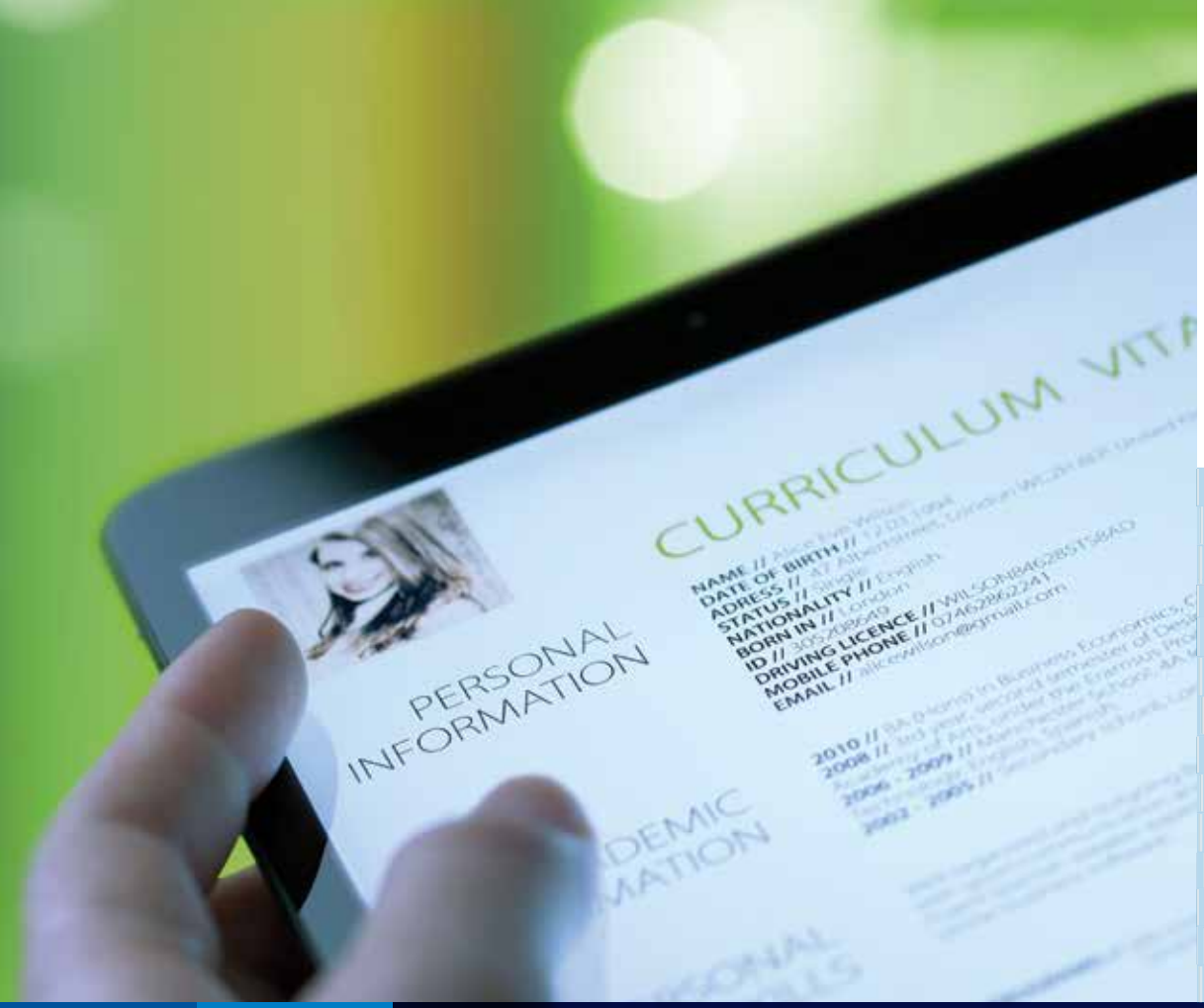



# Randstad 2017
# Αποτελέσματα έρευνας τάσεων HR & μισθών

2017

Ελλάδα

randstad

Staffing | Professionals | HR Solutions | Inhouse Services

# Εισαγωγή

Βασικές διαπιστώσεις 4
Προφίλ εταιρειών 5
Προφίλ συμμετέχοντα 6
Στρατηγική ανθρώπινου δυναμικού 7
Προσέλκυση ταλέντων 8
Διατήρηση ταλέντων 12
Μισθοί εργαζομένων 13


Καλώς ήρθατε στην έρευνα «Τάσεων HR και μισθών» της Randstad. Ως Διευθύνουσα Σύμβουλος της Randstad Ελλάδος, είμαι στην ευχάριστη θέση να σας παρουσιάσω την έκδοση της έρευνας για το 2016-2017.

Η συγκεκριμένη έρευνα προσφέρει ένα εύρος δεδομένων σχετικά με τις τελευταίες τάσεις και εξελίξεις στον τομέα της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού και των διαδικασιών προσλήψεων στην Ελλάδα, τα οποία συλλέχθηκαν από επιχειρήσεις οι οποίες δραστηριοποιούνται σε ποικίλους διαφορετικούς επαγγελματικούς κλάδους.

Επιπροσθέτως, η έρευνα παρουσιάζει στατιστικά στοιχεία διακυμάνσεων μισθών ανά τίτλο εργασίας σε διαφορετικούς κλάδους και περιοχές της Ελλάδας.

Από τον Δεκέμβριο του 2016 μέχρι και τον Μάρτιο του 2017, 460 στελέχη με σημαντικό ρόλο στη λήψη αποφάσεων για τις HR διαδικασίες των εταιρειών τους συμμετείχαν στην έρευνα μας.

Οι βασικές θεματικές της έρευνας προσανατολίζονται μεταξύ άλλων στη στρατηγική ανθρώπινου δυναμικού, την προσέλκυση ταλέντων, τις αποτελεσματικές προσλήψεις και τα προγράμματα παροχών και μισθών της ελληνικής επιχειρηματικότητας. Η αγορά εργασίας αλλάζει συνεχώς και αυτό δεν οφείλεται αποκλειστικά στις μεταβολές των οικονομικών συνθηκών. Το report αποκαλύπτει ότι περισσότερες εταιρείες συγκριτικά με το περασμένο έτος, φαίνεται να αναγνωρίζουν τη σημασία του Employer Branding στην επιτυχημένη πρόσληψη ταλέντων. Συνεπώς, η δημιουργία μιας ισχυρής Φήμης Εργοδότη φαίνεται να είναι η επόμενη σημαντική τάση για τα χρόνια που έρχονται.

Τα σημαντικότερα ευρήματα της έρευνας μπορείτε να τα διαβάσετε στις σελίδες 5 έως 12. Το πώς διαμορφώνονται οι μισθοί επί του παρόντος ανά επαγγελματικό τίτλο θα το βρείτε από τη σελίδα 13. Εάν επιθυμείτε να συζητήσετε τα αποτελέσματα της έρευνας σε βάθος, θα χαρούμε να επικοινωνήστε με την Randstad και να απευθυνθείτε στον Σύμβουλο σας.

Στη Randstad Ελλάδος, επικεντρωνόμαστε στο να βρούμε τους ταλαντούχους υποψηφίους που χρειάζεται η ομάδα σας για να επιτύχει και να ολοκληρώσει τους στόχους που θέτει για το μέλλον.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω προσωπικά κάθε έναν που συμμετείχε στην έρευνα μας αυτό το έτος. Εκτιμούμε τη συμβολή σας και ανυπομονούμε να συνεργαστούμε μαζί σας μέσα στα επόμενα έτη.

Με θερμούς χαιρετισμούς,

**Leigh Ostergard**
Διευθύνουσα Σύμβουλος, Ελλάδας & Τουρκίας

# Προφίλ συμμετέχοντα

Οι μισοί από τους συμμετέχοντες εργάζονται στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, η πλειοψηφία εκ των οποίων, ως department managers ή directors.

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων συμμετέχει ενεργά στη λήψη αποφάσεων ή στην παροχή συστάσεων κατά τη διαδικασία προσλήψεων. Όπως ακριβώς και το περασμένο έτος, η οικονομική κατάσταση στη χώρα φαίνεται ότι ασκεί τη σημαντικότερη επίδραση στις εταιρείες που πήραν μέρος στην έρευνα. Παρόλο που η διαχείριση του κόστους είναι η δεύτερη πτυχή με το σημαντικότερο αντίκτυπο, η σημασία της μειώθηκε κατά σχεδόν 10% συγκριτικά με το 2016. Οι συνεντευξιαζόμενοι δίνουν περισσότερη σημασία στη διαχείριση κόστους και στη βελτίωση των εταιρικών διαδικασιών συγκριτικά με το προηγούμενο έτος.

