

RCI 2018

Αναφορά Αποτελεσμάτων Έρευνας



Περιεχόμενα

Περιεχόμενα	ii
Εισαγωγή	3
Μέρος 1 ^ο : Δημογραφικά Στοιχεία	5
Μέρος 2 ^ο : Το Βαρόμετρο	8
Μέρος 3 ^ο : Προσδοκίες για το Μέλλον	11
Μέρος 4 ^ο : Η Επίδραση της Κρίσης	13
Μέρος 5 ^ο : Ειδικό Θέμα – Εμπιστοσύνη	15
Συμπεράσματα	26
Παράρτημα	27
Α. Εκτίμηση εξέλιξης στοιχείων Δείκτη RCI – επόμενο εξάμηνο	27
Β. Ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής, επόμενο εξάμηνο – ιεραρχικό επίπεδο	31
Γ. Ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής, επόμενο εξάμηνο – τομέας εργασίας	32
Δ. Εκτίμηση ποσοστού αύξησης μισθών επόμενων 12 μηνών	33
Ε. Αισιοδοξία για το μέλλον	38

Εισαγωγή

Ο Δείκτης RCI (Recruitment Confidence Index - Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας) είναι μία έρευνα καταγραφής τάσεων στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα σε σχέση με ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού. Αποτυπώνει το «κλίμα» ειδικά μεταξύ των στελεχών τμημάτων διοίκησης προσωπικού του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας και παρέχει μία βασική πηγή πληροφόρησης για την κινητικότητα στην αγορά εργασίας το αμέσως επόμενο μέλλον. Αποτελεί διαχρονικά έναν αξιόπιστο «οδηγό» αποφάσεων καθώς εμφανίζεται να συσχετίζεται στενά με τις εξελίξεις στην εθνική οικονομία.

Σκοπός της έρευνας είναι η παρουσίαση των προσδοκώμενων τάσεων στην πρόσληψη προσωπικού και συγχρόνως η 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.

Ο Δείκτης RCI περιλαμβάνει μια σειρά από εξειδικευμένες ερωτήσεις σχετικά με την προσέλκυση και επιλογή εργαζομένων. Παρουσιάζει αναλυτικά τα αποτελέσματα ανά ερώτηση και κλάδο δραστηριότητας, αποτελώντας σημαντικό σημείο αναφοράς αλλά και εργαλείο πρόβλεψης διαθέσιμο σε όλες τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα. Τέλος, η έρευνα καταγράφει με τον πλέον παραστατικό τρόπο το γενικότερο κλίμα που επικρατεί στην επιχειρηματική αγορά εν μέσω της οικονομικής κρίσης τόσο για τους τελευταίους 6 μήνες όσο και τις προβλέψεις για το επόμενο εξάμηνο.

Τιμές του Δείκτη RCI μεγαλύτερες του 100 μεταφράζονται σε αναμενόμενη αύξηση και τιμές μικρότερες του 100 δηλώνουν σχετική μείωση των δραστηριοτήτων προσέλκυσης και επιλογής. Ο δείκτης RCI προκύπτει από τις εκτιμήσεις των στελεχών επιχειρήσεων που συμμετέχουν στην έρευνα για μελλοντική άνοδο, στασιμότητα ή πτώση στις εξής κατηγορίες:

- Εταιρικές ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής νέου προσωπικού
- Αριθμός εργαζομένων στην επιχείρηση
- Αριθμός θέσεων που δεν θα καλυφθούν
- Οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού – staff turnover
- Δυσκολίες που εκτιμούν ότι θα συναντήσουν στην προσέλκυση και επιλογή νέου προσωπικού
- Μεταβολές στη ζήτηση του βασικού προϊόντος/ υπηρεσίας της επιχείρησης

Η έρευνα RCI διεξάγεται ανελλιπώς στην Ελλάδα από το 2006. Ξεκίνησε το 1999 στη Μεγ. Βρετανία από το Cranfield School of Management σε συνεργασία με την εφημερίδα Daily Telegraph. Έχει κατά καιρούς διεξαχθεί και σε άλλα ευρωπαϊκά κράτη όπως την Ισπανία, την Πορτογαλία και την Ουκρανία.

Για τις ανάγκες της έρευνας, σχεδιάστηκε ο δικτυακός τόπος <http://www.alba.edu.gr/faculty-research/about-applied-research-and-innovation/rci/> στην ιστοσελίδα του Alba Graduate Business School, όπου φιλοξενήθηκε και το αντίστοιχο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Στον συγκεκριμένο

δικτυακό τόπο 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.

Η έρευνα RCI 2018 διεξήχθη το χρονικό διάστημα Δεκέμβριος 2018 – Ιανουάριος 2019. Στάλθηκαν περισσότερες από 2.000 προσκλήσεις συμμετοχής στην έρευνα μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε στελέχη εταιρειών που εδρεύουν στην Ελλάδα, τα στοιχεία επικοινωνίας των οποίων ανήκουν στη βάση δεδομένων του Alba Graduate Business School. Οι προσκλήσεις αφορούσαν στελέχη του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού καθώς και της Γενικής Διεύθυνσης (top management). Η έρευνα προωθήθηκε από συλλογικούς επαγγελματικούς φορείς (ΣΔΑΔΕ) και κλαδικά έντυπα (HR Professional) τους οποίους το Alba ευχαριστεί για τη συμβολή τους στην επιτυχή διεξαγωγή της έρευνας. Συνολικά συγκεντρώθηκαν 144 έγκυρες αποκρίσεις.

Η συγγραφή της αναφοράς των αποτελεσμάτων της έρευνας έγινε από τον Αριστοτέλη Αλεξόπουλο, Director, Applied Research & Innovation, Alba Graduate Business School, The American College of Greece, τον Μάρτιο του 2019.

Χορηγοί



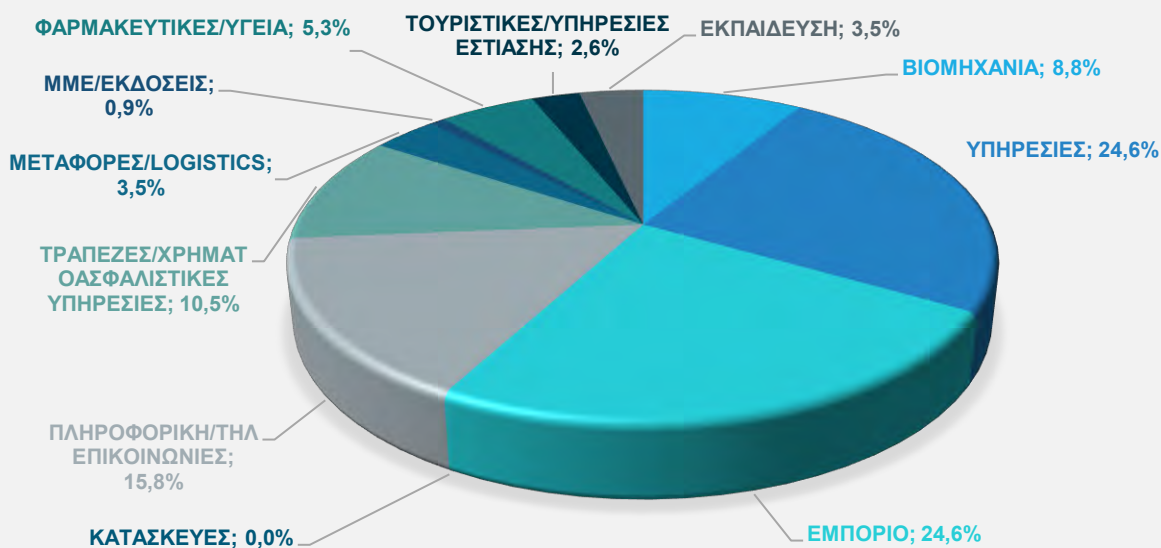
Χορηγός ειδικού θέματος



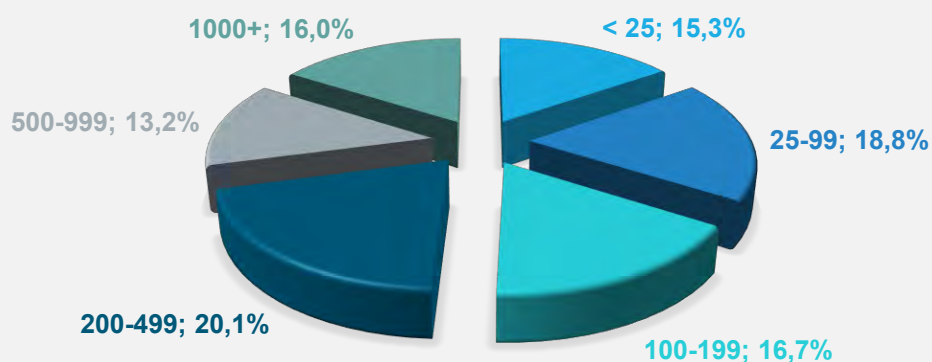
Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

Μέρος 1^ο: Δημογραφικά Στοιχεία

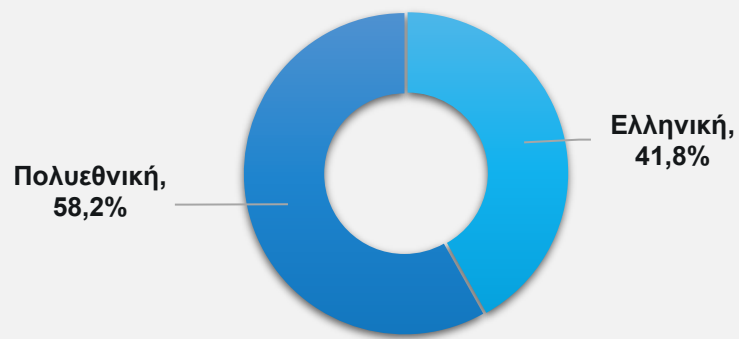
Από τα δημογραφικά στοιχεία (Σχήμα 1 – Σχήμα 5) φαίνεται ότι το δείγμα της έρευνας παρουσιάζει ικανή αντιπροσωπευτικότητα του ιδιωτικού τομέα της ελληνικής οικονομίας. Πάνω από το 90% του δείγματος προέρχεται από τον κλάδο του εμπορίου/ υπηρεσιών ενώ το 70% δηλώνουν ότι απασχολούν λιγότερους από 500 εργαζόμενους. Παρουσιάζεται συγκέντρωση των συμμετεχουσών εταιρειών στην Αττική αλλά και εκπροσώπηση όλων των γεωγραφικών διαμερισμάτων της χώρας. Τέλος, υπάρχει υπέρ-εκπροσώπηση των πολυεθνικών εταιρειών καθώς σχεδόν 6 στις 10 δηλώνουν πολυεθνικές.



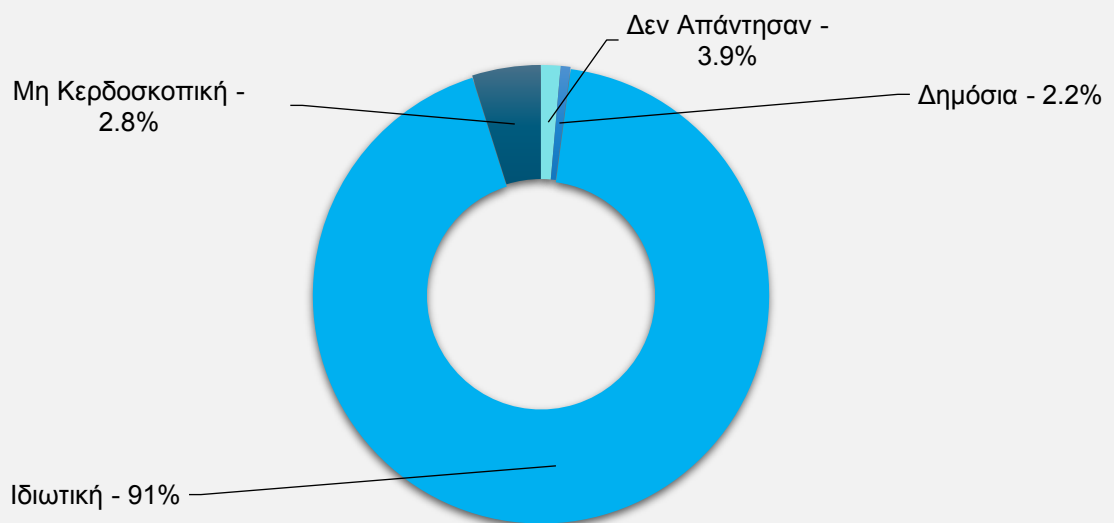
• Σχήμα 1: Κλάδος δραστηριότητας



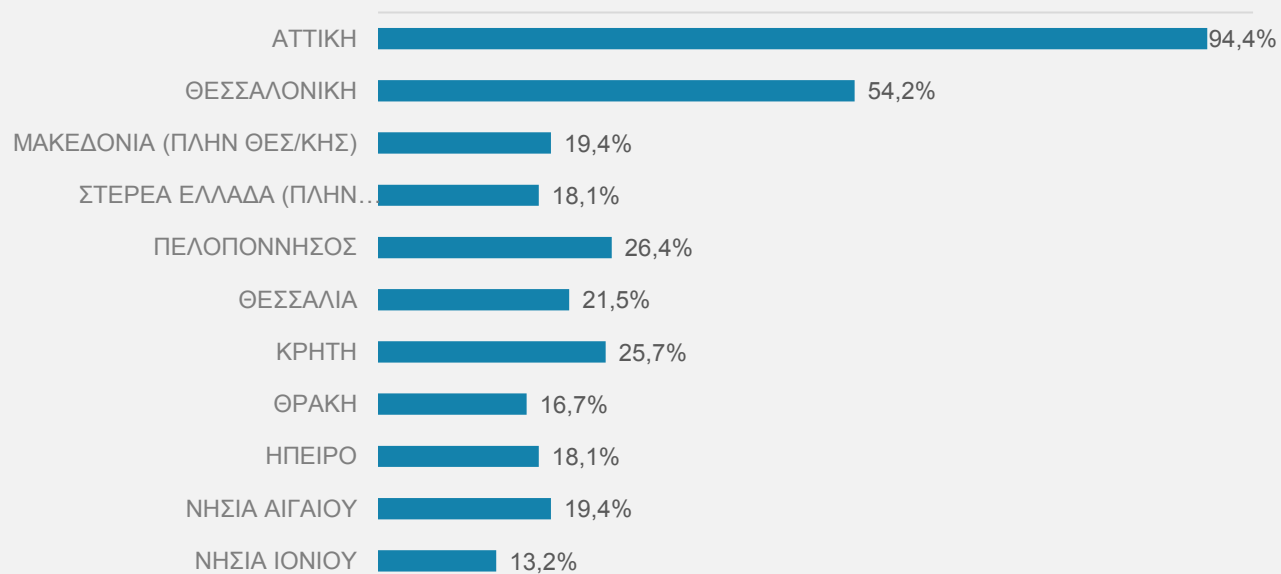
• Σχήμα 2: Μέγεθος εταιρείας (αριθμός εργαζομένων)



• Σχήμα 3: Ιδιοκτησία επιχείρησης



• Σχήμα 4: Τομέας οικονομίας

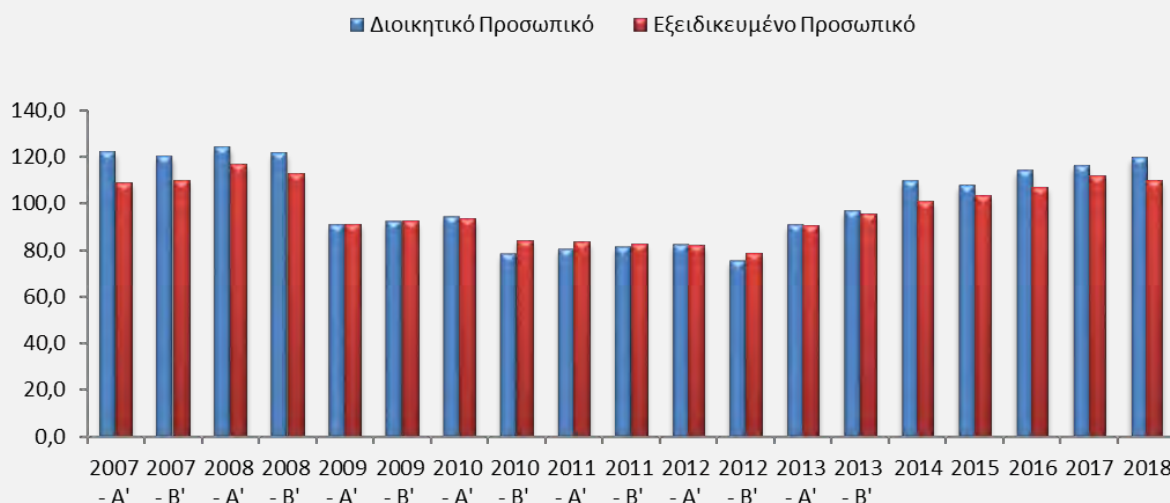


- Σχήμα 5: Γεωγραφική κατανομή (παρουσία)

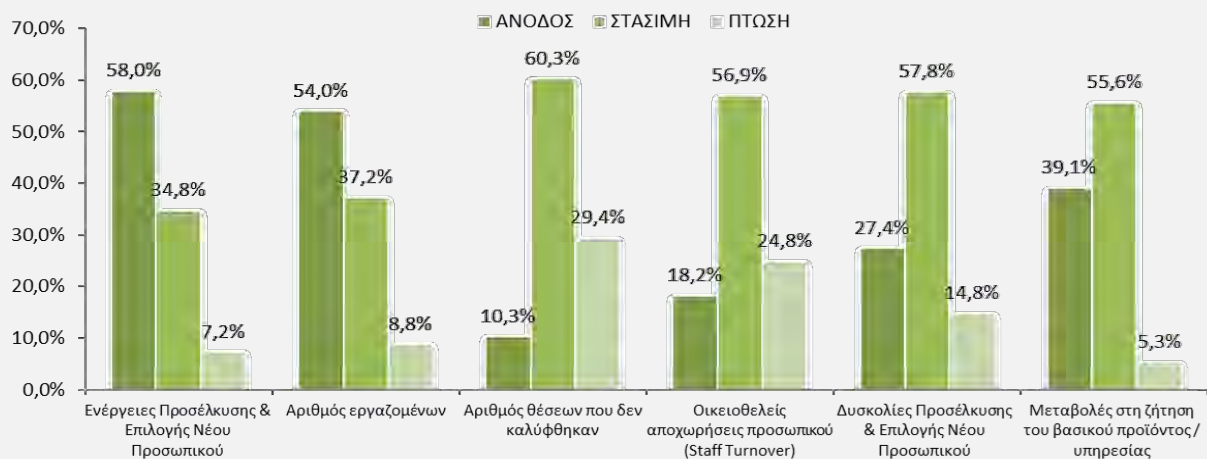
Μέρος 2^ο: Το Βαρόμετρο

Ο Δείκτης RCI για το 2018 εμφανίζει άνοδο όσον αφορά το διοικητικό προσωπικό (Γενικός Δείκτης) και διαμορφώνεται στο 119,5 από το 115,8 που βρισκόταν το 2017. Αντίθετα, σε ότι αφορά το εξειδικευμένο προσωπικό αυτός εμφανίζει πτώση σε 109,6 από 111,8 το 2017. Αξίζει εδώ να σημειωθεί ότι ο Δείκτης RCI εμφανίζεται διαχρονικά να συμβαδίζει με την εξέλιξη των βασικών μακροοικονομικών μεγεθών της ελληνικής οικονομίας, όπως ρυθμός μεταβολής ΑΕΠ, ποσοστό ανεργίας, κ.λπ. (Σχήμα 6).

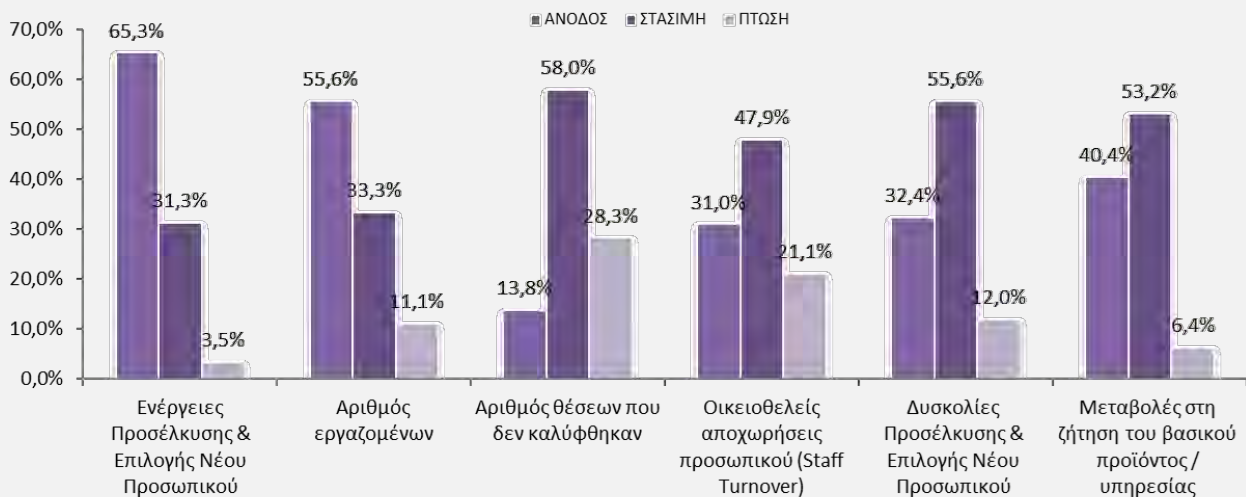
Αναφορικά με τα συστατικά μέρη του Δείκτη RCI (Σχήμα 7 – Σχήμα 10), τα στελέχη εμφανίζονται αισιόδοξα ότι θα αυξηθεί ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολούνται στην επιχείρησή τους (πιο έντονη η τάση για το «γενικό» προσωπικό) ενώ αναμένεται και αντίστοιχη άνοδος των ενεργειών προσέλκυσης και επιλογής. Αξίζει να σημειωθεί ότι ανάλογη εξέλιξη (σημαντική άνοδο) αυτών των μεγεθών καταγράφεται απολογιστικά και για το προηγούμενο από τη συμμετοχή στην έρευνα εξάμηνο. Στα υπόλοιπα στοιχεία του Δείκτη κυριαρχεί η στασιμότητα χωρίς να λείπουν τα ενδιαφέροντα στοιχεία. Έτσι, εμφανίζεται μία καθαρή άνοδο των οικειοθελών αποχωρήσεων το τελευταίο εξάμηνο, τάση που αναμένεται να αναστραφεί το επόμενο εξάμηνο. Επίσης, αν και γενικά δηλώνουν ότι αντιμετώπισαν και αναμένουν να αντιμετωπίσουν στο μέλλον δυσκολίες στην προσέλκυση νέου προσωπικού, ελάχιστες εταιρείες φαίνεται τελικά να παραμένουν με θέσεις εργασίας που δεν καλύφθηκαν. Ένα άλλο σημείο που ίσως χρήζει προσοχής και περαιτέρω ανάλυσης είναι ότι τα στελέχη των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα εμφανίζονται να δίνουν μεγαλύτερη βαρύτητα στο «γενικό» προσωπικό σε σχέση με το εξειδικευμένο, κάτι που αποτυπώνεται και στην πτώση του Δείκτη RCI 2018 για το εξειδικευμένο προσωπικό. Ίσως αυτή είναι μία ένδειξη για την κατεύθυνση στην οποία εξελίσσεται η ελληνική οικονομία. Τέλος, οι εταιρείες δηλώνουν μία θετική μεταβολή στη ζήτηση του βασικού τους προϊόντος κατά το τελευταίο εξάμηνο, κάτι που αναμένεται να συνεχιστεί και στο μέλλον.



