

2^{ος} Κύκλος

Ιούλιος 2007

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 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 στο ALBA Graduate Business School.

© 2007



Cranfield
UNIVERSITY
School of Management

Με την υποστήριξη



Περιεχόμενα

Κεφάλαιο	Περιγραφή	Σελίδα #
1	Περίληψη	4-5
2	Το «βαρόμετρο»	6
3	Μεθοδολογία	7
3.1	Αντικείμενο και Στόχοι της Έρευνας	7
3.2	Διαδικασία Συλλογής Στοιχείων	7
3.3	Προφίλ του τελικού Δείγματος	8
4	Δημογραφικά Στοιχεία Έρευνας	9-10
5	Αποτελέσματα	11
5.1	Γενικές Τάσεις – Τωρινή Δραστηριότητα	11
5.2	Γενικές Τάσεις – Μελλοντικές Προβλέψεις	12
5.3	Αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου προσωπικού	18
5.3.1	Τωρινή Δραστηριότητα	18
5.3.2	Μελλοντικές Προβλέψεις	19
5.4	Μέθοδοι Προσέλκυσης - Προγραμματισμός	20-23
6	Γνώσεις και Δεξιότητες	24-28
7	Παράρτημα	29-62

[Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας]

Ο 2^{ος} κύκλος της έρευνας αποτελεί συνέχεια της προσπάθειας αποτύπωσης των διαδικασιών και μεθόδων προσέλκυσης και επιλογής στελεχών, τις οποίες χρησιμοποιούν οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα για το έτος 2007. Με τον τρόπο αυτό συμπληρώνεται ένας χρονικός ορίζοντας συνολικής διάρκειας 12 μηνών, παρέχοντας μια ολοκληρωμένη εικόνα στατιστικής ανάλυσης και καταγραφής των τάσεων όλου του έτους. Η παρούσα μελέτη επικεντρώνεται στην καταγραφή και ανάλυση των τάσεων του 2^{ου} εξαμήνου του 2007 (στοιχεία περιόδου Ιαν-Ιουν, τάσεις περιόδου Ιουλ-Δεκ).

Τα αποτελέσματα συνοψίζονται στα εξής:

1. Ο Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας (RCI) για το δεύτερο εξάμηνο του 2007 είναι 120 αναφορικά με το Διοικητικό Προσωπικό των εταιριών και 110 για τα Διευθυντικά Στελέχη / Εξειδικευμένο προσωπικό, αντίστοιχα. Δεν παρατηρείται ουσιαστική διαφοροποίηση από το πρώτο εξάμηνο του 2007 όπου ο δείκτης ήταν 122 και 109 αντίστοιχα.

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.

2. Οι εταιρίες στην πλειοψηφία τους αναμένεται να αυξήσουν τις δραστηριότητες τους όσον αφορά την προσέλκυση και επιλογή νέων στελεχών με εξαίρεση τις πολύ μικρές επιχειρήσεις (κάτω από 25 εργαζόμενους) οι οποίες δείχνουν συγκρατημένες για το επόμενο εξάμηνο.
3. Πάνω από τις μισές επιχειρήσεις του δείγματος θα αυξήσουν τον αριθμό των εργαζομένων τους στο επόμενο εξάμηνο (περίπου 55%)
4. Το μεγαλύτερο τμήμα των επιχειρήσεων του δείγματος θεωρεί 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% (30.5% των εταιριών)
5. 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)
6. Οι εταιρίες θα στραφούν για προσλήψεις ιδιαίτερα στους τομείς των Πωλήσεων, της Λογιστικής και Οικονομικών καθώς και στο Μάρκετινγκ.
7. Οι εταιρίες στην πλειοψηφία τους εμφανίζονται αισιόδοξες για το μέλλον τους (72% των ερωτηθέντων)
8. Η μέθοδος που χρησιμοποιείται περισσότερο στη διαδικασία της προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού είναι οι εταιρικές βάσεις βιογραφικών και η εσωτερική αναζήτηση ενώ πολύ ψηλά στις προτιμήσεις των εταιριών είναι και οι ιστοσελίδες ανεύρεσης προσωπικού καθώς και οι αγγελίες στις εφημερίδες.

9. Απαιτούμενη τόσο για τα στελέχη όσο και για τους υπάλληλους 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
10. Οι εταιρίες θεωρούν ότι η αύξηση της παραγωγικότητας εξαρτάται κυρίως από την ομαδικότητα και τις οργανωτικές δεξιότητες των ατόμων καθώς και από την ικανότητα των υπαλλήλων να διαχειρίζονται τον χρόνο τους βέλτιστα.

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.

Ιστορικά, η έρευνα διεξάγεται από το 1999 στην Αγγλία από το Cranfield School of Management σε συνεργασία με την εφημερίδα Daily Telegraph. Το 2005 η εν λόγω έρευνα πραγματοποιήθηκε για πρώτη φορά 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.

2008 Α Κύκλος

Η έρευνα διενεργείται κάθε έξι μήνες και τα αποτελέσματα ανακοινώνονται στον ελληνικό Τύπο. Στον πρώτο και δεύτερο κύκλο αντίστοιχα για το τρέχον έτος προσκλήθηκαν να συμμετάσχουν περίπου 1600 επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα. Η συλλογή στοιχείων για το δεύτερο εξάμηνο του τρέχοντος έτους διενεργήθηκε κατά την περίοδο Ιούνιος - Ιούλιος 2007. Ο Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας 2008 θα ξεκινήσει με τη συλλογή στοιχείων το Δεκέμβριο του 2007.

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 στην ιστοσελίδα του ALBA Graduate Business School, όπου φιλοξενήθηκε και το αντίστοιχο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Κάθε ενδιαφερόμενος είχε τη δυνατότητα να αντλήσει γενικές πληροφορίες για την έρευνα και το ιστορικό της, όπως και να προχωρήσει στην online συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Ο 2^{ος} κύκλος της έρευνας διεξήχθη κατά το χρονικό διάστημα Ιουνίου – Ιουλίου 2007. Εστάλησαν περισσότερες από 1100 προσκλήσεις μέσω διαδικτύου και πάνω από 500 με fax 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.

Το προφίλ των εταιρειών στη προαναφερθείσα λίστα είναι, σε μεγάλο βαθμό, παρόμοιο με εκείνο των εταιρειών της ευρύτερης λίστας της ICAP.

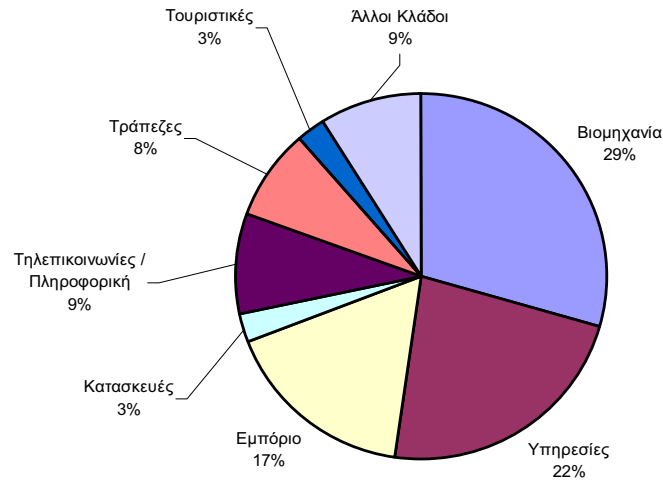
Η διαδικασία συλλογής των αποτελεσμάτων περατώθηκε στις 16 Ιουλίου, ημερομηνία έως την οποία το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο ήταν προσβάσιμο προς συμπλήρωση. Συνολικά σε όλη τη διάρκεια συλλογής των αποτελεσμάτων του 1^{ου} κύκλου της έρευνας, εστάλησαν 3 υπενθυμίσεις προς τις εταιρείες, τόσο μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, όσο και μέσω fax. 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 161 ερωτηματολογίων, τα οποία αντιστοιχούν σε ποσοστό απόκρισης 14,6%, με την εξαίρεση μηνυμάτων σε αποδέκτες οι οποίοι είχαν αλλάξει θέση ή εταιρεία και δεν παρέλαβαν την πρόσκληση συμμετοχής.

Από το σύνολο των 161 εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα, 68% ήταν ελληνικές ενώ το 32% αυτών ήταν πολυεθνικές. Παρατηρώντας τα σχήματα 1-4 συμπεραίνουμε ότι, το 9% του δείγματος είναι εταιρείες που ανήκουν στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών και πληροφορικής, το 29% είναι επιχειρήσεις από τον κλάδο της βιομηχανίας, το 22% δραστηριοποιούνται στον κλάδο της παροχής υπηρεσιών, ενώ το 17% σε αυτόν του εμπορίου. Στην έρευνα συμμετέχουν επίσης τράπεζες σε ποσοστό 8%, εταιρίες του κλάδου των κατασκευών σε ποσοστό 3%, και τουριστικές επιχειρήσεις επίσης σε ποσοστό 3% του δείγματος.

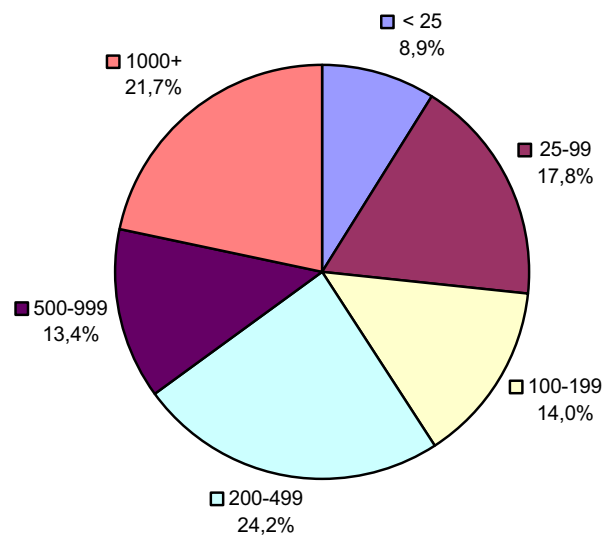
Επιπλέον, το 94% των επιχειρήσεων του δείγματος είναι ιδιωτικές, με τη συντριπτική πλειοψηφία αυτών να εδρεύουν στην Αττική και μόλις το 16% από την υπόλοιπη Ελλάδα.

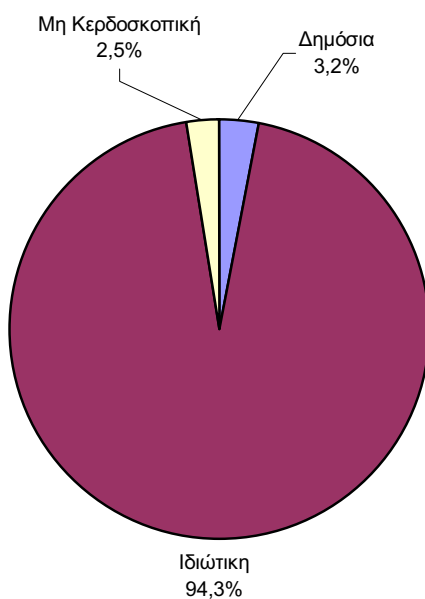
Αναφορικά με το μέγεθος των επιχειρήσεων που πήραν μέρος στην έρευνα, το 24% ήταν μεγάλες επιχειρήσεις (200-499 άτομα), και ακολουθούν με ποσοστό 22% εταιρείες με προσωπικό άνω των χιλίων εργαζομένων ενώ σε ποσοστό 18% εταιρείες των 25-99 ατόμων.



Σχήμα 1 – Κλάδος

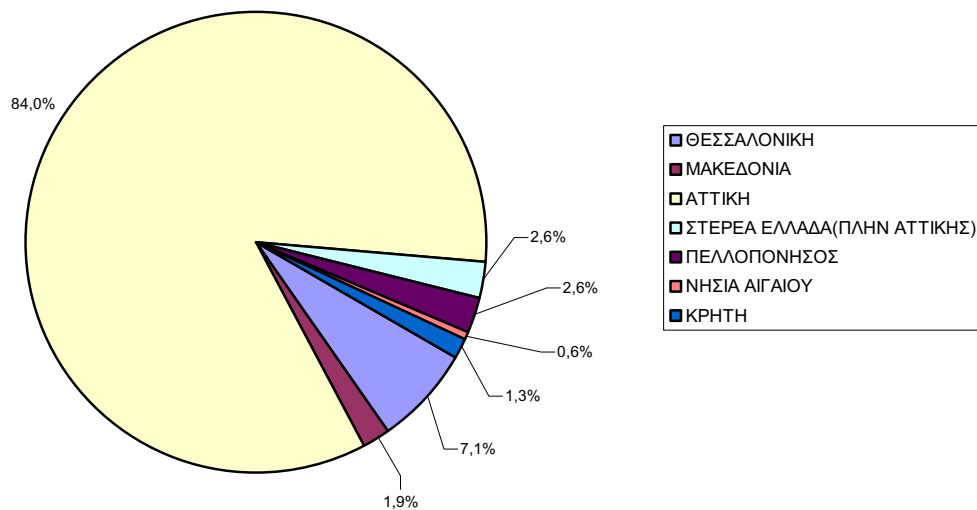
Σχήμα 2 – Αριθμός Εργαζομένων



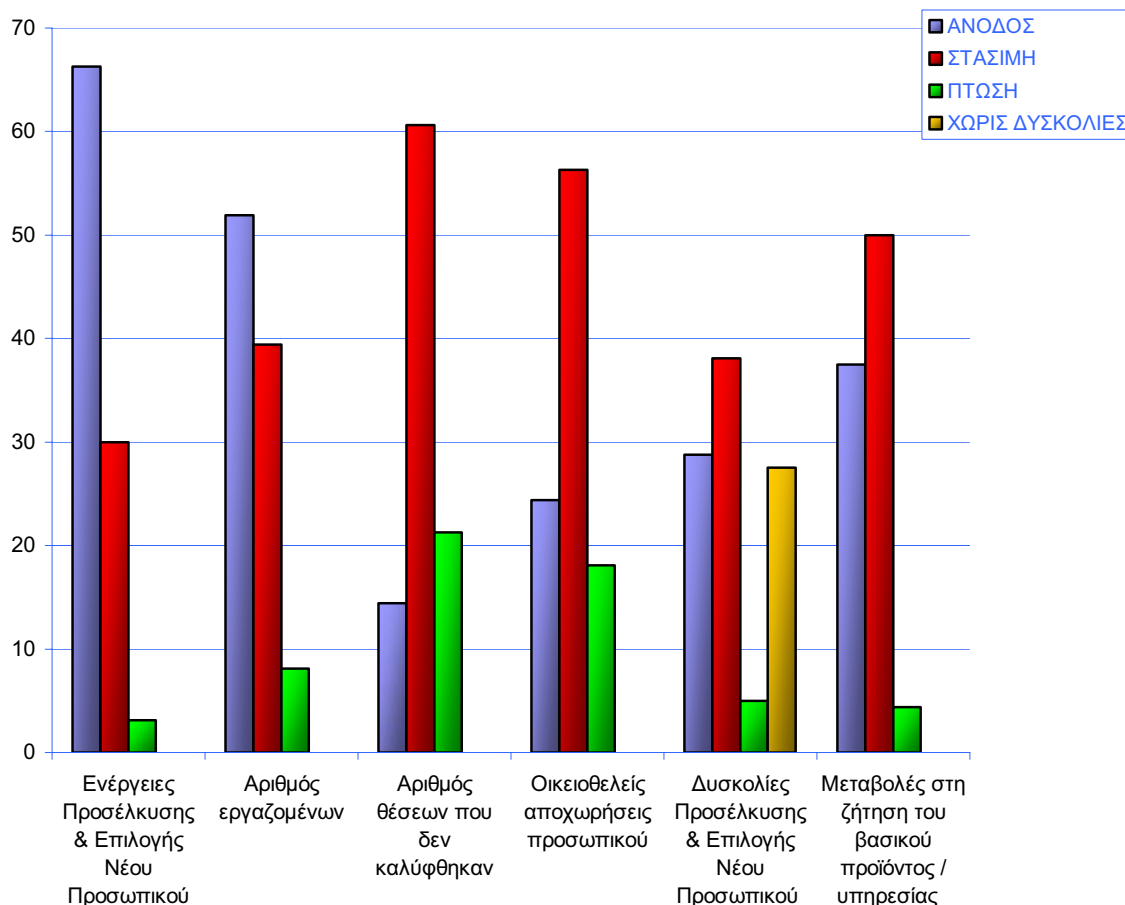


Σχήμα 3 – Είδος Επιχείρησης

Σχήμα 4 – Γεωγραφική Περιοχή

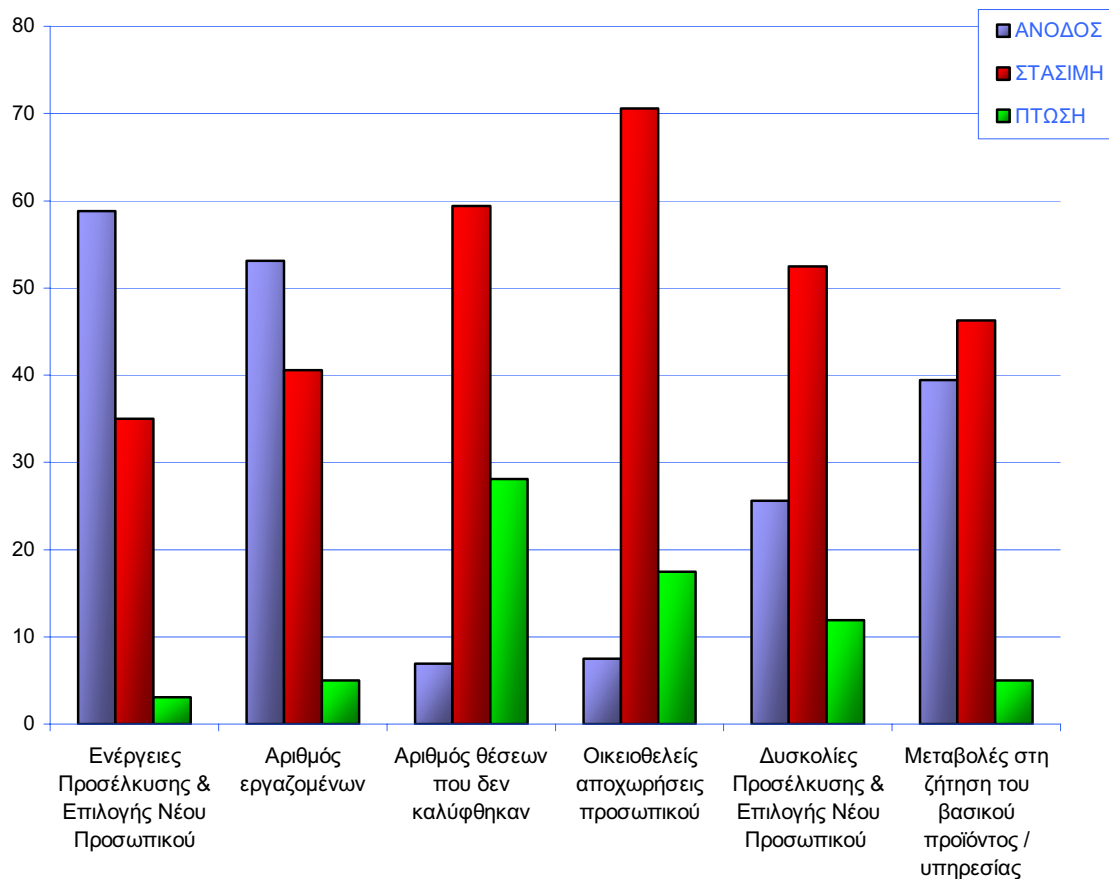


Γενικές Τάσεις – Τωρινή Δραστηριότητα



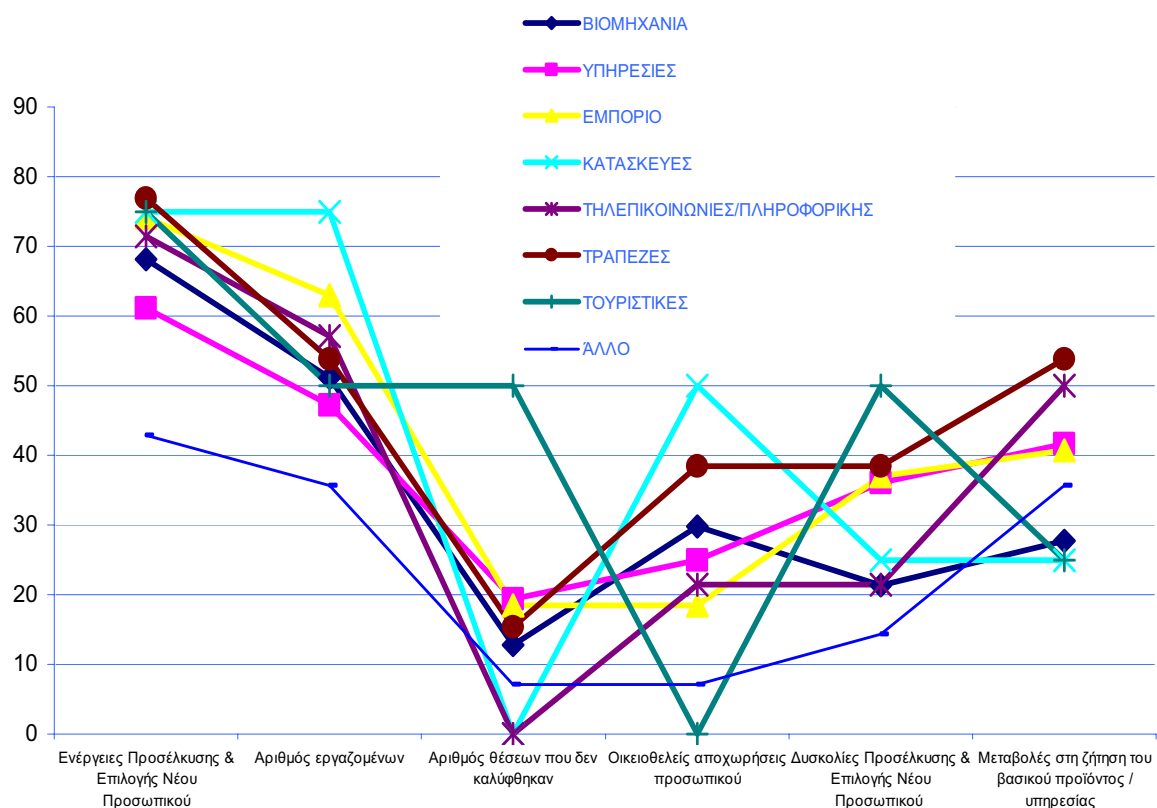
Σχήμα 5 – Οργανωσιακές Τάσεις (τωρινή δραστηριότητα)

Από το διάγραμμα (Σχήμα 5) μπορούμε να διακρίνουμε ότι οι περισσότερες οργανωσιακές τάσεις έχουν παραμείνει 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 7 και 8 παρατηρούμε αναλυτικά τις προβλέψεις ανά κλάδο και μέγεθος επιχείρησης. Η ίδια τάση σε μικρότερο βαθμό ωστόσο αναμένεται και για τους επόμενους 6 μήνες όσον αφορά τις ενέργειες προσέλκυσης και τον αριθμό των εργαζομένων, ενώ ανάλογη στασιμότητα κατά τους επόμενους 6 μήνες αναμένεται να έχουν οι οικιοθελείς αποχωρήσεις του προσωπικού.



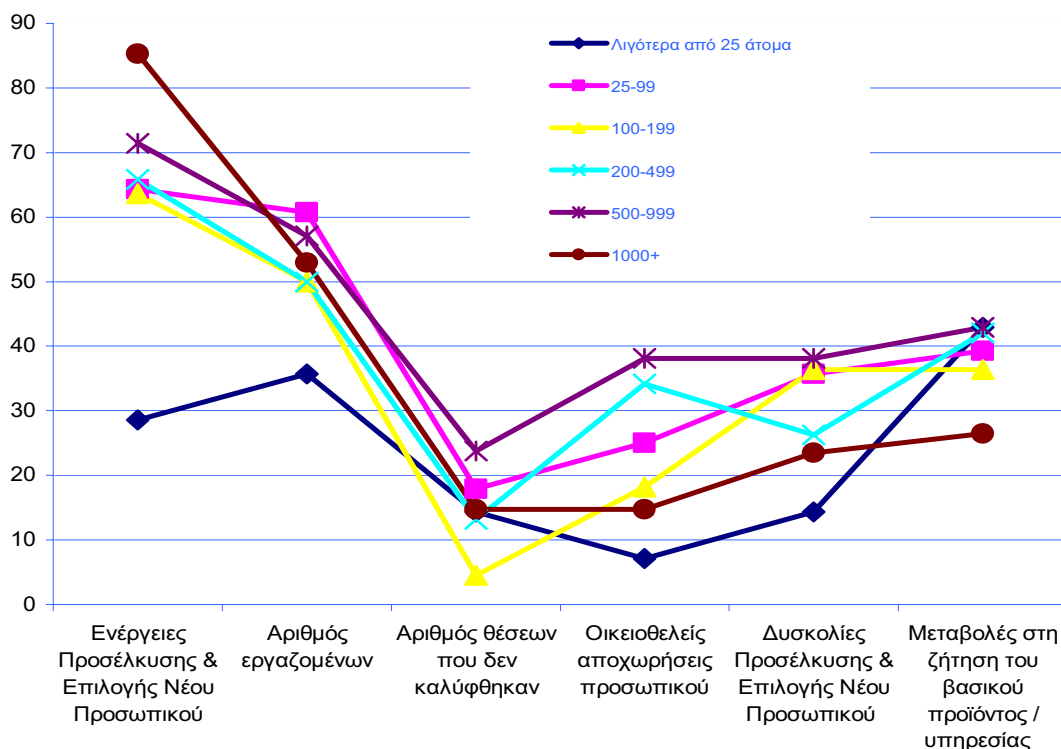
Σχήμα 6 – Οργανωσιακές Τάσεις (μελλοντικές προβλέψεις)

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



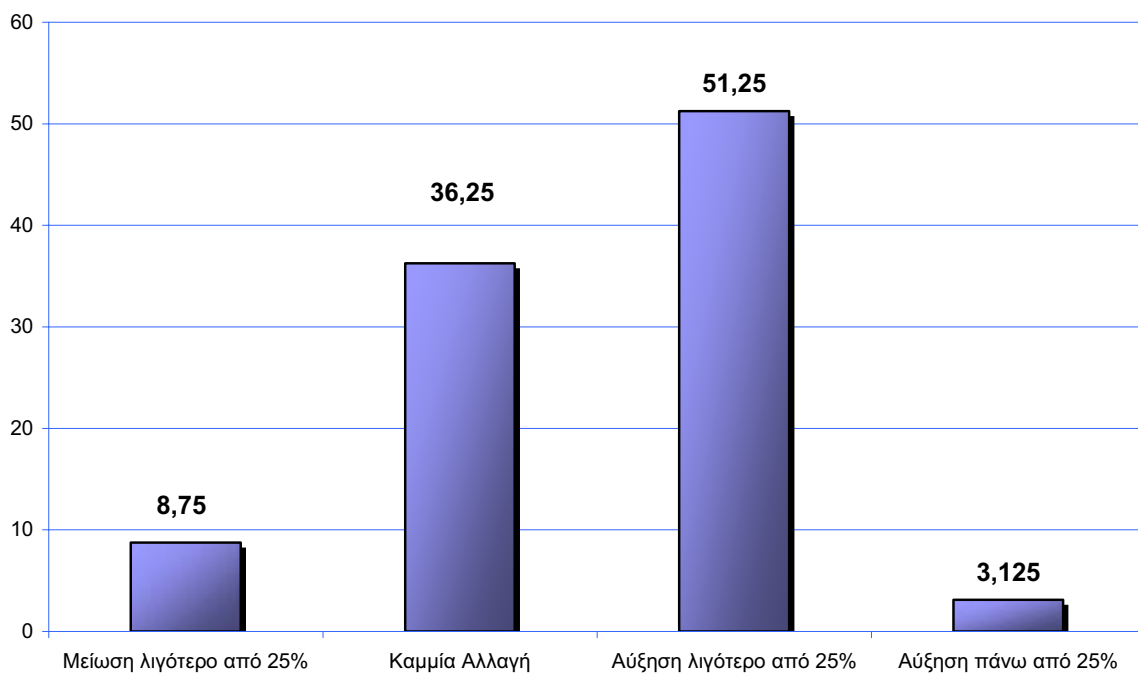
Σχήμα 7 – Προβλέψεις Ανόδου ανά Κλάδο

Ιδιαίτερα αυξητικές τάσεις έχουν οι προβλέψεις στους κλάδους των Κατασκευών, των Τραπεζών και του Εμπορίου όσον αφορά τις Ενέργειες Προσέλκυσης αλλά και τον αριθμό των εργαζομένων που σκοπεύουν να απασχολήσουν. Ενδιαφέρον επίσης παρουσιάζει το γεγονός ότι παρά την τάση ανόδου στον αριθμό των εργαζομένων του κλάδου των κατασκευών, αναμένεται και αύξηση του ποσοστού των οικιοθελών αποχωρήσεων, σε αντίθεση με τις τουριστικές επιχειρήσεις. Αυτού του είδους οι επιχειρήσεις όμως αναμένουν και τη μεγαλύτερη αύξηση στις δυσκολίες προσέλκυσης νέου προσωπικού συγκριτικά με τους υπόλοιπους κλάδους. Αναλυτική παρουσίαση των οργανωσιακών τάσεων ανά Κλάδο μπορείτε να δείτε στο Παράρτημα (σελ. 30).



