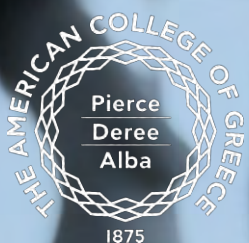




Alba

Graduate
Business
School



RCI

RECRUITMENT | CONFIDENCE | INDEX

RCI 2021-A

Αποτελέσματα Έρευνας

Σεπτέμβριος 2021



Περιεχόμενα

Εισαγωγή	3
Μέρος 1 ^ο : Δημογραφικά Στοιχεία	5
Μέρος 2 ^ο : Το Βαρόμετρο	7
Μέρος 3 ^ο : Προσδοκίες για το Μέλλον	9
Μέρος 4 ^ο : Η Επίδραση της Κρίσης	12
Μέρος 5 ^ο – Ειδικό Θέμα: COVID-19 και ελληνικές επιχειρήσεις	15
Συμπεράσματα	34

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 2021A διεξήχθη το χρονικό διάστημα 2 – 28 Ιουλίου 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 τα δύο εξάμηνα του 2020 (RCI 2020A & 2020B). 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 το Career & Alumni Office του Alba, συλλογικούς επαγγελματικούς φορείς (ΣΔΑΔΕ) και κλαδικά έντυπα (HR Professional & Workforce) τους οποίους το Alba και το τμήμα Applied Research & Innovation ευχαριστούν για τη συμβολή τους στην επιτυχή διεξαγωγή της έρευνας. Συνολικά συγκεντρώθηκαν 137 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 Αύγουστο του 2021.

Το Alba Graduate Business School, The American College of Greece, ευχαριστεί ιδιαίτερα την εταιρεία Continental για τη διαχρονική υποστήριξη της έρευνας RCI – Recruitment Confidence Index.

Χορηγός



Συνεργάτες επικοινωνίας



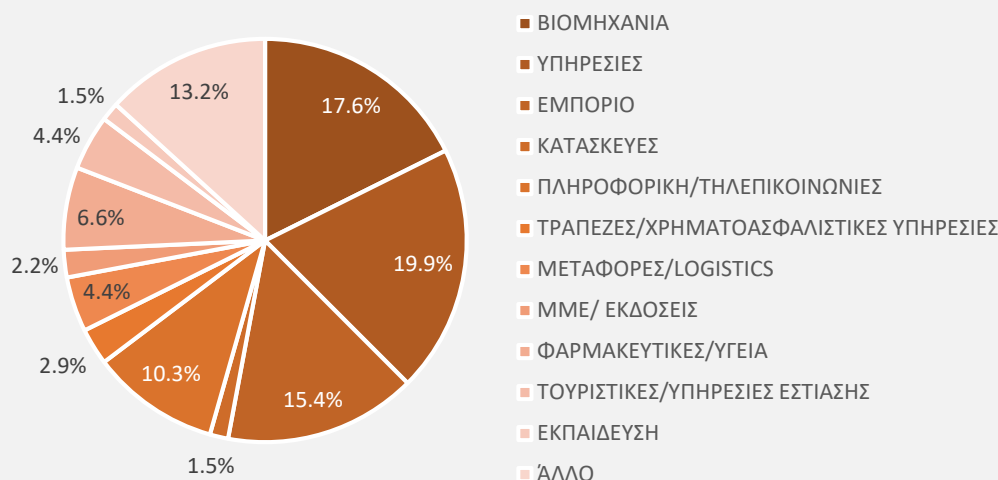
Με την υποστήριξη



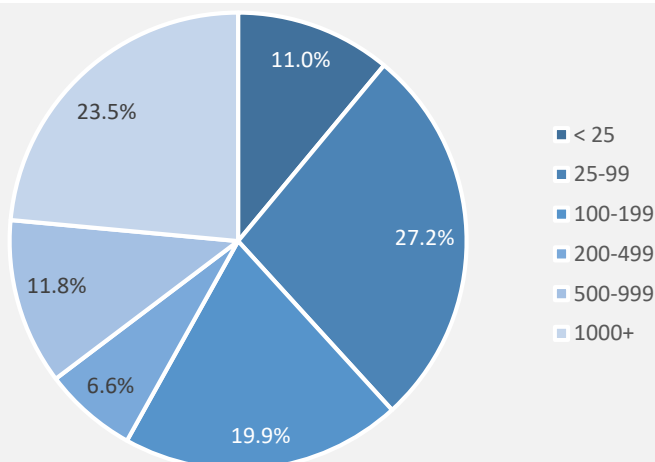
Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

Μέρος 1^ο: Δημογραφικά Στοιχεία

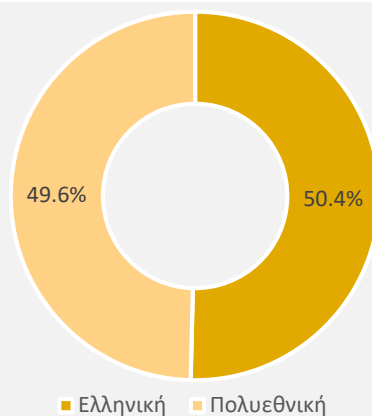
Από τα δημογραφικά στοιχεία (Σχήμα 1 – Σχήμα 5) προκύπτει ότι το δείγμα της έρευνας παρουσιάζει ικανή αντιπροσωπευτικότητα του ιδιωτικού τομέα της ελληνικής οικονομίας – πάνω από το 95% των οργανισμών που συμμετείχαν δήλωσαν ότι δραστηριοποιούνται στον ιδιωτικό τομέα. Η πλειοψηφία προέρχεται από τους κλάδους των υπηρεσιών (19,9%), του εμπορίου (15,4%), της πληροφορικής/τηλεπικοινωνιών (10,3%), και του φαρμάκου/ υπηρεσιών υγείας (6,6%). Από τους κλάδους της βιομηχανίας και των κατασκευών προέρχεται συνολικά το 19,1% των εταιρειών που συμμετείχαν. Σχεδόν δύο στους τρεις συμμετέχοντες δηλώνουν ότι απασχολούν λιγότερους από 500 εργαζόμενους ενώ σχεδόν ένας στους τέσσερις απασχολούν πάνω από 1.000. Παρουσιάζεται συγκέντρωση των εταιρειών στην Αττική (>90%) αλλά και εκπροσώπηση όλων των γεωγραφικών διαμερισμάτων της χώρας. Τέλος, η ιδιοκτησία των εταιρειών που συμμετείχαν μοιράζεται ισομερώς μεταξύ ελληνικής και πολυεθνικής.



Σχήμα 1: Κλάδος δραστηριότητας



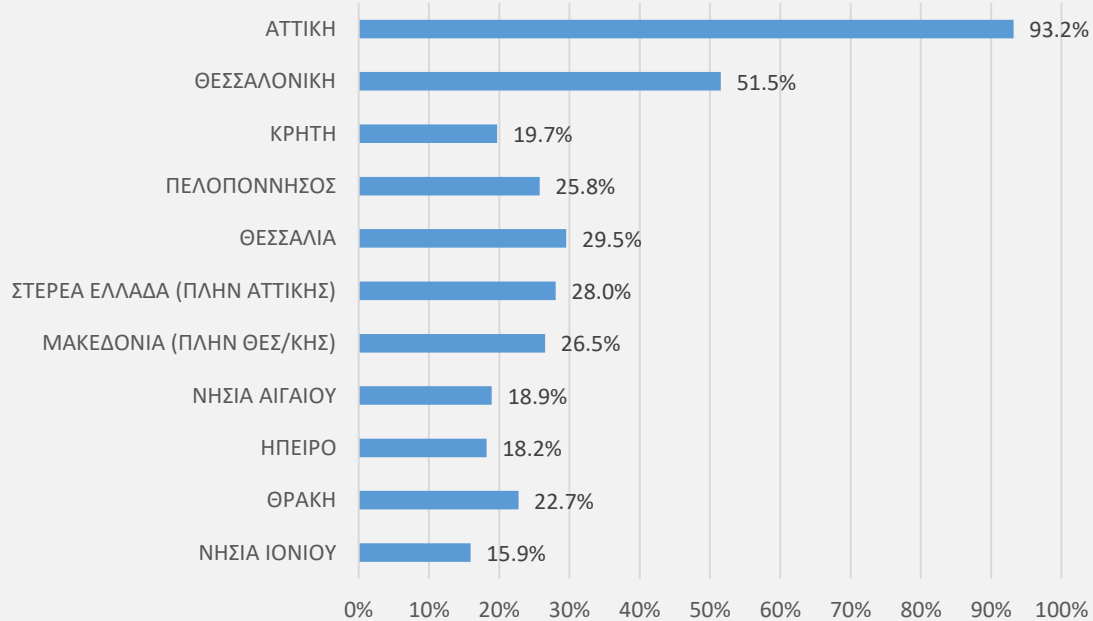
Σχήμα 2: Μέγεθος εταιρείας (αριθμός εργαζομένων)



Σχήμα 3: Χαρακτήρας



Σχήμα 4: Ιδιοκτησία



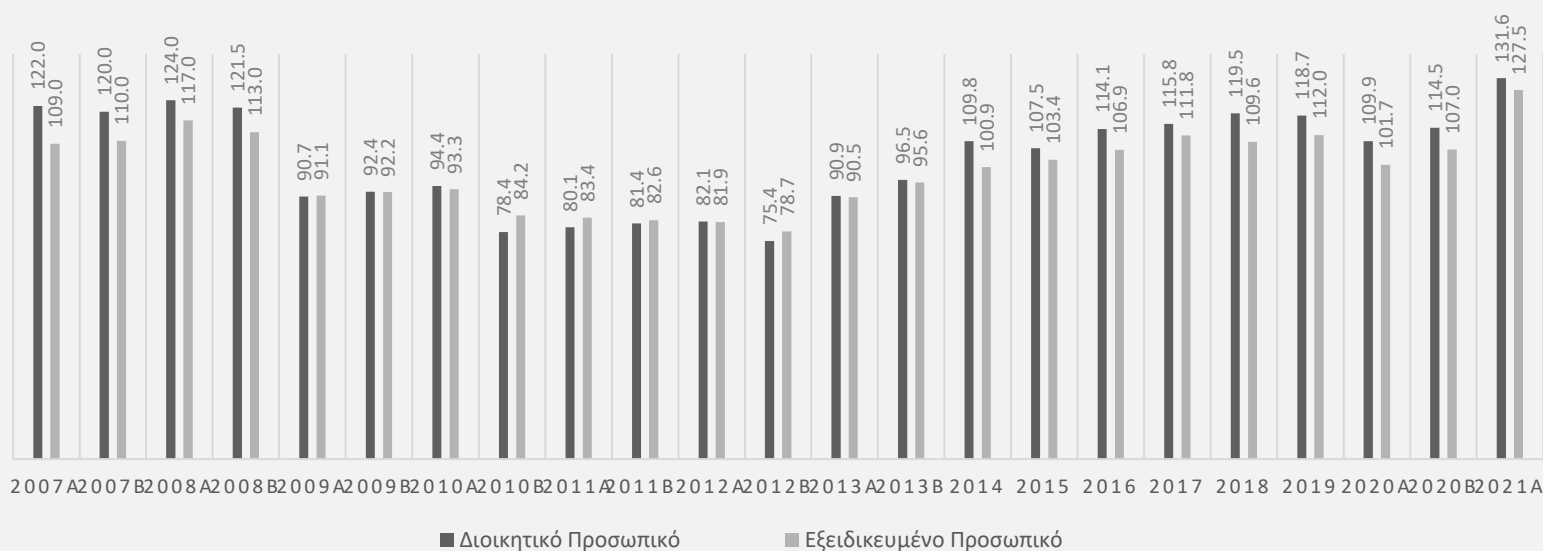
Σχήμα 5: Γεωγραφική κατανομή (παρουσία)

Μέρος 2^ο: Το Βαρόμετρο

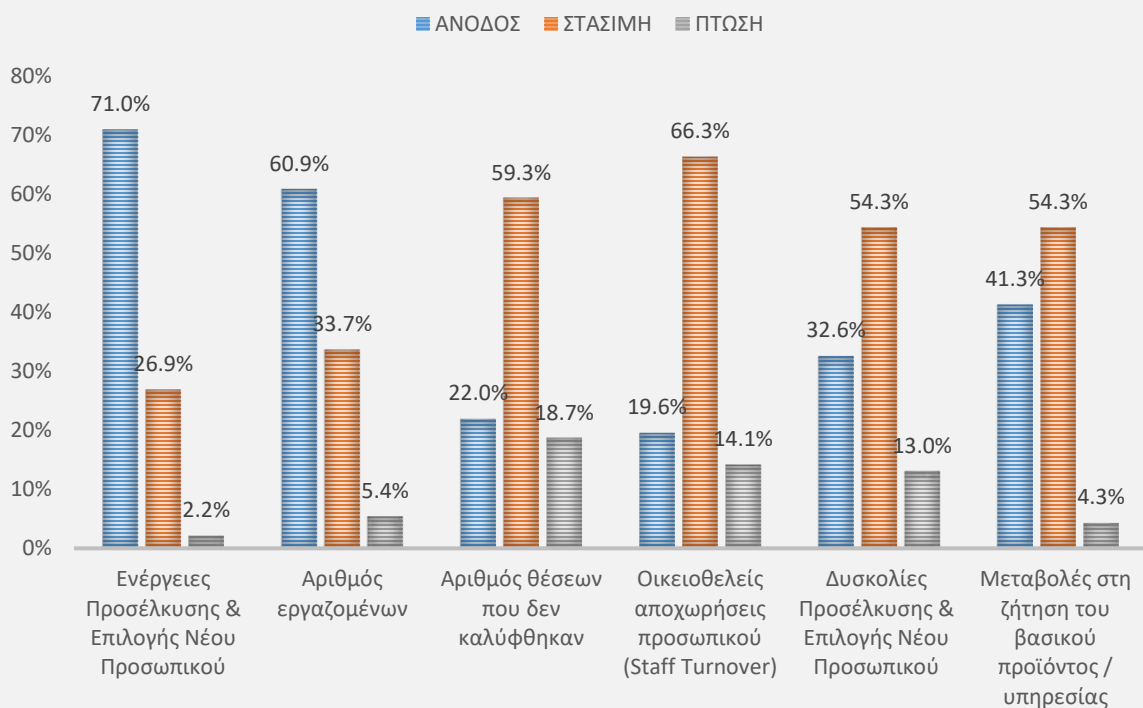
Ο Δείκτης RCI για το α' εξάμηνο του 2021 εμφανίζει εντυπωσιακή ανοδική πορεία, συνεχίζοντας την ανοδική πορεία του β' εξαμήνου του 2020. Ο **Γενικός Δείκτης** ανέβηκε από το 114,5 του 2^{ου} εξαμήνου του 2020 στο **131,6** για το 1^ο εξάμηνο του 2021. Ο **Δείκτης εξειδικευμένου και στελεχιακού προσωπικού** παρουσιάζει και αυτός αντίστοιχα σημαντική άνοδο από 107 (β' εξάμηνο 2020) σε **127,5** (α' εξάμηνο 2020).

Προκειται για τη μεγαλύτερη άνοδο μεταξύ διαδοχικών μετρήσεων στην ιστορία του δείκτη, η οποία φέρνει τον δείκτη RCI σε επίπεδα που δεν είχαν καταγραφεί ποτέ στο παρελθόν (Σχήμα 6). Ο γενικός δείκτης ανέβηκε 17,1 μονάδες και ο δείκτης εξειδικευμένου και στελεχιακού προσωπικού 20,5 μονάδες. Για πρώτη φορά στην ιστορία της διεξαγωγής της έρευνας στη χώρα μας, ο γενικός δείκτης ξεπερνάει τις 130 μονάδες και ο δείκτης εξειδικευμένου προσωπικού τις 120 μονάδες. Αυτά τα «ρεκόρ» του δείκτη RCI προφανώς αντανakλούν τις ιδιαίτερα θετικές προσδοκίες των στελεχών των ελληνικών επιχειρήσεων για τις μελλοντικές εξελίξεις στην αγορά εργασίας (κυρίως) αλλά και στην ελληνική οικονομία γενικότερα, καθώς ιστορικά έχει δειχθεί ότι ο δείκτης RCI διαχρονικά συμβαδίζει με την εξέλιξη των βασικών μακροοικονομικών μεγεθών της χώρας μας.