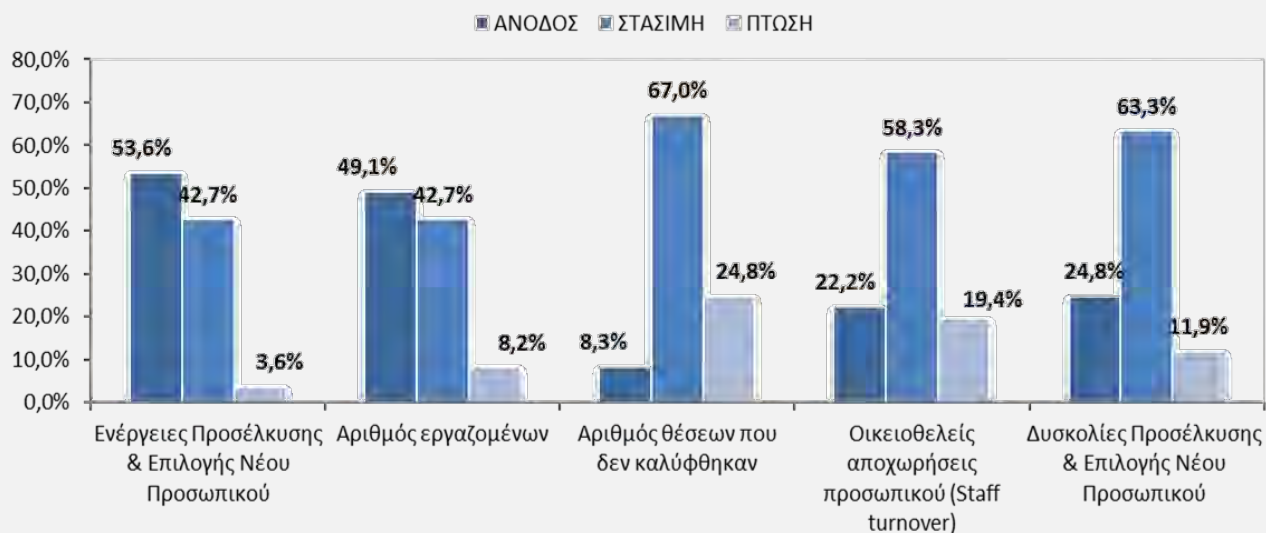
- Σχήμα 6: Διαχρονική Εξέλιξη του Δείκτη RCI στην Ελλάδα



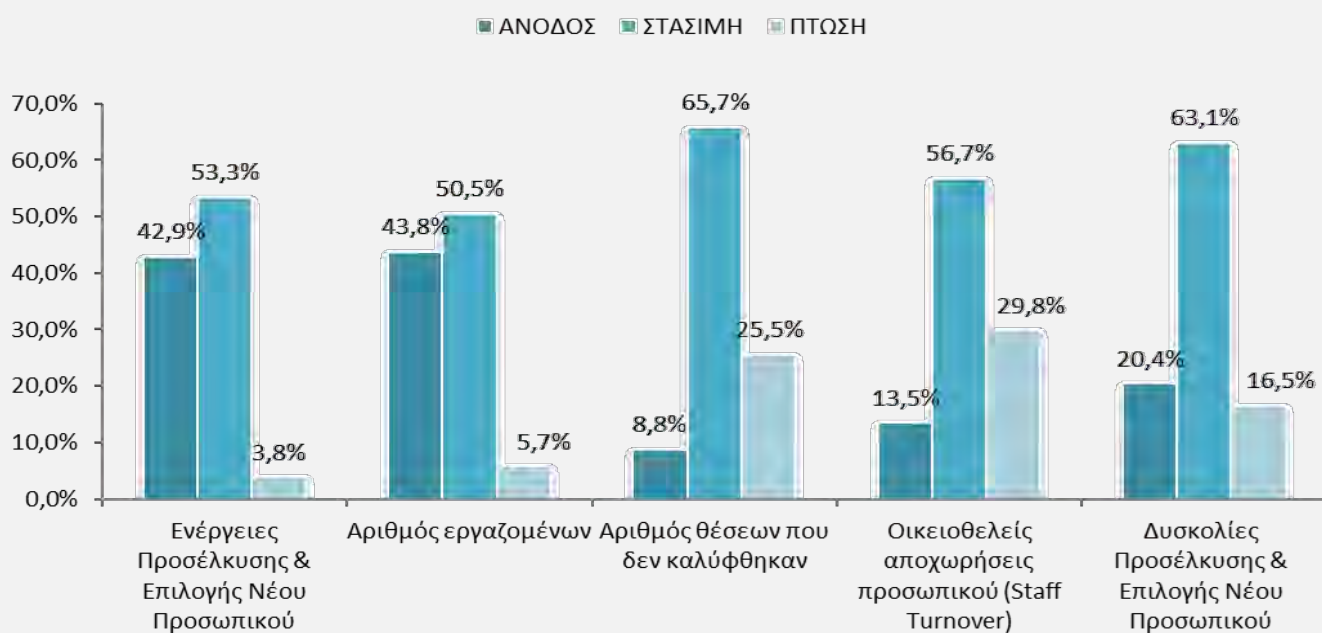
• Σχήμα 7: Οργανωσιακές Τάσεις – επόμενοι 6 μήνες



• Σχήμα 8: Οργανωσιακές Τάσεις – τελευταίοι 6 μήνες



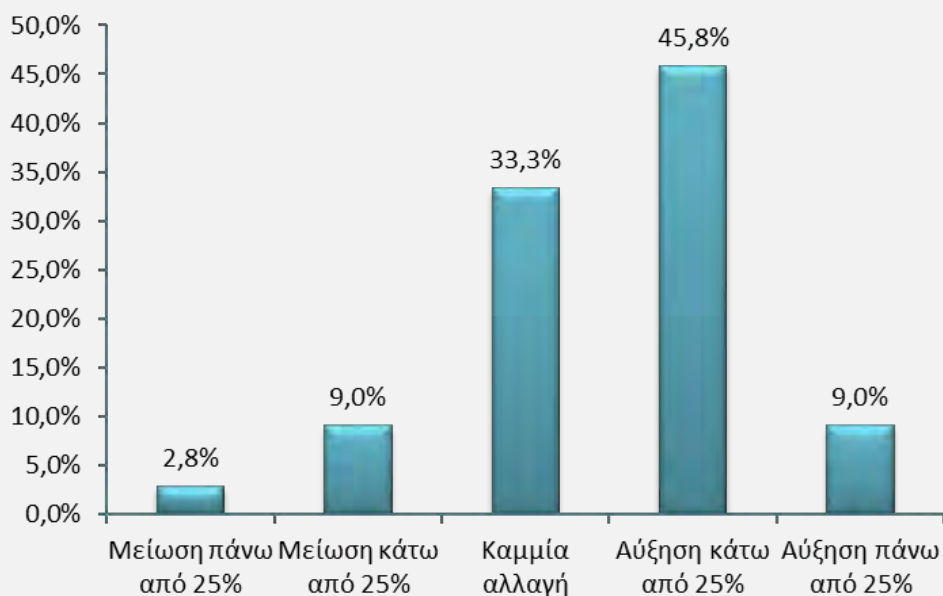
• Σχήμα 9: Οργανωσιακές Τάσεις (εξειδικευμένο προσωπικό) – επόμενοι 6 μήνες



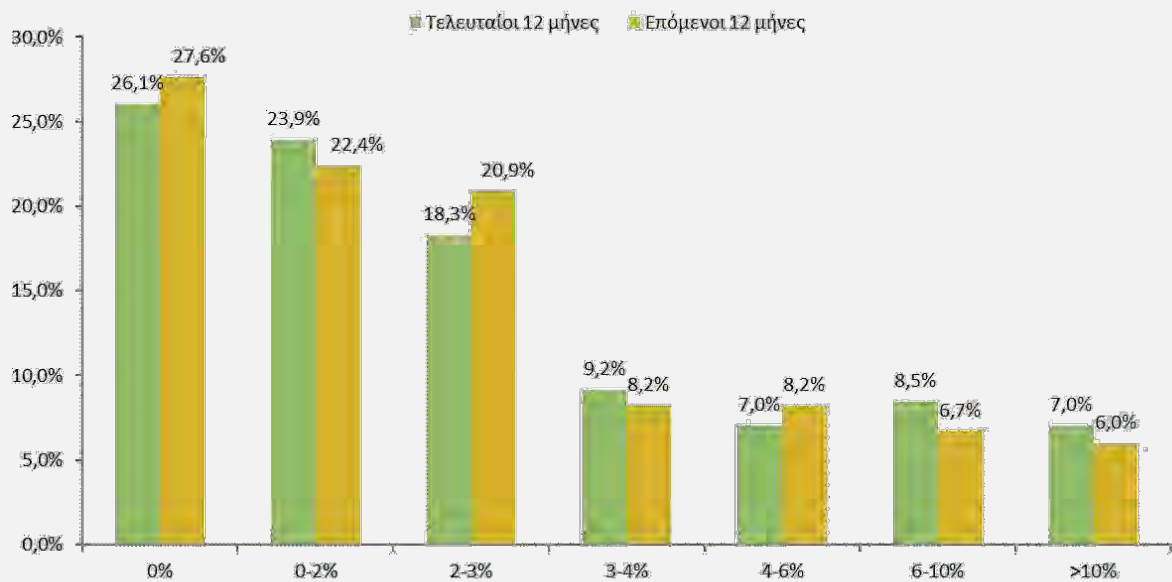
• Σχήμα 10: Οργανωσιακές Τάσεις (εξειδικευμένο προσωπικό) – τελευταίοι 6 μήνες

ΜΕΡΟΣ 3^ο: ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ

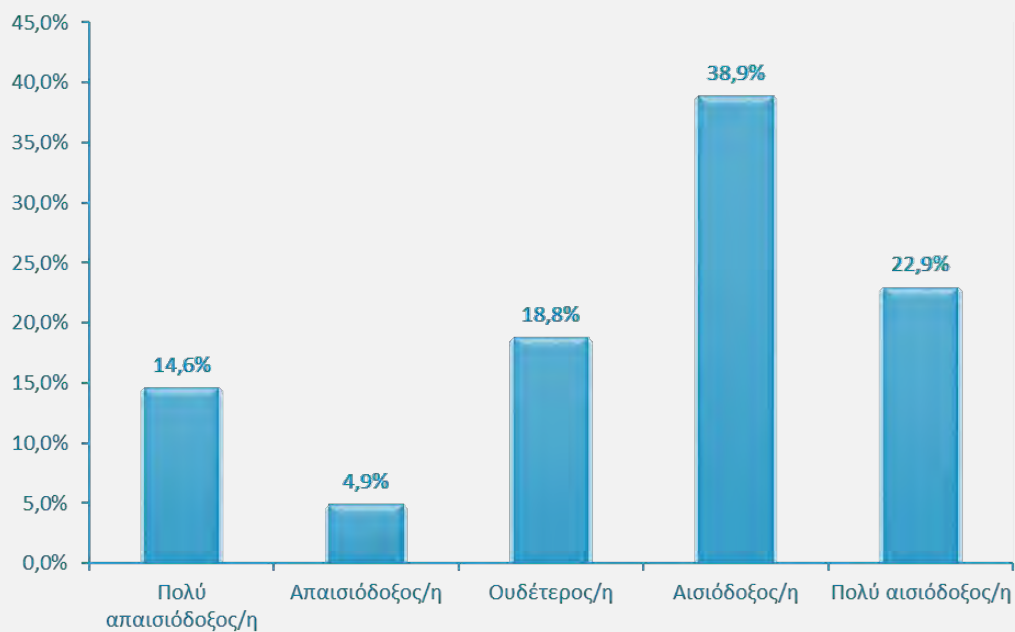
Συγκρατημένη μεν - ξεκάθαρη δε αισιοδοξία αποτυπώνεται στις απαντήσεις των στελεχών των ελληνικών επιχειρήσεων τόσο στη συγκεκριμένη ερώτηση (Σχήμα 13) όσο και στις προβλέψεις τους για τις εξελίξεις στα μεγέθη του αριθμού εργαζομένων και του επιπέδου των μισθών (Σχήμα 11 & Σχήμα 12). Αξιοσημείωτο είναι ότι η πλειοψηφία των στελεχών δηλώνει ότι ήδη έχει προχωρήσει σε αυξήσεις μισθών τους τελευταίους 12 μήνες (δηλ. μέσα στο 2018) έστω και αν αυτή η αύξηση εμφανίζεται να κυμαίνεται – σύμφωνα με την πλειοψηφία των απαντήσεων – σε χαμηλά ποσοστά (έως 3% τόσο απολογιστικά για το 2018 όσο και προϋπολογιστικά για το 2019).



- Σχήμα 11: Εκτίμηση μεταβολής αριθμού εργαζομένων



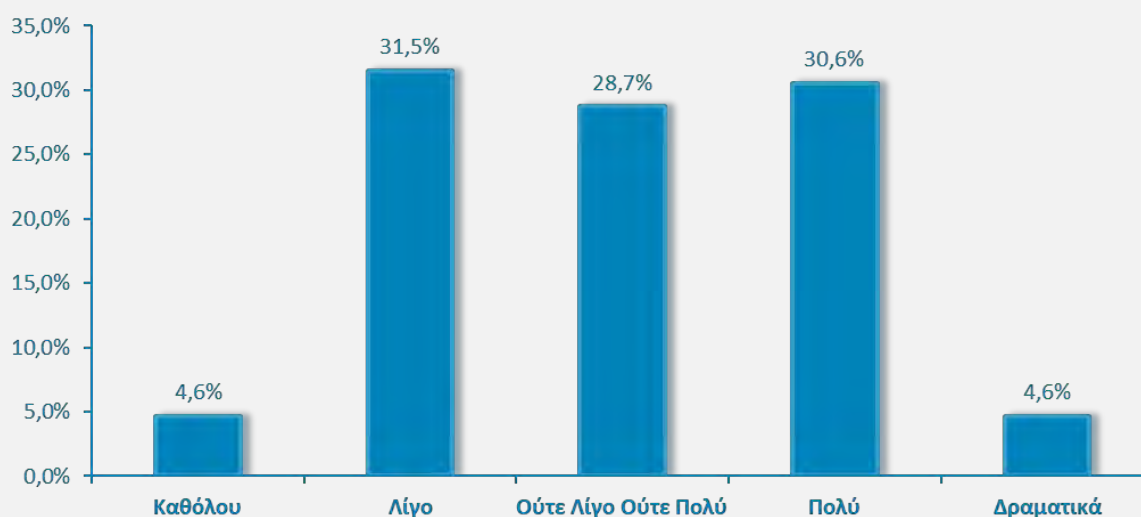
• Σχήμα 12: Ποσοστό αύξησης μισθών



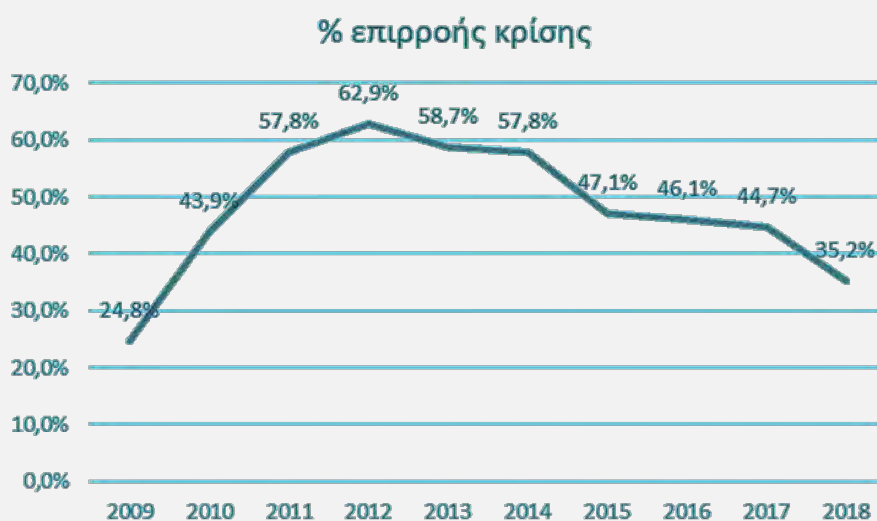
• Σχήμα 13: Ποσοστό αισιοδοξίας

Μέρος 4ο: Η Επίδραση της Κρίσης

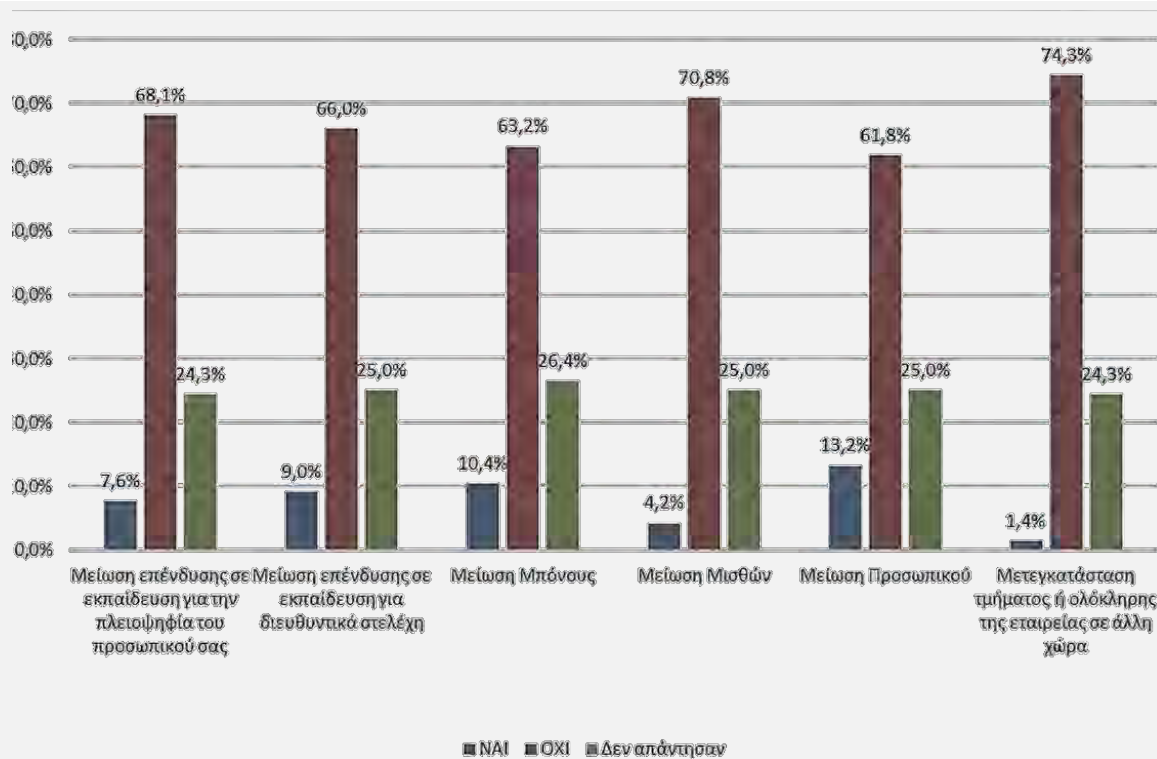
Τάσεις εξισορρόπησης εμφανίζονται όσον αφορά την επιρροή της οικονομικής κρίσης στις ελληνικές επιχειρήσεις. Παρά το γεγονός ότι η συντριπτική πλειοψηφία εξακολουθεί να δηλώνει ότι επηρεάζεται από την κρίση, αυτή η αρνητική επιρροή εμφανίζεται περιορισμένη (απαντήσεις «Λίγο» και «Ούτε Λίγο – Ούτε Πολύ») για τις περισσότερες επιχειρήσεις που λειτουργούν στη χώρα μας (Σχήμα 14). Επίσης, το ποσοστό των απαντήσεων «Πολύ» & «Δραματικά» εξακολουθεί να βαίνει μειούμενο από το υψηλό του 2012 και έχει πλέον πέσει σε προ-2010 επίπεδα (Σχήμα 15). Τέλος, η μεγάλη πλειοψηφία δηλώνει ότι ούτε έχει προχωρήσει ούτε σχεδιάζει να προχωρήσει σε συγκεκριμένες ενέργειες για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης.



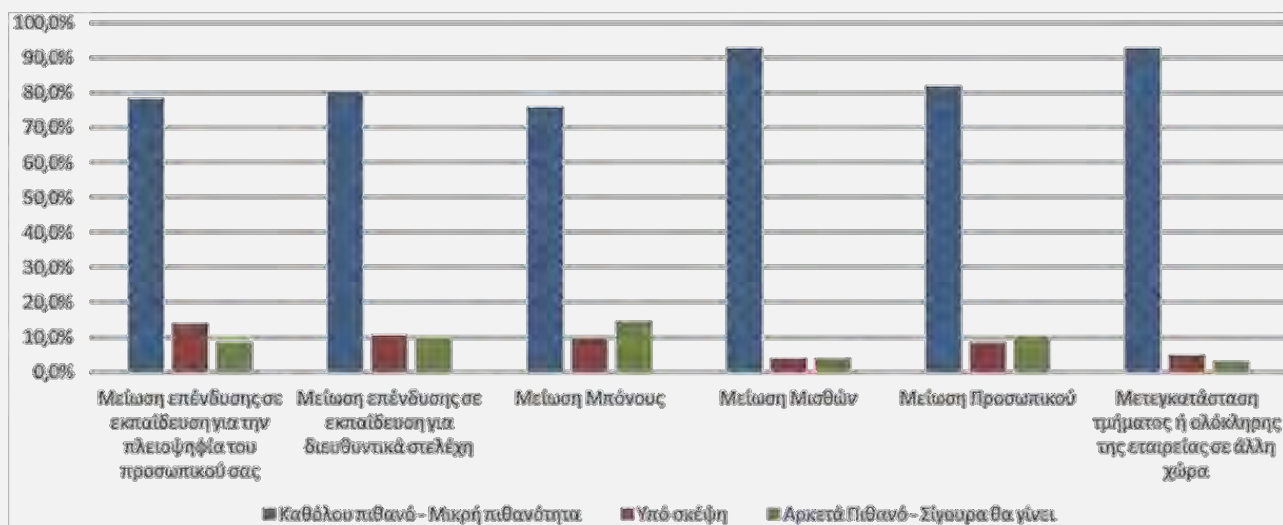
• Σχήμα 14: Επιρροή κρίσης – 2018



• Σχήμα 15: Επιρροή κρίσης – διαχρονικά (% απαντήσεων πολύ & δραματικά)



• Σχήμα 16: Ενέργειες αντιμετώπισης κρίσης – τελευταίο 6μηνο



• Σχήμα 17: Ενέργειες αντιμετώπισης κρίσης – μελλοντικές ενέργειες

Μέρος 5^ο: Ειδικό Θέμα – Εμπιστοσύνη

Όσον αφορά τις ενέργειες «κτισίματος» εμπιστοσύνης στο οργανωσιακό περιβάλλον και ξεκινώντας από τη διαδικασία προσλήψεων οι συμμετέχοντες στην έρευνα μάς παρουσιάζουν μία αρκετά ξεκάθαρη εικόνα (Σχήμα 18): από τη μία οι αγγελίες ανοιχτών θέσεων εργασίας δεν κάνουν διακρίσεις με βάση το φύλο ή άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά, χρησιμοποιούνται δομημένες συνεντεύξεις στη διαδικασία πρόσληψης στην οποία συμμετέχουν περισσότερα από ένα στελέχη της εταιρείας, και μάλλον τείνουν να καλύπτουν την ανοιχτή θέση εσωτερικά είτε με εργαζόμενους σε άλλες θέσεις/ τμήματα είτε με απασχολούμενους σε θέσεις πρακτικής άσκησης. Από την άλλη, στις αγγελίες δεν υπάρχει δήλωση πολιτικής μη διακρίσεων, δεν υπάρχουν στόχοι προσλήψεων με βάση το φύλο, δεν χρησιμοποιούνται κέντρα αξιολόγησης ή ψυχομετρικά εργαλεία, ενώ οι συνεντεύξεις δεν πραγματοποιούνται από πάνελ στελεχών.

Στον τομέα της ενημέρωσης – επικοινωνίας (Σχήμα 19 – Σχήμα 21), οι επιχειρήσεις φαίνεται να εφαρμόζουν περισσότερο τυπικές και απρόσωπες διαδικασίες στην «top-down» ενημέρωση του προσωπικού (όπως γραπτά emails ή μέσω συναντήσεων/ ενημερώσεων της διοικητικής ομάδας μόνο) και περισσότερο ανεπίσημους και «χαλαρούς» τρόπους στην «bottom-up» επικοινωνία του εργαζόμενου με τη διοίκηση (όπως προσωπικές συναντήσεις με άμεσο προϊστάμενο ή τμήμα HR και πολιτική «ανοιχτών θυρών»). Στον τομέα των εταιρικών αξιών (Σχήμα 22), οι εταιρείες επικεντρώνονται πρώτα στην παρουσίαση αυτών των αξιών και στη συνέχεια στην εφαρμογή τους, μέσω συγκεκριμένων πράξεων, στην εργασιακή καθημερινότητα. Αξιομνημόνευτο ίσως και το γεγονός ότι σχετικά λίγες εταιρείες φαίνεται να εμπλέκουν τους ίδιους τους εργαζόμενους στην ανάπτυξη/ ανανέωση/ καταγραφή των εταιρικών αξιών.

