



Αγορά εργασίας, οικονομική κρίση και ενδο-επιχειρησιακή εμπιστοσύνη: Η έρευνα RCI 2018



Αριστοτέλης Αλεξόπουλος,
Director,
Applied Research & Innovation



Agenda

- Δείκτης RCI
- Οικονομική κρίση και ελληνικές επιχειρήσεις
- Ενδο-εταιρική εμπιστοσύνη

Η έρευνα RCI

- Recruitment Confidence Index
 - Έρευνα καταγραφής προσδοκώμενων τάσεων στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα σε σχέση με ενέργειες προσέλκυσης και επιλογής (πρόσληψης) προσωπικού
 - Από το 2006 στην Ελλάδα
 - 1999 – Μεγ. Βρετανία – Cranfield School of Management & Daily Telegraph
 - Ισπανία – Πορτογαλία – Ουκρανία
 - 2019: Βραβείο «Innovations That Inspire» AACSB Business Education Alliance (κορυφαίος παγκοσμίως οργανισμός πιστοποίησης business schools)
 - Για τη συνεισφορά του στη συν-ανάπτυξη και διάχυση νέας γνώσης μέσω της συνεργασίας των πανεπιστημίων με το «οικοσύστημα» μάθησης και ανάπτυξης (επιχειρήσεις, οργανισμοί, κ.λπ)
- 2018
 - Δεκ 18 – Ιαν 19
 - 144 απαντήσεις

Ο Δείκτης RCI

- Εκτιμήσεις στελεχών επιχειρήσεων (μελλοντική άνοδος, στασιμότητα ή πτώση)
 - 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
- <100 -> αύξηση / <100 -> μείωση δραστηριοτήτων

RCI 2018

Γενικός δείκτης: 119,5 – από 115,8 το 2017

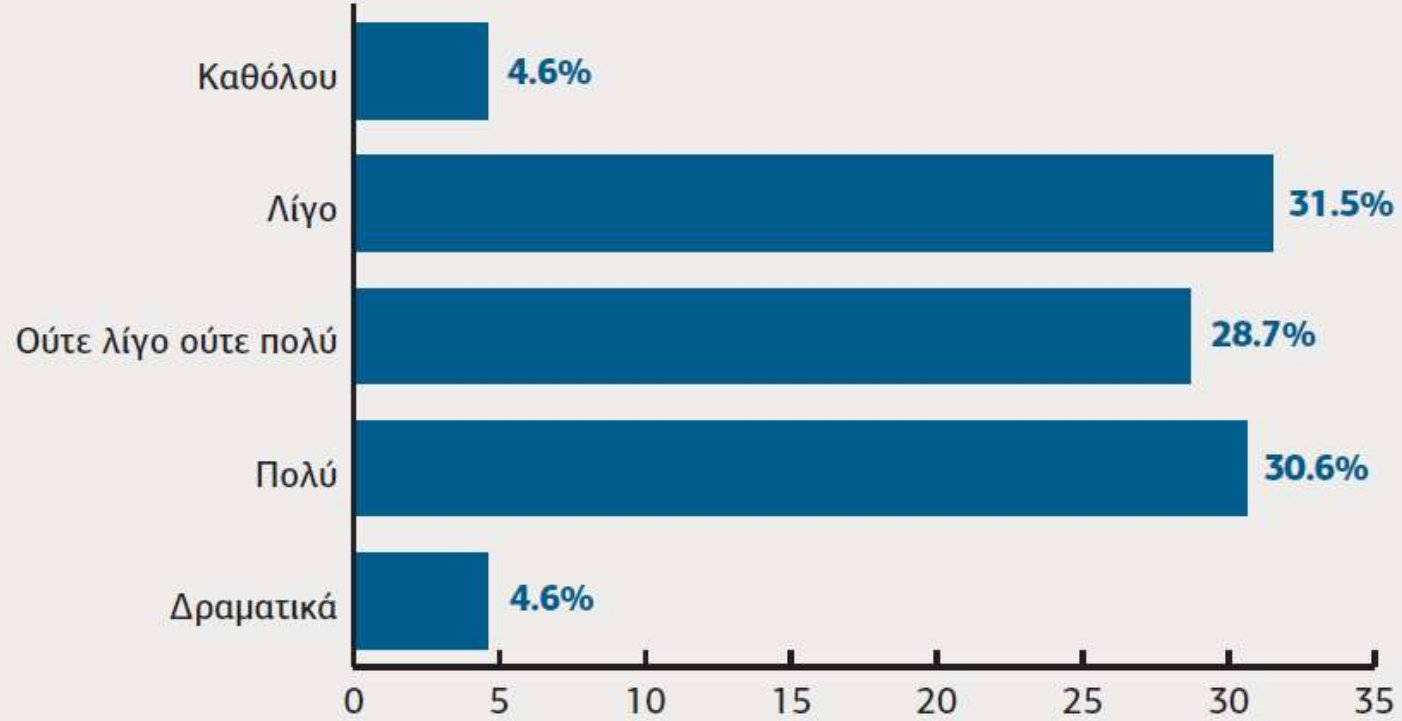
Δείκτης εξειδικευμένου προσωπικού: 109,6 – από 111,8 το 2017

