



Alba

Graduate
Business
School



RCI

RECRUITMENT | CONFIDENCE | INDEX

RCI 2020-B

Αποτελέσματα Έρευνας

Ιανουάριος 2021



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 – Ειδικό Θέμα: COVID-19 και ελληνικές επιχειρήσεις	17
Συμπεράσματα	36
Παράρτημα: Αποτελέσματα ειδικού θέματος έρευνας RCI α' εξαμήνου 2020	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 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 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 προσωπικού. 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, και να προχωρήσει στην online συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Η έρευνα RCI 2020B διεξήχθη το χρονικό διάστημα 7 Δεκεμβρίου 2020 – 12 Ιανουαρίου 2021. Ως ειδικό θέμα, επιλέχθηκε να διερευνηθεί η επιρροή της πανδημίας COVID-19 στη λειτουργία των ελληνικών επιχειρήσεων, σε συνάφεια και αντιστοιχία με το ειδικό θέμα της έρευνας RCI για το πρώτο εξάμηνο του 2020 (RCI 2020A). 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 173 αξιοποιήσιμες 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 Ιανουάριο του 2021.

Χορηγοί



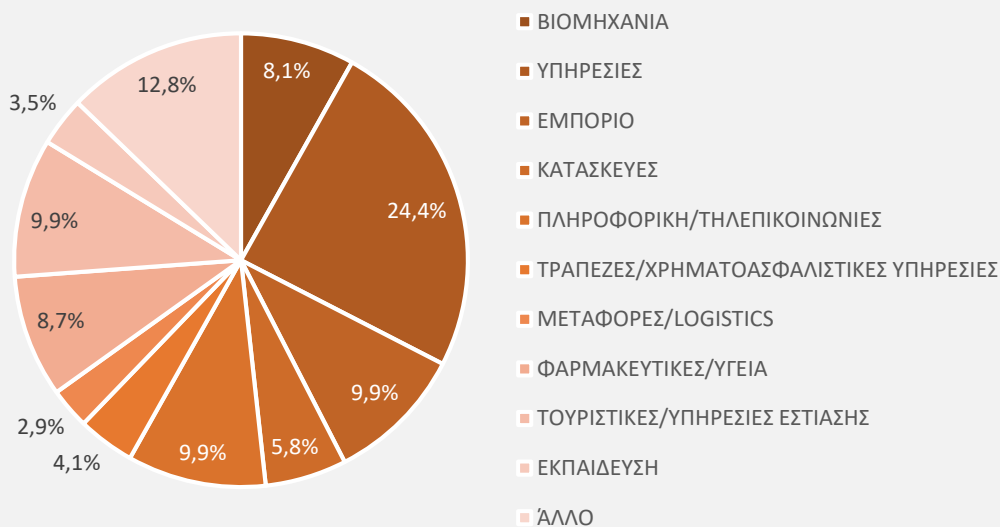
Υποστηρικτής ειδικού θέματος



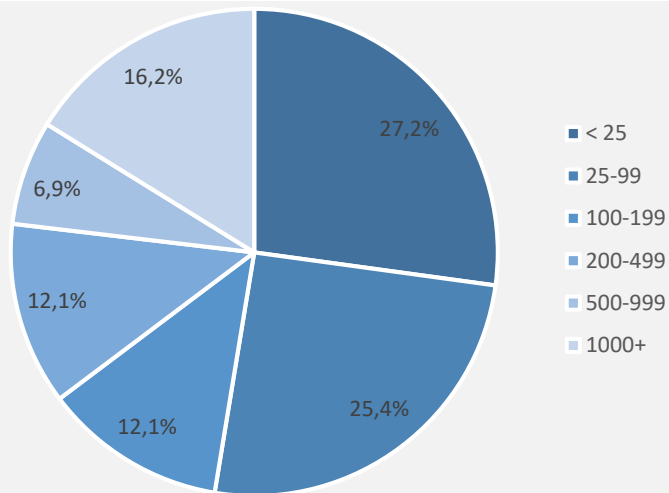
**Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας**

Μέρος 1^ο: Δημογραφικά Στοιχεία

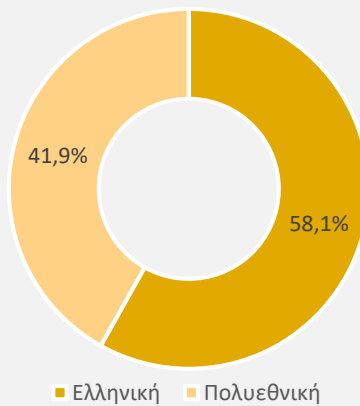
Από τα δημογραφικά στοιχεία (Σχήμα 1 – Σχήμα 5) προκύπτει ότι το δείγμα της έρευνας παρουσιάζει ικανή αντιπροσωπευτικότητα του ιδιωτικού τομέα της ελληνικής οικονομίας – πάνω από το 90% των οργανισμών που συμμετείχαν δήλωσαν ότι δραστηριοποιούνται στον ιδιωτικό τομέα. Η πλειοψηφία προέρχεται από τους κλάδους των υπηρεσιών (24,4%), εμπορίου (9,9%), πληροφορικής/ τηλεπικοινωνιών (9,9%), τουρισμού/ εστίασης (9,9%) και φαρμάκου/ υπηρεσιών υγείας (8,7%). Από τους κλάδους της βιομηχανίας και των κατασκευών προέρχεται συνολικά το 13,9% των εταιρειών που συμμετείχαν. Περισσότεροι από ένα στους δύο συμμετέχοντες δηλώνουν ότι απασχολούν λιγότερους από 100 και δύο στους τρεις λιγότερους από 500 εργαζόμενους. Παρουσιάζεται συγκέντρωση των εταιρειών στην Αττική (>90%) αλλά και εκπροσώπηση όλων των γεωγραφικών διαμερισμάτων της χώρας. Τέλος, σχεδόν έξι στις δέκα εταιρείες που συμμετείχαν δηλώνει ελληνικής ιδιοκτησίας.



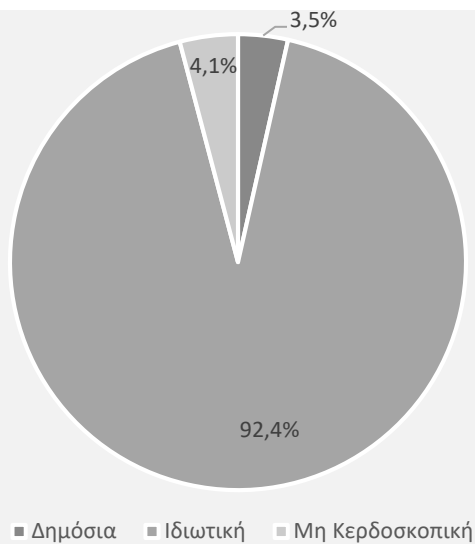
Σχήμα 1: Κλάδος δραστηριότητας



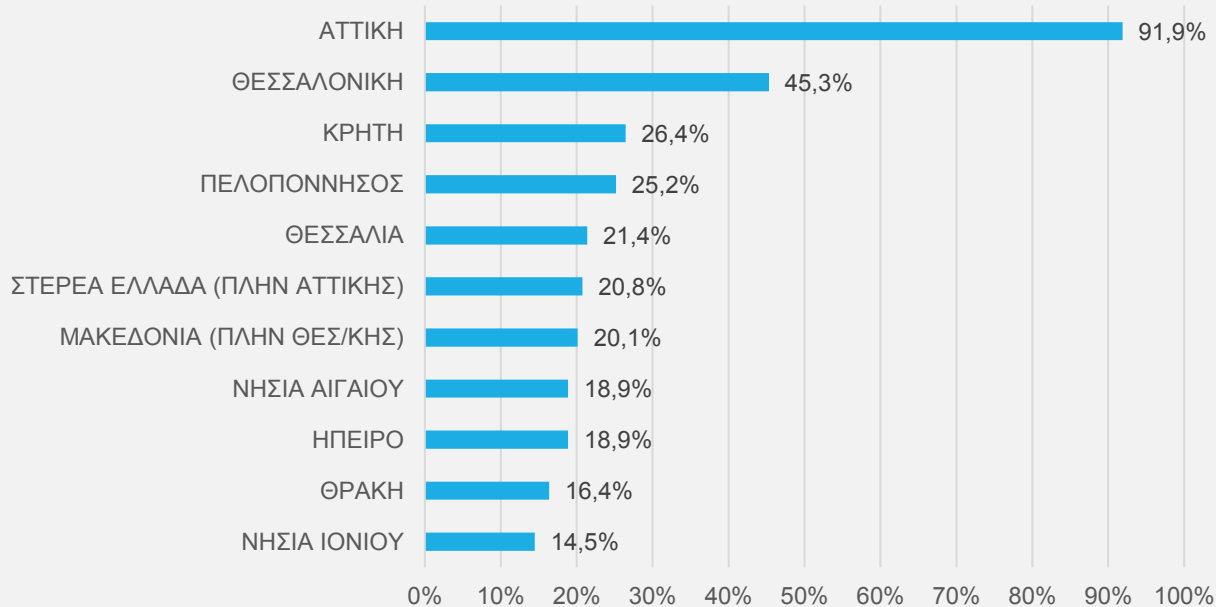
Σχήμα 2: Μέγεθος εταιρείας (αριθμός εργαζομένων)



Σχήμα 3: Ιδιοκτησία επιχείρησης



Σχήμα 4: Τομέας οικονομίας



Σχήμα 5: Γεωγραφική κατανομή (παρουσία)

Μέρος 2^ο: Το Βαρόμετρο

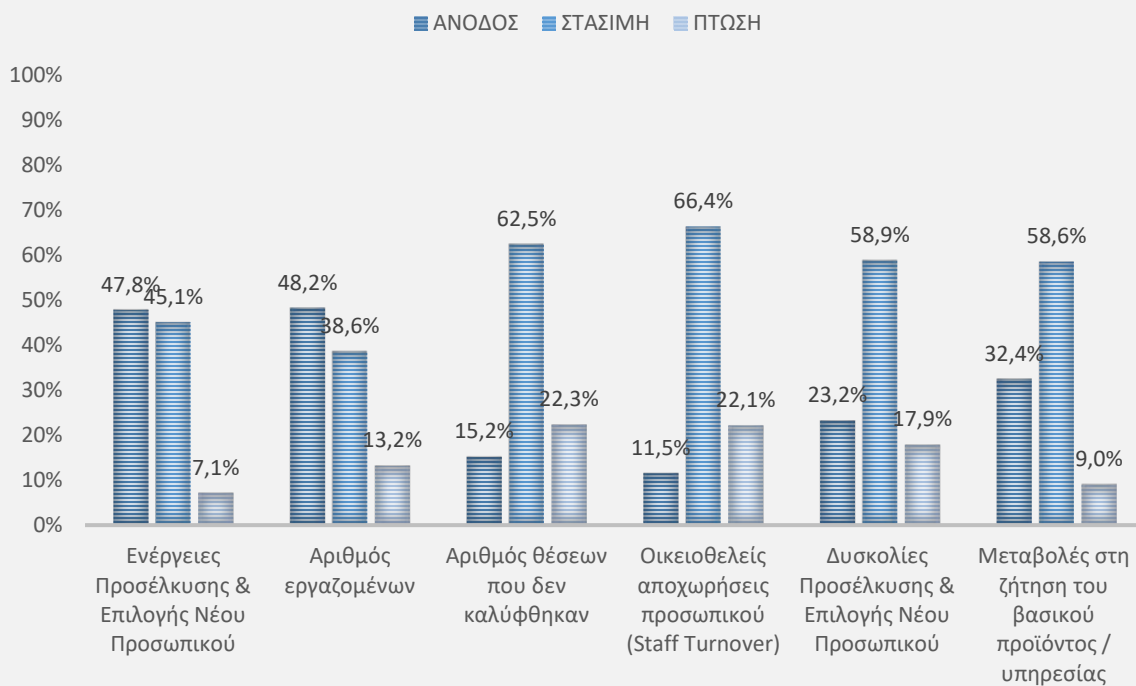
Ο Δείκτης RCI για το β' εξάμηνο του 2020 εμφανίζει ξεκάθαρα ανοδική πορεία, μετά την πτωτική τάση του α' εξαμήνου. Ο Γενικός Δείκτης ανέβηκε από 109,9 (α' εξάμηνο 2020) σε 114,5 (β' εξάμηνο 2020). Ο Δείκτης εξειδικευμένου και στελεχιακού προσωπικού παρουσιάζει και αυτός άνοδο από 101,7 (α' εξάμηνο 2020) σε 107,0 (β' εξάμηνο 2020).

Προκειται για μία σημαντική, εκτιμούμε, ανάκαμψη του Δείκτη RCI, κυρίως όσον αφορά τη χρονική αμεσότητα του φαινομένου: το αξιοπρόσεκτο είναι ότι η καθοδική τάση που είχε εμφανιστεί στην προηγούμενη μέτρηση διακόπηκε μετά από μόλις ένα εξάμηνο και οι δείκτες επανήλθαν σε επίπεδα 2017 (για το γενικό προσωπικό) και 2016 (για το εξειδικευμένο – στελεχιακό προσωπικό). Αξίζει να σημειωθεί ότι είναι η πρώτη ουσιαστικά φορά που μία σημαντική πτώση του δείκτη (α' εξάμηνο 2020) ακολουθείται αμέσως από ξεκάθαρη άνοδο (β' εξάμηνο 2020). Μέχρι τώρα μία σημαντική πτώση ή άνοδο του δείκτη ακολουθούνταν από ουσιαστική σταθεροποίηση στα νέα επίπεδα για σημαντικό χρονικό διάστημα (σε βάθος ετών) όπως φαίνεται και στο Σχήμα 6. Πρόκειται για ένα ενδιαφέρον φαινόμενο που μένει να διαπιστωθεί η εξέλιξή του.

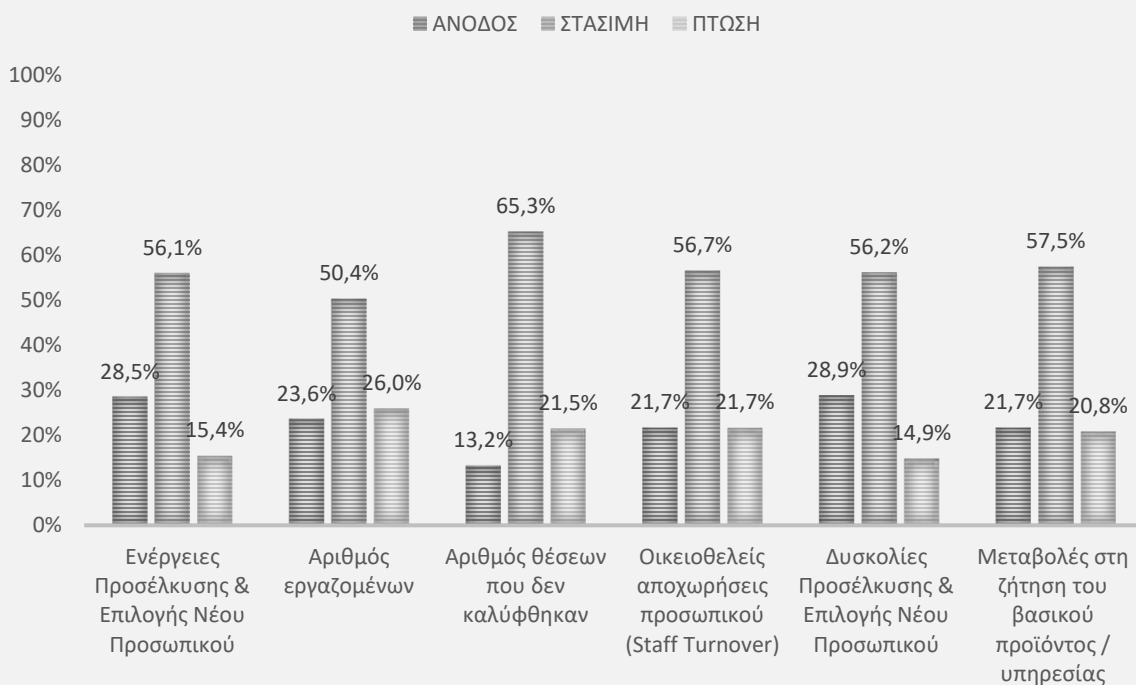
Αναφορικά με τα συστατικά μέρη του Δείκτη RCI (Σχήμα 7 – Σχήμα 10), αυτά φαίνεται να αντανakλούν την αισιοδοξία της ανόδου των συνολικών δεικτών. Ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα είναι η εκτίμηση ότι αναμένεται άνοδος τόσο στον αριθμό εργαζομένων όσο και στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού για το επόμενο εξάμηνο. Κατά τα λοιπά, κυριαρχούν εκτιμήσεις σταθερότητας με τις προβλέψεις για πτώση να υπολοίπονται σταθερά των εκτιμήσεων για άνοδο των βασικών μεγεθών.



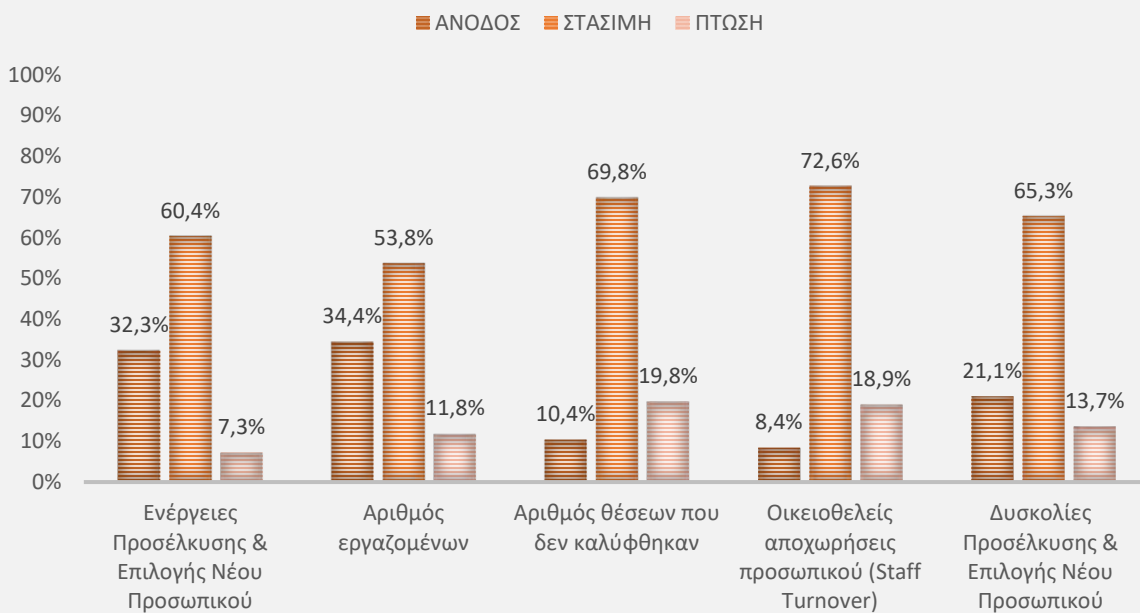
Σχήμα 6: Διαχρονική Εξέλιξη του Δείκτη RCI στην Ελλάδα



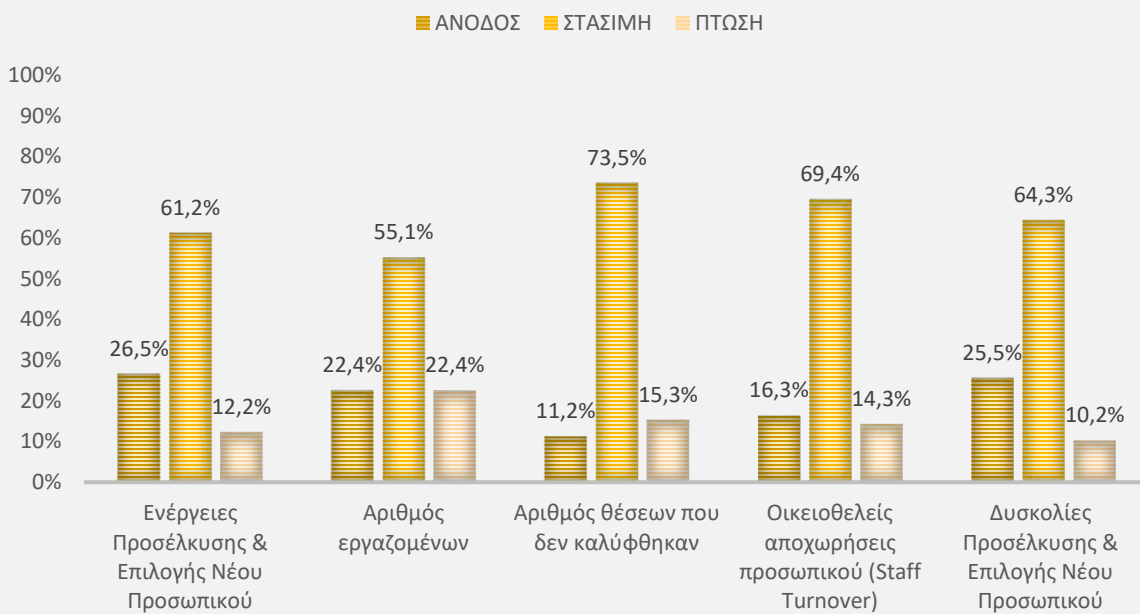
Σχήμα 7: Οργανωσιακές Τάσεις – επόμενοι 6 μήνες



Σχήμα 8: Οργανωσιακές Τάσεις – τελευταίοι 6 μήνες



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

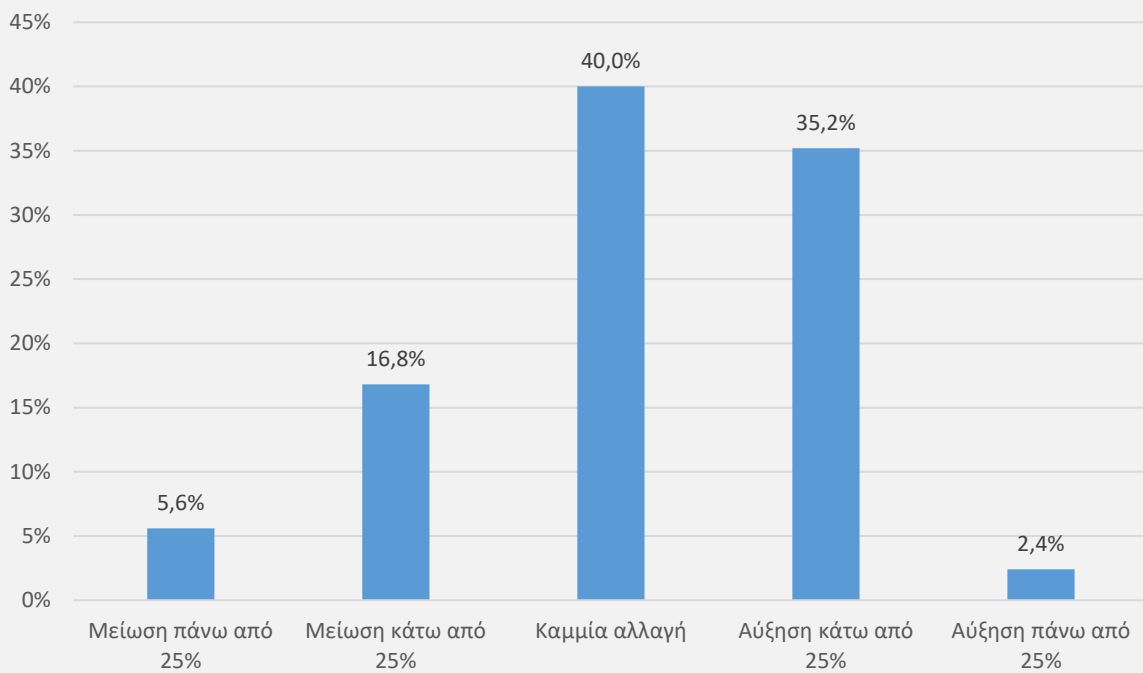


Σχήμα 10: Οργανωσιακές Τάσεις (εξειδικευμένο προσωπικό) – τελευταίοι 6 μήνες

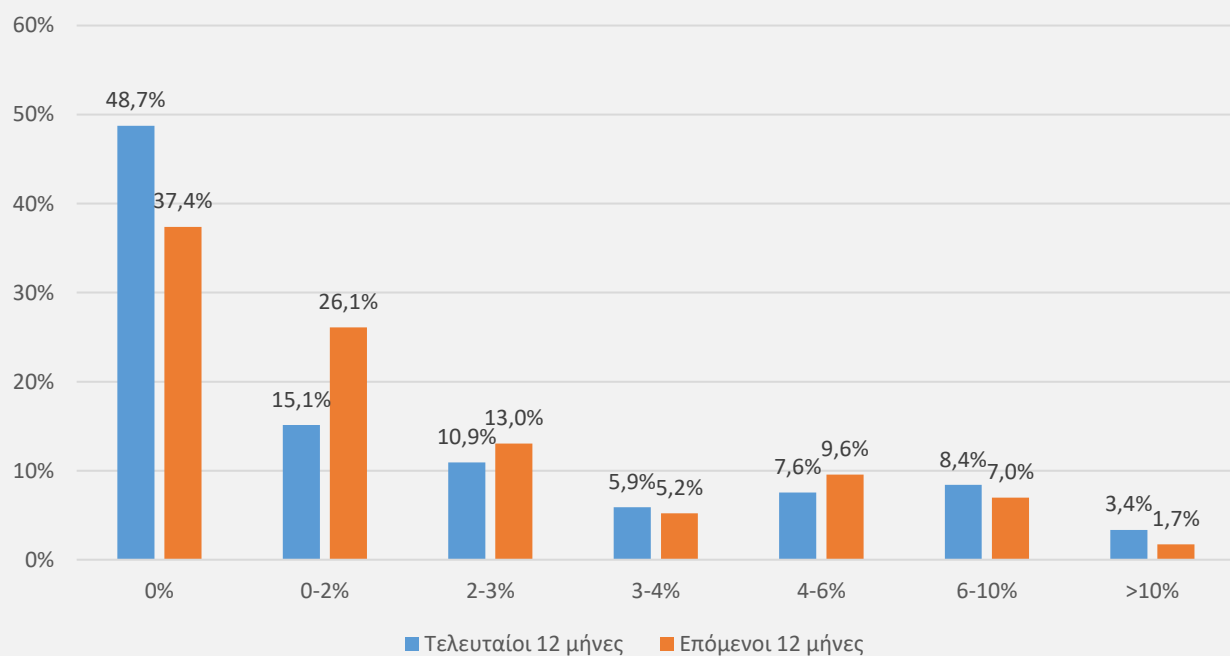
Μέρος 3^ο: Προσδοκίες για το Μέλλον

Η εικόνα της σχετικής αισιοδοξίας για το μέλλον συνεχίζεται και στις εκτιμήσεις της εξέλιξης των βασικών μεγεθών των σχετιζόμενων με το εργατικό δυναμικό στις ελληνικές επιχειρήσεις. Έτσι, το 37,6% εκτιμά ότι θα υπάρξει αύξηση του αριθμού των εργαζομένων (σε σχέση με 26.1% στην προηγούμενη μέτρηση) ενώ μόλις 22,4% εκτιμά ότι θα υπάρξει πτώση (σε σχέση με το 34,3% του α' εξαμήνου του 2020) (Σχήμα 11). Επίσης, σχεδόν δύο στις τρεις επιχειρήσεις εκτιμούν ότι θα μπορέσουν να δώσουν κάποια – έστω και μικρή – αύξηση στον μισθό των εργαζομένων μέσα στο επόμενο εξάμηνο, ακόμη και αν σχεδόν οι μισές δεν έδωσαν αύξηση τους προηγούμενους έξι μήνες (Σχήμα 12).

