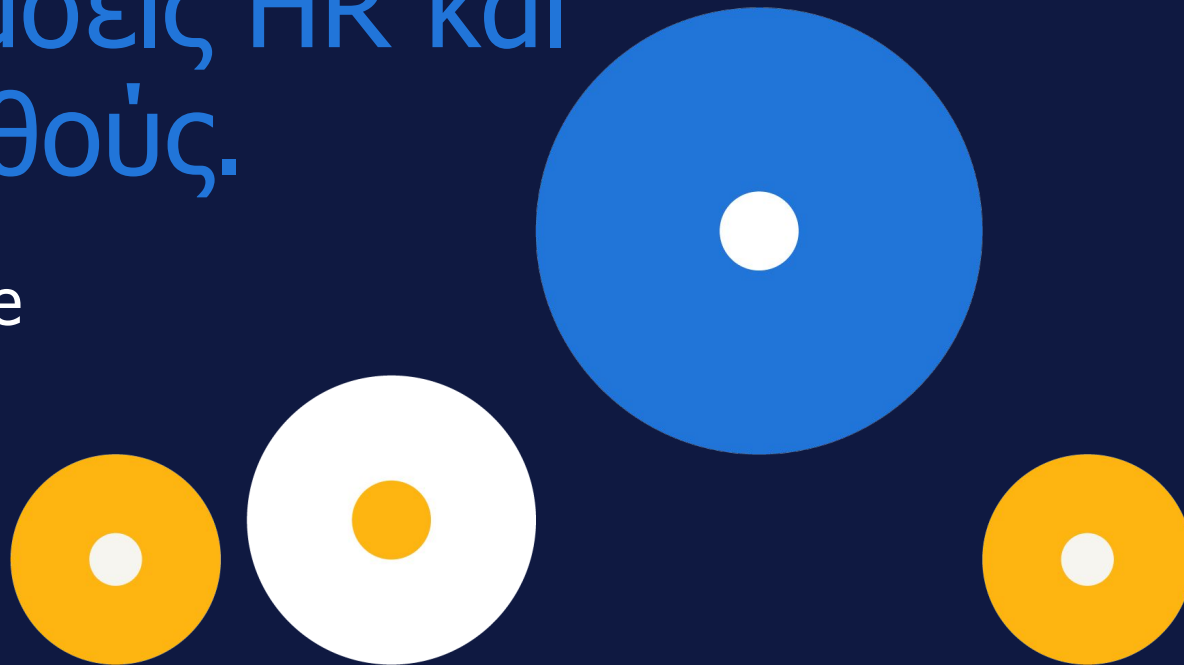


η έρευνα της randstad για τις τάσεις HR και τους μισθούς.

