



τάσεις στο HR

και τους  
μισθούς 2023.





# Εισαγωγή.

Κοιτώντας πίσω στο 2022, μπορούμε να παρατηρήσουμε ένα πλήθος τάσεων που έχουν επηρεάσει την αγορά εργασίας, όπως για παράδειγμα οι αλλαγές στο χώρο της εργασίας, η συνεχής ανάπτυξη του υβριδικού μοντέλου και η αξιοποίηση νέων τεχνολογιών στον κλάδο του ανθρώπινου δυναμικού.

Η έρευνα HR Trends της Randstad για το 2023 παρέχει πληροφορίες και στοιχεία σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι εταιρείες προσαρμόζονται στις υφιστάμενες οικονομικές συνθήκες, ποιες είναι οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν και πώς σκοπεύουν να τις χειριστούν την ερχόμενη χρονιά.

440 ηγετικά στελέχη από διαφορετικούς κλάδους στην Ελλάδα συμμετείχαν στην έρευνα, η οποία διεξήχθη από τον Δεκέμβριο 2022 έως το τέλος Μαρτίου 2023.

Ορισμένα από τα δεδομένα αυτά, έχουν συγκριθεί με τα ευρήματα της έρευνας HR Trends του 2022 και του Workmonitor του 2023.

Τα κύρια σημεία της έρευνας, περιλαμβάνουν την εξέλιξη και τις προκλήσεις της αγοράς, τις πρακτικές στελέχωσης και διατήρησης ταλέντων, τις ευκαιρίες και τις προκλήσεις στην εργασία.





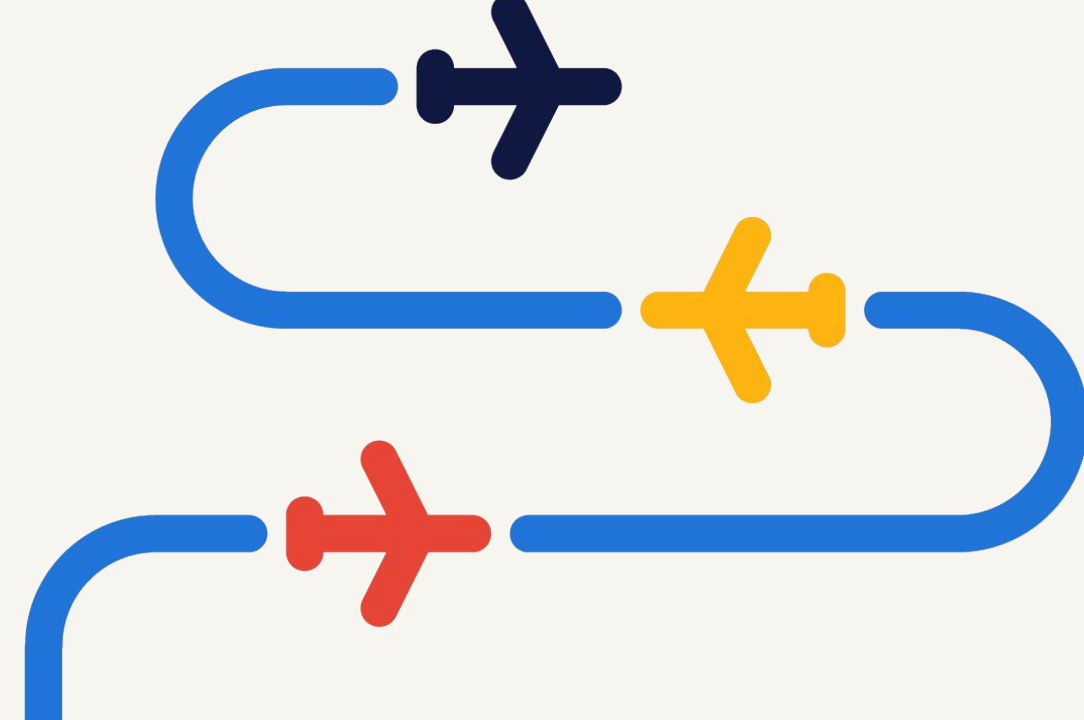


Επιχειρησιακή

εξέλιξη.

# προκλήσεις στη αγορά που αναμένονται για το 2023.

	2022	2023
αντιμετώπιση του υψηλού κόστους του "επιχειρείν"	-	45%
διασφάλιση διαδικασιών και παραγωγικότητας	24%	42%
διαχείριση του υψηλού ενεργειακού κόστους	-	37%
διατήρηση σχέσεων με πελάτες ή/και προμηθευτές	34%	33%
συνολικό εργατικό κόστος (αμοιβές και παροχές)	-	32%
διαχείριση απροσδόκητων δαπανών	24%	24%
αντιμετώπιση έκτακτων αυξήσεων	9%	21%
διατήρηση περιθωρίων κέρδους	20%	21%
αποφυγή υψηλής οικονομικής απώλειας	44%	18%
διατήρηση της λειτουργικότητας της επιχείρησης	36%	16%
αύξηση της κυβερνοασφάλειας	9%	14%
εξασφάλιση των απαραίτητων προμηθειών που απαιτούνται για τη λειτουργία	9%	11%
διαχείριση δαπανών που προκύπτουν από απολύσεις	-	2%
διαχείριση αναστολής ή διακοπής εργασιών	12%	1%
άλλο	3%	4%



45%

αναμένει πως τα υψηλότερα κόστη του "επιχειρείν" εξαιτίας της αύξησης του πληθωρισμού, θα είναι η μεγαλύτερη πρόκληση για το 2023.

42%

των ερωτηθέντων πιστεύει ότι η διασφάλιση των διαδικασιών και η εγγύηση της παραγωγικότητας θα είναι δύσκολη στο επόμενο έτος.

# σχέδια για την αντιμετώπιση της ύφεσης.

μόνο το 4% θα μειώσει τους μισθούς για να αντιμετωπίσει μια πιθανή ύφεση.

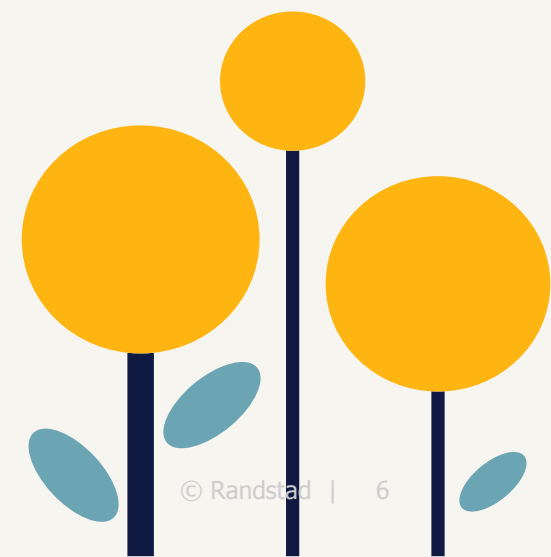
μείωση κόστους λειτουργίας	45%
επανεκτίμηση των αναγκών εργατικού δυναμικού ή αναδιάρθρωση του οργανογράμματος	41%
ανάπτυξη δεξιοτήτων των εργαζόμενων	40%
αύξηση τιμών	27%
προσαρμογή προϊόντων και υπηρεσιών -προσφορά μόνο οικονομικά αποδοτικών προϊόντων"	20%
μείωση του εργατικού δυναμικού	12%
προσφορά περισσότερης εργασίας από το σπίτι για τη μείωση του ενεργειακού κόστους στο γραφείο	12%
πρόσληψη περισσότερων εποχικών/προσωρινών εργαζομένων (σε περιόδους κορύφωσης της παραγωγής)	10%
μείωση πακέτου αποδοχών	4%
μείωση της παραγωγής για εξοικονόμηση κόστους	3%
μειωμένο ωράριο	3%
απενεργοποίηση θέρμανσης για τη μείωση του ενεργειακού κόστους	3%
άλλο	10%

Για την αντιμετώπιση της ύφεσης το **45%** των ερωτηθέντων είπε πως η εταιρεία θα μειώσει τα λειτουργικά της έξοδα.

