

σεπτέμβριος 2024

τάσεις στο HR: ξενοδοχεία & τουρισμός.

ελλάδα



randstad



partner for talent.

περιεχόμενα.

01 εισαγωγή

02 επιχειρησιακή εξέλιξη

03 προσέλκυση ταλέντων

04 μισθολογική εξέλιξη

05 στρατηγική ανθρωπίνων πόρων

06 τεχνητή νοημοσύνη

07 προφίλ συμμετεχόντων

08 μισθοί

01

ΕΙΣΑΓΩΓΗ



εισαγωγή.

Η έρευνα HR Trends της Randstad για το 2024 για τον κλάδο του τουρισμού και των ξενοδοχείων, παρέχει πληροφορίες για:

- τον τρόπο με τον οποίο οι ξενοδοχειακές και τουριστικές επιχειρήσεις προσαρμόζονται στις υφιστάμενες οικονομικές συνθήκες.
- το ποιες είναι οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν και πώς σχεδιάζουν να τις αντιμετωπίσουν.
- την τεχνητή νοημοσύνη.

Η έρευνα χρησιμοποιεί δεδομένα από την έρευνα HR trends 2024, κατά την οποία πήραν μέρος 585 συμμετέχοντες, οι 105 από τους οποίους προέρχονται από τον ξενοδοχειακό και τουριστικό κλάδο. Τα ηγετικά στελέχη στην Ελλάδα συμμετείχαν στην έρευνα κατά την περίοδο Οκτώβριος 2023 - Μάιος 2024.

Τα δεδομένα της έρευνας συγκρίνονται με την έρευνα 2023 ξενοδοχεία και τουρισμός την οποία μπορείτε να βρείτε στο www.randstad.gr.

Για την έρευνα, την ανάλυση και τον σχεδιασμό αυτής της αναφοράς, η Randstad συνεργάζεται με την Evalueserve, μια παγκόσμια εταιρεία έρευνας και ανάλυσης (www.evalueserve.com).



02

επιχειρησιακή εξέλιξη.

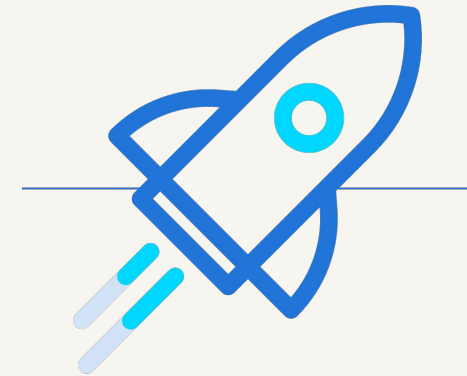


επιχειρηματικές προκλήσεις που αναμένονται για το 2024.

	2023	2024
συνολικό εργατικό κόστος (αμοιβές και παροχές)	64%	80%
διαχείριση υψηλού ενεργειακού κόστους	54%	46%
αντιμετώπιση του υψηλού κόστους του "επιχειρείν"	54%	43%
διαχείριση απροσδόκητων δαπανών	36%	36%
διατήρηση σχέσεων με πελάτες ή/και προμηθευτές	14%	33%
διατήρηση της λειτουργικότητας της επιχείρησης	4%	26%
διασφάλιση διαδικασιών και παραγωγικότητας	34%	25%
συνέπειες των φυσικών καταστροφών/ γεωπολιτικών αλλαγών	-	12%
αποφυγή σημαντικών οικονομικών απωλειών	18%	12%
διατήρηση περιθωρίων κέρδους	12%	10%
αύξηση των επενδύσεων για κυβερνοασφάλεια	6%	8%
εξασφάλιση των απαραίτητων προμηθειών/αναλωσίμων που απαιτούνται για τη λειτουργία	2%	7%
αντιμετώπιση πρωτοφανούς αύξησης δραστηριοτήτων	12%	5%
διαχείριση αναστολής λειτουργίας ή διακοπής εργασιών	2%	3%
διαχείριση δαπανών που προκύπτουν από απολύσεις	6%	1%
άλλο	8%	4%

80%

θεωρεί ότι η αντιμετώπιση του συνολικού εργατικού κόστους είναι η μεγαλύτερη του πρόκληση φέτος.



46%

των ερωτηθέντων θεωρεί ότι η διαχείριση του υψηλού ενεργειακού κόστους θα είναι πολύ δύσκολη κατά την περίοδο του 2024.

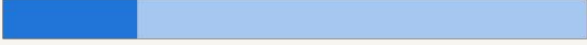
αναμενόμενη επιχειρησιακή εξέλιξη.

74% vs 40% το 2023



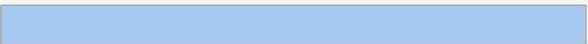
των ερωτηθέντων αναμένει ότι ο όγκος των πωλήσεών τους θα αυξηθεί.

23% vs 48% το 2023



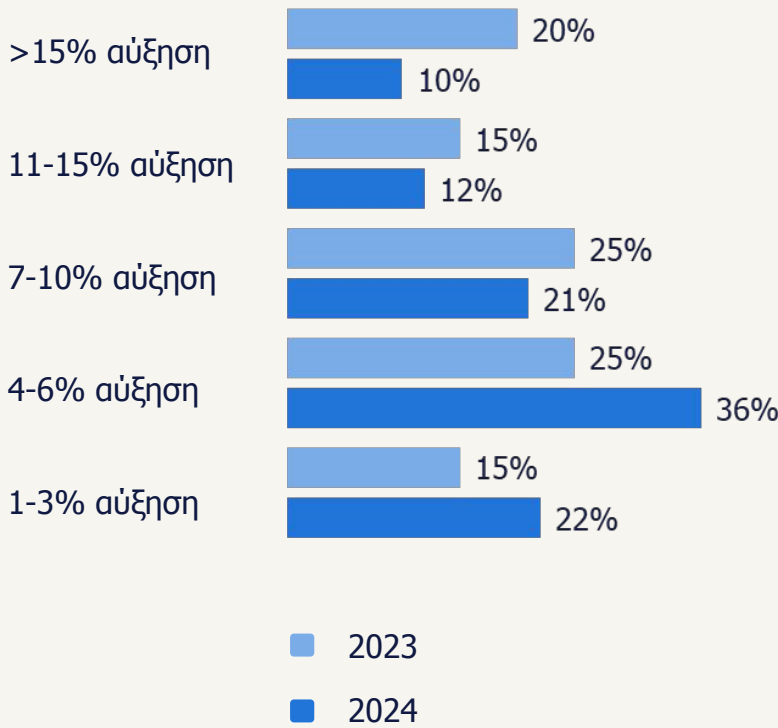
των ερωτηθέντων αναμένει ότι οι πωλήσεις τους θα παραμείνουν σταθερές.

