



τάσεις στο HR

κλάδος τεχνολογίας

περιεχόμενα.

εισαγωγή	3
επιχειρησιακή εξέλιξη	4
προσέλκυση ταλέντων	6
εξέλιξη μισθών	13
στρατηγική ανθρωπίνων πόρων	15
προφίλ συμμετεχόντων	19

εισαγωγή.

Η έρευνα HR Trends της Randstad για το 2023 για τον κλάδο της Τεχνολογίας παρέχει πληροφορίες και στοιχεία σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι εταιρείες τεχνολογίας προσαρμόζονται στις υφιστάμενες οικονομικές συνθήκες.

Η έκθεση χρησιμοποιεί δεδομένα από την έρευνα HR Trends 2023. Από τους 440 ερωτηθέντες της έρευνας HR Trends, αυτή η έκθεση εστιάζει στους 113 ερωτηθέντες από τον κλάδο της πληροφορικής/τεχνολογίας. Τα ηγετικά στελέχη των επιχειρήσεων στην Ελλάδα ολοκλήρωσαν την έρευνα την περίοδο Δεκεμβρίου 2022 - Μαρτίου 2023.

Τα κύρια σημεία της έρευνας περιλαμβάνουν τον αριθμό εργαζομένων, τους μισθούς και τα οφέλη που προσφέρονται από τις εταιρείες που απαντούν.





επιχειρησιακή

εξέλιξη.



αναμενόμενη επιχειρησιακή εξέλιξη.

Το 73% των ερωτηθέντων αναμένει ότι οι πωλήσεις της εταιρείας τους θα αυξηθούν.



73% vs 62% συνολικά*

των ερωτηθέντων αναμένουν ότι ο όγκος των πωλήσεών τους θα αυξηθεί



1% vs 2% συνολικά

των ερωτηθέντων αναμένουν ότι ο όγκος των πωλήσεών τους θα μειωθεί



19% vs 28% συνολικά

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

73% των εταιρειών στον κλάδο της τεχνολογίας αναμένουν ότι ο όγκος των πωλήσεών τους θα **αυξηθεί** το 2023, ποσοστό υψηλότερο σε σχέση με την έρευνα για όλους τους κλάδους.

1% πιστεύουν ότι ο όγκος των πωλήσεων της εταιρείας τους θα **μειωθεί** αυτή τη χρονιά, σε σύγκριση με την έρευνα για όλους τους κλάδους όπου το 2% ήταν απαισιόδοξο για τον όγκο των πωλήσεών τους.

* συνολικά= η σύγκριση αναφέρεται στα αποτελέσματα της έρευνας για όλους τους κλάδους HR Trends 2023.
το υπόλοιπο των ερωτηθέντων, έως και το 100%, αντιστοιχεί στο «δεν γνωρίζω».

A young man with a beard and freckles, wearing a patterned jacket and a blue hoodie, is walking down a subway staircase while holding 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 and white striped carpet. The walls are white and there are digital displays on the wall.

προσέλκυση

ταλέντων

εμπόδια κατά τη διαδικασία στελέχωσης.

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

μη ρεαλιστικές μισθολογικές προσδοκίες	78%
συγκεκριμένες δεξιότητες	48%
μηδενική/περιορισμένη εργασιακή εμπειρία στον κλάδο	44%
απαιτούμενα χρόνια εργασιακής εμπειρίας	44%
προσδοκίες ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	11%
εμπειρία σε διαχείριση εργαλείων διοίκησης	8%
διεθνής εμπειρία	7%
μακρά χρονική περίοδος προειδοποίησης	4%
άλλο	2%



περιορισμένη εργασιακή εμπειρία/δεξιότητες

Οι ερωτηθέντες δυσκολεύονται να βρουν υποψήφιους με την απαραίτητη εργασιακή εμπειρία ή/και δεξιότητες στον κλάδο.

υψηλές προσδοκίες

Οι υποψήφιοι έχουν υψηλές προσδοκίες όσον αφορά τον μισθό και προσπαθούν όλο και περισσότερο να πετύχουν μια καλύτερη ποιότητα ζωής.