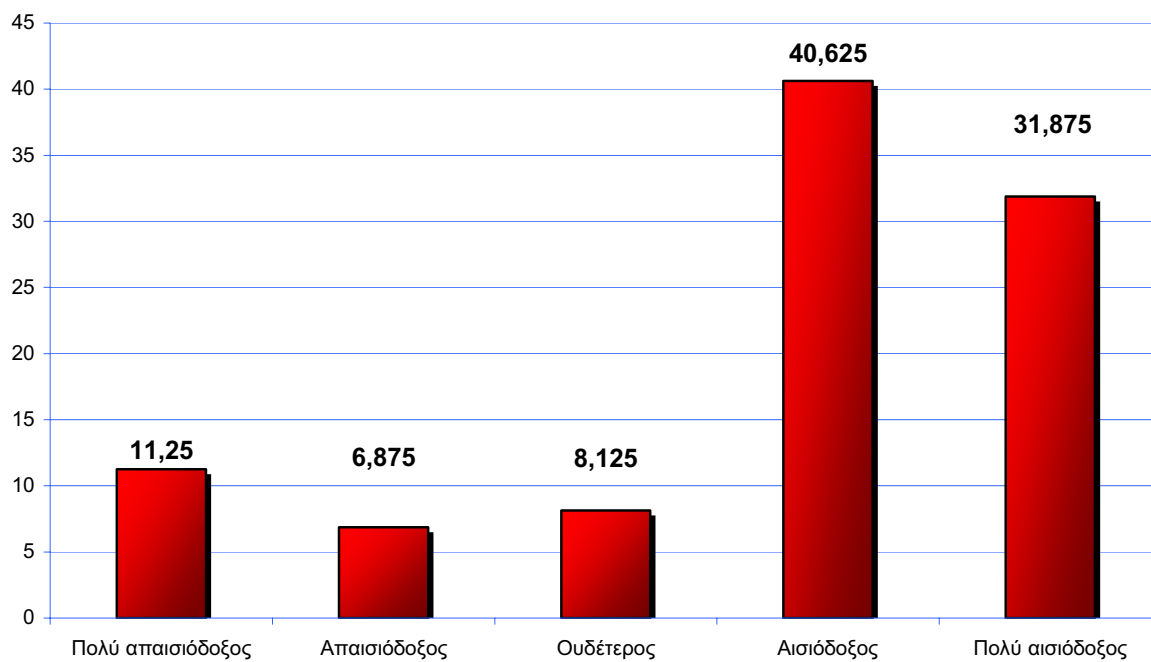
Σχήμα 8 – Προβλέψεις Ανόδου ανά Μέγεθος

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 σε αντίθεση με τις πολύ μικρές εταιρίες (κάτω των 25 ατόμων) οι οποίες και διαφοροποιούνται στην πλειοψηφία των οργανωσιακών τάσεων. Ενδιαφέρον επίσης προκαλεί το γεγονός ότι αυτού του είδους οι εταιρίες αναμένουν μικρότερη άνοδο από όλες τις υπόλοιπες στις οικειοθελείς αποχωρήσεις και τις δυσκολίες προσέλκυσης, γεγονός που ενισχύει την ύπαρξη κλίματος αισιοδοξίας. Το μεγαλύτερο ποσοστό ανόδου παρατηρείται 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. 34).

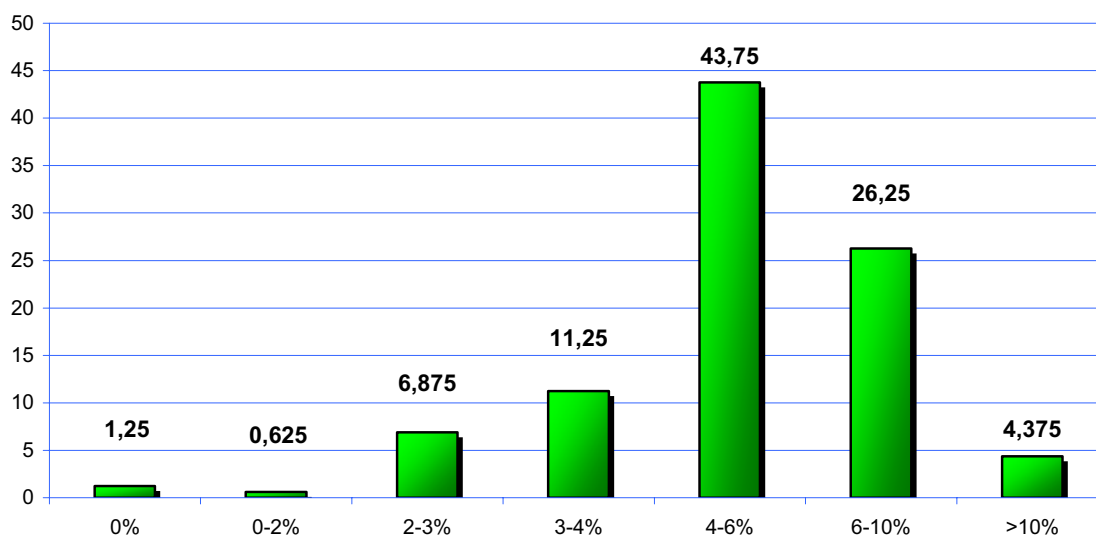


Σχήμα 9 – Ποσοστό μεταβολής του Αριθμού των Εργαζομένων

Στις περισσότερες επιχειρήσεις του δείγματος αναμένεται να αυξηθεί ο αριθμός των εργαζομένων σε ποσοστό λιγότερο από 25% (Σχήμα 9), ενώ το 3,1% 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 σε ποσοστό πάνω από 70% των εταιριών του δείγματος.



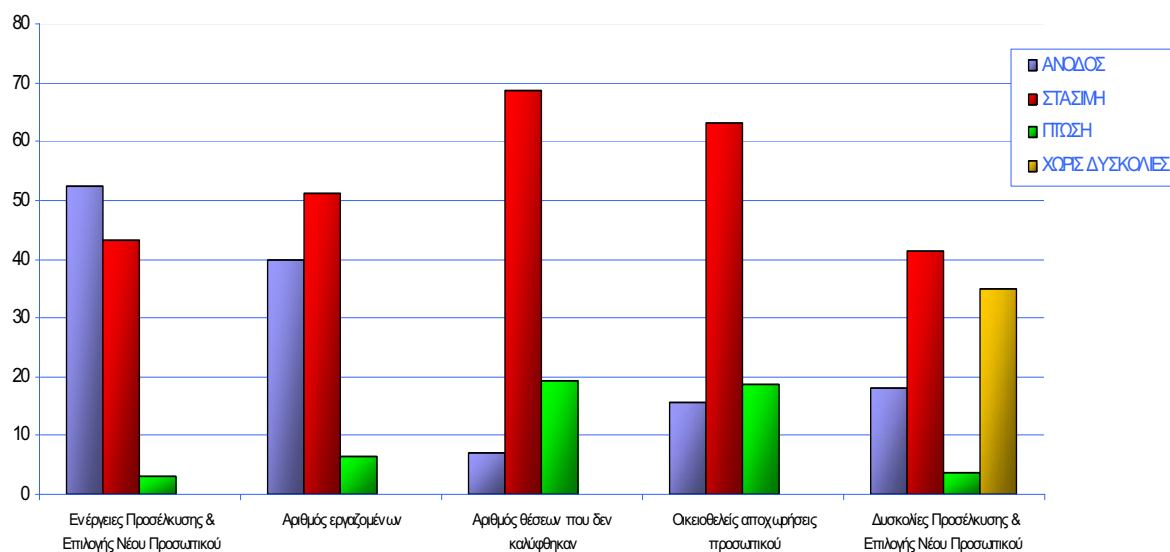
Σχήμα 10 – Αισιοδοξία για το Μέλλον της Επιχείρησης



Σχήμα 11 – Ποσοστό Αύξησης Μισθών τους επόμενους 12 μήνες

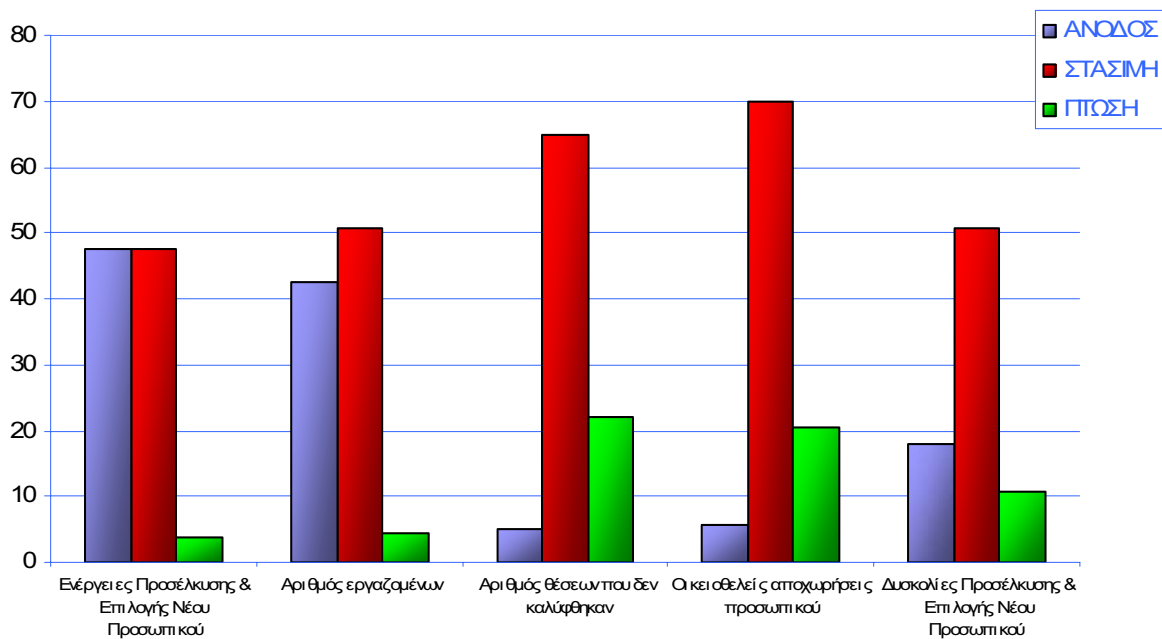
Οι προσδοκίες για τις αυξήσεις των μισθών κατά τους επόμενους 12 μήνες κυμαίνονται γύρω από τα ποσοστά αυξήσεων των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, ως επί το πλείστον. Παρ' όλα αυτά ένα ποσοστό του δείγματος της τάξεως του 30% θεωρεί ότι θα δοθούν αυξήσεις πάνω από το 6% των μισθών.

Αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου Προσωπικού

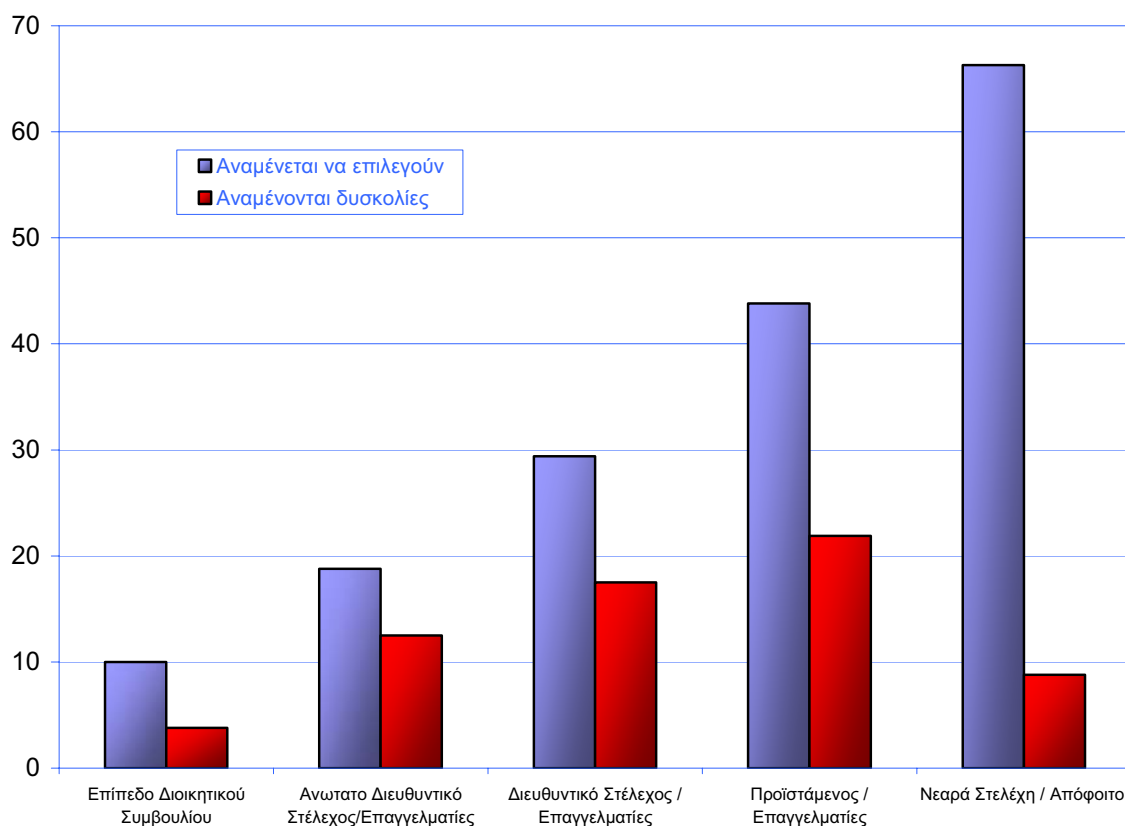


Σχήμα 12 - Τωρινή Δραστηριότητα

Ιδιαίτερη στασιμότητα παρατηρείται στην κάλυψη των Διευθυντικών θέσεων σε ποσοστό 70% των ερωτηθέντων επιχειρήσεων. Σε αυτό το γεγονός πιθανότατα οφείλεται και η αύξηση στις αντίστοιχες ενέργειες προσέλκυσης για αυτού του είδους τα στελέχη. Παρόμοιες είναι και οι προβλέψεις για το επόμενο εξάμηνο (Σχήμα 13) με τη διαφορά ότι οι εταιρίες θεωρούν ότι δε θα συνεχίσουν να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην προσέλκυση και επιλογή διευθυντικών στελεχών και εξειδικευμένου Προσωπικού. Αναφορικά με την τωρινή δραστηριότητα, απαντούν ότι παραμένουν οι δυσκολίες προσέλκυσης ενώ αρκετές επιχειρήσεις (πάνω από το 40%) προβλέπουν παρόμοιες δυσκολίες και για τους επόμενους 6 μήνες.

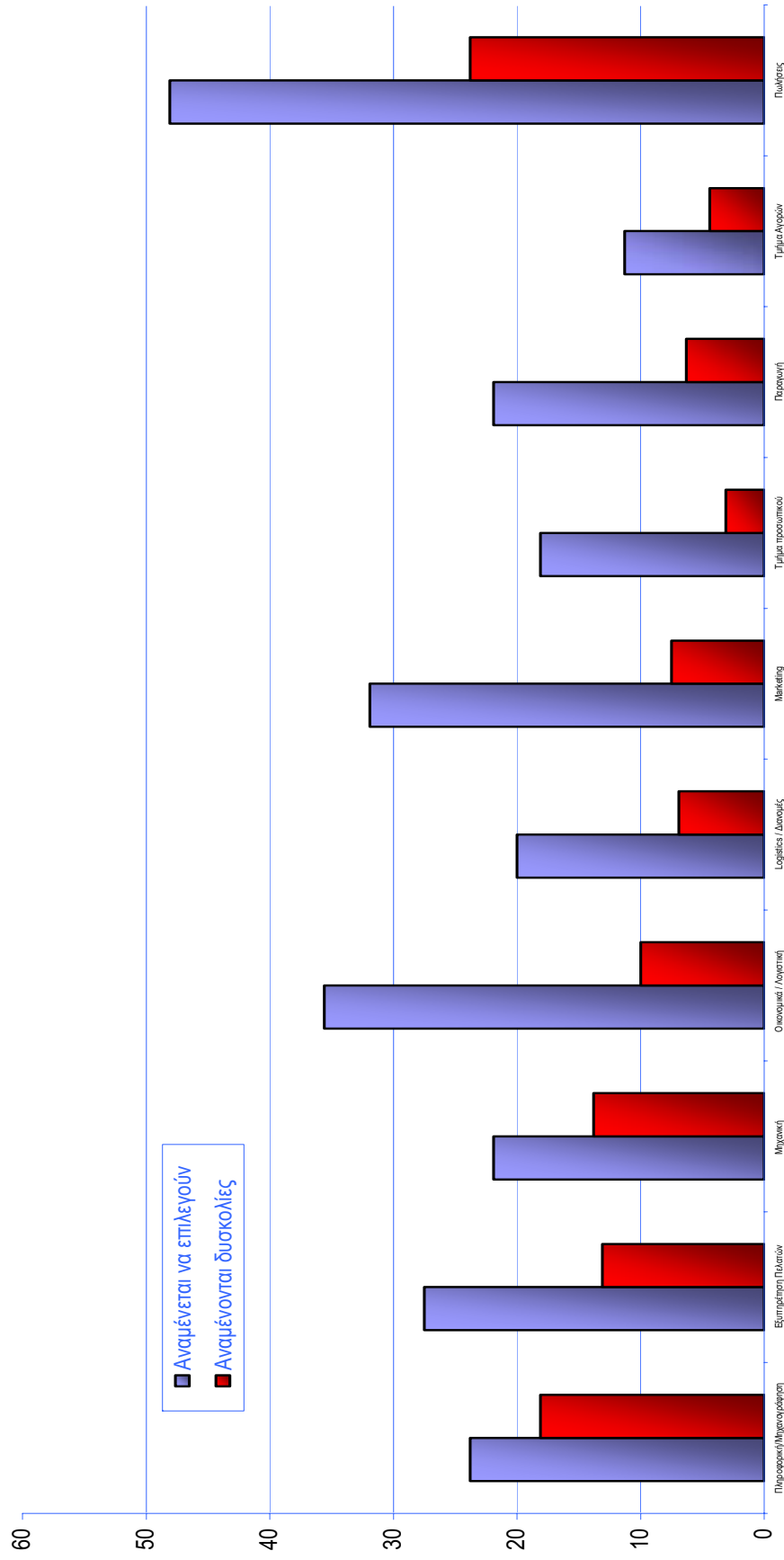


Σχήμα 13 – Μελλοντικές Προβλέψεις



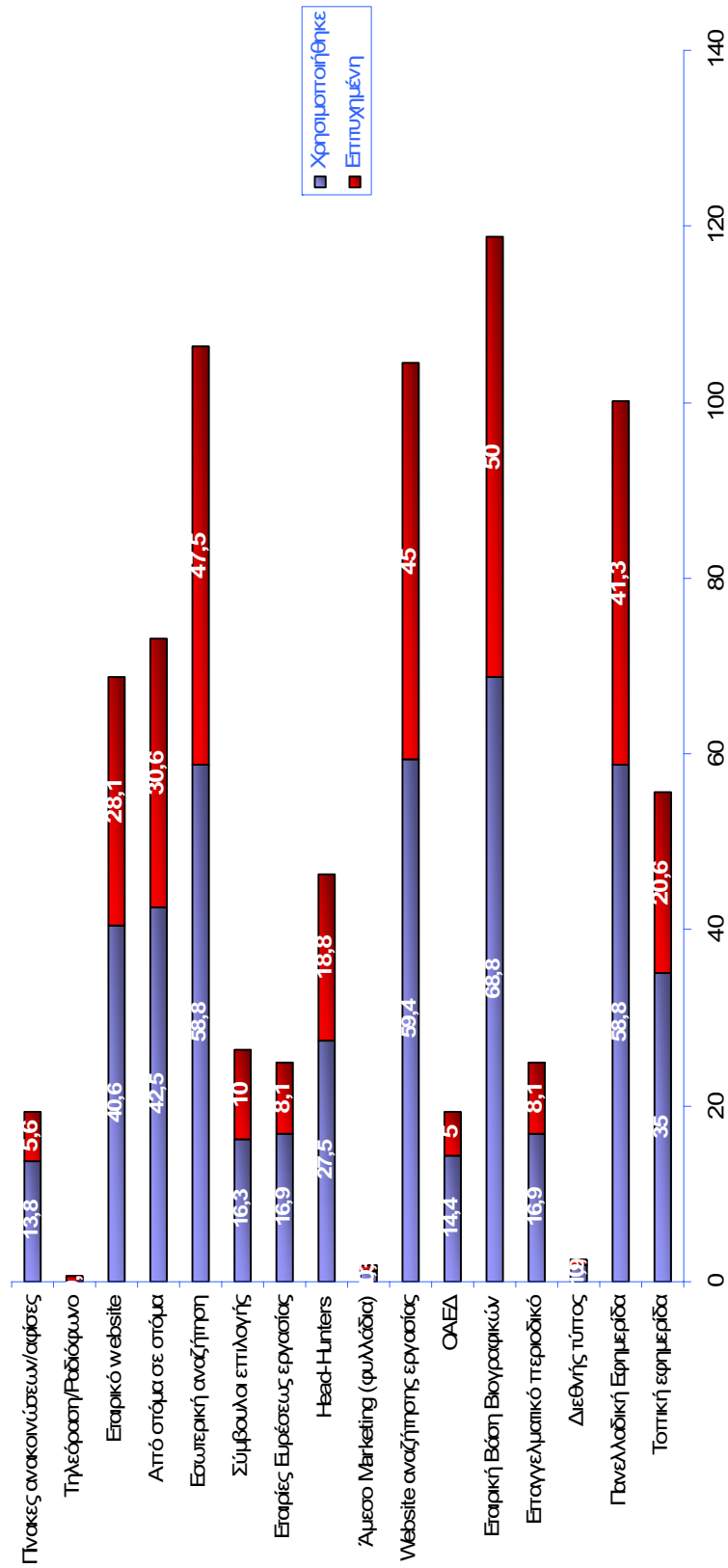
Σχήμα 14 – Επίπεδα Θέσεων

Το ποσοστό των εταιριών που αναμένεται να επιλέξουν Νεαρά Στελέχη / Απόφοιτους παρουσιάζεται αρκετά αυξημένο (πάνω από 65%), ενώ ένα 45% των εταιριών προγραμματίζει ενέργειες προσέλκυσης προϊσταμένων και εξειδικευμένων επαγγελματιών.