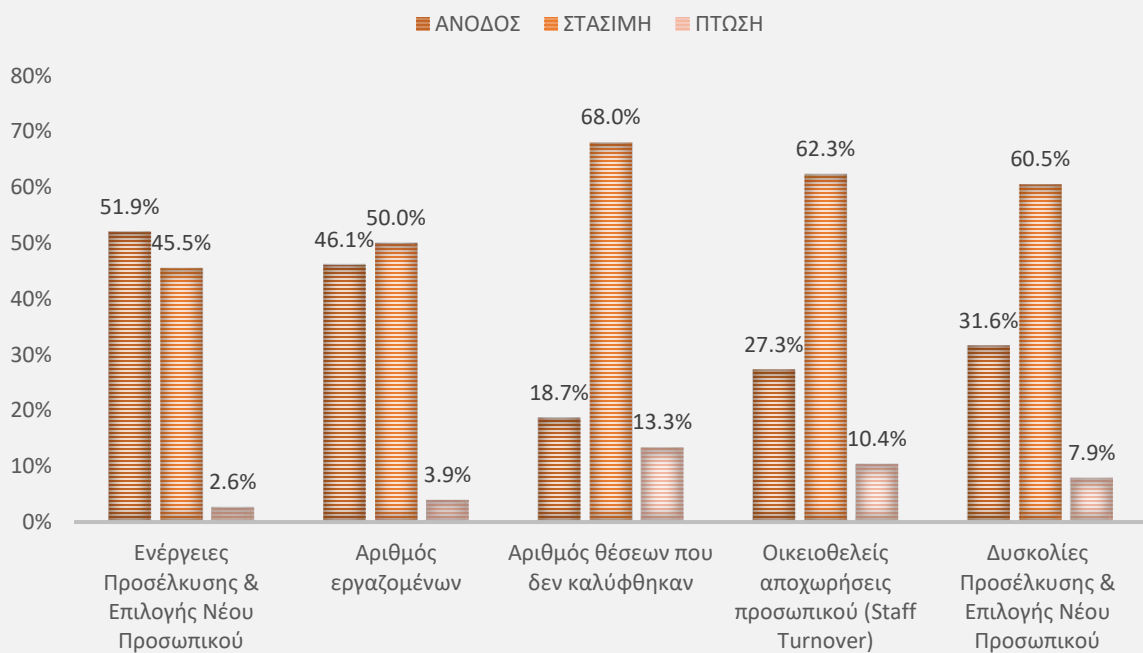
Αναφορικά με τα συστατικά μέρη του Δείκτη RCI (Σχήμα 7 – Σχήμα 8), αυτά φαίνεται να αντανakλούν την αισιοδοξία της ανόδου των συνολικών δεικτών. Ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα είναι η εκτίμηση ότι αναμένεται άνοδος τόσο στον αριθμό εργαζομένων όσο και στις ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού για το επόμενο εξάμηνο. Κατά τα λοιπά, κυριαρχούν εκτιμήσεις σταθερότητας με τις προβλέψεις για πτώση να υπολείπονται σταθερά των εκτιμήσεων για άνοδο των βασικών μεγεθών.



Σχήμα 6: Διαχρονική Εξέλιξη του Δείκτη RCI στην Ελλάδα



Σχήμα 7: Οργανωσιακές Τάσεις – επόμενοι 6 μήνες

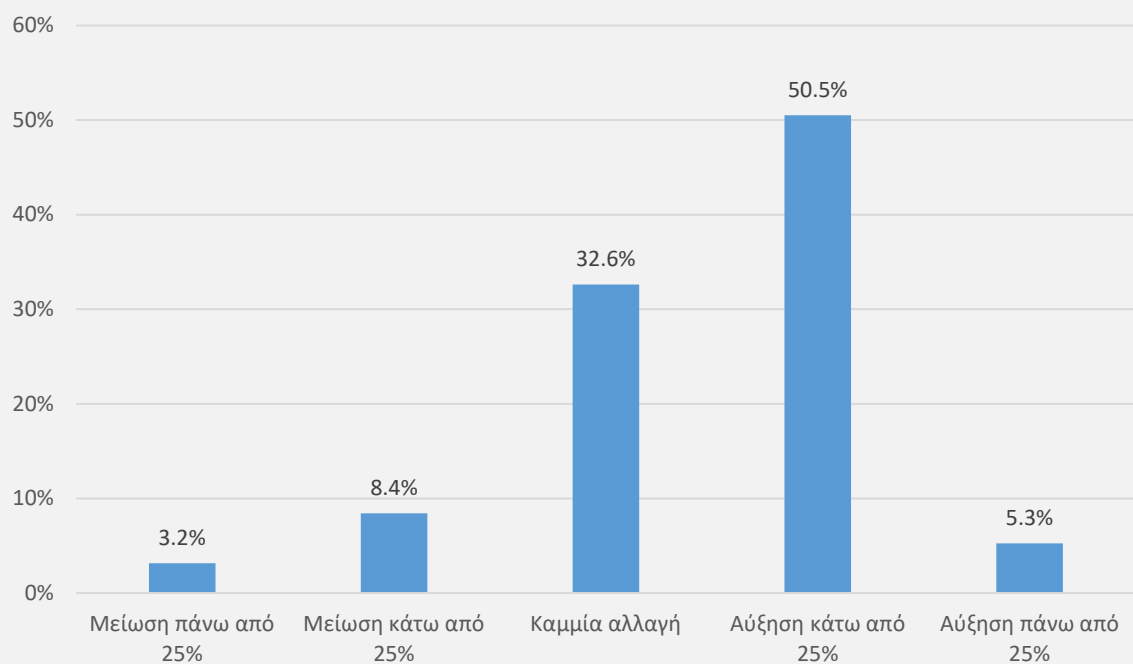


Σχήμα 8: Οργανωσιακές Τάσεις (εξειδικευμένο προσωπικό) – επόμενοι 6 μήνες

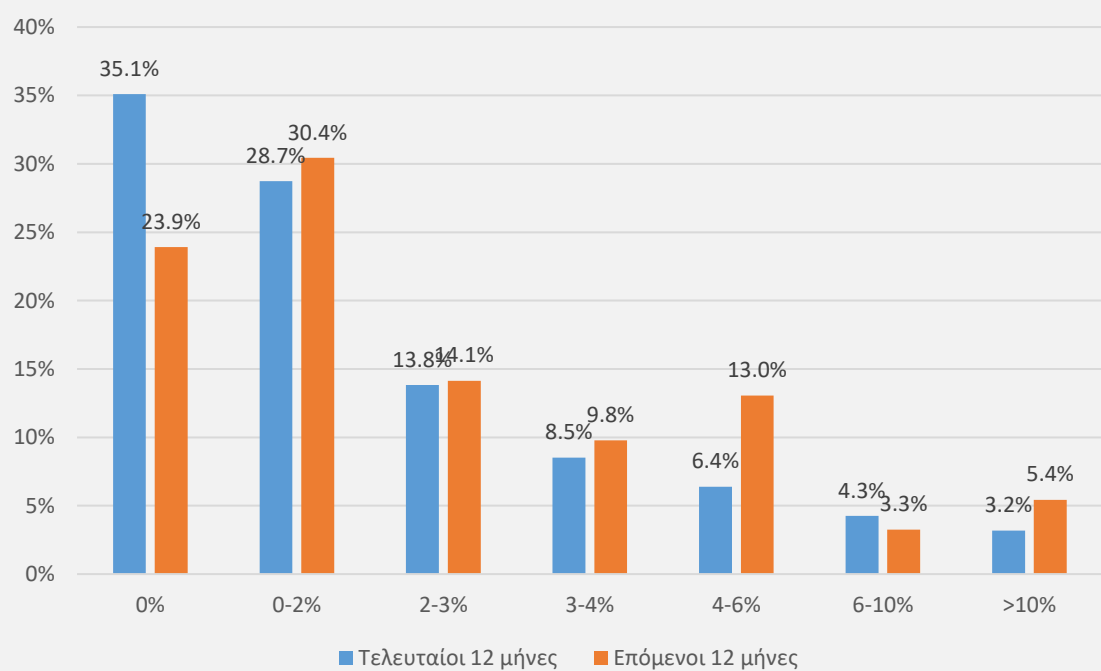
Μέρος 3^ο: Προσδοκίες για το Μέλλον

Η εικόνα της αισιοδοξίας για το μέλλον συνεχίζεται και στις εκτιμήσεις εξέλιξης των βασικών μεγεθών των σχετιζόμενων με το εργατικό δυναμικό στις ελληνικές επιχειρήσεις. Έτσι, το 55,8% εκτιμά ότι θα υπάρξει αύξηση του αριθμού των εργαζομένων (σε σχέση με 37,6% στην προηγούμενη μέτρηση) ενώ μόλις το 11,6% εκτιμά ότι θα υπάρξει πτώση (σε σχέση με το 22,4 του β' εξαμήνου του 2020) (Σχήμα 9). Επίσης, πάνω από τέσσερις στις πέντε επιχειρήσεις εκτιμούν ότι θα μπορέσουν να δώσουν κάποια – έστω και μικρή – αύξηση στον μισθό των εργαζομένων μέσα στο επόμενο εξάμηνο, ακόμη και αν πάνω από μία στις τρεις δεν έδωσαν αύξηση τους προηγούμενους έξι μήνες (Σχήμα 10).

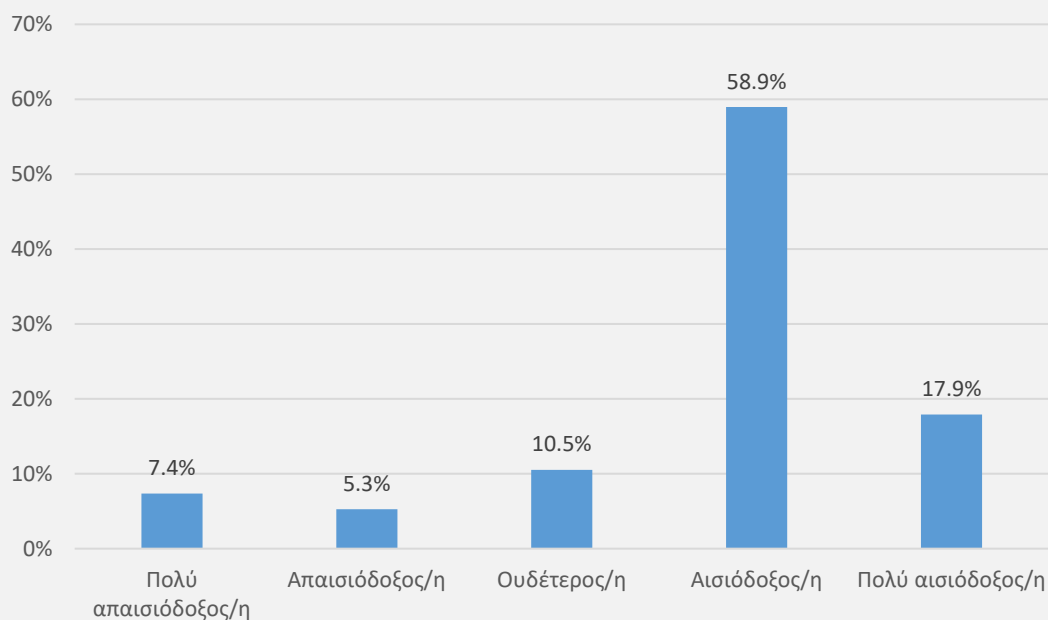
Ξεκάθαρη αύξηση παρουσιάζει το γενικό ποσοστό αισιοδοξίας: το 58,9% δηλώνει αισιόδοξο για το μέλλον της επιχείρησής του (σε σχέση με 47,6% το προηγούμενο εξάμηνο) και το 17,9% πολύ αισιόδοξο (σε σχέση με το 12,7% στην προηγούμενη μέτρηση). Συνολικά, το ποσοστό αισιοδοξίας («αισιόδοξος» και «πολύ αισιόδοξος») διαμορφώνεται σε 76,8%, μία σημαντική αύξηση σε σχέση με το 60,3% του προηγούμενου εξαμήνου. Η εικόνα συμπληρώνεται από τη μείωση στο ποσοστό απαισιοδοξίας («απαισιόδοξος» και «πολύ απαισιόδοξος») από 19% στην προηγούμενη μέτρηση σε 12,6% στη παρούσα (Σχήμα 13). Ενδιαφέρον επίσης παρουσιάζει η διαχρονική εξέλιξη των ποσοστών αισιοδοξίας – απαισιοδοξίας της έρευνας RCI: η παρούσα μέτρηση εμφανίζει ένα από τα υψηλότερα ποσοστά αισιοδοξίας που έχουν καταγραφεί ποτέ (το 2^ο μετά το 79,8% της πρώτης μέτρησης πίσω στο 2007) και το 4^ο χαμηλότερο ποσοστό απαισιοδοξίας.



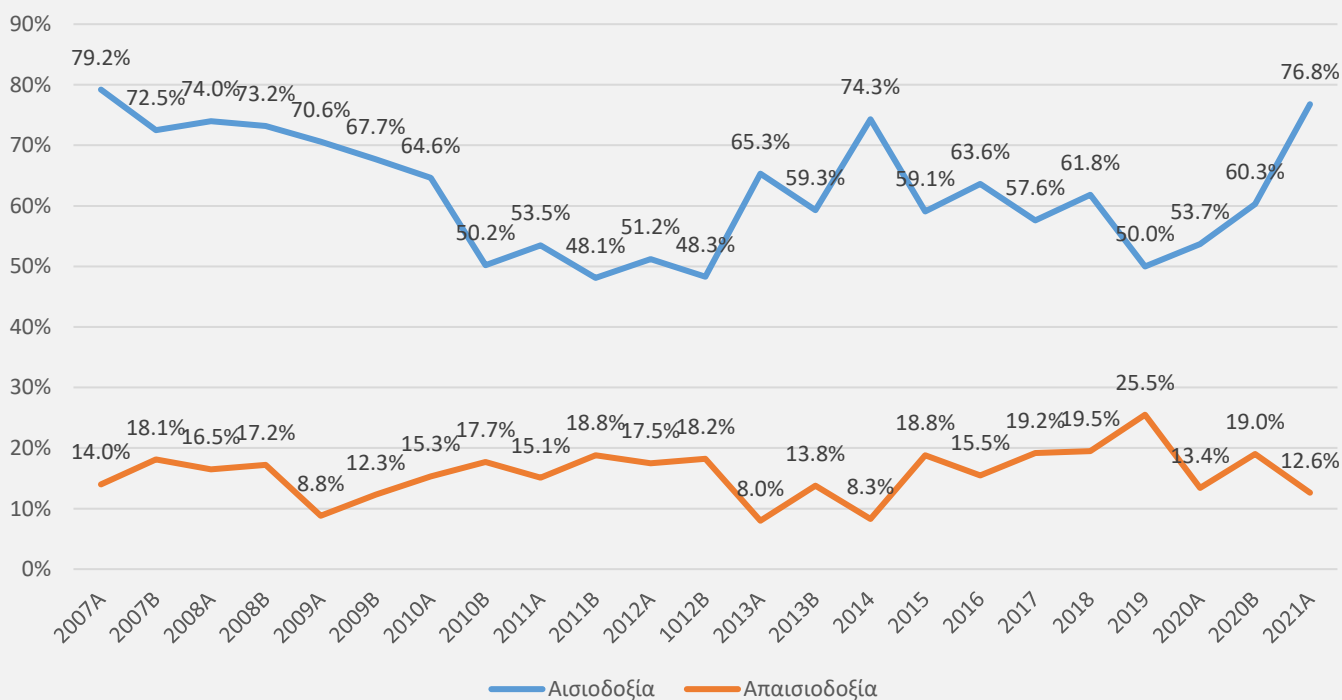
Σχήμα 9: Εκτίμηση μεταβολής αριθμού εργαζομένων



Σχήμα 10: Εκτίμηση μεταβολής μισθών



Σχήμα 11: Ποσοστό αισιοδοξίας/ απαισιοδοξίας 2021Α



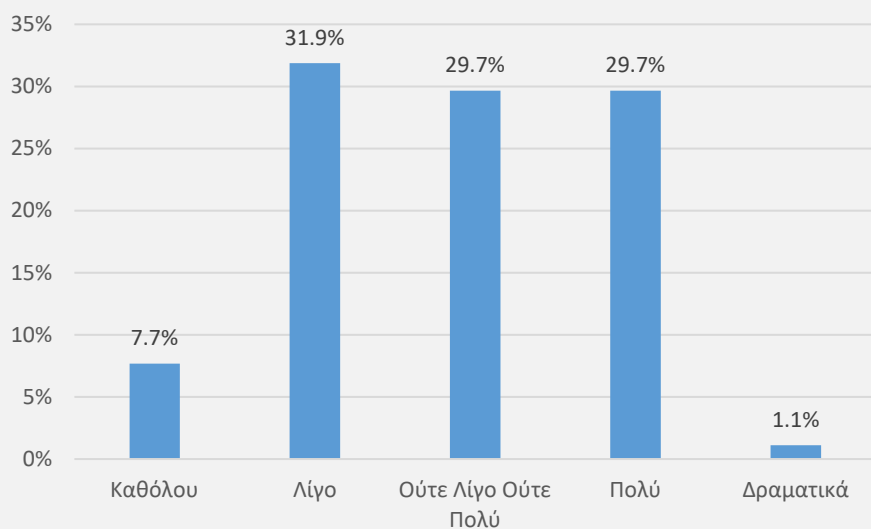
Σχήμα 12: Ποσοστό αισιοδοξίας («αισιόδοξος» & «πολύ αισιόδοξος») – απαισιοδοξίας («απαισιόδοξος» & «πολύ απαισιόδοξος»), 2007-2021

