

Ιούλιος 2025

# Τάσεις στο HR: βόρεια ελλάδα.



partner for talent.

# περιεχόμενα.

01 εισαγωγή

---

02 επιχειρησιακή εξέλιξη

---

03 προσέλκυση ταλέντων

---

04 μισθολογική εξέλιξη

05 στρατηγική ανθρωπίνων πόρων

---

06 τεχνητή νοημοσύνη & υιοθέτηση τεχνολογίας

---

07 προφίλ συμμετεχόντων

---

08 μισθοί στην Ελλάδα

01

# ΕΙΣΑΓΩΓΗ



# εισαγωγή.

Η έρευνα HR Trends της Randstad για το 2025 για την Βόρεια Ελλάδα παρέχει πληροφορίες και στοιχεία σχετικά με:

- τον **τρόπο** με τον οποίο οι εταιρείες προσαρμόζονται στις υφιστάμενες οικονομικές συνθήκες.
- τις **προκλήσεις** που αντιμετωπίζουν και πώς σκοπεύουν να τις χειριστούν εντός της χρονιάς.
- τους **κορυφαίους ρόλους** και τις πιο **περιζήτητες δεξιότητες** των ταλέντων.
- την **τεχνητή νοημοσύνη** & τον βαθμό υιοθέτησης διαφόρων **τεχνολογιών**.
- τα στατιστικά στοιχεία για τους **μισθούς** και τις **παροχές** που προσφέρονται από τις εταιρείες στους εργαζομένους.

Η έρευνα χρησιμοποιεί δεδομένα από την γενική έκθεση HR Trends 2025, κατά την οποία πήραν μέρος 755 συμμετέχοντες, οι **90 από τους οποίους προέρχονται από την Βόρεια Ελλάδα**.

Τα ηγετικά στελέχη στην Ελλάδα συμμετείχαν στην έρευνα από τον Οκτώβριο 2024 έως τον Μάρτιο 2025. Για την ανάλυση και τον σχεδιασμό αυτής της έρευνας, η Randstad συνεργάζεται με την Evalueserve, μια παγκόσμια εταιρεία έρευνας και αναλύσεων ([www.evalueserve.com](http://www.evalueserve.com)).



02

# επιχειρησιακή εξέλιξη.

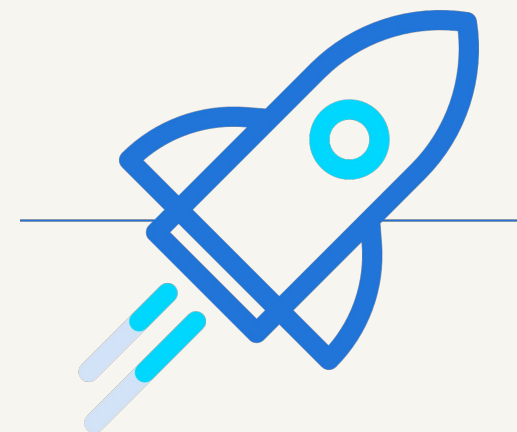


# επιχειρηματικές προκλήσεις που αναμένονται για το 2025.

	2024	2025
βελτίωση διαδικασιών και παραγωγικότητας	51%	53%
συνολικό εργατικό κόστος (αμοιβές και παροχές)	49%	46%
διατήρηση σχέσεων με πελάτες ή/και προμηθευτές	37%	32%
διαχείριση του υψηλού ενεργειακού κόστους	29%	30%
αντιμέτωπιση του υψηλού κόστους του "επιχειρείν"	35%	30%
αντιμέτωπιση πρωτοφανούς αύξησης δραστηριοτήτων	10%	18%
αύξηση των επενδύσεων για κυβερνοασφάλεια	15%	16%
διατήρηση περιθωρίων κέρδους	27%	16%
διατήρηση της λειτουργικότητας της επιχείρησης	9%	13%
διαχείριση απροσδόκητων δαπανών	12%	13%
εξασφάλιση των απαραίτητων προμηθειών που απαιτούνται για τη λειτουργία	6%	12%
αποφυγή σημαντικών οικονομικών απωλειών	12%	11%
συνέπειες φυσικών/γεωπολιτικών αλλαγών	11%	11%
διαχείριση αναστολής λειτουργίας ή διακοπής εργασιών	0%	1%
άλλο	2%	7%

## 53%

αναμένουν ότι η διασφάλιση των διαδικασιών και η εγγύηση της παραγωγικότητας θα αποτελέσουν τις μεγαλύτερες προκλήσεις για το 2025.



## 46%

των ερωτηθέντων πιστεύουν ότι το συνολικό εργατικό κόστος (αμοιβές και παροχές) θα αποτελέσει σημαντική πρόκληση το 2025.



# αναμενόμενη επιχειρησιακή εξέλιξη.

**60%** vs 56% το 2024



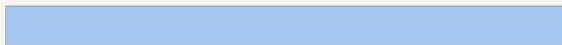
των ερωτηθέντων αναμένουν ότι ο όγκος των πωλήσεών τους θα αυξηθεί.

**22%** vs 16% το 2024



των ερωτηθέντων αναμένουν ότι οι πωλήσεις τους θα παραμείνουν σταθερές.

**0%** vs 3% το 2024



των ερωτηθέντων αναμένουν ότι ο όγκος των πωλήσεών τους θα μειωθεί.



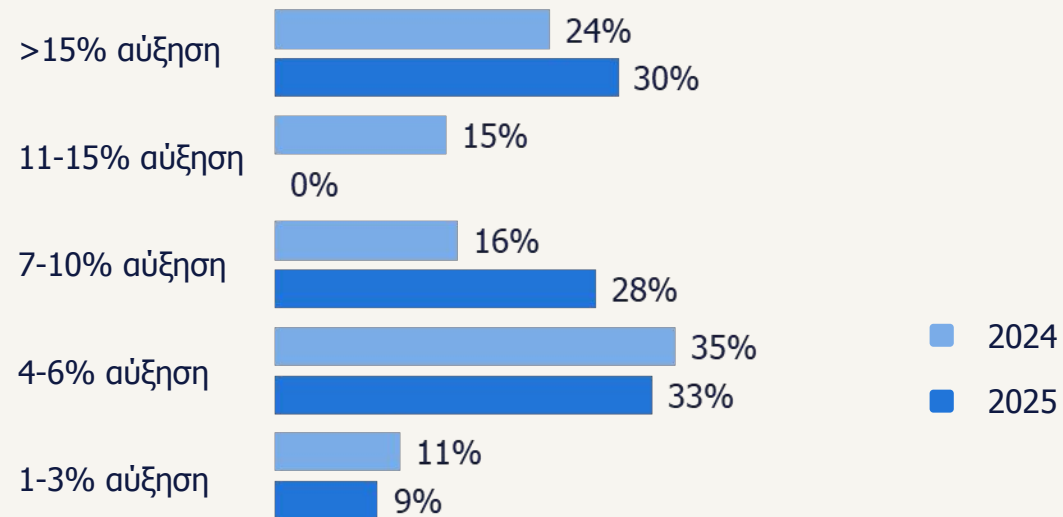
το υπόλοιπο των ερωτηθέντων μέχρι το 100% , απάντησαν "δεν γνωρίζω".



# αναμενόμενη επιχειρησιακή εξέλιξη.

Ποια είναι η εκτίμησή σας για την αύξηση του όγκου των πωλήσεων το 2025 σε σύγκριση με πέρυσι;

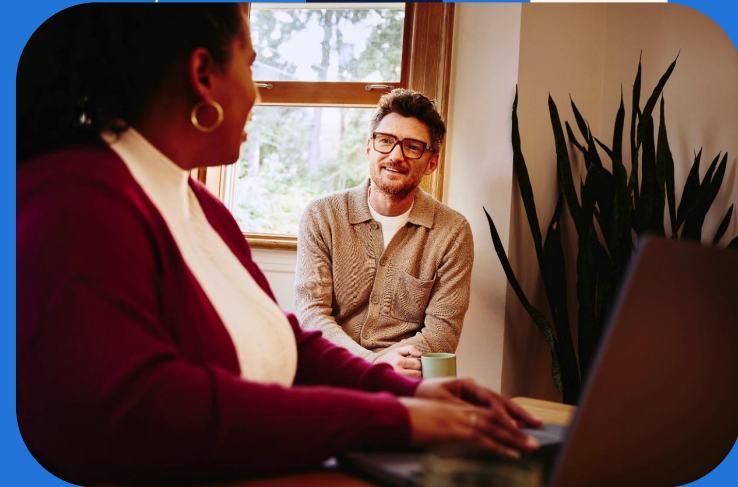
## αναμενόμενη αύξηση πωλήσεων.



