

η έρευνα της randstad
για τις τάσεις HR και
τους μισθούς 2019.

randstad greece

 randstad

περιεχόμενα

εισαγωγή	3
προσέλκυση ταλέντων	5
στρατηγική ανθρώπινων πόρων	8
πρακτικές στελέχωσης	15
διατήρηση ταλέντων	19
σχετικά με την έρευνα	23
έρευνα μισθών	26

εισαγωγή.

- Στο σημερινό ευμετάβλητο περιβάλλον του ανθρώπινου δυναμικού, η κατανόηση και η υιοθέτηση των τελευταίων τάσεων είναι απαραίτητη για την επιτυχή προσέλκυση και διατήρηση των καλύτερων ταλέντων.
- Οι καινοτόμες τεχνολογίες, το ολοένα πιο παγκοσμιοποιημένο και διαφορετικό εργατικό δυναμικό και τα αναδυόμενα επιχειρηματικά μοντέλα αναδιαμορφώνουν τις προσδοκίες και τις εμπειρίες των εργαζομένων.
- Επιπλέον, αυτοί οι παράγοντες καθορίζουν τι αναζητούν οι εταιρείες στους υποψηφίους και στο προσωπικό προκειμένου να εξασφαλίσουν την κάλυψη της έλλειψης δεξιοτήτων, την ανάπτυξη των επιχειρήσεων ή την αφοσίωση των εργαζομένων και την παραγωγικότητα.
- Αυτή η έρευνα προσφέρει πληροφορίες σχετικά με τις διάφορες τάσεις και εξελίξεις που επηρεάζουν τις πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού και προσλήψεων στην Ελλάδα, εστιάζοντας στη στρατηγική ανθρώπινων πόρων, στις πρακτικές στελέχωσης προσωπικού, στη διατήρηση ταλέντων και στα πακέτα παροχών, προκειμένου να παρουσιάσουν μία επισκόπηση των ευκαιριών και των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι HR επαγγελματίες.
- 433 στελέχη με σημαντικό ρόλο στη λήψη αποφάσεων και ανώτατα στελέχη ανθρώπινου δυναμικού που δραστηριοποιούνται σε ποικίλους τομείς στην Ελλάδα συμμετείχαν στην έρευνά μας που διεξήχθη από το Δεκέμβριο του 2018 έως και το Μάρτιο του 2019.

συνοπτική παρουσίαση.

- Το 2019, τα τρία κορυφαία στοιχεία για την προσέλκυση ταλέντων είναι η παροχή ανταγωνιστικού πακέτου αποδοχών, η ισχυρή επωνυμία του εργοδότη και οι ευέλικτες εργασιακές πολιτικές.
- Το 82% των ερωτηθέντων εταιρειών σχεδιάζει να προσλάβει μόνιμο προσωπικό εντός του 2019.
- Οι νέες προσλήψεις αναμένονται κυρίως στα τμήματα των πωλήσεων και της πληροφορικής/ τεχνολογίας.
- Οι συστάσεις εργαζομένων θεωρούνται ως η πιο αποτελεσματική πηγή για την εύρεση των κατάλληλων ταλέντων.
- Οι ελλείψεις δεξιοτήτων και σχετικής εργασιακής εμπειρίας πάνω στο συγκεκριμένο κλάδο εξακολουθούν να αποτελούν εμπόδιο στη διαδικασία στελέχωσης. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων εταιρειών αντιμετωπίζει αυτό το εμπόδιο μέσω προγραμμάτων εκμάθησης και εκπαίδευσης.
- Σχεδόν το 60% των συμμετεχόντων στην έρευνα δεν αναμένει κάποια μεταβολή στην αποχώρηση των εργαζομένων και στο χρόνο κάλυψης μίας μόνιμης θέσης, συγκριτικά με το προηγούμενο έτος.

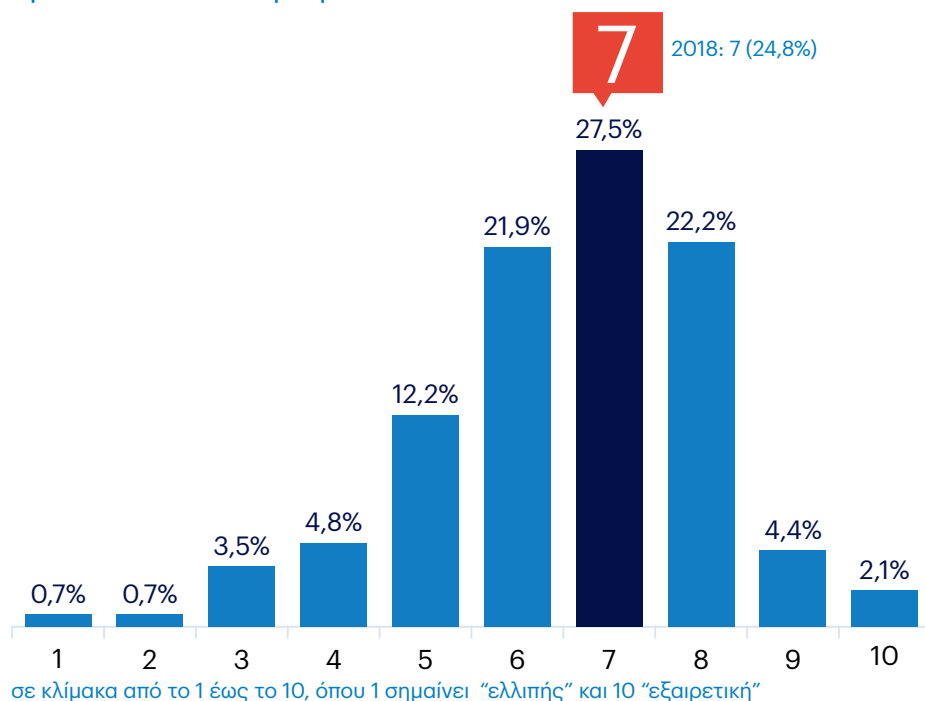
προσέλκυση

ταλέντων.

Βασικά στοιχεία προσέλκυσης κορυφαίων ταλέντων.

- Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων εταιρειών δηλώνουν αισιόδοξες όσον αφορά την ικανότητά τους να προσελκύουν ταλέντα και θεωρούν ότι κατατάσσονται στο "7" σε κλίμακα από το 1 έως το 10. Τα τρία βασικά στοιχεία για την προσέλκυση ταλέντων είναι το ανταγωνιστικό πακέτο αποδοχών, η ισχυρή επωνυμία εργοδότη και οι ευέλικτες εργασιακές πολιτικές.
- Σε σύγκριση με το 2018, οι ευέλικτες εργασιακές πολιτικές, που συμβάλλουν στη διατήρηση μιας καλής ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, έχουν αποκτήσει μεγάλη σημασία για τις εταιρείες που επιθυμούν να προσελκύσουν κορυφαία ταλέντα.

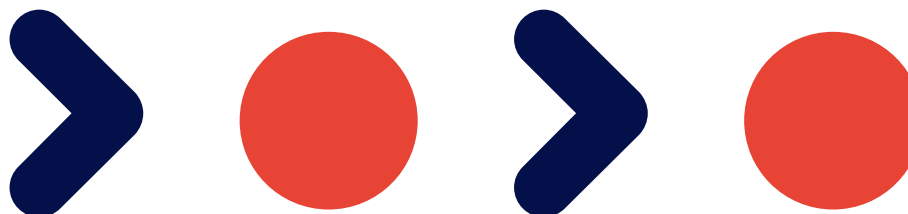
Ικανότητα των εταιρειών να προσελκύσουν κορυφαία ταλέντα



σε κλίμακα από το 1 έως το 10, όπου 1 σημαίνει "ελλιπής" και 10 "εξαιρετική"

	2018	2019
ένα πολύ ανταγωνιστικό πακέτο αποδοχών	65,6%	66,7%
η ισχυρή επωνυμία του εργοδότη	60,8%	59,1%
οι ευέλικτες εργασιακές πολιτικές/ η ισορροπία επαγγελματικής- προσωπικής ζωής	36,5%	43,0%
η ιδιαίτερα ελκυστική πρόταση αξίας του εργοδότη (employer value proposition)	46,6%	40,0%
η υψηλή εργασιακή ασφάλεια	48,2%	39,7%
ένας ξεκάθαρος και ουσιαστικός σκοπός	30,9%	32,8%
ευκαιρίες διεθνούς καριέρας	18,8%	20,1%
άλλο	1,9%	0,5%

το άθροισμα των ποσοστών ξεπερνά το 100% διότι παραπάνω από μία απαντήσεις είναι αποδεκτές.