Μέρος 4^ο: Η Επίδραση της Κρίσης

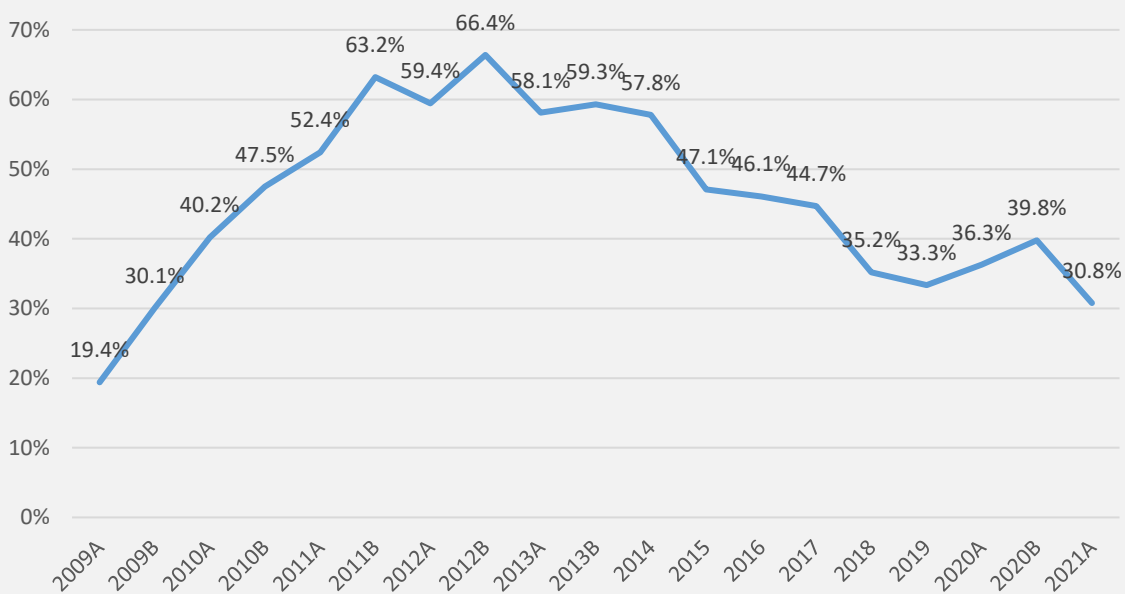
Το συγκεκριμένο μέρος της έρευνας RCI προέκυψε ως μία ευκαιρία καταγραφής των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης που ξεκίνησε το 2009 στις ελληνικές επιχειρήσεις. Τα τελευταία χρόνια οι ενδείξεις οδηγούσαν στο συμπέρασμα ότι, πράγματι, η κατάσταση με την οικονομική κρίση έβαινε προς ομαλοποίηση. Η νέα 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.

Οι απαντήσεις στην ερώτηση για την επιρροή της κρίσης (Σχήμα 13), εμφανίζουν τις ελληνικές επιχειρήσεις να επηρεάζονται όλο και λιγότερο από τις οικονομικές επιπτώσεις της υγειονομικής κρίσης με τον COVID-19. Έτσι, σχεδόν οι τέσσερις στις δέκα δηλώνουν ότι επηρεάζονται λίγο ή καθόλου από την κρίση ενώ λιγότερες (τρεις στις δέκα) επηρεάζονται πολύ ή δραματικά. Επίσης, σχεδόν τρεις στις δέκα δηλώνουν ότι επηρεάζονται μεν, ούτε λίγο – ούτε πολύ δε. Αξίζει να αναφερθεί ότι, και στην περίπτωση αυτή, εμφανίζεται το χαμηλότερο ποσοστό «επιρροής» της κρίσης (ποσοστό «πολύ» & «δραματικά») από την έναρξη της υγειονομικής κρίσης τον Μάρτιο του 2020: τον Ιούνιο του 2020 το ποσοστό αυτό ήταν 36,3%, τον Νοέμβριο του 2020 39,8%, και τον Ιούλιο του 2021 30,8%. Διαχρονικά, όσον αφορά τη συνολικά διάρκεια της έρευνας, το ποσοστό επιρροής της κρίσης εμφανίζεται σε ιστορικά χαμηλά επίπεδα και συγκεντρώνει το δεύτερο χαμηλότερο ποσοστό από το 2009 (Σχήμα 14).

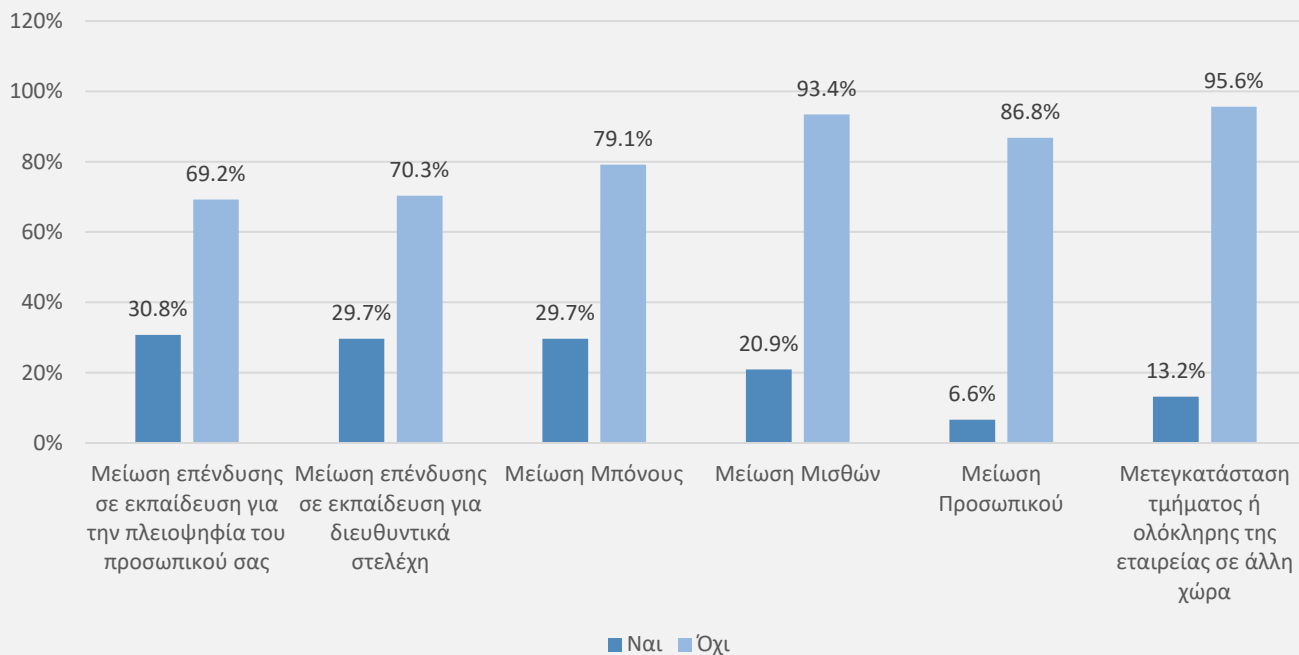
Όσον αφορά τις ενέργειες στις οποίες προχώρησαν οι ελληνικές επιχειρήσεις για να αντιμετωπίσουν την (υγειονομική-οικονομική πλέον) κρίση, φαίνεται ότι περισσότερο επηρεάστηκαν τα μπόνους και η επένδυση σε εκπαίδευση (ποσοστά γύρω στο 30%), και λιγότερο ο μισθός (περίπου 20%). Σημαντικό είναι ότι οι μειώσεις προσωπικού περιορίστηκαν από το σχετικά υψηλό ποσοστό του 31,4% της προηγούμενης μέτρησης σε μόλις 6,6% (Σχήμα 15). 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).



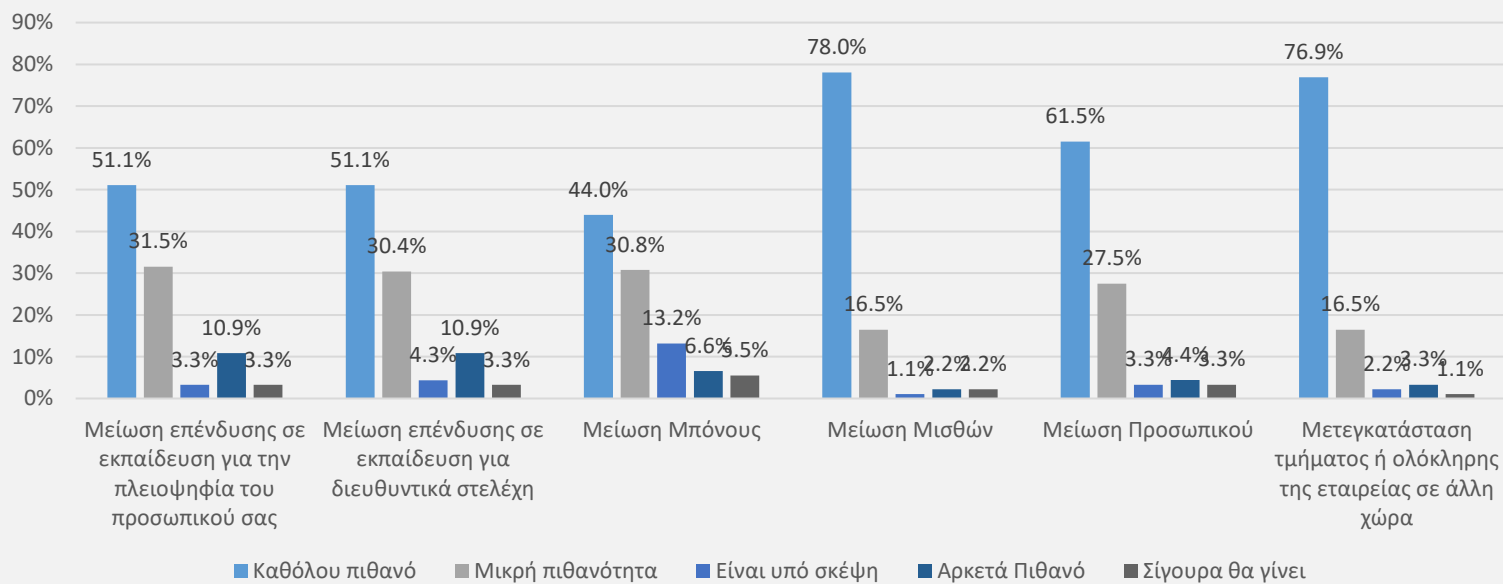
Σχήμα 13: Επιρροή κρίσης – 2020B



Σχήμα 14: Επιρροή κρίσης – διαχρονικά (% απαντήσεων «Πολύ» & «Δραματικά»)



Σχήμα 15: Ενέργειες αντιμετώπισης κρίσης – τελευταίο 6μηνο



Σχήμα 16: 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 κοινότητα. 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 στις επόμενες δύο μετρήσεις (β' εξάμηνο 2020 & α' εξάμηνο 2021), 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 προηγούμενων εξαμήνων. Τα αποτελέσματα της μέτρησης του 1^{ου} εξαμήνου του 2021 παρουσιάζονται στο κείμενο και τα σχήματα που ακολουθούν.

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 15% όσων απάντησαν δηλώνουν ότι η πανδημία τους επηρέασε «Σχεδόν καθόλου» ή «Καθόλου» (Σχήμα 18). Ωστόσο, εμφανίζονται σημαντικές ποιοτικές διαφορές σε σχέση με την προηγούμενη μέτρηση (β' εξάμηνο 2020): οι επιχειρήσεις εμφανίζονται να επηρεάζονται λιγότερο αρνητικά (πτώση από 34,8% σε 26,9%) και περισσότερο θετικά (άνοδος σε 19,4% από 9,3%) (Σχήμα 17). Όσον αφορά το μέλλον, οι ελληνικές επιχειρήσεις αναμένουν να εξακολουθούν να επηρεάζονται από τον COVID-19 «πολύ» (43,9%, Σχήμα 20) αλλά αυτή η επιρροή πιστεύουν ότι θα είναι πλέον περισσότερο θετική (23,4%) παρά αρνητική (12,1%) (Σχήμα 19).

Όσον αφορά την οικονομική δραστηριότητα της επιχείρησης (έσοδα, πωλήσεις, κ.λπ.) σε σχέση με το αντίστοιχο προ-COVID-19 διάστημα (2018-19), η τάση αύξησης των ποσοστών των «θετικών» απαντήσεων (σύνολο κατηγοριών ποσοστών αύξησης οικονομικής δραστηριότητας) συνεχίστηκε από 15,3% το α' εξάμηνο του 2020, σε 29,4% το β' εξάμηνο του 2020, και σε 43,9% το α' εξάμηνο του 2021. Αντίστοιχα, οι «αρνητικές» απαντήσεις (σύνολο κατηγοριών ποσοστών μειώσεων) συνεχίζουν την πτωτική πορεία από 57% το α' εξάμηνο του 2020, σε 51,2% το β' εξάμηνο του 2020, και σε 36,4% το α' εξάμηνο του 2021 (Σχήμα 21). Για πρώτη φορά από την έναρξη της κρίσης COVID-19, στην παρούσα μέτρηση τα ποσοστά πρόβλεψης αυξήσεων οικονομικής δραστηριότητας ξεπέρασαν τα ποσοστά μειώσεων. Όσον αφορά τις εκτιμήσεις σχετικά με το μέλλον (2022), οι ελληνικές επιχειρήσεις φαίνονται να παραμένουν ιδιαίτερα αισιόδοξες με μόνο το 14,2% να αναμένει μείωση της οικονομικής τους δραστηριότητας (Σχήμα 22).

Αναφορικά με τα μέρη της λειτουργίας των επιχειρήσεων που επηρεάστηκαν περισσότερο, η σειρά βαρύτητας παραμένει, στο μεγαλύτερο βαθμό, η ίδια σε σχέση με τις προηγούμενες μετρήσεις: περισσότερο εξακολουθεί να έχει επηρεαστεί ο τρόπος εργασίας του προσωπικού (35,1%) και οι πωλήσεις (32,2%), ακολουθούμενες σε κάποια απόσταση από τις προμήθειες (12%), τη ρευστότητα (9,9%), και την εσωτερική λειτουργία – «γραμμή παραγωγής» (9,5%) (Σχήμα 23). Όσον αφορά την «ακρίβεια» των αρχικών προβλέψεών τους για το μέγεθος των επιπτώσεων της πανδημίας στη λειτουργία τους, λιγότερες από τις μισές (περίπου τέσσερις στις δέκα) επιχειρήσεις δηλώνουν ότι «έπεσαν μέσα» στις αρχικές τους εκτιμήσεις, και από τις υπόλοιπες, οι περισσότερες (το 32,7% των συνολικών απαντήσεων) εκτιμούν ότι η πραγματική επίπτωση είναι μεγαλύτερη από την αρχική εκτίμηση ενώ το 26,2% ότι είναι μικρότερη. Τέλος, όσον αφορά το χρονικό διάστημα που θα χρειαστεί η επιχείρηση για να επιστρέψει σε «προ-COVID19» ρυθμούς, οι εκτιμήσεις όσον συμμετείχαν φαίνεται να επικεντρώνονται σε ορίζοντα 12μήνου, καθώς οι δημοφιλέστερες απαντήσεις ήταν οι «Μέσα στον επόμενο χρόνο» (34,6%) και «Θα πάρει περισσότερο από ένα χρόνο» (30,8%), ενώ χαμηλότερα ποσοστά συγκέντρωσαν οι «Μέσα στο επόμενο τρίμηνο» (12,1%) και «Μέσα στο επόμενο εξάμηνο» (15%) (Σχήμα 25).

