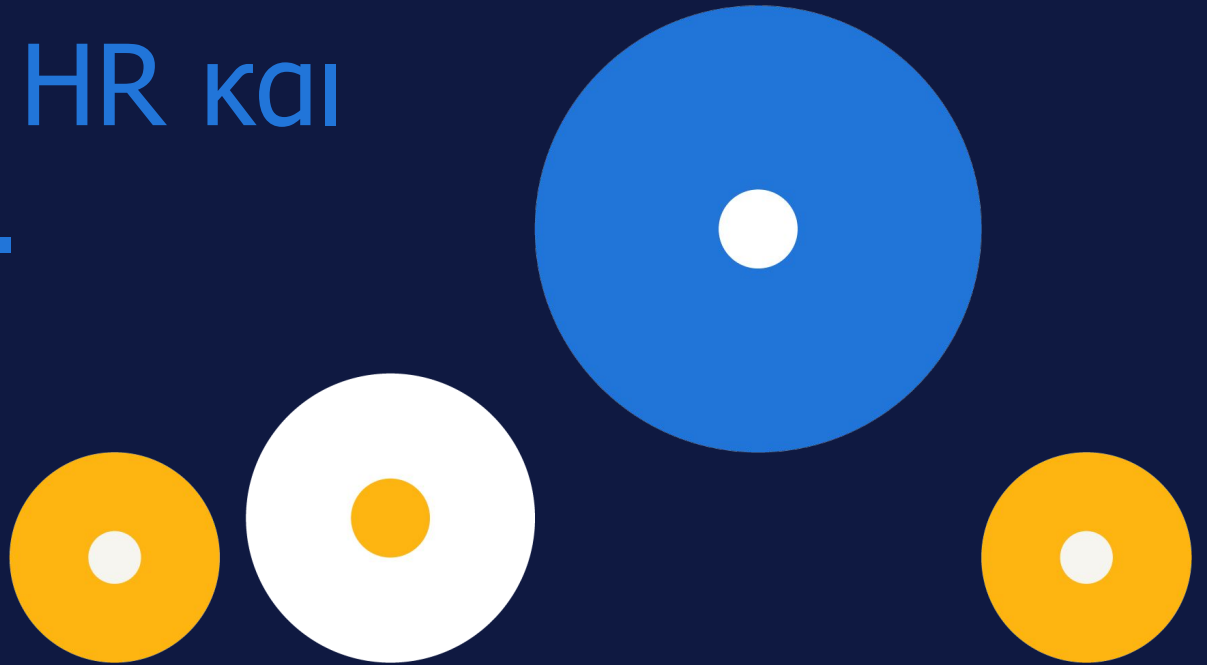


# η έρευνα της randstad για τις τάσεις HR και τους μισθούς.

randstad greece



Λήδα Σγουράκη  
Regional Manager - Professionals

 randstad

2021

# agenda.

προφίλ συμμετεχόντων

προσέλκυση ταλέντων

στρατηγική ανθρωπίνων πόρων

επιχειρηματικές προκλήσεις

# προφίλ

# συμμετεχόντων.



# προφίλ συμμετεχόντων.

ανά κλάδο.

26%  
πληροφορική/  
τεχνολογία

16%  
βιομηχανία/  
παραγωγή

8%  
τραπεζικές/ ασφαλιστικές  
/οικονομικές υπηρεσίες

υγεία/ιατρική	6%
λιανική & διανομή FMCG	5%
βιομηχανία τροφίμων & ποτών	5%
διαφήμιση / marketing / δημόσιες σχέσεις	4%
επιχειρηματικές υπηρεσίες	4%
ενέργεια, καύσιμα & φυσικό αέριο	3%
καταναλωτικά προϊόντα	3%
μεταφορές / φορτία & logistics	3%
τουρισμός & υπηρεσίες φιλοξενίας	2%
μηχανολογία/μηχανικοί	2%
τηλεπικοινωνίες	2%
κατασκευές	2%
άλλο	6%

\*περιλαμβάνει στοιχεία για φαρμακευτικά / χημικά, ναυτιλιακά, βιομηχανίες αυτοκινήτων.



