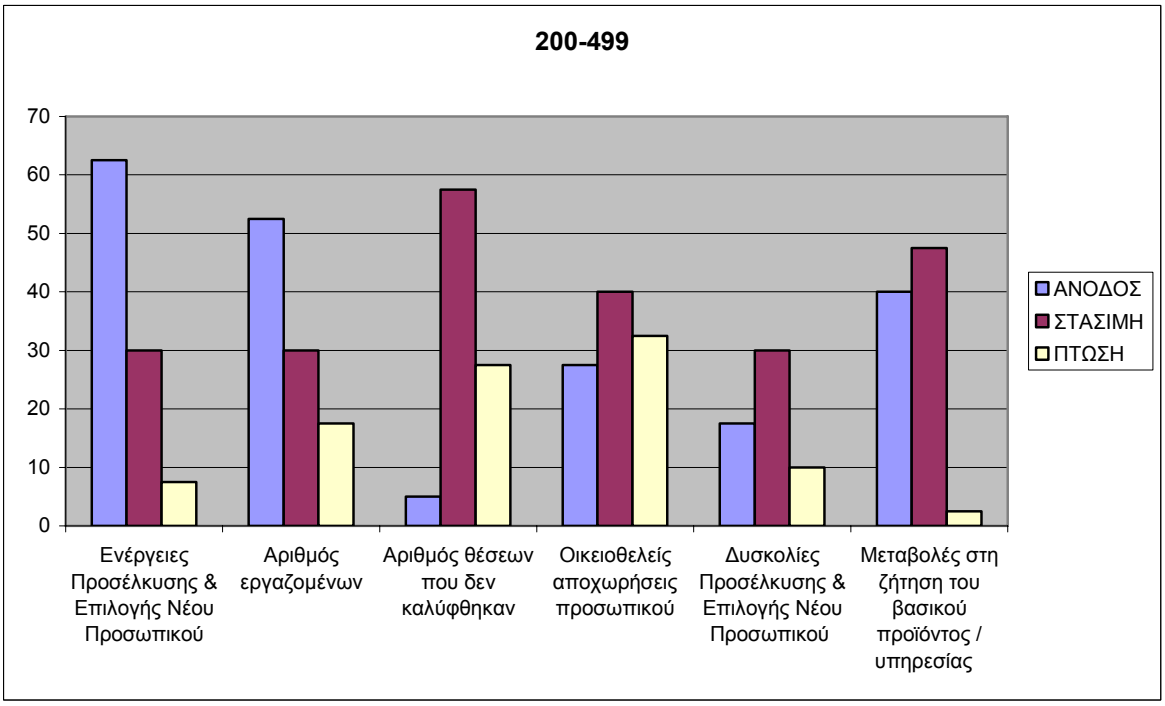

ΑΛΛΟΙ ΚΛΑΔΟΙ
70
60
50
40
30
20
10
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Μεταβολές στη ζήτηση του βασικού προϊόντος / υπηρεσίας
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

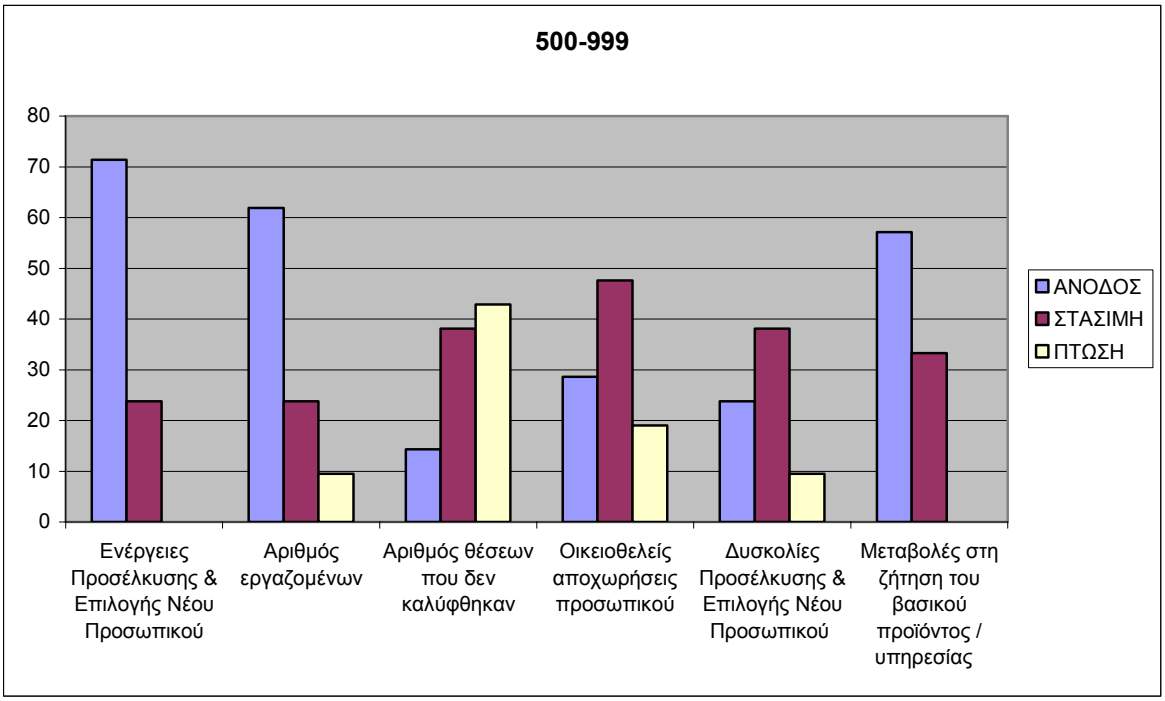
Γενικές Οργανωσιακές Τάσεις - Τωρινή Δραστηριότητα ανά Μέγεθος:

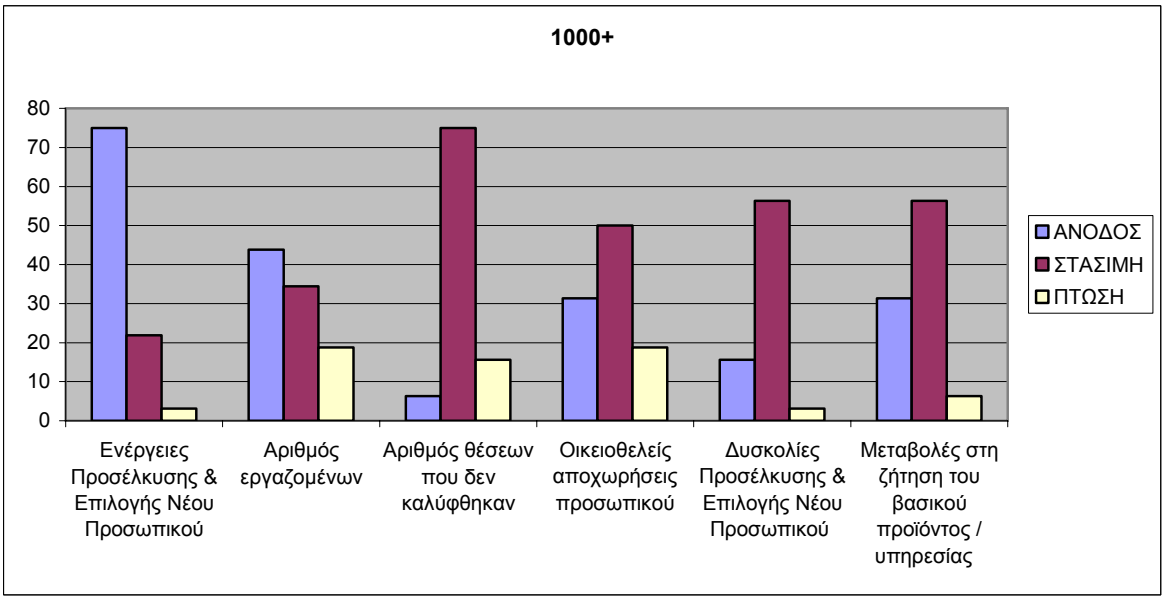




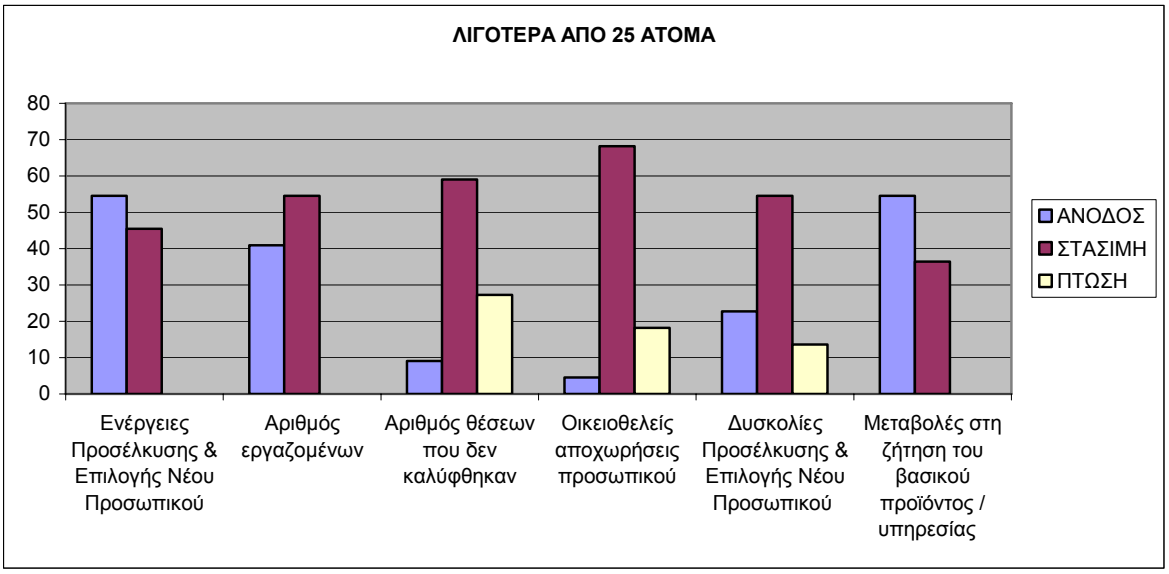

100-199
80
70
60
50
40
30
20
10
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Μεταβολές στη ζήτηση του βασικού προϊόντος / υπηρεσίας
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

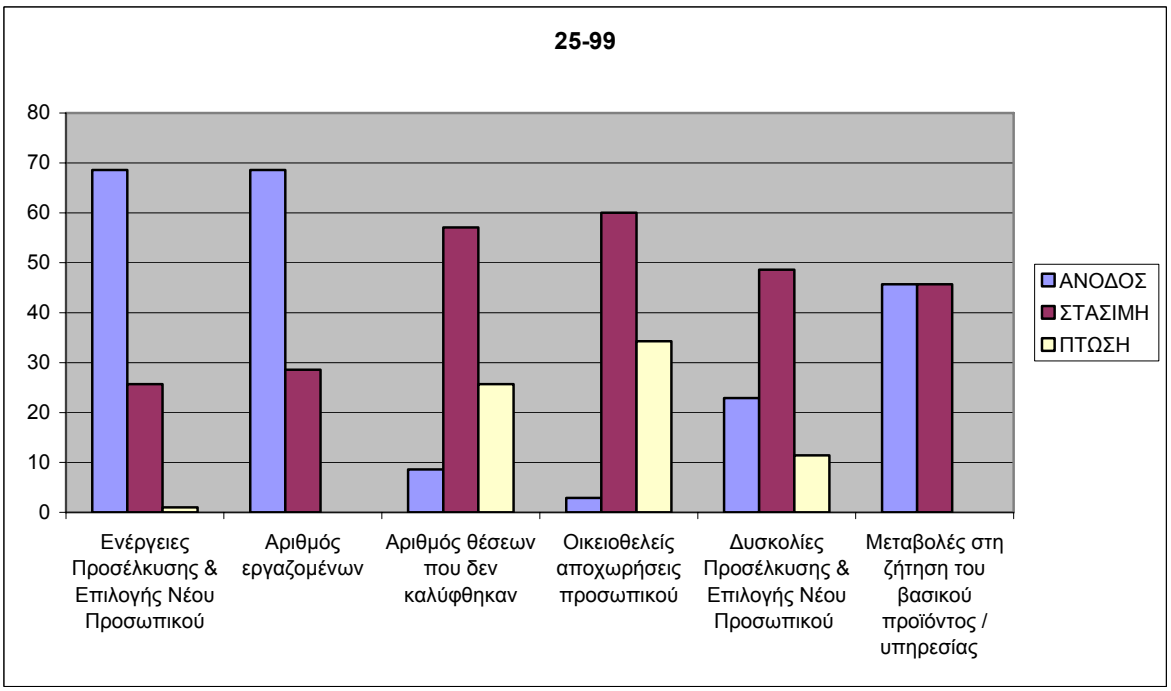

200-499
70
60
50
40
30
20
10
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Μεταβολές στη ζήτηση του βασικού προϊόντος / υπηρεσίας
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

