

η έρευνα της randstad για τις τάσεις HR 2020.

COVID-impact edition



Randstad Greece

εισαγωγή.

- Η έκδοση της έρευνας HR Trends της Randstad για το 2020 εστιάζει στις συνέπειες της πανδημίας του COVID-19 για τις εταιρείες αλλά και στα μέτρα που έλαβαν αυτές για να αντιμετωπίσουν την κρίση, τόσο από την σκοπιά του ανθρώπινου δυναμικού όσο και από την επιχειρηματική προοπτική.
- Στα θέματα κλειδιά της έρευνας συμπεριλαμβάνονται ο αντίκτυπος της κρίσης για τις επιχειρήσεις, οι προκλήσεις, πώς αντιμετωπίστηκαν αυτές από τις εταιρείες αλλά και πώς διαμορφώθηκε η διαδικασία πρόσληψης.
- Η έρευνα HR Trends 2020 για τις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στον επιχειρηματικό κόσμο διεξήχθη από τον Απρίλιο έως το Μάιο του 2020 και συμμετείχαν περίπου 300 στελέχη με σημαντικό ρόλο στη λήψη αποφάσεων και ανώτατα στελέχη ανθρώπινου δυναμικού που δραστηριοποιούνται σε ποικίλους τομείς στην Ελλάδα.
- Για την έρευνα, την ανάλυση των ευρημάτων και τον σχεδιασμό της ανάλυσης αυτής, η Randstad συνεργάστηκε με την Evalueserve, μια από τις πλέον εγνωσμένου κύρους εταιρείες ερευνών παγκοσμίως (www.evalueserve.com).



περιεχόμενα.

συνοπτική εισαγωγή	4
επιπτώσεις της αγοράς	7
προκλήσεις και μέτρα που ελήφθησαν	13
πρακτικές στελέχωσης προσωπικού	18
προφίλ των συμμετεχόντων	22

πρόλογος.

Η έκδοση της έρευνας για τις τάσεις HR του 2020 διεξήχθη σε δύο φάσεις: η πρώτη την περίοδο Δεκέμβριος 2019 έως και Μάρτιος 2020 και η δεύτερη Απρίλιο και Μάιο του 2020, μετά την έξαρση του κορονοϊού.

Η κρίση του κορονοϊού άλλαξε ριζικά τον τρόπο με τον οποίο οι επιχειρήσεις δουλεύουν, γι' αυτό και πολλές από τις ερωτήσεις που συμπεριλήφθηκαν στην πρώτη φάση της έρευνας δεν είχαν ισχύ στη δεύτερη. Η φετινή έκδοση της έρευνας HR trends είναι διαφορετική από τις προηγούμενες, για να αποτυπώσει καλύτερα την κατάσταση της αγοράς. Στην αναλυτική παρουσίαση των ευρημάτων της έρευνας έχει συμπεριληφθεί σύγκριση του πριν και μετά, όπου αυτό ήταν δυνατό.

Δεδομένου ότι μεγάλος αριθμός των συμμετεχόντων προέρχεται από μικρό-μεσαίες επιχειρήσεις, που πιθανόν να επηρεάστηκαν περισσότερο από την κρίση, τα αποτελέσματά τους έχουν συμπεριληφθεί στην έρευνα.

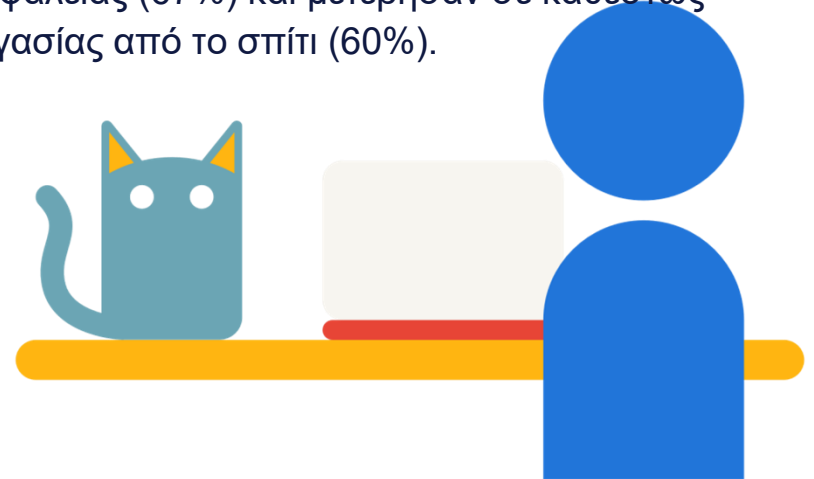


ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΕΙΣΑΓΩΓΗ.

- Με την κρίση του COVID-19 να εξαπλώνεται σε παγκόσμια κλίμακα, τόσο σε υγειονομικό όσο και σε κοινωνικο-οικονομικό επίπεδο, η ταχεία ανταπόκριση της ελληνικής κυβέρνησης φαίνεται ότι συνέβαλε στην εξομάλυνση της κατάστασης, διατηρώντας τον έλεγχο, και επιτυγχάνοντας σημαντική μείωση της καμπύλης των κρουσμάτων.
- Ωστόσο, δεν μπόρεσε να αποτρέψει τον αντίκτυπο στην οικονομική κατάσταση της χώρας, με αποτέλεσμα οι ελληνικές επιχειρήσεις ήδη να αντιμετωπίζουν τις επιπτώσεις της κρίσης του COVID-19. Το 74% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι η κρίση θα επηρεάσει τις επιχειρηματικές δραστηριότητές τους, με τους περισσότερους από αυτούς (67%) να αναμένουν μείωση βραχυπρόθεσμα.
- Παρόλο που οι μισοί από τους ερωτηθέντες θεωρούν ότι είναι νωρίς για να γνωρίζουν πόσο θα αναπτυχθεί η εταιρεία τους, το τοπίο είναι

ξεκάθαρο για τις εταιρείες που πιστεύουν ότι οι επιχειρήσεις τους θα υποστούν ζημία - μείωση. Το 30% των συμμετεχόντων εκτιμά ότι η επιχείρησή τους θα βιώσει μείωση μεγαλύτερη του 15%.