Ένα άλλο σημαντικό μέτρο για το **41%** είναι η επανεκτίμηση των αναγκών του εργατικού δυναμικού ή η αναδιάρθρωση του οργανογράμματος.

**12%**

θα προσφέρει περισσότερη εργασία από το σπίτι για να μειώσει τα ενεργειακά κόστη της επιχείρησης.





# αναμενόμενη επιχειρησιακή εξέλιξη.

το 62% των ερωτηθέντων αναμένει ότι οι πωλήσεις της εταιρείας τους θα αυξηθούν.



**62%** (71% το 2022)

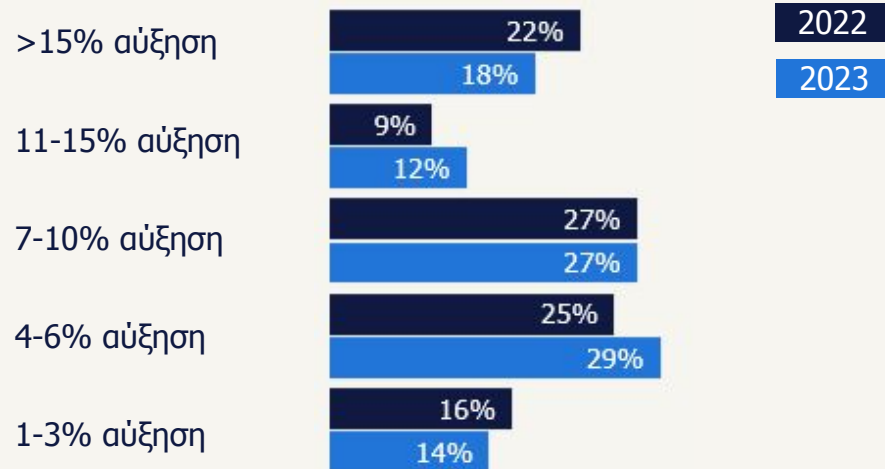
των ερωτηθέντων αναμένουν ότι ο όγκος των πωλήσεών τους θα αυξηθεί



**2%** (1% το 2022)

των ερωτηθέντων αναμένουν ότι ο όγκος των πωλήσεών τους θα μειωθεί

αναμενόμενη αύξηση των πωλήσεων.



**28%** (21% το 2022)

των ερωτηθέντων αναμένουν ότι ο όγκος των πωλήσεών τους θα παραμείνει ίδιος

το υπόλοιπο των ερωτηθέντων, έως και το 100%, αντιστοιχεί στο «δεν γνωρίζω».



προσέλκυση

ταλέντων.



# εμπόδια κατά τη διαδικασία στελέχωσης.

οι μη ρεαλιστικές μισθολογικές προσδοκίες, είναι το πιο συχνό εμπόδιο κατά την πρόσληψη.

	2022	2023
μη ρεαλιστικές μισθολογικές προσδοκίες	49%	66%
μηδενική/περιορισμένη εργασιακή εμπειρία στον κλάδο	49%	51%
συγκεκριμένες δεξιότητες	42%	42%
απαιτούμενα χρόνια εργασιακής εμπειρίας	35%	36%
προσδοκίες ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	12%	17%
εμπειρία σε διαχείριση εργαλείων διοίκησης	8%	8%
διεθνής εμπειρία	8%	5%
μακρά χρονική περίοδος προειδοποίησης	6%	5%
άλλο	7%	8%



# προκλήσεις του ανθρώπινου δυναμικού.

το 59% των συμμετεχόντων δυσκολεύεται να διατηρήσει την δέσμευση των εργαζομένων.

## 72%

των ερωτηθέντων θεωρούν την προσέλκυση ταλέντων ως την πιο σημαντική πρόκληση κατά τη στελέχωση.

## 55%

δυσκολεύονται να διατηρήσουν τα πιο αποδοτικά στελέχη και να αναπτύξουν ταλαντούχους ηγέτες.

	2022	2023	
προσέλκυση ταλέντων	58%	72%	↑
διατήρηση της δέσμευσης των εργαζομένων	40%	59%	↑
διατήρηση κορυφαίων επιδόσεων και ανάπτυξη ταλαντούχων ηγετών	37%	55%	↑
έλλειψη ταλέντων	44%	43%	↑
διαχείριση των προσδοκιών αναφορικά με τα πακέτα αποδοχών και παροχών	31%	40%	↑
διαχείριση έλλειψης δεξιοτήτων	30%	30%	
διαδικασίες ένταξης νέων εργαζομένων	27%	26%	
διαχείριση employer branding	27%	26%	
διαχείριση υψηλού δείκτη κινητικότητας/ αποχώρησης προσωπικού	26%	24%	↓
διασφάλιση της ψυχικής υγείας & ευεξίας των εργαζομένων	24%	19%	↓
εσωτερική/εξωτερική κινητικότητα	20%	14%	
εργασιακή συμπερίληψη (διαφορετικότητα/διαφάνεια)	8%	11%	↓
ευθυγράμμιση ευέλικτου ωραρίου με τις ανάγκες της επιχείρησης	20%	11%	↓
διαχείριση προγραμμάτων εσωτερικών αλλαγών	13%	8%	
διαχείριση πιθανών μαζικών απολύσεων	-	2%	
άλλο	3%	1%	



# αντιμετώπιση προκλήσεων ανθρώπινου δυναμικού.

τα εκπαιδευτικά προγράμματα αποτελούν σημαντική παρέμβαση για να ξεπεραστούν οι προκλήσεις στο ανθρώπινο δυναμικό.

	2022	2023
εκπαίδευση και συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης	63%	68% ↑
βελτίωση μισθών	50%	56% ↑
προσφορά υβριδικού ή εξ αποστάσεως μοντέλου εργασίας	-	34%
παροχή εξατομικευμένων πακέτων παροχών	25%	33% ↑
προσφορά περισσότερων επιλογών για ευέλικτη εργασία	42%	22% ↓
πρόσληψη ταλαντούχων στελεχών από άλλες χώρες	17%	18%
αύξηση συνεργασίας με εξωτερικούς συνεργάτες	19%	13% ↓
ανάθεση σε εξωτερικούς συνεργάτες εταιρικών δραστηριοτήτων (outsourcing)	16%	12% ↓
πρόσληψη περισσότερων εργαζομένων με συμβάσεις μερικής απασχόλησης	5%	5%
άλλο	8%	8%

## εκπαίδευση

+5 ποσοστιαίες μονάδες



είναι το μέτρο που οι περισσότερες εταιρείες είναι πρόθυμες να εφαρμόσουν ή έχουν ήδη εφαρμόσει, προκειμένου να διαχειριστούν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν.

## εξ αποστάσεως/υβριδικό μοντέλο

είναι το τρίτο πιο αποτελεσματικό μέσο αντιμετώπισης των προκλήσεων.

## παροχή εξατομικευμένων πακέτων παροχών

αντιπροσωπεύει μια μέθοδο αντιμετώπισης των προκλήσεων στο ανθρώπινο δυναμικό (έχει αυξηθεί με 8 ποσοστιαίες μονάδες από πέρυσι).