προκλήσεις του ανθρώπινου δυναμικού.

οι περισσότερες εταιρείες τεχνολογίας αντιμετωπίζουν προκλήσεις στην προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων.

82%

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

71%

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



προσέλκυση ταλέντων	82%
διατήρηση των πιο αποδοτικών στελεχών και ανάπτυξη ταλαντούχων ηγετών	71%
έλλειψη ταλέντων	60%
διατήρηση της δέσμευσης των εργαζομένων	56%
διαχείριση των προσδοκιών αναφορικά με τα πακέτα αποδοχών και παροχών	44%
διαχείριση έλλειψης δεξιοτήτων	35%
employer branding	31%
διαδικασίες ένταξης νέων εργαζομένων	29%
διαχείριση υψηλού δείκτη κινητικότητας/ αποχώρησης προσωπικού	29%
εσωτερική/εξωτερική κινητικότητα	16%
διασφάλιση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων	15%
ευθυγράμμιση ευέλικτου ωραρίου με τις ανάγκες της επιχείρησης	11%
εργασιακή συμπερίληψη (διαφορετικότητα/διαφάνεια κλπ)	9%
διαχείριση προγραμμάτων εσωτερικών αλλαγών	8%
διαχείριση πιθανών μαζικών απολύσεων	1%
άλλο	1%

αντιμετώπιση προκλήσεων ανθρώπινου δυναμικού.

τα προγράμματα εκπαίδευσης και η βελτίωση των μισθών είναι οι top τρόποι αντιμετώπισης των προκλήσεων του ανθρώπινου δυναμικού.

εκπαίδευση και συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης	68%
βελτίωση μισθών	57%
προσφορά υβριδικού ή εξ αποστάσεως μοντέλου εργασίας	48%
παροχή εξατομικευμένων πακέτων παροχών	37%
πρόσληψη ταλέντων από άλλες χώρες	29%
προσφορά περισσότερων επιλογών για ευέλικτη εργασία	27%
αύξηση συνεργασίας με εξωτερικούς συνεργάτες	19%
ανάθεση σε εξωτερικούς συνεργάτες εταιρικών δραστηριοτήτων (outsourcing)	13%
πρόσληψη περισσότερων εργαζομένων με συμβάσεις μερικής απασχόλησης	2%
άλλο	6%

προγράμματα εκπαίδευσης

είναι το μέτρο που οι περισσότεροι ερωτηθέντες στον κλάδο της τεχνολογίας είναι πρόθυμοι να εφαρμόσουν ή έχουν ήδη εφαρμόσει προκειμένου να διαχειριστούν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν στο τμήμα του ανθρώπινου δυναμικού.

εξ αποστάσεως - υβριδικό μοντέλο εργασίας

αποτελεί σημαντική μέθοδο αντιμετώπισης των προκλήσεων του ανθρώπινου δυναμικού για τους μισούς σχεδόν από τους ερωτηθέντες στον κλάδο της τεχνολογίας.

πλάνα προσλήψεων.

περισσότερα από τα δύο τρίτα των εταιρειών σχεδιάζουν να αυξήσουν τον αριθμό των εργαζομένων τους επόμενους 6 μήνες.



69% vs 54% συνολικά
των ερωτηθέντων
αναμένουν
αύξηση του αριθμού των
εργαζομένων



23% vs 39% συνολικά
των ερωτηθέντων δεν
αναμένουν **καμία αλλαγή** στον
αριθμό των εργαζομένων



3% vs 3% συνολικά
των ερωτηθέντων
αναμένουν **μείωση**
του αριθμού των
εργαζομένων