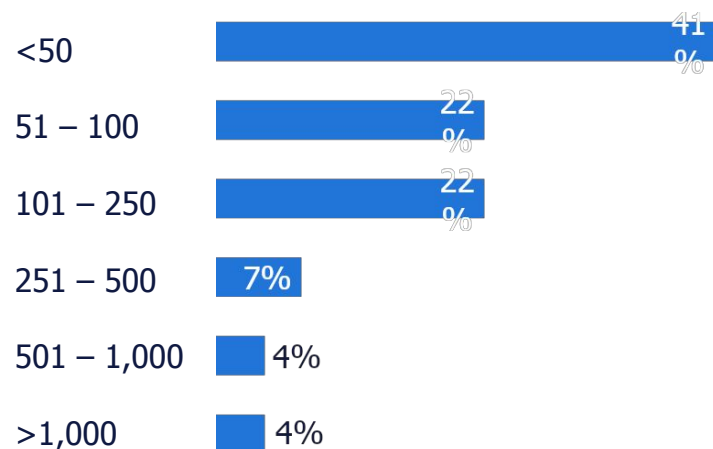
# προφίλ συμμετεχόντων.

ανά μέγεθος της εταιρείας.

επίπεδο δραστηριοποίησης της εταιρείας



αριθμός εργαζομένων

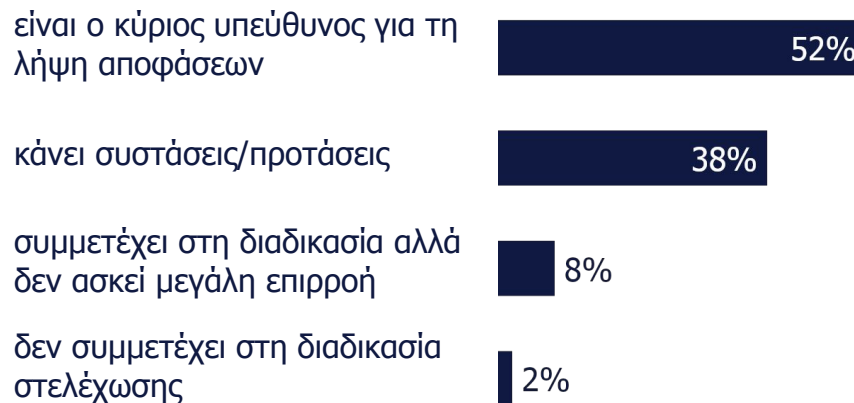


ανά θέση στην εταιρεία.

τμήμα

ανθρώπινο δυναμικό	50%
γενική διεύθυνση	30%
χρηματοοικονομικά	10%
πωλήσεις/μάρκετινγκ	4%
πληροφορική/τεχνολογία	3%
άλλο	3%

ρόλος των συμμετεχόντων στη διαδικασία στελέχωσης



προσέλκυση

ταλέντων.



# πλάνα προσλήψεων για το 2021.

## 42%

των ερωτηθέντων σκοπεύουν να προσλάβουν νέους υπαλλήλους εντός του 2021 (σε σύγκριση με το 2020, όπου το ποσοστό ήταν 81%)

### κύριοι λόγοι πρόσληψης νέων υπαλλήλων

	Φεβ-20	Φεβ-21
ανάπτυξη της αγοράς	-	72%
αποχώρηση προσωπικού	31%	32%
ανάγκη για άτομα με νέες δεξιότητες στον οργανισμό	36%	31% ↓
δημιουργία νέου τμήματος /εισαγωγή νέου προϊόντος	34%	28% ↓
επενδυτικά σχέδια	29%	21% ↓
εθνική/διεθνής ανάπτυξη της εταιρείας	50%	20% ↓
επιχειρηματική διαφοροποίηση	6%	9%
συνταξιοδότηση εργαζομένων	7%	6%
άλλο	4%	4%

