

A woman with long brown hair, wearing a black and white striped shirt, is pointing at a whiteboard. A man with short brown hair, wearing a checkered shirt, is looking at the whiteboard. The whiteboard has some diagrams and text on it. The background is a blurred office setting with a yellow and purple decorative element.

# hr trends 2022.

randstad greece

# περιεχόμενα.

---

εισαγωγή	3
επιπτώσεις της πανδημίας και προσαρμογή	5
προσέλκυση ταλέντων	10
στρατηγική ανθρώπινων πόρων	20
προφίλ συμμετεχόντων	25
έρευνα μισθών	28

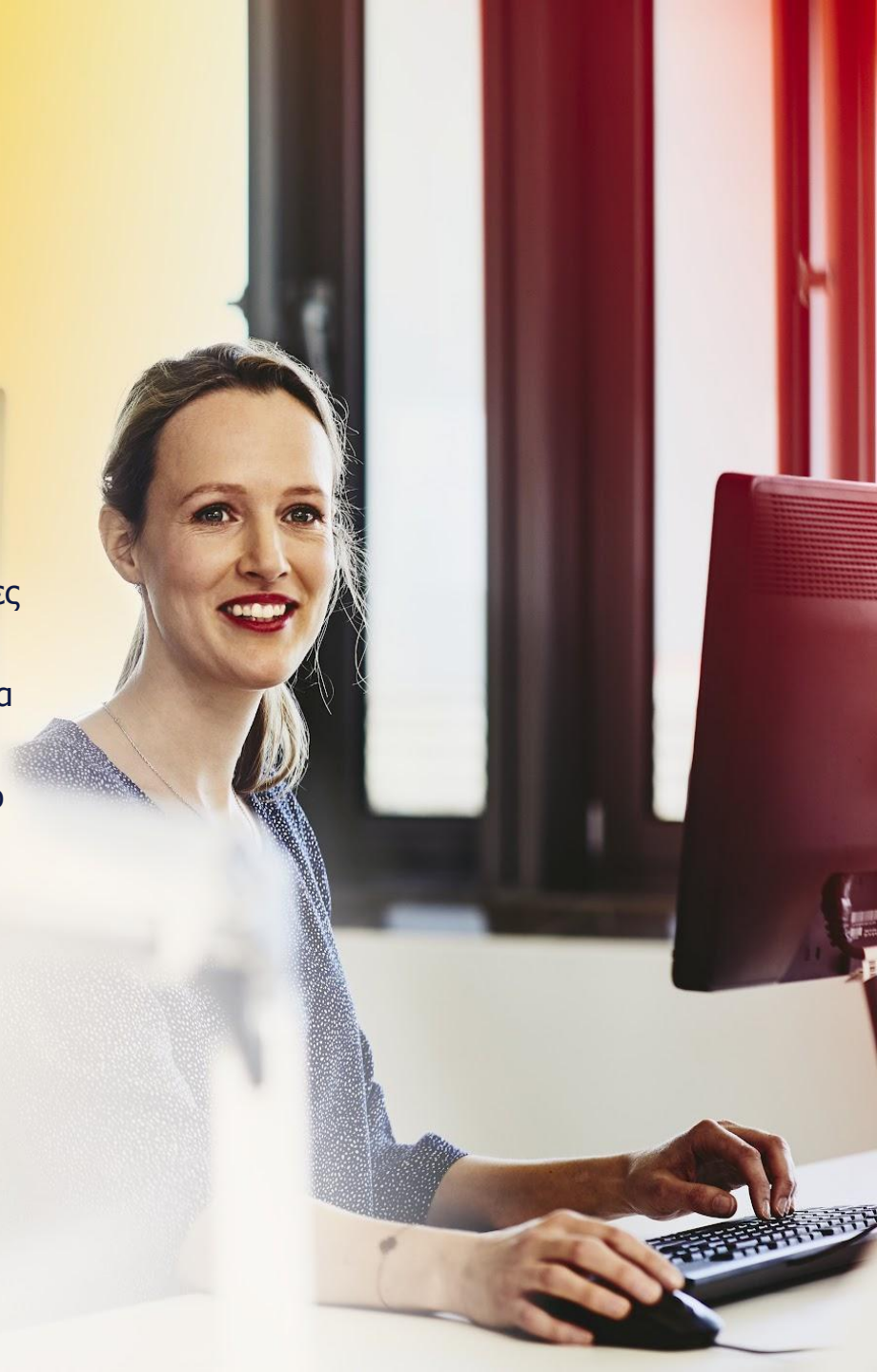
---

# Εισαγωγή.

Ο κόσμος αλλάζει και προσαρμόζεται αρκετά γρήγορα λόγω της πανδημίας, όπως και το ανθρώπινο δυναμικό. Η φετινή έρευνα HR Trends συγκεντρώνει τόσο τις συνήθειες ερωτήσεις σχετικά με την προσέλκυση ταλέντων, τις κενές θέσεις, τους μισθούς και τις παροχές, όσο και νέες ερωτήσεις σχετικά με τους νέους τρόπους εργασίας, τις προκλήσεις και τις ευκαιρίες.

Η έρευνα HR Trends της Randstad για το 2022 παρέχει πληροφορίες και στοιχεία σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι εταιρείες αναδιαμορφώνονται λόγω της πανδημίας του COVID-19, ποια μέτρα ελήφθησαν και ποια από αυτά τα μέτρα θα αποτελέσουν το μέλλον της εργασίας, πώς θα επηρεάσει η κρίση τόσο τους ανθρώπους όσο και τις εταιρείες και ποιος θα είναι ο αντίκτυπος από τη σκοπιά του ανθρώπινου δυναμικού.

Περισσότερα από 545 στελέχη με σημαντικό ρόλο στη λήψη αποφάσεων και ανώτατα στελέχη ανθρώπινου δυναμικού, που δραστηριοποιούνται σε ποικίλους τομείς στην Ελλάδα, συμμετείχαν στην έρευνά μας, που διεξήχθη από τον Νοέμβριο 2021 έως τον Μάρτιο 2022.



# περίληψη κυριότερων σημείων.

Το 2021 ήταν η χρονιά της **αποδοχής των αλλαγών και των ευκαιριών**, ενώ ήμασταν ακόμα σε "άγνωστα νερά". Η πανδημία επηρέασε σε μεγάλο βαθμό κάθε έκφανση της ανθρώπινης δραστηριότητας, φέρνοντας δραστικές αλλαγές τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για τις εταιρείες. Οι περισσότεροι άνθρωποι έπρεπε να προσαρμόσουν την προσωπική και επαγγελματική τους ζωή σε νέους τρόπους εργασίας, μαθαίνοντας πώς να διατηρούν διαπροσωπικές σχέσεις και παραγωγικότητα ενώ εργάζονται εξ αποστάσεως.

Το 2022, αν και ήταν δύσκολο να προσαρμοστούμε σε τόσο **γρήγορες αλλαγές**, σημαντικό μέρος του ανθρώπινου δυναμικού φαίνεται να έχει συνηθίσει σε αυτό το **νέο μοντέλο εργασίας** και να βρίσκει πλεονεκτήματα και ευκαιρίες σε αυτό.

Υπάρχουν καλά νέα από τους συμμετέχοντες σχετικά με τις προβλέψεις πωλήσεων για το 2022, **το 71% δήλωσε ότι οι πωλήσεις τους θα αυξηθούν** (έναντι 49% το προηγούμενο έτος). Αυτό προσφέρει μια **αισιόδοξη προοπτική για το μέλλον**, πράγμα που σημαίνει ότι οι εταιρείες σε όλους τους βιομηχανικούς κλάδους βρίσκουν τρόπους να διατηρήσουν τις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες. Σε κάθε περίπτωση είναι σημαντικό να σημειώσουμε ότι η έρευνα πραγματοποιήθηκε πριν τον πόλεμο στην Ουκρανία και τις συνέπειες που έχει μεταξύ άλλων επιφέρει η ενεργειακή κρίση.

Για να καταστεί δυνατή η επιχειρηματική ανάπτυξη, το 78% των εταιρειών δηλώνει ότι σχεδιάζει νέες προσλήψεις.