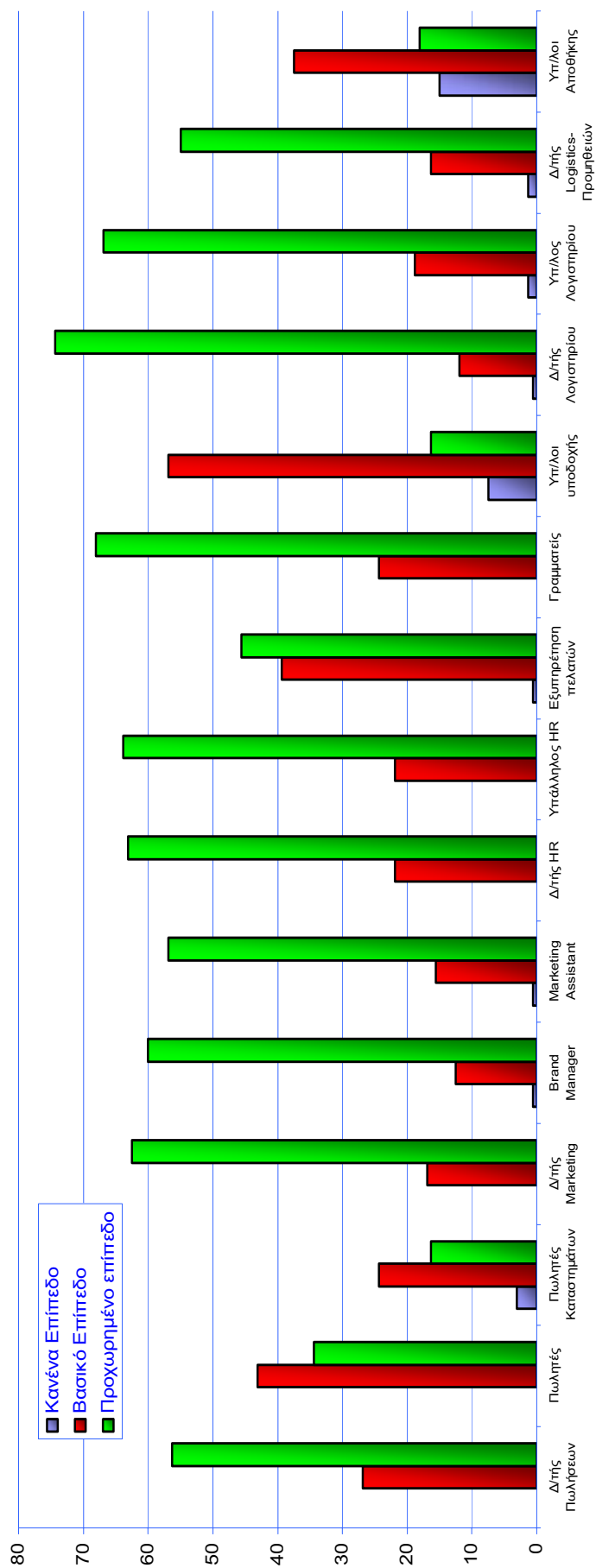
Σχήμα 15 – Τομείς Απασχόλησης / Τάσεις επόμενου εξαμήνου

Ιδιαίτερα αυξημένη είναι η τάση αναζήτησης στελεχών στον τομέα των Πωλήσεων αλλά και σε αυτόν των Οικονομικών / Λογιστικής 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 και σε μικρότερο βαθμό αυτόν της Πληροφορικής, όπου οι εταιρίες δείχνουν λίγο πιο ανήσυχες σε σύγκριση με τους υπόλοιπους τομείς.



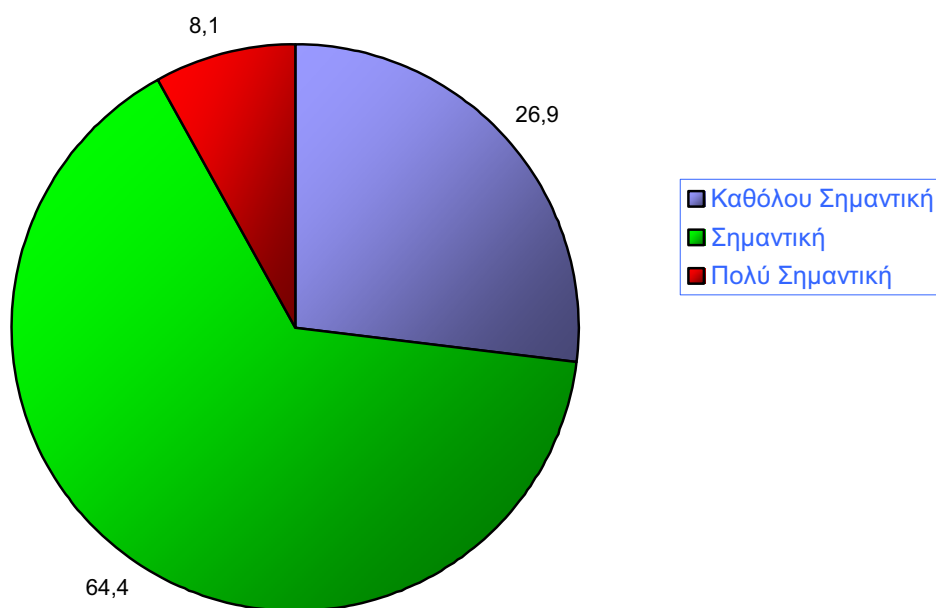
Σχήμα 16 – Μέθοδοι Προσέλκυσης

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 που έχει να κάνει με το κοινωνικό περιβάλλον των εργαζομένων. Η πιο επιτυχημένη μέθοδος όπως αυτή παρουσιάζεται στις απαντήσεις των εταιριών, είναι οι εταιρικές βάσεις βιογραφικών 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).



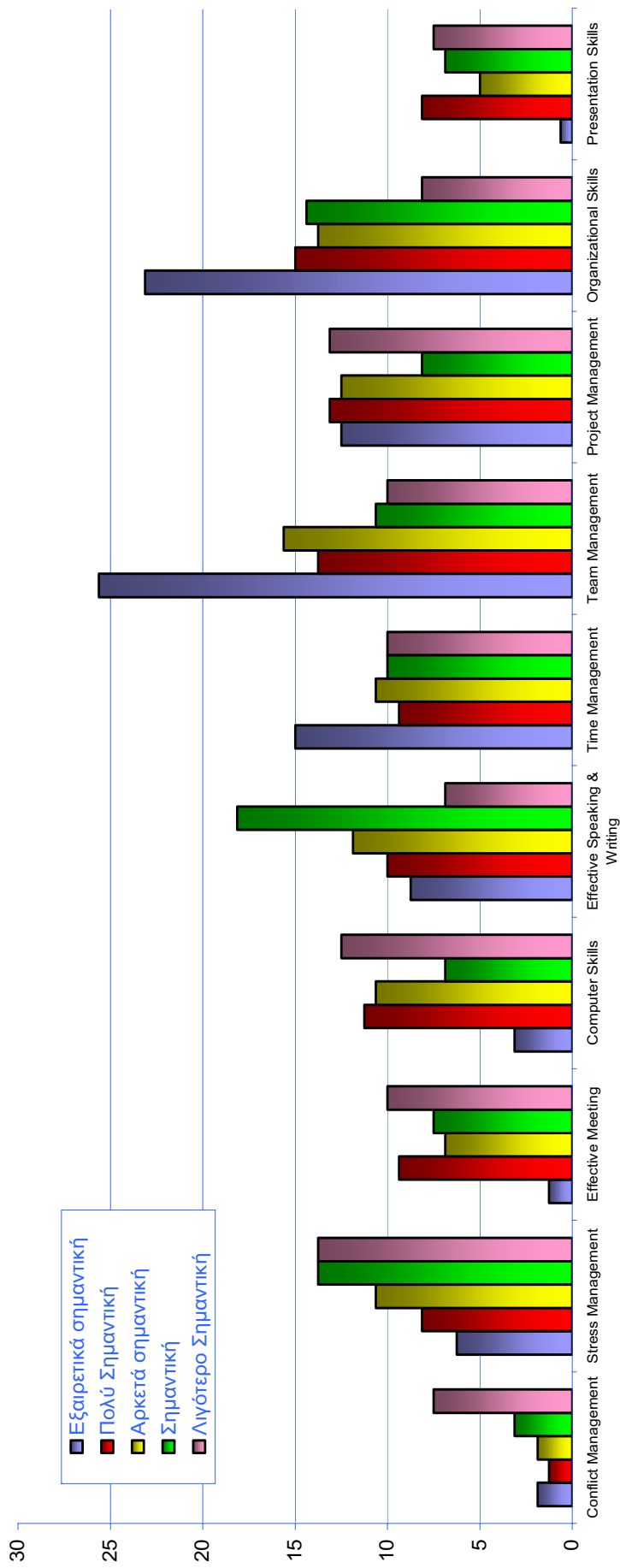
Σχήμα 17 – Επίπεδο Γνώσης στη Χρήση Η/Υ

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.



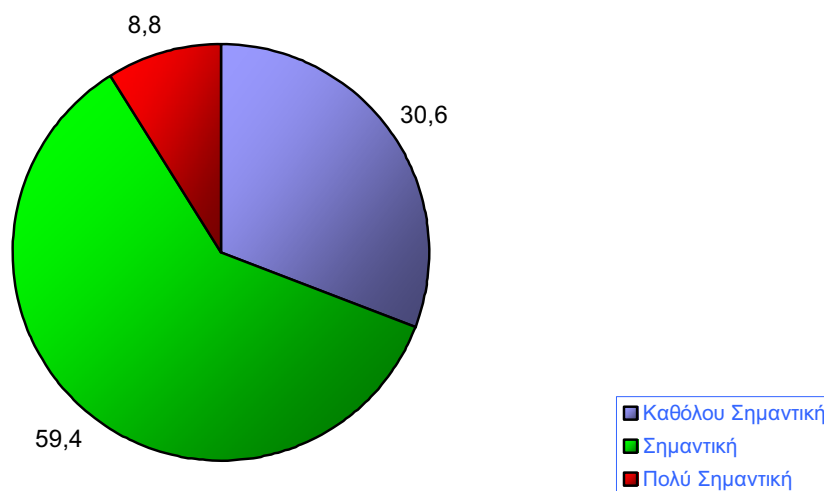
Σχήμα 18 – Σημαντικότητα ύπαρξης πιστοποίησης της γνώσης και χρήσης Η/Υ

Η πιστοποίηση στη χρήση Η/Υ κρίνεται σημαντική από την πλειοψηφία των επιχειρήσεων (65%). Μόνο το 27% των εταιριών που ερωτήθηκαν δε θεωρούν απαραίτητη την ύπαρξη πιστοποίησης.



Σχήμα 19 – Δεξιότητες που συνεισφέρουν στην αύξηση της παραγωγικότητας

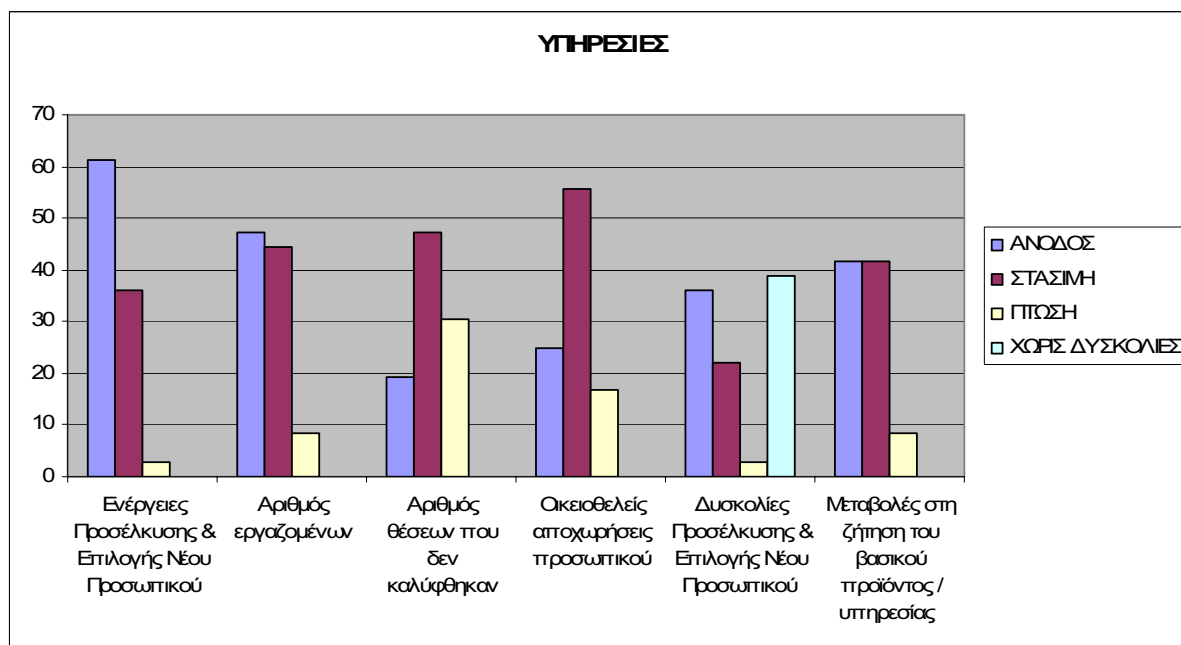
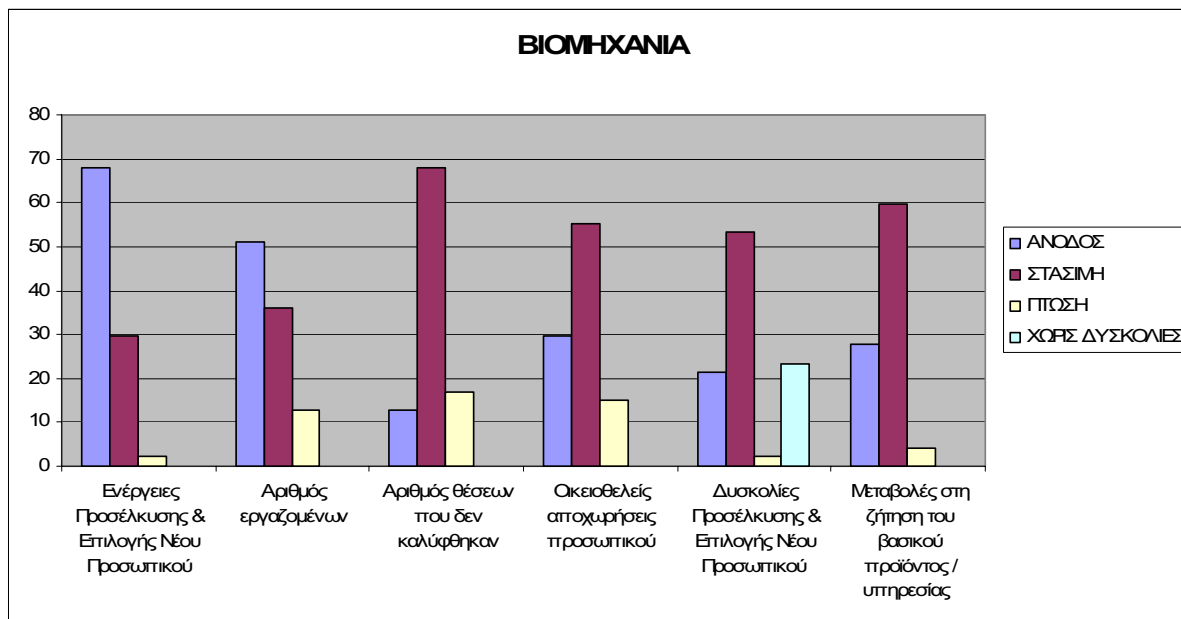
Οι 5 πιο σημαντικές δεξιότητες που επιλέχθηκαν με σειρά προτεραιότητας στην αύξηση της παραγωγικότητας είναι η Ομαδικότητα, οι Οργανωτικές Δεξιότητες, η Διαχείριση Έργων και Χρόνου και η καλή Προφορική και Γραπτή Επικοινωνία.



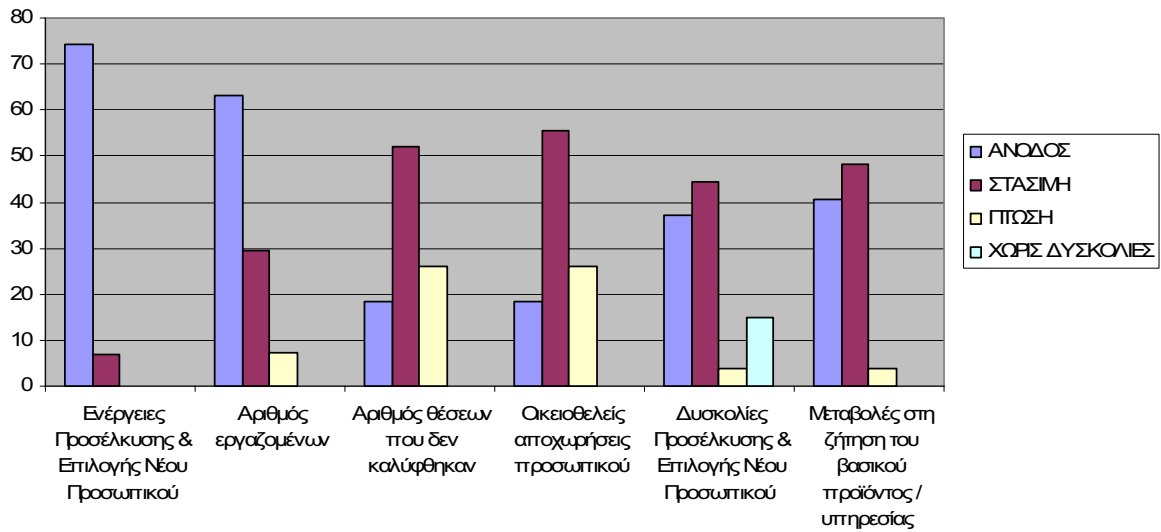
Σχήμα 20 – Σημαντικότητα Πιστοποίησης αναφορικά με τις Δεξιότητες

Εξίσου σημαντική θεωρείται από ένα μεγάλο ποσοστό ερωτηθέντων (πάνω από 68%) η πιστοποίηση των παραπάνω δεξιοτήτων.

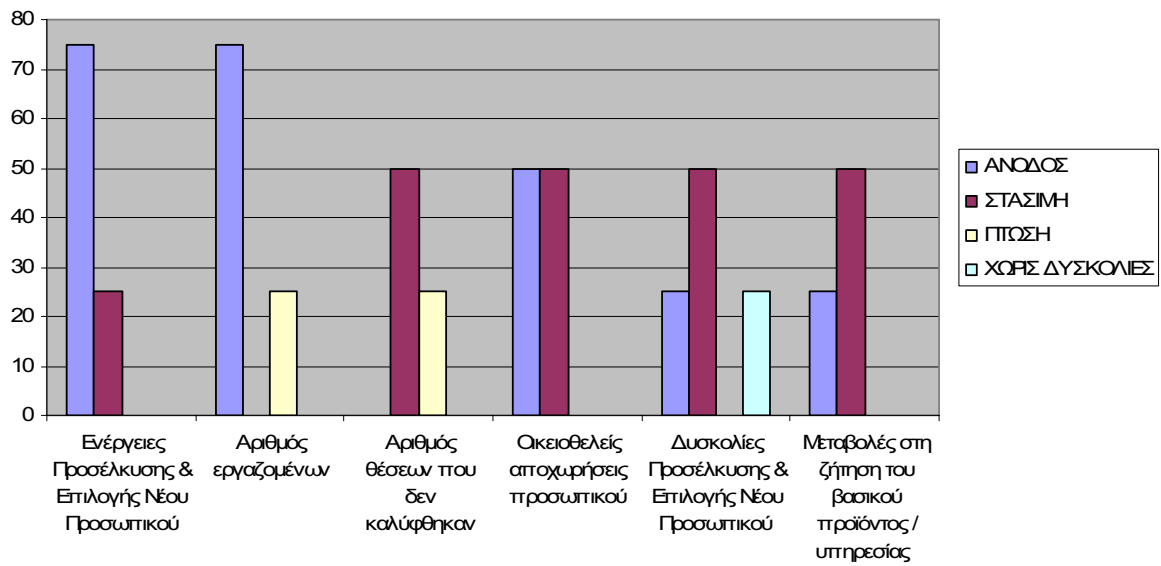
Γενικές Οργανωσιακές Τάσεις - Τωρινή Δραστηριότητα ανά Κλάδο



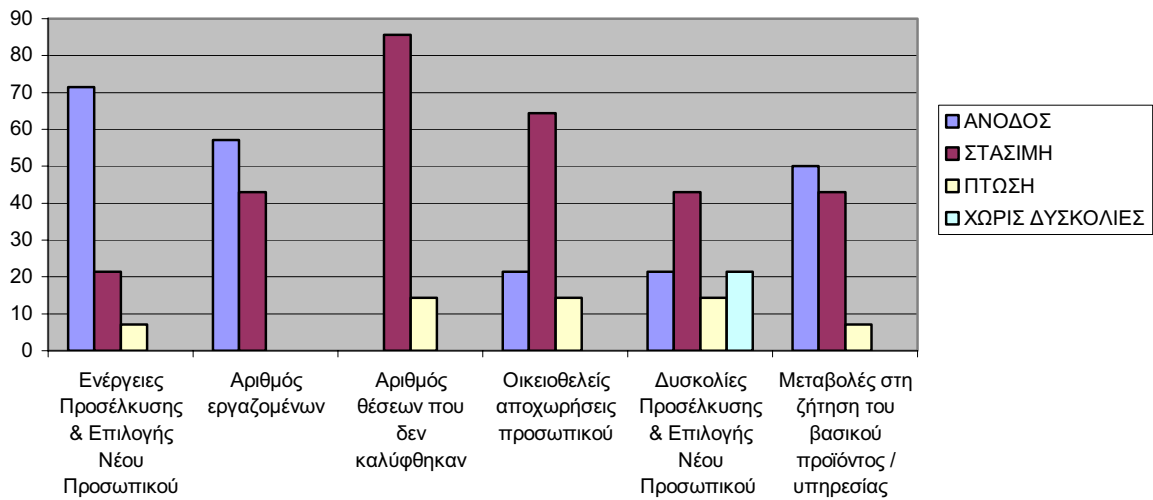
ΕΜΠΟΡΙΟ



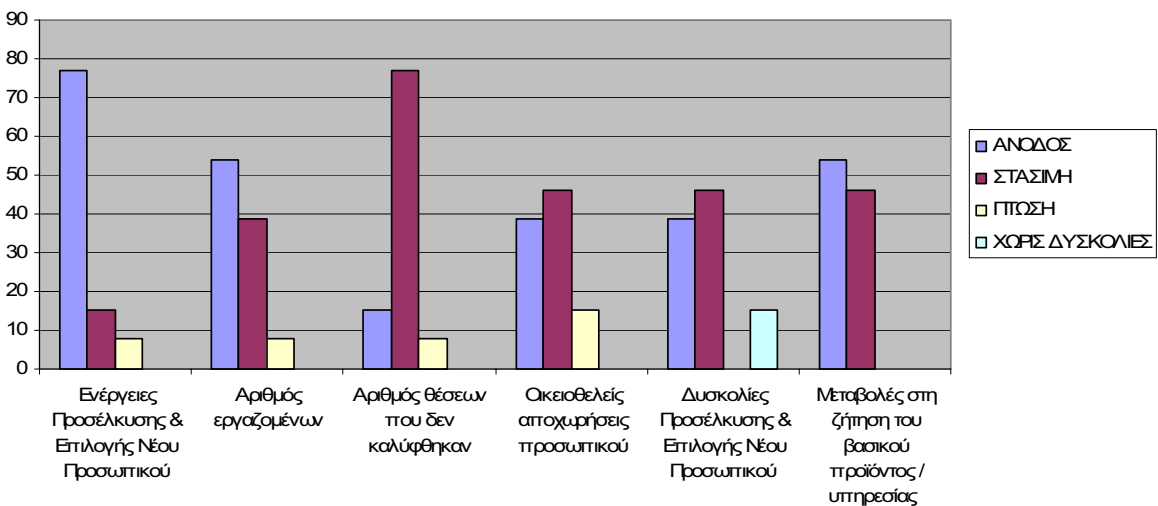
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ

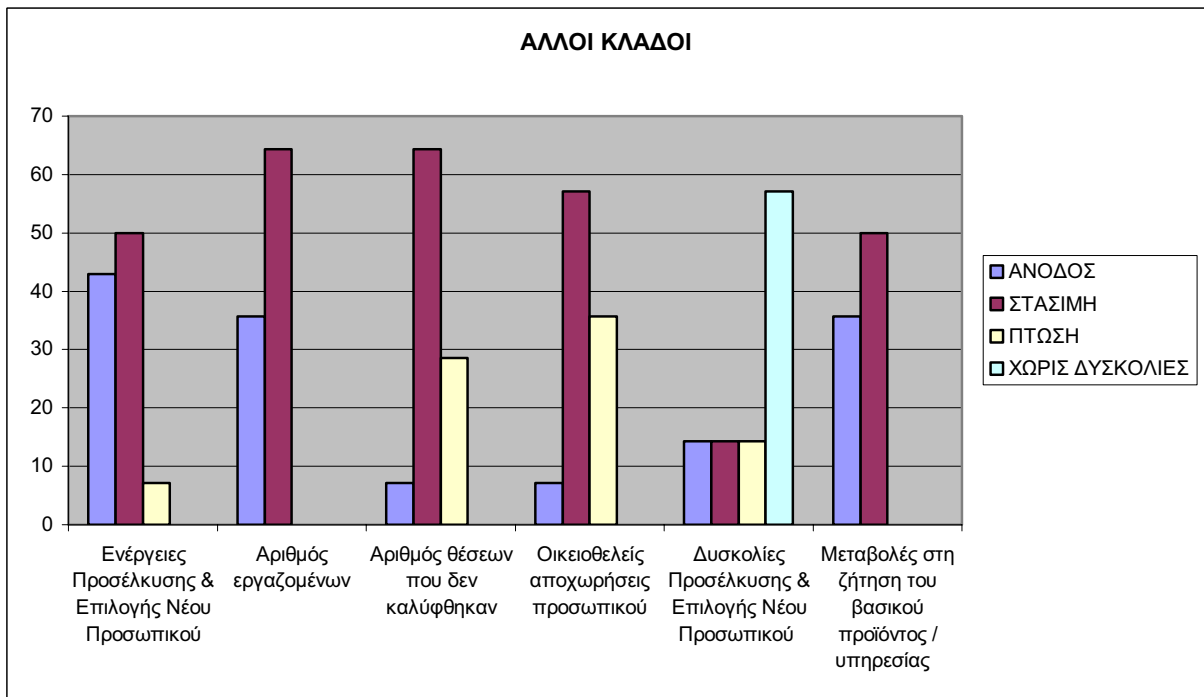
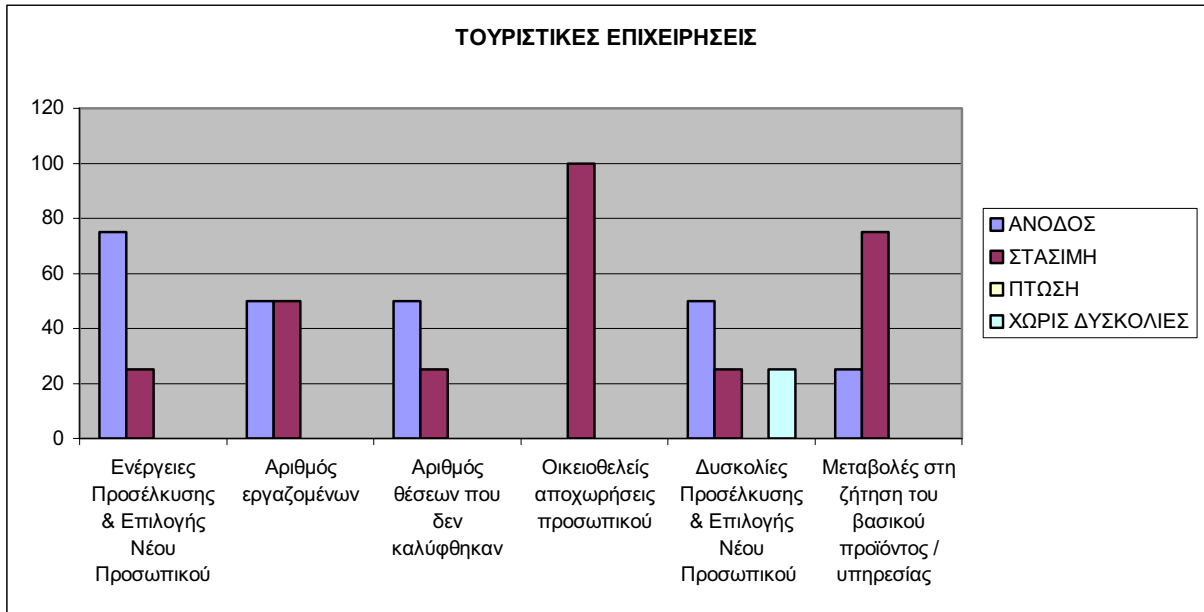


ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ / ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ

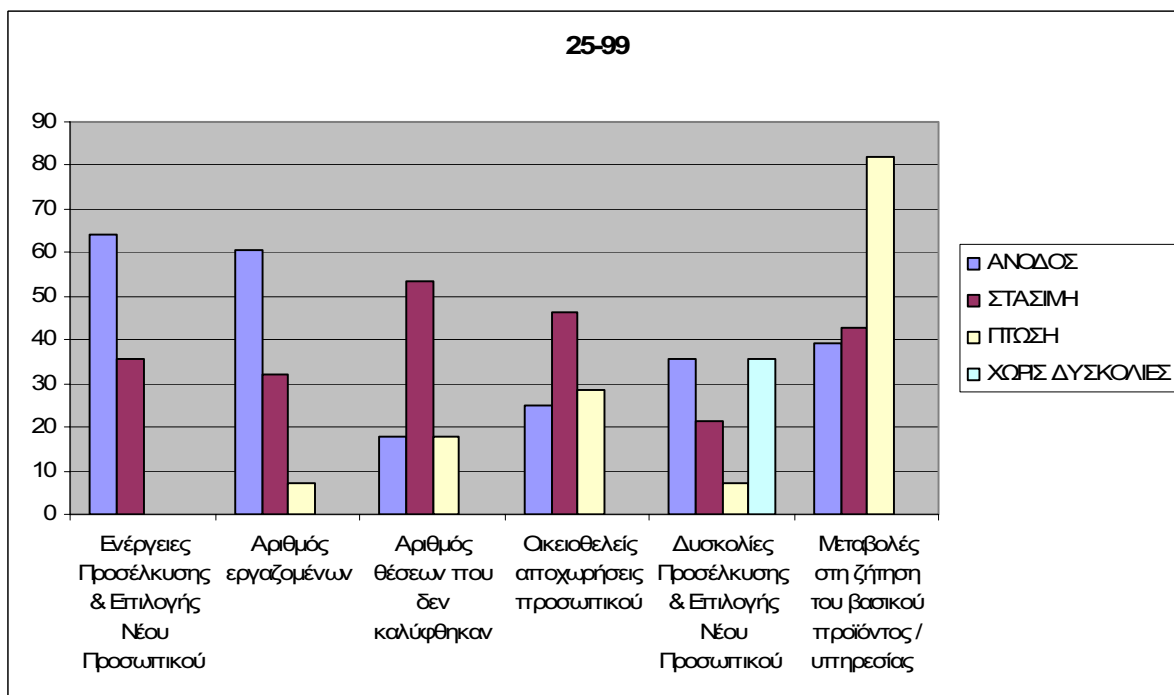
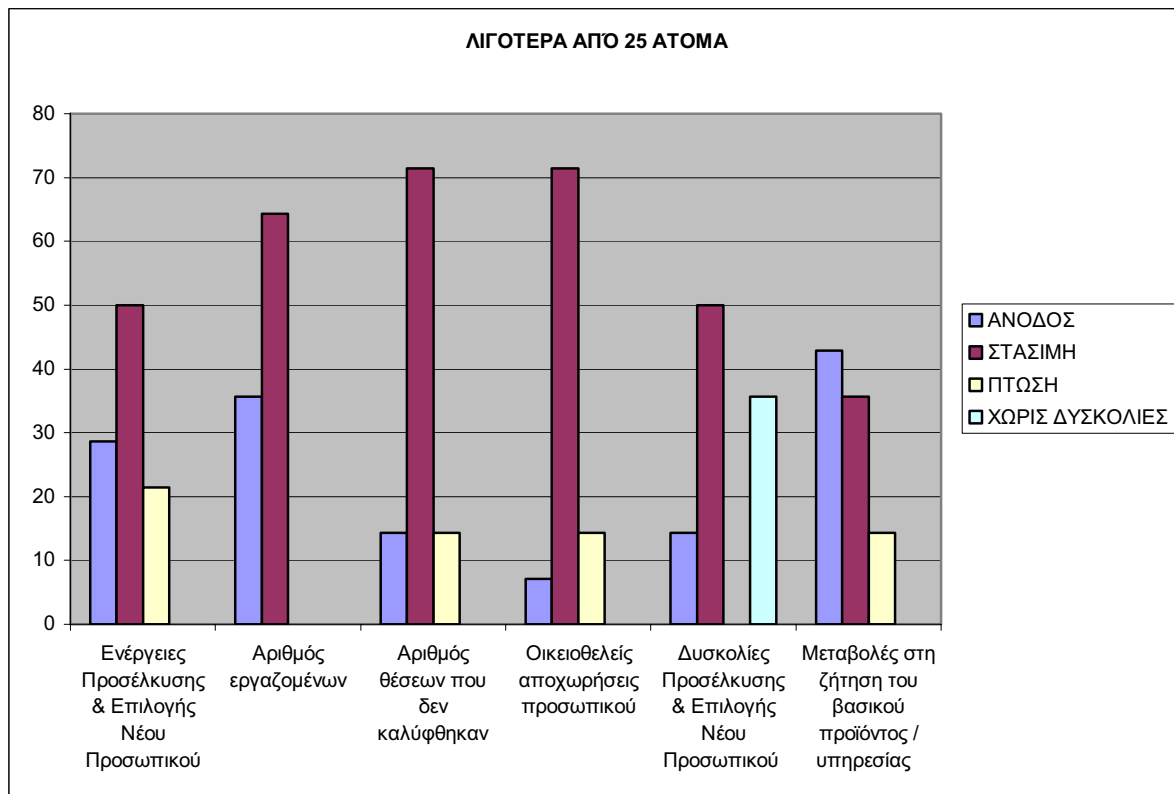


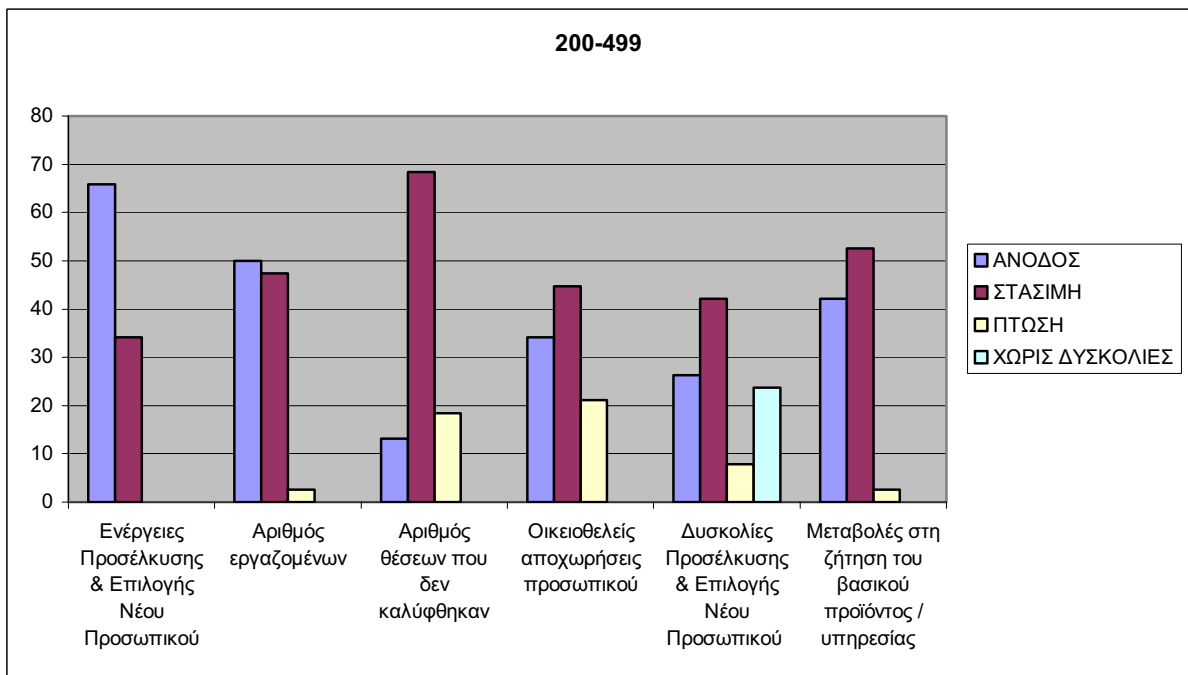
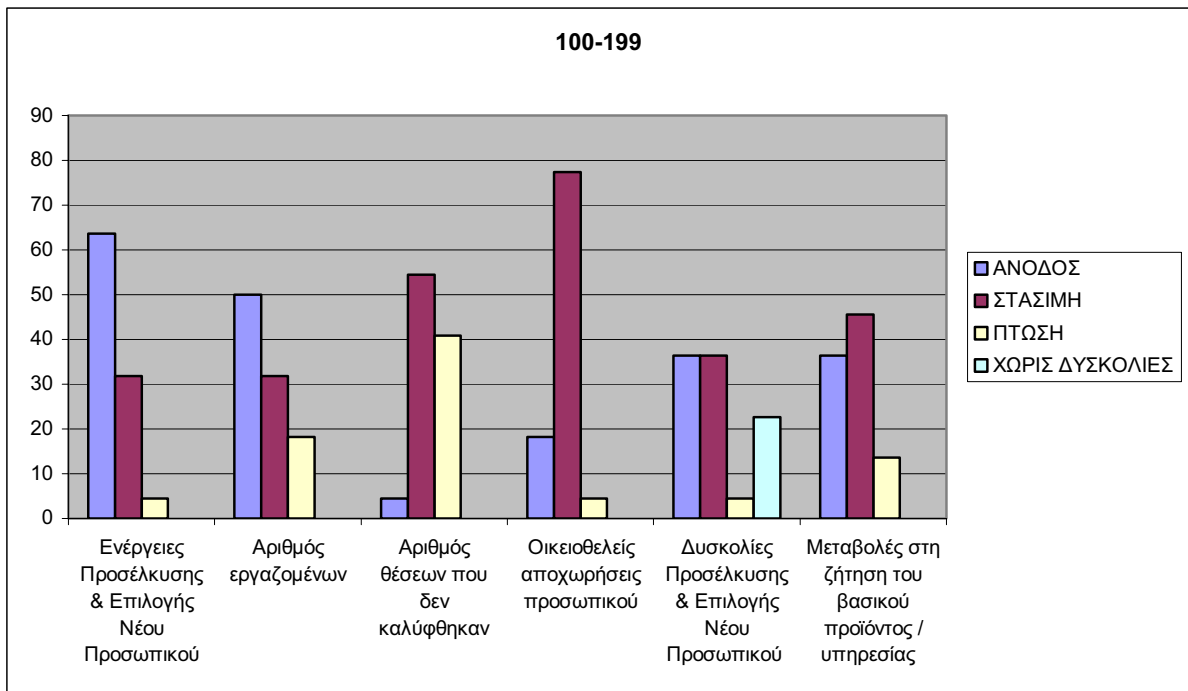
ΤΡΑΠΕΖΕΣ

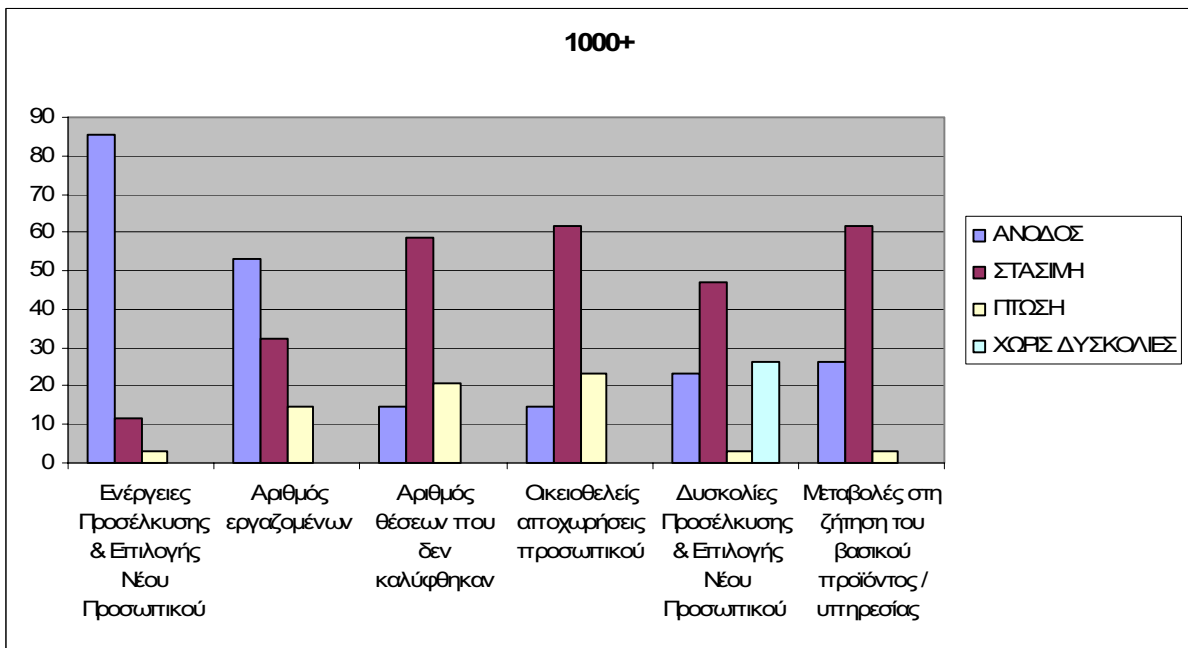
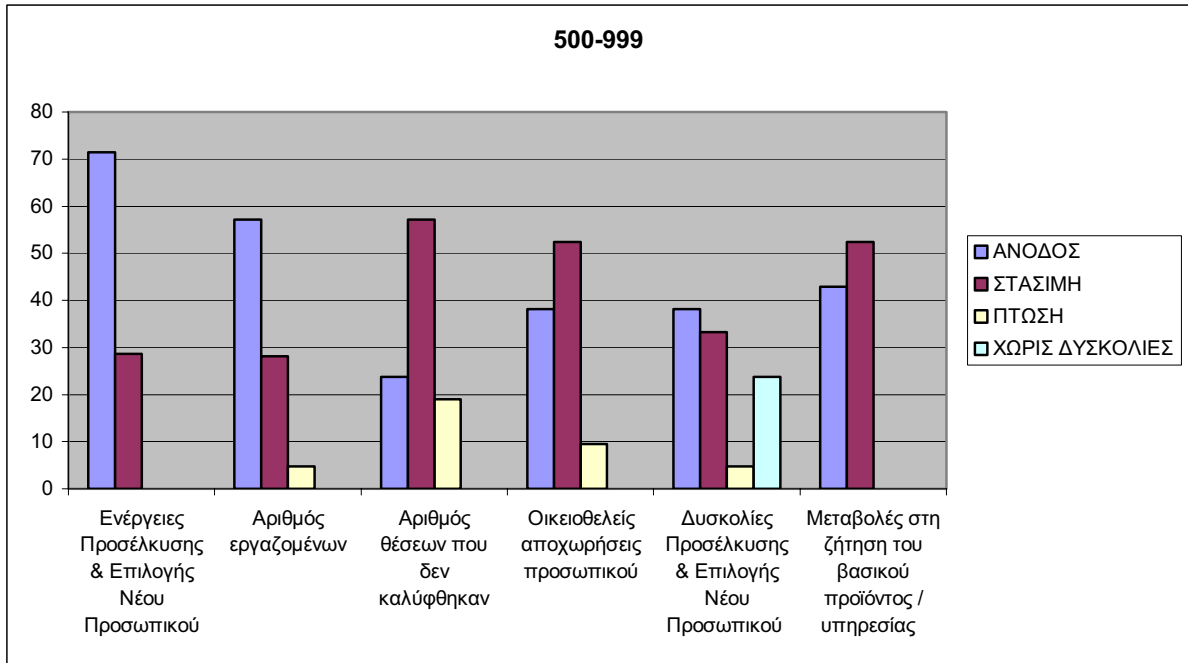




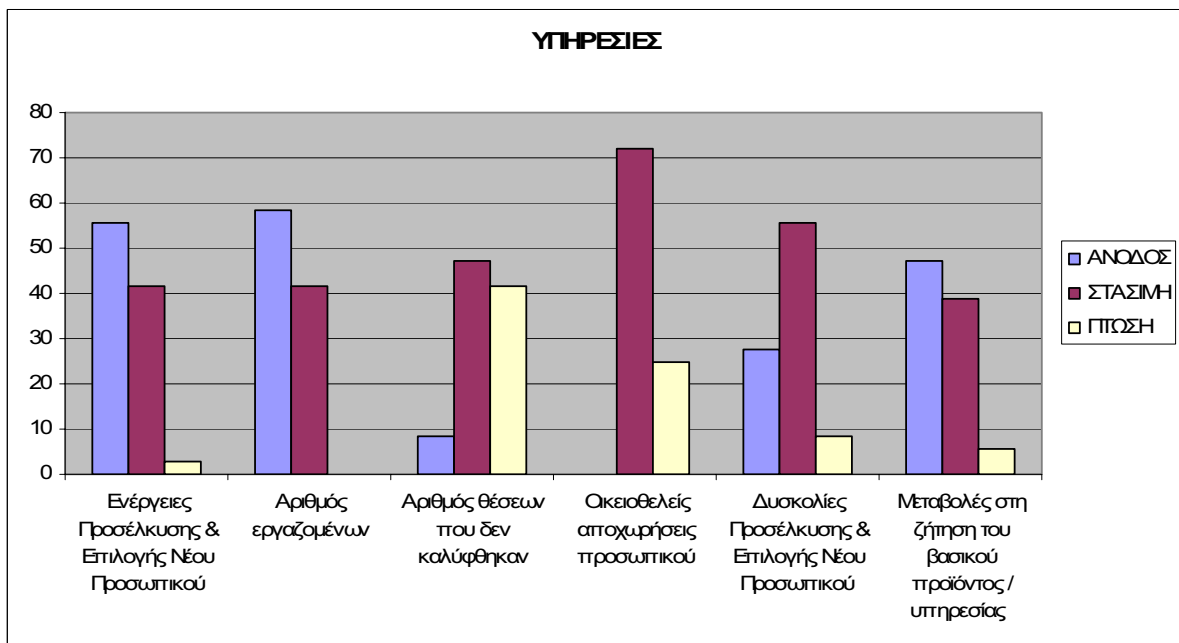
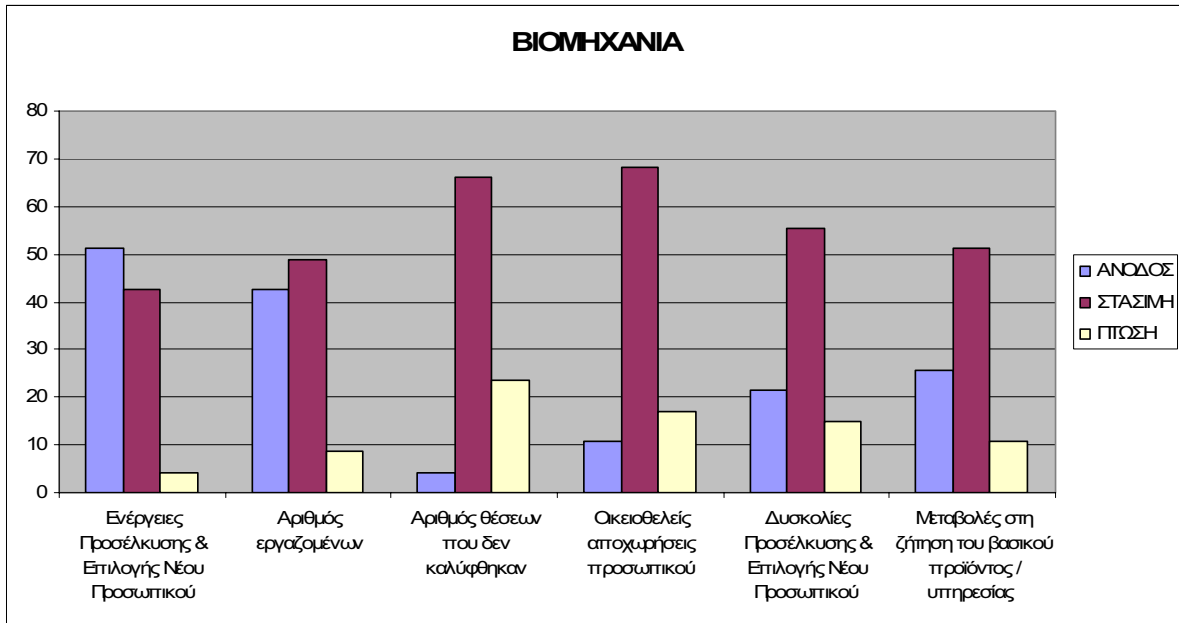
Γενικές Οργανωσιακές Τάσεις - Τωρινή Δραστηριότητα ανά Μέγεθος

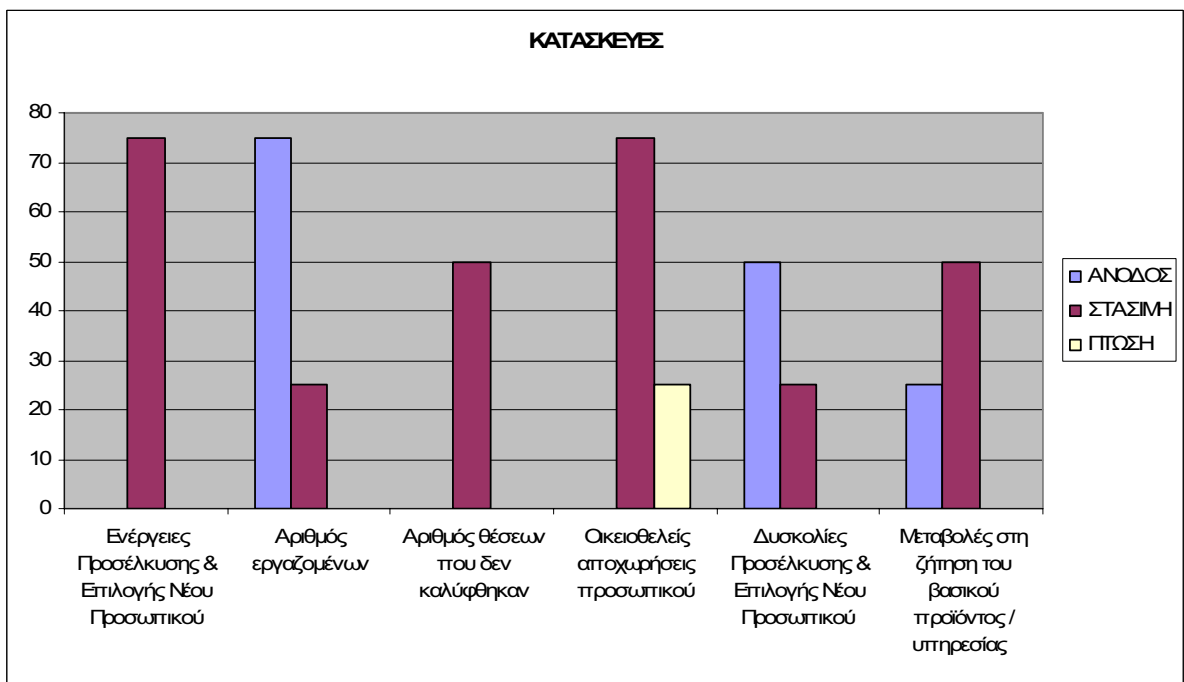
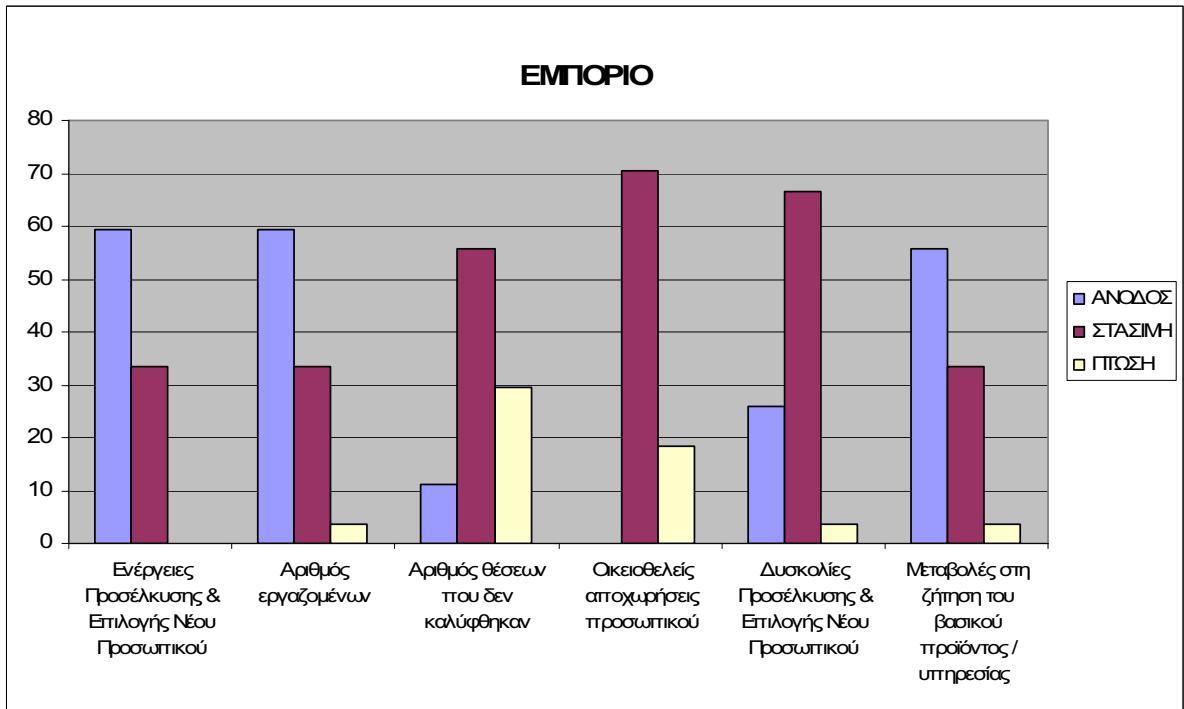




