

Ιούνιος 2024

ελλάδα.

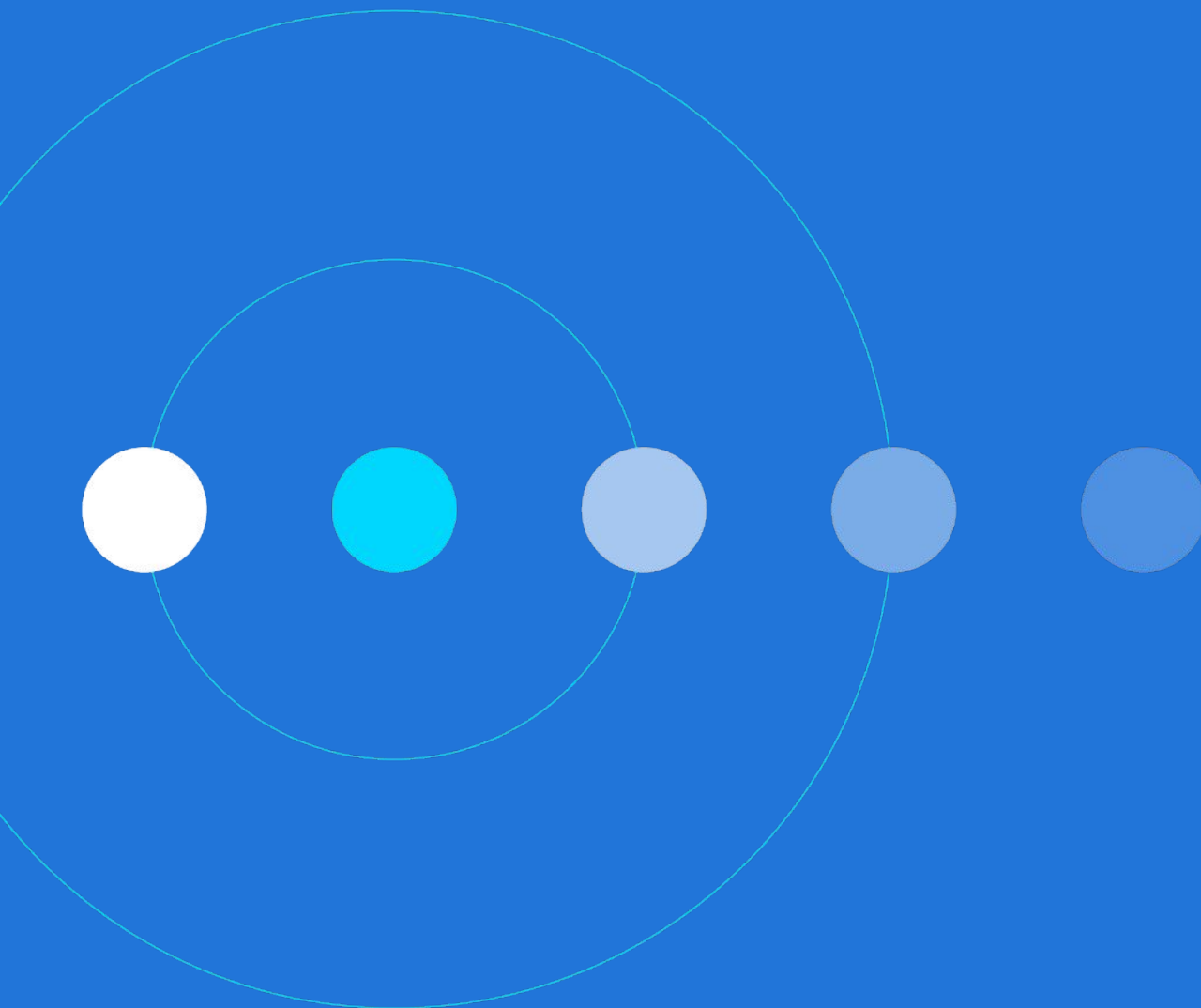
έρευνα employer brand 2024



randstad



partner for talent.



- 3 εισαγωγή
- 9 κύριοι παράγοντες
- 12 οι πιο ελκυστικοί εργοδότες
- 17 αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος
- 25 ισότητα και τεχνητή νοημοσύνη

εισαγωγή.



Τι είναι η έρευνα employer brand της randstad;

- Είναι η πιο λεπτομερής έρευνα πάνω στην εικόνα του εργοδότη, έτσι όπως γίνεται αντιληπτή από το ευρύ κοινό, η οποία διεξάγεται 24 χρόνια παγκοσμίως.
- Αποτελεί την πιο πλήρη και ανεξάρτητη έρευνα με σχεδόν 173.000 συμμετέχοντες και 6.084 εταιρείες που αξιολογήθηκαν παγκοσμίως.
- Μελετά την ελκυστικότητα μεγάλων εταιρειών σε αριθμό προσωπικού, γνωστών τουλάχιστον στο 10% του πληθυσμού.
- Παρέχει χρήσιμες πληροφορίες που μπορούν να βοηθήσουν τους εργοδότες να σχηματίσουν ένα ελκυστικό employer brand.

173,000
συμμετέχοντες



32 αγορές συμμετείχαν στην έρευνα, καλύπτοντας πάνω από το 75% της παγκόσμιας οικονομίας.

δείγμα

- ηλικία 18 - 67
- αντιπροσωπευτικό για το φύλο
- υπερεκπροσώπηση ατόμων ηλικίας 25 - 44
- αποτελείται από φοιτητές, εργαζόμενους και ανέργους

έρευνα

- διαδικτυακές συνεντεύξεις
- ιανουάριος 2024

διάρκεια της συνέντευξης

- 14 λεπτά

δείγμα χώρας

- Ελλάδα, 3500



αργεντινή
αυστραλία
αυστρία
βέλγιο
βραζιλία
καναδάς
κίνα

τσεχία
γαλλία
γερμανία
ελλάδα
χονγκ κονγκ
ουγγαρία
ινδία

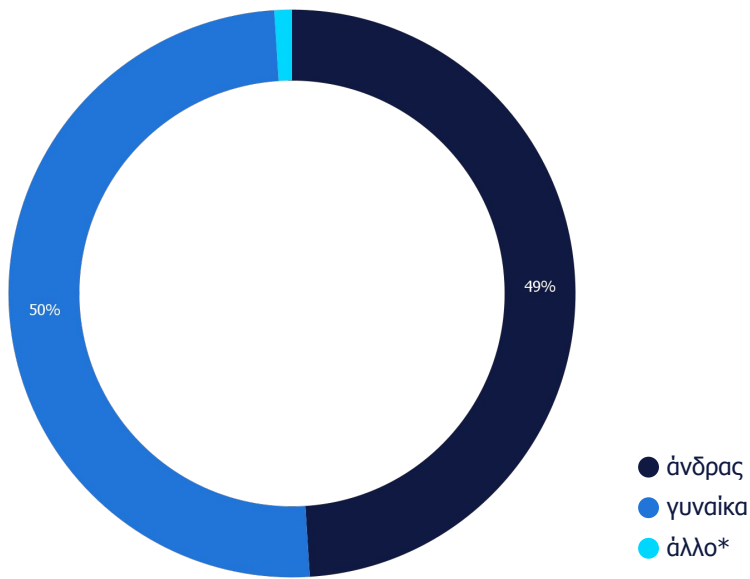
ιταλία
ιαπωνία
λουξεμβούργο
μαλαισία
μεξικό
νέα ζηλανδία
νορβηγία

πολωνία
πορτογαλία
ρουμανία
σιγκαπούρη
ισπανία
σουηδία
ελβετία

ολλανδία
ηνωμένο βασίλειο
ηνωμένες πολιτείες
ουρουγάη

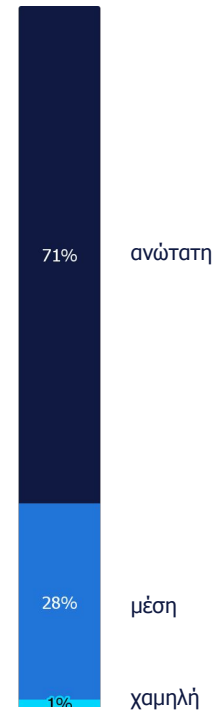
σύνθεση του δείγματος στην Ελλάδα. κοινωνικά και δημογραφικά στοιχεία, εκπαίδευση, περιοχή

φύλο

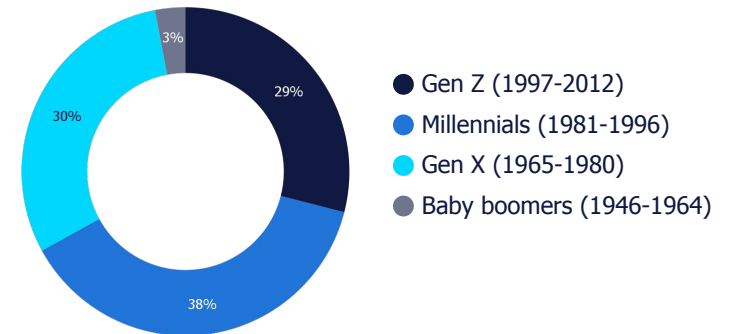


*Η επιλογή άλλο αφορά σε μη δυαδικό φύλο, ίντερσεξ, τρανσέξουαλ άνδρα, τρανσέξουαλ γυναίκα, άτομα που δεν συμμορφώνονται με το φύλο τους, άτομα με ρευστό φύλο, άλλους τίτλους φύλου που δεν αναφέρονται παραπάνω και άτομα που προτιμούν να μην απαντήσουν στην ερώτηση.

