

# 2<sup>nd</sup> Human Capital Summit



**Performance Management  
from Drain to Regain!**

## Young Talented Greeks working abroad - 2016



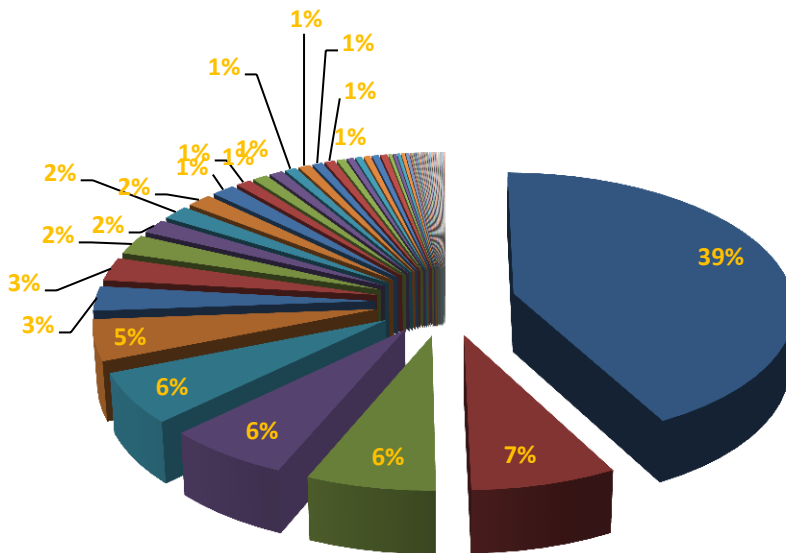
***“Το *brain drain* είναι μία από τις χειρότερες μορφές «φορολογίας» που αναγκάζεται να πληρώσει ο λαός κατά τη διάρκεια μιας κρίσης”***

2<sup>η</sup> Έρευνα για το φαινόμενο του brain drain

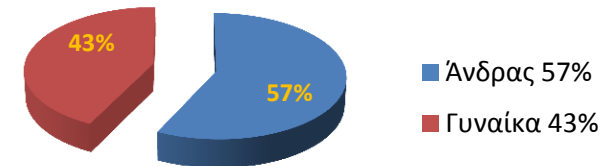
- παρουσίαση αποτελεσμάτων
- σύγκριση με περσινή έρευνα
- προτάσεις

# Χώρα και Φύλο

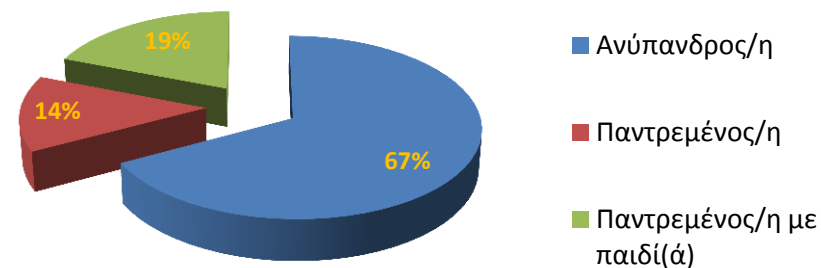
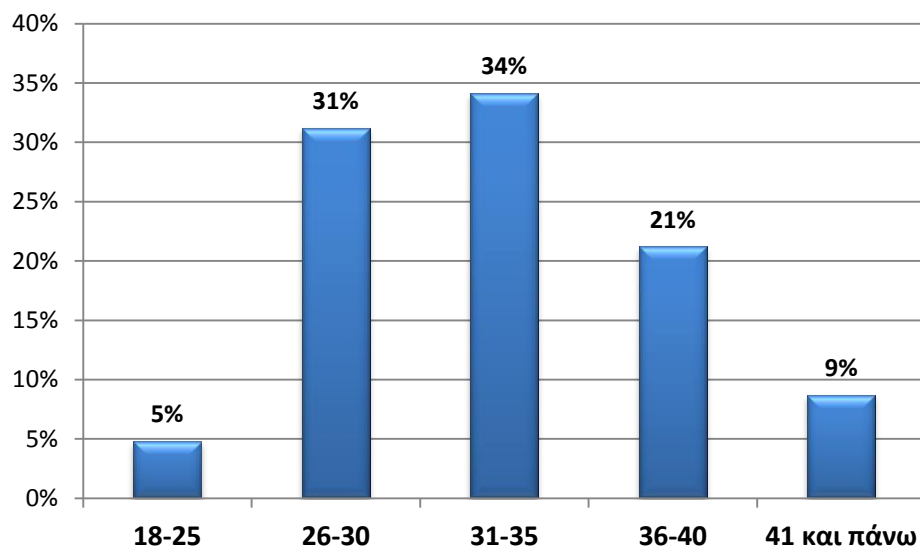
- 853 άτομα
- 49 χώρες



- United Kingdom
- Germany
- Netherlands
- Ireland
- Switzerland
- United States
- Luxembourg
- Belgium
- France
- Austria
- United Arab Emirates
- Cyprus
- Sweden
- Czech Republic
- Spain