το άθροισμα είναι μεγαλύτερο του 100%, λόγω στρογγυλοποίησης.

03

προσέλκυση ταλέντων.



# ΟΙ ΠΙΟ ΠΕΡΙΖΗΤΗΤΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΤΑ ΕΠΟΜΕΝΑ ΤΡΙΑ ΧΡΟΝΙΑ.



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



# εμπόδια κατά τη διαδικασία στελέχωσης.

	2024	2025
μη ρεαλιστικές μισθολογικές προσδοκίες	58%	54%
μηδενική/περιορισμένη εργασιακή εμπειρία στον κλάδο	47%	44%
συγκεκριμένες γνώσεις/κατάρτιση/δεξιότητες	59%	34%
απαιτούμενα χρόνια εργασιακής εμπειρίας	26%	29%
οι υποψήφιοι αποδέχονται την προσφορά εργασίας, αλλά τελικά αποχωρούν	-	22%
χρονοβόρα διαδικασία συνέντευξης και αξιολόγησης	-	11%
μακρά χρονική περίοδος προειδοποίησης	5%	10%
προσδοκίες ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	15%	9%
εμπειρία σε διαχείριση εργαλείων διοίκησης	8%	6%
διεθνής εμπειρία	5%	3%
άλλο	7%	9%

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



# προκλήσεις του ανθρώπινου δυναμικού.

## 63%

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



## 52%

αντιμετωπίζουν δυσκολίες στη διατήρηση της δέσμευσης των εργαζομένων.



	2024	2025
προσέλκυση ταλέντων	58%	63%
διατήρηση της δέσμευσης των εργαζομένων	54%	52%
έλλειψη ταλέντων	41%	43%
διατήρηση κορυφαίων επιδόσεων και ανάπτυξη ταλαντούχων ηγετών	49%	39%
διαχείριση των προσδοκιών αναφορικά με τα πακέτα αποδοχών και παροχών	41%	38%
διαχείριση εργαζομένων από διαφορετικές γενιές	-	28%
διαχείριση έλλειψης δεξιοτήτων	35%	23%
εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας	-	20%
διαδικασία ένταξης νέων εργαζομένων (onboarding)	30%	20%
διαχείριση υψηλού δείκτη κινητικότητας/αποχώρησης	14%	18%
διασφάλιση της ψυχικής υγείας & ευεξίας των εργαζομένων	17%	18%
διαχείριση employer branding	18%	14%
διαχείριση προγραμμάτων εσωτερικών αλλαγών	10%	12%
εσωτερική/εξωτερική κινητικότητα των ταλέντων	7%	11%
ευθυγράμμιση ευέλικτου ωραρίου με τις ανάγκες της επιχείρησης	7%	8%
εργασιακή συμπερίληψη (διαφορετικότητα/διαφάνεια κλπ.)	11%	7%
διαχείριση προσδοκιών για εξ αποστάσεως εργασία	-	6%
άλλο	1%	1%

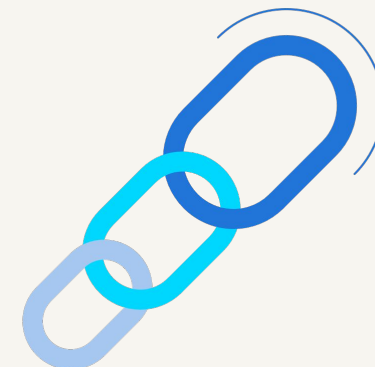
το άθροισμα είναι μεγαλύτερο από 100% επειδή ήταν εφικτές περισσότερες από μία απαντήσεις.

# αντιμετώπιση προκλήσεων ανθρώπινου δυναμικού.

	2024	2025
προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης	62%	61%
βελτίωση μισθών	71%	60%
βελτίωση της διαφάνειας και της εσωτερικής επικοινωνίας/συνεργασίας	-	44%
προσφορά ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης/προαγωγής	-	42%
παροχή συχνής ανατροφοδότησης σχετικά με την απόδοση/πρόοδο των εργαζομένων (feedback)	-	37%
διενέργεια ερευνών ικανοποίησης εργαζομένων	-	36%
ενθάρρυνση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για την πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης (burn out)	-	32%
εφαρμογή ενός ισχυρού συστήματος αξιολόγησης της απόδοσης (KPIs)	-	31%
προσφορά υβριδικού ή εξ αποστάσεως μοντέλου εργασίας	23%	23%
παροχή εξατομικευμένων πακέτων παροχών	36%	22%
εφαρμογή πρακτικών HR με βάση δεδομένα*	-	21%
πραγματοποίηση προσλήψεων με βάση τις δεξιότητες έναντι των τίτλων σπουδών	-	18%
παροχή υποστήριξης για την ψυχική υγεία και ευεξία στον χώρο εργασίας	-	18%
εφαρμογή DEI** πολιτικών	-	14%
πρόσληψη ταλέντων από άλλες χώρες	9%	10%
προσφορά περισσότερων επιλογών για ευέλικτη εργασία	22%	9%
αύξηση συνεργασίας με εξωτερικούς συνεργάτες	10%	8%
ανάθεση σε εξωτερικούς συνεργάτες εταιρικών δραστηριοτήτων (outsourcing)	8%	6%
πρόσληψη περισσότερων εργαζομένων με συμβάσεις μερικής απασχόλησης	1%	4%
άλλο	8%	3%

## προσφορά προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης

είναι το μέτρο που οι περισσότερες ερωτηθείσες εταιρείες είναι διατεθειμένες να εφαρμόσουν για να διαχειριστούν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν στο τμήμα του ανθρώπινου δυναμικού.



## βελτίωση μισθών

αποτελεί επίσης μια σημαντική μέθοδο αντιμετώπισης των προκλήσεων του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού.

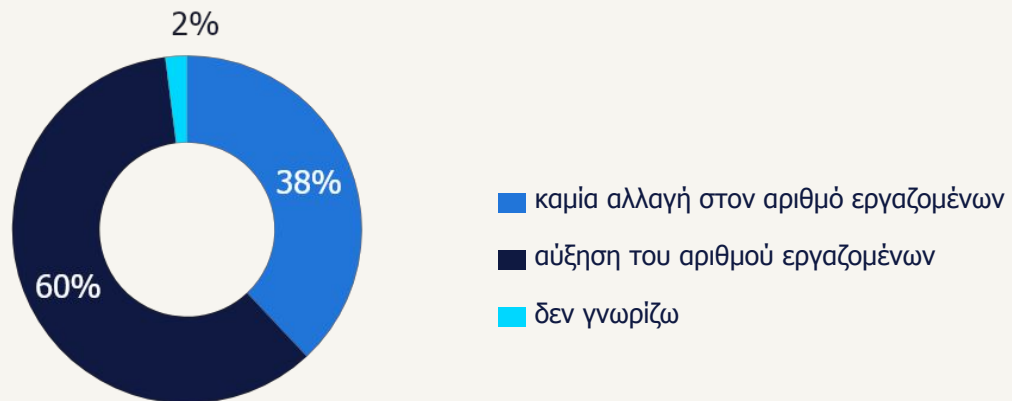


το άθροισμα είναι μεγαλύτερο από 100% επειδή ήταν εφικτές περισσότερες από μία απαντήσεις.

