

[Έρευνα της ICAP Group]

Σταθεροποιείται η αγορά HR μετά την εξάντληση των περικοπών

Μετά τη βίαιη προσαρμογή ως αποτέλεσμα των μνημονιακών υποχρεώσεων και τα κύματα περικοπών που προηγήθηκαν, διαφαίνονται σημάδια σταθεροποίησης στο χώρο του ανθρώπινου δυναμικού, σύμφωνα με τα ευρήματα της 4ης έρευνας HR Pulse που δημοσίευσε η ICAP Group.

Της Σοφίας Εμμανουήλ
sem@nattentorika.gr

Περιορισμένες είναι πλέον οι δυνατότητες των εργοδοτών για παρεμβάσεις στην αγορά Ανθρώπινου Δυναμικού έχοντας εξαντλήσει κατά το προηγούμενο διάστημα εργαλεία όπως προγράμματα περικοπών θέσεων, μισθών και παροχών.

Σύμφωνα με την τριμηνιαία ηλεκτρονική έρευνα HR Pulse, αν και φαίνεται ότι οι μειώσεις σε προσωπικό συνεχίστηκαν και κατά το 6^ο τρίμηνο του 2012, ωστόσο αποτυπώνονται τα πρώτα σημάδια σταθεροποίησης της αγοράς από το 2013 αφού μειώνεται σταθερά το ποσοστό των επιχειρήσεων που σχεδιάζουν περαιτέρω μειώσεις.

Ειδικότερα οι μισές επιχειρήσεις δήλωσαν ότι έχουν ήδη γίνει μειώσεις προσωπικού τον τελευταίο χρόνο, έναντι 42% που είπαν ότι δεν έχει γίνει καμία αλλαγή και 8% που είπαν ότι έχουν γίνει αυξήσεις.

Μείωση προσωπικού

Ταυτόχρονα ποσοστό 29% είπε ότι σχεδιάζεται μείωση προσωπικού στο επόμενο τρίμηνο, ποσοστό μειωμένο σε σχέση με την έρευνα του γ' τριμήνου του 2012, ήτοι 36% και το αντίστοιχο ποσοστό του β' τριμήνου, 43%.

Το 63% απάντησε ότι δεν προβλέπεται καμία αλλαγή, ενώ ένα ποσοστό 8% προέβλεψε αυξήσεις.

Είναι, πάντως, αξιοσημείωτο ότι παρά τις περιορισμένες δυνατότητες για νέες περικοπές, κάποιες εταιρείες μελετούν μείωση των ωρών ημερήσιας εργασίας ως μέτρο καλύτερης διαχείρισης του εργασιακού κόστους.

Το 15% των επιχειρήσεων δήλωσε στην έρευνα ότι έχει κάνει χρήση αυτού του μέτρου και 33% λέει ότι σχεδιάζει να το χρησιμοποιήσει στο επόμενο τρίμηνο.

Την ίδια στιγμή, πάντως, ποσοστό 33% λέει ότι δεν σκοπεύει να λάβει κανένα μέτρο μεταβολής του εργασιακού κόστους στο επόμενο τρίμηνο.

Σχετικά με τις υπερωρίες, ποσοστό 21% είπε ότι έχουν μειωθεί το τελευταίο τρίμηνο (το ίδιο ποσοστό παρατηρήθηκε και στην έρευνα του γ' τριμήνου του 2012), έναντι 67% που δήλωσε ότι δεν έχει γίνει καμία αλλαγή και 13% που είπε ότι έχουν αυξηθεί.

