



Alba

Graduate
Business
School



RCI

RECRUITMENT | CONFIDENCE | INDEX

RCI 2019

Αποτελέσματα 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	14
Μέρος 5 ^ο : Agile Leadership	16
Συμπεράσματα	26

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 χρονικό διάστημα. 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 υπό τις παρούσες συνθήκες – αυτό που έχουμε συνηθίσει να αποκαλούμε «οικονομική κρίση» - 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 άλλες ευρωπαϊκές χώρες 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, The American College of Greece, 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 2019 διεξήχθη το χρονικό διάστημα Δεκέμβριος 2019 – Ιανουάριος 2020. 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 100 έγκυρες αποκρίσεις.

Η συγγραφή της αναφοράς των αποτελεσμάτων της έρευνας έγινε από τον κ. Αριστοτέλη Αλεξόπουλο, Director, Applied Research & Innovation, Alba Graduate Business School, The American College of Greece, τον Μάρτιο του 2020.

Χορηγοί



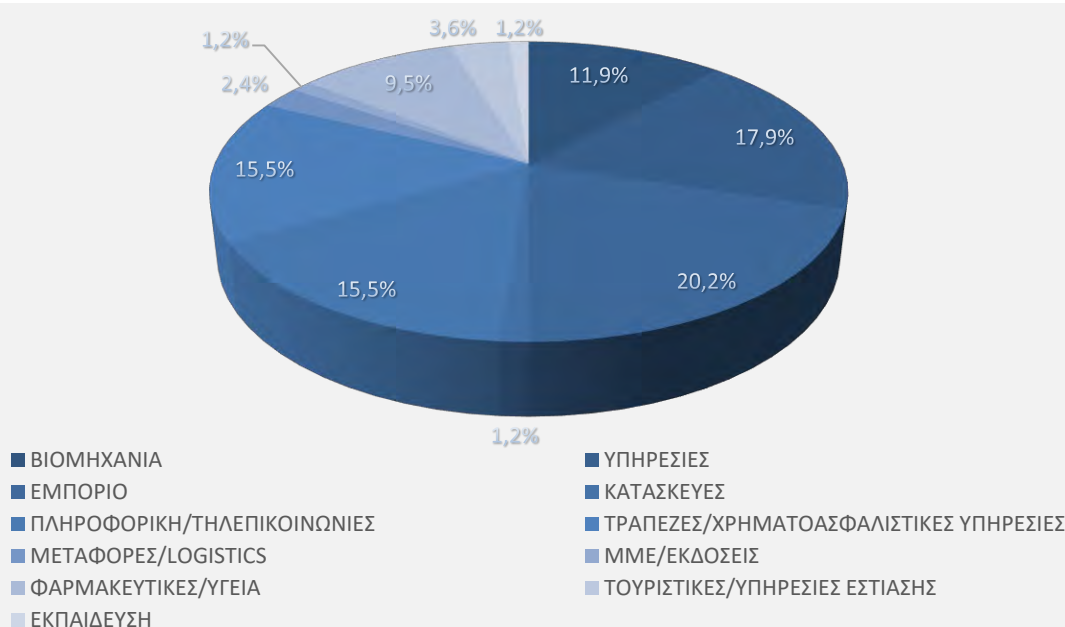
Υποστηρικτής ειδικού θέματος



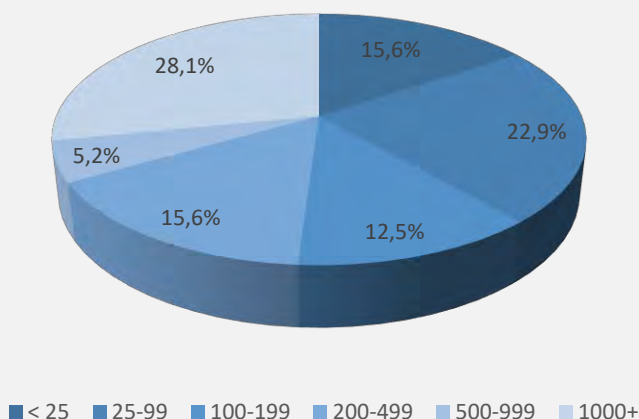
**Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας**

Μέρος 1^ο: Δημογραφικά Στοιχεία

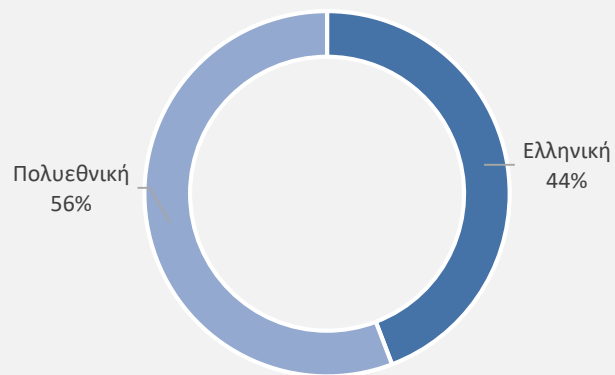
Από τα δημογραφικά στοιχεία (Σχήμα 1 – Σχήμα 5) προκύπτει ότι το δείγμα της έρευνας παρουσιάζει ικανή αντιπροσωπευτικότητα του ιδιωτικού τομέα της ελληνικής οικονομίας – το 90% των οργανισμών που συμμετείχαν δήλωσαν ότι δραστηριοποιούνται στον ιδιωτικό τομέα. Η πλειοψηφία προέρχεται από τους κλάδους των υπηρεσιών (17,9%), εμπορίου (20,2%), πληροφορικής/ τηλεπικοινωνίες (15,5%) και τραπεζών/ χρηματο-ασφαλιστικών υπηρεσιών (15,5%). Δύο στους τρεις δηλώνουν ότι απασχολούν λιγότερους από 500 εργαζόμενους. Παρουσιάζεται συγκέντρωση των συμμετεχουσών εταιρειών στην Αττική (90%) αλλά και εκπροσώπηση όλων των γεωγραφικών διαμερισμάτων της χώρας. Τέλος, υπάρχει μία σχετική υπέρ-εκπροσώπηση των πολυεθνικών εταιρειών καθώς το 56% του δείγματος δηλώνει ότι είναι πολυεθνική εταιρεία.



Σχήμα 1: Κλάδος δραστηριότητας

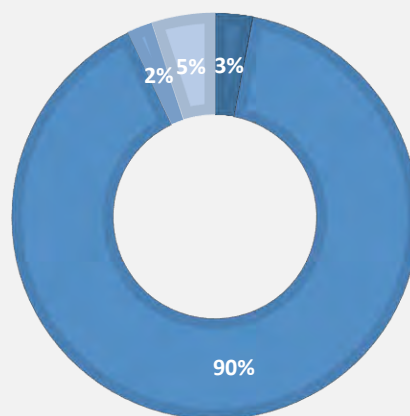


Σχήμα 2: Μέγεθος εταιρείας (αριθμός εργαζομένων)

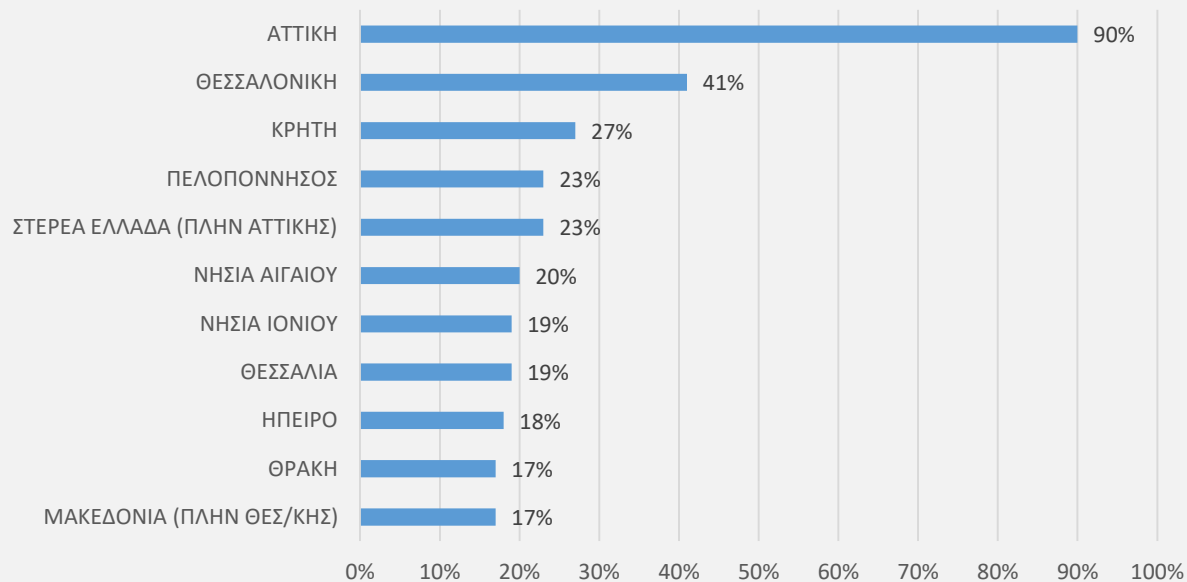


Σχήμα 3: Ιδιοκτησία επιχείρησης

■ Δημόσια ■ Ιδιωτική ■ Μη Κερδοσκοπική ■ Δεν Απάντησαν



Σχήμα 4: Τομέας οικονομίας

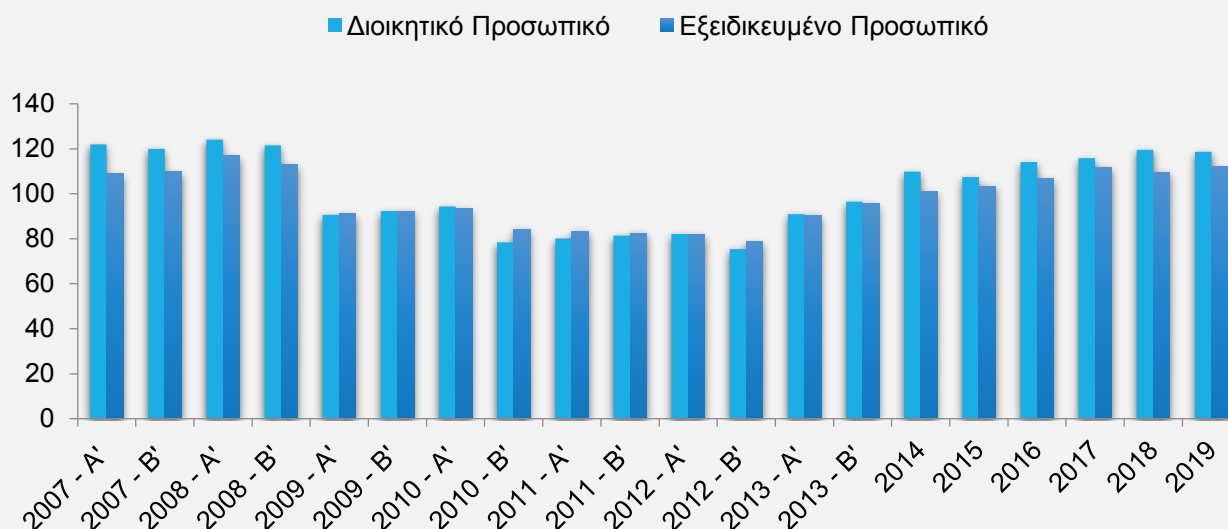


Σχήμα 5: Γεωγραφική κατανομή (παρουσία)