## Ο ρόλος των συμμετεχόντων στη διαδικασία προσλήψεων

**43,7%** Κατέχω την πρωταρχική λήψη αποφάσεων σε ποσοστό 48% για το 2016

**44,5%** Παρέχω συστάσεις κατά 40% το 2016

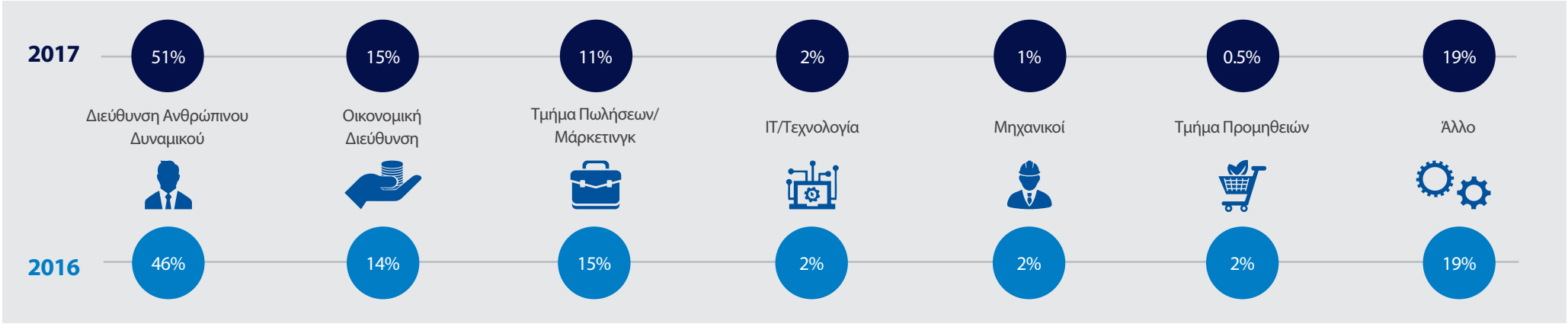
**11,8%** Εμπλέκομαι στη διαδικασία αλλά όχι με σημαντική επιρροή σε ποσοστό 12% το 2016

| Επαγγελματικός τίτλος συμμετεχόντων | 2017 | 2016 |
|---|---|---|
| director level | 35,6% | 37,6% |
| management level | 37,8% | 36,5% |
| supervisor level | 5,9% | 7,6% |
| technical level | 0,9% | 0% |
| άλλο | 19,9% | 18,2% |

| Παράγοντες που επηρέασαν περισσότερο τις συμμετέχουσες εταιρείες | 2017 | 2016 |
|---|---|---|
| Οικονομική κατάσταση στη χώρα | 70,3% | 84,1% |
| Διαχείριση κόστους | 42,1% | 51,2% |
| Διαχείριση ανάπτυξης | 37,8% | 27,9% |
| Βελτίωση των διαδικασιών | 32,8% | 23,5% |
| Πίεση για μείωση τιμών | 29,5% | 27,9% |
| Καινοτομία ή/και νέες τεχνολογίες | 25,3% | 16,5% |
| Πίεση ανταγωνιστών | 22,7% | 17,2% |
| Προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων | 20,5% | 18,2% |
| Νομικές αλλαγές | 14,2% | 13,8% |
| Άλλο | 4,8% | 18,8% |

* Τα ποσοστά υπερβαίνουν στο σύνολο το 100%, διότι περισσότερες από μια απαντήσεις είναι αποδεκτές.

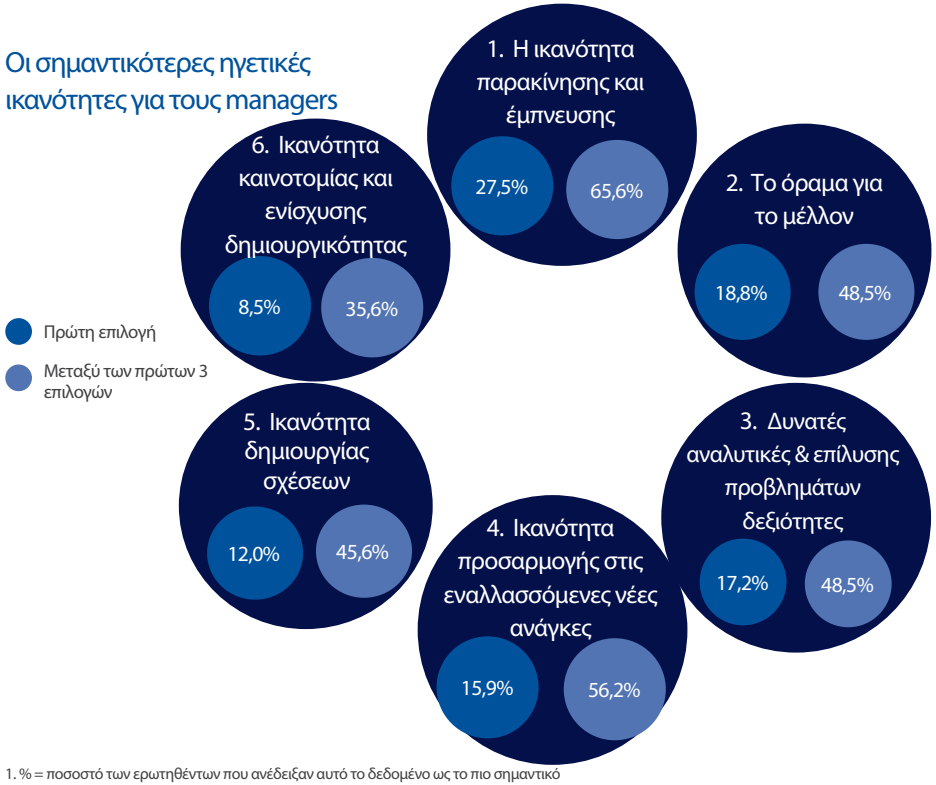
## Τμήματα στα οποία εργάζονται οι συμμετέχοντες



# Στρατηγική Ανθρώπινου Δυναμικού

Η κυριότερη HR πρόκληση που θα κληθούν να αντιμετωπίσουν οι επιχειρήσεις το 2017, σχετίζεται με την ενίσχυση της απόδοσης και της παραγωγικότητας και είναι περισσότερο εμφανής στον τομέα των επισιτιστικών υπηρεσιών και της βιομηχανίας τροφίμων.
Άλλες προκλήσεις που συμπεριελήφθησαν σε στατιστικά σημαντικότερο ποσοστό συγκριτικά με το προηγούμενο έτος: η προσέλκυση ταλέντων για την επόμενη φάση ανάπτυξης, η δημιουργία ενός ευχάριστου εργασιακού περιβάλλοντος και η διατήρηση των top performers.
Η διαχείριση της έλλειψης δεξιοτήτων φαίνεται να μην θεωρείται σημαντική πρόκληση, καθώς μόνο το 15% των ερωτηθέντων το επέλεξαν (συγκριτικά με το 34% του περασμένου έτους και του 70% για το 2015). Επιπροσθέτως, η σημασία της αποχώρησης υπαλλήλων ως αποτέλεσμα νέων επαγγελματικών ευκαιριών είναι χαμηλότερη συγκριτικά με το 2016.
Για το 2017, η πιο σημαντική ηγετική δεξιότητα θα είναι η ικανότητα παρακίνησης και έμπνευσης του προσωπικού.

## Οι σημαντικότερες ηγετικές ικανότητες για τους managers




1. % = ποσοστό των ερωτηθέντων που ανέδειξαν αυτό το δεδομένο ως το πιο σημαντικό
2. % = ποσοστό των ερωτηθέντων που ανέδειξαν αυτό το δεδομένο μεταξύ των 3 πρώτων επιλογών.
* Τα ποσοστά των 3 πρώτων επιλογών υπερβαίνουν το 100% σε άθροισμα, διότι παραπάνω από μια απαντήσεις είναι αποδεκτές.

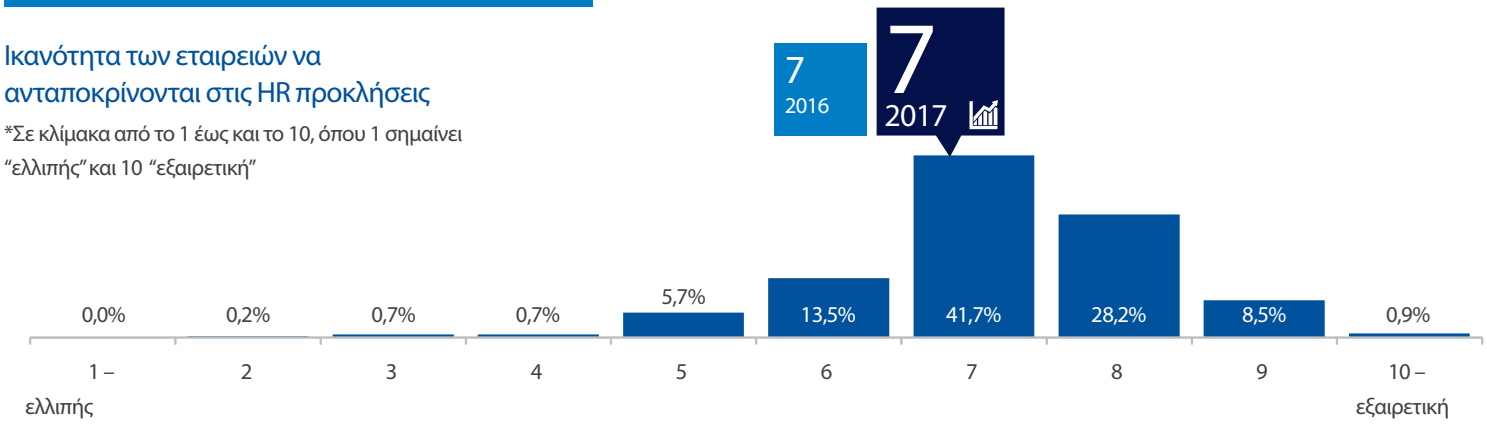
## Οι κυριότερες HR προκλήσεις για τις συμμετέχουσες εταιρείες

| | 2017 | 2016 |
|---|---|---|
| Αύξηση της απόδοσης και της παραγωγικότητας | 51,1% | 57,6% |
| Προσέλκυση ταλέντων για την επόμενη φάση ανάπτυξης | 45,9% | 41,2% |
| Δημιουργία και διατήρηση ενός ευχάριστου εργασιακού περιβάλλοντος | 42,8% | 39,7% |
| Παραμονή των top performers | 40,4% | 35,0% |
| Διαχείριση των προσδοκιών μισθού | 24,7% | 12,9% |
| Αποφυγή μετακίνησης top talent στους ανταγωνιστές | 24,5% | 15,2% |
| Ανάπτυξη ταλαντούχων ηγετών | 23,1% | 22,6% |
| Διαχείριση προγραμμάτων εσωτερικών αλλαγών | 18,1% | 22,1% |
| Σωστή και έγκαιρη ενημέρωση των εργαζομένων | 15,1% | 16,2% |
| Διαχείριση έλλειψης δεξιοτήτων | 14,8% | 34,1% |
| Εσωτερική/εξωτερική κινητικότητα | 7,0% | 10,6% |
| Άλλο | 2,8% | 2,1% |
| Κανένα από τα παραπάνω | 0,9% | 0,6% |

* Τα ποσοστά υπερβαίνουν το 100% σε άθροισμα, διότι παραπάνω από μια απαντήσεις είναι αποδεκτές.