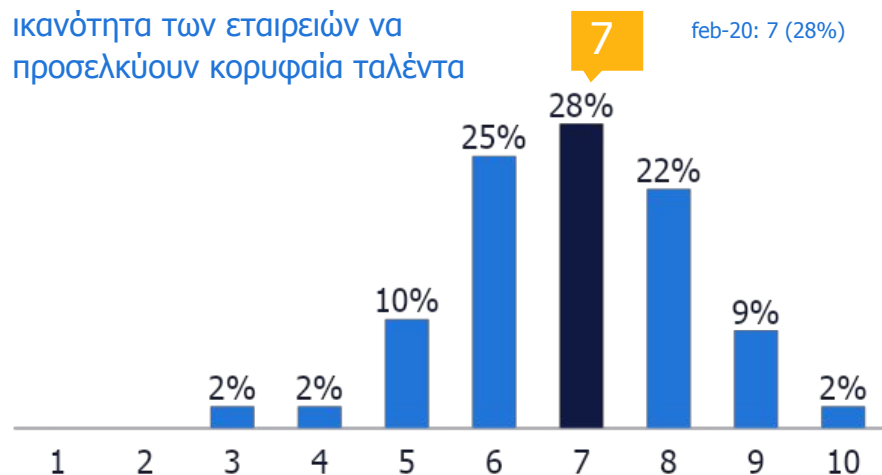
### πλάνα προσλήψεων ανά τμήμα



τα ποσοστά υπερβαίνουν το 100% σε άθροισμα, διότι παραπάνω από μια απαντήσεις είναι αποδεκτές.

# Βασικά στοιχεία προσέλκυσης κορυφαίων ταλέντων.

ικανότητα των εταιρειών να προσελκύουν κορυφαία ταλέντα



σε κλίμακα από το 1 έως το 10, όπου 1 σημαίνει «ελλιπής» και 10 «εξαιρετική»

## Βασικά στοιχεία προσέλκυσης κορυφαίων ταλέντων

	Φεβ-20	Φεβ-21	
ισχυρή επωνυμία του εργοδότη	61%	55%	↓
υψηλή εργασιακή ασφάλεια	44%	45%	
ιδιαίτερα ελκυστική πρόταση αξίας του εργοδότη	42%	44%	↓
πολύ ανταγωνιστικό πακέτο αποδοχών	64%	43%	
ξεκάθαρος και ουσιαστικός σκοπός	35%	39%	↓
ευέλικτες εργασιακές πολιτικές/ ισορροπία επαγγελματικής- προσωπικής ζωής	43%	37%	
ευκαιρίες διεθνούς καριέρας	18%	17%	↑
άλλο	4%	6%	

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





# πρακτικές και πηγές που χρησιμοποιούνται για την πρόσληψη ταλέντων.

οι προσωπικές συνεντεύξεις παραμένουν οι πιο συχνές πρακτικές πρόσληψης.

οι πιο σημαντικές πρακτικές που χρησιμοποιούνται για την πρόσληψη εργαζομένων



τα ποσοστά υπερβαίνουν το 100% σε άθροισμα, διότι παραπάνω από μια απαντήσεις είναι αποδεκτές.

οι πιο αποτελεσματικές πηγές στη διαδικασία πρόσληψης



τα ποσοστά υπερβαίνουν το 100% σε άθροισμα, διότι παραπάνω από μια απαντήσεις είναι αποδεκτές.

σημείωση: τα επαγγελματικά ψηφιακά δίκτυα αφορούν το LinkedIn, Xing, κ.ά. και τα κοινωνικά δίκτυα αφορούν το Facebook, Instagram.