0% vs 0% το 2023



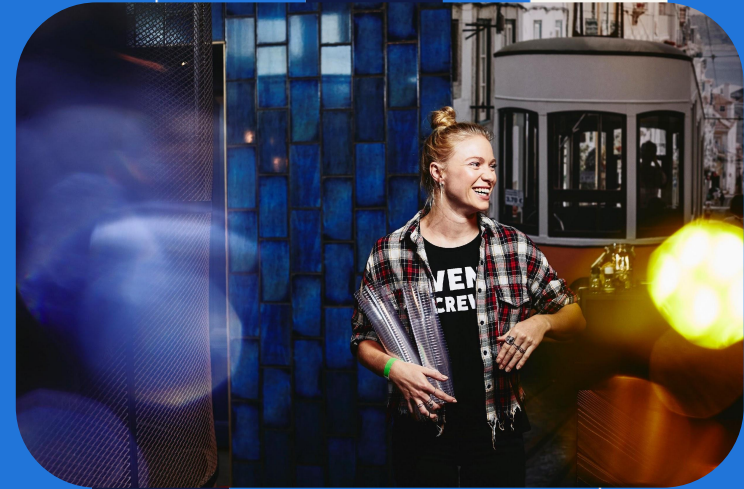
των ερωτηθέντων αναμένει ότι ο όγκος των πωλήσεών του θα μειωθεί.

αναμενόμενη αύξηση πωλήσεων.



03

προσέλκυση ταλέντων.



εμπόδια κατά τη διαδικασία στελέχωσης.

	2023	2024
μη ρεαλιστικές μισθολογικές προσδοκίες	90%	82%
μηδενική/περιορισμένη εργασιακή εμπειρία στον κλάδο	68%	67%
συγκεκριμένες δεξιότητες	52%	28%
απαιτούμενα χρόνια εργασιακής εμπειρίας	58%	27%
προσδοκίες ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	26%	24%
μακρά χρονική περίοδος προεידοποίησης	6%	10%
διεθνής εμπειρία	6%	3%
εμπειρία σε διαχείριση εργαλείων διοίκησης	12%	2%
άλλο	4%	6%

το άθροισμα είναι μεγαλύτερο από 100% επειδή ήταν εφικτές περισσότερες από μία απαντήσεις.



προκλήσεις του ανθρώπινου δυναμικού.

65%

των ερωτηθέντων θεωρεί την διατήρηση της δέσμευσης των εργαζομένων ως την πιο σημαντική πρόκληση κατά τη στελέχωση.



62%

των ερωτηθέντων θεωρεί δύσκολη την προσέλκυση ταλέντων.

	2023	2024
διατήρηση της δέσμευσης των εργαζομένων	82%	65%
προσέλκυση ταλέντων	80%	62%
έλλειψη ταλέντων	72%	57%
διαδικασίες ένταξης νέων εργαζομένων (onboarding)	34%	37%
διαχείριση έλλειψης δεξιοτήτων	44%	36%
διαχείριση των προσδοκιών αναφορικά με τα πακέτα αποδοχών και παροχών	60%	32%
διαχείριση υψηλού δείκτη κινητικότητας/ αποχώρησης προσωπικού	18%	30%
διατήρηση των πιο αποδοτικών στελεχών και ανάπτυξη ταλαντούχων ηγετών	38%	28%
διασφάλιση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων	12%	16%
employer branding	26%	14%
εσωτερική/εξωτερική κινητικότητα	32%	11%
διαχείριση προγραμμάτων εσωτερικών αλλαγών	8%	8%
ευθυγράμμιση ευέλικτου ωραρίου με τις ανάγκες της επιχείρησης	4%	8%
εργασιακή συμπερίληψη (διαφορετικότητα/διαφάνεια)	4%	5%
διαχείριση πιθανών μαζικών απολύσεων	0%	2%

το άθροισμα είναι μεγαλύτερο από 100% επειδή ήταν εφικτές περισσότερες από μία απαντήσεις.

αντιμετώπιση προκλήσεων ανθρώπινου δυναμικού.

	2023	2024
βελτίωση μισθών	76%	81%
προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης	68%	63%
πρόσληψη ταλέντων από άλλες χώρες	54%	34%
παροχή εξατομικευμένων πακέτων παροχών	46%	34%
πρόσληψη περισσότερων εργαζομένων με συμβάσεις μερικής απασχόλησης	4%	16%
προσφορά περισσότερων επιλογών για ευέλικτη εργασία	12%	16%
ανάθεση σε εξωτερικούς συνεργάτες εταιρικών δραστηριοτήτων (outsourcing)	14%	13%
προσφορά υβριδικού ή εξ αποστάσεως μοντέλου εργασίας	16%	13%
αύξηση συνεργασίας με εξωτερικούς συνεργάτες	18%	10%
άλλο	2%	4%

το άθροισμα είναι μεγαλύτερο από 100% επειδή ήταν εφικτές περισσότερες από μία απαντήσεις.

βελτίωση μισθού

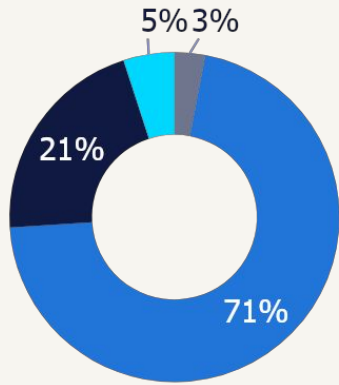
είναι το μέτρο που οι περισσότερες επιχειρήσεις είναι πρόθυμες να εφαρμόσουν ή έχουν ήδη εφαρμόσει, με σκοπό να διαχειριστούν τις προκλήσεις ανθρώπινου δυναμικού που αντιμετωπίζουν, για το 2024.



προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης

είναι το μέτρο που αντιπροσωπεύει μια σημαντική μέθοδο αντιμετώπισης των προκλήσεων στο ανθρώπινο δυναμικό.

πλάνα προσλήψεων για το 2024.



- μείωση του αριθμού εργαζομένων
- καμία αλλαγή στον αριθμό εργαζομένων
- αύξηση του αριθμού εργαζομένων
- δεν γνωρίζω

ανοιχτές προσωρινές θέσεις εργασίας

2-4	4%
5-8	6%
14-40	4%
≥100	4%

ανοιχτές μόνιμες θέσεις εργασίας

1-4	8%
6-10	4%
40	2%



21%

δήλωσε ότι η εταιρεία
τους σχεδιάζει να
αυξήσει τον αριθμό των
εργαζομένων της το
2024.

λόγοι πρόσληψης.

	2023	2024
δημιουργία νέων θέσεων εργασίας	50%	77%
επιχειρηματική ανάπτυξη	75%	73%
ανάγκη για νέες δεξιότητες στην εταιρεία	25%	32%
εθνική/διεθνής ανάπτυξη της εταιρείας	19%	32%
επενδυτικά πλάνα	38%	32%
αποχώρηση προσωπικού (turnover)	25%	27%
δημιουργία νέου τμήματος/νέου προϊόντος	13%	23%
διαφοροποίηση της επιχείρησης	6%	9%

το άθροισμα είναι μεγαλύτερο από 100% επειδή ήταν εφικτές περισσότερες από μία απαντήσεις.

73%

θα προσλάβει νέο προσωπικό λόγω της ανάπτυξης της επιχείρησης.

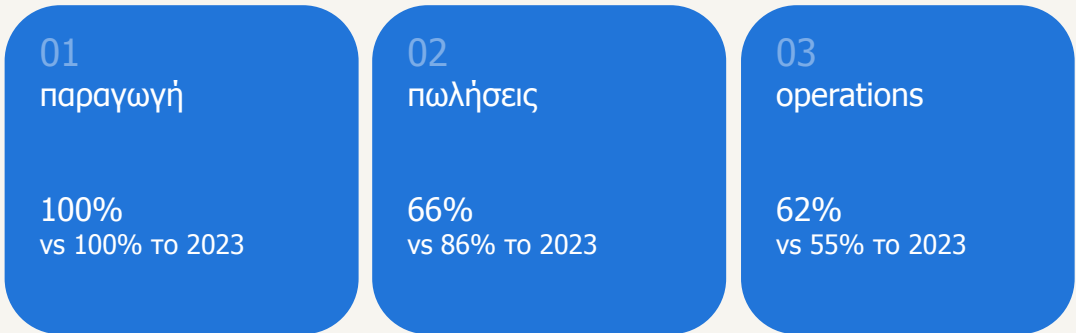
πρόθεση προσλήψεων.

πλάνα προσλήψεων ανά τμήμα.

	2023	2024
operations	56%	59%
εξυπηρέτηση πελατών/aftersales services	31%	45%
IT/τεχνολογία	38%	32%
πωλήσεις	44%	27%
λογιστική/οικονομικά	38%	27%
παραγωγή	6%	23%
HR/εκπαίδευση/ανάπτυξη	31%	23%
digital marketing	25%	9%
παραδοσιακό marketing/επικοινωνία	19%	9%
back office/γραμματειακή υποστήριξη	31%	9%
τμήμα προμηθειών	31%	5%
εφοδιαστική αλυσίδα	6%	5%
μηχανικοί (αρχιτέκτονες, ηλεκτρολόγοι, μηχανολόγοι κτλ.)	13%	5%
άλλο	6%	9%

Για κάθε τμήμα στο οποίο οι ερωτηθέντες σχεδιάζουν να προσλάβουν talenta, ρωτήθηκαν πόσο πιθανό είναι να αντιμετωπίσουν δυσκολίες στην εύρεση υποψηφίων με αυτές τις συγκεκριμένες δεξιότητες.

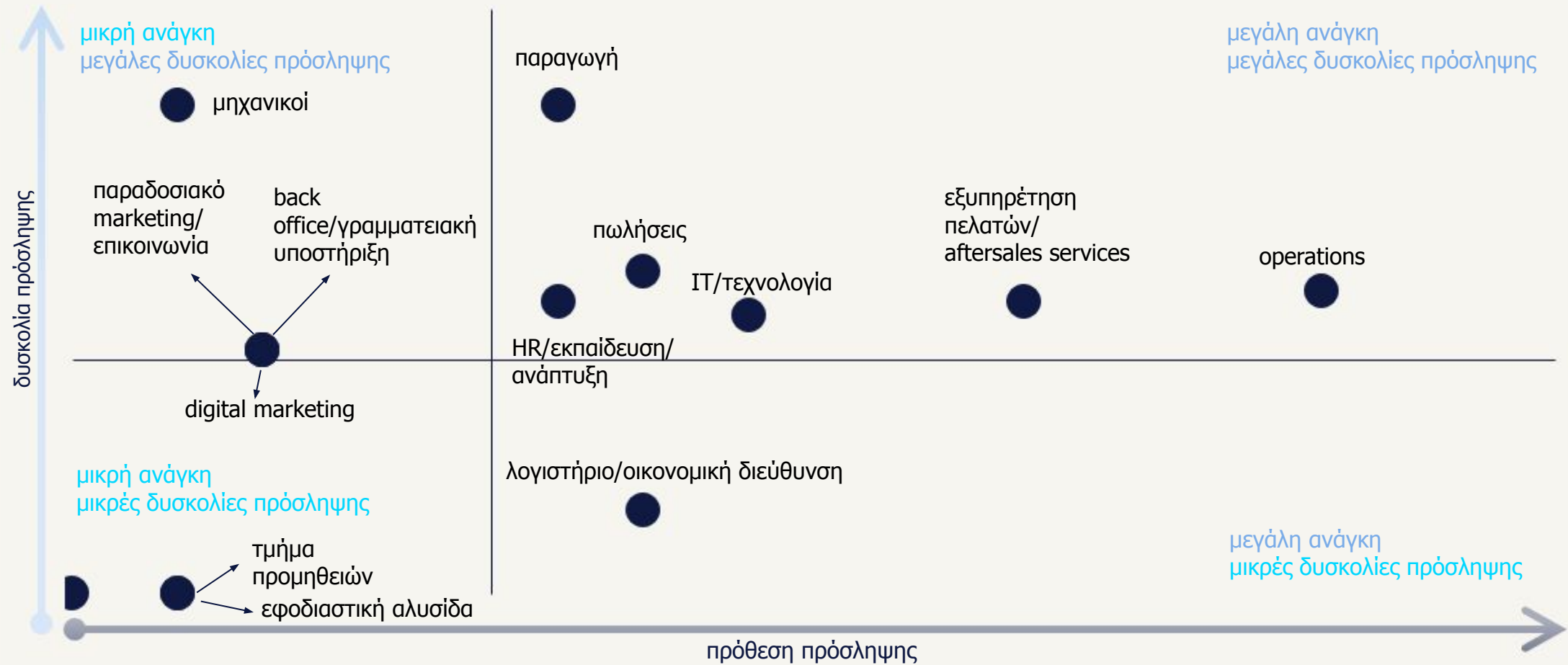
Αυτά είναι τα τμήματα στα οποία οι ερωτηθέντες δυσκολεύονται περισσότερο να βρουν τα κατάλληλα talenta:



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 talenta και ποια είναι η ζήτηση των εργαζομένων σε αυτά στην επόμενη διαφάνεια.

matrix δυσκολίες πρόσληψης.



πρακτικές και πηγές που χρησιμοποιούνται για την πρόσληψη ταλάντων.

οι πιο αποτελεσματικές πηγές για την πρόσληψη εργαζομένων.

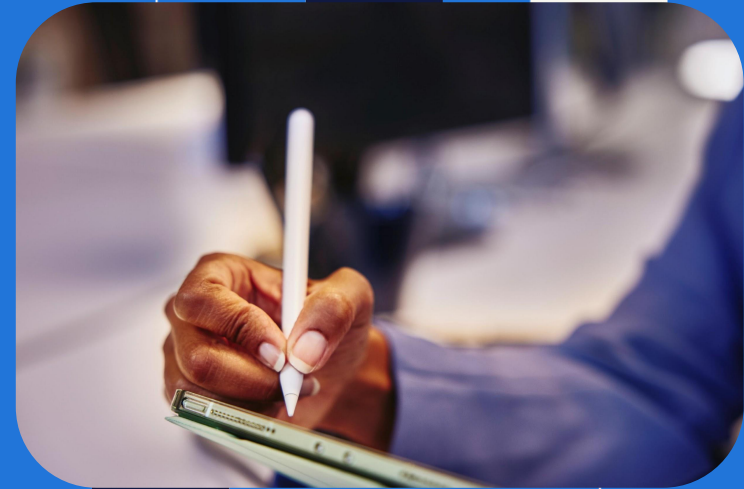


οι συστάσεις

θα είναι η πιο συχνά χρησιμοποιούμενη μέθοδος κατά τη διαδικασία εύρεσης των κατάλληλων υποψηφίων το 2024, με το 78% των ερωτηθεισών εταιρειών να την επιλέγει ως μία από τις πιο αποτελεσματικές πηγές πρόσληψης ταλάντων.

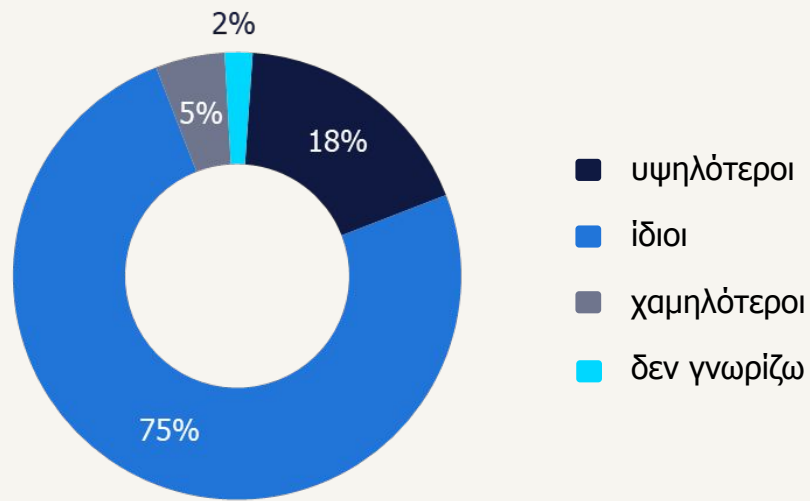
04

μισθολογική εξέλιξη.



μισθολογική ανταγωνιστικότητα.

μισθοί σε σύγκριση με τους ανταγωνιστές.

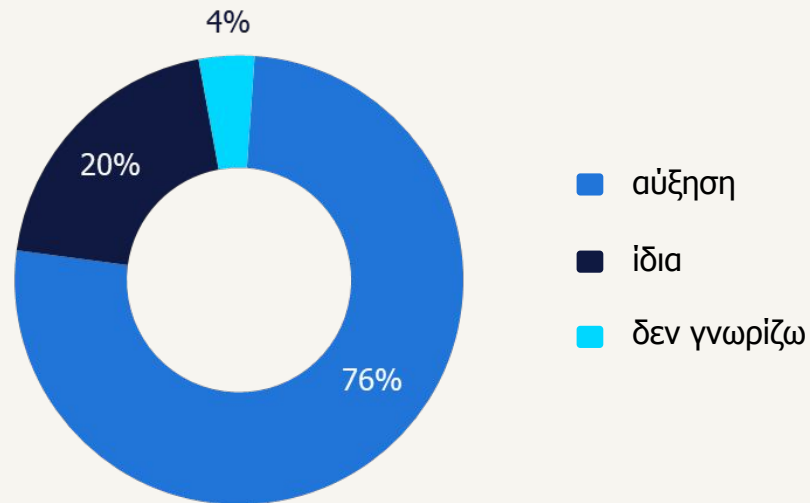


18%

θεωρεί ότι οι μισθοί τους
είναι υψηλότεροι
από των ανταγωνιστών.

