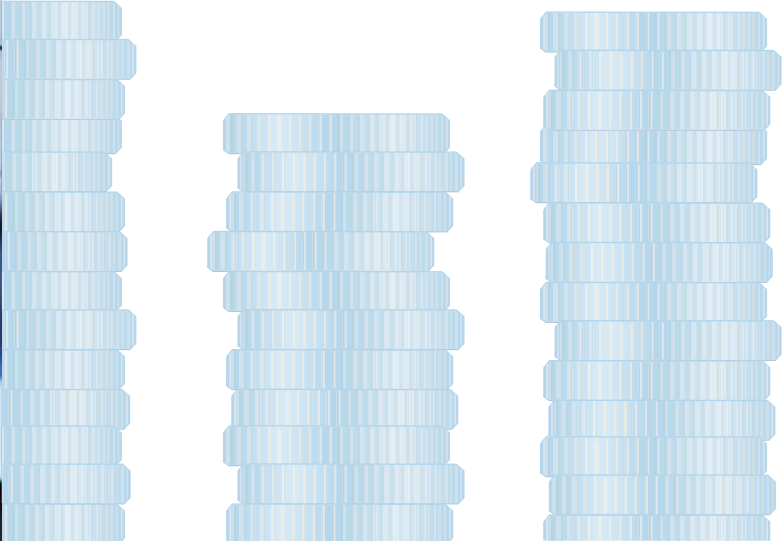




Randstad 2016

Αποτελέσματα έρευνας τάσεων HR & μισθών



2016

Ελλάδα

 randstad®

Staffing | Professionals | Search & Selection | HR Solutions | Inhouse Services



Βασικές διαπιστώσεις	4
Σχεδιασμός ανθρωπίνου δυναμικού	5
Προσέλκυση ταλέντων	6
Διατήρηση ταλέντων	10
Προφίλ εταιρειών	11
Προφίλ συμμετεχόντων	12
Μισθοί υπαλλήλων	13

Αγαπητέ συνεργάτη,

Καλώς ήλθατε στην ετήσια έκδοση των αποτελεσμάτων της έρευνας της Randstad για τις τάσεις στο χώρο του HR και για τους μισθούς στην Ελλάδα. Ως διευθύνουσα σύμβουλος της Randstad Ελλάδας, είμαι στην ευχάριστη θέση να σας παρουσιάσω την έκδοση για τη χρονική περίοδο 2015-2016.

Αυτή η έκθεση προσφέρει πληροφορίες ως προς τις τάσεις και τις εξελίξεις στις διαδικασίες Ανθρώπινου Δυναμικού και στις μεθόδους στελέχωσης στην Ελλάδα. Επιπλέον, παρουσιάζονται στατιστικά στοιχεία για τις μηνιαίες αποδοχές για διάφορες θέσεις εργασίας σε πληθώρα κλάδων και γεωγραφικών περιοχών.

Από το Νοέμβριο του 2015 έως και το Φεβρουάριο του 2016, συμπλήρωσαν την έρευνα 340 στελέχη που συμμετέχουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σε διάφορους κλάδους στην Ελλάδα.

Η έκθεση διερευνά, μεταξύ άλλων, θέματα σχετικά με τον σχεδιασμό ανθρωπίνου δυναμικού, την προσέλκυση ταλέντων, τις αποτελεσματικές πηγές στελέχωσης, τις πρακτικές πρόσληψης και τις στρατηγικές αποζημιώσεων και παροχών. Η αγορά εργασίας αλλάζει συνεχώς και όχι μόνο λόγω των συνεχόμενων διακυμάνσεων στην οικονομία. Ενώ οι εταιρείες έχουν εστιάσει στην ανάπτυξη στρατηγικών για να εκπληρώσουν άμεσες ανάγκες, τώρα σχεδιάζουν και με μεσοπρόθεσμο – και μακροπρόθεσμο – ορίζοντα ώστε να παραμείνουν ανταγωνιστικές και αποτελεσματικές και να αξιοποιήσουν τις τρέχουσες ευκαιρίες για ανάπτυξη.

Η μελέτη αναλύει αυτά αλλά και περισσότερα ζητήματα. Αν θέλετε να συζητήσετε τα ευρήματα της έκθεσης εις βάθος, παρακαλώ όπως επικοινωνήσετε με τον σύμβουλο της Randstad με τον οποίο συνεργάζεστε.

Στη Randstad Ελλάδας εστιάζουμε στην εύρεση των κορυφαίων ταλέντων που χρειάζονται οι ομάδες σας για να βοηθήσουν την εταιρεία στην οποία ανήκετε να πετύχει και να φτάσει τους μελλοντικούς της στόχους.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους έλαβαν μέρος στη φετινή έρευνα. Εκτιμούμε τη συνεισφορά σας και προσμένουμε να συνεργαστούμε το 2016.

Με εκτίμηση,

Λη Όστεργκαρντ

Διευθύνουσα Σύμβουλος Ελλάδας & Τουρκίας

Διαπιστώσεις

Η έρευνα της Randstad για τις τάσεις στο χώρο του HR και για τους μισθούς στην Ελλάδα για το 2016 περιέχει στοιχεία και δεδομένα για ελληνικές εταιρείες διαφόρων κλάδων. Οι κλάδοι Ηλεκτρονικοί Υπολογιστές/Υπηρεσίες Λογισμικού/Ιντερνετ, Παραγωγή/Βιομηχανία και Υγεία/Ιατρική/Φαρμακευτικά είναι οι πιο αντιπροσωπευτικοί. Περισσότερες από τις μισές συμμετέχουσες εταιρείες στην Ελλάδα επηρεάστηκαν κατά κόρον το 2015 από την οικονομική κατάσταση ή από προκλήσεις στη διαχείριση κόστους. Πράγματι, παρά τις όποιες διακυμάνσεις, η οικονομική κρίση στην Ελλάδα δεν έχει παρέλθει.

Αυξημένες προθέσεις για νέες προσλήψεις το 2016

Ένα πιθανό σημάδι οικονομικής ανάκαμψης είναι το γεγονός ότι η πλειοψηφία των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα προτίθεται να προχωρήσει σε περισσότερες νέες προσλήψεις το 2016, σε σχέση με τον προηγούμενο χρόνο. Πράγματι, εντοπίσαμε μια αύξηση της τάξης του 10% και 15% όσον αφορά την πρόθεση κάλυψης προσωρινών και μονίμων θέσεων εργασίας, αντίστοιχα. Οι περισσότεροι υποψήφιοι θα απορροφηθούν από το τμήμα πωλήσεων (άλλο ένα σημάδι που δηλώνει ανάκαμψη). Μεταξύ των κυριότερων λόγων που οδηγούν σε νέες προσλήψεις είναι η ανάγκη της εταιρείας για άτομα με νέες δεξιότητες, ο σχηματισμός νέου τμήματος, το λανσάρισμα νέων προϊόντων ή τμημάτων και η διεθνής/εθνική ανάπτυξη των εταιρειών.

Οι κύριες προκλήσεις στο κομμάτι του ανθρώπινου δυναμικού που προβλέπεται να αντιμετωπίσουν οι ερωτηθείσες εταιρείες το 2016 σχετίζονται με την αύξηση της απόδοσης και της παραγωγικότητας, την προσέλκυση ταλέντων για το επόμενο στάδιο της ανάπτυξής τους και τη δημιουργία ή διατήρηση ενός καλού εργασιακού περιβάλλοντος. Ενώ το επίπεδο του μισθού, η φήμη και οι ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης εντός της εταιρείας είναι συχνά τα κύρια εμπόδια κατά τη διαδικασία προσέλκυσης των κατάλληλων επαγγελματιών, η ισχυρή επωνυμία εργοδότη (Employer Branding) και η ελκυστική πρόταση αξίας εργοδότη (Employee Value Proposition - EVP) είναι συχνά στοιχεία-κλειδιά για μια επιτυχή στελέχωση.