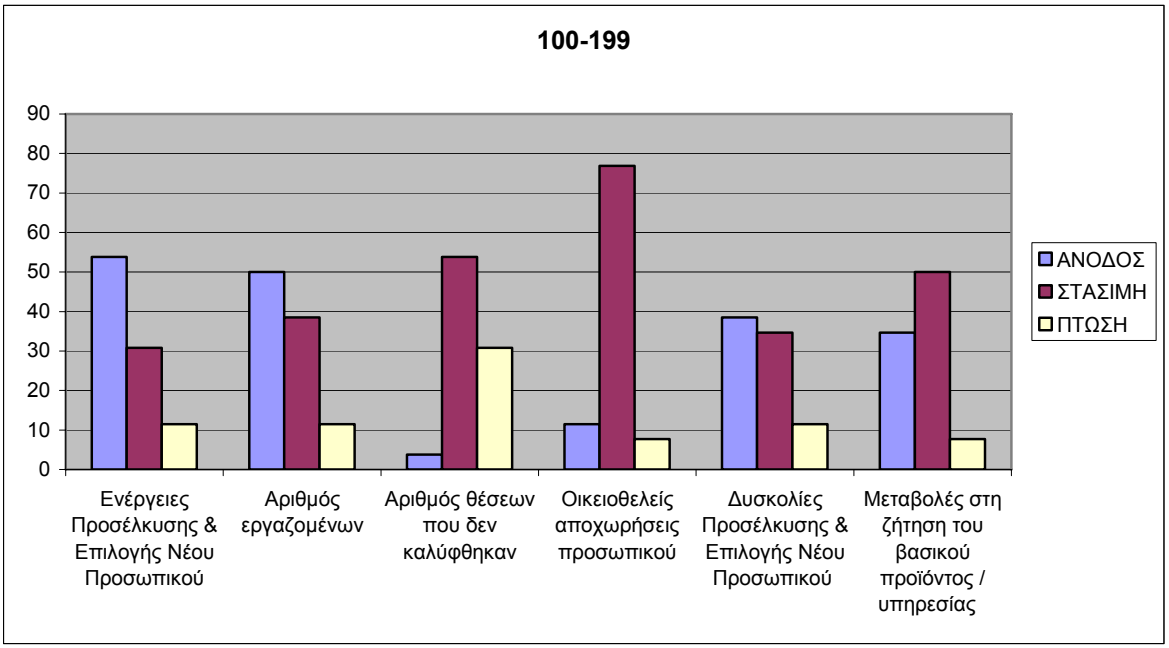

500-999
80
70
60
50
40
30
20
10
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Μεταβολές στη ζήτηση του βασικού προϊόντος / υπηρεσίας
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

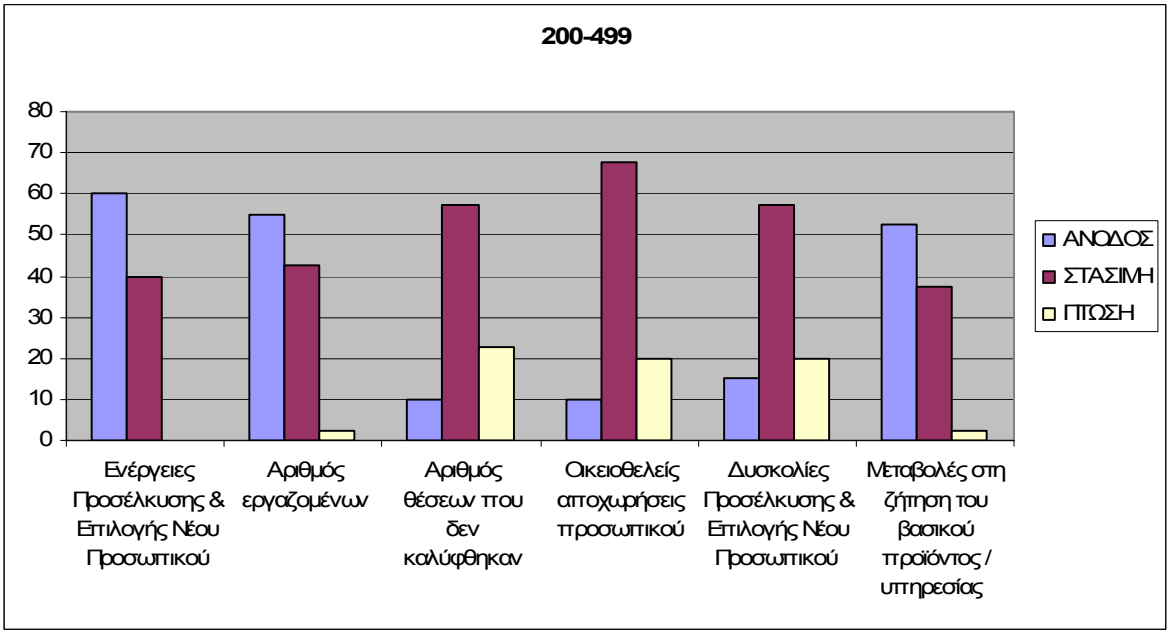

1000+
80
70
60
50
40
30
20
10
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Μεταβολές στη ζήτηση του βασικού προϊόντος / υπηρεσίας
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

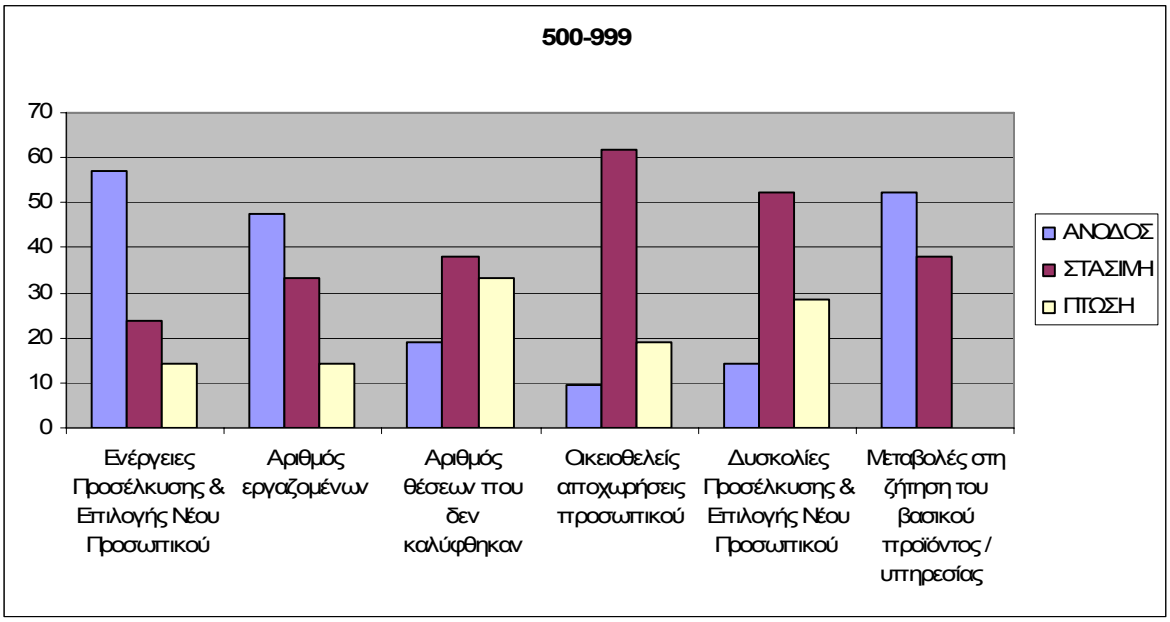
Μελλοντικές Οργανωσιακές Τάσεις ανά Μέγεθος:

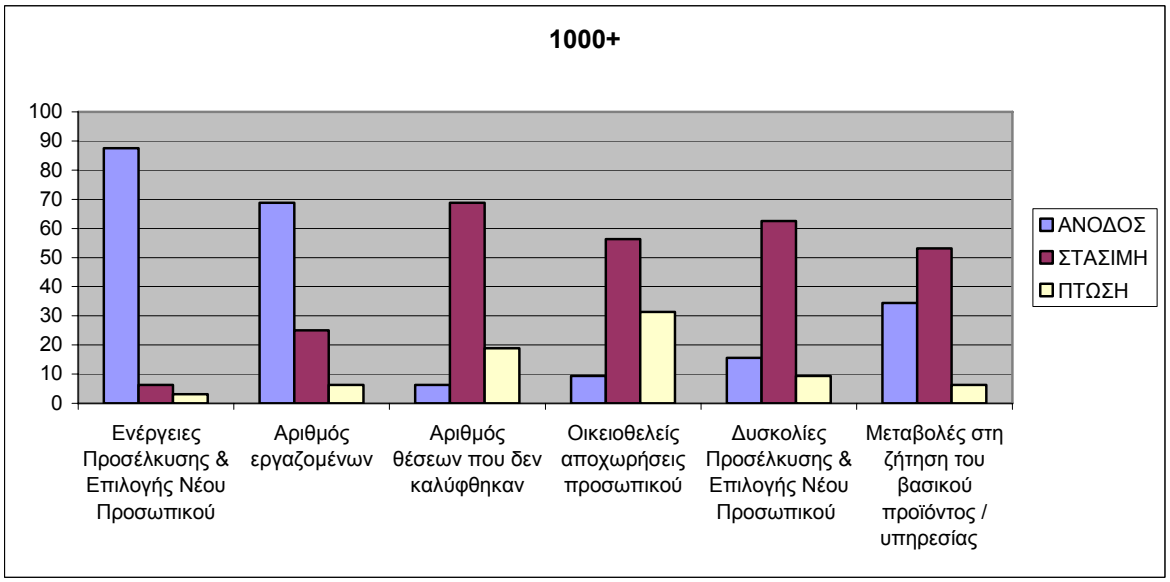





100-199
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Μεταβολές στη ζήτηση του βασικού προϊόντος / υπηρεσίας
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

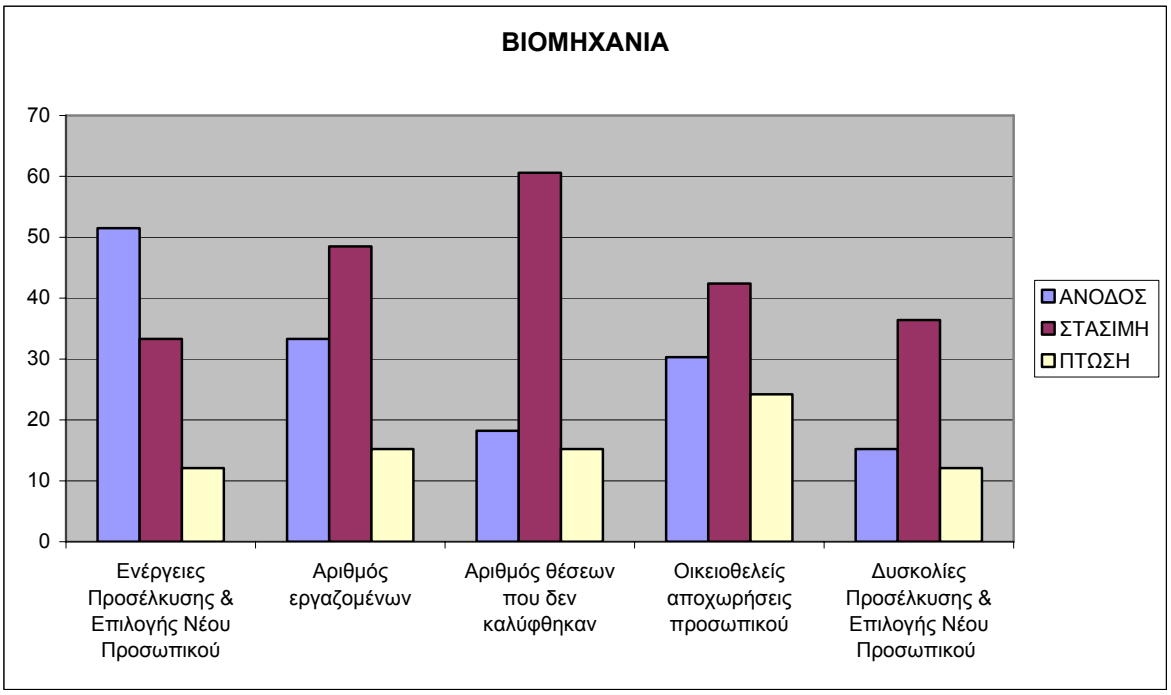

200-499
80
70
60
50
40
30
20
10
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Μεταβολές στη ζήτηση του βασικού προϊόντος / υπηρεσίας
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

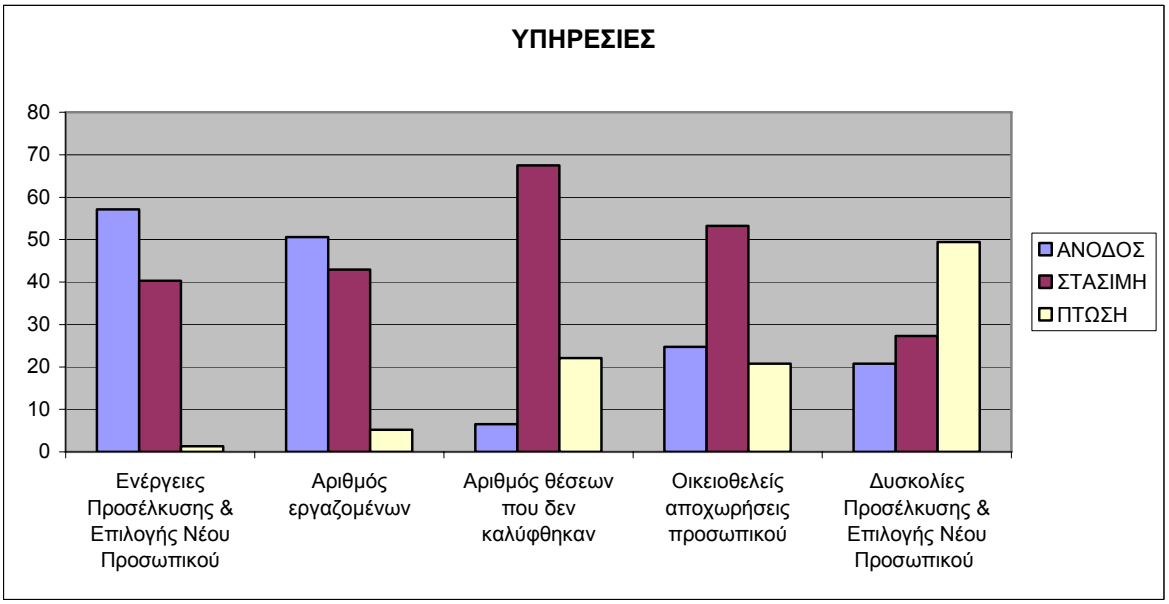

500-999
70
60
50
40
30
20
10
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Μεταβολές στη ζήτηση του βασικού προϊόντος / υπηρεσίας
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