- Για να διασφαλίσουν τη συνέχεια των δραστηριοτήτων τους και για να αντιμετωπίσουν τις μεγαλύτερες προκλήσεις του ανθρώπινου δυναμικού διατηρώντας, παράλληλα, την παραγωγικότητα, οι περισσότερες εταιρείες εφάρμοσαν αυστηρότερα μέτρα υγείας και ασφάλειας (67%) και μετέβησαν σε καθεστώς εργασίας από το σπίτι (60%).



ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΕΙΣΑΓΩΓΗ.

- Όσον αφορά τον σχεδιασμό νέων προσλήψεων, η κρίση του COVID-19 άλλαξε ριζικά τα σχέδια των επιχειρήσεων. Σχεδόν τα δύο τρίτα των ερωτηθέντων ανέστειλαν τα σχέδια πρόσληψης νέου προσωπικού κατά τουλάχιστον 3 με 4 μήνες, ή ακόμη και χρόνο.



- Εάν το 71% των ερωτηθέντων σχεδίαζε να προσλάβει νέο προσωπικό το 2020 πριν από την κρίση, το ποσοστό αυτό μειώθηκε κατά 20 ποσοστιαίες μονάδες μετά το ξέσπασμα της κρίσης.
- Επίσης, μέτρο διατήρησης της παραγωγικότητας και αντιμετώπισης των προκλήσεων που προκαλούνται από την αναβολή των προσλήψεων, θα είναι η επένδυση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση των υπαλλήλων (48%) και αυτό θα αποτελέσει βασική προτεραιότητα για το ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων.
- Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες προτεραιότητα για το ανθρώπινο δυναμικό θα πρέπει να αποτελούν τα παρακάτω: ψηφιακές και τεχνολογικές πρωτοβουλίες (42%), η διατήρηση των ταλέντων (38%), και η προσέλκυση των κατάλληλων ταλέντων για την επίτευξη των μελλοντικών στόχων (36%).

ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ

της αγοράς.

επιπτώσεις της αγοράς κύρια πορίσματα.

- Όπως ήταν αναμενόμενο, η συντριπτική πλειοψηφία των εταιρειών θεωρεί ότι οι επιχειρήσεις τους θα επηρεαστούν με τον έναν ή τον άλλο τρόπο, από την κρίση του COVID-19.
- Πάνω από τα δύο τρίτα των ερωτηθέντων δηλώνουν, ότι οι επιχειρήσεις θα αντιμετωπίσουν αρνητικές επιπτώσεις βραχυπρόθεσμα. Οι μακροπρόθεσμες προοπτικές φαίνεται να είναι καλύτερες, με το 44% των εταιρειών να αναμένουν μείωση.
- Ενώ οι προσδοκίες για το 2020 ήταν θετικές στην αρχή του έτους, με το 77% των ερωτηθέντων να αναμένει αύξηση των δραστηριοτήτων, τώρα οι προσδοκίες έχουν αλλάξει, με λιγότερο από το 20% των ερωτηθέντων να προβλέπει αύξηση.



Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων (80%) θεωρεί ότι ο κλάδος των πωλήσεων έχει επηρεαστεί περισσότερο από την κρίση του COVID-19. Ακολουθούν οι κλάδοι της παραγωγής και του ανθρώπινου δυναμικού, οι οποίοι επιλέχθηκαν από το ένα τέταρτο των ερωτηθέντων.



17%

των ερωτηθέντων δηλώνει ότι η κρίση του COVID-19 δεν θα έχει μακροπρόθεσμες επιπτώσεις στις επιχειρήσεις τους.

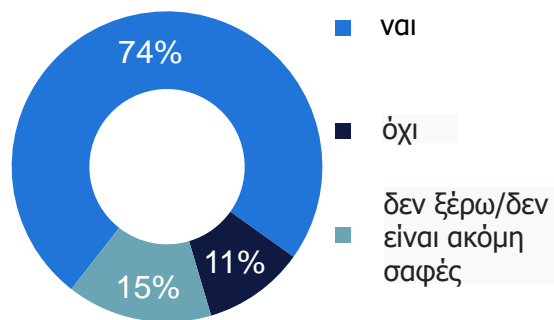
63%

των ερωτηθέντων δεν είχε τμήμα διαχείρισης κινδύνου κατά το ξέσπασμα της κρίσης. Το ποσοστό είναι ακόμη υψηλότερο για τις εταιρείες με αριθμό εργαζομένων κάτω των 50 ατόμων, κατά 73%.