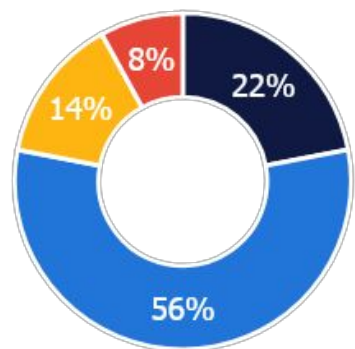
Φεβ-21

Φεβ-20

# αποχώρηση εργαζομένων και χρόνος για την στελέχωση ταλέντων.

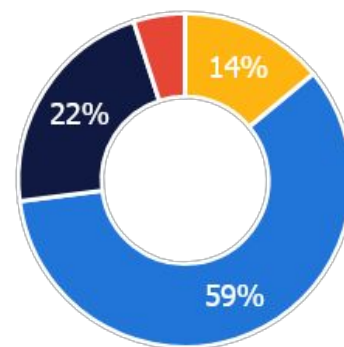
τόσο ο χρόνος στελέχωσης όσο και τα επίπεδα αποχώρησης των εργαζομένων αναμένονται να είναι συγκρίσιμα με τα δεδομένα του 2020.

χρόνος εύρεσης των κατάλληλων ταλέντων



- περισσότερος
- σταθερός
- λιγότερος
- δεν γνωρίζω

2021 αναμενόμενα επίπεδα αποχώρησης



- υψηλότερα
- σταθερά
- χαμηλότερα
- δεν γνωρίζω



στρατηγική

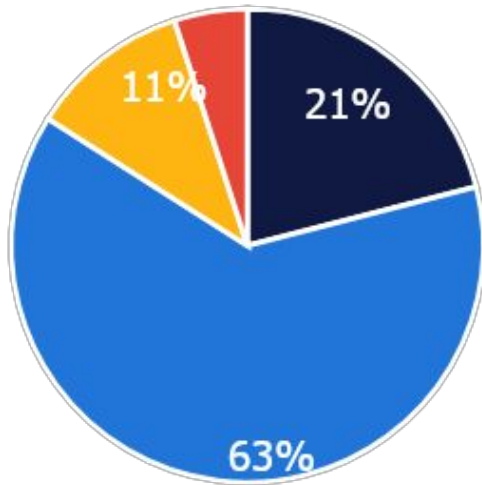
ανθρώπινων  
πόρων.



# μισθοί & παροχές.

Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων υποστηρίζει ότι οι μισθοί που προσφέρουν βρίσκονται στα ίδια επίπεδα με των ανταγωνιστών τους.

μισθοί σε σύγκριση με τους ανταγωνιστές



- υψηλότεροι
- σταθεροί
- χαμηλότεροι
- δεν γνωρίζω

## παροχές

	Φεβ-20	Φεβ-21
εκπαίδευση	81%	77%
bonus/ατομικά bonus απόδοσης	72%	69% ↓
επαγγελματική εξέλιξη	77%	69%
κινητό τηλέφωνο	-	67%
ιατρική ασφάλιση/ασφάλεια αναπηρίας	58%	61%
εταιρικό αυτοκίνητο	-	55%
ανταγωνιστικός μισθός	66%	52% ↓
Επίδομα σίτισης	30%	52% ↑
επιλογές ευέλικτης εργασίας	41%	44%
μη οικονομικές απολαβές/αναγνώριση	55%	41% ↓
εκπιπόμενες δαπάνες	-	38%
ασφάλεια ζωής	41%	35% ↓
προγράμματα υγείας και ευεξίας	18%	23% ↑
γονική άδεια με αποδοχές/παροχές φροντίδας παιδιού	30%	23% ↓
συνταξιοδοτικό πλάνο	21%	21%
επιπλέον μέρες άδειας	23%	20%
διανομή κερδών	9%	9%

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



# κύριες προκλήσεις διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού για το 2021.

κύριες προκλήσεις στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού για το 2021