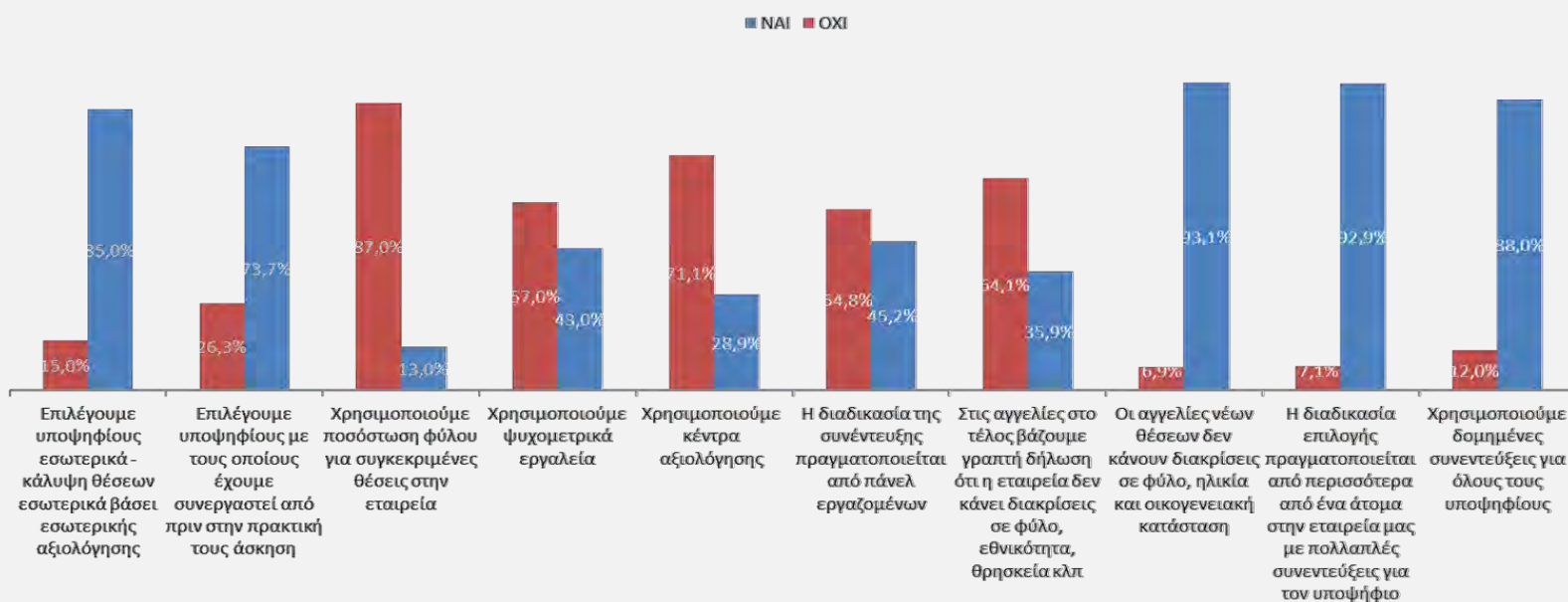
Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι δεν εφαρμόζουν συγκεκριμένες ενέργειες για την ανάπτυξη των στελεχών τους στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης με τους συνεργάτες τους ενώ, όπου γίνεται κάτι, αυτό επιτυγχάνεται μέσω προγραμμάτων εκπαίδευσης και της διαδικασίας αξιολόγησης 360 μοιρών (Σχήμα 23 – Σχήμα 24)). Αξίζει εδώ να τονισθεί η μεγάλη διαφορά μεταξύ του μικρού ποσοστού εφαρμογής προγραμμάτων mentoring και του μεγάλου ποσοστού ικανοποίησης από τέτοια προγράμματα.

Μία στις δύο εταιρείες δηλώνει ότι έχει προχωρήσει σε απολύσεις τα τελευταία 3 χρόνια (Σχήμα 25) και ο βασικός τρόπος προσέγγισης του συγκεκριμένου ζητήματος φαίνεται να είναι η εφαρμογή αξιοκρατικών κριτηρίων (επιλογή των προς απόλυση μέσω της ετήσιας αξιολόγησης) (Σχήμα 26). Λιγότερες από τρεις στις δέκα εταιρείες δηλώνουν την ύπαρξη σωματίου εργαζομένων ενώ, όπου αυτό υπάρχει, οι σχέσεις μεταξύ σωματίου εργαζομένων και διοίκησης της εταιρείας εμφανίζονται κυρίως ουδέτερες και δευτερευόντως θετικές. Καίριος τέλος εμφανίζεται ο ρόλος του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού στην οικοδόμηση σχέσεων εμπιστοσύνης μεταξύ σωματίου εργαζομένων και διοίκησης εταιρείας (συναντήσεις, σχέδια δράσης, εφαρμογή πολιτικών ανθρώπινου δυναμικού) (Σχήμα 27 – Σχήμα 29).

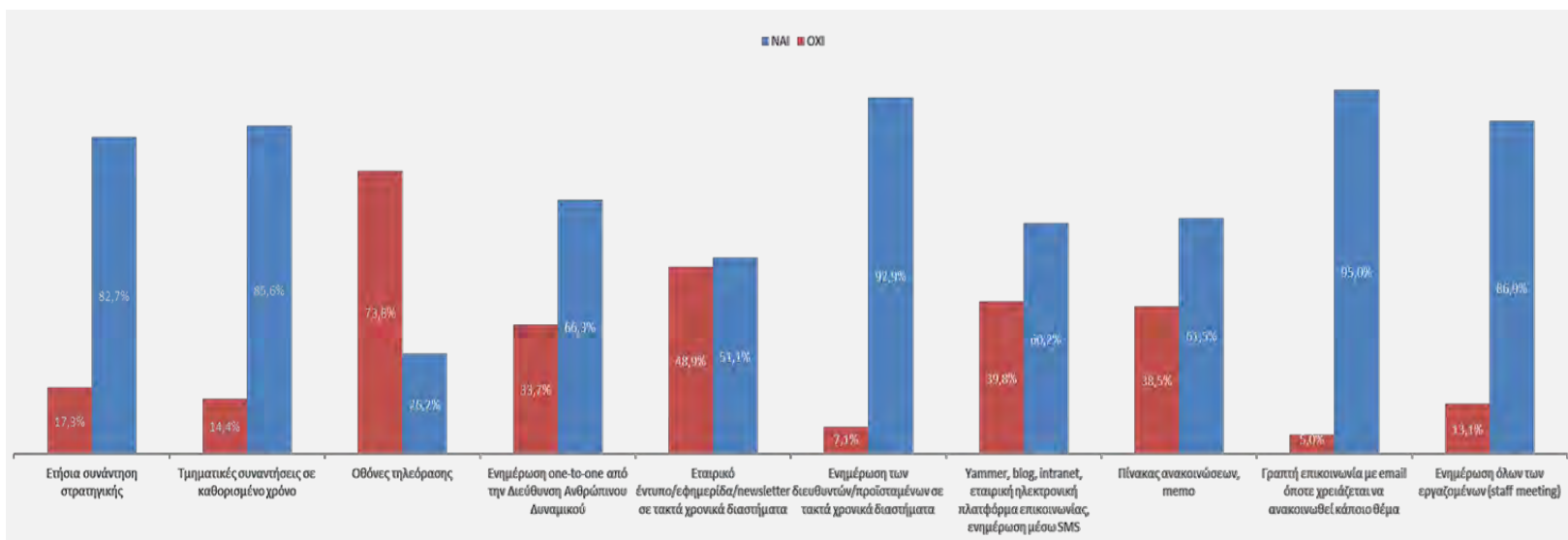
Μόνο μία στις δύο εταιρείες δηλώνει ότι παρακολουθεί και μετράει με κάποιο τρόπο την εμπιστοσύνη των εργαζομένων προς τη διοίκηση της εταιρείας (Σχήμα 30). Αυτό γίνεται κυρίως μέσω σχετικής

ερώτησης στην εσωτερική έρευνα ικανοποίησης εργαζομένων και παρακολούθησης των δεικτών αποχώρησης (Σχήμα 31). Στις περισσότερες εταιρείες δεν φαίνεται να υπάρχει συσχετισμός του «δείκτη εμπιστοσύνης» με άλλους δείκτες της εταιρείας ούτε να χρησιμοποιείται ο δείκτης αυτός για την αξιολόγηση της διοικητικής ομάδας (Σχήμα 32 – Σχήμα 33).

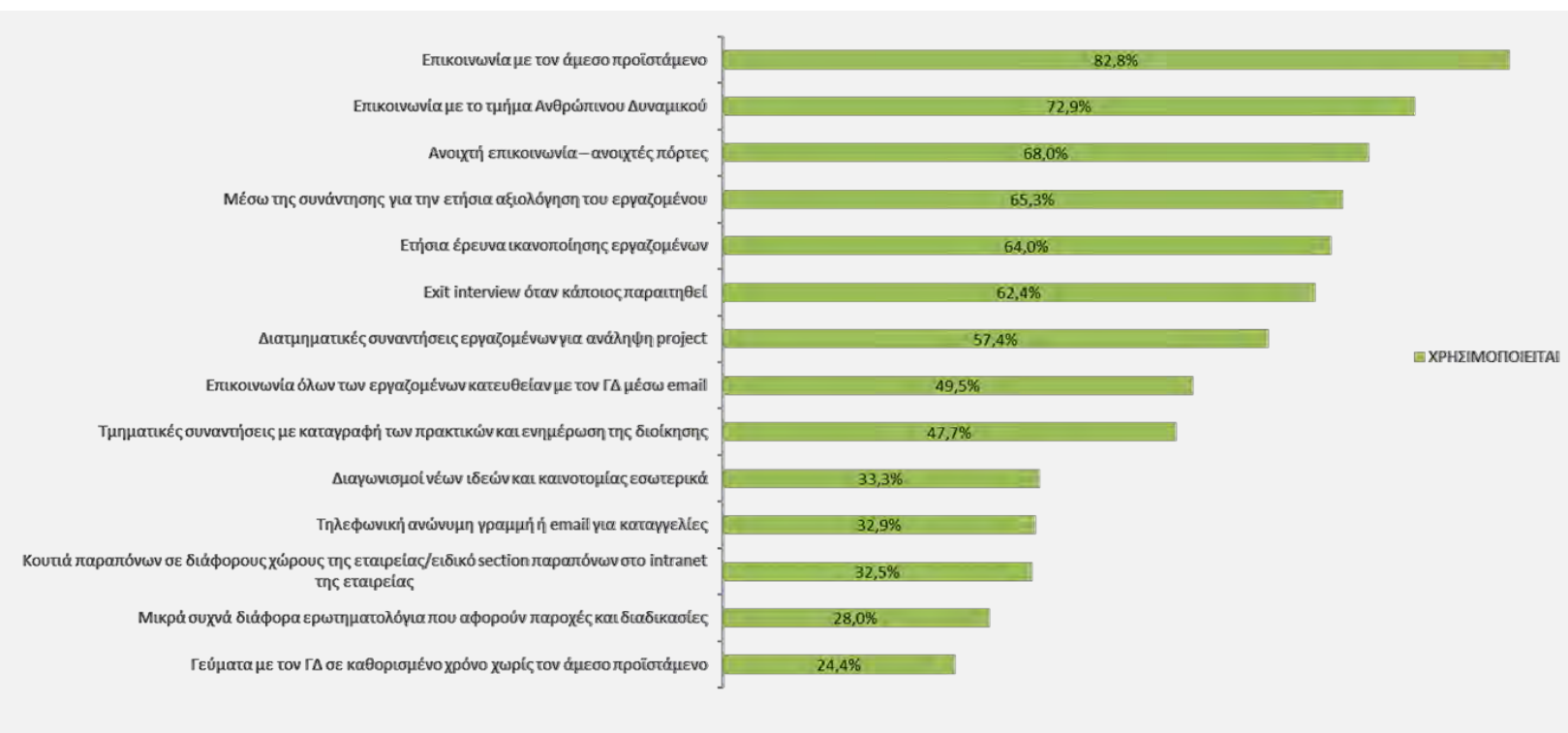
Γενικά, το «χτίσιμο» κλίματος εμπιστοσύνης στην εταιρεία θεωρείται ευθύνη του top management ενώ καθοριστικός κρίνεται και ο ρόλος του τμήματος HR (Σχήμα 35 – Σχήμα 36). Ως πλέον καθοριστικοί παράγοντες για τη διάλυση της εμπιστοσύνης σε ένα οργανωσιακό περιβάλλον εμφανίζονται κατά σειρά η μη τήρηση των δεσμεύσεων της διοίκησης προς τους εργαζόμενους, η αναξιοκρατία σε θέματα προσωπικού, η φτωχή επικοινωνία, καθώς και τυχόν κρούσματα διαφθοράς/μη ηθικών επιχειρηματικών πρακτικών (Σχήμα 37). Τέλος, οι δράσεις Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης θεωρείται ότι συμβάλουν ιδιαίτερώς στη δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης στο εργασιακό περιβάλλον (Σχήμα 34).



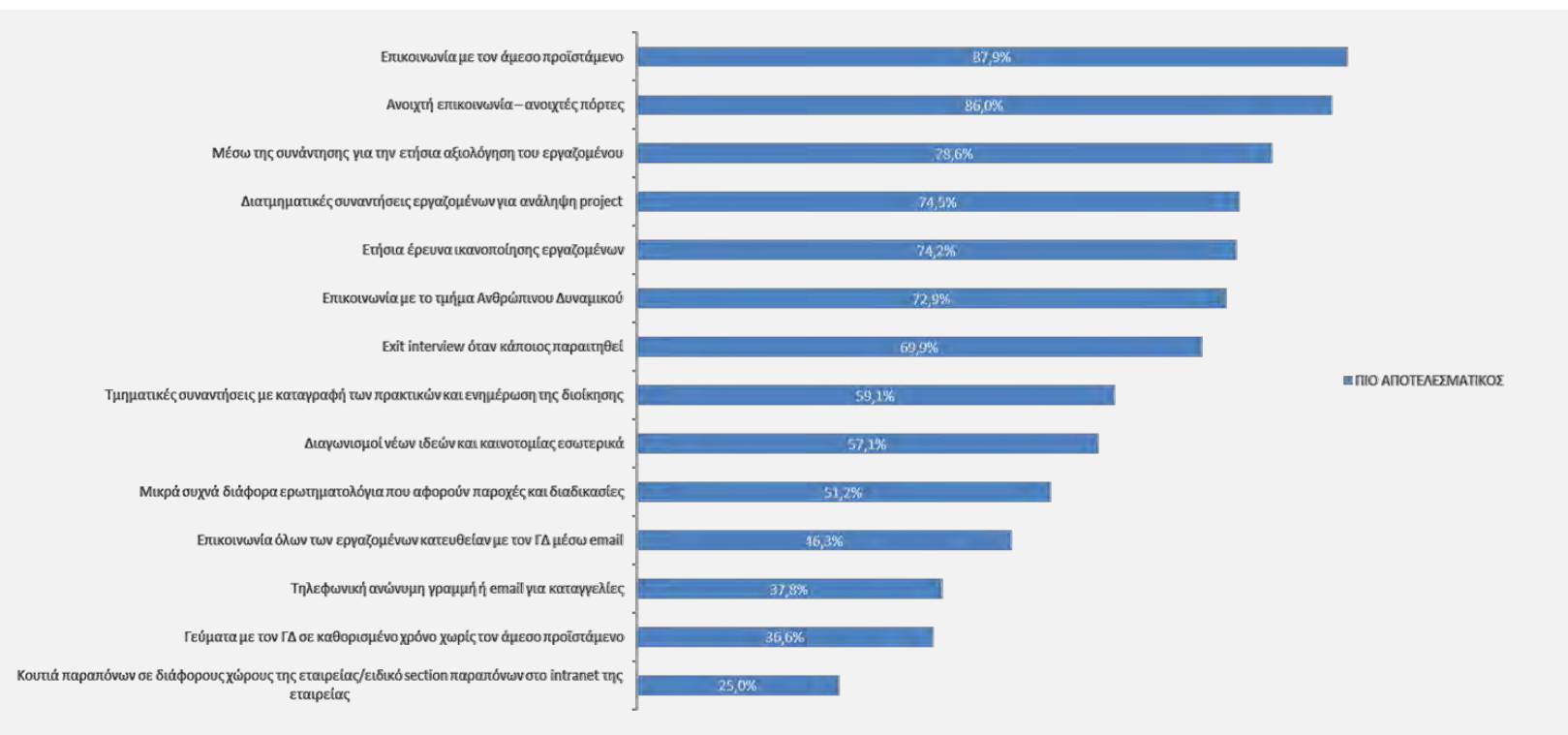
• Σχήμα 18: Αξιοκρατία στις προσλήψεις



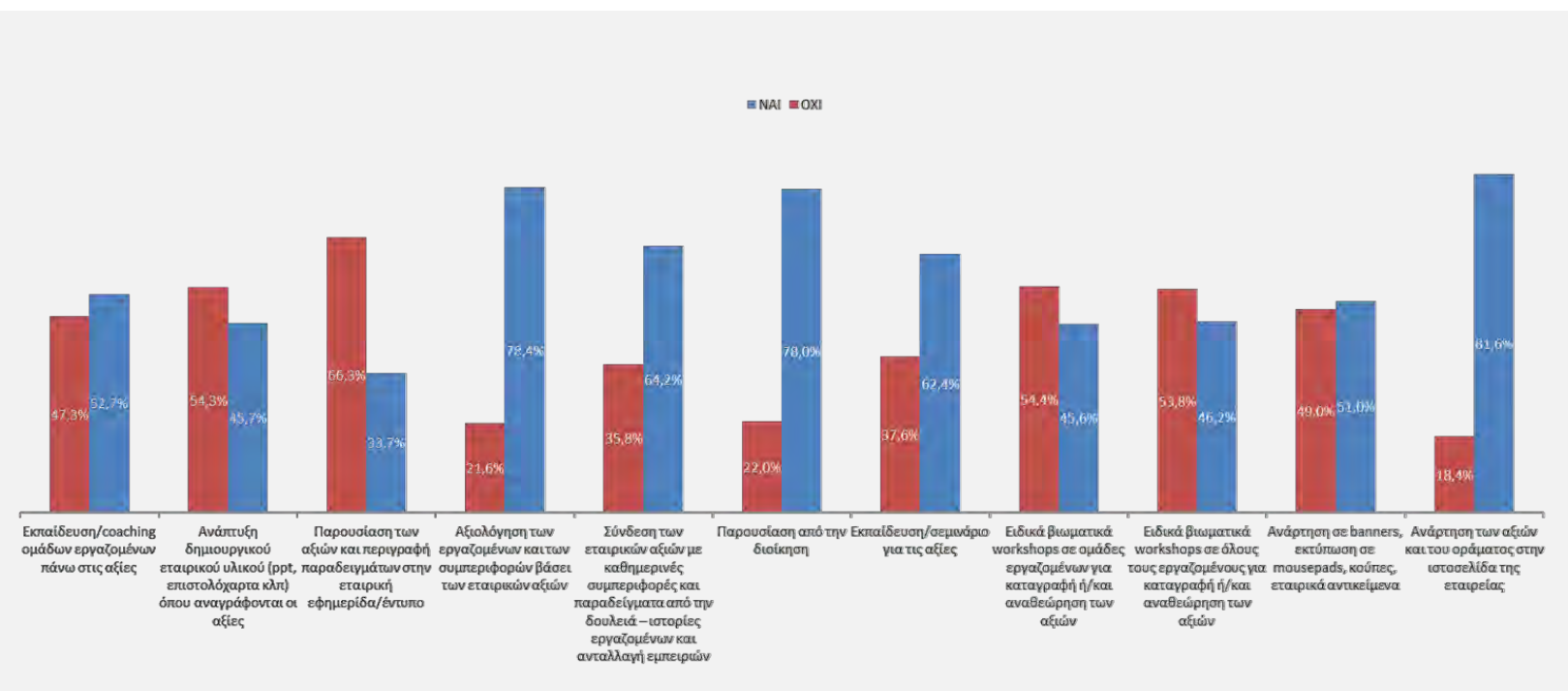
• Σχήμα 19: Τρόποι ενημέρωσης (top-down)



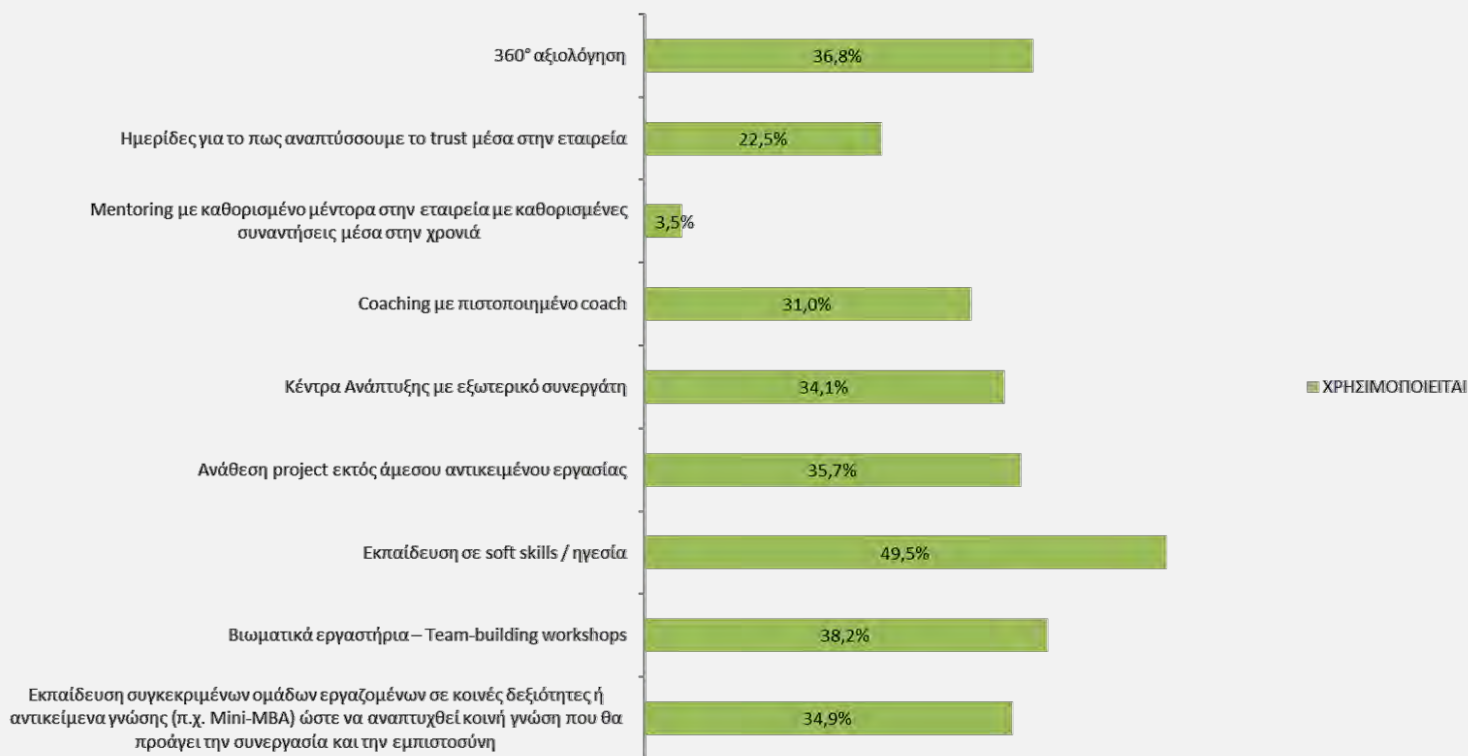
• Σχήμα 20: Τρόποι επικοινωνίας (bottom-up) – χρήση