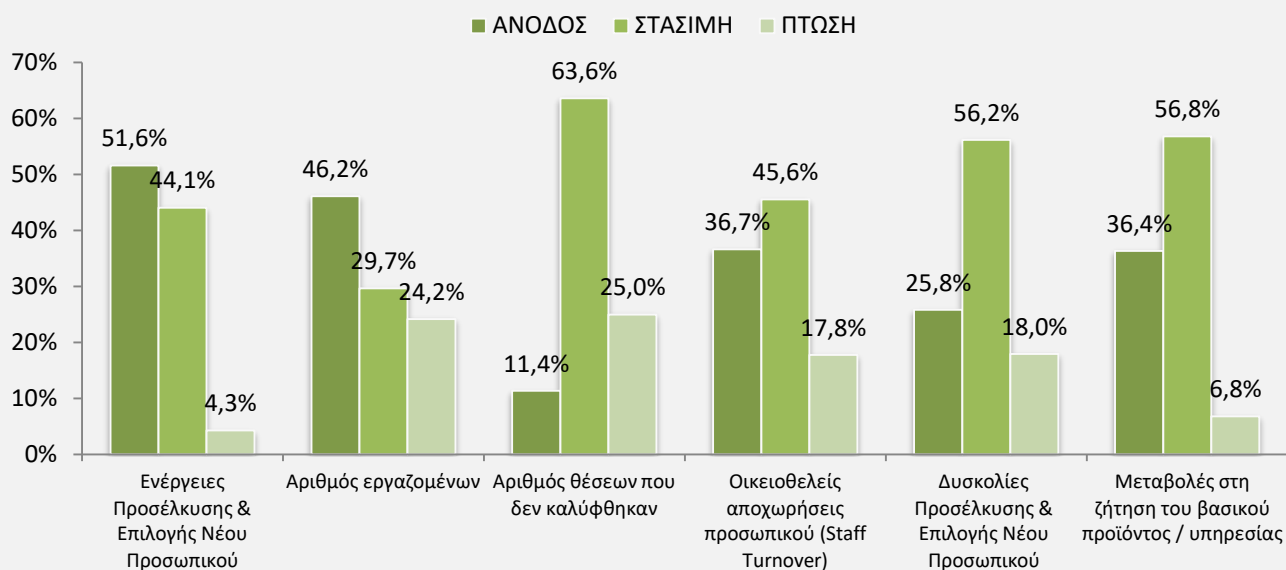
Μέρος 2^ο: Το Βαρόμετρο

Ο Δείκτης RCI για το 2019 εμφανίζει μεικτές τάσεις σταθεροποίησης: όσον αφορά το διοικητικό προσωπικό (Γενικός Δείκτης) εμφανίζει μία ανεπαίσθητη πτώση από 119,5 (2018) σε 118,7 (2019) ενώ για το εξειδικευμένο προσωπικό εμφανίζει άνοδο από 109,6 (2018) σε 112 (2019). Όπως φαίνεται στο Σχήμα 6, ο Δείκτης RCI διαχρονικά συμβαδίζει με την εξέλιξη των βασικών μακροοικονομικών μεγεθών της ελληνικής οικονομίας, όπως ρυθμός μεταβολής ΑΕΠ, ποσοστό ανεργίας, κ.λπ. Αξίζει να σημειωθεί ότι, τα τελευταία χρόνια, ο δείκτης RCI εμφανίζει τάσεις σταθεροποίησης σε προ-δεκαετίας επίπεδα, δηλαδή πριν την οικονομική κρίση του 2009.

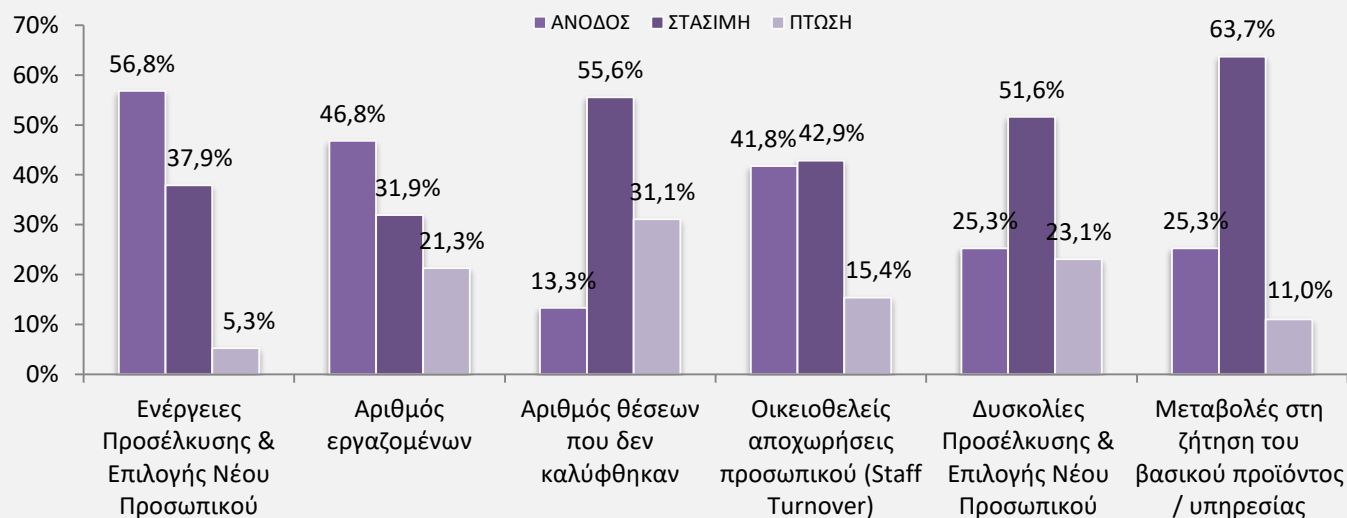
Αναφορικά με τα συστατικά μέρη του Δείκτη RCI (Σχήμα 7 – Σχήμα 10), τα στελέχη που συμμετείχαν στην έρευνα εμφανίζονται αισιόδοξα ότι θα αυξηθεί ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολούνται στην επιχείρησή τους, ενώ αναμένεται και αντίστοιχη άνοδος των ενεργειών προσέλκυσης και επιλογής. Όσον αφορά τα στελέχη («εξειδικευμένο προσωπικό»), η αντίστοιχη τάση εμφανίζεται στάσιμη. Στα υπόλοιπα στοιχεία του Δείκτη κυριαρχεί η στασιμότητα χωρίς να λείπουν τα ενδιαφέροντα στοιχεία. Οι εταιρείες, σε γενικές γραμμές, ούτε συνάντησαν, ούτε αναμένουν να συναντήσουν ιδιαίτερες δυσκολίες στην προσέλκυση εργαζομένων και στελεχών, καθώς και στην κάλυψη κενών θέσεων εργασίας. Αντίθετα, καταγράφεται μία σχετική άνοδος στις οικειοθελείς αποχωρήσεις προσωπικού, η οποία εκτιμάται ότι θα αμβλυνθεί βραχυπρόθεσμα. Τέλος, όσον αφορά τη μεταβολή στη ζήτηση του βασικού τους προϊόντος/ υπηρεσίας, οι επιχειρήσεις εμφανίζονται συγκρατημένα αισιόδοξες καθώς οι περισσότερες αναμένουν στασιμότητα με την πλειοψηφία των υπόλοιπων να περιμένουν άνοδο.



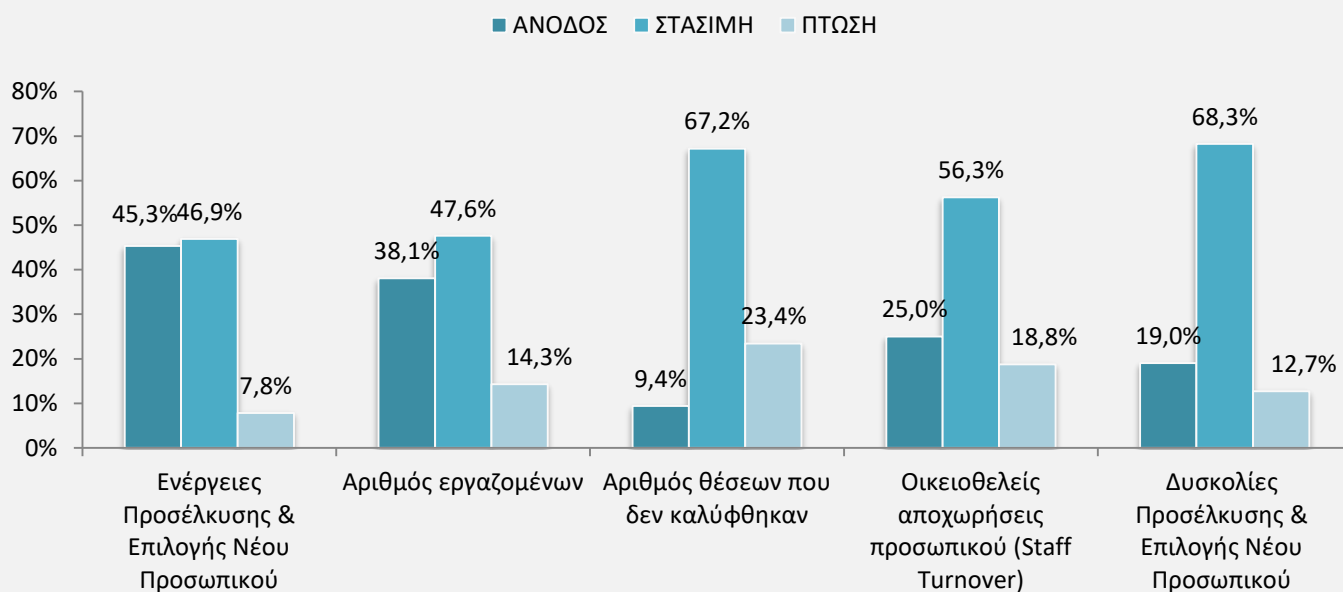
Σχήμα 6: Διαχρονική Εξέλιξη του Δείκτη RCI στην Ελλάδα