λόγοι αποτυχίας προέλευσης των κατάλληλων ταλέντων.

	2018	2019
μη ανταγωνιστικές αμοιβές ή/και παροχές	53,7%	55,0%
αδύναμη φήμη εταιρείας/ επωνυμία εργοδότη	42,4%	45,5%
έλλειψη ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης εντός της εταιρείας	40,5%	40,2%
αναποτελεσματικές στρατηγικές στελέχωσης	27,3%	24,9%
διαρκής έλλειψη ταλέντων	21,3%	24,2%
μη ελκυστικό εργασιακό περιβάλλον	30,3%	23,1%
ο επαγγελματικός κλάδος θεωρείται λιγότερο ελκυστικός	30,7%	21,2%
έλλειψη ευκαιριών για δημιουργικότητα	15,9%	15,5%
αδύναμη ηγεσία	19,6%	15,2%
έλλειψη εταιρικής κατεύθυνσης, οράματος ή σκοπού	18,4%	13,6%
έλλειψη επιλογών ευέλικτης εργασίας	10,2%	11,5%
ελλιπής εταιρική κοινωνική ευθύνη	3,3%	3,2%
άλλο	3,3%	3,5%

το άθροισμα των ποσοστών ξεπερνά το 100% διότι παραπάνω από μία απαντήσεις είναι αποδεκτές.

- Οι εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα αναγνώρισαν τις μη ανταγωνιστικές αμοιβές και παροχές, την κακή εταιρική φήμη και την έλλειψη ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης εντός της εταιρείας ως τα κυριότερα εμπόδια στην προσέλκυση των κατάλληλων ταλέντων.
- Οι “soft” παράγοντες, όπως οι δραστηριότητες εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, οι επιλογές ευέλικτης εργασίας και οι ευκαιρίες για δημιουργικότητα, θεωρούνται εμπόδια από ένα σχετικά μικρό ποσοστό των ερωτηθέντων.



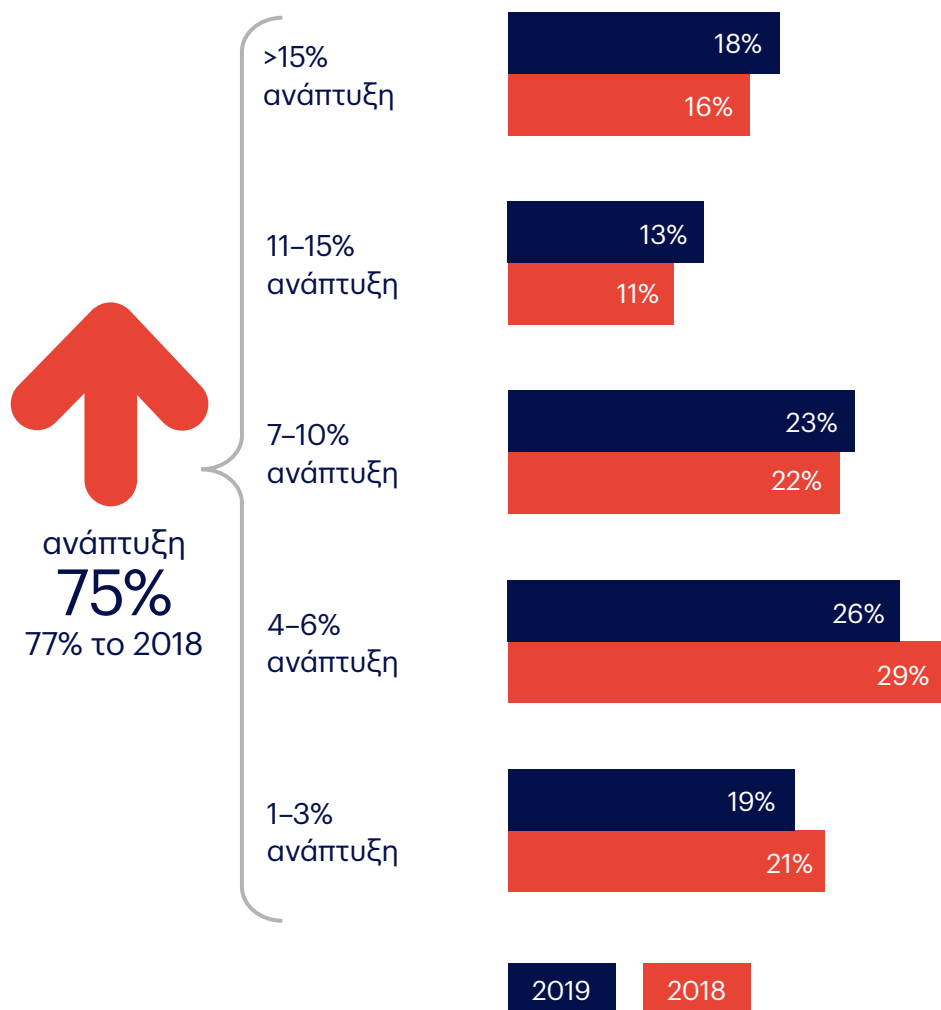
στρατηγική

ανθρώπινων
πόρων.

αναμενόμενο ύψος πωλήσεων το 2019.

περισσότεροι από ένας στους τρεις ερωτηθέντες αναμένουν αύξηση του όγκου πωλήσεων της εταιρείας τους.

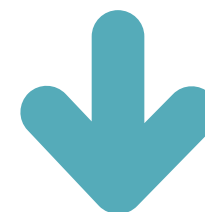
εκτιμήσεις όγκου πωλήσεων



- Ακολουθώντας τη θετική τάση των προηγούμενων ετών, ο αριθμός των εταιρειών που αναμένουν αύξηση του όγκου πωλήσεών τους είναι μεγάλος.
- Περισσότερο από το 30% των ερωτηθέντων εταιρειών αναμένουν επιχειρησιακή ανάπτυξη μεγαλύτερη από 10%, ενώ το ένα τέταρτο προβλέπει αύξηση του όγκου πωλήσεων κατά 7 έως 10%.
- Ομοίως με το 2018, το 22% των ερωτηθέντων προβλέπουν σταθερότητα στον όγκο των πωλήσεών τους, ενώ το 3% αναμένει μείωση των πωλήσεών τους.



σταθερότητα
22%
20% το 2018



μείωση
3%
3% το 2018

οι κύριες προκλήσεις στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού.

- Οι κύριες προκλήσεις στον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού παραμένουν αμετάβλητες σε σύγκριση με το 2018. Η αύξηση της παραγωγικότητας, η προσέλκυση ταλέντων για τη διατήρηση της ανάπτυξης των επιχειρήσεων και η διατήρηση των στελεχών με τις κορυφαίες επιδόσεις παραμένουν οι τρεις πρώτες προκλήσεις για επαγγελματίες του ανθρώπινου δυναμικού.
- Επιπλέον, ο αριθμός των ερωτηθέντων που ανέδειξε τη δημιουργία ενός ανοιχτού και ευέλικτου περιβάλλοντος ως πρόκληση, μειώθηκε άνω του ενός τρίτου που ήταν το 2018 σε περίπου 25% φέτος.



κύριες προκλήσεις στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού

	2018	2019
αύξηση απόδοσης και παραγωγικότητας	43,8%	40,4%
προσέλκυση ταλέντων για το επόμενο στάδιο ανάπτυξης	36,5%	35,8%
διατήρηση των αποδοτικότερων υπαλλήλων	36,5%	35,1%
διαχείριση προσδοκιών αναφορικά με το πακέτο αποδοχών και παροχών	30,1%	29,8%
αποφυγή διαρροής ταλαντούχων στελεχών σε ανταγωνιστές	21,1%	29,6%
έλλειψη τοπικών ταλέντων	24,0%	26,8%
δημιουργία ευέλικτου εργασιακού περιβάλλοντος	35,3%	26,6%
ανάδειξη ταλαντούχων ηγετών	22,8%	24,9%
ισχυρή φήμη εργοδότη (employer branding)	23,2%	24,0%
διαχείριση έλλειψης ικανοτήτων	21,7%	21,7%
διαχείριση προγραμμάτων εσωτερικών αλλαγών	18,8%	18,0%
σωστή πληροφόρηση των υπαλλήλων	19,0%	17,1%
εσωτερική/ εξωτερική κινητικότητα	9,2%	12,0%
απουσία αποκλεισμών από το εργασιακό περιβάλλον(π.χ. πολυμορφία, διαφάνεια)	6,7%	4,6%
άλλο	1,5%	0,9%
τίποτα από τα παραπάνω	0,6%	0,7%

το άθροισμα των ποσοστών ξεπερνά το 100% διότι παραπάνω από μία απαντήσεις είναι αποδεκτές.