\*(πολιτικές διαδικασίες, λήψη αποφάσεων, προβλέψεις κ.λπ) \*\*(διαφορετικότητα, ισότητα, συμπερίληψη)

# πλάνα προσλήψεων για το 2025.

Πώς σκοπεύει η εταιρεία σας να αλλάξει τον αριθμό των εργαζομένων της εντός του 2025;



Πόσες νέες θέσεις εργασίας αναμένετε να έχετε το 2025;

προσωρινές θέσεις εργασίας

1-4	24%
5-10	30%
11-40	15%
≥45	17%

μόνιμες θέσεις εργασίας

1-4	4%
5-10	6%
11-45	9%
≥50	2%

υπολογίζεται με βάση τις απαντήσεις «αύξηση του αριθμού των εργαζομένων». Το υπόλοιπο μέχρι το 100% είναι 0.



60%

δήλωσαν ότι η εταιρεία τους σχεδιάζει να αυξήσει τον αριθμό των εργαζομένων της το 2025.

# Λόγοι προσλήψεων.

	2024	2025
επιχειρηματική ανάπτυξη	89%	70%
δημιουργία νέων θέσεων εργασίας	51%	43%
αποχώρηση προσωπικού (turnover)	15%	33%
ανάγκη για άτομα με νέες δεξιότητες στην εταιρεία	25%	33%
ανάπτυξη της εταιρείας σε εθνικό/διεθνές επίπεδο	31%	28%
δημιουργία νέου τμήματος/εισαγωγή νέων προϊόντων	22%	26%
επενδυτικά πλάνα	40%	17%
συνταξιοδότηση των εργαζομένων	15%	11%
επιχειρηματική διαφοροποίηση	2%	2%

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

# 70%

θα προσλάβουν νέο προσωπικό λόγω της ανάπτυξης της επιχείρησης.

# πρόθεση προσλήψεων.

## ανά τμήμα.

	2024	2025
πωλήσεις	36%	43%
IT/τεχνολογία	44%	41%
παραγωγή	42%	33%
λογιστική/οικονομικά	20%	30%
logistics	13%	26%
εξυπηρέτηση πελατών/aftersales	20%	26%
μηχανικοί	38%	22%
operations	22%	19%
digital marketing	11%	11%

το άθροισμα είναι μεγαλύτερο από 100% επειδή ήταν εφικτές περισσότερες από μία απαντήσεις. τμήματα με 5 ή λιγότερες απαντήσεις αποκλείστηκαν.

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  
μηχανικοί

83%  
vs 95% το 2024

02  
IT/τεχνολογία

68%  
vs 71% το 2024

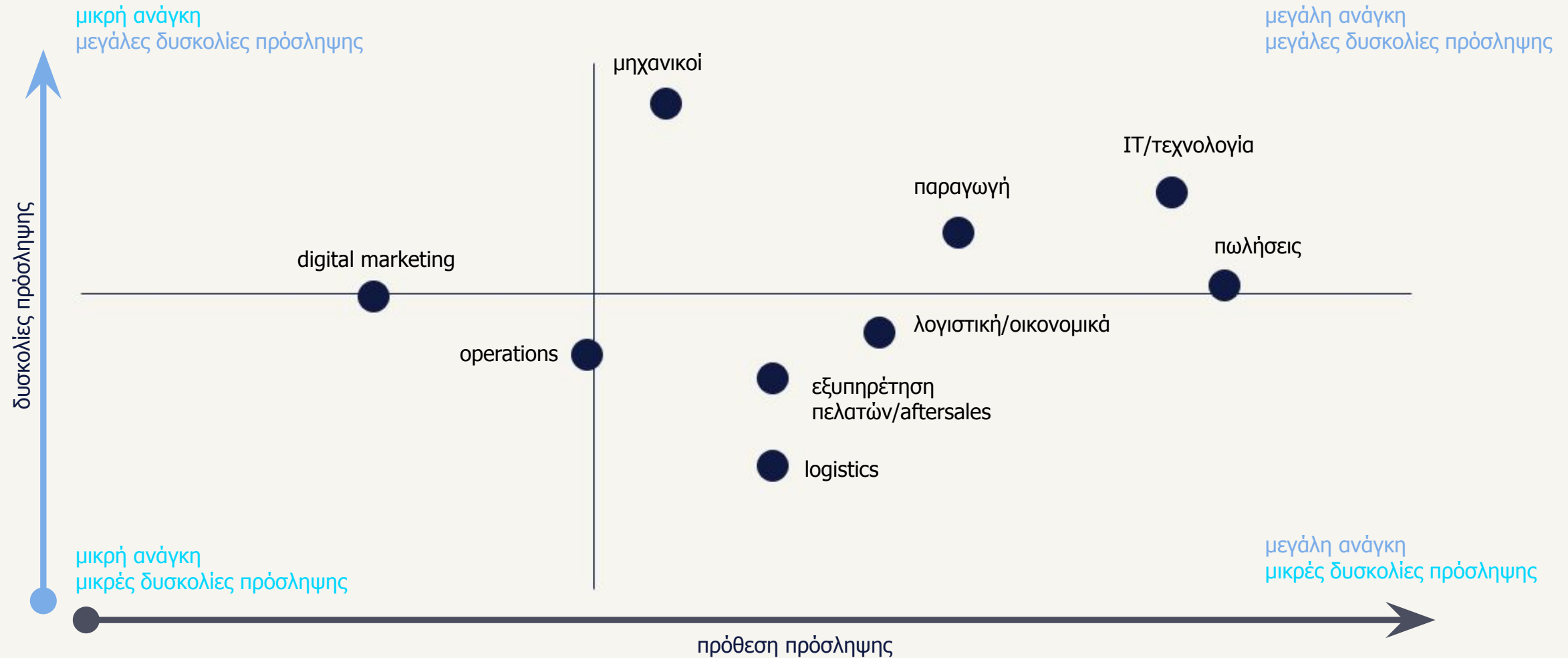
03  
παραγωγή

61%  
vs 56% το 2024

Μερικά από τα τμήματα όπου οι ερωτηθέντες αντιμετωπίζουν προκλήσεις στην εύρεση των καταλληλότερων υποψηφίων συγκαταλέγονται ταυτόχρονα σε εκείνα με τις υψηλότερες προθέσεις πρόσληψης.

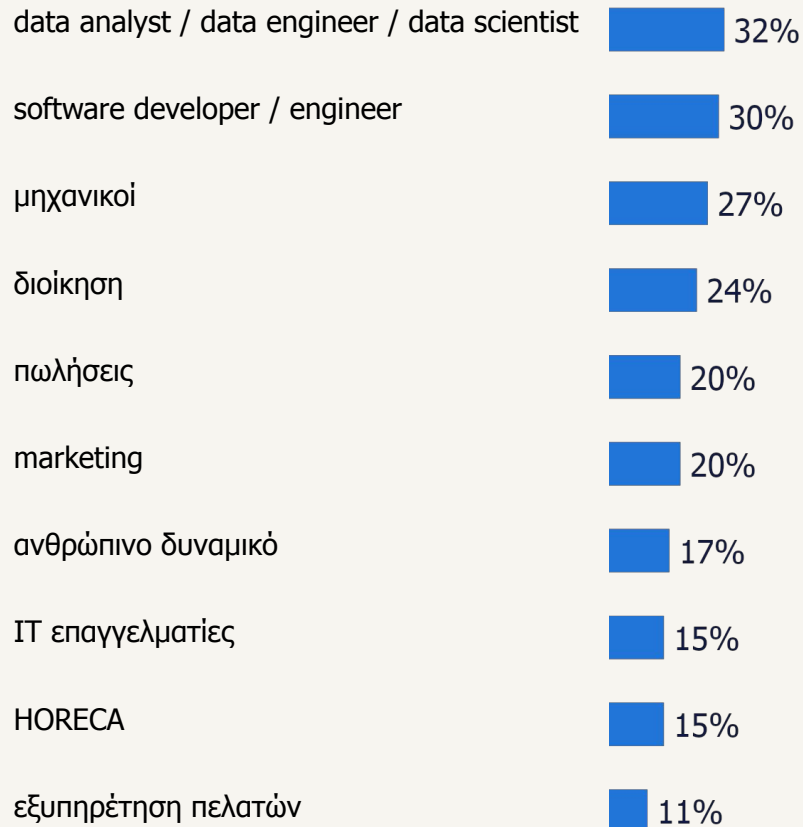
Μπορείτε να βρείτε περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με τα τμήματα στα οποία οι ερωτηθέντες δυσκολεύονται περισσότερο να βρουν τα κατάλληλα ταλέντα και ποια είναι η ζήτηση των εργαζομένων σε αυτά, στην επόμενη διαφάνεια.