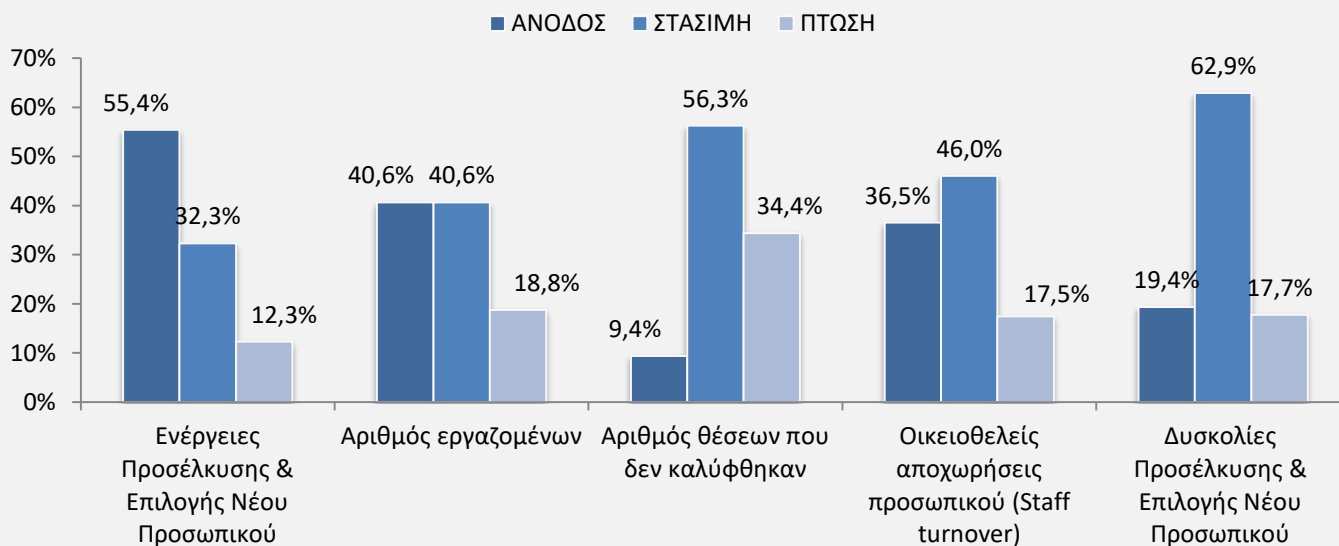
Σχήμα 7: Οργανωσιακές Τάσεις – επόμενοι 6 μήνες



Σχήμα 8: Οργανωσιακές Τάσεις – τελευταίοι 6 μήνες



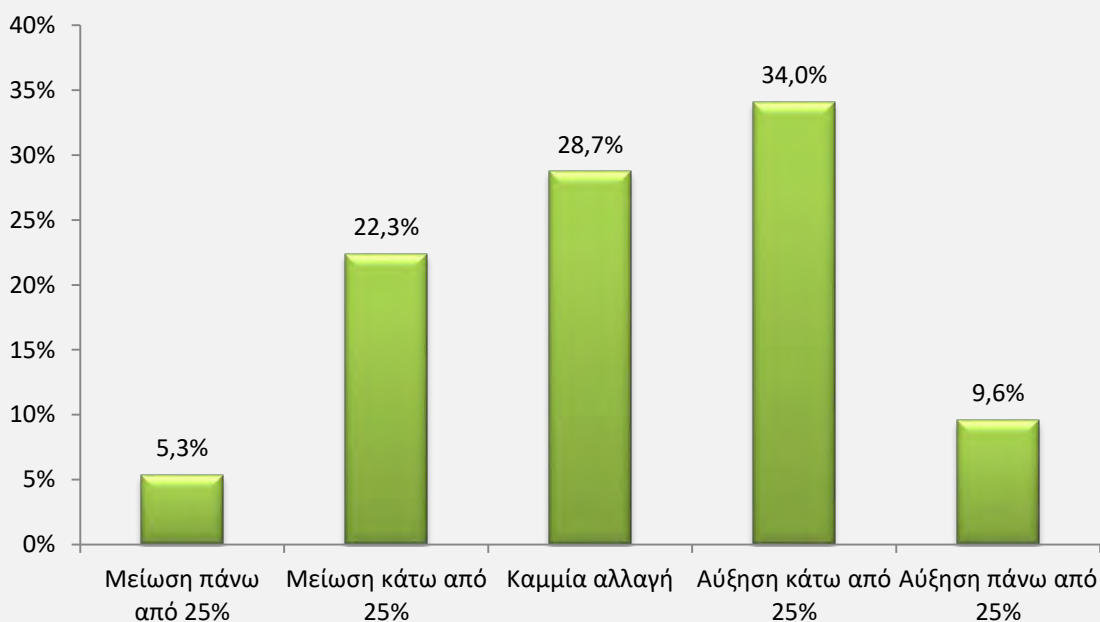
Σχήμα 9: Οργανωσιακές Τάσεις (εξειδικευμένο προσωπικό) – επόμενοι 6 μήνες



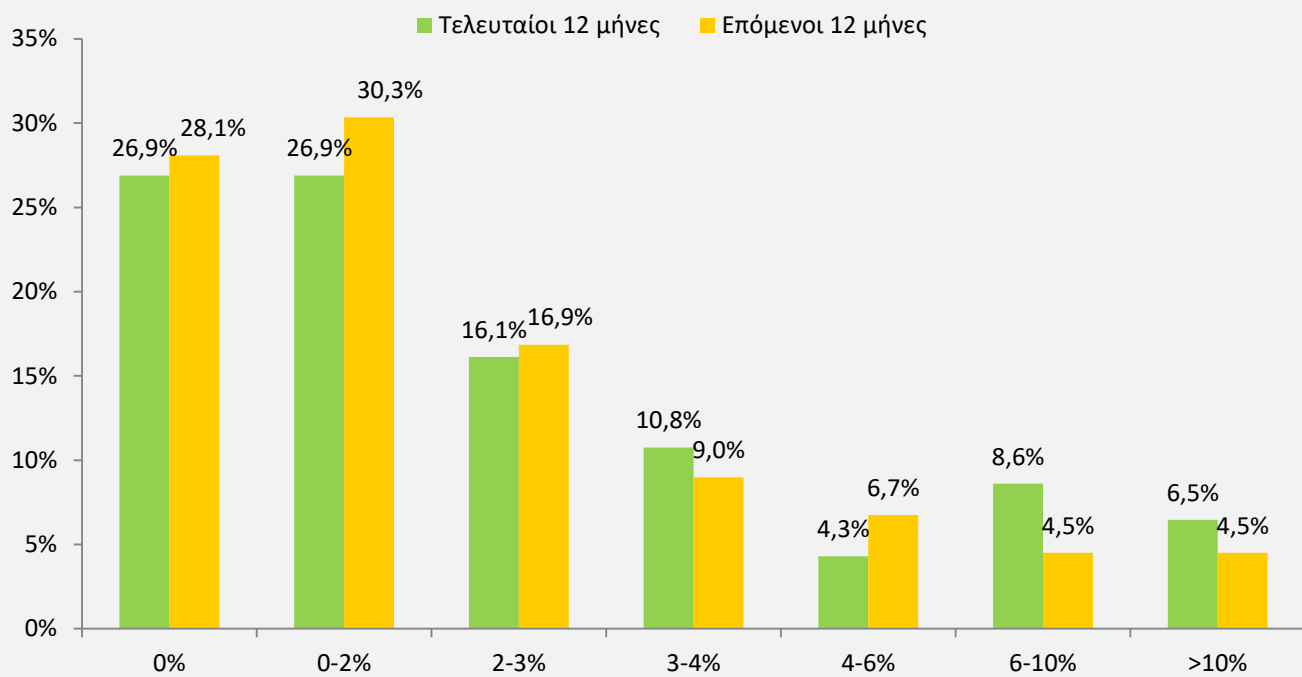
Σχήμα 10: Οργανωσιακές Τάσεις (εξειδικευμένο προσωπικό) – τελευταίοι 6 μήνες

ΜΕΡΟΣ 3^ο: ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ

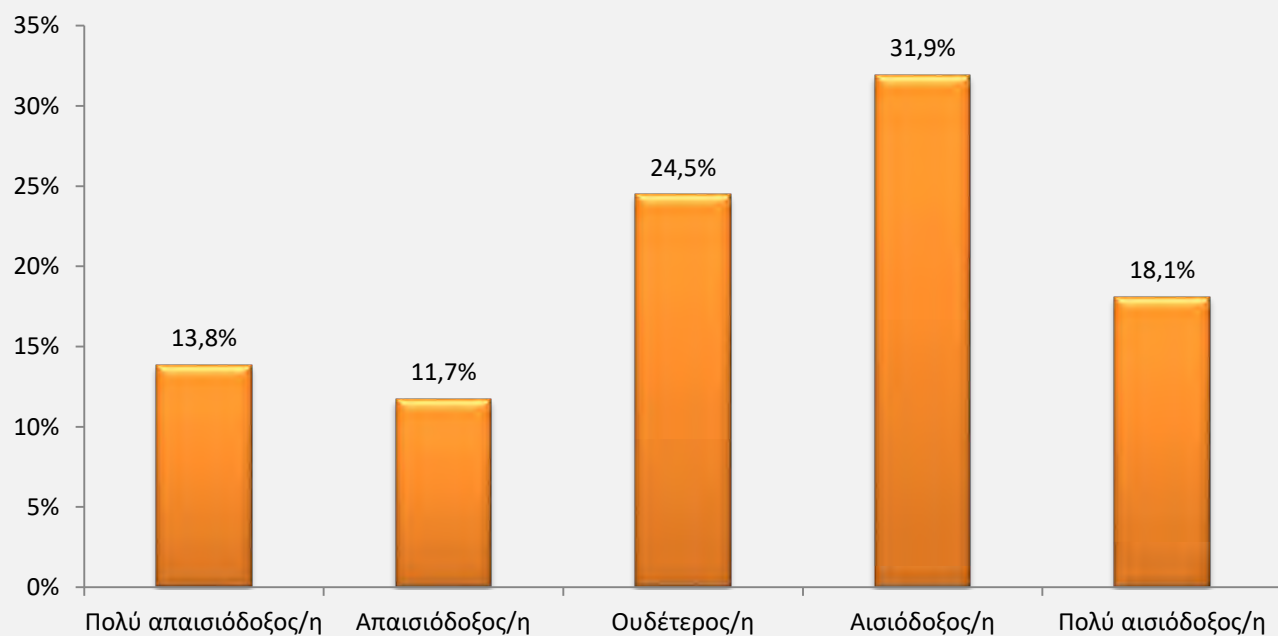
Συγκρατημένη αισιοδοξία αποτυπώνεται στις απαντήσεις των στελεχών των ελληνικών επιχειρήσεων. Ένας στους δύο συμμετέχοντες δήλωσε αισιόδοξος ή πολύ αισιόδοξος για το μέλλον της επιχείρησής του ενώ μόνο ένας στους τέσσερις απαισιόδοξος ή πολύ απαισιόδοξος (Σχήμα 13). Αξίζει ωστόσο να τονιστεί ότι, σε διαχρονική σύγκριση, το ποσοστό αισιοδοξίας εμφανίζεται σε ιστορικά χαμηλά επίπεδα, συγκρίσιμα μόνο με την περίοδο της βαθιάς οικονομικής κρίσης (2011-2012). Αντίστοιχα, το ποσοστό απαισιοδοξίας παρουσιάζει ιστορική άνοδο για την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας RCI (2007-2019) (Σχήμα 14). Σχεδόν το 44% των συμμετεχόντων αναμένει αύξηση του αριθμού των εργαζομένων στην επιχείρησή του μέσα στο επόμενο εξάμηνο σε σχέση με μόνο το 28% που αναμένει μείωση (Σχήμα 11). Τέλος, ενθαρρυντικά είναι τα μηνύματα και όσον αφορά τις αυξήσεις μισθών όπου και αναμένεται να δοθούν αυξήσεις, έστω και περιορισμένου ύψους, στην πλειοψηφία των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα (Σχήμα 12).