Αποδοχές

Ως προς τις αποδοχές, η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων, ποσοστό 83% εκτιμά ότι δεν θα γίνει καμία αλλαγή στο



> Εκπαίδευση

Τα στοιχεία της HR Pulse δείχνουν αύξηση της εκπαίδευσης πρακτικής φύσης, κάτι το τελευταίο τρίμηνο, ήτοι σημειώθηκε το 37% των συμμετεχόντων έναντι 19% στο ίδιο αντίστοιχο ποσοστό κατά το προηγούμενο τρίμηνο. Οι ηγες το είδος της εκπαίδευσης που παρέχουν στο ανθρώπινο δυναμικό τους οι εταιρείες, το 90% των συμμετεχόντων στην έρευνα επέλεξε με κάποιο σχετικό μέτρο την εκπαίδευση. Από τα 87% ανέφερε την άσκηση διδασκόντων σε μαθήματα, όπως τα μαθήματα, μαθήματα σεμινάρια και διασκέυαση, ενώ 52% επέλεξε εκπαιδευτική υποστήριξη, όπως την παροχή του σπασίτρου ή της παροχής, και η 5% ανέφερε τη β

επόμενο τρίμηνο και μόλις 8% προβλέπει μειώσεις, ενώ το ίδιο ποσοστό αντιστοιχεί σε αυτούς που προβλέπουν αυξήσεις.

Βέβαια το 43% του συνόλου λέει ότι έχει γίνει μείωση αποδοχών στην εταιρεία τον τελευταίο χρόνο (έναντι 30% που είχε δώσει την ίδια απάντηση στην έρευνα του γ' τριμήνου του 2012), έναντι 42% που αναφέρει ότι δεν έχει γίνει καμία αλλαγή και 17% που αναφέρει αυξήσεις.

Όσοι έκαναν ή σκοπεύουν να κάνουν μειώσεις μισθών ρωτήθηκαν για τους πιθανούς τρόπους, με το 44% να λέει ότι επέλεξε διαφορετικό ποσοστό ανά επίπεδο, το 25% έναν συνδυασμό απόδοσης και επιπέδου θέσης, το 6% μείωση σε κάποιες κατηγορίες μόνο και το 6% ποσό και όχι ποσοστό ανά επίπεδο.

Είναι επίσης σημαντικό να αναφερθεί ότι το ποσοστό των επιχειρήσεων που συνεχίζει να δίνει bonus είναι σημαντικό και φθάνει το 87%, αν και ελαφρώς μειωμένο από το 91% του γ' τριμήνου του 2012.

Στα κριτήρια παροχής bonus ειδικά για τις πωλήσεις, η ατομική απόδοση είναι το σημαντικότερο, σύμφωνα με το 95% (έναντι 100% στην έρευνα του γ' τριμήνου του 2012), ενώ κερδίζει έδαφος η απόδοση της εταιρείας που προμοδεύεται από το 90%, σημαντικά ενισχυμένο ποσοστό σε σχέση με το 62% του γ' τριμήνου του 2012.

Κριτήρια ανά τομέα

Στον τομέα του marketing κερδίζει έδαφος το κριτήριο που έχει να κάνει με την απόδοση του ομίλου αποσπώντας το 44% έναντι 32% του προηγούμενου τριμήνου.

Επίσης στον τομέα της παραγωγής ξεχωρίζει η ατομική απόδοση που αποσπά το 100% έναντι 8% στην έρευνα του προηγούμενου τριμήνου.

Περιορίζονται λίγο οι παροχές σε ιατροφαρμακευτικά περιθάλψη και συνταξιοδοτικά προγράμματα αφού με βάση την πρόσφατη έρευνα προσφέρονται από το 79% (έναντι 82% στην προηγούμενη έρευνα) και το 29% (έναντι 36%) των συμμετεχόντων αντίστοιχα.

Οριακά έχουν μεταβληθεί παροχές σχετικά με μεταφορικά μέσα. Το 96% δήλωσε ότι παρέχει εταιρικό αυτοκίνητο στους εργαζομένους (έναντι 97% στην προηγούμενη έρευνα) αν και το 96% δηλώνει ότι επέλεξε μεταβολή στην αξία ή το μισθωμά του συγκριτικά με το προηγούμενο τρίμηνο (έναντι 88% που είπε το ίδιο στην έρευνα του γ' τριμήνου του 2012). [SID:7317312]