# matrix δυσκολίες πρόσληψης.



# οι κορυφαίοι, σε ζήτηση, ρόλοι εργασίας για το 2025.

οι πιο περιζήτητοι ρόλοι – συνολικά για την περιοχή της Βόρειας Ελλάδας.



Οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν ποιους **5 ρόλους εργασίας** θεωρούν πιο **περιζήτητους στον κλάδο τους για το 2025**.

Ο πίνακας αριστερά δείχνει τους ρόλους που επιλέχθηκαν με βάση τον συνολικό αριθμό των απαντήσεων που καταγράφηκαν στην περιοχή της Βόρειας Ελλάδας.

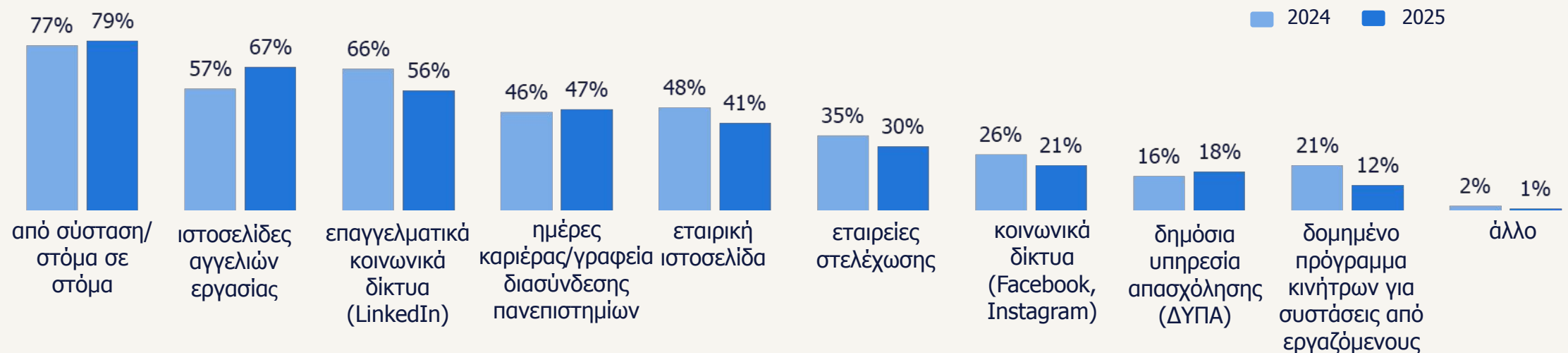
top 5 πιο υψηλά σε ζήτηση επαγγέλματα στην περιοχή της Βόρειας Ελλάδας, που κατατάσσονται στην **πρώτη θέση επιλογής**.

1. software developer / engineer ★
2. data analyst / data engineer / data scientist
3. διοίκηση
4. μηχανικοί
5. marketing



# πρακτικές και πηγές που χρησιμοποιούνται για την πρόσληψη ταλέντων.

οι πιο αποτελεσματικές πηγές για την πρόσληψη εργαζομένων.



## οι συστάσεις

θα είναι η πιο συχνά χρησιμοποιούμενη πηγή για την εύρεση των καταλληλότερων υποψηφίων το 2025, με το 79% των ερωτηθεισών εταιρειών να την επιλέγει ως μία από τις πιο αποτελεσματικές πηγές πρόσληψης ταλέντων στην περιοχή της Βόρειας Ελλάδας.



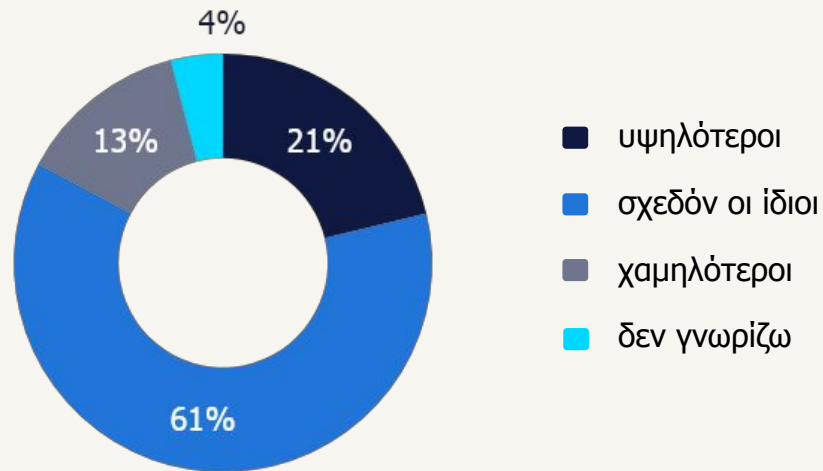
04

# μισθολογική εξέλιξη.



# μισθολογική ανταγωνιστικότητα.

οι μισθοί σε σύγκριση με ανταγωνιστές.