εκπαίδευση



ηλικία



περιοχή



σύνοψη: κύρια σημεία.



πρόταση αξίας εργοδότη

Στο ιδανικό προφίλ εργοδότη, η ελκυστική αμοιβή και οι παροχές συνεχίζουν να είναι προτεραιότητα για τους εργαζόμενους σε ολόκληρη την Ελλάδα. Ωστόσο, με μικρή διαφορά, το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον καταλαμβάνει τη δεύτερη θέση. Ενδιαφέρον έχει επίσης, πως τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά για έναν εργοδότη παραμένουν ίδια με πέρυσι, με εξαίρεση την ισότητα, η οποία αξιολογήθηκε για πρώτη φορά φέτος και έλαβε την τέταρτη θέση, ξεπερνώντας την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και αντικαθιστώντας την εργασιακή ασφάλεια από τους πρώτους 5 παράγοντες. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι, οι γυναίκες δίνουν περισσότερη σημασία στην ισότητα, κατατάσσοντάς την στην τρίτη θέση, ακριβώς πάνω από την επαγγελματική εξέλιξη. Αυτό φανερώνει μια αυξημένη ευαισθητοποίηση και απαίτηση για ισότητα στον χώρο εργασίας, ιδιαίτερα μεταξύ των γυναικών εργαζομένων.

Παρά το γεγονός ότι η αμοιβή και οι παροχές θεωρούνται οι πιο σημαντικοί παράγοντες, υπάρχει μια αξιολογη διαφορά μεταξύ των προσδοκιών των εργαζομένων και των παροχών από τον εργοδότη, με περίπου μόνο το μισό των εργαζομένων να πιστεύει ότι ο εργοδότης τους ικανοποιεί τις μισθολογικές τους απαιτήσεις. Αυτό το συναίσθημα είναι ακόμα πιο έντονο στην Gen X, φανερώνοντας έτσι το χάσμα που επικρατεί μεταξύ των γενεών. Η εργασιακή ασφάλεια που προσφέρεται από τον τρέχοντα εργοδότη παραμένει πολύ υψηλά, αντισταθμίζοντας πιθανώς τη δυσαρέσκεια των εργαζομένων σχετικά με τα μισθολογικά θέματα.



αλλαγή εργοδότη

Η διάθεση για αλλαγή εργοδότη στην Ελλάδα παρέμεινε σχετικά σταθερή τα τελευταία δύο χρόνια, δείχνοντας μια μείωση της τάξεως του 2% σε σύγκριση με το 2023 και παραμένοντας στα ίδια επίπεδα με το 2022.

Το μη ικανοποιητικό πακέτο αποδοχών, παραμένει ο κύριος λόγος που ωθεί τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως φύλου και γενιάς, να αλλάξουν εργοδότη, με το μικρότερο ποσοστό να βρίσκεται στη Gen Z. Είναι σημαντικό να σημειωθεί, πως η δυσαρέσκεια ως προς το μισθολογικό πακέτο, ήταν πιο έντονη στους εργαζόμενους που δεν λαμβάνουν κάποιο βοηθητικό ποσό για την αύξηση του πληθωρισμού, με 3 στους 4 να το θεωρούν σημαντικό λόγο για αποχώρηση. Το γεγονός αυτό προσφέρει στους εργοδότες την ευκαιρία να προσελκύουν και να διατηρούν τα talenta προσφέροντας ένα ικανοποιητικό και ανταγωνιστικό πακέτο αποδοχών.

Καθώς η βελτίωση του μισθολογικού πακέτου ενδέχεται να μην είναι πάντα εφικτή, υπάρχουν και άλλοι τρόποι που οι εργοδότες μπορούν να διευρύνουν τις προσπάθειές τους για προσέλκυση και διατήρηση του προσωπικού τους, όπως για παράδειγμα οι ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης. Ανησυχητικό είναι το γεγονός ότι 1 στους 5 εργαζόμενους αισθάνεται ότι δεν υπάρχουν αρκετές προοπτικές για προαγωγή στην καριέρα του, ενώ σχεδόν το 1/3 θεωρεί ότι αυτός είναι λόγος για να αναζητήσει νέο εργοδότη. Με τη διευθέτηση αυτών των παραγόντων, οι εργοδότες μπορούν να ενισχύσουν την ικανοποίηση των εργαζομένων τους, να μειώσουν τα ποσοστά αλλαγής και, τέλος, να ενισχύσουν τις προσπάθειες προσέλκυσης talenτων.

σύνοψη: κύρια σημεία.



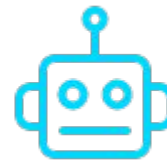
ισότητα

Περίπου 1 στους 6 Έλληνες εργαζομένους δηλώνει ότι ανήκει σε μειονότητα, είτε λόγω του φύλου, του σεξουαλικού προσανατολισμού, της εθνικότητας, της θρησκείας, της αναπηρίας είτε κάποιου άλλου χαρακτηριστικού. Πιο έντονα συγκριτικά με άλλες γενιές, το φαινόμενο αυτό παρατηρείται στην γενιά Z.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι η κριτική που ασκούν στον εργοδότη τους είναι ίδια με εκείνη των εργαζομένων που δεν ανήκουν σε κάποια μειονότητα. Αυτό ισχύει για τα ακόλουθα θέματα:

- αναγνώριση από τον οργανισμό τους
- δίκαιη μεταχείριση από τα ανώτερα στελέχη (π.χ. πρόσληψη, επαγγελματικές ευκαιρίες)
- αντιμετώπιση εμποδίων κατά την επαγγελματική τους πορεία
- ίση αμοιβή και ίσες επαγγελματικές ευκαιρίες

Αυτό υπογραμμίζει τη σημασία και σπουδαιότητα της δημιουργίας ενός συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος για τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως του υποβάθρου ή της ταυτότητάς τους.



τεχνητή νοημοσύνη

Η τεχνητή νοημοσύνη έχει αρχίσει να γίνεται αρκετά δημοφιλής και στον ελληνικό χώρο εργασίας, καθώς 1 στους 10 εργαζόμενους αναφέρει ότι ήδη τη χρησιμοποιεί συχνά, ενώ το 18% της Gen Z, δήλωσε ότι τη χρησιμοποιεί περισσότερο.

Ενώ ένα πολύ μικρό ποσοστό (2%) πιστεύει ότι η τεχνητή νοημοσύνη έχει ήδη επιδράσει στον χώρο εργασίας, υπάρχει ευρέως διαδεδομένη πρόβλεψη για τον αντίκτυπο της τεχνητής νοημοσύνης στο μέλλον. Σχεδόν τα δύο τρίτα των εργαζομένων πιστεύουν ότι η τεχνητή νοημοσύνη θα επηρεάσει την εργασία τους μέσα στα επόμενα πέντε χρόνια, και ο αριθμός αυτός αυξάνεται αν συμπεριλάβουμε και εκείνους που ήδη τη χρησιμοποιούν.

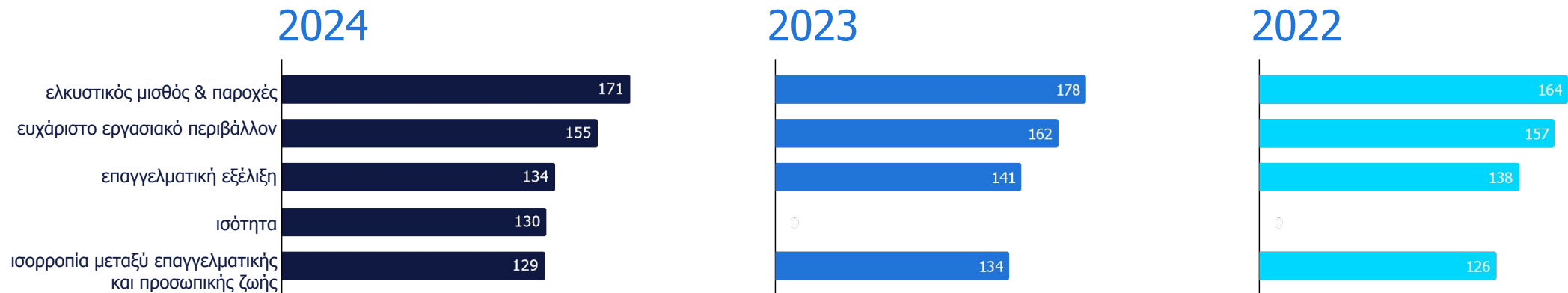
Η αναμενόμενη επίδραση της τεχνητής νοημοσύνης στην εργασία, φαίνεται να είναι θετική, ειδικότερα ανάμεσα στα talenta που κατέχουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης, και τα οποία τείνουν να είναι πιο αισιόδοξα. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι ένα σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων διατηρεί μια ουδέτερη στάση, ως προς τις πιθανές επιπτώσεις της. Επομένως, οι εργοδότες χρειάζεται να δώσουν προσοχή στο γεγονός αυτό και να ενημερώσουν τους εργαζόμενους για τα οφέλη της τεχνητής νοημοσύνης, κατά την εφαρμογή της στον χώρο εργασίας. Η προληπτική προσέγγιση είναι σημαντική, για να αποτρέψει την εξέλιξη της απάθειας σε δυσαρέσκεια ή αρνητική προοπτική.