	Φεβ-20	Ιουν-20	Φεβ-21
προσέλκυση ταλέντων για το επόμενο στάδιο ανάπτυξης	41%	16%	42%
διατήρηση των αποδοτικότερων υπαλλήλων/εργαζομένων	35%	31%	36%
αύξηση απόδοσης και παραγωγικότητας	36%	35%	35%
αποφυγή διαρροής ταλαντούχων στελεχών σε ανταγωνιστές	31%	18%	32%
ισχυρή φήμη εργοδότη (employer branding)	28%	17%	28%
έλλειψη τοπικών ταλέντων	28%	14%	22%
ανάδειξη ταλαντούχων ηγετών	30%	-	21%
διαχείριση προσδοκιών αναφορικά με το πακέτο αποδοχών και παροχών	31%	18%	20%
σωστή πληροφόρηση των υπαλλήλων	17%	28%	19%
διαχείριση έλλειψης δεξιοτήτων	20%	11%	16%
διαχείριση προγραμμάτων εσωτερικών αλλαγών	25%	13%	12%
εσωτερική/εξωτερική κινητικότητα	17%	10%	10%
άλλο	7%	14%	11%

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

\* Η επιλογή «άλλο» περιλαμβάνει την ένταξη στον χώρο εργασίας (5% το 2021) και την επιλογή «κανένα από τα παραπάνω» (3%).



# αντιμετωπίζοντας την έλλειψη δεξιοτήτων.

τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης αποτελούν σημαντικό εργαλείο των εταιρειών για να ξεπεράσουν το ζήτημα της έλλειψης δεξιοτήτων.

## κύρια εμπόδια στη διαδικασία στελέχωσης

	Φεβ-20	Φεβ-21	
εργασιακή εμπειρία στο συγκεκριμένο κλάδο	61%	47%	↓
έλλειψη "soft" δεξιοτήτων	56%	45%	
έλλειψη ταλέντων	-	31%	
ζητήματα δεοντολογίας (αξίες, συμπεριφορά, κουλτούρα)	30%	21%	↓
απαιτούμενα χρόνια εργασιακής εμπειρίας	28%	18%	↓
συγκεκριμένες ακαδημαϊκές δεξιότητες	13%	10%	
έλλειψη γνώσης ξένων γλωσσών	8%	9%	↑
διεθνής εμπειρία	11%	6%	↓
εμπειρία σε διαχείριση εργαλείων διοίκησης	13%	6%	↓
η εταιρεία μου δεν αντιμετωπίζει άλλες προκλήσεις	-	5%	
άλλο	-	6%	

τα ποσοστά υπερβαίνουν το 100% σε άθροισμα, διότι παραπάνω από μια απαντήσεις είναι αποδεκτές.

## πρακτικές για την αντιμετώπιση της έλλειψης δεξιοτήτων

	Φεβ-20	Φεβ-21	
εκπαίδευση και συμμετοχή σε διδακτικά προγράμματα	71%	74%	
βελτίωση μισθών & πακέτου παροχών	47%	49%	
προσφορά περισσότερων επιλογών για ευέλικτη εργασία	17%	25%	↑
πρόσληψη ταλαντούχων στελεχών από άλλες χώρες	15%	15%	
εξωτερική ανάθεση (outsourcing)	15%	14%	
επιχειρησιακών λειτουργιών	12%	7%	↓
αύξηση συνεργασίας με εξωτερικούς συνεργάτες	5%	2%	
η εταιρεία μου δεν αντιμετωπίζει έλλειψη δεξιοτήτων	5%	2%	
άλλο	3%	3%	

τα ποσοστά υπερβαίνουν το 100% σε άθροισμα, διότι παραπάνω από μια απαντήσεις είναι αποδεκτές.



# επιχειρηματικές

# προκλήσεις.

# αναμενόμενος όγκος πωλήσεων το 2021.

σχεδόν το 50% των ερωτηθέντων αναμένουν αύξηση του όγκου πωλήσεων της εταιρείας τους.



**49%**

των ερωτηθέντων αναμένουν αύξηση στις πωλήσεις τους, σε σύγκριση με την περίοδο προ κρίσης (2020: 77% σε επίπεδα προ κρίσης & 27% κατά τη διάρκεια της κρίσης).