randstad greece

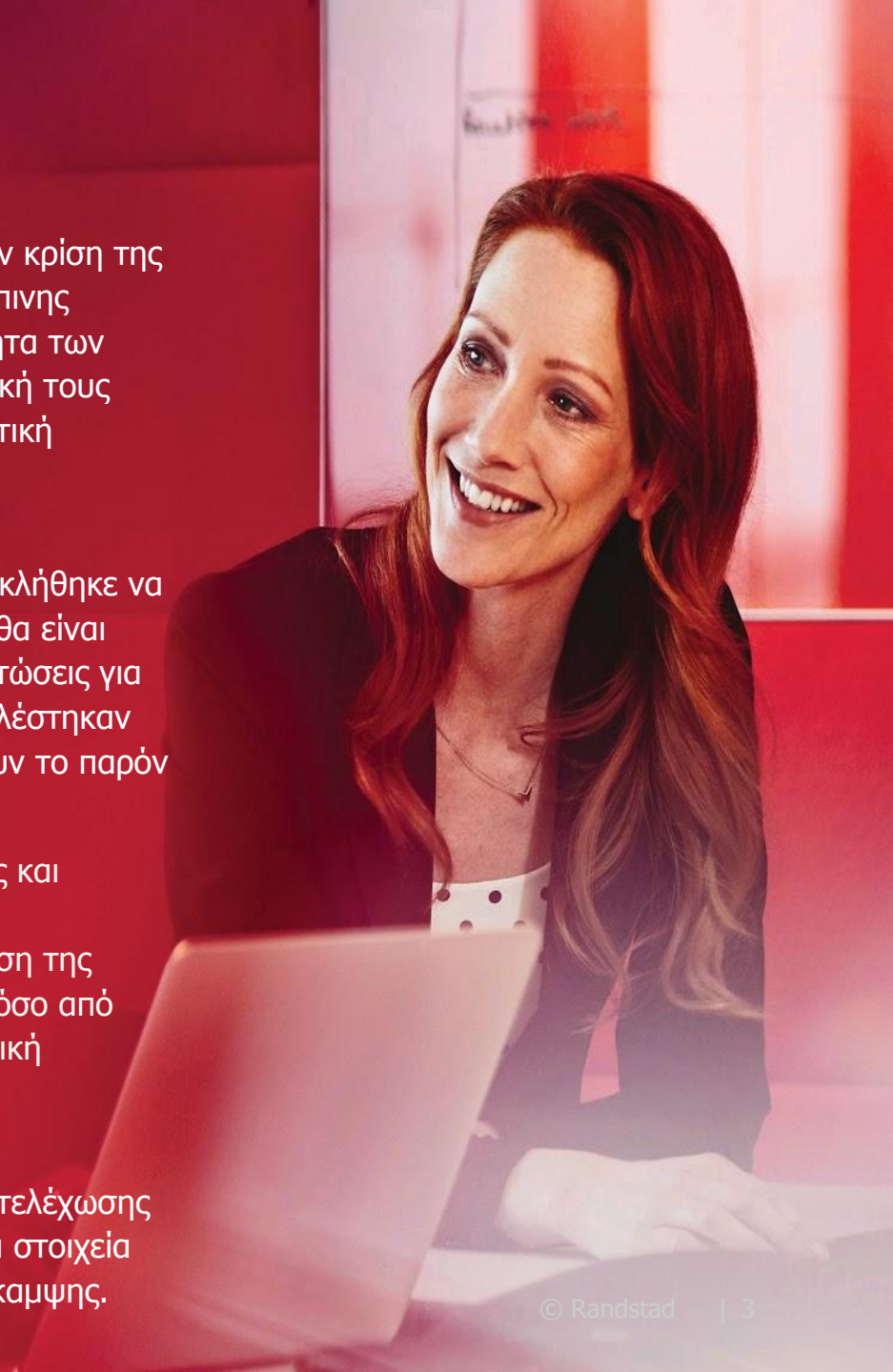


περιεχόμενα.

εισαγωγή	3
προσέλκυση ταλέντων	5
στρατηγική ανθρώπινων πόρων	11
επιχειρηματικές προκλήσεις	16
έρευνα μισθών	22
προφίλ συμμετεχόντων	31

Εισαγωγή.

- Το 2020 χαρακτηρίστηκε από έντονες αλλαγές και προκλήσεις με την κρίση της πανδημίας να επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό κάθε έκφανση της ανθρώπινης δραστηριότητας. Άλλαξε την ίδια την κοινωνία και την καθημερινότητα των ανθρώπων, επιβάλλοντας περιορισμούς στην κοινωνική και προσωπική τους ζωή. Επηρέασε την οικονομία, μειώνοντας σημαντικά την καταναλωτική δαπάνη και τις επενδύσεις, και φυσικά είχε μεγάλο αντίκτυπο στην απασχόληση, διαμορφώνοντας νέους τρόπους εργασίας.
- Για να αντιμετωπίσει την υγειονομική κρίση, ο κόσμος της εργασίας κλήθηκε να λάβει γρήγορες αποφάσεις, ώστε να διασφαλίσει ότι οι επιχειρήσεις θα είναι ικανές να συνεχίσουν τις δραστηριότητές τους χωρίς αρνητικές επιπτώσεις για το ανθρώπινο δυναμικό τους. Είναι βέβαιο ότι οι αλλαγές που συντελέστηκαν καθόλη τη διάρκεια του 2020 πρόκειται να συνεχίσουν να επηρεάζουν το παρόν αλλά και το μέλλον.
- Η έρευνα HR Trends της Randstad για το 2021 παρέχει πληροφορίες και στοιχεία σχετικά με το πώς η πανδημία του COVID-19 επηρέασε τις επιχειρήσεις, τα μέτρα που χρειάζεται να λάβουν για την αντιμετώπιση της κρίσης αλλά και ποιες θα είναι οι μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της, τόσο από την σκοπιά του ανθρώπινου δυναμικού όσο και από την επιχειρηματική προοπτική.
- Οι κεντρικές θεματικές που αναπτύσσονται στην παρούσα έρευνα περιλαμβάνουν την στρατηγική ανθρώπινων πόρων, τις πρακτικές στελέχωσης προσωπικού, τη διατήρηση ταλέντων, την έκθεση μισθών καθώς και στοιχεία που αφορούν στις επιπτώσεις της πανδημίας και τις προοπτικές ανάκαμψης.



πρόλογος.

- 431 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 Οκτώβριο 2020 έως τον Ιανουάριο 2021.
- Σε συνέχεια της προηγούμενης έκδοσης που εστίασε στις συνέπειες της πανδημίας του COVID-19, οι συνήθειες ερωτήσεις που αφορούν στις τάσεις HR συμπεριλήφθηκαν ξανά στη φετινή έρευνα, διατηρώντας παράλληλα κάποιες από τις ερωτήσεις που σχετίζονται με την πανδημία.
- Με αυτόν τον τρόπο, επιδιώκεται μια σύγκριση ανάμεσα στις προκλήσεις & τις προσδοκίες των εταιρειών πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την υγειονομική κρίση του 2020, ενώ επισημαίνεται και ο αντίκτυπος στον κόσμο της εργασίας τους τελευταίους 12 μήνες.

προσέλκυση

ταλέντων.



Βασικά στοιχεία προσέλκυσης κορυφαίων ταλέντων.

Ενώ στις αρχές του 2020 το πιο σημαντικό στοιχείο για την προσέλκυση κορυφαίων ταλέντων θεωρούνταν το ανταγωνιστικό πακέτο αποδοχών, με την εμφάνιση της πανδημίας αυτό φαίνεται να αλλάζει σημαντικά, παρουσιάζοντας πτώση που το τοποθετεί πλέον στην τέταρτη θέση.