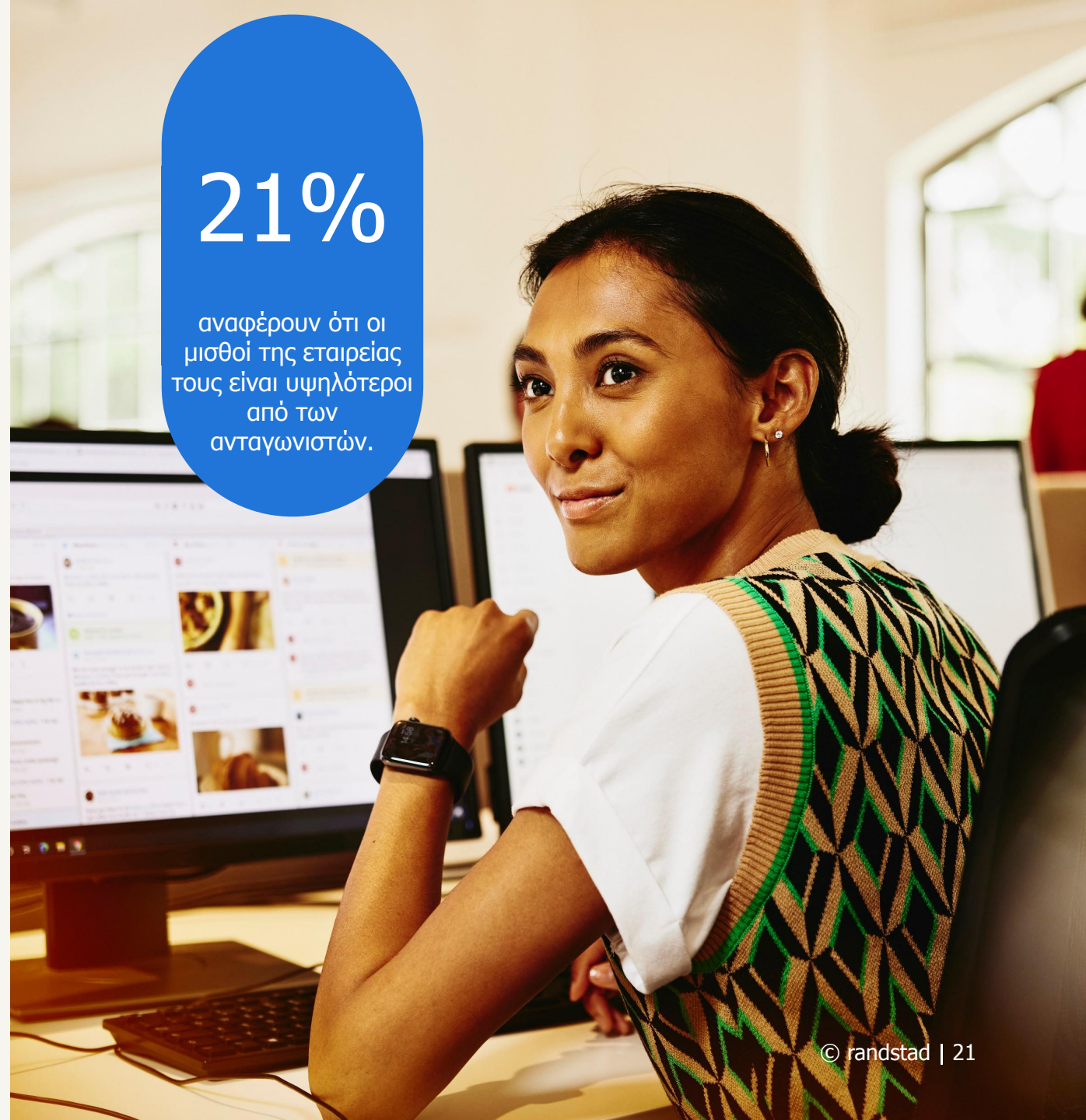


# 21%

αναφέρουν ότι οι μισθοί της εταιρείας τους είναι υψηλότεροι από των ανταγωνιστών.

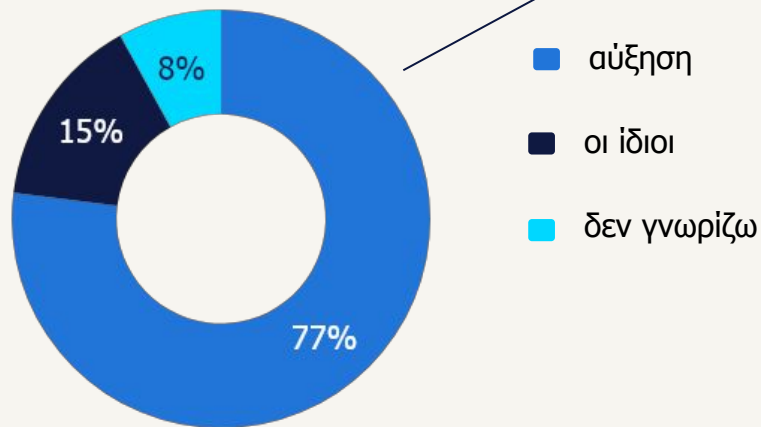


το άθροισμα είναι μικρότερο του 100%, λόγω στρογγυλοποίησης.



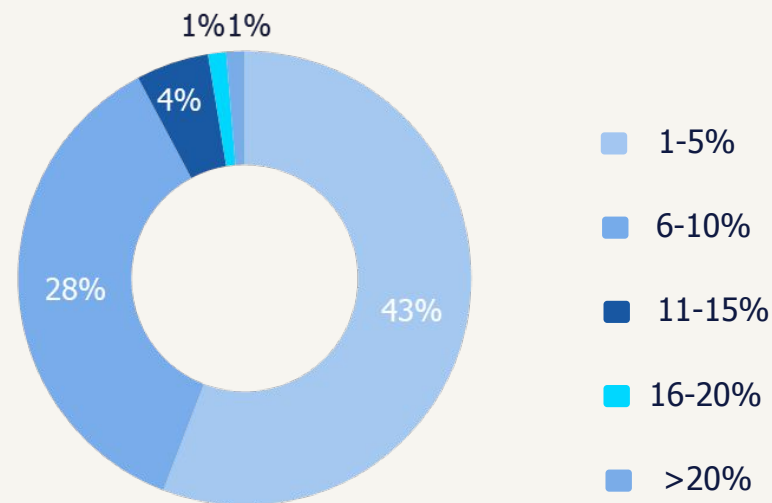
# μισθολογική εξέλιξη.

μισθολογική εξέλιξη για τους επόμενους 12 μήνες.



**καμία** από τις ερωτηθείσες εταιρείες δεν σχεδιάζει **μείωση μισθού** το 2025.

το **77%** των ερωτηθεισών εταιρειών που σχεδιάζει υψηλότερες αποδοχές για τους εργαζομένους του το 2025, θα εφαρμόσει την αύξηση ως εξής:



το **28%** των ερωτηθέντων στην Βόρεια Ελλάδα, θα **αυξήσει** τους μισθούς, κατά **6-10%** (συγκριτικά με το 24% της γενικής έρευνας HR Trends 2025).

05

# στρατηγική ανθρωπίνων πόρων.



# ΤΙ ΚΑΝΕΙ ΜΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΛΚΥΣΤΙΚΗ;

	2024	2025
ελκυστικά πακέτα αποδοχών και παροχών	86%	79%
ευκαιρίες εξέλιξης καριέρας	69%	59%
ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον	57%	58%
καλή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής & προσωπικής ζωής	59%	58%
ισχυρή φήμη εργοδότη (employer branding)	55%	46%
οικονομική ευρωστία	46%	41%
ευέλικτο ωράριο εργασίας (flexitime)	45%	38%
υβριδικό εργασιακό μοντέλο ή εξ αποστάσεως εργασία	48%	37%
προγράμματα εκπαίδευσης	40%	36%
αίσθημα εργασιακής ασφάλειας	37%	33%
ενδιαφέρον αντικείμενο εργασίας	27%	29%
ισχυρή εικόνα/ισχυρές αξίες	35%	29%
προώθηση της διαφορετικότητας (ηλικία, φύλο, φυλή κτλ.)	15%	23%
βολική τοποθεσία	20%	22%
ισχυρή διοίκηση	16%	19%
ποιοτικά προϊόντα/υπηρεσίες	18%	18%
περιβαλλοντική και κοινωνική εταιρική ευθύνη (CSR)	17%	18%
υιοθέτηση νέων τεχνολογιών και καινοτομιών	22%	17%
ευκαιρίες για διεθνή καριέρα	15%	11%

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



# παροχές που προσφέρουν οι εταιρείες.

## παροχές ευεξίας και δεξιοτήτων.

	2024	2025
εκπαίδευση	80%	76%
δυνατότητα εργασίας από το σπίτι (εξ αποστάσεως ή υβριδικό μοντέλο)	51%	44%
ευέλικτο πρόγραμμα εργασίας	34%	43%
επιπλέον ημέρες άδειας/ ημέρες ασθενείας/ άδεια άνευ αποδοχών	32%	40%
μη οικονομικές απολαβές/αναγνώριση	33%	38%
προγράμματα/εργαλεία υποστήριξης εργαζομένων	18%	37%
γονική άδεια με αποδοχές/παροχές φροντίδας παιδιού	39%	34%
ευκαιρίες εθελοντισμού	-	29%
coaching & mentorship	13%	18%
προγράμματα υγείας και ευεξίας	26%	17%
ψυχολογική υποστήριξη	19%	10%
δεν προσφέρουμε καμία από τις αναφερόμενες παροχές	9%	3%

## οικονομικές παροχές.

	2024	2025
μπόνους/ατομικά μπόνους απόδοσης	70%	76%
κινητό τηλέφωνο	76%	72%
ιδιωτική ιατροφαρμακευτική ασφάλιση	65%	64%
εταιρικό αυτοκίνητο	56%	56%
αποζημίωση εξόδων μετακίνησης (π.χ. μέσα μαζικής μεταφοράς, καύσιμα)	49%	56%
κουπόνια σίτισης/επιδότηση γεύματος	65%	54%
θέση στάθμευσης	43%	32%
ασφάλεια ζωής	33%	29%
συνταξιοδοτικό πλάνο	16%	19%
εκπιπόμενες δαπάνες*	9%	17%
δωροκουπόνια εορτών	15%	12%
διανομή κερδών	8%	9%
δεν προσφέρουμε καμία από τις αναφερόμενες παροχές	6%	1%