- Από τις εταιρείες που είχαν τμήμα διαχείρισης κινδύνων, το 81% δηλώνει ότι το τμήμα είχε ήδη υιοθετήσει διαδικασίες για να προετοιμάσει την επιχείρηση για παρόμοιες καταστάσεις.
- Η πλειοψηφία των επιχειρήσεων, που δεν επηρεάστηκαν από τον ιό του COVID-19, αναφέρουν ότι είχαν προετοιμαστεί για αντίστοιχες καταστάσεις ή ότι οι δραστηριότητες τους αυξήθηκαν την περίοδο αυτή.
- Όσον αφορά τις επιχειρήσεις που επηρεάστηκαν, η πλειοψηφία αυτών παρατηρεί αρνητικές επιπτώσεις στην ανάπτυξη της επιχείρησης, στα έσοδα, στην εύρεση κεφαλαίου για νεοσύστατες επιχειρήσεις, εξαναγκαστική τηλεργασία, αύξηση των εξόδων, αναστολή συνεργασιών, καθυστερήσεις ρευστότητας.

ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ COVID ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ.

πιστεύετε ότι οι συνθήκες που δημιουργήθηκαν λόγω της νόσου COVID-19 θα επηρεάσουν την εταιρεία;



67%

των ερωτηθέντων πιστεύει ότι **βραχυπρόθεσμα** οι επιχειρήσεις τους θα επηρεαστούν αρνητικά, ενώ το 17% προβλέπει ένα θετικό αποτέλεσμα



44%

των ερωτηθέντων κρίνει ότι **μακροπρόθεσμα** η κρίση του COVID θα έχει αρνητικές επιπτώσεις στις επιχειρήσεις τους.

τμήματα που επηρεάστηκαν περισσότερο από την κρίση του COVID-19



Το άθροισμα των ποσοστών ξεπερνά το 100%, διότι παραπάνω από μια απαντήσεις είναι αποδεκτές.

πτυχές που θα έχουν τον γενικότερο αντίκτυπο στον οργανισμό.

	σύνολο	SMEs*
οικονομική κατάσταση της χώρας	72%	80%
διαχείριση ανάπτυξης	51%	54%
κόστος διαχείρισης	50%	56%
βελτίωση υποδομών/ διαδικασιών	32%	25%
καινοτομία ή/ και νέες τεχνολογίες	26%	22%
πιέσεις στη τιμολογιακή πολιτική	16%	20%
προσέλκυση & διατήρηση των ταλέντων	15%	12%
πίεση από τους ανταγωνιστές	15%	15%
νομικές αλλαγές	12%	7%
άλλο	8%	9%

- Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων εταιρειών πιστεύει ότι η συνολική οικονομική κατάσταση στην Ελλάδα, θα αποτελέσει σημαντικό παράγοντα για τις επιχειρήσεις τους το 2020.



οι μικρότερες επιχειρήσεις φαίνεται να ανησυχούν περισσότερο για πτυχές που σχετίζονται με το κόστος, όπως κόστη διαχείρισης ή πιέσεις στη τιμολογιακή πολιτική, ενώ οι υπόλοιπες εταιρείες δυσκολεύονται με το κομμάτι της διαδικασίας βελτίωσης των τεχνολογιών ή την καινοτομία.

Το άθροισμα των ποσοστών ξεπερνά το 100%, διότι παραπάνω από μια απαντήσεις είναι αποδεκτές.

*μικρομεσαίες επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους.

μακροπρόθεσμη μείωση των προσδοκιών των επιχειρήσεων προ & μετά covid.

2%¹

των ερωτηθέντων στην έρευνα που διεξήχθη προ COVID εποχής θεωρούσε ότι οι πωλήσεις θα μειωθούν μέσα στο 2020, ενώ το 15% θεωρούσε ότι οι πωλήσεις θα παραμείνουν σταθερές.

44%

των ερωτηθέντων στη έρευνα που διεξήχθη μετά-COVID εποχής πιστεύει ότι οι επιχειρήσεις θα επηρεαστούν αρνητικά λόγω της κατάστασης.



¹ α προ-COVID αποτελέσματα δεν παρουσιάζονται, διότι το ποσοστό είναι πολύ μικρό.

*μικρομεσαίες επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους.