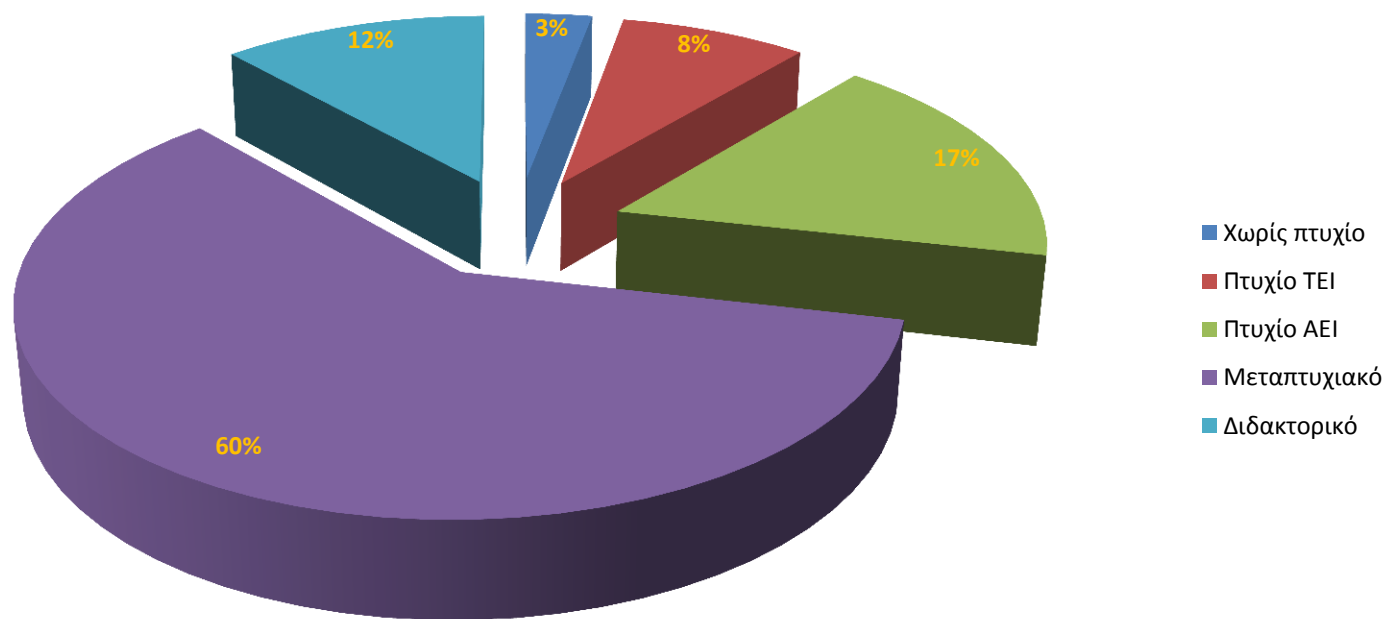


# Ηλικία και Οικογενειακή Κατάσταση



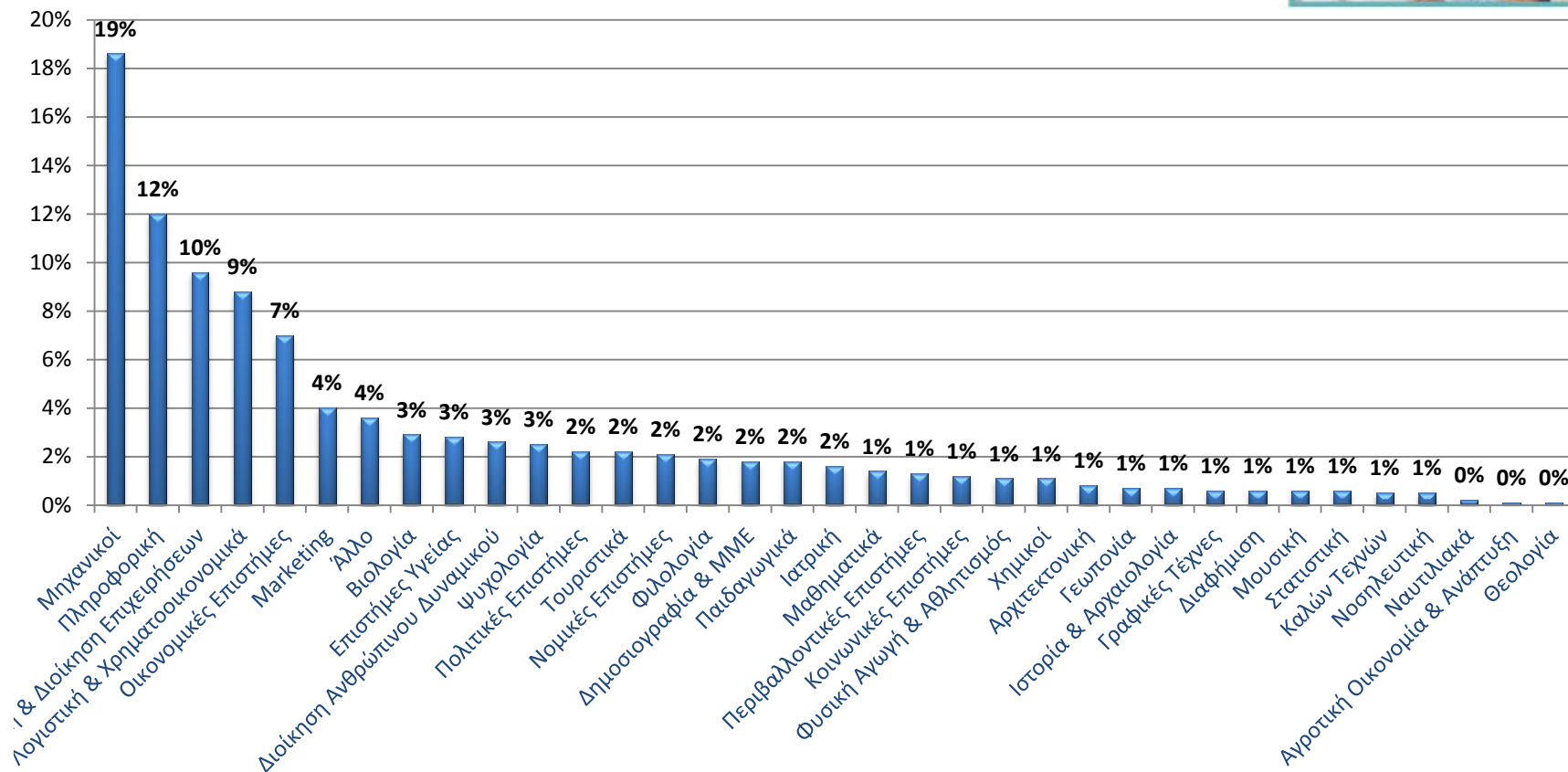
- 71% μέχρι 35 ετών
- Η πλειοψηφία χωρίς οικογενειακές υποχρεώσεις

## Επίπεδο Σπουδών



- 72% προσωπικό υψηλής εξειδίκευσης με μεταπτυχιακό ή/και διδακτορικό

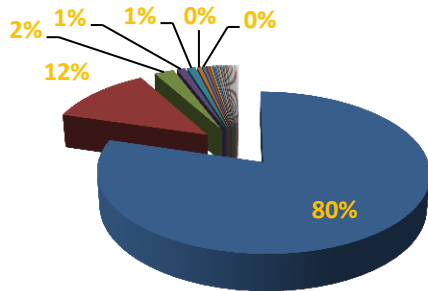
# Πεδίο Σπουδών



# Χώρα Σπουδών

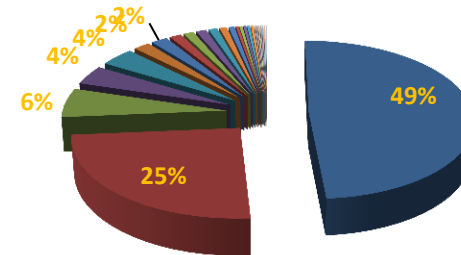


## Πρώτο Πτυχίο



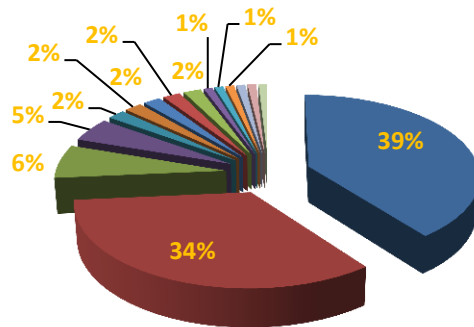
- Greece 79,6%
- United Kingdom 12,3%
- United States 2,3%
- France 1,0%
- Italy 1,0%
- Germany 0,5%
- Cyprus 0,4%

## Μεταπτυχιακό



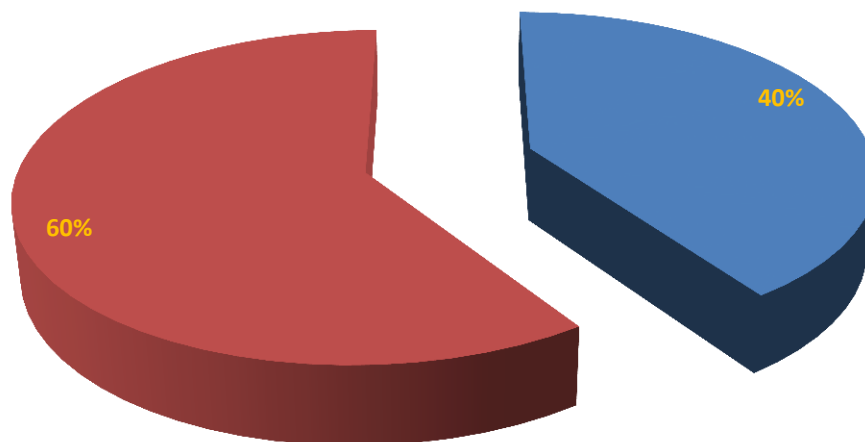
- United Kingdom 49%
- Greece 25%
- Netherlands 6%
- United States 4%
- France 4%
- Germany 2%

