

η έρευνα της randstad για ΤΙΣ ΤΑΣΕΙΣ HR

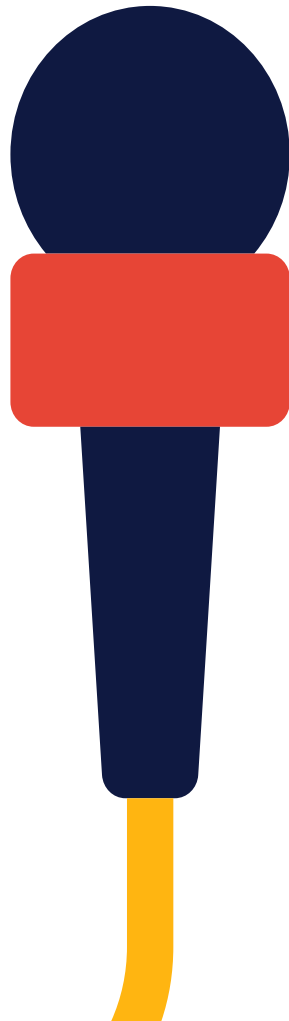
ελλάδα 2018



περιεχόμενα

εισαγωγή	3
συνοπτική παρουσίαση	4
προσέλκυση ταλέντων	6
στρατηγική ανθρώπινων πόρων	10
πρακτικές στελέχωσης προσωπικού	20
διατήρηση ταλέντων	25
σχετικά με την έρευνα	31
μισθοί στην Ελλάδα	38

εισαγωγή



- Η έρευνα αυτή παρέχει πληροφορίες σχετικά με διάφορες τάσεις και εξελίξεις που επηρεάζουν τον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού και τις πρακτικές στελέχωσης προσωπικού στην Ελλάδα.
- Οι βασικές θεματικές της έρευνας περιλαμβάνουν την προσέλκυση ταλέντων, τη στρατηγική ανθρώπινων πόρων, τις πρακτικές στελέχωσης προσωπικού και τη διατήρηση ταλέντων.
- 479 στελέχη με σημαντικό ρόλο στη λήψη αποφάσεων και στελέχη ανθρώπινου δυναμικού εταιρειών που δραστηριοποιούνται σε ποικίλους τομείς στην Ελλάδα συμμετείχαν στην έρευνά μας που διεξήχθη από το Φεβρουάριο του 2018 έως το Μάιο του 2018.

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ

παρουσίαση.



συνοπτική παρουσίαση

- Οι σταθερές οικονομικές συνθήκες (αύξηση του ΑΕΠ άνω του 1% το 2017) δημιουργούν ένα ευνοϊκό περιβάλλον για τους εργοδότες. Σχεδόν το 81% των ερωτηθέντων εταιρειών σχεδιάζουν μόνιμες προσλήψεις το 2018.
- Οι νέες προσλήψεις αναμένονται κυρίως στα τμήματα των πωλήσεων και της πληροφορικής/ τεχνολογίας.
- Οι συστάσεις εργαζομένων θεωρούνται η πιο αποτελεσματική πηγή για την εύρεση των κατάλληλων ταλέντων.
- Η έλλειψη δεξιοτήτων επηρεάζει την πλειονότητα των ερωτηθέντων εταιρειών (88%). Η έλλειψη εμπειρίας πάνω σε συγκεκριμένο κλάδο είναι το πιο συχνό εμπόδιο που συναντούν κατά τη διαδικασία της στελέχωσης.
- Σύμφωνα με την πλειοψηφία των ερωτηθέντων εταιρειών, η αποχώρηση των εργαζομένων και ο χρόνος κάλυψης των θέσεων παρέμειναν αμετάβλητοι δείκτες σε σχέση με το προηγούμενο έτος.



προσέλκυση

ταλέντων.



προσέλκυση ταλέντων κύρια ευρήματα.

- Σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος, όπου το ισχυρό branding του εργοδότη ήταν το κύριο στοιχείο για την προσέλκυση ταλέντων, το ανταγωνιστικό πακέτο αποδοχών είναι το πιο σημαντικό στοιχείο για αυτό το έτος. Αμέσως μετά ακολουθεί το ισχυρό branding του εργοδότη και η υψηλή εργασιακή ασφάλεια.
- Τα “soft” στοιχεία της τοποθέτησης των εργοδοτών που περιλαμβάνουν μια ελκυστική πρόταση αξίας, την ισορροπία προσωπικής-επαγγελματικής ζωής ή την ξεκάθαρη και σκόπιμη αποστολή, κατατάσσονται επίσης σε υψηλό επίπεδο και θεωρούνται σημαντικά από πάνω από το 30% των ερωτηθέντων.
- Η προσφορά ενός μη ανταγωνιστικού πακέτου αποδοχών θεωρείται ως ο βασικός λόγος για την αποτυχία προσέλκυσης των κατάλληλων ταλέντων, και η κακή φήμη της εταιρείας ως ο δεύτερος βασικός.