Πίνακας 1: Εξέλιξη Δείκτη RCI 2007-2018



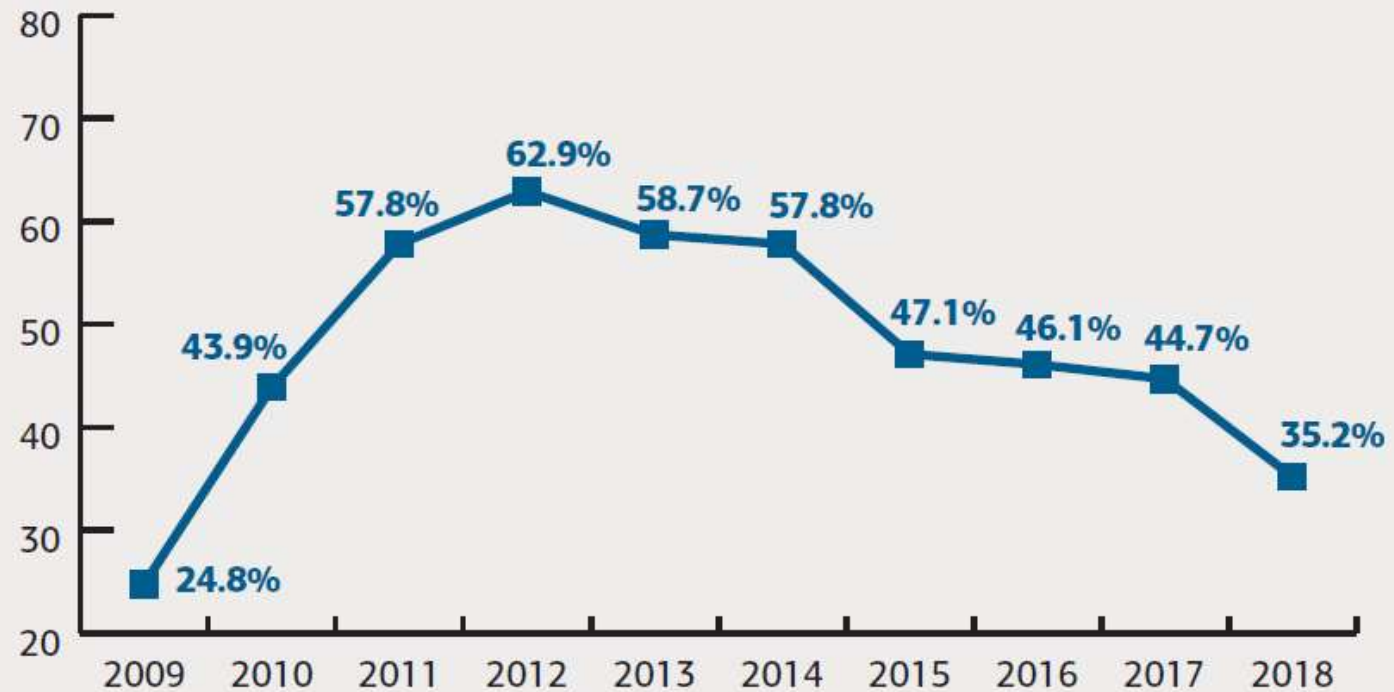
Η κρίση – σήμερα

Πίνακας 2: Σε ποιο βαθμό έχει επηρεάσει η κρίση την επιχείρησή σας



Η κρίση - διαχρονικά

Πίνακας 3: Εξέλιξη % επιρροής κρίσης 2009-2018



Ενδο-εταιρική εμπιστοσύνη

Τι είναι

[...] when we say we trust someone or that someone is trustworthy, we implicitly mean that the probability that he will perform an action that is beneficial or at least not detrimental to us is high enough for us to consider engaging in some form of cooperation with him.