Σε επίπεδο μισθών, **το 33% των εταιρειών δηλώνει ότι θα αυξήσει τους μισθούς** κατά 30% με βάση τον πληθωρισμό.

Παρ' όλες τις προκλήσεις λόγω της πανδημίας, υπάρχουν και θετικές πτυχές που προήλθαν από αυτή, όπως η εισαγωγή των ευέλικτων μοντέλων εργασίας. Επομένως, μία πολύτιμη και πολυπόθητη παροχή του παρελθόντος έχει γίνει μια από τις πιο διαδεδομένες λύσεις στο HR εν μέσω της πανδημίας. Αυτό έχει συντελέσει στην **εξάλειψη των φυσικών εμποδίων** στις προσλήψεις και θα βοηθήσει τις εταιρείες να διατηρήσουν αλλά και να προσελκύσουν ταλέντα, με την προϋπόθεση, βέβαια, ότι θα εφαρμοστεί με καινοτόμο και βιώσιμο τρόπο.

ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ της  
πανδημίας

και προσαρμογή.

# ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ ΚΑΙ Η ΑΝΑΚΑΜΨΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ.

μόνο το 3% των εταιρειών δεν έχει ανακάμψει από την κρίση της πανδημίας.

Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων είναι αισιόδοξη και δηλώνει ότι έχει αφήσει πίσω την πανδημία, έχοντας πλέον ανακάμψει πλήρως από τις ζημιές που δημιούργησε αυτή η κρίση τα τελευταία δύο χρόνια.

Η εξασφάλιση της παραγωγικότητας και η διαχείριση των απροσδόκητων δαπανών είναι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν ακόμη οι περισσότεροι ερωτηθέντες ως συνέπεια της πανδημίας.

 76%

των ερωτηθέντων δηλώνουν ότι η εταιρεία τους ανέκαμψε πλήρως μετά την πανδημία, ενώ το 21% εξακολουθεί να προσπαθεί ή εν μέρει έχει ανακάμψει.

 44%

θεωρεί ότι είναι δύσκολο να αποφευχθούν σημαντικές οικονομικές απώλειες ως συνέπεια της πανδημίας και το 38% αντιμετωπίζει δυσκολίες στη διαχείριση της τηλεργασίας.

## προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εταιρείες λόγω της πανδημίας.

αποφυγή σημαντικών οικονομικών απωλειών	44%
διαχείριση της τηλεργασίας	38%
συνέχιση της επιχειρηματικής λειτουργίας	36%
διατήρηση σχέσεων με πελάτες και προμηθευτές	34%
διαχείριση απροσδόκητων δαπανών	24%
διασφάλιση διαδικασιών και παραγωγικότητας	24%
διατήρηση περιθωρίων κέρδους	20%
διαχείριση αναστολής ή διακοπής εργασιών	12%
διαχείριση εξόδων που προκύπτουν ως αποτέλεσμα μαζικής παραίτησης	10%
εξασφάλιση της πρόσβασης σε προμήθειες που απαιτούνται για τη λειτουργία	9%
διαχείριση ιδιαίτερης αύξησης των πωλήσεων	9%
ενίσχυση της κυβερνοασφάλειας	9%
διαχείριση της προσωρινής ανεργίας	7%
άλλο	3%

# οι αλλαγές που έγιναν το προηγούμενο έτος.

Το 28% των εταιρειών μεταπήδησε πλήρως στην εξ αποστάσεως εργασία για ορισμένα τμήματα.

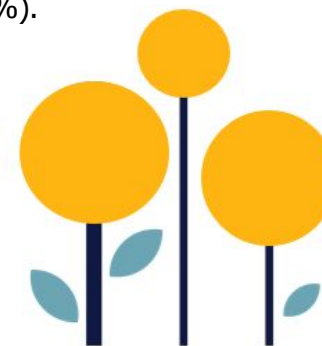


Για να προστατεύσουν το προσωπικό τους, περισσότεροι από τους μισούς ερωτηθέντες ανέφεραν ότι η εταιρεία τους εφάρμοσε έναν υβριδικό τρόπο εργασίας και το 50% ανέπτυξε εργαλεία για τους υπαλλήλους που εργάζονται από το σπίτι.

Μια άλλη σημαντική πτυχή που άλλαξε το 45% περίπου των εταιρειών είναι ότι ανέπτυξε νέες τεχνολογίες και εργαλεία είτε για όσους εργάζονται εξ αποστάσεως είτε σε υβριδικό μοντέλο.

## 99%

σίγουρα θα διατηρήσουν αυτές τις αλλαγές στο μέλλον (80%) ή θα εξετάσουν το ενδεχόμενο να τις διατηρήσουν (19%).



# εφαρμογή υβριδικού και εξ αποστάσεως μοντέλου εργασίας.

## τρόποι εφαρμογής του υβριδικού τρόπου εργασίας.

1 μέρα στο γραφείο & 4 μέρες στο σπίτι	6%
2 μέρες στο γραφείο & 3 μέρες στο σπίτι	14%
3 μέρες στο γραφείο & 2 μέρες στο σπίτι	21%
4 μέρες στο γραφείο & 1 μέρα στο σπίτι	7%
οι εργαζόμενοι είναι ελεύθεροι να επιλέξουν το πρόγραμμά τους	24%
προσφέρουμε περιορισμένο αριθμό εργασιμων ημερών για απομακρυσμένη εργασία ανά μήνα	15%
άλλο	13%

## προκλήσεις από τη μετάβαση σε υβριδική/εξ αποστάσεως εργασία

συνεργασία μεταξύ των μελών των ομάδων που δουλεύουν από το σπίτι και εκείνων από το γραφείο	51%
ικανότητα υπεύθυνων ώστε να είναι σε θέση να συνεργάζονται με απομακρυσμένες ομάδες	46%
να κρατά συνεχώς ενήμερους τους εργαζομένους	30%
αδυναμία μέτρησης απόδοσης και παραγωγικότητας	24%
διασφάλιση της ψηφιακής ασφάλειας	18%
μείωση παραγωγικότητας	11%
αξιολόγηση των αναγκών κατάρτισης	10%
δημιουργία διαφορετικών πακέτων παροχών για τους εργαζόμενους που δουλεύουν εξ αποστάσεως	5%
άλλο	17%

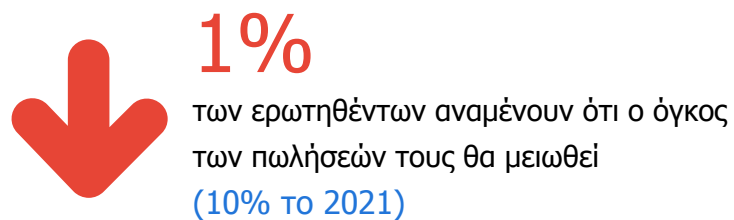
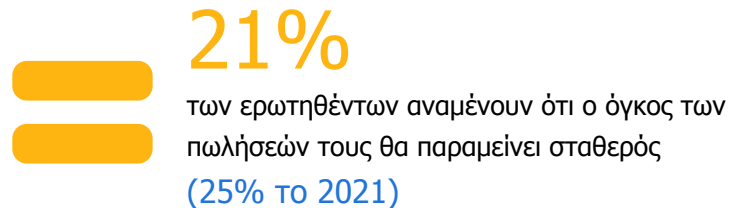
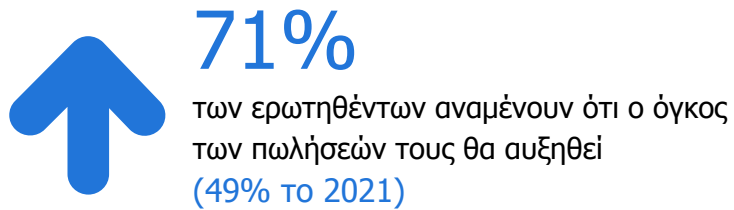
Η κατεύθυνση προς την οποία οδεύει η εργασία είναι η ευέλικτη μορφή εργασίας είτε με υβριδικό τρόπο είτε πρόκειται για ένα πλήρως απομακρυσμένο μοντέλο εργασίας, 24% όσων εφάρμοσαν ένα υβριδικό μοντέλο προσφέροντας στους εργαζομένους τους τη δυνατότητα να επιλέξουν το πρόγραμμά τους.