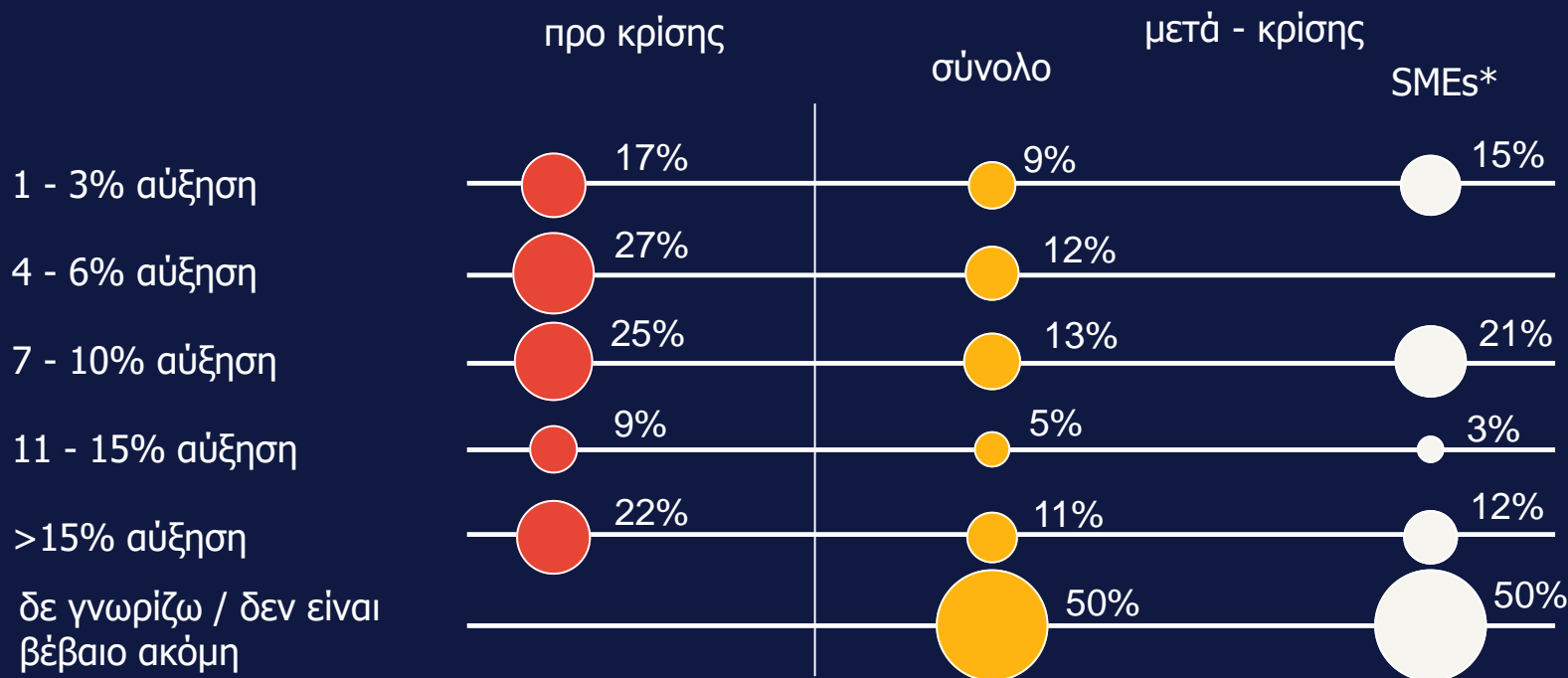
μακροπρόθεσμη αύξηση των προσδοκιών των επιχειρήσεων προ & μετά covid.

77%

των ερωτηθέντων στην έρευνα που διεξήχθη προ COVID εποχής θεωρούσε ότι οι πωλήσεις θα αυξηθούν μέσα στο 2020.

20%

των ερωτηθέντων στη έρευνα που διεξήχθη μετά-COVID εποχής πιστεύει ότι οι επιχειρήσεις θα επηρεαστούν θετικά λόγω της κατάστασης.



*μικρομεσαίες επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους.



προκλήσεις και

μέτρα που
ελήφθησαν.

προκλήσεις και μέτρα που ελήφθησαν κύρια πορίσματα.



τα δύο τρίτα των ερωτηθέντων εταιρειών μετέβησαν σε υποχρεωτική εργασία από το σπίτι ενώ παραπάνω από τις μισές εταιρείες ανέστειλαν όλα τα ταξίδια.

58%

των ερωτηθέντων δηλώνει ότι αυτή η εμπειρία τους αναγκάζει να προσαρμόσουν τον τρόπο λειτουργίας τους στο μέλλον.

- Οι πιο συνηθισμένες λειτουργικές αλλαγές είναι η εκτεταμένη χρήση της τεχνολογίας, η οποία επιτρέπει την ενσωμάτωση της τηλεργασίας στις πολιτικές της εταιρείας και η εφαρμογή αυστηρότερων μέτρων υγιεινής και ασφάλειας.

- Συγκριτικά με την περίοδο προ κρίσης, όπου η προσέλκυση ταλέντων θεωρήθηκε η μεγαλύτερη πρόκληση ανθρώπινου δυναμικού, τώρα η μεγαλύτερη πρόκληση είναι η εύρεση τρόπων αύξησης ή διατήρησης της παραγωγικότητας.
- Η βασική προσαρμογή των επιχειρήσεων κατά τη διάρκεια της κρίσης ήταν η αναδιαμόρφωση της λειτουργίας και οργάνωσής τους προκειμένου να ανταποκριθούν στη ριζική μεταβολή της αγοράς.

55%

των ερωτηθέντων θα προβεί σε τεχνολογικές βελτιώσεις, ώστε να μπορέσει να ανταποκριθεί σε αντίστοιχες συνθήκες στο μέλλον.

- Αναβάθμιση της κυβερνοασφάλειας, χρήση καλύτερων εργαλείων για την τηλεργασία, αναβάθμιση των δικτύων και των εργαλείων πληροφορικής, εφαρμογή διαδικασιών ηλεκτρονικής τιμολόγησης & υπογραφής είναι μεταξύ των ενδεικτικών τεχνολογικών αναβαθμίσεων που σχεδιάζουν να εφαρμόσουν οι ερωτηθέντες στο μέλλον.

κύριες προκλήσεις ανθρώπινου δυναμικού για τις συμμετέχουσες εταιρείες.