B. COVID-19 και ελληνικές επιχειρήσεις: αντιμετώπιση

Παρά το γεγονός ότι η πανδημία COVID-19 αποτέλεσε, πράγματι, πηγή σημαντικής αναστάτωσης (disruption) για δύο στις τρεις επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα (67%, Σχήμα 26), ωστόσο, επίσης δύο στις τρεις επιχειρήσεις εξακολουθούν να πιστεύουν ότι ήταν οργανωτικά έτοιμες να αντιμετωπίσουν μία τέτοια κατάσταση (64,1%) (Σχήμα 27). Μάλιστα, τα σχετικά ποσοστά εμφανίζονται ελαφρώς ενισχυμένα σε σχέση με τις προηγούμενες μετρήσεις. Όσον αφορά τη διαχείριση της κρίσης, οι ελληνικές επιχειρήσεις εμφανίζονται ικανοποιημένες από τον τρόπο που αντέδρασαν, καθώς το 55,3% δηλώνει ότι έκανε «ό,τι ήταν ανθρωπίνως δυνατόν» και το 40,8% ότι ίσως θα μπορούσε να κάνει κάτι καλύτερο αλλά γενικά αντέδρασε σωστά (Σχήμα 28).

Ακολουθώντας το ίδιο μοτίβο, δύο στις τρεις επιχειρήσεις (68,9%) δηλώνουν ότι η πανδημία βελτίωσε τον τρόπο λειτουργίας τους (Σχήμα 29). 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 (13,8%), και ακολουθούν οι καλές σχέσεις με τους πελάτες (11,9%) και η κουλτούρα του οργανισμού (11,1%). Αντίθετα, περισσότερο «λειτουργικοί», χρηματοοικονομικοί ή εξωτερικοί παράγοντες συγκεντρώνουν χαμηλότερα ποσοστά: σχέσεις με προμηθευτές (6,6%), ισχυρή χρηματοοικονομική θέση (6%), σχέσεις με χρηματοδότες (2,1%) και κυβερνητική πολιτική (2,5%) (Σχήμα 30).

Όσον αφορά τους σημαντικότερους κινδύνους για το μέλλον, οι συμμετέχοντες εξακολουθούν να επικεντρώνονται περισσότερο στη μείωση των πωλήσεων (21,6%) και σε θέματα προσωπικού («Δυσκολίες διοίκησης και κινητοποίησης προσωπικού» (18,8%) και «Δυσκολίες εξεύρεσης κατάλληλου προσωπικού» (18,3%)). Μάλιστα, οι ανησυχίες των επιχειρήσεων για θέματα προσωπικού φαίνεται να κερδίζουν συνεχώς έδαφος σε σχέση με τις προηγούμενες μετρήσεις σε βάρος των θεμάτων χρηματοδότησης, η εκτίμηση της «σπουδαιότητας» των οποίων μειώνεται («Αύξηση κόστους λειτουργίας» 11,5% και «Δυσκολίες χρηματοδότησης/ ρευστότητας» 5,8%) (Σχήμα 31).

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 9,1% των εργαζομένων στις εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα συνέχισαν όλο το χρονικό διάστημα της πανδημίας να εργάζονται «όπου και όπως» δούλευαν πριν, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό – το 24,2% – δούλεψαν καθ' όλη τη διάρκεια της πανδημίας μέχρι σήμερα από το σπίτι χωρίς να έχουν επιστρέψει καθόλου στο γραφείο (πέρα και πάνω από τα κυβερνητικά μέτρα, με απόφαση της διοίκησης). Τέλος, δύο στις τρεις επιχειρήσεις (66,7%) δηλώνουν ότι οι εργαζόμενοί τους εργάστηκαν σύμφωνα με τα κυβερνητικά μέτρα (lockdown, ποσοτώσεις, κ.λπ.) (Σχήμα 32).

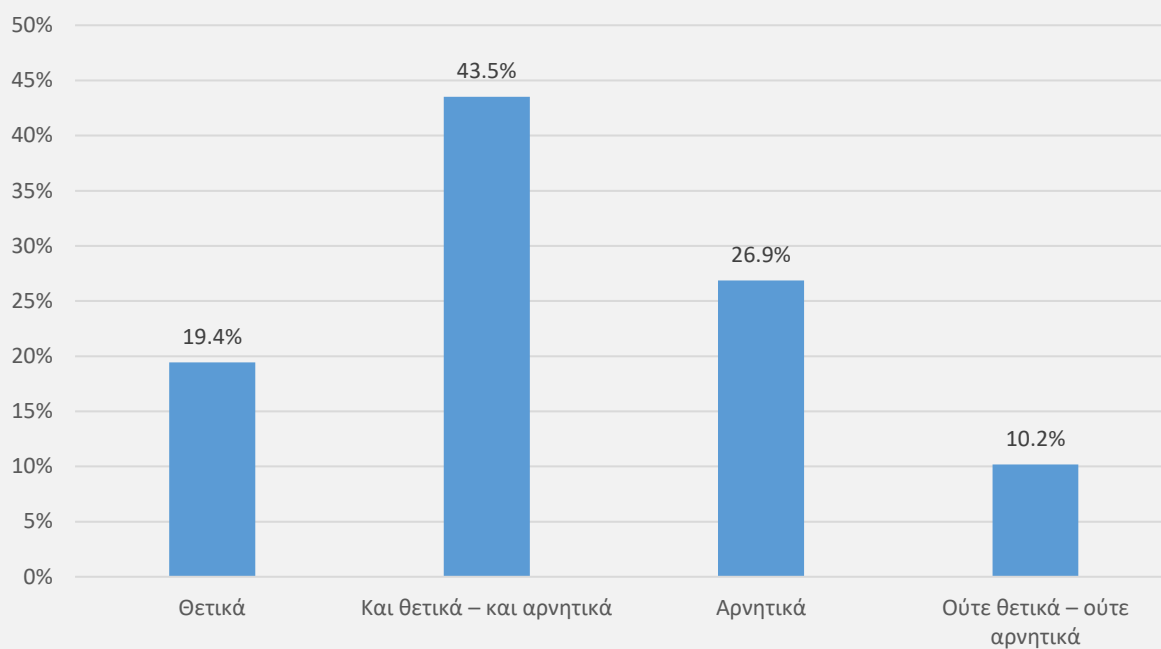
Όσον αφορά την εξ αποστάσεως εργασία, οι απόψεις των στελεχών εμφανίζονται μοιρασμένες. Έτσι, οι περισσότεροι δηλώνουν ότι η εξ αποστάσεως εργασία είτε «Ούτε ωφέλησε – ούτε έβλαψε» (30,3%) είτε «Σε κάποια σημεία ωφέλησε και σε άλλα έβλαψε» (41,4%) τις επιχειρήσεις τους (Σχήμα 33). Σχετικά με την «παραγωγικότητα» της εξ αποστάσεως εργασίας, οι περισσότεροι θεωρούν την εξ αποστάσεως εργασία «Ούτε περισσότερο – ούτε λιγότερο παραγωγική από την εργασία με φυσική παρουσία» (46,5%), ενώ «Λιγότερο παραγωγική» τη θεωρεί το 27,3% και «Περισσότερο παραγωγική» το 26,3% (Σχήμα 34). Από την άλλη, η πλειοψηφία (61,2%) δηλώνει ότι θα συνεχίσει την εφαρμογή πρακτικών εξ αποστάσεως εργασίας και μετά τη λήξη της έκτακτης κατάστασης με τον COVID-19 (Σχήμα 35). Τέλος, η έκτακτη κατάσταση με τον COVID-19 φαίνεται ότι ανάγκασε τις περισσότερες εταιρείες να εφαρμόσουν συστήματα εξ αποστάσεως εργασίας για πρώτη φορά (70,7%) ή καινούργια συστήματα που δεν είχαν εφαρμόσει ποτέ στο παρελθόν (23,2%) (Σχήμα 36).

Όσον αφορά τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της εξ αποστάσεως εργασίας, ως μεγαλύτερα πλεονεκτήματα εξακολουθούν να θεωρούνται τα πιο ευέλικτα ωράρια εργασίας (35,3%), τα μειωμένα λειτουργικά έξοδα της επιχείρησης (26,5%) και οι ευχαριστημένοι εργαζόμενοι (24,2%), ενώ στα μειονεκτήματα συγκαταλέγονται η δυσκολία στην επικοινωνία (38,4%) και η μειωμένη συγκέντρωση/αφοσίωση των εργαζομένων στην εργασία τους (29,5%) (Σχήμα 37 – Σχήμα 38). Τέλος, αναφορικά με τον τομέα της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, 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. Μεγαλύτερα ποσοστά θετικής επιρροής εμφανίζονται σε θέματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης (31,3%) και «ειδικά θέματα» όπως προώθηση γυναικών, δράσεις ΕΚΕ, work life balance, κ.λπ. (33%). Από την άλλη, ξεκάθαρα το μεγαλύτερο αρνητικό αντίκτυπο της εξ αποστάσεως εργασίας εμφανίζεται σε θέματα εκδηλώσεων προσωπικού (88,5%) (Σχήμα 39).

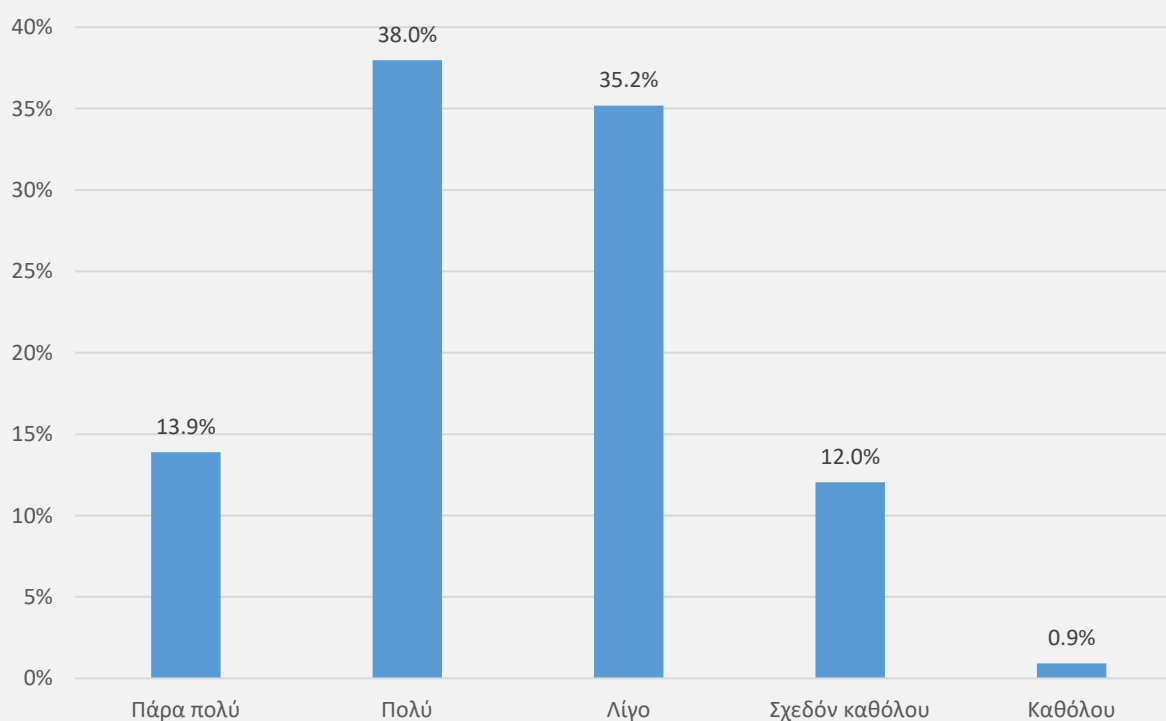
Δ. Κυβερνητικές πολιτικές στήριξης

Τέλος, ενδιαφέροντα στοιχεία μπορούμε να εντοπίσουμε και στη στάση των ελληνικών επιχειρήσεων απέναντι στις κυβερνητικές πολιτικές στήριξής τους κατά τη διάρκεια της κρίσης με τον COVID-19. Έτσι, μοιρασμένες εμφανίζονται οι απαντήσεις στην ερώτηση για το αν το προσωπικό των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα μπόρεσε σε καθεστώς αναστολής εργασίας ή όχι: το 35% των απαντήσεων ήταν θετικές, το 33% μας λέει ότι η επιχείρηση δεν εμπίπτει στις προβλέψεις των σχετικών νομοθετικών ρυθμίσεων, ενώ, τέλος, ένα 32% μας λέει ότι κανένας εργαζόμενος δεν μπόρεσε σε καθεστώς αναστολής εργασίας/ κρατικής επιδότησης με απόφαση της διοίκησης της εταιρείας (αν

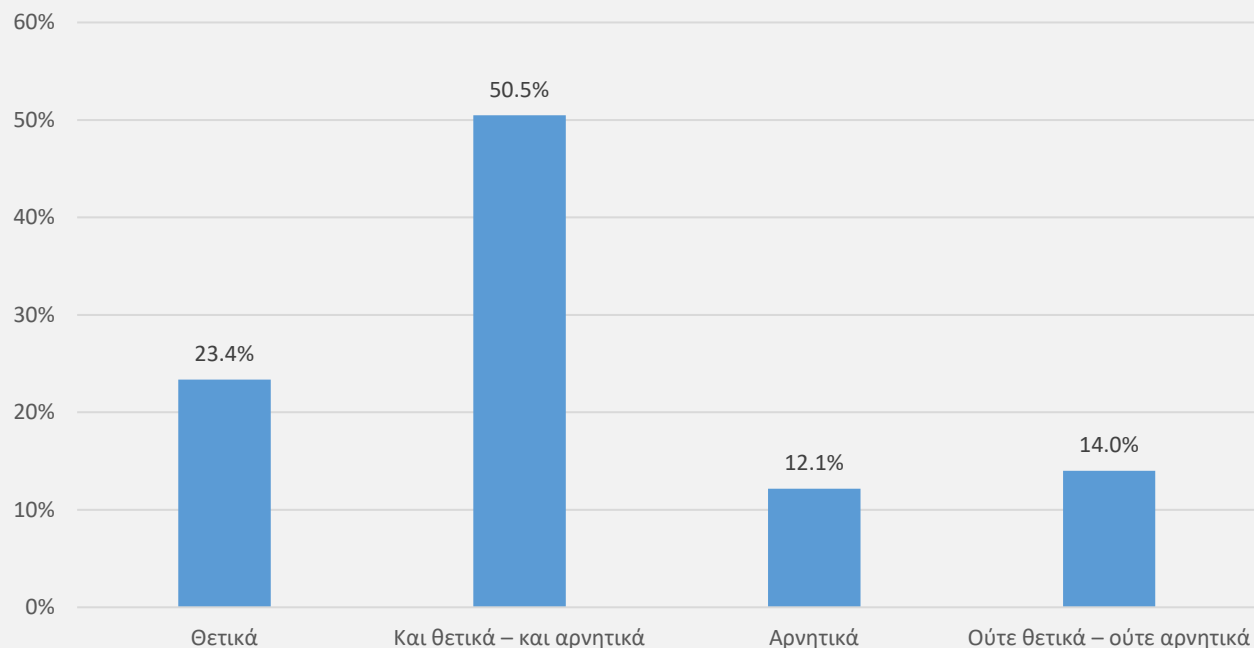
και θα μπορούσε σύμφωνα με τις κυβερνητικές ανακοινώσεις) (Σχήμα 40). Περαιτέρω, και για το προσωπικό που «μπήκε» σε αναστολή εργασίας, οι περισσότερες επιχειρήσεις δηλώνουν ότι οι εργαζόμενοι όχι μόνο εισέπραξαν την κρατική επιδότηση αλλά επιπρόσθετα η επιχείρηση, με απόφασή της, αναπλήρωσε τη διαφορά μέχρι το ύψος του μισθού (41%). Επίσης, ένα σημαντικό ποσοστό (23,1%) αναπλήρωσε μέρος της διαφοράς μεταξύ επιδόματος και μισθού, ενώ το 35,9% δηλώνει ότι οι εργαζόμενοι έλαβαν μόνο την κρατική επιδότηση (Σχήμα 41). Τέλος μόνο μία στις τρεις εταιρείες (35,9%) δηλώνει ότι έχει κάνει έως τώρα ή σκοπεύει να κάνει στο μέλλον χρήση πιθανών ευνοϊκών κρατικών ρυθμίσεων, ενώ το 44,6% δηλώνει ότι δεν εμπίπτει στις σχετικές διατάξεις και το 19,6% ότι δεν σκοπεύει να κάνει χρήση παρά το ότι θα μπορούσε (Σχήμα 42).