---



**10%**

των ερωτηθέντων αναμένουν μείωση στις πωλήσεις τους σε σύγκριση με την περίοδο προ κρίσης (2020: 2% σε επίπεδα προ κρίσης & 68% κατά τη διάρκεια της κρίσης).

---



**25%**

των ερωτηθέντων αναμένουν σταθερότητα στις πωλήσεις τους, σε σύγκριση με την περίοδο προ κρίσης (2020: 16% σε επίπεδα προ κρίσης & 5 % κατά τη διάρκεια της κρίσης).

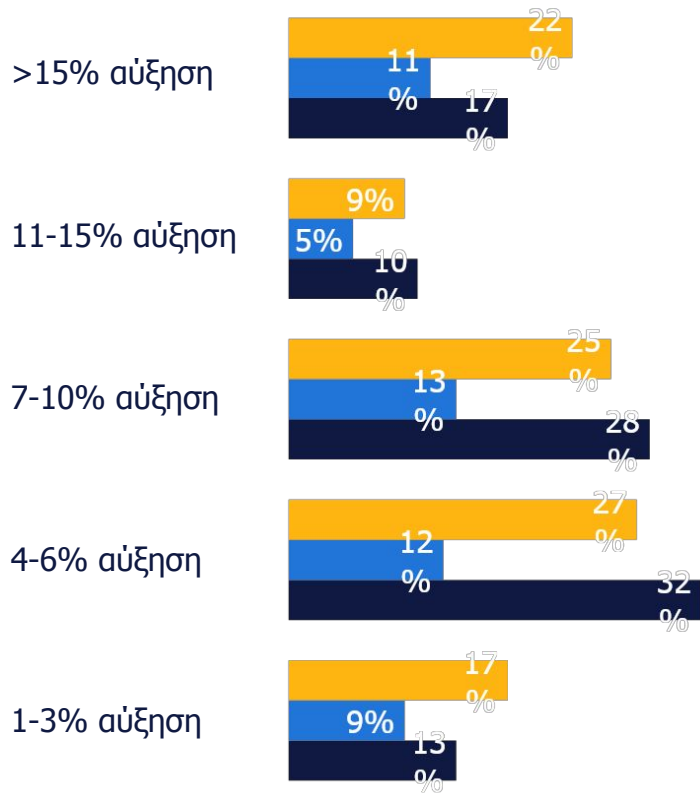
---



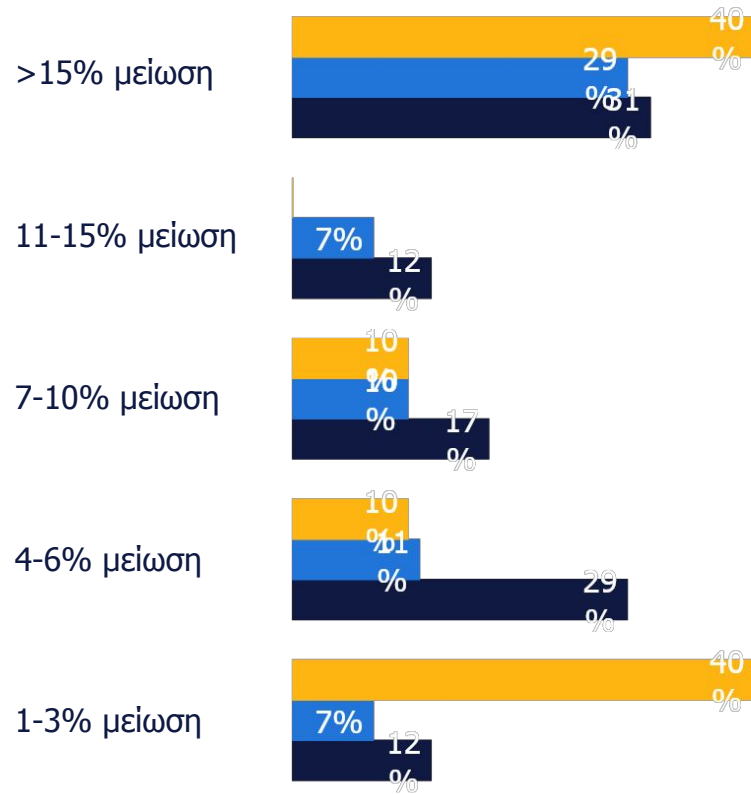
# αναμενόμενος όγκος πωλήσεων.