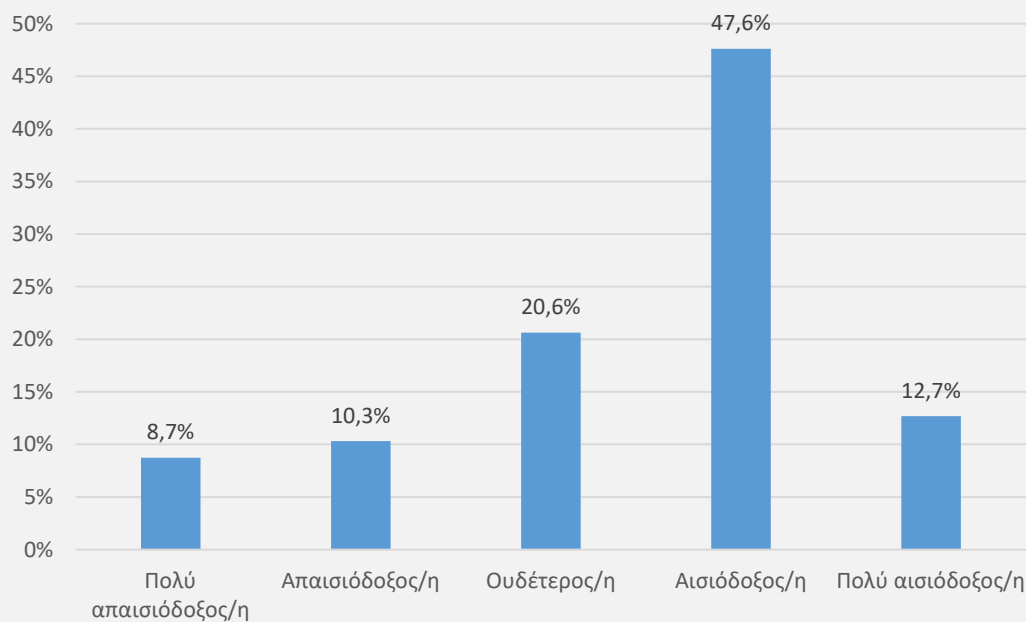
Ξεκάθαρη αύξηση παρουσιάζει το γενικό ποσοστό αισιοδοξίας: το 47,6% δηλώνει αισιόδοξο για το μέλλον της επιχείρησής του (σε σχέση με 45,5% το προηγούμενο εξάμηνο) και το 12,7% πολύ αισιόδοξο (σε σχέση με το 8,2% στην προηγούμενη μέτρηση). Συνολικά, το ποσοστό αισιοδοξίας («αισιόδοξος» και «πολύ αισιόδοξος») διαμορφώνεται σε 60,3%, μία σημαντική αύξηση σε σχέση με το 53,7% του προηγούμενου εξαμήνου. Η εικόνα συμπληρώνεται από την αύξηση στο ποσοστό απαισιοδοξίας («απαισιόδοξος» και «πολύ απαισιόδοξος») από 13,4% στην προηγούμενη μέτρηση σε 19% στη παρούσα. Φαίνεται ότι η όποια «αβεβαιότητα» υπήρχε για το μέλλον στο προηγούμενο εξάμηνο έχει ποια κατασταλάξει και έχει τοποθετηθεί είτε ως αισιοδοξία είτε ως απαισιοδοξία (Σχήμα 13). Ενδιαφέρον επίσης παρουσιάζει και η διαχρονική εξέλιξη των ποσοστών αισιοδοξίας – απαισιοδοξίας της έρευνας RCI καθώς φέτος είναι από τις λίγες φορές (και η μόνη τόσο έντονη) που εμφανίζεται ταυτόχρονη άνοδο των ποσοστών τόσο για την αισιοδοξία όσο και για την απαισιοδοξία (Σχήμα 14). Ίσως πρόκειται για μία εμπειρική επιβεβαίωση της εκτίμησης που λέει ότι «ζούμε σε ενδιαφέρουσες εποχές».



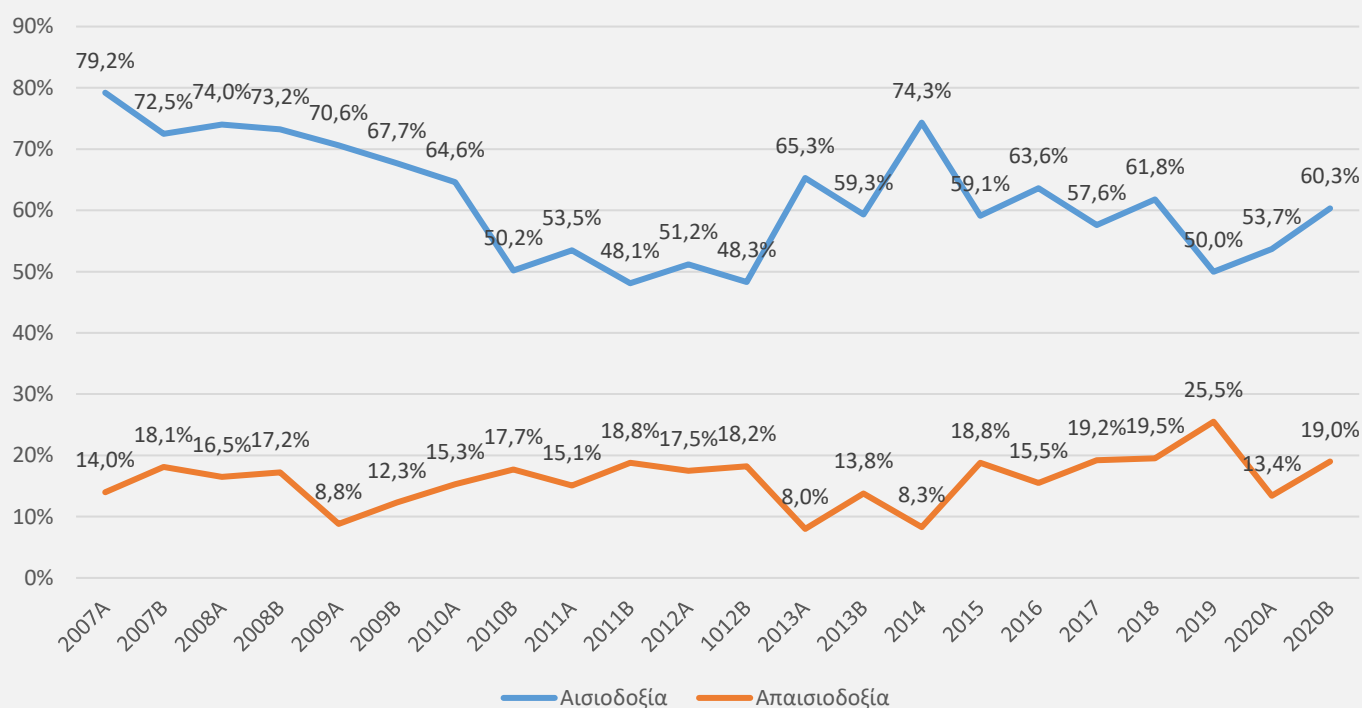
Σχήμα 11: Εκτίμηση μεταβολής αριθμού εργαζομένων



Σχήμα 12: Εκτίμηση μεταβολής μισθών



Σχήμα 13: Ποσοστό αισιοδοξίας 2020B



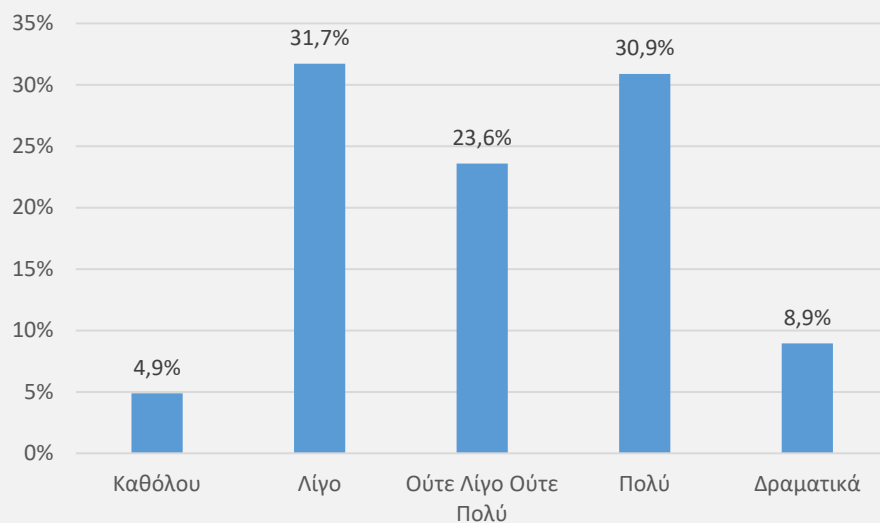
Σχήμα 14: Ποσοστό αισιοδοξίας («αισιόδοξος» & «πολύ αισιόδοξος») – απαισιοδοξίας («απαισιόδοξος» & «πολύ απαισιόδοξος»), 2007-2020

Μέρος 4º: Η Επίδραση της Κρίσης

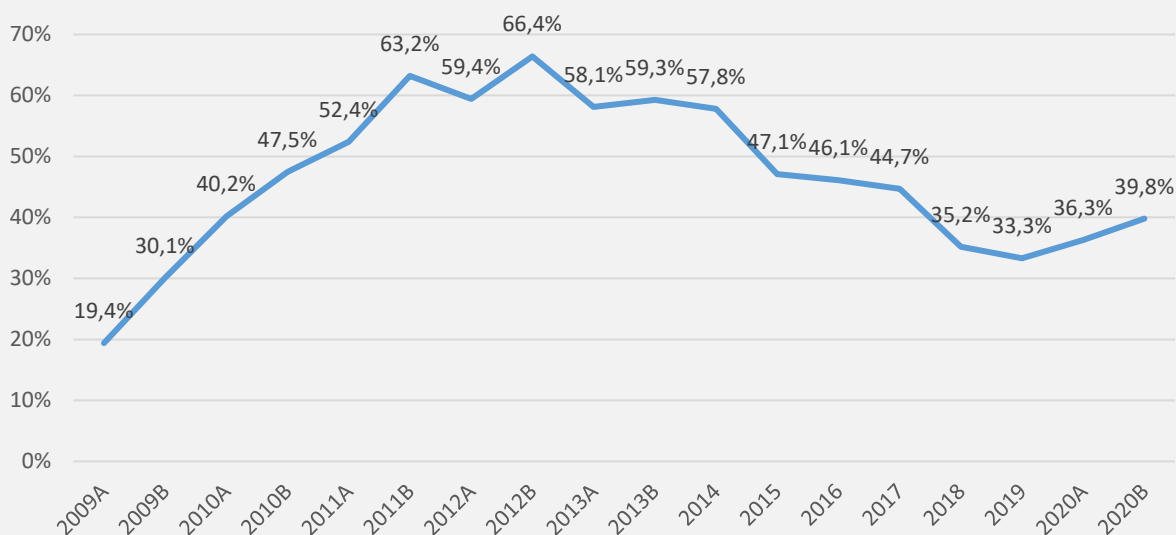
Το συγκεκριμένο μέρος της έρευνας RCI προέκυψε ως μία ευκαιρία καταγραφής των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης που ξεκίνησε το 2009 στις ελληνικές επιχειρήσεις. Τα τελευταία χρόνια οι ενδείξεις οδηγούσαν στο συμπέρασμα ότι, πράγματι, η κατάσταση με την οικονομική κρίση έβαινε προς ομαλοποίηση. Η νέα κρίση, με υγειονομική βάση και οικονομικές προεκτάσεις αυτή τη φορά, όπως προέκυψε μέσα στο 2020 προσδίδει νέο ενδιαφέρον στα ευρήματα του συγκεκριμένου μέρους της έρευνας RCI.

Και στο μέρος αυτό φαίνεται να συνεχίζεται η εικόνα του «ξεκαθαρίσματος» του τοπίου όσον αφορά τις εκτιμήσεις των στελεχών των ελληνικών επιχειρήσεων για το μέλλον των επιχειρήσεών τους. Έτσι, οι απαντήσεις στην ερώτηση για την επιρροή της κρίσης (Σχήμα 15), εμφανίζονται να συγκεντρώνονται στους δύο πόλους «Καθόλου» - «Λίγο» (συνολικά 36,6% στη μέτρηση του 2020B από 35% το 2020A) και «Πολύ» - «Δραματικά» (επίσης αύξηση σε 39,8% από 36,3%) σε σχέση με το μέσο «Ούτε Λίγο» - «Ούτε Πολύ» (πτώση σε 23,6% από 28,8%). Ένα άλλο χαρακτηριστικό είναι η συνέχιση της αύξησης του ποσοστού των απαντήσεων «Πολύ» - «Δραματικά» για δεύτερη συνεχή μέτρηση, η οποία ανατρέπει μία καθοδική πορεία από το ιστορικό υψηλό του 2012B μέχρι το 2019 (Σχήμα 16).

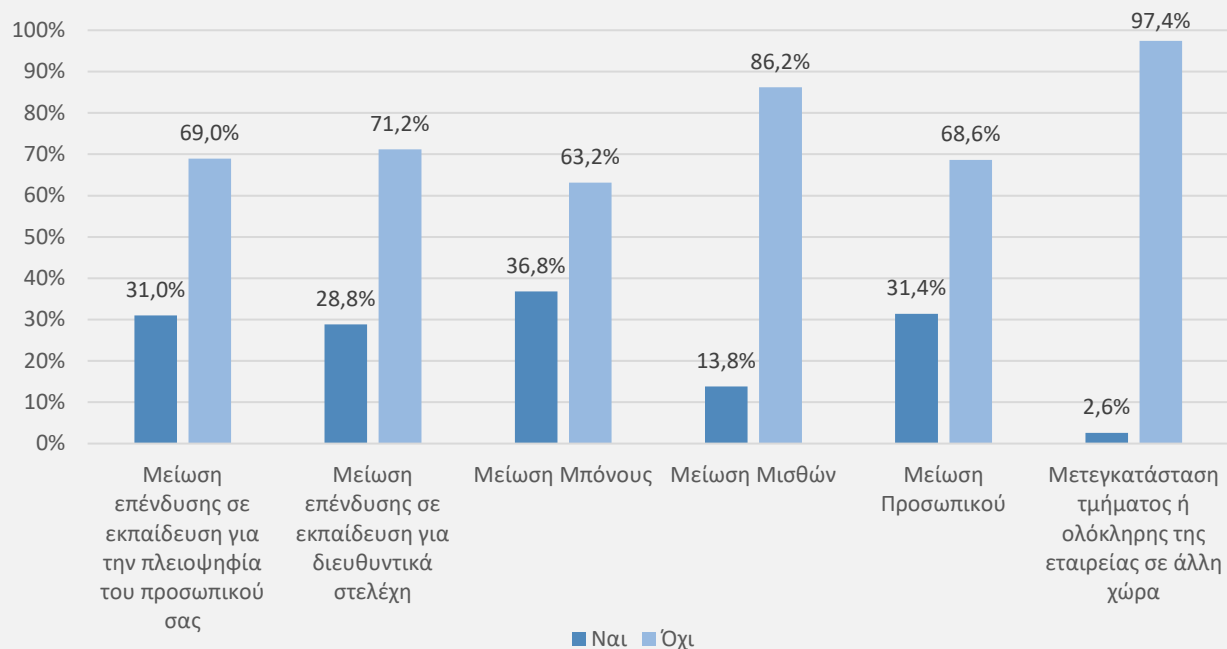
Όσον αφορά τις ενέργειες στις οποίες προχώρησαν οι ελληνικές επιχειρήσεις για να αντιμετωπίσουν την (υγειονομική-οικονομική πλέον) κρίση, φαίνεται ότι περισσότερο επηρεάστηκαν τα μπόνους (36,8%) και η επένδυση σε εκπαίδευση (31%), και λιγότερο ο μισθός (13,8%). Σημαντικό είναι ότι ένα σχετικά υψηλό ποσοστό (31,4%) δηλώνει ότι έχει ήδη προχωρήσει σε μείωση προσωπικού (Σχήμα 17). Αναφορικά με το μέλλον, τα στελέχη που συμμετείχαν στην έρευνα φαίνεται να εκτιμούν ότι δεν θα χρειαστεί να προχωρήσουν σε δραστικές ενέργειες ώστε να ξεπεραστεί η «κρίση». Έτσι, το «καθόλου πιθανό» και «μικρή πιθανότητα» συγκεντρώνουν σταθερά τα υψηλότερα ποσοστά όσον αφορά τις επιμέρους ενέργειες, με πιθανότερες και πάλι τη μείωση μπόνους και τη μείωση της επένδυσης σε εκπαίδευση (Σχήμα 18).



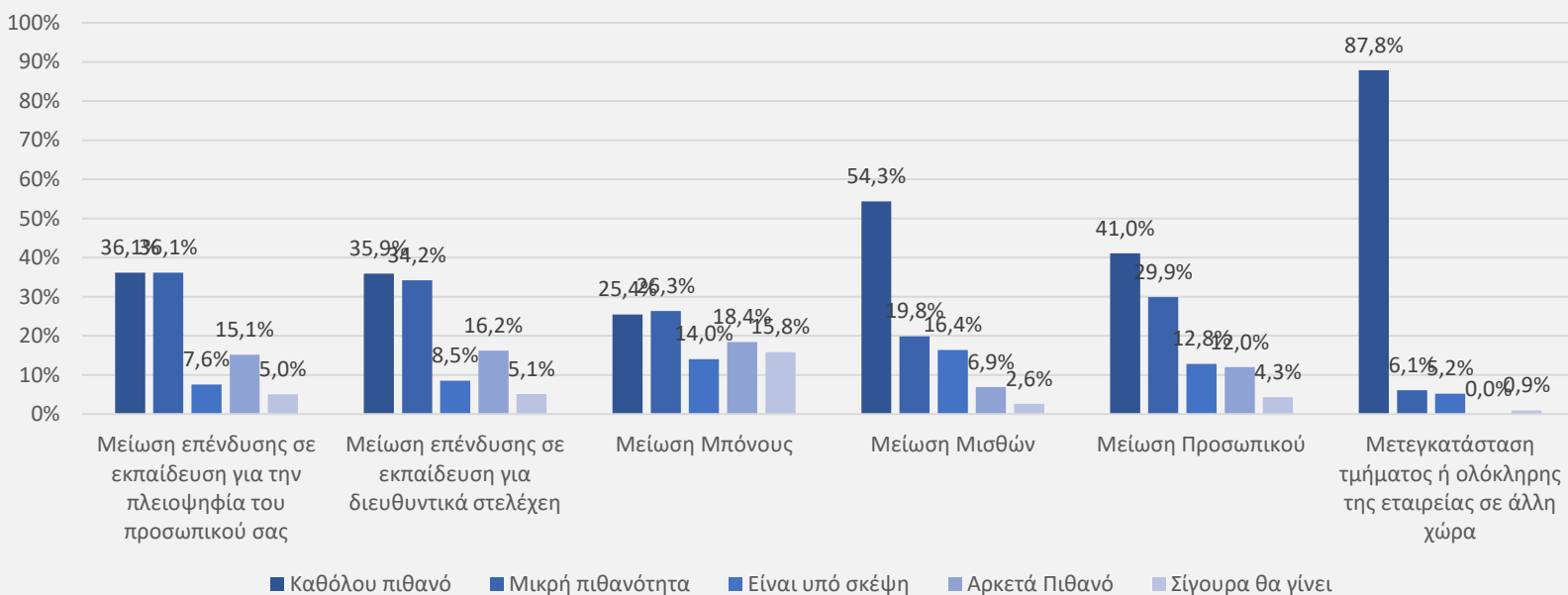
Σχήμα 15: Επιρροή κρίσης – 2020B



Σχήμα 16: Επιρροή κρίσης – διαχρονικά (% απαντήσεων «Πολύ» & «Δραματικά»)



Σχήμα 17: Ενέργειες αντιμετώπισης κρίσης – τελευταίο 6μηνο



Σχήμα 18: Ενέργειες αντιμετώπισης κρίσης – μελλοντικές ενέργειες

Μέρος 5^ο – Ειδικό Θέμα: COVID-19 και ελληνικές επιχειρήσεις

Η περιοδικότητα της διεξαγωγής της έρευνας RCI αποτελεί μία καλή ευκαιρία για τη μελέτη επίκαιρων κάθε φορά θεμάτων που ενδιαφέρουν την ελληνική επιχειρηματική πραγματικότητα. Σε αυτό το πλαίσιο, η έρευνα RCI για το α' εξάμηνο του 2020 αποφάσισε να προσπαθήσει να αποτυπώσει τις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στη λειτουργία των ελληνικών επιχειρήσεων. Η έρευνα στηρίχθηκε σε τέσσερις βασικούς επιμέρους άξονες: (α) οικονομικές και γενικότερες λειτουργικές επιπτώσεις του COVID-19, μέχρι στιγμής καθώς και εκτιμήσεις για τη μελλοντική τους εξέλιξη, (β) αντιμετώπιση της υγειονομικής κρίσης από τις ελληνικές επιχειρήσεις, (γ) επιπτώσεις στον τρόπο εργασίας, και (δ) ρόλος κυβερνητικών πολιτικών στήριξης κατά τη διάρκεια της κρίσης. Το ειδικό θέμα του α' εξαμήνου του 2020 επαναλήφθηκε αυτούσιο και στη μέτρηση του β' εξαμήνου του 2020 (χρησιμοποιώντας τους ίδιους άξονες και τις ίδιες ερωτήσεις) προκειμένου (α) να αποτυπωθούν σε νέο χρόνο οι επιπτώσεις της συνεχιζόμενης πανδημίας στις ελληνικές επιχειρήσεις, και (β) να μπορέσουν να γίνουν (χρήσιμες ελπίζουμε) συγκρίσεις των «τωρινών» εκτιμήσεων των στελεχών ελληνικών επιχειρήσεων για τις επιπτώσεις της πανδημίας σε σχέση με τις αντίστοιχες εκτιμήσεις στο προηγούμενο εξάμηνο. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στο κείμενο και τα σχήματα που ακολουθούν. Τα αποτελέσματα του προηγούμενου εξαμήνου μπορούν να αναζητηθούν στα σχήματα του Παραρτήματος.

A. COVID-19 και ελληνικές επιχειρήσεις: επιπτώσεις και εκτιμήσεις

Είναι ξεκάθαρο ότι η πανδημία COVID-19 εξακολουθεί να επηρεάζει σημαντικά τη λειτουργία των ελληνικών επιχειρήσεων: λιγότερο από το 10% όσων απάντησαν δηλώνουν ότι η πανδημία τους επηρέασε «Σχεδόν καθόλου» ή «Καθόλου» (Σχήμα 20). Ωστόσο, εμφανίζονται σημαντικές ποιοτικές διαφορές σε σχέση με την προηγούμενη μέτρηση (α' εξάμηνο 2020). Οι επιχειρήσεις εμφανίζονται πλέον να επηρεάζονται «Πολύ» (άνοδος σε 40,4% από 30,3% στην προηγούμενη μέτρηση) και όχι «Λίγο» (πτώση σε 26,1% από 36,8%), ενώ εμφανίζεται και μία ποιοτική διαφοροποίηση: ενώ το προηγούμενο εξάμηνο οι επιχειρήσεις δήλωναν ότι επηρεάστηκαν περισσότερο «Αρνητικά» (το 48,7%) και δευτερευόντως «Και θετικά – και αρνητικά» (το 30,3%), πλέον τα ποσοστά αυτά έχουν σχεδόν αντιστραφεί με τις περισσότερες επιχειρήσεις να δηλώνουν ότι επηρεάστηκαν «Και θετικά – και αρνητικά» (το 40,4%) και λιγότερες «Αρνητικά» (το 34,8%) (Σχήμα 19). Όσον αφορά το μέλλον, ενδιαφέρουσα είναι μία μετατόπιση των εκτιμήσεων από την «Αρνητική» (από 31,1% στην προηγούμενη μέτρηση σε 21,1%) προς τη «Θετική» επιρροή (από 6,8% σε 19,3%) (Σχήμα 21). Τέλος, η ποσοτική εκτίμηση παραμένει στα ίδια σχεδόν επίπεδα με μία «εσωτερική» μεταβολή από το «Πάρα πολύ» (από 15,1% σε 8,8%) στο «Πολύ» (από 42,5% σε 51,9%).

Όσον αφορά την οικονομική δραστηριότητα της επιχείρησης (έσοδα, πωλήσεις, κ.λπ.) σε σχέση με το αντίστοιχο διάστημα του 2019, έχουμε μία αύξηση των ποσοστών των «θετικών» περιοχών (σύνολο κατηγοριών ποσοστών αυξήσεων, άνοδος από 15,3% σε 29,4%), σε βάρος των «αρνητικών» (σύνολο κατηγοριών ποσοστών μειώσεων, πτώση από 57% σε 51,2%) όσο και της «σταθερότητας» (απάντηση «Παραμένει αμετάβλητη», πτώση από 27,8% σε 19,4%) (Σχήμα 23). Και στις εκτιμήσεις σχετικά με

το μέλλον φαίνεται να εξακολουθεί αυτή η μετατόπιση προς τις «θετικές» περιοχές: παρατηρούμε μία αύξηση του συνόλου των κατηγοριών ποσοστών αυξήσεων από 53,6% σε 62,6% και μία μείωση του συνόλου των κατηγοριών μειώσεων από 24,6% σε 18,1% (Σχήμα 24).