Παρά τα πλεονεκτήματα που η εξ αποστάσεως εργασία προσέφερε τα τελευταία χρόνια, ήταν πρόκληση για όσους εφάρμοσαν ένα υβριδικό ή πλήρως απομακρυσμένο μοντέλο εργασίας, η συνεργασία μεταξύ των μελών των ομάδων που δούλευαν από το γραφείο και εκείνων από το σπίτι, αλλά και των υπευθύνων που συντόνιζαν τις απομακρυσμένες ομάδες.



# αναμενόμενη εξέλιξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας.

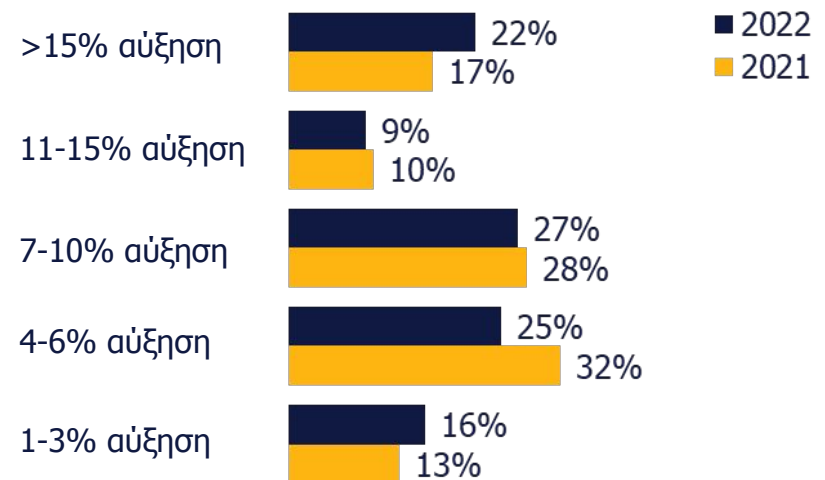
πάνω από το 70% των ερωτηθέντων αναμένει ότι ο όγκος των πωλήσεων της εταιρείας τους θα αυξηθεί.



Σε σύγκριση με το 49% του 2021, το 71% των ερωτηθέντων αναμένει ότι ο όγκος των πωλήσεών του θα αυξηθεί κατά τη διάρκεια του 2022, δείχνοντας είτε ισχυρή ανάκαμψη μετά από την πανδημία είτε προσαρμογή και μετάβαση σε νέα επιχειρηματικά μοντέλα.

Ένα πολύ μικρό ποσοστό του 1% πιστεύει ότι ο όγκος πωλήσεων της εταιρείας του θα μειωθεί φέτος και το 21% πιστεύει ότι ο όγκος των εργασιών τους θα παραμείνει στα ίδια επίπεδα με την περσινή περίοδο.

## αναμενόμενη αύξηση πωλήσεων.



\*η μείωση των πωλήσεων δεν έχει ανάλυση καθώς δεν δικαιολογείται τόσο μικρό ποσοστό

προσέλκυση

ΤΑΛΕΝΤΩΝ.

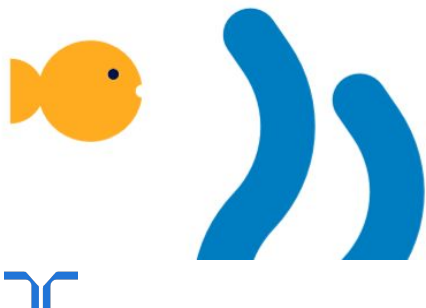
# εμπόδια και προκλήσεις κατά τη διαδικασία στελέχωσης.

## εμπόδια κατά τη διαδικασία αξιολόγησης.

	2021	2022
μη ρεαλιστικές μισθολογικές προσδοκίες	-	49%
μηδενική/περιορισμένη εργασιακή εμπειρία στον κλάδο	47%	49%
συγκεκριμένες δεξιότητες	10%	42%
απαιτούμενα χρόνια εργασιακής εμπειρίας	18%	35%
μικρή προθυμία για αλλαγή εργασίας	-	20%
προσδοκίες ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	-	12%
διεθνής εμπειρία	6%	8%
εμπειρία σε διαχείριση εργαλείων διοίκησης	6%	8%
μακρά χρονική περίοδος προειδοποίησης	-	6%
άλλο	6%	7%

## προκλήσεις αξιολόγησης για το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού

εύρεση υποψηφίων με τις απαιτούμενες δεξιότητες	68%
ανταγωνισμός με άλλες εταιρείες για την ανεύρεση ταλέντων	50%
γρήγορη αντιστοίχιση των υποψηφίων σε θέσεις εργασίας	40%
αποτελεσματική αξιολόγηση του βιογραφικού πριν από τη συνέντευξη	19%
αποτελεσματική αξιολόγηση των υποψηφίων κατά τη διάρκεια της συνέντευξης	19%
προετοιμασία και διαπραγμάτευση ενός ανταγωνιστικού πακέτου αποδοχών	19%
απόκτηση μιας ανανεωμένης βάσης υποψηφίων	14%
παρουσίαση των αξιών και της κουλτούρας της εταιρείας	14%
εξ αποστάσεως διαδικασία πρόσληψης	10%
προοπτική παραγωγικότητας σε συνθήκες απομακρυσμένης εργασίας	10%
εξισορρόπηση ενσυναίσθησης και επαγγελματισμού κατά τη διαδικασία πρόσληψης	10%
άλλο	4%



# έλλειψη δεξιοτήτων.

οι βασικές ελλείψεις δεξιοτήτων στους υποψηφίους.

δεξιότητες που σχετίζονται με τη θέση εργασίας	51%
επίλυση προβλημάτων/κριτική σκέψη	49%
επαγγελματική συμπεριφορά	35%
ηγεσία	34%
διαχείριση προγράμματος/χρόνου	28%
ευελιξία	27%
καινοτομία και δημιουργικότητα	24%
αναβαθμισμένη γνώση στη χρήση της τεχνολογίας	20%
ομαδική εργασία/συνεργασία	19%
γνώση ξένων γλωσσών	17%
άλλο	6%

## 51%

των ερωτηθέντων θεωρούν ότι οι ειδικές δεξιότητες που σχετίζονται με την εργασία είναι η πιο σημαντική έλλειψη δεξιοτήτων στους υποψηφίους. Σχεδόν οι μισοί από τους ερωτηθέντες αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην αναζήτηση υποψηφίων που έχουν ικανότητες επίλυσης προβλημάτων και κριτική σκέψη.

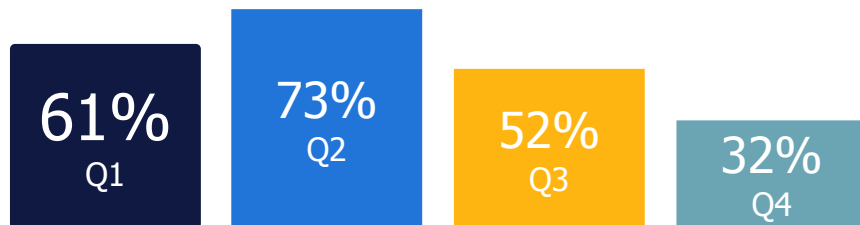


# εκτιμώμενος χρόνος προσλήψεων και διαθέσιμες θέσεις εργασίας.

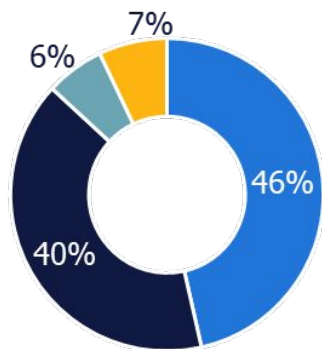
πλάνα προσλήψεων ανά τρίμηνο

**78%**

των ερωτηθέντων εταιρειών σχεδιάζουν να αυξήσουν τον αριθμό προσωπικού τους το 2022. Οι περισσότεροι από αυτούς σχεδιάζουν να προσλάβουν νέους υπαλλήλους το δεύτερο τρίμηνο του τρέχοντος έτους.