Το 2021, η ισχυρή επωνυμία του εργοδότη, η υψηλή εργασιακή ασφάλεια, η ιδιαίτερα ελκυστική πρόταση αξίας του εργοδότη και το ανταγωνιστικό πακέτο αποδοχών συνιστούν τα κύρια 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%	↑

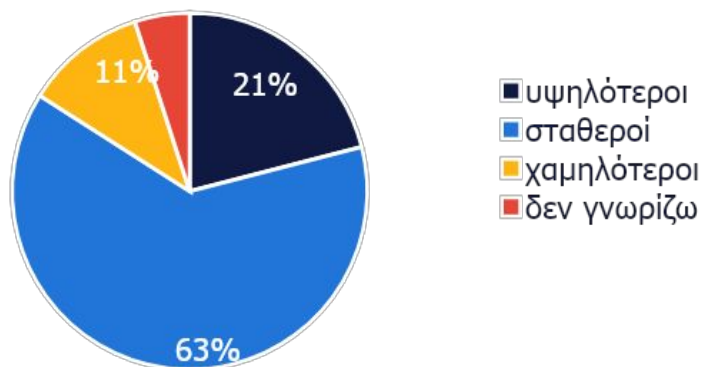
το άθροισμα των ποσοστών ξεπερνά το 100%, διότι παραπάνω από μία απαντήσεις είναι αποδεκτές



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



Η επίδραση της πανδημίας άλλαξε τον τύπο των παροχών που προσφέρονται από τις εταιρείες. Οι εταιρείες που παρέχουν ιατρική ασφάλιση ή προγράμματα υγείας και ευεξίας σημειώνουν αυξητική τάση, ενώ ο αριθμός των ερωτηθεισών εταιρειών που προσφέρουν ανταγωνιστικούς μισθούς ή ασφάλειες ζωής σημειώνει σημαντική μείωση.

Παρόλο που τα προγράμματα κατάρτισης και επαγγελματικής εξέλιξης είναι δύο από τις πιο συχνές παροχές, ο αριθμός των εταιρειών που προσφέρουν αυτά τα προνόμια μειώθηκε σε σχέση με τα αποτελέσματα της έρευνας που διεξήχθη στις αρχές του 2020.

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	30%	23% ↓
φροντίδας παιδιού		
συνταξιοδοτικό πλάνο	21%	21%
επιπλέον μέρες άδειας	23%	20%
διανομή κερδών	9%	9%

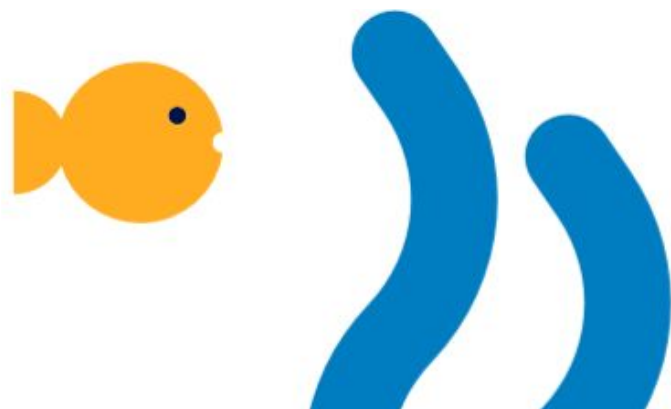
το άθροισμα των ποσοστών ξεπερνά το 100%, διότι παραπάνω από μία απαντήσεις είναι αποδεκτές



κύριες προκλήσεις διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού για το 2021.

Κατά τη διάρκεια της κρίσης, όταν οι εταιρείες αναζητούσαν τρόπους για τη συνέχιση της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας, ορισμένες από τις μεγαλύτερες προκλήσεις που αντιμετώπισαν ήταν η αύξηση της παραγωγικότητας και η διαρκής ενημέρωση του ανθρώπινου δυναμικού τους σύμφωνα με τις ερωτηθείσες εταιρείες.

Ένα χρόνο αργότερα, και ενώ οι εταιρείες κατάφεραν να αποκομίσουν σχετική εμπειρία στη διαχείριση και αντιμετώπιση κρίσεων και το οικονομικό περιβάλλον επανέρχεται σταδιακά στην πρότερη κανονικότητα, οι κύριες προκλήσεις στρέφονται τώρα στην προσέλκυση και τη διατήρηση του ανθρώπινου δυναμικού, με το 42% των ερωτηθέντων να αναδεικνύει την προσέλκυση ταλέντων τη μεγαλύτερη πρόκληση για αυτούς, συγκεντρώνοντας το υψηλότερο ποσοστό (σε σύγκριση με το αντίστοιχο 16% κατά την περίοδο της κρίσης).



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%
δημιουργία ευέλικτου εργασιακού περιβάλλοντος	33%	-	29%
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%).

μέτρα για την ανάκαμψη των εταιρειών τους επόμενους 6 μήνες.



Το 28% των ερωτηθέντων πρόκειται να διατηρήσει τον αριθμό των εργαζομένων τους στα ίδια επίπεδα για τους επόμενους 6 μήνες, συνεχίζοντας να εφαρμόζει μέτρα προκειμένου να αντιμετωπίσει την πιθανή αύξηση ζημίας. Από την άλλη, το 26% των ερωτηθέντων είναι αισιόδοξο ότι θα ενεργοποιήσει ξανά τα σχέδια πρόσληψης νέου προσωπικού.

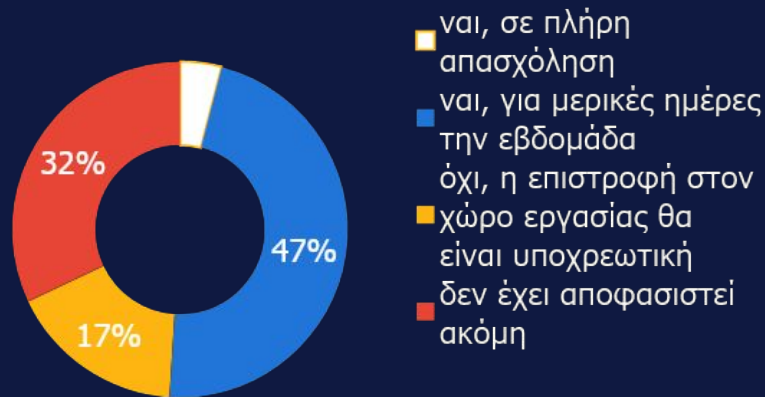
Σχεδόν το ένα τέταρτο των ερωτηθέντων δηλώνει ότι θα διατηρήσει τον αριθμό των εργαζομένων χωρίς να προβεί σε νέες προσλήψεις αναμένοντας πρώτα την ανάκαμψη της οικονομίας ενώ μόνο το 4% αυτών σχεδιάζει μείωση του προσωπικού.