	προ κρίσης	μετά κρίσης	SMEs*
αύξηση/ διατήρηση απόδοσης και παραγωγικότητας	36%	35%	31%
διατήρηση των αποδοτικότερων υπαλλήλων/ εργαζομένων	35%	31%	34%
εκπαίδευση & ανάπτυξη / βελτίωση δεξιοτήτων	-	30%	29%
πρόβλεψη μελλοντικών αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό για την επίτευξη των στόχων της εταιρείας.	-	29%	27%
σωστή πληροφόρηση των υπαλλήλων	17%	27%	27%
νέες προσλήψεις	-	23%	22%
επικοινωνία με υποψήφιους / υπαλλήλους που βρίσκονται σε απόσταση	-	19%	21%
αποφυγή διαρροής ταλαντούχων στελεχών σε ανταγωνιστές	31%	18%	16%
διαχείριση προσδοκιών αναφορικά με το πακέτο αποδοχών και παροχών	31%	18%	20%
ισχυρή φήμη εργοδότη (employer branding)	28%	17%	16%
προσέλκυση ταλέντων	41%	16%	14%
έλλειψη τοπικών ταλέντων	28%	14%	16%
διαχείριση προγραμμάτων εσωτερικών αλλαγών	25%	13%	11%
διαχείριση έλλειψης ικανοτήτων	20%	11%	12%
χαμηλό ποσοστό υποψηφίων	-	11%	11%
εσωτερική/ εξωτερική κινητικότητα	17%	10%	8%
άλλο	7%	23%	13%



το άθροισμα των ποσοστών ξεπερνά το 100%, διότι παραπάνω από μια απαντήσεις είναι αποδεκτές.
*μικρομεσαίες επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους.

μέτρα που ελήφθησαν κατά τη διάρκεια της κρίσης.



Το ένα τρίτο των εταιρειών, περίπου, αναγκάστηκε να αναστείλει συμβάσεις, ώστε να ανταποκριθεί στη κρίση, με την κατάσταση της απασχόλησης να είναι ελαφρώς πιο προβληματική στην περίπτωση εταιρειών με λιγότερους από 50 υπαλλήλους.

*μικρομεσαίες επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους.

νέοι τρόποι εργασίας που υιοθετήθηκαν από εταιρείες.

	σύνολο	SMEs*
εφαρμογή αυστηρότερων μέτρων υγείας και ασφάλειας	67%	62%
μετάβαση σε (αναγκαστική) εργασία από το σπίτι	60%	63%
αναστολή όλων των μη σημαντικών εγχώριων και διεθνών επαγγελματικών ταξιδιών	56%	52%
εφαρμογή εργαλείων για την επίτευξη της εργασίας από το σπίτι	46%	43%
εφαρμογή νέων τεχνολογιών	30%	24%
αναστολή ενδοεταιρικών εκπαιδεύσεων	25%	20%
μετάβαση των πωλήσεων από φυσικό κατάστημα σε online κατάστημα	12%	14%
δημιουργία ομάδας αντιμετώπισης κρίσεων	8%	4%
αναστολή των αναθέσεων σε εξωτερικούς συνεργάτες	7%	6%
δεν είναι αναγκαίες νέες μέθοδοι εργασίας	6%	6%

το άθροισμα των ποσοστών ξεπερνά το 100%, διότι παραπάνω από μια απαντήσεις είναι αποδεκτές.

*μικρομεσαίες επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους.



πρακτικές

στελέχωσης προσωπικού.



πρακτικές στελέχωσης προσωπικού. κύρια πορίσματα.

- Όπως αναμενόταν, η πρόθεση πρόσληψης νέου προσωπικού μειώθηκε σημαντικά κατά τη διάρκεια και μετά την κρίση.
- Το 71% των ερωτηθέντων σχεδίαζε να προσλάβει νέο προσωπικό μέσα στο 2020 στις αρχές του έτους, τώρα το ποσοστό μειώθηκε στο 50%.
- Η μείωση αυτή είναι ελαφρώς μεγαλύτερη για τις εταιρείες που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους.



η πλειοψηφία των ερωτηθέντων εταιρειών (57%) είτε **ανέστειλαν** τα σχέδια πρόσληψης νέου προσωπικού είτε τα **“πάγωσαν”** για το χρόνο αυτό.



βασικές προτεραιότητες για το ανθρώπινο δυναμικό μελλοντικά είναι: η εκπαίδευση και κατάρτιση των υπαλλήλων, HR τεχνολογικές πρωτοβουλίες και η διατήρηση προσωπικού.



προθέσεις στελέχωσης προσωπικού των συμμετεχουσών εταιρειών.

προθέσεις νέων προσλήψεων



αλλαγές στη διαδικασία πρόσληψης

Αλλαγή	σύνολο	SMEs*
διεξαγωγή online/ βίντεο συνεντεύξεων	28%	15%
αναστολή προσλήψεων για τους επόμενους 3-4 μήνες	21%	28%
καθυστέρηση νέων προσλήψεων	20%	23%
δε θα προβούν σε προσλήψεις το 2020	16%	21%
διεξαγωγή τηλεφωνικών συνεντεύξεων	6%	3%
καμία αλλαγή στη διαδικασία πρόσληψης	13%	12%

το άθροισμα των ποσοστών ξεπερνά το 100%, διότι παραπάνω από μια απαντήσεις είναι αποδεκτές.
* μικρομεσαίες επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους.

μελλοντικές προτεραιότητες ανθρώπινου δυναμικού.



το άθροισμα των ποσοστών ξεπερνά το 100%, διότι παραπάνω από μια απαντήσεις είναι αποδεκτές.

*μικρομεσαίες επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους.

σύνολο
SMEs*



προφίλ

συμμετεχόντων.