αντιμετωπίζοντας την έλλειψη δεξιοτήτων

σχεδόν το 65% των εταιρειών επενδύουν σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης για να ξεπεράσουν τις ελλείψεις δεξιοτήτων.

τα κύρια εμπόδια στη διαδικασία στελέχωσης

	2018	2019
εργασιακή εμπειρία στο συγκεκριμένο κλάδο	62,0%	61,0%
έλλειψη άλλων δεξιοτήτων (soft skills)	49,5%	52,9%
ζητήματα δεοντολογίας (αξίες, συμπεριφορά, κουλτούρα)	33,4%	30,9%
απαιτούμενα χρόνια εργασιακής εμπειρίας	33,4%	28,2%
εμπειρία σε διαχείριση εργαλείων διοίκησης	12,9%	13,4%
συγκεκριμένες ακαδημαϊκές δεξιότητες	17,7%	10,9%
διεθνής εμπειρία	9,6%	10,6%
έλλειψη γνώσης ξένων γλωσσών	12,5%	6,9%

το άθροισμα των ποσοστών ξεπερνά το 100% διότι παραπάνω από μία απαντήσεις είναι αποδεκτές.

πρακτικές για την αντιμετώπιση της έλλειψης δεξιοτήτων

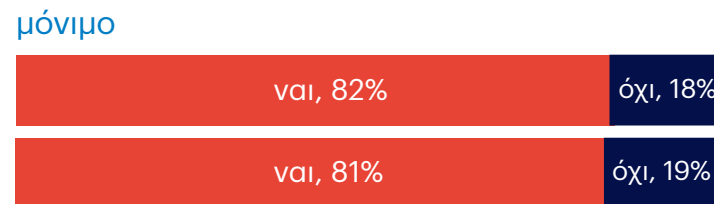
	2018	2019
εκπαίδευση και συμμετοχή σε διδακτικά προγράμματα	64,3%	66,7%
βελτίωση πακέτου αποδοχών/ παροχών	31,5%	44,6%
εξωτερική ανάθεση (outsourcing) επιχειρησιακών λειτουργιών	15,9%	19,4%
προσφορά περισσότερων επιλογών για ευέλικτη εργασία	12,3%	15,2%
πρόσληψη ταλαντούχων στελεχών από άλλες χώρες	9,6%	9,0%
αύξηση συνεργασίας με εξωτερικούς εργολάβους	13,6%	8,8%
πρόσληψη περισσότερων υπαλλήλων μερικής απασχόλησης	6,9%	5,8%
άλλο	2,1%	2,5%
η εταιρεία μου δεν αντιμετωπίζει έλλειψη δεξιοτήτων	12,1%	7,2%

το άθροισμα των ποσοστών ξεπερνά το 100% διότι παραπάνω από μία απαντήσεις είναι αποδεκτές.



πλάνα προσλήψεων των συμμετεχόντων εταιρειών

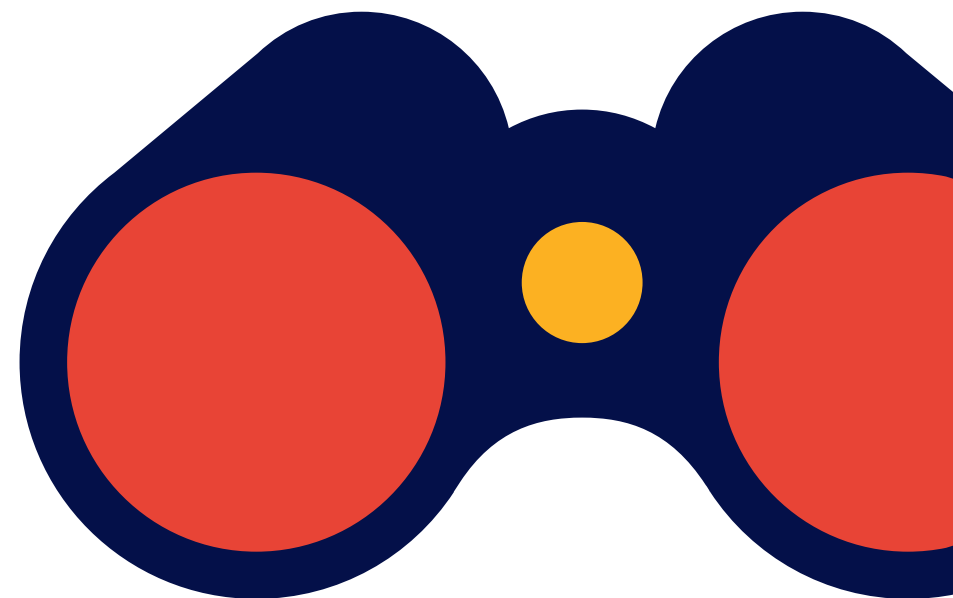
82% των ερωτηθέντων σκοπεύουν να προσλάβουν μόνιμο προσωπικό το 2019.



βασικοί λόγοι για την πρόσληψη νέων υπαλλήλων

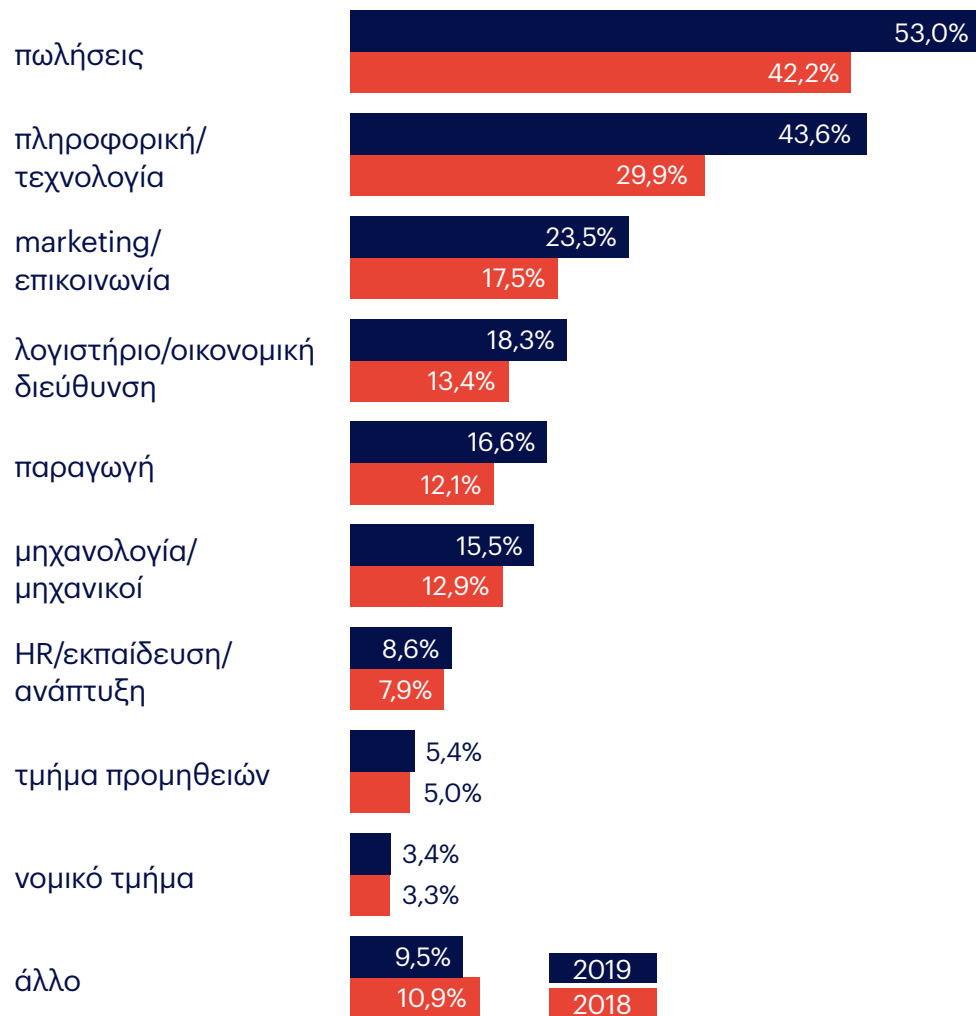
	2018	2019
εθνική/διεθνής ανάπτυξη της εταιρείας	30,9%	48,1%
ανάγκη για νέες δεξιότητες στην επιχείρηση	28,2%	43,3%
δημιουργία νέου τμήματος/ προϊόντος	24,8%	33,0%
αποχώρηση προσωπικού	22,8%	29,2%
επενδυτικά σχέδια	21,5%	27,8%
οικονομική ανάπτυξη της αγοράς	15,2%	22,9%
επιχειρηματική διαφοροποίηση	7,1%	7,7%
συνταξιοδότηση εργαζομένων	5,0%	6,3%
άλλο	5,6%	2,6%

το άθροισμα των ποσοστών ξεπερνά το 100% διότι παραπάνω από μία απαντήσεις είναι αποδεκτές.