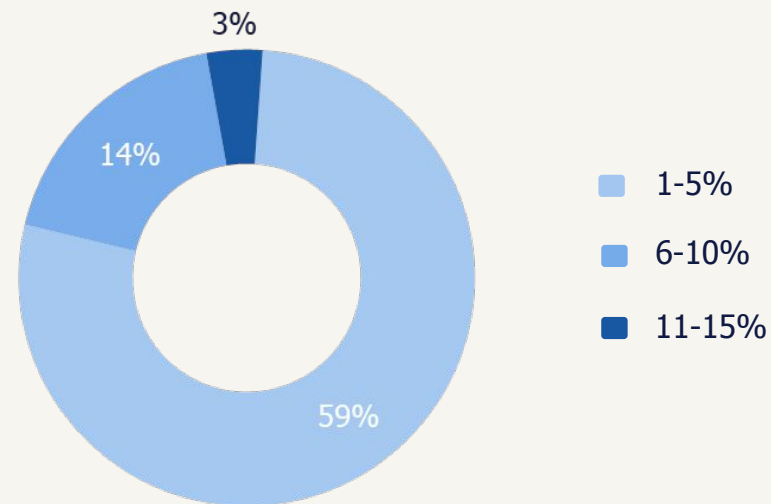
μισθολογική εξέλιξη.

μισθολογική εξέλιξη για το 2024.



καμία από τις ερωτηθείσες εταιρείες δεν σχεδιάζει μείωση μισθού το 2024.

το 76% των ερωτηθεισών εταιρειών που σχεδιάζει υψηλότερες αποδοχές για τους εργαζομένους του το 2024, θα εφαρμόσει την αύξηση ως εξής:



05

στρατηγική ανθρωπίνων πόρων.



ΤΙ ΚΑΝΕΙ ΜΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΛΚΥΣΤΙΚΗ;

	2023	2024
ελκυστικά πακέτα αποδοχών και παροχών	162	211
ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον	146	211
ευκαιρίες εξέλιξης καριέρας	162	203
καλή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής & προσωπικής ζωής	123	146
οικονομική ευρωστία	131	143
προγράμματα εκπαίδευσης	100	117
αίσθημα εργασιακής ασφάλειας	108	114
ισχυρή φήμη εργοδότη (employer branding)	115	111
βολική τοποθεσία	85	86
ισχυρή εικόνα/ισχυρές αξίες	138	83
ισχυρή διοίκηση	85	74
ευέλικτο ωράριο εργασίας (flextime)	62	71
ενδιαφέρον αντικείμενο εργασίας	108	69
ποιοτικά προϊόντα/υπηρεσίες	92	60
προώθηση της διαφορετικότητας (ηλικία, φύλο, εθνικότητα κτλ.)	38	57
περιβαλλοντική και κοινωνική εταιρική ευθύνη (CSR)	62	46
υβριδικό εργασιακό μοντέλο ή εξ αποστάσεως εργασία	46	43
υιοθέτηση νέων τεχνολογιών και καινοτομιών	85	43
ευκαιρίες για διεθνή καριέρα	38	23

Οι περισσότερες από τις ερωτηθείσες εταιρείες θεωρούν ότι η προσφορά **ελκυστικών πακέτων αποδοχών και παροχών**, καθώς και το **ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον** αποτελούν τα πιο σημαντικά χαρακτηριστικά που κάνουν την εταιρεία τους ελκυστική για τους υποψηφίους.

Η προσφορά **ανταγωνιστικών πακέτων αποδοχών και παροχών**, το **ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον** και οι **ευκαιρίες εξέλιξης** είναι σχεδόν διπλάσιας σημαντικότητας, σε σχέση με τον μέσο όρο των υπόλοιπων χαρακτηριστικών και έχουν σημειώσει σημαντική αύξηση, ακόμα και από τα περσινά αποτελέσματα.

Λόγω αλλαγών στη σύνθεση του δείγματος, τα δεδομένα του 2023 και του 2024 δεν ήταν πλέον συγκρίσιμα. Επομένως, τα αποτελέσματα που εμφανίζονται υπολογίστηκαν ξανά ως δείκτες (διαιρώντας το ποσοστό κάθε παράγοντα με το μέσο ποσοστό όλων των παραγόντων).

Ο μέσος όρος όλων των δεικτών θα είναι πάντα 100. Για παράδειγμα, ένας παράγοντας που έχει δείκτη 50 εκτιμάται μόνο το μισό της σημασίας του μέσου όρου, ενώ ένας παράγοντας που έχει δείκτη 200 εκτιμάται δύο φορές πιο σημαντικός από το μέσο όρο όλων των παραγόντων.



παροχές που προσφέρουν οι εταιρείες.

παροχές ευεξίας και δεξιοτήτων.

	2023	2024
εκπαίδευση	93%	78%
μη οικονομικές απολαβές/αναγνώριση	44%	37%
γονική άδεια με αποδοχές/παροχές φροντίδας παιδιού	20%	30%
επιπλέον ημέρες άδειας/ ημέρες ασθενείας/ άδεια άνευ αποδοχών	11%	27%
coaching & mentorship	22%	26%
ευέλικτο πρόγραμμα εργασίας	24%	17%
προγράμματα/εργαλεία υποστήριξης εργαζομένων	16%	14%
προγράμματα υγείας και ευεξίας	27%	14%
δυνατότητα εργασίας από το σπίτι (εξ αποστάσεως ή υβριδικό μοντέλο)	27%	9%
ψυχολογική υποστήριξη	20%	8%

το άθροισμα είναι μεγαλύτερο από 100% επειδή ήταν εφικτές περισσότερες από μία απαντήσεις.

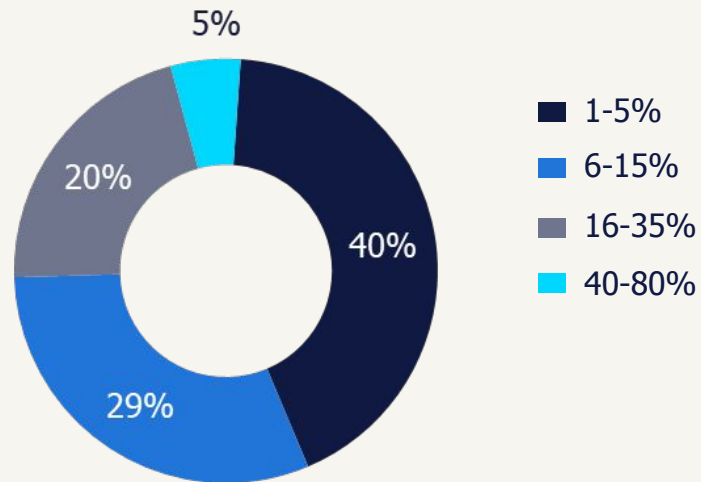
οικονομικές παροχές.