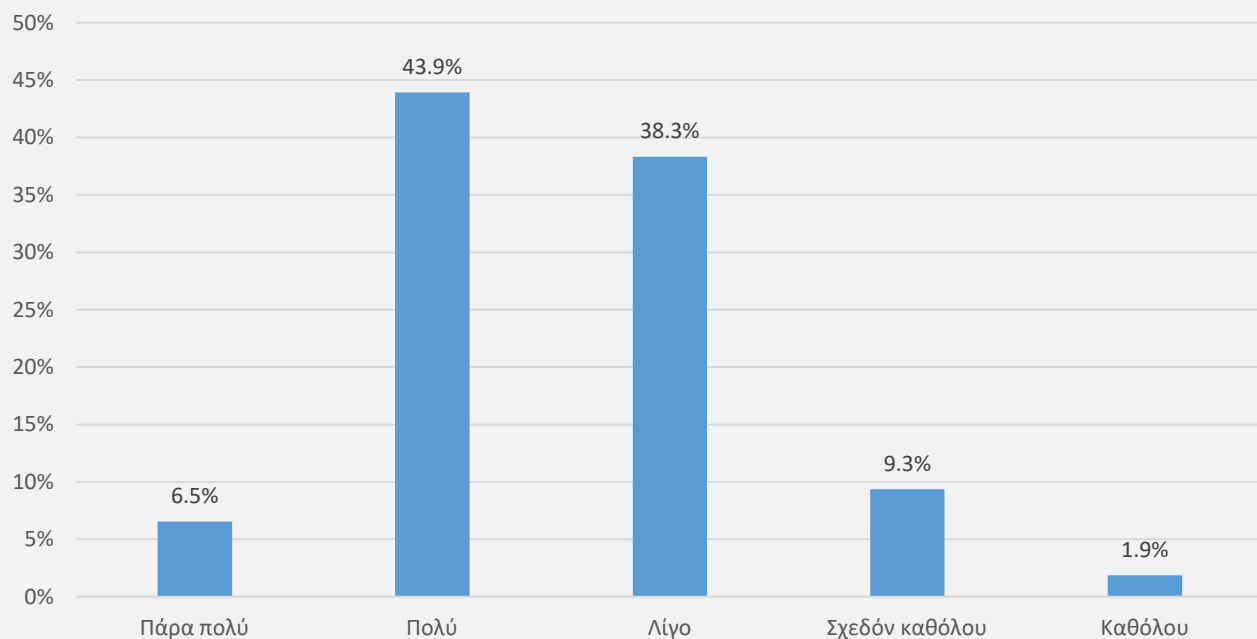
Σχήμα 17: Η κρίση COVID-19 έχει επηρεάσει την επιχείρηση μέχρι τώρα – Α΄



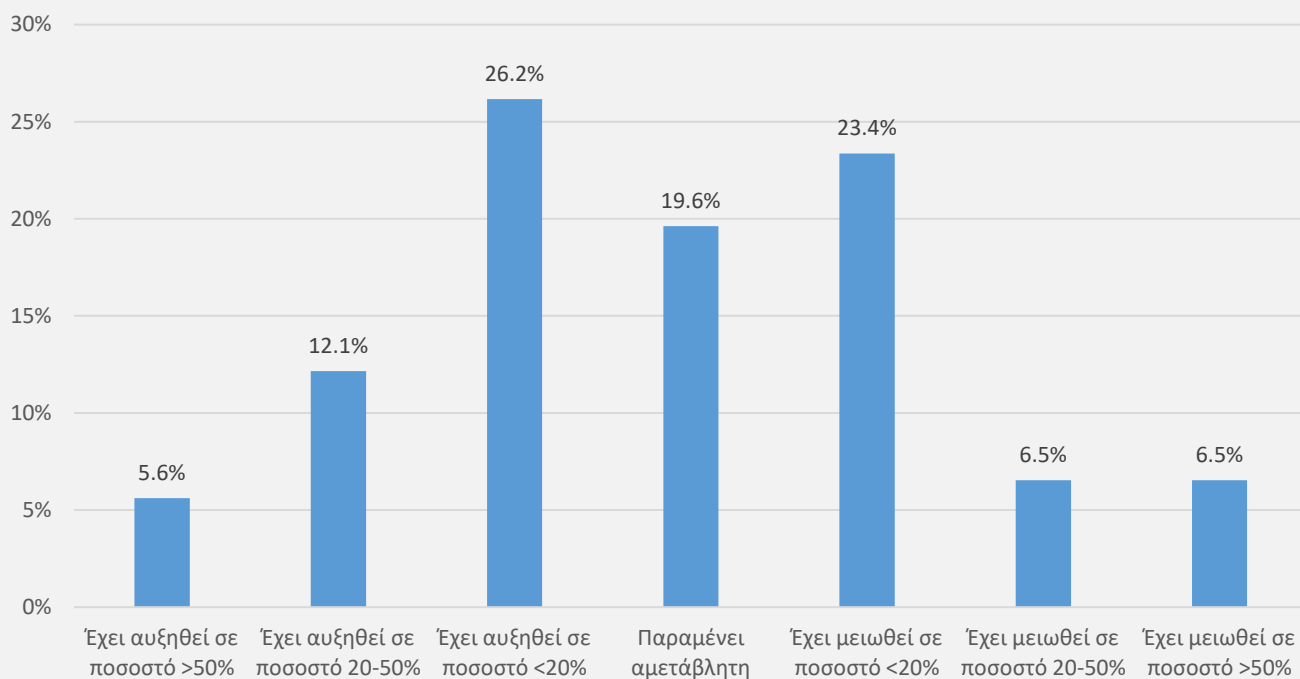
Σχήμα 18: Η κρίση COVID-19 έχει επηρεάσει την επιχείρηση μέχρι τώρα – Β΄



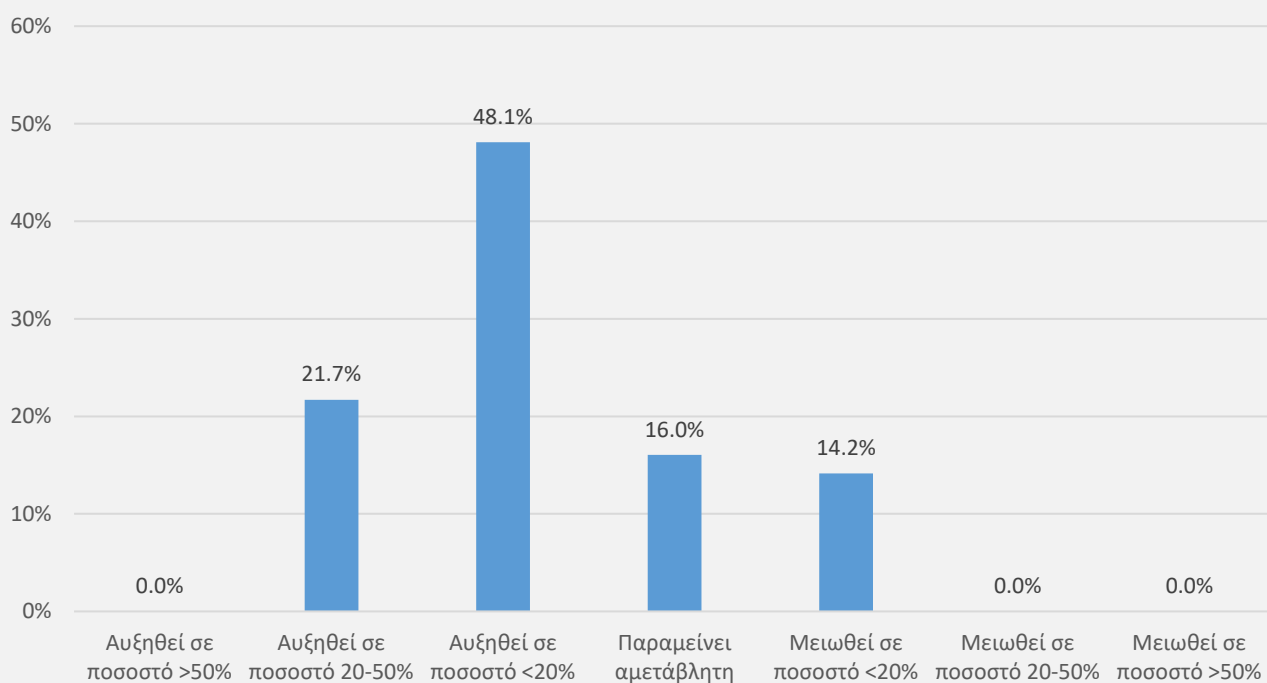
Σχήμα 19: Η κρίση COVID-19 θα επηρεάσει την επιχείρηση στο μέλλον – Α'



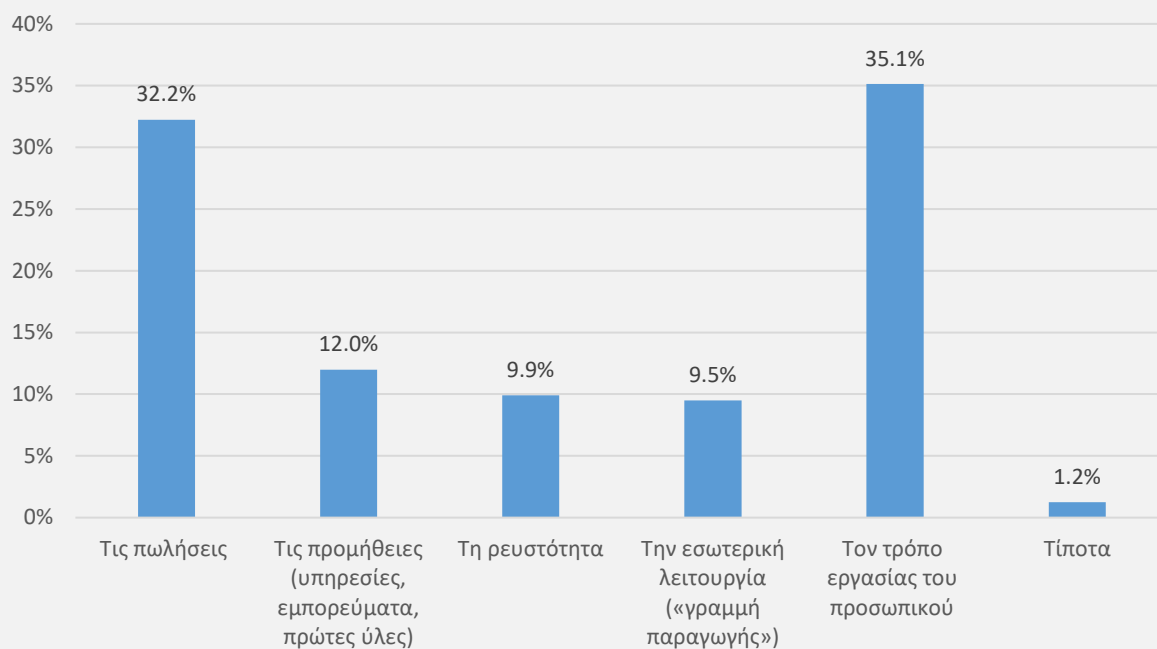
Σχήμα 20: Η κρίση COVID-19 θα επηρεάσει την επιχείρηση στο μέλλον – Β'



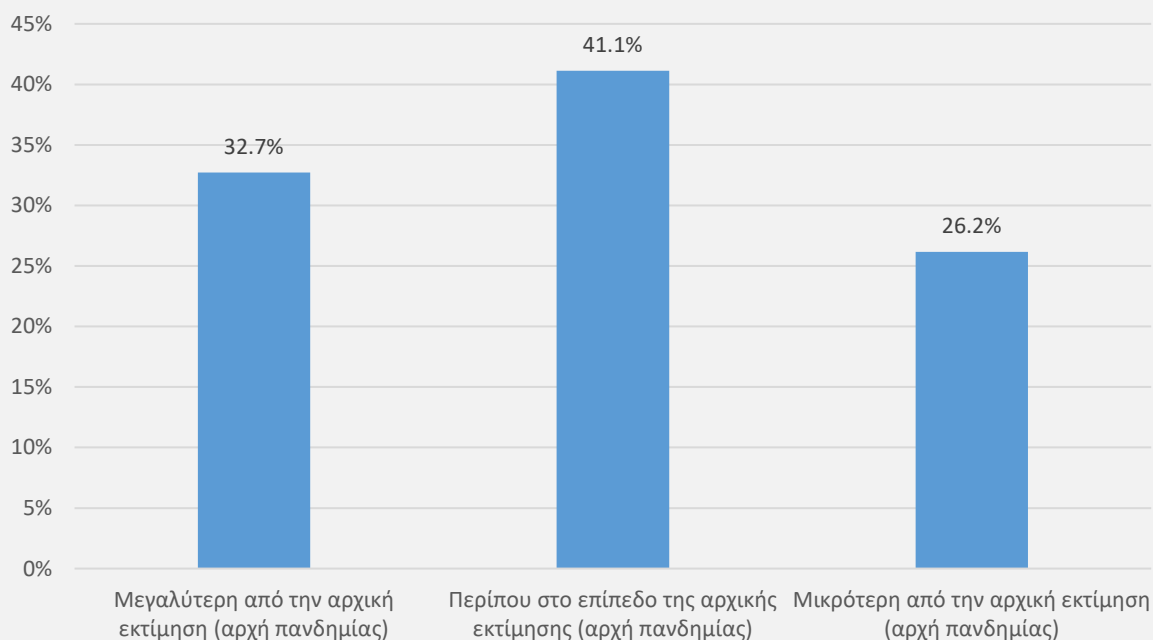
Σχήμα 21: Οικονομική δραστηριότητα επιχείρησης (έσοδα, πωλήσεις, κ.λπ.) εν μέσω πανδημίας COVID-19 σε σχέση με αντίστοιχο χρονικό διάστημα 2018-2019



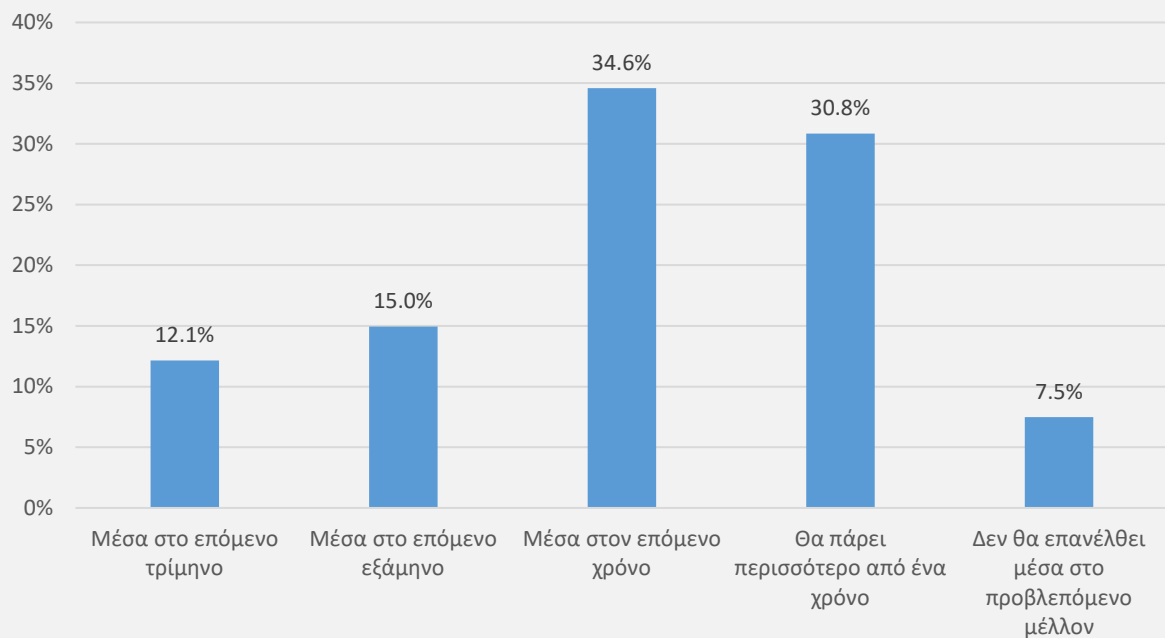
Σχήμα 22: Σε σχέση με φέτος, η οικονομική δραστηριότητα (έσοδα, πωλήσεις, κ.λπ.) της επιχείρησης το 2022 θα



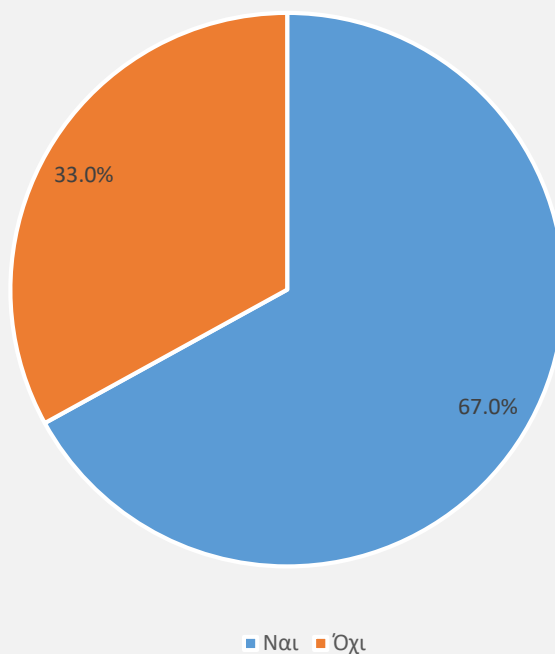
Σχήμα 23: Η πανδημία COVID-19 έχει επηρεάσει