# πλάνα προσλήψεων για το 2023.



## 54%

του συνόλου των ερωτηθέντων σκοπεύει να αυξήσει τον αριθμό των εργαζομένων τους το 2023, σημειώνοντας μείωση 24 π.μ. σε σύγκριση με το 2022 (78%)

### ανοιχτές προσωρινές θέσεις εργασίας

1-4	13%
5-10	12%
11-45	11%
≥50	5%

### ανοιχτές μόνιμες θέσεις εργασίας

1-4	8%
5-10	6%
11-40	4%
≥50	6%



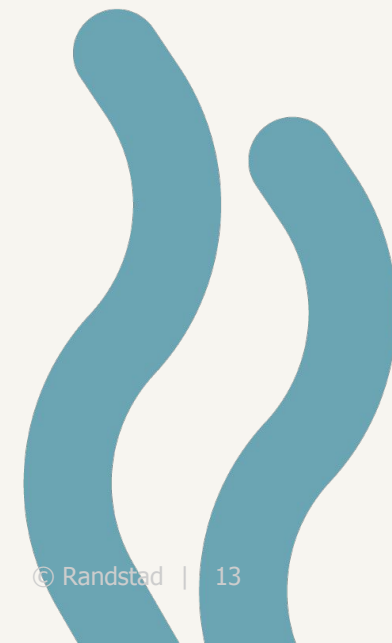
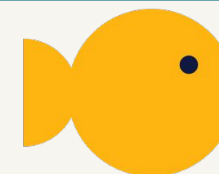


# Λόγοι προσλήψεων.

	2022	2023
επιχειρηματική ανάπτυξη	73%	76%
δημιουργία νέων θέσεων εργασίας	7%	45% ↑
ανάπτυξη της εταιρείας σε εθνικό/διεθνές επίπεδο	34%	39% ↑
ανάγκη για άτομα με νέες δεξιότητες στην εταιρεία	36%	35%
επενδυτικά σχέδια	29%	26%
αποχώρηση προσωπικού	27%	25%
δημιουργία νέου τμήματος/εισαγωγή νέων προϊόντων	24%	22%
επιχειρηματική διαφοροποίηση	7%	8%
συνταξιοδότηση εργαζόμενων	5%	5%
άλλο	3%	1%

76%

των συμμετεχουσών εταιρειών που έχουν ανοιχτές θέσεις φέτος δηλώνουν ότι χρειάζεται να προσλάβουν νέους εργαζομένους λόγω της επιχειρηματικής ανάπτυξης των εταιρειών τους.



# πρόθεση προσλήψεων.

οι περισσότερες εταιρείες αναζητούν υποψήφιους στον κλάδο της πληροφορικής ή των πωλήσεων.



## πλάνα προσλήψεων ανά τμήμα.



Για κάθε τμήμα στο οποίο οι ερωτηθέντες σχεδιάζουν να προσλάβουν ταλέντα, ρωτήθηκαν πόσο πιθανό είναι να αντιμετωπίσουν δυσκολίες στην εύρεση υποψηφίων με αυτές τις συγκεκριμένες δεξιότητες.

Αυτά είναι τα τμήματα στα οποία οι ερωτηθέντες δυσκολεύονται περισσότερο να βρουν τα κατάλληλα ταλέντα:

01

IT/τεχνολογία

89%

02

μηχανικοί

72%

03

πωλήσεις

61%

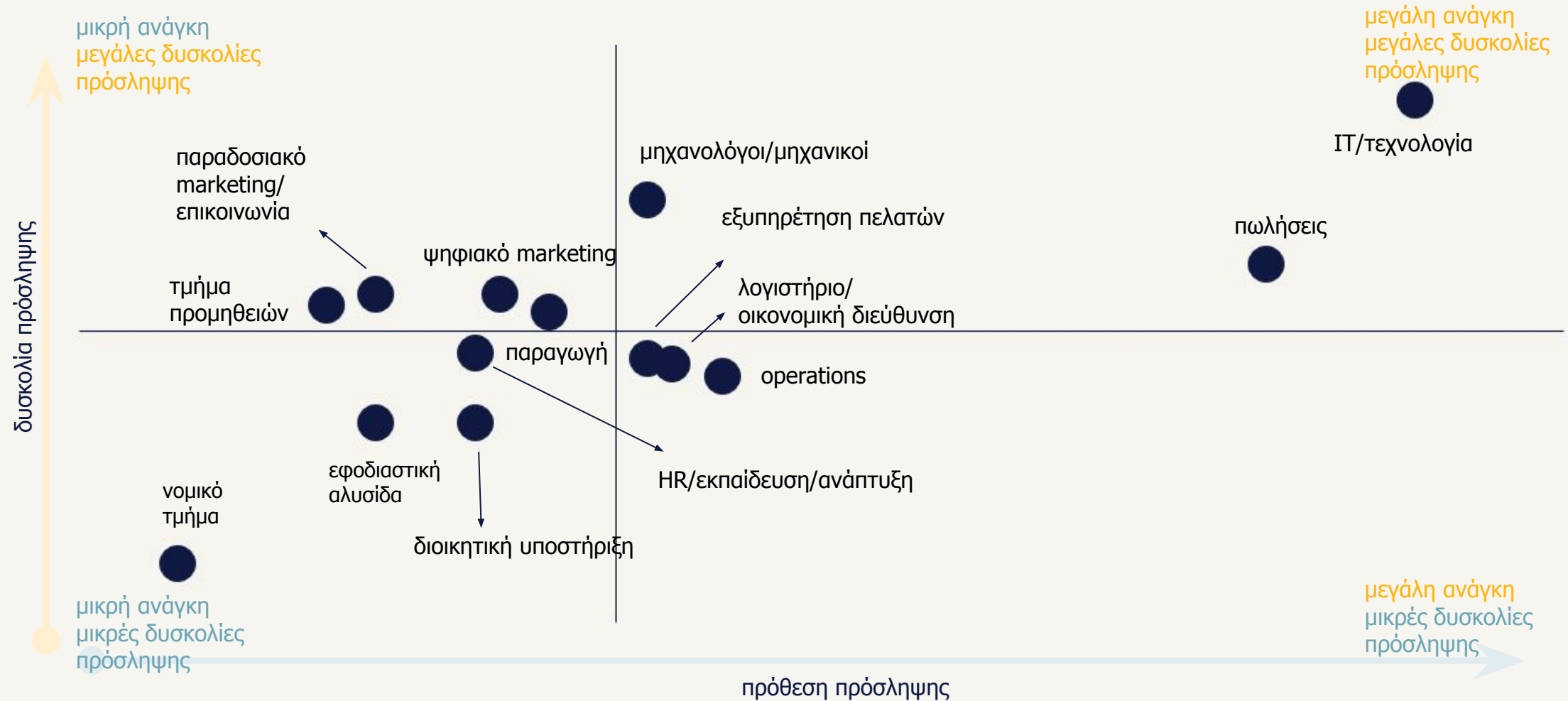
Μερικά από τα τμήματα όπου οι ερωτηθέντες αντιμετωπίζουν προκλήσεις στην εύρεση των καταλληλότερων υποψηφίων συγκαταλέγονται ταυτόχρονα σε εκείνα με τις υψηλότερες προθέσεις πρόσληψης.

Μπορείτε να βρείτε περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με τα τμήματα στα οποία οι ερωτηθέντες δυσκολεύονται περισσότερο να βρουν τα κατάλληλα ταλέντα και ποια είναι η ζήτηση των εργαζομένων σε αυτά στην επόμενη διαφάνεια.



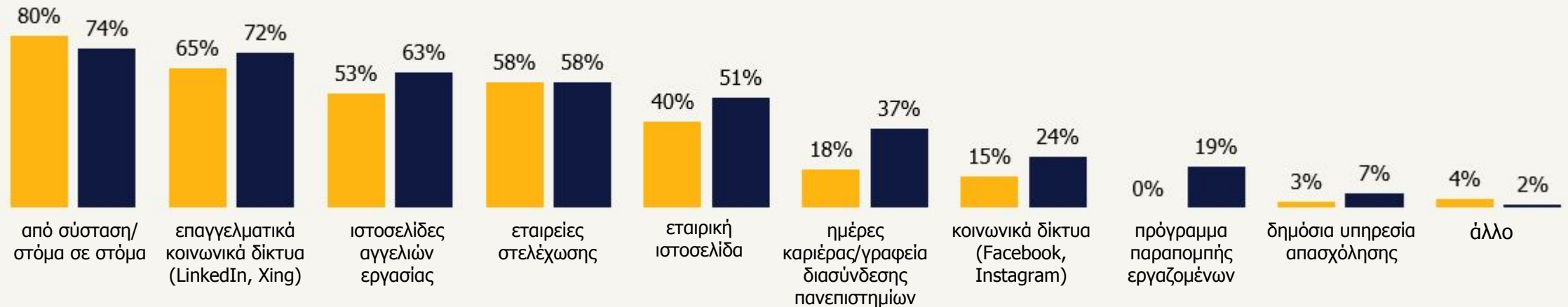
# matrix δυσκολίες πρόσληψης.