το 25% των ερωτηθεισών εταιρειών αναμένουν σταθερότητα στις πωλήσεις τους.

## αναμενόμενη αύξηση πωλήσεων



## αναμενόμενη μείωση πωλήσεων

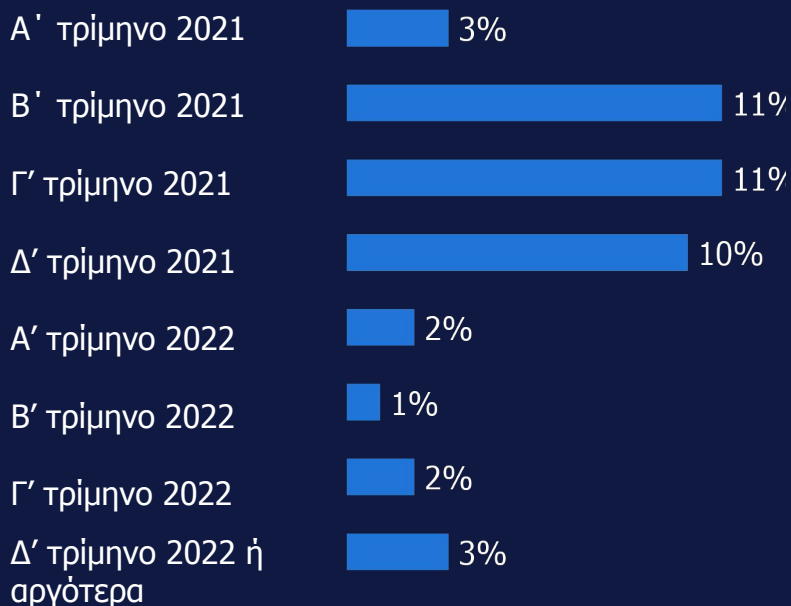


Φεβ-21    Ιουν-20    Φεβ-20

\*τα ποσοστά είναι μικρότερα από το 100% σε άθροισμα κατά τη διάρκεια της κρίσης (Ιούνιος 2020), καθώς το 50% δήλωσε ότι δεν είχε ακόμη σαφή εικόνα των πωλήσεών τους



# ΕΚΤΙΜΩΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΑΝΑΚΑΜΨΗΣ.



---

δεν πρόκειται να ανακτήσει τον όγκο των πωλήσεων στα επίπεδα προ κρίσης	1%
ο όγκος των πωλήσεων δεν μειώθηκε κατά τη διάρκεια της κρίσης	30%
ο όγκος των πωλήσεων έχει επιστρέψει στα επίπεδα προ κρίσης	12%
δεν είναι σαφές αυτή τη στιγμή	14%

---

## 67%

των ερωτηθέντων δηλώνει ότι δεν επηρεάστηκαν από τον αντίκτυπο της πανδημίας και μάλιστα κατάφεραν να επανεκκινήσουν τις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες στο 100%.



# κύριες προκλήσεις για τις εταιρείες λόγω της πανδημίας.

επένδυση στην ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων	77%
διατήρηση της επιχειρηματικής λειτουργίας	49%
διαχείριση της τηλεργασίας	43%
διατήρηση σχέσεων με πελάτες και προμηθευτές	31%
αποφυγή σημαντικών οικονομικών απωλειών	26%
διασφάλιση διαδικασιών και παραγωγικότητας	25%
ιδιαίτερη αύξηση των πωλήσεων	10%
διατήρηση περιθωρίων κέρδους	8%
διαχείριση αναστολής ή διακοπής εργασιών	8%
αναβάθμιση της κυβερνοασφάλειας	7%
άλλο	14%

τα ποσοστά υπερβαίνουν το 100% σε άθροισμα διότι παραπάνω από μια απαντήσεις είναι αποδεκτές.