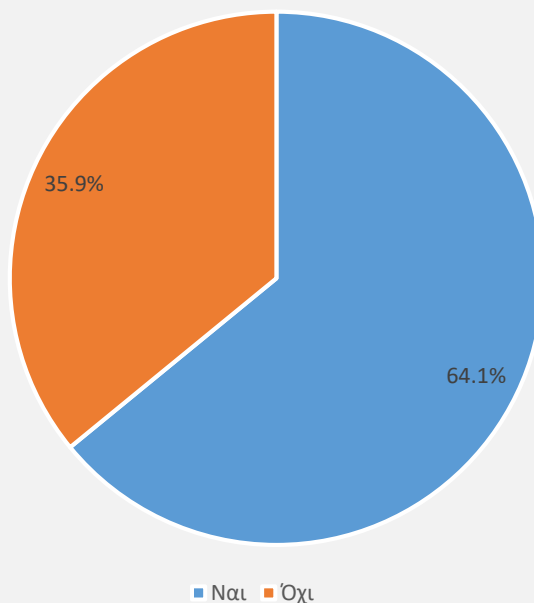
Σχήμα 24: Πραγματική επίπτωση κρίσης πανδημίας COVID-19 σε σχέση με αρχική εκτίμηση



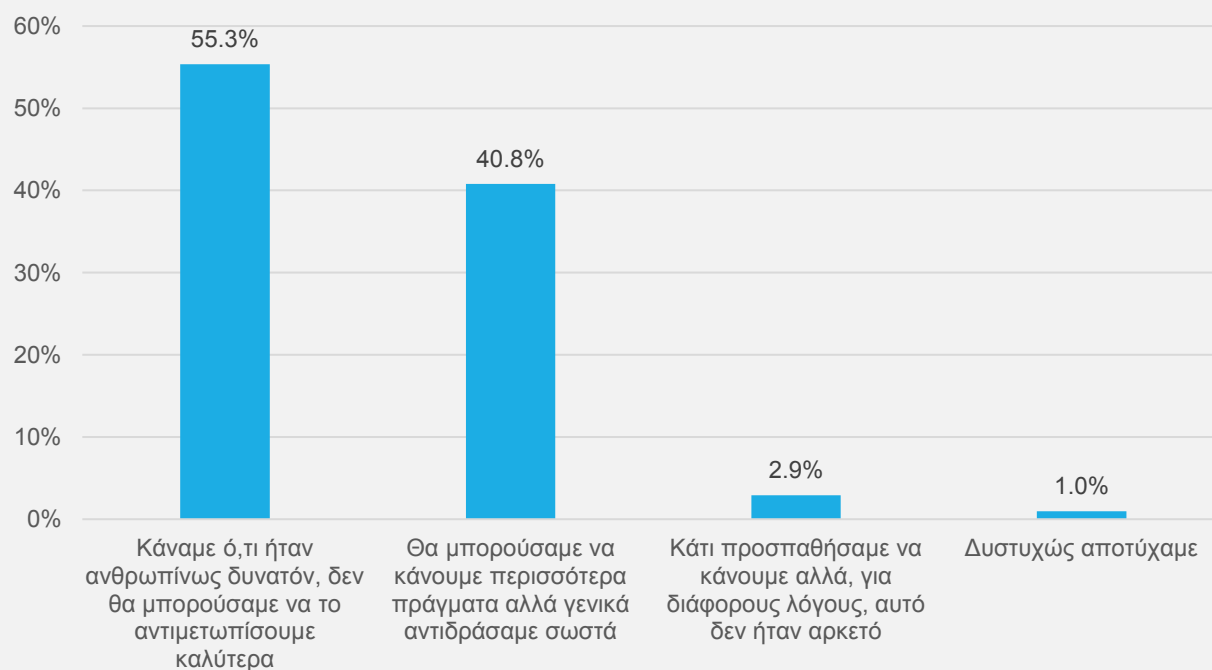
Σχήμα 25: Η επιχείρηση αναμένεται να επανέλθει σε προ-COVID-19 ρυθμούς



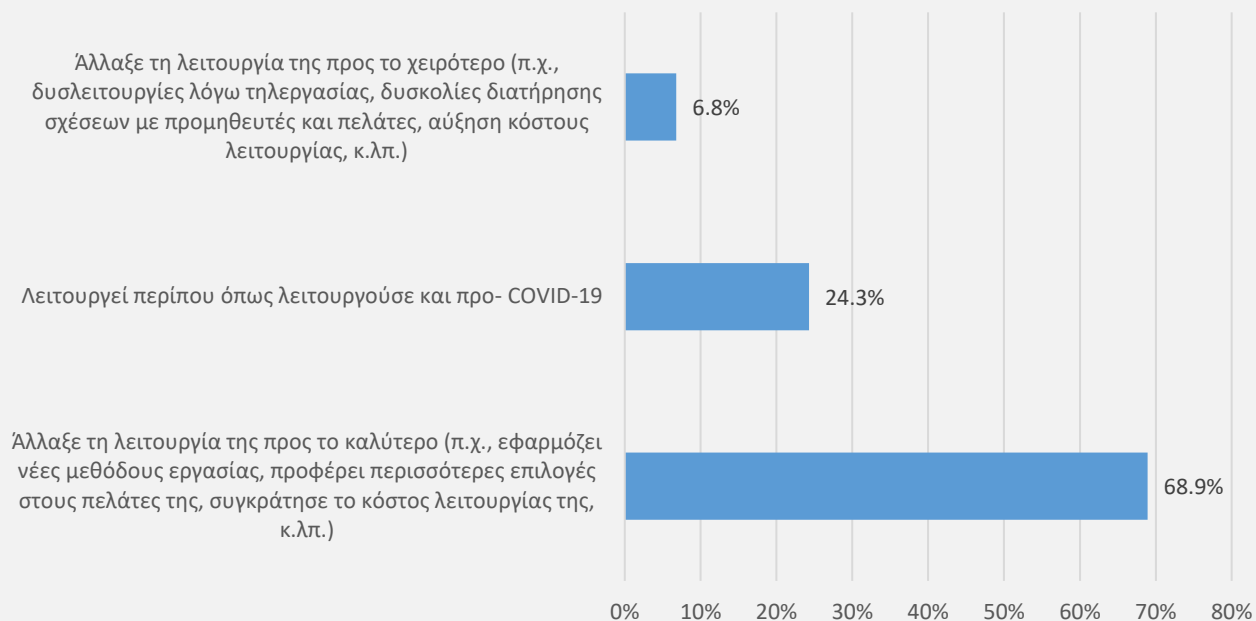
Σχήμα 26: Ο COVID-19 έφερε σημαντική αναστάτωση (disruption) στον τρόπο λειτουργίας της επιχείρησης



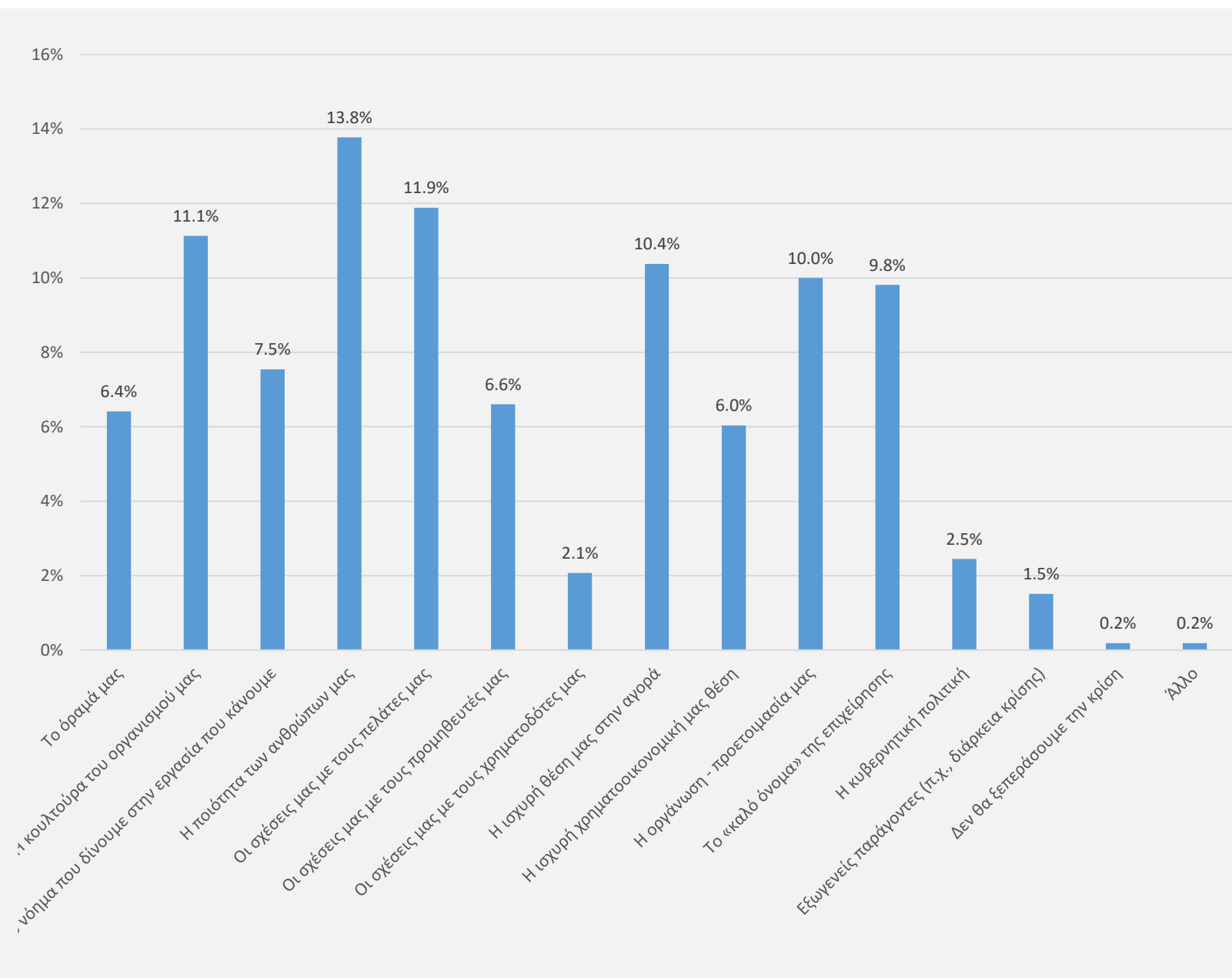
Σχήμα 27: Η επιχείρηση ήταν έτοιμη να αντιμετωπίσει μία κατάσταση όπως αυτή με τον COVID-19



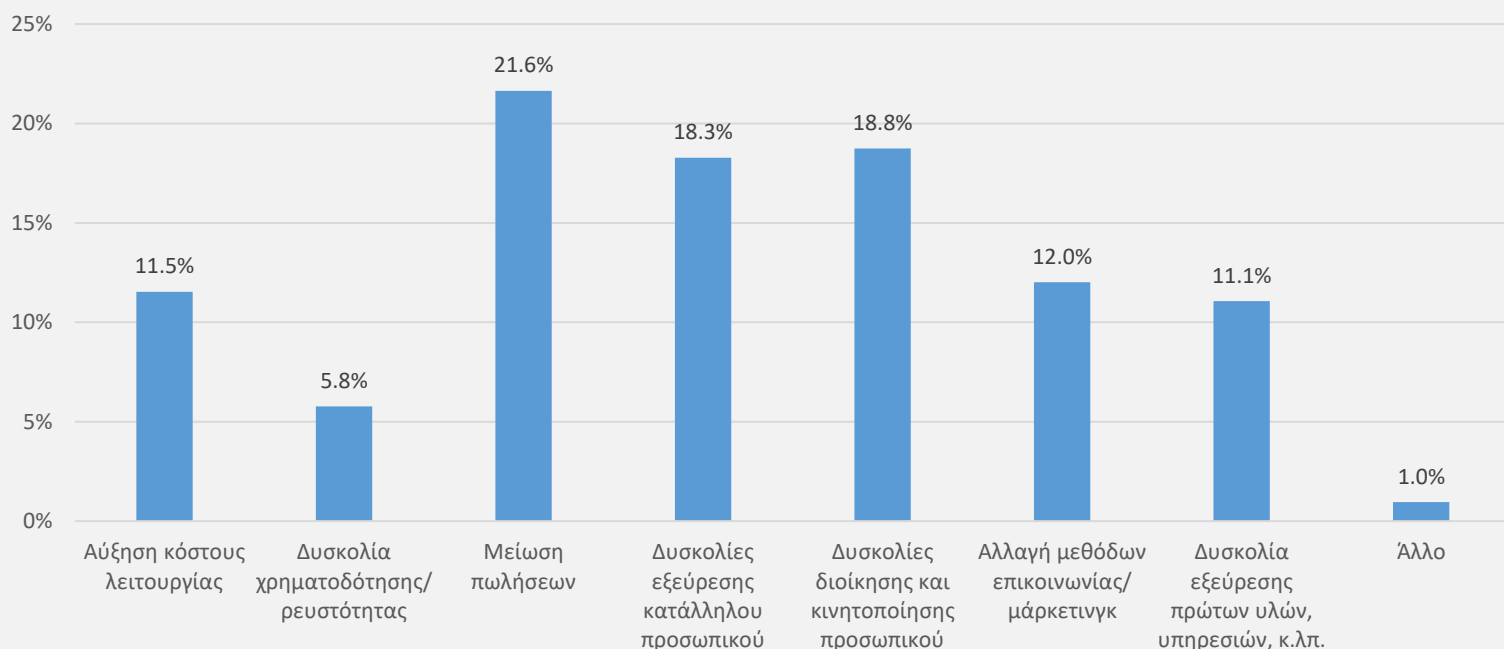
Σχήμα 28: Κρίνοντας συνολικά την αντίδραση της επιχείρησης στην κρίση με το COVID-19 θα λέγατε ότι μέχρι τώρα



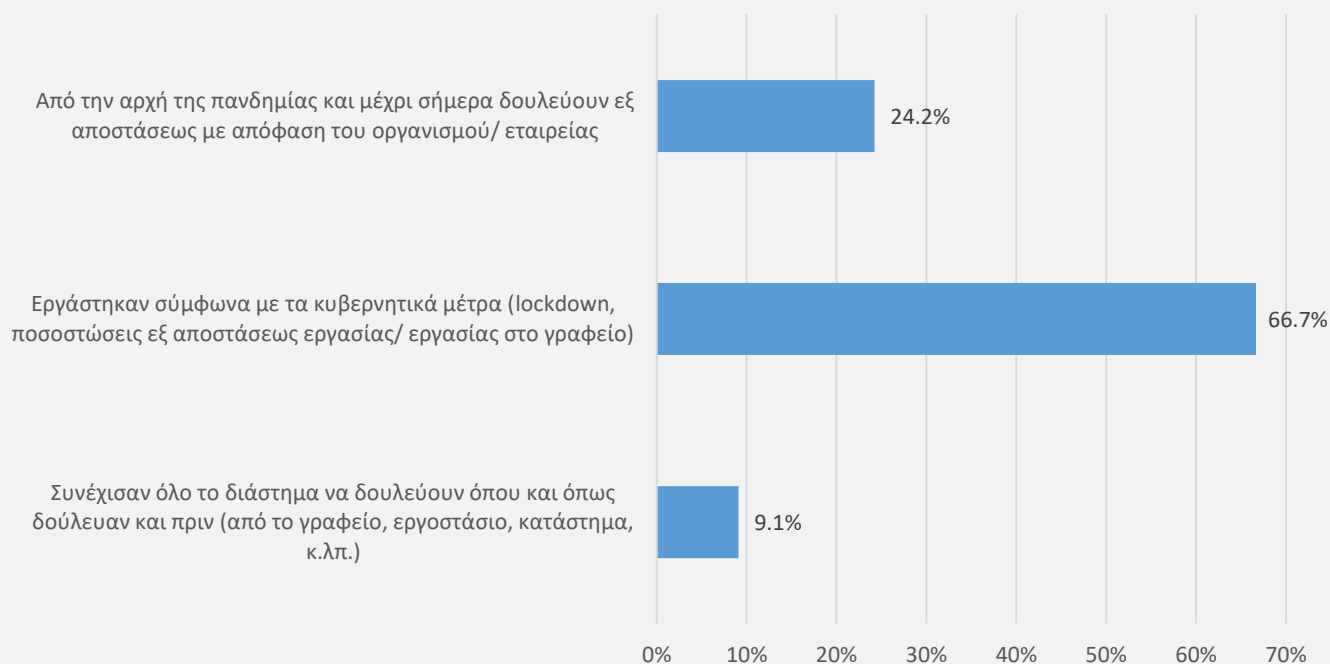
Σχήμα 29: Μετά την πρώτη φάση της κρίσης με το COVID-19, η επιχείρηση