Ισχυρό όραμα για τις δυνατότητες στελέχωσης

Οι συμμετέχουσες εταιρείες έχουν ισχυρή αντίληψη των δυνατοτήτων τους όσον αφορά τη διαδικασία στελέχωσης. Αυτό αποτυπώνεται από το βαθμό με τον οποίο αξιολογούν τις πιο αποδοτικές παροχές που στοχεύουν στη διατήρηση του προσωπικού σε σύγκριση με τις παροχές που προσφέρονται επί του παρόντος από την εταιρεία. Εδώ, υπάρχουν πολλές ομοιότητες: οι περισσότερες εταιρείες προσφέρουν εκπαίδευση, ιατρική περίθαλψη, επαγγελματική εξέλιξη και μπόνους ως παροχές στους υπαλλήλους τους. Όλες οι παραπάνω θεωρούνται αποδοτικές παροχές που στοχεύουν στη διατήρηση του προσωπικού από τους συμμετέχοντες.

Προκειμένου η διαδικασία στελέχωσης και διατήρησης εργαζομένων να είναι αποτελεσματική, είναι κρίσιμο να οριστεί μια ελκυστική και ξεκάθαρη πρόταση αξίας εργοδότη (EVP) και να χτιστεί μια ειλικρινής εταιρική εικόνα προκειμένου να προσελκύσει τους καλύτερους επαγγελματίες. Αυτό θα βοηθήσει στην εύρεση των κατάλληλων επαγγελματιών για την κατάλληλη θέση, με μια ισχυρή σύνδεση με την κουλτούρα και τις αξίες της εταιρείας.

Αντιμετωπίζοντας τις ελλείψεις δεξιοτήτων

Η εύρεση των κατάλληλων ταλέντων δεν έχει διευκολυνθεί καθόλου αν κρίνει κανείς από το γεγονός ότι το 85% των ερωτηθεισών εταιρειών θα επηρεαστεί από τις ελλείψεις δεξιοτήτων. Παραδείγματα των κύριων ελλείψεων όσον αφορά τους υποψηφίους είναι η απουσία εργασιακής εμπειρίας σε συγκεκριμένο κλάδο, η έλλειψη δεξιοτήτων (πχ επικοινωνία, συνεργασία, ηγετικές ικανότητες ή άλλες, πιο ειδικές δεξιότητες) ή τα ανεπαρκή χρόνια εργασιακής εμπειρίας. Για να αντιμετωπιστούν οι συνέπειες της έλλειψης δεξιοτήτων, οι περισσότερες συμμετέχουσες εταιρείες σκοπεύουν να προσφέρουν εκπαιδευτικά προγράμματα ή να προχωρήσουν σε εξωτερική ανάθεση διαφόρων επιχειρησιακών λειτουργιών.



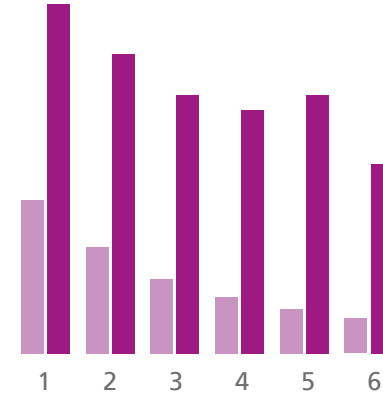
Ανθρώπινου Δυναμικού

Σύμφωνα με τους συμμετέχοντες, οι κύριες προκλήσεις ανθρώπινου δυναμικού το 2016 θα σχετίζονται με την αύξηση της απόδοσης και της παραγωγικότητας, με την προσέλκυση ταλέντων για το επόμενο στάδιο ανάπτυξης της εταιρείας, με τη δημιουργία/διατήρηση ενός καλού εργασιακού περιβάλλοντος ή με τη διατήρηση των αποδοτικότερων υπαλλήλων. Έχει σημειωθεί μια μεταβολή ως προς τη σημασία αυτών των προκλήσεων, δηλαδή οι εταιρείες φαίνεται να είναι λιγότερο ανήσυχες ως προς τη διαρροή ταλαντούχων στελεχών προς ανταγωνιστές. Πράγματι, η εργασιακή κινητικότητα δεν είναι υψηλότερη σε σχέση με το προηγούμενο έτος στις περισσότερες εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα. Τέλος, σημειώνεται ότι μια κρίσιμη προϋπόθεση για μια καλή διοίκηση είναι να έχει έναν ενθαρρυντικό ρόλο στην εταιρεία και να είναι σε θέση να εμπνέει.

Σημαντικότερες ηγετικές ικανότητες για διευθυντικά στελέχη

	πρώτη επιλογή ¹	ανάμεσα στις 3 πρώτες επιλογές ²
1. Ικανότητα να παρακινούν και να εμπνέουν τους άλλους	32,6%	65,6%
2. Ικανότητα προσαρμογής στις εργασιακές απαιτήσεις που αλλάζουν	22,6%	56,2%
3. Να έχουν όραμα για το μέλλον	15,9%	48,5%
4. Ισχυρές αναλυτικές δεξιότητες και ικανότητες επίλυσης προβλημάτων	12,1%	45,6%
5. Ικανότητα να δημιουργούν σχέσεις εμπιστοσύνης	9,4%	48,5%
6. Ικανότητα να καινοτομούν και να προάγουν τη δημιουργικότητα	7,4%	35,6%

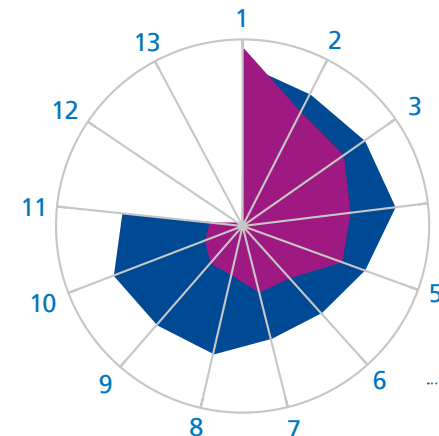
1. (% = ποσοστό των ερωτηθέντων που κατέταξε αυτό το στοιχείο σαν πρώτη επιλογή)
2. (% = ποσοστό των ερωτηθέντων που κατέταξε αυτό το στοιχείο στις πρώτες 3 επιλογές)



Πιο σημαντικές ηγετικές ικανότητες

Οι κύριες προκλήσεις στον τομέα του HR για τις συμμετέχουσες εταιρείες

	2016	2015
1. Αύξηση της απόδοσης και της παραγωγικότητας	57,6%	86,8%
2. Προσέλκυση ταλέντων για το επόμενο στάδιο της ανάπτυξης	41,2%	79,0%
3. Δημιουργία/διατήρηση καλού εργασιακού περιβάλλοντος	39,7%	79,4%
4. Διατήρηση των αποδοτικότερων υπαλλήλων	35,0%	82,0%
5. Διαχείριση έλλειψης ταλέντων/δεξιοτήτων	34,1%	69,3%
6. Ανάδειξη ταλαντούχων ηγετών	22,6%	62,7%
7. Διαχείριση προγραμμάτων εσωτερικών αλλαγών	22,1%	62,3%
8. Σωστή πληροφόρηση των υπαλλήλων	16,2%	70,6%
9. Αποφυγή διαρροής ταλαντούχων στελεχών προς ανταγωνιστές	15,9%	70,6%
10. Διαχείριση μισθολογικών προσδοκιών	12,9%	74,6%
11. Εσωτερική/εξωτερική κινητικότητα	10,6%	65,4%
12. Άλλο	2,1%	0,9%
13. Κανένα από τα παραπάνω	0,6%	0,4%



Προκλήσεις στον τομέα του HR που θα αντιμετωπίσουν οι εταιρείες το 2016

Ικανότητα των εταιρειών να ανταποκριθούν στις προκλήσεις της διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού



Βαθμολογία	χαμηλή										υψηλή									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2016	0,0%	0,0%	0,9%	2,7%	5,6%	14,2%	34,9%	32,5%	7,7%	1,5%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	8,5%	15,2%	31,7%	33,5%	7,3%	0,0%
2015	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	8,5%	15,2%	31,7%	33,5%	7,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	8,5%	15,2%	31,7%	33,5%	7,3%	0,0%

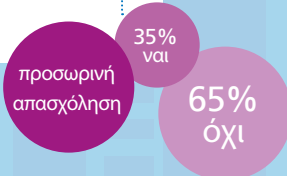
Προσέλκυση Ταλέντων

Κατά μέσο όρο, οι συμμετέχουσες εταιρείες κατατάσσουν την ικανότητα τους για προσέλκυση ταλέντων στα ίδια επίπεδα με τον προηγούμενο χρόνο. Η πρόθεση για νέες προσλήψεις είναι σαφώς υψηλότερη το 2016 σε σχέση με πέρυσι: εντοπίζουμε μια αύξηση της τάξης του 10% και 15% στην πρόθεση κάλυψης προσωρινών και μόνιμων θέσεων εργασίας, αντίστοιχα. Οι παράγοντες που θεωρούνται συχνότερα εμπόδια στη διαδικασία στελέχωσης είναι οι μισθολογικές προσδοκίες ή η αδύναμη επωνυμία εργοδότη. Πράγματι, και τα δύο αυτά χαρακτηριστικά θεωρούνται στοιχεία-κλειδιά για μια επιτυχή διαδικασία στελέχωσης, σύμφωνα με την πλειοψηφία των συμμετεχόντων.

Πρόθεση νέων προσλήψεων από τις συμμετέχουσες εταιρείες

2016

< 50 είναι 74,4%
> = 50 είναι 4,1%
Δεν γνωρίζω 21,5%



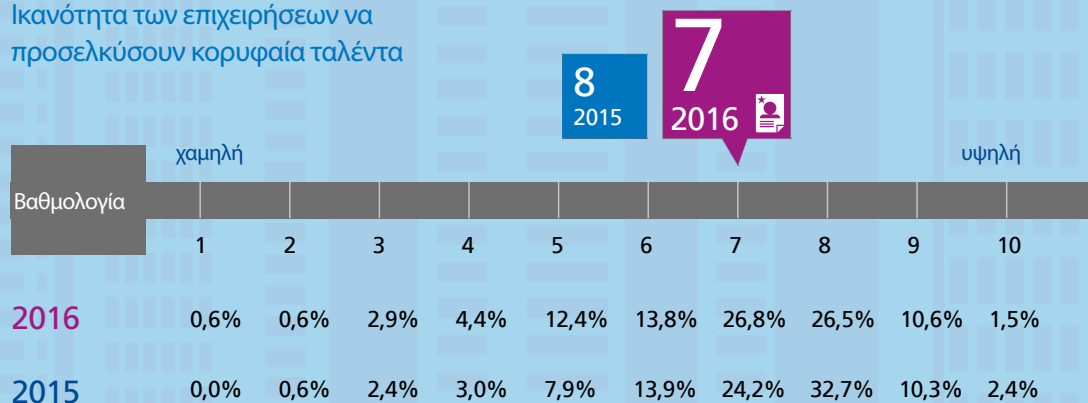
< 50 είναι 95,6%
50 - 99 είναι 2,2%
> = 100 είναι 2,2%



2015



Ικανότητα των επιχειρήσεων να προσελκύσουν κορυφαία ταλέντα



Σημαντικότεροι παράγοντες επιτυχίας στην προσέλκυση ταλέντων

2016

Δυνατή επωνυμία εργοδότη	68,8%
Ανταγωνιστικό πακέτο αποδοχών	57,9%
Ισχυρή πρόταση αξίας εργοδότη (employee value proposition)	55,9%
Υψηλό επίπεδο εργασιακής ασφάλειας	44,4%
Ευκαιρίες εξέλιξης στο εξωτερικό	31,5%
Ευέλικτες εργασιακές πολιτικές/ισορροπία προσωπικής κι επαγγελματικής ζωής	30,3%
Άλλο	2,6%

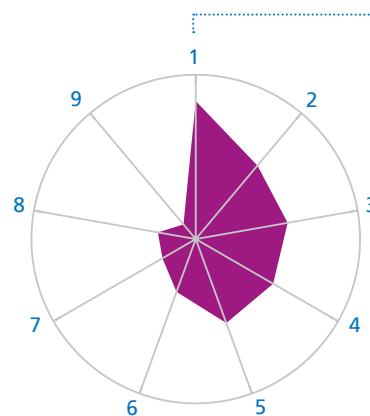
Λόγοι αδυναμίας προσέλκυσης των κατάλληλων ταλέντων

2016 2015

Μη ανταγωνιστικές αμοιβές ή/και παροχές	58,8%	24,8%
Χαμηλή εταιρική φήμη/μη ισχυρή επωνυμία εργοδότη	45,3%	22,9%
Έλλειψη ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης εντός της εταιρείας	37,9%	20,0%
Λιγότερο ελκυστικός κλάδος	26,8%	26,7%
Συνεχής έλλειψη ταλέντων	25,3%	24,8%
Αναποτελεσματικές μέθοδοι στελέχωσης	21,2%	9,5%
Έλλειψη επιλογών ευέλικτης εργασίας	10,9%	4,8%
Ελλιπής εταιρική κοινωνική ευθύνη	3,2%	1,0%
Άλλο	4,7%	4,8%

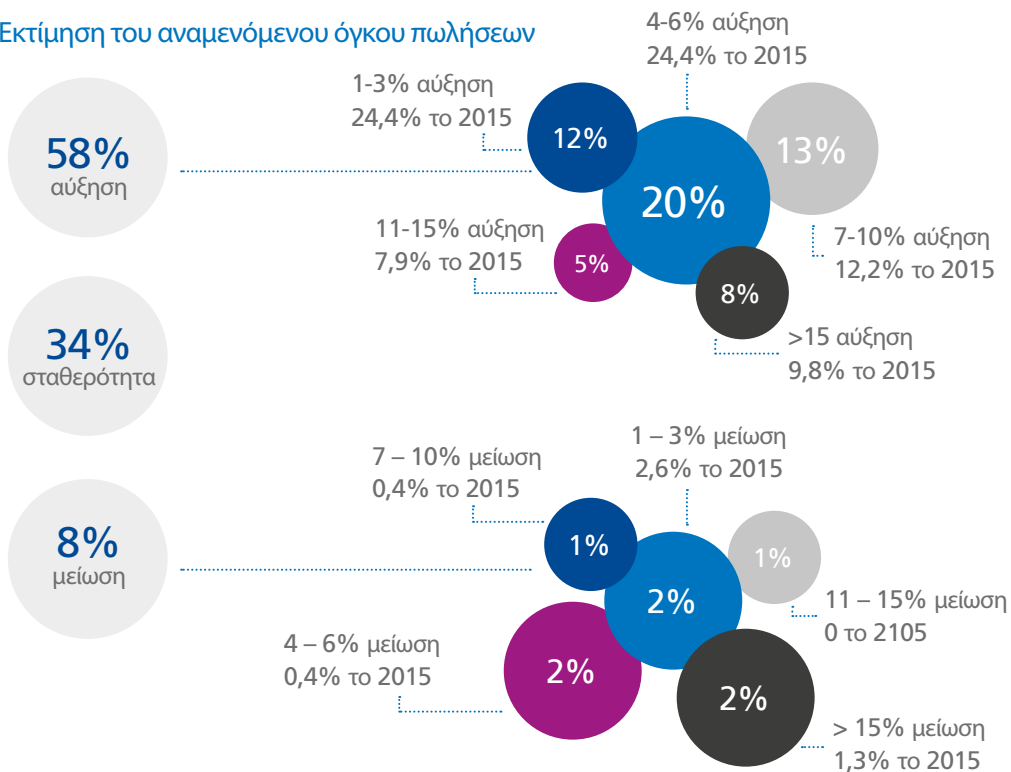
Προσέλκυση ΤΑΛΕΝΤΩΝ

Ο κύριος λόγος για νέες προσλήψεις το 2016 σχετίζεται με την ανάγκη των επιχειρήσεων για άτομα με νέες δεξιότητες, με το σχηματισμό νέου τμήματος ή το λανσάρισμα νέων προϊόντων και με την εθνική/διεθνή ανάπτυξη της εταιρείας. Το 2016, ο αριθμός των απασχολούμενων είναι πιθανό να αυξηθεί στα τμήματα Πωλήσεων, IT/Τεχνολογίας και Marketing/Επικοινωνιών. Όσον αφορά τις οικονομικές προσδοκίες των ερωτηθέντων εταιρειών, η πλειοψηφία (57,9%) αναμένει αύξηση του όγκου των πωλήσεων το 2016 και μόνο το 7,9% προβλέπει μια (μικρή) μείωση. Από το ποσοστό που αναμένει αύξηση του όγκου των πωλήσεων, σχεδόν ένας στους πέντε εκτιμά ότι η αύξηση θα κυμανθεί από 4% ως 6%.