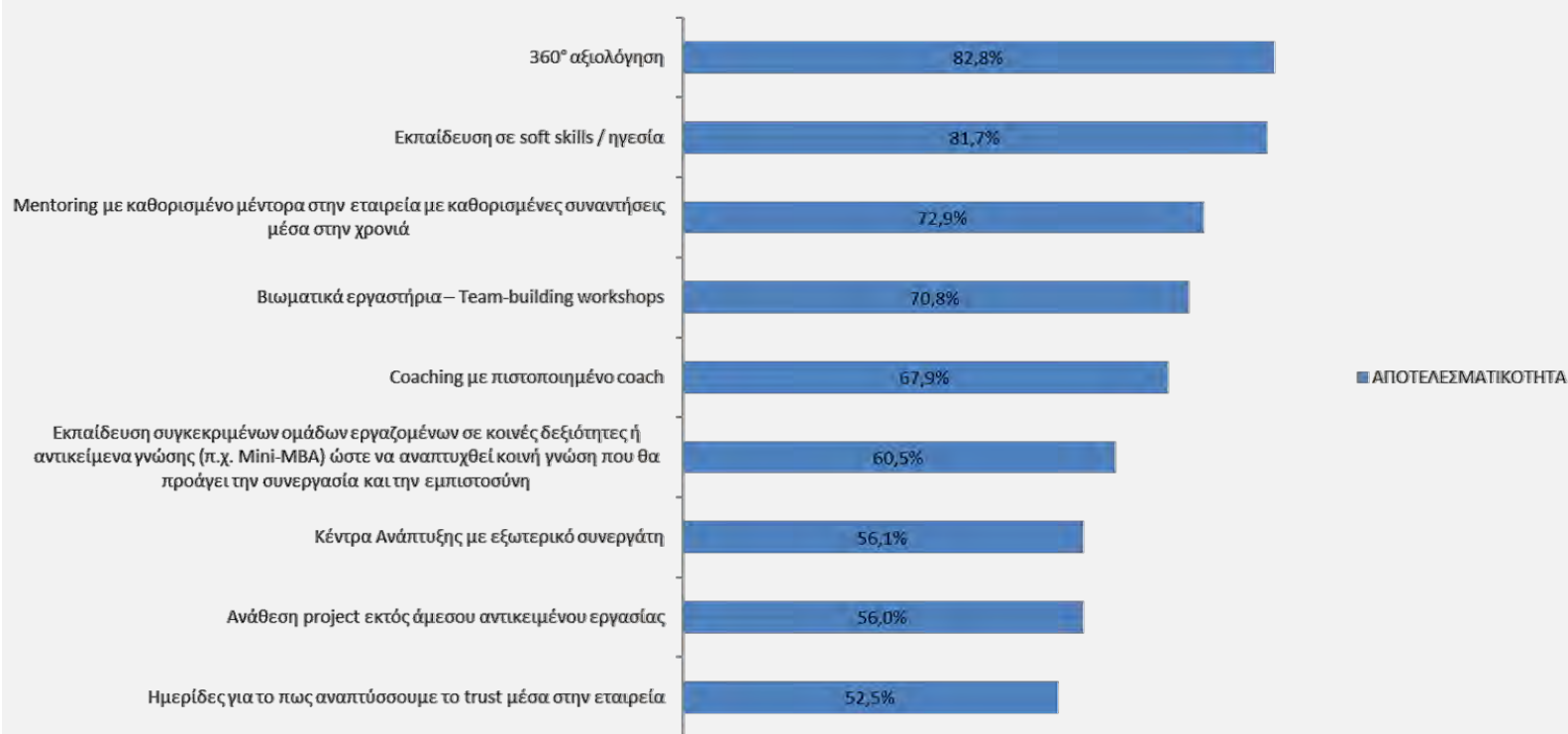
• Σχήμα 21: Τρόποι επικοινωνίας (bottom-up) – αποτελεσματικότητα



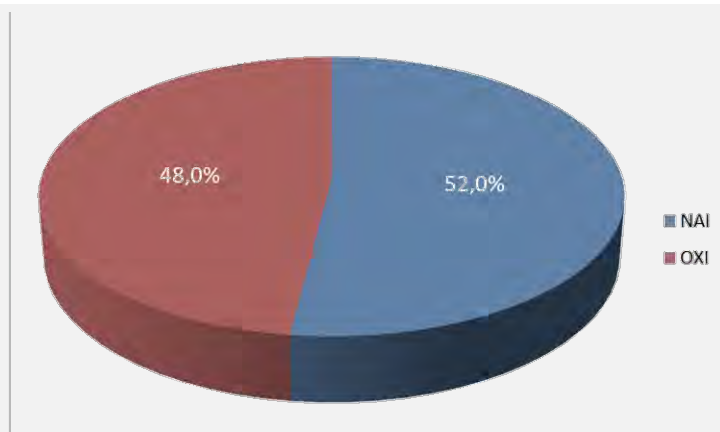
• Σχήμα 22: Τρόποι διάχυσης εταιρικών αξιών



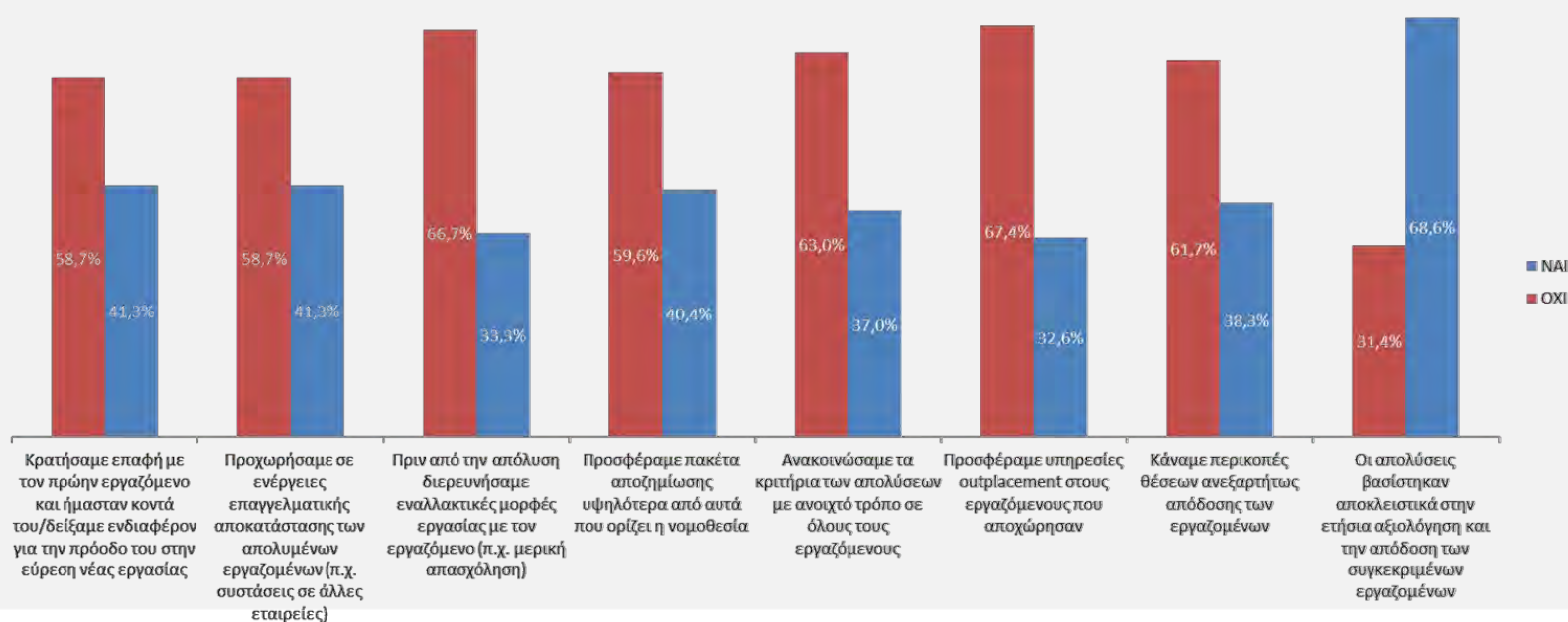
- Σχήμα 23: Ανάπτυξη προϊσταμένων στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης – χρήση



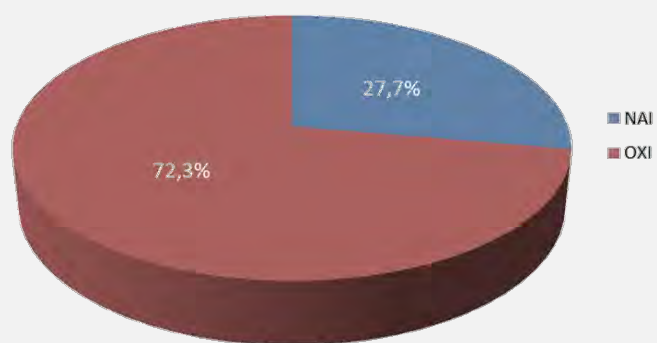
- Σχήμα 24: Ανάπτυξη προϊσταμένων στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης – αποτελεσματικότητα



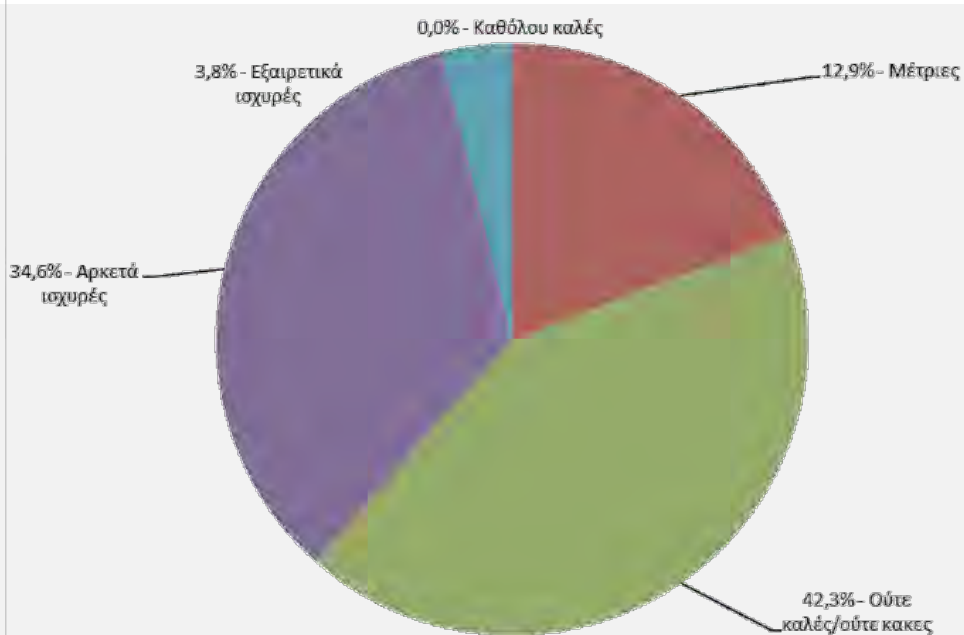
• Σχήμα 25: Απολύσεις τα τελευταία 3 χρόνια



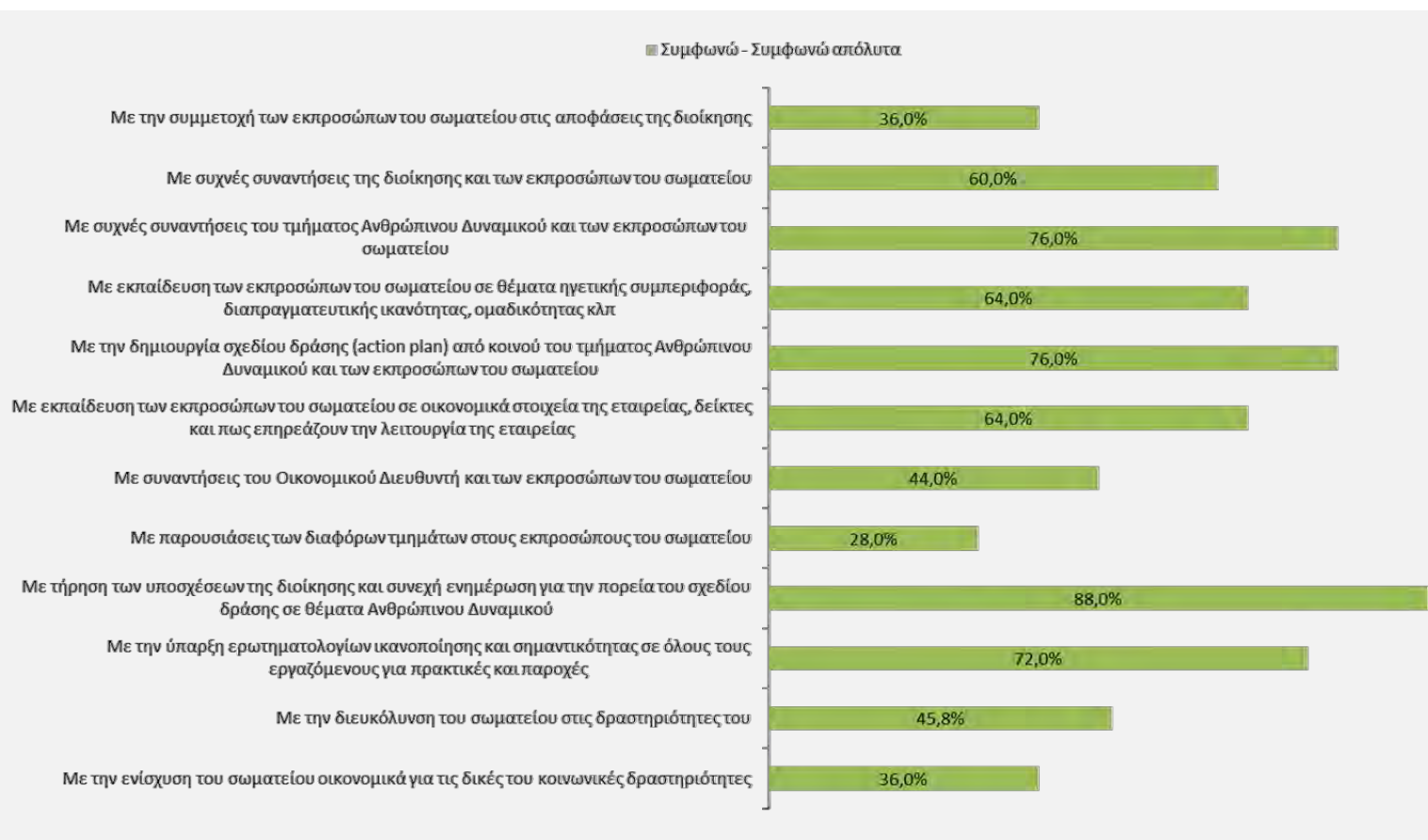
• Σχήμα 26: Διαχείριση απολύσεων



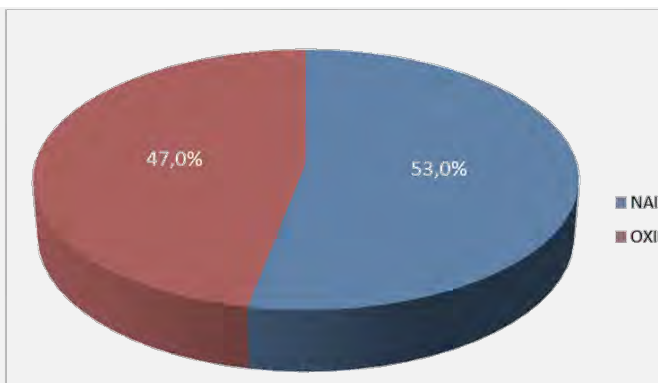
- Σχήμα 27: Σωματείο εργαζομένων



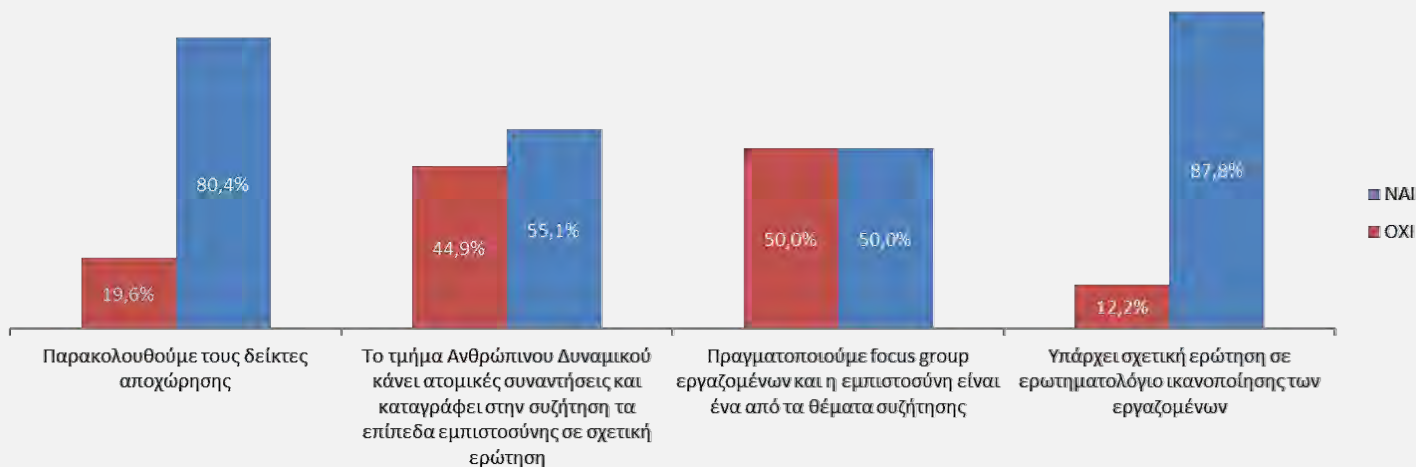
- Σχήμα 28: Σχέσεις με σωματείο εργαζομένων



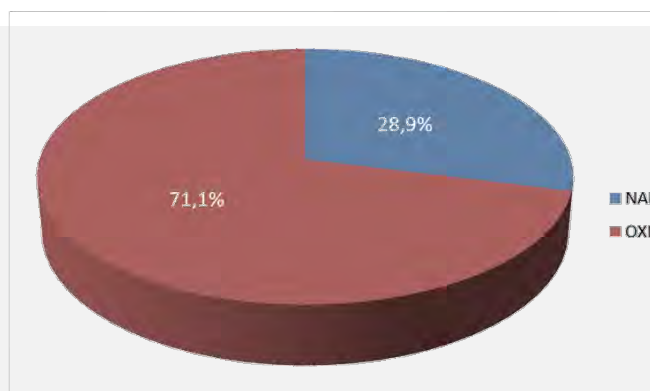
- Σχήμα 29: «Κτίσιμο» σχέσεων εμπιστοσύνης με σωματείο εργαζομένων



- Σχήμα 30: Μέτρηση εμπιστοσύνης



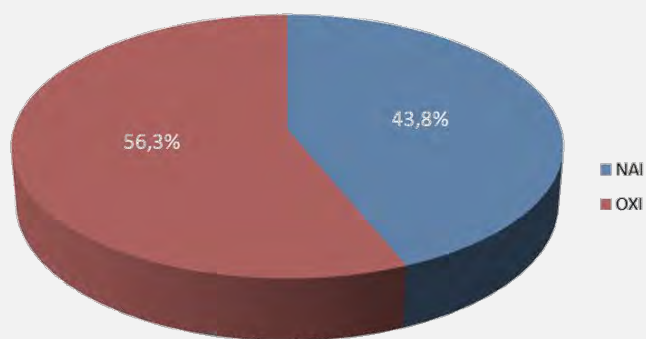
- Σχήμα 31: Τρόποι μέτρησης εμπιστοσύνης



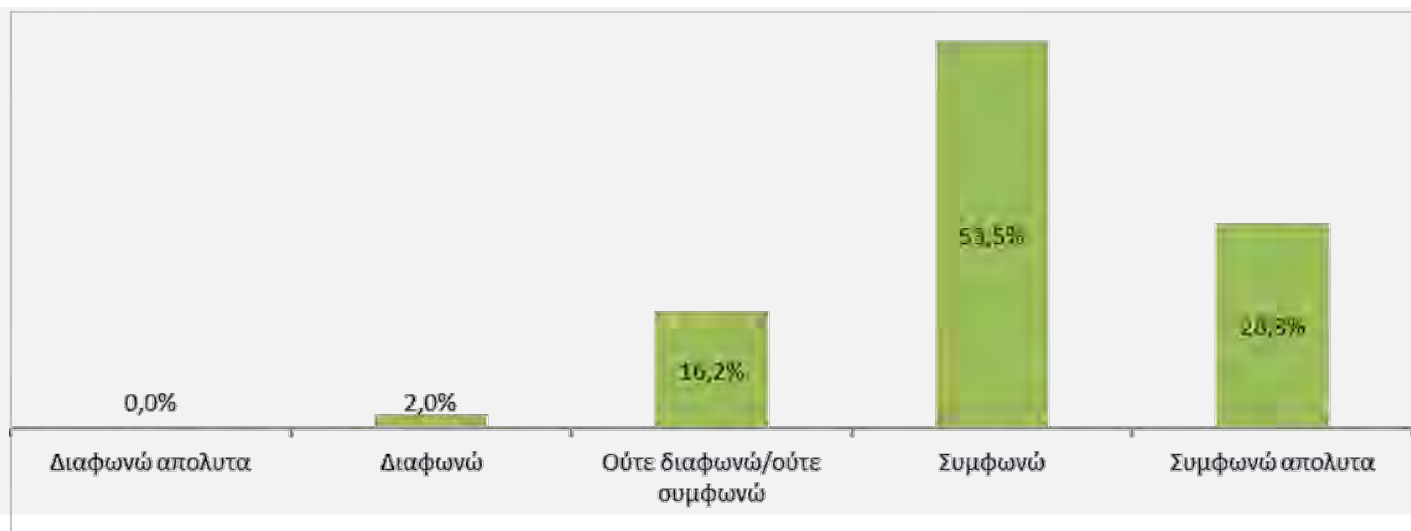
- Σχήμα 32: Συσχετισμός δείκτη εμπιστοσύνης με άλλους δείκτες της εταιρείας

Engagement	5	45,5%
Turnover	5	45,5%
Productivity	3	27,3%
Staff satisfaction	2	18,2%
Absenteism	1	9,1%
Talentship	1	9,1%
Innovation	1	9,1%
Leadership	1	9,1%

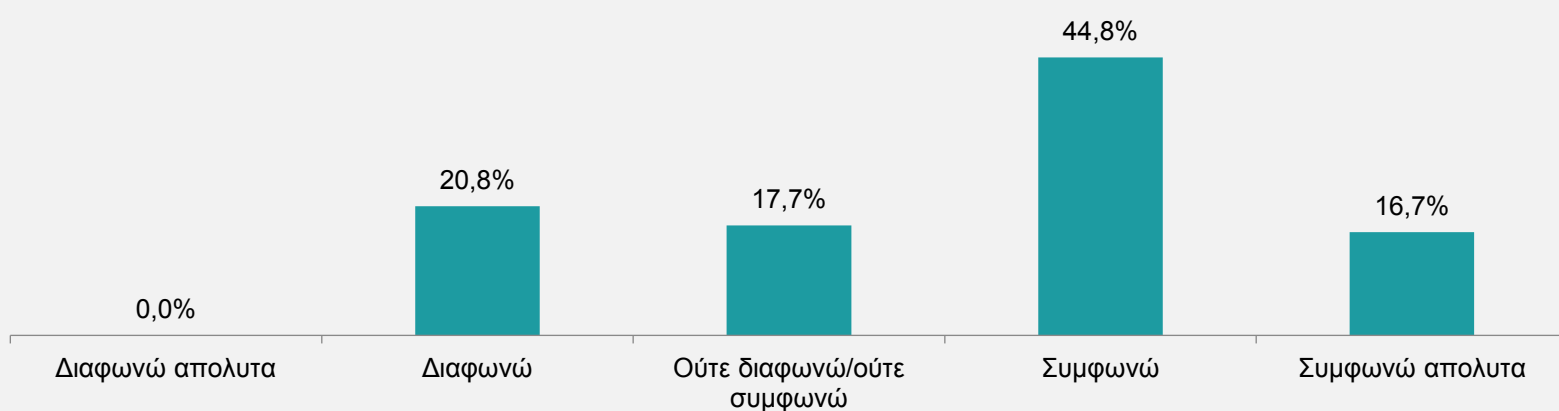
- Πίνακας 1: Σχετιζόμενοι δείκτες



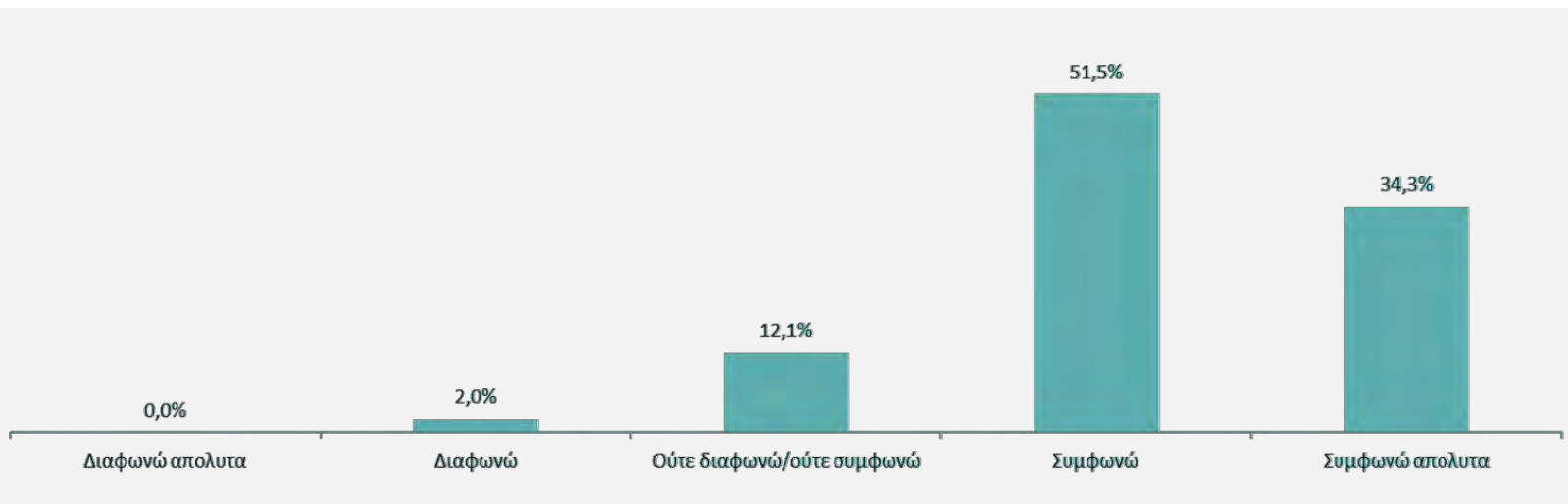
- Σχήμα 33: Αξιολόγηση διοικητικής ομάδας βάσει δείκτη εμπιστοσύνης