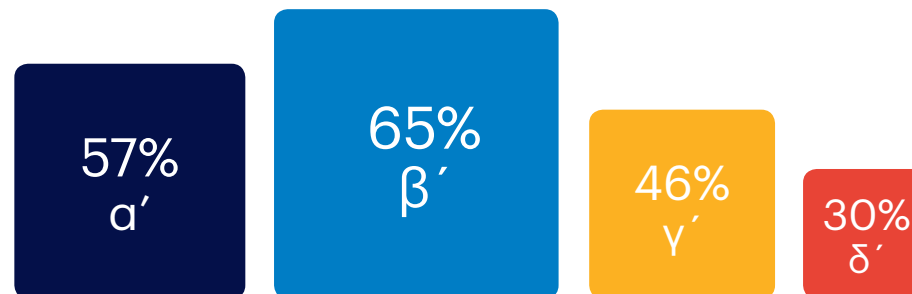


πλάνα προσλήψεων

ανά τμήμα.



ανά τρίμηνο προσλήψεων.



- Οι τρεις βασικοί λόγοι για την πρόσληψη νέων εργαζομένων παραμένουν οι ίδιοι με αυτούς του περασμένου έτους, με σχεδόν τους μισούς από τους ερωτηθέντες επιλέγουν την ανάπτυξη της αγοράς ως κύριο λόγο για την πρόσληψη προσωπικού, ακολουθούμενη από την ανάγκη νέων δεξιοτήτων και την εισαγωγή νέων προϊόντων.
- Όπως και τα προηγούμενα έτη, η αύξηση του αριθμού των εργαζομένων είναι πιθανότερη στα τμήματα των πωλήσεων και πληροφορικής/ τεχνολογίας.
- Τα σχέδια προσλήψεων για τα περισσότερα από τα υπόλοιπα τμήματα αναμένεται να αυξηθούν ελαφρά σε σύγκριση με το 2018.

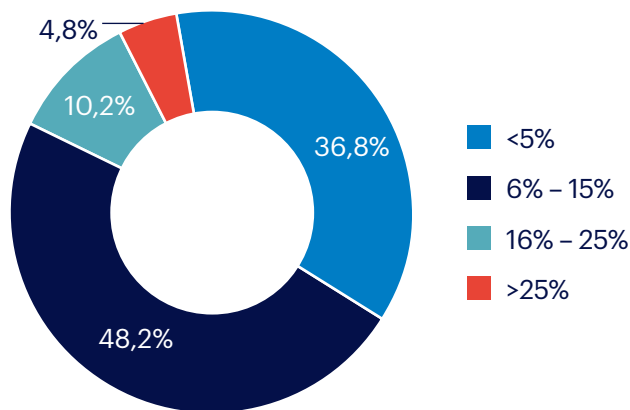
το άθροισμα των ποσοστών ξεπερνά το 100% διότι παραπάνω από μία απαντήσεις είναι αποδεκτές.

προθυμία βελτίωσης των μισθών

το 85% των ερωτηθέντων είναι πρόθυμοι να αυξήσουν τους μισθούς έως και κατά 15% προκειμένου να προσελκύσουν και να διατηρήσουν ταλέντα.

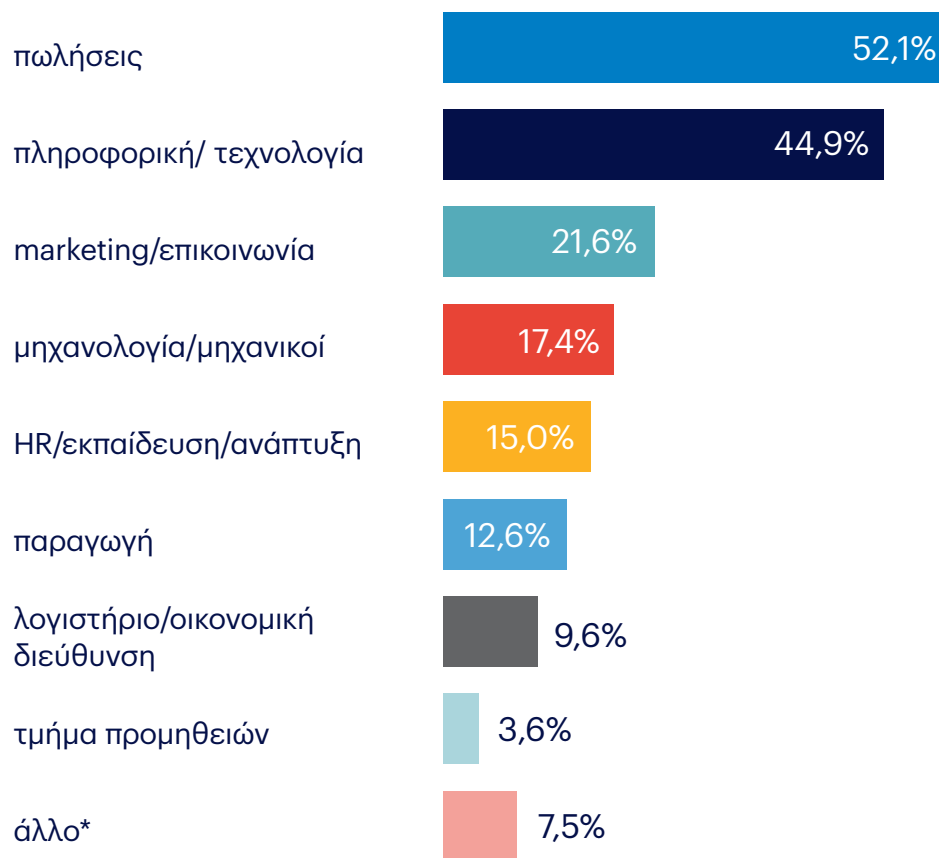
Πόσο περισσότερο είστε διατεθειμένοι να πληρώσετε για να διατηρήσετε ή να προσελκύσετε ταλέντα;

- Σχεδόν οι μισές από τις εταιρείες που συμμετείχαν είναι διατεθειμένες να αυξήσουν τους μισθούς που προσφέρουν κατά 15% το ανώτερο, προκειμένου να προσελκύσουν και να διατηρήσουν ταλέντα, ενώ πάνω από το ένα τρίτο θα προχωρούσαν σε αύξηση μικρότερη του 5%.



- Τα κορυφαία τμήματα στα οποία οι ερωτώμενοι είναι πρόθυμοι να πληρώσουν περισσότερα για να διατηρήσουν ή να προσελκύσουν ταλέντα είναι οι πωλήσεις, η πληροφορική/ τεχνολογία και το τμήμα μάρκετινγκ/ επικοινωνίας, σε συμφωνία με το πλάνο προσλήψεων.

Τμήματα στα οποία οι ερωτούμενες εταιρείες είναι πρόθυμες να πληρώσουν περισσότερα για τη διατήρηση ταλέντων.



*η επιλογή άλλο περιέχει και το νομικό τμήμα.
το άθροισμα των ποσοστών ξεπερνά το 100% διότι παραπάνω από μία απαντήσεις είναι αποδεκτές.

πρακτικές

στελέχωσης
προσωπικού.

ΟΙ ΠΙΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΗΓΕΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ

η ικανότητα παρακίνησης και έμπνευσης της ομάδας είναι η πιο επιθυμητή δεξιότητα ηγεσίας.