οι περισσότερες εταιρείες αναμένουν δυσκολίες στην κάλυψη θέσεων στο τμήμα IT/τεχνολογίας.



# πρακτικές και πηγές που χρησιμοποιούνται για την πρόσληψη ταλέντων.

οι πιο αποτελεσματικές πηγές για την πρόσληψη εργαζομένων.



2022

2023



## συστάσεις

θα είναι η πιο συχνά χρησιμοποιούμενη μέθοδος κατά τη διαδικασία εύρεσης των κατάλληλων υποψηφίων το 2023, με το 74% των ερωτηθεισών εταιρειών να την επιλέγουν ως μία από τις πιο αποτελεσματικές πηγές πρόσληψης ταλέντων.

A young man with a beard and freckles, wearing a patterned jacket and a blue hoodie, is walking down a subway staircase while pushing a silver bicycle. He is looking towards the camera with a slight smile. In the background, another man wearing a white cap and a colorful scarf is walking up the stairs. The staircase has metal railings and a blue light fixture on the wall. A white arrow on the floor points downwards.

μισθολογική

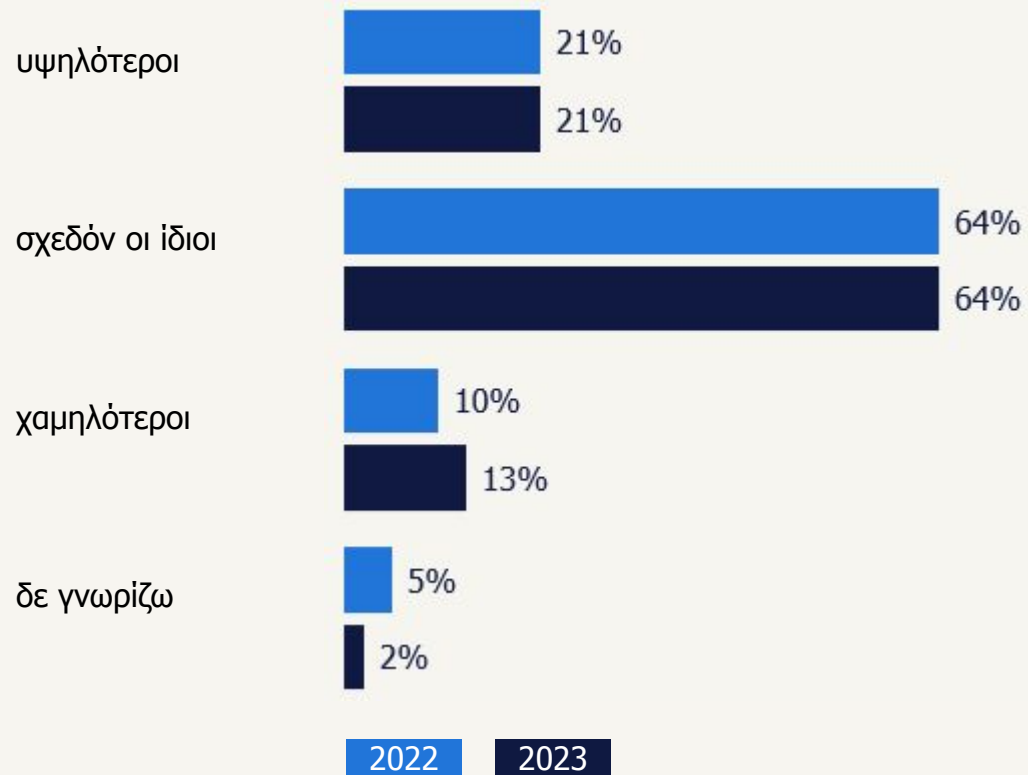
εξέλιξη.



# μισθολογική ανταγωνιστικότητα.

το 21% θεωρεί ότι οι μισθοί τους είναι υψηλότεροι από εκείνους που προσφέρουν οι ανταγωνίστριες εταιρείες.

μισθοί σε σύγκριση με τους ανταγωνιστές.



Σχεδόν το 70% των ερωτηθέντων εκτιμά ότι οι μισθοί στην εταιρεία τους είναι ίδιοι με τους μισθούς των ανταγωνιστών τους.

13%

εκτιμούν ότι οι μισθοί τους είναι χαμηλότεροι από εκείνους που προσφέρουν οι ανταγωνιστές για την ίδια θέση.



# μισθολογική εξέλιξη.

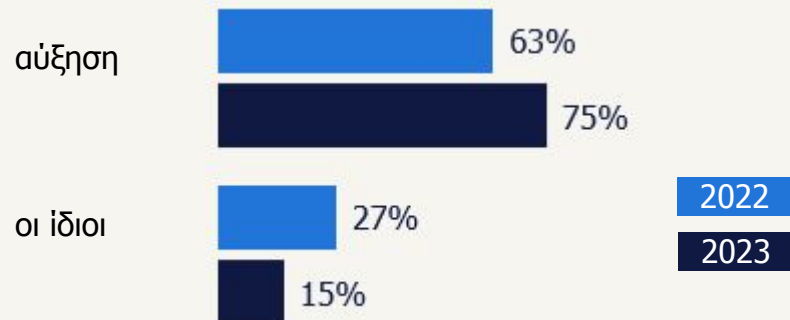
οι περισσότερες από τις συμμετέχουσες εταιρείες σχεδιάζουν να αυξήσουν τους μισθούς το 2023.

## 75%

των συμμετεχουσών εταιρειών σχεδιάζουν να αυξήσουν τους μισθούς των εργαζομένων τους το 2023, ενώ για το 15% οι μισθοί θα παραμείνουν οι ίδιοι, σε σύγκριση με το 27% πέρυσι.

καμία από τις ερωτηθείσες εταιρείες δεν σχεδιάζει μείωση μισθού, όπως και πέρυσι.

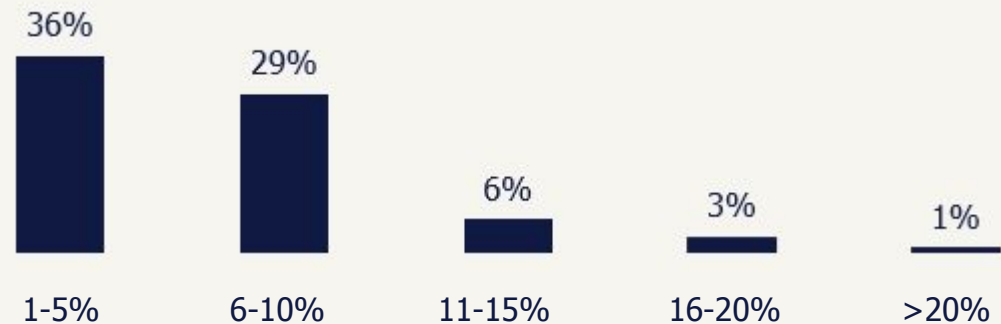
μισθολογική εξέλιξη για τους επόμενους 12 μήνες.



## Το 4% των ερωτηθεισών

σχεδιάζει να προσφέρει αύξηση μισθών κατά 16% ή περισσότερο.

το 75% των ερωτηθεισών εταιρειών που σχεδιάζει υψηλότερες αποδοχές για τους εργαζομένους τους το 2023 θα εφαρμόσει την αύξηση ως εξής:





στρατηγική

ανθρώπινων πόρων.