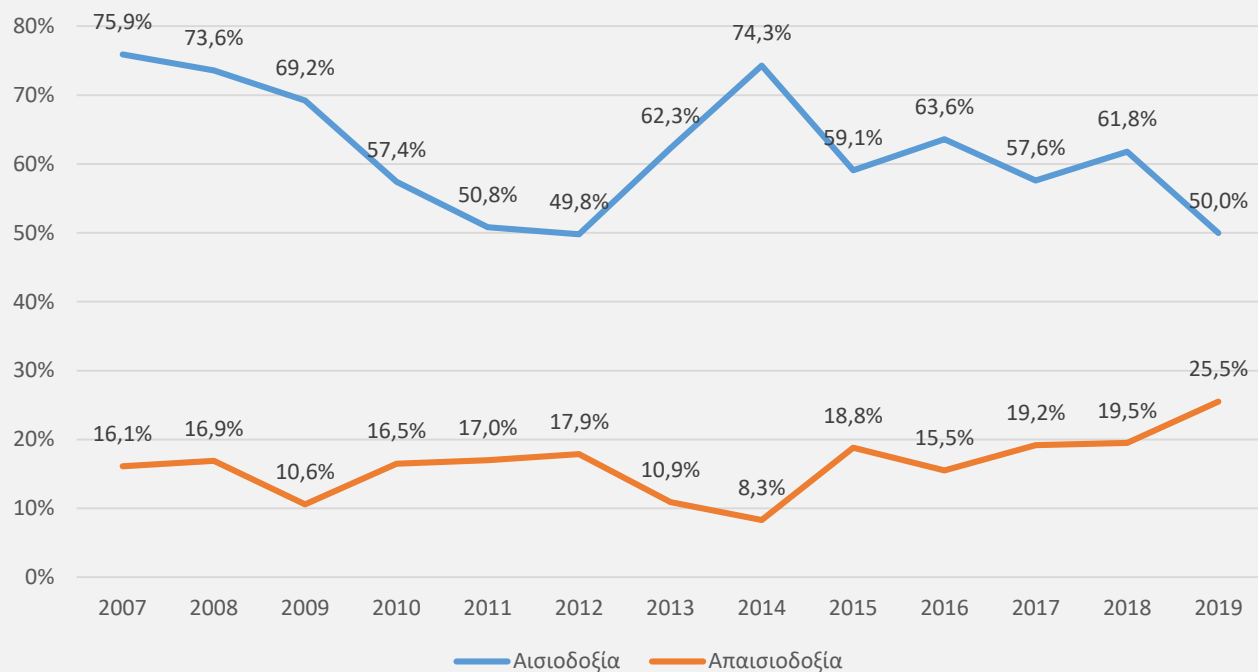
Σχήμα 11: Εκτίμηση μεταβολής αριθμού εργαζομένων



Σχήμα 12: Ποσοστό αύξησης μισθών



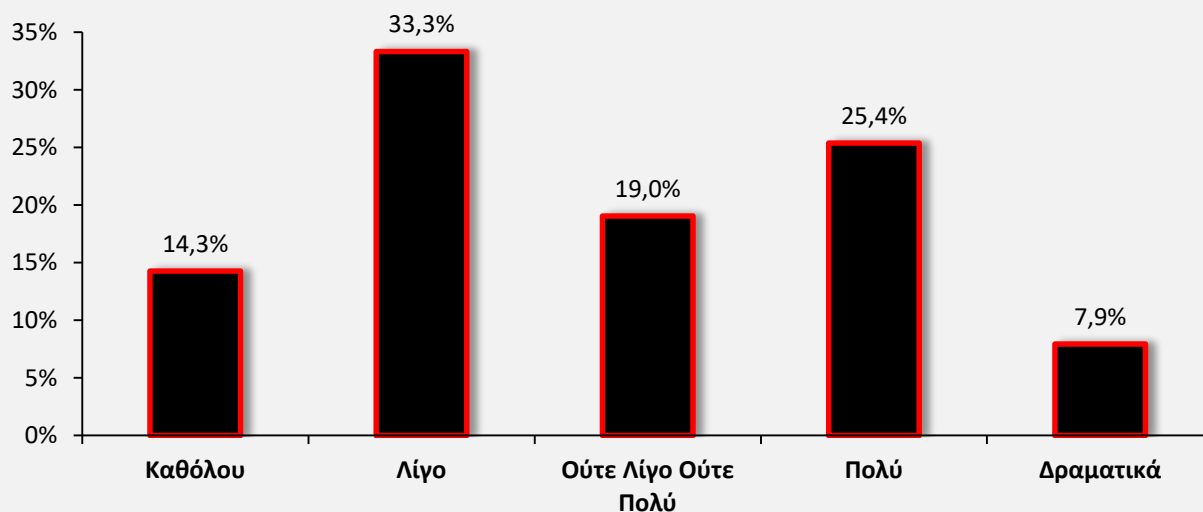
Σχήμα 13: Ποσοστό αισιοδοξίας 2019



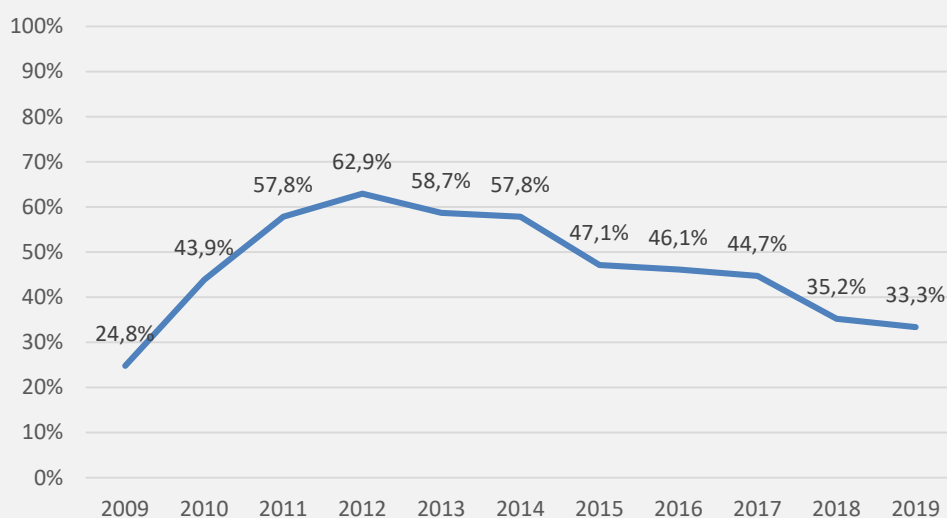
Σχήμα 14: Ποσοστό αισιοδοξίας (αισιόδοξος – πολύ αισιόδοξος) – απαισιοδοξίας (απαισιοδοξος – πολύ απαισιόδοξος), 2007-2019

Μέρος 4ο: Η Επίδραση της Κρίσης

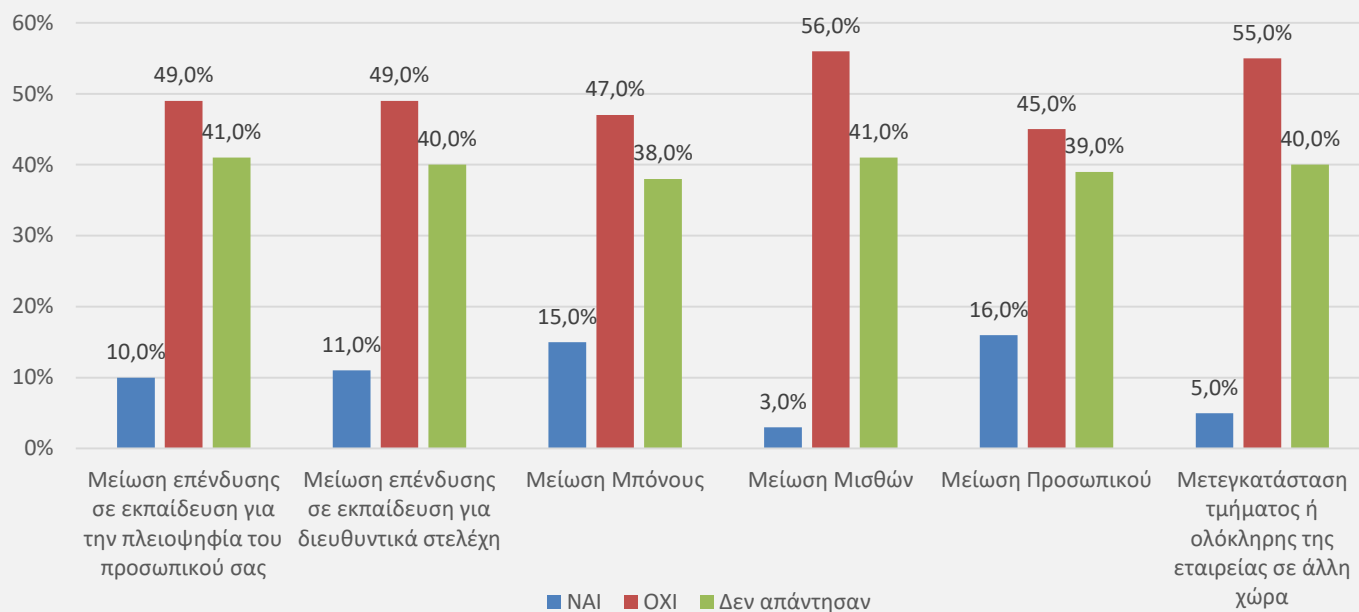
Τάσεις εξισορρόπησης εμφανίζονται όσον αφορά την επιρροή της οικονομικής κρίσης στις ελληνικές επιχειρήσεις. Παρά το γεγονός ότι η συντριπτική πλειοψηφία εξακολουθεί να δηλώνει ότι επηρεάζεται από την κρίση, αυτή η αρνητική επιρροή εμφανίζεται σχετικά περιορισμένη (απαντήσεις «Λίγο» και «Ούτε Λίγο – Ούτε Πολύ») για τις περισσότερες επιχειρήσεις που λειτουργούν στη χώρα μας (Σχήμα 15). 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 16). Τέλος, η μεγάλη πλειοψηφία δηλώνει ότι ούτε έχει προχωρήσει ούτε σχεδιάζει να προχωρήσει σε συγκεκριμένες ενέργειες για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης (Σχήμα 17 – Σχήμα 18).