χρόνος εύρεσης των κατάλληλων ταλέντων σε σύγκριση με πέρυσι.



- στο ίδιο επίπεδο
- περισσότερο
- λιγότερο
- δε γνωρίζω

λόγοι πρόσληψης νέων εργαζόμενων.

	2021	2022
επιχειρηματική ανάπτυξη	72%	73%
ανάγκη για άτομα με νέες δεξιότητες στην εταιρεία	31%	36%
ανάπτυξη της εταιρείας σε εθνικό / διεθνές επίπεδο	20%	34%
επενδυτικά σχέδια	21%	29%
αποχώρηση προσωπικού	32%	27%
δημιουργία νέου τμήματος/εισαγωγή νέων προϊόντων	28%	24%
επιχειρηματική διαφοροποίηση	9%	7%
δημιουργία νέων θέσεις εργασίας εξαιτίας της πανδημίας	-	7%
συνταξιοδότηση εργαζόμενων	6%	5%
άλλο	4%	3%

**34%**

των ερωτηθέντων εταιρειών θα προχωρήσουν σε προσλήψεις το 2022 με αφορμή εθνικά/διεθνή σχέδια επέκτασης. (σε σύγκριση με το 2021, όπου το ποσοστό ήταν 20%)



# πλάνα προσλήψεων για το 2022.



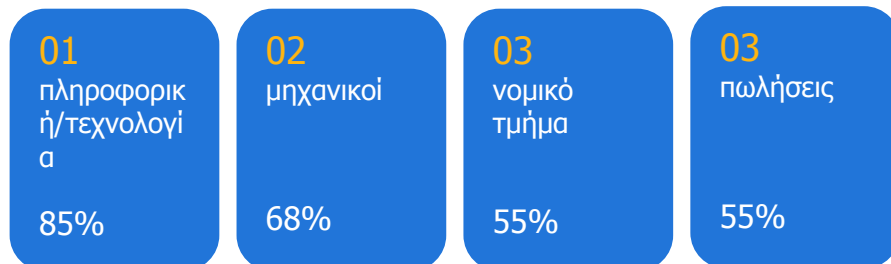
## 65%

των ερωτηθέντων σκοπεύουν να προσλάβουν προσωρινούς εργαζόμενους το 2022.

## 31%

των ερωτηθέντων σκοπεύουν να προσλάβουν μόνιμο ανθρώπινο δυναμικό το 2022.

Οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν πόσο πιθανό είναι να αντιμετωπίσουν δυσκολίες στην εύρεση υποψηφίων με τις απαιτούμενες δεξιότητες (για κάθε τμήμα, στο οποίο σκοπεύουν να προσλάβουν). Ακολουθούν τα τμήματα στα οποία οι ερωτηθέντες πιστεύουν ότι είναι πιθανό ή πολύ πιθανό να αντιμετωπίσουν δυσκολίες στην εύρεση ταλέντων:



## πλάνα προσλήψεων ανά τμήμα



# πλάνα προσλήψεων για το 2022.

78% των ερωτηθέντων σκοπεύουν να προσλάβουν νέους εργαζόμενους το 2022 (31% μόνιμο - 65% εποχικό).

προσωρινές θέσεις εργασίας.

**83%**

των ερωτηθέντων που σχεδιάζουν να προσλάβουν εποχικό προσωπικό, θα έχουν λιγότερες από 25 διαθέσιμες θέσεις το 2022.

ανοιχτές προσωρινές θέσεις  
εργασίας

1-10	67%
11-25	16%
26-50	9%
51-100	3%
101-250	3%
περισσότερες από 250	2%

μόνιμες θέσεις εργασίας.

**76%**

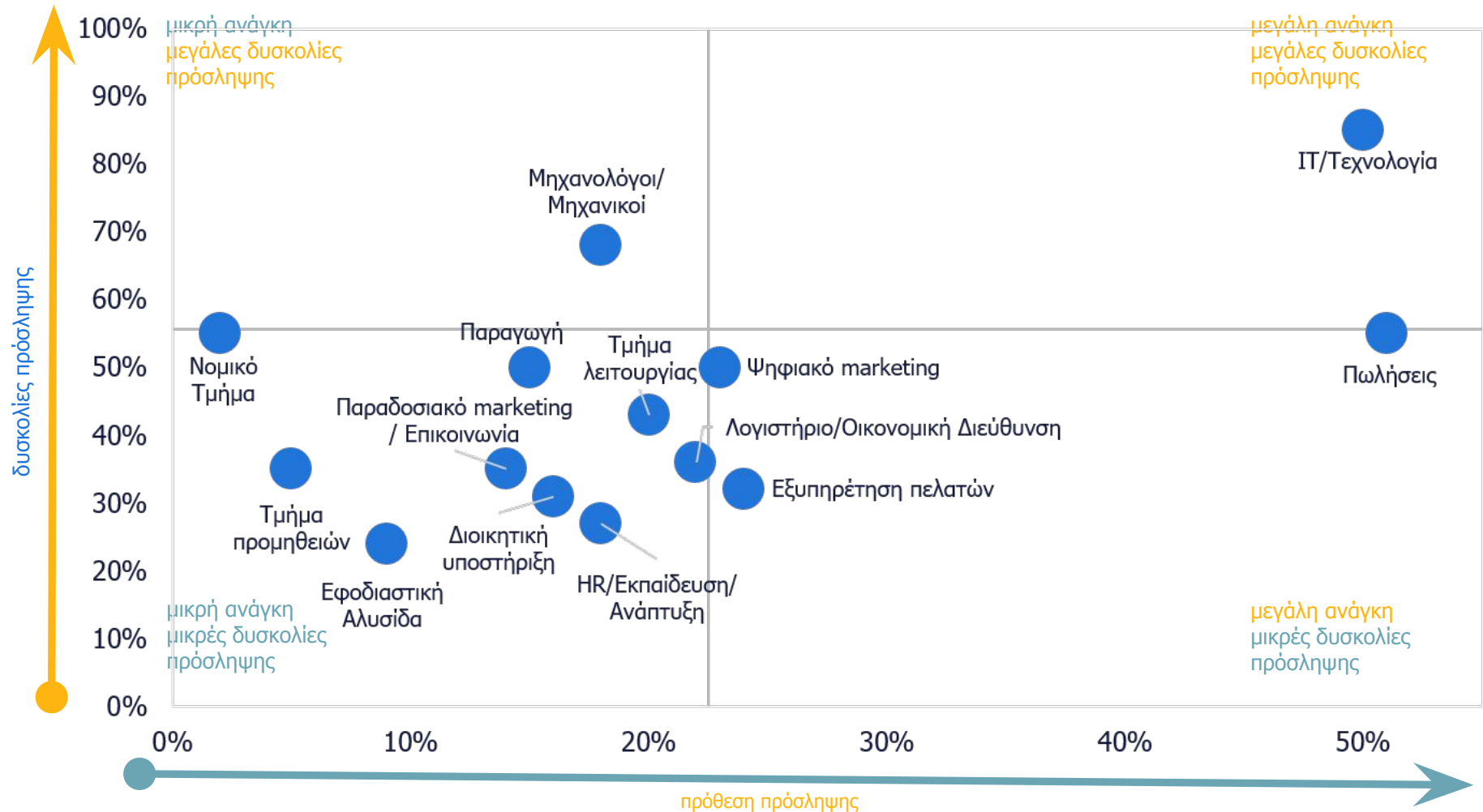
από τις συμμετέχουσες εταιρείες που θα προσλάβουν μόνιμο προσωπικό, σχεδιάζουν να έχουν λιγότερες από 25 νέες θέσεις.