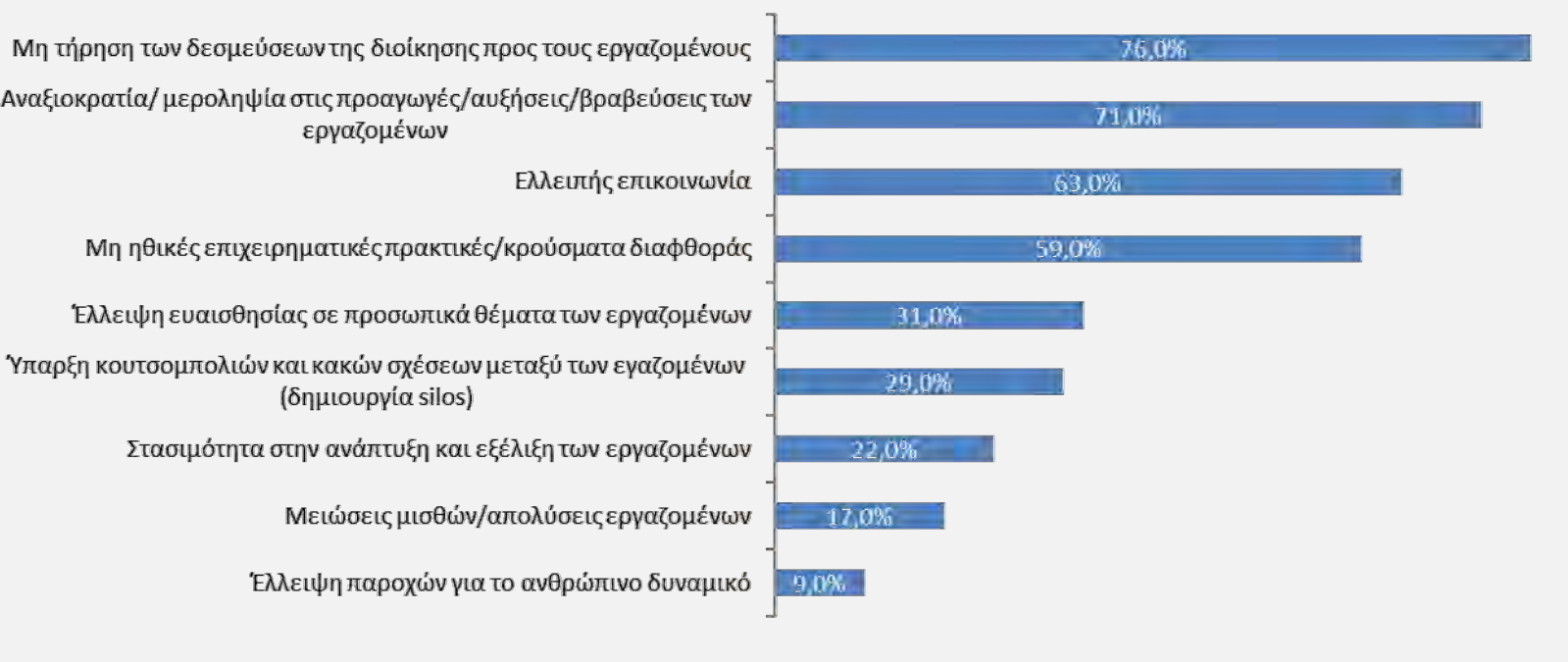
- Σχήμα 34: Συμβολή δράσεων ΕΚΕ στο «χτίσιμο» εμπιστοσύνης μεταξύ εργαζομένων και διοικητικής ομάδας



- Σχήμα35: «Χτίσιμο εμπιστοσύνης» είναι ευθύνη του top management



• Σχήμα36: «Χτίσιμο εμπιστοσύνης» - καθοριστικός ο ρόλος του τμήματος HR



• Σχήμα 37: Παράγοντες διάλυσης εμπιστοσύνης

Συμπεράσματα

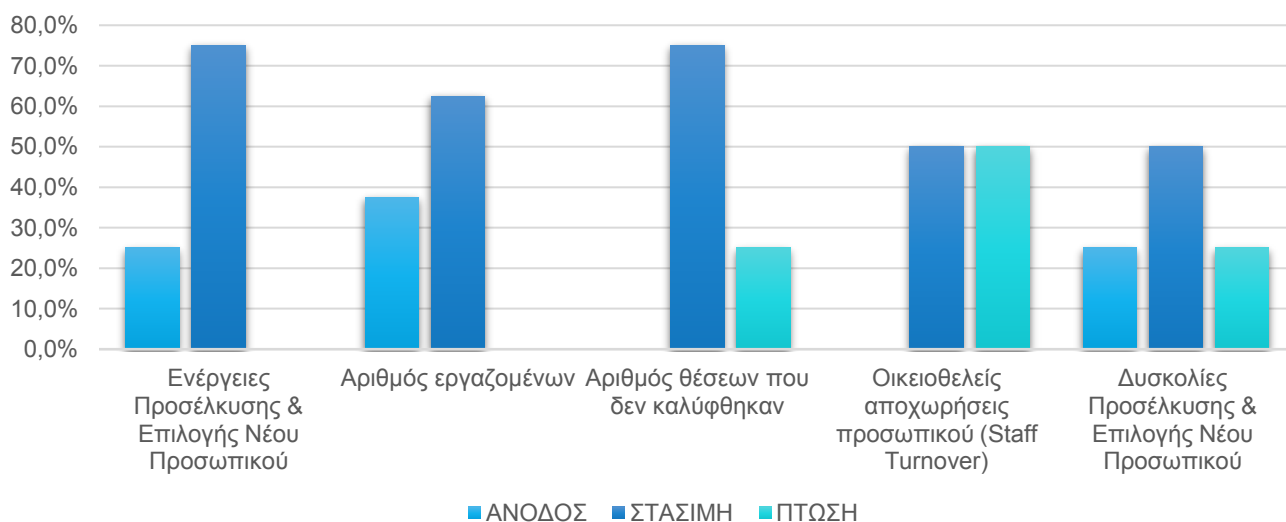
Η έρευνα RCI 2018 προσφέρει χρήσιμα συμπεράσματα για την καλύτερη κατανόηση της κατάστασης στην οποία βρίσκονται οι ελληνικές επιχειρήσεις, με έμφαση σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και στοιχεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την εκτίμηση της μελλοντικής εξέλιξης της επιχειρηματικής δραστηριότητας στη χώρα μας. Έτσι:

1. Εμφανίζεται μία άνοδος του Δείκτη RCI όσον αφορά το γενικό προσωπικό. Μάλιστα αυτή είναι η 4^η συνεχής άνοδος και η 5^η στα τελευταία 6 χρόνια μέτρησης του Δείκτη. Αντίθετα, εμφανίζεται μείωση του Δείκτη για το εξειδικευμένο προσωπικό (το οποίο θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι αντιπροσωπεύει τα εξειδικευμένα στελέχη επιχειρήσεων). Ίσως παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον η παρακολούθηση της εξέλιξης του δείκτη εξειδικευμένων στελεχών στις επόμενες μετρήσεις ως μία ένδειξη για την κατεύθυνση ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας.
2. Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης, η οποία ταλαιπώρησε την ελληνική οικονομία την τελευταία δεκαετία και είχε εμφανή – αρνητική – επιρροή και στην εξέλιξη του Δείκτη RCI, εμφανίζονται πλέον να εξισορροπούνται. Παρότι εξακολουθούν να επηρεάζονται, οι επιχειρήσεις στη χώρα μας φαίνεται να έχουν προσαρμόσει τη λειτουργία τους στο συγκεκριμένο οικονομικό περιβάλλον. Θα μπορούσαμε ίσως να υποστηρίξουμε τη θέση ότι οι ελληνικές επιχειρήσεις έχουν μάθει πλέον να ζουν με την κρίση.
3. Τα στελέχη επιχειρήσεων στη χώρα μας εμφανίζονται αισιόδοξα για το μέλλον. Εκτιμούν ότι θα υπάρξει άνοδος της ζήτησης για το βασικό προϊόν/ υπηρεσία τους η οποία θα οδηγήσει σε αύξηση των εσόδων τους αλλά και ανάγκη νέων προσλήψεων για την ικανοποίηση αυτής της αυξημένης ζήτησης. Μάλιστα εμφανίζονται αισιόδοξα όχι μόνο για το ότι θα προχωρήσουν σε νέες πρόσληψης αλλά και για το ότι θα είναι σε θέση να δώσουν αυξήσεις στους μισθούς του ήδη υφιστάμενου προσωπικού.
4. Όσον αφορά τέλος το ειδικό θέμα της ενδο-εταιρικής εμπιστοσύνης μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων στις ελληνικές επιχειρήσεις, τα στελέχη που συμμετείχαν στην έρευνα φαίνεται ότι αναγνωρίζουν τη σημασία της για την αποτελεσματική λειτουργία του οργανισμού. Ωστόσο υπάρχουν αρκετά ακόμη πράγματα που μένουν να γίνουν (για παράδειγμα στον τομέα της εκπαίδευσης των στελεχών ή στη σύνδεση της εμπιστοσύνης με την αξιολόγηση της απόδοσης της διοίκησης) για να αποκτήσει η ενδο-εταιρική εμπιστοσύνη «πρόσωπο» στην καθημερινή λειτουργία της επιχείρησης.