ανοιχτές προσωρινές θέσεις εργασίας

1-4	15%
5-10	17%
11-40	12%
≥50	8%

ανοιχτές μόνιμες θέσεις εργασίας

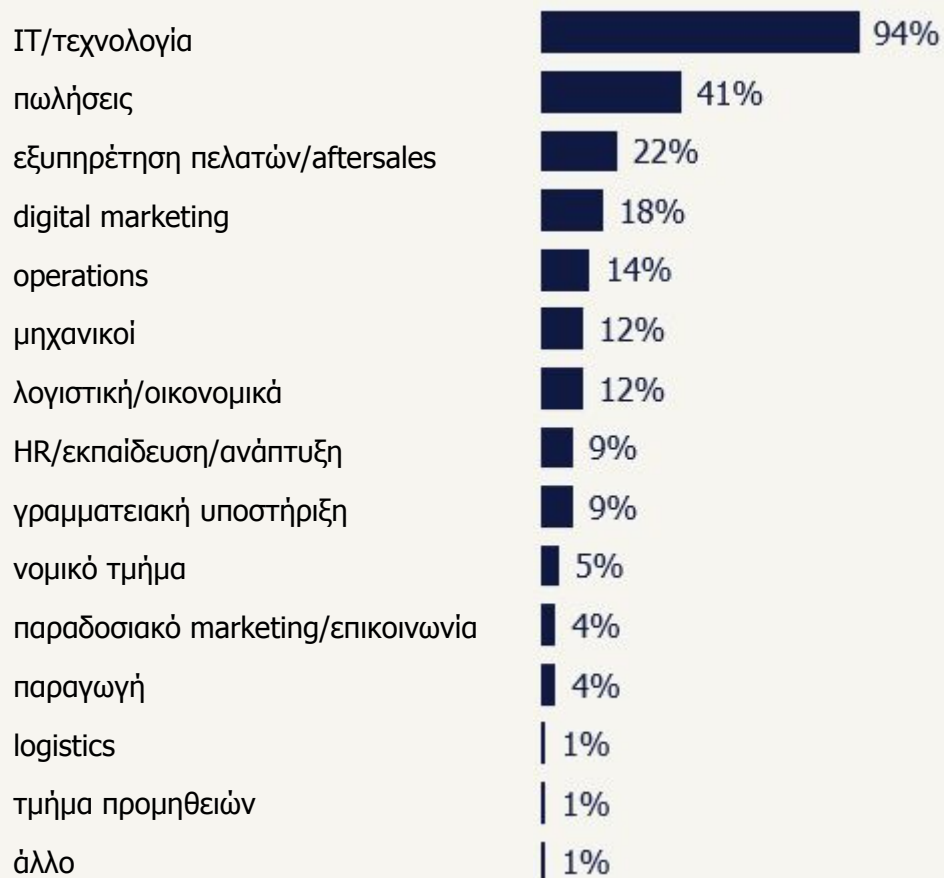
1-4	10%
5-10	4%
11-40	4%
≥50	5%



πρόθεση προσλήψεων.