## Ικανότητα των εταιρειών να ανταποκρίνονται στις HR προκλήσεις

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



# Προσέλκυση ταλέντων

Οι προθέσεις στελέχωσης για προσωρινές θέσεις εργασίας παρέμειναν σε παρόμοια επίπεδα με το προηγούμενο έτος, ενώ το ποσοστό των εταιρειών οι οποίες σκοπεύουν να προσλάβουν μόνιμο προσωπικό αυξήθηκε κατά 5% συγκριτικά με το 2016.
Η συντριπτική πλειοψηφία των εταιρειών προγραμματίζει να προσλάβει λιγότερους από 50 υπαλλήλους.
Οι συμμετέχουσες εταιρείες κατέταξαν την ικανότητα τους να προσελκύουν ταλέντα σε υψηλότερο επίπεδο συγκριτικά με το 2016.
Οι κυριότεροι λόγοι μη επιτυχούς προσέλκυσης ταλέντων είναι η προσφορά μη ανταγωνιστικού πακέτου αποδοχών και η χαμηλή φήμη του οργανισμού. Αυτά τα χαρακτηριστικά θεωρούνται επίσης ως οι πιο σημαντικές προϋποθέσεις προσέλκυσης ταλέντων.

## Προθέσεις προσλήψεων των συμμετεχόντων εταιρειών

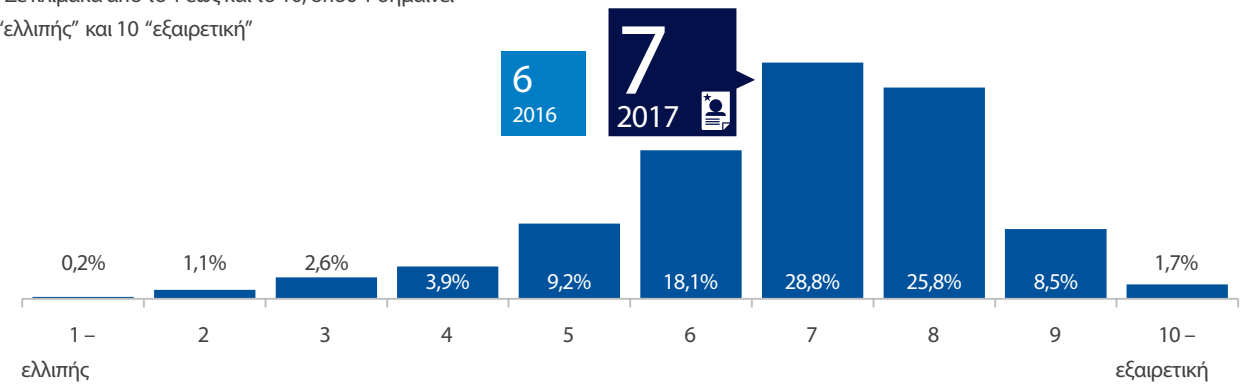
## Τα "κλειδιά" της επιτυχημένης προσέλκυσης ταλέντων

| | 2017 | 2016 |
|---|---|---|
| Το δυνατό employer branding | 78,8% | 68,8% |
| Το πολύ ανταγωνιστικό πακέτο αποδοχών | 60,5% | 57,9% |
| Η ιδιαίτερα ελκυστική Πρόταση Αξίας Εργοδότη (EVP) | 57,9% | 55,9% |
| Υψηλή εργασιακή ασφάλεια | 43,4% | 44,4% |
| Ευελιξία / Ισορροπία προσωπικής - επαγγελματικής ζωής | 27,7% | 30,3% |
| Ευκαιρίες διεθνούς καριέρας | 22,9% | 31,5% |
| Άλλο | 2,0% | 2,6% |

*Τα ποσοστά υπερβαίνουν το 100% σε άθροισμα διότι παραπάνω από μια απαντήσεις είναι αποδεκτές.

## Ικανότητα των εταιρειών να προσελκύουν top talent

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




## Λόγοι αποτυχίας προσέλκυσης ταλέντων

| | 2017 | 2016 |
|---|---|---|
| Μη ανταγωνιστικές αμοιβές ή/και παροχές | 56,8% | 58,8% |
| Αδύναμη φήμη εργοδότη/ έλλειψη δυνατού employer brand | 51,1% | 45,3% |
| Έλλειψη ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης εντός της εταιρείας | 48,9% | 37,9% |
| Διαρκής έλλειψη ταλέντων | 29,9% | 25,3% |
| Ο επαγγελματικός κλάδος δεν θεωρείται ελκυστικός | 26,6% | 26,8% |
| Αναποτελεσματικές στρατηγικές πρόσληψης | 19,4% | 21,2% |
| Έλλειψη δυνατότητας ευέλικτης εργασίας | 6,3% | 10,9% |
| Ελλιπής εταιρική κοινωνική ευθύνη | 3,1% | 3,2% |
| Άλλο | 5,5% | 4,7% |

* Τα ποσοστά υπερβαίνουν το 100% σε άθροισμα, διότι παραπάνω από μια απαντήσεις είναι αποδεκτές.

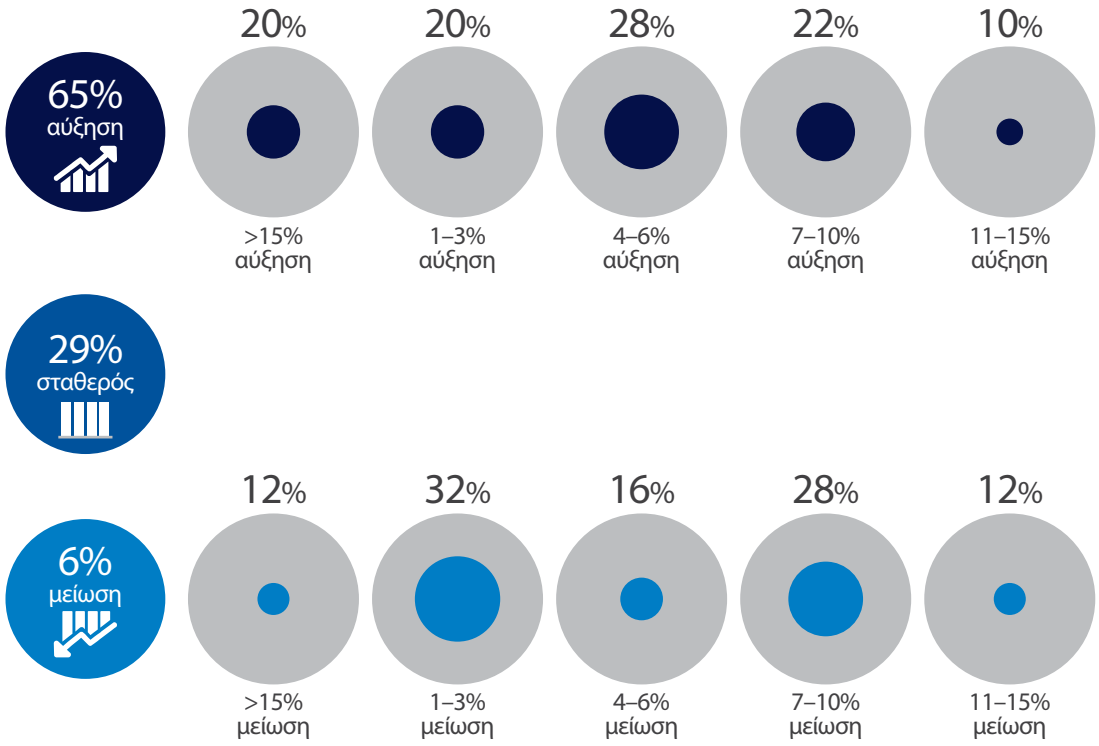
# Προσέλκυση ταλέντων

Κατά το 2017, οι βασικές αιτίες των νέων προσλήψεων, είναι η ζήτηση νέων δεξιοτήτων, η ανάπτυξη των εταιρειών και το λανσάρισμα νέων προϊόντων ή η δημιουργία νέων τμημάτων. Η αύξηση του προσωπικού είναι πιο πιθανή για τους επαγγελματικούς κλάδους των Πωλήσεων, της Τεχνολογίας/IT και του Marketing/ Επικοινωνίας.
Αναφορικά με την προσδοκώμενη εξέλιξη των πωλήσεων, το ποσοστό των εταιρειών που αναμένουν αύξηση ανήλθε από 58% για το 2016, σε 65% για το 2017, με 1 στις 3 επιχειρήσεις να αναμένει αύξηση άνω του 10%. Περίπου το 1/3 των συμμετεχόντων στην έρευνα εταιρειών, θεωρούν ότι οι πωλήσεις τους θα παραμείνουν σταθερές, με ένα μόλις 6% να θεωρεί ότι ο όγκος των πωλήσεων τους θα μειωθεί.