# Λύσεις που εφαρμόζουν οι εταιρείες το 2021 λόγω της πανδημίας.

	Ιουν-20	Φεβ-21
εφαρμογή αυστηρότερων μέτρων υγιεινής και ασφαλείας	67%	71%
υποχρεωτική μετάβαση εργασίας από το σπίτι	60%	64%
αναστολή όλων των επαγγελματικών ταξιδιών	57%	56%
εφαρμογή εργαλείων για την επίτευξη της εξ αποστάσεως εργασίας	46%	46%
εφαρμογή νέων τεχνολογιών	30%	36%
δημιουργία ομάδας διαχείρισης κρίσεων	8%	22%
αναστολή ενδοεταιρικών εκπαιδεύσεων	25%	16%
μετάβαση σε διαδικτυακές υπηρεσίες πώλησης	12%	11%
αναστολή αναθέσεων σε εξωτερικούς συνεργάτες και εξ ολοκλήρου inhouse παραγωγή	7%	3%
δεν είναι αναγκαίες οι νέες μέθοδοι εργασίας	6%	2%
άλλο	4%	3%



τα ποσοστά υπερβαίνουν το 100% σε άθροισμα, διότι παραπάνω από μια απαντήσεις είναι αποδεκτές.

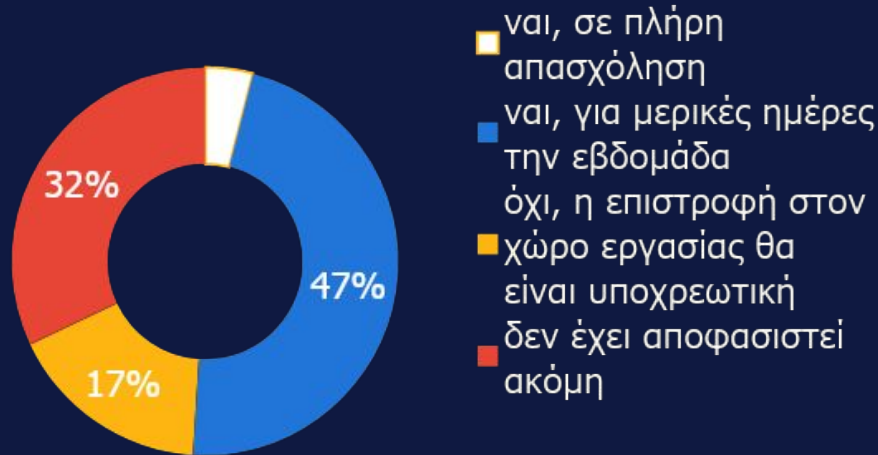
# μέτρα για την ανάκαμψη των εταιρειών τους επόμενους 6 μήνες.



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

# η τηλεργασία ως νέο μοντέλο εργασίας.

προθυμία των εταιρειών να διατηρήσουν την εργασία από το σπίτι ως τρόπο εργασίας μετά την πανδημία



κύριοι λόγοι διατήρησης της τηλεργασίας μετά την πανδημία

το μοντέλο είναι αποδοτικό και η φυσική παρουσία δεν απαιτείται για τη διατήρηση των KPIs*	55%
προστασία της υγείας των εργαζομένων, περιορίζοντας την δια ζώσης αλληλεπίδραση	51%
αποτελεί σημαντική μη οικονομική παροχή που θα εκτιμηθεί ιδιαίτερα από τους εργαζόμενους μετά το πέρας της πανδημίας	46%
βελτίωση της ισορροπίας προσωπικής-επαγγελματικής ζωής και της ποιότητας ζωής των εργαζομένων	43%
άλλο	18%

\*Βασικοί Δείκτες Απόδοσης

# randstad

# human forward.



[www.randstad.gr](http://www.randstad.gr)  
T +30 210 6770523