## Διδακτορικό



- United Kingdom 40%
- Greece 34%
- United States 7%
- France 5%
- Australia 2%
- Austria 2%
- Belgium 2%
- Germany 2%

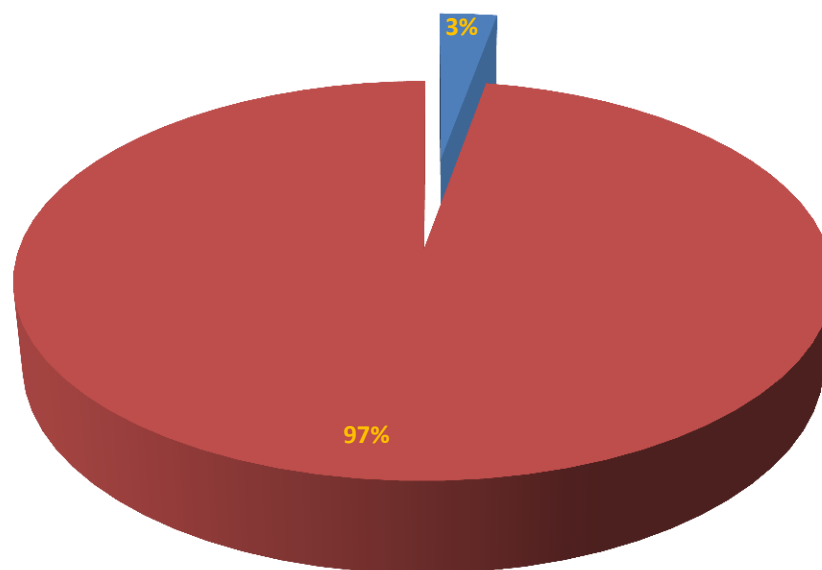
## Συμμετοχή στην περσινή έρευνα



■ Ναι  
■ Όχι

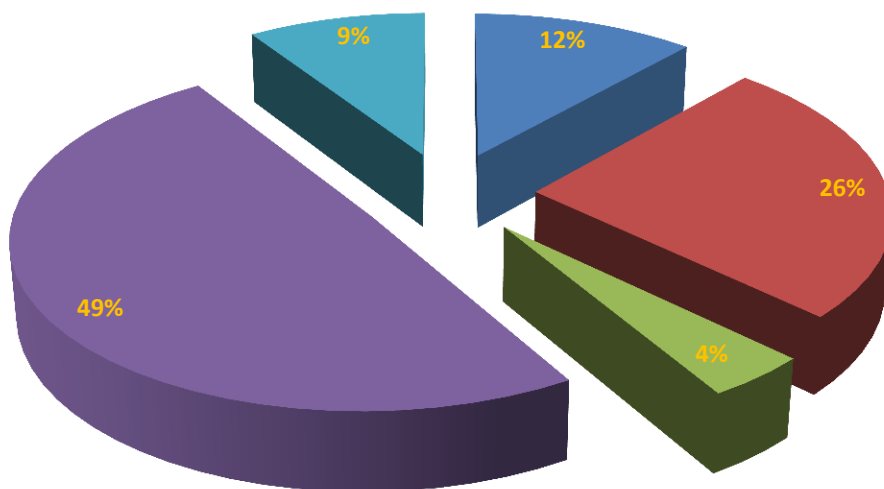


# Επιστροφή στην Ελλάδα



■ Ναι  
■ Όχι

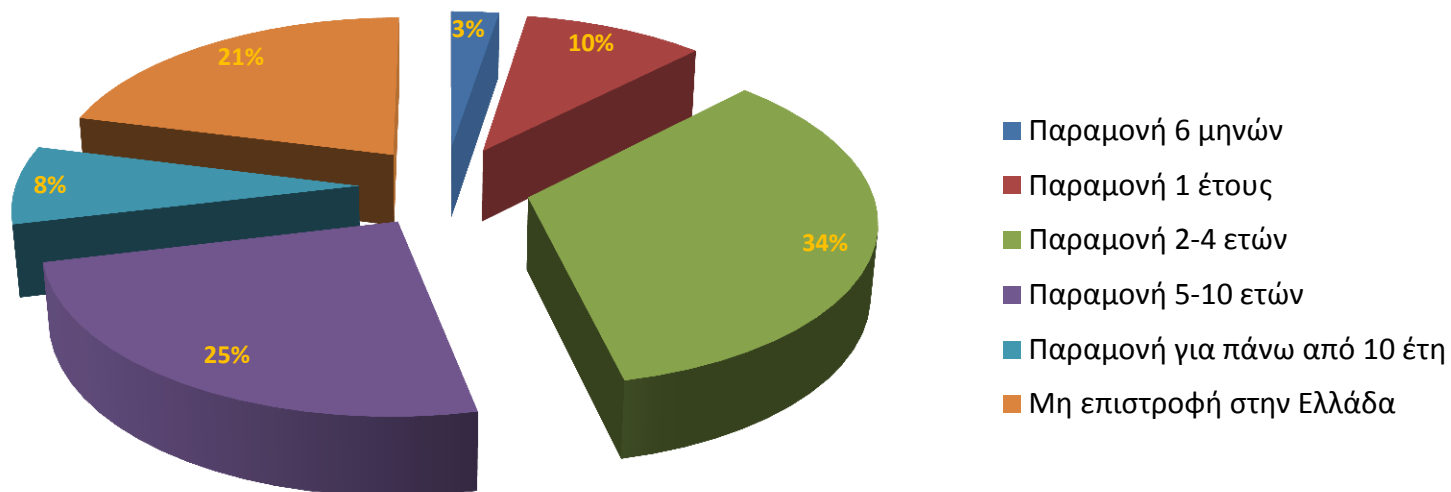
## Πότε και γιατί μεταβήκατε στο εξωτερικό;



- Για να σπουδάσω στο πρώτο πτυχίο μου
- Για να σπουδάσω στο μεταπτυχιακό μου
- Για να σπουδάσω στο διδακτορικό μου
- Για να εργαστώ, έχοντας ήδη εργαστεί στην Ελλάδα
- Για να εργαστώ, χωρίς να έχω εργαστεί στην Ελλάδα