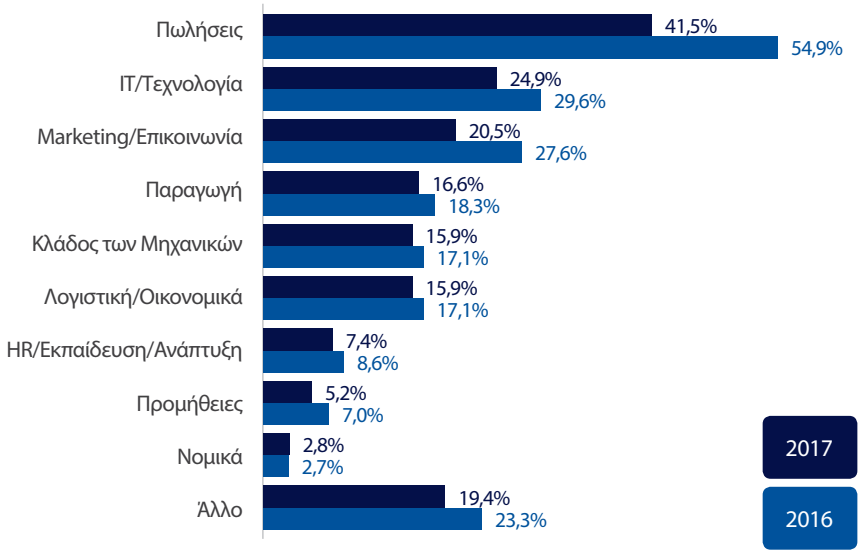
| Κυριότερες αιτίες νέων προσλήψεων | 2017 | 2016 |
|---|---|---|
| Ανάγκη νέων δεξιοτήτων | 34,5% | 42,0% |
| Εθνική/Διεθνής Επέκταση της εταιρείας | 26,6% | 28,4% |
| Δημιουργία νέου τμήματος/προϊόντος | 21,8% | 29,2% |
| Επενδυτικά σχέδια | 20,5% | 27,2% |
| Αποχώρηση προσωπικού | 17,2% | 20,6% |
| Οικονομική ανάπτυξη/ Ανάπτυξη της αγοράς | 13,5% | 11,3% |
| Ανάγκη ποικιλομορφίας | 11,1% | 17,1% |
| Συνταξιοδότηση εργαζομένων | 5,2% | 5,8% |
| Άλλο | 8,1% | 11,7% |

*Τα ποσοστά υπερβαίνουν το 100% σε άθροισμα, διότι παραπάνω από μια απαντήσεις είναι αποδεκτές.

## Εκτίμηση του προσδοκώμενου όγκου πωλήσεων




## Προθέσεις προσλήψεων ανά τμήμα




*Τα ποσοστά υπερβαίνουν το 100% σε άθροισμα, διότι παραπάνω από μια απαντήσεις είναι αποδεκτές.

# Προσέλκυση ταλέντων

Ακόμα κι αν παραμένει μειοψηφία, συγκριτικά με το 2016, ο αριθμός των ερωτηθέντων που ισχυρίζεται ότι δεν έχει επηρεαστεί από την έλλειψη δεξιοτήτων έχει σχεδόν τριπλασιαστεί. Γι' αυτούς που έχουν επηρεαστεί, η πιο κοινή δράση αντιμετώπισης του φαινομένου είναι η παροχή εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Άλλες κοινές πρακτικές, αλλά σε μικρότερο ποσοστό, είναι η ενίσχυση του μισθολογικού πακέτου και το outsourcing.
Κατά τη διαδικασία προσλήψεων, οι συστάσεις των εργαζομένων, εταιρείες ανθρώπινου δυναμικού και οι ιστοσελίδες αναζήτησης εργασίας (job boards) αποτελούν τις πιο σημαντικές πηγές εύρεσης ταλέντων. Επιπροσθέτως, από την εταιρική οπτική, η ικανότητα ομαλής ένταξης ενός υποψηφίου στην εταιρική κουλτούρα και ομάδα, καθώς και η εργασιακή εμπειρία, θεωρούνται απαραίτητα χαρακτηριστικά για την επιλογή ενός υποψηφίου.

## Τρόποι αντιμετώπισης της έλλειψης δεξιοτήτων

| | 2017 | 2016 |
|---|---|---|
| Εκπαιδευτικά προγράμματα και trainings | 61,1% | 58,8% |
| Ενίσχυση του πακέτου αποδοχών και των παροχών με στόχο την παραμονή και προσέλκυση ταλέντων | 26,9% | 21,8% |
| Υπηρεσίες outsourcing | 19,0% | 16,2% |
| Η εταιρεία μου δεν έχει επηρεαστεί από την έλλειψη δεξιοτήτων | 17,9% | 6,2% |
| Αύξηση εξωτερικών συνεργασιών | 7,0% | 12,4% |
| Προσλήψεις ταλέντων από χώρες του εξωτερικού | 6,6% | 10,3% |
| Προσλήψεις περισσότερων part-time εργαζομένων | 5,7% | 6,2% |
| Παροχή περισσότερο ευέλικτων εργασιακών επιλογών στους εργαζομένους | 5,5% | 10,0% |
| Άλλο | 7,4% | 15,0% |

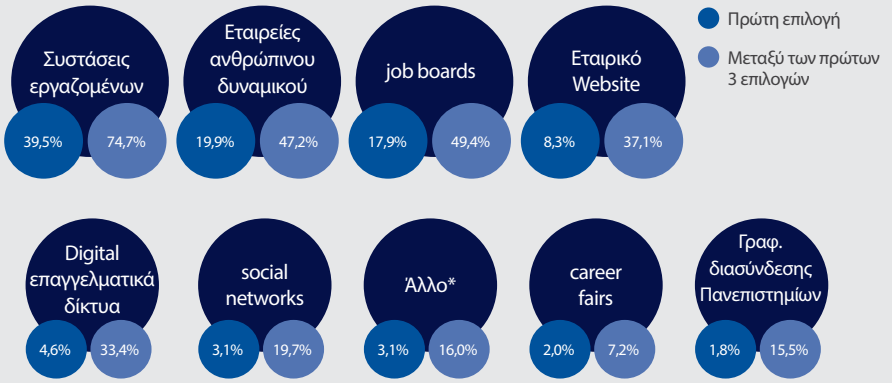
* Τα ποσοστά υπερβαίνουν το 100% σε άθροισμα, διότι παραπάνω από μια απαντήσεις. είναι αποδεκτές.

## Τα κυριότερα εμπόδια κατά τη διαδικασία στελέχωσης

| | 2017 | 2016 |
|---|---|---|
| Η συναφής με τον κλάδο εργασιακή εμπειρία | 64,0% | 63,8% |
| Soft skills (επικοινωνία, ομαδικότητα, διαχείριση ομάδας) | 54,4% | 45,9% |
| Απαιτούμενα χρόνια εργασιακής εμπειρίας | 27,9% | 24,1% |
| Εξειδικευμένες δεξιότητες | 23,4% | 22,1% |
| Στυλ ηγεσίας | 22,7% | 17,4% |
| Ηθικές αξίες (πεποιθήσεις,στάσεις, κουλτούρα) | 21,0% | 22,6% |
| Επάρκεια ξένων γλωσσών | 16,2% | 17,1% |
| Εμπειρία σε διαχείριση εργαλείων διοίκησης | 14,2% | 12,9% |
| Διεθνής εμπειρία | 10,7% | 11,5% |

*Τα ποσοστά υπερβαίνουν το 100% σε άθροισμα, διότι παραπάνω από μια απαντήσεις είναι αποδεκτές.

## Οι πιο αποτελεσματικές πηγές πρόσληψης ταλέντων

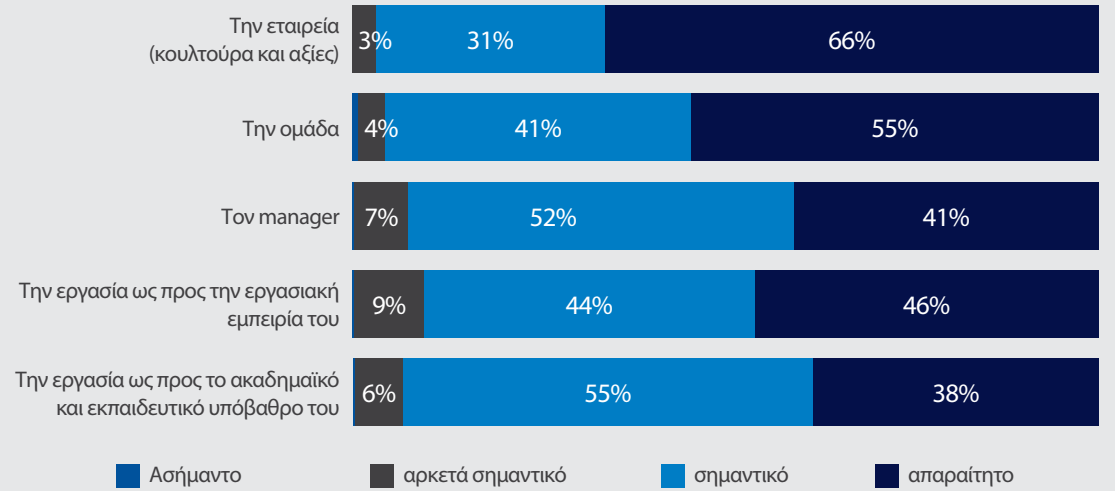



1. % = ποσοστό των ερωτηθέντων που ανέδειξαν αυτό το δεδομένο ως το πιο σημαντικό
2. % = ποσοστό των ερωτηθέντων που ανέδειξαν αυτό το δεδομένο μεταξύ των 3 πρώτων επιλογών

* Όπου Άλλο συμπεριλαμβάνονται διαφημιστικό υλικό, δημόσιες υπηρεσίες εύρεσης απασχόλησης και business schools.