Αναφορικά με τα μέρη της λειτουργίας των επιχειρήσεων που επηρεάστηκαν περισσότερο, η σειρά βαρύτητας παραμένει η ίδια με μικρές αυξομειώσεις ποσοστών: περισσότερο εξακολουθεί να έχει επηρεαστεί ο τρόπος εργασίας του προσωπικού (33,3% από 29,5%), και ακολουθούν οι πωλήσεις (29,9% από 26,2%), η ρευστότητα (15,9% από 18,6%), η εσωτερική λειτουργία – «γραμμή παραγωγής» (9,3% από 13,7%) και οι προμήθειες (9,3% από 10,9%) (Σχήμα 25). Λιγότερες πλέον (40,4% από 50%) επιχειρήσεις δηλώνουν ότι «έπεσαν μέσα» στις εκτιμήσεις τους για το μέγεθος των επιπτώσεων της κρίσης στον οργανισμό τους, με τη σχετική διαφορά να μετατοπίζεται κυρίως προς την εκτίμηση ότι η πραγματική επίπτωση είναι πλέον μεγαλύτερη από την αρχική (35,4% από 27%) (Σχήμα 26). Τέλος, ενδιαφέρουσα είναι και η μετατόπιση των ποσοστών στην ερώτηση για το χρονικό διάστημα που θα χρειαστεί η επιχείρηση για να επιστρέψει σε «προ-COVID19» ρυθμούς, με τις εκτιμήσεις πλέον να μετατοπίζονται σε πιο μέσο-μακροπρόθεσμο ορίζοντα: η εκτίμηση «Μέσα στο επόμενο τρίμηνο» συγκεντρώνει πλέον μόνο το 6,3% των εκτιμήσεων (από 17,8% στην προηγούμενη μέτρηση), ενώ το «Θα πάρει περισσότερο από ένα χρόνο» το 35,2% (από 20,5%) και είναι η δημοφιλέστερη απάντηση (Σχήμα 27).

B. COVID-19 και ελληνικές επιχειρήσεις: αντιμετώπιση

Χωρίς ουσιαστικές μεταβολές παρουσιάζεται η εικόνα στη συγκεκριμένη περιοχή. Η πλειοψηφία όσων απάντησαν εξακολουθούν να εκτιμούν ότι η πανδημία COVID-19 προκάλεσε, πράγματι, σημαντική αναστάτωση (disruption) στον τρόπο λειτουργίας των οργανισμών τους (63,1% στην έρευνα 2020B από 68,9% στην έρευνα 2020A) (Σχήμα 28), διατηρούν την πεποίθηση ότι ήταν οργανωσιακά έτοιμοι να αντιμετωπίσουν μία τέτοια κατάσταση (62,4% από 60,8%) (Σχήμα 29), και συνεχίζουν να πιστεύουν ότι αντέδρασαν σωστά στη διαχείρισή της (συνολικό ποσοστό απαντήσεων «θετικών» κατηγοριών 91,2%, Σχήμα 30). Μάλιστα, στην τελευταία ερώτηση αναφορικά με την επιτυχία ή όχι της αντίδρασης στην πανδημία, δημοφιλέστερη απάντηση εξακολουθεί και σε αυτή τη μέτρηση να είναι το «Κάναμε ό,τι ήταν ανθρωπίνως δυνατόν, δεν θα μπορούσαμε να το αντιμετωπίσουμε καλύτερα», έστω και με ελαφρώς μειωμένο ποσοστό (55% από 56,5%).

Η πλειοψηφία εξακολουθεί να πιστεύει ότι η πανδημία επηρέασε με θετικό τρόπο τη λειτουργία των επιχειρήσεών τους και θεωρούν ότι πλέον λειτουργούν με καλύτερο τρόπο σε σχέση με την προ-COVID-19 κατάσταση, με ελαφρώς αυξημένο μάλιστα ποσοστό (57,4% από 55,7%, Σχήμα 31). Όσον αφορά το ποιοι παράγοντες βοήθησαν (ή θα βοηθήσουν στο μέλλον) περισσότερο τις ελληνικές επιχειρήσεις να ξεπεράσουν την κρίση, και εκεί εμφανίζεται μία σταθερότητα στην ιεράρχηση, με σημαντικότερα, και πάλι, τα άυλα «περιουσιακά στοιχεία» των οργανισμών: σημαντικότερος παράγοντας εξακολουθεί να θεωρείται η ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού (15,2% από 16,1%), και ακολουθούν οι καλές σχέσεις με τους πελάτες (12% από 9,5%), η κουλτούρα του οργανισμού (11,6% από 10,7%), η οργάνωση και προετοιμασία (9,9% από 11,3%), το καλό όνομα της επιχείρησης (9,9% από 10,4%), και η ισχυρή θέση στην αγορά (9,7% από 10,4%). Αντίθετα, περισσότερο «λειτουργικοί», χρηματοοικονομικοί ή εξωτερικοί παράγοντες συγκεντρώνουν χαμηλότερα ποσοστά: σχέσεις με προμηθευτές (5,1% από 5,7%), ισχυρή χρηματοοικονομική θέση (4,8% από 5,1%), σχέσεις με χρηματοδότες (3,2% από 3%), κυβερνητική πολιτική (1,8% από 3%), και διάρκεια κρίσης (0,8% από 2,1%) (Σχήμα 32).

Όσον αφορά τους σημαντικότερους κινδύνους για το μέλλον, οι συμμετέχοντες εξακολουθούν να επικεντρώνονται περισσότερο στη μείωση των πωλήσεων (32,7% από 34%) και στις δυσκολίες χρηματοδότησης/ ρευστότητας (18,8% από 17,4%). Αύξηση σημειώθηκε στα ποσοστά των «Δυσκολίες διοίκησης και κινητοποίησης προσωπικού» (13,9% από 11,8%) και «Δυσκολίες εξεύρεσης κατάλληλου προσωπικού» (9,8% από 6,3%) και μείωση στα «Αύξηση κόστους λειτουργίας» (10,2% από 12,5%), «Αλλαγή μεθόδων επικοινωνίας/ μάρκετινγκ» (11% από 11,8%) και «Δυσκολία εξεύρεσης πρώτων υλών, υπηρεσιών, κ.λπ.» (2,4% από 5,6%) (Σχήμα 33).

Γ. Επιπτώσεις στον τρόπο εργασίας

Συνεχίζοντας την εικόνα που έχει δημιουργηθεί μέχρι τώρα από τα δεδομένα της έρευνας, οι απαντήσεις σε αυτή την ενότητα επιβεβαιώνουν ότι ο τρόπος εργασίας ήταν από τα στοιχεία που επηρεάστηκαν ιδιαίτερα από την εξέλιξη της πανδημίας COVID-19. Μόλις το 15,3% των εργαζομένων στις εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα συνέχισαν όλο το χρονικό διάστημα της πανδημίας να εργάζονται «όπου και όπως» δούλευαν και πριν, ενώ ένα σημαντικό 18,8% (17,1% στην προηγούμενη μέτρηση) δούλεψαν καθ' όλη τη διάρκεια της πανδημίας μέχρι σήμερα από το σπίτι χωρίς να έχουν επιστρέψει καθόλου στο γραφείο (Σχήμα 34).

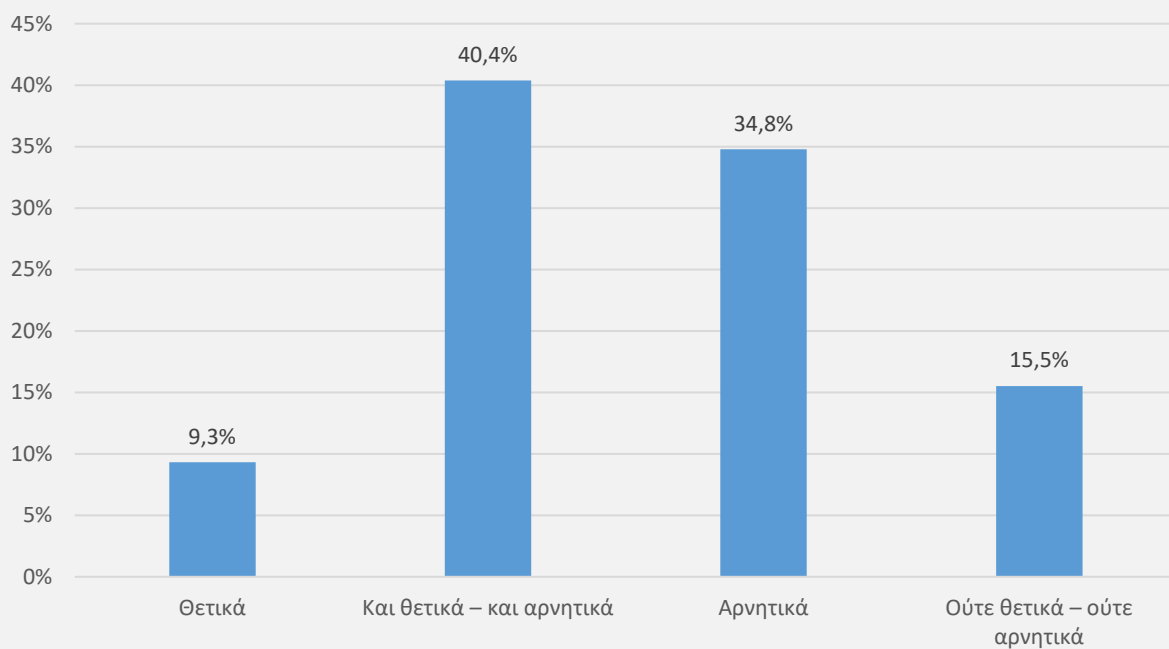
Όσον αφορά την άποψη των στελεχών για την εξ αποστάσεως εργασία, θα λέγαμε ότι και εδώ συνεχίζεται η «επαμφοτερίζουσα» στάση που είχε καταγραφεί και στην προηγούμενη έρευνα RCI 2020A. Έτσι, στην εκτίμησή τους για την επίδραση της εξ αποστάσεως εργασίας στη λειτουργία των επιχειρήσεων, η απάντηση «Έβλαψε την επιχείρηση», παρότι συγκεντρώνει το χαμηλότερο ποσοστό, αυτό εμφανίζεται αυξημένο σε σχέση με την προηγούμενη μέτρηση (12,6% από 8,6%), ενώ η αντίστοιχη «Ωφέλησε την επιχείρηση» εμφανίζεται με μειωμένο ποσοστό (20,3% από 27,1%). Το ποσοστό της απάντησης «Ούτε ωφέλησε – ούτε έβλαψε» μειώθηκε από 40% σε 33,6% ενώ αυτό της «Σε κάποια σημεία ωφέλησε και σε άλλα έβλαψε» αυξήθηκε από 24,3% σε 33,6% (Σχήμα 35). Η εικόνα επιβεβαιώνεται και από τις απαντήσεις αναφορικά με την «παραγωγικότητα» της εξ αποστάσεως εργασίας, καθώς παρά το ότι η απάντηση «Ούτε περισσότερο – ούτε λιγότερο παραγωγική από την εργασία με φυσική παρουσία» εξακολουθεί να συγκεντρώνει το μεγαλύτερο ποσοστό απαντήσεων (μειωμένο από 51,4% σε 45,1%), ωστόσο η απάντηση «Λιγότερο παραγωγική» αυξάνει το ποσοστό της από 25,7% σε 36,6% ενώ η «Περισσότερο παραγωγική» μειώνεται από το 22,9% στο 18,3% των απαντήσεων (Σχήμα 36). Απεναντίας, «θετική» ανατροπή έχουμε στην ερώτηση για το αν θα συνεχιστούν τα προγράμματα εξ αποστάσεως εργασίας και μετά τη λήξη της έκτακτης κατάστασης με τον COVID-19 καθώς πλέον η πλειοψηφία (51,4% από 45,6%) δηλώνει ότι θα τα συνεχίσει και λιγότεροι (48,6% από 54,4%) ότι θα τα διακόψει (Σχήμα 37). Τέλος, η διάρκεια της κρίσης με τον COVID-19 φαίνεται ότι ανάγκασε περισσότερες εταιρείες να εφαρμόσουν συστήματα εξ αποστάσεως εργασίας για πρώτη φορά (70,7% από 61,8%) ή καινούργια που δεν είχαν εφαρμόσει ποτέ στο παρελθόν (17,9% από 10,3%) (Σχήμα 38).

Όσον αφορά τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της εξ αποστάσεως εργασίας, ως μεγαλύτερα πλεονεκτήματα εξακολουθούν να θεωρούνται τα πιο ευέλικτα ωράρια εργασίας (36,3% από 34,7%) και τα μειωμένα λειτουργικά έξοδα της επιχείρησης (25,3% από 29,3%), ενώ στα μειονεκτήματα συγκαταλέγονται η δυσκολία στην επικοινωνία (32,5% από 38,3%) και η μειωμένη συγκέντρωση/ αφοσίωση των εργαζομένων στην εργασία τους (26,5% από 25,2%) (Σχήμα 39 – Σχήμα 40). Τέλος, αναφορικά με τον τομέα της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, η κατάσταση εμφανίζεται

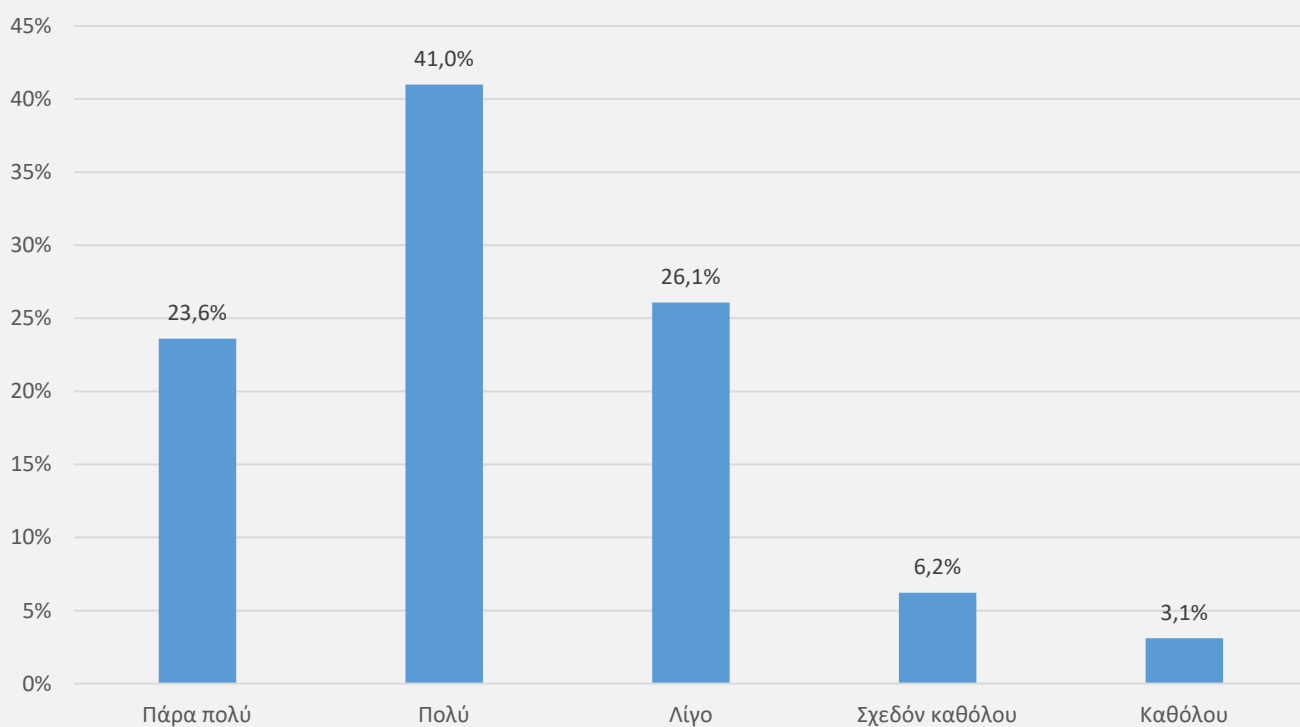
σταθεροποιημένη καθώς οι εκτιμήσεις των συμμετεχόντων εξακολουθούν να είναι ότι, λίγο – πολύ, όλες οι επιμέρους λειτουργίες της είτε μένουν ανεπηρέαστες είτε επηρεάζονται αρνητικά λόγω της εξ αποστάσεως εργασίας. Μεγαλύτερη αύξηση θετικής επιρροής εμφανίζεται στους τομείς της ενημέρωσης και επικοινωνίας (21% από 10,8%) και της εκπαίδευσης (22,9% από 15,4%), ενώ οι αρνητικές εκτιμήσεις αυξάνονται για τους τομείς της επιβράβευσης και κινητοποίησης (43,5% από 34,9%) και της ανταμοιβής (33,8% από 27,7%) (Σχήμα 41).

Δ. Κυβερνητικές πολιτικές στήριξης

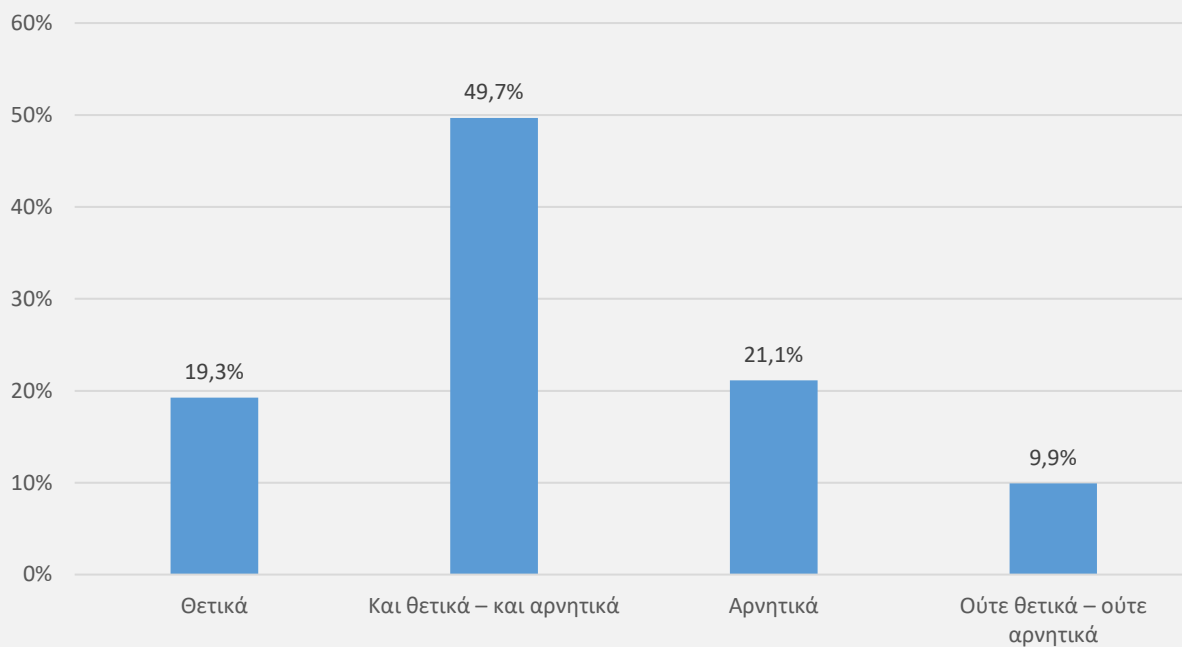
Τέλος, ενδιαφέροντα στοιχεία μπορούμε να εντοπίσουμε και στη στάση των ελληνικών επιχειρήσεων απέναντι στις κυβερνητικές πολιτικές στήριξης τους κατά τη διάρκεια της κρίσης με τον COVID-19. Έτσι, μειώνεται λίγο το ποσοστό των επιχειρήσεων που δηλώνουν ότι το προσωπικό τους (μέρος ή το σύνολο) μπήκε σε καθεστώς αναστολής εργασίας (44,9% στη μέτρηση 2020B από 50% στη μέτρηση 2020A), μειώνεται σημαντικά το ποσοστό (σε 23,9% από 32,9%) εκείνων που δηλώνουν ότι δεν έθεσαν το προσωπικό τους σε καθεστώς αναστολής εργασίας από επιλογή της διοίκησης και παρ' ότι ο νόμος τους έδινε αυτό το δικαίωμα, και αυξάνεται επίσης σημαντικά (από 17,1% σε 31,2%) το ποσοστό εκείνων που δηλώνουν ότι δεν μπήκε κανένας εργαζόμενος σε καθεστώς αναστολής γιατί η επιχείρηση δεν εμπίπτει στις προβλέψεις των σχετικών κυβερνητικών αποφάσεων (Σχήμα 42). Περαιτέρω, και για το προσωπικό που «μπήκε» σε αναστολή εργασίας, οι περισσότερες επιχειρήσεις δηλώνουν πλέον ότι οι εργαζόμενοι εισέπραξαν την κρατική επιδότηση μόνο (52,9% από 47,2%), ενώ τον συνολικό μισθό για όλη την περίοδο (με απόφαση της διοίκησης για αναπλήρωση της διαφοράς μεταξύ μισθού και κρατικής επιδότησης) εισέπραξε το 30,9% (σε σταθερή τροχιά σε σχέση με το 30,6% της προηγούμενης μέτρησης). Αντίθετα, μειώνεται το ποσοστό των επιχειρήσεων που κάλυψαν εν μέρει τη διαφορά μισθού – κρατικής επιδότησης από 22,2% σε 16,2% (Σχήμα 43). Τέλος σημαντική μεταβολή παρουσιάζεται και στις αρνητικές εκτιμήσεις των στελεχών για τη μελλοντική χρήση από μέρους των εταιρειών τους ευνοϊκών κρατικών ρυθμίσεων λόγω νομικών κωλυμάτων (31,1% από 18,5%) και όχι απόφασης μανατζμεντ (σταθερό ποσοστό 20,7% από 21,5%). Αντίστοιχα μειώνεται το ποσοστό που εκτιμά ότι θα κάνει χρήση ευνοϊκών κρατικών ρυθμίσεων από 60% σε 48,1% (Σχήμα 44).



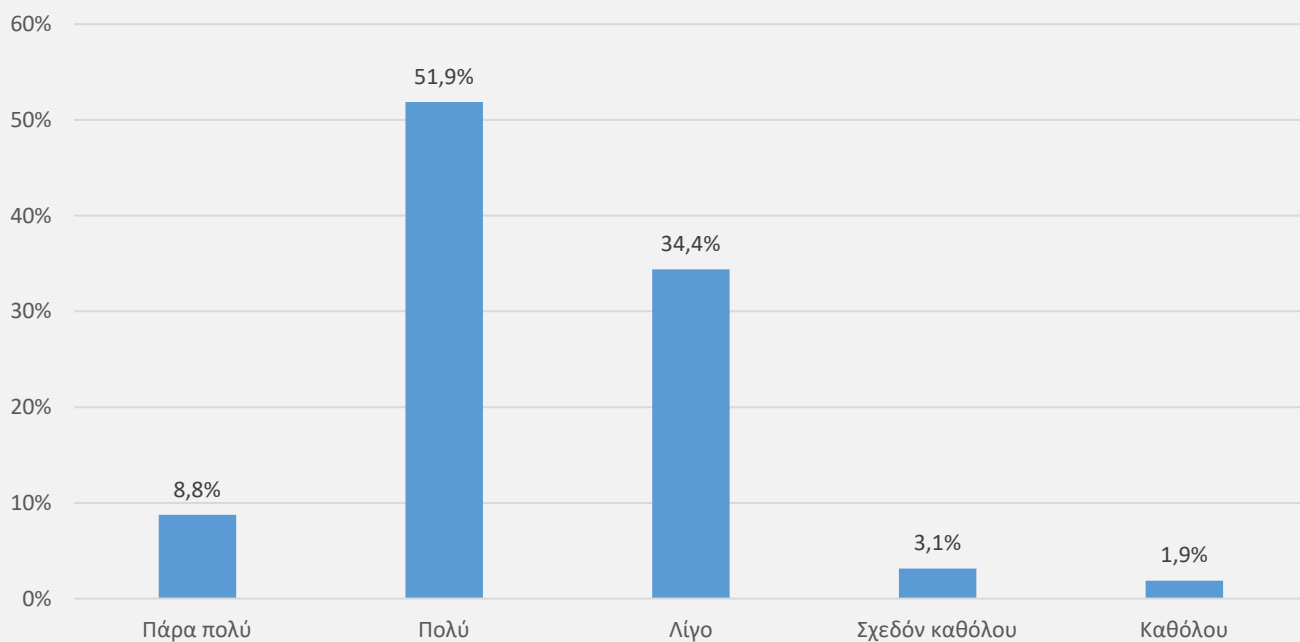
Σχήμα 19: Η κρίση COVID-19 έχει επηρεάσει την επιχείρηση μέχρι τώρα – Α΄



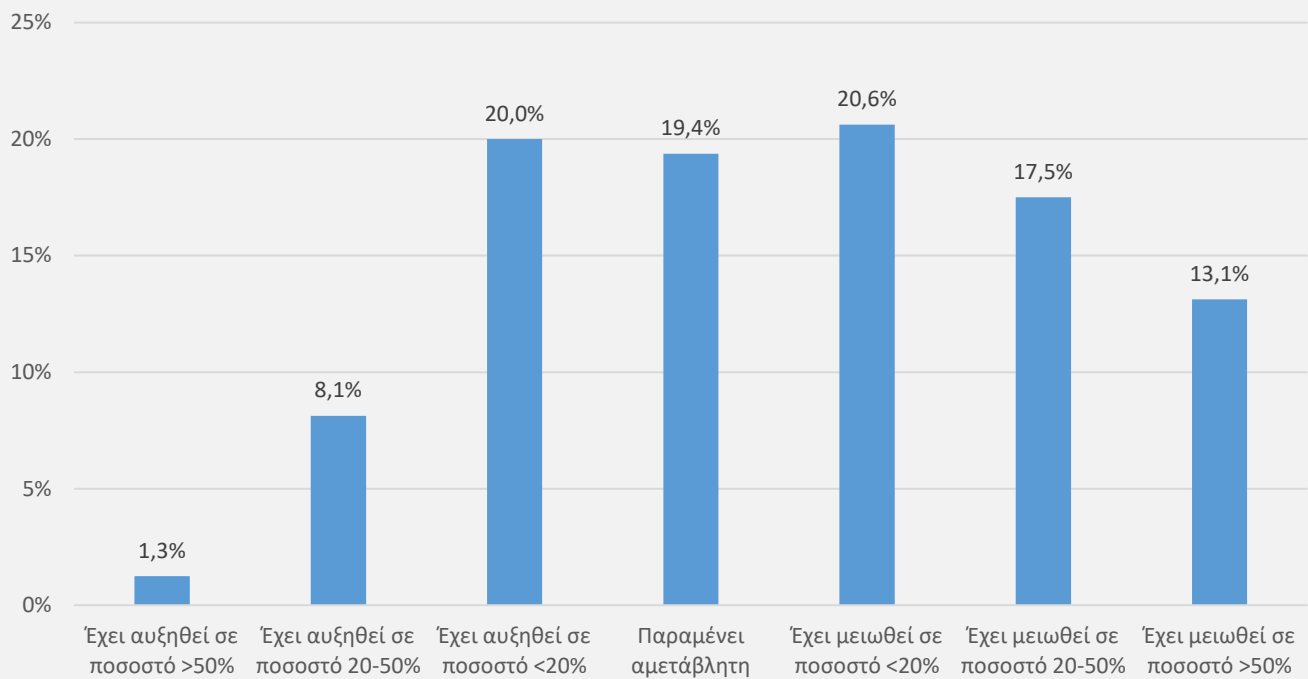
Σχήμα 20: Η κρίση COVID-19 έχει επηρεάσει την επιχείρηση μέχρι τώρα – Β΄