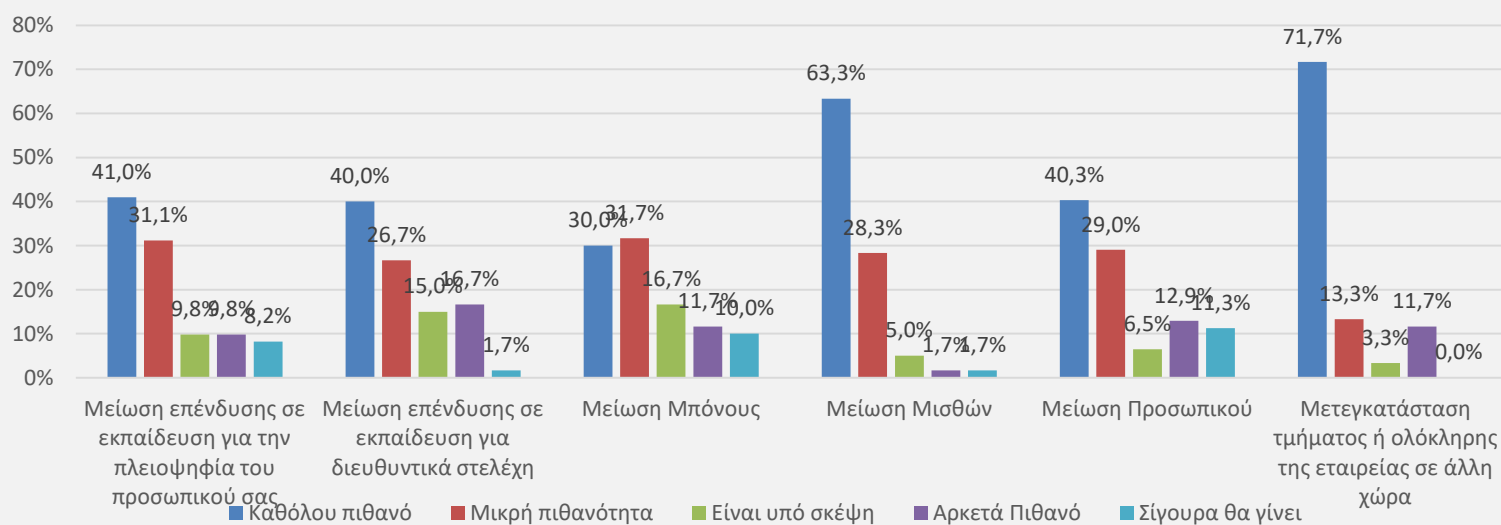
• Σχήμα 15: Επιρροή κρίσης – 2019



• Σχήμα 16: Επιρροή κρίσης – διαχρονικά (% απαντήσεων πολύ & δραματικά)



Σχήμα 17: Ενέργειες αντιμετώπισης κρίσης – τελευταίο δμηνο



Σχήμα 18: Ενέργειες αντιμετώπισης κρίσης – μελλοντικές ενέργειες

Μέρος 5^ο: Agile Leadership

Ο όρος agile leadership προσεγγίζεται από πολλούς θεωρητικούς αλλά και – ιδιαίτερα – ανθρώπους της δράσης ως αντίφαση. Στηριζόμενο στις αρχές του agile management, το οποίο πρεσβευει την αυτό-οργάνωση των ομάδων και τη στιγμιαία προσαρμοστικότητα στα νέα δεδομένα, πράγματι η έννοια του agile leadership δημιουργεί εύλογα ερωτήματα: ποιος ο ρόλος του ηγέτη σε ένα οργανωσιακό περιβάλλον που οι ομάδες αποφασίζουν από μόνες του ποια πρωτοβουλία θα ακολουθήσουν και ποια θα εγκαταλείψουν, σε ένα περιβάλλον συνεχούς μεταβολής και δοκιμών, σε ένα περιβάλλον στο οποίο – εξ ορισμού – δεν υπάρχει ιεραρχία;

Η, καλά εμπεριστατωμένη, απάντηση είναι ότι όχι μόνο κάτι τέτοιο δεν αποτελεί αντίφαση αλλά, απεναντίας, είναι ένα οξύμωρο σχήμα το οποίο τονίζει και αναδεικνύει, αντί να υποβαθμίζει, τον ρόλο του ηγέτη κάνοντας ξεκάθαρα τα κριτήρια της επιτυχίας αλλά και τα χαρακτηριστικά του επιτυχημένου ηγέτη. Γίνεται ακόμη περισσότερο ξεκάθαρο λοιπόν ότι πραγματικά επιτυχημένος είναι ο ηγέτης που επιλέγει τα κατάλληλα άτομα για την ομάδα, τους δείχνει τον δρόμο δημιουργώντας, «μεταλαμπαδεύοντας» και κρατώντας ζωντανό το όραμα, καθορίζει τους στόχους και τα κριτήρια επιτυχίας, και δημιουργεί το πλαίσιο που θα επιτρέψει στα μέλη της ομάδας, διώχνοντας από τη μέση τα διάφορα εμπόδια, να δουλέψουν απερίσπαστα για την επίτευξη του στόχου με τον τρόπο που αυτοί θεωρούν τον καλύτερο.

Στην έρευνα RCI 2019 προστέθηκε ειδικό θέμα για τη διερεύνηση των χαρακτηριστικών του έλληνα agile leader. Στις σχετικές ερωτήσεις απάντησαν 52 στελέχη ελληνικών επιχειρήσεων. Το ερωτηματολόγιο βασίστηκε στη σχετική έρευνα και προτάσεις των Hayward (2018) και Joiner & Josephs (2007). Η φιλοσοφία και τα αποτελέσματα της έρευνας (ποσοστό συμφωνίας σε ερωτήσεις αυτό-αξιολόγησης, απαντήσεις «4» & «5» σε κλίμακα «1» - «5») περιγράφονται στο κείμενο που ακολουθεί.

Η έννοια του agile leadership εμπεριέχει, από τη φύση της, το παράδοξο. Σύμφωνα με τον Hayward (2018), ο ηγέτης πρέπει αφενός να έχει δημιουργήσει έναν οργανισμό καλά οργανωμένο και «δικτυωμένο» στην εσωτερική του λειτουργία και στη σχέση του με το περιβάλλον και, την ίδια στιγμή, να είναι έτοιμος να «διαρρήξει» (disrupt) αυτή την ισορροπία προκειμένου να αναπτύξει τον οργανισμό σύμφωνα με τις επιταγές (όχι του παρόντος αλλά) του μέλλοντος. Πρέπει, με άλλα λόγια, ο ηγέτης να είναι enabler και disruptor ταυτόχρονα. Enabler είναι ο ηγέτης που βοηθάει τον οργανισμό να προσαρμόζεται στις εξελίξεις της εποχής και να ικανοποιεί τις διαρκώς μεταβαλλόμενες προσδοκίες των πελατών. Disruptor είναι ο ηγέτης που μπορεί να «επανεφεύρει» (reinvent) τον εαυτό του και την επιχείρηση, πολλές φορές «σκοτώνοντας» την προηγούμενη ταυτότητά του.

Οι έλληνες ηγέτες εμφανίζονται περισσότερο enablers παρά disruptors (Σχήμα 19 & Σχήμα 20). Είναι περισσότερο ικανοποιημένοι με τον εαυτό τους στην εφαρμογή του σχεδίου δράσης παρά στην αμφισβήτηση των δεδομένων και την ανάπτυξη νέων ιδεών. Παρακινούν τους συνεργάτες τους προς την επίτευξη αποτελεσμάτων αλλά δεν εμφανίζονται τολμηροί στην ανάληψη ρίσκων που συνδέονται

με καινοτομίες και νέους τρόπους δράσης. Σε κάθε περίπτωση, φαίνεται ότι θέλουν να διατηρούν για τον εαυτό τους το δικαίωμα στην τελική απόφαση.

Στο επίπεδο των χαρακτηριστικών, ο Hayward (2018) υποστηρίζει ότι ο agile ηγέτης πρέπει να διαθέτει:

- Learning agility, για να μπορεί να προσαρμόζεται, να «διαβάζει» και να αντιδρά σε καταστάσεις που δεν έχει ξανά-αντιμετωπίζει στο παρελθόν,
- Empathy, για να μπορεί να «μπαίνει στα παπούτσια» των συνεργατών του, να αντιλαμβάνεται τις ανάγκες και τις προσδοκίες τους και να δημιουργεί σχέσεις εμπιστοσύνης μαζί τους,
- Thoughtful decisiveness, για να μπορεί ανακαλύπτει τα κατάλληλα δεδομένα, να κρίνει σωστά με βάση αυτά και, αφού πάρει την απόφαση, να την εφαρμόζει αποφασιστικά, και
- Digital literacy, για να μπορεί να αντιλαμβάνεται τις τεχνολογικές εξελίξεις, όχι απλώς σε ένα βασικό επίπεδο αλλά με έναν τρόπο που θα του επιτρέψουν να τις εκμεταλλευτεί προς όφελός του.

Τα αποτελέσματα (Σχήμα 21 – Σχήμα 24) μάς δείχνουν ότι οι ηγέτες στις ελληνικές επιχειρήσεις θεωρούν ότι διαθέτουν σε υψηλό σχετικά βαθμό την ενσυναίσθηση (empathy) ενώ θα ήθελαν να διαθέτουν σε μεγαλύτερο βαθμό ψηφιακές δεξιότητες. Επίσης εμφανίζονται αποφασιστικοί και ευέλικτοι ως προς την προσέγγισή τους στη μάθηση και όσον αφορά την ανάπτυξή τους.

Ακολουθώντας μία διαφορετική προσέγγιση, οι Joiner & Josephs (2007) υποστηρίζουν ότι οι ηγέτες που πετυχαίνουν τα καλύτερα αποτελέσματα σε ασταθή και ευμετάβλητα περιβάλλοντα είναι αυτοί που διαθέτουν τέσσερα βασικά χαρακτηριστικά:

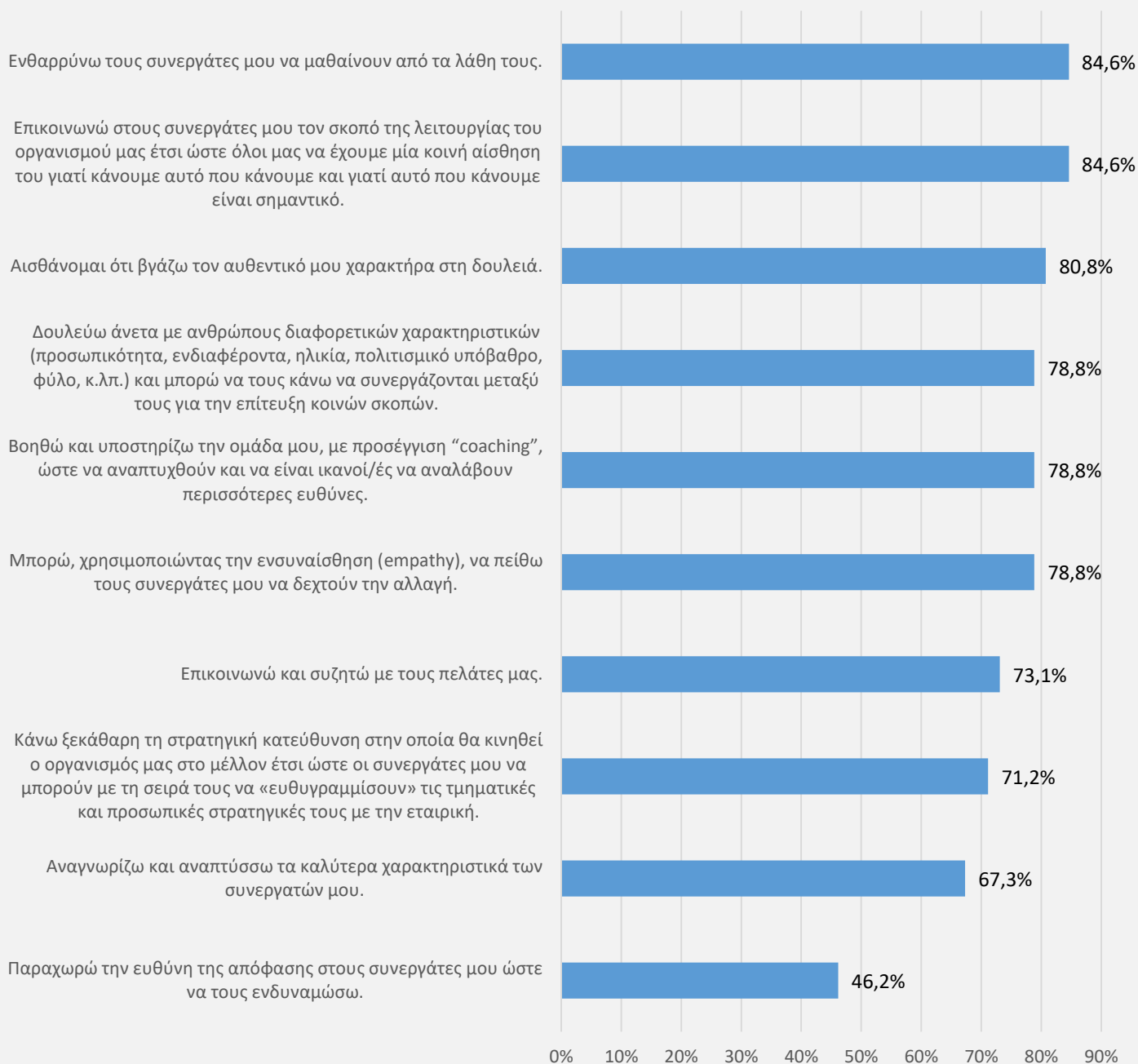
- Context-setting agility: ικανότητα «αναγνώρισης» του περιβάλλοντος, επιλογής της κατάλληλης πρωτοβουλίας και καθορισμού του επιδιωκόμενου αποτελέσματος.
- Stakeholder agility: ικανότητα ανάπτυξης των κατάλληλων σχέσεων με όλους τους εμπλεκόμενους που θα δημιουργήσουν το απαραίτητο υποστηρικτικό πλαίσιο.
- Creative agility: ικανότητα μετατροπής των προβλημάτων σε ευκαιρίες και δημιουργικής επίτευξης αποτελέσματος.
- Self-leadership agility: ικανότητα αναγνώρισης της ευκαιρίας για προσωπική ανάπτυξη σε κάθε κατάσταση ή «πρόβλημα» που ο ηγέτης αντιμετωπίζει.

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα φαίνεται να εκτιμούν (Σχήμα 25 – Σχήμα 29) ότι διαθέτουν σε σημαντικό βαθμό τα χαρακτηριστικά του context-setting και του self-leadership agility. Τους ενδιαφέρει να αναπτύσσονται και να γίνονται καλύτεροι ηγέτες αλλά εστιάζουν και στο περιβάλλον, τις ευκαιρίες και τους κινδύνους που αυτό παρουσιάζει, καθώς και στις επιπτώσεις των αποφάσεων και πράξεών τους. Βέβαια και σε αυτές τις περιοχές εμφανίζονται σημεία προς βελτίωση, όπως αυτό που θα ονομαζαμε «υπομονή» και «ενδοσκόπηση», δύο ικανότητες στις οποίες οι έλληνες ηγέτες εμφανίζονται λιγότερο ικανοποιημένοι με τις επιδόσεις τους. Χαμηλότερα εμφανίζονται τα ποσοστά συμφωνίας στην περιοχή του creative agility, ειδικά όσον αφορά την αμφισβήτηση της πραγματικότητας και την ικανότητα διαμόρφωσης «αιρετικών» απόψεων και ιδεών, ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά της δημιουργικότητας. Πιθανόν το συγκεκριμένο εύρημα συνδέεται με τα χαμηλότερα σχετικά ποσοστά των disruption σε σχέση με τις enabling ηγετικές ικανότητες όπως τα περιγράψαμε παραπάνω. Τέλος, τα χαμηλότερα ποσοστά εμφανίζονται στην κατηγορία stakeholder agility. Στη συγκεκριμένη κατηγορία, οι ηγέτες, ενώ δηλώνουν ότι λαμβάνουν υπόψη τις γνώμες και απόψεις των συνεργατών τους, ωστόσο κρατούν σχεδόν πάντα για τον εαυτό τους το δικαίωμα της τελικής απόφασης, ακόμη και αν σε αυτή την τελική απόφαση εμπεριέχονται στοιχεία απόψεων μακριά από τη

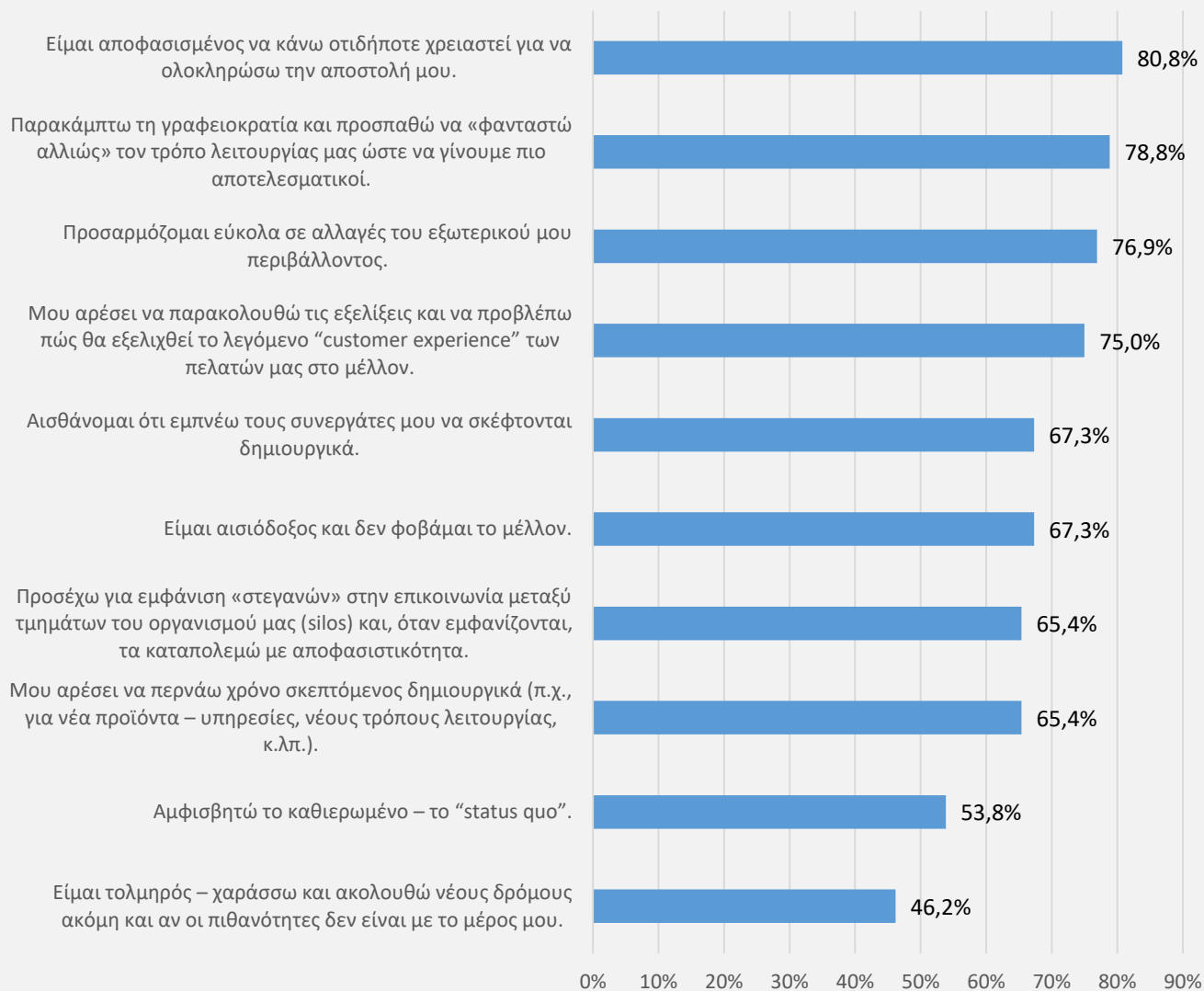
δική τους. Είναι, και πάλι, ένα εύρημα απολύτως συμβατό με τα αποτελέσματα στην κατηγορία του enabler ηγέτη όπου ελάχιστοι από τους συμμετέχοντες φαίνεται να παραχωρούν το δικαίωμα λήψης της τελικής απόφασης στους συνεργάτες τους.

Πηγές:

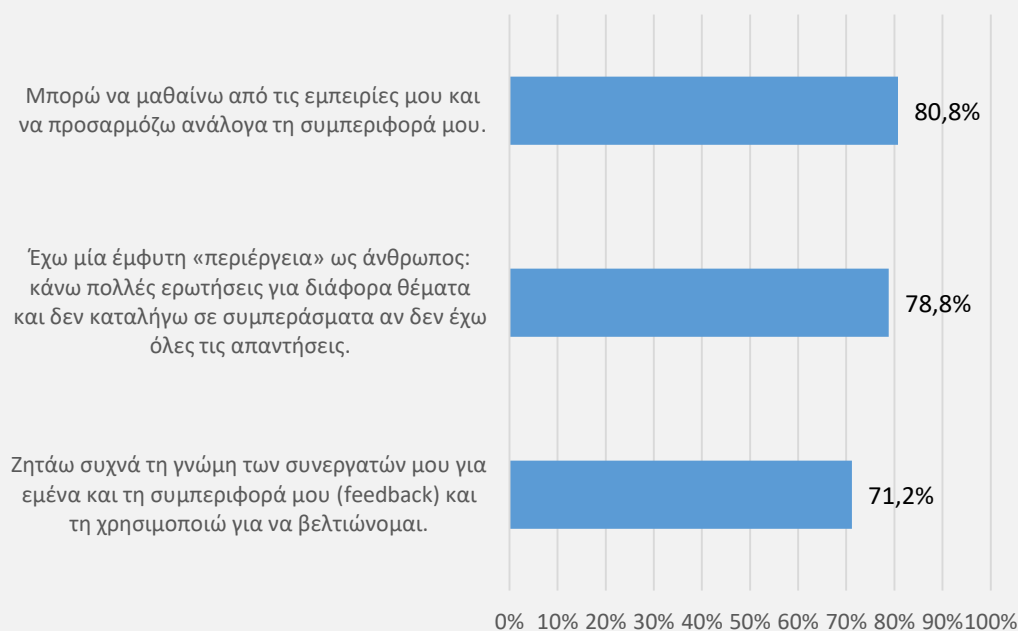
- Hayward Simon (2018) *The Agile Leader*, Kogan Page
- Joiner Bill & Stephen Josephs (2006) *Leadership Agility*, Jossey-Bass