# ΤΙ ΚΑΝΕΙ ΜΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΛΚΥΣΤΙΚΗ;

η καλή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής θεωρείται σημαντικό χαρακτηριστικό.

	2022	2023
ελκυστικά πακέτα αποδοχών και παροχών	75%	45%
ευκαιρίες εξέλιξης καριέρας	69%	40%
ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον	59%	38%
καλή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής & προσωπικής ζωής	55%	38%
οικονομική ευρωστία	52%	32%
ισχυρή φήμη εργοδότη (employer branding)	53%	32%
υβριδικό εργασιακό μοντέλο ή εξ αποστάσεως εργασίας	-	29%
ισχυρή εικόνα/ισχυρές αξίες	44%	29%
αίσθημα εργασιακής ασφάλειας	39%	25%
ενδιαφέρον αντικείμενο εργασίας	39%	24%
προγράμματα εκπαίδευσης	43%	23%
ευέλικτο ωράριο εργασίας (flextime)	49%	23%
υιοθέτηση νέων τεχνολογιών και καινοτομιών	27%	20%
ισχυρή διοίκηση	24%	15%
ποιοτικά προϊόντα/υπηρεσίες	22%	14%
προώθηση της διαφορετικότητας (ηλικία, φύλο, φυλή)	22%	13%
περιβαλλοντική και κοινωνική εταιρική ευθύνη (CSR)	16%	12%
ευκαιρίες για διεθνή καριέρα	14%	11%
βολική τοποθεσία	15%	11%

Οι περισσότερες από τις ερωτηθείσες εταιρείες θεωρούν ότι η προσφορά ελκυστικών πακέτων αποδοχών και παροχών, καθώς και οι ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης αποτελούν σημαντικά χαρακτηριστικά που κάνουν την εταιρεία τους ελκυστική για τους υποψηφίους.

Σχεδόν το 40% θεωρεί ότι είναι πολύ σημαντικό για την εταιρεία τους να προσφέρει ένα ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον ή μια καλή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, προκειμένου να προσελκύσει και να διατηρήσει τους εργαζομένους της.

# Ένα μέρος των εταιρειών που ερωτήθηκαν **σχεδιάζει να αλλάξει τις** διάφορες παροχές που προσφέρει στους εργαζομένους τους.

προσφορά εργασιακής ασφάλειας (π.χ. αύξηση μόνιμων προσλήψεων & μείωση της αναλογίας των προσωρινά απασχολούμενων εργαζόμενων)



στήριξη των οικογενειών και των εξαρτώμενων μελών της (στήριξη για τη φροντίδα των παιδιών, γονική άδεια, άδεια φροντιστών)



ευελιξία όσον αφορά το ωράριο εργασίας (δυνατότητα καθορισμού του προγράμματος)



παροχές (χορήγηση ετήσιας άδειας, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, πρόγραμμα συνταξιοδότησης κλπ.)



ευελιξία όσον αφορά τον τόπο εργασίας (δυνατότητα εργασίας από το σπίτι, εξ αποστάσεως ή από διαφορετικές τοποθεσίες εργασίας)



ευκαιρίες εκπαίδευσης και ανάπτυξης



■ μείωση ■ αύξηση ■ καμία αλλαγή



\*αν θέλετε να δείτε αυτές τις πληροφορίες από τη σκοπιά των εργαζόμενων, ανατρέξτε στην έκδοση Workmonitor 2023

# παροχές που προσφέρουν οι εταιρείες.

## παροχές ευεξίας και δεξιοτήτων.

	2022	2023
εκπαίδευση	76%	84%
δυνατότητα εργασίας από το σπίτι (εξ αποστάσεως ή υβριδικό μοντέλο)	-	70%
ευέλικτο πρόγραμμα εργασίας	51%	49%
μη οικονομικές απολαβές/αναγνώριση	48%	46%
επιπλέον ημέρες άδειας/ημέρες ασθενείας/άδεια άνευ αποδοχών	40%	40%
γονική άδεια με αποδοχές/παροχές φροντίδας παιδιού	33%	36%
προγράμματα υγείας και ευεξίας	31%	31%
προγράμματα/εργαλεία υποστήριξης εργαζομένων	23%	25%
coaching & mentorship	24%	24%
ψυχολογική υποστήριξη	16%	23%

## οικονομικές παροχές.

	2022	2023
κινητό τηλέφωνο	76%	87%
μπόνους/ατομικά μπόνους απόδοσης	72%	81%
κουπόνια σίτισης/επιδότηση γεύματος	53%	69%
εταιρικό αυτοκίνητο	57%	67%
ιατροφαρμακευτική ασφάλιση/ασφάλιση αναπηρίας	61%	66%
αποζημίωση εξόδων μετακίνησης (π.χ. μέσα μαζικής μεταφοράς, καύσιμα)	44%	57%
ασφάλεια ζωής	43%	47%
θέση στάθμευσης	40%	47%
συνταξιοδοτικό πλάνο	23%	25%
δωροκουπόνια εορτών	24%	23%
εκπιπόμενες δαπάνες*	27%	18%
διανομή κερδών	11%	14%

\*εκπιπόμενες δαπάνες αφορούν γραφική ύλη, έξοδα ταχυμεταφορών, οικιακό διαδίκτυο κλπ.



Το 22% των εταιρειών ενίσχυσε τους εργαζομένους του με αύξηση μισθού εκτός του ετήσιου ρυθμού αύξησης των μισθών τους τελευταίους 6 μήνες.

20%

υποστήριξαν τους εργαζομένους τους με επιδοτήσεις για το κόστος της ενέργειας, της μετακίνησης ή άλλων καθημερινών εξόδων.

17%

προσέφεραν αύξηση του μισθού λόγω πληθωρισμού, βοηθώντας τους εργαζόμενους να αντιμετωπίσουν το αυξημένο κόστος ζωής.

14%

χορήγησαν εφάπαξ οικονομική ενίσχυση.

44%

δεν προσέφεραν τίποτα από τα προαναφερθέντα.



# προσδοκίες έναντι της πραγματικότητας. παροχές που προσφέρονται στο σημερινό μεταβαλλόμενο οικονομικό τοπίο.

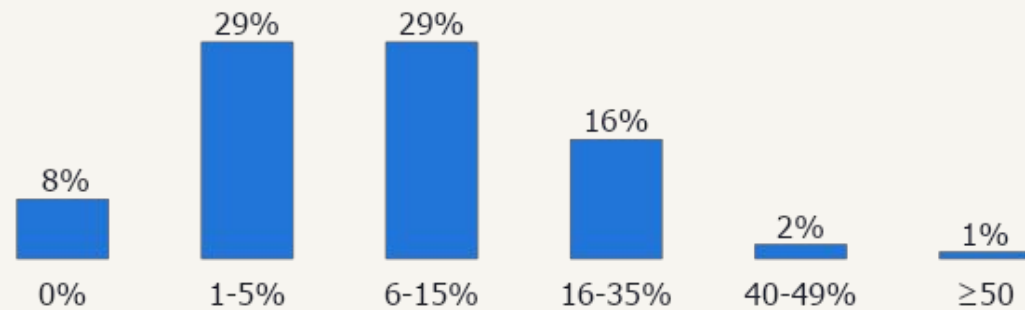


\*αν θέλετε να δείτε αυτές τις πληροφορίες από τη σκοπιά των εργαζόμενων, ανατρέξτε στην έκδοση [Workmonitor 2023](#)

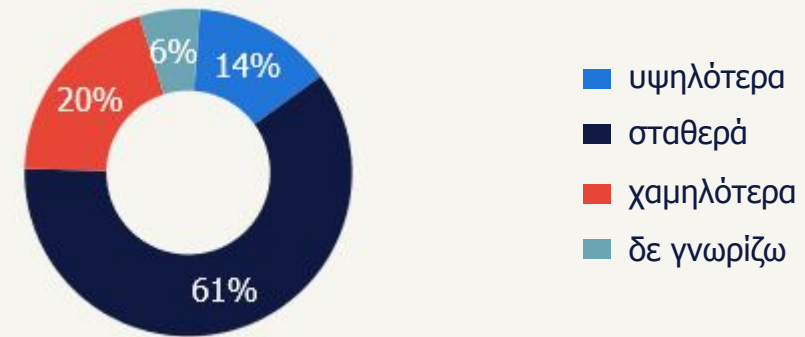
# δείκτης κινητικότητας προσωπικού.