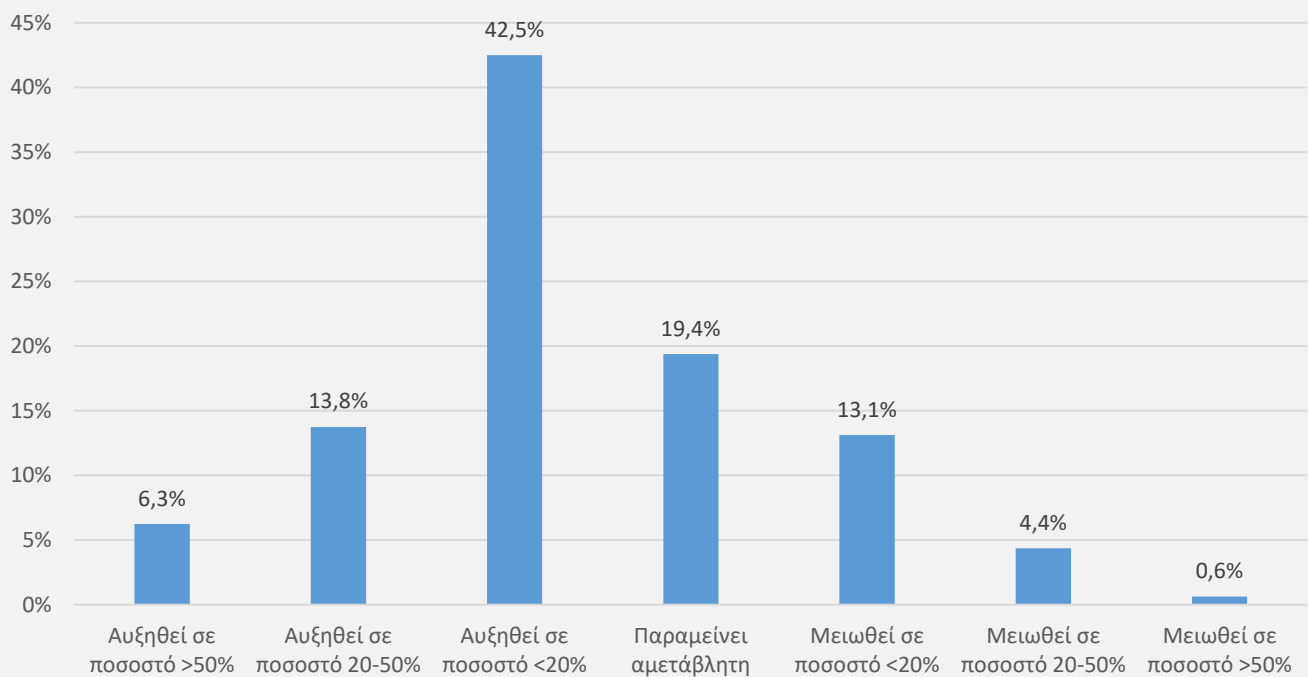
Σχήμα 21: Η κρίση COVID-19 θα επηρεάσει την επιχείρηση στο μέλλον – Α΄



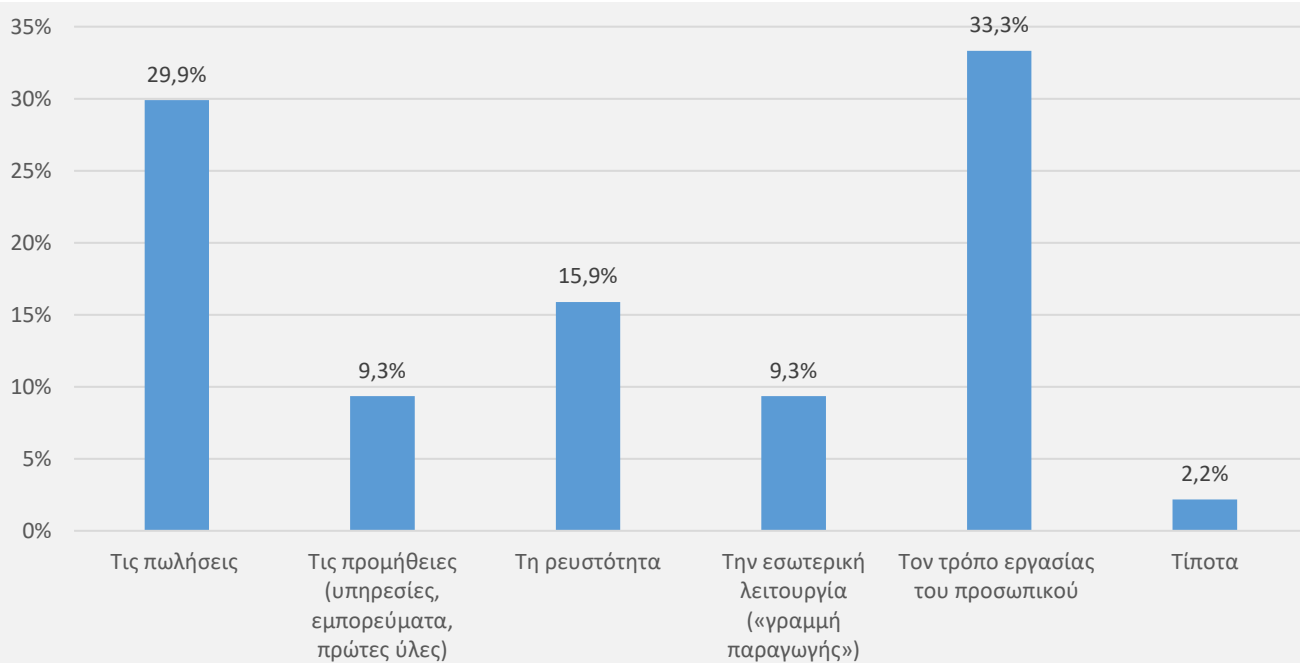
Σχήμα 22: Η κρίση COVID-19 θα επηρεάσει την επιχείρηση στο μέλλον – Β΄



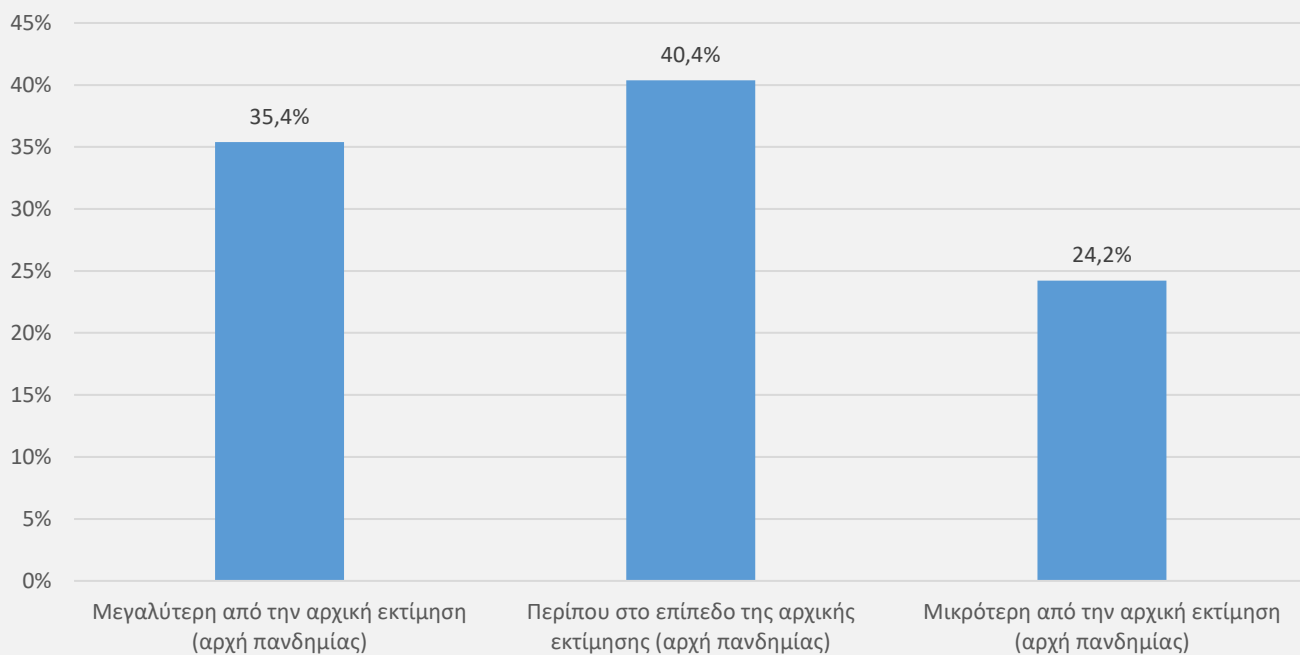
Σχήμα 23: Οικονομική δραστηριότητα επιχείρησης (έσοδα, πωλήσεις, κ.λπ.) εν μέσω πανδημίας COVID-19 σε σχέση με αντίστοιχο χρονικό διάστημα 2019



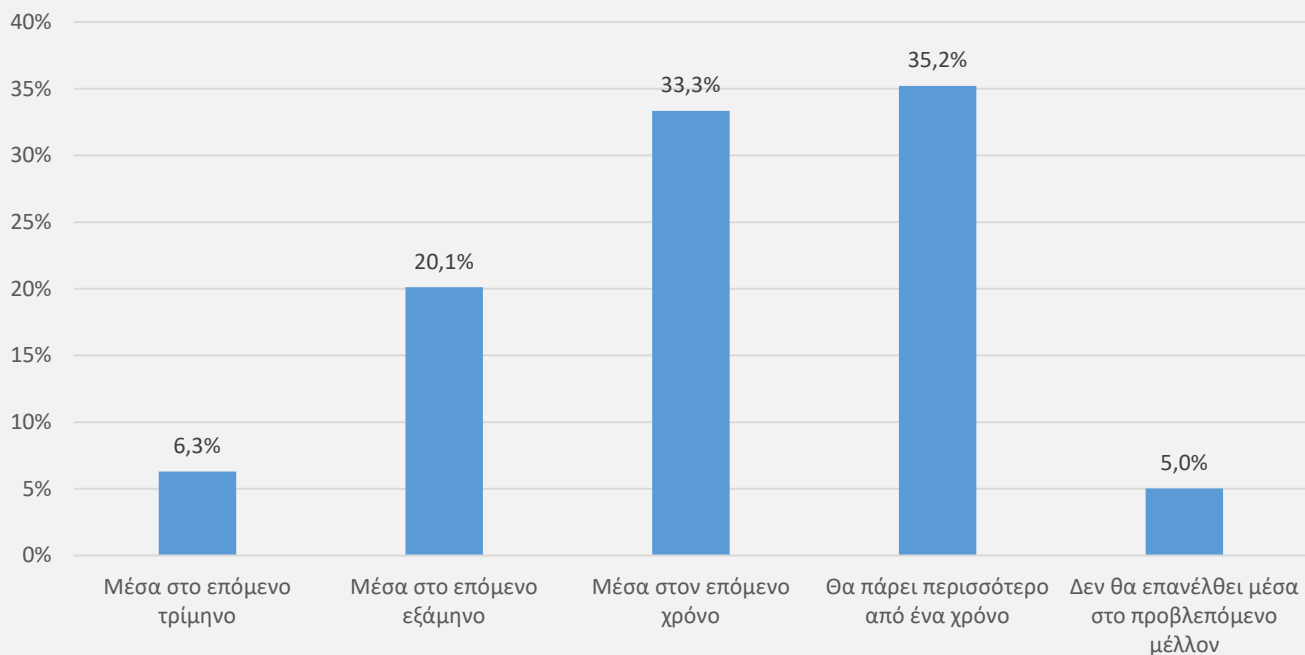
Σχήμα 24: Σε σχέση με φέτος, η οικονομική δραστηριότητα (έσοδα, πωλήσεις, κ.λπ.) της επιχείρησης το 2021 θα



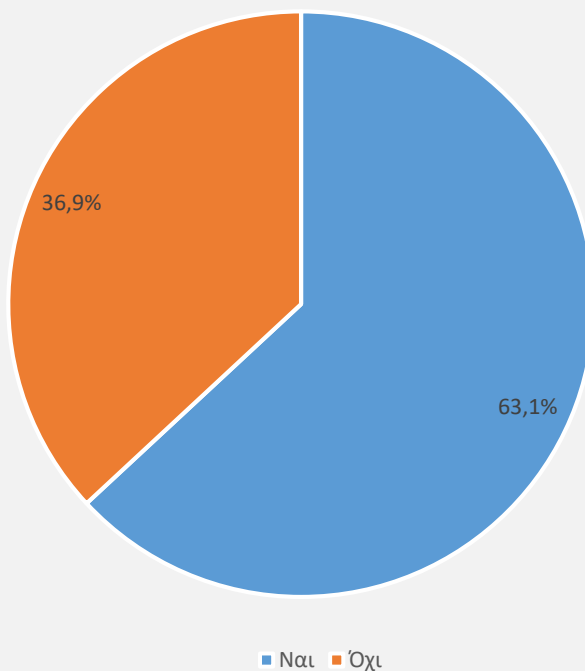
Σχήμα 25: Η πανδημία COVID-19 έχει επηρεάσει



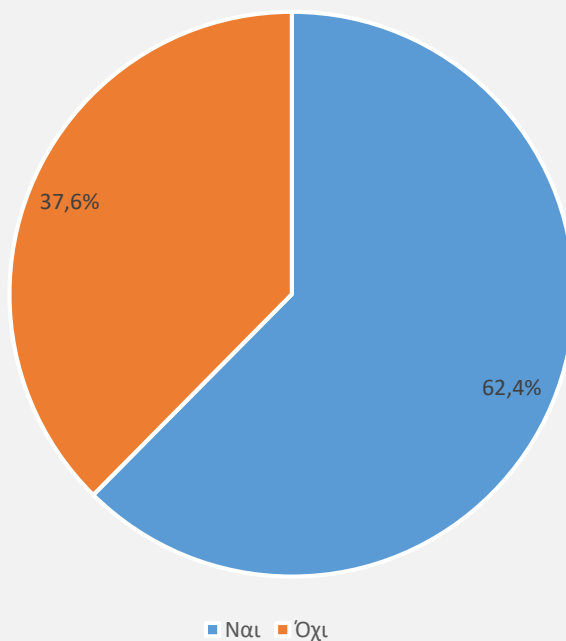
Σχήμα 26: Πραγματική επίπτωση κρίσης πανδημίας COVID-19 σε σχέση με αρχική εκτίμηση



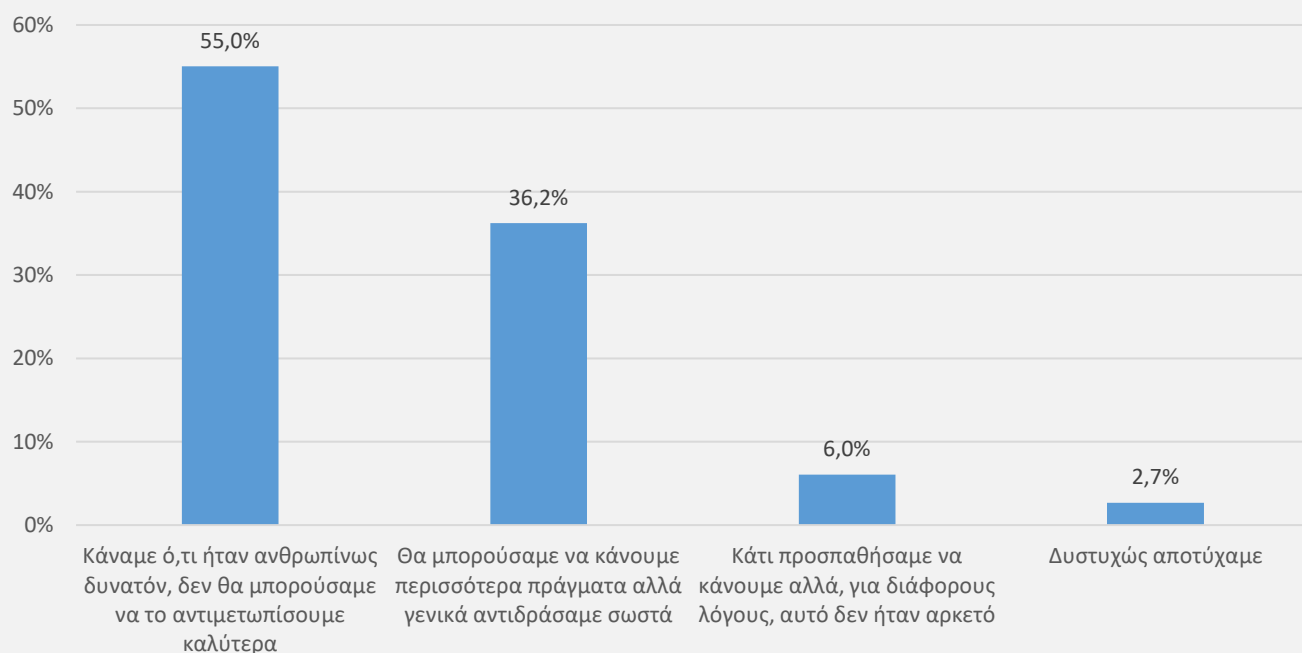
Σχήμα 27: Η επιχείρηση αναμένεται να επανέλθει σε προ-COVID-19 ρυθμούς



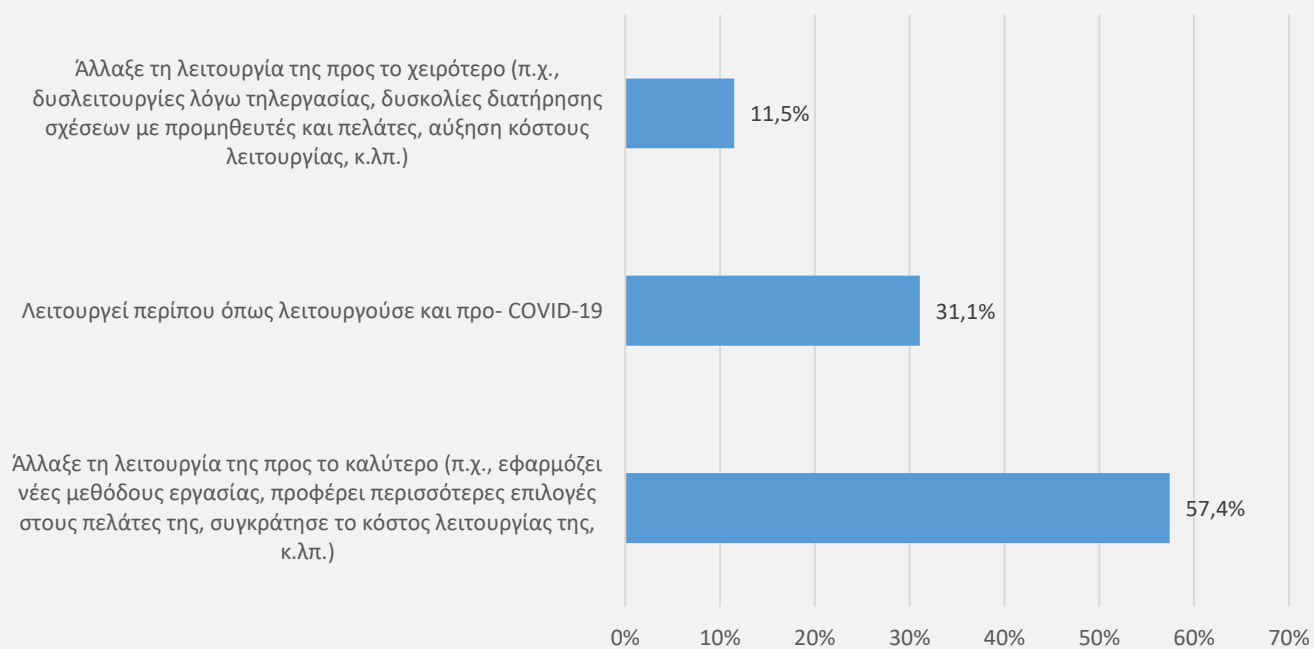
Σχήμα 28: Ο COVID-19 έφερε σημαντική αναστάτωση (disruption) στον τρόπο λειτουργίας της επιχείρησης



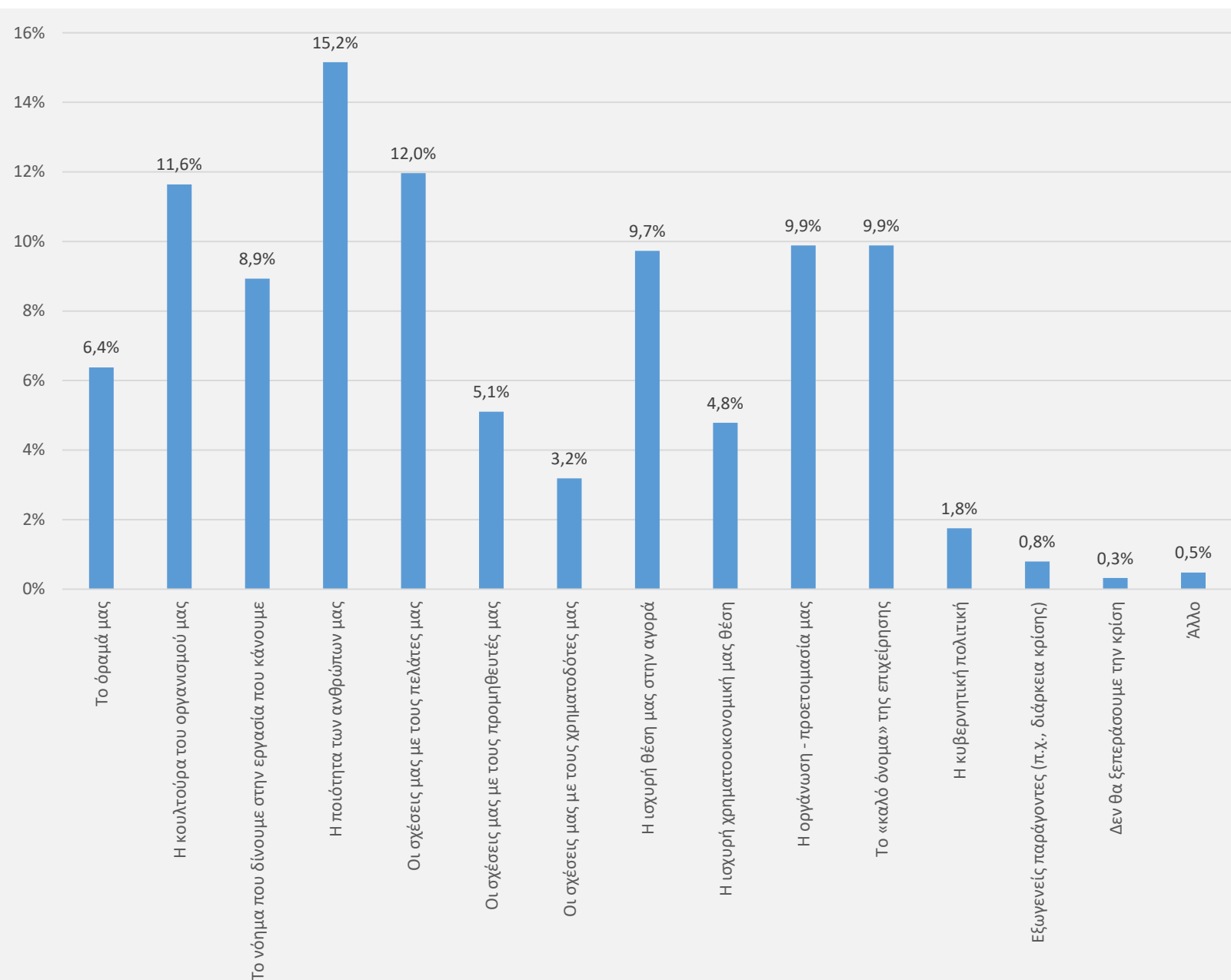
Σχήμα 29: Η επιχείρηση ήταν έτοιμη να αντιμετωπίσει μία κατάσταση όπως αυτή με τον COVID-19



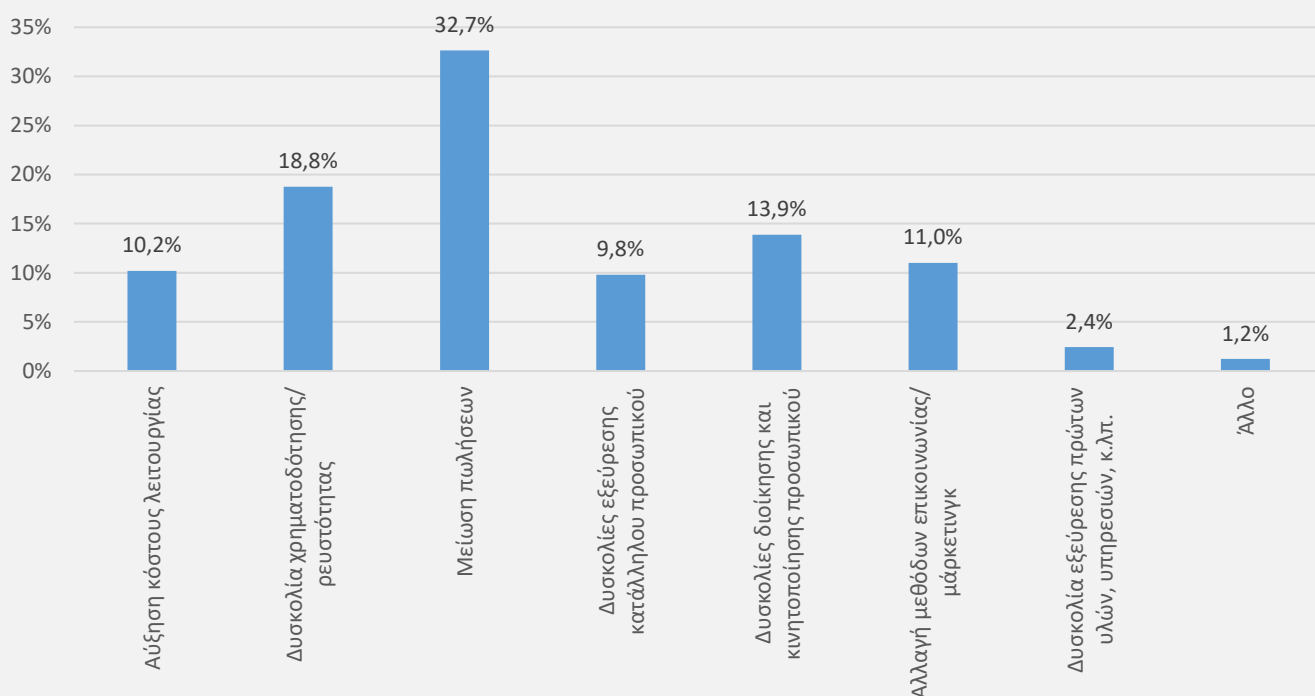
Σχήμα 30: Κρίνοντας συνολικά την αντίδραση της επιχείρησης στην κρίση με το COVID-19 θα λέγατε ότι μέχρι τώρα