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



Ένα σημαντικό ποσοστό των ερωτηθέντων είναι πρόθυμο να επιτρέψει στους υπαλλήλους του να εργάζονται εξ αποστάσεως για τουλάχιστον μερικές ημέρες την εβδομάδα, ενώ μόνο το 4% σκέφτεται να υιοθετήσει εξ ολοκλήρου την απομακρυσμένη εργασία.

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

στρατηγική

ανθρώπινων
πόρων.



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.



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.

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

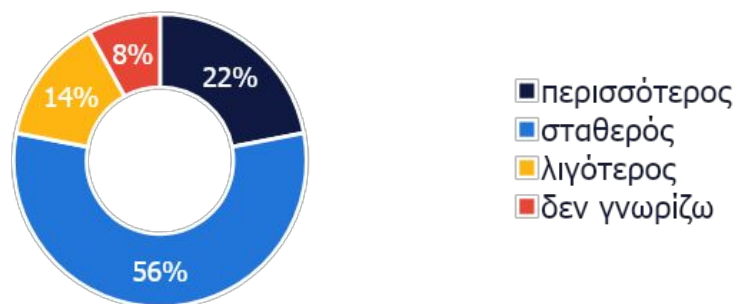
Φεβ-20



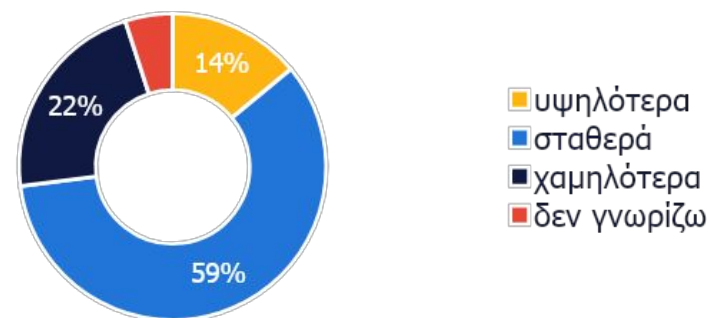
αποχώρηση εργαζομένων και χρόνος για την στελέχωση ταλέντων.

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



2021 αναμενόμενα επίπεδα αποχώρησης



Το 56% των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα δηλώνει ότι ο χρόνος της διαδικασίας στελέχωσης νέων εργαζομένων κυμαίνεται στα ίδια επίπεδα με αυτά του 2020, ενώ, δεδομένου των νέων πρακτικών όπως η διεξαγωγή διαδικτυακών και τηλεφωνικών συνεντεύξεων, το 22% θεωρεί ότι το 2021 ο χρόνος που χρειάζεται να επενδύσουν για την κάλυψη νέων θέσεων εργασίας θα είναι περισσότερος.

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα εκτιμά ότι το ποσοστό αποχώρησης εργαζομένων το 2021 δεν αναμένεται να μεταβληθεί δραστικά σε σύγκριση με το 2020, ενώ το 22% πιστεύει ότι τα επίπεδα αποχώρησης θα είναι χαμηλότερα σε σχέση με πέρυσι.



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).

Παρόλο που τα επίπεδα δεν έχουν επιστρέψει ακόμη σε αυτά της προ κρίσης εποχή, το ποσοστό των εταιρειών που αναμένουν αύξηση των πωλήσεων βαίνει αυξανόμενο σε σύγκριση με τα δεδομένα, όπως αποτυπώθηκαν κατά τη διάρκεια της κρίσης (49% τώρα έναντι 27% κατά τη διάρκεια της κρίσης). Το 60% των εταιρειών αναμένουν αύξηση από 4% έως 10% ενώ ένα 17% αυτών προβλέπουν αύξηση άνω του 15%.

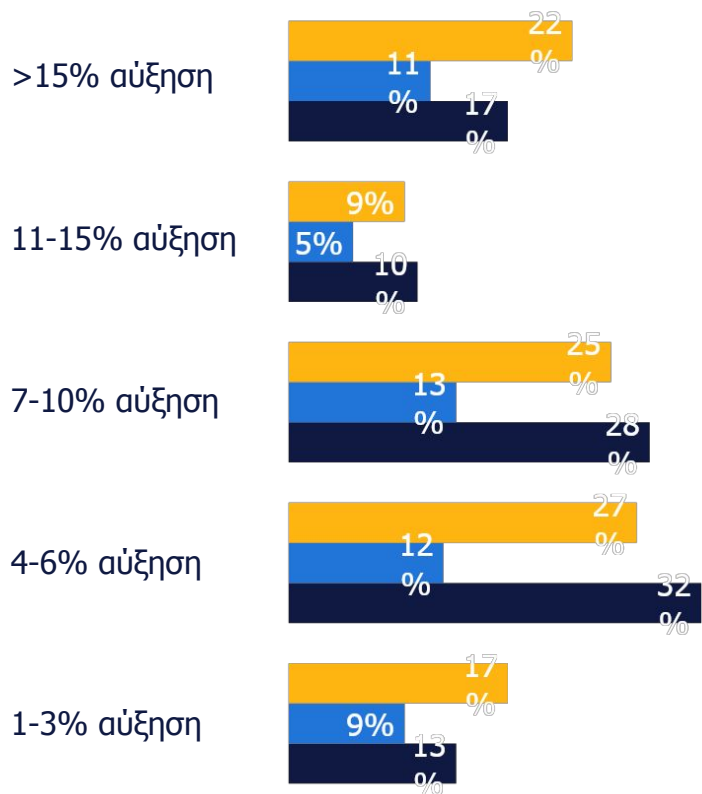
Περίπου το 25% των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα προβλέπουν σταθερότητα στον όγκο των πωλήσεών τους.