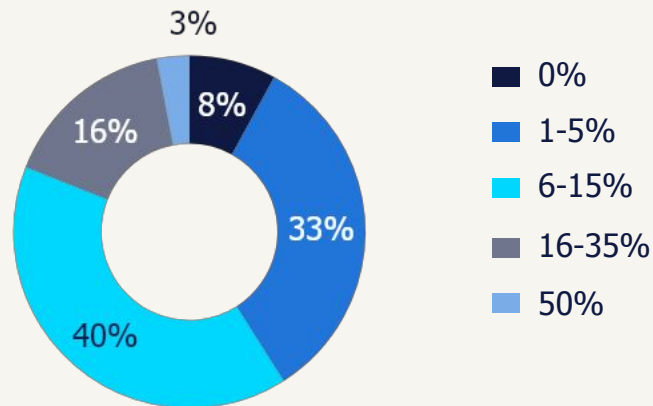
\*οι εκπιπόμενες δαπάνες αφορούν γραφική ύλη, έξοδα ταχυμεταφορών, οικιακό διαδίκτυο κλπ



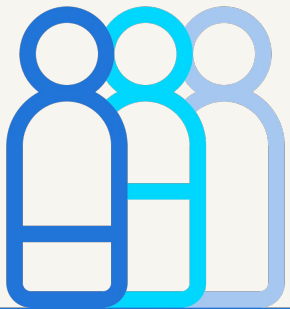
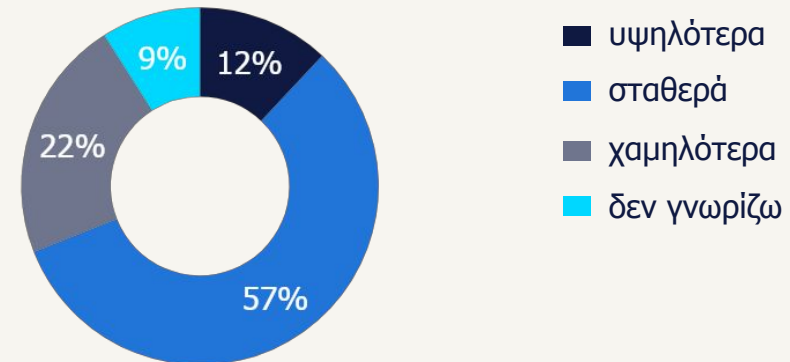
το άθροισμα είναι μεγαλύτερο από 100% επειδή ήταν εφικτές περισσότερες από μία απαντήσεις.

# δείκτης κινητικότητας προσωπικού.

ποσοστά αποχώρησης το 2024.



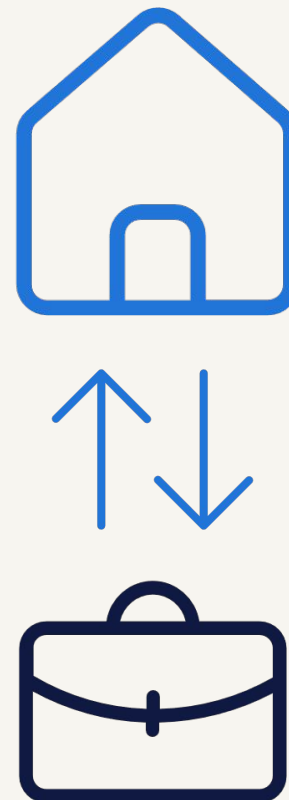
αναμενόμενα ποσοστά αποχώρησης το 2025, συγκριτικά με το 2024.



Για τις περισσότερες εταιρείες που ερωτήθηκαν, ο δείκτης κινητικότητας προσωπικού το 2024 παρέμεινε σε λογικά επίπεδα. Το **73%** των εταιρειών ανέφερε ποσοστό αποχώρησης μικρότερο από **16%**.

# μοντέλο εργασίας το 2025.

Στα τμήματα ή στις ομάδες που μπορεί να εφαρμοστεί η **τηλεργασία**, ποιο είναι το μοντέλο εργασίας που θα ακολουθήσετε εντός του 2025;



το **14%** των εταιρειών που συμμετείχε στην έρευνα, ανέφερε ότι το 2025 θα εφαρμόσει υβριδικό μοντέλο, με **2-3 ημέρες** την εβδομάδα εξ αποστάσεως εργασία (συγκριτικά με το 28% της γενικής έρευνας).

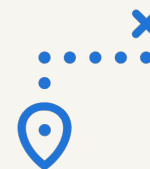
# για ποιους λόγους οι εργαζόμενοι αποφασίζουν να αποχωρήσουν από την εταιρεία;

	2024	2025
λήψη καλύτερης προσφοράς από άλλη εταιρεία (καλύτερος μισθός, καλύτερες συνθήκες κλπ.)	60%	59%
περισσότερες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη αλλού	40%	36%
επιλογή διαφορετικής επαγγελματικής πορείας	27%	34%
περιορισμένη επικοινωνία/σχέση με τον/την προϊστάμενο/η μετεγκατάσταση	14%	18%
μετεγκατάσταση	24%	17%
αναζήτηση ενός πιο ευέλικτου προγράμματος εργασίας	17%	13%
μεγάλος φόρτος εργασίας	21%	13%
έλλειψη ισορροπίας επαγγελματικής & προσωπικής ζωής	14%	11%
δεν υπήρχε ταύτιση με την κουλτούρα της εταιρείας	21%	11%
έλλειψη ηγεσίας, καθοδήγησης ή οράματος	5%	8%
απουσία στήριξης από τη διοίκηση	8%	4%
πλήρως απομακρυσμένη εργασία	9%	2%
άρνηση επιστροφής στο γραφείο	1%	1%
απουσία υβριδικού μοντέλου ή εξ αποστάσεως εργασίας	6%	1%
έλλειψη ικανοποίησης ως προς τη φήμη της εταιρείας	0%	1%
άλλο	8%	13%
δεν γνωρίζω	2%	7%



59%

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



36%

των εργαζομένων αναζητούν περισσότερες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη σε άλλη εταιρεία.

06

# Τεχνητή νοημοσύνη & υιοθέτηση τεχνολογιών.



# στάση απέναντι στο ΑΙ.

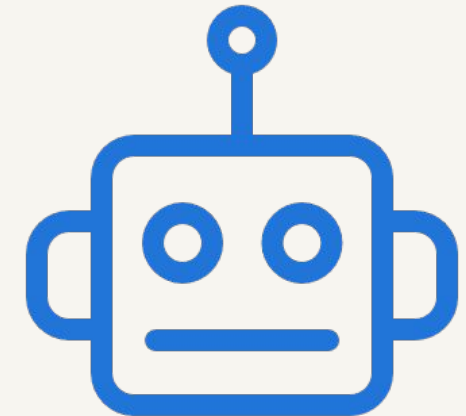
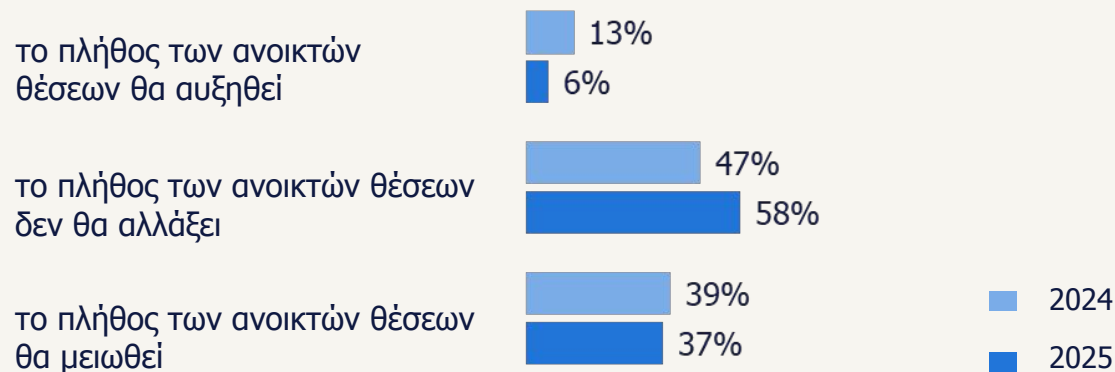
**20%** vs 22% το 2024  
των εταιρειών  
υποστηρίζουν τη χρήση  
του ΑΙ και σχεδιάζουν να  
την επεκτείνουν.