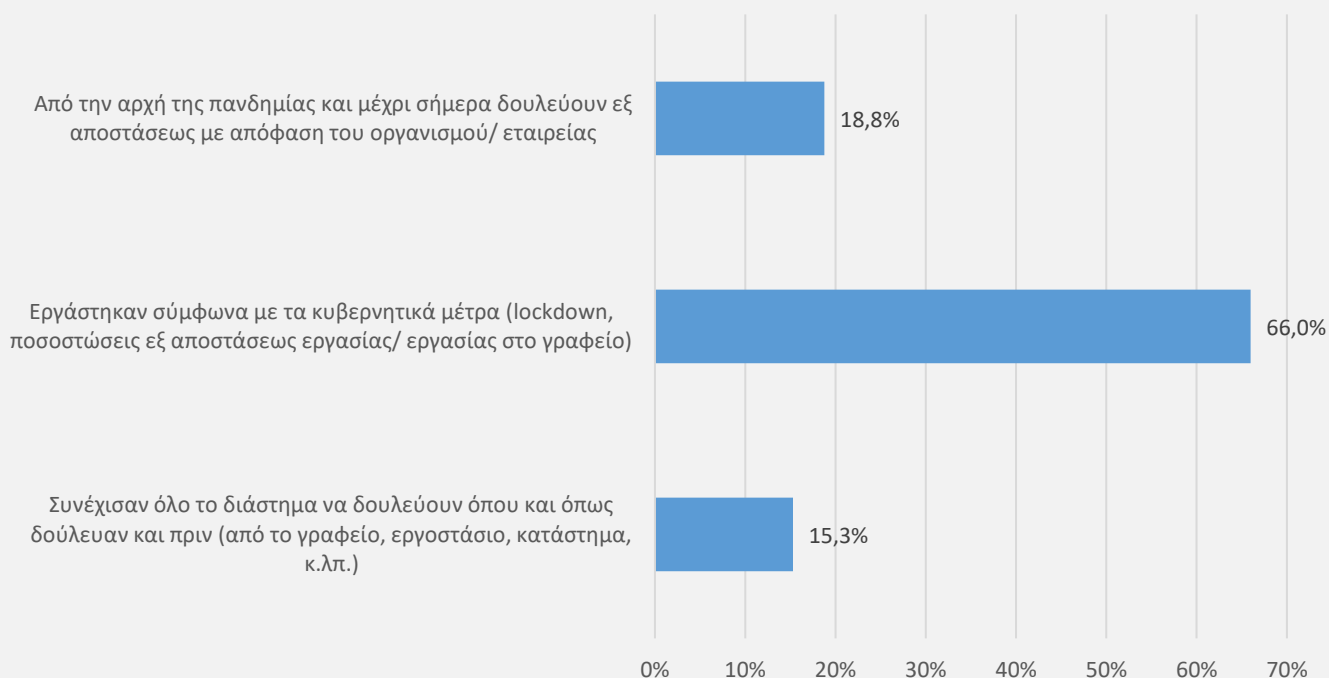
Σχήμα 31: Μετά την πρώτη φάση της κρίσης με το COVID-19, η επιχείρηση



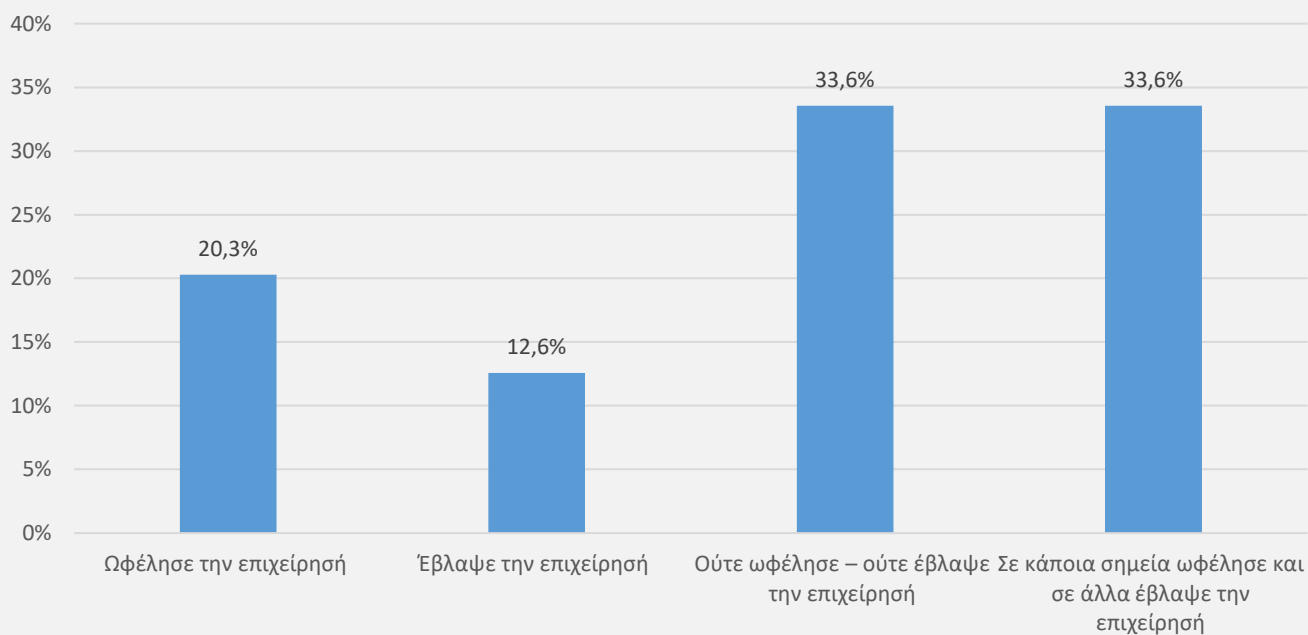
Σχήμα 32: Αυτό που έχει βοηθήσει μέχρι τώρα την επιχείρηση να ξεπεράσει την κρίση λόγω COVID-19 και εκτιμάτε ότι θα την στηρίξει και στο μέλλον είναι



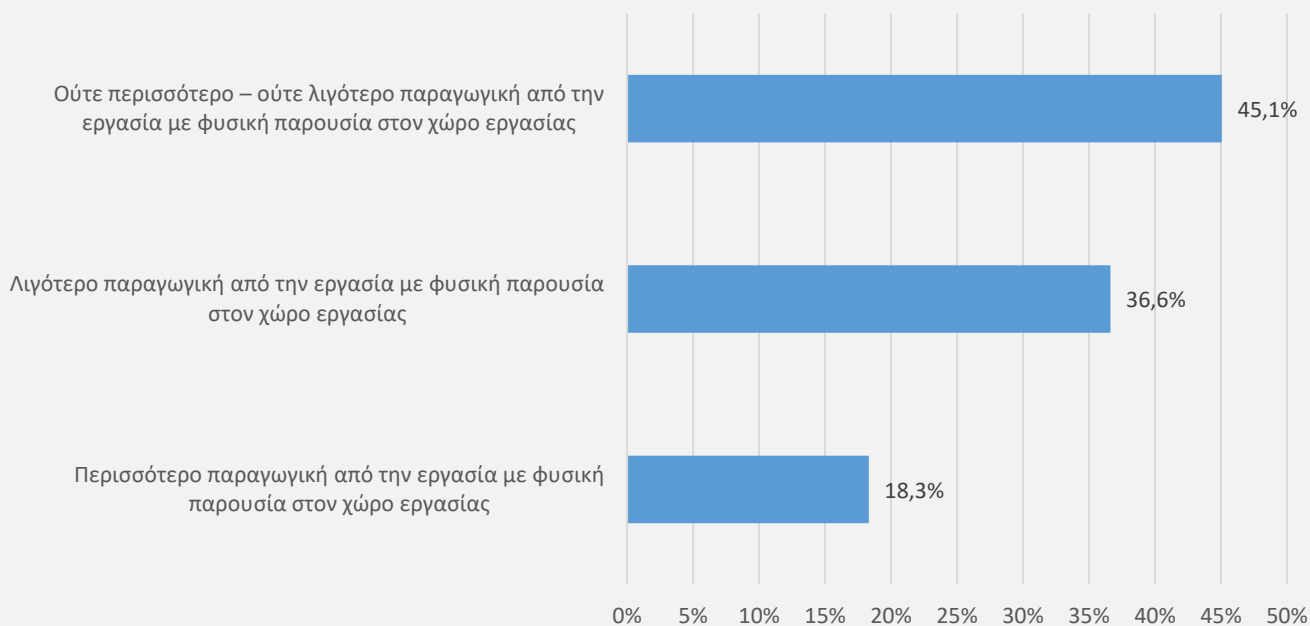
Σχήμα 33: Ο μεγαλύτερος κίνδυνος για το μέλλον της επιχείρησης μέχρι να ομαλοποιηθεί η υγειονομική κατάσταση και να επιστρέψει η κοινωνία σε συνηθισμένους ρυθμούς λειτουργίας



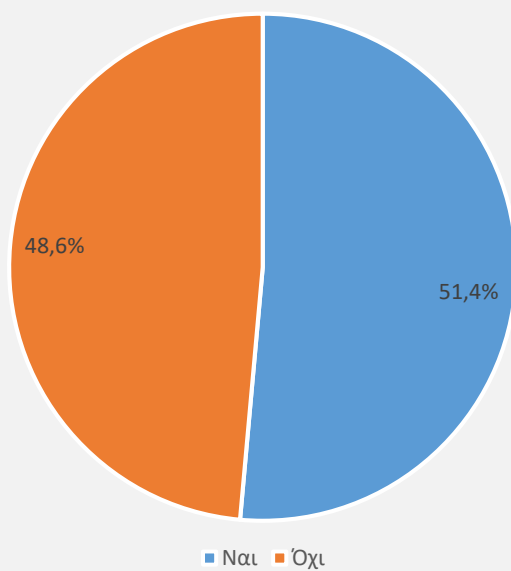
Σχήμα 34: Κατά το χρονικό διάστημα από το ξέσπασμα της πανδημίας μέχρι σήμερα, η πλειοψηφία των εργαζομένων στην επιχείρηση



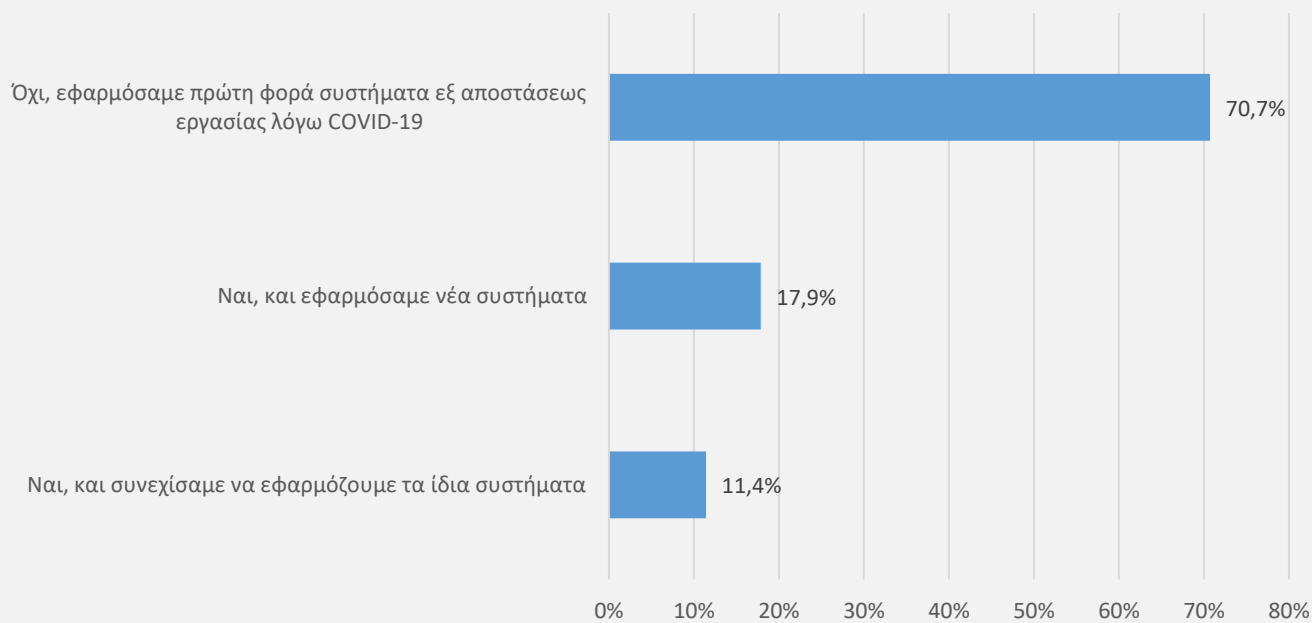
Σχήμα 35: Η εξ αποστάσεως εργασία αυτό το χρονικό διάστημα



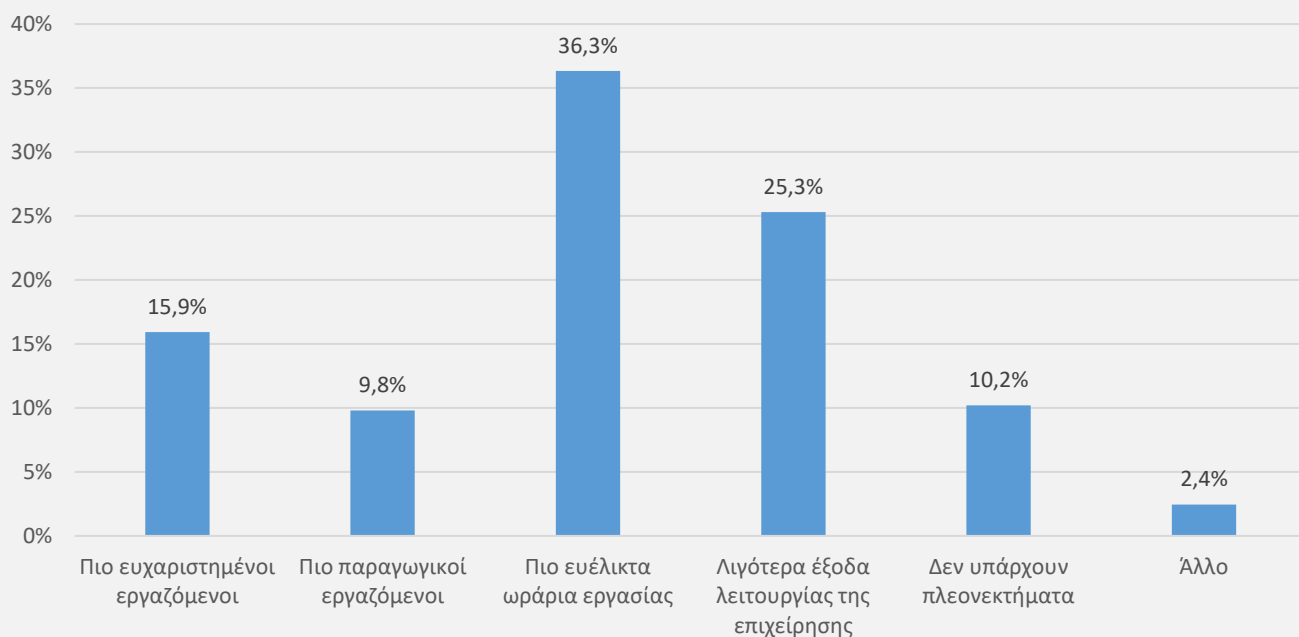
Σχήμα 36: Από την μέχρι τώρα εμπειρία, εκτιμάτε ότι η εξ αποστάσεως εργασία είναι



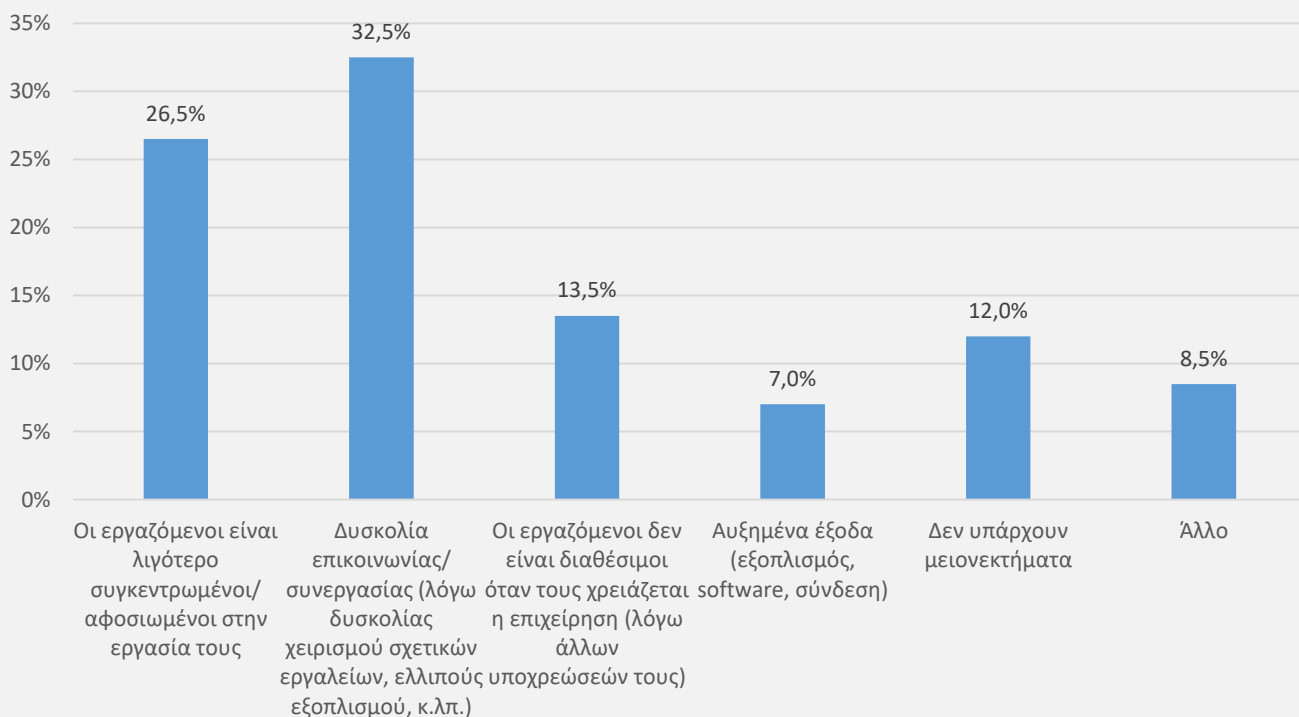
Σχήμα 37: Θα συνεχίσετε την εξ αποστάσεως εργασία και μετά τη λήξη της κατάστασης με το COVID-19;



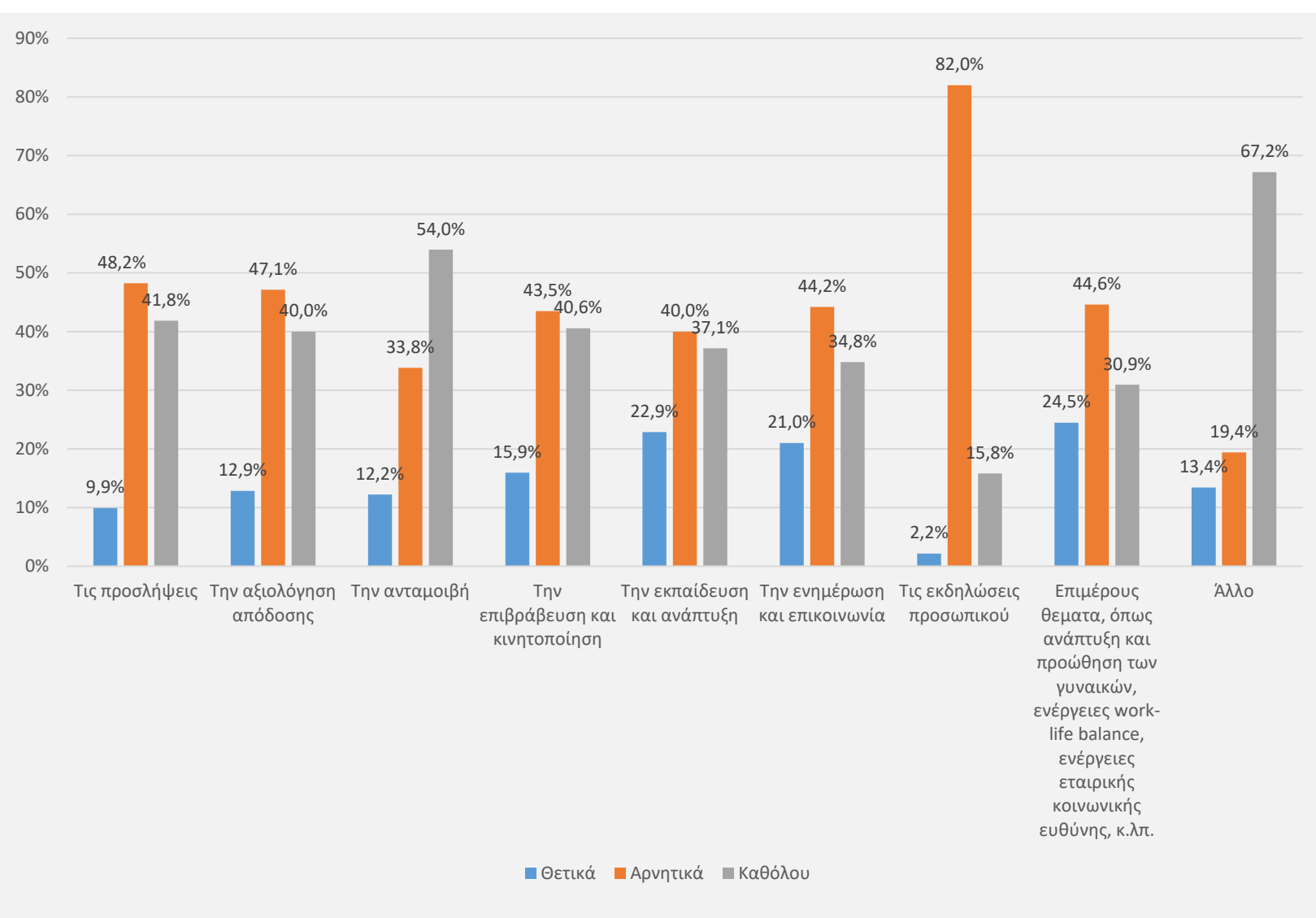
Σχήμα 38: Εφαρμόζατε συστήματα εξ αποστάσεως εργασίας και πριν την κρίση του COVID-19;



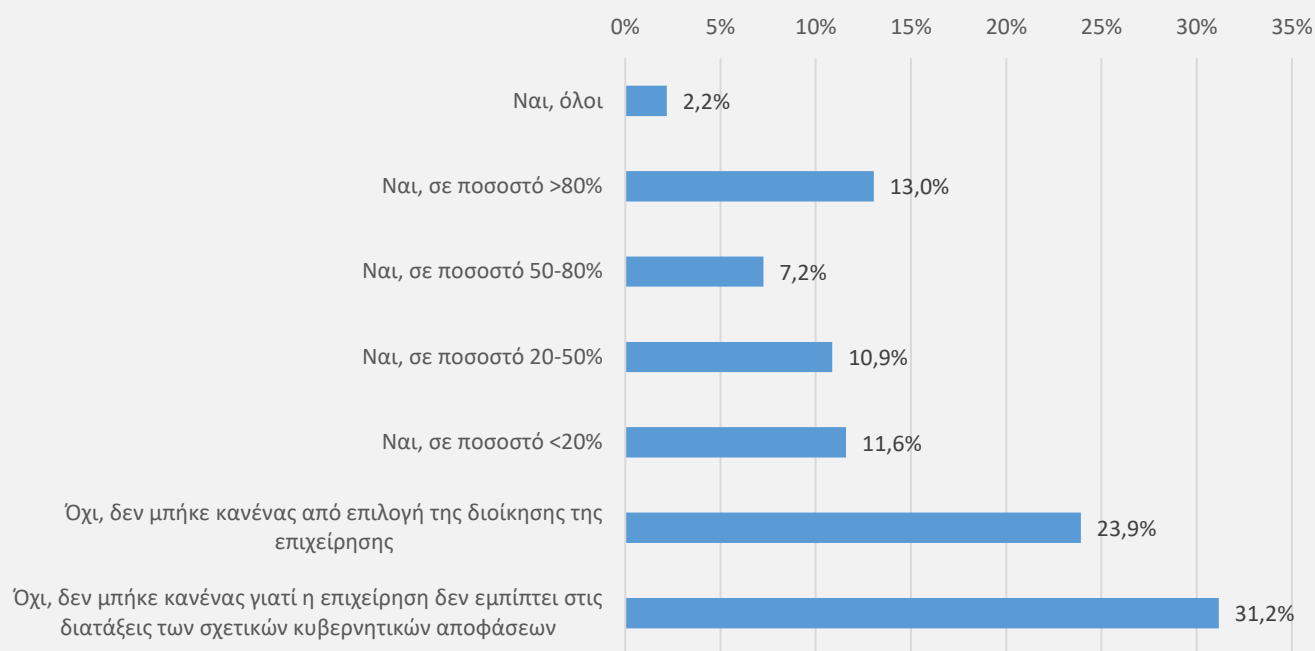
Σχήμα 39: Τα μεγαλύτερα πλεονεκτήματα της εξ αποστάσεως εργασίας για την επιχείρηση