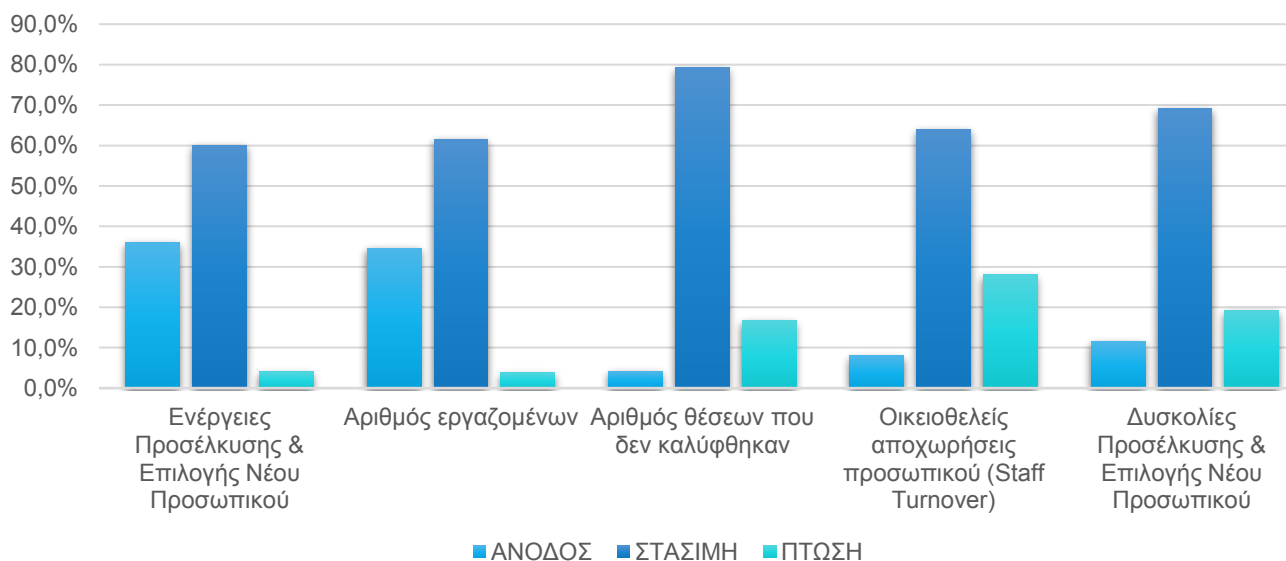
Παράρτημα

Α. Εκτίμηση εξέλιξης στοιχείων Δείκτη RCI – επόμενο εξάμηνο

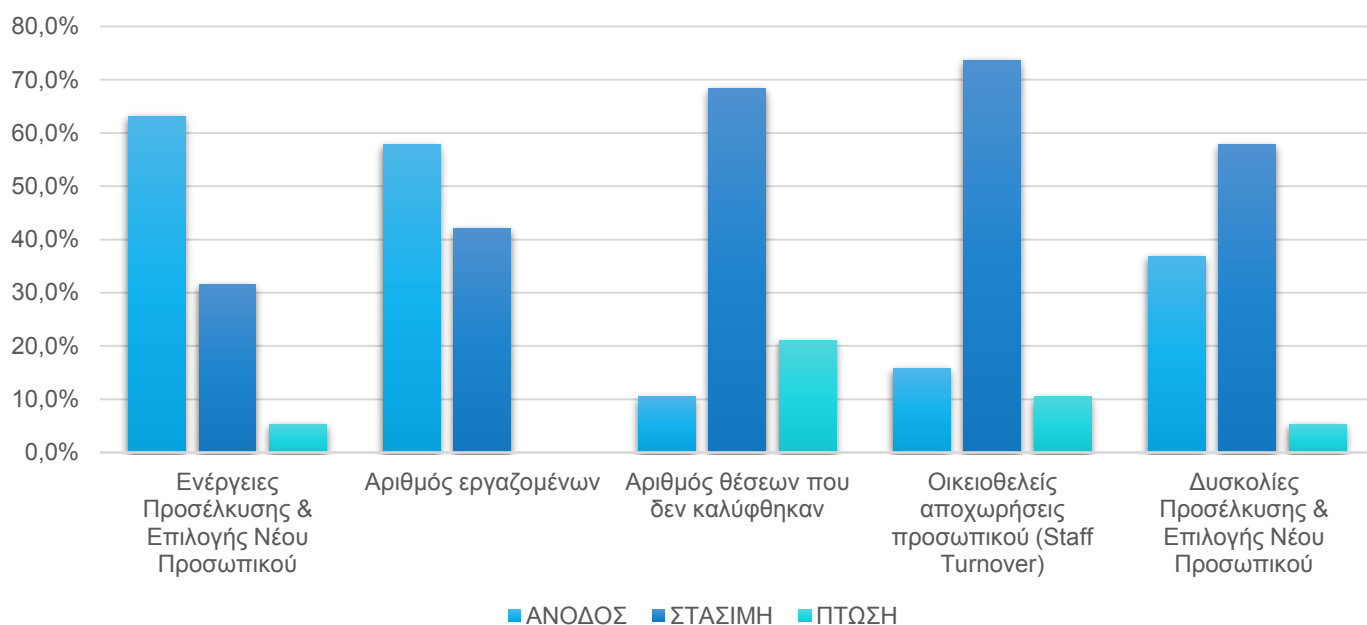
1. Βιομηχανία



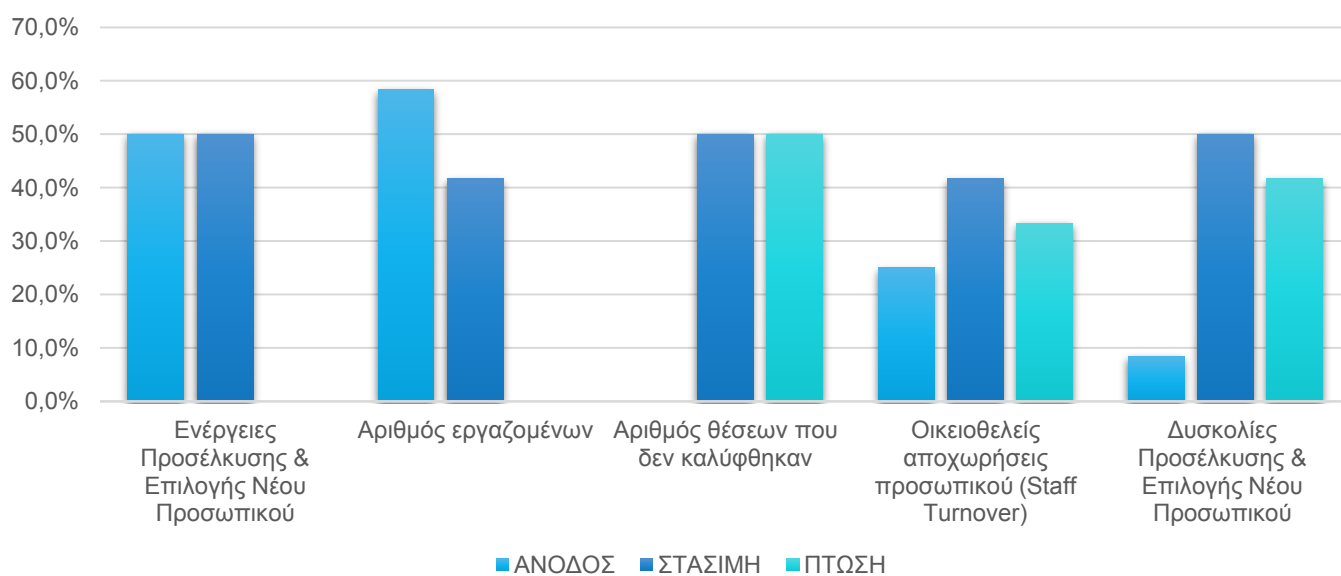
2. Εμπόριο



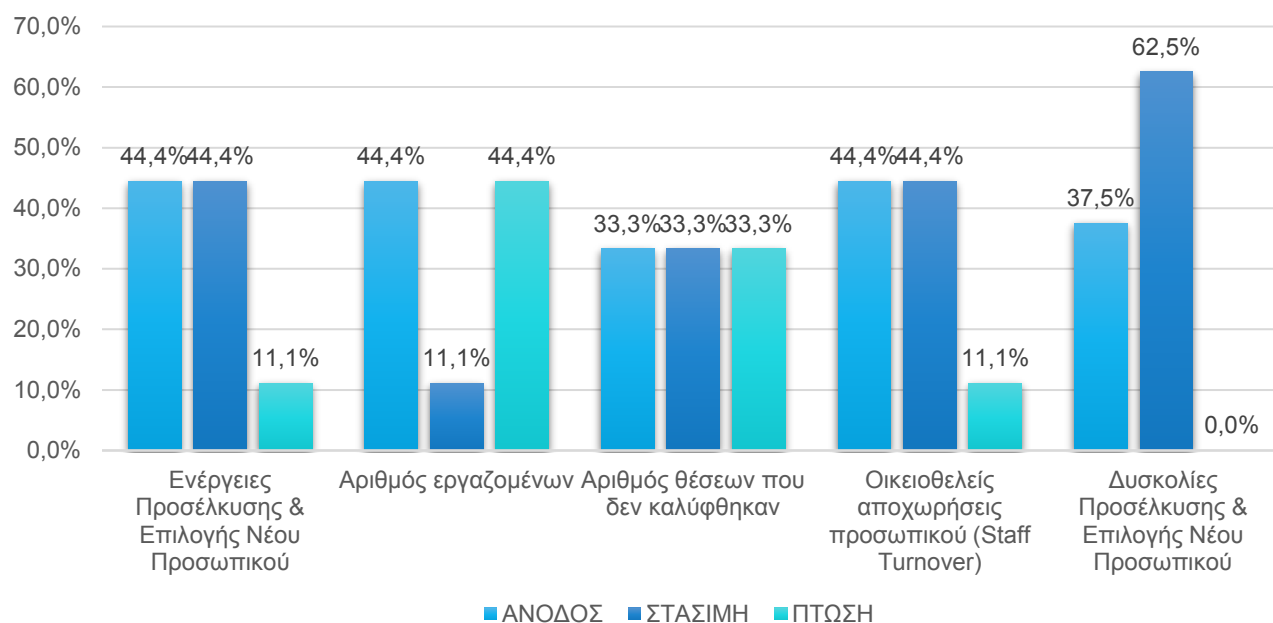
3. Υπηρεσίες



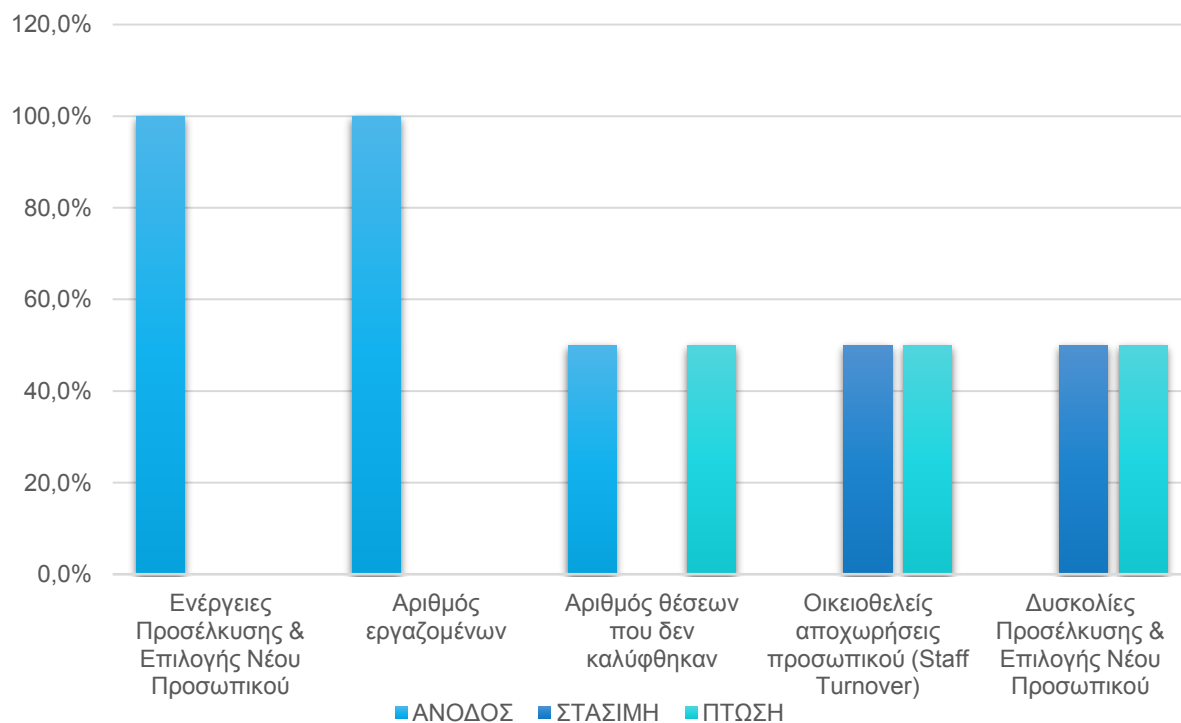
4. Τηλεπικοινωνίες



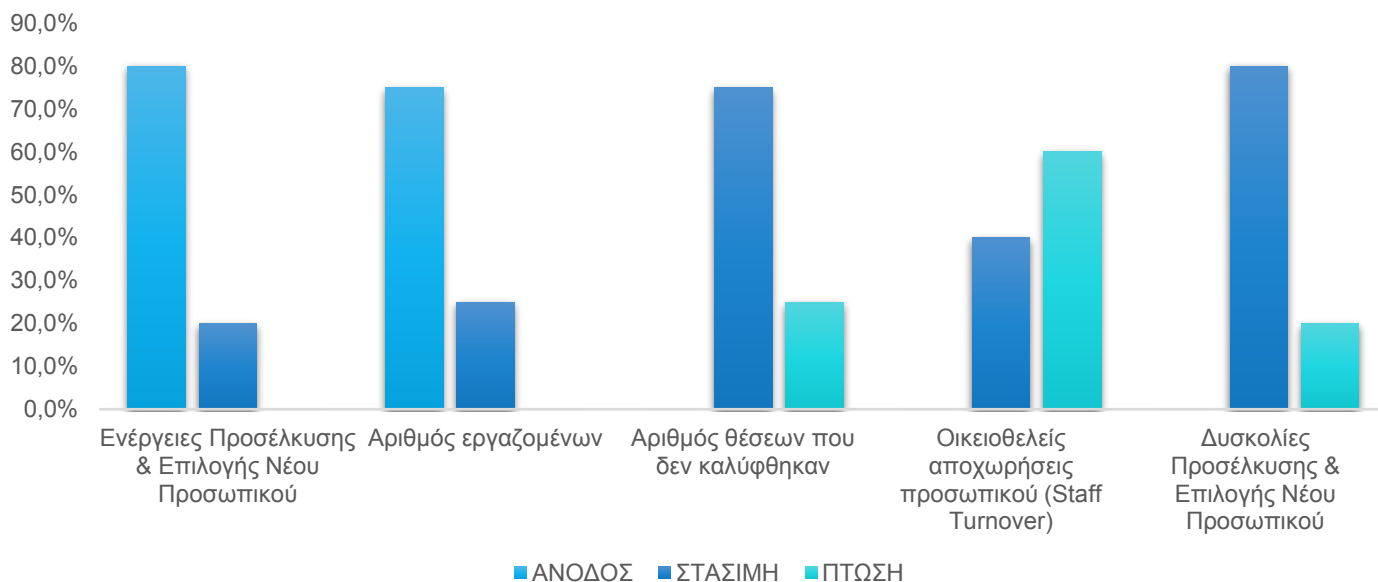
5. Τράπεζες



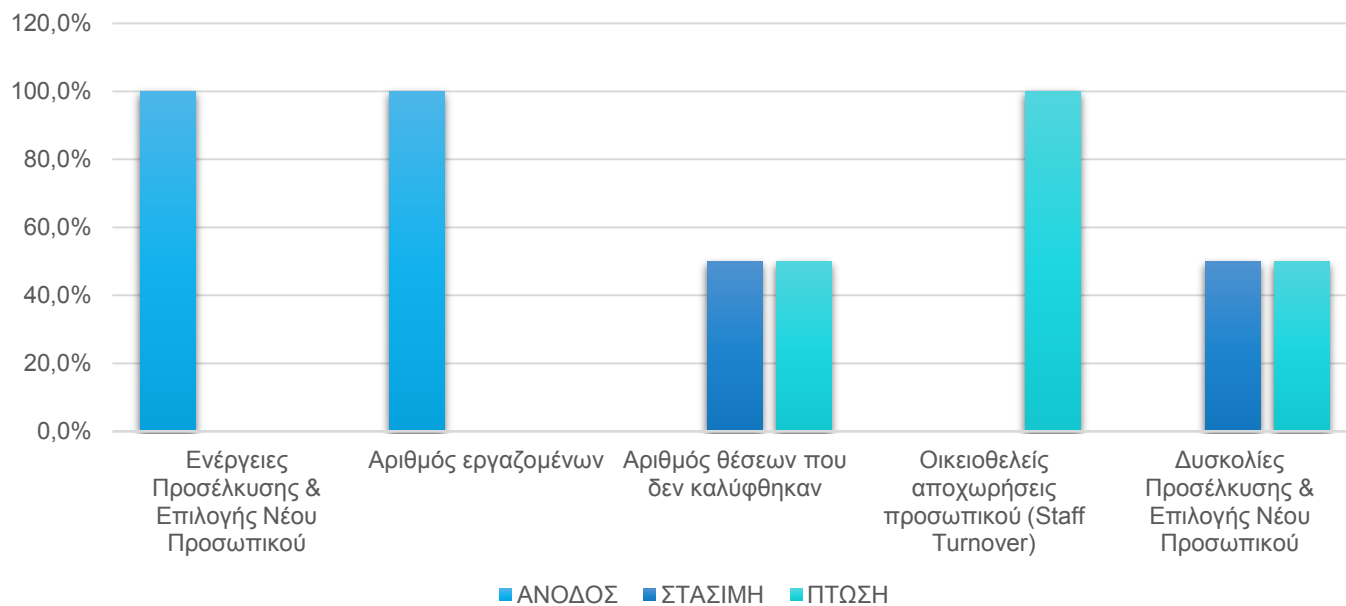
6. Μεταφορές – Logistics



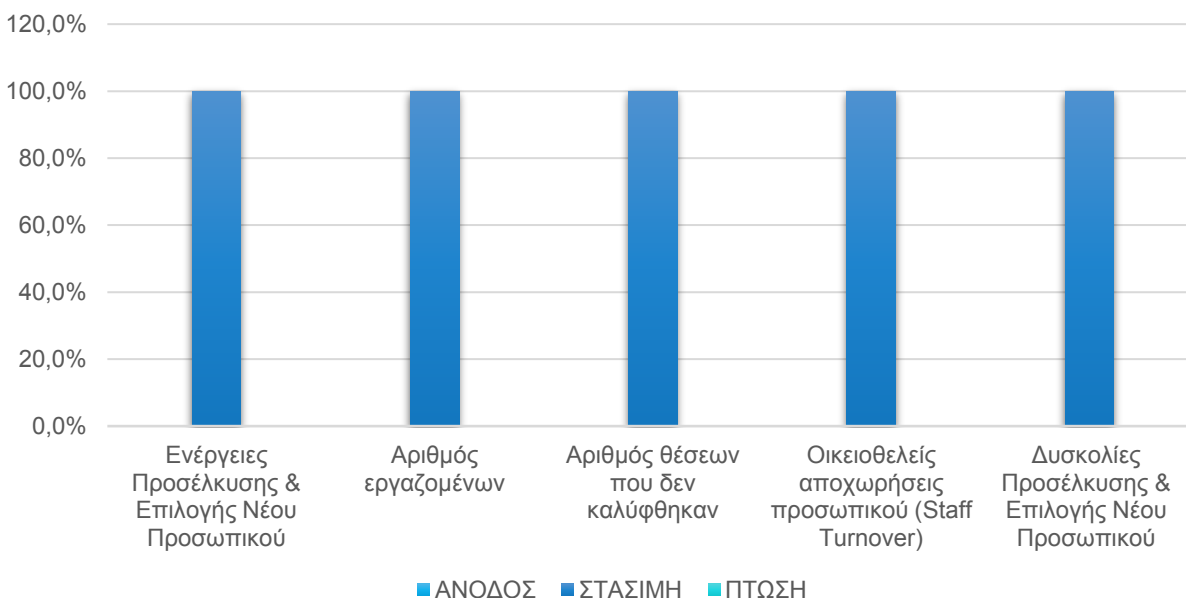
7. Φαρμακευτικές



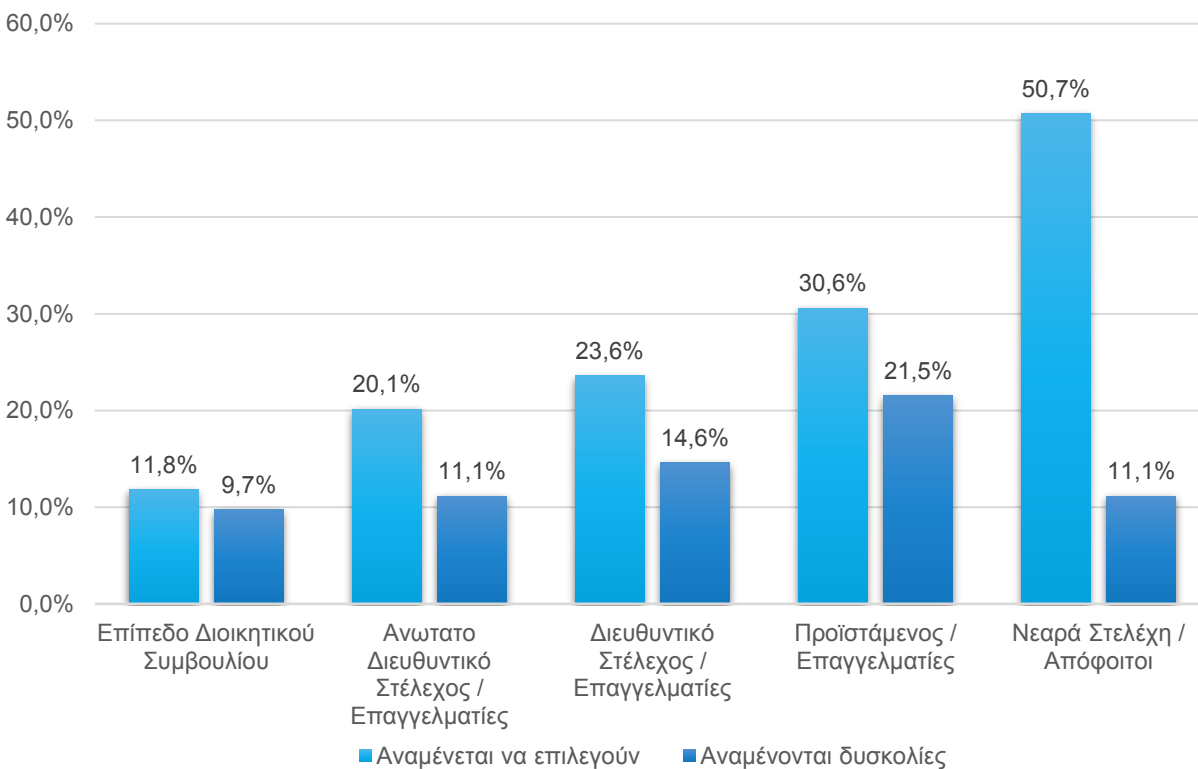
8. Τουριστικές



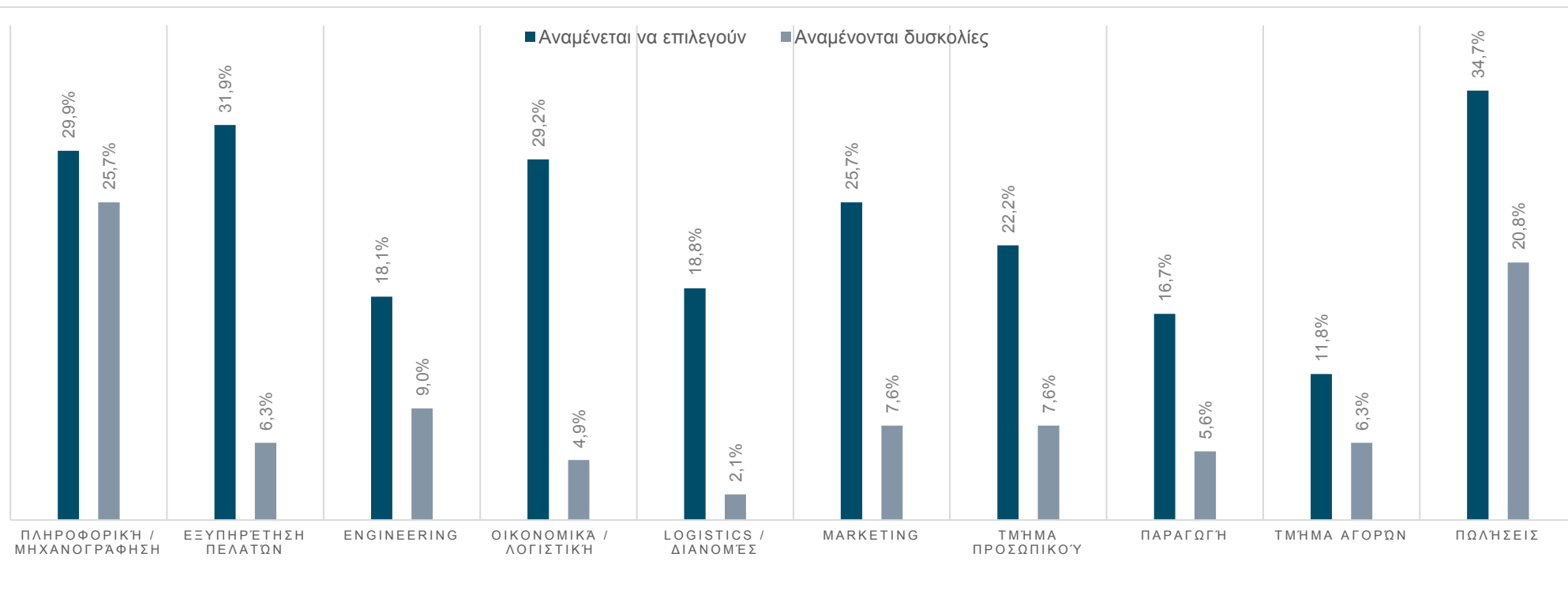
9. Εκπαίδευση



Β. Ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής, επόμενο εξάμηνο – ιεραρχικό επίπεδο

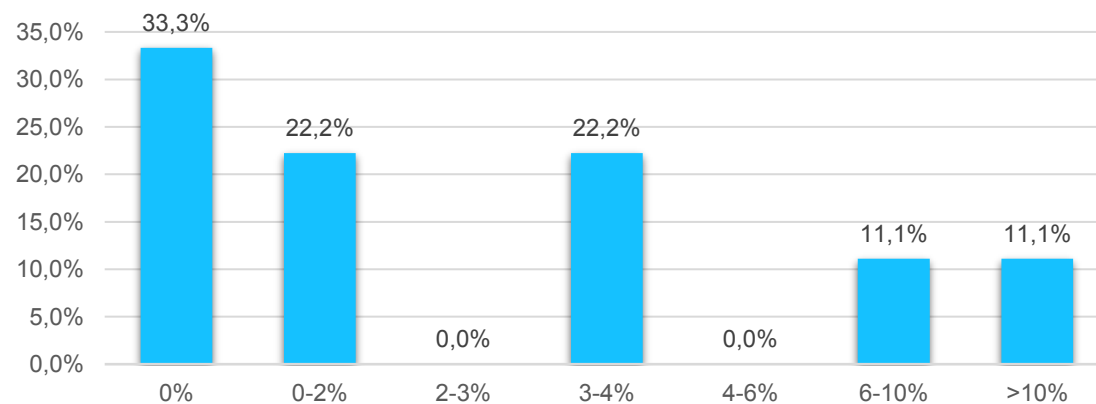


Γ. Ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής, επόμενο εξάμηνο – τομέας εργασίας