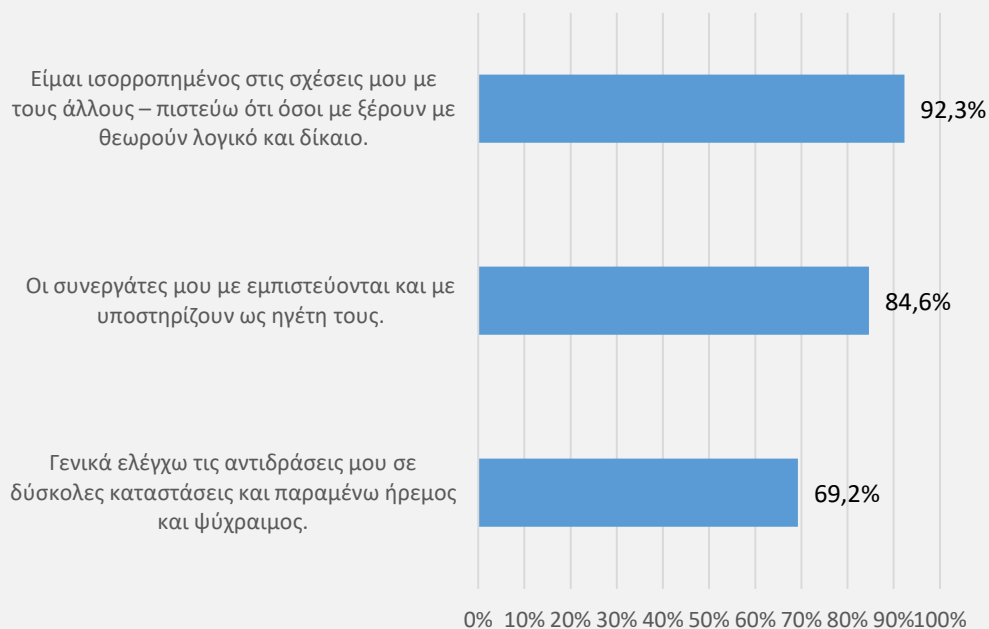
Σχήμα 19: Τύπος Agile Leader – Enabler



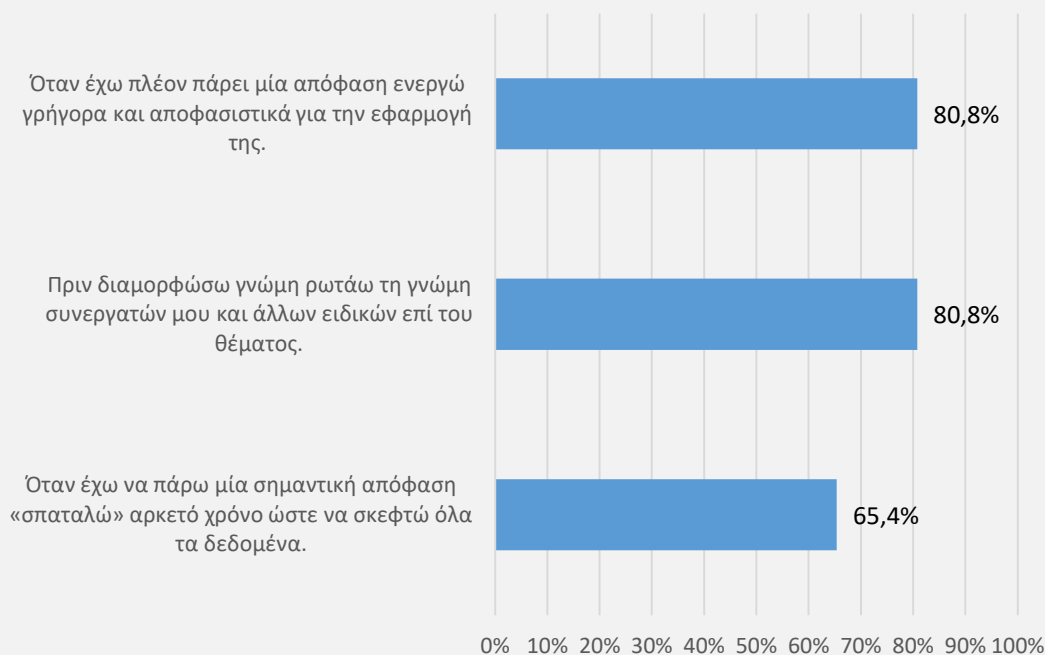
Σχήμα 20: Τύπος Agile Leader – Disruptor



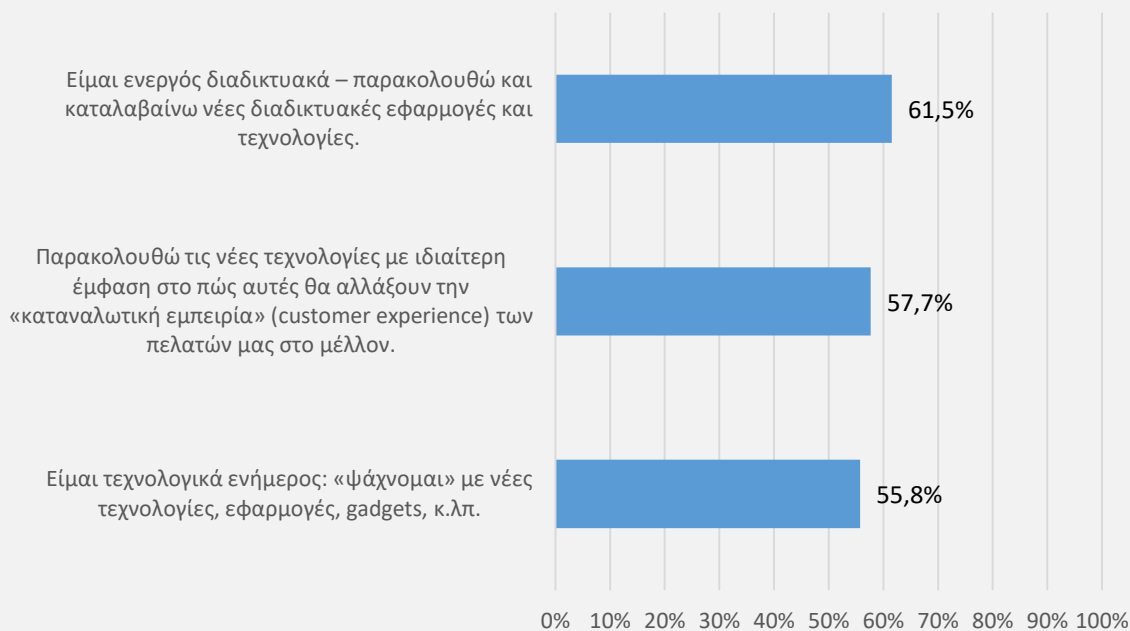
Σχήμα 21: Γνωρίσματα Agile Leader - Learning agility



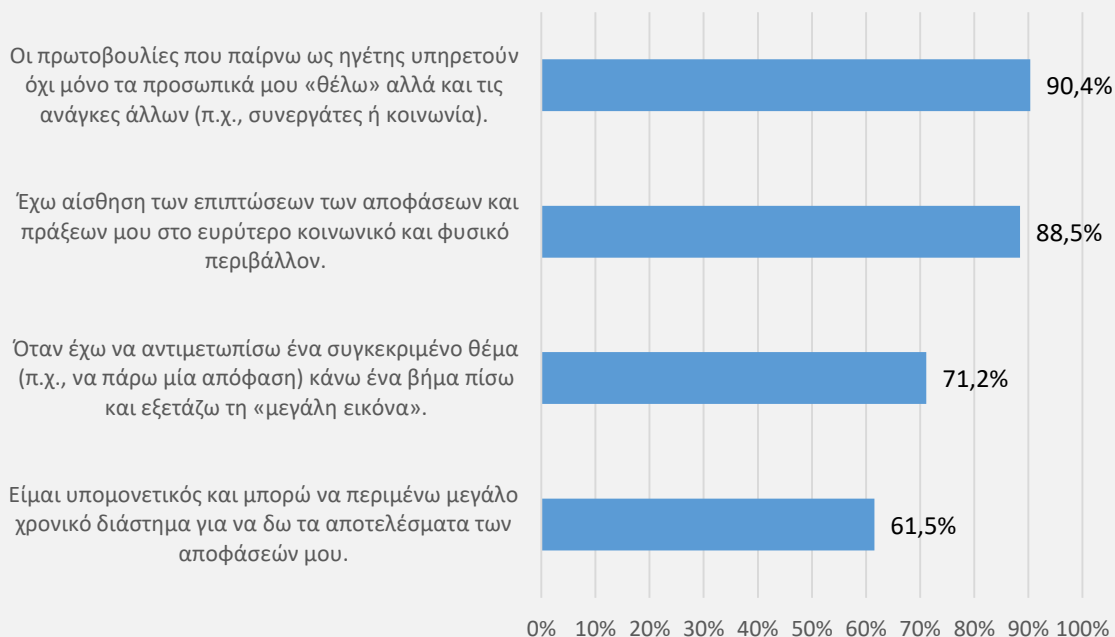
Σχήμα 22: Γνωρίσματα Agile Leader - Empathy



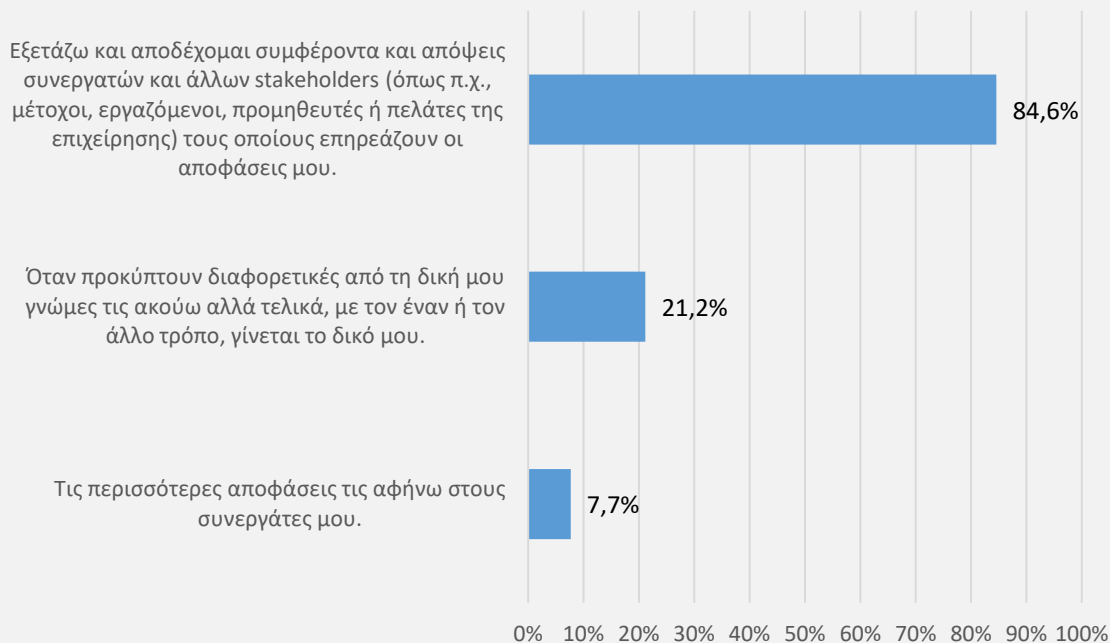
Σχήμα 23: Γνωρίσματα Agile Leader - Thoughtful decisiveness