το 14% των εταιρειών αναμένει υψηλότερα ποσοστά αποχώρησης εργαζομένων το 2023.

ποσοστά αποχώρησης το 2022.



αναμενόμενα ποσοστά αποχώρησης το 2023.



Για τις περισσότερες εταιρείες που ερωτήθηκαν, ο δείκτης κινητικότητας προσωπικού το 2022 παρέμεινε σε λογικά επίπεδα, καθώς το 66% των εταιρειών ανέφερε ποσοστό αποχώρησης μικρότερο από 16%.



# για ποιους λόγους οι εργαζόμενοι αποφασίζουν να αποχωρήσουν από την εταιρεία;

	2022	2023
λήψη καλύτερης προσφοράς από άλλη εταιρεία (καλύτερος μισθός, καλύτερες συνθήκες κλπ)	58%	74%
περισσότερες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη σε άλλη εταιρεία	45%	50%
επιλογή διαφορετικής επαγγελματικής πορείας	33%	26%
μεγάλος φόρτος εργασίας	19%	17%
μετεγκατάσταση	14%	15%
δεν υπήρχε ταύτιση με την κουλτούρα της εταιρείας	19%	14%
αναζήτηση ενός πιο ευέλικτου προγράμματος εργασίας	11%	12%
περιορισμένη επικοινωνία/σχέση με τον/την προϊστάμενο/η	10%	9%
έλλειψη ισορροπίας επαγγελματικής - προσωπικής ζωής	11%	8%
απουσία στήριξης από τη διοίκηση	9%	6%
έλλειψη ηγεσίας, καθοδήγησης ή οράματος	7%	6%
απουσία υβριδικού μοντέλου ή εξ αποστάσεως εργασίας	-	4%
άρνηση επιστροφής στο γραφείο	6%	2%
έλλειψη ικανοποίησης ως προς τη φήμη της εταιρείας	4%	1%
δε γνωρίζω	-	1%
άλλο	1%	9%



74%

των εργαζομένων εγκαταλείπουν την εργασία τους επειδή λαμβάνουν καλύτερες αποδοχές ή καλύτερες συνθήκες από άλλον εργοδότη.



12%

των εργαζομένων θεωρούν επίσης ότι το ευέλικτο ωράριο εργασίας αποτελεί λόγο για να εγκαταλείψουν την εργασία τους και να αναζητήσουν μια πιο κατάλληλη.



προφίλ

συμμετεχόντων.

# περιληπτικά.

Η έρευνα της Randstad για τις τάσεις HR και τους μισθούς του 2023 παρουσιάζει στοιχεία που συγκεντρώθηκαν από ελληνικές εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε ποικίλους κλάδους της ελληνικής οικονομίας.

Οι κλάδοι της τεχνολογίας, του χονδρικού και λιανικού εμπορίου, του FMCG και της υγειονομικής περίθαλψης αντιπροσωπεύουν το 57% του δείγματος.

Οργανισμοί που απασχολούν περισσότερα από 500 άτομα αντιπροσωπεύουν το 13% του δείγματος.

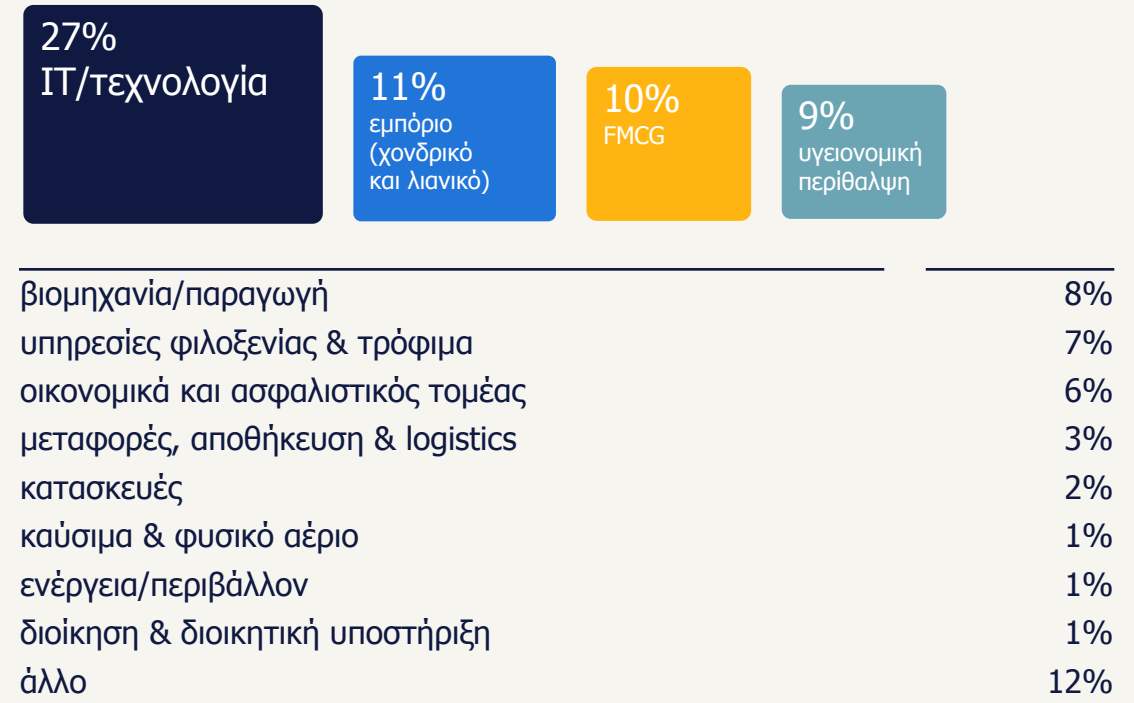
Σχεδόν το 70% των ερωτηθέντων εργάζονται στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού και το 25% είναι διευθυντικά στελέχη.

Επιπλέον, το 92% 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, παγκόσμια εταιρεία ερευνών και ανάλυσης. ([www.evalueserve.com](http://www.evalueserve.com)).

# προφίλ συμμετεχόντων.

## ανά κλάδο.



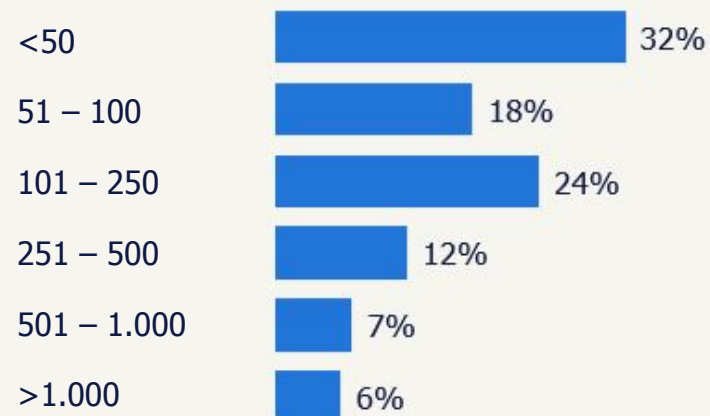


# προφίλ συμμετεχόντων.

## επίπεδο παρουσίας της εταιρείας.



## αριθμός εργαζομένων.



## τμήμα.

ανθρώπινο δυναμικό	63%
γενική διεύθυνση	25%
οικονομικά	5%
IT/τεχνολογία	3%
πωλήσεις/marketing	2%
άλλο	2%