Ακόμη κι αν ο αριθμός των εταιρειών που αναμένουν μείωση των πωλήσεών τους είναι χαμηλότερος συγκριτικά με την περίοδο της κρίσης, οι προβλέψεις τους παραμένουν αρκετά απαισιόδοξες, με τους περισσότερους να αναμένουν μείωση των πωλήσεων μεγαλύτερη του 15%.

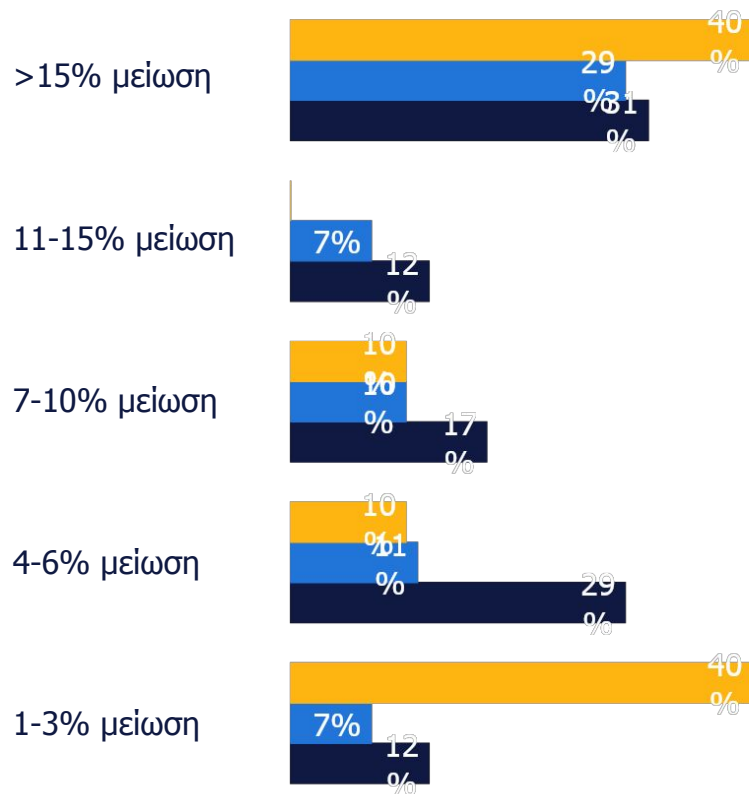
αναμενόμενος όγκος πωλήσεων.

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

αναμενόμενη αύξηση πωλήσεων



αναμενόμενη μείωση πωλήσεων

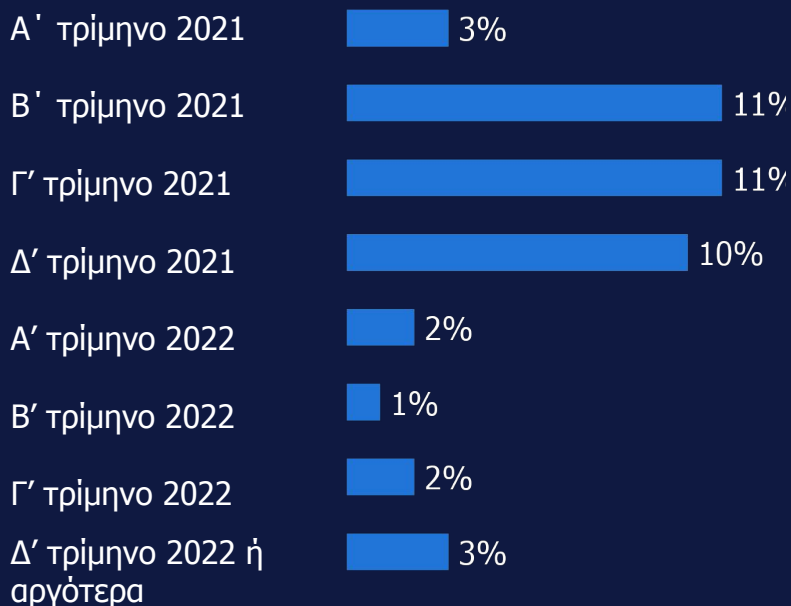


Φεβ-21 Ιουν-20 Φεβ-20

*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.



67%

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

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%

Οι περισσότεροι ερωτηθέντες αναμένουν ότι θα σημειωθεί ανάκαμψη του όγκου των πωλήσεων κατά το δεύτερο ή τρίτο τρίμηνο του 2021, ενώ 12% των ερωτηθεισών εταιρειών βρίσκεται ήδη στα επίπεδα προ κρίσης.

Η κρίση του κορωνοϊού δεν είχε αντίκτυπο σχεδόν στο ένα τρίτο των ερωτηθέντων.



κύριες προκλήσεις για τις εταιρείες λόγω της πανδημίας.

Οι κύριες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εταιρείες άλλαξαν συγκριτικά με τα προηγούμενα χρόνια λόγω της πανδημίας. Η επένδυση στην ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, η διατήρηση της λειτουργίας και οργάνωσης της εταιρείας και η διαχείριση του καθεστώτος τηλεργασίας είναι οι τρεις νέες μεγάλες οργανωτικές προκλήσεις σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην έρευνα.