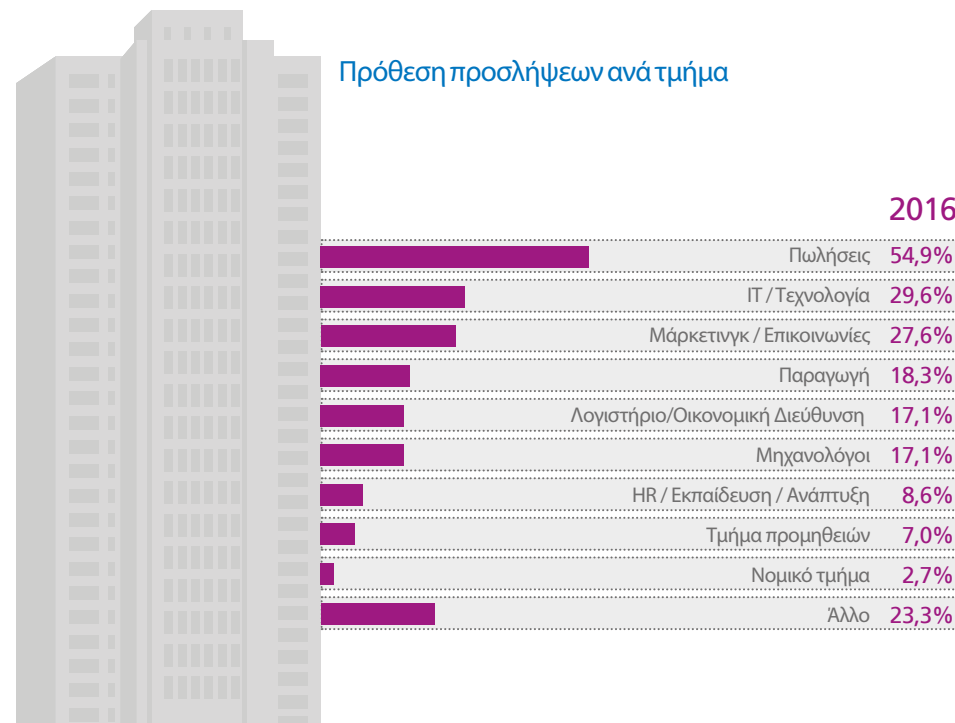


Βασικοί λόγοι για νέες προσλήψεις

Εκτίμηση του αναμενόμενου όγκου πωλήσεων



Πρόθεση προσλήψεων ανά τμήμα



Προσέλκυση ταλέντων

Το 15% των συμμετεχόντων σημειώνει ότι δε θα επηρεαστεί από την έλλειψη δεξιοτήτων το 2016. Το μεγαλύτερο, όμως, ποσοστό των εταιρειών θα εστιάσει τις προσπάθειες αντιμετώπισης αυτής της έλλειψης κυρίως σε εκπαιδευτικά προγράμματα, στη βελτίωση μισθών/πακέτου παροχών ή στην εξωτερική ανάθεση (outsourcing) επιχειρησιακών λειτουργιών. Οι συνηθέστερες πηγές πρόσληψης ταλαντούχου προσωπικού είναι οι συστάσεις των εργαζομένων, οι εταιρείες στελέχωσης/search firms και οι ιστοσελίδες αγγελιών εργασίας. Ωστόσο, η πρόσληψη ταλαντούχου προσωπικού είναι δύσκολη διαδικασία: η απουσία εργασιακής εμπειρίας σε συγκεκριμένο κλάδο, η έλλειψη δεξιοτήτων, η ανεπάρκεια απαιτούμενων χρόνων εργασιακής εμπειρίας και η έλλειψη σε ηθικά θέματα (αξίες, κουλτούρα) είναι τα κύρια εμπόδια όσον αφορά την αναζήτηση υποψηφίων. Ισχύει ότι μια ισχυρή σύνδεση μεταξύ του υποψηφίου και της κουλτούρας και των αξιών της εταιρείας είναι κρίσιμης σημασίας για τους περισσότερους συμμετέχοντες. Ακόμα, θεωρείται απαραίτητη η καλή σύνδεση μεταξύ του υποψηφίου και της θέσης εργασίας ή της ομάδας.

Μέτρα αντιμετώπισης της έλλειψης δεξιοτήτων

	2016	2015
Εκπαίδευση και συμμετοχή σε διδακτικά προγράμματα	58,8%	68,8%
Βελτίωση μισθού/πακέτου παροχών για τη διατήρηση και προσέλκυση ταλέντων	21,8%	32,8%
Εξωτερική ανάθεση (outsourcing) επιχειρησιακών λειτουργιών	16,2%	18,8%
Αύξηση εξωτερικών εργολάβων	12,4%	18,8%
Πρόσληψη ταλαντούχων στελεχών από άλλες χώρες	10,3%	17,2%
Προσφορά περισσότερων επιλογών για ευέλικτη εργασία	10,0%	17,2%
Πρόσληψη περισσότερων υπαλλήλων μερικής απασχόλησης	6,2%	6,3%
Η εταιρεία δεν αντιμετωπίζει έλλειψη δεξιοτήτων	15,0%	-
Άλλο	6,2%	12,5%

Κύρια εμπόδια κατά τη διαδικασία στελέχωσης

	2016
Εργασιακή εμπειρία σε συγκεκριμένο κλάδο	63,8%
Απαιτούμενα χρόνια εργασιακής εμπειρίας	24,1%
Ηθικά θέματα (αξίες, συμπεριφορά, κουλτούρα)	22,6%
Συγκεκριμένες ακαδημαϊκές δεξιότητες	22,1%
Στυλ ηγεσίας	17,4%
Επάρκεια ξένων γλωσσών	17,1%
Εμπειρία σε διαχείριση εργαλείων διοίκησης	12,9%
Διεθνής εμπειρία	11,5%
Η εταιρεία δεν αντιμετωπίζει εμπόδια κατά τη διαδικασία στελέχωσης	2,9%
Άλλες δεξιότητες (επικοινωνία, ομαδικότητα, διαχείριση ομάδας)	45,9%

Αποτελεσματικότερες πηγές πρόσληψης ταλαντούχου προσωπικού

πρώτη επιλογή¹

Συστάσεις εργαζομένων	41,8%
Εταιρείες στελέχωσης/search firms	21,2%
Ιστοσελίδες αγγελιών εργασίας	14,4%
Εταιρικές ιστοσελίδες	7,6%
Επαγγελματικά ψηφιακά δίκτυα	5,0%
Γραφ. Διασύνδεσης Πανεπιστημίων	2,6%
Μέσα κοινωνικής δικτύωσης	2,4%
Έντυπη διαφήμιση	1,5%
Business Schools	0,6%
Ημέρες Καριέρας	0,3%
Δημόσιες υπηρεσίες στελέχωσης	0,0%
Άλλο	2,6%

ανάμεσα στις 3 πρώτες επιλογές²

Συστάσεις εργαζομένων	73,8%
Εταιρείες στελέχωσης/search firms	52,6%
Ιστοσελίδες αγγελιών εργασίας	46,2%
Εταιρικές ιστοσελίδες	30,3%
Επαγγελματικά ψηφιακά δίκτυα	27,4%
Μέσα κοινωνικής δικτύωσης	24,1%
Γραφ. Διασύνδεσης Πανεπιστημίων	20,0%
Business Schools	7,6%
Έντυπη διαφήμιση	5,3%
Ημέρες Καριέρας	5,0%
Δημόσιες υπηρεσίες στελέχωσης	4,1%
Άλλο	3,5%

Σημασία σύνδεσης μεταξύ υποψηφίου και ...