Gambetta (1988, pp. 217-18)

“The active decision to make oneself vulnerable” (D’Amico, 2003)

Trust ↔ Risk

Ενδο-εταιρική εμπιστοσύνη

Γιατί

According to Tyler, trust is a key to organisational performance because it enables voluntary cooperation. This form of cooperation becomes increasingly important when command and control styles of management are no longer effective. More and more people work in widely dispersed groups, with increases in the number of people that work at home. In these situations, task performance cannot easily be observed. Besides, the nature of work itself is changing in ways that make command and control approaches to motivation increasingly difficult. Work has become more centred around intellectual labour and a lot of work is done in interdependent teams. Management cannot control everything, it is more and more dependent on willing engagement of employees to work well. Cooperation and trust are important conditions in such a work environment.

The way we work

The nature of work

(Bijlsma & Koopman, 2003)

Ενδο-εταιρική εμπιστοσύνη: ο «ελληνικός χάρτης»

Προσλήψεις

Αγγελίες χωρίς διακρίσεις (περιγραφή)
Δομημένες συνεντεύξεις – >1 στελέχη
Επιλογή εσωτερικά – πρακτική άσκηση

Ποσόστωση φύλου

Δήλωση αποκλεισμού διακρίσεων (αγγελία)

Κέντρα αξιολόγησης

Ψυχομετρικά εργαλεία

Πάνελ συνέντευξης

Απολύσεις

52% ΝΑΙ τα τελευταία 3 χρόνια

Βασισμένες στην ετήσια αξιολόγηση απόδοσης

Οριζόντιες περικοπές

Ανοιχτή ανακοίνωση κριτηρίων

Υπηρεσίες outplacement – εργασ. αποκατάσταση

Διερεύνηση εναλλακτικών μορφών εργασίας

Επαφή μετά την απόλυση

Ενδο-εταιρική εμπιστοσύνη: ο «ελληνικός χάρτης»

Ενημέρωση (top-down)

Γραπτή επικοινωνία – emails
Ενημέρωση διευθυντών/ προϊσταμένων
All staff meetings
Τμηματικές συναντήσεις
Ετήσια συνάντηση στρατηγικής
1-1 από HR

Intranet, Yammer, blog
Πίνακες ανακοινώσεων, memo
Ενδο-εταιρικό newsletter

Οθόνες τηλεόρασης

Επικοινωνία (bottom-up)

Επικοινωνία με άμεσο προϊστάμενο
Επικοινωνία με HR
Open door policy
Συνάντηση ετήσιας αξιολόγησης απόδοσης
Έρευνα ικανοποίησης εργαζομένων
Exit interview

Διαγωνισμοί νέων ιδεών
Διαχείριση παραπόνων (τηλ. γραμμή, κουτιά)
Ερωτηματολόγια γνώμης παροχών/ διαδικασιών
Γεύμα με ΓΔ

Ενδο-εταιρική εμπιστοσύνη: ο «ελληνικός χάρτης»

Εταιρικές αξίες

Παρουσίαση από διοίκηση – ανάρτηση στην ιστοσελίδα

Αξιολόγηση απόδοσης εργαζομένων – σύνδεση αξιών με καθημερινές συμπεριφορές

Εκπαίδευση, σεμινάριο, coaching

Ανάπτυξη δημιουργικού υλικού – ανάρτηση σε banners, κ.λπ.