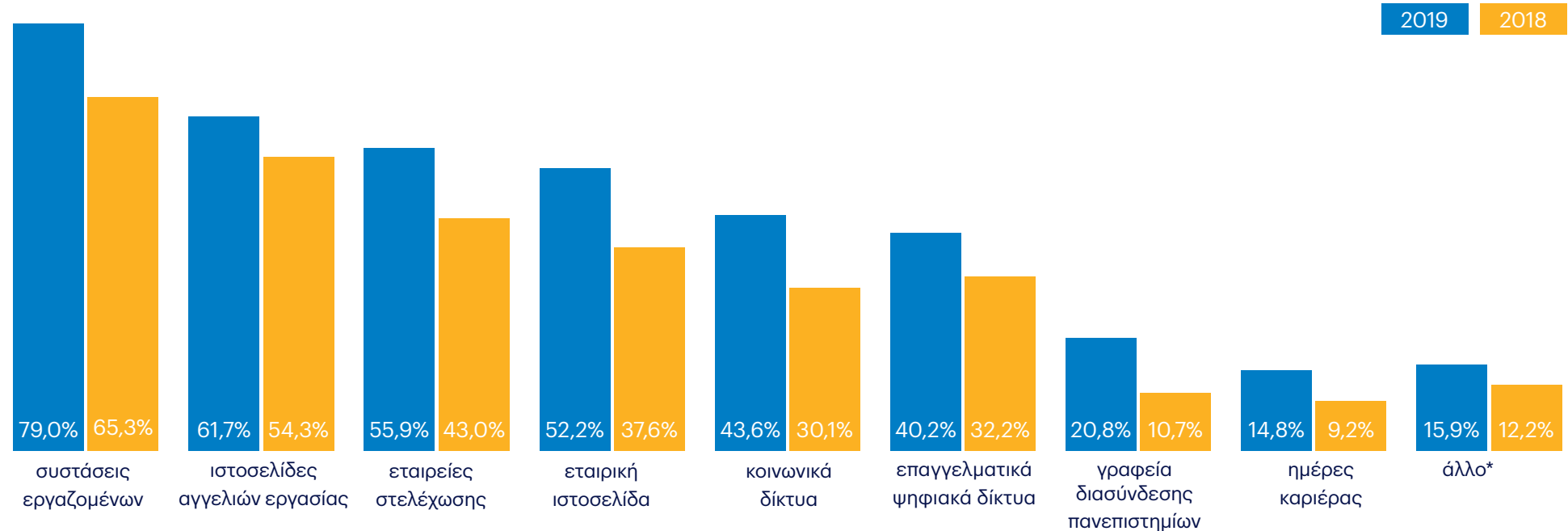
- Όπως και το 2018, η ικανότητα παρακίνησης και έμπνευσης παραμένει η πιο επιθυμητή ηγετική ικανότητα για ένα διευθυντή. Η προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες επιχειρηματικές απαιτήσεις βρίσκεται στη δεύτερη θέση, με τους μισούς από τους ερωτηθέντες να θεωρούν ότι είναι πολύ σημαντική δεξιότητα.
- Η ικανότητα δημιουργίας σχέσεων εμπιστοσύνης και η ύπαρξη ενός οράματος για το μέλλον θεωρείται ελαφρώς λιγότερο σημαντική σε σχέση με το προηγούμενο έτος, σημειώνοντας μείωση κατά 6% και 11% αντίστοιχα.



το άθροισμα των ποσοστών ξεπερνά το 100% διότι παραπάνω από μία απαντήσεις είναι αποδεκτές.

πηγές που χρησιμοποιούνται για την πρόσληψη εργαζομένων

η σύσταση εργαζομένων παραμένει η κορυφαία πηγή προσλήψεων.



το άθροισμα των ποσοστών ξεπερνά το 100% διότι παραπάνω από μία απαντήσεις είναι αποδεκτές.

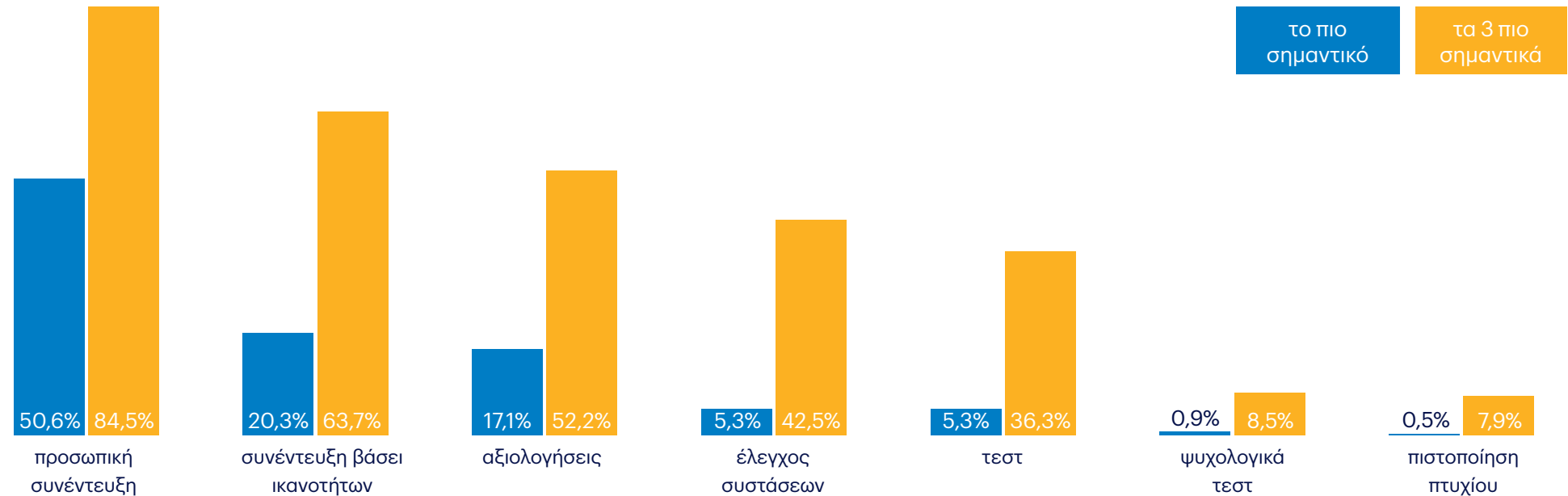
σημείωση: λόγω αλλαγής της μεθοδολογίας, τα αποτελέσματα για το 2018 υπολογίστηκαν εκ νέου, προκειμένου να είναι συγκρίσιμα με τα αποτελέσματα του 2019.

*η επιλογή άλλο περιλαμβάνει τον κλάδο διαφήμισης και των δημόσιων υπηρεσιών.

- Οι συστάσεις εργαζομένων, οι ιστοσελίδες αγγελιών εργασίας και οι υπηρεσίες που παρέχονται από εταιρείες στελέχωσης είναι οι τρεις πρώτες μέθοδοι πρόσληψης για το 2019. Περίπου το 80% των ερωτηθέντων εταιρειών εξακολουθεί να βασίζεται στα προγράμματα σύστασης εργαζομένων ως κύρια στρατηγική πρόσληψης.
- Η εταιρική ιστοσελίδα και τα κοινωνικά δίκτυα κατέχουν σημαντικό ρόλο ως πηγές πρόσληψης. Σε σύγκριση με το 2018, σημειώνεται αύξηση κατά 15% και 13% αντίστοιχα όσον αφορά το πόσο αποτελεσματικά θεωρούνται από τους ερωτηθέντες.
- Επιπλέον, τα γραφεία διασύνδεσης πανεπιστημίων, επιλέχθηκαν από τους ερωτηθέντες δύο φορές περισσότερο σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος, υπογραμμίζοντας την αυξανόμενη σημασία τους, ως μεθόδου πρόσληψης.

πρακτικές που χρησιμοποιούνται για την πρόσληψη εργαζομένων

οι προσωπικές συνεντεύξεις & οι συνεντεύξεις βάσει ικανοτήτων παραμένουν κορυφαίες πρακτικές πρόσληψης.



το πιο σημαντικό= το ποσοστό των ερωτηθέντων που ανέδειξαν αυτό το στοιχείο ως το πιο σημαντικό
τα 3 πιο σημαντικά= το ποσοστό των ερωτηθέντων που ανέδειξαν αυτό το στοιχείο μεταξύ των 3 πρώτων επιλογών
το άθροισμα των ποσοστών ξεπερνά το 100% διότι παραπάνω από μία απαντήσεις είναι αποδεκτές.

- Οι μισές από τις εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα επέλεξαν τις προσωπικές συνεντεύξεις ως τη σημαντικότερη πρακτική πρόσληψης, ενώ πάνω από το 80% των ερωτηθέντων τις κατέταξαν μεταξύ των τριών πρώτων πρακτικών.
- Οι συνεντεύξεις βασισμένες στις ικανότητες των υποψηφίων και στις αξιολογήσεις παραμένουν ουσιαστικές για την επιλογή του σωστού υποψηφίου, καθώς η μεγάλη πλειοψηφία των ερωτηθέντων επιλέγει αυτές τις δύο πρακτικές στις τρεις σημαντικότερες πρακτικές πρόσληψης.
- Παρόλο που μόνο το 5,3% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι τα τεστ και ο έλεγχος συστάσεων είναι πιο σημαντικοί παράγοντες γι' αυτούς, περισσότερο από το ένα τρίτο των ερωτηθέντων τους έθεσε ανάμεσα στις 3 κορυφαίες πρακτικές πρόσληψης.