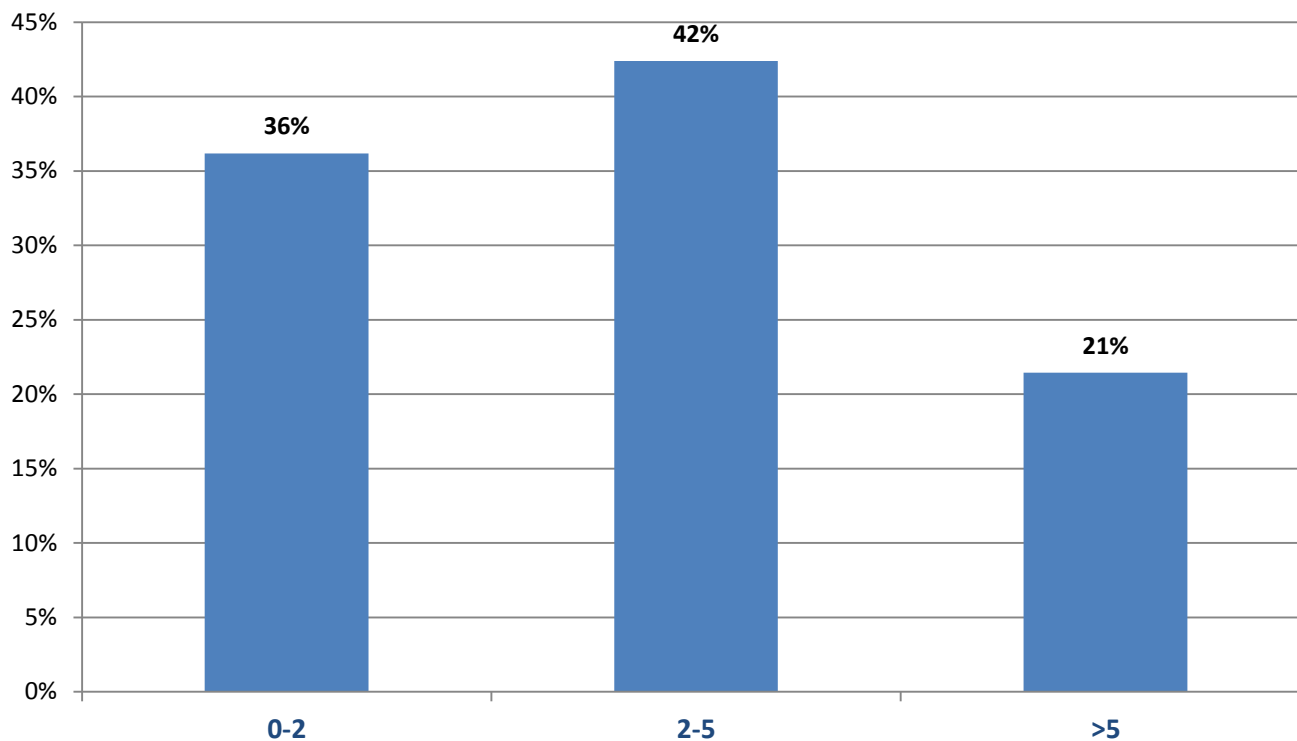
- Σχεδόν οι μισοί (49%) είχαν ήδη εργαστεί στην Ελλάδα πριν φύγουν για εργασία στο εξωτερικό

## Χρονικός ορίζοντας παραμονής



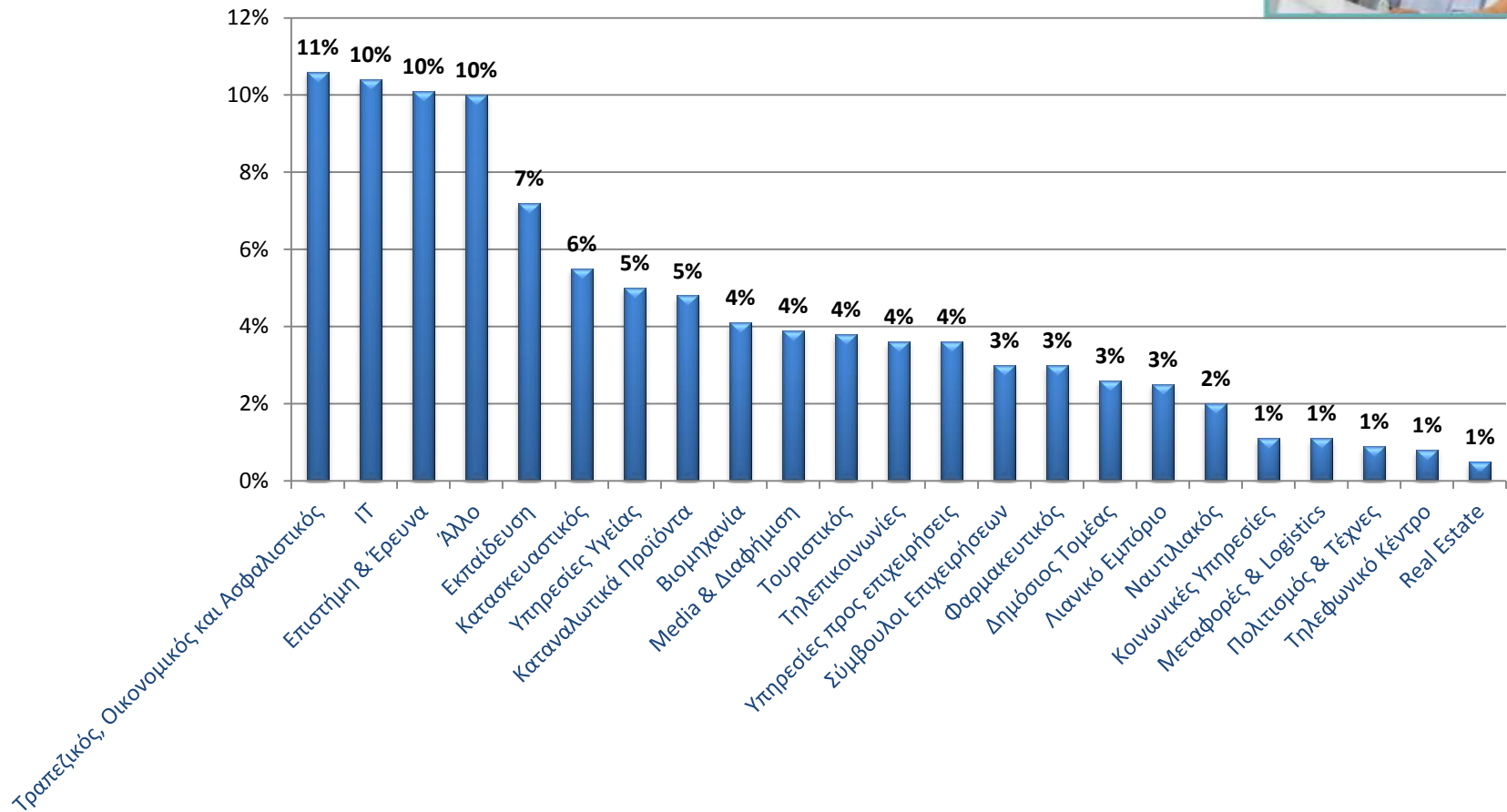
- 54% είχαν στο μυαλό τους χρονικό ορίζοντα πάνω από 5 χρόνια παραμονής στο εξωτερικό