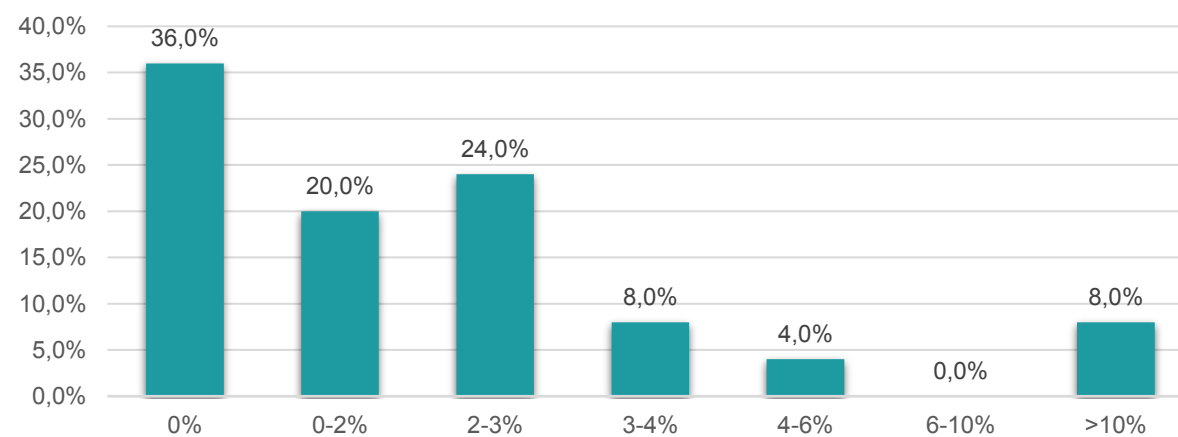


Δ. Εκτίμηση ποσοστού αύξησης μισθών επόμενων 12 μηνών

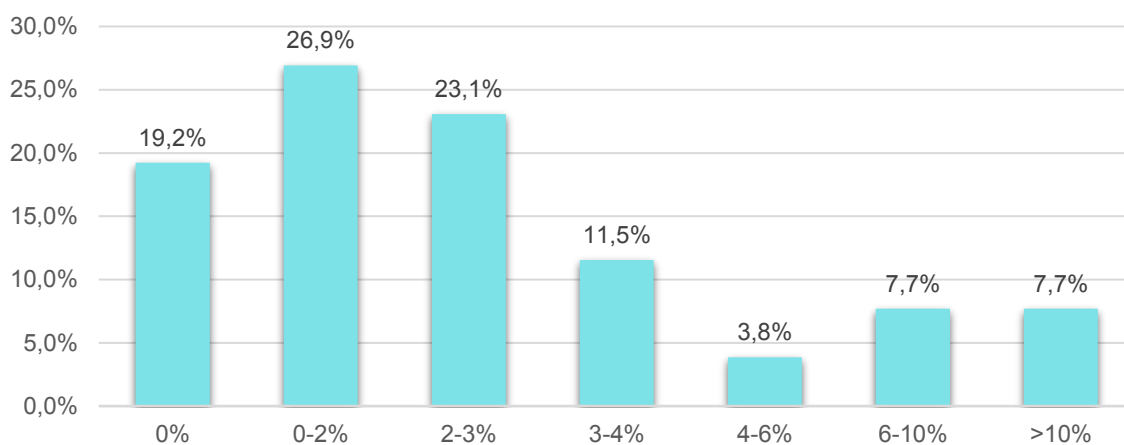
1. Βιομηχανία



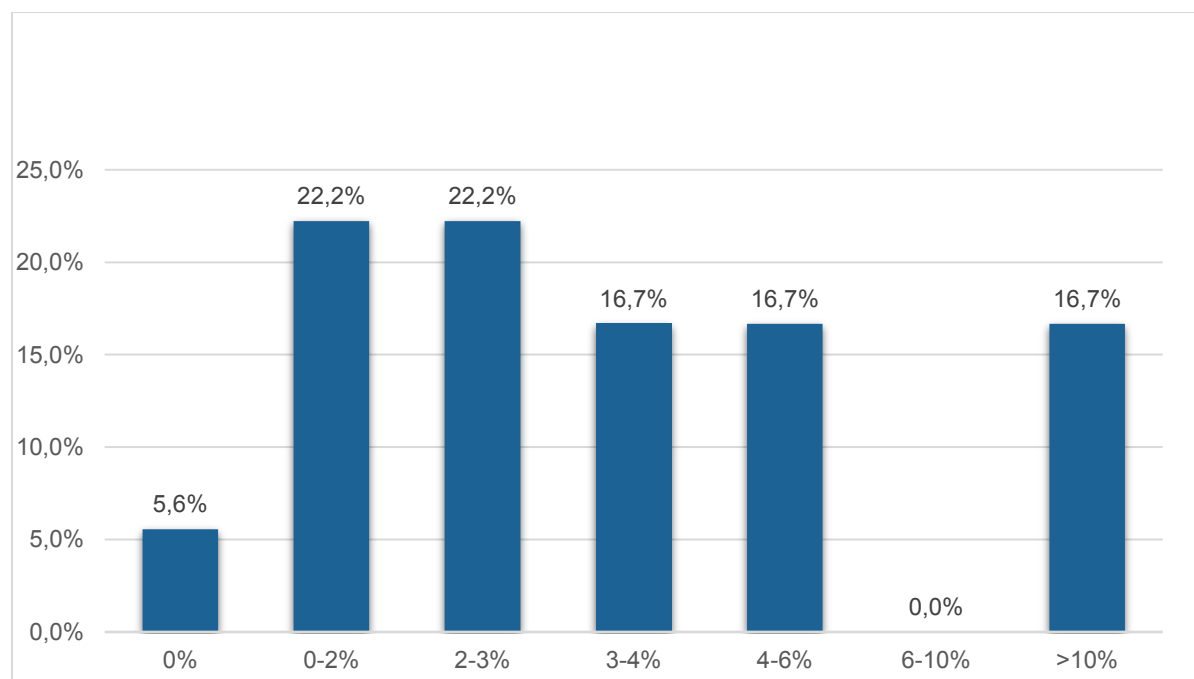
2. Εμπόριο



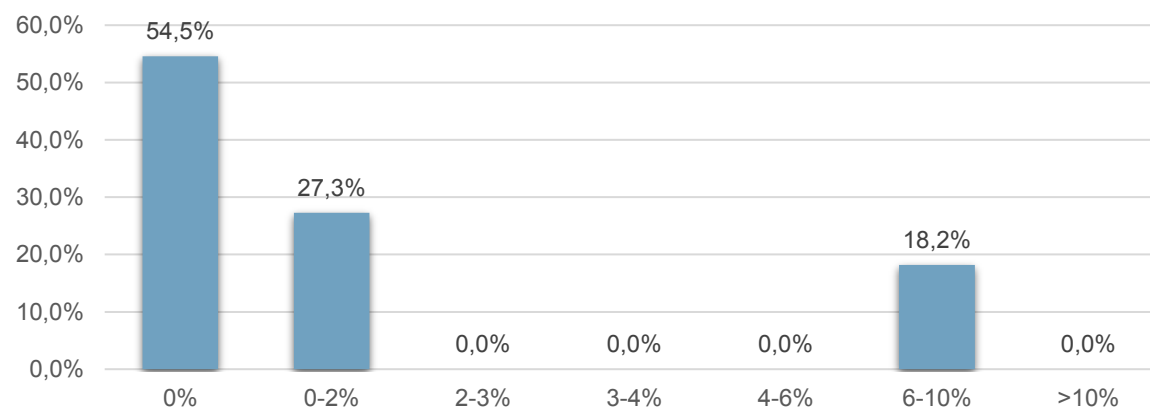
3. Υπηρεσίες



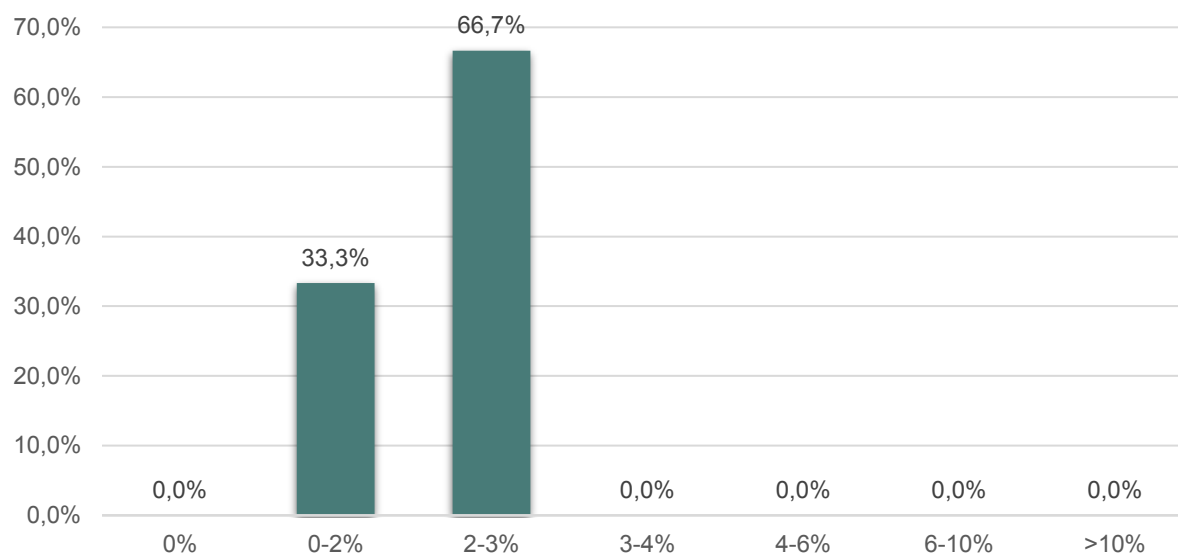
4. Τηλεπικοινωνίες



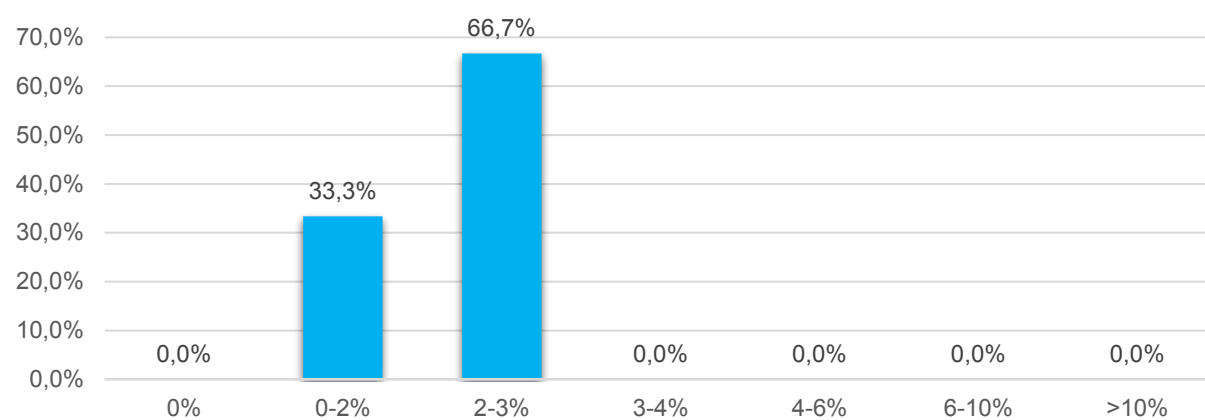
5. Τράπεζες



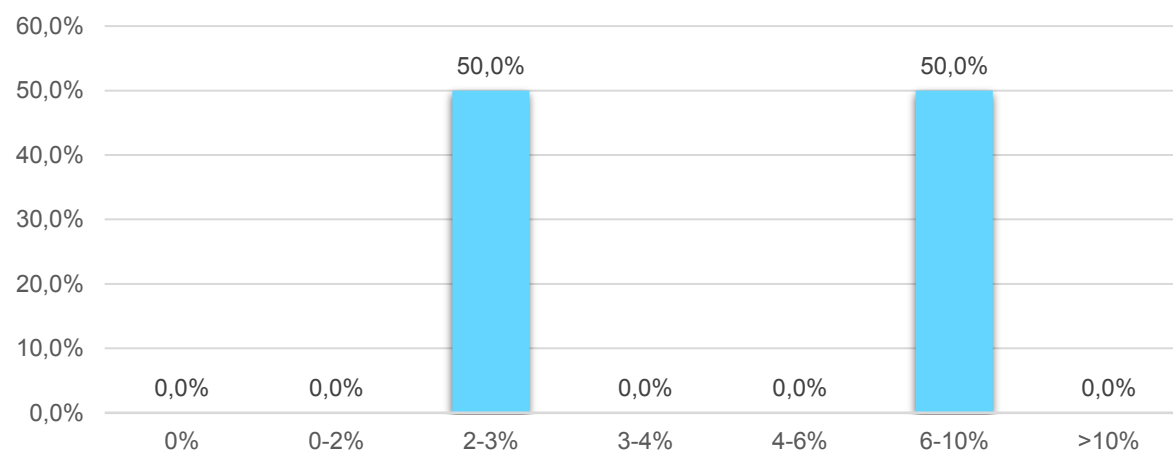
6. Μεταφορές – Logistics



7. Φαρμακευτικές



8. Τουριστικές

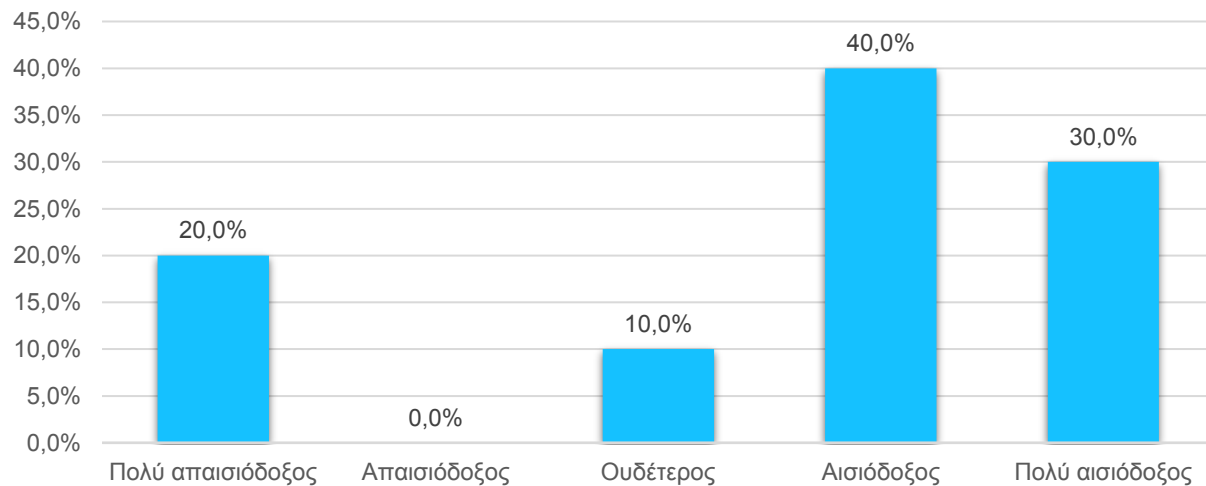


9. Εκπαίδευση

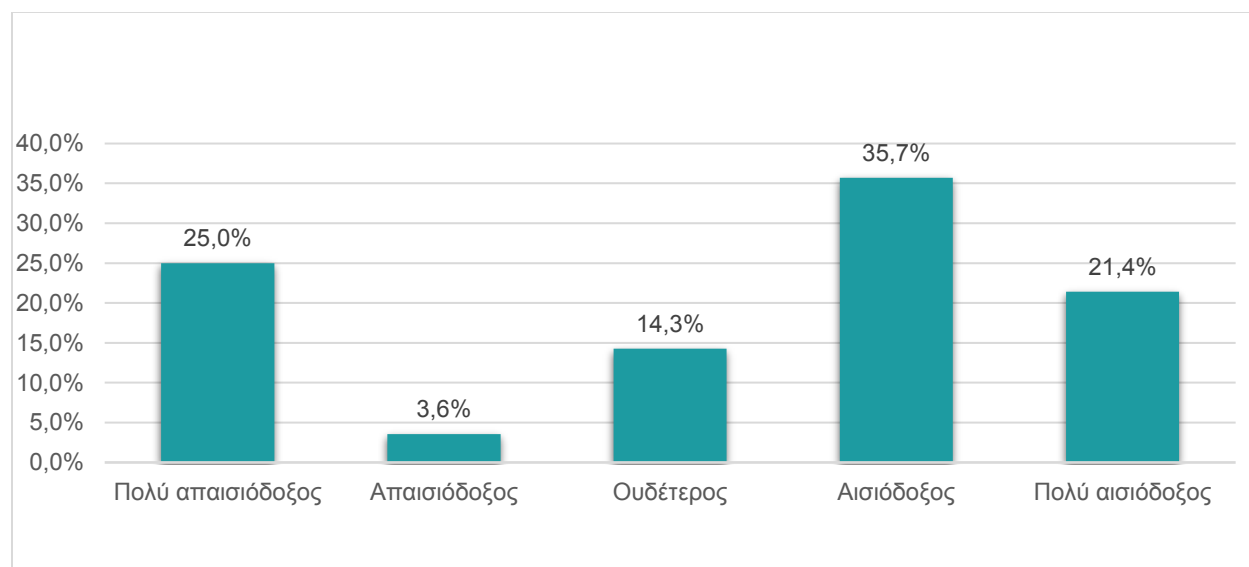


Ε. Αισιοδοξία για το μέλλον

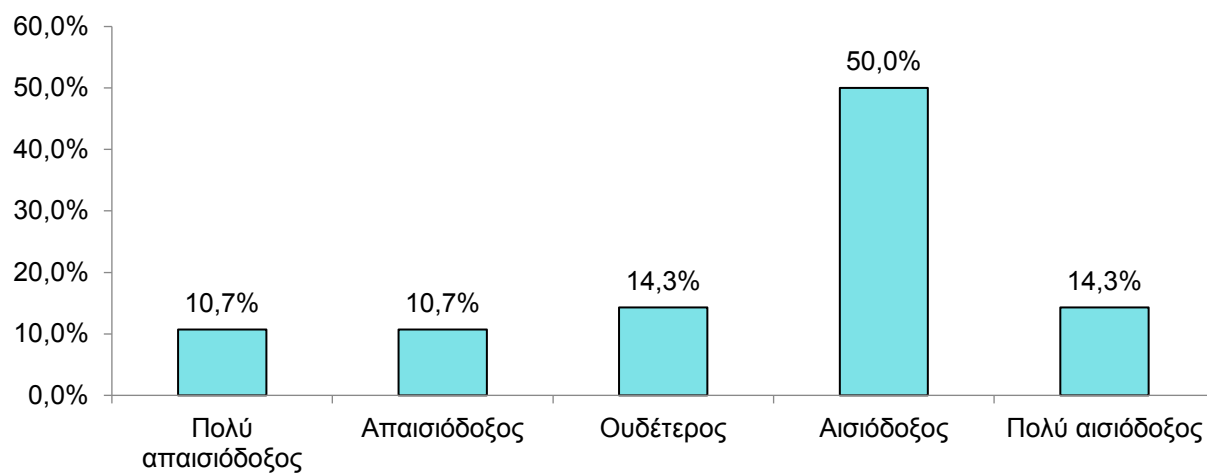
1. Βιομηχανία



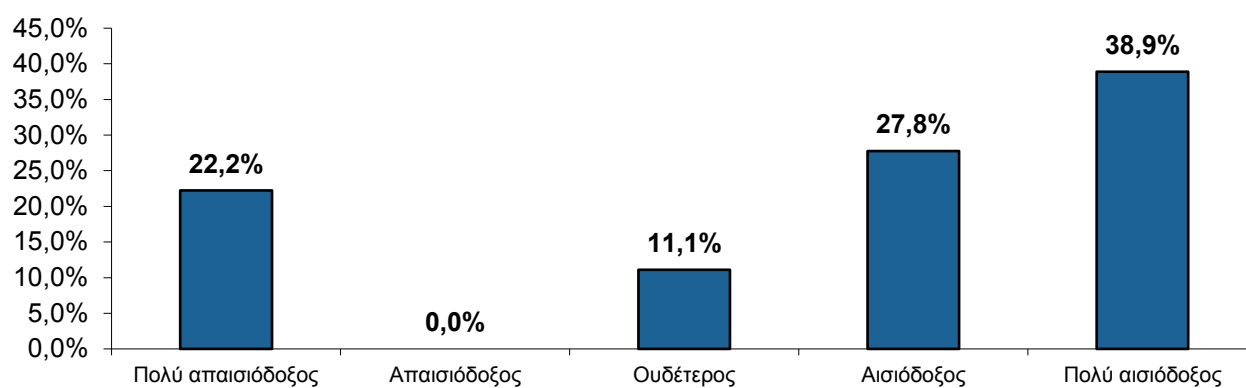
2. Εμπόριο



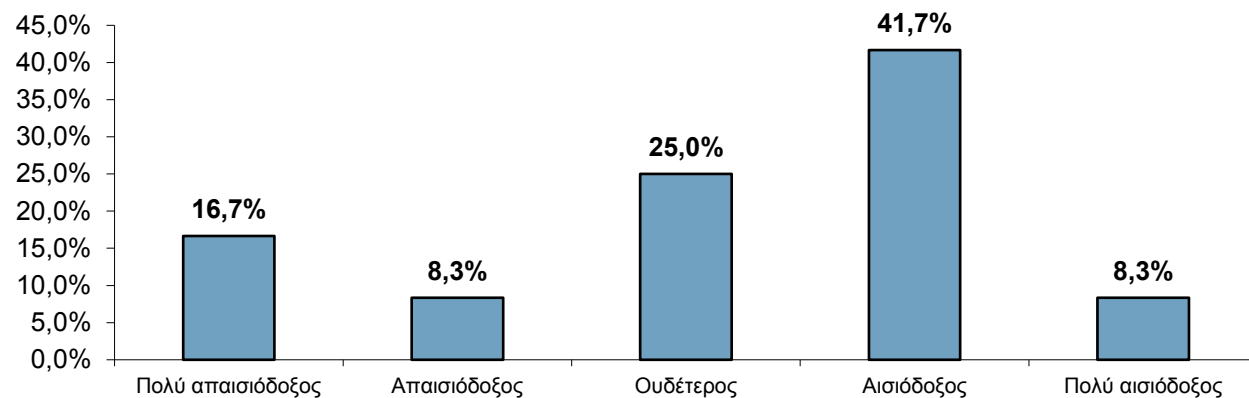
3. Υπηρεσίες



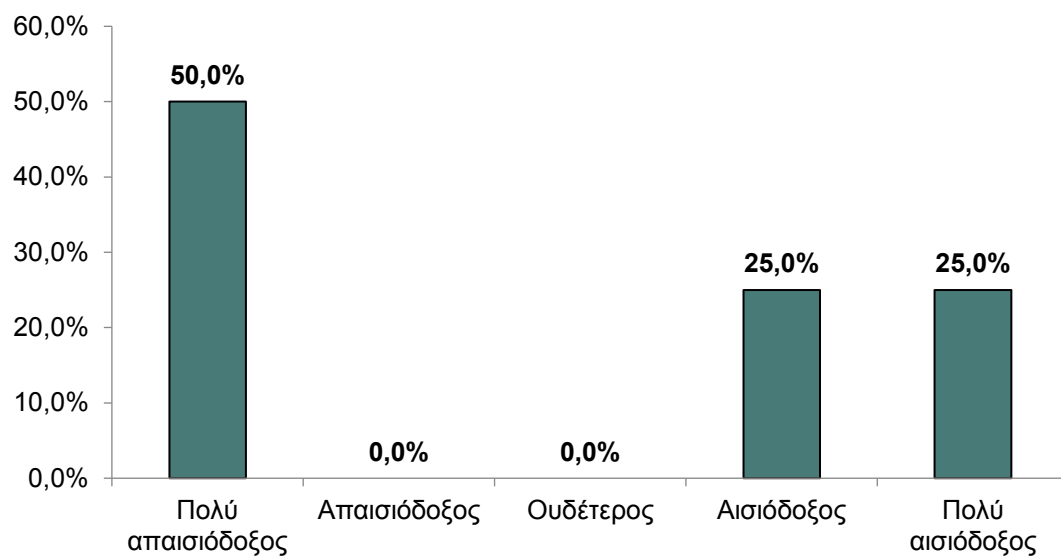