διατήρηση

ταλέντων.

αίτια αποχώρησης των εργαζομένων

η λήψη καλύτερης προσφοράς από άλλη εταιρεία είναι ο κύριος λόγος για τον οποίο οι εργαζόμενοι αποχωρούν.



το άθροισμα των ποσοστών ξεπερνά το 100% διότι παραπάνω από μία απαντήσεις είναι αποδεκτές.

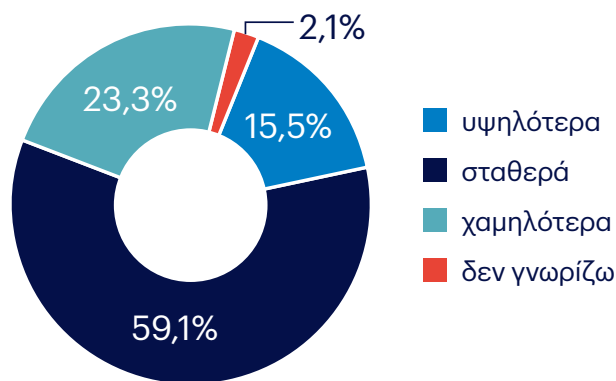
*απαντήσεις που δεν υπήρχαν στην έρευνα του 2018..



αποχώρηση εργαζομένων

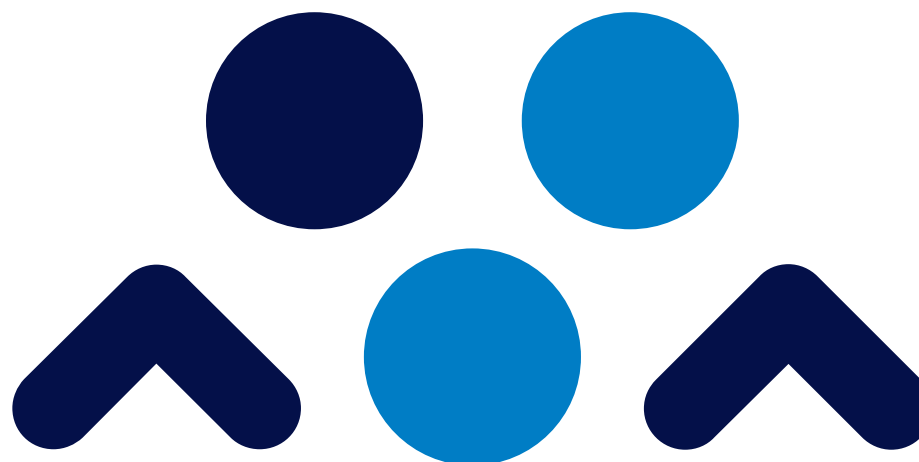
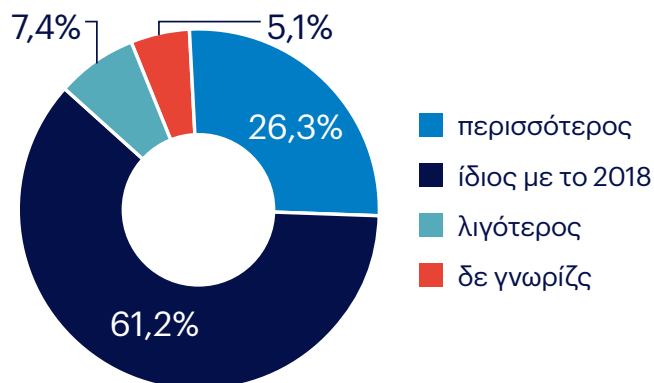
το 60% των ερωτηθέντων δεν αναμένουν αύξηση στην αποχώρηση των υπαλλήλων σε σύγκριση με το 2018.

2019 αναμενόμενα επίπεδα αποχώρησης (συγκριτικά με το προηγούμενο έτος)



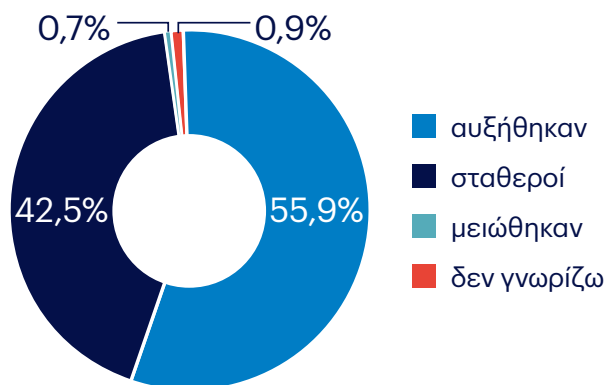
- Σχεδόν το 60% των συμμετεχόντων στην έρευνα δεν αναμένουν μεταβολές στο ποσοστό αποχώρησης εργαζομένων σε σύγκριση με το 2018, ενώ το 15,5% αναμένει υψηλότερα επίπεδα αποχώρησης εργαζομένων.
- Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων πιστεύει ότι θα χρειαστεί το ίδιο χρονικό διάστημα για να καλυφθεί μια μόνιμη θέση όπως συνέβαινε το προηγούμενο έτος. Περισσότερο από το ένα τέταρτο των ερωτηθέντων θεωρεί ότι το 2019 θα χρειαστεί να επενδύσουν περισσότερο χρόνο για να καλύψουν μια μόνιμη θέση.

χρόνος που απαιτείται για τη στελέχωση μίας μόνιμης θέσης

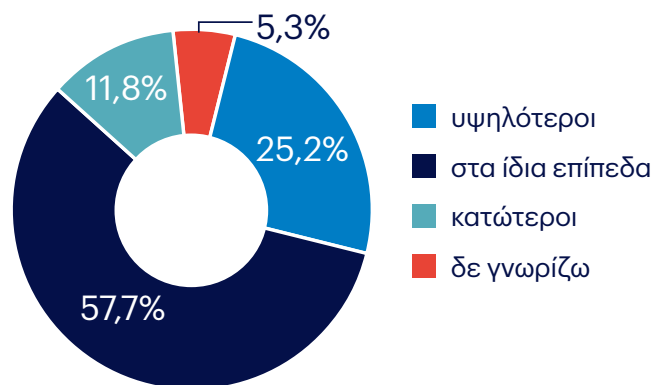


μισθοί.

εξέλιξη των μισθών κατά το περασμένο έτος



σύγκριση των μισθών με τους ανταγωνιστές



- Περισσότερες από τις μισές εταιρείες που απάντησαν ανέφεραν ότι οι μισθοί τους αυξήθηκαν σε σύγκριση με το 2018. Λιγότερο από το 1% των συμμετεχόντων ανέφεραν μειώσεις μισθών κατά το περασμένο έτος.
- Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων υποστηρίζει ότι οι μισθοί που προσφέρουν βρίσκονται στα ίδια επίπεδα με των ανταγωνιστών τους, ενώ το ένα τέταρτο εκτιμά ότι προσφέρουν υψηλότερους μισθούς.

παροχές.

πιο αποτελεσματικές παροχές για τη διατήρηση ταλέντων

παροχές που προσφέρονται από τις συμμετέχουσες εταιρείες

2019	2018		2018	2019
92,4%	71,4%	επαγγελματική εξέλιξη	55,1%	77,8%
85,0%	76,0%	ανταγωνιστικός μισθός	58,2%	65,4%
79,0%	62,2%	εκπαίδευση	71,6%	75,8%
72,7%	61,0%	bonus*	69,9%	63,5%
61,2%	39,7%	μη οικονομικές απολαβές/αναγνώριση	46,3%	58,2%
60,7%	40,1%	ιατρική ασφάλιση/ασφάλεια αναπηρίας	50,9%	50,8%
45,0%	33,8%	επιλογές ευέλικτης εργασίας	29,6%	32,8%
44,8%	24,2%	ασφάλεια ζωής	39,0%	37,2%
25,6%	10,9%	γονική άδεια με αποδοχές/παροχές	25,1%	25,9%
24,0%	24,0%	συνταξιοδοτικό πλάνο	19,4%	15,9%
24,0%	11,3%	επίδομα σίτισης	28,8%	27,3%
22,4%	8,1%	επιπλέον μέρες αδείας	20,0%	18,9%
16,6%	16,5%	προγράμματα υγείας και ευεξίας	20,5%	12,9%
13,6%	12,1%	διανομή κερδών	10,2%	8,3%

το άθροισμα των ποσοστών ξεπερνά το 100% διότι παραπάνω από μία απαντήσεις είναι αποδεκτές.
*τα μπόνους περιλαμβάνουν ατομικά μπόνους απόδοσης.