* Τα ποσοστά των 3 πρώτων επιλογών υπερβαίνουν το 100% σε άθροισμα, διότι παραπάνω από μια απαντήσεις είναι αποδεκτές.

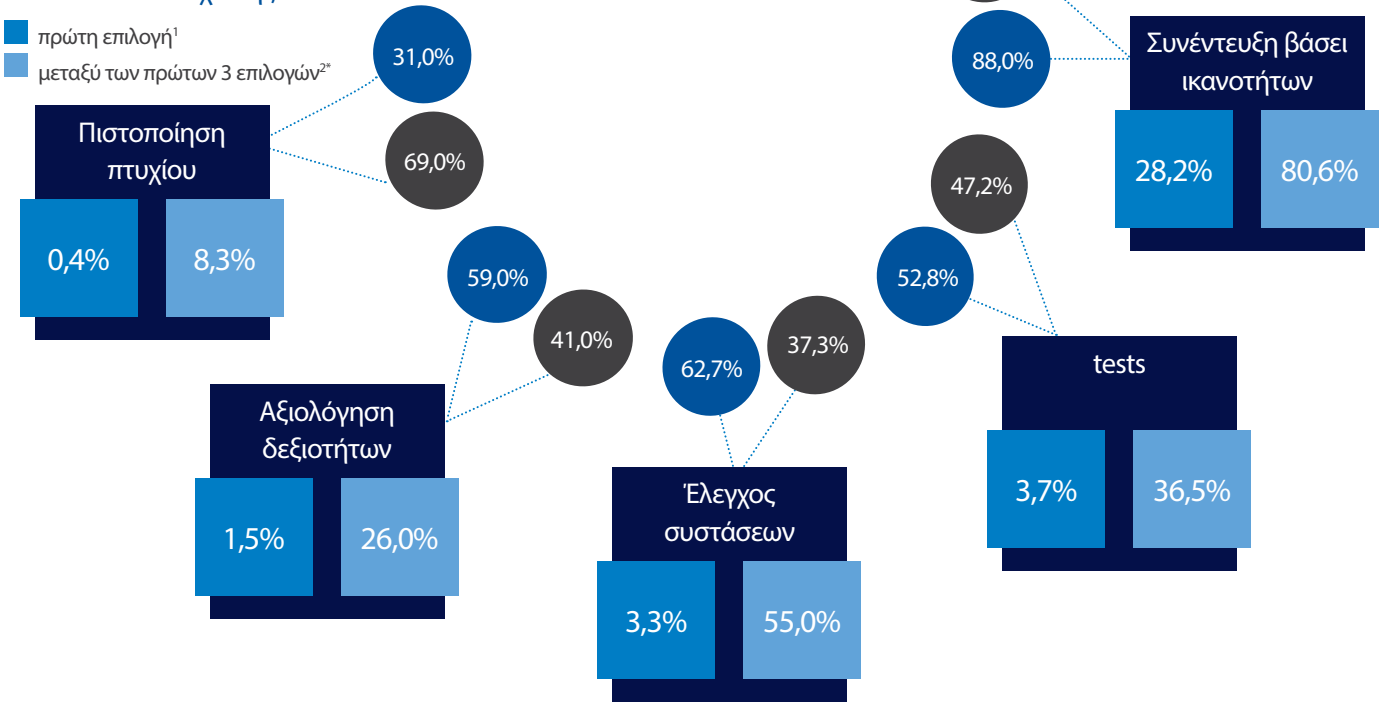
## Η σημασία της σύνδεσης του υποψηφίου με



# Προσέλκυση ταλέντων

Κατά τη διαδικασία στελέχωσης οι προσωπικές συνεντεύξεις βάσει βιογραφικού είναι οι πιο κοινές πρακτικές ενώ οι συνεντεύξεις βάσει δεξιοτήτων ακολουθούν σε συχνότητα. Και οι δυο αυτές πρακτικές θεωρούνται απαραίτητες. Ο έλεγχος συστάσεων και τα κέντρα αξιολόγησης θεωρούνται επίσης σημαντικά, ωστόσο δεν είναι τόσο ευρέως διαδεδομένα όσο οι πρώτες σε κατάταξη προαναφερθείσες πρακτικές. Περίπου 2 στους 3 ερωτηθέντες βρήκαν το ταλέντο που αναζητούσαν σε διάστημα περίπου 3 μηνών, ίσο δηλαδή με το περασμένο έτος. Μόνο 1 στις 5 από τις συμμετέχουσες εταιρείες κάλυψε τις μόνιμες ανοιχτές θέσεις εργασίας σε διάστημα μικρότερο του ενός μήνα.

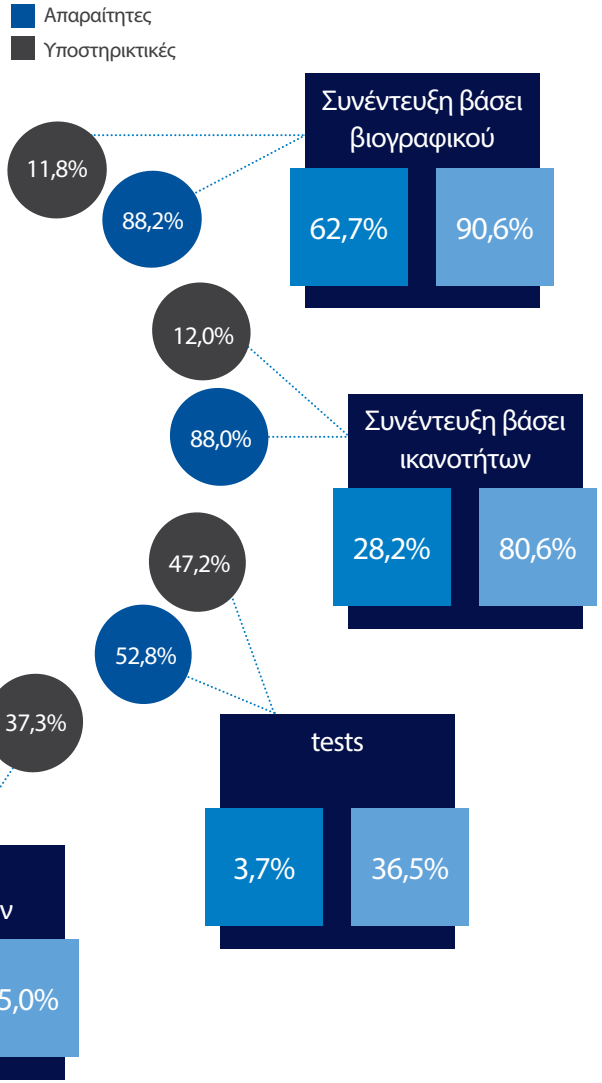
## Οι κυριότερες πρακτικές κατά τη διαδικασία στελέχωσης




1. % = ποσοστό των ερωτηθέντων που ανέδειξαν αυτό το δεδομένο ως το πιο σημαντικό
2. % = ποσοστό των ερωτηθέντων που ανέδειξαν αυτό το δεδομένο μεταξύ των 3 πρώτων επιλογών

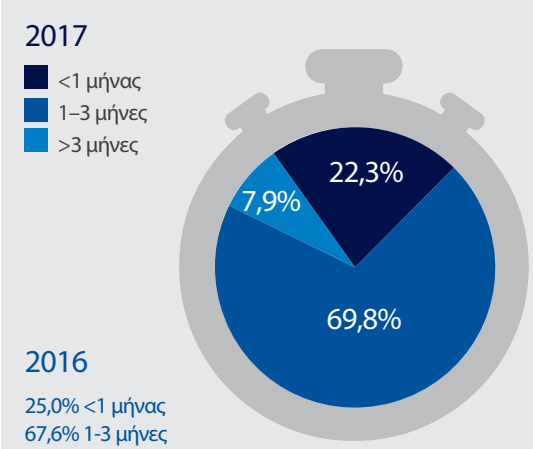
* Τα ποσοστά των 3 πρώτων επιλογών υπερβαίνουν το 100% σε άθροισμα, διότι παραπάνω από μια απαντήσεις είναι αποδεκτές.