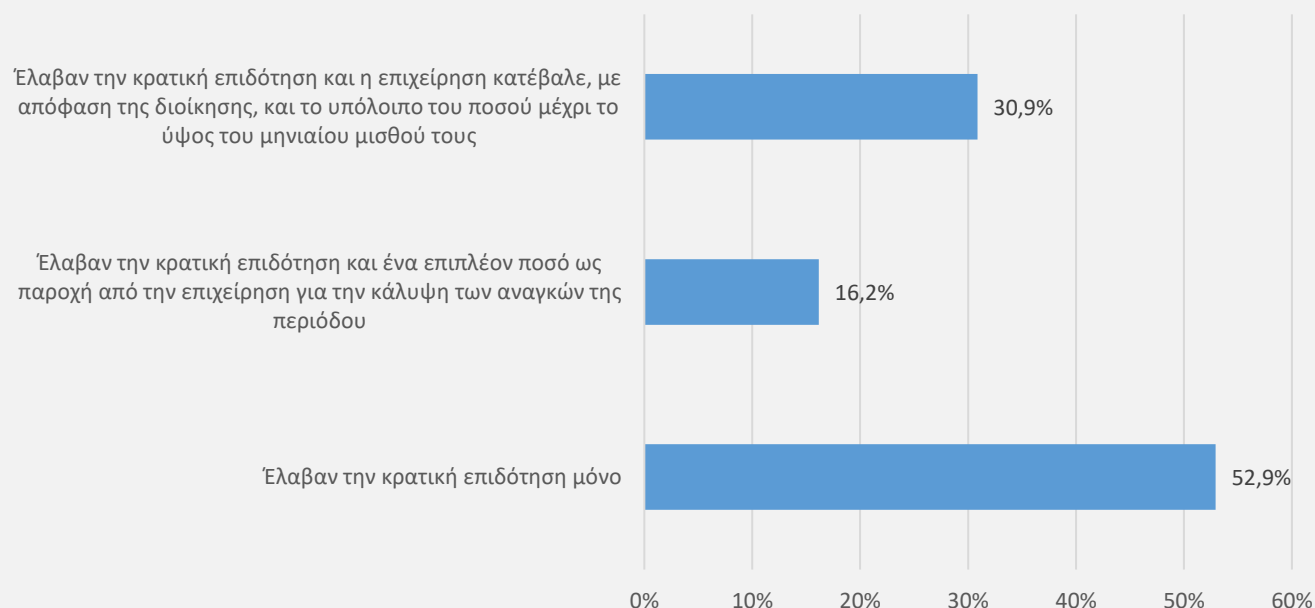
Σχήμα 40: Τα μεγαλύτερα μειονεκτήματα της εξ αποστάσεως εργασίας



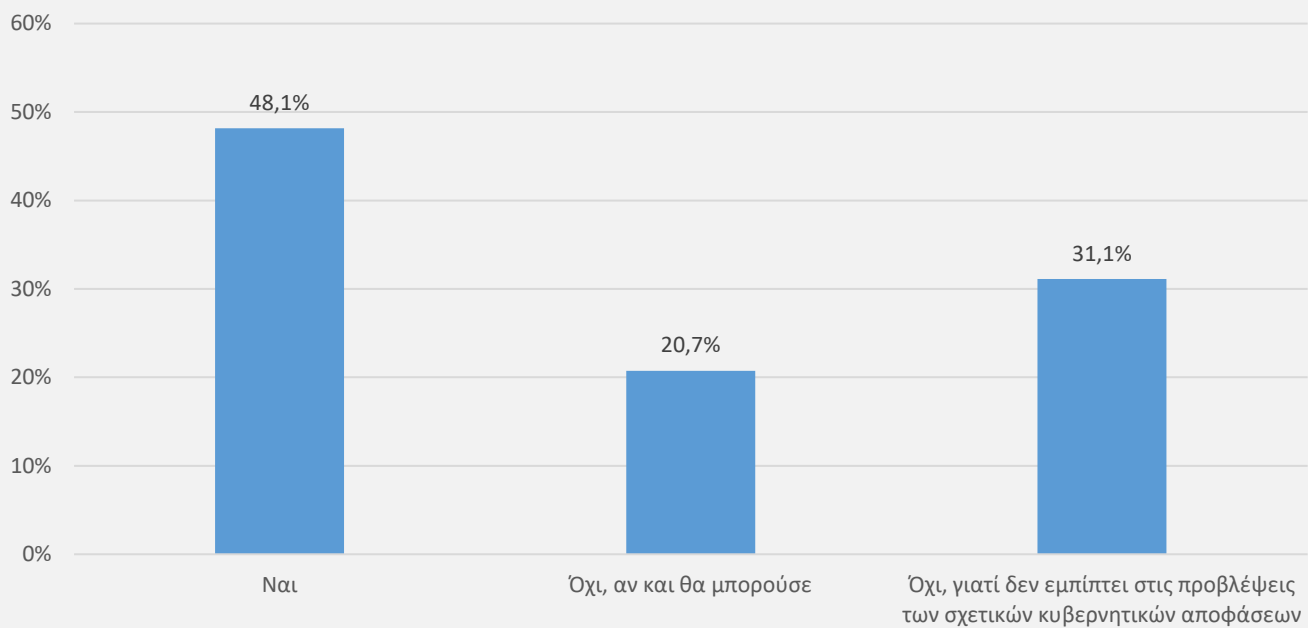
Σχήμα 41: Όσον αφορά τον τομέα της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού η εξ αποστάσεως εργασία επηρεάζει



Σχήμα 42: Οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση μπήκαν σε καθεστώς αναστολής εργασίας και κρατικής επιδότησης μισθού;



Σχήμα 43: Όσοι από τους εργαζομένους μπήκαν σε καθεστώς αναστολής εργασίας



Σχήμα 44: Η επιχείρηση έχει κάνει μέχρι τώρα ή/ και σκοπεύει να κάνει στο μέλλον χρήση των ευνοϊκών κρατικών ρυθμίσεων για τις επιχειρήσεις που επλήγησαν από την κατάσταση με το COVID-19

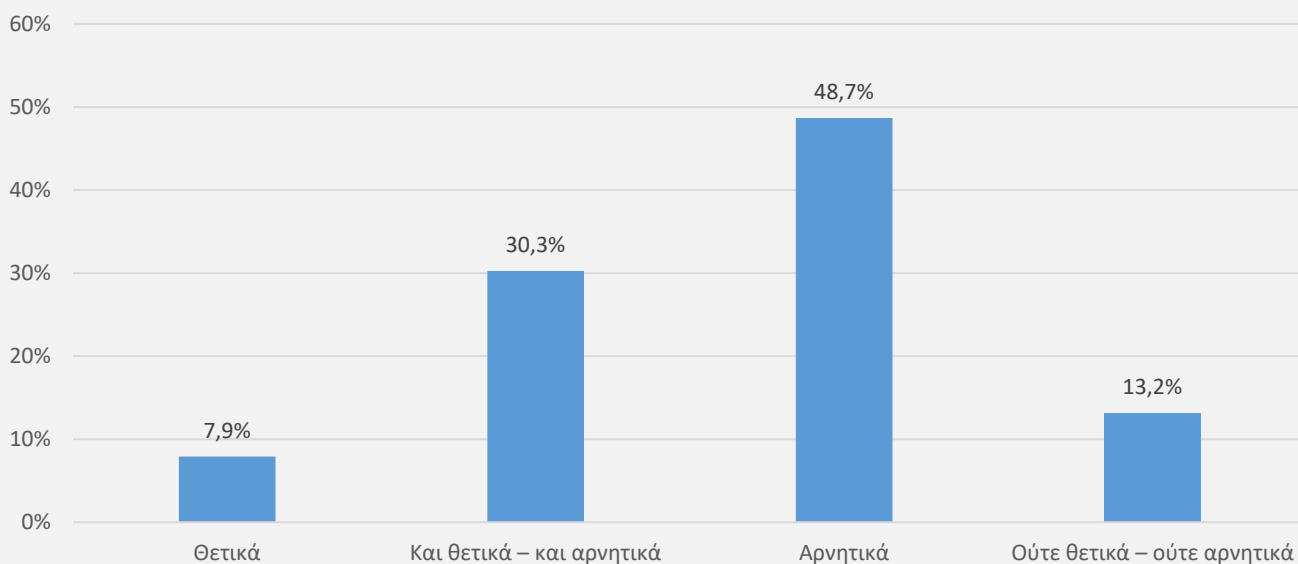
Συμπεράσματα

Η έρευνα RCI 2020 για το β' εξάμηνο του 2020 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:

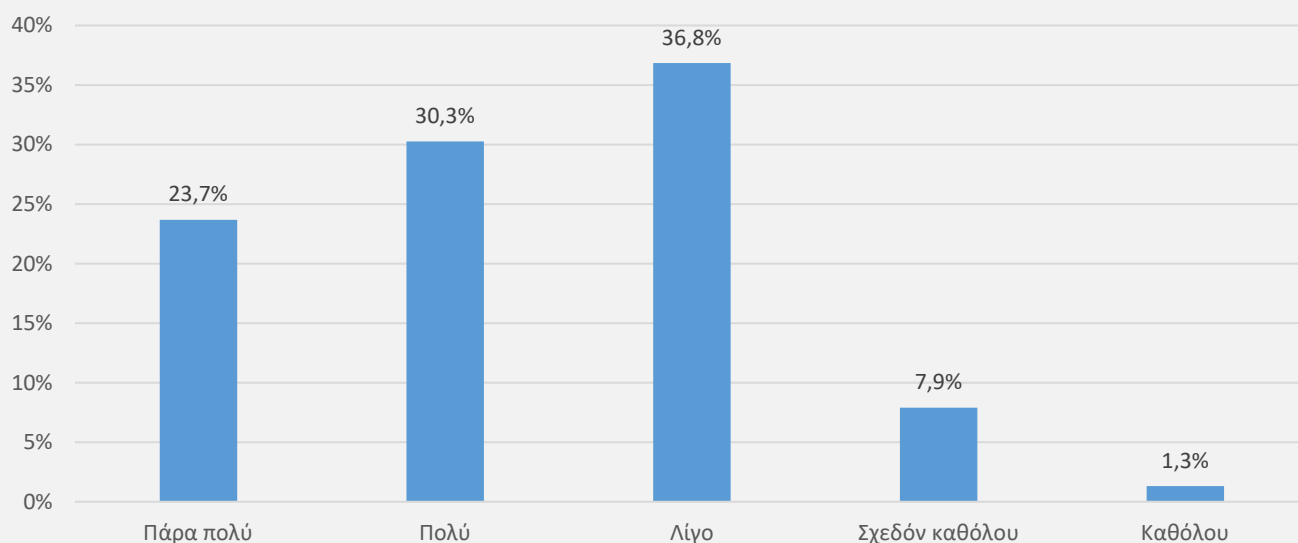
1. Εμφανίζεται το εξαιρετικά ενδιαφέρον – και μοναδικό στην ιστορία του δείκτη – φαινόμενο μία σημαντική πτώση του Δείκτη RCI (όπως καταγράφηκε στη μέτρηση του α' εξαμήνου του 2020) να ακολουθείται αμέσως από μία ξεκάθαρη άνοδο (για το β' εξάμηνο του 2020). Η μέχρι σήμερα τάση ήταν η σταθεροποίηση του Δείκτη RCI στα νέα χαμηλά ή υψηλά επίπεδα, μετά από μία σημαντική πτώση ή άνοδο αντίστοιχα. Πιθανότατα σε αυτή την εκτίμηση των στελεχών των ελληνικών επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα αντικατοπτρίζεται η αισιοδοξία τους ότι η παρούσα υγειονομική-οικονομική κρίση λόγω της πανδημίας COVID-19 θα διαρκέσει σχετικά σύντομο χρονικό διάστημα και η οικονομική δραστηριότητα – τουλάχιστον όσον αφορά την αγορά εργασίας/ προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού – θα μπορέσει, με το ξepέρασμα της έκτακτης υγειονομικής κατάστασης, να επανέλθει στα συνήθη επίπεδα.
2. Και στον τομέα των προσδοκιών για το μέλλον εμφανίζεται ένα εξαιρετικά ασυνήθιστο φαινόμενο, αυτό της ταυτόχρονης αύξησης των ποσοστών τόσο της αισιοδοξίας όσο και της απαισιοδοξίας! Αν λάβουμε υπόψη και την ένταση του φαινομένου τότε ίσως μπορούμε να οδηγηθούμε σε μία εκτίμηση για «πόλωση» των απόψεων μεταξύ της ελληνικής επιχειρηματικής κοινότητας γύρω από τους δύο «άξονες» αισιοδοξίας και απαισιοδοξίας.
3. Το «ξεκαθάρισμα» απόψεων φαίνεται να συνεχίζεται και στις εκτιμήσεις για την επιρροή της κρίσης στη λειτουργία των επιχειρήσεων. Και εκεί φαίνεται να υπάρχει – σε σχέση με την προηγούμενη μέτρηση – μία μετατόπιση των ποσοστών από το ουδέτερο «Ούτε πολύ – ούτε λίγο» προς τα δύο άκρα του «Καθόλου» - «Λίγο» και «Πολύ» - «Δραματικά». Πάντως ξεκάθαρη είναι η, για δεύτερη συνεχή μέτρηση, συνέχιση της αύξησης του ποσοστού των απαντήσεων «Πολύ» - «Δραματικά», η οποία ανατρέπει μία καθοδική πορεία από το ιστορικό υψηλό του 2012B μέχρι το 2019.
4. Όσον αφορά, τέλος, το ειδικό θέμα της κρίσης με την πανδημία COVID-19, θα λέγαμε ότι, ως γενικό συμπέρασμα, επιβεβαιώνονται τα αποτελέσματα της προηγούμενης μέτρησης του α' εξαμήνου του 2020. Οι ελληνικές επιχειρήσεις εξακολουθούν να επηρεάζονται «Πολύ» (μάλιστα περισσότερο από την προηγούμενη μέτρηση) ενώ όσοι απάντησαν εκτιμούν ότι θα επανέλθουν σε «προ-COVID19» ρυθμούς αρκετά αργότερα (οι περισσότεροι σε πάνω από ένα έτος από σήμερα) σε σχέση με την προηγούμενη μέτρηση. Ωστόσο, δηλώνουν ότι επηρεάζονται πλέον λιγότερο αρνητικά ενώ πιστεύουν ότι η μελλοντική άνοδος της οικονομικής τους δραστηριότητας θα είναι ακόμη μεγαλύτερη απ' ό,τι πίστευαν στην προηγούμενη μέτρηση. Εξακολουθούν να θεωρούν την ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού τον σημαντικότερο παράγοντα αντιμετώπισης της κρίσης, ενώ συνεχίζεται και η «αμφίθυμη» στάση των στελεχών απέναντι στην εξ αποστάσεως εργασία: ενώ εμφανίζεται να αυξάνεται ο σκεπτικισμός σχετικά με την παραγωγικότητα της εξ αποστάσεως εργασίας και της συμβολής της στην εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, ωστόσο περισσότεροι εμφανίζονται πλέον διαθετημένοι να εξακολουθούν να εφαρμόζουν προγράμματα εξ αποστάσεως εργασίας στην επιχείρησή τους και μετά τη λήξη της έκτακτης κατάστασης με

τον COVID-19. Τέλος, όσον αφορά τις κυβερνητικές πολιτικές, οι επιχειρήσεις φαίνεται να εμφανίζονται απαισιόδοξες κυρίως σχετικά με την επιλεκτικότητά τους να συμμετέχουν σε πολιτικές στήριξης.

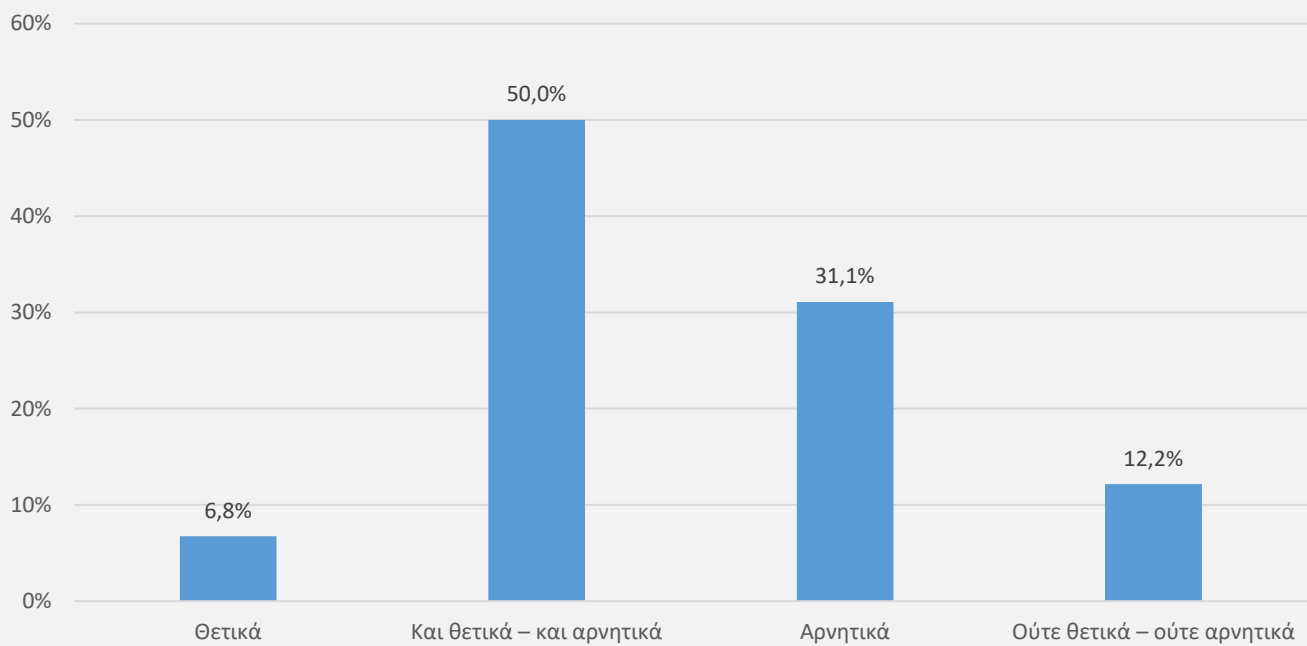
Παράρτημα: Αποτελέσματα ειδικού θέματος έρευνας RCI α' εξαμήνου 2020



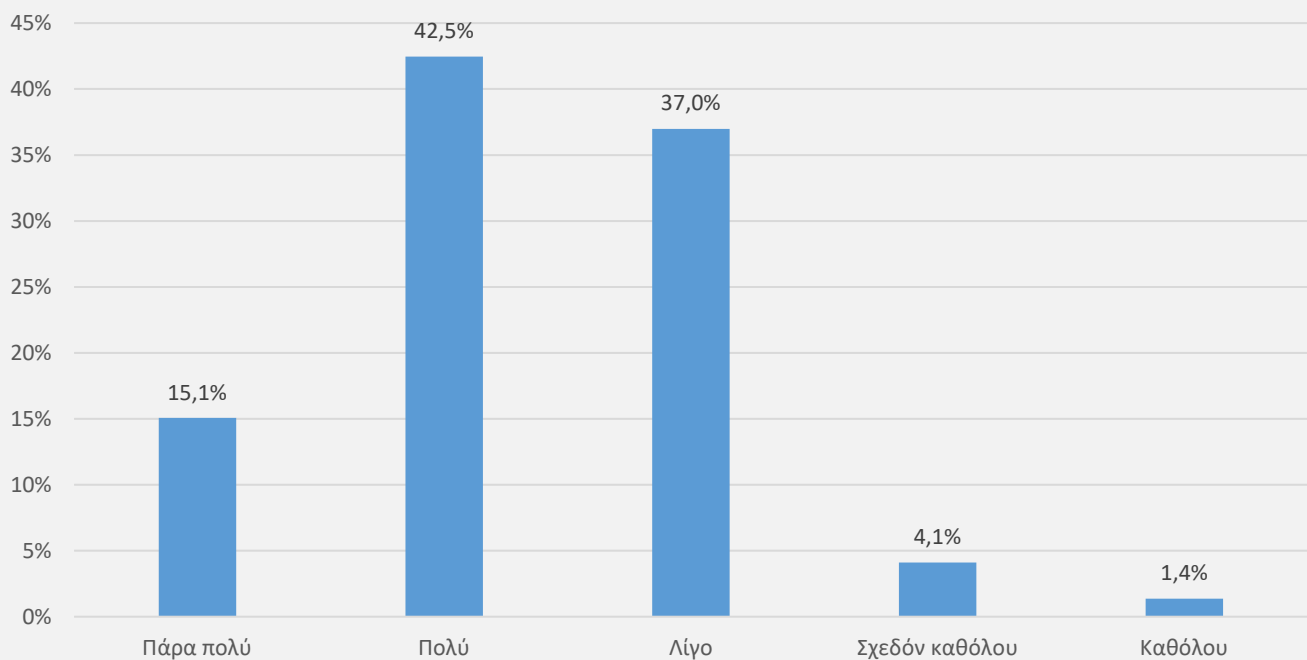
Σχήμα 1: Η κρίση COVID-19 έχει επηρεάσει την επιχείρηση μέχρι τώρα – Α'



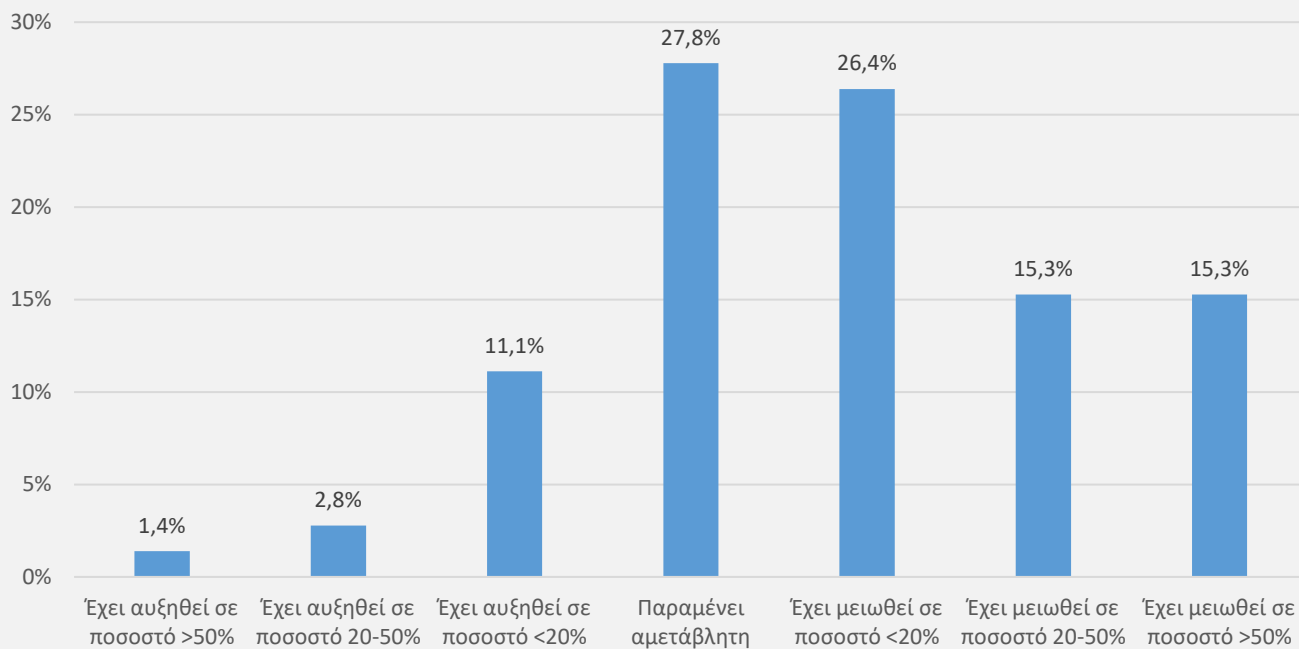
Σχήμα 2: Η κρίση COVID-19 έχει επηρεάσει την επιχείρηση μέχρι τώρα – Β'



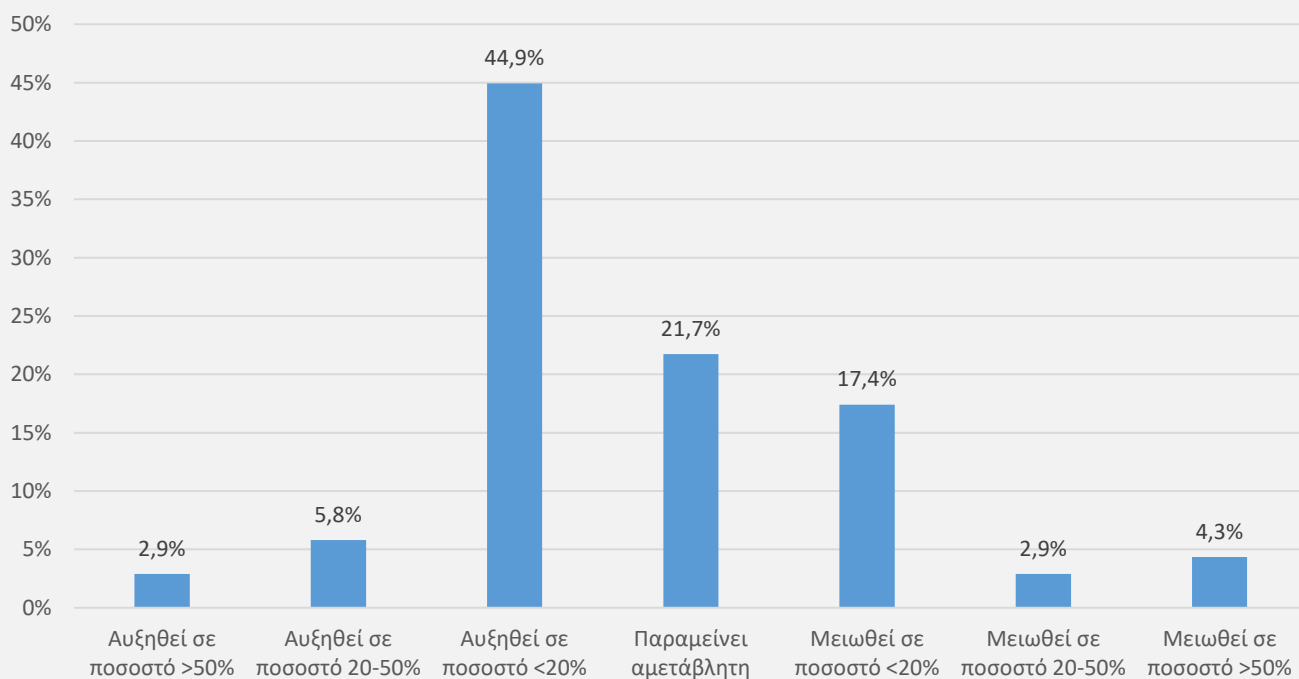
Σχήμα 3: Η κρίση COVID-19 θα επηρεάσει την επιχείρηση στο μέλλον – Α΄