ανοιχτές μόνιμες θέσεις εργασίας

1-10	69%
11-25	7%
26-50	7%
51-100	5%
101-250	7%
περισσότερες από 250	5%

# matrix δυσκολίες πρόσληψης.

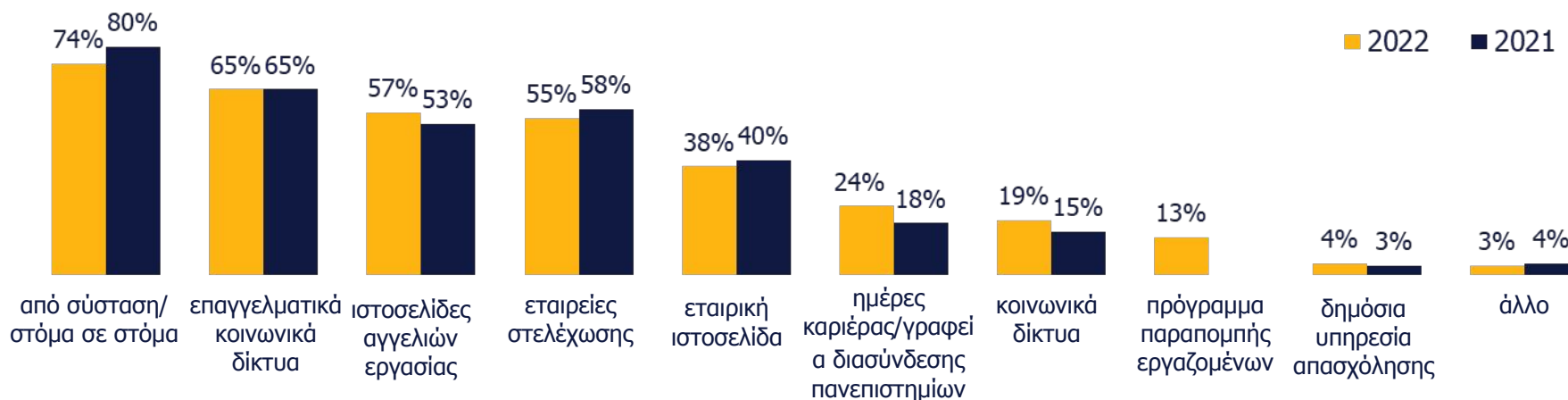
οι περισσότερες εταιρείες αναμένουν δυσκολίες στην κάλυψη θέσεων στα τμήματα πληροφορικής και μηχανικών.





# πρακτικές και πηγές που χρησιμοποιούνται για την πρόσληψη ταλέντων.

οι πιο αποτελεσματικές πηγές για την πρόσληψη εργαζομένων.



σημείωση: επαγγελματικά κοινωνικά δίκτυα = LinkedIn, κτλ και κοινωνικά δίκτυα = Facebook, Instagram κτλ.



## συστάσεις

τα επαγγελματικά κοινωνικά δίκτυα όπως το LinkedIn και ιστοσελίδες αγγελιών εργασίας αποτελούν τις τρεις κορυφαίες πηγές που χρησιμοποιούνται από τους ερωτηθέντες για να προσλάβουν ταλέντα.



# ευκαιρίες και προκλήσεις για το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού.

## μελλοντικές ευκαιρίες για το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού.

πρόσβαση σε διαδικτυακές πλατφόρμες εκπαίδευσης	53%
δυνατότητα πρόσβασης σε talέντα που βρίσκονται σε διαφορετικές τοποθεσίες	51%
ευκολία στην εφαρμογή προγραμμάτων δέσμευσης εργαζομένων	31%
ευκολία στην παρακολούθηση της δέσμευσης και της γνώμης του εργαζομένου μέσω νέων/καλύτερων/βελτιωμένων εργαλείων	31%
χρήση τεχνητής νοημοσύνης/ανάλυση ατόμων στη διαδικασία πρόσληψης	26%
άλλο	5%



## κύριες προκλήσεις στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού για το 2022.

	2021	2022
προσέλκυση talέντων	42%	58%
έλλειψη talέντων	22%	44%
διατήρηση της δέσμευσης των εργαζομένων	-	40%
διατήρηση κορυφαίων επιδόσεων και ανάπτυξη talαντούχων ηγετών	-	37%
διαχείριση των προσδοκιών αναφορικά με τα πακέτα αποδοχών και παροχών	20%	31%
διαχείριση έλλειψης δεξιοτήτων	16%	30%
διαδικασίες ένταξης νέων εργαζομένων	-	27%
διαχείριση employer branding	28%	27%
διαχείριση υψηλού δείκτη κινητικότητας/ αποχώρησης προσωπικού	-	26%
διασφάλιση της ψυχικής υγείας & ευεξίας των εργαζομένων	-	24%
εσωτερική/εξωτερική κινητικότητα	10%	20%
ευθυγράμμιση ευέλικτου ωραρίου με τις ανάγκες της επιχείρησης	-	20%
συμμόρφωση με τα πρότυπα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας	-	16%
προγραμματισμός του ανθρώπινου δυναμικού	-	15%
διαχείριση προγραμμάτων εσωτερικών αλλαγών	12%	13%
εργασιακή συμπερίληψη (διαφορετικότητα/διαφάνεια)	5%	8%
λογοδοσία στις Αρχές	-	6%
άλλο	3%	18,3%

# αντιμετώπιση προκλήσεων ανθρώπινου δυναμικού.

οι αυξήσεις των μισθών και τα εκπαιδευτικά προγράμματα αποτελούν σημαντικές παρεμβάσεις για να ξεπεραστούν οι προκλήσεις στο ανθρώπινο δυναμικό.

ενέργειες για την αντιμετώπιση των προκλήσεων στο τμήμα του ανθρώπινου δυναμικού.

	2021	2022
εκπαίδευση και συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης	74%	63%
βελτίωση μισθών	49%	50%
προσφορά περισσότερων επιλογών για ευέλικτη εργασία	25%	42%
παροχή εξατομικευμένων πακέτων παροχών	-	25%
αύξηση συνεργασίας με εξωτερικούς συνεργάτες	7%	19%
πρόσληψη ταλαντούχων στελεχών από άλλες χώρες	15%	17%
ανάθεση σε εξωτερικούς συνεργάτες εταιρικών δραστηριοτήτων (outsourcing)	14%	16%
πρόσληψη περισσότερων εργαζομένων με συμβάσεις μερικής απασχόλησης	-	5%
άλλο	3%	8%

## η ευελιξία

είναι ένα από τα πλέον σημαντικά οφέλη για τους εργαζόμενους σήμερα. Το 42% των συμμετεχουσών εταιρειών προσπαθεί να διευρύνει την εφαρμογή της προκειμένου να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό το 2022.

## η εκπαίδευση

και η συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης ή οι αυξήσεις των μισθών αποτελούν τα πιο σημαντικά μέτρα για την αντιμετώπιση των προκλήσεων στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού σύμφωνα με τις εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα.





**στρατηγική**

**ανθρώπινων πόρων.**

# ΤΙ ΚΑΝΕΙ ΜΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΛΚΥΣΤΙΚΗ;



Οι περισσότερες από τις εταιρείες που απάντησαν θεωρούν ότι η προσφορά ενός ελκυστικού πακέτου αποδοχών και παροχών, καθώς και οι καλές ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης αποτελούν σημαντικά χαρακτηριστικά που κάνουν την εταιρεία τους ελκυστική για τους υποψηφίους.

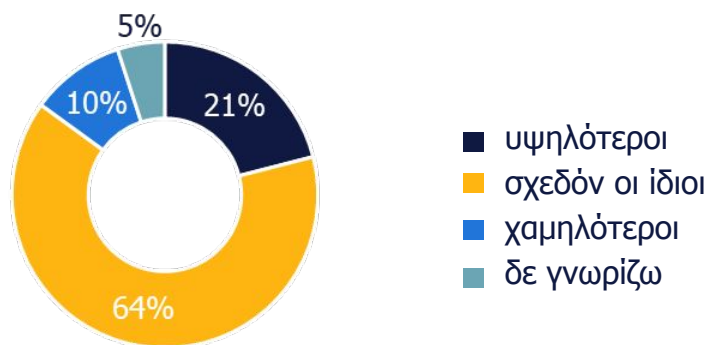
Σχεδόν το 60% θεωρεί ότι είναι πολύ σημαντικό για τις εταιρείες τους να προσφέρουν ένα ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον στους εργαζόμενους.