- Το 2019, πάνω από τα τρία τέταρτα των ερωτηθέντων παρείχαν ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και επιδόματα εκπαίδευσης.
- Πάνω από το 65% των εταιρειών που απάντησαν προσέφεραν πρόσθετες παροχές με τη μορφή ανταγωνιστικών μισθών.

σχετικά με



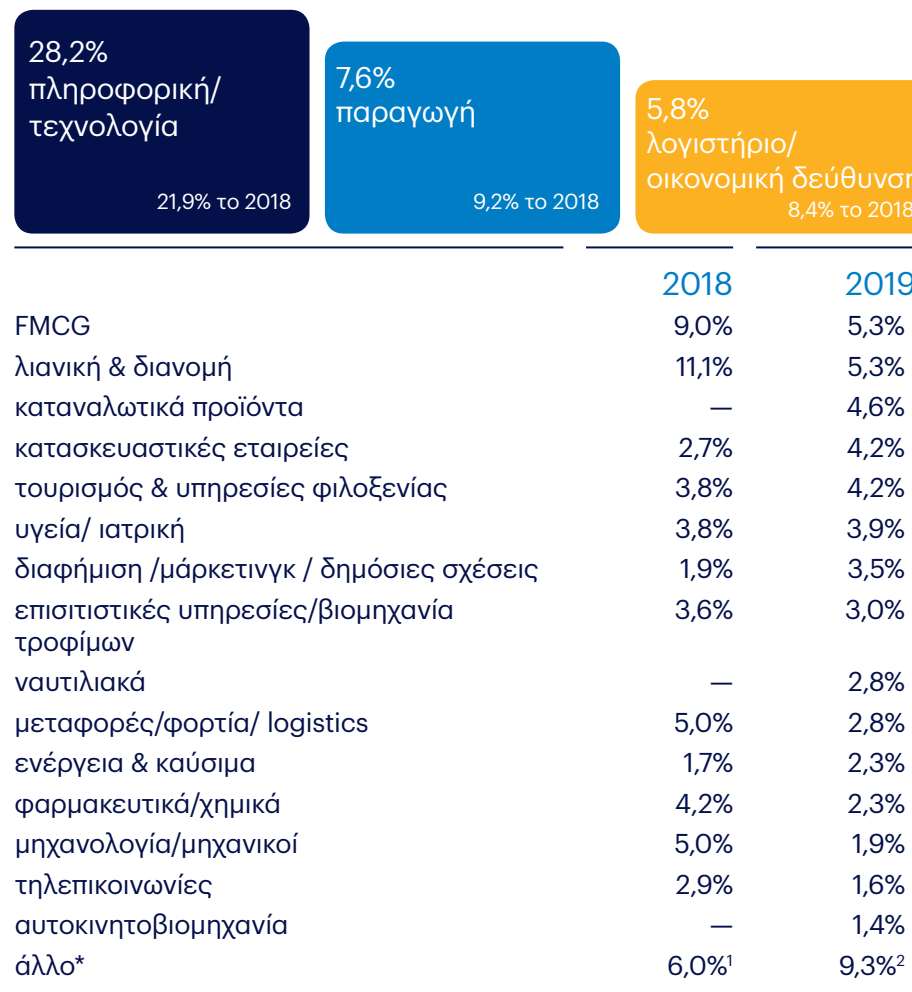
την έρευνα.

προφίλ συμμετεχόντων

περιληπτικά.

- Η έκθεση της Randstad για τις τάσεις HR και τους μισθούς παρουσιάζει στοιχεία που συγκεντρώθηκαν από ελληνικές εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε ποικίλους κλάδους.
- Οι κλάδοι της πληροφορικής / τεχνολογίας, της βιομηχανίας / κατασκευαστικών και χρηματοοικονομικών υπηρεσιών καλύπτουν συνολικά το 41,6% του δείγματος.
- Από το σύνολο των συμμετεχουσών επιχειρήσεων, το 21% έχει διεθνή παρουσία, ενώ το 46% δραστηριοποιείται σε εθνικό επίπεδο.
- Οργανισμοί που απασχολούν μέχρι 50 άτομα αντιπροσωπεύουν το 51,7% του δείγματος, ενώ οι επιχειρήσεις με περισσότερους από 1.000 εργαζόμενους αποτελούν το 3,3% του δείγματος. Περίπου το 23% των ερωτηθέντων απασχολούν 51-100 εργαζόμενους.
- Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες είναι διευθυντικά στελέχη / προϊστάμενοι με καθοριστικό ρόλο στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη στελέχωση προσωπικού. Οι επαγγελματίες του ανθρώπινου δυναμικού αντιπροσωπεύουν περίπου το 38% των ερωτηθέντων.

ανά κλάδο.



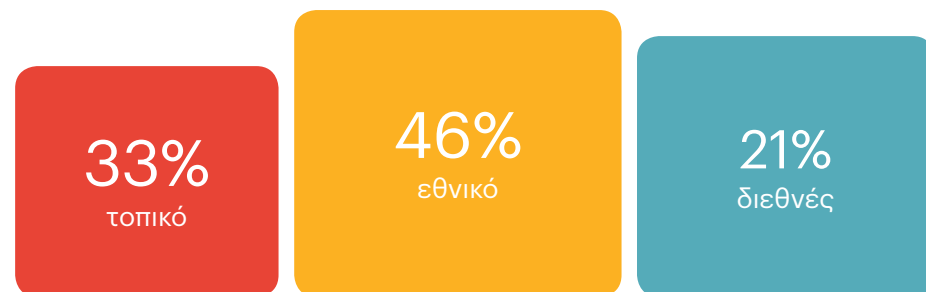
¹ περιλαμβάνει στοιχεία για «υπηρεσίες προς επιχειρήσεις» (3,3%) και «κυβερνητικές / δημόσιες / μη κερδοσκοπικές επιχειρήσεις» (2,1% - που δεν περιλαμβάνονται στο 2019)

² περιλαμβάνει στοιχεία για «υπηρεσίες προς επιχειρήσεις» (0,5%), «υπηρεσίες ασφαλείας» (0,5%), «τυχερά παιχνίδια» (0,2%), «τηλεόραση / ραδιόφωνο» (0,2%).

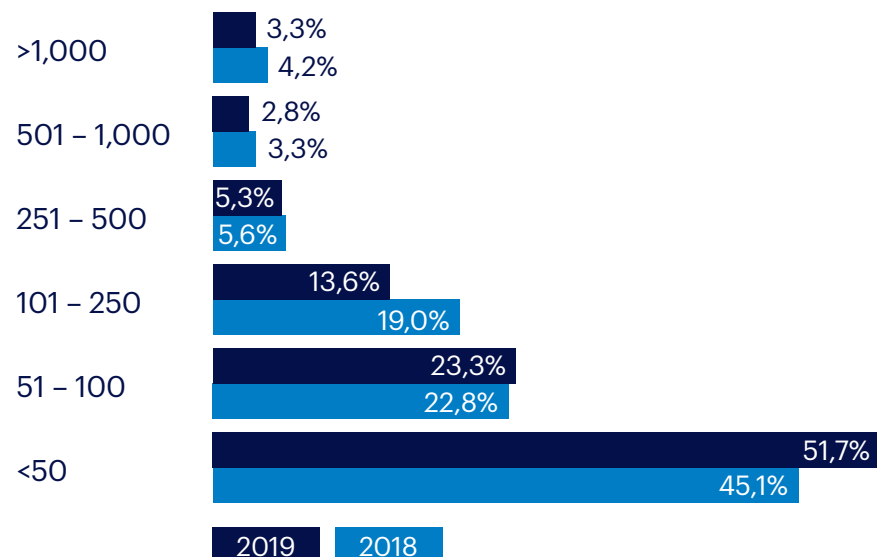
προφίλ συμμετεχόντων

ανά μέγεθος εταιρείας.

επίπεδο δραστηριοποίησης της εταιρείας



αριθμός εργαζομένων



ανά θέση στην εταιρεία.

τμήμα

	2018	2019
γενική διεύθυνση	35,0%	39,0%
ανθρώπινο δυναμικό	41,0%	37,6%
χρηματοοικονομικά	10,0%	8,6%
πωλήσεις/ μάρκετινγκ	7,0%	7,2%
πληροφορική/ τεχνολογία	4,0%	4,6%
άλλο*	3,0%	3,0%

* περιέχει το τμήμα μηχανολογίας/ μηχανικών (1% το 2018 και το 2019).