κύριοι παράγοντες.



ΤΙ ΑΝΑΖΗΤΟΥΝ ΟΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ. ΟΙ 5 ΠΙΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Ο μισθός και οι παροχές διατηρούν σταθερά τη θέση τους ως το πιο σημαντικό κριτήριο, ενώ το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον έρχεται δεύτερο. Η προσθήκη της ισότητας φέτος αποδεικνύει τον κομβικό της ρόλο, τοποθετώντας την στην τέταρτη θέση μαζί με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την επαγγελματική εξέλιξη. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι γυναίκες αποδίδουν μεγαλύτερη σημασία στην ισότητα, κατατάσσοντάς την στην τρίτη θέση, ακριβώς πάνω από την επαγγελματική εξέλιξη.



*νέα προσθήκη στο 2024: "προσφέρει στους εργαζόμενους ίσες ευκαιρίες ανεξαρτήτως ηλικίας, φύλου, εθνικότητας κλπ."

πώς να διαβάσετε τα παραπάνω στατιστικά
150: ο παράγοντας έχει επιλεγεί 50% περισσότερο σε σχέση με το μέσο ποσοστό επιλογής του
75: ο παράγοντας έχει επιλεγεί 25% λιγότερο σε σχέση με το μέσο ποσοστό επιλογής του

αντίληψη για το τι προσφέρουν οι εργοδότες στην Ελλάδα.

Κατανοώντας το χάσμα μεταξύ των επιθυμιών των εργαζομένων και των προσδοκιών τους σχετικά με τις παροχές των εργοδοτών στην Ελλάδα, μπορούμε να αξιοποιήσουμε πολύτιμες πληροφορίες για τον σχεδιασμό του employer brand. Επιπλέον, μπορούμε να κατανοήσουμε καλύτερα το χάσμα αυτό, αξιολογώντας στο σύνολο της αγοράς, το τι θεωρούν οι εργαζόμενοι ότι τους προσφέρουν οι τωρινοί εργοδότες τους.

αξιολόγηση τρέχοντος εργοδότη προφίλ ιδανικού εργοδότη

1. μακροπρόθεσμη εργασιακή σταθερότητα και ασφάλεια
2. βολική τοποθεσία
3. οικονομική σταθερότητα και ευρωστία
4. πολύ καλή φήμη
5. ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον
6. ενδιαφέρον αντικείμενο εργασίας
7. ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
8. ανταπόδοση στην κοινωνία
9. υψηλός μισθός & παροχές
10. επαγγελματική εξέλιξη

1. υψηλός μισθός & παροχές
2. ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον
3. επαγγελματική εξέλιξη
4. ισότητα
5. ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
6. εργασιακή σταθερότητα και ασφάλεια
7. ευκαιρίες εκπαίδευσης
8. ενδιαφέρον αντικείμενο εργασίας
9. δυνατότητα εξ αποστάσεως εργασίας
10. βολική τοποθεσία

Ο υψηλός μισθός και οι παροχές συνεχίζουν να αποτελούν τον παράγοντα με τη μεγαλύτερη απόκλιση.

Παρόλο που αυτός ο παράγοντας θεωρείται ο πιο σημαντικός, μόλις το μισό περίπου των εργαζομένων στην Ελλάδα αισθάνεται ότι ο εργοδότης του ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του, με τη Gen X να μην υποστηρίζει τόσο έντονα την άποψη αυτή, συγκριτικά με τις νεότερες γενιές.

Στην αξιολόγηση του τρέχοντος εργοδότη, η εργασιακή ασφάλεια λαμβάνει πρώτη θέση, γεγονός που μπορεί, ίσως, να αντισταθμίσει τη χαμηλή αξιολόγηση του μισθού.

οι πιο ελκυστικοί
εργοδότες και
πληροφορίες ανά
κλάδο.



οι πιο ελκυστικοί εργοδότες στην Ελλάδα.

2024

- | | |
|-----|---|
| 1. | Παπαστράτος |
| 2. | Vianex Φαρμακευτική |
| 3. | AEGEAN |
| 4. | Παπαδοπούλου - Βιομηχανία μπισκότων και ειδών διατροφής |
| 5. | ΣΚΛΑΒΕΝΙΤΗΣ |
| 6. | Ανεξάρτητος Διαχειριστής Μεταφοράς Ηλεκτρικής Ενέργειας (ΑΔΜΗΕ) |
| 7. | ELPEN Φαρμακευτική |
| 8. | Διεθνής Αερολιμένας Αθηνών |
| 9. | Skroutz |
| 10. | Ωνάσειο Καρδιοχειρουργικό Κέντρο |

2023

- | | |
|-----|--|
| 1. | Παπαστράτος |
| 2. | ION A.E. ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ & ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΚΑΟ & ΣΟΚΟΛΑΤΑΣ |
| 3. | AEGEAN |
| 4. | INTRALOT A.E. |
| 5. | ELPEN Φαρμακευτική |
| 6. | ΣΚΛΑΒΕΝΙΤΗΣ |
| 7. | LAMPSA Hotels (Grand Bretagne, King George, Sheraton Rhodes) |
| 8. | Τράπεζα της Ελλάδος A.E. |
| 9. | Παπαδοπούλου - Βιομηχανία μπισκότων και ειδών διατροφής |
| 10. | Costa Navarino (T.E.MES SA) |

2022

- | | |
|-----|--|
| 1. | Παπαστράτος |
| 2. | ION A.E. ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ & ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΚΑΟ & ΣΟΚΟΛΑΤΑΣ |
| 3. | LAMPSA Hotels (Grand Bretagne, King George, Sheraton Rhodes) |
| 4. | ΣΚΛΑΒΕΝΙΤΗΣ |
| 5. | Παπαδοπούλου - Βιομηχανία μπισκότων και ειδών διατροφής |
| 6. | Ελληνικά Πετρέλαια |
| 7. | Vianex Φαρμακευτική |
| 8. | Atlantica Hotel Management |
| 9. | ELPEN Φαρμακευτική |
| 10. | Τράπεζα της Ελλάδος A.E. |

τα top 3 κριτήρια που καθορίζουν το EVP στην Ελλάδα των top 5 εταιρειών.

Οι 5 πιο ελκυστικές εταιρείες για να εργαστεί κανείς στην Ελλάδα χαρακτηρίζονται για την οικονομική τους ευρωστία και την καλή τους φήμη. Η εργασιακή σταθερότητα και ασφάλεια αποτελεί επίσης βασικό παράγοντα για την πλειονότητα των εταιρειών. Είναι ενδιαφέρον ότι οι παράγοντες αυτοί δεν αποτελούν κύρια χαρακτηριστικά του προφίλ του ελκυστικού εργοδότη, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι/ες μπορεί να υποτιμούν τη σημασία αυτών αρχικά, θεωρώντας τα ενδεχομένως ως δεδομένα.

top 5 εταιρείες

1. Παπαστράτος
2. Vianex Φαρμακευτική
3. AEGEAN
4. Παπαδοπούλου - Βιομηχανία μπισκότων και ειδών διατροφής
5. ΣΚΛΑΒΕΝΙΤΗΣ

1.

οικονομική ευρωστία
οικονομική ευρωστία
οικονομική ευρωστία
οικονομική ευρωστία
οικονομική ευρωστία

2.