# μισθοί.

καμία από τις συμμετέχουσες εταιρείες δε θα μειώσει τους μισθούς το 2022.

μισθοί σε σύγκριση με τους ανταγωνιστές.



Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων εκτιμά ότι οι μισθοί στην εταιρεία τους είναι ίδιοι με αυτούς που προσφέρουν οι ανταγωνιστές τους. Το 21% αξιολογεί τους μισθούς που παρέχουν ως υψηλότερους από αυτούς που προσφέρει ο ανταγωνισμός.

## εξέλιξη των μισθών τους επόμενους δώδεκα μήνες.

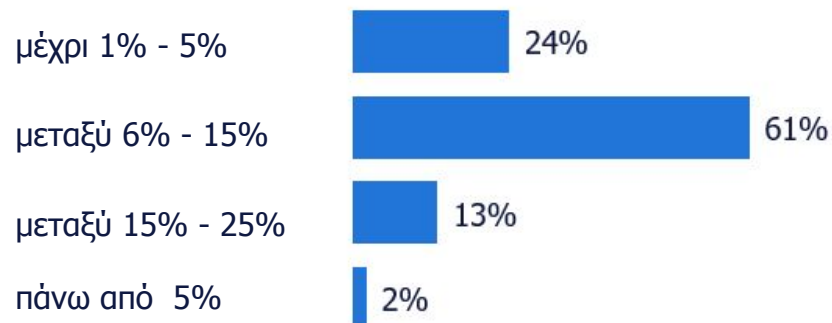
σχεδιάζουμε να αυξήσουμε τους μισθούς σύμφωνα με τον πληθωρισμό	33%
σχεδιάζουμε να αυξήσουμε τους μισθούς σε υψηλότερα επίπεδα από τον πληθωρισμό	30%
οι μισθοί θα παραμείνουν οι ίδιοι	27%
δε γνωρίζω	10%



## 86%

των εταιρειών που συμμετέχουν είναι πρόθυμες να πληρώσουν περισσότερα ώστε να προσελκύσουν και να διατηρήσουν ταλέντα.

πόσο περισσότερο είναι διατεθειμένες να πληρώσουν οι εταιρείες για να προσελκύσουν και να διατηρήσουν ταλέντα.



# παροχές.

η εκπαίδευση και το ευέλικτο πρόγραμμα εργασίας είναι οι ευρύτερα προσφερόμενες παροχές το 2022.

## παροχές ευεξίας και δεξιοτήτων.

	2021	2022
εκπαίδευση	77%	76%
ευέλικτο πρόγραμμα εργασίας	44%	51%
μη οικονομικές απολαβές/αναγνώριση	41%	48%
επιπλέον ημέρες άδειας/ημέρες ασθενείας/άδεια άνευ αποδοχών	20%	40%
γονική άδεια με αποδοχές/παροχές φροντίδας παιδιού	23%	33%
προγράμματα υγείας και ευεξίας (γυμναστήριο, fitness gadgets κλπ)	23%	31%
coaching & mentoring	-	24%
προγράμματα/εργαλεία υποστήριξης εργαζομένων	-	23%
ψυχολογική υποστήριξη	-	16%
όχι, δεν προσφέρουμε κανένα από τα προαναφερθέντα οφέλη	-	6%

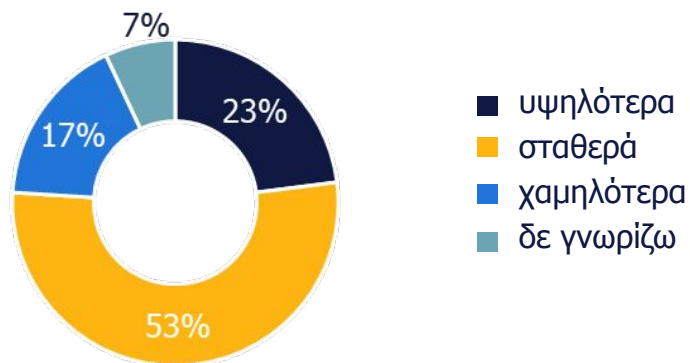
## οικονομικές παροχές.

	2021	2022
κινητό τηλέφωνο	67%	76%
bonuses/ατομικά bonuses απόδοσης	69%	72%
ιατρική ασφάλιση/ασφάλεια αναπηρίας	61%	61%
εταιρικό αυτοκίνητο	55%	57%
παροχή κουπονιών σίτισης /επιδότηση γεύματος	52%	53%
επιστροφή εξόδων ταξιδιού (π.χ. δημόσια μέσα μεταφοράς, βενζίνη)	-	44%
ασφάλεια ζωής	35%	43%
θέση πάρκινγκ	-	40%
εκπιπόμενες δαπάνες (γραφική ύλη, έξοδα σε courier, internet στο σπίτι κ.λπ.)	38%	27%
κουπόνια διακοπών	-	24%
συνταξιοδοτικό πλάνο	21%	23%
διανομή κερδών	9%	11%
όχι, δεν προσφέρουμε κανένα από τα προαναφερθέντα οφέλη	-	3%

# αποχώρηση εργαζομένων και αιτίες.

η λήψη καλύτερης προσφοράς από άλλη εταιρεία είναι ο κύριος λόγος για τον οποίο οι εργαζόμενοι αποχωρούν.

2022 αναμενόμενα επίπεδα αποχώρησης συγκριτικά με την προηγούμενη χρονιά.



## 33%

των εταιρειών που συμμετείχαν δηλώνει ότι ένας από τους πιο συχνούς λόγους για τους οποίους οι εργαζόμενοι επιλέγουν να αποχωρήσουν είναι επειδή θέλουν να ακολουθήσουν μια διαφορετική επαγγελματική πορεία.

λόγοι για τους οποίους οι εργαζόμενοι αποχωρούν από μία εταιρεία

έλαβαν καλύτερη προσφορά από άλλη εταιρεία	58%
περισσότερες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη σε άλλη εταιρεία	45%
ήθελαν να ακολουθήσουν διαφορετική επαγγελματική πορεία	33%
δεν ταίριαζαν με την κουλτούρα της εταιρείας	19%
μεγάλος φόρτος εργασίας	19%
μετεγκατάσταση	14%
αναζητούσαν πιο ευέλικτο πρόγραμμα	11%
έλλειψη ισορροπίας επαγγελματικής - προσωπικής ζωής	11%
κακή σχέση με τον προϊστάμενό τους	10%
δεν ένιωθαν στήριξη από τη διοίκηση	9%
έλλειψη ηγεσίας, καθοδήγησης ή οράματος	7%
δεν ήθελαν να επιστρέψουν στο γραφείο	6%
δεν ήταν ικανοποιημένοι με τη φήμη της εταιρείας	4%
άλλο	1%



προφίλ

συμμετεχόντων.

25



# περιληπτικά.

Η έρευνα της Randstad για τις τάσεις HR και τους μισθούς 2022 παρουσιάζει στοιχεία που συγκεντρώθηκαν από ελληνικές εταιρείες, που δραστηριοποιούνται σε ποικίλους κλάδους της ελληνικής οικονομίας.

Οι κλάδοι της τεχνολογίας, του χονδρικού και λιανικού εμπορίου και της υγειονομικής περίθαλψης αντιπροσωπεύουν το 50% του δείγματος.