Βιωματικά workshops για ανάπτυξη, αναθεώρηση καταγραφή εταιρικών αξιών

Ανάπτυξη ηγετών

Εκπαίδευση σε soft skills/ ηγεσία

Αξιολόγηση 360°

Team building workshops

Mini MBAs

Κέντρα ανάπτυξης

Projects εκτός αντικειμένου εργασίας

Coaching – (και κυρίως) mentoring

Ενδο-εταιρικές ημερίδες/ εκδηλώσεις

Ενδο-εταιρική εμπιστοσύνη: ο «ελληνικός χάρτης»

Μέτρηση εμπιστοσύνης

53% NAI

Έρευνα ικανοποίησης εργαζομένων

Δείκτες αποχώρησης

1-1 συναντήσεις με HR

Focus groups

Συσχέτιση με άλλους δείκτες

29% NAI

Engagement – turnover

Στην αξιολόγηση διοικητικής ομάδας

44% NAI

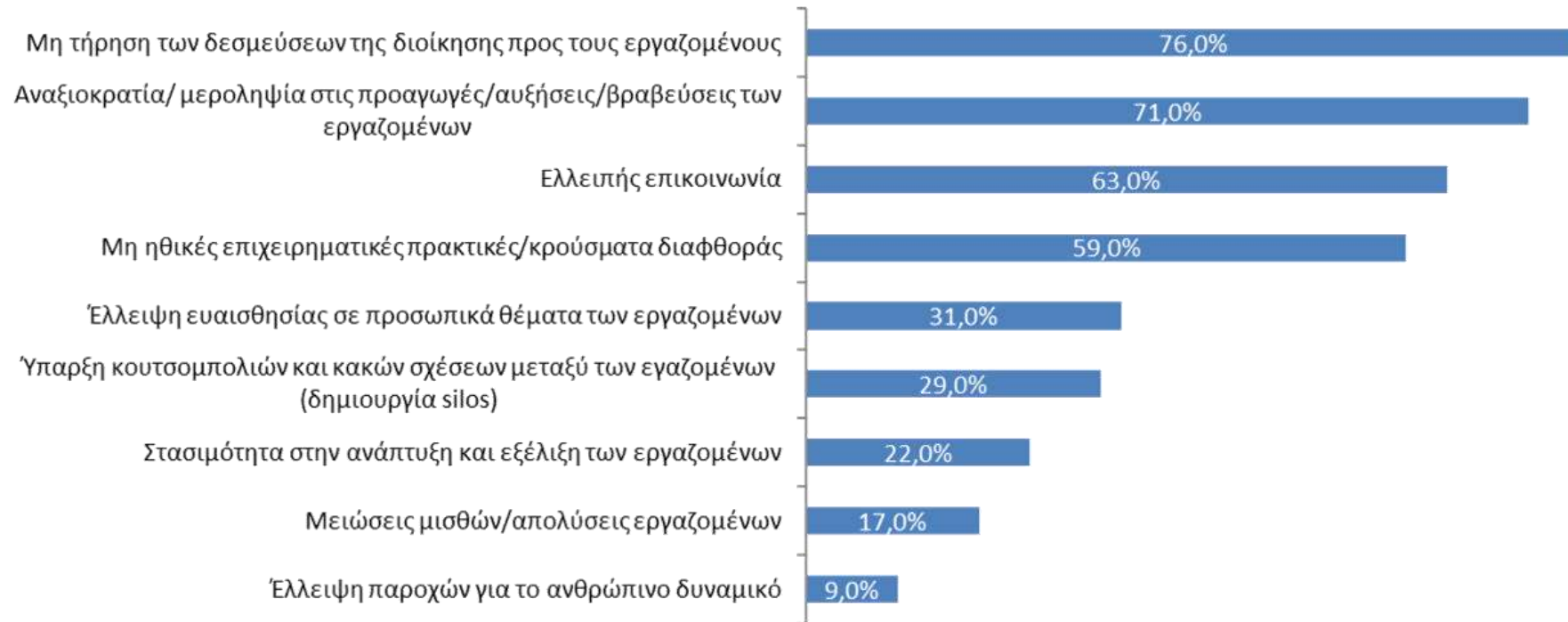
Χτίσιμο εμπιστοσύνης

Ευθύνη top management – 62% συμφωνώ/
συμφωνώ απόλυτα

Καθοριστικός ρόλος HR – 86% συμφωνώ/
συμφωνώ απόλυτα

Ενδο-εταιρική εμπιστοσύνη: ο «ελληνικός χάρτης»