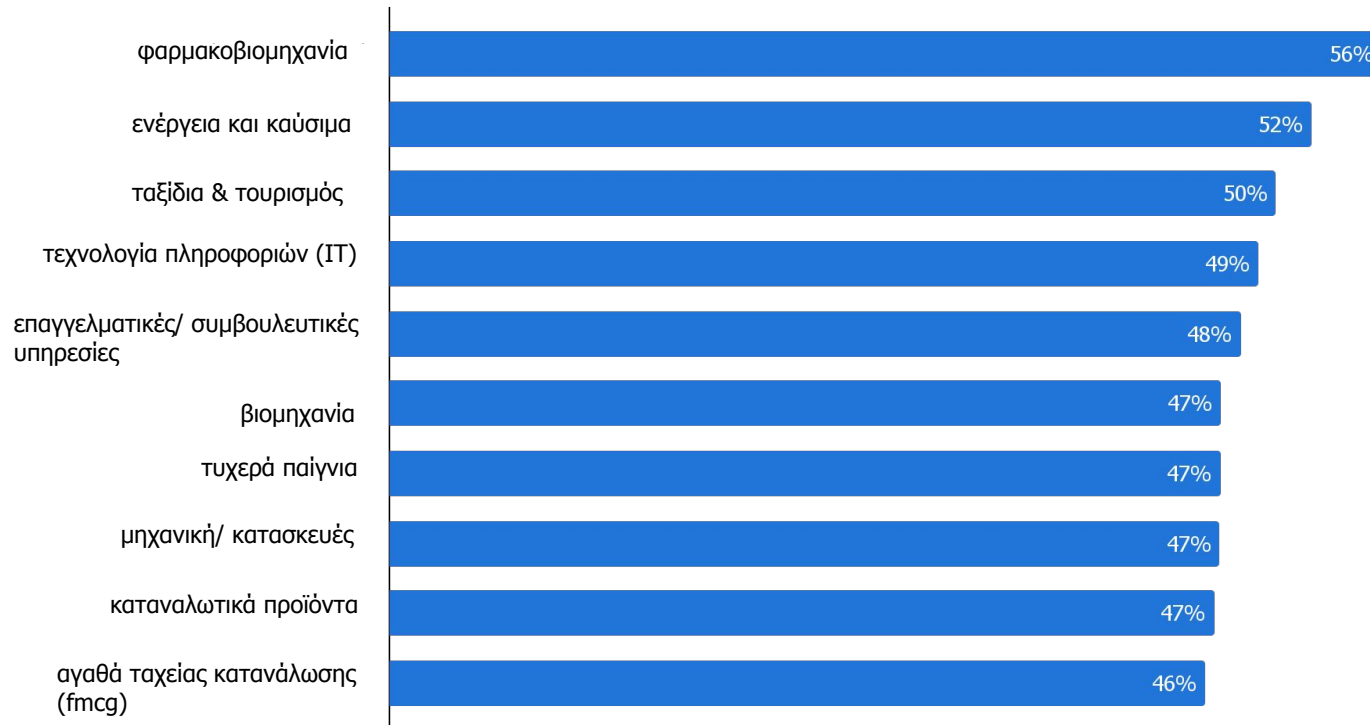
πολύ καλή φήμη
εργασιακή σταθερότητα και ασφάλεια
πολύ καλή φήμη
εργασιακή σταθερότητα και ασφάλεια
πολύ καλή φήμη

3.

εργασιακή σταθερότητα και ασφάλεια
πολύ καλή φήμη
επαγγελματική εξέλιξη
πολύ καλή φήμη
βολική τοποθεσία

ελκυστικότητα ανά κλάδο.

top 10 κλάδοι με τις καλύτερες επιδόσεις

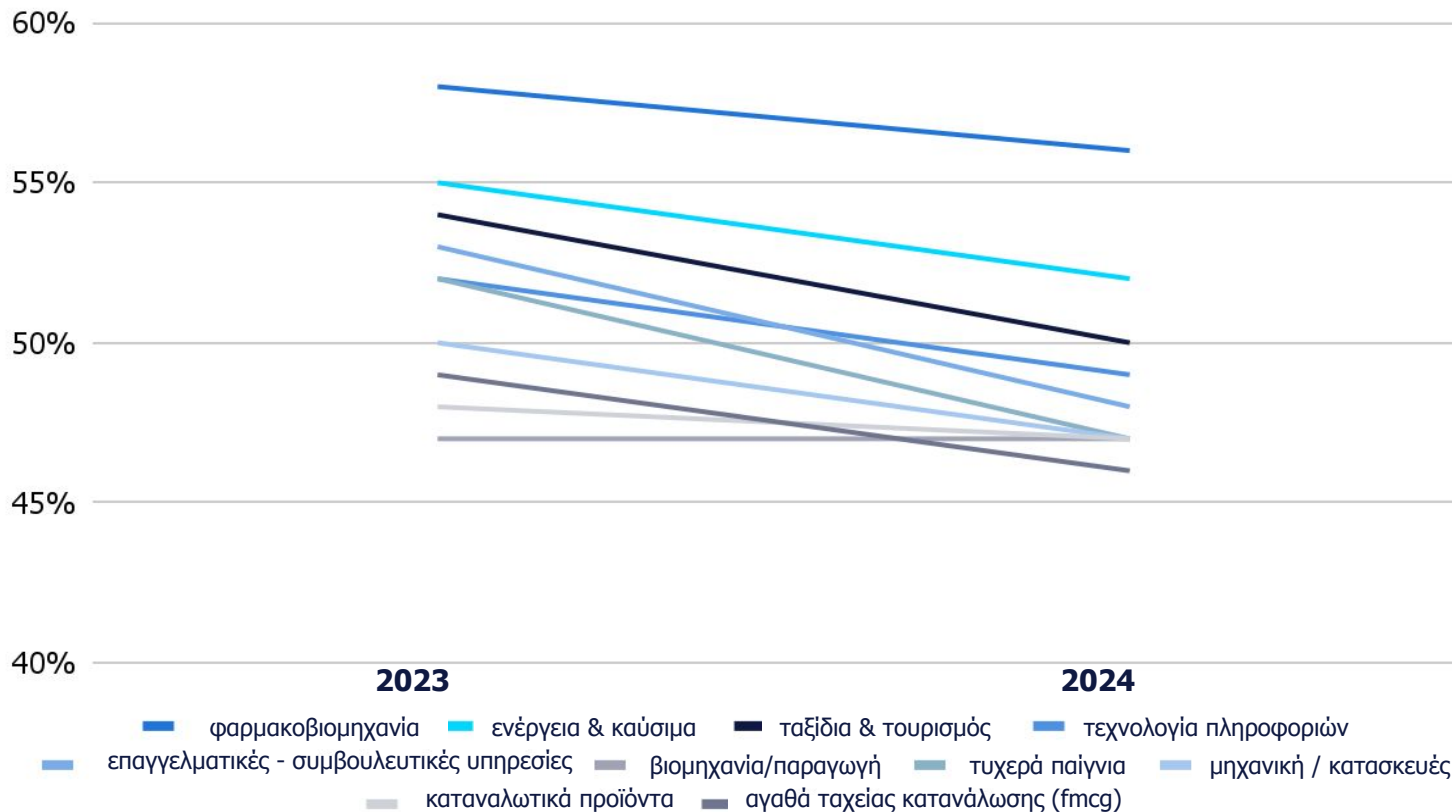


ο φαρμακευτικός κλάδος είναι ο πιο ελκυστικός κλάδος στην Ελλάδα.

Αυτό οφείλεται κυρίως στη Vianex, η οποία κατατάσσεται ως η δεύτερη πιο ελκυστική εταιρεία στην Ελλάδα, μαζί με την Eirpen, η οποία κατέχει την έκτη θέση.

Ωστόσο, οι μικρές διαφορές στην ελκυστικότητα μεταξύ των υπόλοιπων κλάδων υποδεικνύουν ότι οι εργοδότες ανταγωνίζονται όχι μόνο εντός του δικού τους κλάδου, αλλά και με πολλούς άλλους κλάδους για την προσέλκυση ταλέντων.

ελκυστικότητα ανά κλάδο με την πάροδο του χρόνου.



του δείγματος,
θεωρεί τον κλάδο της
φαρμακοβιομηχανίας,
ως πιο ελκυστικό.

Παρατηρείται μια μείωση της τάξεως 2%, σε σχέση με το 2023 (58%), παρ' όλα αυτά ο κλάδος της φαρμακοβιομηχανίας παραμένει ο πιο ελκυστικός κλάδος για δεύτερη συνεχόμενη χρονιά.

οι 3 top εταιρείες ανάμεσα στους 10 top κλάδους.