4. Τηλεπικοινωνίες



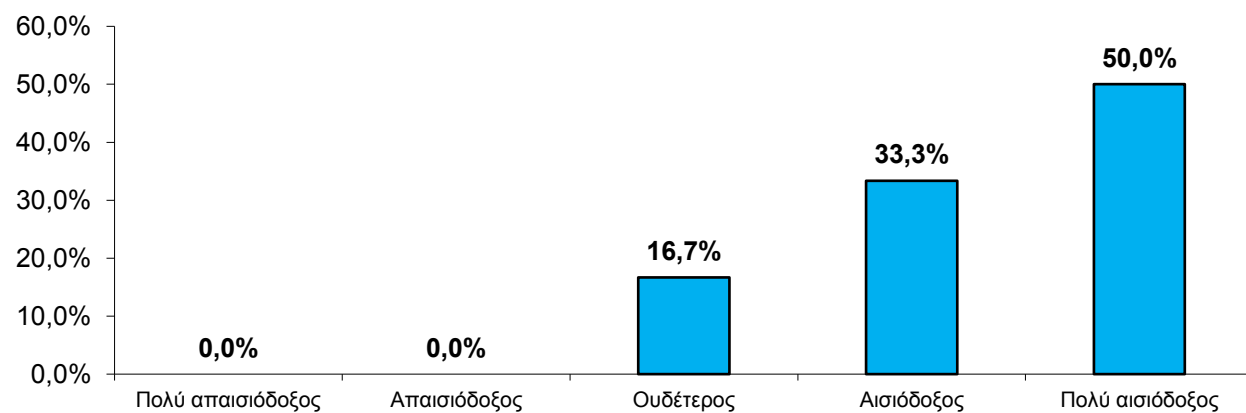
5. Τράπεζες



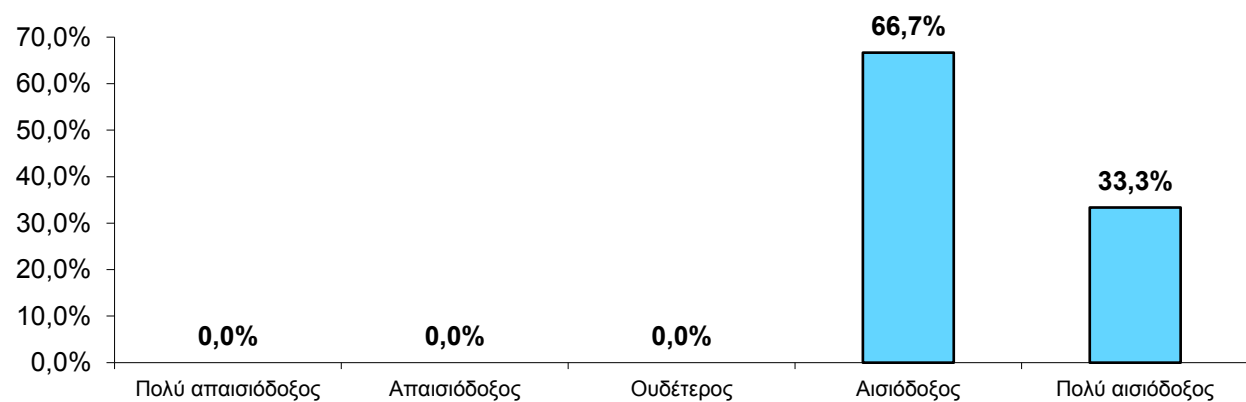
6. Μεταφορές – Logistics



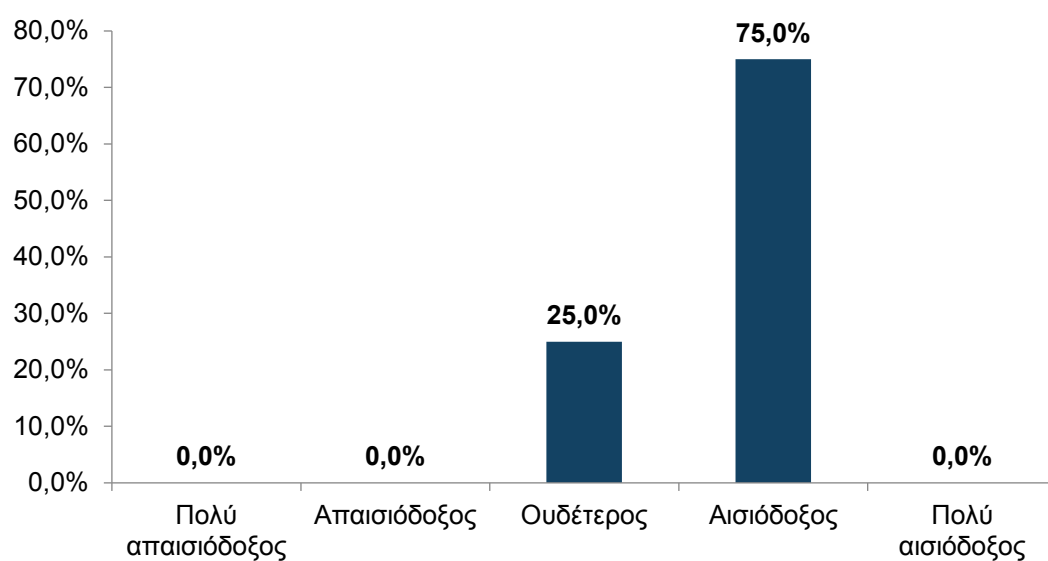
7. Φαρμακευτικές



8. Τουριστικές

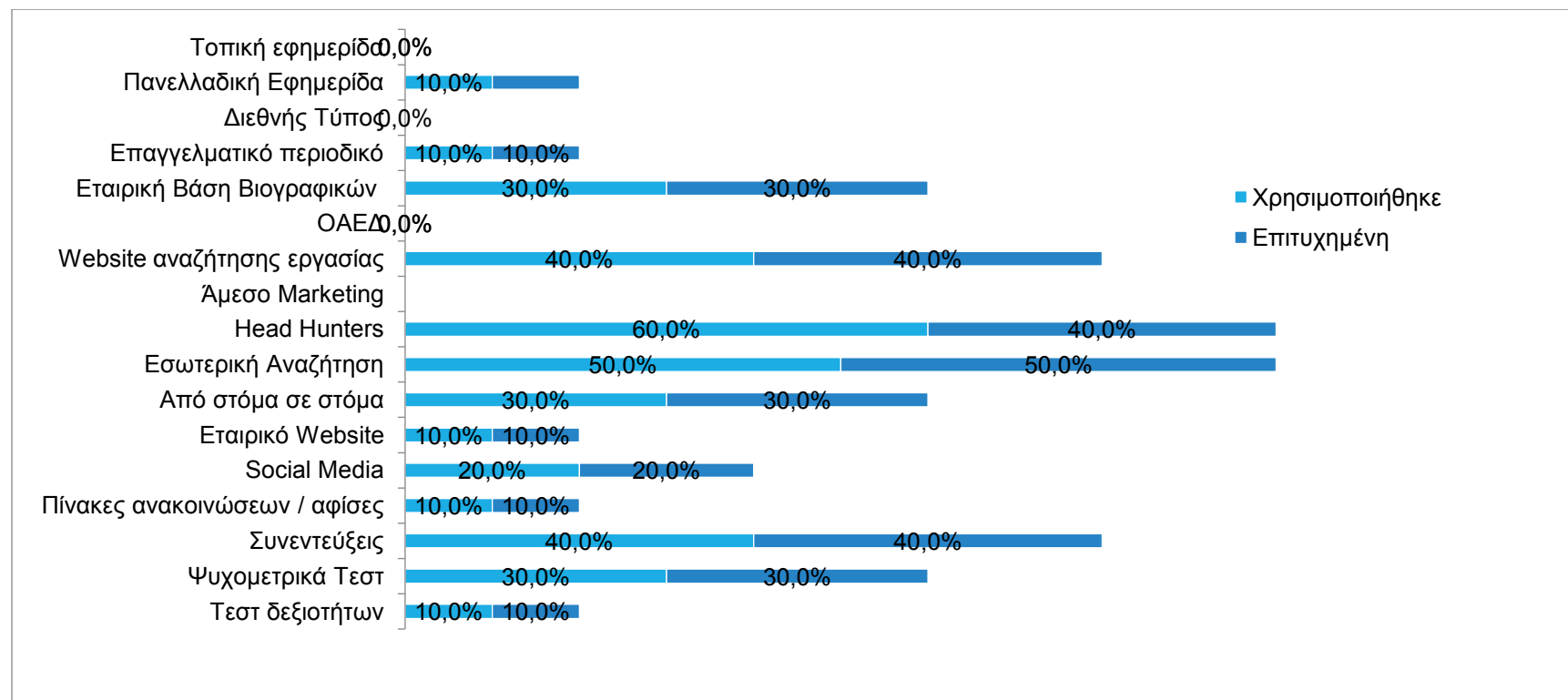


9. Εκπαίδευση

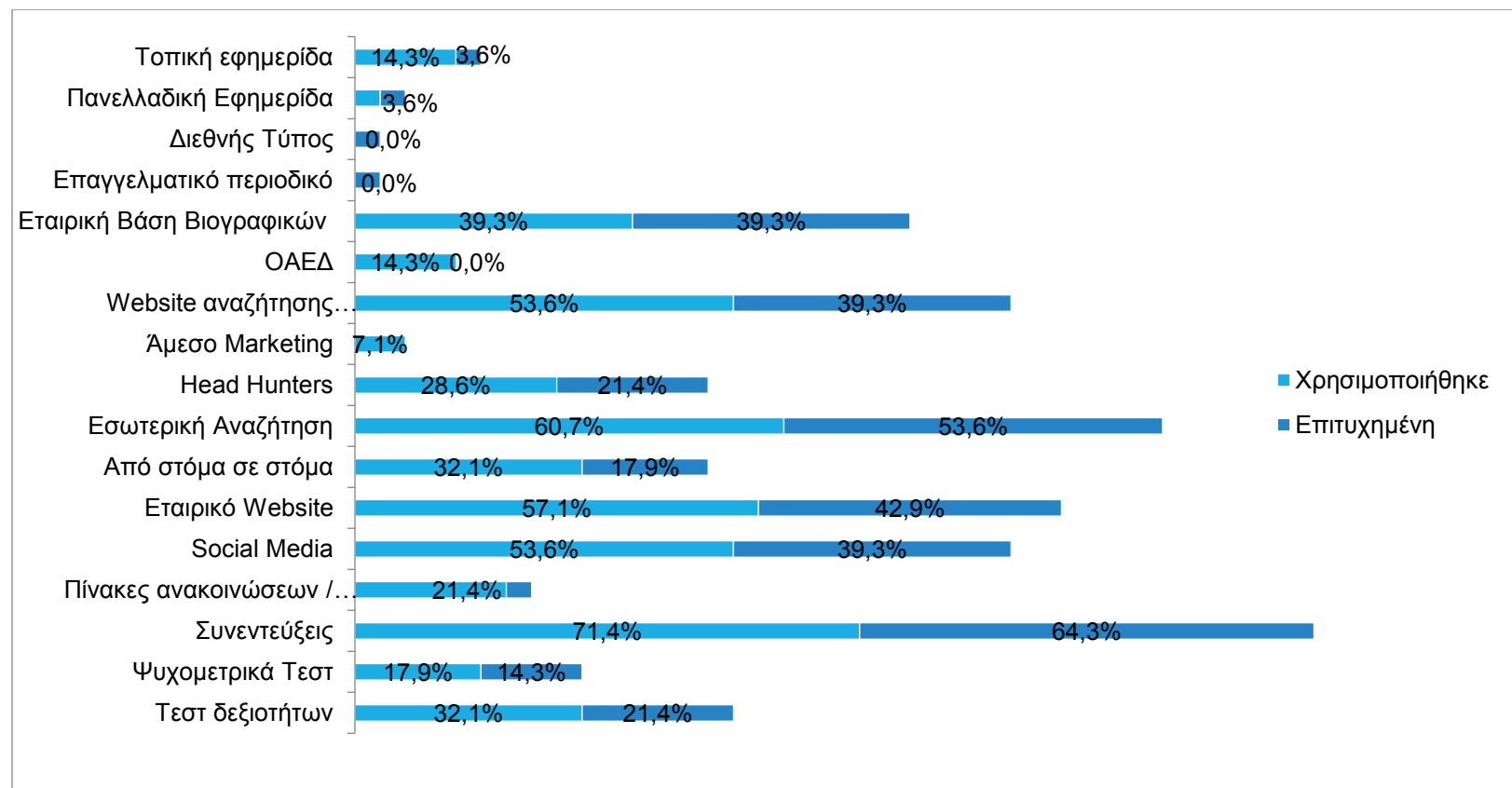


ΣΤ. Τρόποι προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού

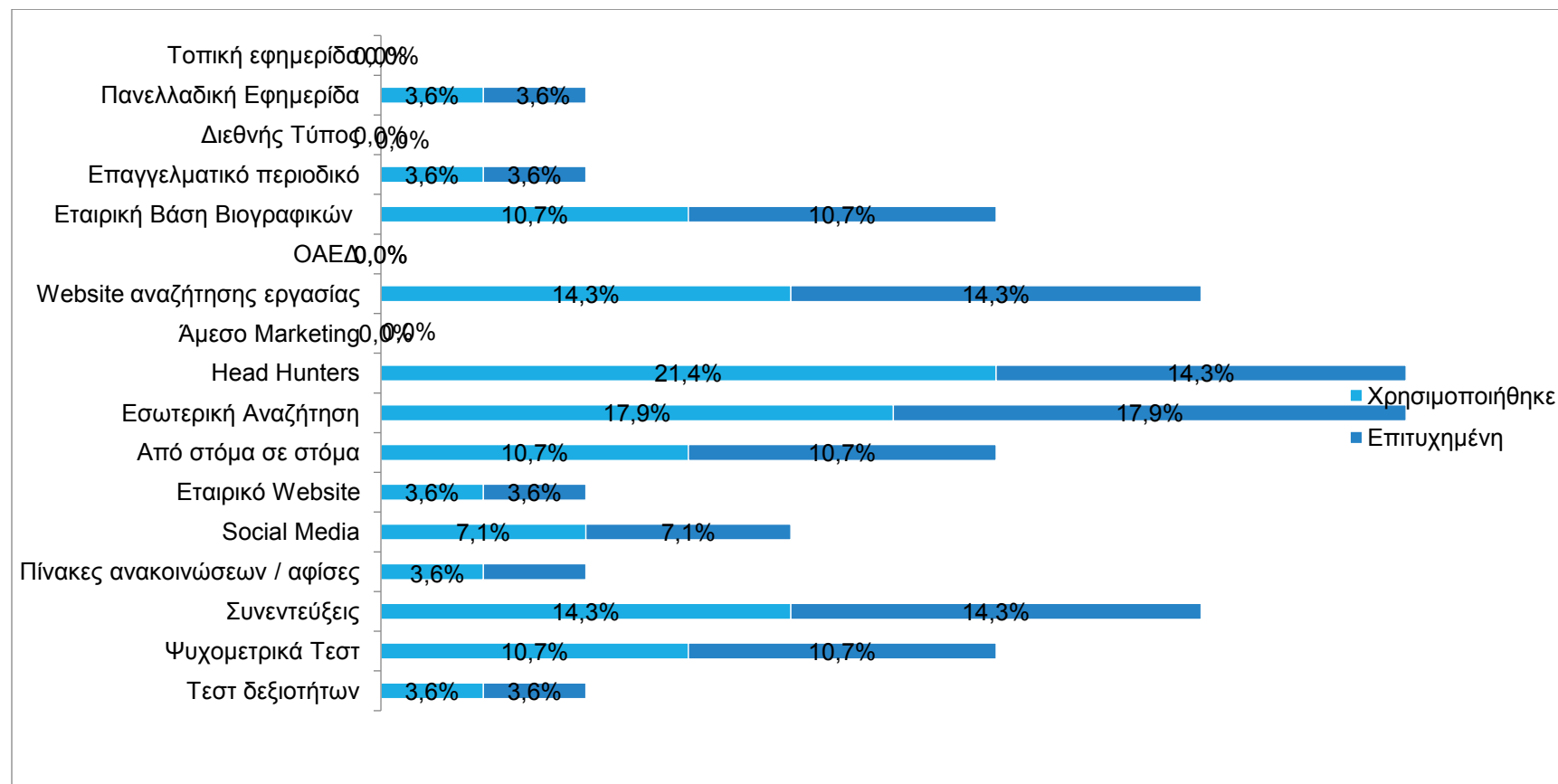
1. Βιομηχανία



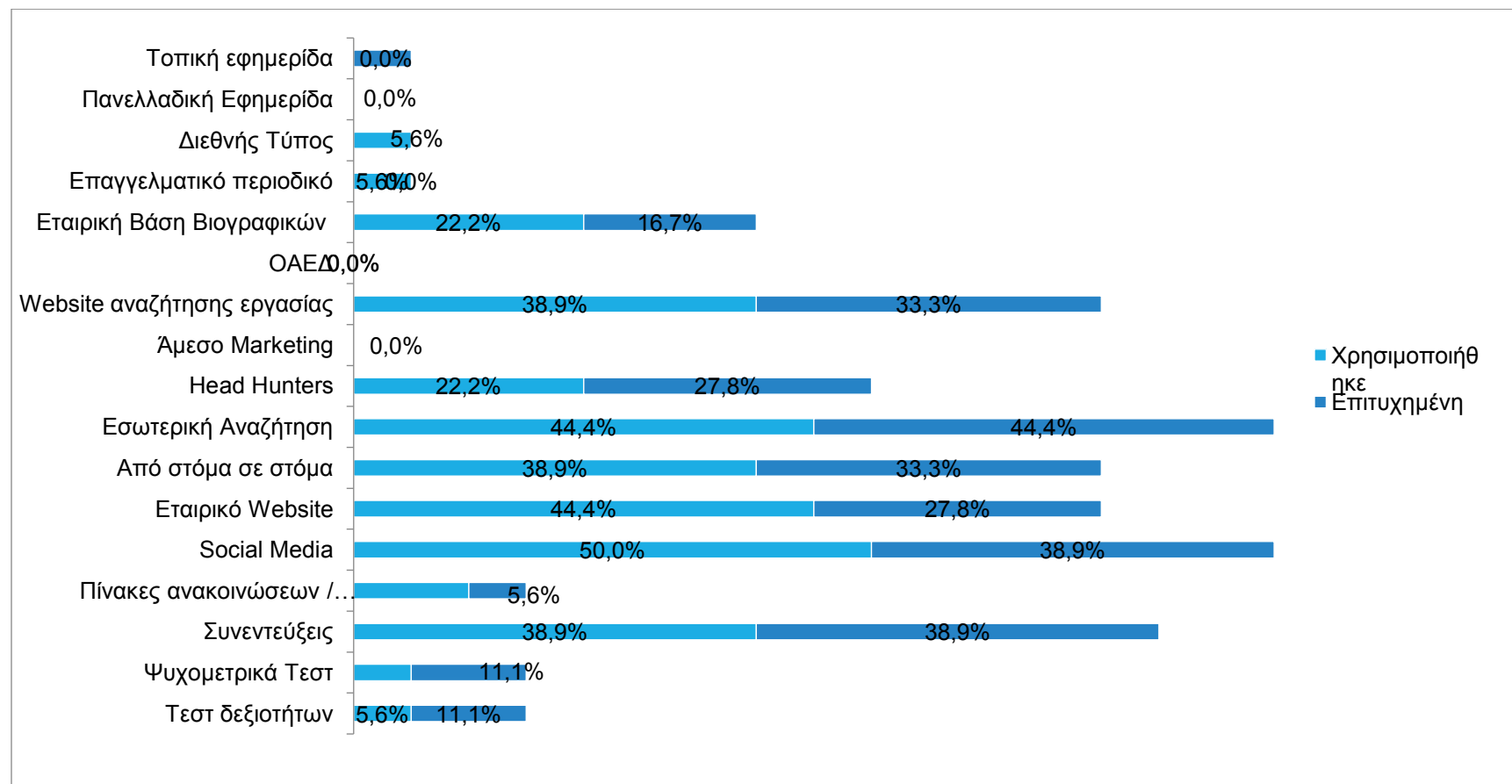
2. Εμπόριο



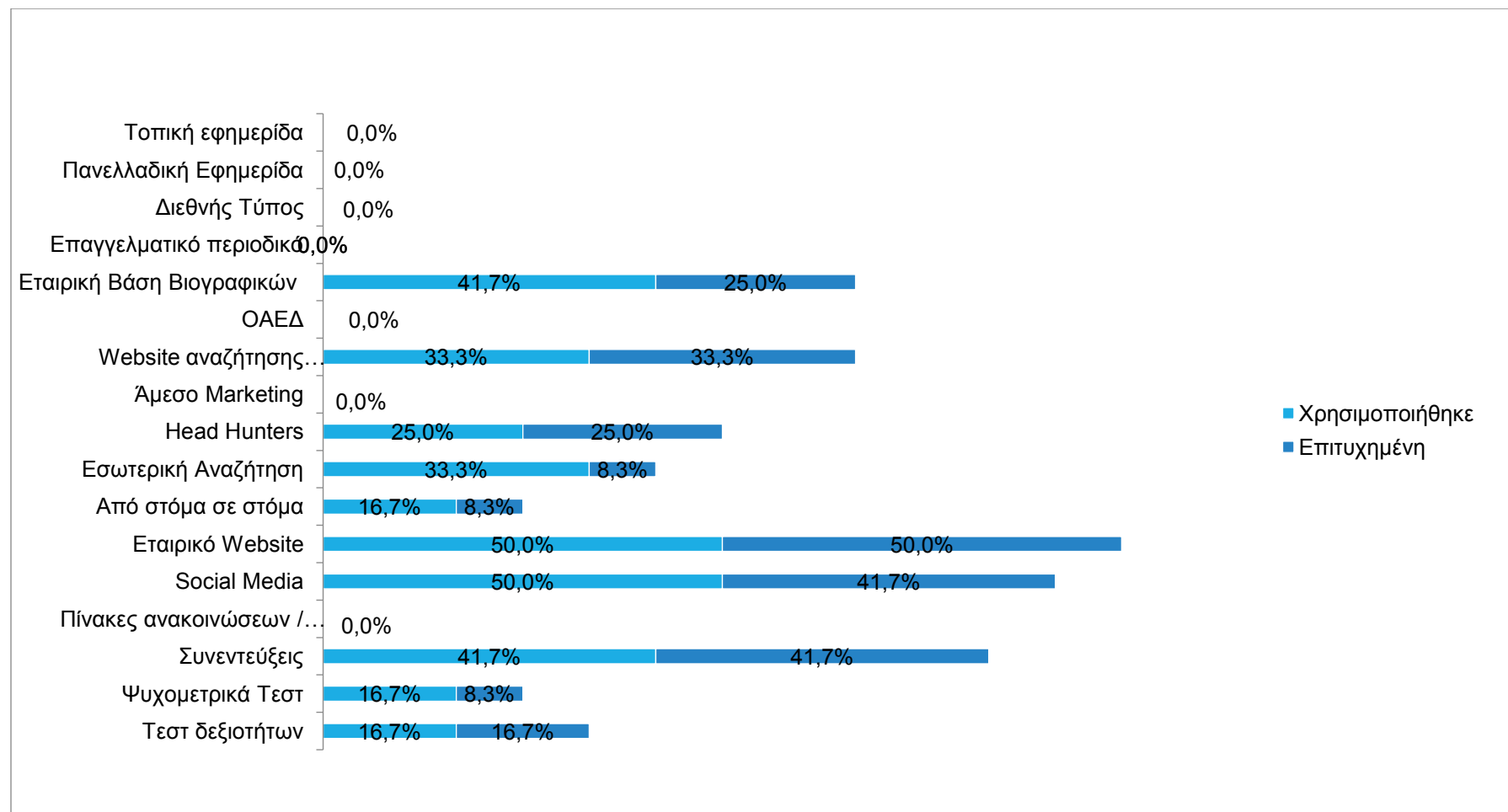
3. Υπηρεσίες



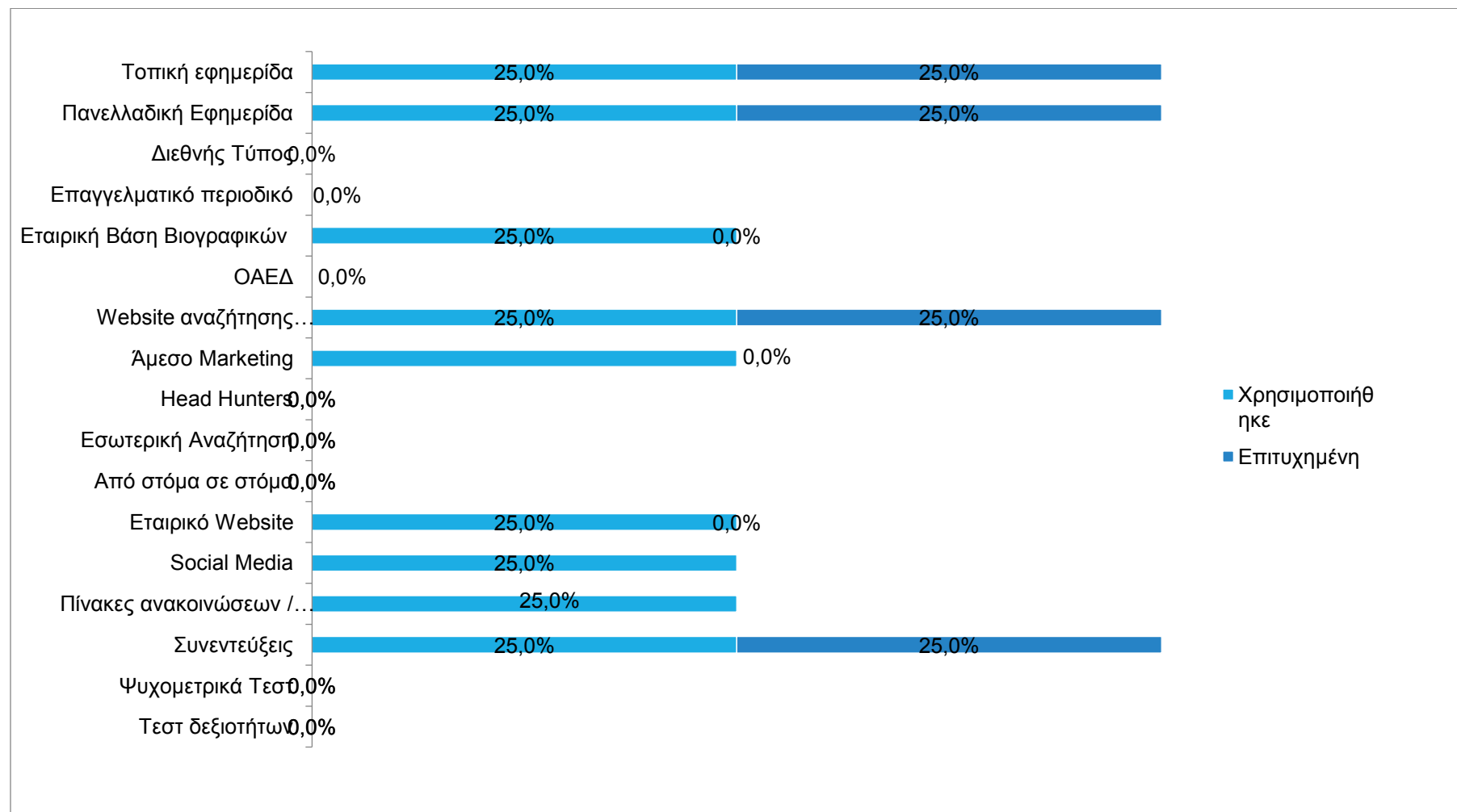
4. Τηλεπικοινωνίες



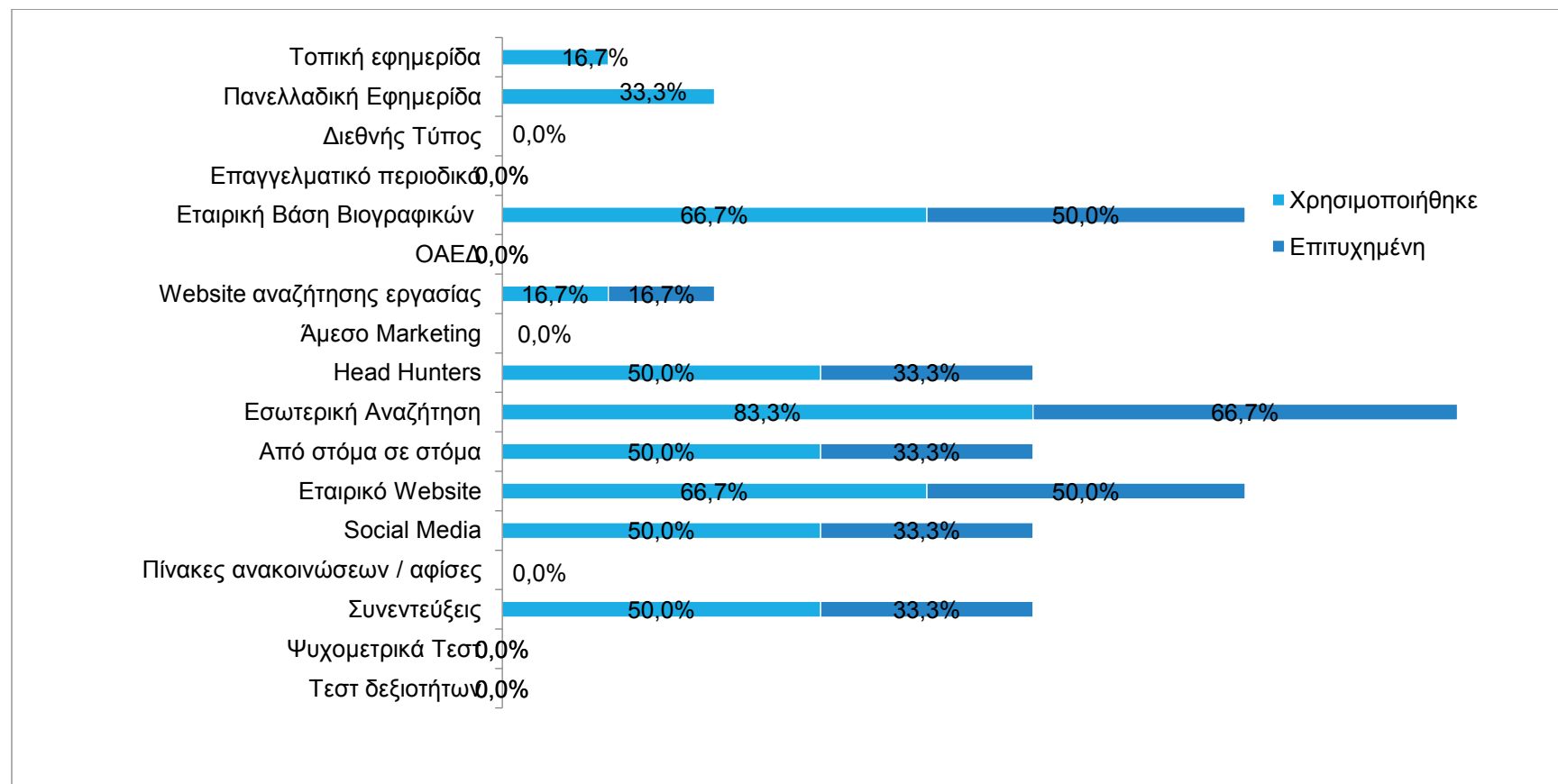
5. Τράπεζες



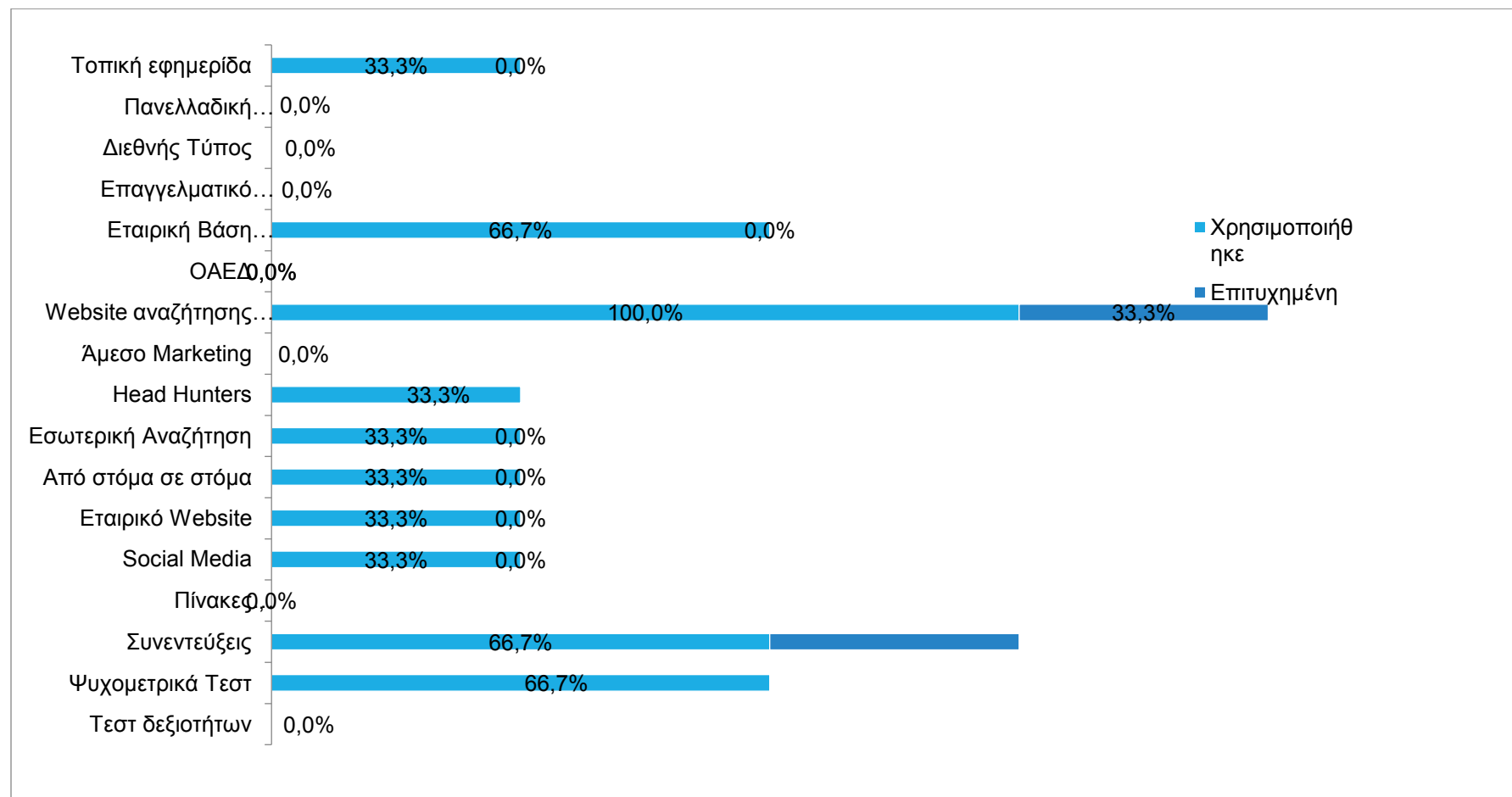
6. Μεταφορές – Logistics



7. Φαρμακευτικές



8. Τουριστικές



9. Εκπαίδευση