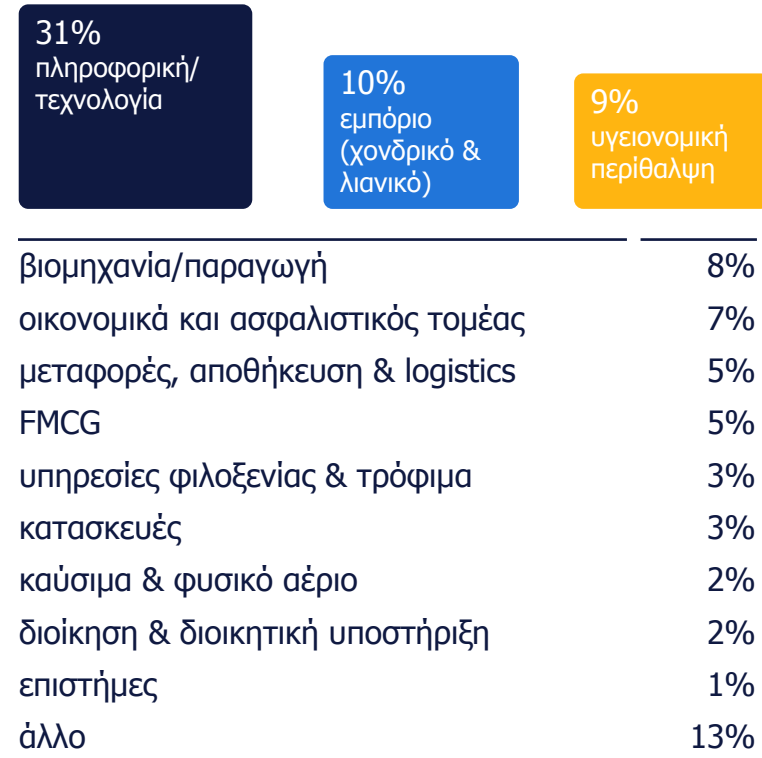
Οργανισμοί που απασχολούν περισσότερα από 100 άτομα αντιπροσωπεύουν το 37% του δείγματος.

Οι μισοί από τους ερωτηθέντες εργάζονται στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας και το 31% αυτών είναι διευθυντικά στελέχη. Το 86% των ερωτηθέντων έχουν καθοριστικό ή σημαντικό ρόλο στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη στελέχωση.

Για τον σχεδιασμό και την ανάλυση των ευρημάτων της έρευνας, η Randstad συνεργάστηκε με την Evalueserve, μια από τις κορυφαίες εταιρείες ερευνών παγκοσμίως ([www.evalueserve.com](http://www.evalueserve.com)).

# προφίλ συμμετεχόντων.

## ανά κλάδο.

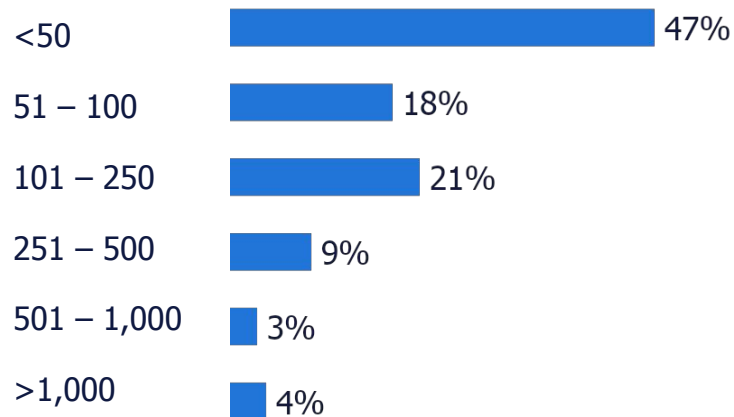


# προφίλ συμμετεχόντων.

## επίπεδο δραστηριοποίησης της εταιρείας.



## αριθμός εργαζομένων.



## τμήμα.

ανθρώπινο δυναμικό	51%
γενική διεύθυνση	31%
χρηματοοικονομικά	6%
πωλήσεις/marketing	5%
πληροφορική/τεχνολογία	3%
μηχανικοί	1%
άλλο	3%

## ρόλος των συμμετεχόντων στη διαδικασία στελέχωσης



A photograph of three business professionals in a modern office building. A man in a blue suit is walking up the stairs on the left. A woman in a light grey blazer and dark pants is walking down the stairs in the center. A man in a grey suit is walking down the stairs on the right. The staircase has a metal railing. The background shows a bright, modern office interior with large windows and white columns.

μισθοί

στην Ελλάδα.



# μισθοί

## κύρια σημεία της έρευνας μισθών.

- Οι παρακάτω διαφάνειες παρουσιάζουν τους χαμηλότερους και τους υψηλότερους μισθούς για διάφορες θέσεις εργασίας.
- Οι τίτλοι θέσεων που αναφέρονται αφορούν τους κλάδους της τεχνολογίας, της παραγωγής και των μηχανικών, των χρηματοοικονομικών και της λογιστικής, της γραμματειακής υποστήριξης, της εξυπηρέτησης πελατών, των κατασκευών, της ενέργειας, των ξενοδοχείων και του τουρισμού, του ανθρώπινου δυναμικού, του νομικού και ασφαλιστικού τομέα, των logistics, του marketing, των πωλήσεων, του φαρμακευτικού τομέα, των ναυτιλιακών, της εφοδιαστικής αλυσίδας και του multilingual.
- Οι αναγραφόμενες αποδοχές στους παρακάτω πίνακες αναφέρονται σε **μεικτές αποδοχές** και βασίζονται σε 14 μισθούς ανά έτος.



# ανθρώπινο δυναμικό.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
HR director	5.000	7.000
HR manager	3.000	5.000
talent acquisition manager	3.000	4.500
compensation & benefits manager	3.000	4.000
payroll manager	3.000	4.000
training & development manager	3.000	4.000
HR business partner	2.500	3.500
HR generalist	1.500	2.500
payroll officer	1.500	2.500
multilingual recruiter	1.800	2.300
compensation & benefits specialist	1.500	2.000
talent acquisition specialist	1.300	2.000
training & development specialist	1.500	2.000
HR assistant	1.000	1.500

# ασφαλιστικός τομέας.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
claims supervisor	2.200	2.500
senior actuary	1.600	2.500
actuary	1.300	1.600
insurance underwriters	1.100	1.400
claims administrator	1.000	1.300

# γραμματειακή υποστήριξη.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
executive / personal assistant	1.800	3.500
compliance officer	1.700	2.500
office manager	1.300	2.000
sales administrator	1.300	1.800
company secretary	1.100	1.600
administration assistant	900	1.500
guest relations officer	1.100	1.500
secretary	800	1.500
receptionist	800	1.300
data processing administrator	900	1.200
front desk customer service	800	1.100

# ενέργεια.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
technical manager	3.000	5.000
construction manager	3.000	4.500
project manager	2.800	4.500
site manager	3.000	4.500
asset manager	3.000	4.000
energy conservation engineer	3.000	3.500
res engineering consultant	2.000	3.500
electrical design engineer	1.800	2.500
electrical engineer	1.800	2.500
energy trader	1.800	2.500
environmental engineer	1.800	2.500
mechanical engineer	1.800	2.500
o & m electrical engineer	1.800	2.500
field engineer	1.200	2.200



# εξυπηρέτηση πελατών.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
head of customer service	3.000	3.700
call center manager	2.000	3.000
collections manager	2.000	3.000
contact center manager	2.200	3.000
customer care manager	2.200	3.000
customer experience manager	2.200	3.000
call center supervisor	1.500	2.000
collections supervisor	1.500	2.000
customer care supervisor	1.400	2.000
inside sales supervisor	1.500	2.000
customer service coordinator	1.300	1.800
call center team leader	1.400	1.600
collections team leader	1.300	1.600
contact center specialist	1.000	1.600
inside sales specialist	1.000	1.500
restructuring team leader	1.300	1.500
customer service agents	663	1.300
restructuring agents	900	1.300
collection agents	800	1.200
technical support agent	750	900

# εφοδιαστική αλυσίδα.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
distribution center manager	3.000	4.000
supply chain executive	3.000	4.000
procurement manager	2.800	3.500
tendering manager	2.300	3.000
distribution manager	2.200	2.800
procurement specialist	1.800	2.500
demand planner	1.800	2.300
order desk specialist	1.300	1.800
procurement assistant	1.300	1.800
tenders assistant	1.300	1.800

# ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
project manager	3.500	5.000
construction manager	3.000	4.500
senior architect	3.000	4.000
facilities manager	2.500	3.500
site civil engineer	2.500	3.500
cost engineer	2.200	3.200
architect	2.000	3.000
real estate management engineer	2.000	2.500