1. ... θέσης εργασίας (γνώσεις, ακαδημαϊκό υπόβαθρο)	0,9%	5,6%	55,6%	37,9%
2. ... θέσης εργασίας (εργασιακή εμπειρία)	0,0%	8,5%	41,8%	49,7%
3. ... manager	2,6%	11,2%	52,1%	34,1%
4. ... ομάδας	2,1%	3,2%	45,3%	49,4%
5. ... εταιρείας (κουλτούρα και αξίες)	0,6%	3,5%	35,9%	60,0%

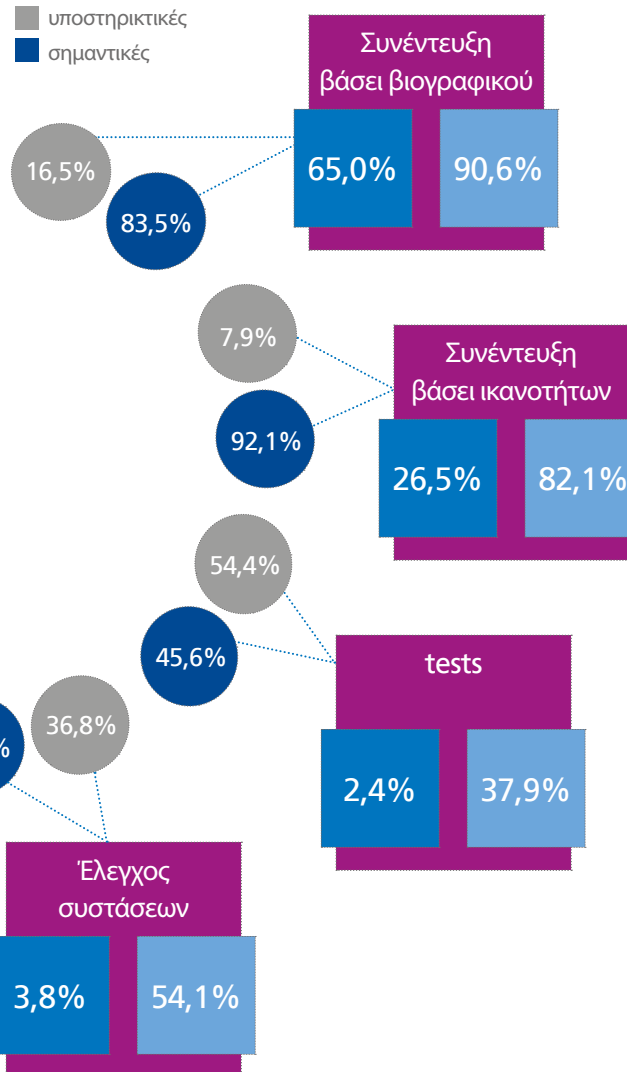


1. (% = ποσοστό των ερωτηθέντων που κατέταξε αυτό το στοιχείο σαν πρώτη επιλογή)
2. (% = ποσοστό των ερωτηθέντων που κατέταξε αυτό το στοιχείο στις πρώτες 3 επιλογές)

Προσέλκυση ταλέντων

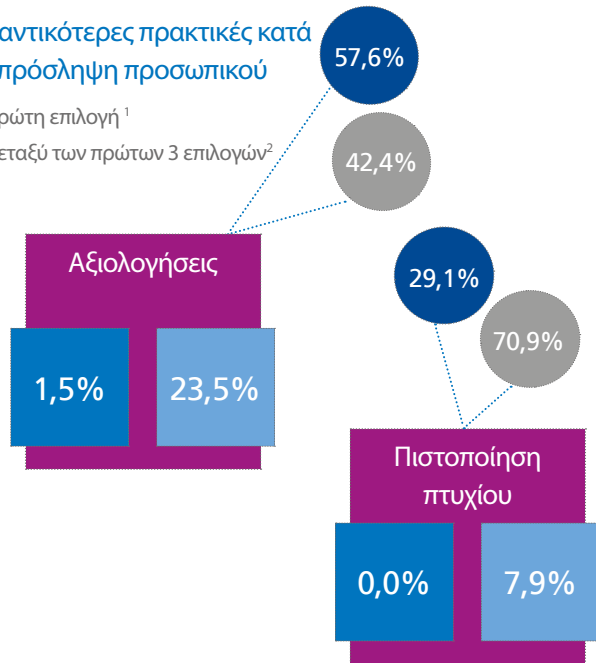
Οι προσωπικές συνεντεύξεις και η αξιολόγηση βιογραφικών είναι μακράν οι πιο σημαντικές πρακτικές στελέχωσης. Τα tests και οι πιστοποιήσεις πτυχίων συχνά χρησιμοποιούνται υποστηρικτικά και είναι δευτερευούσης σημασίας κατά τη στελέχωση, σε σύγκριση με τις συνεντεύξεις βάσει βιογραφικού ή ικανοτήτων. Επίσης, πραγματοποιούνται έλεγχοι συστάσεων σε περισσότερες από τις μισές συμμετέχουσες εταιρείες και θεωρούνται σημαντικοί για την πλειοψηφία αυτών. Κατά μέσο όρο, οι περισσότερες εταιρείες χρειάζονται από έναν (1) ως τρεις (3) μήνες για την κάλυψη μιας μόνιμης θέσης, αν και υπάρχει ένα ποσοστό 25% που επιτυγχάνει τη στελέχωση της θέσης σε ένα (1) μήνα ή και λιγότερο.

Ποιες από αυτές θεωρείτε σημαντικές και ποιες υποστηρικτικές

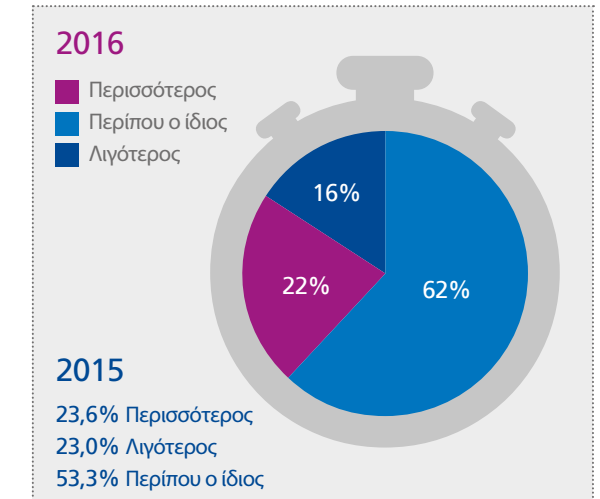


Σημαντικότερες πρακτικές κατά την πρόσληψη προσωπικού

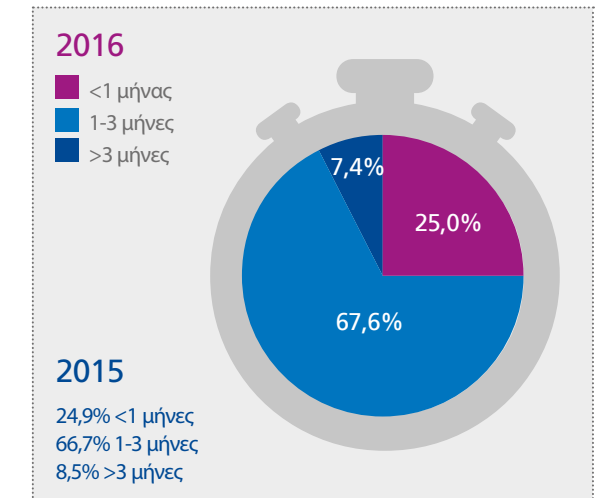
■ πρώτη επιλογή¹
■ μεταξύ των πρώτων 3 επιλογών²