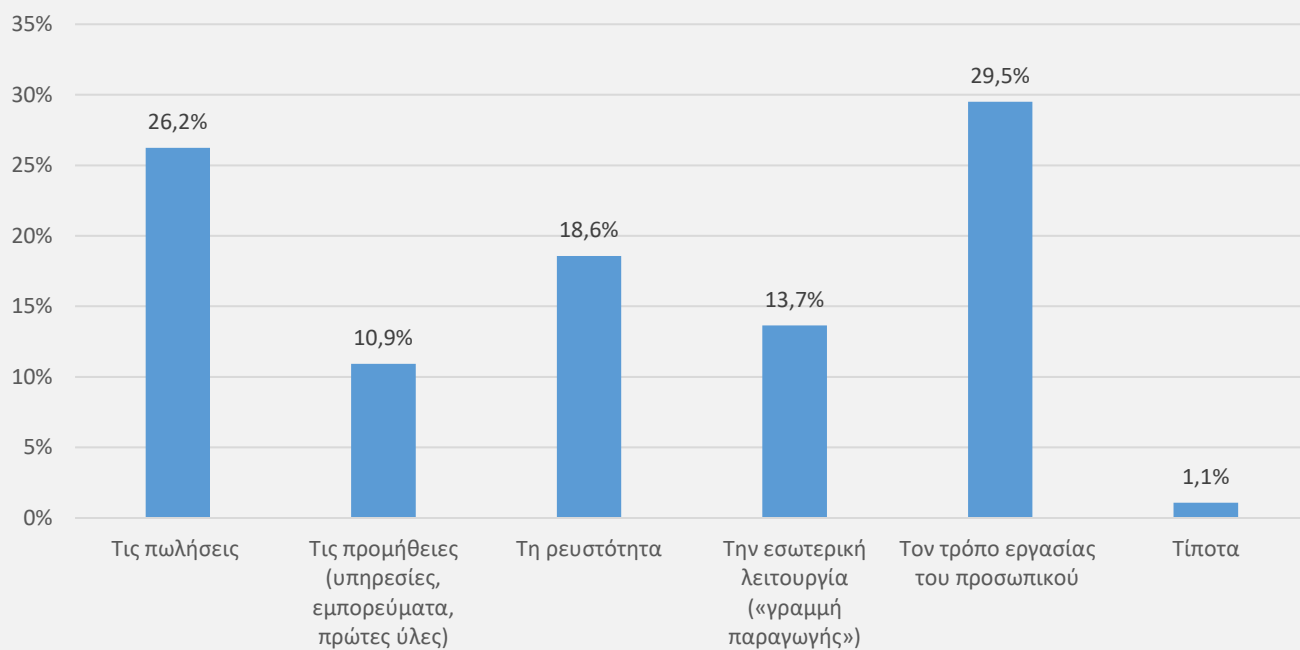
Σχήμα 4: Η κρίση COVID-19 θα επηρεάσει την επιχείρηση στο μέλλον – Β΄



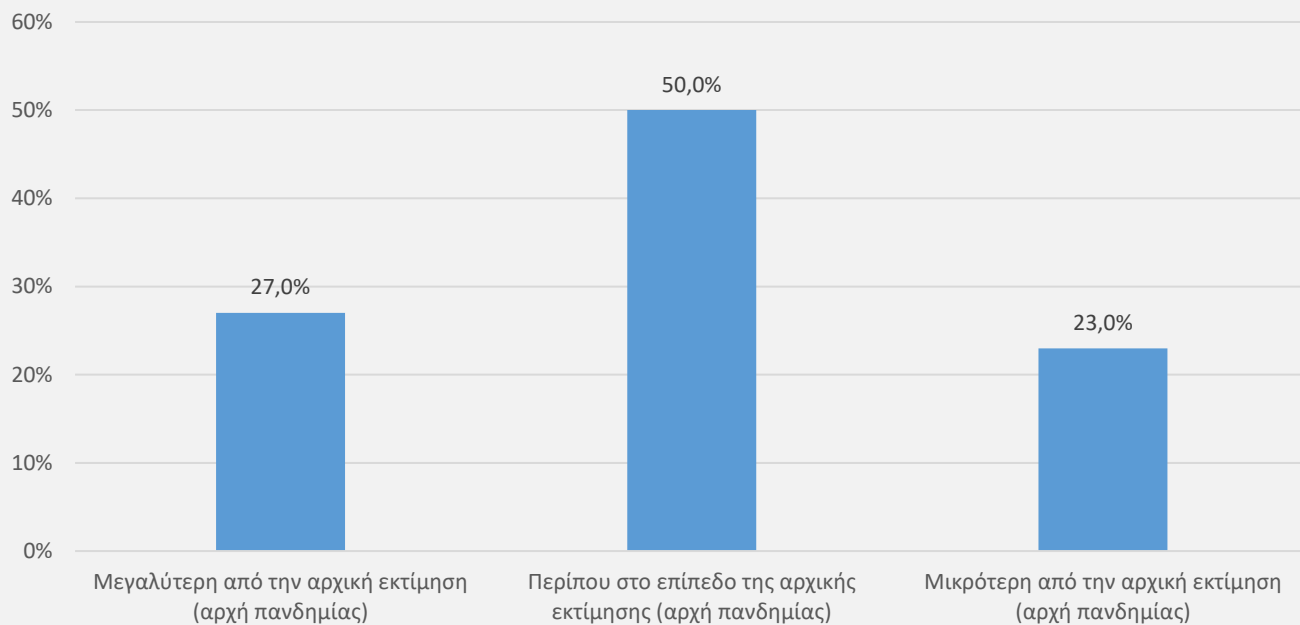
Σχήμα 5: Οικονομική δραστηριότητα επιχείρησης (έσοδα, πωλήσεις, κ.λπ.) εν μέσω πανδημίας COVID-19 σε σχέση με αντίστοιχο χρονικό διάστημα 2019



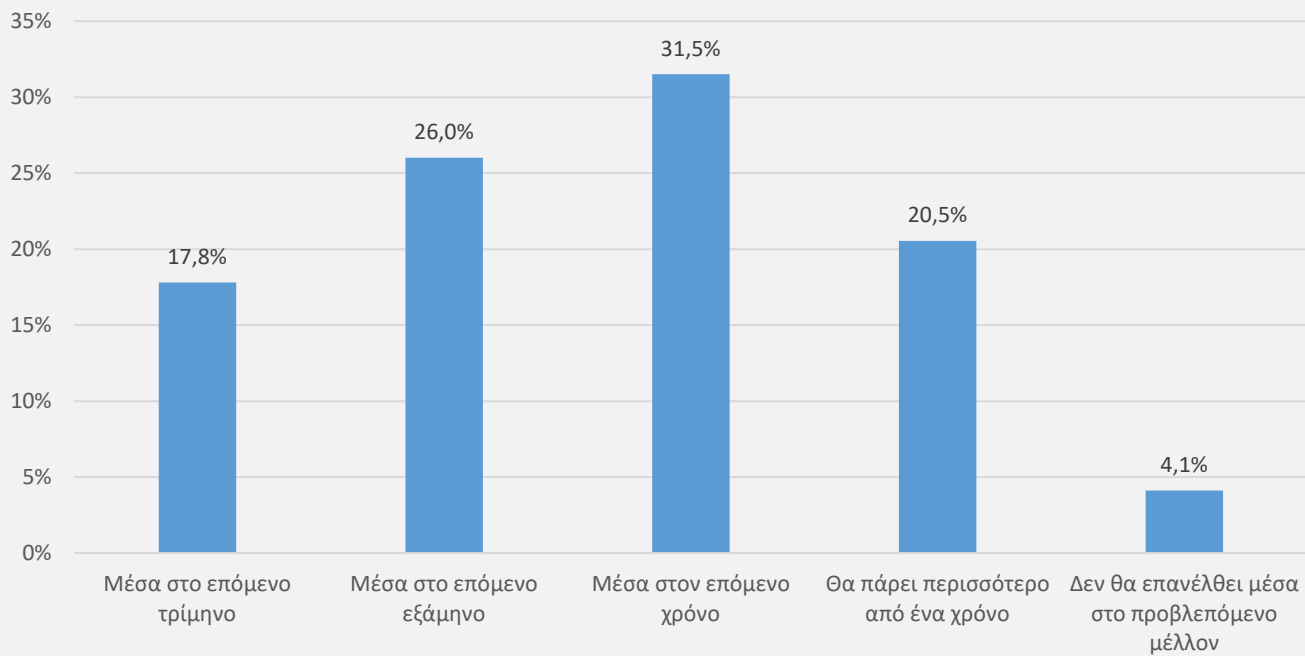
Σχήμα 6: Σε σχέση με φέτος, η οικονομική δραστηριότητα (έσοδα, πωλήσεις, κ.λπ.) της επιχείρησης το 2021 θα



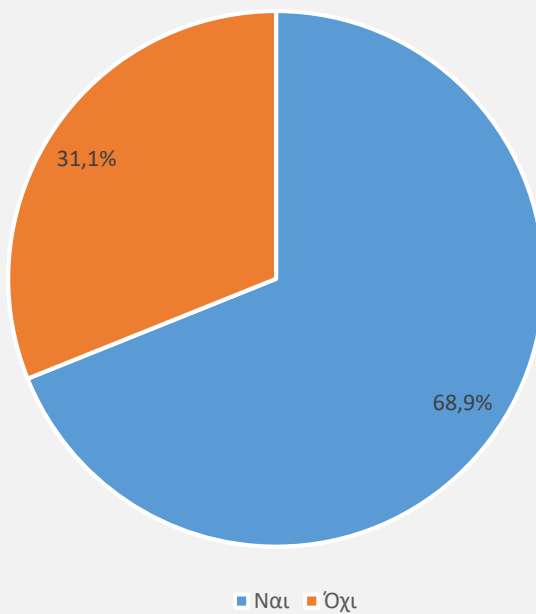
Σχήμα 7: Η πανδημία COVID-19 έχει επηρεάσει



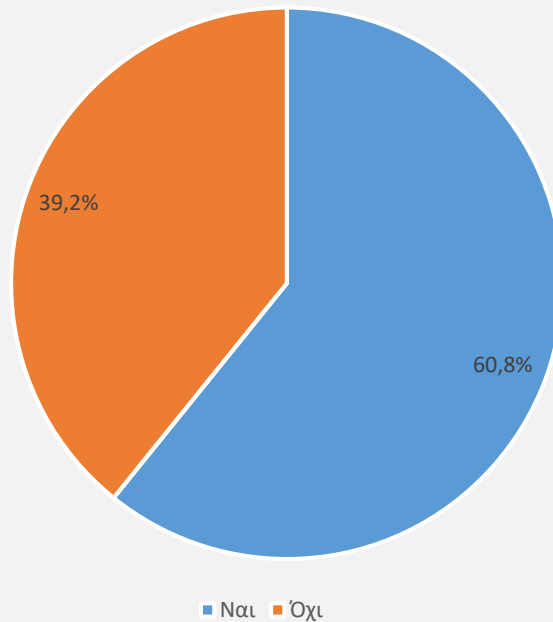
Σχήμα 8: Πραγματική επίπτωση κρίσης πανδημίας COVID-19 σε σχέση με αρχική εκτίμηση



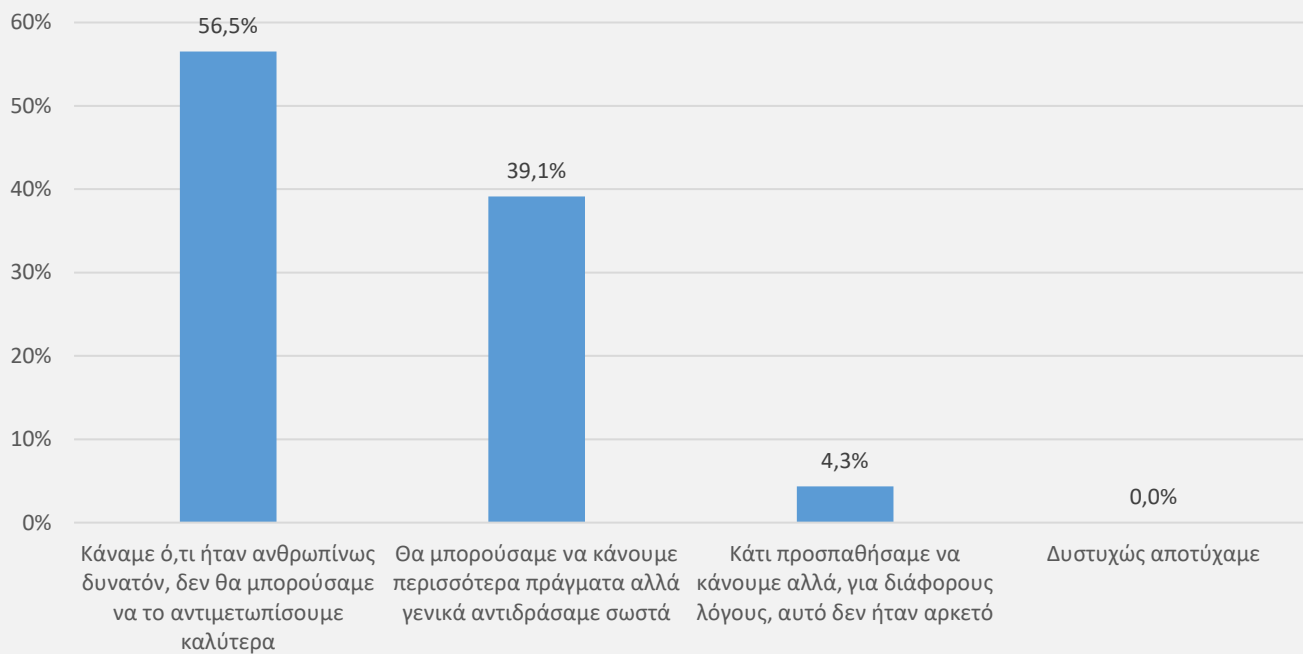
Σχήμα 9: Η επιχείρηση αναμένεται να επανέλθει σε προ-COVID-19 ρυθμούς



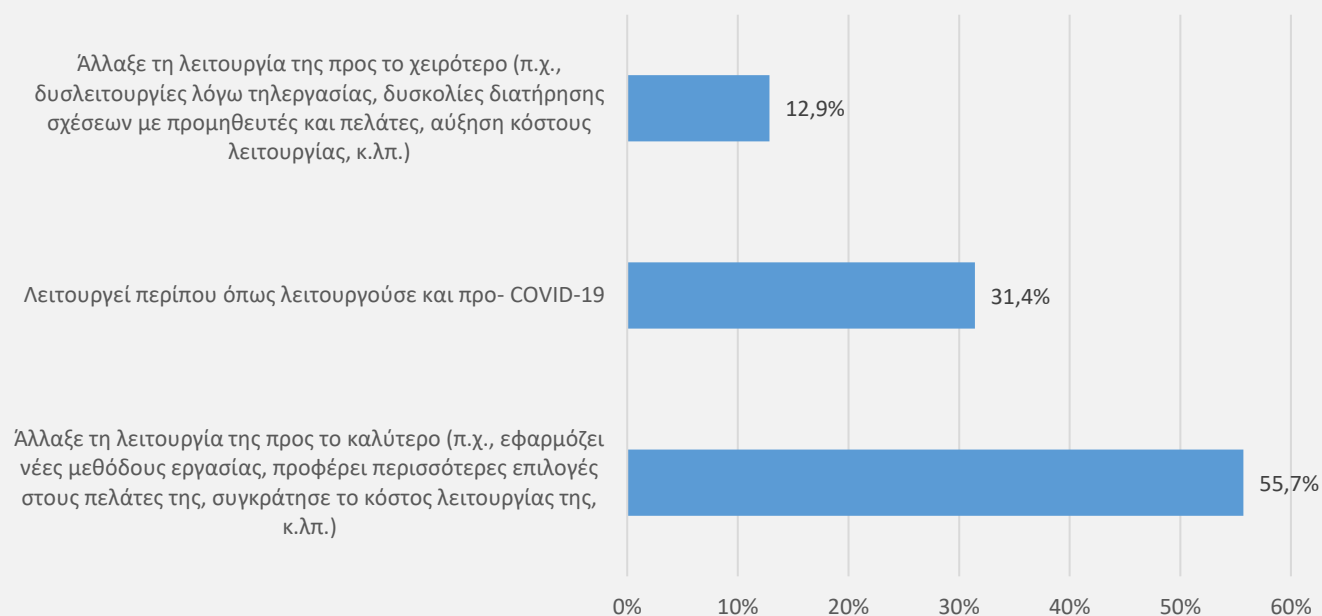
Σχήμα 10: Ο COVID-19 έφερε σημαντική αναστάτωση (disruption) στον τρόπο λειτουργίας της επιχείρησης



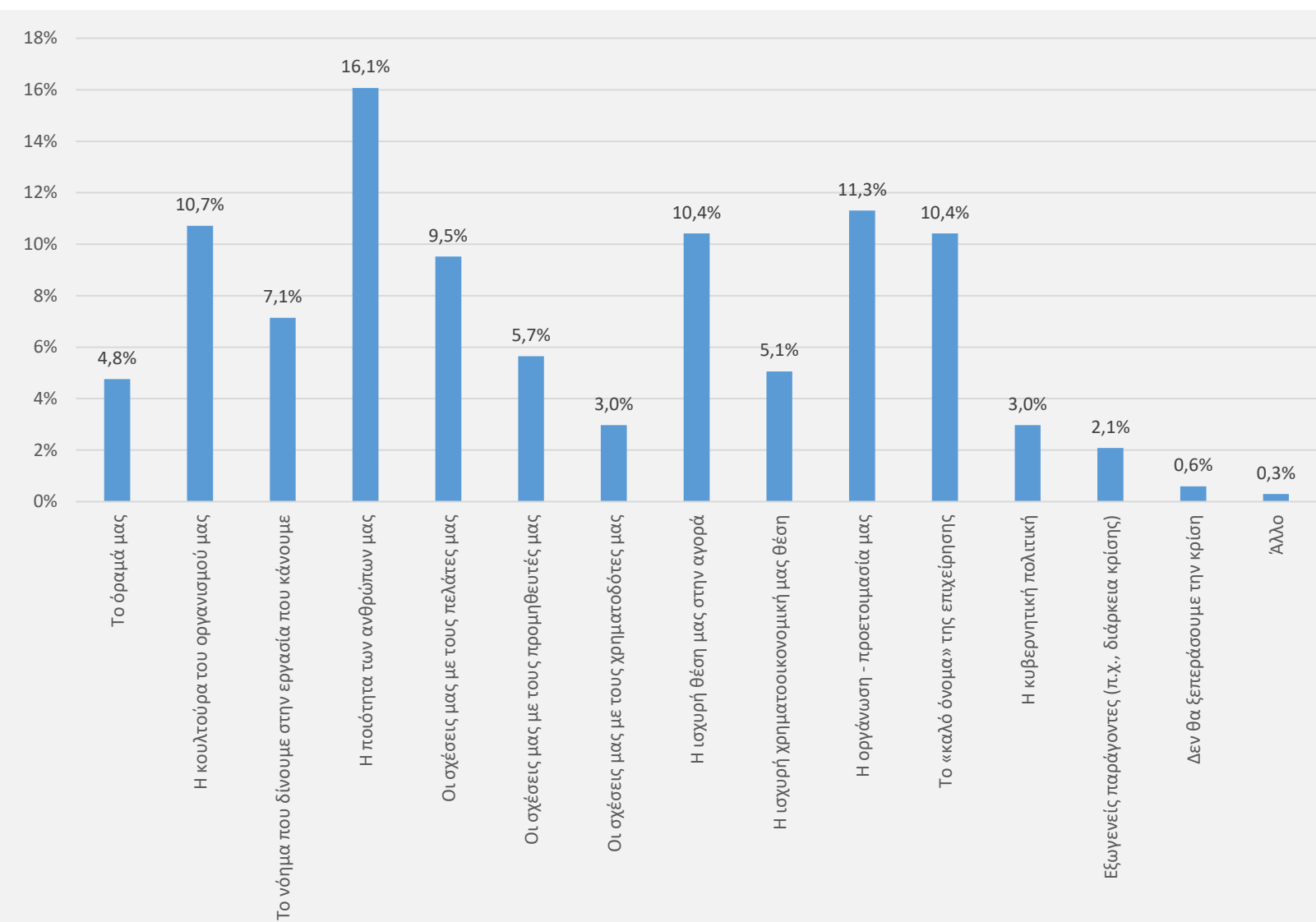
Σχήμα 11: Η επιχείρηση ήταν έτοιμη να αντιμετωπίσει μία κατάσταση όπως αυτή με τον COVID-19



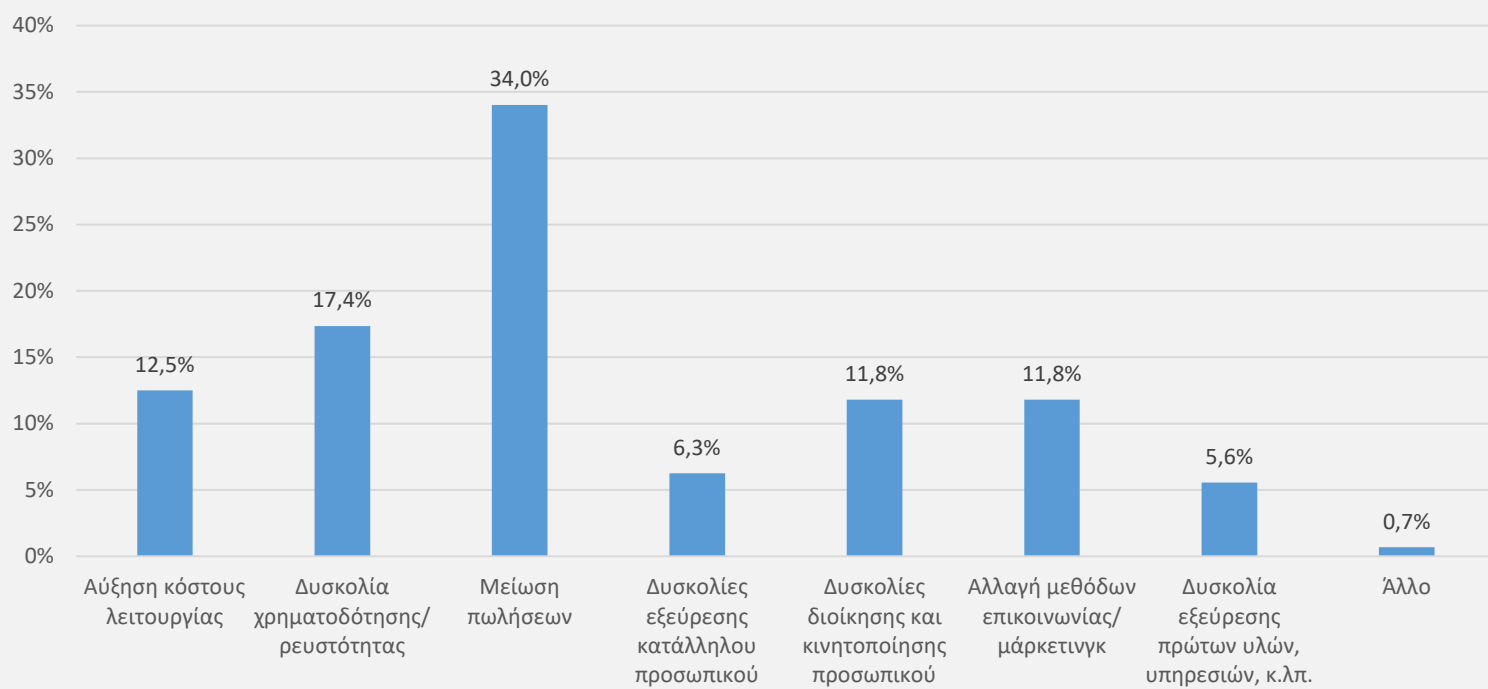
Σχήμα 12: Κρίνοντας συνολικά την αντίδραση της επιχείρησης στην κρίση με το COVID-19 θα λέγατε ότι μέχρι τώρα



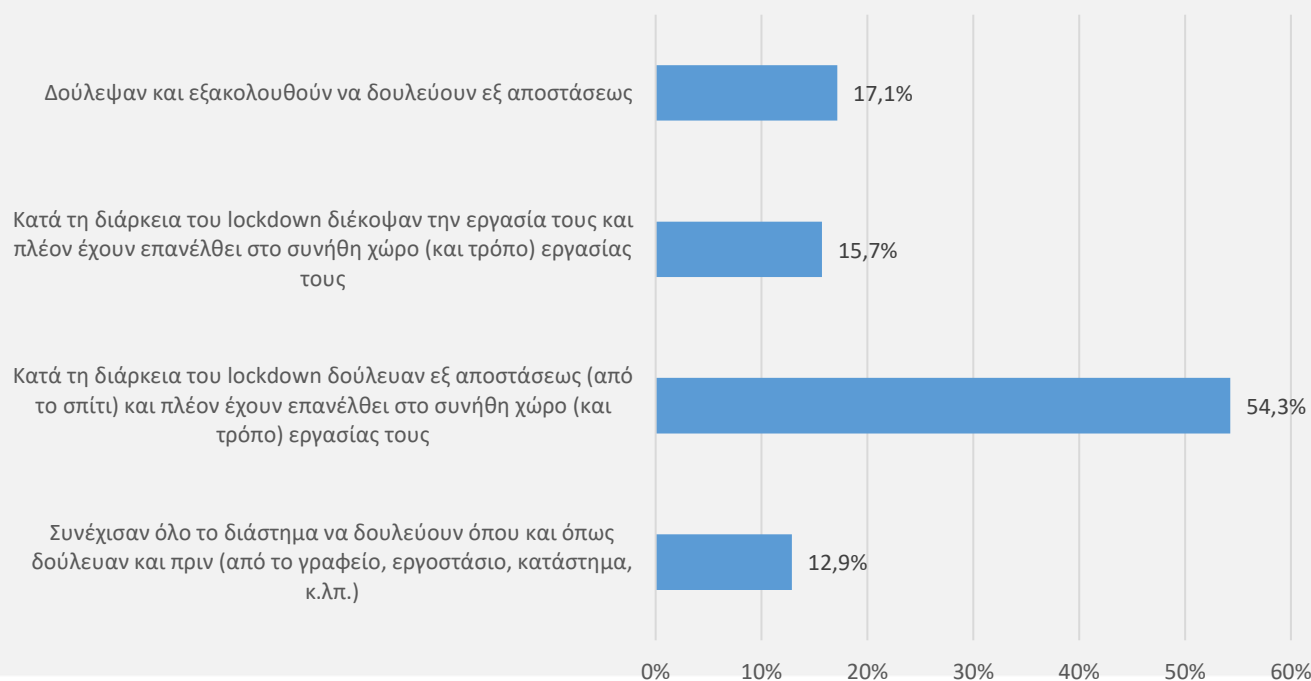
Σχήμα 13: Μετά την πρώτη φάση της κρίσης με το COVID-19, η επιχείρηση