# logistics.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
logistics manager	2.500	3.500
warehouse manager	2.000	3.000
buyer	1.800	2.200
imports / exports specialist	1.800	2.200
logistics assistant	1.200	1.800
warehouse assistant	1.300	1.800
imports / exports assistant	1.300	1.600
clark driver	1.000	1.300
driver	1.000	1.300
warehouse clerk	.800	1.200

# multilingual.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
multilingual recruiter	1.500	2.300
multilingual team leader	1.500	1.800
multilingual inside sales agent	1.400	1.700
multilingual technical support agent - 2nd tier	1.400	1.700
multilingual collection agent	1.200	1.600
multilingual vendor/order desk agent	1.200	1.600
multilingual customer service agent - on-site	1.300	1.500
multilingual technical support agent - 1st tier	1.100	1.500
multilingual customer service agent - hybrid	1.100	1.400
multilingual customer service agent - remote	1.000	1.300
multilingual back office agent	1.000	1.200
multilingual social media content moderators	1.000	1.200

# marketing.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
digital marketing manager	4.000	5.500
marketing director	4.500	5.500
e-commerce manager	4.000	5.000
marketing & communications director	4.000	5.000
marketing manager	3.800	4.500
digital performance/ growth strategist	3.500	4.000
marketing & communications manager	3.000	4.000
product manager (pharmaceutical)	3.000	4.000
product manager (tech & services)	2.500	3.500
senior brand manager	3.000	3.500
SEO specialist	2.500	3.500
trade marketing manager	2.800	3.500
brand manager	2.300	2.800
digital marketing specialist	2.000	2.500
e-commerce specialist	2.000	2.500
CRM specialist	1.900	2.300
junior product manager	1.800	2.300
digital account manager	1.800	2.200
trade marketing assistant	1.800	2.200
junior brand manager	1.500	2.000
digital marketing assistant	1.600	1.800
e-commerce assistant	1.600	1.800
marketing & communication assistant	1.600	1.800
digital content and social media specialist	1.400	1.700
marketing assistant	1.300	1.500
online content manager	1.300	1.500





# ναυτιλιακά.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
technical manager	6.000	8.000
fleet manager	5.000	7.000
operation manager	5.000	7.000
crew manager	4.500	6.500
superintendent engineer	4.000	5.500
operator	2.500	4.000
freight forwarder	1.300	1.800

# ξενοδοχεία & τουρισμός.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
food and beverage manager	2.075	6.074
housekeeping executive	2.900	6.000
operations manager	2.075	5.035
reservation manager	2.586	3.984
housekeeping manager	2.000	3.300
housekeeping assistant	1.100	2.100
reception clerk	973	1.909
housekeeping maids	1.085	1.540
guest relations officer	1.100	1.500
housekeeping linen attendant	800	1.085
front desk customer service (junior)	750	1.000

# νομικός τομέας.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
corporate & legal affairs manager	4.000	8.000
head of legal department	4.000	8.000
senior legal counsel	3.000	5.000
compliance manager	2.000	4.000
data protection officer	2.000	3.000
legal associate	1.500	3.000



# παραγωγή και μηχανικοί.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
engineering director	4.000	5.000
sales technical director	3.500	4.500
environmental, health & safety manager	2.300	3.500
facilities manager (inhouse)	2.500	3.500
operations manager	3.000	3.500
production manager	2.200	3.500
project manager	3.000	3.500
R&D manager	2.500	3.020
controls engineer	2.000	3.000
development engineer	2.500	3.000
planning manager	2.500	3.000
project engineer	2.500	3.000
sales engineer	1.300	2.700
automation engineer	1.800	2.500
cathodic engineer	2.000	2.500
chemical engineer	1.800	2.500
electrical engineer	1.800	2.500
maintenance engineer (electrical&mechanical)	1.500	2.500
mechanical design engineer	1.500	2.500
mechanical engineer	1.500	2.500
process engineer	2.000	2.500
R&D engineer	2.000	2.500
quality engineer	1.800	2.300
industrial engineer	1.500	2.000
quality control analyst	1.500	1.800

# πωλήσεις.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
business unit director	7.000	12.000
commercial director	5.000	7.000
sales director	4.000	6.000
commercial manager	4.500	5.500
sales manager	3.500	4.500
export manager	2.800	4.200
regional sales manager	3.000	4.000
international key account manager	2.800	3.800
presales manager	2.500	3.800
account manager (energy/ tech/ telco)	2.300	3.500
area sales manager	2.500	3.500
business development manager	2.500	3.500
public sector account manager	2.500	3.500
key account manager	2.300	3.000
retail area manager	2.200	3.000
sales engineer	1.800	3.000
medical sales representative	1.800	2.500
store manager	2.000	2.500
sales analyst	1.800	2.200
wholesales sales representative	1.900	2.200
B2B sales representative	1.500	2.000
OTC sales representative	1.600	2.000
store assistant	1.300	1.800
D2D sales representative	1.000	1.500
merchandise	1.300	1.500
store sales advisor	800	1.000



# Τεχνολογία.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
CIO	7.000	14.000
IT project/program manager	2.700	4.600
digitalization specialist	2.700	4.500
IT manager/IT director	2.500	4.500
SAP professional	2.100	4.400
software architect /systems architect	3.100	4.400
IT security professional	1.500	4.300
software development lead	3.400	4.200
business intelligence professional	1.600	4.000
software developer/engineer	1.500	4.000
ERP/CRM consultant	1.600	4.000
mobile developer	1.200	4.000
devops engineer	2.400	3.900
database developer	1.600	3.800
IT business analyst	2.000	3.800
network engineer	1.800	3.800
scrum master/product owner	1.800	3.800
big data engineer	1.700	3.700
IT service manager	2.500	3.700
software tester/QA engineer	1.900	3.700
IT pre-sales engineer	2.200	3.600
IT systems engineer/administrator	1.800	3.500
UI/UX designer/product designer	1.600	3.500
data scientist/machine learning engineer	1.600	3.400
database administrator	1.400	3.400
computational linguist	1.800	3.000
graphic designer	1.500	3.000
telecommunications engineer	1.300	2.800
application support engineer	1.400	2.500
IT support/helpdesk	1.400	2.200

# φαρμακευτικός κλάδος.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
clinical research associate	2.300	3.500
regulatory affairs manager	2.500	3.200
medical advisor	2.500	2.800
quality assurance officer (pharma industry)	2.200	2.600
regulatory affairs officer	1.900	2.600
medical affairs assistant	1.800	2.200
study coordinator	1.600	2.200
pharmacist	1.300	2.000
quality control analyst	1.500	2.000
R&D analyst	1.500	2.000
site research assistant	1.300	1.700
lab technician	900	1.600
midwife	900	1.300
nurse	900	1.300
pharmacist assistant	900	1.200



# χρηματοοικονομικά & λογιστική.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
finance manager or director, eg: CFO, vice president of finance, director of finance, director of audit, etc.	5.000	10.000
head of relationship manager	5.000	8.000
risk manager	3.000	7.000
chief accountant	2.800	5.000
finance controller	2.800	5.000
internal audit manager	3.000	5.000
budget & reporting manager	2.700	4.500
compliance manager	3.500	4.000
credit manager	2.500	4.000
finance project manager	3.500	4.000
payroll manager	2.700	4.000
fraud models analyst	2.500	3.800
compliance senior speacialist	2.000	3.500
cost accountant	2.500	3.500
relationship manager (banking/npl)	2.200	3.500
actuary	2.000	3.000
disputes senior specialist	2.200	3.000
treasurer	1.500	3.000
risk officer	2.000	2.800
payroll specialist	1.800	2.700
accountant	1.500	2.500
commercial/sales analyst	1.600	2.500
disputes specialist	1.600	2.500
finance analyst	1.600	2.500
internal audit officer	1.600	2.500
restructuring officer/financial advisor (npl)	1.500	2.500
credit officer	1.000	1.800
assistant accountant	1.000	1.500
finance clerk (incuding invoicing, accounting, collecting, bookkeeping, etc.)	900	1.500



randstad

human forward.