	2023	2024
κινητό τηλέφωνο	77%	50%
μπόνους/ατομικό μπόνους απόδοσης	59%	46%
κουπόνια σίτισης/επιδότηση γεύματος	57%	42%
θέση στάθμευσης	39%	36%
αποζημίωση εξόδων μετακίνησης (π.χ. μέσα μαζικής μεταφοράς, καύσιμα)	41%	24%
ιατροφαρμακευτική ασφάλιση	43%	24%
ασφάλεια ζωής	27%	16%
εταιρικό αυτοκίνητο	36%	15%
συνταξιοδοτικό πλάνο	11%	6%
δωροκουπόνια εορτών	36%	5%
διανομή κερδών	9%	4%
εκπιπόμενες δαπάνες*	7%	3%

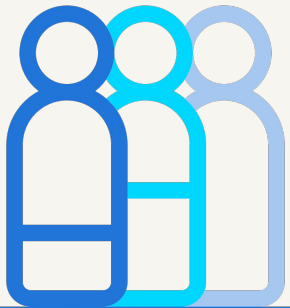
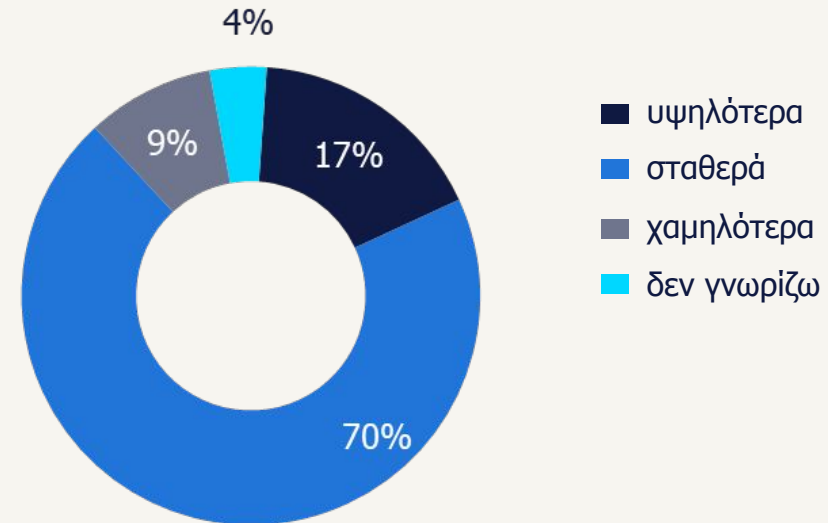
*εκπιπόμενες δαπάνες αφορούν γραφική ύλη, έξοδα ταχυμεταφορών, οικιακό διαδίκτυο κλπ

δείκτης κινητικότητας προσωπικού.

ποσοστά αποχώρησης το 2023.



αναμενόμενα ποσοστά αποχώρησης το 2024.



Για τις περισσότερες εταιρείες που ερωτήθηκαν, ο δείκτης κινητικότητας προσωπικού το 2023 παρέμεινε σε λογικά επίπεδα, καθώς το 69% των εταιρειών ανέφερε ποσοστό αποχώρησης μικρότερο του 16%.

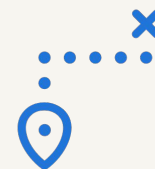
για ποιους λόγους οι εργαζόμενοι αποφασίζουν να αποχωρήσουν από την εταιρεία;

	2023	2024
λήψη καλύτερης προσφοράς από άλλη εταιρεία (καλύτερος μισθός, καλύτερες συνθήκες κλπ.)	82%	59%
μεγάλος φόρτος εργασίας	36%	52%
επιλογή διαφορετικής επαγγελματικής πορείας	28%	42%
δεν υπήρχε ταύτιση με την κουλτούρα της εταιρείας	16%	39%
μετεγκατάσταση	36%	33%
αναζήτηση ενός πιο ευέλικτου προγράμματος εργασίας	10%	30%
περισσότερες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη σε άλλη εταιρεία	38%	29%
έλλειψη ισορροπίας επαγγελματικής & προσωπικής ζωής	12%	27%
περιορισμένη επικοινωνία/σχέση με τον/την προϊστάμενο/η	14%	18%
πλήρως απομακρυσμένη εργασία	-	12%
απουσία υβριδικού μοντέλου ή εξ αποστάσεως εργασίας	0%	6%
απουσία στήριξης από τη διοίκηση	0%	5%
έλλειψη ηγεσίας, καθοδήγησης ή οράματος	6%	5%
έλλειψη ικανοποίησης ως προς τη φήμη της εταιρείας	2%	3%
άρνηση επιστροφής στο γραφείο	2%	1%
άλλο	10%	4%



59%

των εργαζομένων **στον τουρισμό** εγκαταλείπει την εργασία του επειδή λαμβάνει καλύτερες αποδοχές ή συνθήκες από άλλον εργοδότη.



42%

των εργαζομένων εγκαταλείπει την εργασία του για να επιλέξει διαφορετική καριέρα.

το άθροισμα είναι μεγαλύτερο από 100% επειδή ήταν εφικτές περισσότερες από μία απαντήσεις.

06

Τεχνητή νοημοσύνη.



στάση απέναντι στο ΑΙ.

12% vs 25% κύρια
έρευνα HR Trends

των εταιρειών **υποστηρίζει**
τη χρήση του ΑΙ και
σχεδιάζει να την
επεκτείνει.

36% vs 32% κύρια
έρευνα HR Trends

των εταιρειών είναι
‘ανοιχτό’ στη χρήση του
ΑΙ, αλλά μόνο σε
συγκεκριμένους τομείς.

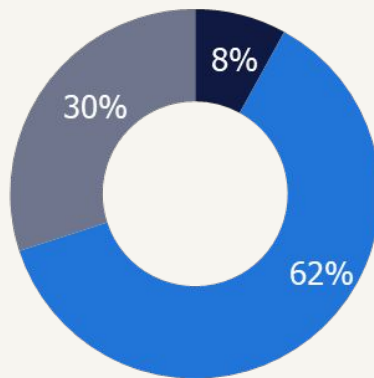
48% vs 38%
κύρια έρευνα HR Trends

των εταιρειών **δεν έχει**
σχηματίσει γνώμη για
τη χρήση του ΑΙ.