## Πόσα χρόνια εργάζεστε στο εξωτερικό;

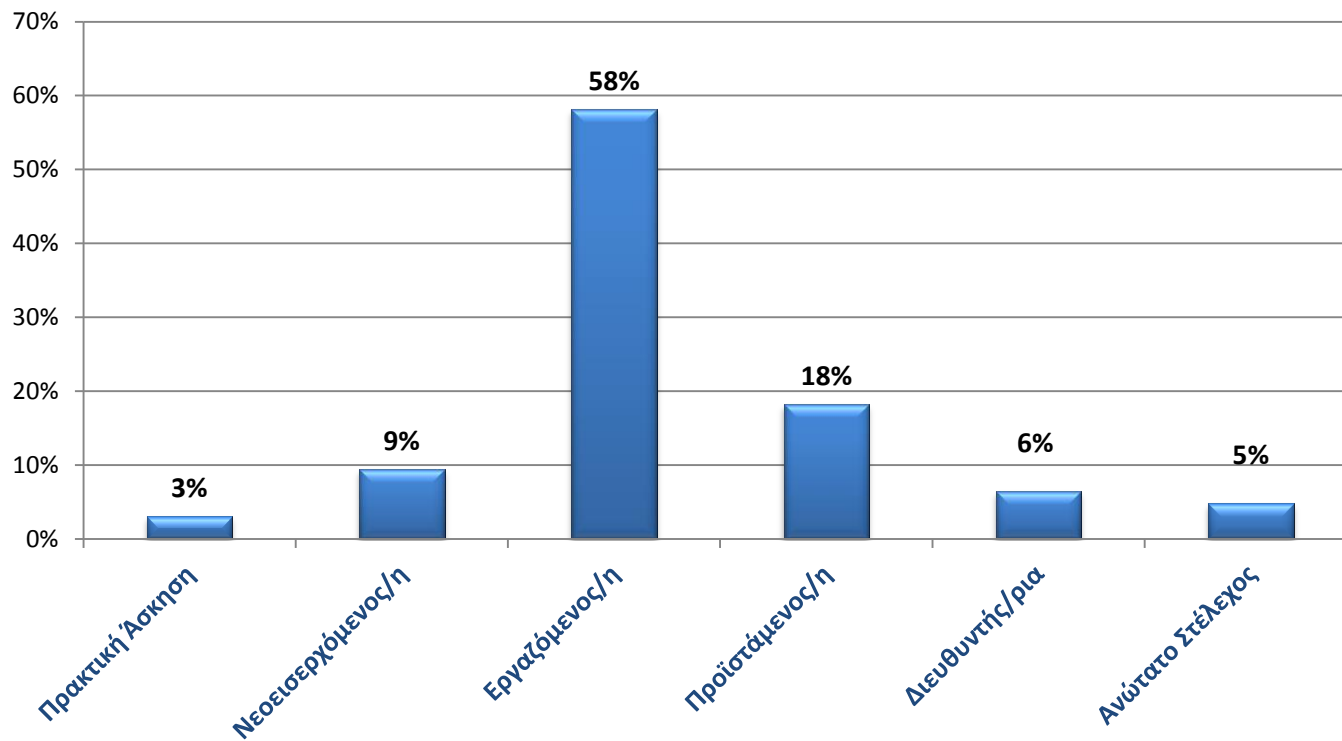


- 78% έφυγαν τα τελευταία 5 χρόνια, κατά την κρίση

# Κλάδος εταιρείας στην οποία εργάζεστε

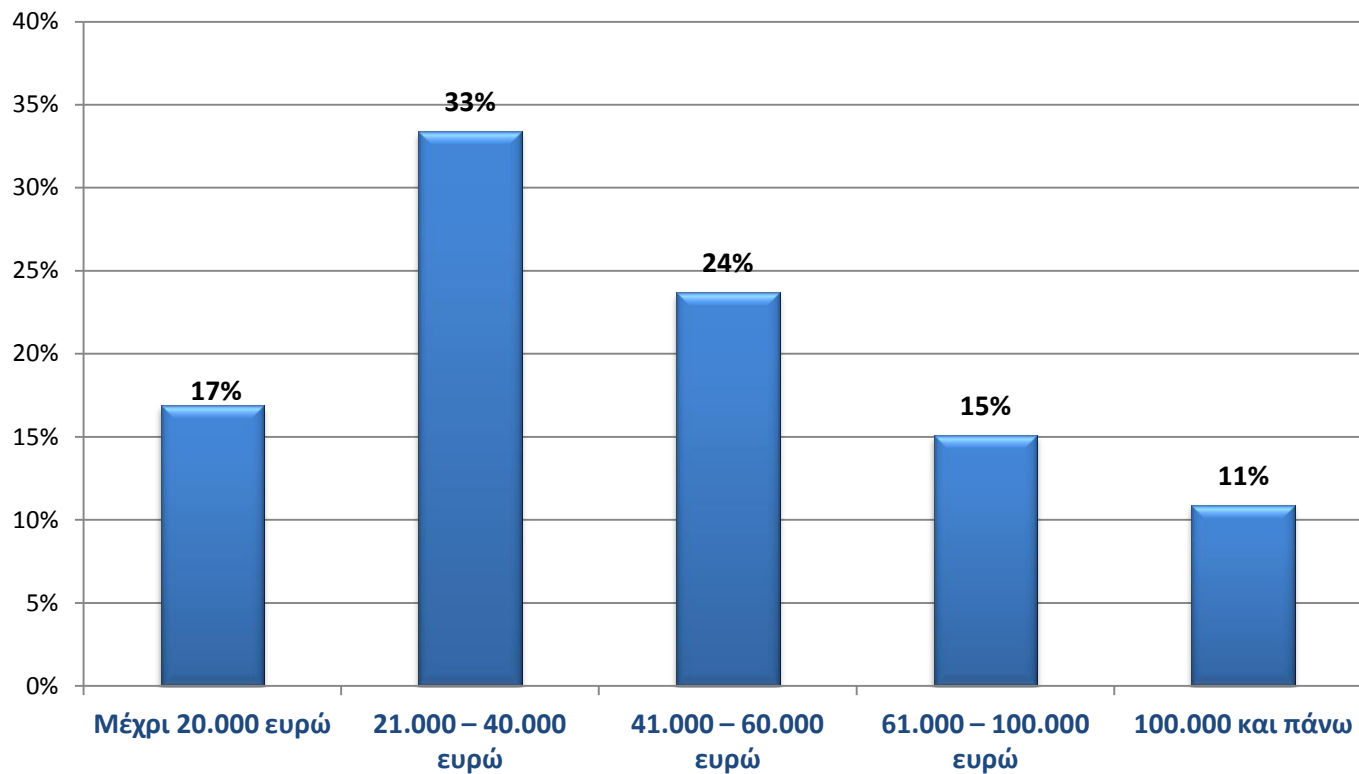