## Ποιες πρακτικές θεωρείτε απαραίτητες και ποιες υποστηρικτικές;




## Χρόνος που χρειάστηκε για την εύρεση ταλέντων για μόνιμες θέσεις συγκριτικά με το προηγούμενο έτος

## Χρόνος που χρειάζεται για την κάλυψη μόνιμων θέσεων

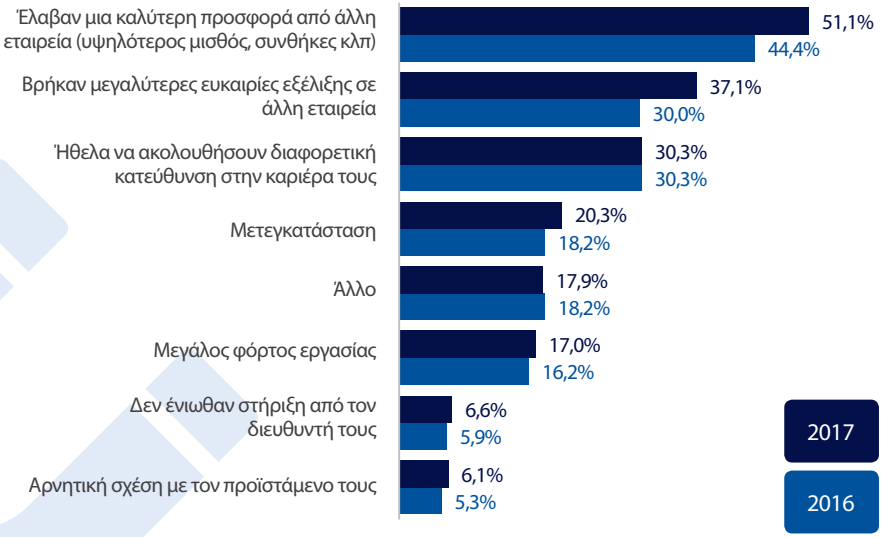


# Διατήρηση ταλέντων

Η διατήρηση ταλέντων είναι εξαιρετικά σημαντική για τις επιχειρήσεις. Σύμφωνα με τους συνεντευξιαζόμενους, οι πιο αποτελεσματικές παροχές για τη διατήρηση των κορυφαίων ταλέντων, περιλαμβάνουν την επαγγελματική εξέλιξη και το ανταγωνιστικό πακέτο αποδοχών (ανταγωνιστικός μισθός & bonuses). Οι ίδιοι παράγοντες αποτελούν και τους πιο κοινούς παράγοντες αλλαγής καριέρας ή εταιρείας για τους εργαζομένους. Μακρόχρονα προνόμια όπως η ιατρική ασφάλιση, η ασφάλεια ζωής και τα συνταξιοδοτικά πακέτα θεωρούνται λιγότερο σημαντικά. Τα δεδομένα αυτά, έρχονται σε αντιστοιχία με τα όσα τελικά προσφέρουν οι εταιρείες. Οι περισσότερες από τις εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα παρέχουν ευκαιρίες εξέλιξης και εκπαίδευσης ενώ σε δεύτερη θέση έρχονται τα bonuses και οι ανταγωνιστικοί μισθοί.

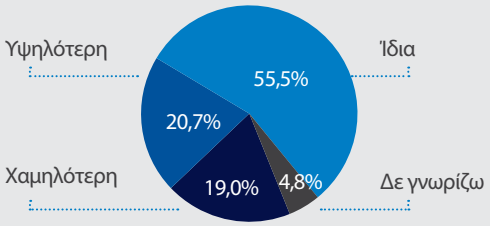
Ανά κλάδο απασχόλησης, οι εταιρείες που συγκαταλέγονται στους κλάδους της Διαφήμισης/ Marketing/PR, των ΜΚΟ/Κυβερνητικών/Δημοσίων οργανισμών, Κατασκευών/ Μεσιτικών Υπηρεσιών/ Διαχείρισης ακίνητης περιουσίας και Τηλεπικοινωνιών, προσφέρουν τα παραπάνω προνόμια σε μεγαλύτερο βαθμό, συγκριτικά με τις υπόλοιπες. Επιπλέον, φαίνεται ότι το ανταγωνιστικό μισθολογικό πακέτο παρέχεται σε μεγαλύτερο βαθμό στους κλάδους των FMCG, της Ενέργειας, των B2B Υπηρεσιών και του IT.

## Λόγοι αποχώρησης των εργαζομένων

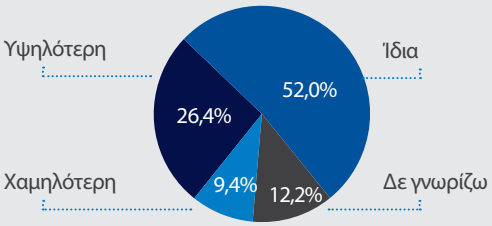



* Το άθροισμα των ποσοστών υπερβαίνει το 100%, διότι παραπάνω από μια απαντήσεις είναι αποδεκτές..

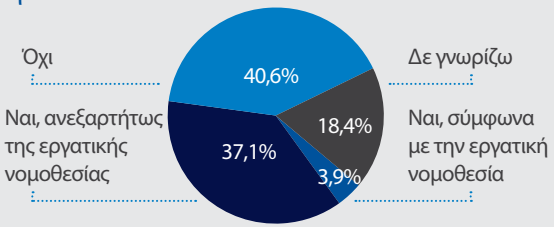
## Τρέχουσα εργασιακή κινητικότητα συγκριτικά με το περασμένο έτος



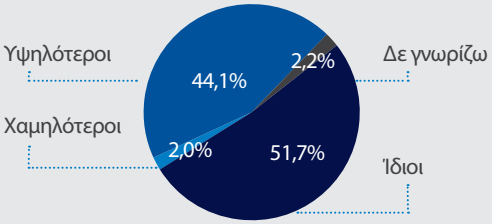

## Μισθολογικά επίπεδα συγκριτικά με τους ανταγωνιστές




## Αναμενόμενη αύξηση των μισθών το 2017




## Διακυμάνσεις μισθών τους τελευταίους 12 μήνες




## Οι πιο αποδοτικές παροχές για τη διατήρηση ταλέντων

## Παροχές που προσφέρονται επί του παρόντος από τις συμμετέχουσες εταιρείες.

| 2016 | 2017 | Παροχές | 2017 | 2016 |
|---|---|---|---|---|
| 63,8% | 89,1% | Επαγγελματική εξέλιξη | 73,1% | 65,3% |
| 51,2% | 83,6% | Ανταγωνιστικός μισθός | 58,7% | 51,5% |
| 57,4% | 61,8% | Εκπαίδευση (training) | 81,2% | 72,9% |
| 44,1% | 51,5% | bonuses | 67,7% | 61,5% |
| 39,4% | 47,1% | Μη οικονομικές επιβραβεύσεις/Αναγνώριση | 46,3% | 51,2% |
| 39,7% | 34,5% | Ιατρική ασφάλιση | 65,3% | 65,3% |
| 24,4% | 20,3% | Ασφάλεια ζωής | 46,3% | 46,2% |
| 18,8% | 17,0% | Ευέλικτο ωράριο εργασίας | 23,4% | 25,9% |
| 16,2% | 16,6% | Συνταξιοδοτικό πλάνο | 19,0% | 20,9% |
| 5,3% | 8,1% | Διανομή κερδών | 10,5% | 8,8% |
| 9,4% | 6,8% | Ασφάλιση εργασιακής ανικανότητας | 30,8% | 30,6% |
| 11,2% | 6,6% | Επίδομα σίτισης | 26,6% | 23,5% |
| 2,6% | 1,3% | Δεν απαντώ | 2,4% | 5,3% |

* Το άθροισμα των ποσοστών υπερβαίνει το 100%, διότι παραπάνω από μια απαντήσεις είναι αποδεκτές.

# Μισθοί εργαζομένων

## Πωλήσεις & Μάρκετινγκ

| Τίτλος Θέσης | χαμηλότερη τιμή | υψηλότερη τιμή |
|---|---|---|
| b2b sales representative | 1,300 | 2,000 |
| brand manager | 1,500 | 2,200 |
| business development manager | 2,500 | 3,500 |
| country sales manager | 4,000 | 5,500 |
| digital marketing manager | 2,500 | 3,000 |
| franchising director | 3,000 | 4,000 |
| key account manager (including commercial, sales representative) | 2,000 | 2,800 |
| marketing & communications manager | 2,500 | 3,000 |
| marketing manager | 3,000 | 4,500 |
| media manager | 2,000 | 2,500 |
| merchandiser | 1,000 | 1,200 |
| online marketing manager | 2,000 | 2,500 |
| product manager | 1,800 | 2,000 |
| regional sales manager | 2,500 | 3,000 |
| retail sales manager | 2,500 | 3,000 |
| sales analyst | 1,500 | 1,800 |
| sales director | 4,500 | 6,000 |
| store manager | 1,200 | 1,500 |
| trade marketing manager | 2,500 | 3,500 |