πρόθεση 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

96%

02
μηχανικοί

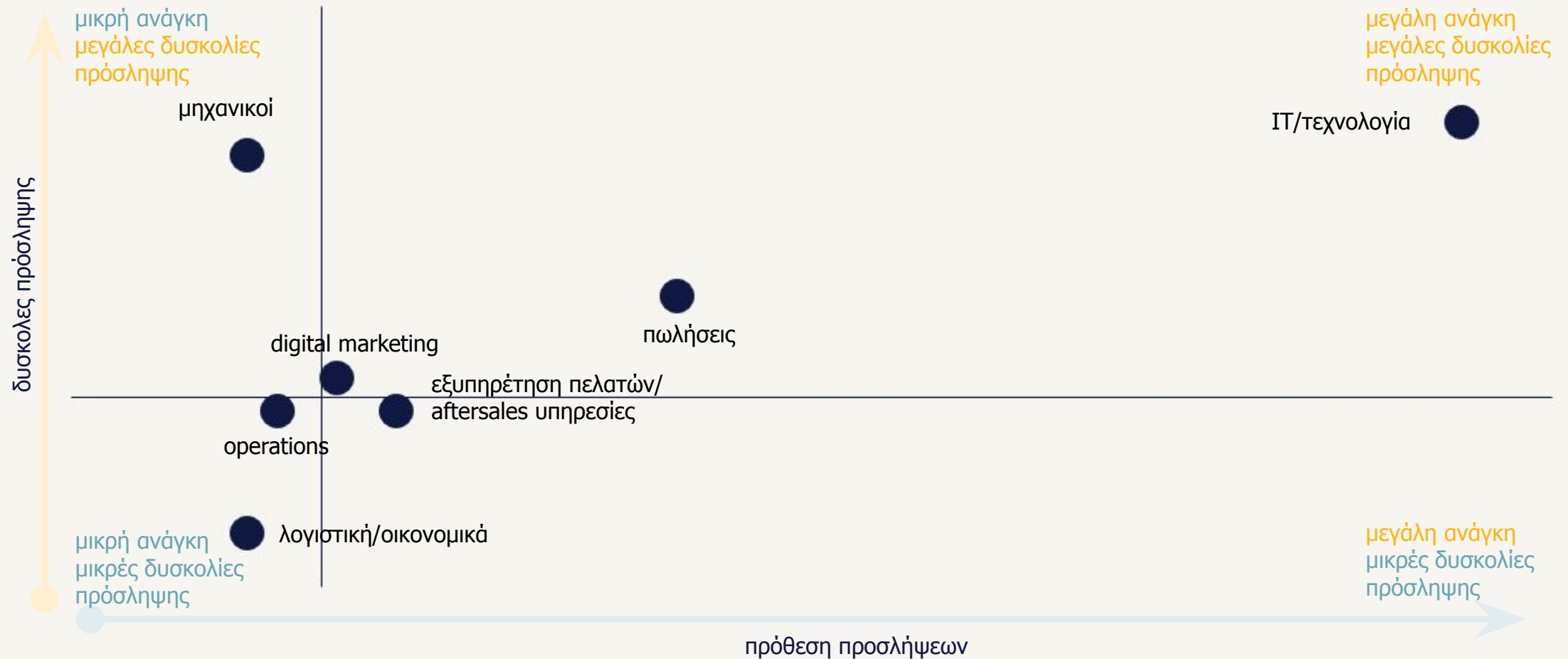
89%

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.

δυσκολίες πρόσληψης matrix.

οι περισσότερες εταιρείες του τεχνολογικού κλάδου αναμένουν δυσκολίες στις προσλήψεις στο τμήμα IT/τεχνολογίας.





μισθολογική

εξέλιξη.



μισθολογική εξέλιξη.

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

εξέλιξη των μισθών εντός του 2023.



86% vs 75% συνολικά
των ερωτηθέντων
σχεδιάζουν να **αυξήσουν**
τους μισθούς



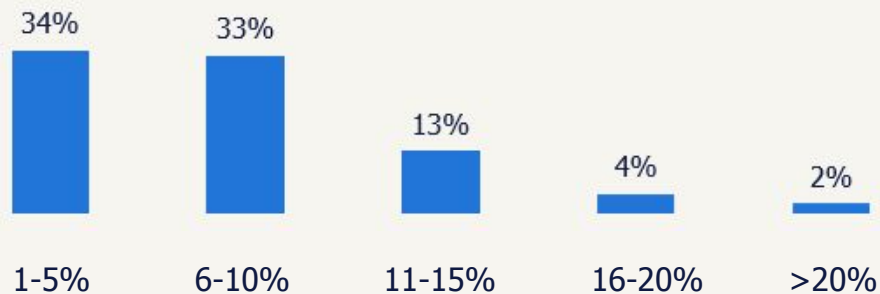
6% vs 15% συνολικά
των ερωτηθέντων **δεν**
σχεδιάζουν αλλαγές στους
μισθούς



0% vs 0% συνολικά
των ερωτηθέντων
σχεδιάζουν να
μειώσουν τους
μισθούς

το υπόλοιπο ποσοστό των ερωτηθέντων, έως και 100%, απάντησαν "δεν γνωρίζω".