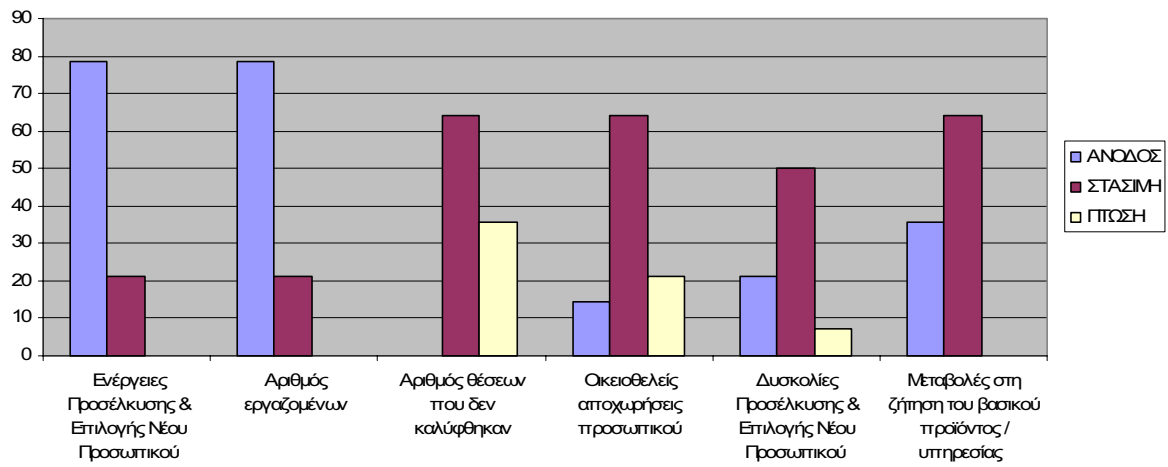


Μελλοντικές Οργανωσιακές Τάσεις ανά Κλάδο

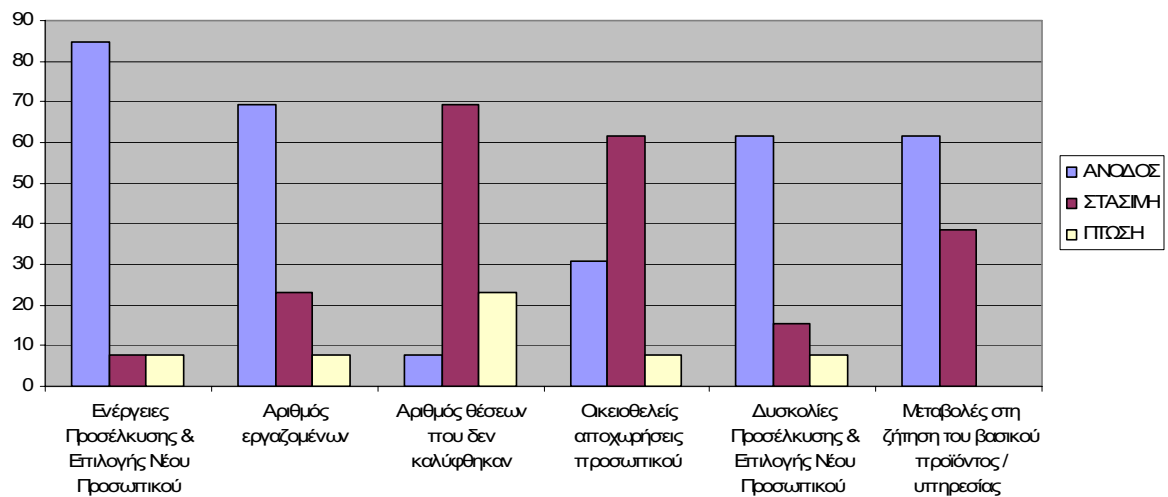




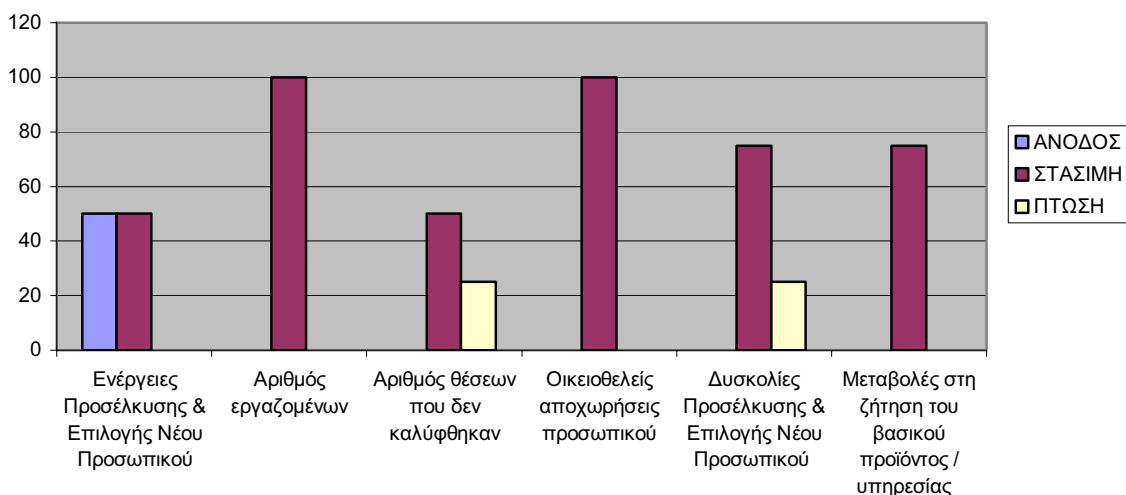
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ / ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ



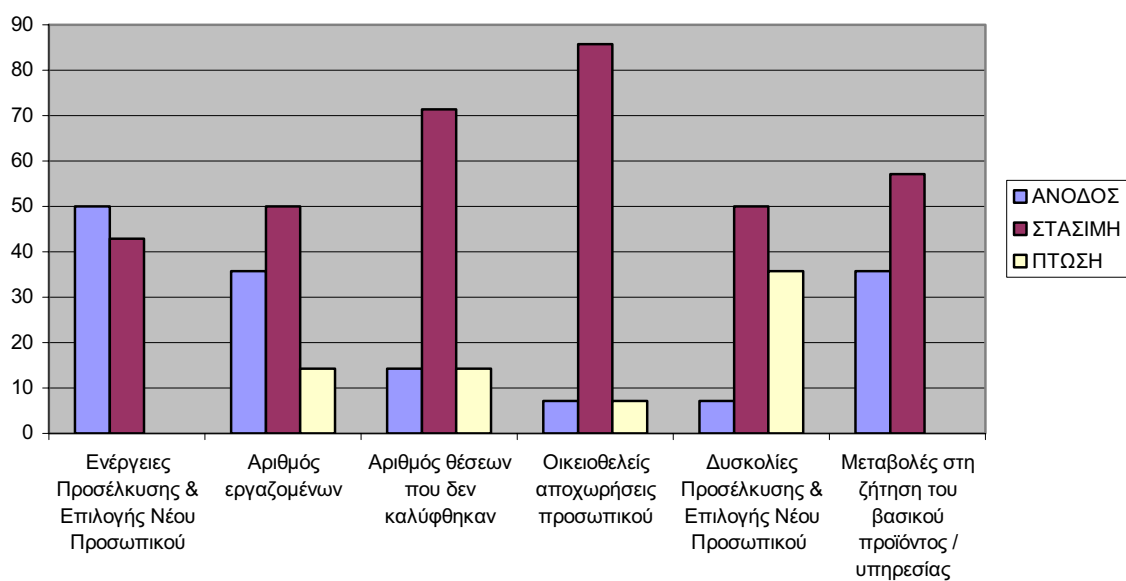
ΤΡΑΠΕΖΕΣ



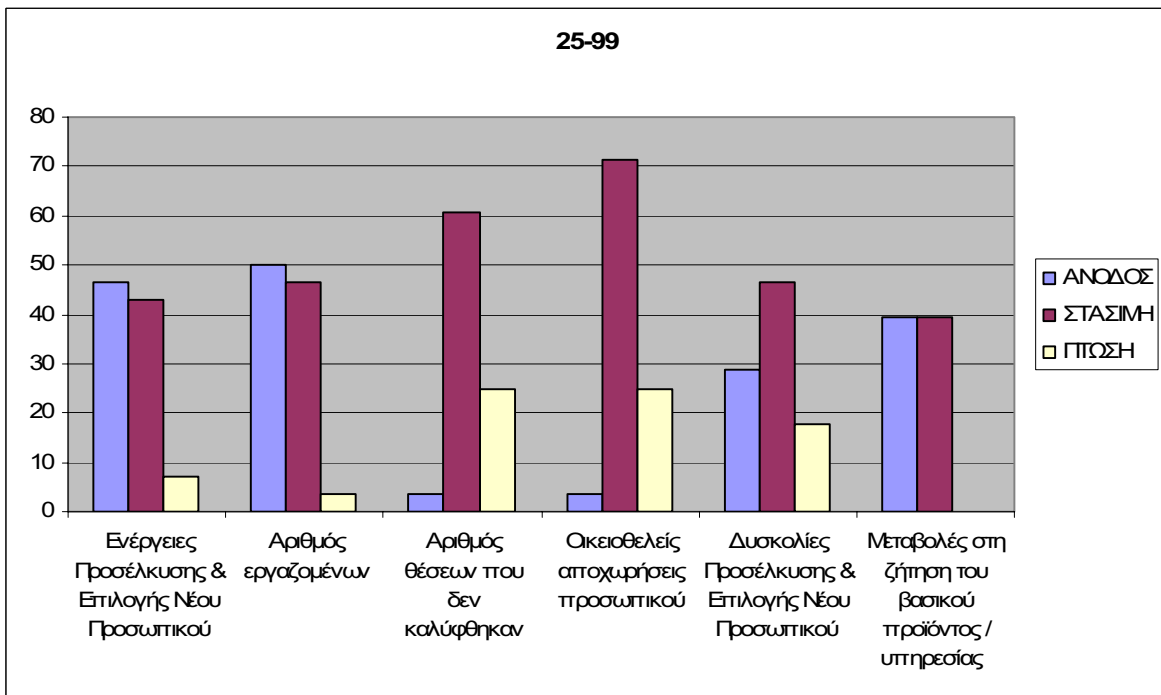
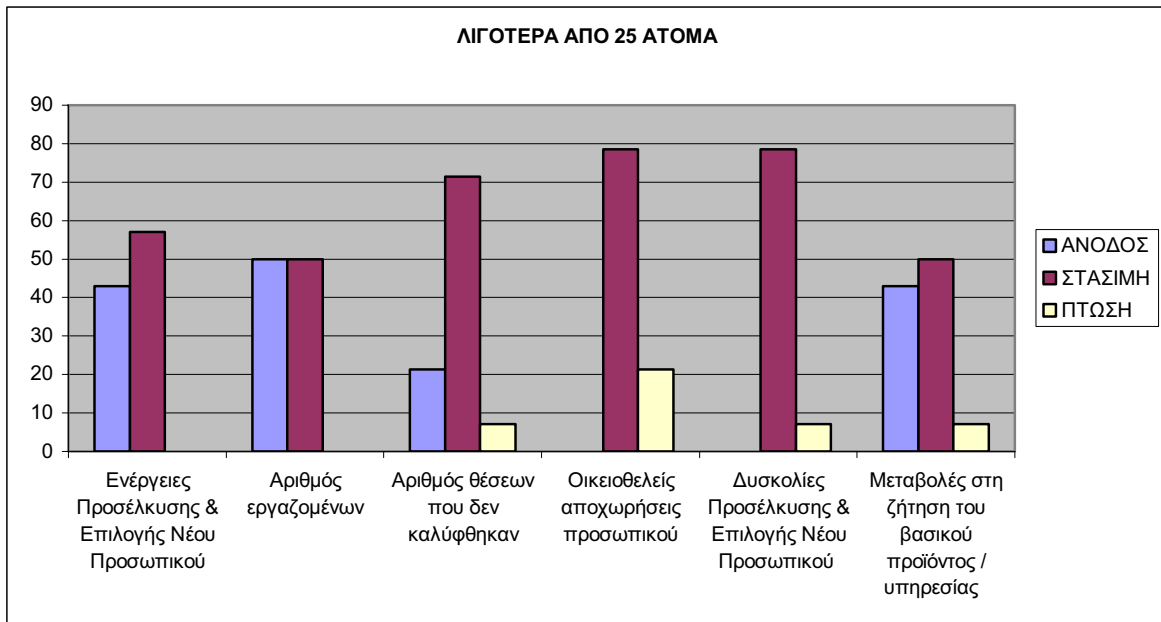
ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

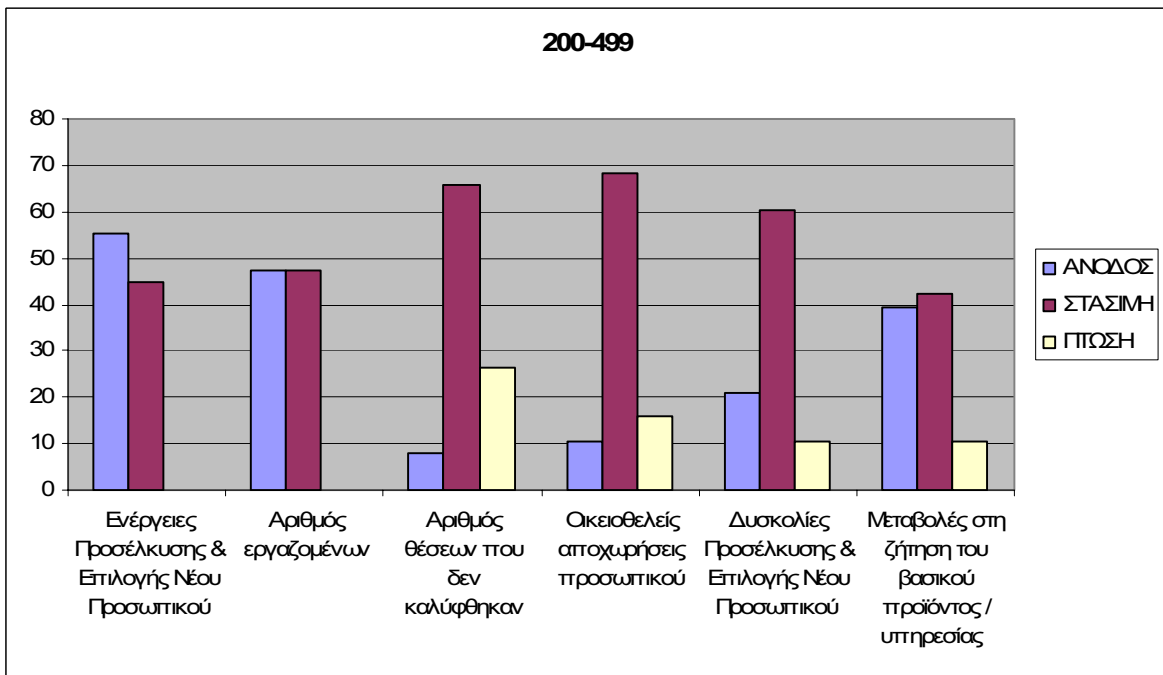
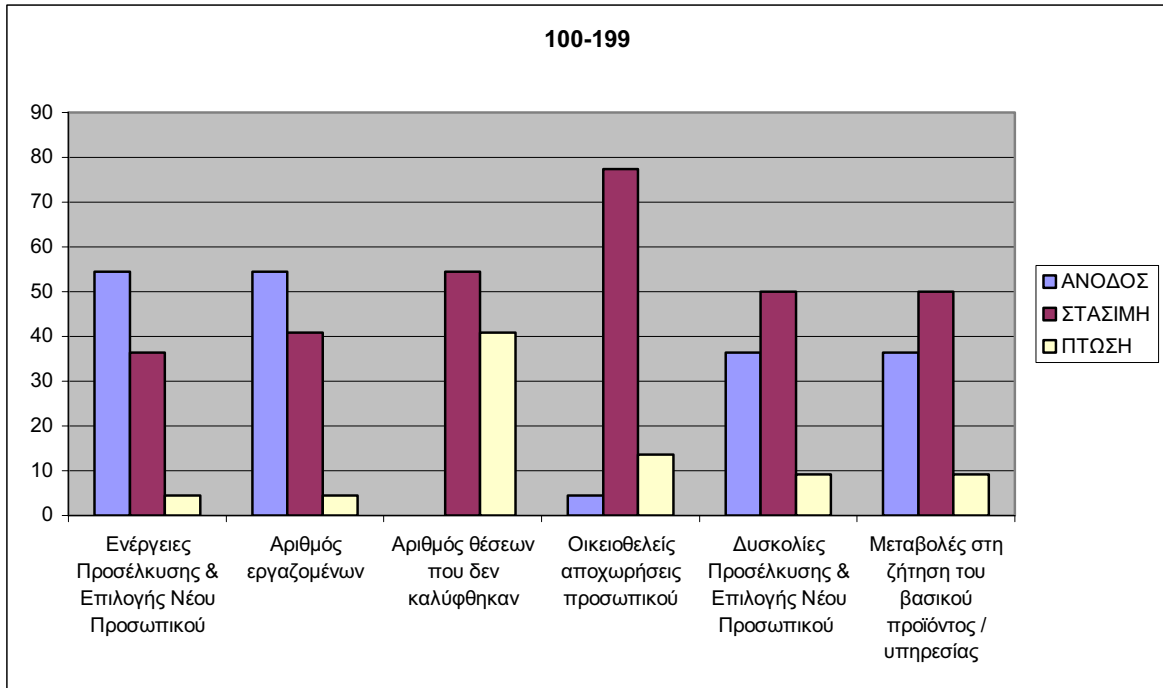


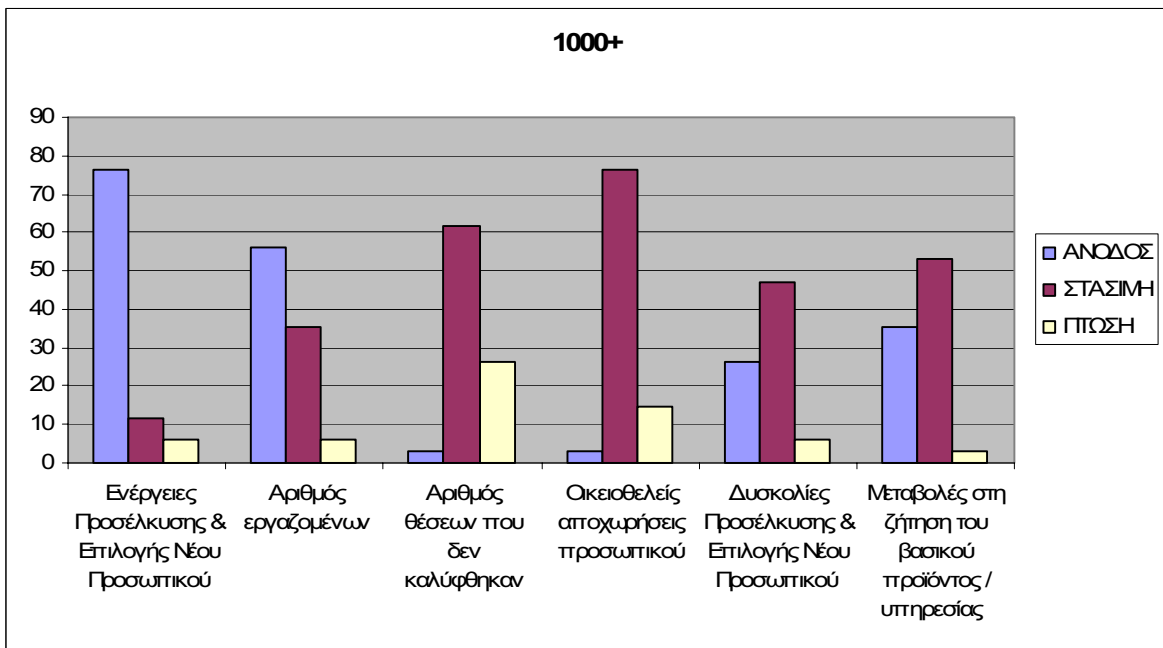
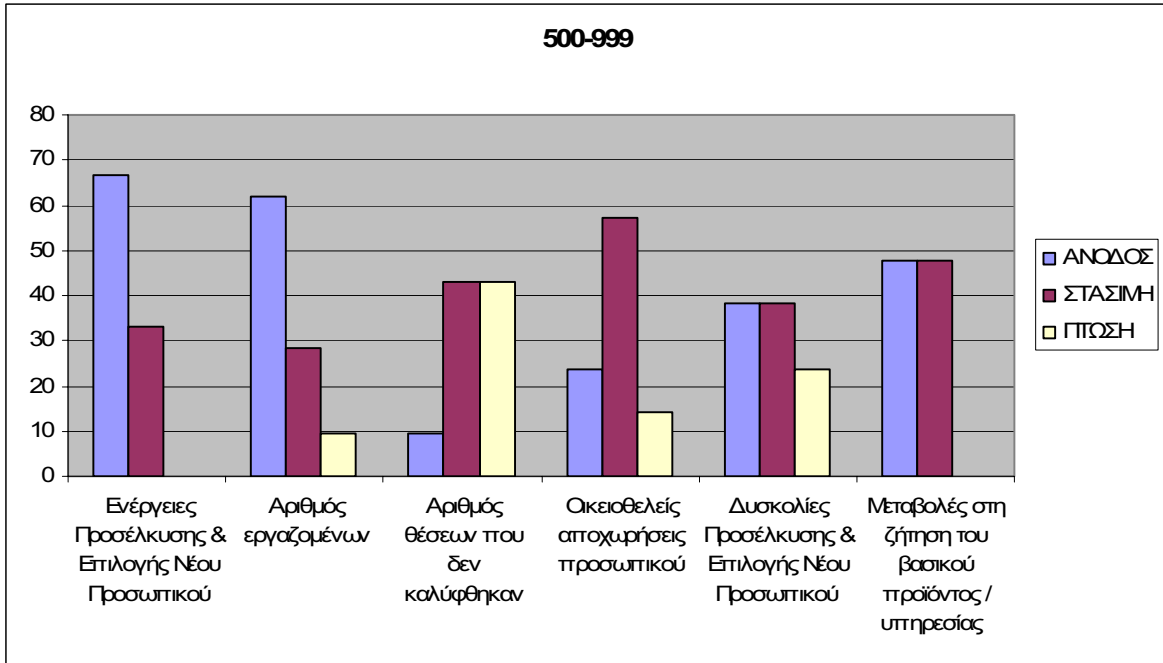
ΑΛΛΟΙ ΚΛΑΔΟΙ

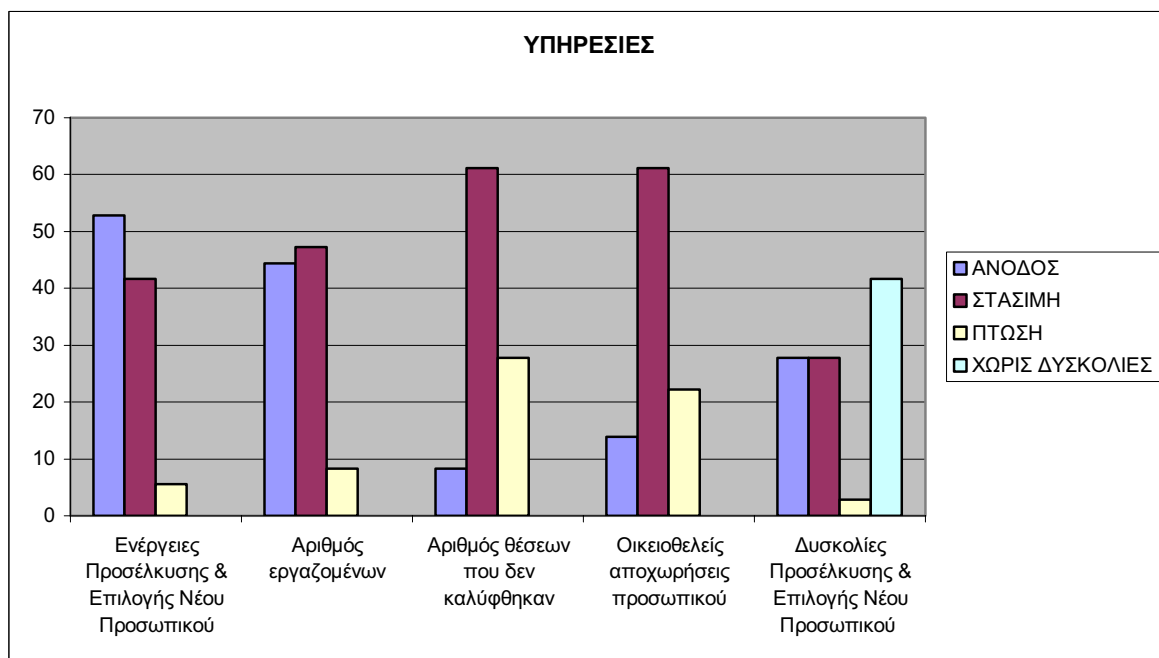
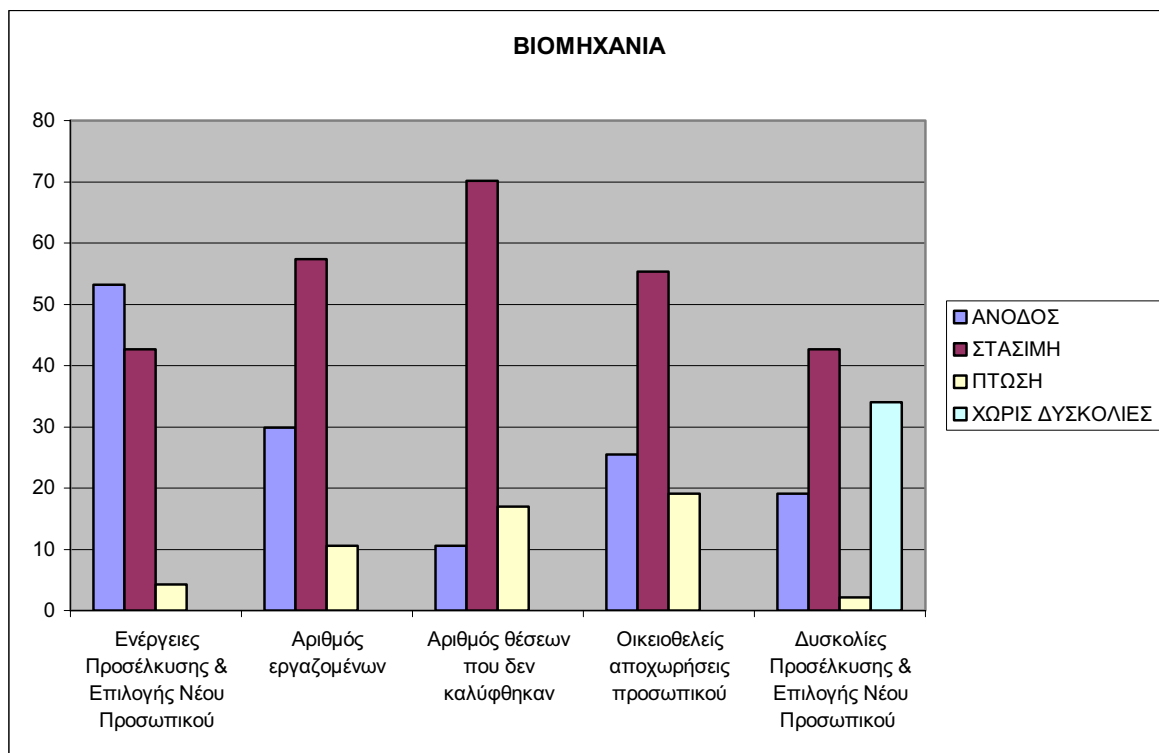