κλάδος

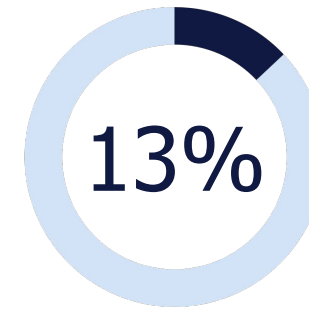
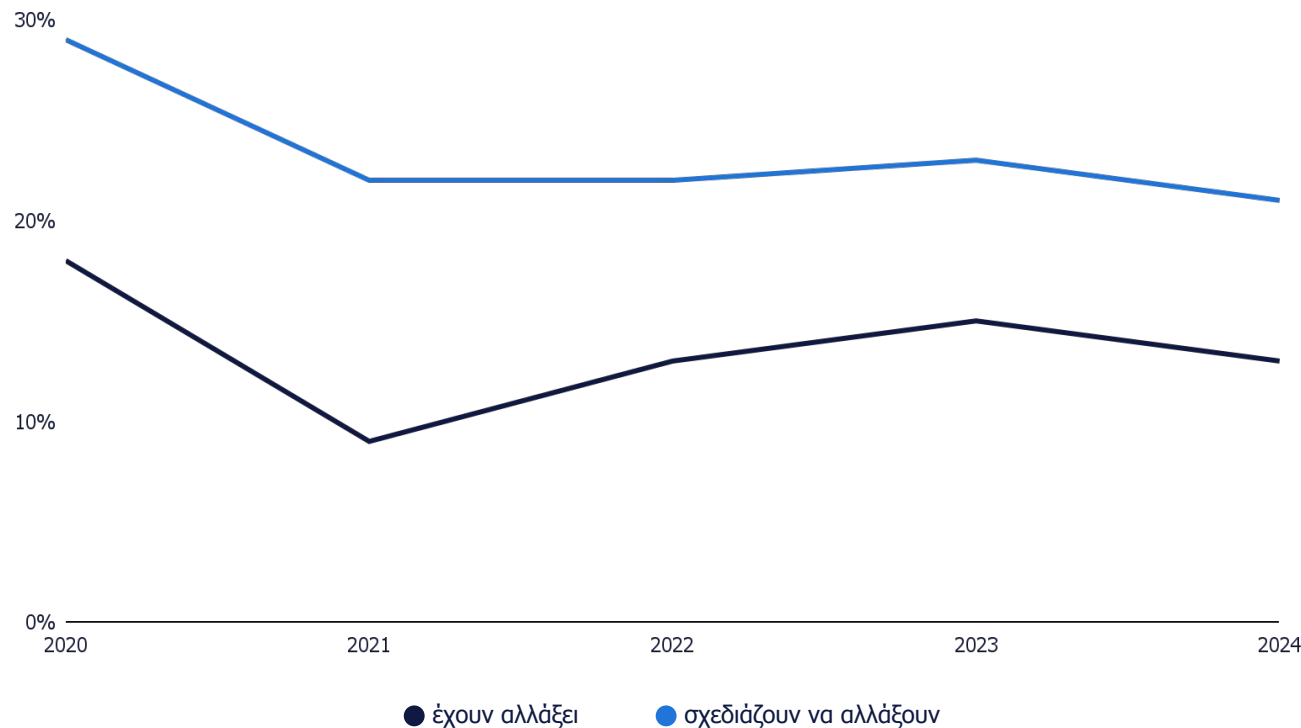
	1.	2.	3.
1. φαρμακοβιομηχανία	Vianex Φαρμακευτική	ELPEN Φαρμακευτική	DEMO Φαρμακευτική
2. ενέργεια και καύσιμα	Ανεξάρτητος Διαχειριστής Μεταφοράς Ηλεκτρικής Ενέργειας (ΑΔΜΗΕ)	Ελληνικά Καύσιμα (Ελληνικά Πετρέλαια, ΕΚΟ)	Motor Oil Hellas
3. ταξίδια & τουρισμός	AEGEAN	Διεθνής Αερολιμένας Αθηνών	LAMPSA Hotels (Grand Bretagne, King George)
4. τεχνολογία πληροφοριών	Sk routz	Netcompany - Intrasoft	ΟΠΑΠ
5. επαγγελματικές - συμβουλευτικές υπηρεσίες	PricewaterhouseCoopers (PWC)	Accenture	Deloitte
6. βιομηχανία/παραγωγή	Παπαστράτος	Ελληνικά Καύσιμα (Ελληνικά Πετρέλαια,ΕΚΟ)	Motor Oil Hellas
7. τυχερά παίγνια	ΟΠΑΠ	INTRALOT S.A.	Kaizen Gaming (Stoiximan)
8. μηχανική / κατασκευές	LAMDA DEVELOPMENT S.A. (The Ellinkon, The Mall Athens, Golden Hall, Mediterranean Cosmos, Marina Flisvos)	ΓΕΚ Τέρνα	INTRACOM (Telecom Solutions, Intrakat, Intracom Defense, Ventrure, Properties)
9. καταναλωτικά προϊόντα	Estee Lauder	Όμιλος Φάις	Σαράντης
10. αγαθά ταχείας κατανάλωσης (fmcg)	Παπαδοπούλου - Βιομηχανία μπισκότων και ειδών διατροφής	Παπαστράτος	ION A.E. ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ & ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΚΑΟ & ΣΟΚΟΛΑΤΑΣ

αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος στο επίκεντρο.

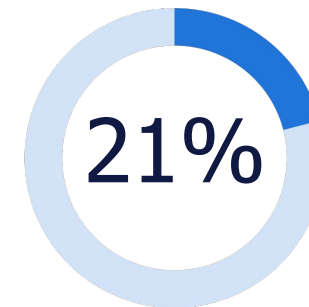


η απόφαση αλλαγής διαχρονικά.

Από την πρόθεση αλλαγής εργασίας, μέχρι και την πραγματοποίησή της, παρατηρείται μια μικρή μείωση του 2%. Η Gen Z παρουσιάζεται ως η πιο ενεργή δημογραφικά ομάδα στην αγορά εργασίας, με το 18% να έχει ήδη αλλάξει θέση εργασίας τους τελευταίους 6 μήνες και με το 25% να σκοπεύει να το κάνει σύντομα.



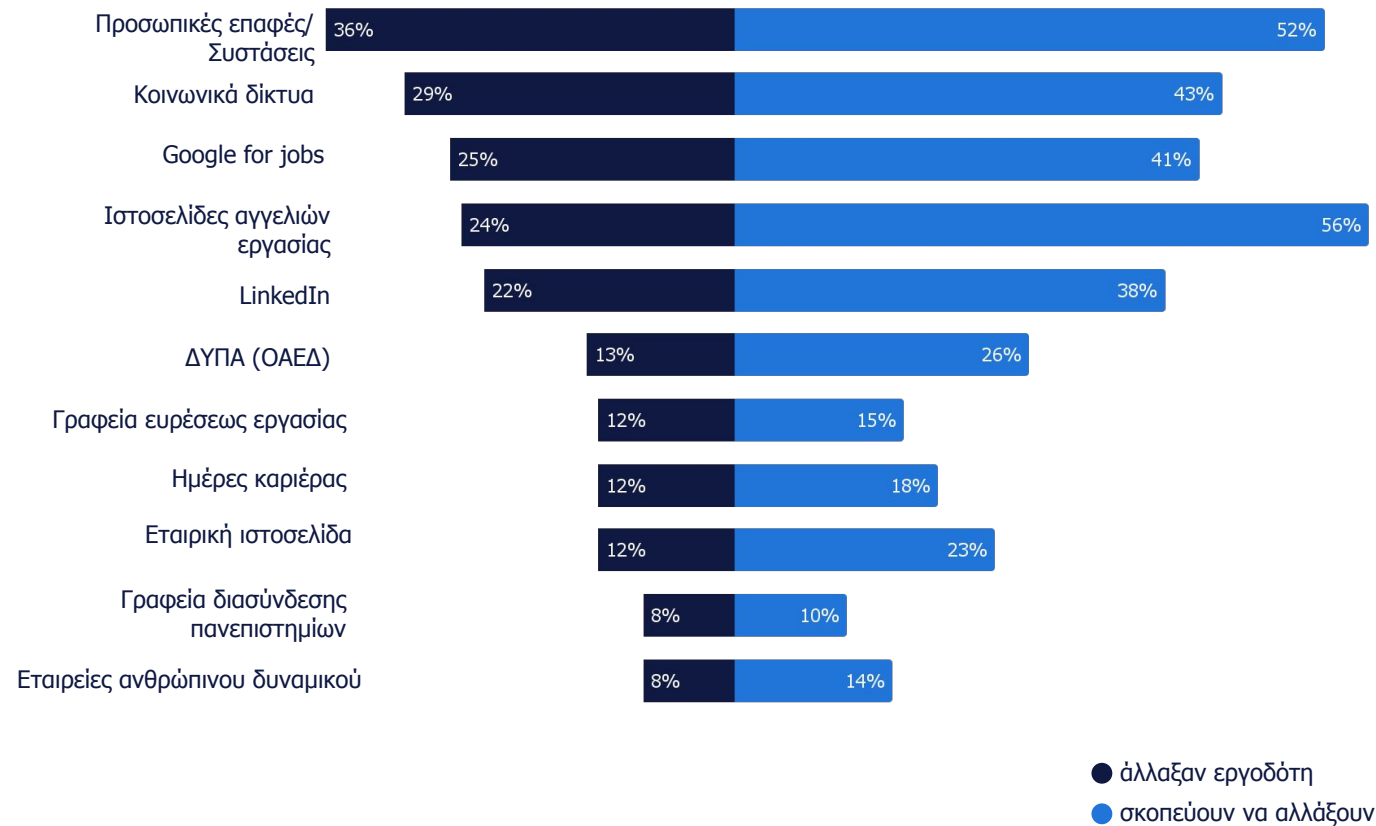
έχει αλλάξει
εργοδότη, τους
τελευταίους 6 μήνες



σχεδιάζει να αλλάξει
θέση εργασίας εντός
των επόμενων 6
μηνών

πώς οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα βρίσκουν νέες ευκαιρίες εργασίας.