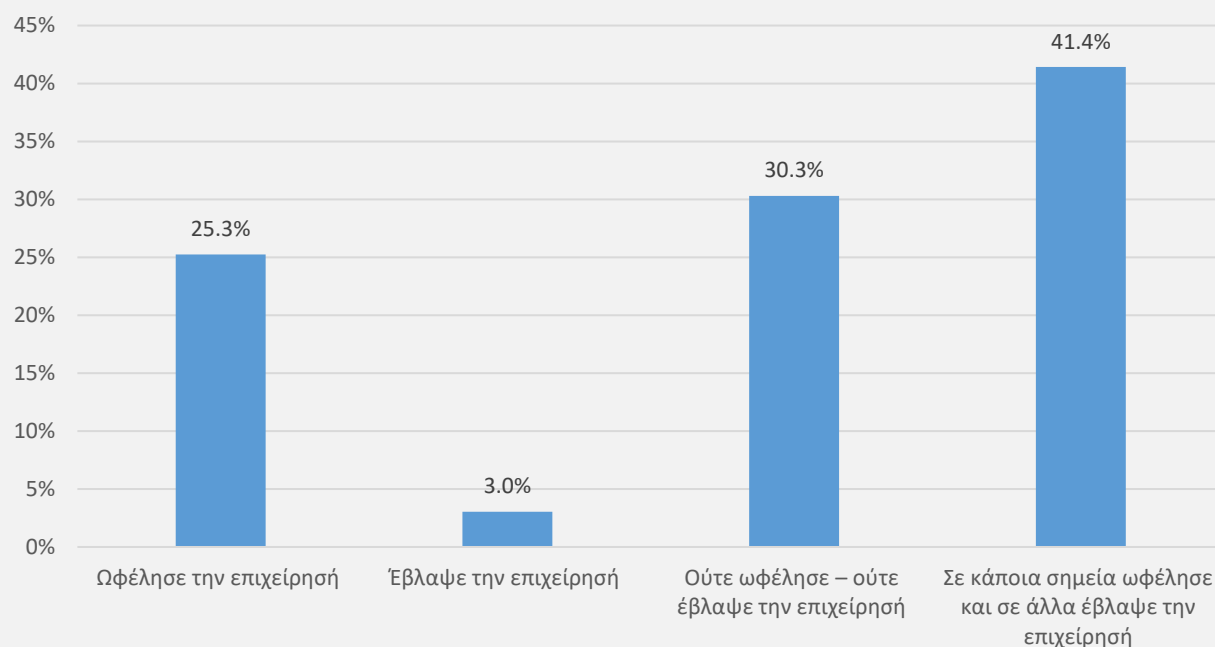
Σχήμα 30: Αυτό που έχει βοηθήσει μέχρι τώρα την επιχείρηση να ξεπεράσει την κρίση λόγω COVID-19 και εκτιμάτε ότι θα την στηρίξει και στο μέλλον είναι



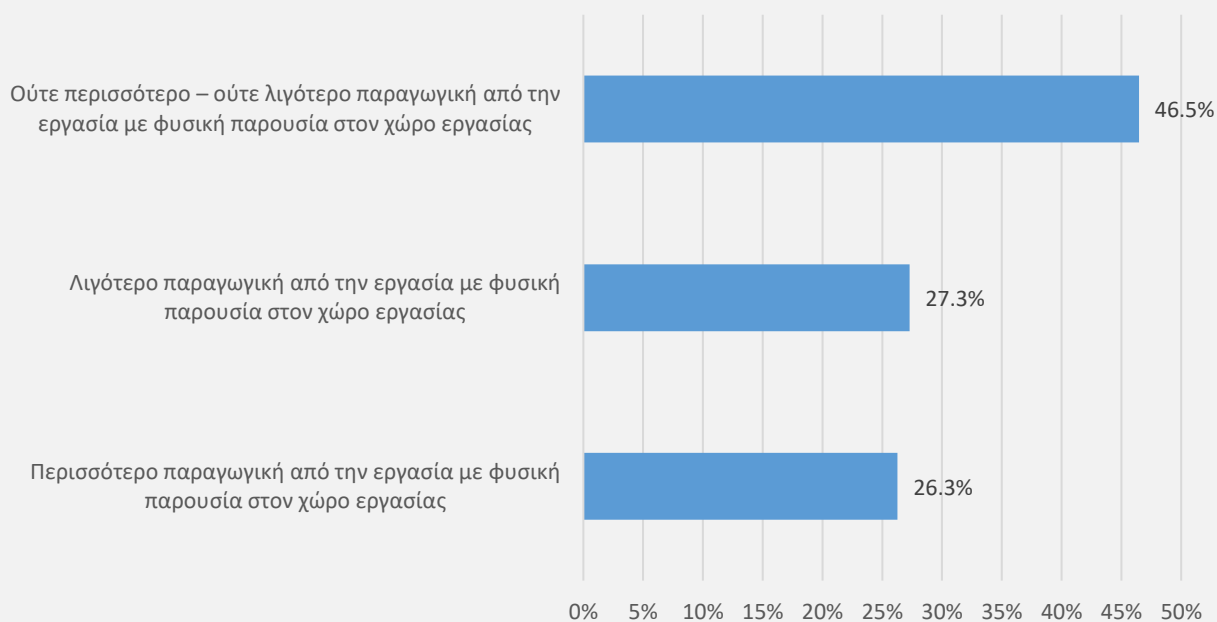
Σχήμα 31: Ο μεγαλύτερος κίνδυνος για το μέλλον της επιχείρησης μέχρι να ομαλοποιηθεί η υγειονομική κατάσταση και να επιστρέψει η κοινωνία σε συνηθισμένους ρυθμούς λειτουργίας



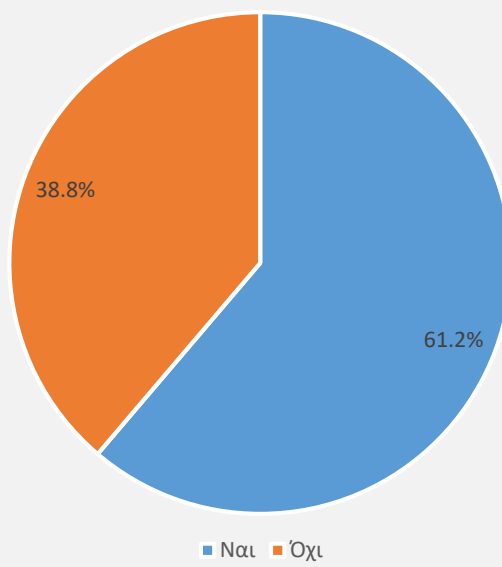
Σχήμα 32: Κατά το χρονικό διάστημα από το ξέσπασμα της πανδημίας μέχρι σήμερα, η πλειοψηφία των εργαζομένων στην επιχείρηση



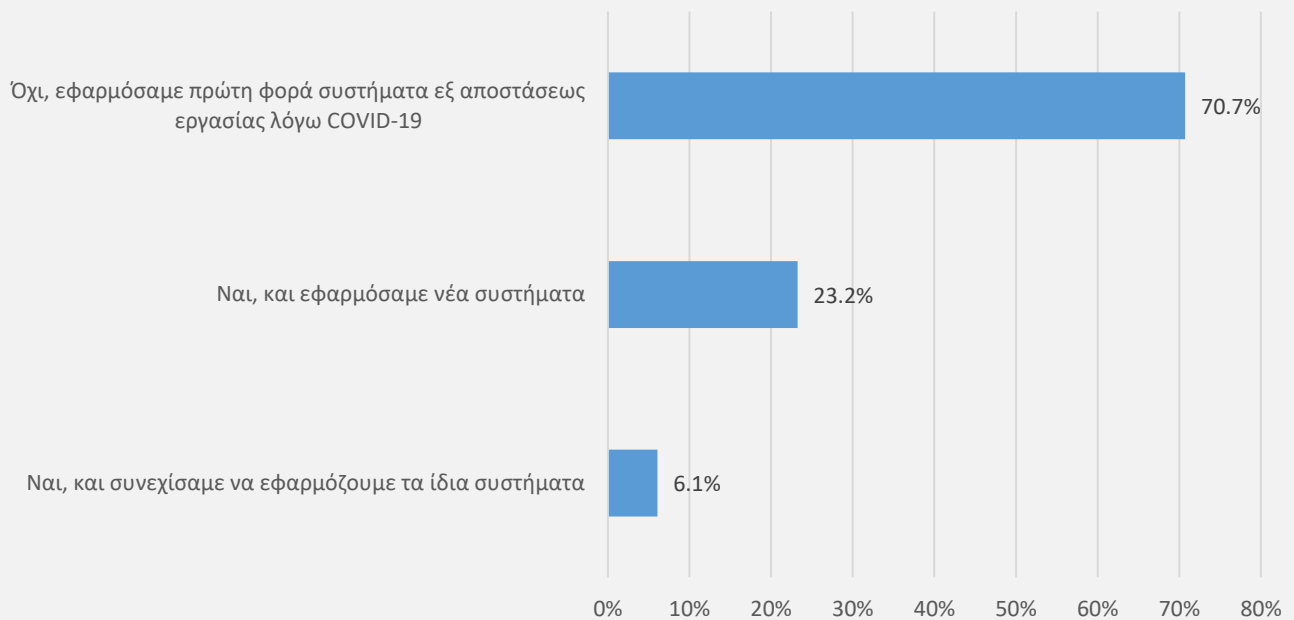
Σχήμα 33: Η εξ αποστάσεως εργασία αυτό το χρονικό διάστημα



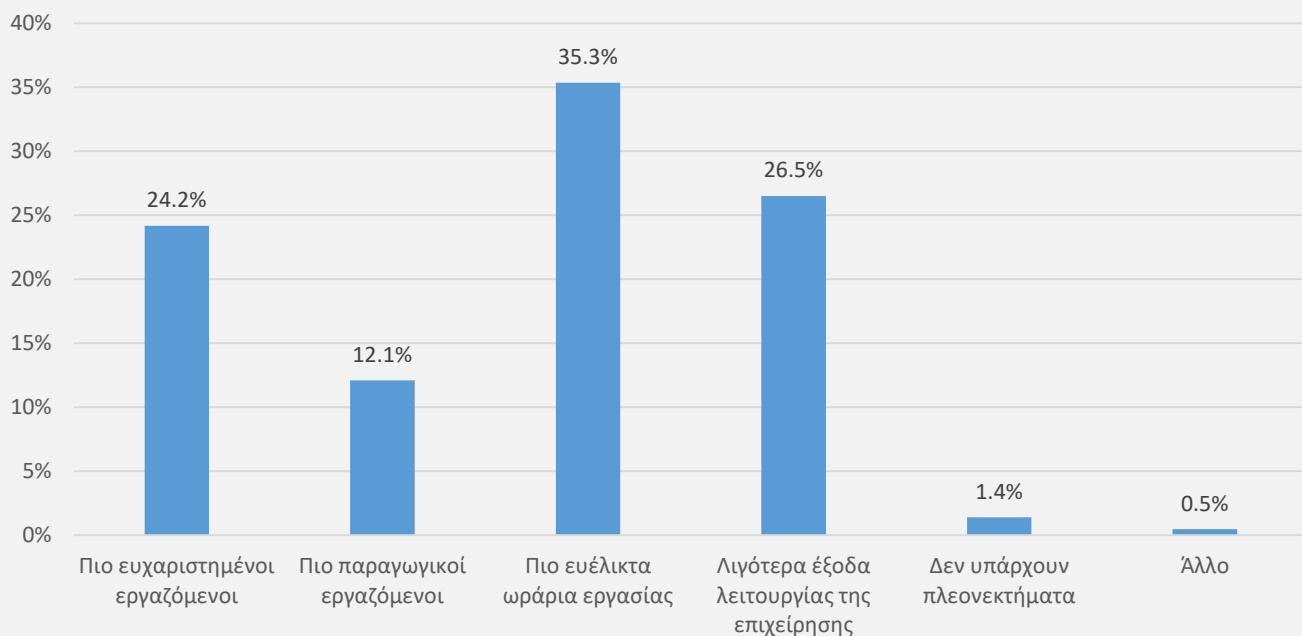
Σχήμα 34: Από την μέχρι τώρα εμπειρία, εκτιμάτε ότι η εξ αποστάσεως εργασία είναι



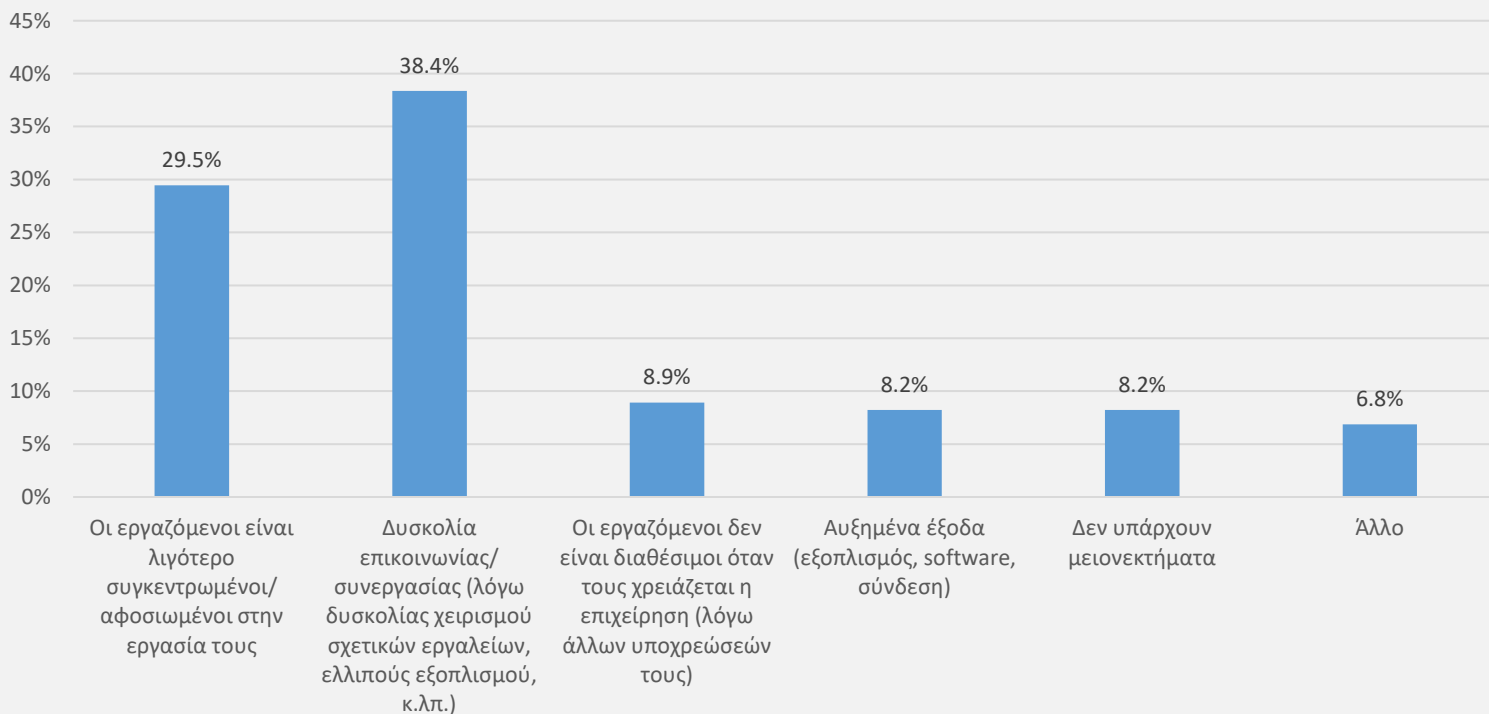
Σχήμα 35: Θα συνεχίσετε την εξ αποστάσεως εργασία και μετά τη λήξη της κατάστασης με το COVID-19;