## ρόλος των συμμετεχόντων στη διαδικασία στελέχωσης.





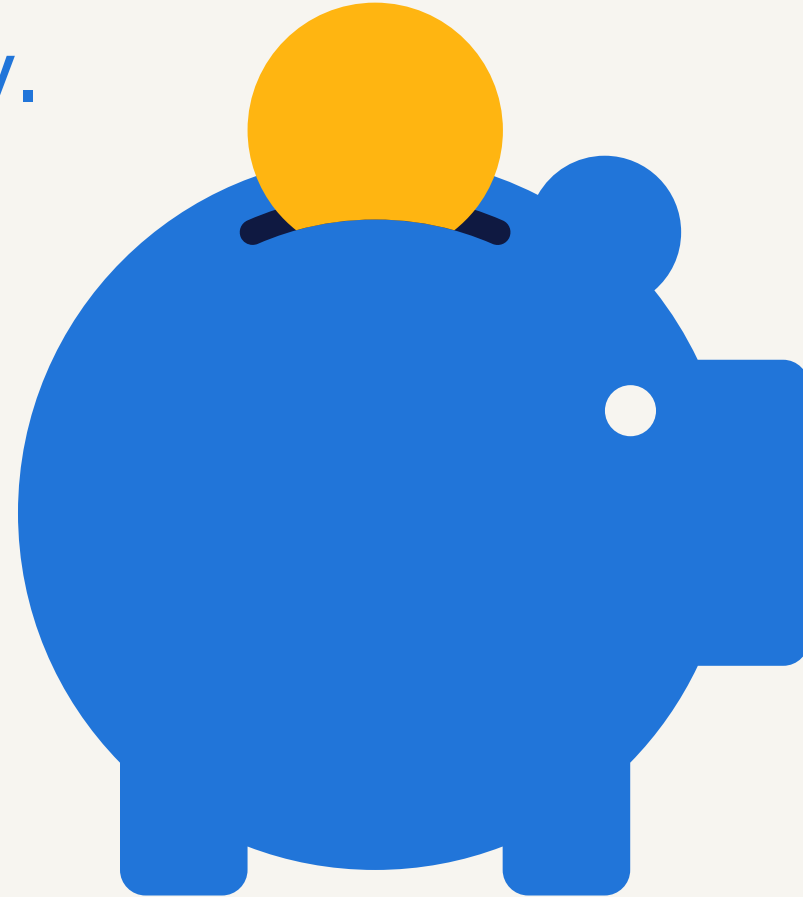
μισθοί

στην Ελλάδα.

# μισθοί

## κύρια σημεία της έρευνας μισθών.

- Οι παρακάτω διαφάνειες παρουσιάζουν τους χαμηλότερους και τους υψηλότερους μισθούς για διάφορες θέσεις εργασίας.
- Οι βασικοί τίτλοι θέσεων που αναφέρονται αφορούν τους κλάδους των πωλήσεων & του marketing, της γραμματειακής υποστήριξης, του ασφαλιστικού τομέα, του ανθρώπινου δυναμικού, του φαρμακευτικού τομέα, του νομικού τομέα, των οικονομικών & της λογιστικής, της τεχνολογίας, των μηχανικών, των logistics και της εξυπηρέτησης πελατών.
- Οι αναγραφόμενες αποδοχές στους παρακάτω πίνακες αναφέρονται σε μεικτές αποδοχές και βασίζονται σε 14 μισθούς ανά έτος.





## αγρονομικός τομέας.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
agricultural scientist	1500	3500
agronomist	1000	2500
field activation specialist	2000	4500
field scientist	1500	3500
plant scientist	1500	3500
rnd manager (crop science)	2300	5000
soil scientist	1500	3500

## ασφαλιστικός τομέας.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
actuary	1300	1600
claims administrator	1000	1300
claims supervisor	2200	2500
junior underwriter	900	1100
senior actuary	2000	2500
senior underwriter	2300	2700
underwriter	1400	1800

## ανθρώπινο δυναμικό.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
compensation & benefits manager	3000	4000
compensation & benefits specialist	1700	2500
hr assistant/hr administrator	1100	1500
hr business partner	2500	3500
hr director	6000	9000
hr generalist	1600	2500
hr manager	3500	6000
multilingual recruiter	2200	3000
payroll manager	3500	4500
payroll officer/payroll administrator	1700	2500
talent acquisition manager	3000	4500
talent acquisition specialist	1700	2500
training & development manager	3000	4000
training & development specialist	1700	2500

## γραμματειακή υποστήριξη.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
administration assistant	1100	1600
back-office assistant	950	1400
company secretary	1100	1600
compliance officer	1700	2500
data processing administrator	1000	1300
executive / personal assistant	2000	3500
front desk customer service	1000	1200
guest relations officer	1200	1500
legal secretary	1500	3000
office manager	1300	2000
operations officer	1500	2500
receptionist	1000	1200
sales administrator	1000	1500
secretary	1000	1600
translator/interpreter	1600	3000
visitor services officer	1000	1500

# ενέργεια.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
asset manager	3000	4000
construction manager	3000	4500
electrical design engineer	2000	3000
electrical engineer	1800	2500
energy conservation engineer	3000	3500
energy trader	1800	2500
environmental engineer	1800	2500
field engineer	1300	2200
mechanical engineer	1500	2500
o & m electrical engineer	1800	2500
project manager	3000	4000
res engineering consultant	2000	3500
site manager	3000	4500
technical manager	3000	5000

# εξυπηρέτηση πελατών.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
call center manager	2300	3000
call center supervisor	1800	2500
call center team leader	1500	1800
collection agents	800	1300
collections manager	2000	3000
collections supervisor	1700	2000
collections team leader	1300	1800
contact center manager	2500	3000
contact center specialist	1000	1700
customer care manager	2500	3200
customer care supervisor	1800	2500
customer experience manager	2500	3000
customer service agents	800	1300
customer service coordinator	1300	1800
head of customer service	3200	4000
inside sales specialist	1100	1500
inside sales supervisor	1600	2000
restructuring agents	950	1300
restructuring team leader	1500	1700
technical support agent	800	1000
freight forwarding agent	1500	2000
order customer support specialist	1300	1800
telesales agent	713	850
telesales team leader	1200	1600

# εφοδιαστική αλυσίδα.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
demand planner	1800	2500
distribution center manager	3500	4000
distribution manager	2800	3200
order desk specialist	1300	1800
procurement assistant	1300	1800
procurement manager	3200	4000
procurement specialist	2000	2800
supply chain executive	3000	4000
tendering manager	2500	3000
tenders assistant	1500	1800

# logistics.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
buyer	1800	2200
clark driver	1200	1500
driver	1000	1500
imports / exports assistant	1300	1600
imports / exports specialist	1800	2200
logistics assistant	1200	1800
logistics manager	3000	3500
warehouse assistant	1500	1800
warehouse clerk	900	1300
warehouse manager	2000	3000

# κατασκευές.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
architect	1500	2500
construction manager	3000	4500
cost engineer	2200	3200
engineer property manager	2000	2500
facilities manager	2500	3500
project manager	3500	5000
senior architect	2500	4000
site civil engineer	2500	3500

# marketing.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
brand manager	2300	2800
crm specialist	2300	2700
digital account manager	1800	2200
digital content and social media specialist	1700	1900
digital marketing assistant	1600	1800
digital marketing manager	4000	5500
digital marketing specialist	2000	2500
digital performance/ growth strategist	3000	4000
e-commerce assistant	1800	2000
e-commerce manager	4000	5000
e-commerce specialist	2000	2500
insights analyst	2000	2500
junior brand manager	1700	2000
junior product manager	1800	2300
marketing & communication assistant	1600	1800
marketing & communications director	4000	5000
marketing & communications manager	3000	4000
marketing assistant	1300	1600
marketing director	4500	5500
marketing manager	4000	4500
online content manager	1300	1700
pr account manager	1800	2200
product manager (pharmaceutical)	3000	4000
product manager (tech & services)	3000	3500
senior brand manager	3000	3500
seo	2800	3800
trade marketing assistant	1800	2200
trade marketing manager	2800	3500