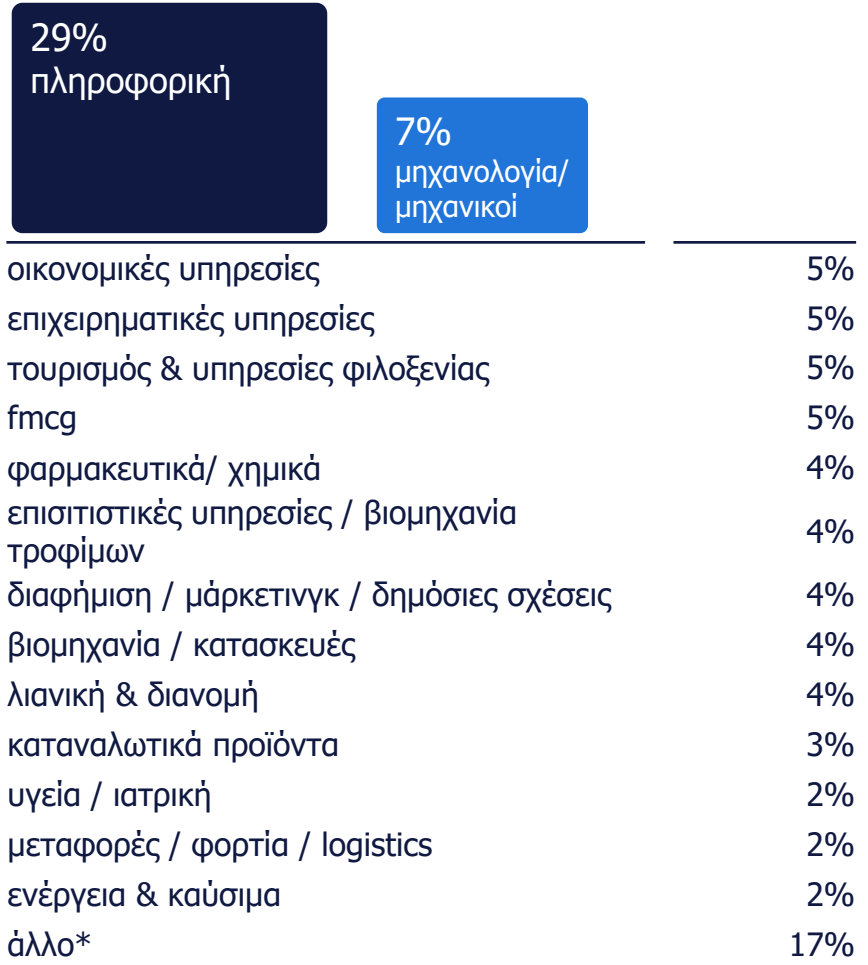
σχετικά με την έρευνα

Η έκθεση της Randstad για τις τάσεις HR του 2020-COVID έκδοση - παρουσιάζει στοιχεία που συγκεντρώθηκαν από τους συμβούλους μας από περίπου 300 συνεντεύξεις που διεξήχθησαν με ανώτατα στελέχη επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται σε ποικίλους κλάδους.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε δύο φάσεις: η πρώτη κατά τη περίοδο Δεκέμβριος 2019 έως και Μάρτιος 2020 και η δεύτερη Απρίλιο - Μάιο 2020, μετά την έξαρση του κορονοϊού.

Οργανισμοί που απασχολούν μέχρι 50 άτομα αντιπροσωπεύουν το μισό δείγμα, ενώ ο πιο αντιπροσωπευτικός κλάδος είναι αυτός της πληροφορικής, ο οποίος καλύπτει περίπου το ένα τρίτο του δείγματος.

59% των ερωτηθέντων εργάζεται σε πολυεθνικές εταιρείες και περίπου το 50% αυτών είναι διευθυντικά στελέχη / προϊστάμενοι με καθοριστικό ρόλο στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη στελέχωση προσωπικού, με το 32% από αυτούς να ανήκουν στη γενική διεύθυνση της εταιρείας.

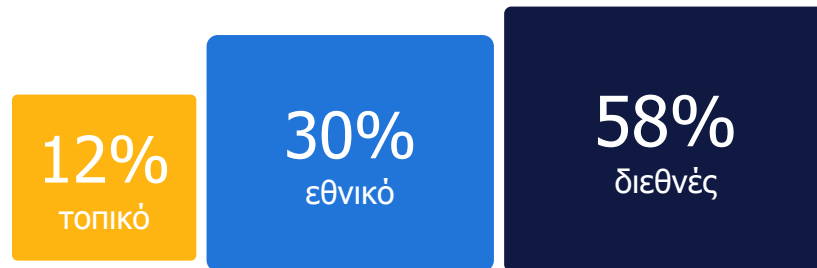


*περιλαμβάνει στοιχεία για: αυτοβιομηχανία, ναυτιλιακά, τηλεπικοινωνία, κατασκευαστικές εταιρείες, supermarket, τυχερά παιχνίδια, υπηρεσίες ασφαλείας, μεταλλευτική, ραδιόφωνο/ τηλεόραση, ψυχαγωγία