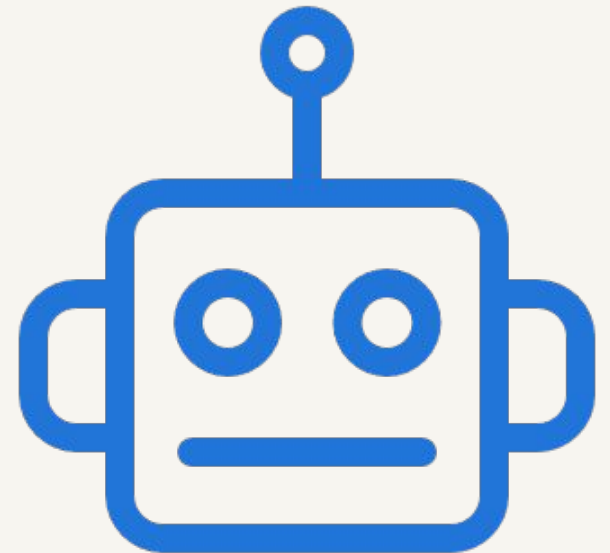
4% vs 4% κύρια
έρευνα HR Trends

των εταιρειών **δεν**
προβλέπει τη χρήση
του ΑΙ στο μέλλον.

η επίδραση που θα έχει το ΑΙ στην αγορά εργασίας.

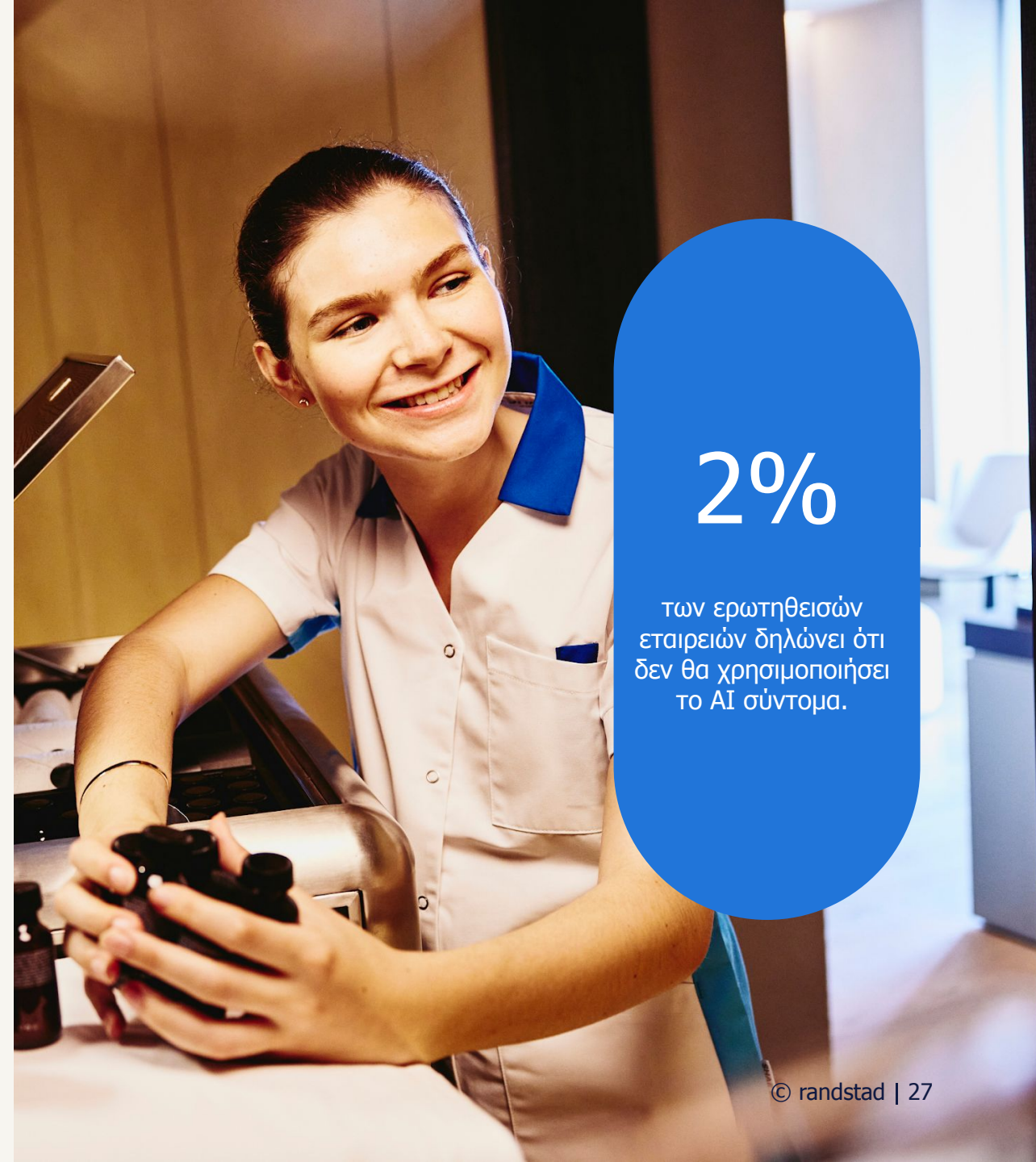


- το πλήθος των ανοικτών θέσεων θα αυξηθεί
- το πλήθος των ανοικτών θέσεων δεν θα αλλάξει
- το πλήθος των ανοικτών θέσεων θα μειωθεί



τομείς που θα χρησιμοποιηθεί το ΑΙ.

εξυπηρέτηση πελατών	67%
μάρκετινγκ και διαφήμιση	59%
διοικητική υποστήριξη	45%
IT/τεχνολογία	35%
ανάλυση αγοράς, ανάπτυξη πλάνου και στρατηγικής	31%
οικονομικά και λογιστική	31%
διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού	24%
πωλήσεις	14%
διοίκηση	14%
logistics και μεταφορές	12%
σχέσεις με τους προμηθευτές	6%
κατασκευές	2%
άλλο	2%



2%

των ερωτηθεισών
εταιρειών δηλώνει ότι
δεν θα χρησιμοποιήσει
το ΑΙ σύντομα.