Παράγοντες διάλυσης εμπιστοσύνης





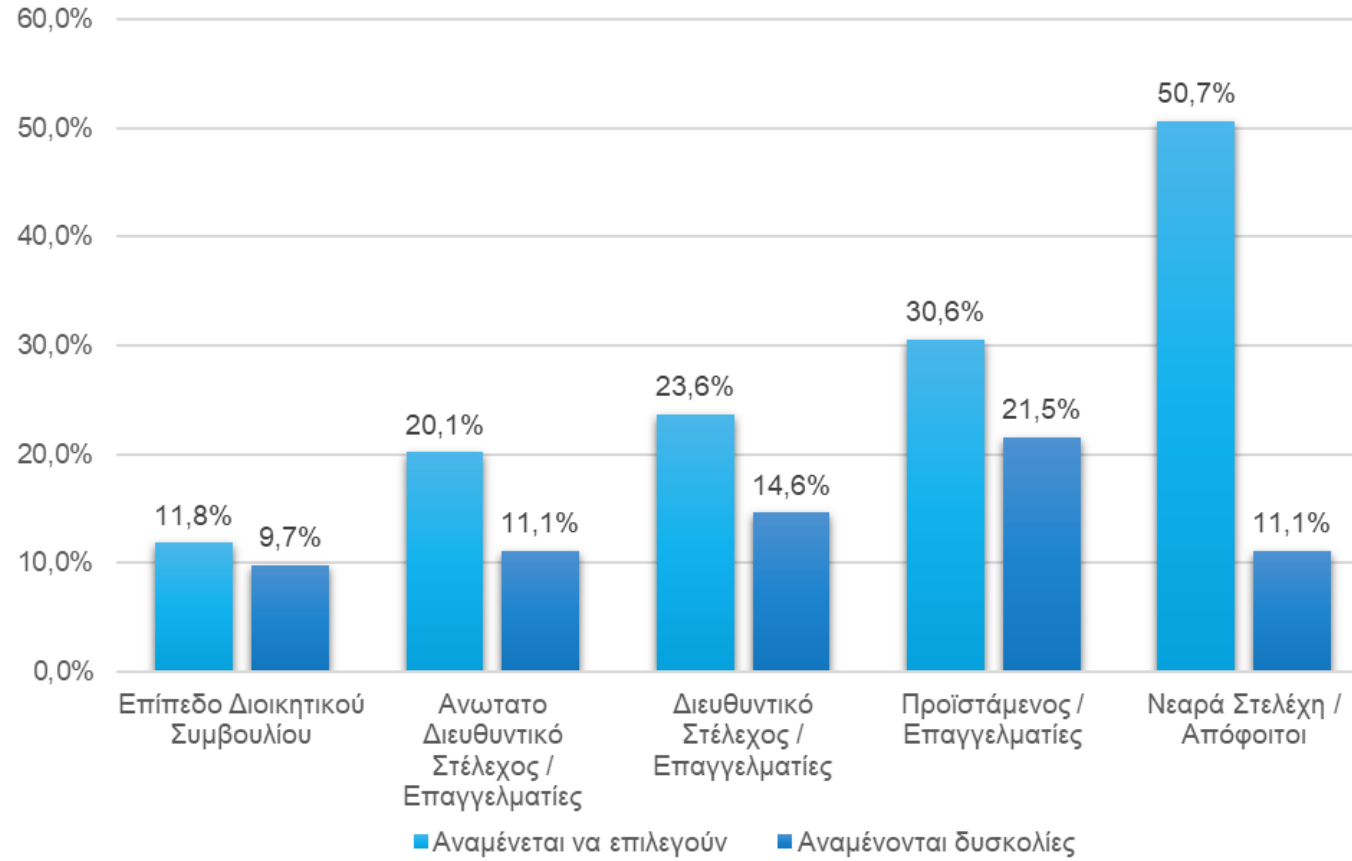
Full report:

<http://www.alba.acg.edu/faculty-research/about-applied-research-and-innovation/rci>

Thank you

aalexopoulos@alba.acg.edu





■ Αναμένεται να επιλεγούν ■ Αναμένονται δυσκολίες