Χρόνος που χρειάζεται για την εύρεση ταλέντων για μόνιμες θέσεις σε σχέση με το προηγούμενο έτος



Χρόνος που χρειάζεται για την κάλυψη μόνιμων θέσεων



1. (% = ποσοστό των ερωτηθέντων που κατέταξε αυτό το στοιχείο σαν πρώτη επιλογή)
2. (% = ποσοστό των ερωτηθέντων που κατέταξε αυτό το στοιχείο στις πρώτες 3 επιλογές)

Διατήρηση ταλέντων

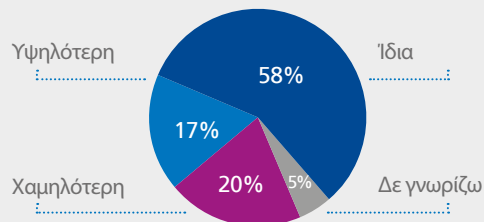
Η προσέλκυση των κατάλληλων ταλέντων είναι σημαντική, όπως και η διατήρησή τους. Οι πιο αποτελεσματικές παροχές για τη διατήρηση των κορυφαίων ταλέντων, όπως αναφέρουν οι συμμετέχοντες, περιλαμβάνουν την επαγγελματική εξέλιξη, την εκπαίδευση, τον ανταγωνιστικό μισθό, τα μπόνους, την ιατρική ασφάλιση και τις μη οικονομικές απολαβές (πχ αναγνώριση). Όταν γίνεται σύγκριση μεταξύ της κατάταξης αυτών των παροχών και των παροχών που προσφέρονται από τις εταιρείες, διακρίνουμε κάποιες ομοιότητες: η εκπαίδευση, η επαγγελματική εξέλιξη, η ιατρική ασφάλιση και τα μπόνους προσφέρονται συχνά από τις επιχειρήσεις, αν και σε διαφορετικά ποσοστά. Επιπλέον, οι λόγοι για τους οποίους αποχωρούν οι εργαζόμενοι από τις επιχειρήσεις σχετίζονται περισσότερο με μια καλύτερη προσφορά που έλαβαν, με την επιθυμία να ακολουθήσουν διαφορετική κατεύθυνση στην καριέρα τους ή με περισσότερες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη αλλού.

Λόγοι για τους οποίους αποχωρούν οι εργαζόμενοι

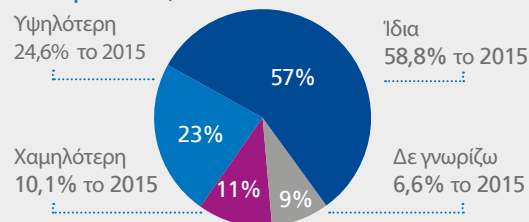
	2016	2015
Έλαβαν μια καλύτερη προσφορά αλλού (καλύτερος μισθός, συνθήκες κλπ)	44,4%	44,9%
Ήθελαν να ακολουθήσουν μια διαφορετική κατεύθυνση στην καριέρα τους	30,3%	29,7%
Περισσότερες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη αλλού	30,0%	40,6%
Μετεγκατάσταση	18,2%	18,8%
Μεγάλος φόρτος εργασίας	16,2%	20,0%
Δε βιώθουν στήριξη από τον διευθυντή τους	5,9%	7,9%
Κακή σχέση με τον προϊστάμενό τους	5,3%	5,5%
Δε γνωρίζω/Δεν έχω άποψη	2,1%	16,4%
Άλλο	18,2%	-



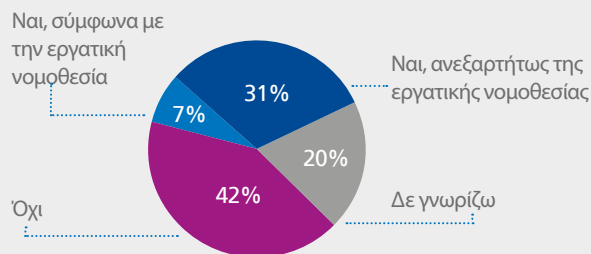
Τρέχουσα εργασιακή κινητικότητα σε σχέση με το προηγούμενο έτος



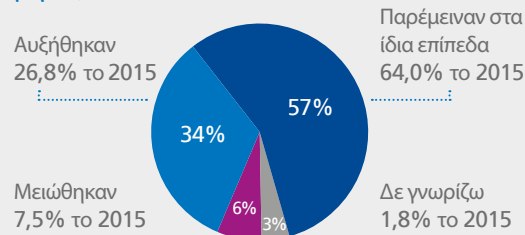
Μισθολογικά επίπεδα συγκριτικά με τους ανταγωνιστές



Αναμενόμενη αύξηση των μισθών το 2016



Διακυμάνσεις μισθών τους τελευταίους 12 μήνες



Αποδοτικότερες παροχές για τη διατήρηση ταλέντων

2016	παροχές	2016	2015
63,8%	Επαγγελματική εξέλιξη	65,3%	67,3%
57,4%	Εκπαίδευση (training)	72,9%	86,1%
51,2%	Ανταγωνιστικός μισθός	51,5%	52,7%
44,1%	Μπόνους	61,5%	71,5%
39,7%	Ιατρική ασφάλιση	65,3%	67,3%
39,4%	Μη οικονομικές απολαβές/αναγνώριση	51,2%	-
24,4%	Ασφάλεια ζωής	46,2%	46,1%
18,8%	Επιλογές ευέλικτης εργασίας	25,9%	27,9%
16,2%	Συνταξιοδοτικό πλάνο	20,9%	18,8%
11,2%	Επίδομα σίτισης	23,5%	24,9%
9,4%	Ασφάλιση εργασιακής ανικανότητας	30,6%	31,5%
5,3%	Διανομή κερδών	8,8%	10,3%
2,6%	Δεν απαντώ	5,3%	5,5%

παροχές που προσφέρονται επί του παρόντος από τις συμμετέχουσες εταιρείες

Εταιρειών

Οι ελληνικές εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα δραστηριοποιούνται σε διάφορους κλάδους: οι κλάδοι Ηλεκτρονικοί Υπολογιστές/Υπηρεσίες Λογισμικού/Ίντερνετ, Παραγωγή/Βιομηχανία και Υγεία/Ιατρική/Φαρμακευτικά είναι οι πιο αντιπροσωπευτικοί. Εξετάζοντας τον αριθμό των υπαλλήλων των συμμετεχουσών εταιρειών στην Ελλάδα, περίπου μία στις πέντε εταιρείες απασχολούν από 51 ως 100 υπαλλήλους ή από 101 ως 250 υπαλλήλους. Το 66,8% των εταιρειών που συμμετείχαν δραστηριοποιούνται σε διεθνές επίπεδο.