το 86% των ερωτηθεισών εταιρειών που σχεδιάζει υψηλότερες αποδοχές για τους εργαζομένους τους το 2023 θα εφαρμόσει την αύξηση ως εξής:



Το 6% των ερωτηθέντων
σχεδιάζει να προσφέρει αύξηση μισθών
κατά 16% ή περισσότερο.

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



στρατηγική

ανθρώπινων πόρων.

ΤΙ ΚΑΝΕΙ ΜΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΛΚΥΣΤΙΚΗ;

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

Οι ερωτηθείσες εταιρείες θεωρούν ότι η προσφορά **ελκυστικών πακέτων αποδοχών** και παροχών καθώς και μια **καλή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής** αποτελούν τα πιο σημαντικά χαρακτηριστικά που κάνουν την εταιρεία τους ελκυστική για τους υποψηφίους.

Το 40% θεωρεί ότι είναι πολύ σημαντικό για την εταιρεία τους να προσφέρει ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης ή υβριδικό εργασιακό μοντέλο ή εξ αποστάσεως εργασία, προκειμένου να προσελκύσει και να διατηρήσει τους εργαζομένους της.

ελκυστικά πακέτα αποδοχών και παροχών	50%
καλή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής & προσωπικής ζωής	45%
υβριδικό εργασιακό μοντέλο ή εξ αποστάσεως εργασία	43%
ευκαιρίες εξέλιξης καριέρας	40%
ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον	33%
ενδιαφέρον αντικείμενο εργασίας	31%
οικονομική ευρωστία	30%
ισχυρή φήμη εργοδότη (employer branding)	30%
ισχυρή εικόνα/ισχυρές αξίες	27%
ευέλικτο ωράριο εργασίας (flexitime)	27%
υιοθέτηση νέων τεχνολογιών και καινοτομιών	25%
προγράμματα εκπαίδευσης	24%
αίσθημα εργασιακής ασφάλειας	20%
βολική τοποθεσία	12%
ποιοτικά προϊόντα/υπηρεσίες	12%
ευκαιρίες για διεθνή καριέρα	12%
ισχυρή διοίκηση	12%
προώθηση της διαφορετικότητας (ηλικία, φύλο, εθνικότητα)	7%
περιβαλλοντική και κοινωνική εταιρική ευθύνη (CSR)	5%

παροχές που προσφέρουν οι εταιρείες.

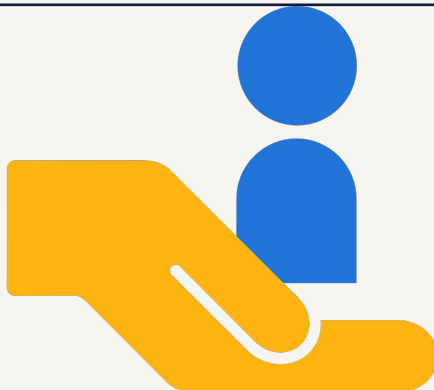
παροχές ευεξίας και δεξιοτήτων.

εκπαίδευση	90%
δυνατότητα εργασίας από το σπίτι (εξ αποστάσεως ή υβριδικό μοντέλο)	90%
ευέλικτο πρόγραμμα εργασίας	71%
μη οικονομικές απολαβές/αναγνώριση	60%
επιπλέον ημέρες άδειας/ημέρες ασθενείας/άδεια άνευ αποδοχών	55%
γονική άδεια με αποδοχές/παροχές φροντίδας παιδιού	40%
προγράμματα υγείας και ευεξίας	35%
προγράμματα/εργαλεία υποστήριξης εργαζομένων	31%
coaching & mentorship	27%
ψυχολογική υποστήριξη	21%

οικονομικές παροχές.