πηγές για ευκαιρίες εργασίας



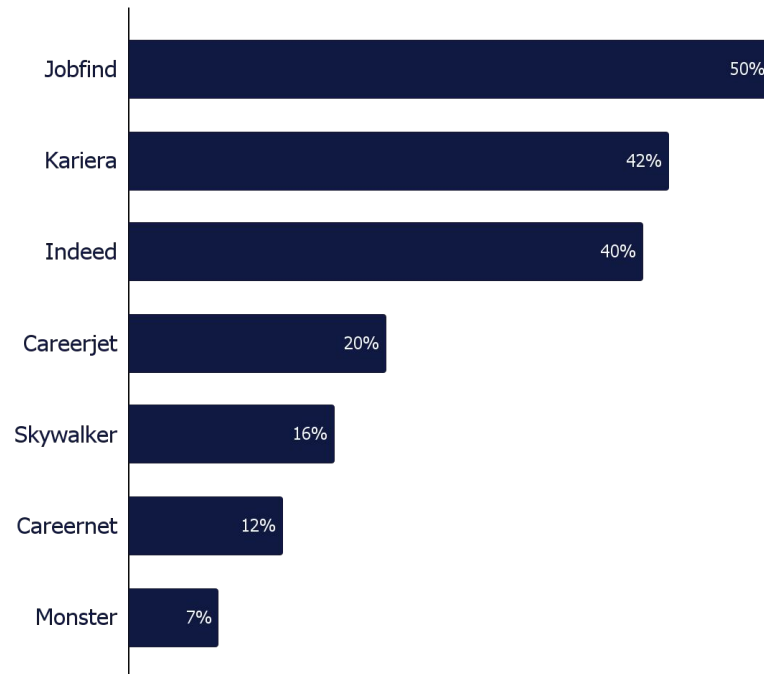
52% των υποψηφίων χρησιμοποιούν προσωπικές επαφές ή συστάσεις όταν αναζητούν εργασία, καθώς έχει τα μεγαλύτερα ποσοστά επιτυχίας κατά την εύρεση εργασίας (36%).

Τα κοινωνικά δίκτυα έχουν παρόμοιο ποσοστό επιτυχίας, ακόμα και αν έχουν μικρότερη απήχηση μεταξύ των υποψηφίων. Παρ' όλα αυτά, η τάση αυτή παρατηρείται περισσότερο μεταξύ των Gen Z και των Millennials, οι οποίοι χρησιμοποιούν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης πιο συχνά, ενώ οι συστάσεις αξιοποιούνται περισσότερο από την Gen X. Αξίζει να σημειωθεί ότι η Gen Z, βρίσκει πιο συχνά εργασία μέσω των κοινωνικών δικτύων (36%), παρά με τη χρήση συστάσεων.

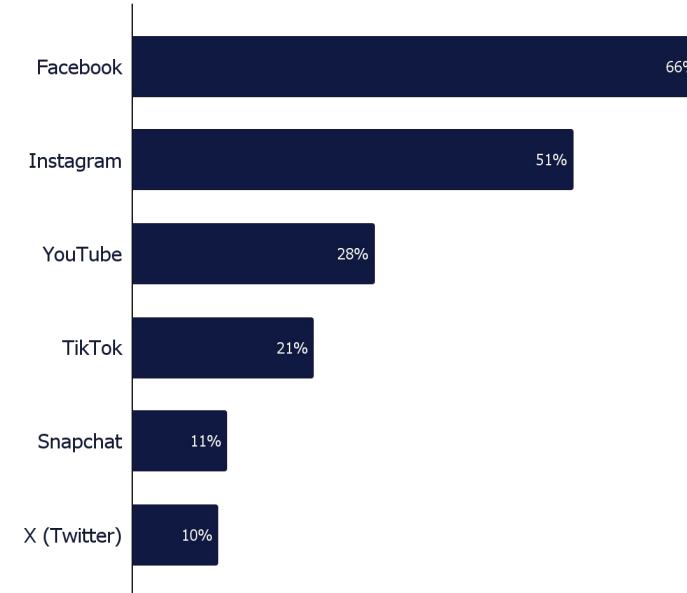
job portals και μέσα κοινωνικής δικτύωσης

Το Jobfind παραμένει το πιο συχνό μέσο αναζήτησης εργασίας, με το 50% των εργαζομένων να βρίσκει εργασία μέσω της συγκεκριμένης πλατφόρμας. Στη συνέχεια, ακολουθούν με μικρή διαφορά μεταξύ τους, το Kariera και το Indeed, ξεπερνώντας σημαντικά τα υπόλοιπα job portals. Οι υποψήφιοι που εξασφάλισαν μια θέση εργασίας με τη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, συνήθως χρησιμοποιούσαν κατά μέσο όρο δύο πλατφόρμες, συχνά σε συνδυασμό είτε με το Facebook είτε με το Instagram.

job portals*



μέσα κοινωνικής δικτύωσης*



*Σημείωση: τα job portals και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης είναι συμπληρωματικές ερωτήσεις σχετικά με τα κανάλια που χρησιμοποιούνται για την εύρεση νέων θέσεων εργασίας.

Λόγοι αποχώρησης από έναν εργοδότη



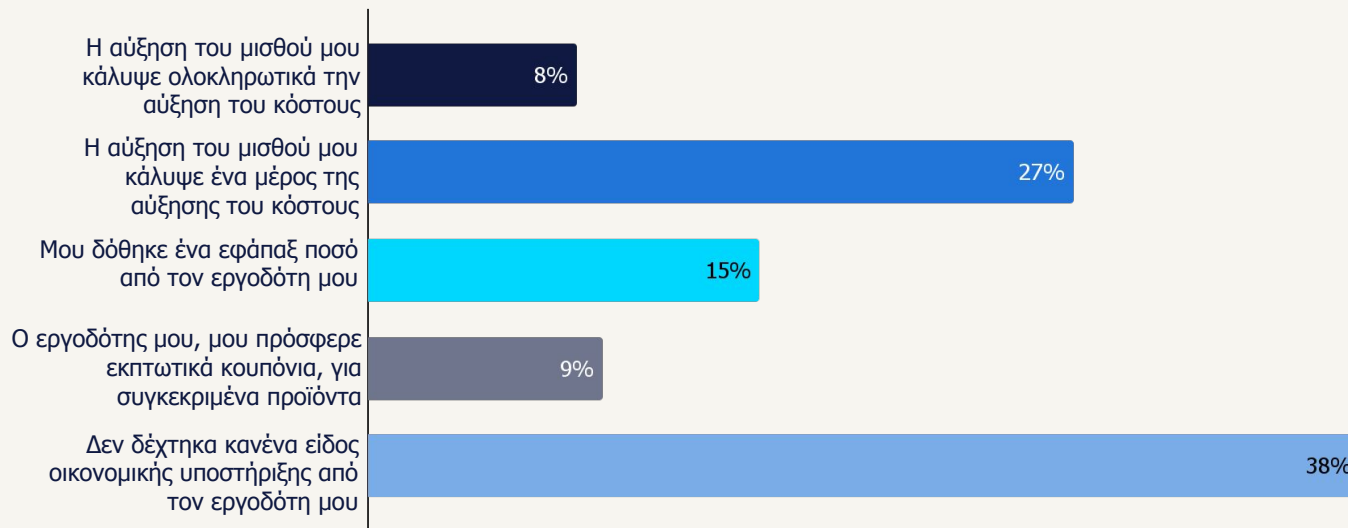
Το μη ικανοποιητικό πακέτο παροχών και αποδοχών είναι ο κύριος λόγος αποχώρησης των εργαζομένων.

Αυτό ισχύει για κάθε ομάδα ανεξαρτήτως χαρακτηριστικών. Για παράδειγμα, σε μια ομάδα εργαζομένων με ανώτατο επίπεδο εκπαίδευσης, η επιθυμία για ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (36%) αποτελεί καταλυτικό παράγοντα αποχώρησης, παράλληλα με την ανάγκη για καλύτερες ευκαιρίες καριέρας (33%).

Οι Millennials και οι Gen X είναι πιο πιθανό να σκεφτούν να αποχωρήσουν από την τρέχουσα εργασία τους, με σκοπό να βελτιώσουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ή να αναζητήσουν καλύτερες εργασιακές ευκαιρίες. Αντιθέτως, οι Gen Z τείνουν να έχουν ως προτεραιότητα την ευθυγράμμιση των απόψεών τους, σε θέματα συμπερίληψης και διαφορετικότητας, με εκείνες των εργοδοτών τους.

αντισταθμίζοντας τον πληθωρισμό.