Δραστηριότητα των συμμετεχουσών εταιρειών

67%
Διεθνής

8%
Τοπική

25%
Εθνική

12,4%
Η/Υ/Υπηρεσίες
Λογισμικού/Ίντερνετ

7,9% το 2015

7,1%
Λιανικό εμπόριο &
Διανομές

11,4% το 2015

11,8%
Παραγωγή/
Βιομηχανία

12,7% το 2015

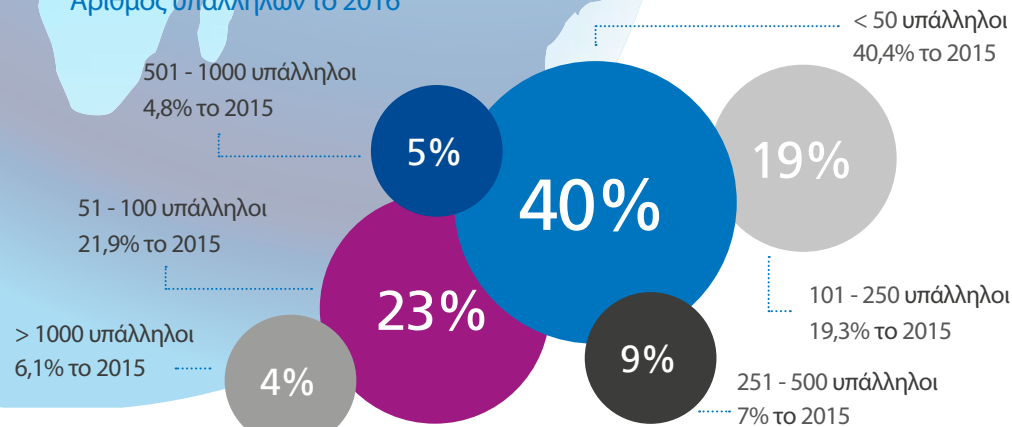
10,3%
Υγεία/Ιατρική/
Φαρμακευτικά

8,3% το 2015

Κλάδος δραστηριοποίησης συμμετεχουσών εταιρειών

	2016	2015
Οικονομικές υπηρεσίες	5,9%	5,3%
FMCG	4,4%	1,8%
Επισιτιστικές υπηρεσίες/βιομηχανία τροφίμων	4,1%	3,5%
Μεταφορές/Logistics	3,8%	4,8%
Μηχανολόγοι	3,5%	3,1%
B2B υπηρεσίες	2,9%	4,4%
Κατασκευές/Μεσιτικές υπηρεσίες/Διαχείριση ακίνητης περιουσίας	2,4%	2,2%
Τηλεπικοινωνίες	2,4%	3,1%
Ψυχαγωγία/Υπηρεσίες φιλοξενίας	1,8%	3,5%
Διαφήμιση, Μάρκετινγκ, Δημόσιες σχέσεις	1,5%	1,3%
Ενέργεια	1,5%	5,7%
Κυβερνητικές υπηρεσίες/Δημόσιος τομέας/ΜΚΟ	0,6%	0,4%
Άλλο	23,8%	11,4%

Αριθμός υπαλλήλων το 2016



ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες εργάζονται σε τμήματα HR ή Πωλήσεων/Μάρκετινγκ και η πλειοψηφία απασχολείται σε θέση manager ή director. Οι περισσότεροι λειτουργούν ως κύριοι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων στη διαδικασία πρόσληψης προσωπικού ή κάνουν συστάσεις/προτάσεις. Οι εταιρείες στις οποίες εργάζονται επηρεάστηκαν περισσότερο από την οικονομική κατάσταση στην Ελλάδα ή λόγω των προκλήσεων στη διαχείριση κόστους.



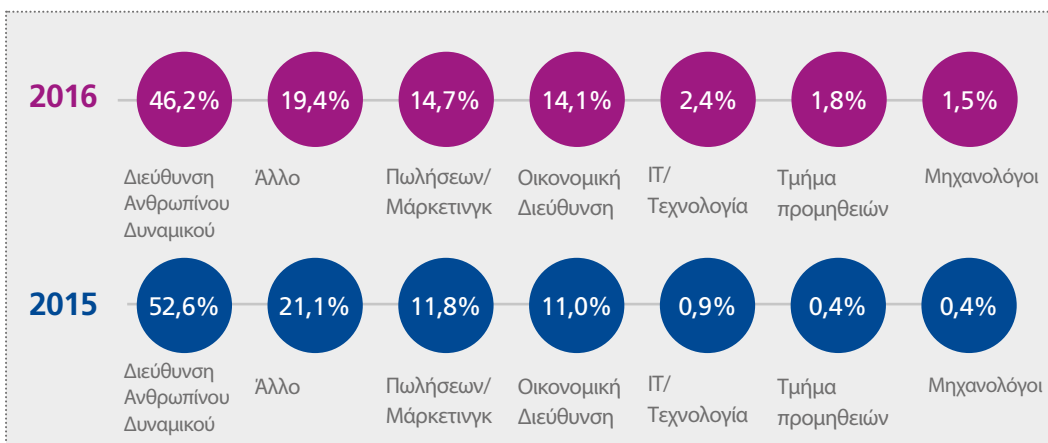
Επαγγελματικός τίτλος συμμετεχόντων 2016 2015

Επαγγελματικός τίτλος	2016	2015
Director	37,6%	19,7%
Manager	36,5%	33,8%
Supervisor	7,6%	16,7%
Technical Specialist	0,0%	-
Άλλο	18,2%	2,6%

Παράγοντες που επηρέασαν περισσότερο τις συμμετέχουσες εταιρείες 2016

Παράγοντες	2016
Οικονομική κατάσταση στη χώρα	84,1%
Διαχείριση κόστους	51,2%
Διαχείριση ανάπτυξης	27,9%
Πίεση για μείωση τιμών	27,9%
Βελτίωση των διαδικασιών	23,5%
Προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων	18,2%
Πίεση από ανταγωνιστές	17,9%
Καινοτομία ή/και νέες τεχνολογίες	16,5%
Νομικές αλλαγές	13,8%
Άλλο	18,8%

Τμήματα στα οποία ανήκουν οι συμμετέχοντες



Ρόλος των συμμετεχόντων στη διαδικασία πρόσληψης προσωπικού



Μισθοί υπαλλήλων

Πωλήσεις & Μάρκετινγκ

Τίτλος θέσης

	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
brand manager	1300	2000
business development manager	2000	3500
franchising director	3000	4000
B2B sales representative	1300	2000
key account manager (including commercial, sales representative)	2000	2800
marketing & communications manager	2500	3000
marketing manager	3000	4000
media manager	2000	2500
merchandiser	1000	1200
online marketing manager	2000	2500
product manager	1800	2000
regional sales manager	2500	3000
country sales manager	4000	5500
retail sales manager	2500	3000
sales analyst	1500	1800
sales director	4500	6000
store manager	1000	1500
trade marketing manager	2000	2500
digital marketing manager	2500	3000

Βασικός μισθός σε Ευρώ (14 μισθοί το χρόνο)