**41%** vs 24% το 2024  
των εταιρειών είναι  
'ανοιχτές' στη χρήση του  
ΑΙ, αλλά μόνο σε  
συγκεκριμένους τομείς.

**36%** vs 48% το 2024  
των εταιρειών **δεν έχουν  
σχηματίσει γνώμη** για τη  
χρήση του ΑΙ.

**3%** vs 6% το 2024  
των εταιρειών **δεν  
προβλέπουν** τη χρήση  
του ΑΙ στο μέλλον.

## η επίδραση που θα έχει το ΑΙ στην αγορά εργασίας τα επόμενα 3 χρόνια.



Το σύνολο είναι περισσότερο ή λιγότερο από 100%, λόγω στρογγυλοποίησης.

# τομείς που θα χρησιμοποιηθεί το ΑΙ.

	2024	2025
IT/τεχνολογία	59%	67%
marketing και διαφήμιση	43%	36%
διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού	28%	36%
βιομηχανία/παραγωγή	22%	27%
διοίκηση	17%	27%
εξυπηρέτηση πελατών	28%	25%
ανάλυση αγοράς, ανάπτυξη πλάνου και στρατηγικής	17%	22%
διοικητική υποστήριξη	7%	18%
χρηματοοικονομικά	13%	18%
logistics και μεταφορές	15%	18%
πωλήσεις	-	16%
σχέσεις με τους προμηθευτές	2%	7%

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



# οφέλη και προκλήσεις του ΑΙ.

## οφέλη του ΑΙ.



	2024	2025
ταχύτερη επεξεργασία δεδομένων & πιο ακριβείς προβλέψεις	66%	69%
αυτοματοποίηση επαναλαμβανόμενων εργασιών	61%	59%
υψηλότερη παραγωγικότητα	36%	38%
καλύτερη ποιότητα εργασίας και αποτελεσμάτων	33%	29%
υποστήριξη στις λειτουργίες ανθρώπινου δυναμικού, όπως το onboarding και η πρόσληψη προσωπικού	21%	23%
βελτιωμένη εξυπηρέτηση και ικανοποίηση πελατών	26%	20%
βελτίωση της αποδοτικότητας των ανθρώπων	20%	19%
μείωση προσωπικού και εξοικονόμηση κόστους	19%	17%
άλλο	2%	1%
δεν πιστεύω πως το ΑΙ έχει οφέλη	2%	1%
κανένα από τα παραπάνω	3%	2%

## κύριες προκλήσεις του ΑΙ.



	2024	2025
έλλειψη καταρτισμένου προσωπικού για να εργαστεί με το ΑΙ	51%	54%
εξασφάλιση της προστασίας δεδομένων	42%	38%
δυσπιστία αναγνώρισης των πλεονεκτημάτων της τεχνητής νοημοσύνης από τους εργαζόμενους	35%	32%
διασφάλιση της εμπιστευτικότητας	26%	32%
υψηλό κόστος υλοποίησης και λειτουργίας του ΑΙ	36%	31%
δυσπιστία αναγνώρισης των πλεονεκτημάτων της τεχνητής νοημοσύνης από τη διοίκηση	17%	12%
άλλο	10%	9%



# υιοθέτηση τεχνολογιών.

Ποιες τεχνολογίες έχετε υιοθετήσει πρόσφατα ή σκοπεύετε να υιοθετήσετε σύντομα;



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



07

# προφίλ συμμετεχόντων.



## περιληπτικά.

Η έρευνα της Randstad για τις τάσεις HR και τους μισθούς του 2025 παρουσιάζει στοιχεία που συγκεντρώθηκαν από εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε ποικίλους κλάδους της ελληνικής οικονομίας, **ελληνικές** και **πολυεθνικές**, στην περιοχή της Βόρειας Ελλάδας.

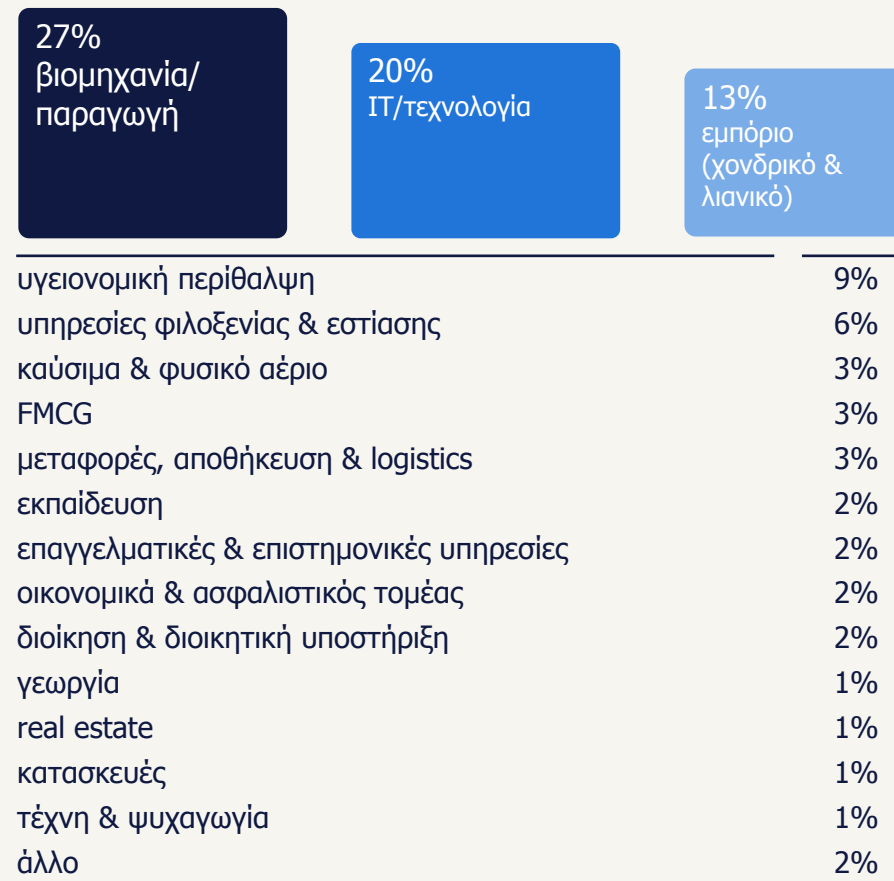
Οι κλάδοι της **βιομηχανίας και παραγωγής, πληροφορικής/τεχνολογίας, του χονδρικού και λιανικού εμπορίου**, αντιπροσωπεύουν **το 60%** του δείγματος.

Οι οργανισμοί που απασχολούν περισσότερα από 500 άτομα αντιπροσωπεύουν το 7% του δείγματος. Σχεδόν το 60% των ερωτηθέντων εργάζεται στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού και το 30% είναι διευθυντικά στελέχη. Επιπλέον, το 93% των ερωτηθέντων έχει καθοριστικό ή σημαντικό ρόλο στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη στελέχωση.

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

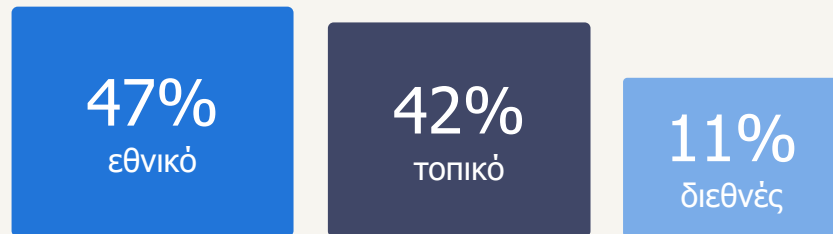
## προφίλ συμμετεχόντων.