με ποιον τρόπο ο εργοδότης σας, σας έχει υποστηρίξει οικονομικά, για να καταφέρετε να ανταπεξέλθετε στο υψηλό κόστος ζωής;



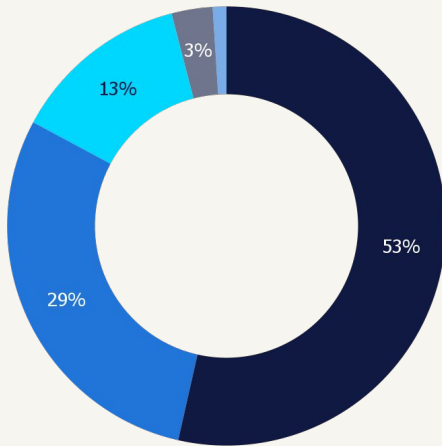
πάνω από το ένα τρίτο των εργαζομένων δεν έχει δεχτεί κανένα είδος οικονομικής υποστήριξης για να ανταπεξέλθει στον πληθωρισμό.

Αυτοί οι εργαζόμενοι έχουν περισσότερες πιθανότητες να αποχωρήσουν από την εργασία τους (47%), συγκριτικά με τους εργαζόμενους που η αύξηση του μισθού τους κάλυψε πλήρως την αύξηση του κόστους ζωής (7%). Ανάμεσα στους εργαζόμενους που έλαβαν κάποιο μερίδιο παροχών (αύξηση μισθού, ένα εφάπαξ ποσό ή εκπτώτικα κουπόνια), παρατηρείται ότι το 43% σκοπεύει να εγκαταλείψει τον τρέχοντα εργοδότη.

Οι γυναίκες εργαζόμενες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερη πιθανότητα να μην λάβουν καμία μορφή αποζημίωσης (43%), όπως και οι εργαζόμενοι της Gen X (49%) και οι εργαζόμενοι μέσης εκπαίδευσης (32%), σε σύγκριση με τη Gen Z (25%) και άλλους.

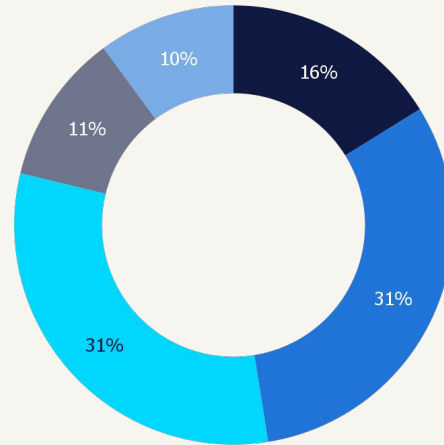
εξέλιξη καριέρας.

σημασία της επανεκπαίδευσης



- 5 – πολύ σημαντικό
- 4
- 3
- 2
- 1 – καθόλου σημαντικό
- δεν γνωρίζω

προσφορά ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης



- 5 – συμφωνώ απόλυτα
- 4
- 3
- 2
- 1 – διαφωνώ απόλυτα
- δεν γνωρίζω

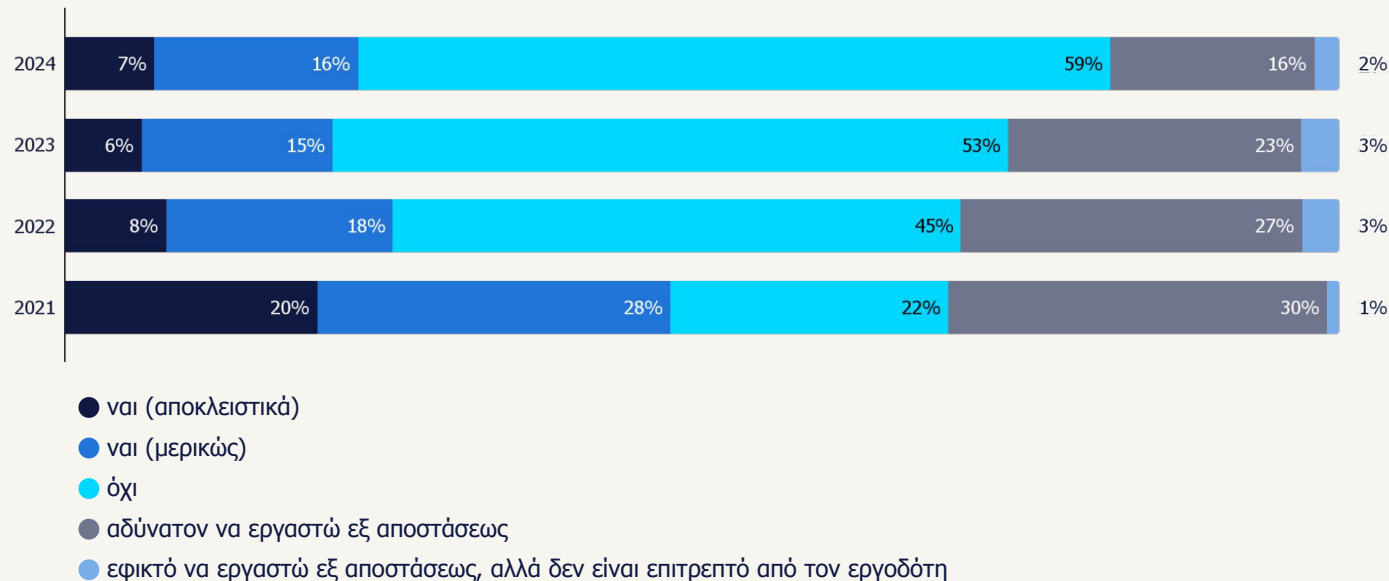
Ένας στους πέντε εργαζόμενους δεν λαμβάνει επαρκείς ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη.

Σε μια συνεχώς μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας, αυτοί οι εργαζόμενοι έχουν διπλάσιες πιθανότητες να αποχωρήσουν από τον οργανισμό τους (31%), σε σύγκριση με αυτούς που λαμβάνουν αντίστοιχες ευκαιρίες (14%).

Η σημασία της επαγγελματικής εξέλιξης αναγνωρίζεται από τουλάχιστον τέσσερις στους πέντε εργαζόμενους, γεγονός που φανερώνει ότι οι ευκαιρίες εκπαίδευσης θα ήταν καλό να προσφέρονται, όπου και όταν είναι εφικτό.

η τάση για τηλεργασία.

αυτή τη στιγμή εργάζεστε εξ αποστάσεως/από το σπίτι;



Η εξ αποστάσεως εργασία αυξάνεται ξανά.

Αυτό αποδεικνύει ότι η απομακρυσμένη εργασία αποτελεί μια μόνιμη πραγματικότητα στο σημερινό εργασιακό περιβάλλον. Ωστόσο, παρατηρούμε επίσης μια αυξημένη επιστροφή ατόμων στο γραφείο.

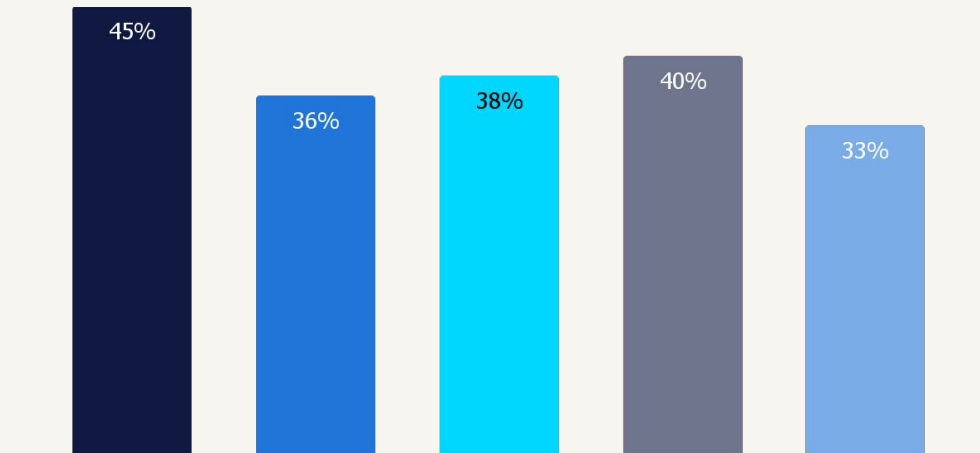
Ενώ η πλήρως απομακρυσμένη εργασία παραμένει σταθερή σε όλες τις δημογραφικές ομάδες, το υβριδικό μοντέλο εργασίας είναι πιο διαδεδομένο μεταξύ των Gen Z (22%) και των ατόμων με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης (18%). Αντίστροφα, οι εργαζόμενοι της Gen X είναι πιο πιθανό να επιστρέψουν αποκλειστικά στο γραφείο (66%).

ετήσια θέματα:
ισότητα και τεχνητή
νοημοσύνη.



Ισότητα.