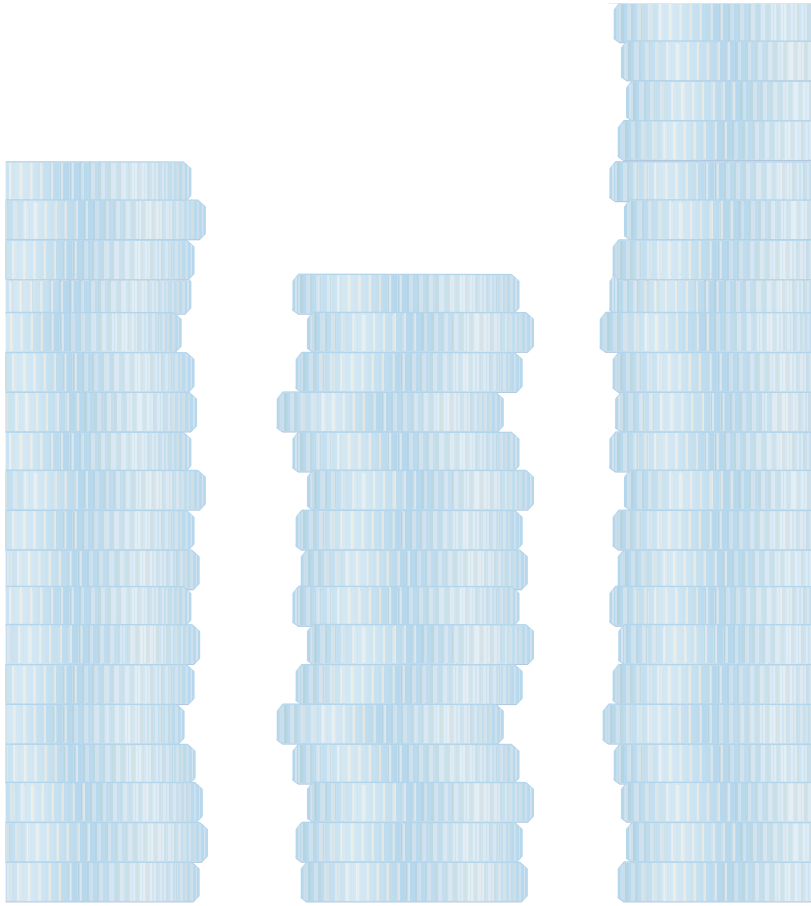
Μεικτός μισθός σε Ευρώ (14 μεικτοί μισθοί το χρόνο)

Η παρούσα έρευνα συμπεριλαμβάνει το εύρος μισθών για τις βασικότερες θέσεις στους κλάδους των Πωλήσεων & Μάρκετινγκ, Οικονομικών & Λογιστικής, Τεχνολογίας, στον κλάδο των Μηχανικών, της Διοικητικής Υποστήριξης, της Φαρμακευτικής, τα Νομικά και της Εξυπηρέτησης Πελατών.

## Χρηματοοικονομικά & Λογιστική

| Τίτλος Θέσης | χαμηλότερη τιμή | υψηλότερη τιμή |
|---|---|---|
| accountant | 1,500 | 2,500 |
| assistant accountant | 900 | 1,600 |
| budget & reporting manager | 2,700 | 4,500 |
| chief accountant | 2,500 | 5,000 |
| cost accountant | 1,700 | 3,500 |
| credit analyst | 900 | 1,600 |
| credit/collections manager | 2,000 | 4,000 |
| finance analyst | 1,400 | 2,500 |
| finance clerk (including invoicing, accounting, collecting, bookkeeping, etc,) | 900 | 1,500 |
| finance controller | 2,500 | 4,000 |
| finance manager or director, for example: CFO, vice president of finance, director of finance, director of audit, etc, | 4,000 | 7,000 |
| internal audit manager | 2,500 | 5,000 |
| internal audit officer | 2,000 | 3,500 |
| treasurer | 1,700 | 2,500 |

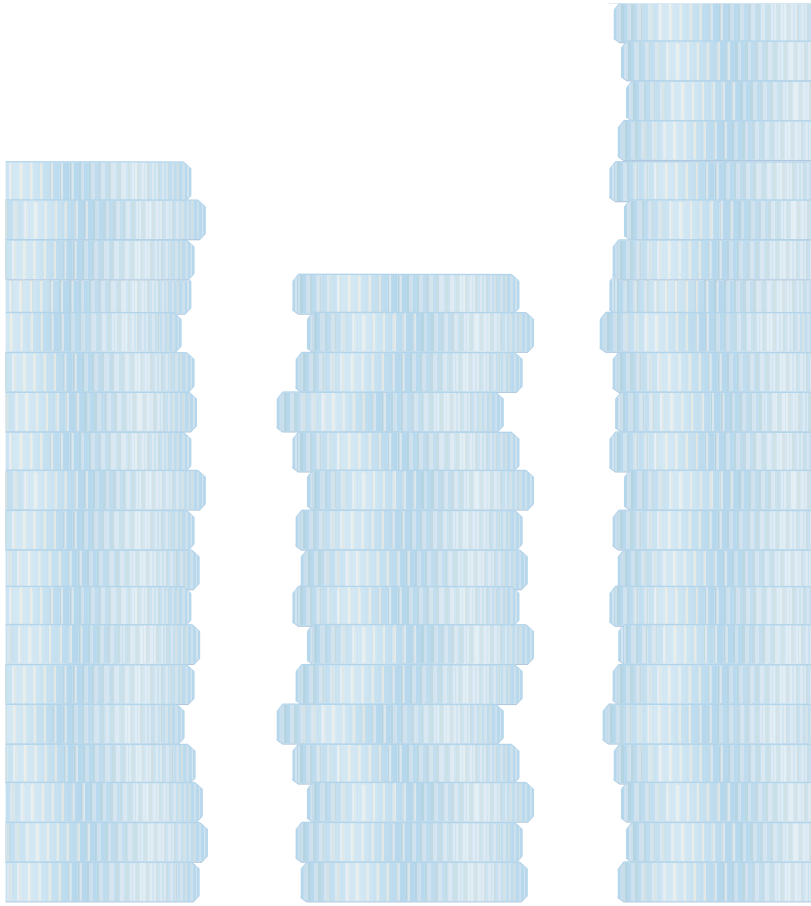
Μεικτός μισθός σε Ευρώ (14 μεικτοί μισθοί το χρόνο)



## Τεχνολογία

| Τίτλος Θέσης | χαμηλότερη τιμή | υψηλότερη τιμή |
|---|---|---|
| application support engineer | 1,200 | 2,000 |
| business intelligence professional | 1,500 | 3,700 |
| business/functional analyst | 2,000 | 3,500 |
| CIO/director | 4,000 | 10,000 |
| data analyst | 1,400 | 2,500 |
| database administrator | 1,500 | 3,200 |
| database developer | 1,500 | 3,200 |
| developer (back-end, front-end, full-stack, including ,NET, java, PHP, C/C++, Javascript etc) | 1,200 | 2,500 |
| devops engineer | 1,800 | 2,800 |
| ERP/CRM consultant | 1,200 | 2,500 |
| it manager | 1,800 | 4,000 |
| mobile developer | 1,400 | 2,600 |
| pre-sales consultant | 1,500 | 2,500 |
| project manager | 2,800 | 4,000 |
| sap professional | 1,500 | 3,000 |
| scrum master/product owner | 1,800 | 3,500 |
| security engineer | 1,200 | 3,200 |
| solutions/enterprise architect | 2,700 | 3,800 |
| support/helpdesk | 800 | 1,300 |
| system engineer/administrator | 1,300 | 2,200 |
| system tester/QA engineer | 1,500 | 3,000 |
| UI/UX designer | 1,000 | 2,000 |

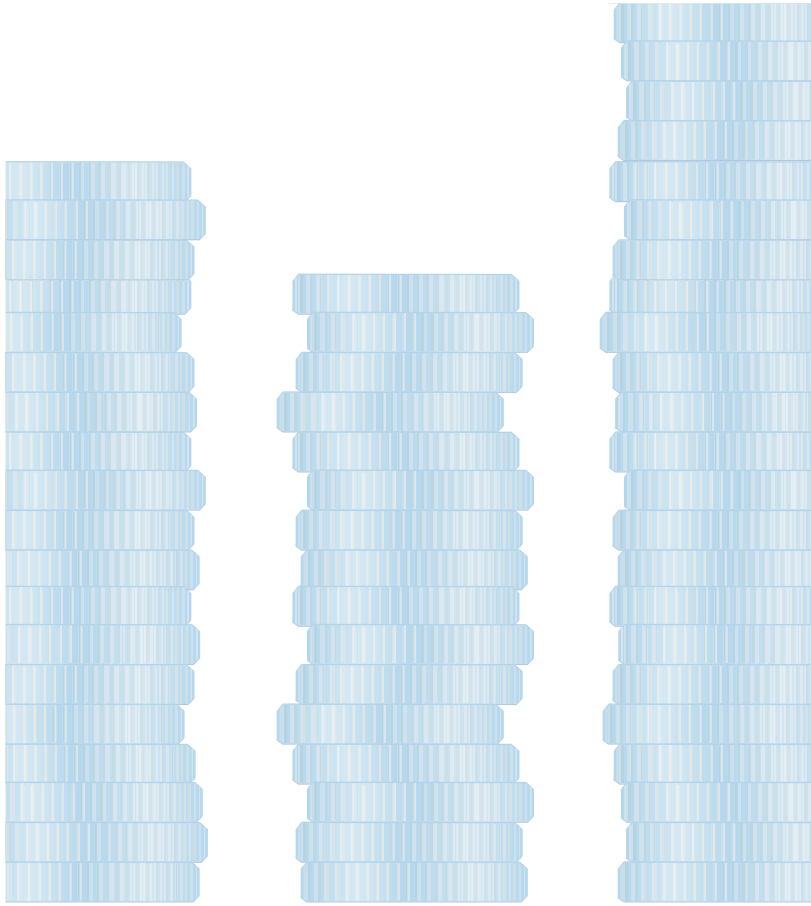
Μεικτός μισθός σε Ευρώ (14 μεικτοί μισθοί το χρόνο)