### ανά κλάδο.

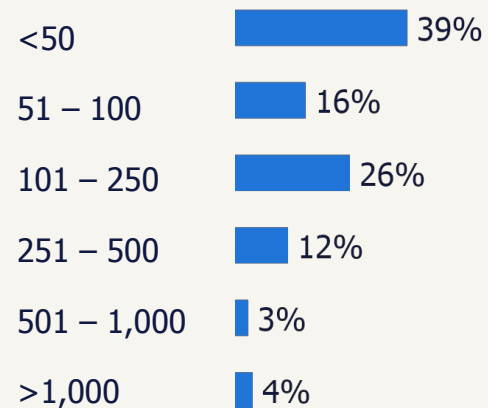


# προφίλ συμμετεχόντων.

## επίπεδο παρουσίας της εταιρείας.



## αριθμός εργαζομένων στην Ελλάδα.

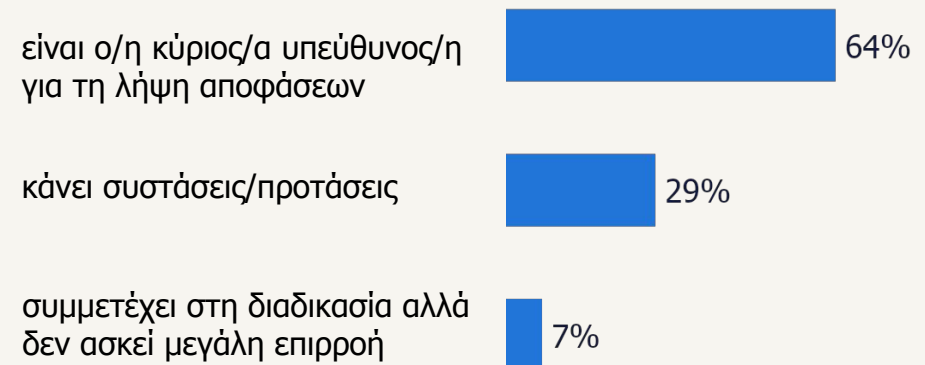


## ανά τμήμα.

ανθρώπινο δυναμικό	57%
γενική διεύθυνση	30%
οικονομικά	4%
πωλήσεις/marketing	4%
άλλο	4%

το σύνολο είναι λιγότερο από 100%, λόγω στρογγυλοποίησης.

## ρόλος των συμμετεχόντων στη διαδικασία στελέχωσης.



08

# μισθοί στην Ελλάδα.

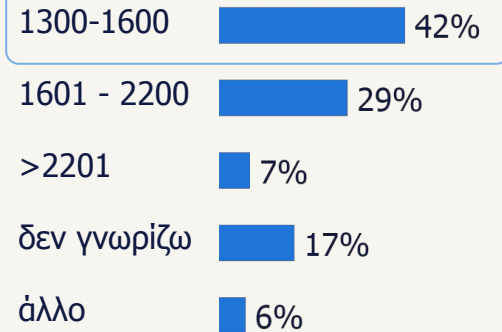


# μηνιαίος μικτός μισθός ανά επίπεδο εμπειρίας.

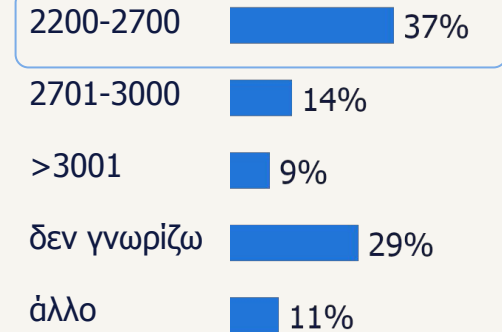
## junior προφίλ (0-3 χρόνια εμπειρίας)



## middle senior προφίλ (3-5 χρόνια εμπειρίας)



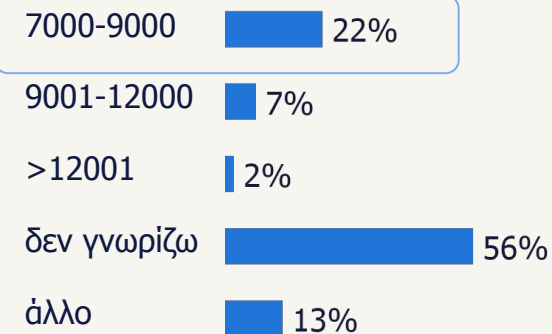
## senior προφίλ (5-10 χρόνια εμπειρίας) ή managers



## senior directors

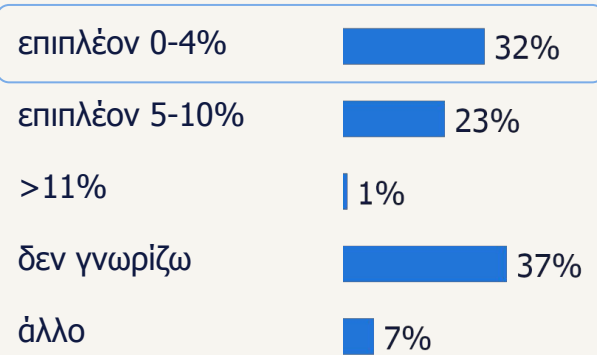


## C level προφίλ

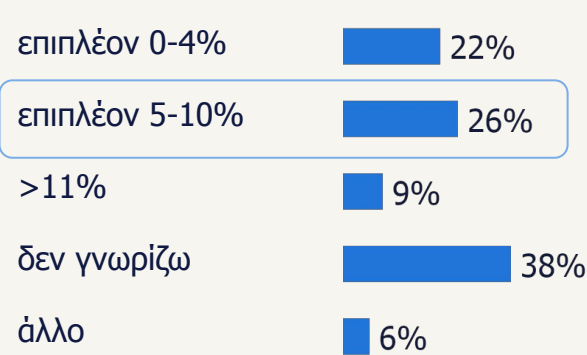


# ποιο είναι το ποσοστό των πρόσθετων παροχών στο σύνολο των αποδοχών (μισθός και παροχές);

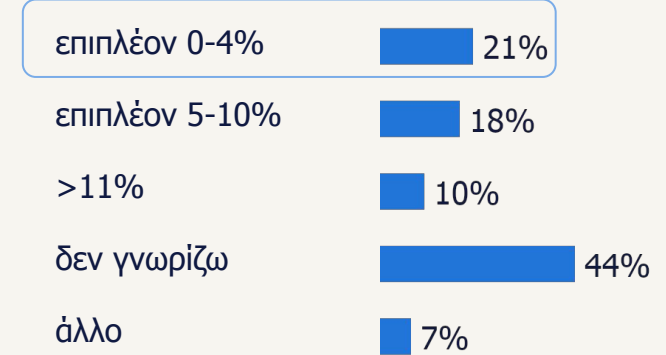
## junior προφίλ



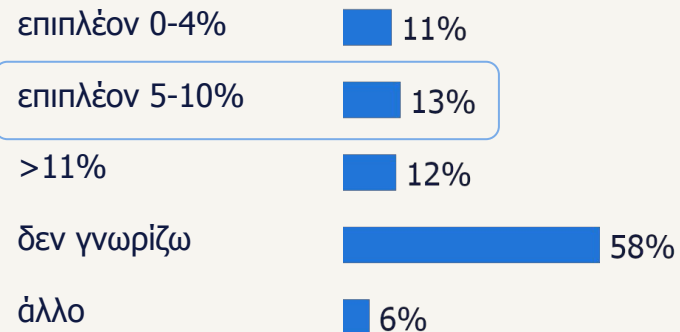
## middle senior προφίλ



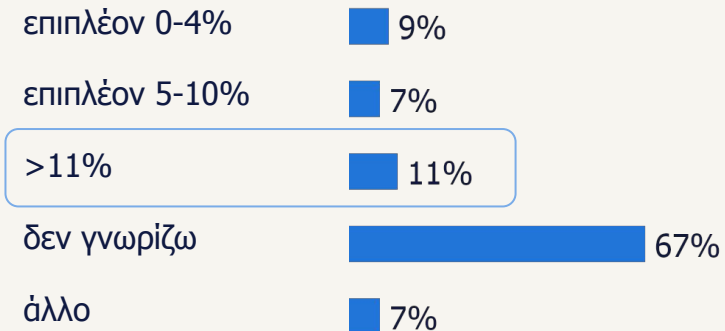
## senior προφίλ



## senior directors



## C level προφίλ



ευχαριστούμε.