μπόνους/ατομικά μπόνους απόδοσης	80%
κινητό τηλέφωνο	77%
κουπόνια σίτισης/επιδότηση γεύματος	73%
ιατροφαρμακευτική ασφάλιση/ασφάλιση αναπηρίας	71%
εταιρικό αυτοκίνητο	58%
αποζημίωση εξόδων μετακίνησης (π.χ. μέσα μαζικής μεταφοράς, καύσιμα)	56%
ασφάλεια ζωής	51%
θέση στάθμευσης	42%
εκπιπόμενες δαπάνες*	27%
δωροκουπόνια εορτών	24%
διανομή κερδών	22%
συνταξιοδοτικό πλάνο	20%

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



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

λήψη καλύτερης προσφοράς από άλλη εταιρεία (καλύτερος μισθός, καλύτερες συνθήκες κλπ.)	77%
περισσότερες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη σε άλλη εταιρεία	58%
επιλογή διαφορετικής επαγγελματικής πορείας	24%
δεν υπήρχε ταύτιση με την κουλτούρα της εταιρείας	19%
μεγάλος φόρτος εργασίας	17%
μετεγκατάσταση	16%
αναζήτηση ενός πιο ευέλικτου προγράμματος εργασίας	14%
απουσία στήριξης από τη διοίκηση	9%
περιορισμένη επικοινωνία/σχέση με τον/την προϊστάμενο/η	7%
έλλειψη ισορροπίας επαγγελματικής - προσωπικής ζωής	6%
άρνηση επιστροφής στο γραφείο	6%
απουσία υβριδικού μοντέλου ή εξ αποστάσεως εργασίας	6%
έλλειψη ηγεσίας, καθοδήγησης ή οράματος	5%
έλλειψη ικανοποίησης ως προς τη φήμη της εταιρείας	3%
δε γνωρίζω	2%
άλλο	6%



77%

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



14%

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 για τον κλάδο της Τεχνολογίας της Randstad για το 2023 παρουσιάζει στοιχεία που συγκεντρώθηκαν από ελληνικές εταιρείες που δραστηριοποιούνται στον κλάδο της πληροφορικής/τεχνολογίας.

Οι οργανισμοί που απασχολούν λιγότερα από 250 άτομα αντιπροσωπεύουν το 87% του δείγματος.

Το 61% των ερωτηθέντων εργάζεται στο τμήμα HR και το 31% στη γενική διοίκηση των εταιρειών πληροφορικής.

Επίσης, το 91% των ερωτηθέντων εμπλέκεται στη διαδικασία πρόσληψης, έχοντας είτε αποφασιστικό είτε συμβουλευτικό ρόλο.

Για τον σχεδιασμό και την ανάλυση των ευρημάτων της έρευνας, η Randstad συνεργάστηκε με την Evalueserve, παγκόσμια εταιρεία ερευνών και ανάλυσης. (www.evalueserve.com).

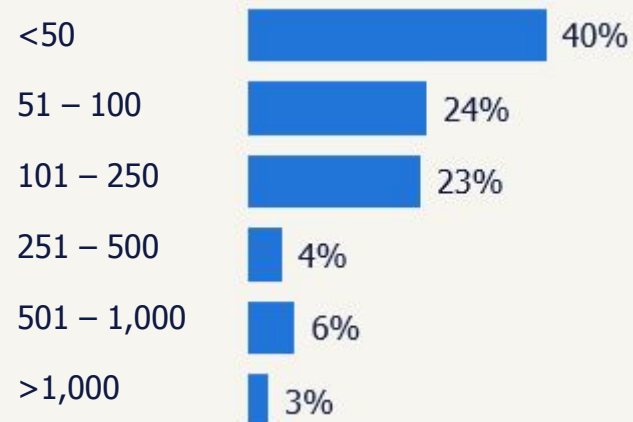


προφίλ συμμετεχόντων.

επίπεδο παρουσίας της εταιρείας.



αριθμός εργαζομένων.



τμήμα.

ανθρώπινο δυναμικό	61%
γενική διεύθυνση	31%
IT/τεχνολογία	6%
οικονομικά	2%
μηχανικοί	0%
άλλο	0%

ρόλος των συμμετεχόντων στη διαδικασία στελέχωσης.



randstad

human forward.