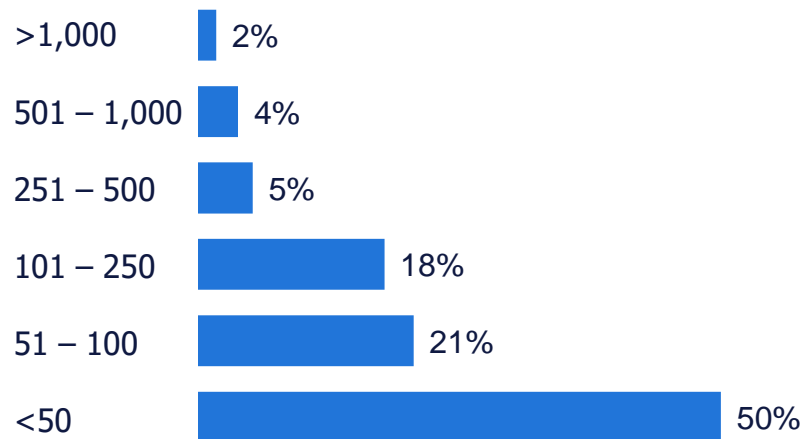
προφίλ συμμετεχόντων

ανά μέγεθος εταιρείας.

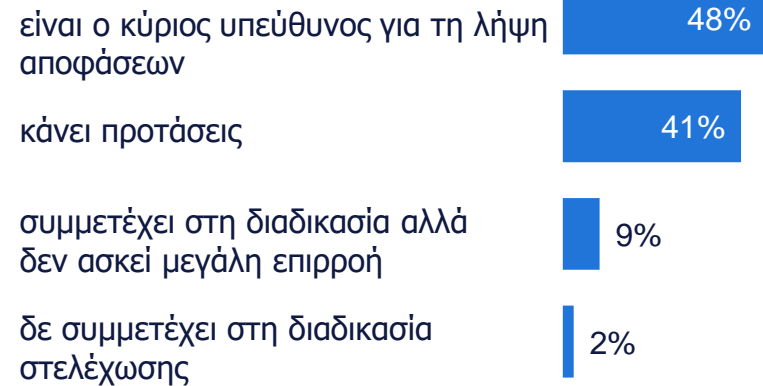
επίπεδο δραστηριοποίησης εταιρείας.



αριθμός εργαζομένων



ρόλος των συμμετεχόντων στη διαδικασία στελέχωσης



41%

των ερωτηθέντων ανήκει στο τμήμα του ανθρώπινου δυναμικού ενώ το 32% ανήκει στη γενική διεύθυνση των εταιρειών.

μισθοί

στην Ελλάδα.

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 τον κλάδο των πωλήσεων και του μάρκετινγκ, τον κλάδο των υποστηρικτικών υπαλλήλων, τον ασφαλιστικό κλάδο, τον κλάδο του ανθρώπινου δυναμικού, το φαρμακευτικό κλάδο, τις νομικές υπηρεσίες, τον κλάδο των χρηματοοικονομικών και της λογιστικής, τον κλάδο της τεχνολογίας, τον κλάδο των μηχανικών και logistics και τον κλάδο της εξυπηρέτησης πελατών.
- Ομοίως με τα προηγούμενα έτη, οι υψηλότεροι μισθοί πληρώνονται στον τομέα των χρηματοοικονομικών & λογιστικής και της τεχνολογίας, ενώ οι χαμηλότερα αμειβόμενες θέσεις ανήκουν στους τομείς των υποστηρικτικών υπαλλήλων και στον ασφαλιστικό τομέα.

τεχνολογία.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
application support engineer	1.300	2.500
big data engineer	1.700	3.400
business intelligence professional	1.500	3.800
chief information officer	6.000	12.000
computational linguist	1.800	3.000
data scientist/machine learning engineer	1.500	3.000
database administrator	1.800	3.200
database developer	1.600	3.200
developer	1.200	3.700
development lead	3.400	4.100
Dev-ops engineer	2.400	3.800
digitalization specialist	2.700	4.500
ERP/CRM consultant	1.400	3.000
graphic designer	1.200	2.500
IT business analyst	1.800	3.200
IT manager/IT director	2.000	4.000
IT project/program manager	2.800	4.000
IT security professional	1.200	3.500
IT service manager	2.200	3.200
IT support/helpdesk	800	1.400
IT systems engineer/administrator	1.500	2.800
mobile developer	1.600	4.000
network engineer	1.500	3.500
pre-sales consultant	1.800	3.500
SAP professional	1.800	4.000
scrum master/product owner	1.800	3.500
software architect/systems architect	3.100	4.300
software tester/QA engineer	1.500	3.000
telecommunications engineer	1.300	2.500
UI/UX designer/product designer	1.600	3.200

μεικτός μισθός σε ευρώ (14 μεικτοί μισθοί το χρόνο)

μηχανολογία/ μηχανικοί.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
architect	2.000	3.000
automation engineer	1.500	2.500
chemical engineer	1.800	2.500
civil engineer	2.000	3.000
construction project manager	3.000	4.500
controls engineer	2.000	3.000
cost engineer	2.000	3.000
demand planner	1.800	2.300
development engineer	2.500	3.000
electrical engineer	1.500	2.000
engineering director	4.000	5.000
environmental, health & safety manager	2.500	3.500
facilities manager	2.500	3.500
industrial engineer	1.500	2.000
maintenance engineer	1.500	3.000
mechanical design engineer	1.500	2.500
mechanical engineer	1.800	2.300
operations manager	3.000	3.500
planning manager	2.500	3.000
process engineer	2.000	2.500
production manager	2.500	3.500
project engineer	2.500	3.000
project manager	3.000	3.500
purchasing director	4.000	5.000
quality engineer	1.500	2.000
sales engineer	1.500	2.500
sales technical director	3.500	4.500
senior architect	3.000	4.000