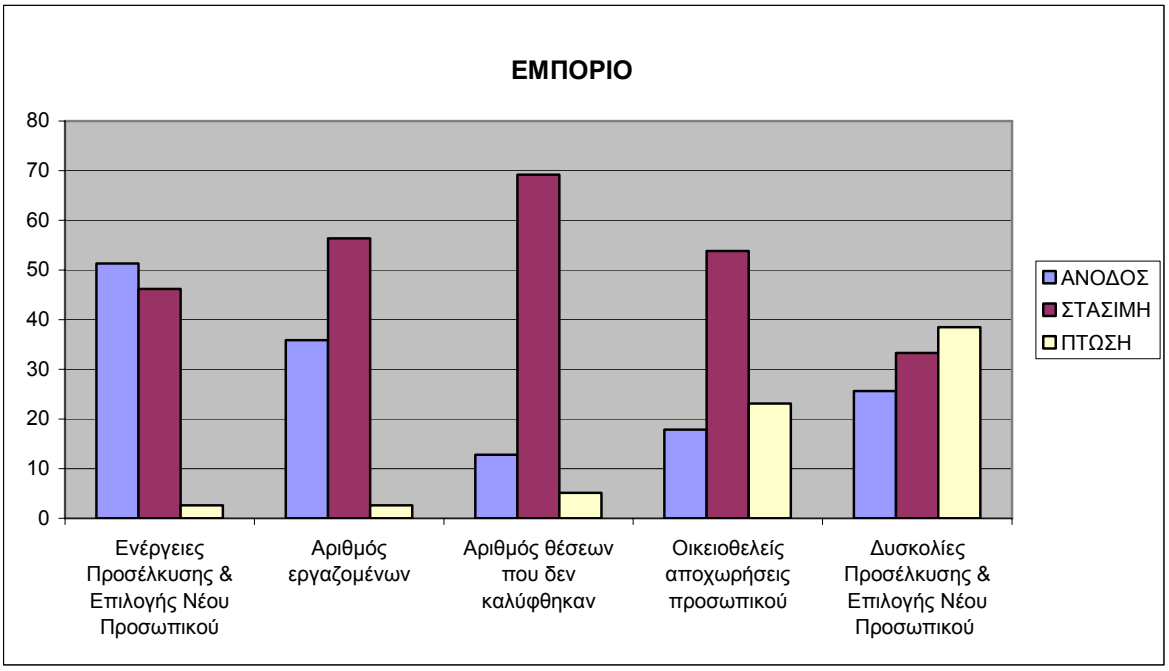

1000+
100
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Μεταβολές στη ζήτηση του βασικού προϊόντος / υπηρεσίας
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

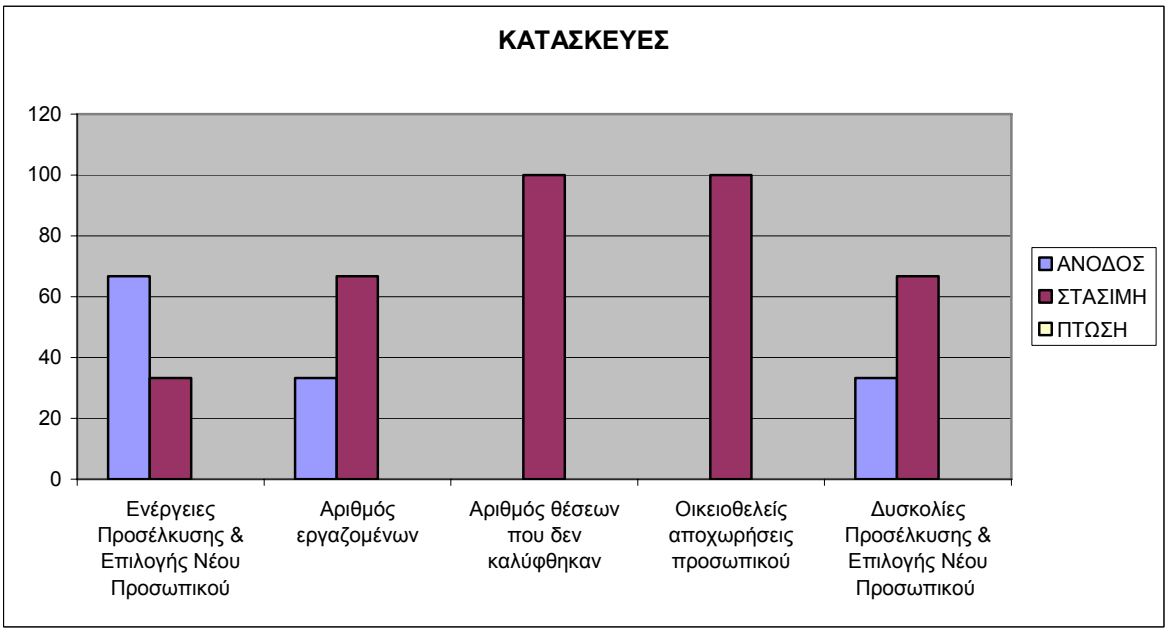
Αναζήτηση Εξειδικευμένου προσωπικού / Στελέχη όλων των Επιπέδων:

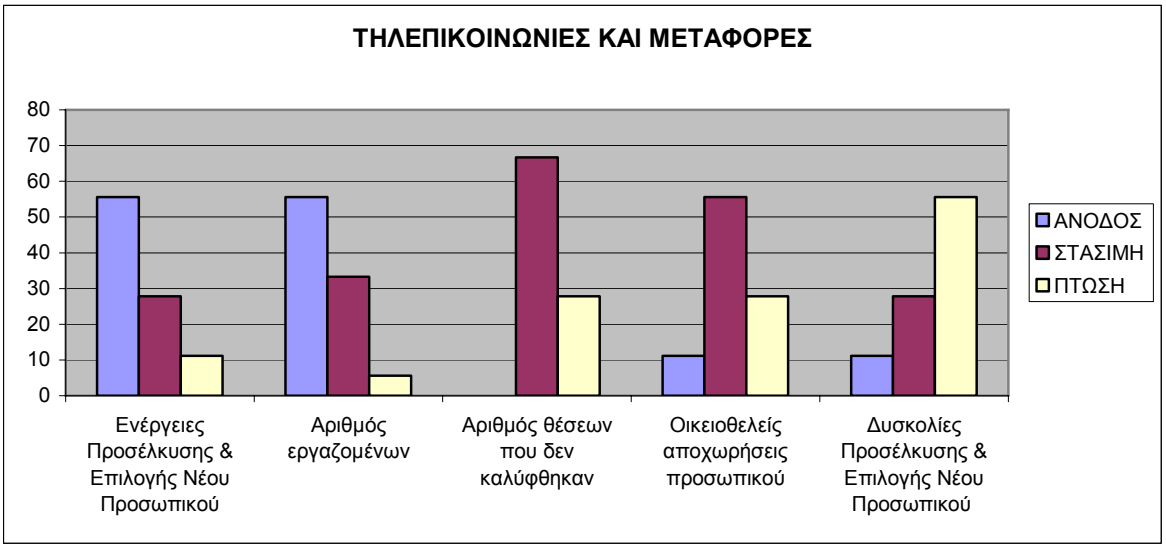
Τελευταίοι 6 μήνες

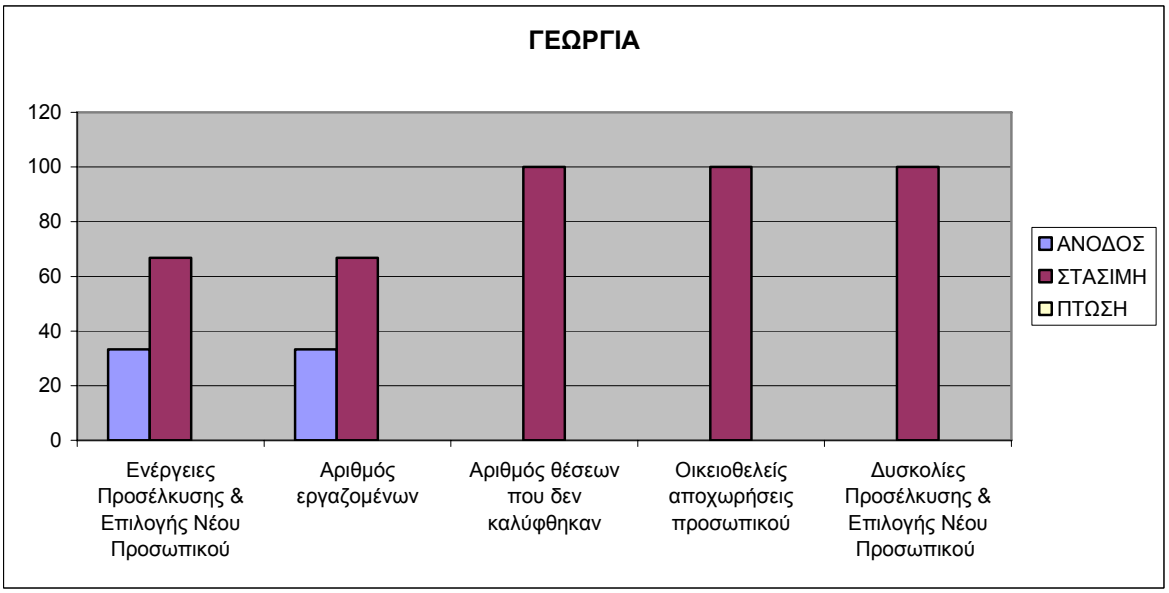


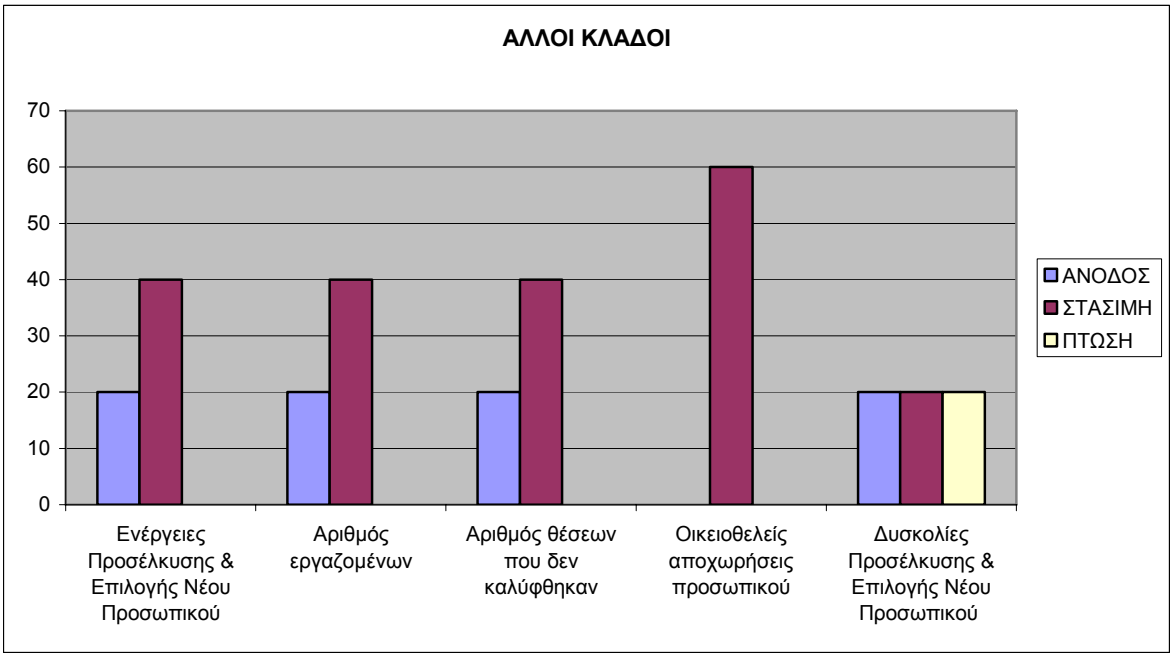



ΕΜΠΟΡΙΟ
80
70
60
50
40
30
20
10
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

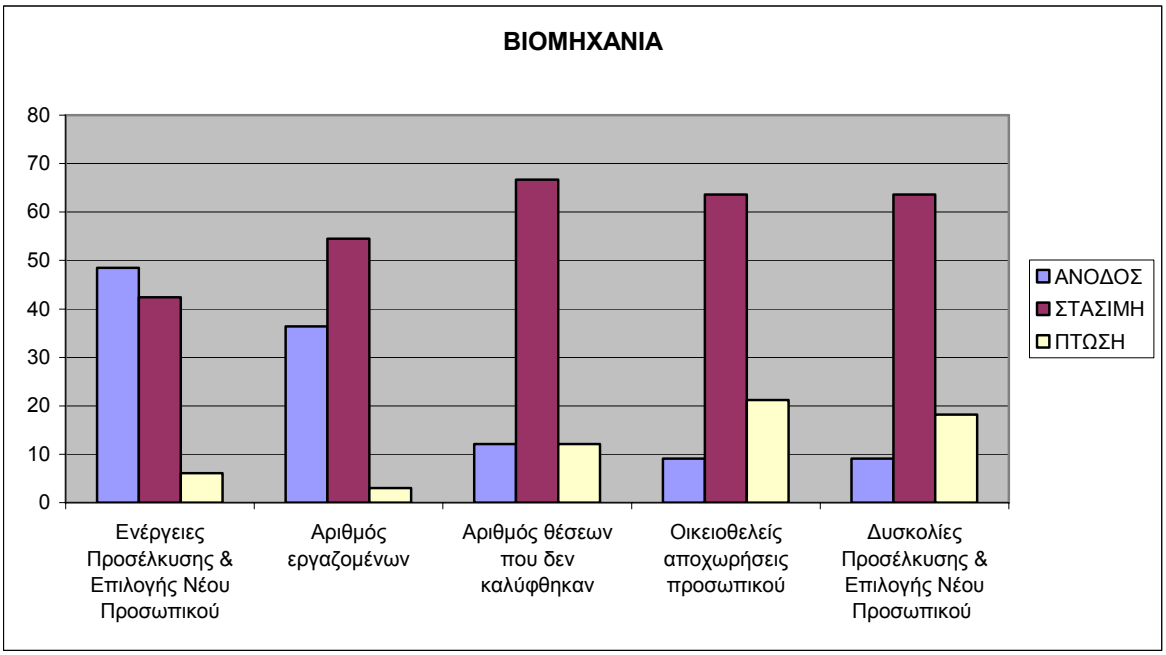

ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ
120
100
80
60
40
20
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