# Επίπεδο θέσης εργασίας



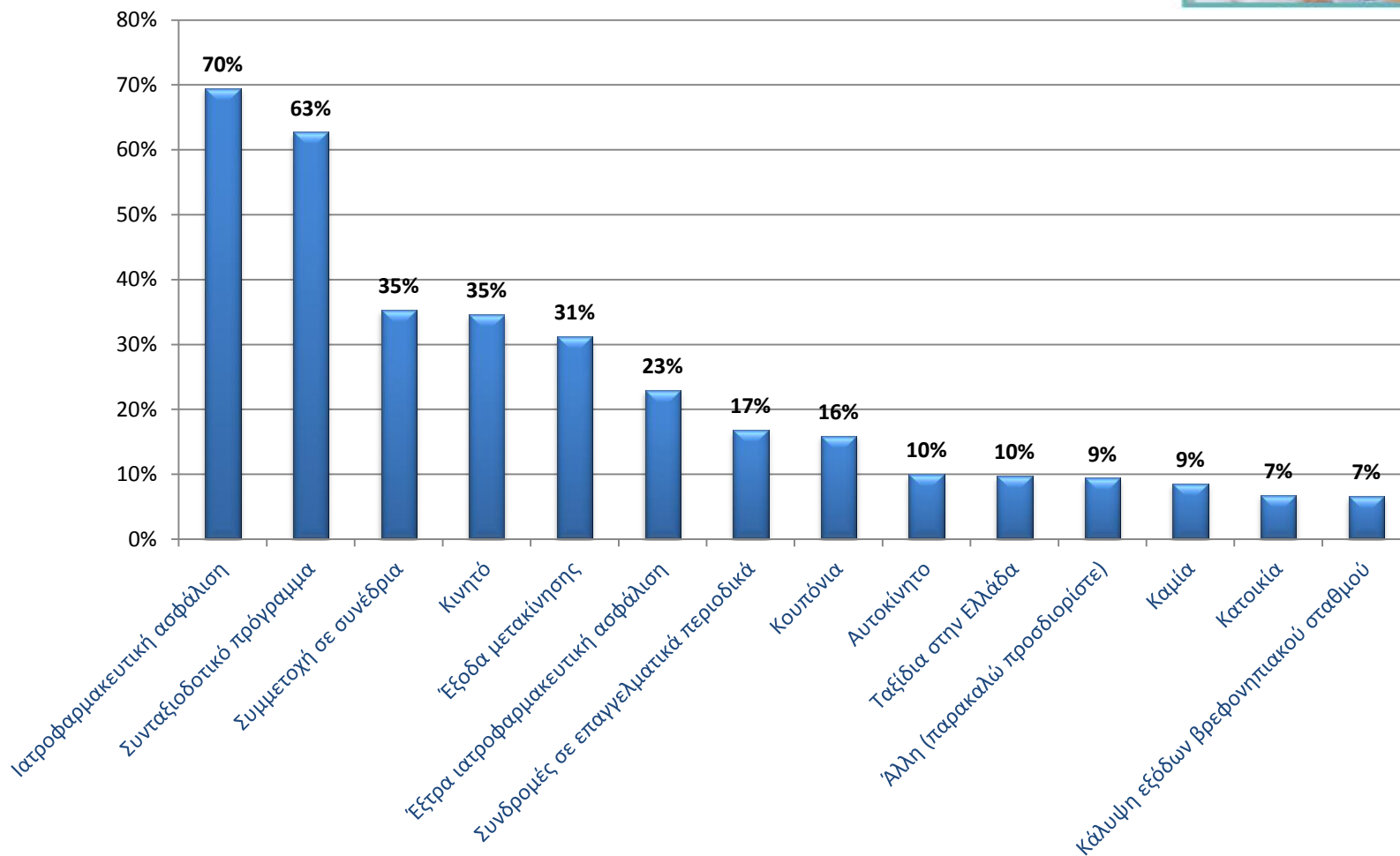
- 70% είναι σε θέση χωρίς διοικητική ευθύνη

# Μικτός ετήσιος μισθός



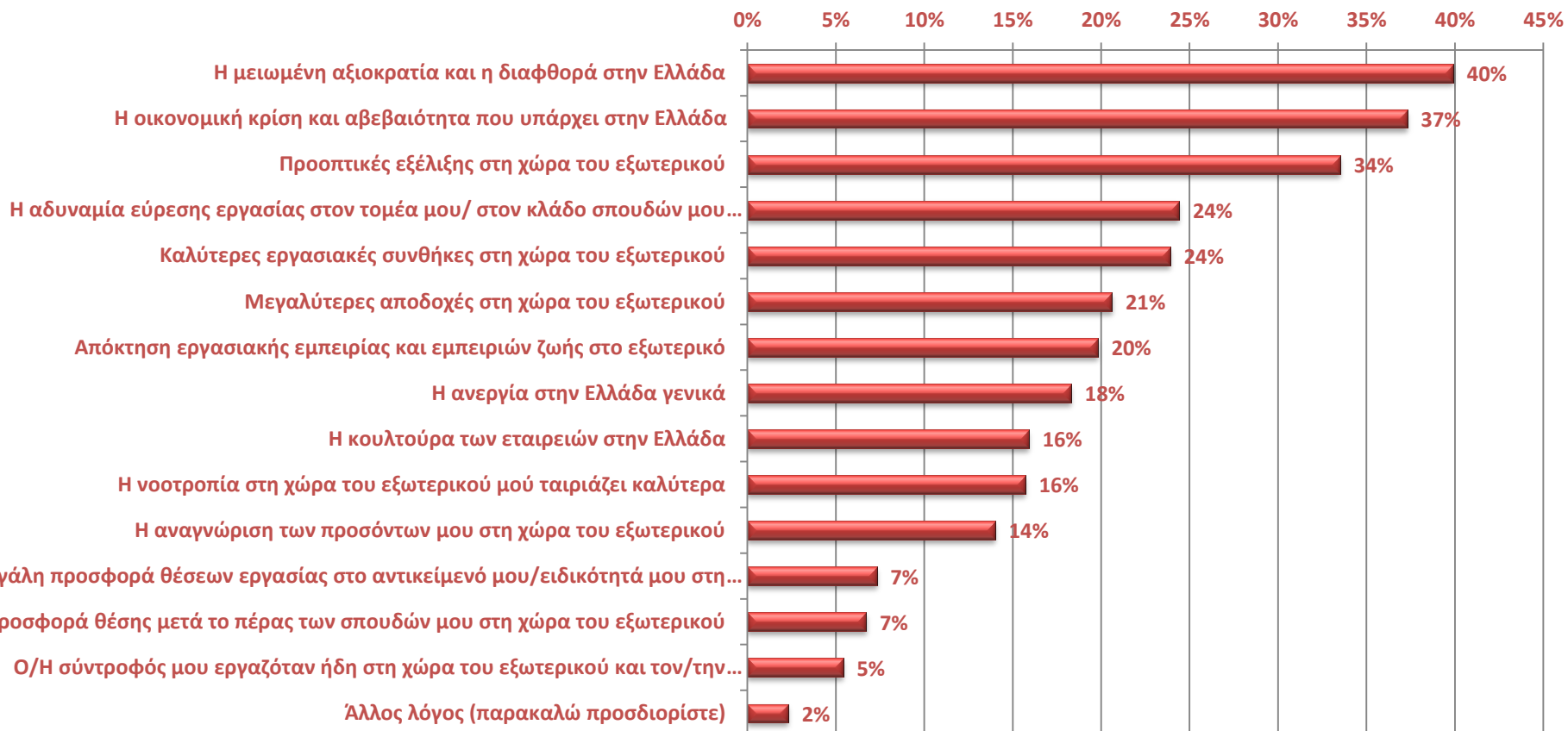
- 57% αμείβονται με €21.00 μέχρι €60.000