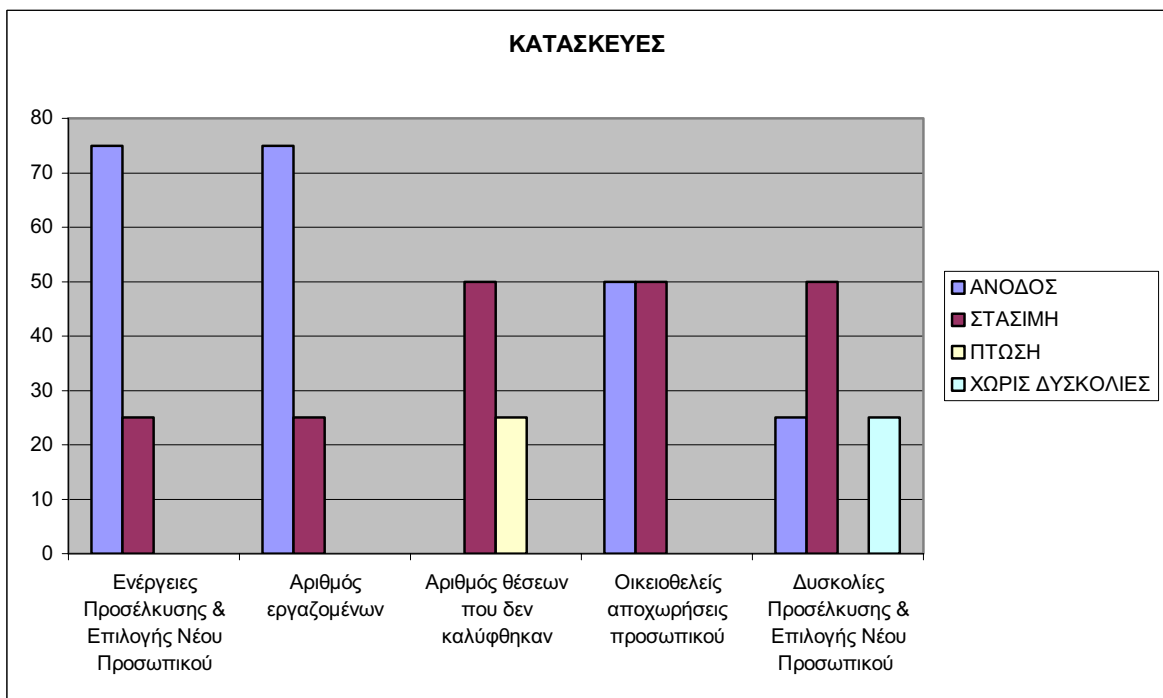
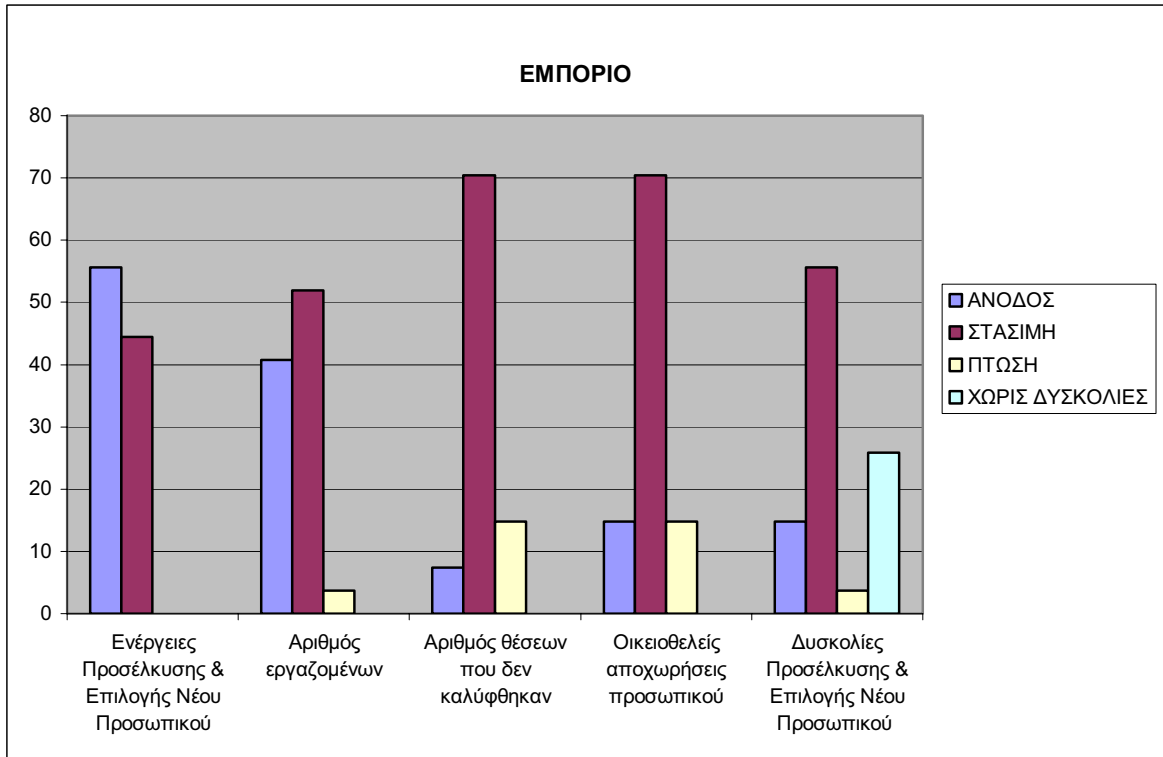
Μελλοντικές Οργανωσιακές Τάσεις ανά Μέγεθος



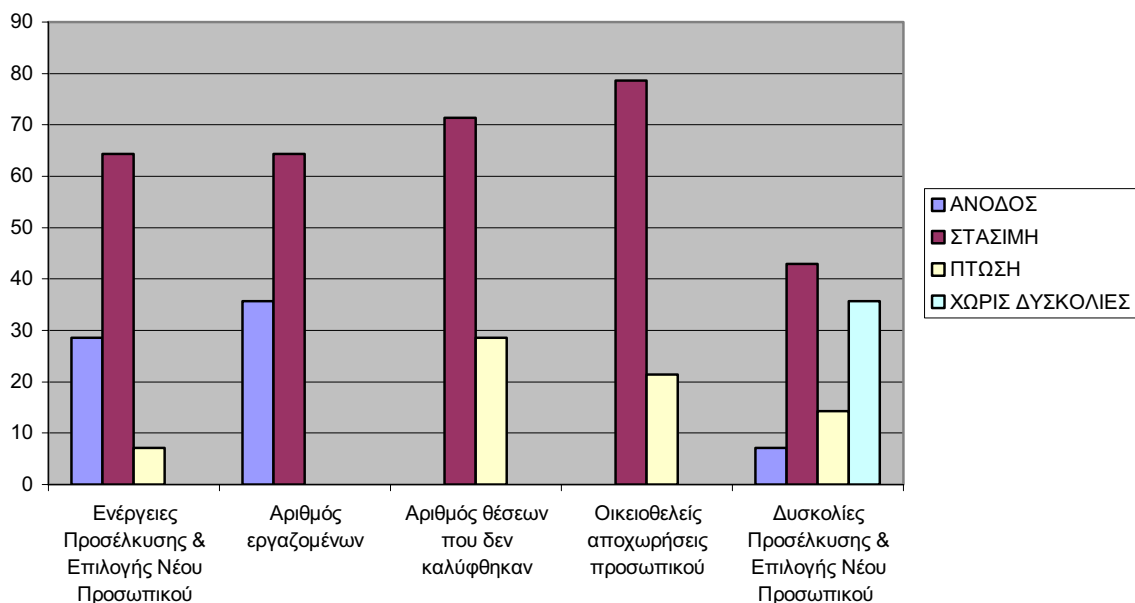




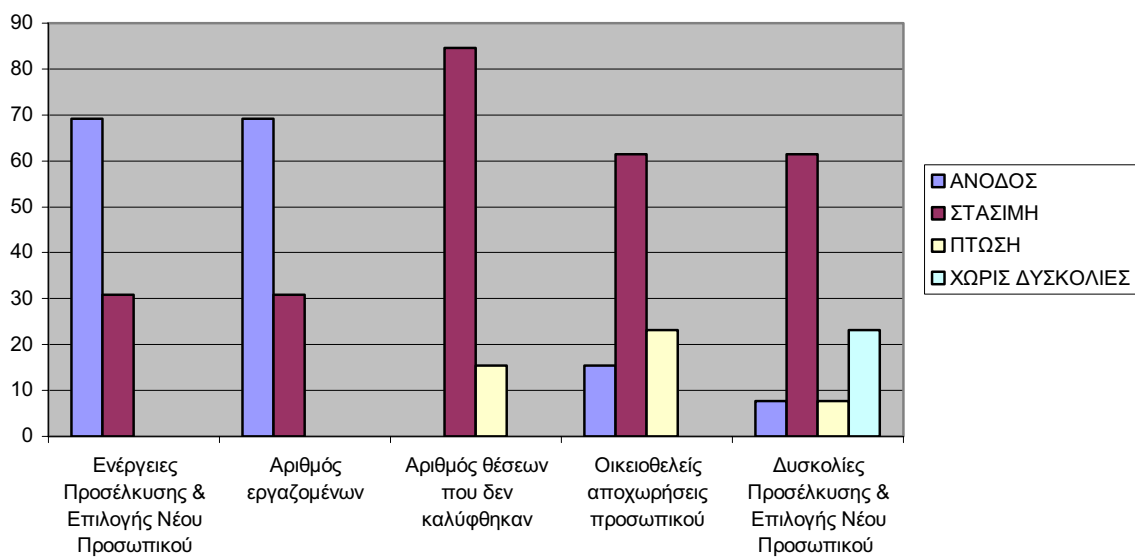


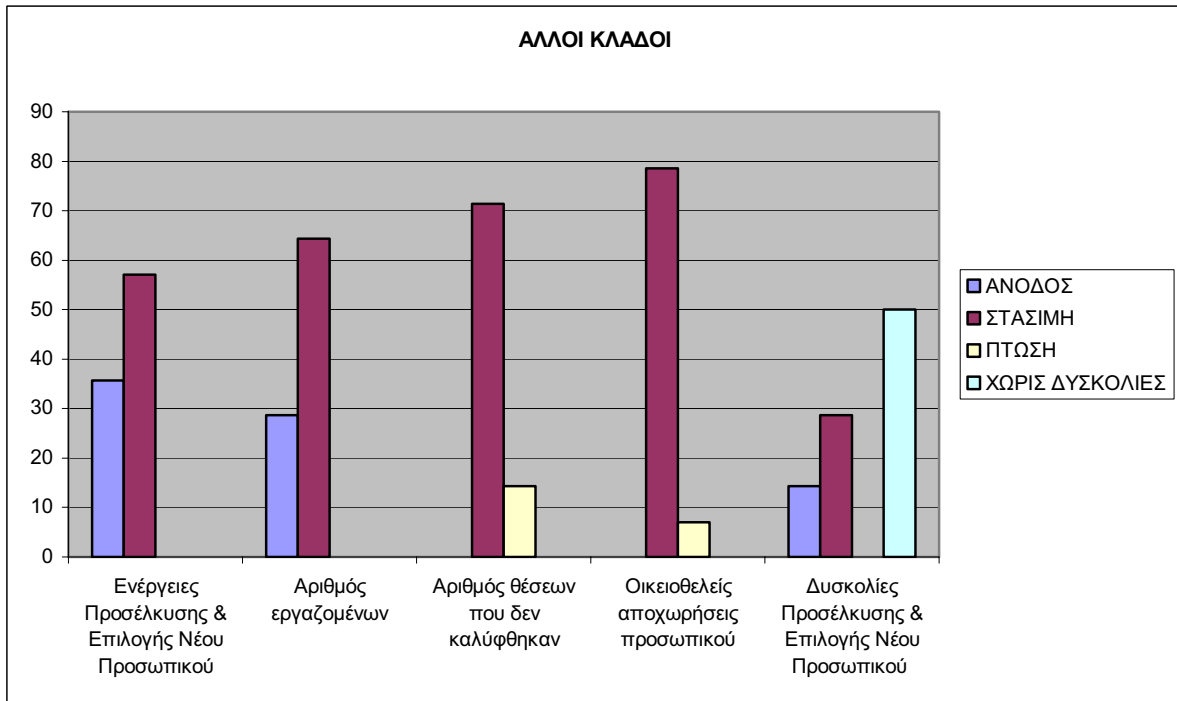
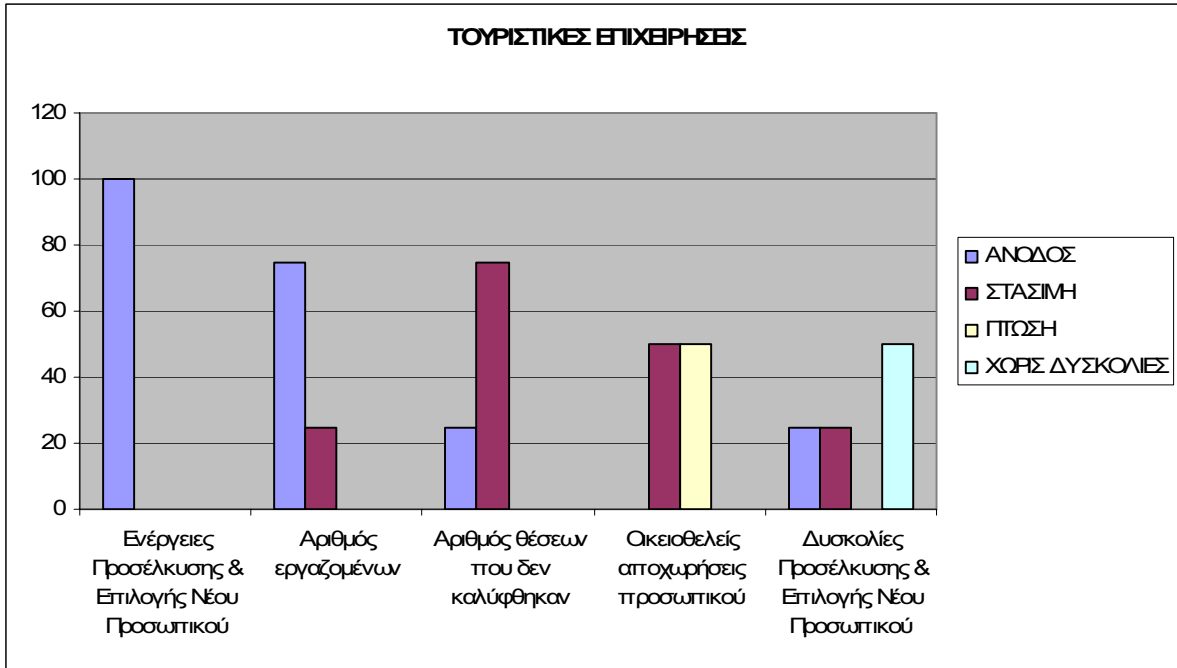


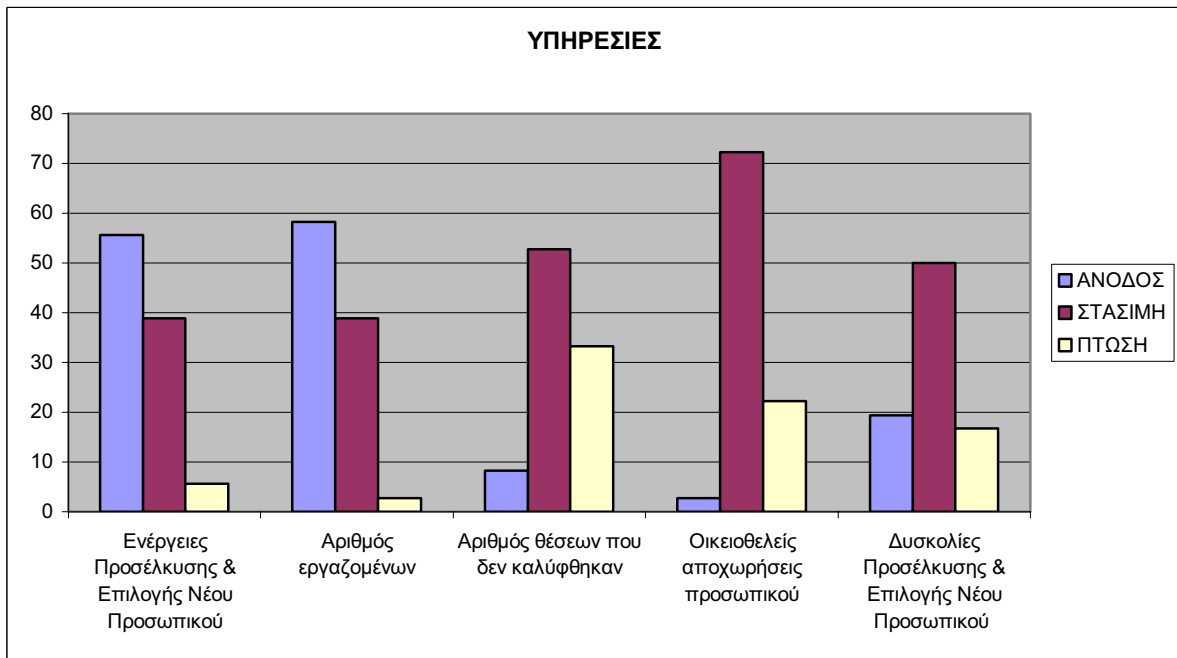
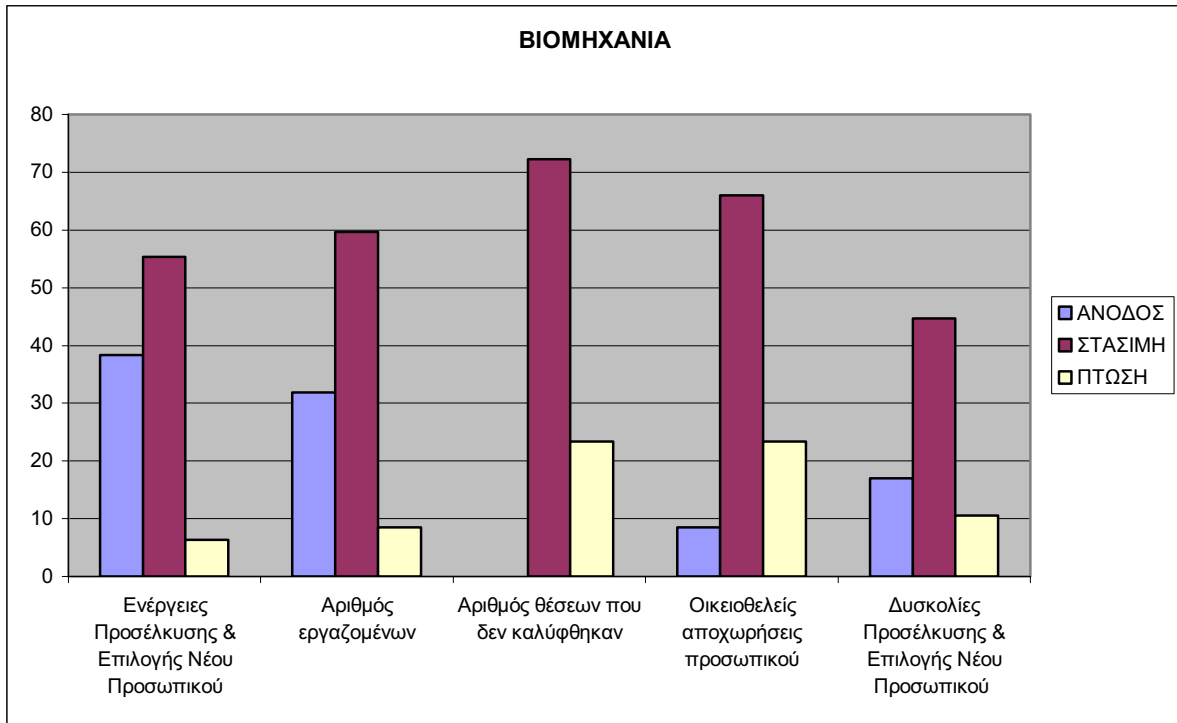
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ / ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ

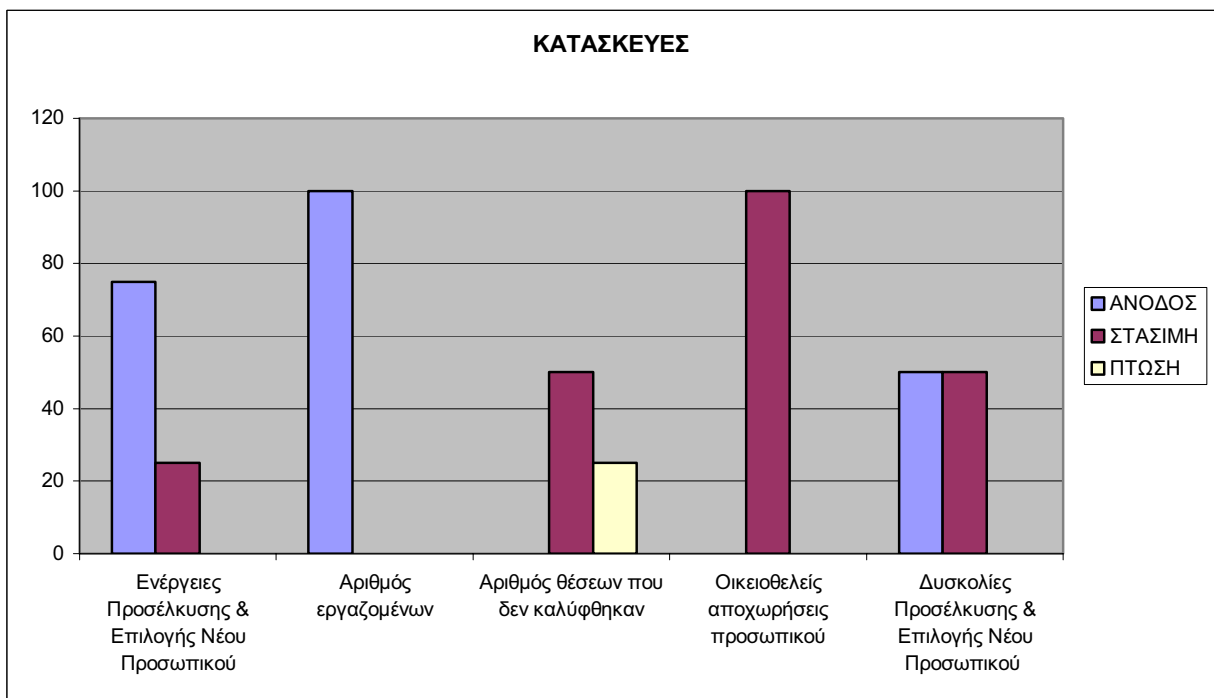
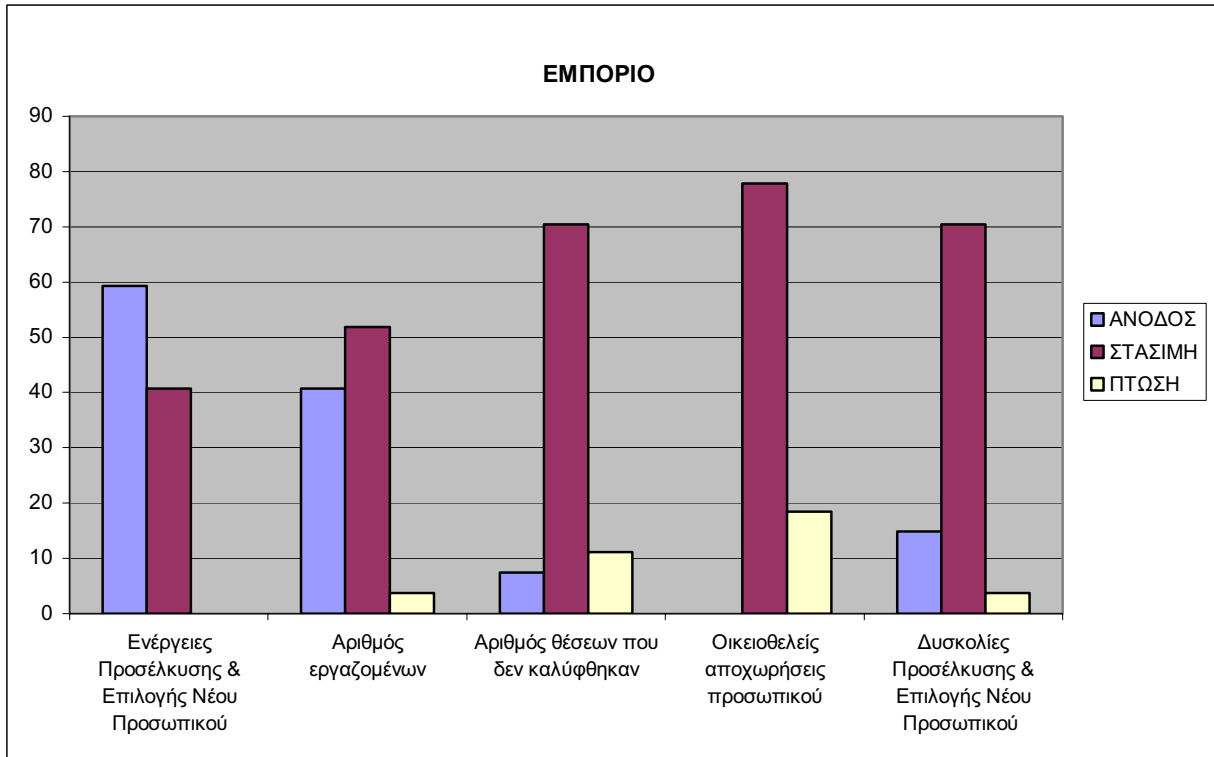