Επίσης, η διατήρηση σχέσεων με πελάτες και προμηθευτές, η αποφυγή σημαντικών οικονομικών απωλειών και η διασφάλιση διαδικασιών και παραγωγικότητας αποτελούν σημαντικές προκλήσεις για περισσότερο από το ένα τέταρτο των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα.



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.

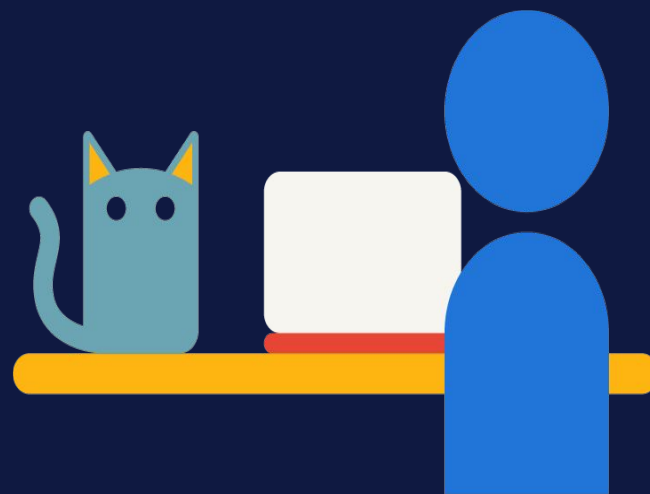
Λύσεις που εφαρμόζουν οι εταιρείες το 2021 λόγω της πανδημίας.

	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.

Μια από λύσεις που υιοθέτησαν οι εταιρείες από την αρχή της πανδημίας ήταν η εφαρμογή αυστηρότερων μέτρων υγιεινής και ασφαλείας, η οποία εξακολουθεί να εφαρμόζεται σε ένα πολύ μεγάλο ποσοστό των εταιρειών ώστε να διαφυλάξουν ότι όσοι εργαζόμενοι προσέρχονται στους χώρους εργασίας θα παραμένουν ασφαλείς. Επίσης, το 64% των ερωτηθεισών εταιρειών μετέβησαν σε καθεστώς εργασίας από το σπίτι, για την αποφυγή της φυσικής επαφής με άλλους εργαζομένους.

Το 46% των ερωτηθέντων στην έρευνα δηλώνει ότι έχουν υιοθετήσει εργαλεία για την εφαρμογή της εξ αποστάσεως εργασίας, με στόχο τη διασφάλιση τόσο της παραγωγικότητας όσο και της υγείας των εργαζομένων τους.



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 τον κλάδο των πωλήσεων και του μάρκετινγκ, τον κλάδο των υποστηρικτικών υπαλλήλων, τον ασφαλιστικό κλάδο, τον κλάδο του ανθρώπινου δυναμικού, τον 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.

Τεχνολογία.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
CIO	6.000	12.000
IT project/program manager	2.500	4.600
digitalization specialist	2.700	4.500
IT manager/ IT director	2.000	4.400
software architect / systems architect	3.100	4.400
development lead	3.400	4.200
business intelligence professional	1.300	4.000
IT security professional	1.300	4.000
mobile developer	1.200	4.000
SAP professional	1.800	4.000
dev-ops engineer	2.400	3.800
scrum master/product owner	1.800	3.800
developer	1.300	3.700
big data engineer	1.500	3.500
ERP/CRM consultant	1.400	3.500
network engineer	1.500	3.500
IT pre-sales engineer	2.000	3.500
IT business analyst	1.800	3.400
software tester/QA engineer	1.600	3.400
data scientist/machine learning engineer	1.600	3.200
database administrator	1.400	3.200
database developer	1.400	3.200
IT service manager	2.200	3.200
UI/UX designer/product designer	1.600	3.200
computational linguist	1.800	3.000
IT systems engineer/administrator	1.500	2.800
application support engineer	1.300	2.500
graphic designer	1.200	2.500
telecommunications engineer	1.300	2.500
IT support/helpdesk	900	1.800

Ενέργεια.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
site manager	3.000	4.000
construction manager	3.000	4.000
technical manager	2.500	3.500
project manager	2.200	3.200
energy development consultant	1.500	2.500
energy trader	1.500	2.000
electrical engineer	1.200	1.800
environmental engineer	1.200	1.800
mechanical engineer	1.200	1.800
o & m electrical engineer	1.300	1.800
field engineer	900	1.200

μεικτός μισθός σε ευρώ (14 μεικτοί μισθοί τον χρόνο)

κατασκευές.

τίτλος θέσης

project manager
senior architect
construction manager
facilities manager
architect
site civil engineer
cost engineer
property management engineer

χαμηλότερη τιμή υψηλότερη τιμή

3.500	5.000
3.000	4.000
3.000	4.000
2.500	3.500
2.000	3.000
2.000	3.000
2.000	3.000
2.000	2.500

παραγωγή.

τίτλος θέσης

engineering director
environmental, health & safety manager
production manager
controls engineer
maintenance engineer (electrical & mechanical)
project engineer
r&d manager
automation engineer
chemical engineer
mechanical design engineer
process engineer
r&d engineer
mechanical engineer
electrical engineer
quality engineer
quality control analyst

χαμηλότερη τιμή υψηλότερη τιμή

4.000	5.000
2.500	3.500
2.500	3.500
2.000	3.000
1.500	3.000
2.500	3.000
2.500	3.000
1.500	2.500
1.800	2.500
1.500	2.500
2.000	2.500
2.000	2.500
1.800	2.300
1.500	2.000
1.500	2.000
1.200	1.600

μηχανολόγοι/μηχανικοί.