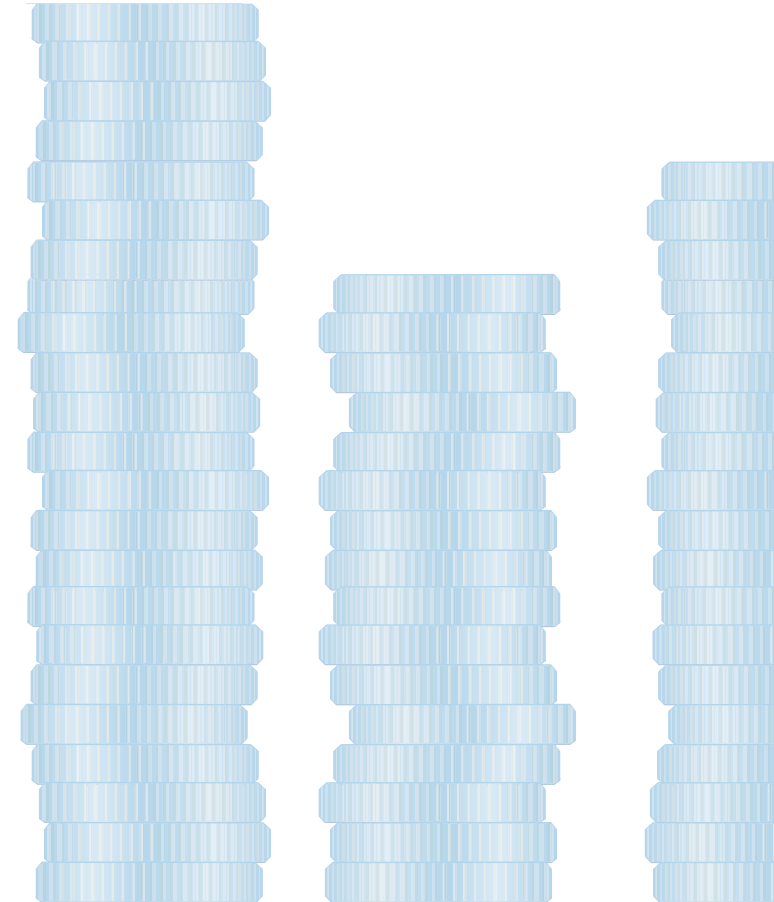
Μισθοί υπαλλήλων

Χρηματοοικονομικά & Λογιστική

Τίτλος θέσης

	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
finance clerk (including invoicing, accounting, collecting, bookkeeping, etc.)	1500	5000
chief accountant	2000	5000
accountant	1500	2500
budget & reporting manager	2500	4500
cost accountant	1500	3500
credit analyst	850	1500
credit/collections manager	2000	4000
finance analyst	1300	2500
finance clerk (including invoicing, accounting, collecting, bookkeeping, etc.)	800	1500
finance controller	2500	4000
finance manager or director, for example: CFO, vice president of finance, director of finance, director of audit, etc.	4000	7000
internal audit officer	2000	3500
treasurer	1700	2500
assistant accountant	900	1600
internal audit manager	2500	4500

Βασικός μισθός σε Ευρώ (14 μισθοί το χρόνο)



Μισθοί υπαλλήλων

Τεχνολογία

Τίτλος θέσης

	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
administrator (database, security, etc.)	1000	1600
analyst programmer	1600	3200
analyst, including: functional analyst, test analyst, system analyst, business analyst, database analyst, etc.	1800	2700
architect (solutions, enterprise, etc.), including: architect, applications architect, enterprise architect, etc.	2700	3500
developer, including: .NET, software, Java, PHP, C, C++, etc.	1000	2600
IT consultant including: business intell, ERP, SAP, Siebel, Linux, Java, etc.	1800	3000
it director (including CIO, development director)	3500	5000
it support (helpdesk)	800	1500
pre- sales consultant	1700	3000
project manager	2200	3200
security engineer	1100	2800
system tester	1300	2200
web developer	1000	3200
devops engineer	1800	2800
SAP professional	1500	3000
mobile developer	1400	2500
system engineer	1600	2400

Βασικός μισθός σε Ευρώ (14 μισθοί το χρόνο)

Μισθοί υπαλλήλων

Μηχανολόγοι/Μηχανικοί

Τίτλος θέσης

	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
construction manager	3000	4000
construction manager	3000	4000
buyer	1500	2500
controls engineer	2000	3000
cost engineer	2000	3000
development engineer	2000	3000
electrical engineer	2000	3000
engineering director	3000	5000
facilities manager	2000	3000
industrial engineer	2000	3000
maintenance engineer	1000	1500
mechanical engineer	2000	3000
operations manager	2500	3500
planning manager	2000	3000
process engineer	2000	2500
production manager	2200	3000
project engineer	2000	2500
project manager	2500	3500
purchasing director	2500	3500
quality engineer	2000	2500
sales technical director	3000	4000
sales technical engineer	1500	2000
logistics manager	2500	3000

Βασικός μισθός σε Ευρώ (14 μισθοί το χρόνο)

Μισθοί υπαλλήλων

Υποστηρικτικοί Υπάλληλοι

Τίτλος θέσης

	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
office manager	2000	5500
call center manager	2300	2600
compliance officer	1800	2500
customer services administrator	1100	1350
data processing administrator	900	1500
executive / personal assistant	1400	2600
company secretary	900	1600
office manager	1200	2000
receptionist	800	1400
exports coordinator	1200	1600

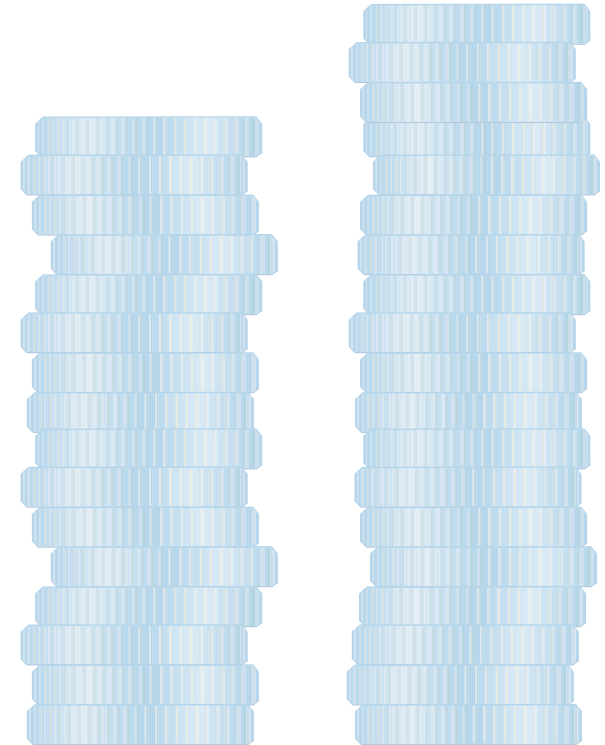
Βασικός μισθός σε Ευρώ (14 μισθοί το χρόνο)

Ανθρώπινο Δυναμικό

Τίτλος θέσης

	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
HR assistant	1150	1600
HR director	2500	5000
HR generalist	1200	2200
HR manager	1600	4000
recruiter	1000	1350

Βασικός μισθός σε Ευρώ (14 μισθοί το χρόνο)



Μισθοί υπαλλήλων

Φαρμακευτικός Κλάδος

Τίτλος θέσης

	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
clinical research associate	1650	2200
quality assurance officer (pharma industry)	1700	2200
regulatory affairs	2000	2500
R&D analyst	1500	2500

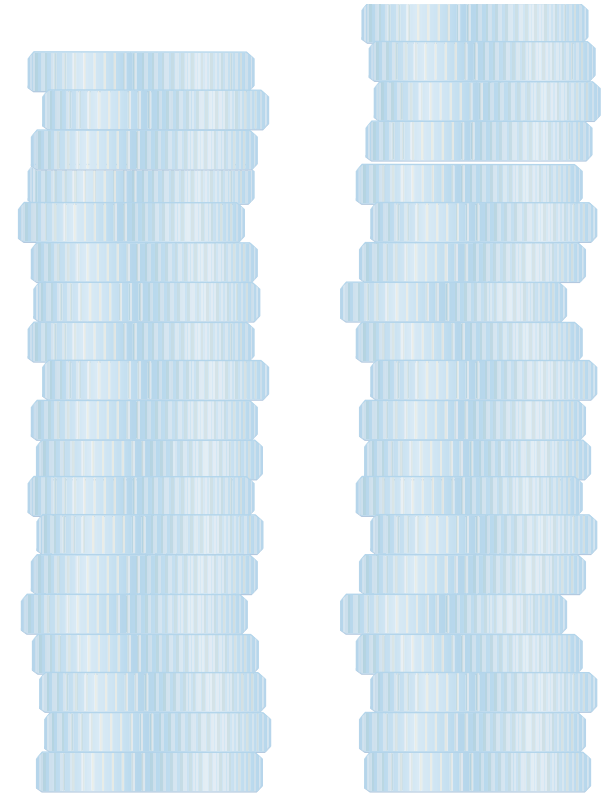
Βασικός μισθός σε Ευρώ (14 μισθοί το χρόνο)

Νομικές Υπηρεσίες

Τίτλος θέσης

	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
lawyer	1500	2500
legal administrator	900	2200
legal assistant	900	2200

Βασικός μισθός σε Ευρώ (14 μισθοί το χρόνο)



Χρειάζεστε περισσότερες πληροφορίες;
T: +30 210 6770523
E: randstad@randstad.gr