ΤΡΑΠΕΖΕΣ

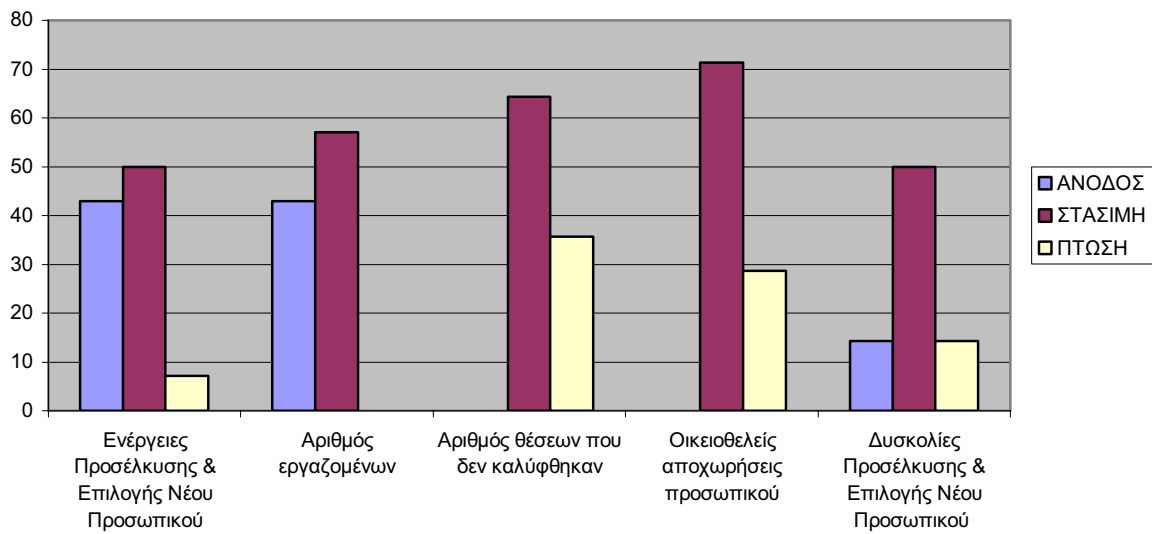




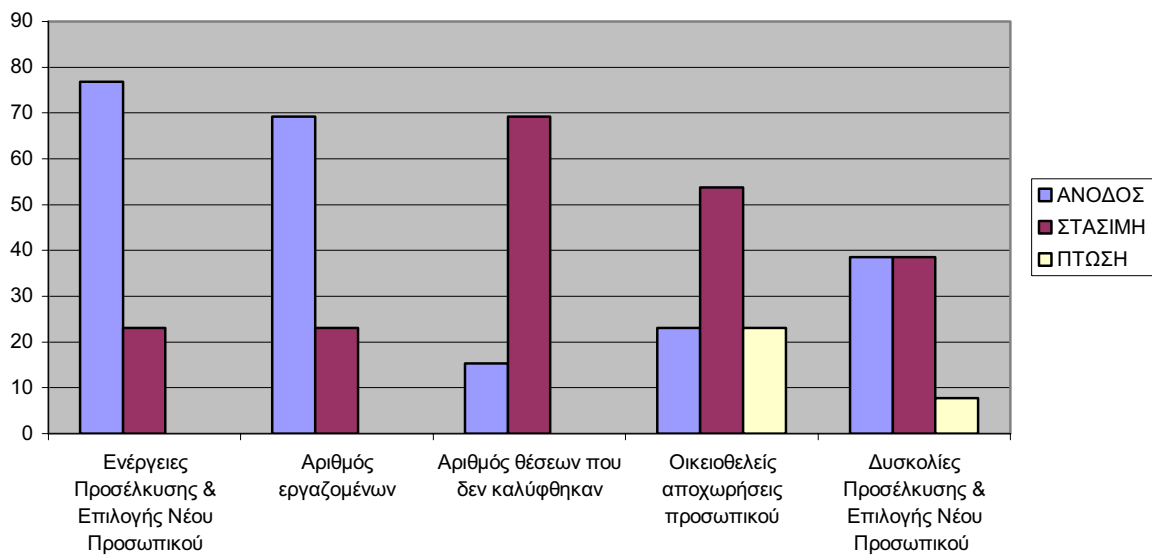


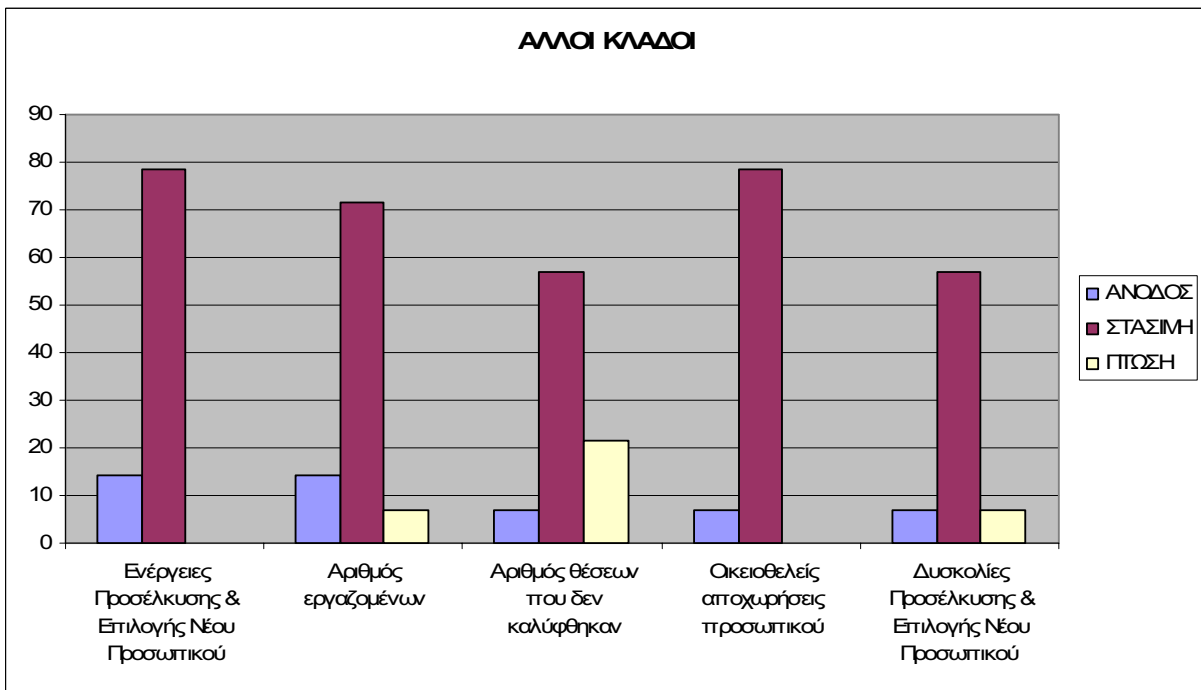
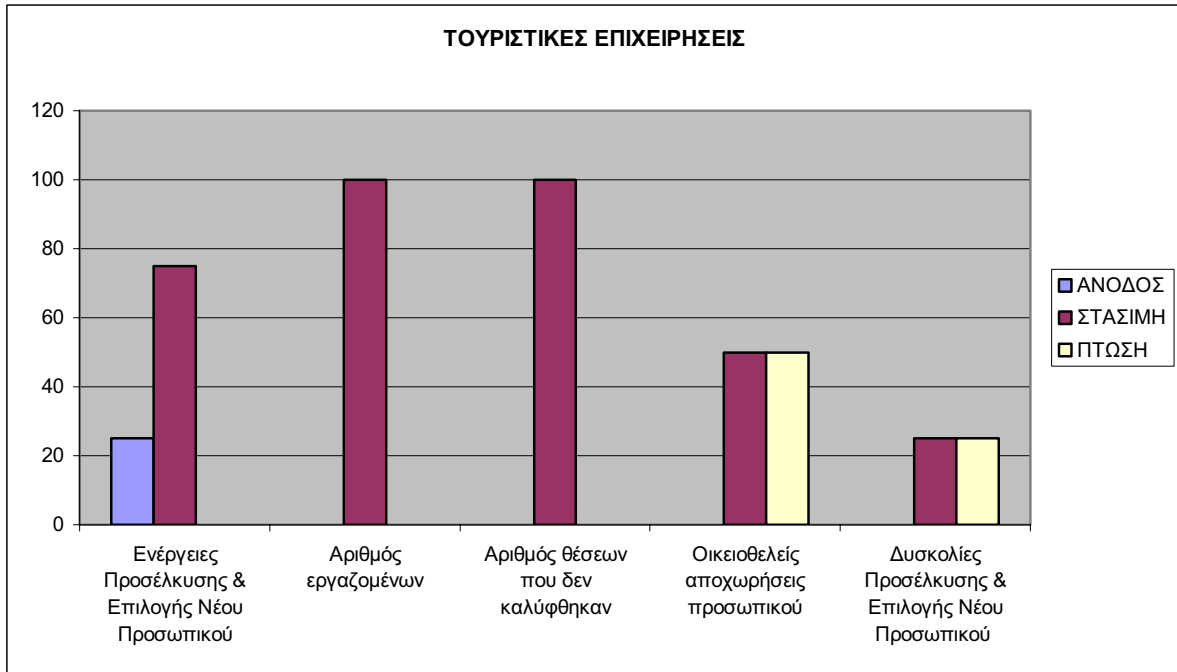


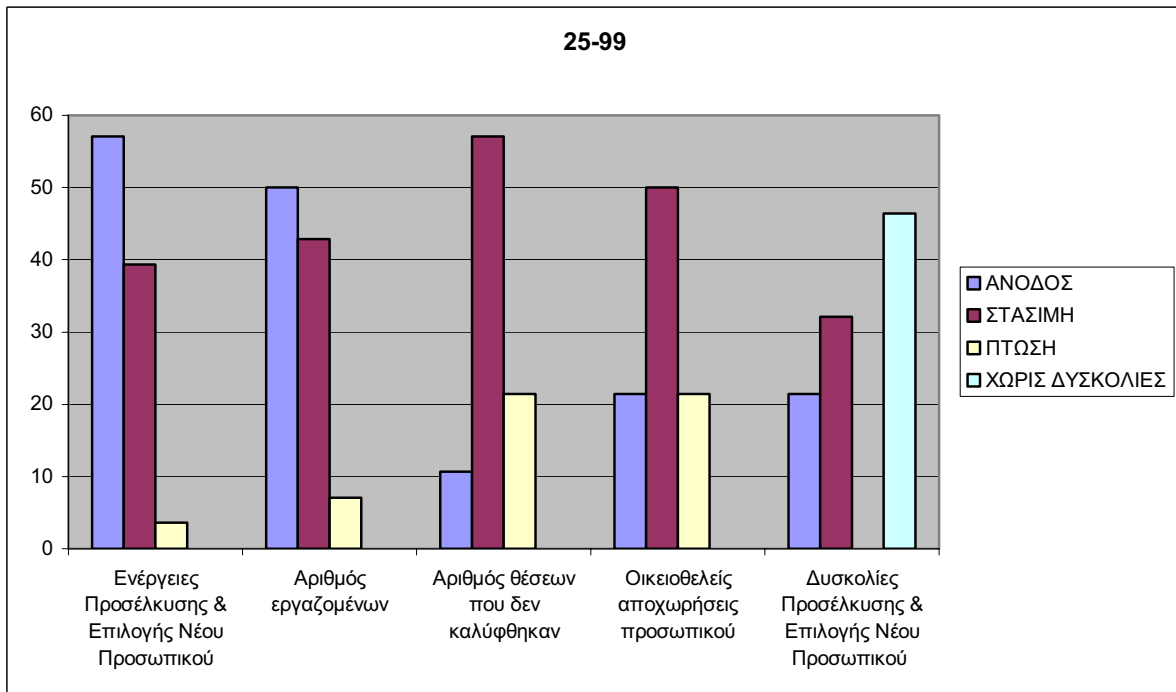
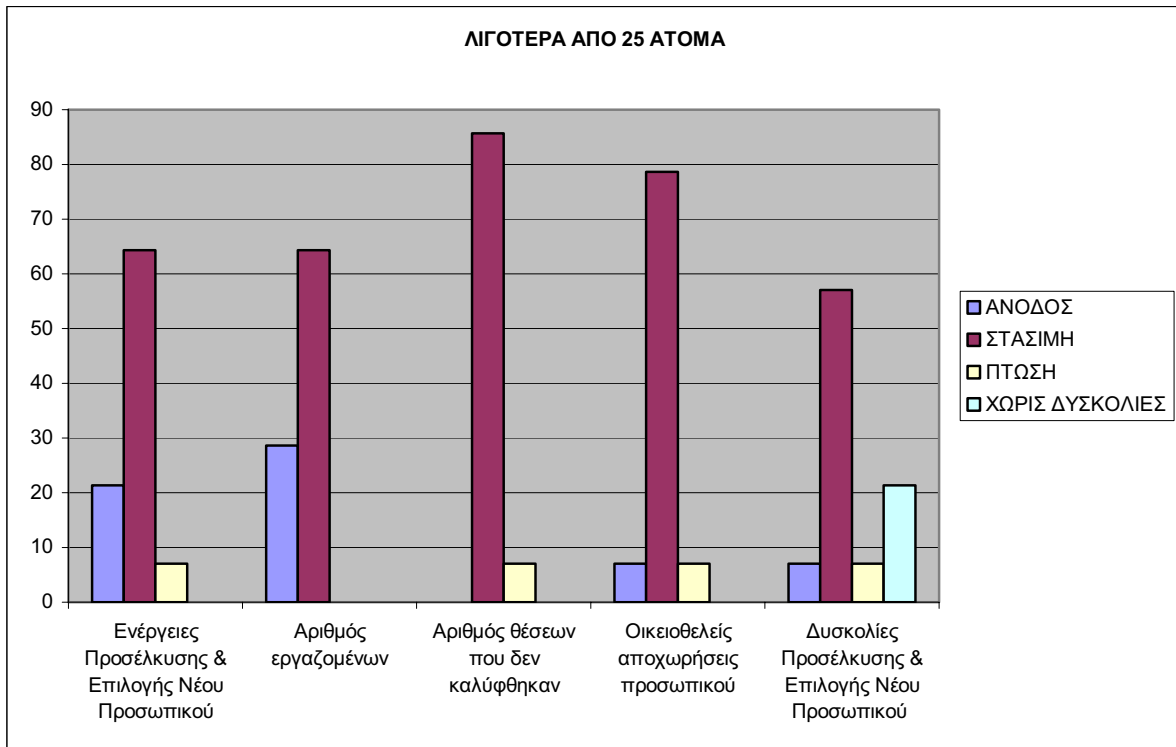
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ / ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ

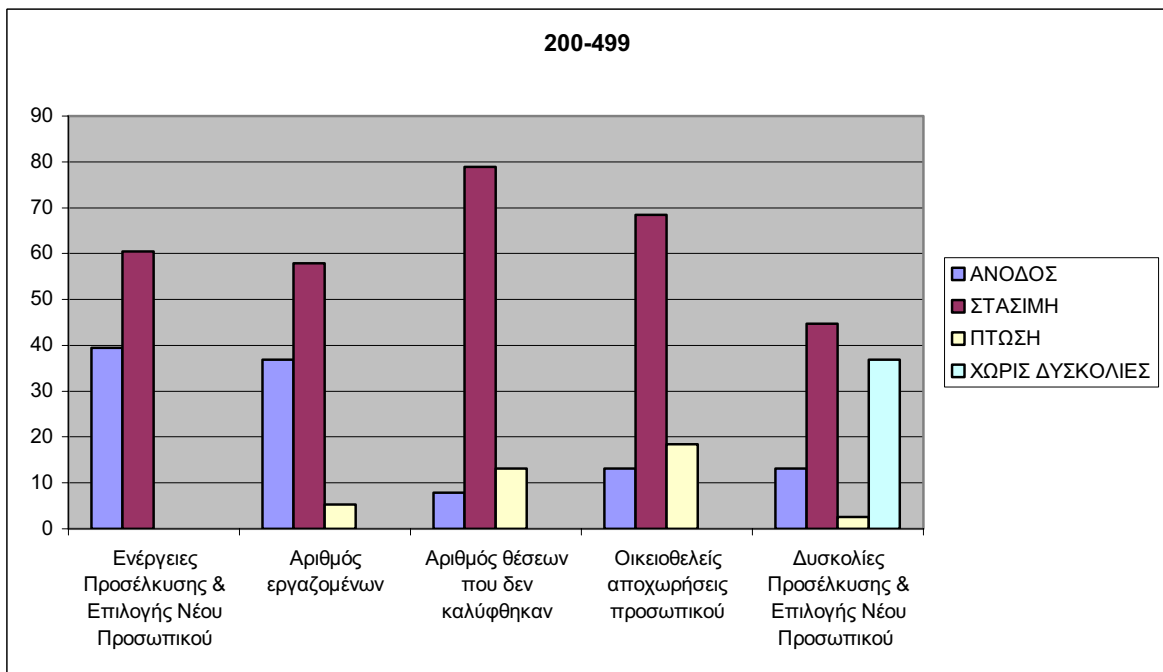
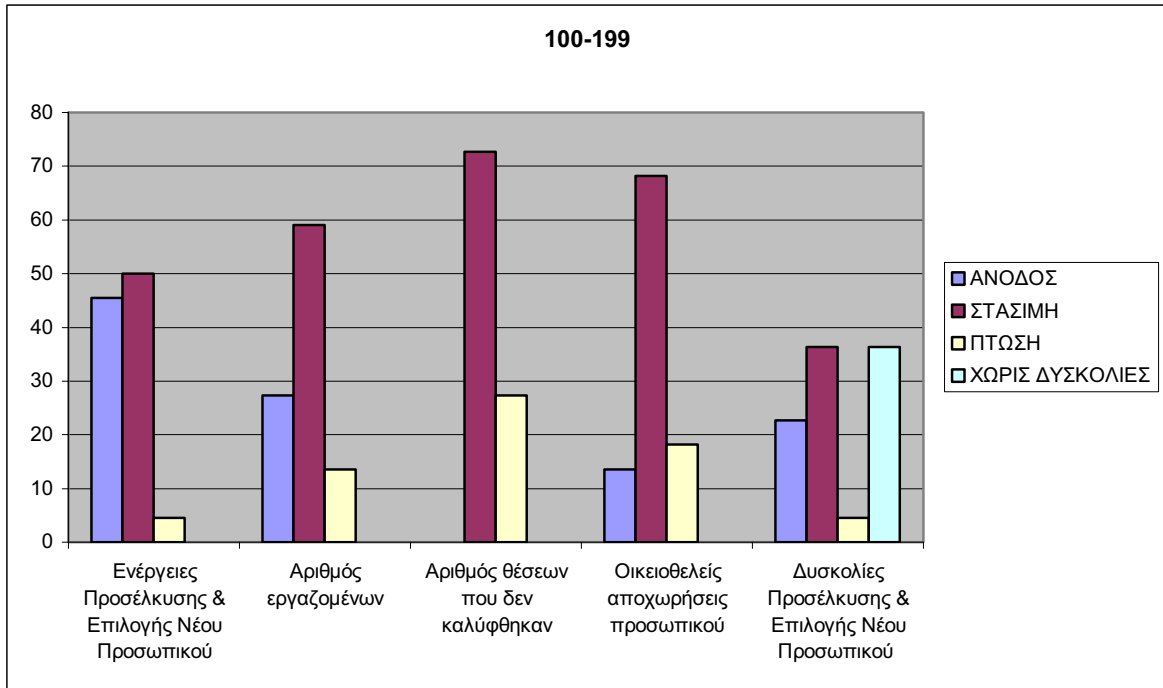


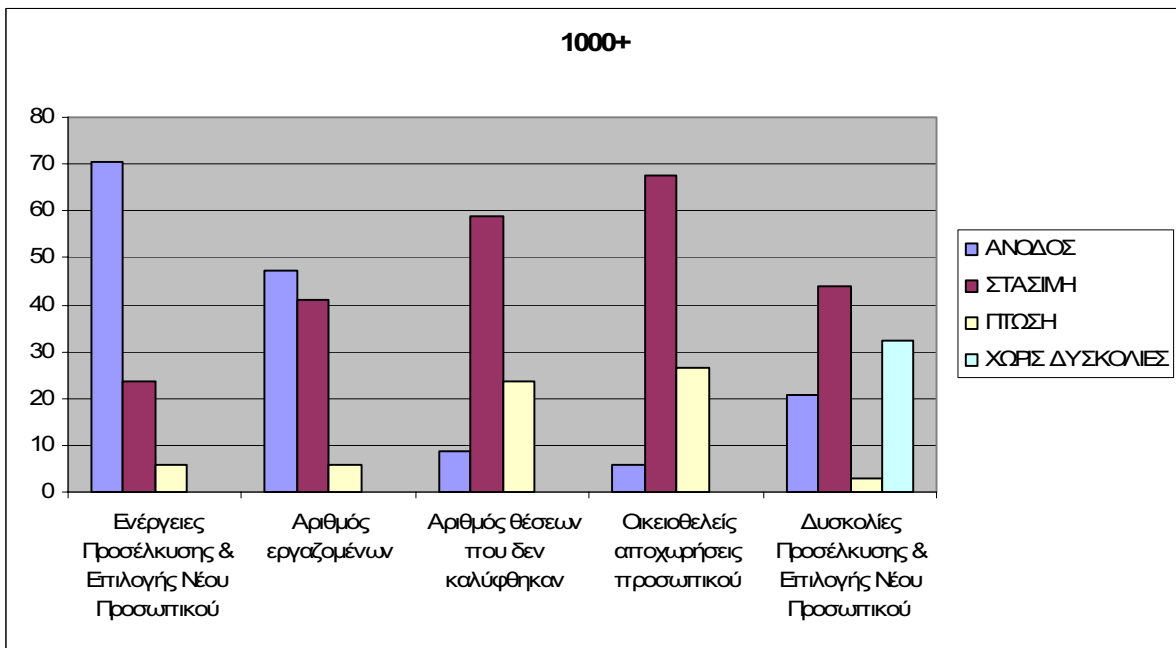
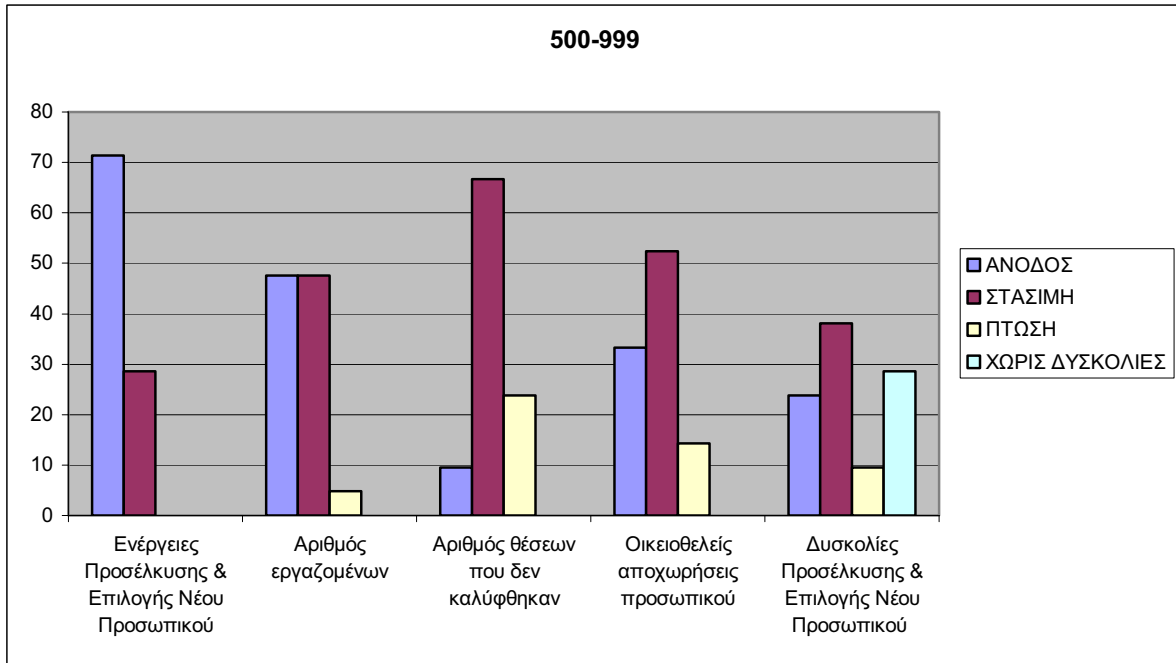
ΤΡΑΠΕΖΕΣ