## Άλλες παροχές (επιπλέον των αποδοχών)

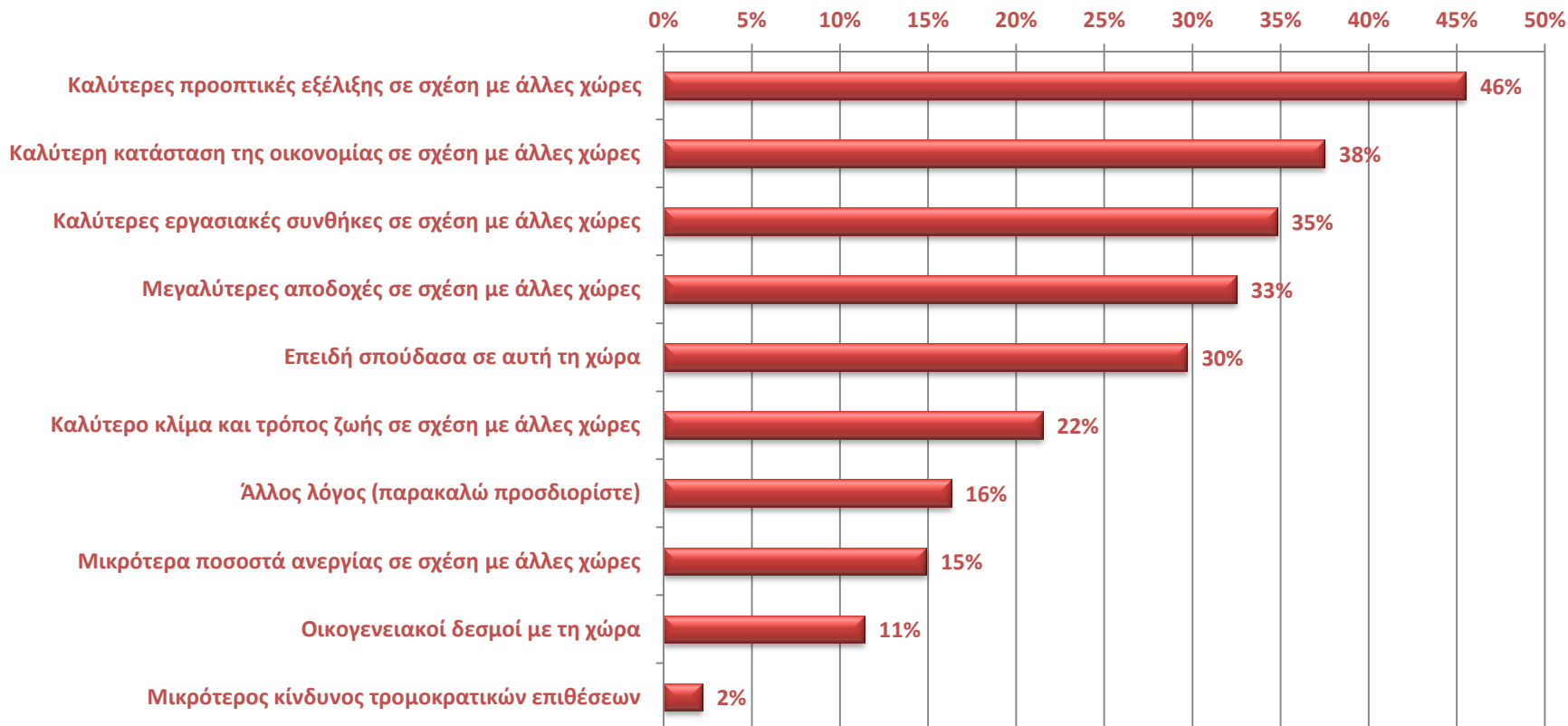




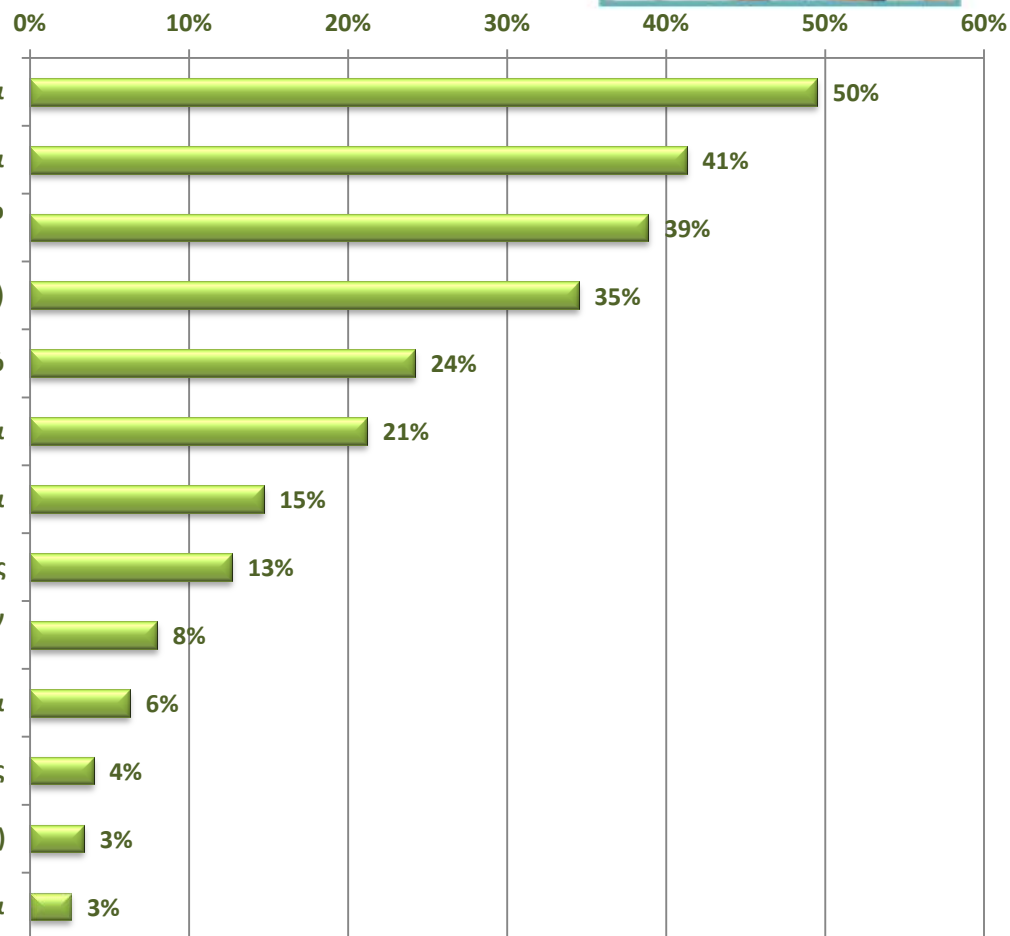
# Κυριότεροι λόγοι μετάβασης στο εξωτερικό



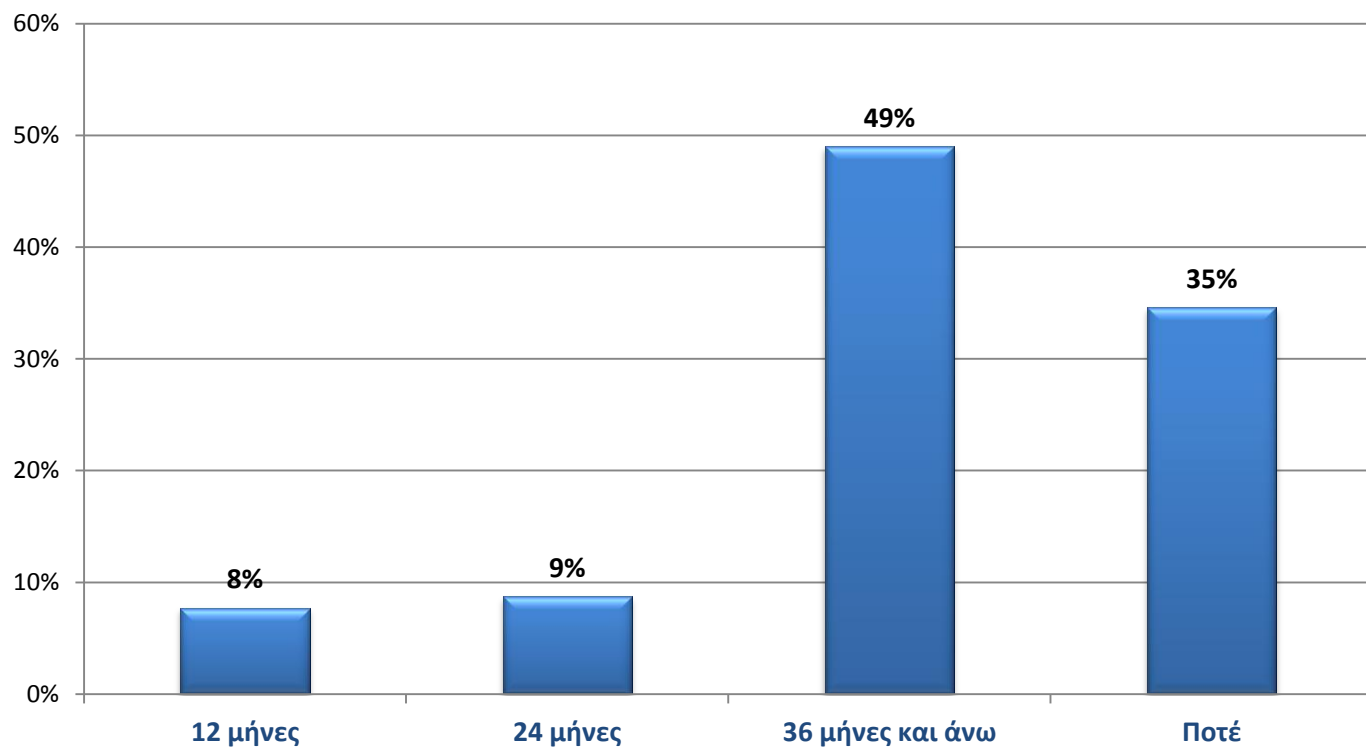
# Κυριότεροι λόγοι μετάβασης στη συγκεκριμένη χώρα