τίτλος θέσης

sales technical director
facilities manager (inhouse)
operations manager
project manager
development engineer
planning manager
sales engineer
cathodic engineer
industrial engineer

χαμηλότερη τιμή υψηλότερη τιμή

3.500	4.500
2.500	3.500
3.000	3.500
3.000	3.500
2.500	3.000
2.500	3.000
1.500	2.500
2.000	2.500
1.500	2.000

μεικτός μισθός σε ευρώ (14 μεικτοί μισθοί τον χρόνο)



logistics.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
logistics manager	2.500	3.500
warehouse manager	2.000	3.000
imports / exports specialist	2.000	2.500
buyer	1.500	2.000
import / exports assistant	1.500	2.000
logistics assistant	1.300	1.800
warehouse assistant	1.300	1.500
driver	1.000	1.300
clark driver	1.000	1.300

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

εφοδιαστικός τομέας.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
procurement manager	2.800	3.500
supply chain executive	2.000	3.000
tendering manager	2.300	3.000
demand planner	1.800	2.300
procurement specialist	1.800	2.200
order desk specialist	1.300	1.800
procurement assistant	1.300	1.800
tenders assistant	1.300	1.500

φαρμακευτικός κλάδος.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
regulatory affairs officer	1.500	3.000
quality assurance officer (pharma industry)	1.500	2.500
clinical research associate	1.600	2.200
r&d analyst	1.500	2.000
quality control analyst	1.300	1.800

μεικτός μισθός σε ευρώ (14 μεικτοί μισθοί τον χρόνο)

χρηματοοικονομικά & λογιστική.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
finance manager or director	5.000	10.000
head of relationship manager	5.000	8.000
risk manager	3.000	7.000
internal audit manager	3.000	6.000
chief accountant	2.500	5.000
finance controller	2.800	5.000
budget & reporting manager	2.700	4.500
credit manager	2.500	4.000
finance project manager	3.000	4.000
payroll manager	2.700	4.000
cost accountant	2.100	3.500
relationship manager (banking/npl)	2.200	3.500
treasurer	1.500	3.000
actuary	2.000	3.000
risk officer	2.000	2.800
payroll specialist	1.700	2.700
accountant	1.500	2.500
commercial/sales analyst	1.500	2.500
finance analyst	1.500	2.500
internal audit officer	1.600	2.500
restructuring officer/financial advisor (npl)	1.500	2.500
credit analyst	1.200	1.800
assistant accountant	900	1.500
finance clerk (invoicing, accounting, collecting, etc.)	900	1.500

μεικτός μισθός σε ευρώ (14 μεικτοί μισθοί τον χρόνο)

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

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

πωλήσεις.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
commercial director	4.000	6.000
sales director	4.000	6.000
commercial manager	3.000	5.000
key account manager (national)	3.000	5.000
sales export manager	3.500	4.500
sales manager	3.500	4.500
sales engineer (marine)	1.800	4.000
business development manager	2.500	3.500
regional sales manager	2.500	3.500
sales export executive	1.800	3.500
public sector account manager	2.500	3.500
retail sales manager	2.800	3.200
sales engineer (electrical)	1.800	3.200
field sales engineer	1.800	3.000
key account manager (senior)	1.800	3.000
retail area manager	2.000	3.000
sales engineer (mechanical)	1.500	3.000
store manager	1.800	2.500
area sales manager	1.800	2.200
b2b sales representative	1.300	2.000
sales analyst	1.500	2.000
wholesales sales representative	1.400	2.000
medical sales representative	1.600	2.000
key account manager (junior)	1.400	1.800
otc sales representative	1.300	1.600
d2d sales representative	1.000	1.500
store assistant	1.100	1.500
merchandiser	1.000	1.200
store sales advisor	800	1.000

μάρκετινγκ.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
marketing director	3.700	5.000
marketing manager	3.000	4.500
e-commerce marketing manager	2.800	3.800
digital marketing manager	2.500	3.500
trade marketing manager	2.800	3.500
marketing & communications manager	2.300	3.000
product manager	2.300	3.000
senior brand manager	2.500	3.000
brand manager	2.000	2.500
digital marketing specialist	1.600	2.200
marketing executive	1.800	2.200
trade marketing assistant	1.500	1.900
junior product manager	1.300	1.800
junior brand manager	1.300	1.700
digital marketing assistant	1.300	1.500
e-commerce marketing assistant	1.300	1.500
marketing & communication assistant	1.100	1.400
marketing assistant	1.100	1.400

μεικτός μισθός σε ευρώ (14 μεικτοί μισθοί τον χρόνο)

εξυπηρέτηση πελατών.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
head of customer service	3.000	3.500
collections manager	2.000	3.000
customer care manager	2.200	3.000
customer experience manager	2.200	3.000
call center manager	2.000	2.600
contact center manager	2.200	2.600
customer care supervisor	1.500	2.200
call center supervisor	1.500	2.000
collections supervisor	1.500	2.000
customer service coordinator	1.300	1.800
call center team leader	1.300	1.500
collections team leader	1.300	1.500
restructuring team leader	1.300	1.500
inside sales specialist	1.000	1.300
restructuring agents	900	1.300
collection agents	750	1.100
customer service agents	650	1.100
technical support agent	750	900
contact center specialist	1.000	800

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
administration assistant	900	1.500
company secretary	1.000	1.500
guest relations officer	1.100	1.500
sales administrator	1.300	1.500
secretary	800	1.500
data processing administrator	900	1.200
receptionist	800	1.100
front desk customer service	750	1.000

μεικτός μισθός σε ευρώ (14 μεικτοί μισθοί τον χρόνο)



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
training & development manager	3.000	4.000
hr business partner	2.500	3.500
payroll manager	2.500	3.500
hr generalist	1.500	2.500
multilingual recruiter	1.800	2.300
compensation & benefits specialist	1.500	2.000
payroll officer	1.500	2.000
training & development specialist	1.500	1.800
talent acquisition specialist	1.250	1.750
HR assistant	1.000	1.500

multilingual.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	χαμηλότερη τιμή
multilingual recruiter	1.500	2.300
multilingual technical support agent	1.400	1.700
multilingual team leader	1.300	1.700
multilingual customer service agent	1.200	1.600
multilingual inside sales agent	1.300	1.600
multilingual vendor/order desk agent	1.100	1.600
multilingual collection agent	1.100	1.600
multilingual back office agent	1.000	1.300
multilingual social media content moderators	1.100	1.300

base salary in EUR (14 base salaries per year)



προφίλ

συμμετεχόντων.