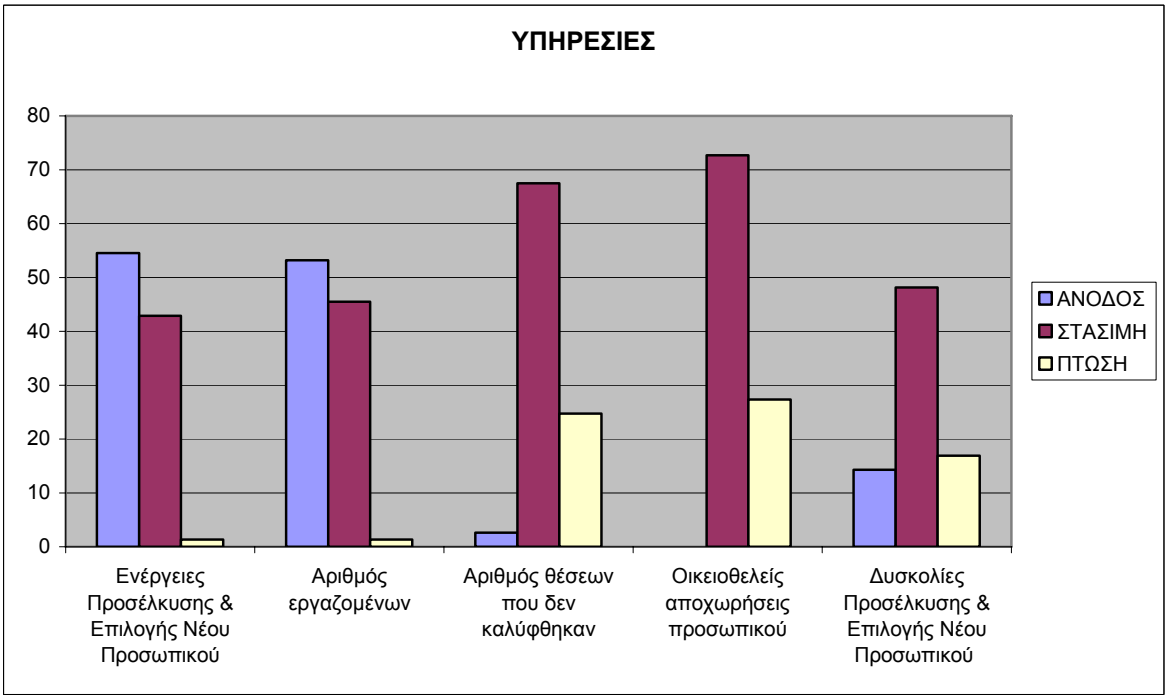

ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ
80
70
60
50
40
30
20
10
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

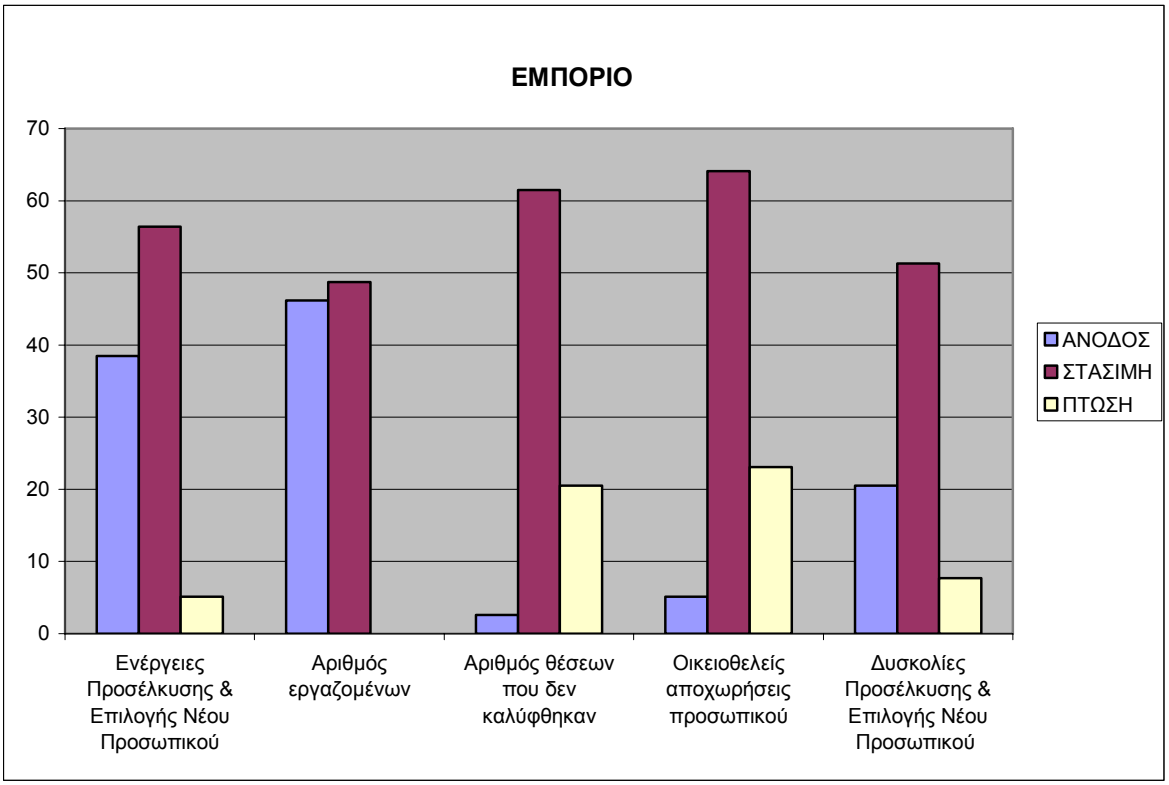

ΓΕΩΡΓΙΑ
120
100
80
60
40
20
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

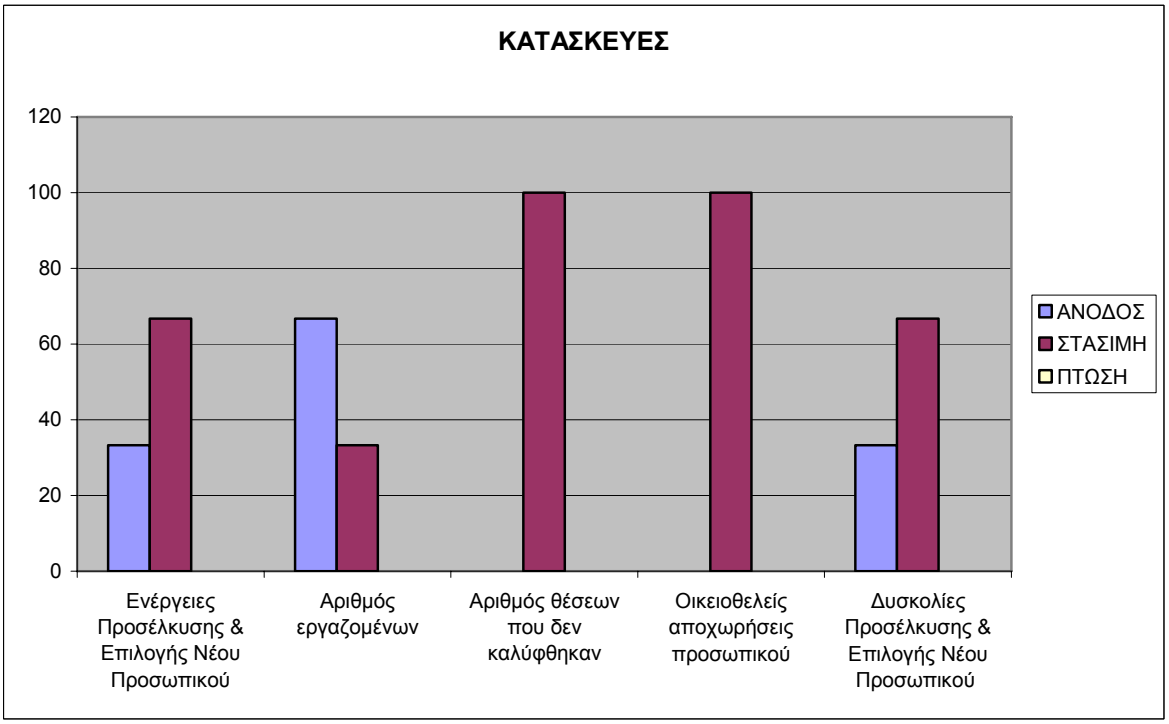

ΑΛΛΟΙ ΚΛΑΔΟΙ
70
60
50
40
30
20
10
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