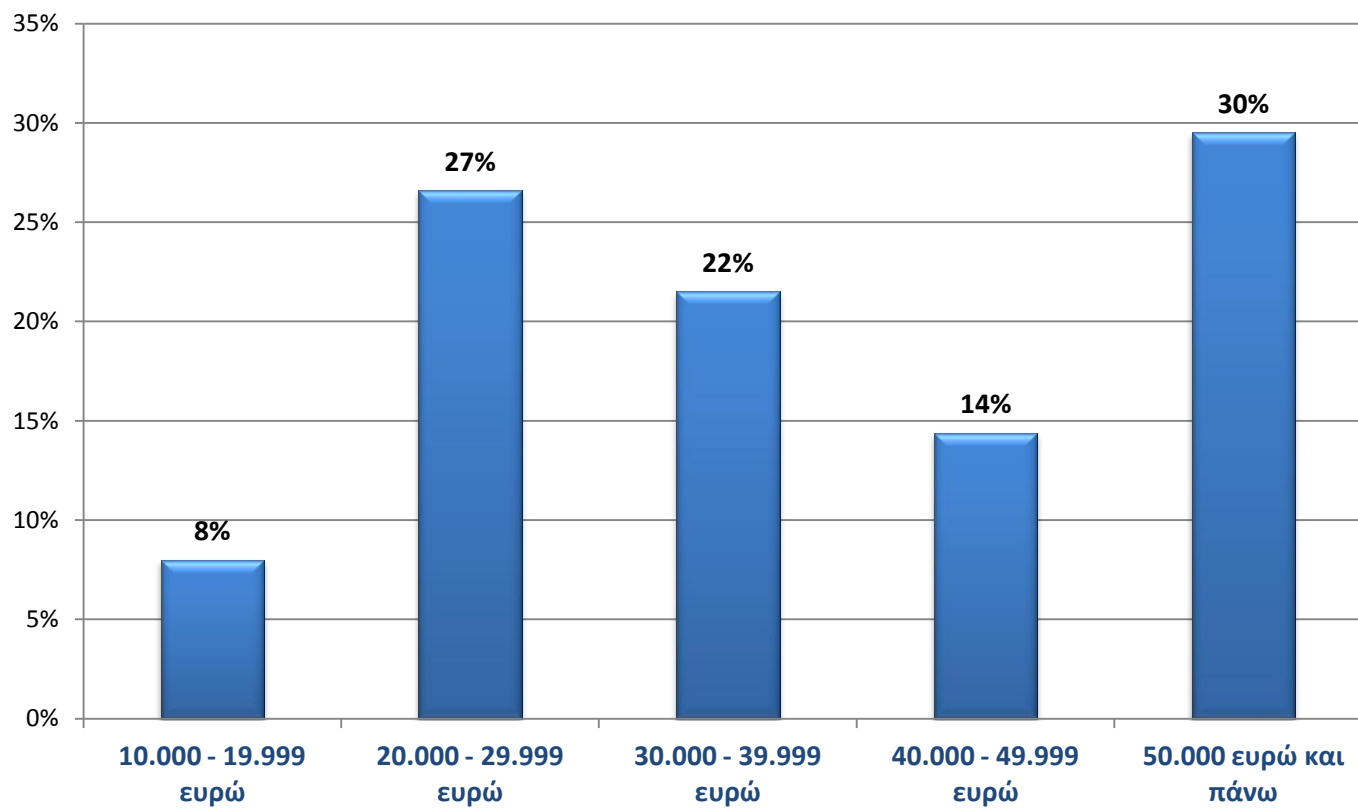
# Τι θα σας έκανε να επιστρέψετε;



# Επάνοδος στην Ελλάδα



# Ελάχιστος μισθός για επιστροφή



# Σύγκριση με περσινή έρευνα



## Ομοιότητες

- Χώρες
- **Δημογραφικά στοιχεία** (ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, επίπεδο και πεδίο σπουδών, χώρα σπουδών)
- Κλάδοι εταιρείας
- Επίπεδο θέσης εργασίας
- Ίδια σειρά κατάταξης στους λόγους μετάβασης στο εξωτερικό
- Ίδια σειρά κατάταξης στους παράγοντες επιστροφής στην Ελλάδα

# Σύγκριση με περσινή έρευνα



## Διαφορές

- **Χρόνια εργασίας στο εξωτερικό:** μεγάλος αριθμός έφυγε κατά το τελευταίο έτος - 0-2 έτη 36% έναντι 25% το 2015
- **Βελτιωμένο προφίλ αποδοχών:** μεγαλύτερα ποσοστά στην 2<sup>η</sup> και 3<sup>η</sup> μισθολογική κατηγορία, μικρότερο ποσοστό στην 1<sup>η</sup> κατηγορία
- **Ενίσχυση των 3 πρώτων λόγων μετάβασης στο εξωτερικό**
- **Ενίσχυση του 1<sup>ου</sup>, 3<sup>ου</sup> και 4<sup>ου</sup> παραγόντων επιστροφής στην Ελλάδα**
- **Επάνοδος στην Ελλάδα:** μικρότερα ποσοστά βραχυπρόθεσμης επιστροφής, μεγαλύτερο ποσοστό του Ποτέ (35% έναντι 30%)
- **Λίγο μεγαλύτερες μισθολογικές απαιτήσεις για επιστροφή**

## Προτάσεις

*Τι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να σταματήσουν το brain drain;*



### Για τη μειωμένη αξιοκρατία και διαφθορά

- Διαφάνεια στις διαδικασίες επιλογής και προαγωγών
- Αξιοκρατία στα συστήματα αμοιβών
- Ενσωμάτωση της διαφάνειας και της αξιοκρατίας στις αξίες της εταιρείας

### Για τις προοπτικές εξέλιξης

- Προγράμματα εντοπισμού ταλέντων
- Προγράμματα ανάπτυξης
- Coaching





*Ευχαριστώ για την προσοχή σας!!!*

*Γαλήνη Ηλιοπούλου, Manager ICAP Advisory*