περιληπτικά.

Η έκθεση της Randstad για τις τάσεις HR 2021 παρουσιάζει στοιχεία που συγκεντρώθηκαν από ελληνικές εταιρείες, που δραστηριοποιούνται σε ποικίλους κλάδους της ελληνικής οικονομίας.

Οι κλάδοι της πληροφορικής/τεχνολογίας και της βιομηχανίας/παραγωγής αντιπροσωπεύουν από κοινού περισσότερο από το 40% του δείγματος.

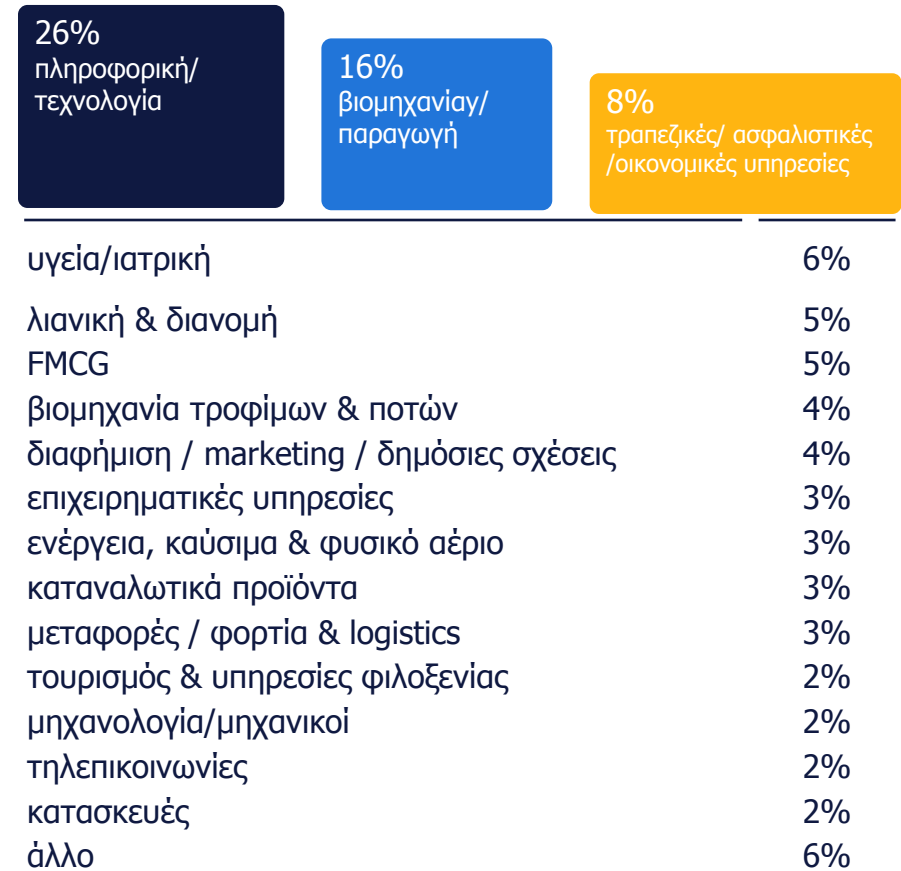
Οργανισμοί που απασχολούν περισσότερα από 500 άτομα αντιπροσωπεύουν το 8% του δείγματος.

Οι μισοί από τους ερωτηθέντες εργάζονται στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας και το 30% αυτών είναι διευθυντικά στελέχη ή προϊστάμενοι. Το 90% των ερωτηθέντων έχουν καθοριστικό ή σημαντικό ρόλο στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη στελέχωση προσωπικού.

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).

προφίλ συμμετεχόντων.

ανά κλάδο.



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

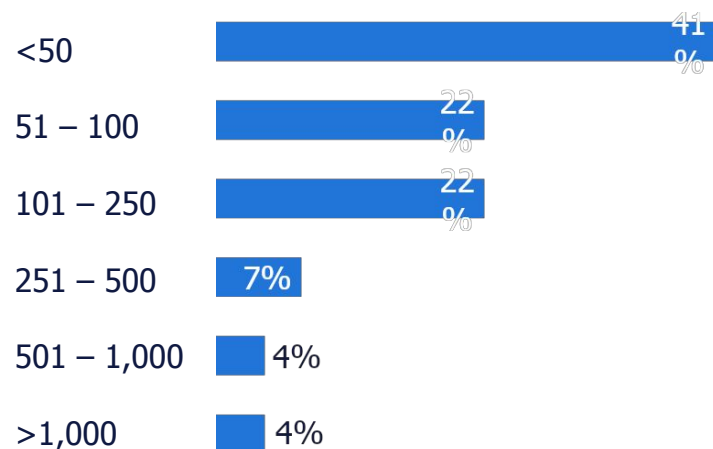
προφίλ συμμετεχόντων.

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



randstad

human forward.



www.randstad.gr
T +30 210 6770523