## Μηχανολόγοι/Μηχανικοί

| Τίτλος Θέσης | χαμηλότερη τιμή | υψηλότερη τιμή |
|---|---|---|
| buyer | 1,500 | 2,000 |
| chemical engineer | 1,800 | 2,500 |
| construction manager | 3,000 | 4,000 |
| controls engineer | 2,000 | 3,000 |
| cost engineer | 2,000 | 3,000 |
| demand planner | 2,000 | 2,800 |
| development engineer | 2,500 | 3,000 |
| electrical engineer | 1,800 | 2,500 |
| engineering director | 4,000 | 5,000 |
| environmental, health & safety manager | 2,500 | 3,500 |
| facilities manager | 2,000 | 3,000 |
| imports / exports specialist | 2,000 | 2,500 |
| industrial engineer | 1,800 | 2,500 |
| logistics assistant | 1,500 | 1,800 |
| logistics manager | 2,500 | 3,500 |
| maintenance engineer | 1,800 | 2,500 |
| mechanical engineer | 1,800 | 2,500 |
| operations manager | 2,500 | 3,500 |
| planning manager | 2,000 | 3,000 |
| process engineer | 1,800 | 2,500 |
| procurement manager | 2,800 | 3,500 |
| production manager | 3,000 | 5,000 |
| project engineer | 2,000 | 3,000 |
| project manager | 2,800 | 3,500 |
| purchasing director | 3,500 | 5,000 |
| quality engineer | 1,800 | 2,500 |
| sales technical director | 3,000 | 4,000 |

Μεικτός μισθός σε Ευρώ (14 μεικτοί μισθοί το χρόνο)



## Υποστηρικτικοί Υπάλληλοι

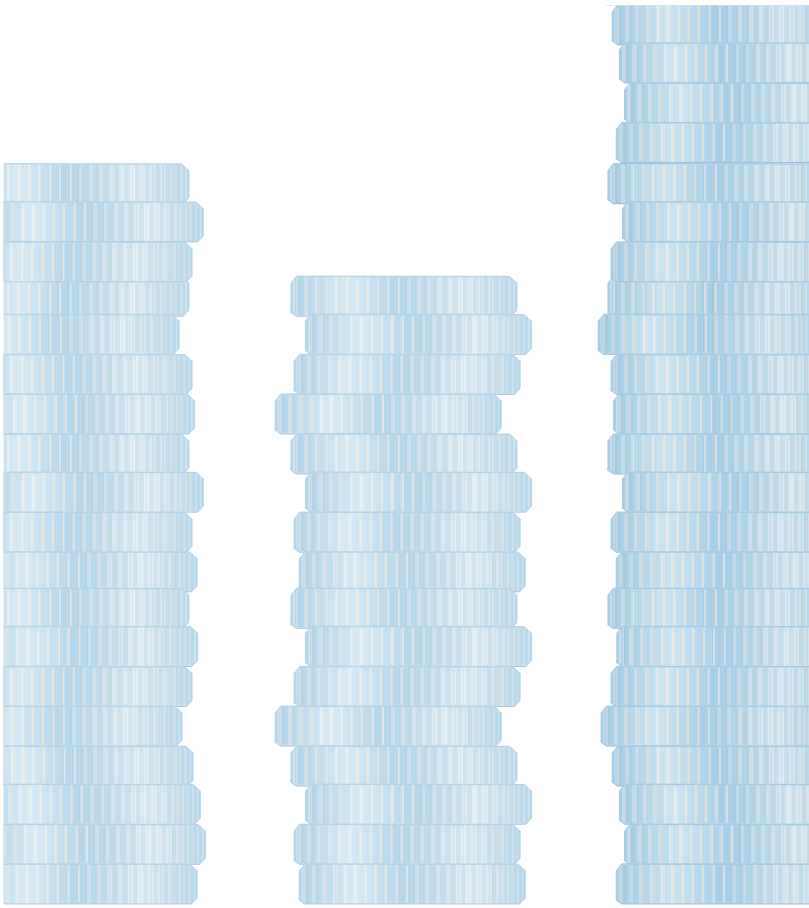
| Τίτλος Θέσης | χαμηλότερη τιμή | υψηλότερη τιμή |
|---|---|---|
| administration assistant | 800 | 1,300 |
| company secretary | 900 | 1,500 |
| compensation & benefits manager | 3,000 | 4,000 |
| compensation & benefits specialist | 1,400 | 2,400 |
| compliance officer | 1,700 | 2,500 |
| data processing administrator | 900 | 1,500 |
| executive / personal assistant | 1,400 | 3,200 |
| exports coordinator | 1,300 | 1,900 |
| office manager | 1,200 | 2,000 |
| payroll manager | 2,000 | 3,500 |
| payroll officer | 1,300 | 1,800 |
| receptionist | 800 | 1,300 |
| recruiter | 900 | 1,500 |
| sales administrator | 1,300 | 1,900 |
| secretary | 900 | 1,400 |
| training & development manager | 2,500 | 4,000 |
| training & development specialist | 1,500 | 2,300 |

Μεικτός μισθός σε Ευρώ (14 μεικτοί μισθοί το χρόνο)

## Ανθρώπινο Δυναμικό

| Τίτλος Θέσης | χαμηλότερη τιμή | υψηλότερη τιμή |
|---|---|---|
| hr assistant | 800 | 1,200 |
| hr business partner | 2,300 | 4,400 |
| hr director | 4,000 | 7,000 |
| hr generalist | 1,200 | 2,500 |
| hr manager | 2,500 | 4,500 |

Μεικτός μισθός σε Ευρώ (14 μεικτοί μισθοί το χρόνο)



## Φαρμακευτικός Κλάδος

| Τίτλος Θέσης | χαμηλότερη τιμή | υψηλότερη τιμή |
|---|---|---|
| clinical research associate | 1,600 | 2,300 |
| quality assurance officer (pharma industry) | 1,700 | 2,500 |
| quality control analyst | 1,400 | 2,300 |
| r&d analyst | 1,500 | 2,500 |
| regulatory affairs officer | 1,900 | 2,500 |

Μεικτός μισθός σε Ευρώ (14 μεικτοί μισθοί το χρόνο)

## Νομικές Υπηρεσίες

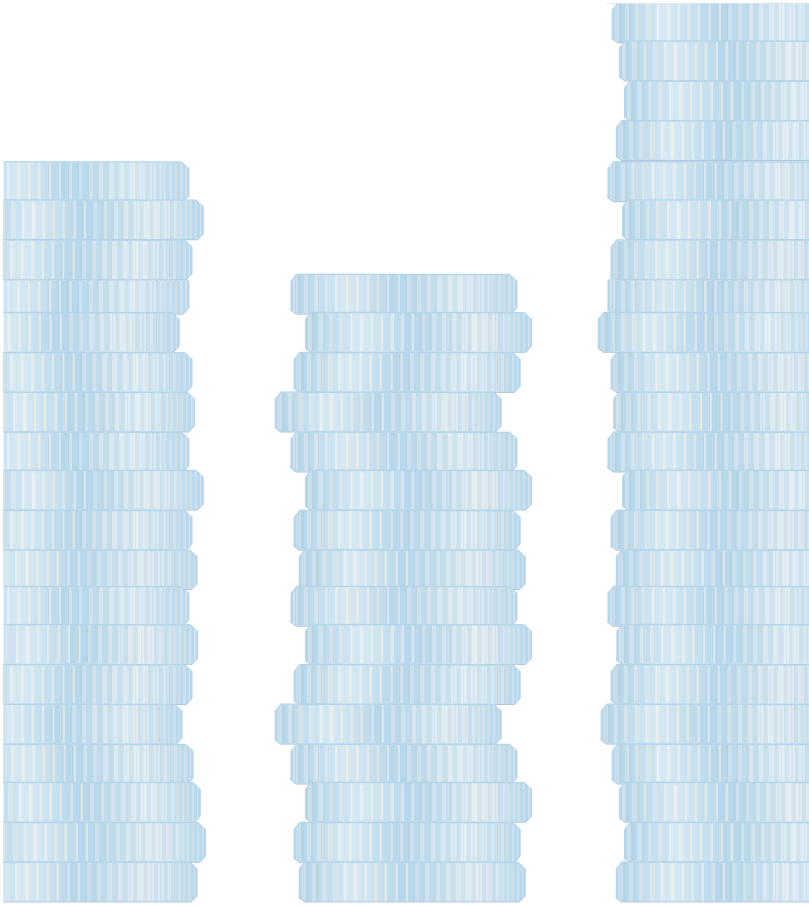
| Τίτλος Θέσης | χαμηλότερη τιμή | υψηλότερη τιμή |
|---|---|---|
| lawyer | 1,400 | 2,500 |
| legal administrator | 1,200 | 2,000 |

Μεικτός μισθός σε Ευρώ (14 μεικτοί μισθοί το χρόνο)

## Εξυπηρέτηση Πελατών

| Τίτλος Θέσης | χαμηλότερη τιμή | υψηλότερη τιμή |
|---|---|---|
| call center manager | 2,200 | 2,600 |
| claims administrator | 1,000 | 1,300 |
| claims supervisor | 2,300 | 2,700 |
| customer service administrator | 800 | 1,300 |
| customer service agents | 600 | 1,100 |
| entry level collection agents | 500 | 700 |
| front desk customer service | 1,000 | 1,200 |
| guest relations officer | 1,000 | 1,600 |
| insurance underwriters | 800 | 1,100 |
| multilingual call center agents | 1,000 | 1,300 |
| senior collection agents | 700 | 900 |

Μεικτός μισθός σε Ευρώ (14 μεικτοί μισθοί το χρόνο)



Επικοινωνήστε μαζί μας για περισσότερες πληροφορίες:
T: +30 210 6770523
E: randstad@randstad.gr

www.randstad.gr