πωλήσεις.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
area sales manager	1.800	2.200
b2b sales representative	1.300	2.000
business development manager	2.500	3.500
commercial director	4.000	6.000
commercial manager	3.000	5.000
d2d sales representative	1.000	1.500
field sales engineer	1.800	3.000
key account manager (junior)	1.200	1.600
key account manager (national)	3.000	5.000
key account manager (senior)	1.800	3.000
merchandiser	1.000	1.200
regional sales manager	2.500	3.500
retail area manager	2.000	3.000
retail sales manager	2.800	3.200
sales analyst	1.500	2.000
sales director	4.000	6.000
sales engineer (electrical)	1.800	3.200
sales engineer (marine)	1.800	4.000
sales engineer (mechanical)	1.500	3.000
sales export executive	1.800	3.500
sales export manager	3.500	4.500
sales manager	3.500	4.500
store assistant	700	1.000
store manager	1.800	2.500
wholesales sales representative	1.400	2.000

μεικτός μισθός σε ευρώ (14 μεικτοί μισθοί το χρόνο)

μάρκετινγκ.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
brand manager	2.000	2.600
digital marketing manager	2.500	3.500
e-commerce marketing manager	2.800	3.800
marketing & communications manager	2.300	3.000
marketing assistant	1.100	1.400
marketing manager	3.700	5.000
pr & communication manager	2.200	3.000
product manager	2.300	3.000
trade marketing assistant	1.500	1.900
trade marketing manager	2.800	3.500

γραμματειακή υποστήριξη.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
administration assistant	1.000	1.800
company secretary	1.000	1.700
compliance officer	1.700	2.500
data processing administrator	900	1.200
executive / personal assistant	1.800	3.500
front desk customer service	750	1.000
guest relations officer	1.100	1.500
office manager	1.300	2.000
receptionist	800	1.100
sales administrator	1.300	1.500
secretary	800	1.700



χρηματοοικονομικά & λογιστική.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
accountant	1.500	2.500
assistant accountant	900	1.500
budget & reporting manager	2.700	4.500
chief accountant	2.500	5.000
commercial/sales analyst	1.500	2.500
cost accountant	1.700	3.500
credit analyst	900	1.800
credit manager	2.000	4.000
finance analyst	1.500	2.500
finance clerk	900	1.500
finance controller	2.800	4.500
finance manager or director	5.000	8.500
finance project manager	2.700	3.500
head of relationship manager	5.000	6.000
internal audit manager	2.500	6.000
internal audit officer	1.600	2.500
relationship manager	2.200	3.500
restructuring officer/financial advisor	1.200	2.500
senior actuary	1.600	2.500
treasurer	1.500	2.500

ασφαλιστικός τομέας.

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

νομικός τομέας.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
compliance manager	2.500	3.500
corporate & legal affairs manager	4.000	8.000
data protection officer	2.000	2.500
head of legal department	4.000	7.000
legal associate	1.500	2.500
senior legal counsel	3.000	5.000

ανθρώπινο δυναμικό.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
compensation & benefits manager	3.000	4.000
compensation & benefits specialist	1.500	2.200
hr assistant	1.000	1.300
hr business partner	2.500	3.500
hr director	4.000	7.000
hr generalist	1.300	2.200
hr manager	3.000	5.000
multilingual recruiter	1.800	2.300
payroll manager	2.000	3.500
payroll officer	1.300	1.800
talent acquisition manager	3.000	4.500
talent acquisition specialist	1.000	1.500
training & development manager	3.000	4.000
training & development specialist	1.600	1.800



φαρμακευτικός κλάδος.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
clinical research associate	1.600	2.200
quality assurance officer	1.700	2.500
quality control analyst	1.300	1.600
r&d analyst	1.500	2.000
regulatory affairs officer	1.900	3.000

logistics.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
buyer	1.500	2.000
import / exports coordinator	1.500	2.000
imports / exports specialist	2.000	2.500
logistics assistant	1.300	1.800
logistics manager	2.500	3.500
order desk specialist	1.300	1.800
procurement assistant	1.300	1.800
procurement manager	2.800	3.500
procurement specialist	1.800	2.200
supply chain executive	2.000	3.000
warehouse manager	2.000	3.000

ναυτιλιακά.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
crew manager	4.500	6.500
fleet manager	5.000	7.000
operation manager	5.000	7.000
operator	2.500	4.000
superintendent engineer	3.500	4.500

μεικτός μισθός σε ευρώ (14 μεικτοί μισθοί το χρόνο)

τηλεφωνικό κέντρο.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
call center manager	2.200	2.600
collection agents	750	1.100
collections manager	2.000	3.000
collections supervisor	1.600	2.000
collections team leader	1.300	1.600
contact center manager	2.200	2.600
customer care manager	2.200	2.800
customer experience manager	2.200	2.800
customer service agents	650	1.300
customer service coordinator	1.000	1.500
head of customer service	3.000	3.500
inside sales specialist	1.000	1.300
multilingual call center agents	1.200	1.500
multilingual inside sales agents	1.300	1.600
multilingual order desk specialist	1.000	1.600
multilingual social media content moderators	1.100	1.300

ενέργεια.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
electrical engineer res	1.200	1.800
energy project development consultant	1.500	2.500
energy trader	1.500	2.000
environmental engineer	1.200	1.800
field engineer res	900	1.200
mechanical engineer res	1.200	1.800
site manager	3.000	4.000



randstad

human forward.