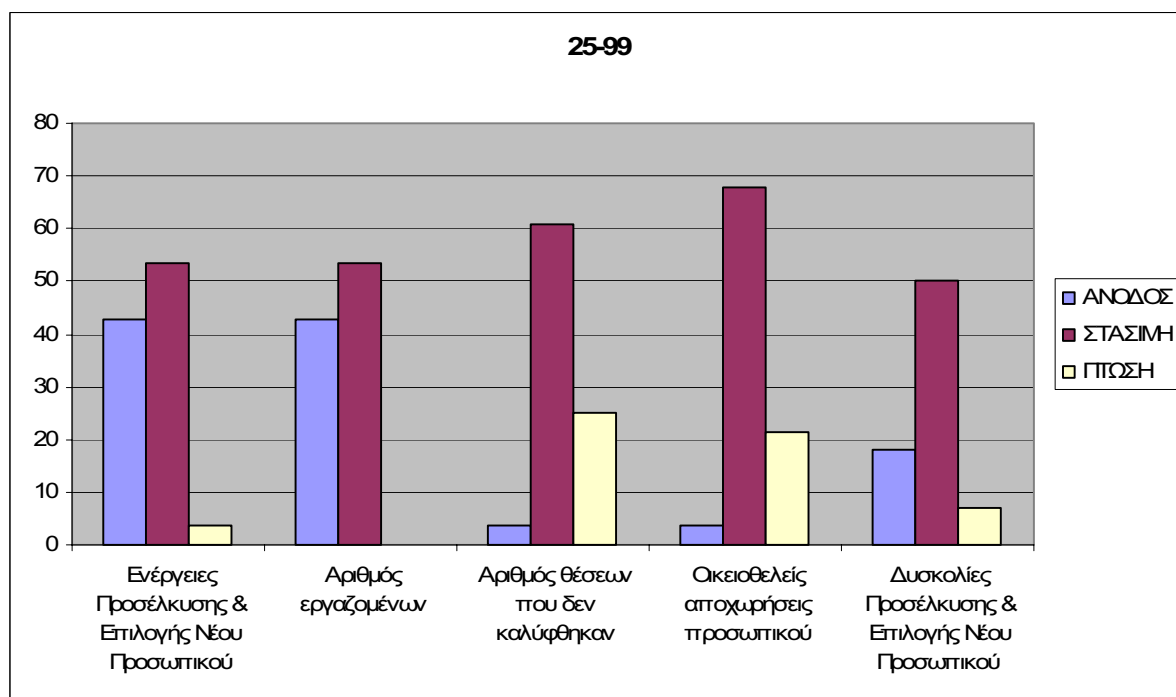
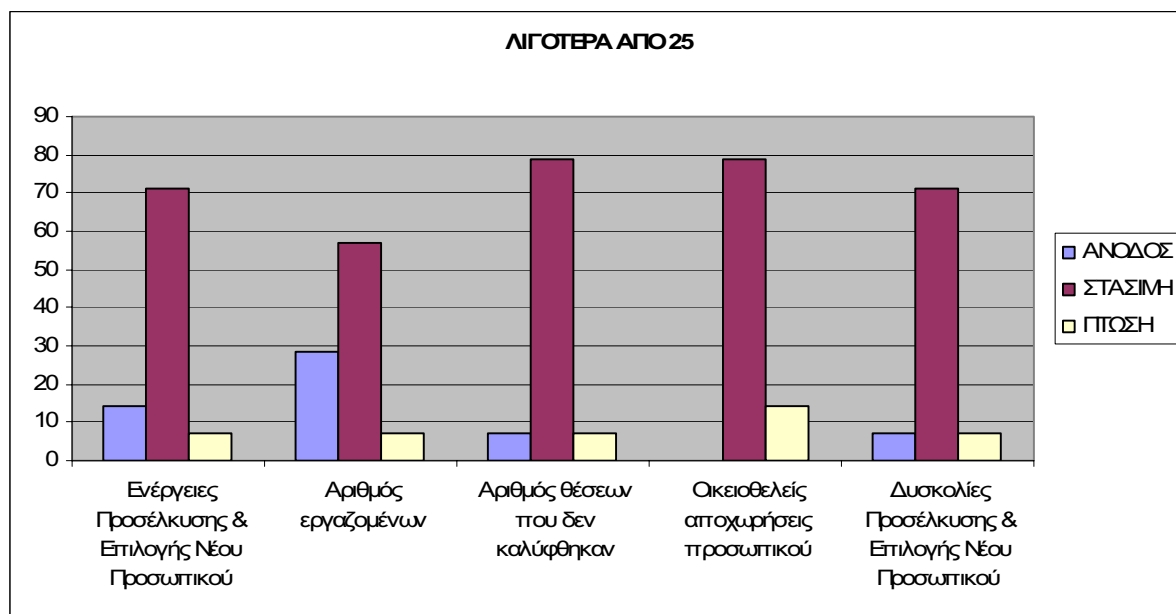


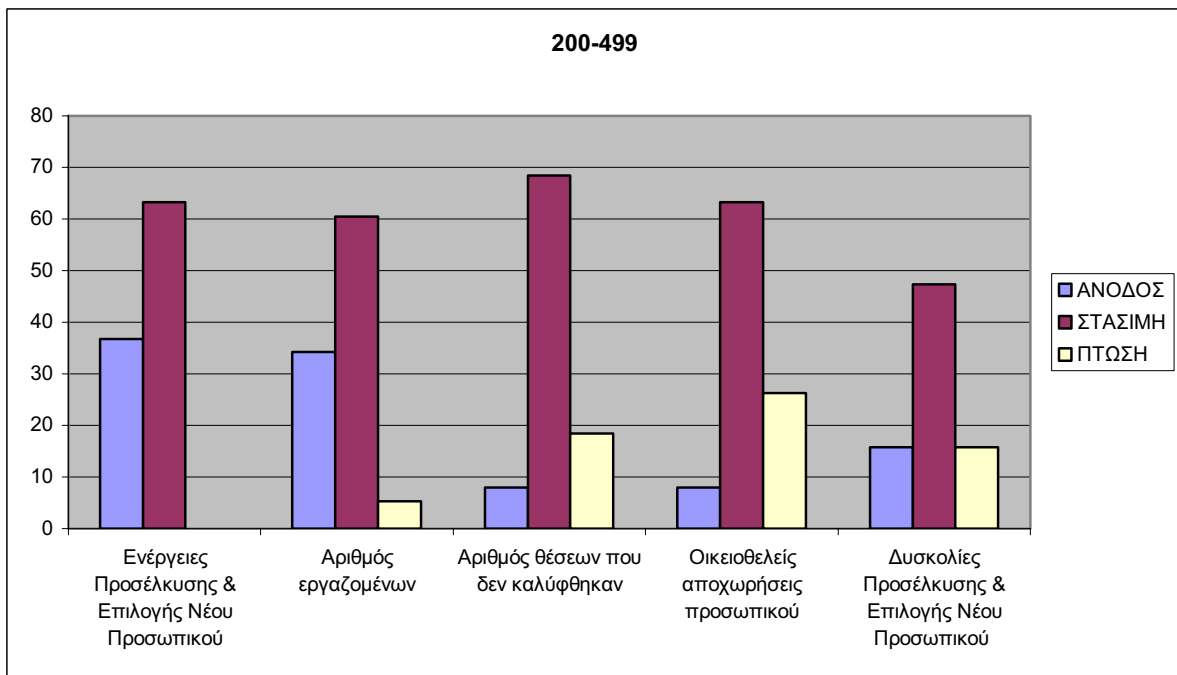
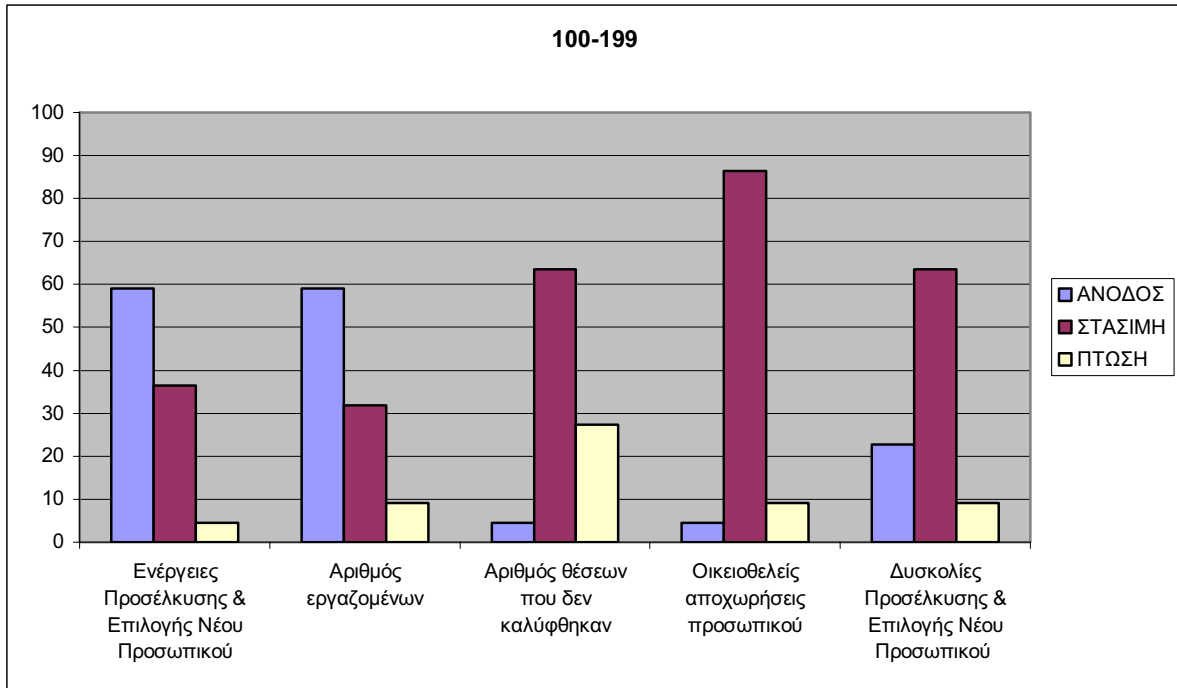


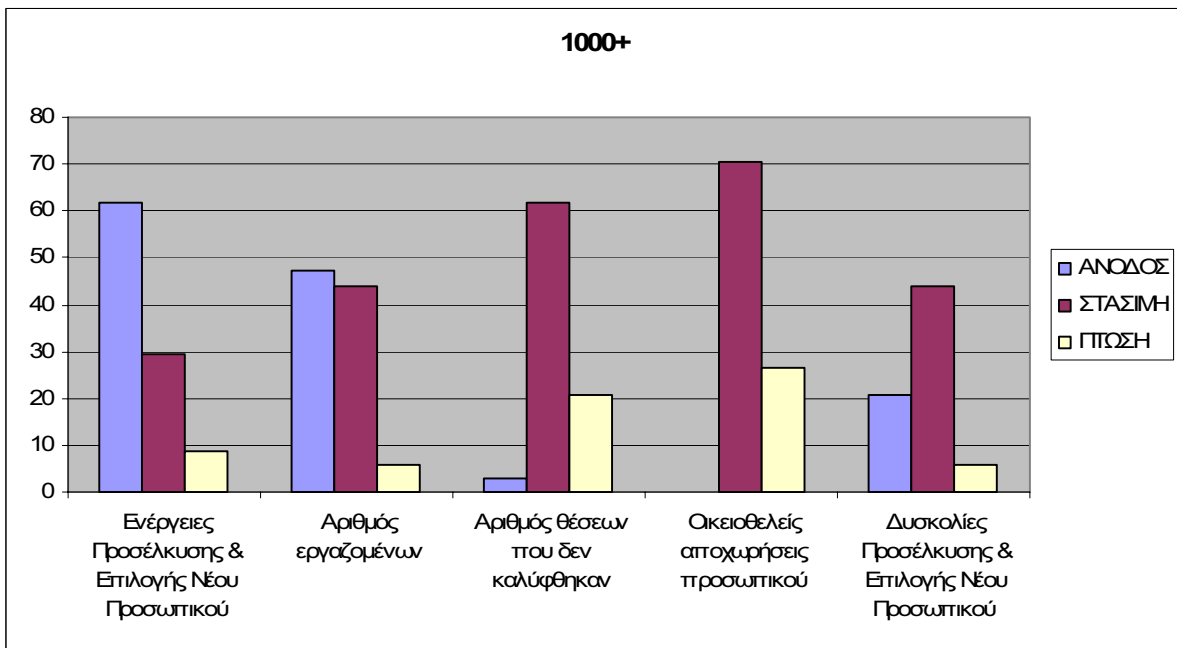
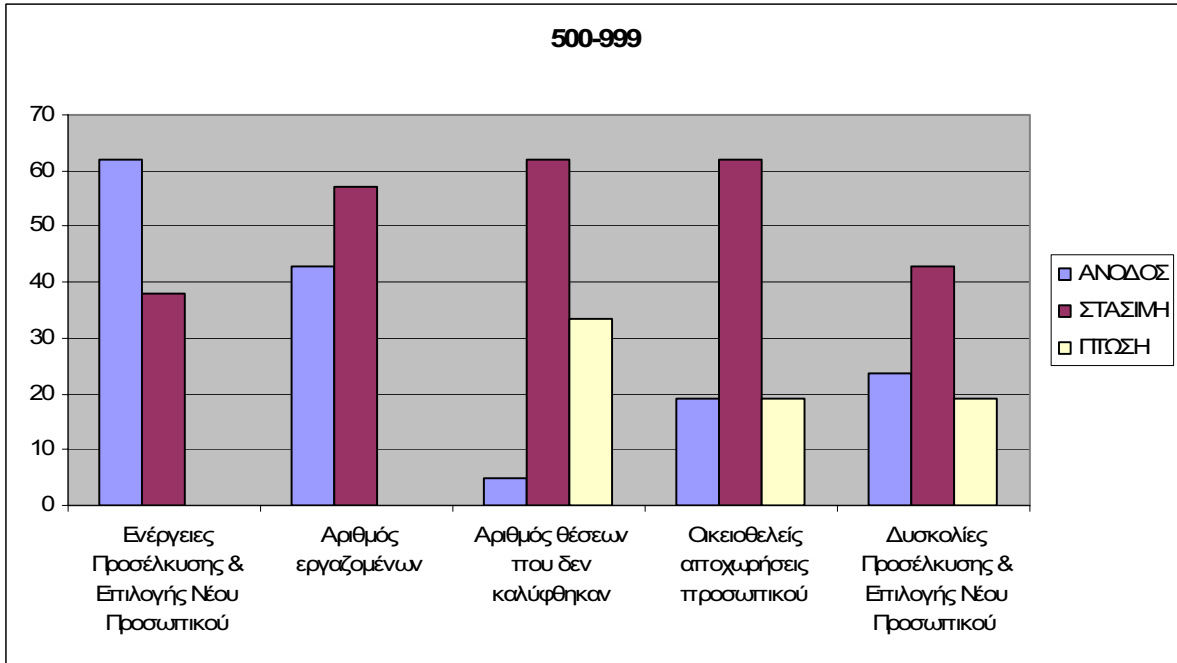




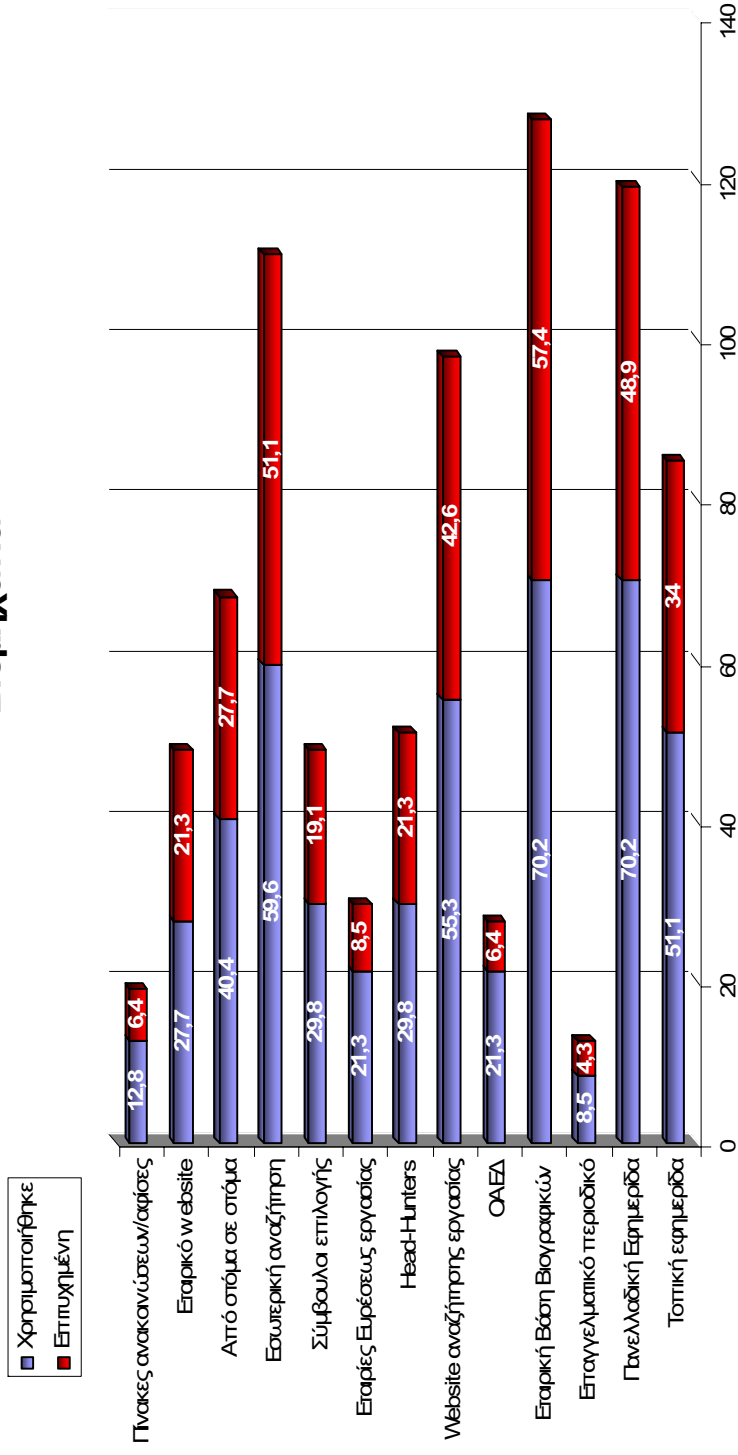




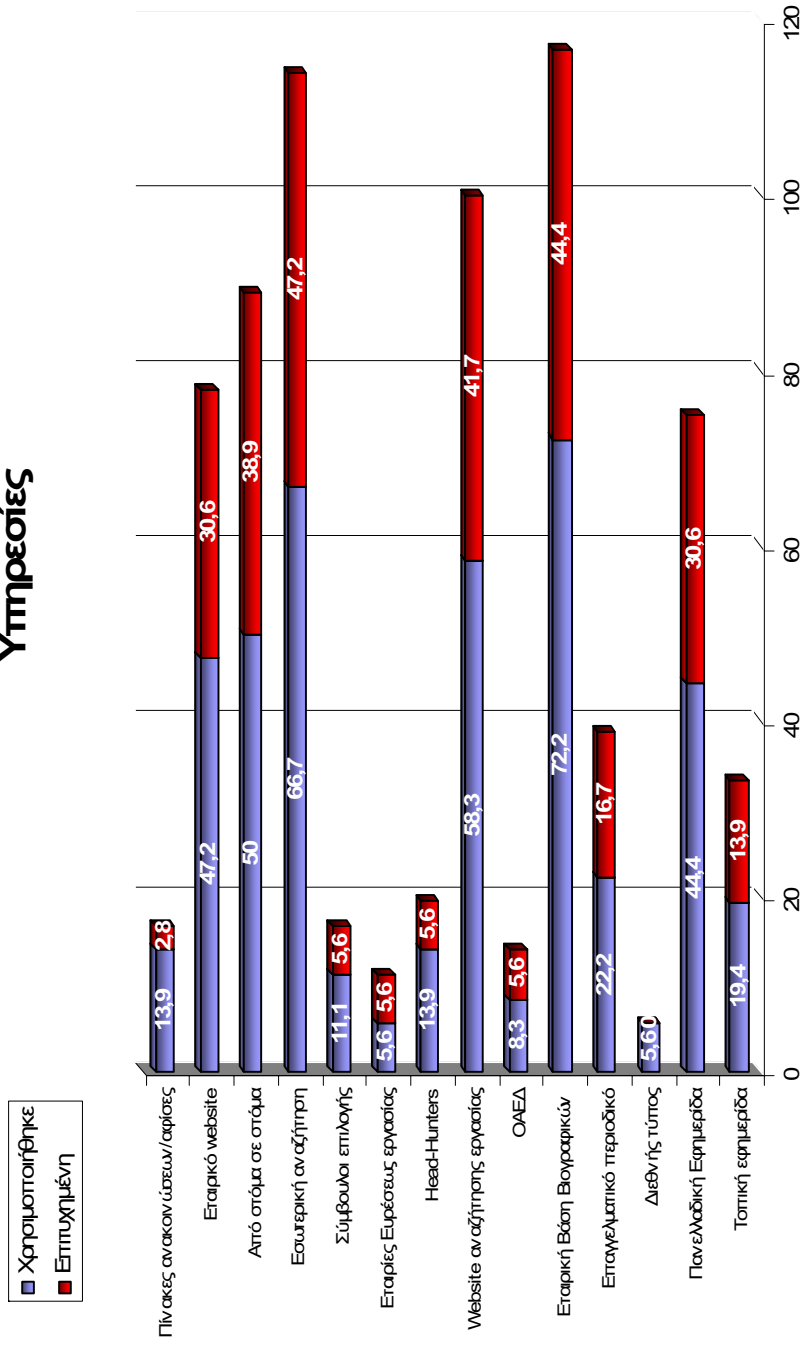




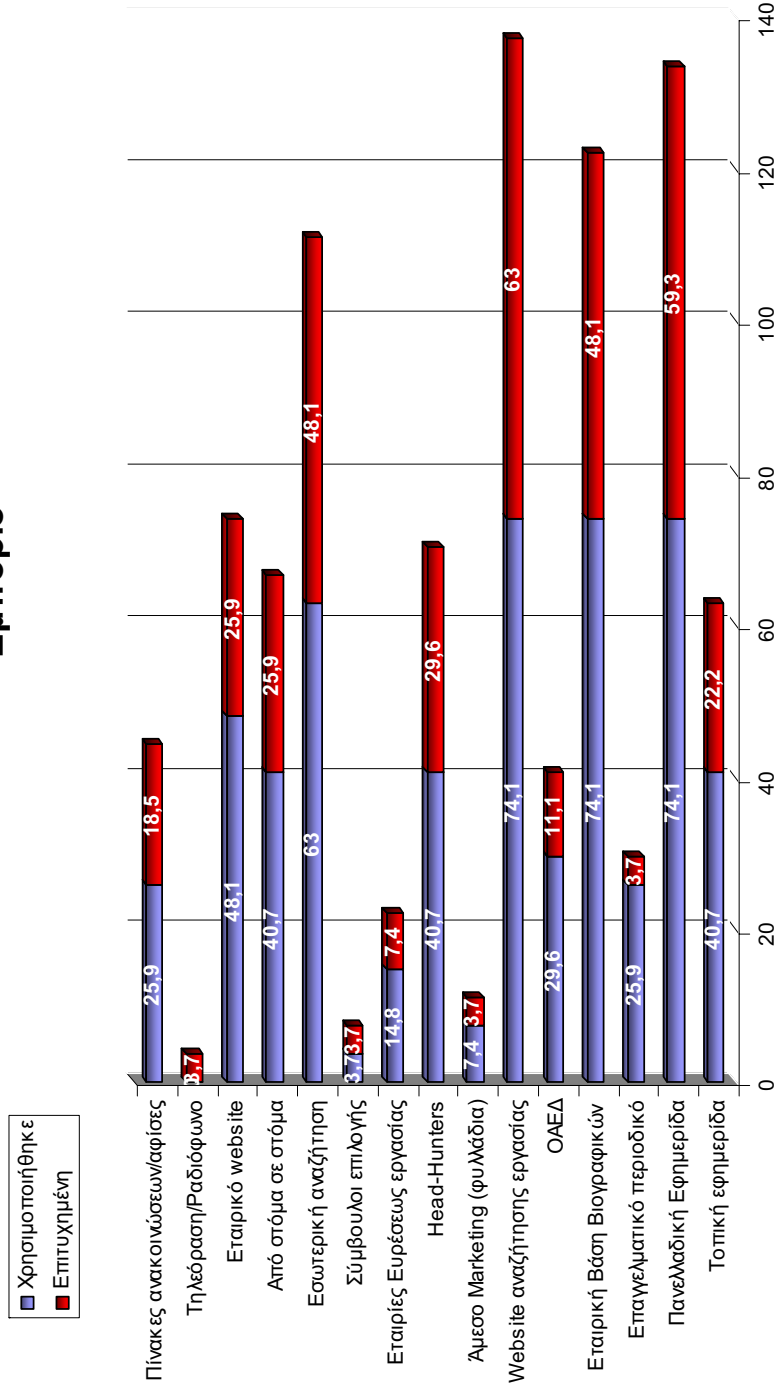
Βιομηχανία



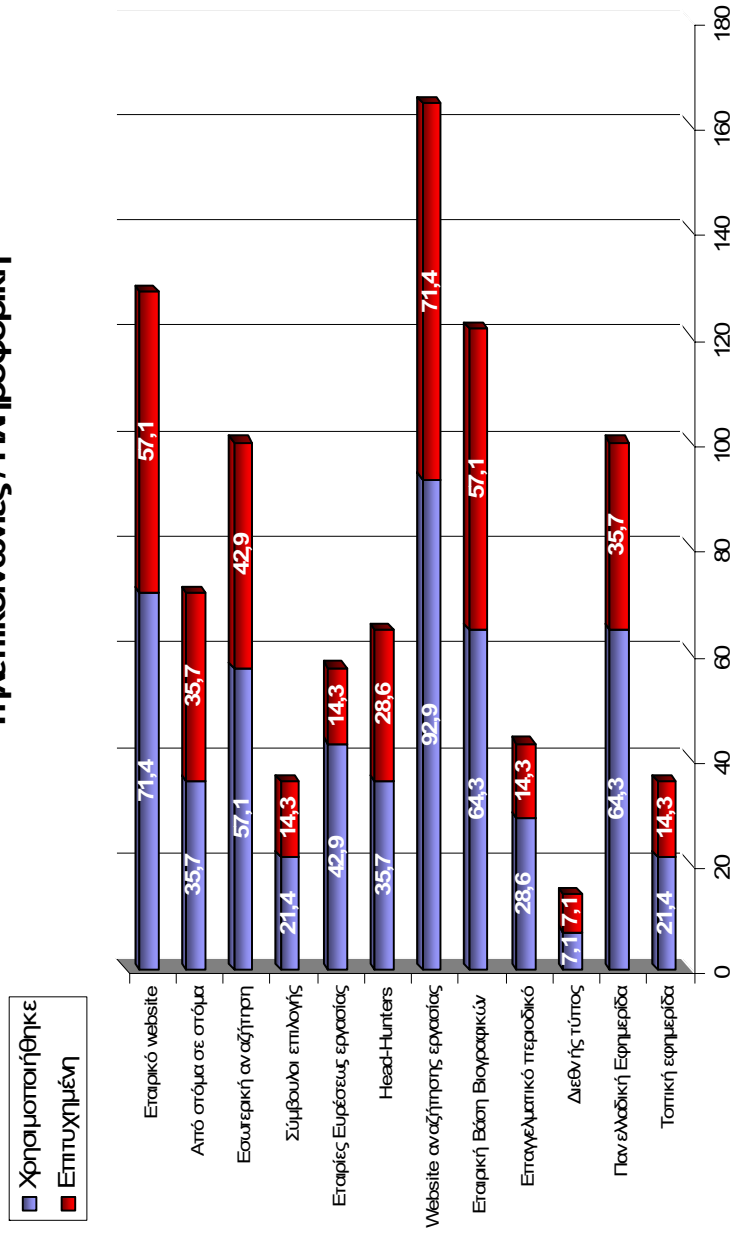
Υπηρεσίες



Εμπόριο



Τηλεπικοινωνίες / Πληροφορική



Τράπεζες