# multilingual.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
multilingual back-office agent	1100	1300
multilingual collection agent	1200	1600
multilingual customer service agent - hybrid	1100	1500
multilingual customer service agent - on-site	1200	1600
multilingual customer service agent - remote	1000	1400
multilingual payroll associate	1800	2000
multilingual recruiter	1500	2300
multilingual sales development representative	1400	1900
multilingual social media content moderators	1000	1300
multilingual team leader	1500	1900
multilingual technical support agent - 1st tier	1100	1500
multilingual technical support agent - 2nd tier	1400	1700
multilingual vendor desk agent - gatekeeper	1400	1800

# ναυτιλιακά.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
control & instrumentation engineer	2500	4000
crew manager	4500	6500
crew operator	2500	3500
fleet manager	5000	7000
fleet operator	2500	3500
freight forwarder	1500	2000
operation manager	5000	7000
operator	2500	4000
superintendent engineer	4000	7000
technical manager	6000	8000



# νομικός τομέας.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
compliance manager	2500	4500
contract administrator	1800	2500
corporate & legal affairs manager	4000	8000
data protection officer	2000	3500
head of legal department	5000	9000
legal associate	1700	3000
paralegal	1800	3500
senior legal counsel	3500	5000

# ξενοδοχεία & τουρισμός.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
bar manager	1500	2500
bartender	1200	1600
cook a	1800	2500
cook b	1200	1600
executive chef	4500	9000
f&b controller	1500	2200
food and beverage manager	2500	5000
food and beverage supervisor	1500	2400
front desk	1200	1600
front office manager	1600	2600
guest relations manager	1700	2500
guest relations officer	1200	1500
hotel manager	5000	9000
housekeeping assistant	1300	1900
housekeeping executive	2200	6050
housekeeping linen attendant	1100	1650
housekeeping maids	1100	1600
housekeeping manager	1800	3100
operations manager	4000	8000
reception clerk	1200	1600
reservation manager	2500	4000
rooms division manager	2200	5400
sous chef/pastry chef	2500	3500
waiter	1200	1600

# οικονομικά & λογιστική.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
accountant	1500	2500
actuary	2000	3000
assistant accountant	1000	1600
budget & reporting manager	2700	4500
chief accountant	3000	5000
commercial/sales analyst	1600	3000
compliance manager	3500	4000
compliance senior specialist	2500	3500
cost accountant	3000	3800
credit manager	2500	4000
credit officer	1400	2000
data scientist	2000	4000
disputes senior specialist	2200	3000
disputes specialist	1600	2500
finance analyst	1800	3000
finance clerk (including invoicing, accounting, collecting, bookkeeping, etc.)	900	1500
finance controller	3500	5000
finance manager or director, eg: cfo, vice president of finance, director of finance, director of audit, etc.	6000	10000
finance project manager	3500	6000
fraud models analyst	2500	3800
head of relationship manager	5000	8000
internal audit manager	3000	5000
internal audit officer	1600	2500
payroll manager	2700	4000
payroll specialist	1800	2700
relationship manager (banking/npl)	2200	3500
restructuring officer/financial advisor (npl)	1500	2500
risk manager	3000	7000
risk officer	2000	2800
treasurer	1500	3000

# παραγωγή και μηχανικοί.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
automation engineer	1800	2800
cathodic engineer	2000	2500
chemical engineer	1800	2500
controls engineer	2000	3000
development engineer	2500	3000
electrical engineer	1800	2800
engineering director	5000	7000
environmental, health & safety manager	3000	3500
facilities manager (inhouse)	2500	3500
industrial engineer	1500	2000
maintenance engineer (electrical & mechanical)	1800	2800
maintenance manager	2500	3500
mechanical design engineer	1800	2800
mechanical engineer	1500	2500
operations manager	3000	4000
planning manager	2500	3000
process engineer	2000	2500
production manager	3000	3500
production planner	1500	2200
project engineer	2500	3000
project manager	3000	4000
quality assurance engineer	1500	2000
quality assurance manager	2500	3000
quality control analyst	1500	1800
quality control manager	2500	3000
quality engineer	1800	2300
r&d engineer	2000	2800
r&d manager	3000	3500
sales engineer	1300	2500
sales technical director	3500	4500
technical director	4000	6000

# πωλήσεις.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
account manager (energy/ tech/ telco)	2500	3500
area sales manager	2500	3500
b2b sales representative	1600	2000
business development manager	3000	4000
business unit director	7000	12000
commercial director	5000	7000
commercial manager	4500	6000
d2d sales representative	1100	1500
international key account manager	3000	4000
key account manager	2500	3500
medical sales representative	2000	2800
merchandiser	1300	1600
otc sales representative	1800	2200
presales manager	3000	4000
public sector account manager	3000	4500
retail area manager	2500	3200
sales director	4500	6000
sales engineer	2500	3800
sales export manager	3500	4500
sales export representative	2800	3500
sales manager	4000	5000
sales/ commercial planning analyst	2000	2500
store assistant manager	1300	1800
store manager	2000	2500
store sales advisor	800	1200
wholesales sales representative	2000	2500

# Τεχνολογία.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
application support engineer	1800	3000
big data engineer	1800	4000
business intelligence professional	1700	4000
chief information officer (CIO)	7000	15000
cloud engineer	2200	4600
data engineer	1600	4000
data scientist / machine learning engineer	1600	3500
database administrator	1400	4000
database developer	1800	4000
devops engineer	2500	4100
ERP / CRM consultant	1600	4000
graphic designer	1600	3200
information security professional (including penetration tester, IT security analyst, GRC consultant etc.)	1600	4500
IT business analyst	2200	4000
IT manager / IT director	3000	5000
IT pre-sales engineer	2500	4000
IT project / program manager	2800	5000
IT service manager	2600	3800
IT support / helpdesk	1600	2400
IT systems engineer/administrator (windows & linux/unix)	1900	3700
mobile developer (android, iOS)	1400	4200
network engineer	2000	4000

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
SAP professional	2200	4600
scrum master / product owner	2500	4000
software architect / systems architect	3200	4500
software consultant	1800	3000
software developer / engineer – junior (.net/c#, java, php, c/c++, javascript, python, ruby, go etc)	1400	2100
software developer / engineer - mid level (.net/c#, java, php, c/c++, javascript, python, ruby, go etc)	2100	2800
software developer / engineer - senior (.net/c#, java, php, c/c++, javascript, python, ruby, go etc)	2800	3500
software development lead	3600	4500
software tester / QA engineer	1900	4000
telecommunications engineer	1400	3000
UI/UX designer / product designer	1800	3800



# υγειονομική περίθαλψη.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
esthetician	900	1500
dietician	900	1700
lab technician	900	1600
midwife	900	1500
nurse	900	1500
pharmacist	1300	2500
pharmacist assistant	900	1200
physiotherapist	900	1500
radiology assistant	900	2000

# φαρμακευτικός κλάδος.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
biostatistician	1500	4800
biotechnologist	1640	4000
clinical research associate i - v (1-5)	2500	4000
clinical study manager	3500	5000
head of regulatory affairs	4000	6000
market access assistant	1900	2500
market access coordinator	2500	3000
market access manager	4000	7000
medical advisor	2500	2800
medical affairs assistant	1800	2200
medical director	5000	9000
medical manager	4000	6500
medical science liaison	2000	2300
medical writer	2000	2500
pharmacovigilance	1800	2300
quality assurance officer	1900	2300
quality control analyst	1500	2000
quality control manager	2900	4600
r&d analyst	1500	2000
regulatory affairs manager	2900	4600
regulatory affairs officer	1900	2200
senior regulatory affairs officer	2000	2700
site research assistant	1300	1700
study coordinator	2000	2500
study startup specialist	1500	2000

human

forward.

 randstad