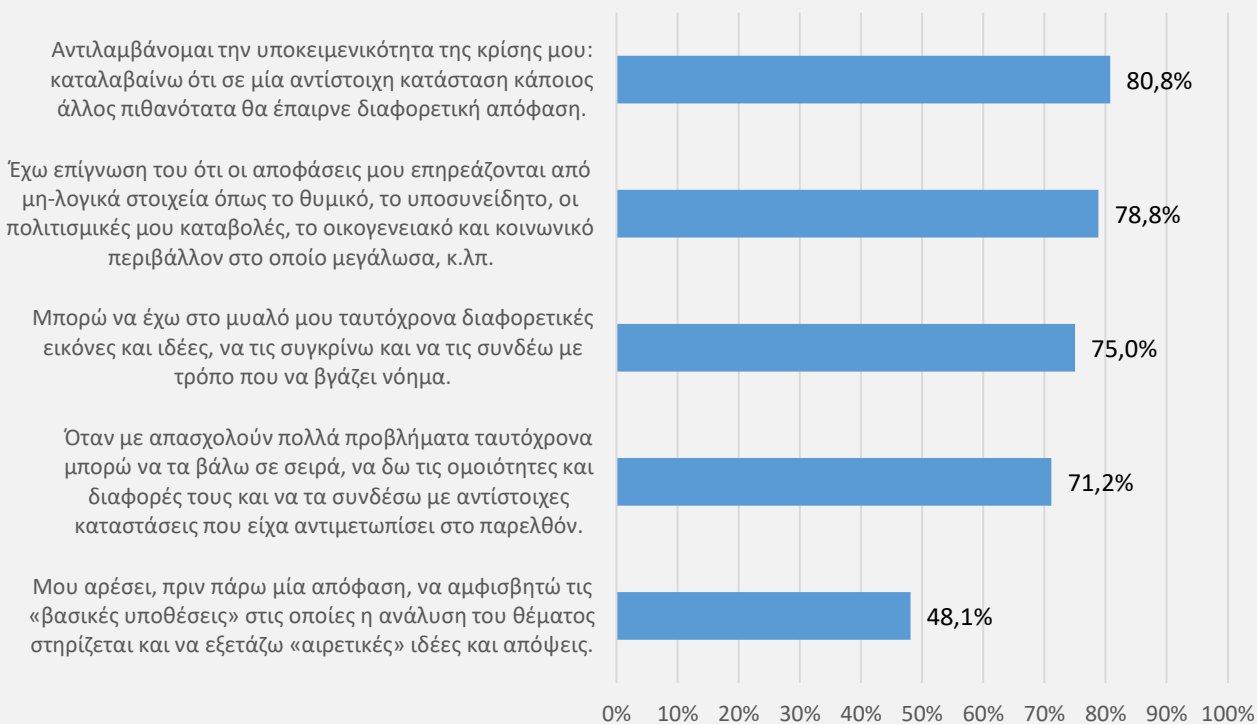
Σχήμα 24: Γνωρίσματα Agile Leader - Digital literacy



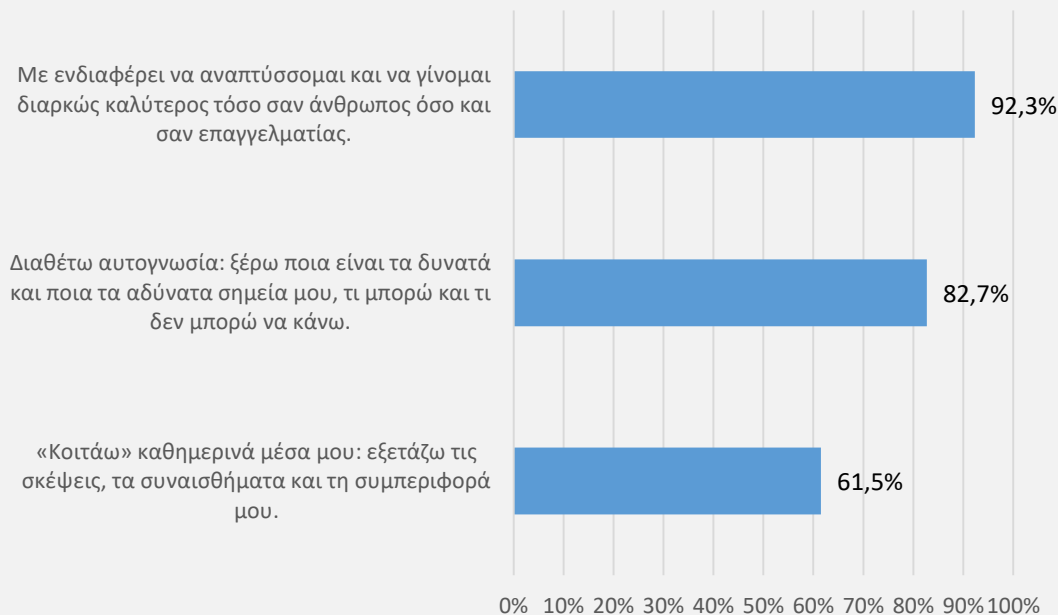
Σχήμα 25: Ικανότητες Agile leadership - Context-setting agility



Σχήμα 26: Ικανότητες Agile leadership - Stakeholder agility

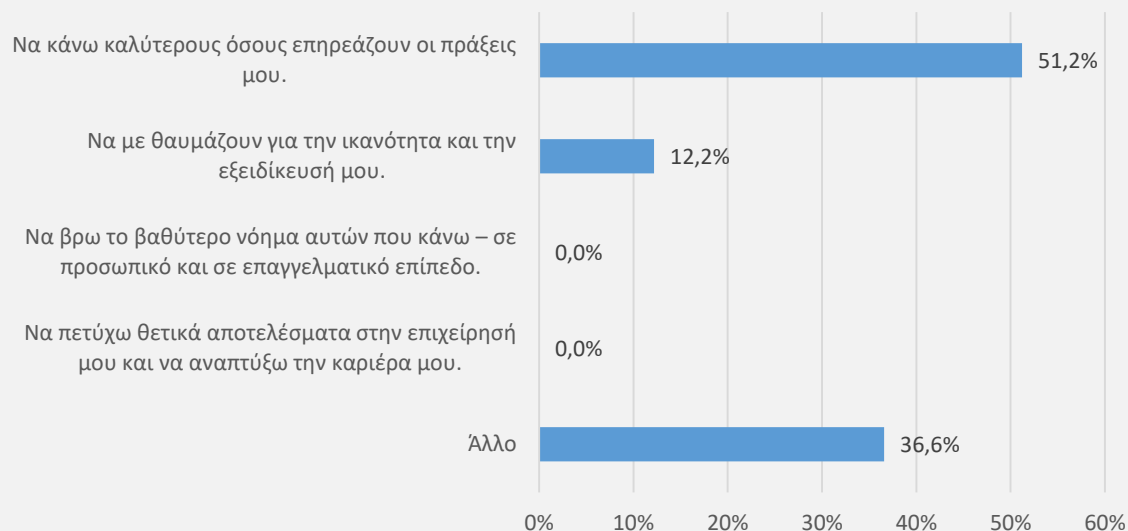


Σχήμα 27: Ικανότητες Agile leadership - Creative agility



Σχήμα 28: Ικανότητες Agile leadership - Self-leadership agility

Αυτό που κυρίως με παρακινεί και με κάνει να θέλω να αναπτύσσομαι είναι:



Σχήμα 29: Κίνητρο ανάπτυξης

Συμπεράσματα

Η έρευνα RCI 2019 προσφέρει χρήσιμα συμπεράσματα για την καλύτερη κατανόηση της κατάστασης στην οποία βρίσκονται οι ελληνικές επιχειρήσεις, με έμφαση σε θέματα που αφορούν κυρίως το ανθρώπινο δυναμικό, αλλά και στοιχεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την εκτίμηση της μελλοντικής εξέλιξης της επιχειρηματικής δραστηριότητας στη χώρα μας. Έτσι:

1. Εμφανίζεται μία σταθεροποίηση του Δείκτη RCI όσον αφορά το «γενικό προσωπικό» και μία μικρή άνοδος για το «εξειδικευμένο προσωπικό» (το οποίο θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι αντιπροσωπεύει τα εξειδικευμένα στελέχη επιχειρήσεων). Ίσως θα πρέπει εδώ να σημειώσουμε ότι μεγαλύτερη αντοχή του δείκτη των εξειδικευμένων στελεχών σε σχέση με τον γενικό δείκτη έχει στο παρελθόν παρουσιαστεί κυρίως σε περιόδους γενικευμένης οικονομικής ύφεσης.
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 σχετικά αισιόδοξα για το μέλλον. Εκτιμούν ότι θα υπάρξει μία συγκρατημένη άνοδος της ζήτησης για το βασικό προϊόν/ υπηρεσία τους η οποία θα οδηγήσει σε αύξηση των εσόδων τους 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. Από την άλλη, οφείλουμε να σημειώσουμε ότι τα ποσοστά αισιοδοξίας για το μέλλον προσεγγίζουν τα ιστορικά χαμηλά της περιόδου 2011-2012, ενώ τα επίπεδα απαισιοδοξίας εμφανίζονται σε ιστορικά υψηλά επίπεδα ξεπερνώντας κάθε προηγούμενη μετρηση.
4. Όσον αφορά τέλος το ειδικό θέμα του leadership agility, οι έλληνες ηγέτες εμφανίζονται ικανοί να αναπτύσσουν τον εαυτό τους, να αναγνωρίζουν και να «κυνηγάνε» νέες ευκαιρίες, και να κινητοποιούν τους συνεργάτες τους. Από την άλλη, δεν εμφανίζονται ιδιαίτερα διατεθειμένοι να διαταράξουν το status quo με νέες, ρηξικέλευθες ιδέες, θέλουν να διατηρούν για τον εαυτό τους το δικαίωμα (ίσως και προνόμιο) της τελικής απόφασης, ενώ δεν είναι ικανοποιημένοι και με τις ψηφιακές τους δεξιότητες.