ρόλος των συμμετεχόντων στη διαδικασία ελέγχησης



μισθοί

στην Ελλάδα.

κύρια σημεία της έρευνας μισθών.



- Οι παρακάτω διαφάνειες παρουσιάζουν τους χαμηλότερους και τους υψηλότερους μισθούς για διάφορες θέσεις εργασίας.
- Οι τίτλοι θέσεων που αναφέρονται αφορούν τον κλάδο των πωλήσεων και του μάρκετινγκ, τον κλάδο των υποστηρικτικών υπαλλήλων, τον ασφαλιστικό κλάδο, τον κλάδο του ανθρώπινου δυναμικού, το φαρμακευτικό κλάδο, τις νομικές υπηρεσίες, τον κλάδο των χρηματοοικονομικών και της λογιστικής, τον κλάδο της τεχνολογίας, τον κλάδο των μηχανικών και logistics και τον κλάδο της εξυπηρέτησης πελατών.
- Ομοίως με τα προηγούμενα έτη, οι υψηλότεροι μισθοί πληρώνονται στον τομέα των χρηματοοικονομικών & λογιστικής και της τεχνολογίας, ενώ οι χαμηλότερα αμειβόμενες θέσεις ανήκουν στους τομείς των υποστηρικτικών υπαλλήλων και στον ασφαλιστικό τομέα.

τεχνολογία.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
chief information officer	6.000	10.000
IT architect	3.100	4.300
IT project/program manager	2.800	4.000
digitalization specialist	2.700	4.500
devops engineer	2.400	3.800
IT service manager	2.200	3.200
IT manager/IT director	2.000	4.000
IT business analyst	2.000	3.200
scrum master/product owner	1.800	3.500
database administrator	1.800	3.000
pre-sales Consultant	1.800	3.500
big data engineer	1.700	3.200
database developer	1.600	3.200
business intelligence professional	1.500	3.600
computational linguist	1.500	3.500
SAP professional	1.500	3.500
software tester/QA engineer	1.500	3.000
data scientist/machine learning engineer	1.500	2.800
network engineer	1.500	3.000
mobile developer	1.400	2.600
IT systems engineer/administrator	1.300	2.800
application support engineer	1.300	2.000
UI/UX designer	1.300	2.800
telecommunications engineer	1.300	2.200
developer	1.200	3.700
information security professional	1.200	3.200
ERP/CRM consultant	1.200	2.600
IT support/helpdesk	800	1.400

μεικτός μισθός σε ευρώ (14 μεικτοί μισθοί το χρόνο)

μηχανολόγοι/μηχανικοί.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
engineering director	4.000	5.000
purchasing director	4.000	5.000
sales technical director	3.500	4.500
construction manager	3.000	4.000
operations manager	3.000	3.500
project manager	3.000	3.500
environmental, health & safety manager	2.500	3.500
facilities manager	2.500	3.500
production manager	2.500	3.500
development engineer	2.500	3.000
planning manager	2.500	3.000
project engineer	2.500	3.000
controls engineer	2.000	3.000
cost engineer	2.000	3.000
civil engineer	2.000	3.000
process engineer	2.000	2.500
chemical engineer	1.800	2.500
demand planner	1.800	2.300
mechanical engineer	1.800	2.300
maintenance engineer	1.500	3.000
sales technical engineer	1.500	2.500
mechanical design engineer	1.500	2.500
automation engineer	1.500	2.500
electrical engineer	1.500	2.000
industrial engineer	1.500	2.000
quality engineer	1.500	2.000

πωλήσεις.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
commercial director	4.000	6.000
sales director	4.000	6.000
sales export manager	3.700	5.000
sales manager	3.500	4.500
commercial manager	3.500	4.500
key account manager (national)	3.000	5.000
retail sales manager	3.000	5.000
business development manager	2.800	3.800
regional sales manager	2.800	3.500
retail area manager	2.800	3.200
sales engineer (marine)	2.500	3.500
sales export executive	2.500	3.500
sales engineer (electrical)	2.500	3.500
field sales engineer	2.300	3.000
key account manager (senior)	2.300	3.000
store manager	2.200	3.000
area sales manager	2.000	3.000
sales engineer (mechanical)	2.000	2.600
sales analyst	1.800	4.000
wholesales sales representative	1.800	3.500
b2b sales representative	1.800	3.200
key account manager (junior)	1.500	1.900
d2d sales representative	1.400	2.000
merchandiser	1.000	1.200
store assistant	700	1.000

μεικτός μισθός σε ευρώ (14 μεικτοί μισθοί το χρόνο)

μάρκετινγκ.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
marketing manager	3.700	5.000
e-commerce marketing manager	2.800	3.800
trade marketing manager	2.800	3.500
digital marketing manager	2.500	3.500
marketing & communications manager	2.300	3.000
product manager	2.300	3.000
PR & communication manager	2.200	3.000
brand manager	2.000	2.600
trade marketing assistant	1.500	1.900
marketing assistant	1.100	1.400

υποστηρικτικοί υπάλληλοι.

τίτλος θέσης	band bottom	υψηλότερη τιμή
compliance officer	1.700	2.500
executive/personal assistant	1.500	3.000
office manager	1.300	2.000
sales administrator	1.300	1.500
company secretary	1.000	1.700
administration assistant	800	1.600
receptionist	800	1.100
secretary	700	1.700
data processing administrator	700	1.000

χρηματοοικονομικά & λογιστική.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
finance manager or director (CFO, vice president of finance, director of finance)	5.000	8.500
chief accountant	3.000	5.000
finance controller	3.000	4.500
budget & reporting manager	2.700	4.500
internal audit manager	2.500	6.000
relationship manager (banking)	2.200	3.500
credit/collections manager	2.000	4.000
cost accountant	1.700	3.500
treasurer	1.700	2.500
internal audit officer	1.600	2.500
accountant	1.500	2.500
finance analyst	1.300	2.500
commercial/sales analyst	1.300	2.300
credit analyst	900	1.600
assistant accountant	900	1.500
finance clerk (including invoicing, accounting, collecting, bookkeeping, etc.)	900	1.500

ασφαλιστικός & νομικός τομέας.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
claims supervisor	2.300	2.700
claims administrator	1.000	1.300
insurance underwriters	1.000	1.200
lawyer	1.500	2.500
legal administrator	1.300	2.000

ανθρώπινο δυναμικό.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
HR director	4.000	7.000
HR manager	2.500	5.000
compensation & benefits manager	2.500	4.000
training & development manager	2.500	4.000
HR business partner	2.000	3.500
payroll manager	2.000	3.500
compensation & benefits specialist	1.500	2.500
training & development specialist	1.500	2.300
HR generalist	1.500	2.250
payroll officer	1.300	1.800
recruiter	1.000	1.500
HR assistant	1.000	1.300

μεικτός μισθός σε ευρώ (14 μεικτοί μισθοί το χρόνο)

φαρμακευτικός κλάδος.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
regulatory affairs officer	1.900	2.500
quality assurance officer (pharma industry)	1.700	2.500
clinical research associate	1.600	2.200
r&d analyst	1.500	2.500
quality control analyst	1.400	2.300

logistics & ναυτιλιακά.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
procurement manager	2.800	2.200
logistics manager	2.500	3.000
supply chain executive	2.000	2.500
warehouse manager	2.000	2.500
imports/exports specialist	2.000	2.500
procurement specialist	1.800	2.000
buyer	1.500	2.000
import/exports coordinator	1.500	2.000
logistics assistant	1.300	2.000
procurement assistant	1.300	1.800
order desk specialist	2.500	1.800
operation manager	5.000	7.000
fleet manager	5.000	7.000
superintendent engineer	3.500	4.500
operator	2.500	4.000

μεικτός μισθός σε ευρώ (14 μεικτοί μισθοί το χρόνο)

εξυπηρέτηση πελατών.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
head of customer service	3.200	3.500
customer care manager	2.500	3.000
customer experience manager	2.500	3.000
indirect call center manager	2.400	2.800
call center manager	2.200	2.600
contact center manager	2.200	2.600
collections manager	1.800	2.800
collections supervisor	1.400	1.700
multilingual inside b2b agents	1.200	1.400
guest relations officer	1.100	1.500
multilingual call center agents	1.100	1.400
collections team leader	1.100	1.400
customer service coordinator	1.000	1.200
inside sales specialist	1.000	1.300
multilingual social media content moderators	1.000	1.300
front desk customer service	750	1.000
customer service agents	650	1.000
collection agents	650	1.000

randstad

human forward.