οφέλη και προκλήσεις του ΑΙ.

τα μεγαλύτερα οφέλη του ΑΙ



ταχύτερη επεξεργασία δεδομένων & πιο ακριβείς προβλέψεις	68%
αυτοματοποίηση επαναλαμβανόμενων εργασιών	67%
βελτιωμένη εξυπηρέτηση και ικανοποίηση πελατών	50%
καλύτερη ποιότητα εργασίας και αποτελεσμάτων	42%
υψηλότερη παραγωγικότητα	35%
μείωση προσωπικού και εξοικονόμηση κόστους	25%
βελτίωση της αποδοτικότητας των ανθρώπων	20%
υποστήριξη στις λειτουργίες ανθρώπινου δυναμικού, όπως το onboarding και η πρόσληψη προσωπικού	15%
κανένα από τα παραπάνω	1%
δεν πιστεύω πως το ΑΙ έχει οφέλη	1%

κύριες προκλήσεις του ΑΙ



εξασφάλιση της προστασίας δεδομένων	54%
δυσπιστία αναγνώρισης των πλεονεκτημάτων της τεχνητής νοημοσύνης από τους εργαζόμενους	52%
έλλειψη καταρτισμένου προσωπικού για να εργαστεί με το ΑΙ	46%
υψηλό κόστος υλοποίησης και λειτουργίας του ΑΙ	42%
διασφάλιση της εμπιστευτικότητας	30%
δυσπιστία αναγνώρισης των πλεονεκτημάτων της τεχνητής νοημοσύνης από τη διοίκηση	25%
άλλο	2%

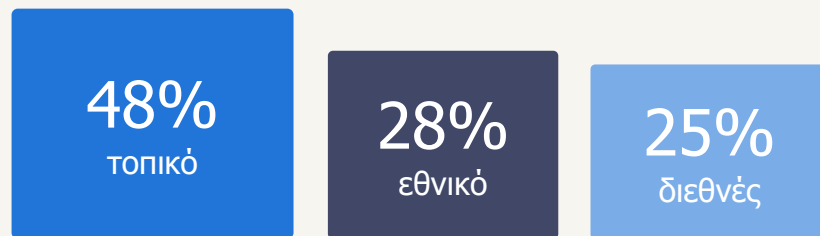
07

προφίλ συμμετεχόντων.

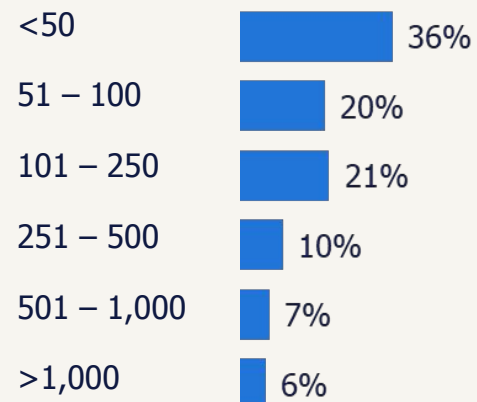


προφίλ συμμετεχόντων.

επίπεδο παρουσίας της εταιρείας.



αριθμός εργαζομένων.



ανά τμήμα.

γενική διεύθυνση	45%
ανθρώπινο δυναμικό	39%
πωλήσεις/marketing	11%
οικονομικά	1%
IT/τεχνολογία	1%
άλλο	3%

ρόλος των συμμετεχόντων στη διαδικασία στελέχωσης.



08

μισθοί στην Ελλάδα.



μισθοί

κύρια σημεία της έρευνας μισθών.

Οι παρακάτω διαφάνειες παρουσιάζουν τους χαμηλότερους και τους υψηλότερους μισθούς για διάφορες θέσεις εργασίας σχετικά με τον κλάδο των ξενοδοχείων και του τουρισμού.

Οι αναγραφόμενες αποδοχές στους παρακάτω πίνακες αναφέρονται σε μεικτές αποδοχές και βασίζονται σε 14 μισθούς ανά έτος.



φιλοξενία: ξενοδοχεία στη πόλη.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
bar/restaurant manager	2100	2500
bartender	1300	1600
cook a	2100	2400
cook b	1400	1700
executive chef	4000	5000
f&b controller	1600	2100
food and beverage manager	2100	3000
food and beverage supervisor	1700	2100
front desk	1100	1600
front office manager	1800	2100
guest relations manager	1700	2000
guest relations officer	1300	1400
hotel gm/manager	5000	9000
housekeeping assistant	1400	1600
housekeeping executive	3000	4000
housekeeping linen attendant	1200	1400
housekeeping maids	1200	1400
housekeeping manager	2000	2500
operations manager	4000	6000
reception clerk	1200	1600
night auditor	1200	1800
reservation manager	2100	2500
rooms division manager	2400	2600
revenue manager	2200	3000
revenue coordinator	1700	2200
sous chef/pastry chef	2500	3500
waiter	1200	1500



φιλοξενία: ξενοδοχεία στα νησιά.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
bar/restaurant manager	2500	4000
bartender	1700	1800
cook a	2500	3000
cook b	1800	2100
executive chef	6000	9500
f&b controller	2100	2400
food and beverage manager	3000	5000
food and beverage supervisor	2100	2400
front desk	1700	2000
front office manager	2100	2600
guest relations manager	2100	2500
guest relations officer	1600	1700
hotel gm/manager	10000	12000
housekeeping assistant	1600	1800
housekeeping executive	4000	6000
housekeeping linen attendant	1400	1800
housekeeping maids	1400	2000
housekeeping manager	2000	3000
operations manager	5000	9000
reception clerk	1500	1800
night auditor	2000	2500
reservation manager	2500	4000
rooms division manager	2600	4000
revenue manager	2600	4000
revenue coordinator	2400	3300
sous chef/pastry chef	3500	5000
waiter	1400	1800

ταξίδια/τουρισμός.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
incoming travel designer	1200	1700
senior incoming travel designer	1700	2100
outbound travel designer	1000	1600
senior outbound travel designer	1600	1900
ticket agent	1000	1600
product developer	2100	3000
travel agent mice	1200	1800
travel designer manager	2100	3000

thank
you.