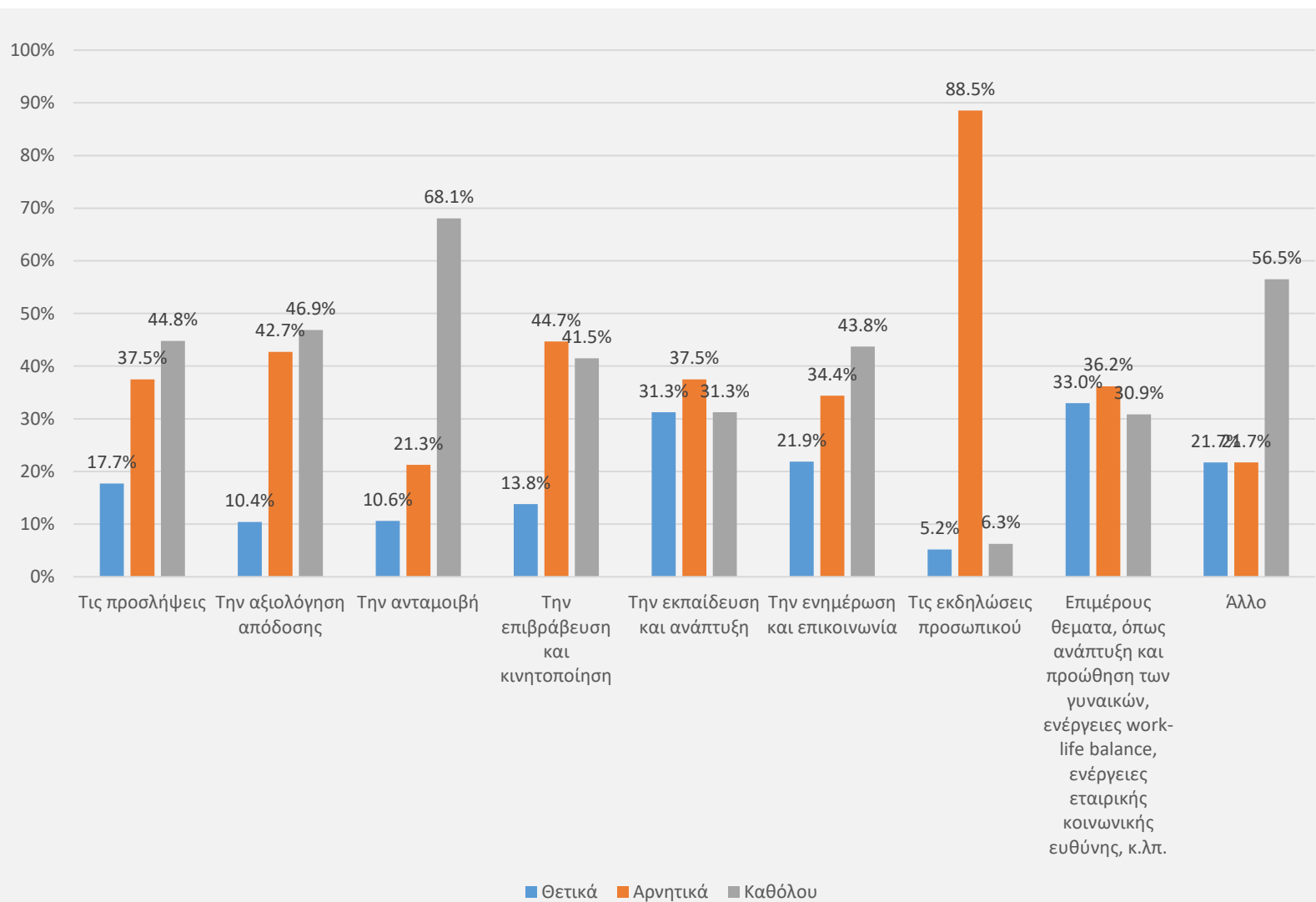
Σχήμα 36: Εφαρμόζατε συστήματα εξ αποστάσεως εργασίας και πριν την κρίση του COVID-19;



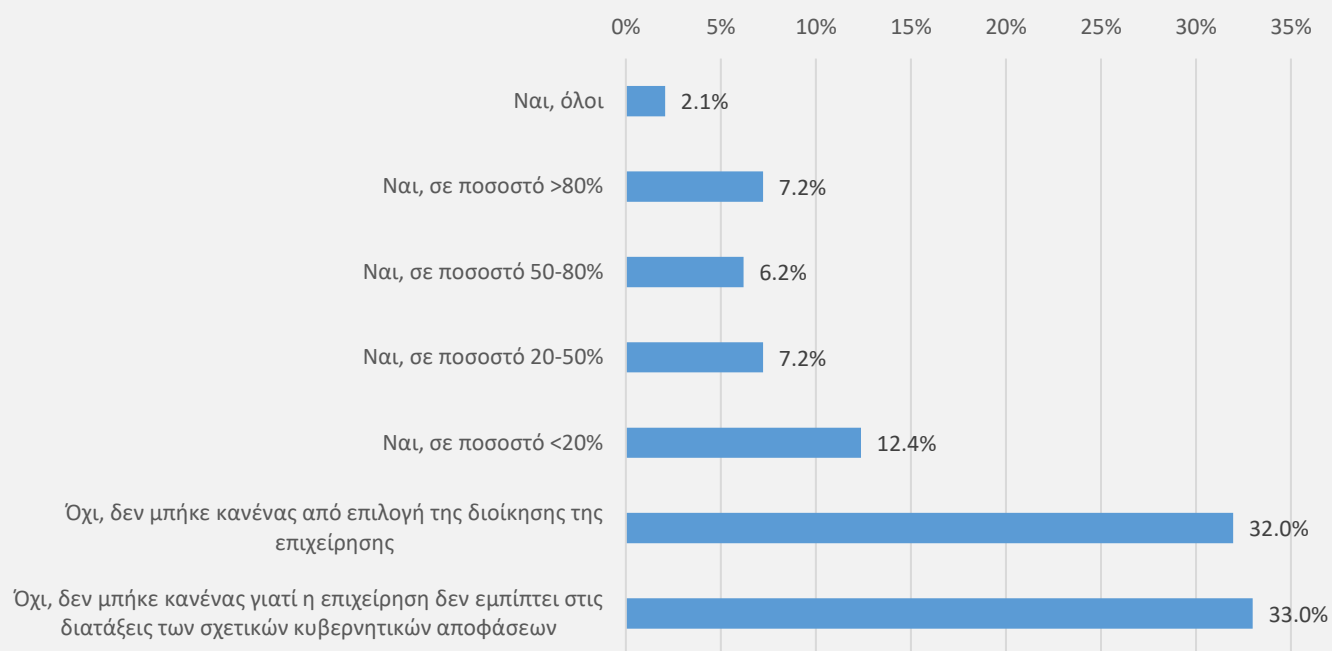
Σχήμα 37: Τα μεγαλύτερα πλεονεκτήματα της εξ αποστάσεως εργασίας για την επιχείρηση



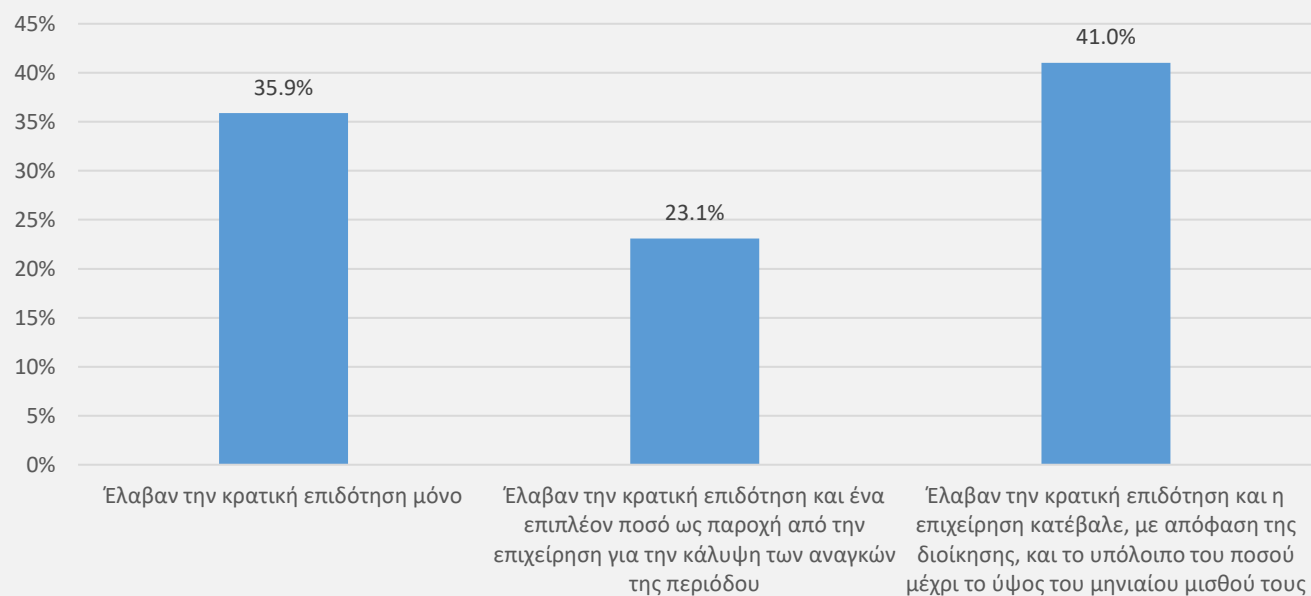
Σχήμα 38: Τα μεγαλύτερα μειονεκτήματα της εξ αποστάσεως εργασίας



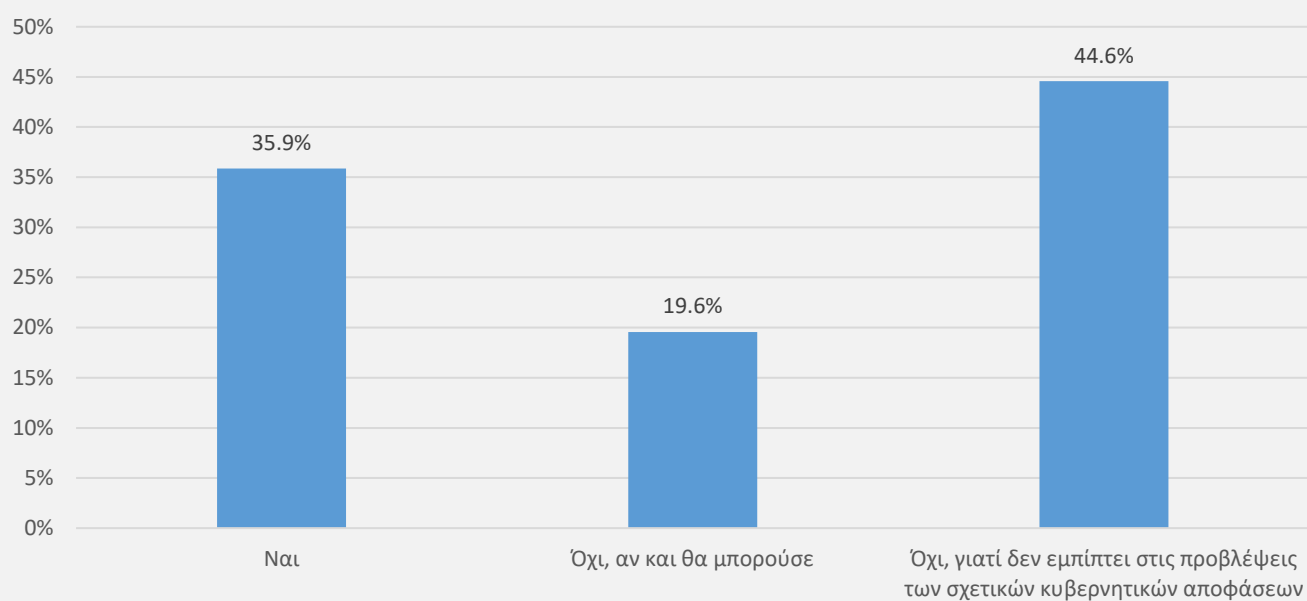
Σχήμα 39: Όσον αφορά τον τομέα της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού η εξ αποστάσεως εργασία επηρεάζει



Σχήμα 40: Οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση μπόρεσαν σε καθεστώς αναστολής εργασίας και κρατικής επιδότησης μισθού;



Σχήμα 41: Όσοι από τους εργαζομένους μπόρεσαν σε καθεστώς αναστολής εργασίας



Σχήμα 42: 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 για το α' εξάμηνο του 2021 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. Ο δείκτης RCI παρουσίασε εντυπωσιακή άνοδο σε επίπεδα «ρεκόρ»: ο γενικός δείκτης ανέβηκε κατά 17,1 μονάδες και ο δείκτης εξειδικευμένου και στελεχιακού προσωπικού 20,5 μονάδες! Για πρώτη φορά ο γενικός δείκτης ξεπερνάει τις 130 μονάδες και ο δείκτης εξειδικευμένου προσωπικού τις 120 μονάδες. Τα στοιχεία αυτά εκτιμάται ότι αντανακλούν την αισιοδοξία των στελεχών των ελληνικών επιχειρήσεων για ένα καλύτερο αύριο της ελληνικής οικονομίας και είναι εξαιρετικά σημαντικά, ιδιαίτερα αν λάβουμε υπόψιν ότι ο δείκτης RCI διαχρονικά εμφανίζεται να «προβλέπει» την εξέλιξη των βασικών μακροοικονομικών μεγεθών στη χώρας μας.
2. Τα «ρεκόρ» συνεχίζονται και στη μέτρηση της αισιοδοξίας: τα στελέχη των ελληνικών επιχειρήσεων εμφανίζονται πιο αισιόδοξα (σχεδόν) από ποτέ (2ο υψηλότερο ποσοστό μετά την πρώτη μέτρηση πίσω στο 2007!) αλλά και ιστορικά χαμηλά στην απαισιοδοξία τους (το 4ο χαμηλότερο ποσοστό απαισιοδοξίας από την αρχή διεξαγωγής της έρευνας στην Ελλάδα).
3. Αντίστοιχη εικόνα συναντούμε και στην επίδραση της υγειονομικής κρίσης στις ελληνικές επιχειρήσεις: η μέτρηση για το 1ο εξάμηνο του 2021 εμφανίζει το χαμηλότερο ποσοστό «επιρροής» της κρίσης (ποσοστό «πολύ» & «δραματικά») από την έναρξη της υγειονομικής κρίσης τον Μάρτιο του 2020 (ποσοστό «πολύ» & «δραματικά» - Ιούνιος 2020: 36,3%, Νοέμβριος 2020: 39,8%, Ιούλιος 2021: 30,8%). Διαχρονικά, το ποσοστό επιρροής της κρίσης εμφανίζεται σε ιστορικά χαμηλά επίπεδα και συγκεντρώνει το δεύτερο χαμηλότερο ποσοστό από το 2009. Επίσης, ιδιαίτερα σημαντικό είναι ότι ελάχιστες πλέον επιχειρήσεις (μόνο το 6,6% όσων απάντησαν) προβλέπουν μέτρα μείωσης προσωπικού ως μέσο αντιμετώπισης της κρίσης.
4. Και στο συγκεκριμένο θέμα της μέτρησης της επιρροής της πανδημίας COVID-19 στις ελληνικές επιχειρήσεις, η εικόνα εμφανίζεται σαφώς βελτιωμένη και σίγουρα πολύ καλύτερη σε σχέση με προηγούμενες μετρήσεις. Έτσι, αν και εξακολουθούν να επηρεάζονται σημαντικά από την πανδημία, ωστόσο οι ελληνικές επιχειρήσεις πλέον επηρεάζονται λιγότερο αρνητικά και περισσότερο θετικά σε σχέση με το παρελθόν, ενώ και για το μέλλον αναμένουν να επηρεαστούν πλέον περισσότερο θετικά παρά αρνητικά από την εξέλιξη της πανδημίας. Η πανδημία φαίνεται να επηρέασε περισσότερο μέχρι στιγμής τον τομέα των πωλήσεων και τον τρόπο εργασίας του προσωπικού, και σε αυτές τις δύο περιοχές φαίνεται να επικεντρώνονται περισσότερο και οι ανησυχίες των στελεχών για το μέλλον. Όσον αφορά συγκεκριμένα την εξ αποστάσεως εργασία, τα στελέχη των ελληνικών επιχειρήσεων εμφανίζονται γενικά αρκετά «κουμπωμένα» (ούτε πολύ υποστηρικτικά, ούτε απαξιωτικά), αν και οι περισσότεροι δηλώνουν ότι θα συνεχίσουν την εφαρμογή πρακτικών εξ αποστάσεως εργασίας οι οποίες ξεκίνησαν – κατά κύριο λόγο – κατά την πανδημία. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι οι ελληνικές επιχειρήσεις φαίνεται να κάνουν περιορισμένη χρήση των κυβερνητικών μέτρων διαχείρισης της πανδημίας: ένα ικανό ποσοστό δεν χρησιμοποίησε το καθεστώς αναστολής εργασίας για τους εργαζομένους, ενώ και από όσες

επιχειρήσεις έκαναν χρήση οι περισσότερες αναπλήρωσαν, με δική τους πρωτοβουλία, μέρος ή και ολόκληρο τον μισθό των ανθρώπων τους.



For more information on the survey please contact
Mr. Aristotelis Alexopoulos at aalexopoulos@alba.acg.edu