ποιες από τις παρακάτω προτάσεις θεωρείτε ότι ισχύουν για τον τρέχοντα εργοδότη σας;



- τα μοναδικά μου χαρακτηριστικά, οι δεξιότητες, η εμπειρία και το υπόβαθρο εκτιμώνται στον οργανισμό μου
- η διοίκηση είναι δίκαιη όσον αφορά την πρόσληψη ή την εξέλιξη της καριέρας όσων αναφέρονται σε αυτή
- στον οργανισμό μου, οι καλύτερες ευκαιρίες προσφέρονται σε όσους/ες το αξίζουν
- ο οργανισμός μου παρέχει ίση αμοιβή για ίση εργασία
- η διοίκηση είναι δίκαιη όσον αφορά τις ευκαιρίες επανεκπαίδευσης και ανάπτυξης των υπαλλήλων που αναφέρονται σε αυτή

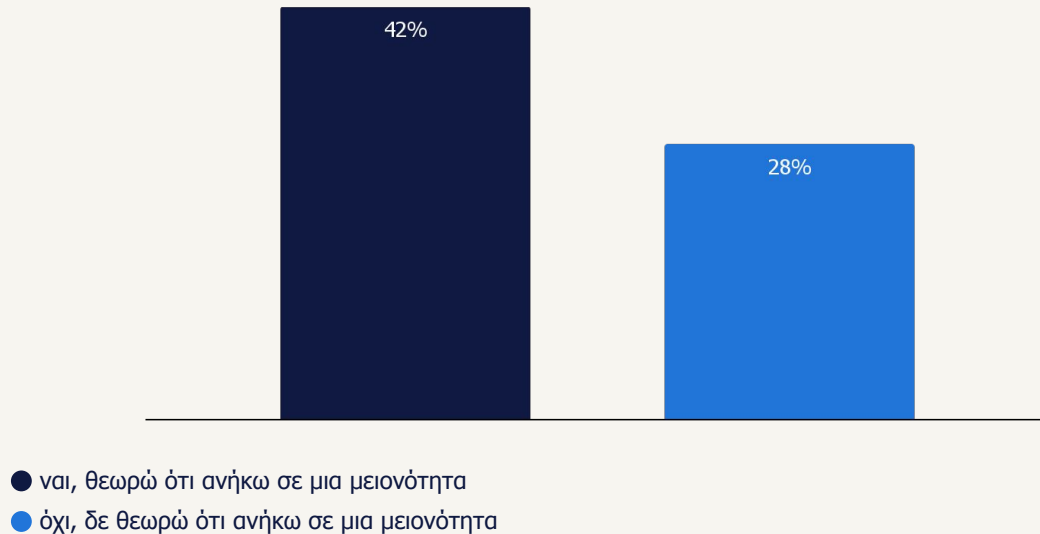
Παρόλο που η ισότητα ανήκει στους πιο σημαντικούς παράγοντες, λιγότερο από το μισό των εργαζομένων πιστεύει ότι οι εργοδότες του ανταποκρίνονται στις προσδοκίες του.

Η Gen X τείνει να είναι πιο απαιτητική σχετικά με την ισότητα, ιδιαίτερα όσον αφορά την ισότιμη πρόσβαση σε ευκαιρίες επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Παρά το γεγονός ότι περίπου ένα στα έξι άτομα στην Ελλάδα θεωρεί ότι ανήκει σε κάποια μειονότητα, επιδεικνύει παρόμοιο επίπεδο κριτικής απέναντι στον εργοδότη του με εκείνους που δεν ανήκουν σε μειονοτική ομάδα.

ισότητα.

έχω αντιμετωπίσει εμπόδια στην πορεία της καριέρας μου στον οργανισμό, τα οποία πιστεύω ότι οφείλονται στην ταυτότητά μου.



Σχεδόν οι μισοί από όσους ανήκουν σε κάποια μειονότητα έχουν αντιμετωπίσει εμπόδια λόγω της ταυτότητάς τους.

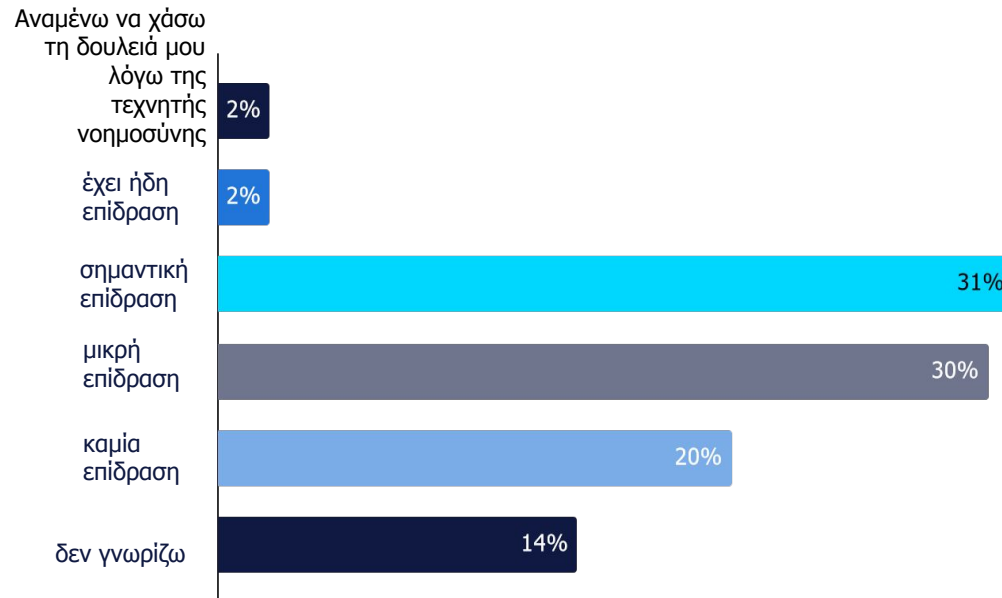
Αντίστοιχα, το 1/4 όσων δεν ανήκουν σε μειονοτική ομάδα έχουν αντιμετωπίσει ανάλογα εμπόδια.

Οι εργαζόμενοι που ανήκουν στην Gen Z ισχυρίζονται επίσης ότι έχουν αντιμετωπίσει τέτοιου είδους εμπόδια (εν μέρει επειδή η συγκεκριμένη δημογραφική ομάδα ισχυρίζεται επίσης συχνότερα ότι ανήκει σε μια μειονότητα).

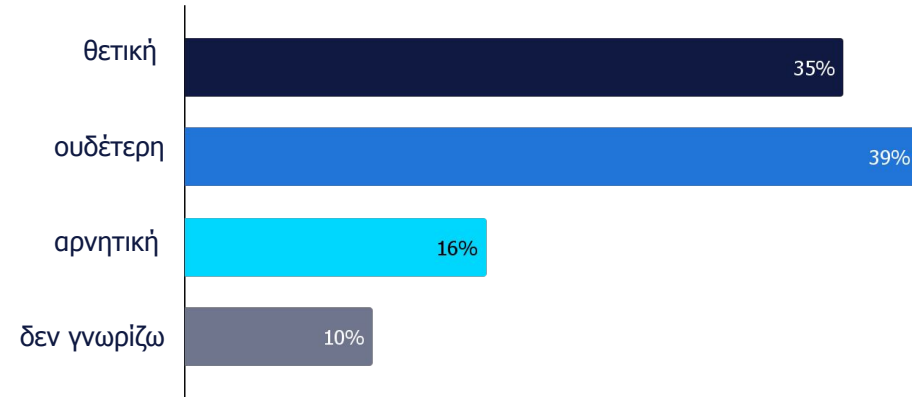
η επίδραση της τεχνητής νοημοσύνης στις θέσεις εργασίας.

Περίπου 1 στους 10 εργαζόμενους χρησιμοποιεί ήδη την τεχνητή νοημοσύνη σε τακτική βάση· αυτό το ποσοστό είναι ακόμα υψηλότερο για τη Gen Z (18%). Τα 2/3 των εργαζομένων προβλέπει ότι η τεχνητή νοημοσύνη θα έχει τουλάχιστον κάποιον αντίκτυπο στην εργασία του. Αυτό το ποσοστό είναι ακόμα υψηλότερο μεταξύ εκείνων που ήδη χρησιμοποιούν την τεχνητή νοημοσύνη στο χώρο εργασίας (79%). Η επίδραση της τεχνητής νοημοσύνης στην εργασία φαίνεται να είναι θετική, ειδικά σε άτομα με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης, οι οποίοι φαίνεται να είναι πιο αισιόδοξοι, σε σύγκριση με άλλες γενιές.

προβλεπόμενη επίδραση της τεχνητής νοημοσύνης στην εργασία σας



επίδραση της τεχνητής νοημοσύνης στην εργασιακή ικανοποίηση*



* αυτό ερωτήθηκε μόνο σε αυτούς που πιστεύουν ότι η τεχνητή νοημοσύνη έχει από ελάχιστο έως σημαντικό αντίκτυπο στη δουλειά τους.

ευχαριστούμε.



partner for talent.