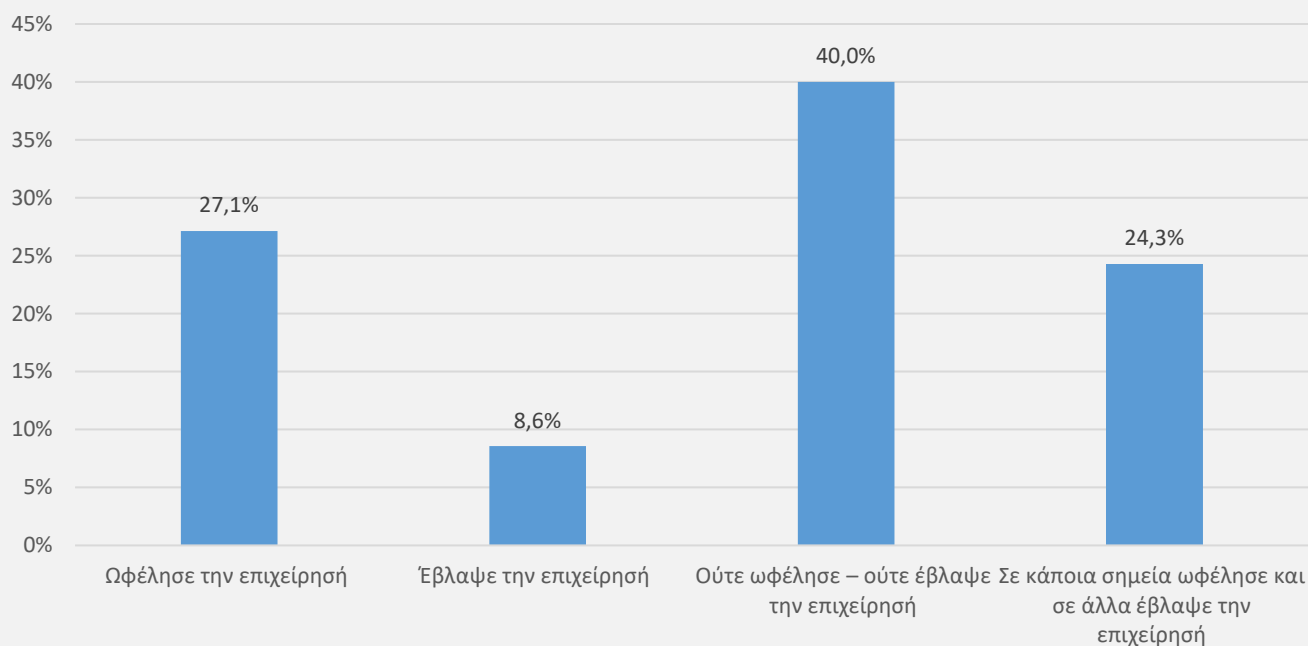
Σχήμα 14: Αυτό που έχει βοηθήσει μέχρι τώρα την επιχείρηση να ξεπεράσει την κρίση λόγω COVID-19 και εκτιμάτε ότι θα την στηρίξει και στο μέλλον είναι



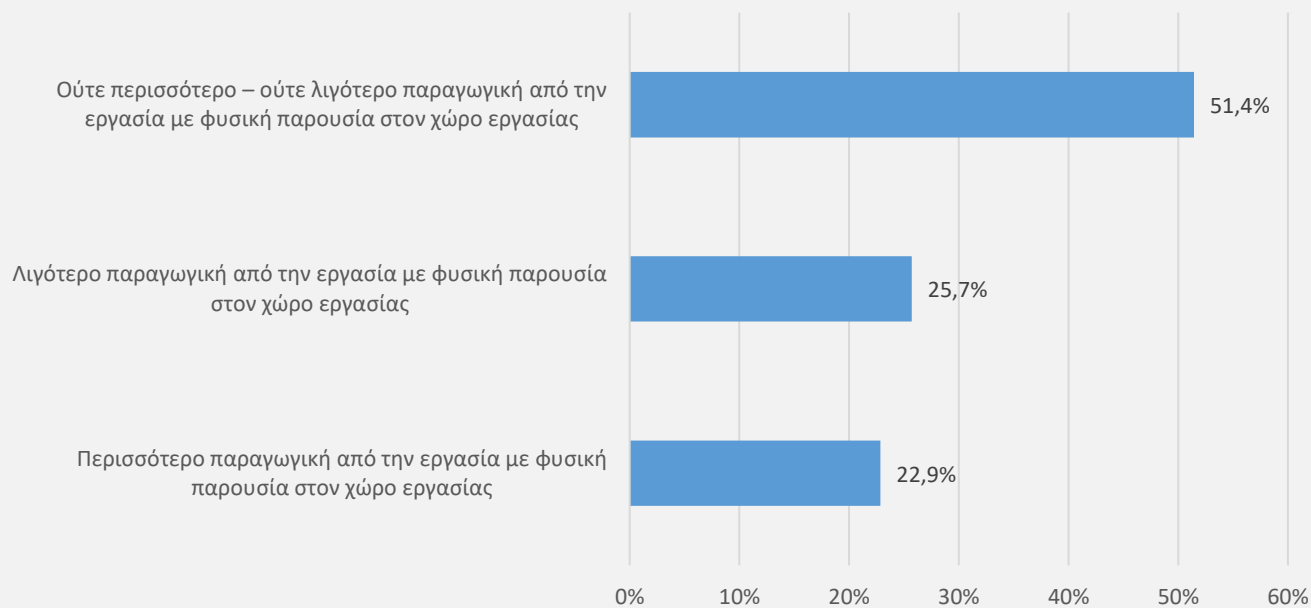
Σχήμα 15: Ο μεγαλύτερος κίνδυνος για το μέλλον της επιχείρησης μέχρι να ομαλοποιηθεί η υγειονομική κατάσταση και να επιστρέψει η κοινωνία σε συνηθισμένους ρυθμούς λειτουργίας



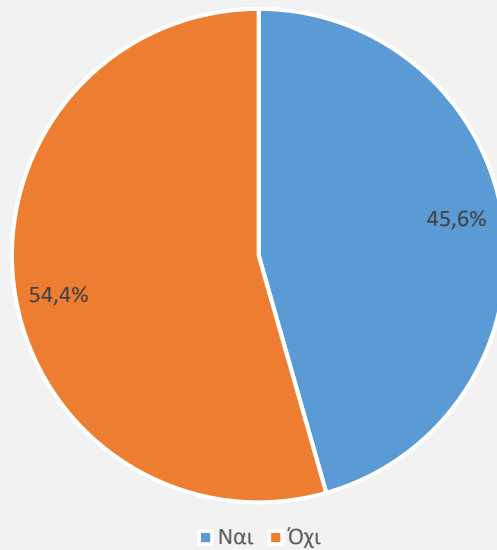
Σχήμα 16: Κατά το χρονικό διάστημα από το ξέσπασμα της πανδημίας μέχρι σήμερα, η πλειοψηφία των εργαζομένων στην επιχείρηση



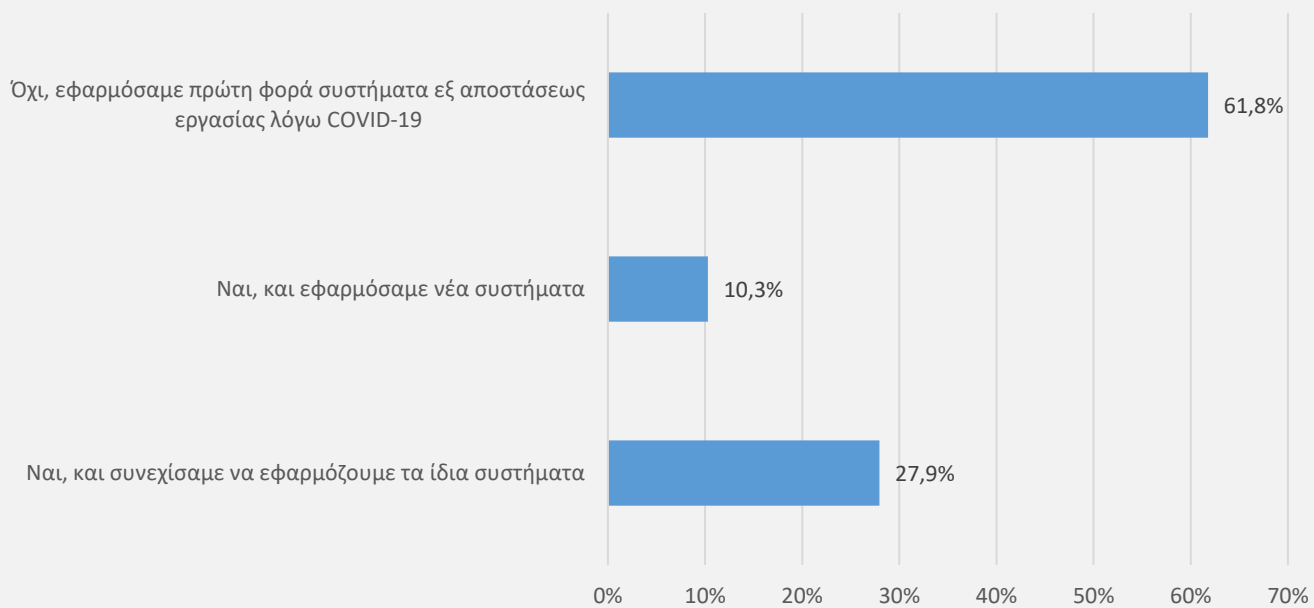
Σχήμα 17: Η εξ αποστάσεως εργασία αυτό το χρονικό διάστημα



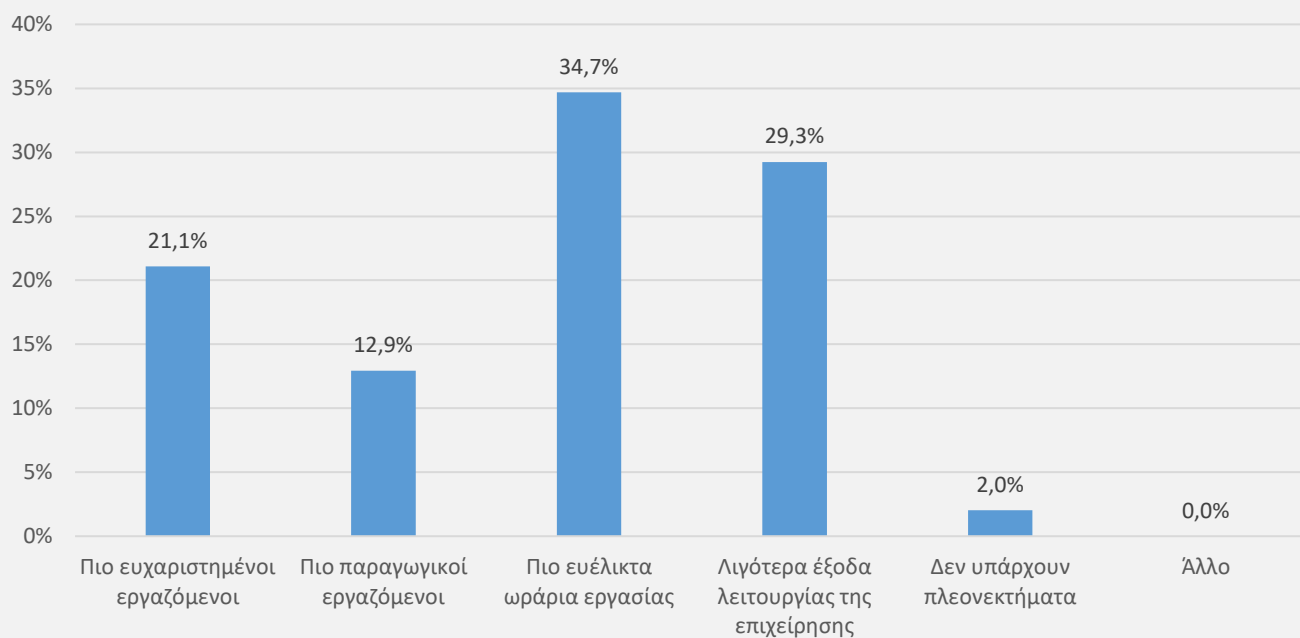
Σχήμα 18: Από την μέχρι τώρα εμπειρία, εκτιμάτε ότι η εξ αποστάσεως εργασία είναι



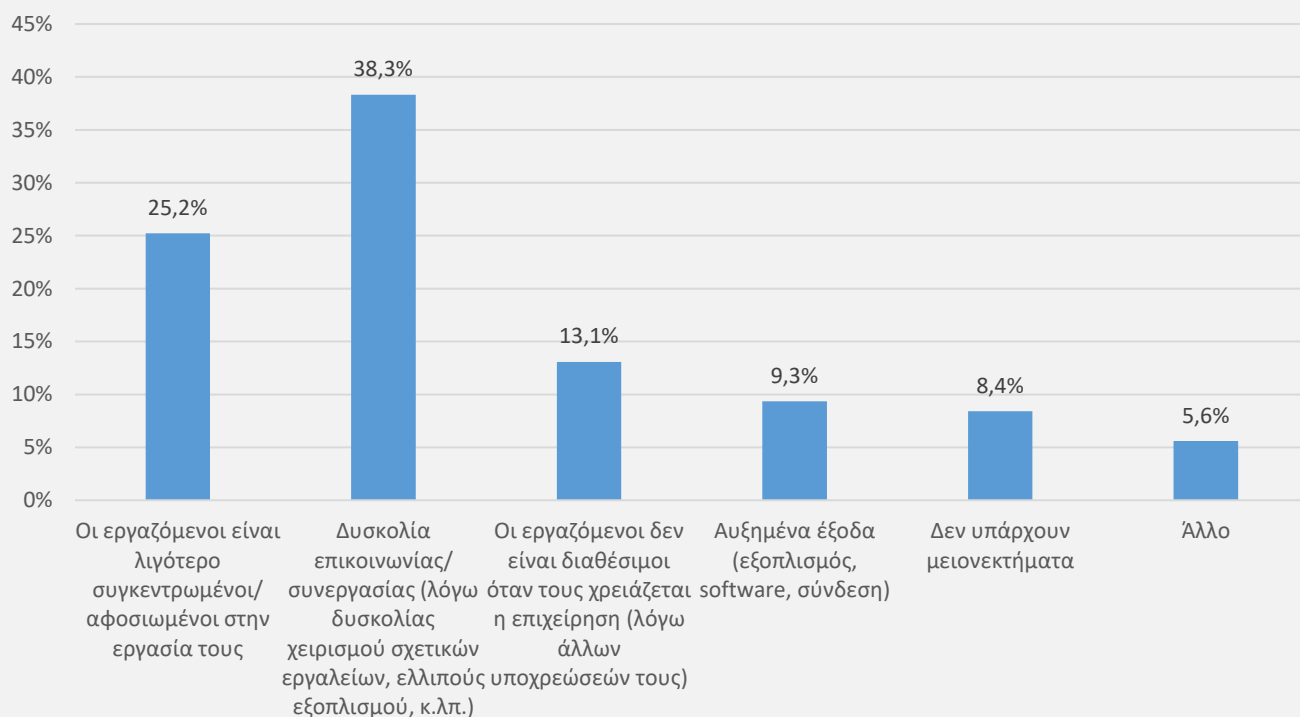
Σχήμα 19: Θα συνεχίσετε την εξ αποστάσεως εργασία και μετά τη λήξη της κατάστασης με το COVID-19;



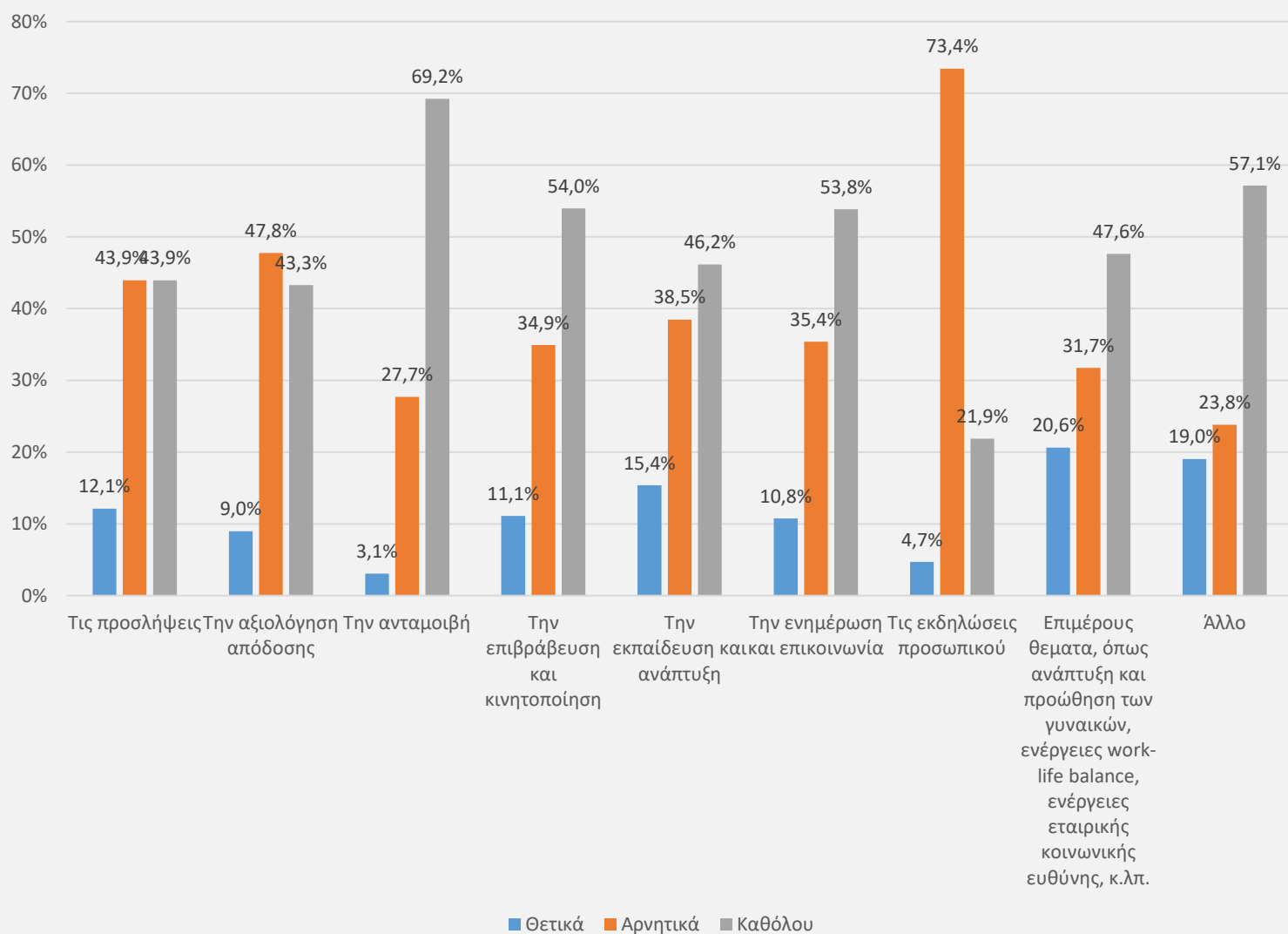
Σχήμα 20: Εφαρμόζατε συστήματα εξ αποστάσεως εργασίας και πριν την κρίση του COVID-19;



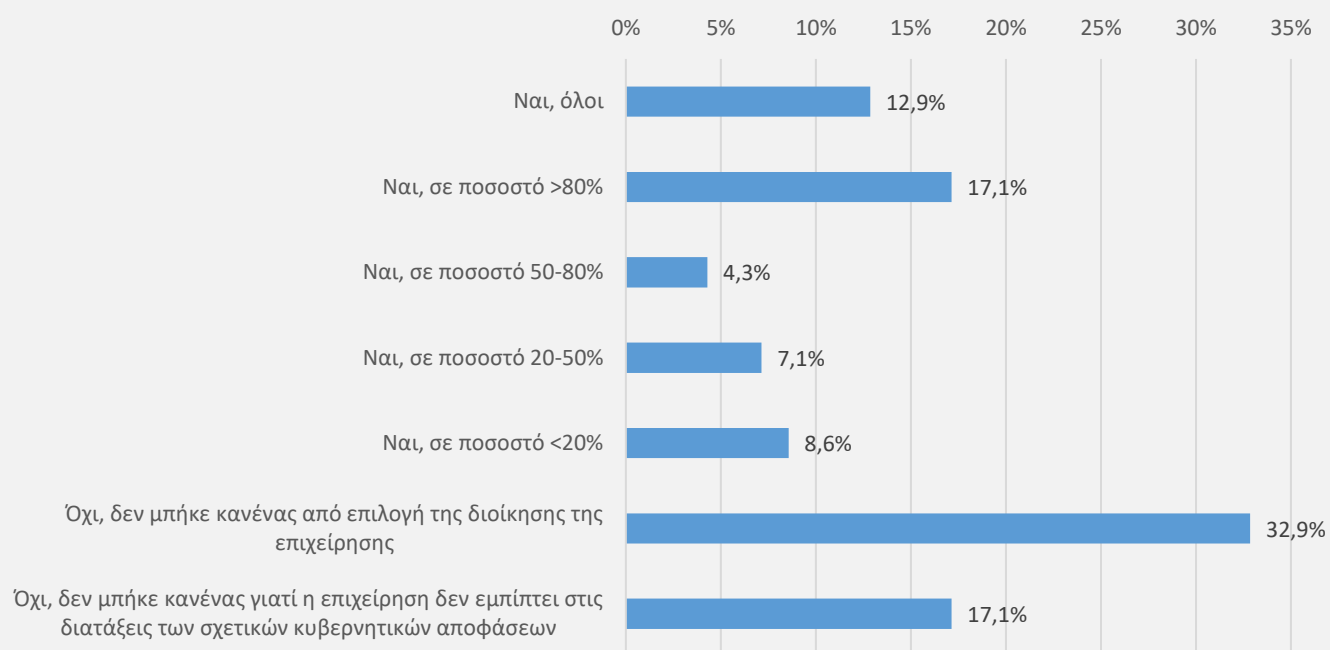
Σχήμα 21: Τα μεγαλύτερα πλεονεκτήματα της εξ αποστάσεως εργασίας για την επιχείρηση



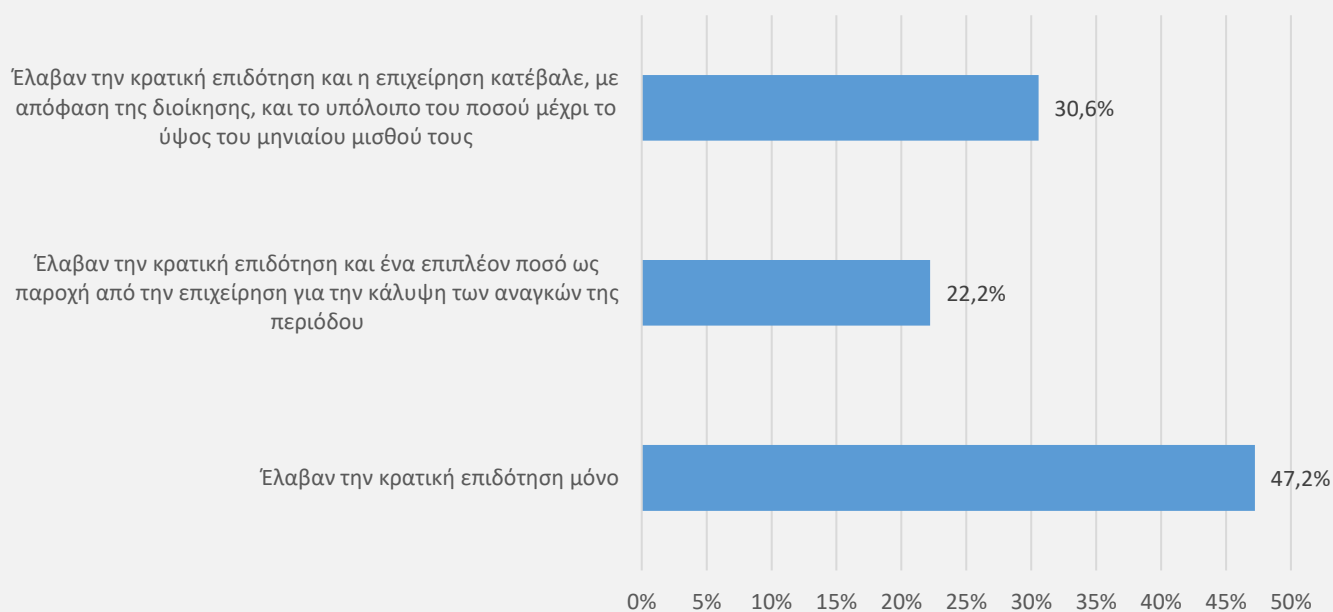
Σχήμα 22: Τα μεγαλύτερα μειονεκτήματα της εξ αποστάσεως εργασίας



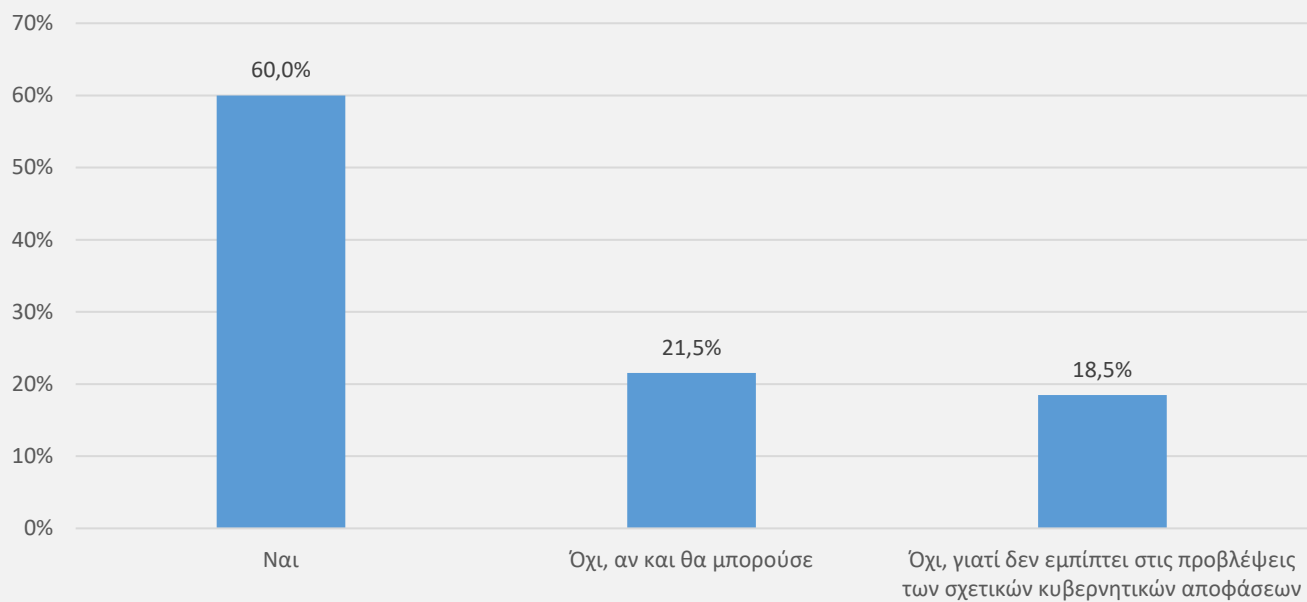
Σχήμα 23: Όσον αφορά τον τομέα της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού η εξ αποστάσεως εργασία επηρεάζει



Σχήμα 24: Οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση μπήκαν σε καθεστώς αναστολής εργασίας και κρατικής επιδότησης μισθού;



Σχήμα 25: Όσοι από τους εργαζομένους μπήκαν σε καθεστώς αναστολής εργασίας



Σχήμα 26: Η επιχείρηση έχει κάνει μέχρι τώρα ή/ και σκοπεύει να κάνει στο μέλλον χρήση των ευνοϊκών κρατικών ρυθμίσεων για τις επιχειρήσεις που επλήγησαν από την κατάσταση με το COVID-19