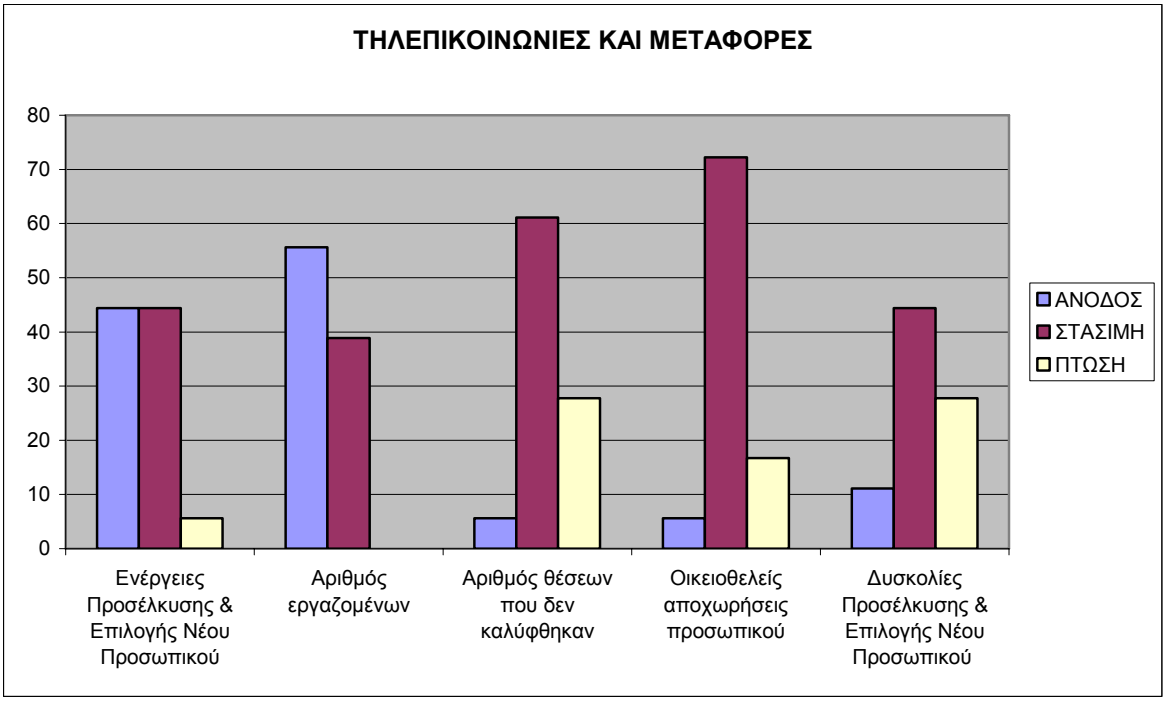
Επόμενοι 6 μήνες

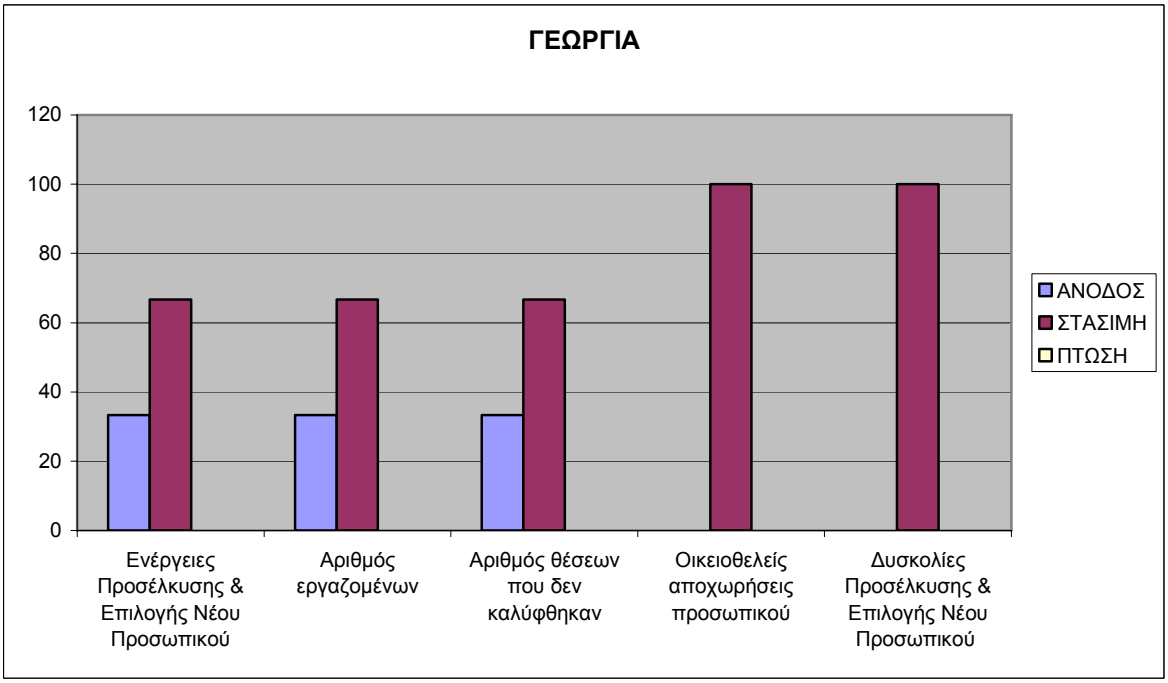


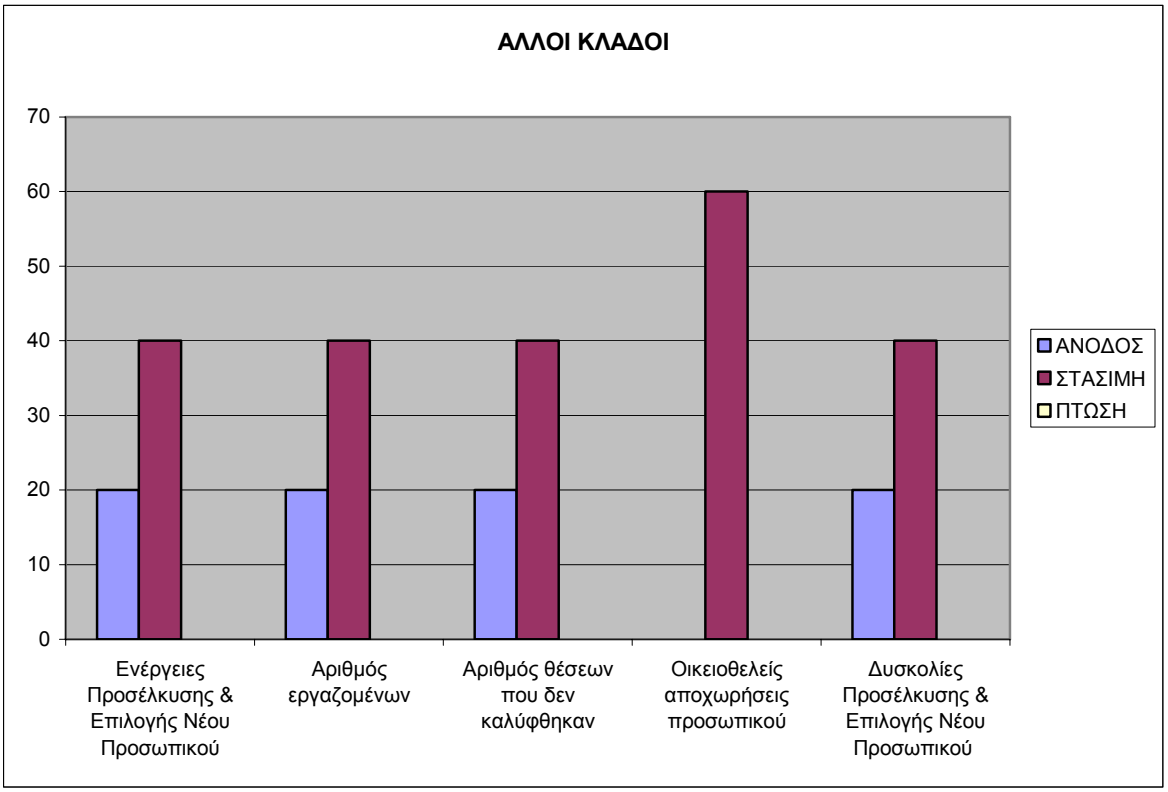



ΕΜΠΟΡΙΟ
70
60
50
40
30
20
10
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ


ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ
120
100
80
60
40
20
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

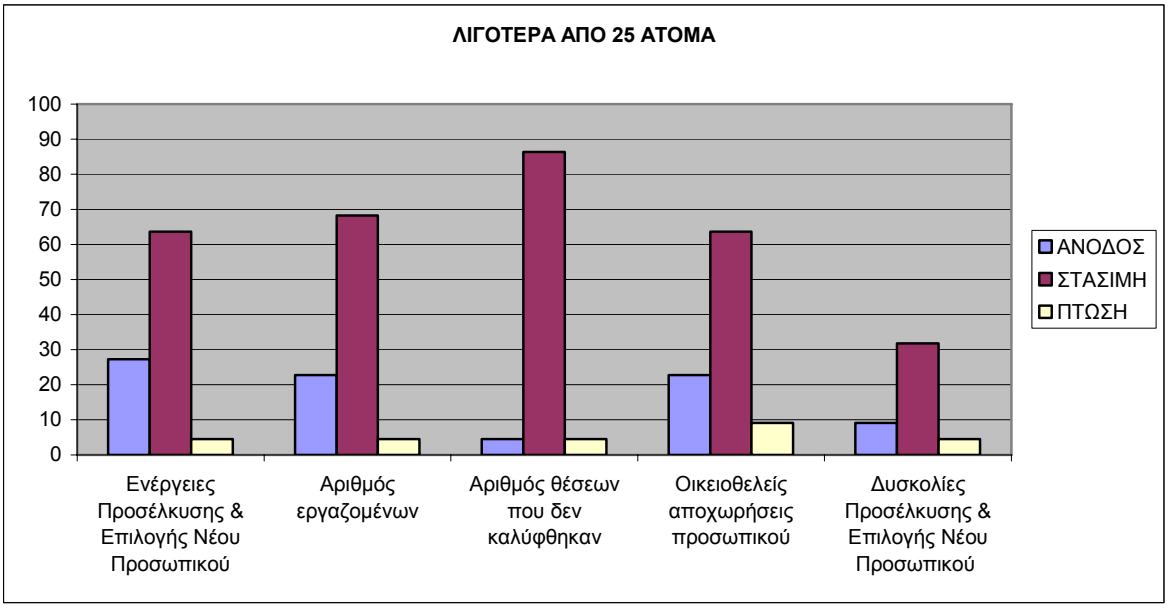

ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ
80
70
60
50
40
30
20
10
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

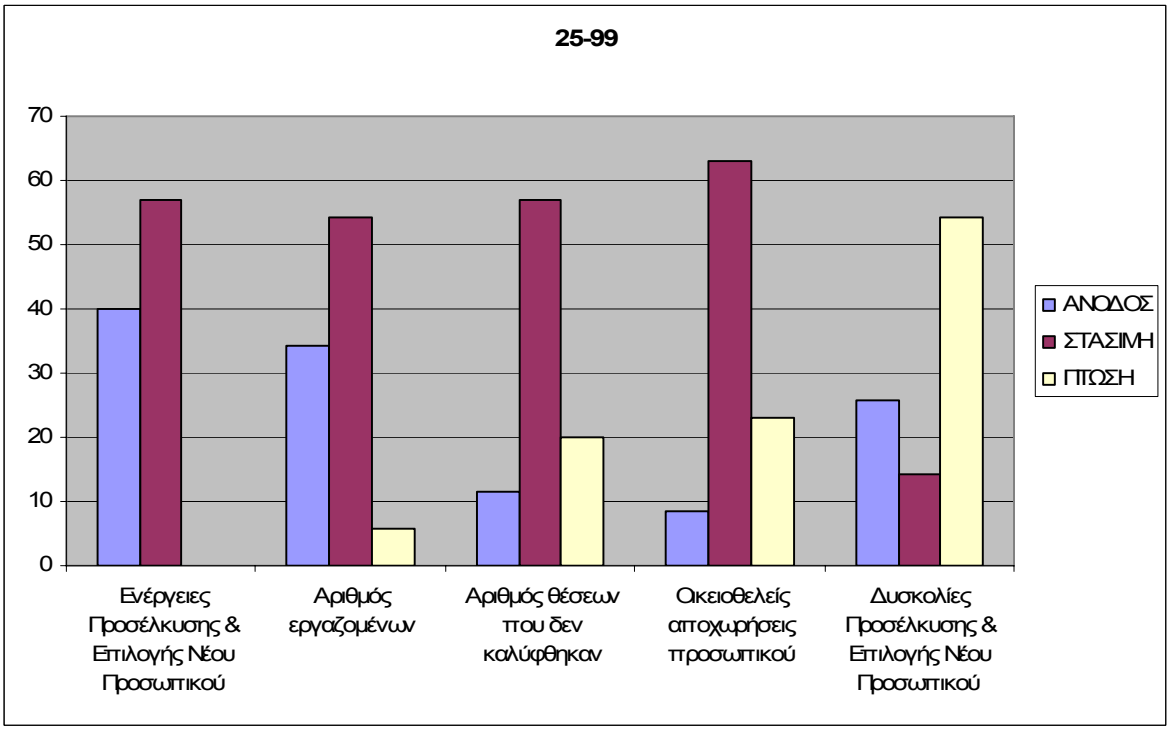

ΓΕΩΡΓΙΑ
120
100
80
60
40
20
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

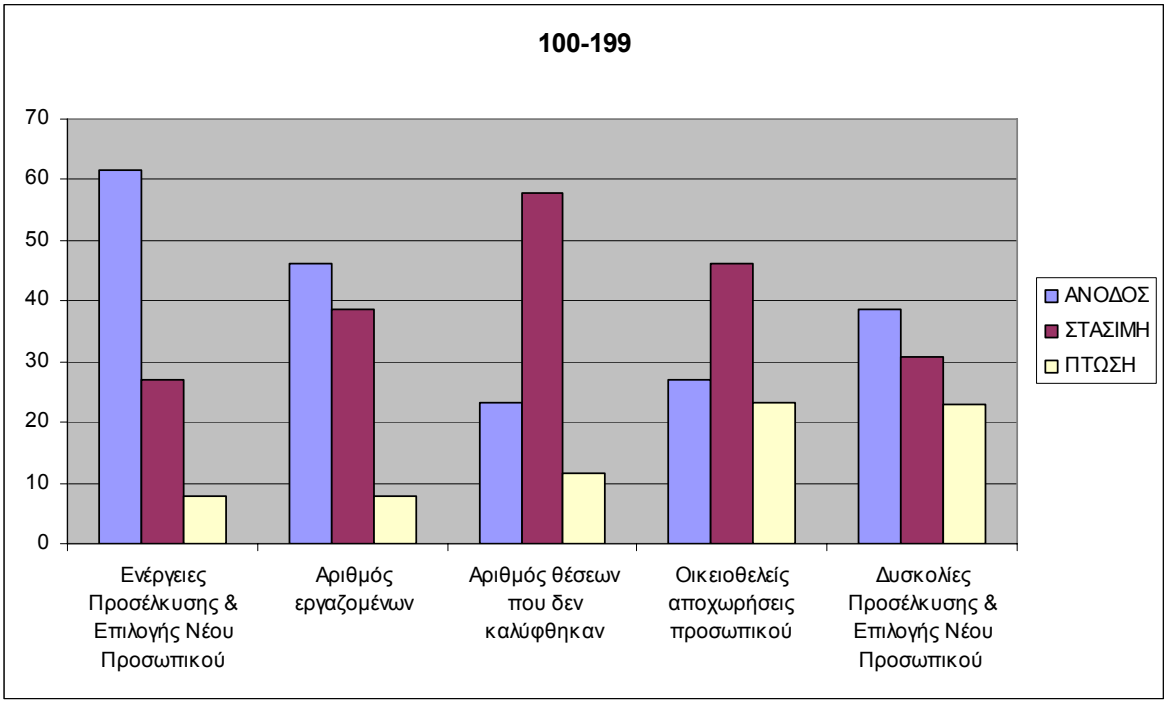

ΑΛΛΟΙ ΚΛΑΔΟΙ
70
60
50
40
30
20
10
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

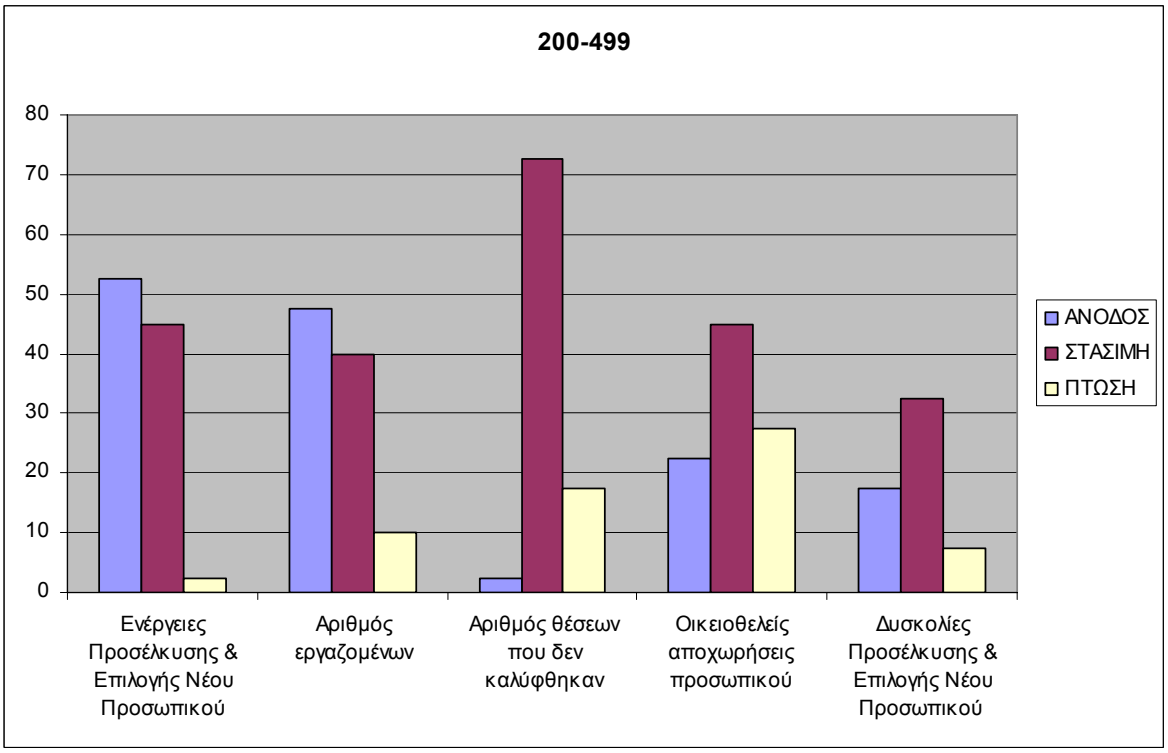
Αναζήτηση Εξειδικευμένου προσωπικού / Στελέχη όλων των Επιπέδων – ανά Μέγεθος:

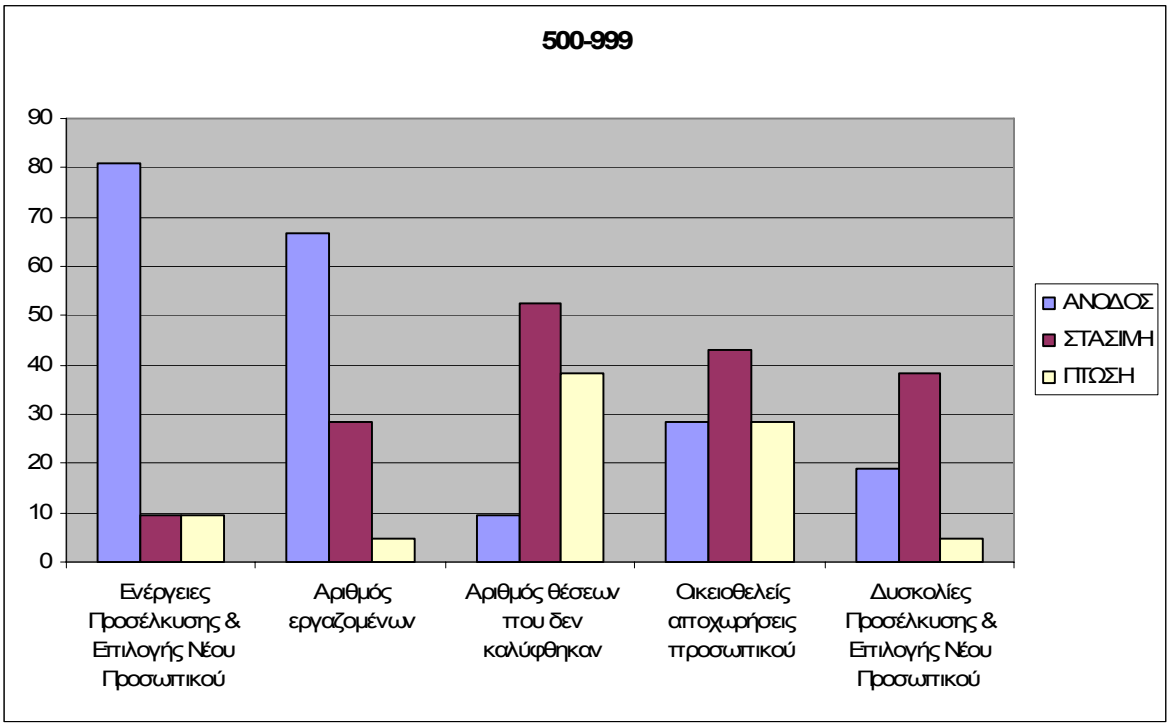
Τελευταίοι 6 μήνες

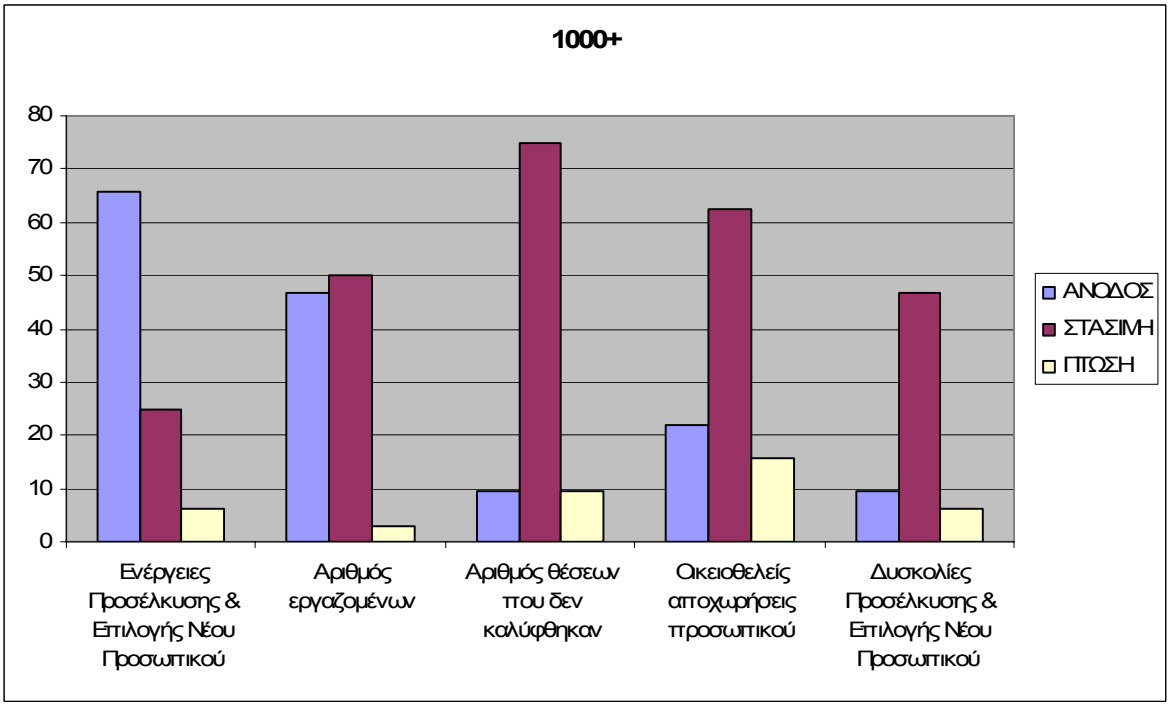





100-199
70
60
50
40
30
20
10
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

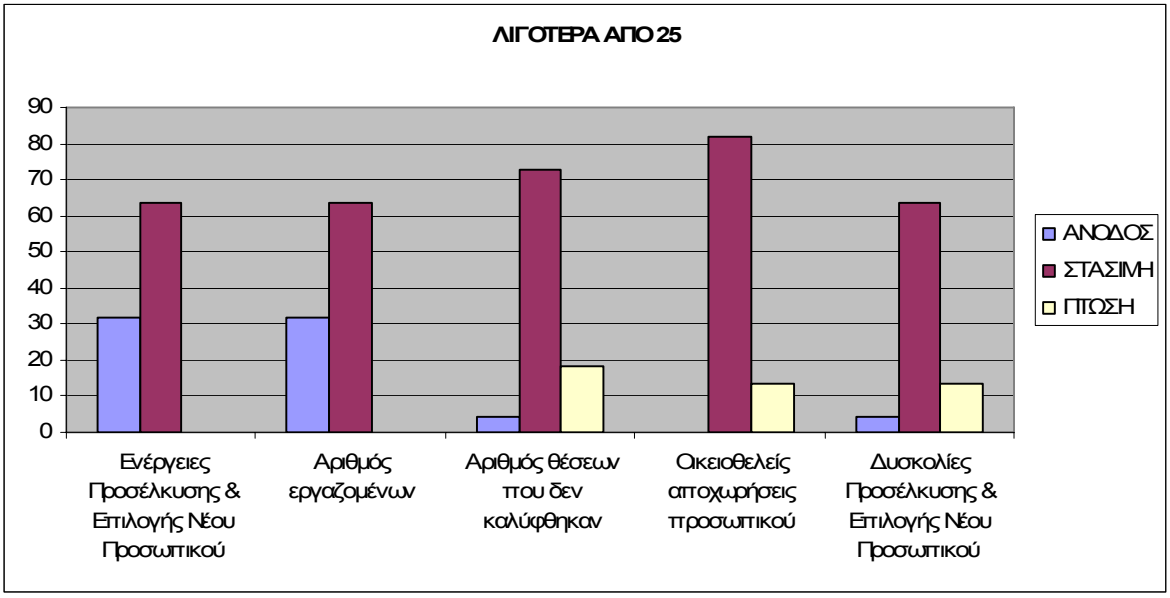

200-499
80
70
60
50
40
30
20
10
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

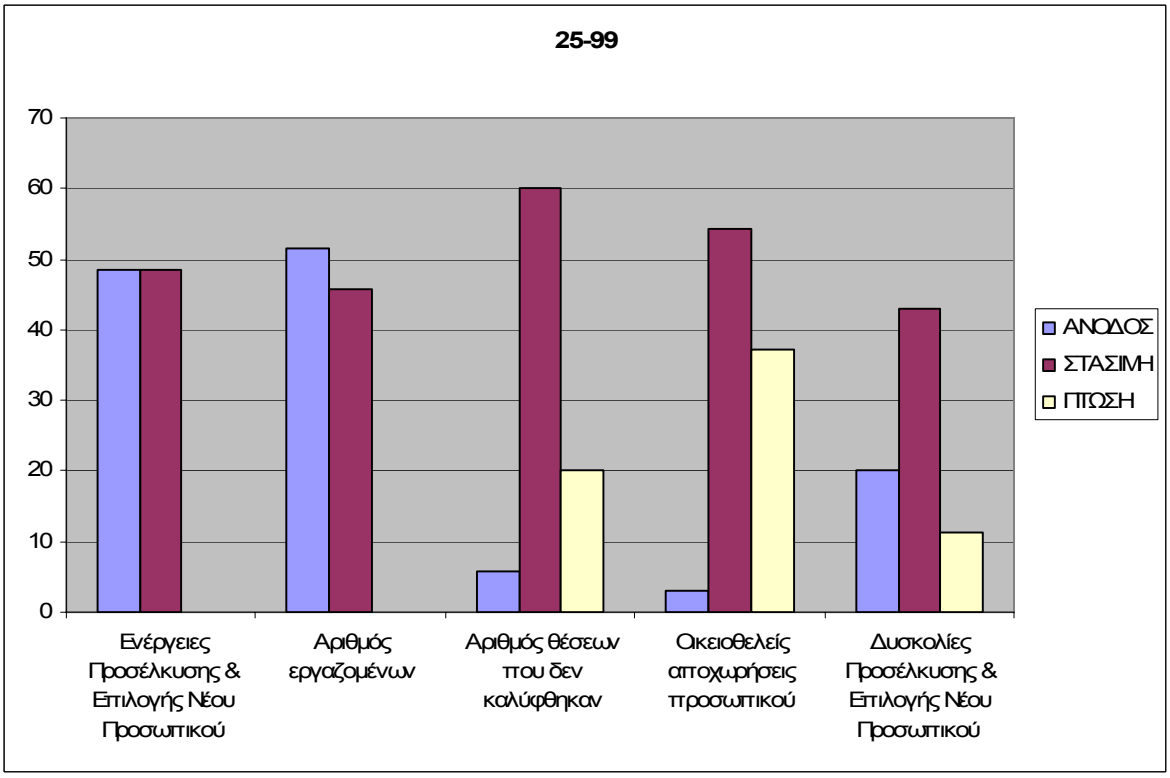

500-999
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

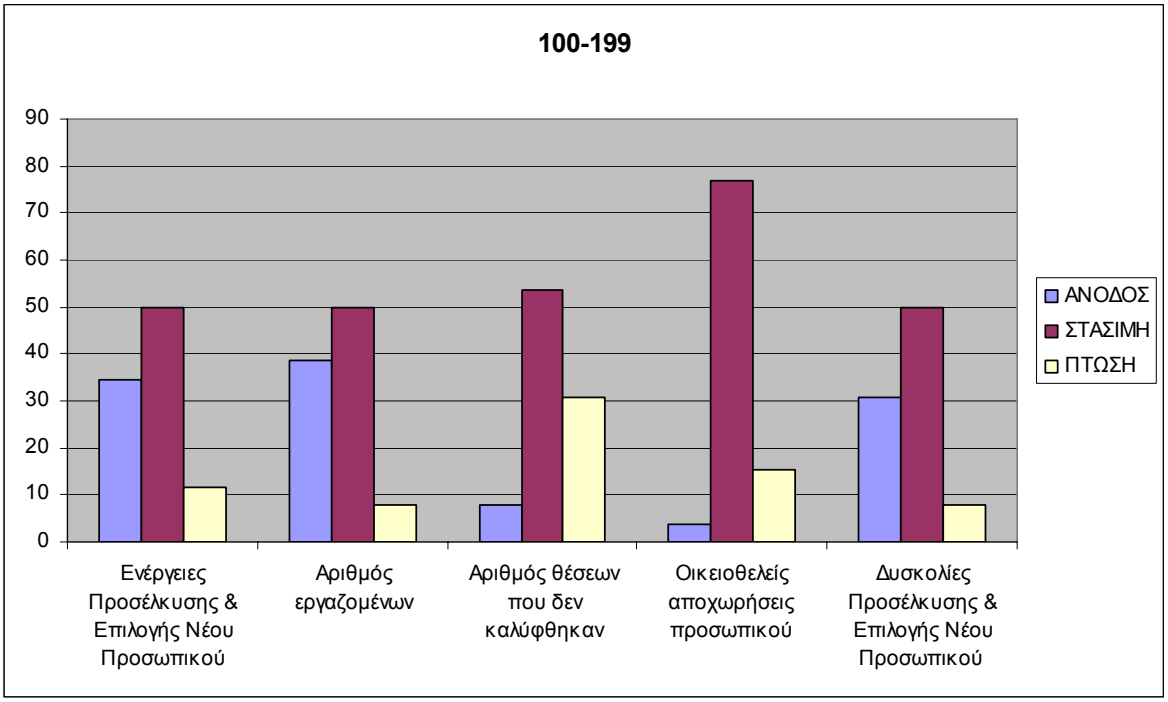

1000+
80
70
60
50
40
30
20
10
0
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ

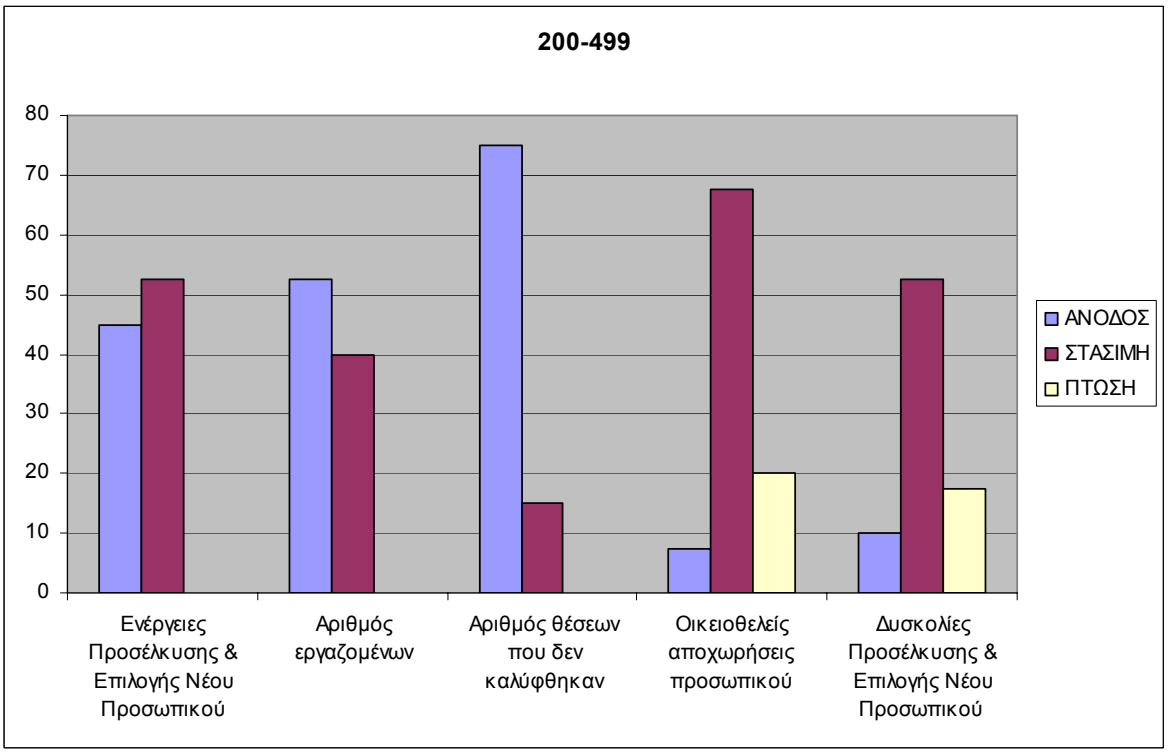
Αναζήτηση Εξειδικευμένου προσωπικού / Στελέχη όλων των Επιπέδων ανά Μέγεθος:

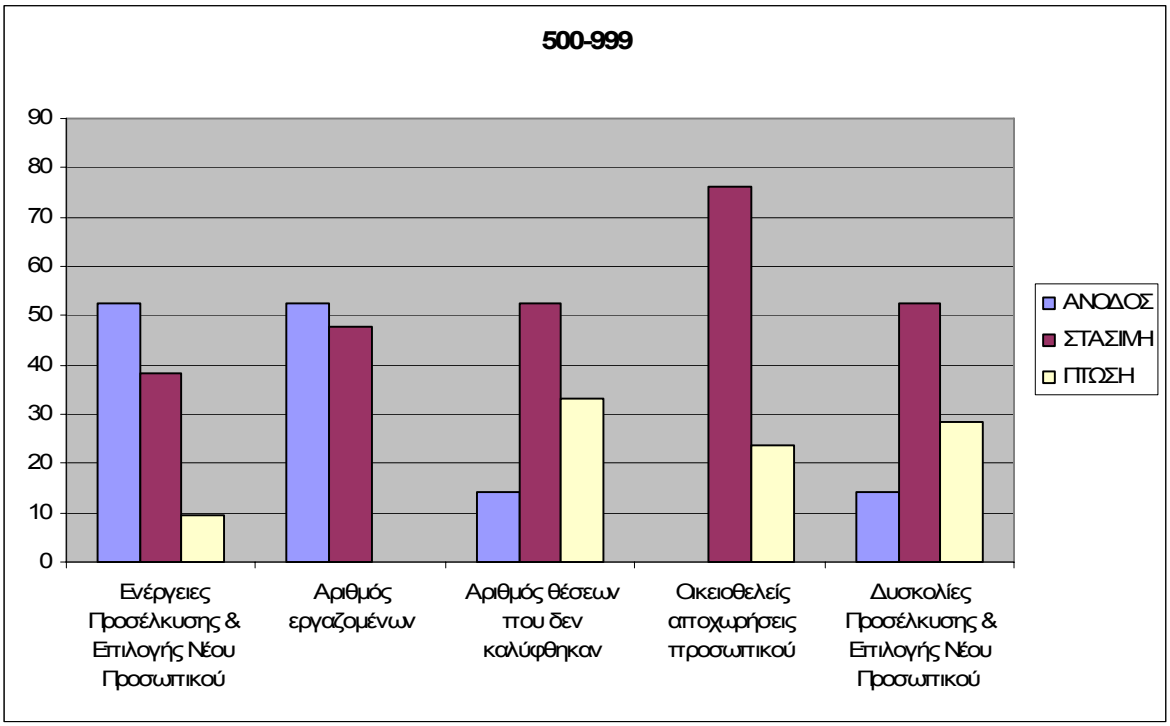
Επόμενοι 6 μήνες

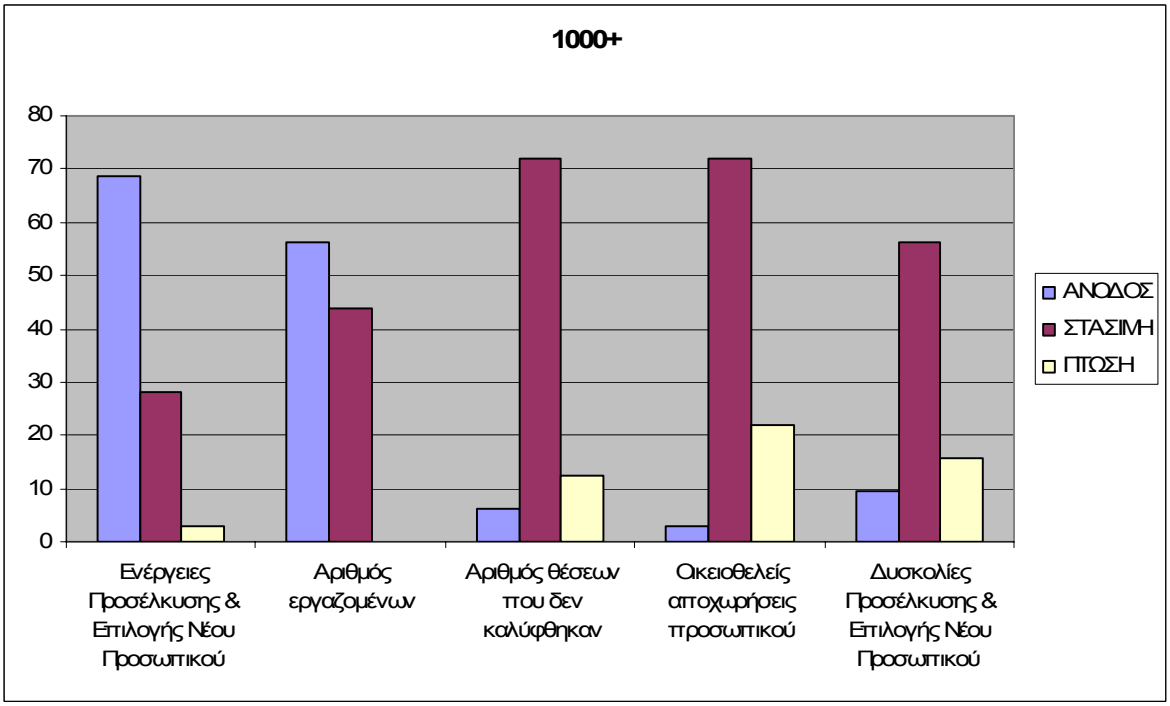




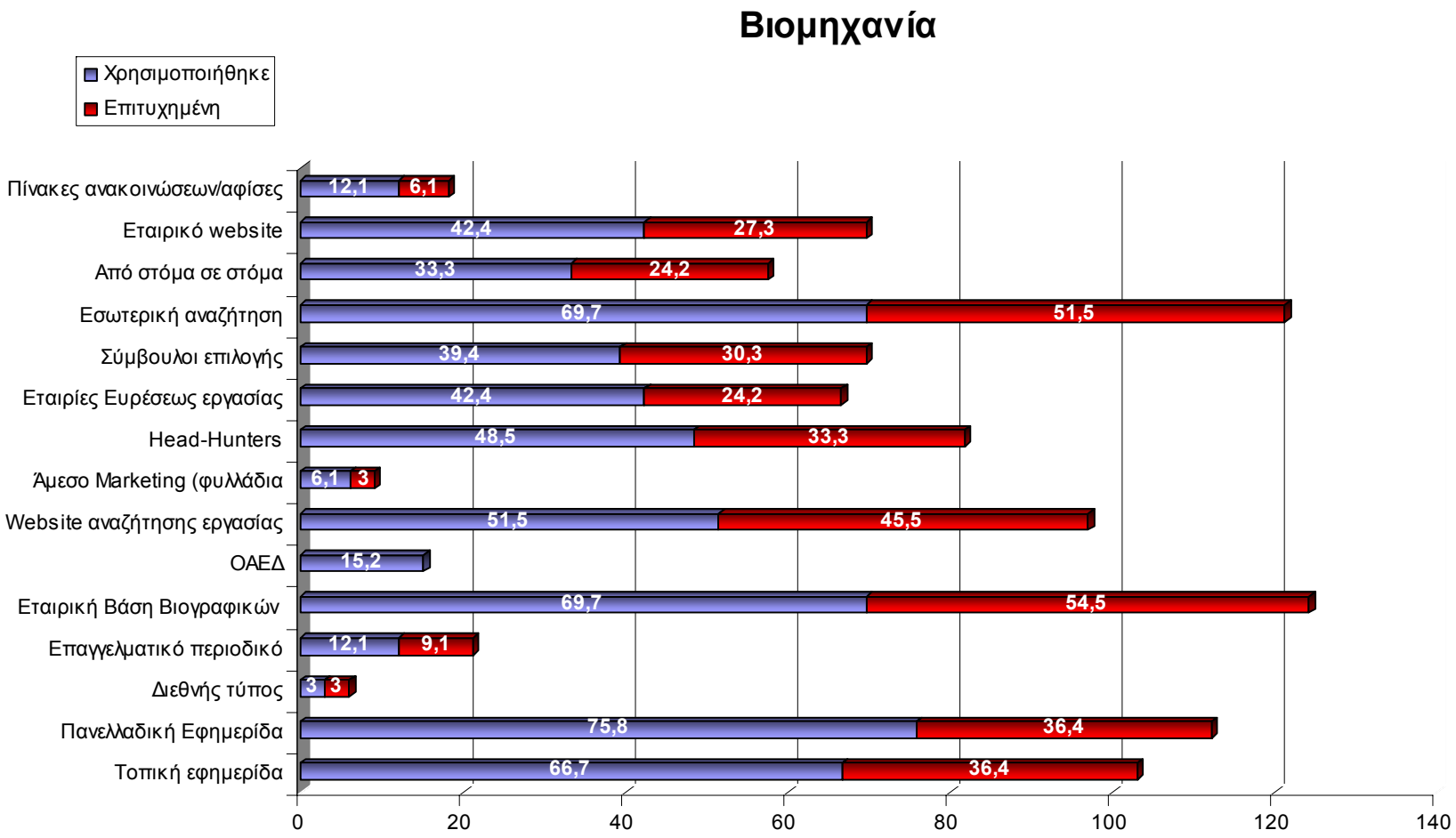

100-199
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού

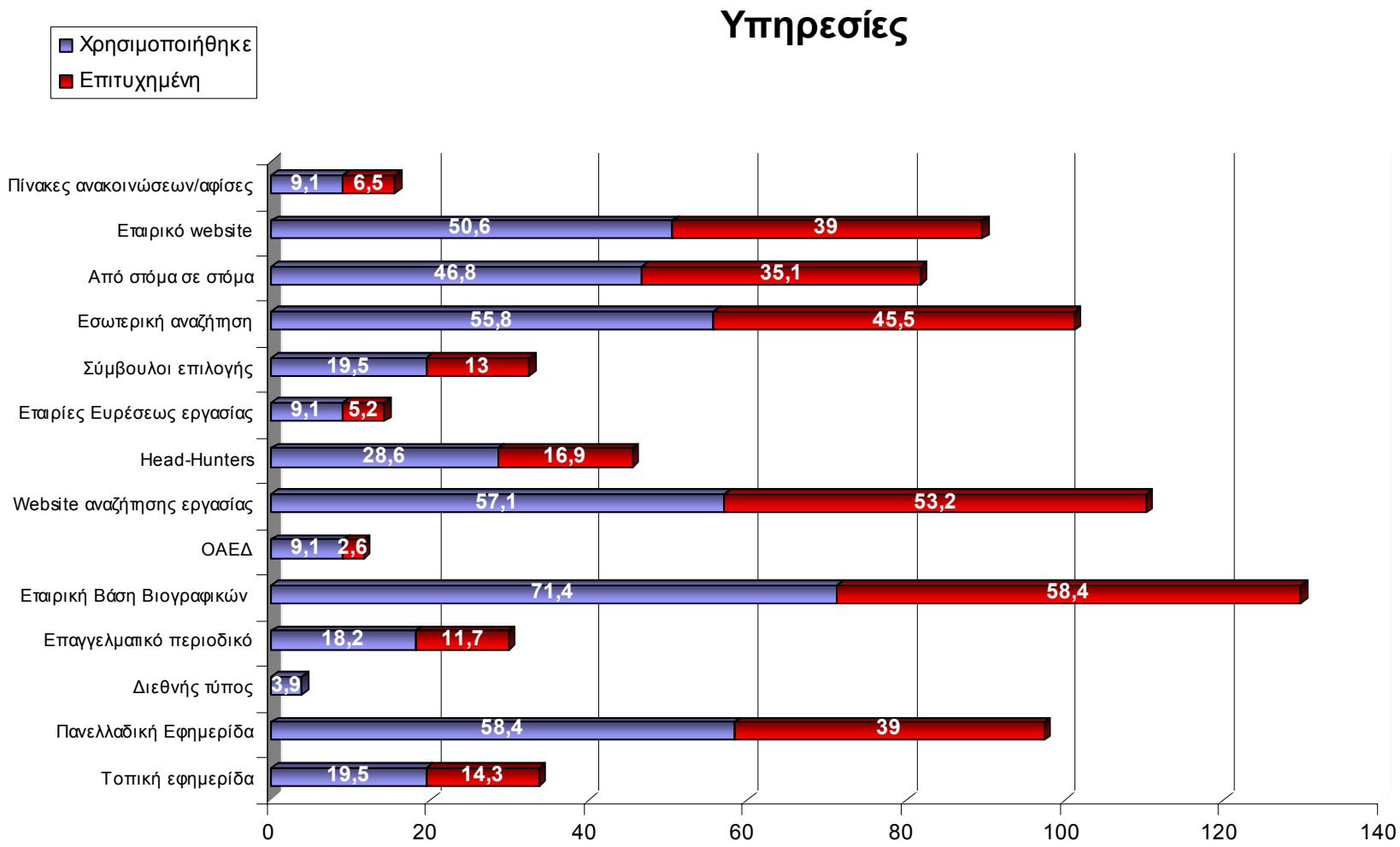

200-499
80
70
60
50
40
30
20
10
0
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού

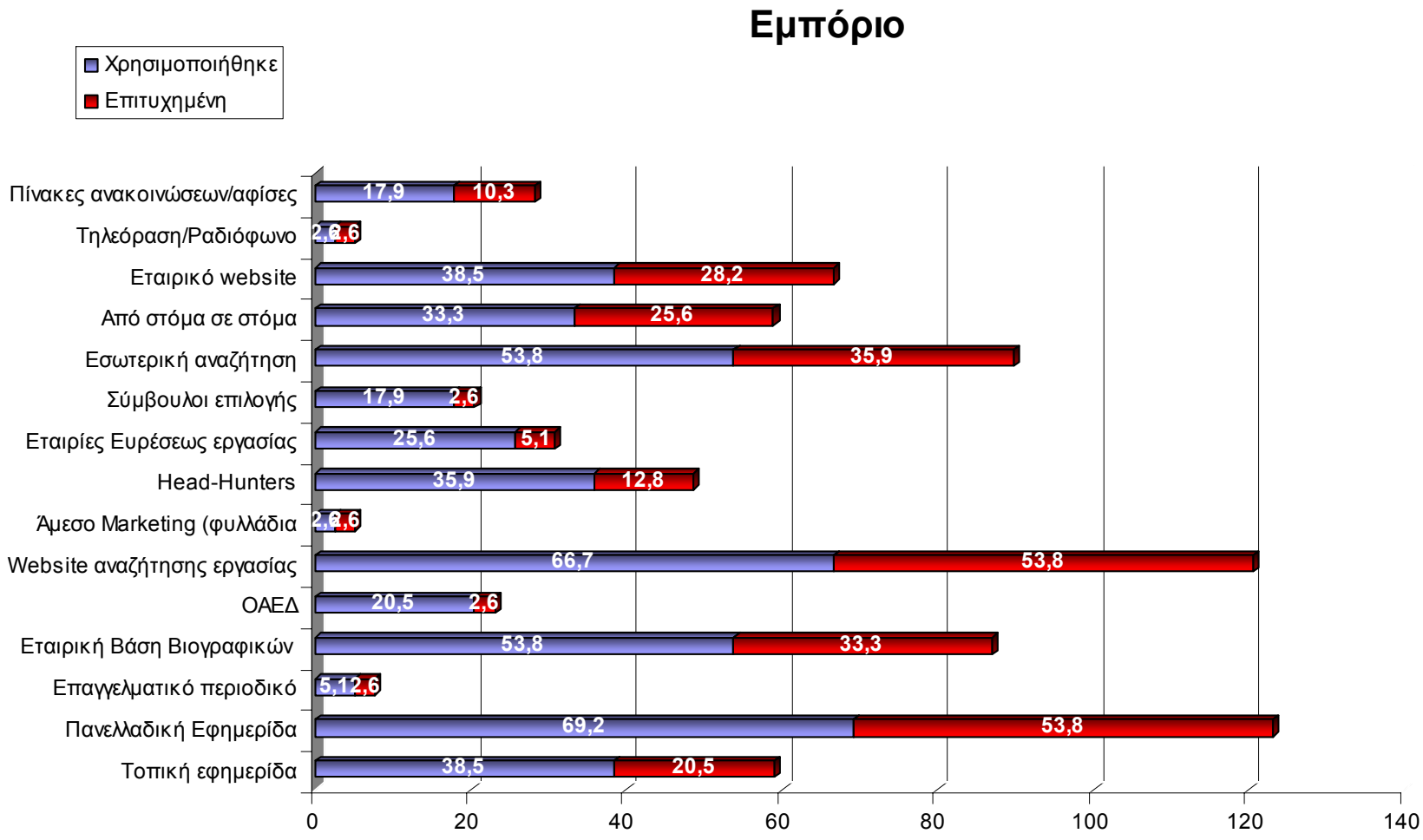

500-999
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού

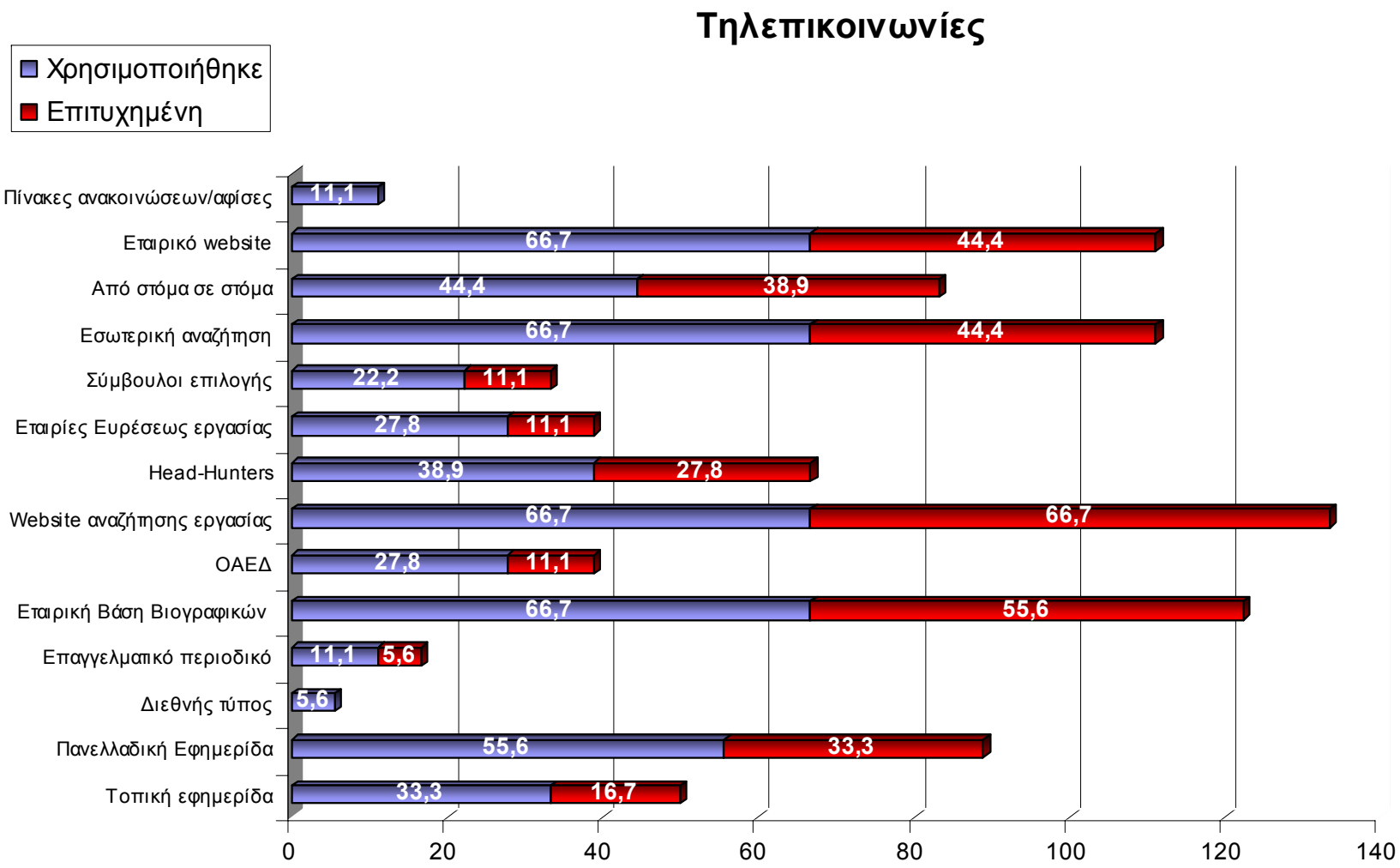

1000+
80
70
60
50
40
30
20
10
0
ΑΝΟΔΟΣ
ΣΤΑΣΙΜΗ
ΠΤΩΣΗ
Ενέργειες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού
Αριθμός εργαζομένων
Αριθμός θέσεων που δεν καλύφθηκαν
Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού
Δυσκολίες Προσέλκυσης & Επιλογής Νέου Προσωπικού

Μέθοδοι Προσέλκυσης και Επιλογής – Βαθμός Επιτυχίας (ανά Κλάδο):




Υπηρεσίες
Χρησιμοποιήθηκε
Επιτυχημένη
Πίνακες ανακοινώσεων/αφίσες
9,1
6,5
Εταιρικό website
50,6
39
Από στόμα σε στόμα
46,8
35,1
Εσωτερική αναζήτηση
55,8
45,5
Σύμβουλοι επιλογής
19,5
13
Εταιρίες Ευρέσεως εργασίας
9,1
5,2
Head-Hunters
28,6
16,9
Website αναζήτησης εργασίας
57,1
53,2
ΟΑΕΔ
9,1
2,6
Εταιρική Βάση Βιογραφικών
71,4
58,4
Επαγγελματικό περιοδικό
18,2
11,7
Διεθνής τύπος
3,9
Πανελλαδική Εφημερίδα
58,4
39
Τοπική εφημερίδα
19,5
14,3
0
20
40
60
80
100
120
140


Εμπόριο
Χρησιμοποιήθηκε
Επιτυχημένη
Πίνακες ανακοινώσεων/αφίσες
17,9
10,3
Τηλεόραση/Ραδιόφωνο
2,6
2,6
Εταιρικό website
38,5
28,2
Από στόμα σε στόμα
33,3
25,6
Εσωτερική αναζήτηση
53,8
35,9
Σύμβουλοι επιλογής
17,9
2,6
Εταιρίες Ευρέσεως εργασίας
25,6
5,1
Head-Hunters
35,9
12,8
Άμεσο Marketing (φυλλάδια
2,6
2,6
Website αναζήτησης εργασίας
66,7
53,8
ΟΑΕΔ
20,5
2,6
Εταιρική Βάση Βιογραφικών
53,8
33,3
Επαγγελματικό περιοδικό
5,1
2,6
Πανελλαδική Εφημερίδα
69,2
53,8
Τοπική εφημερίδα
38,5
20,5
0
20
40
60
80
100
120
140


Τηλεπικοινωνίες
Χρησιμοποιήθηκε
Επιτυχημένη
Πίνακες ανακοινώσεων/αφίσες
Εταιρικό website
Από στόμα σε στόμα
Εσωτερική αναζήτηση
Σύμβουλοι επιλογής
Εταιρίες Ευρέσεως εργασίας
Head-Hunters
Website αναζήτησης εργασίας
ΟΑΕΔ
Εταιρική Βάση Βιογραφικών
Επαγγελματικό περιοδικό
Διεθνής τύπος
Πανελλαδική Εφημερίδα
Τοπική εφημερίδα
11,1
66,7
44,4
44,4
38,9
66,7
44,4
22,2
11,1
27,8
11,1
38,9
27,8
66,7
66,7
27,8
11,1
66,7
55,6
11,1
5,6
5,6
55,6
33,3
33,3
16,7
0
20
40
60
80
100
120
140