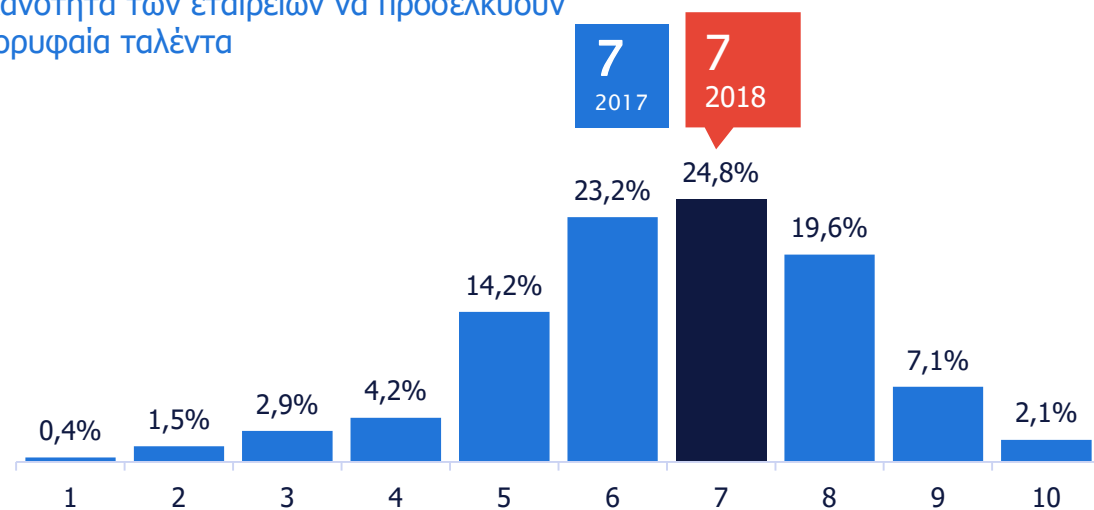


προσέλκυση κορυφαίων ταλέντων

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. Οι εταιρείες προσελκύουν κορυφαία ταλέντα και φέτος.

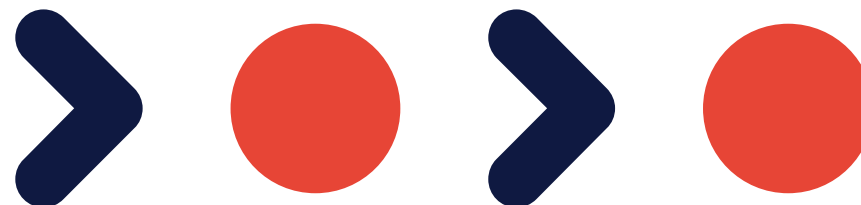
ικανότητα των εταιρειών να προσελκύουν κορυφαία ταλέντα



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

	2018	2017
ένα πολύ ανταγωνιστικό πακέτο αποδοχών	65,6%	60,5%
το δυνατό employer branding	60,8%	78,8%
η υψηλή εργασιακή ασφάλεια	48,2%	43,4%
η ιδιαίτερα ελκυστική πρόταση αξίας εργαζομένων	46,6%	57,9%
οι ευέλικτες εργασιακές πολιτικές/η ισορροπία προσωπικής-επαγγελματικής ζωής	36,5%	27,7%
η ξεκάθαρη και σκόπιμη αποστολή	30,9%	-
ευκαιρίες διεθνούς καριέρας	18,8%	22,9%
άλλο	1,9%	2,0%

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



προσέλκυση κορυφαίων ταλέντων

λόγοι αποτυχίας προσέλκυσης των κατάλληλων ταλέντων.

	2018	2017
μη ανταγωνιστικές αμοιβές ή/και παροχές	53,7%	56,8%
αδύναμη φήμη εταιρείας/αδύναμη εικόνα εργοδότη	42,4%	51,1%
έλλειψη ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης εντός της εταιρείας	40,5%	48,9%
ο επαγγελματικός κλάδος θεωρείται λιγότερο ελκυστικός	30,7%	26,6%
μη ελκυστικό εργασιακό περιβάλλον	30,3%	-
αναποτελεσματικές στρατηγικές στελέχωσης	27,3%	19,4%
διαρκής έλλειψη ταλέντων	21,3%	29,9%
αδύναμη ηγεσία	19,6%	-
έλλειψη εταιρικής κατεύθυνσης, οράματος ή σκοπού	18,4%	-
έλλειψη ευκαιριών για δημιουργικότητα	15,9%	-
έλλειψη επιλογών ευέλικτης εργασίας	10,2%	6,3%
ελλιπής εταιρική κοινωνική ευθύνη	3,3%	3,1%
άλλο	3,3%	5,5%

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

- “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.

- Οι εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα γνωρίζουν ότι η κακή φήμη και η έλλειψη ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης περιορίζουν την εσωτερική ικανότητά τους να προσελκύουν ταλέντα.



στρατηγική

ανθρώπινων πόρων.

στρατηγική ανθρώπινων πόρων κύρια ευρήματα.

- Σχεδόν όλες οι εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα (88%) αντιμετωπίζουν έλλειψη δεξιοτήτων.
- Τα μεγαλύτερα εμπόδια στη διαδικασία στελέχωσης είναι η έλλειψη εμπειρίας πάνω στον κλάδο, soft skills, των απαιτούμενων ετών προϋπηρεσίας και δεοντολογικών κανόνων.
- Η έλλειψη διεθνούς εμπειρίας θεωρείται ως ο λιγότερο σημαντικός παράγοντας.
- Πάνω από το 60% των ερωτηθέντων εταιρειών παρέχουν προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης για να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα της έλλειψης δεξιοτήτων. Σχεδόν το ένα τρίτο των ερωτηθέντων εταιρειών αντιμετωπίζει το πρόβλημα της έλλειψης δεξιοτήτων βελτιώνοντας τα πακέτα αποδοχών/παροχών για τη διατήρηση και προσέλκυση ταλέντων.



αντιμετωπίζοντας την έλλειψη δεξιοτήτων.

σχεδόν το 90% των εταιρειών αντιμετωπίζει έλλειψη δεξιοτήτων.

τα κύρια εμπόδια στη διαδικασία στελέχωσης

	2018	2017
εργασιακή εμπειρία σε συγκεκριμένο κλάδο	62,0%	64,0%
άλλες δεξιότητες (soft skills) απαιτούμενα χρόνια εργασιακής εμπειρίας	49,5%	54,4%
ζητήματα δεοντολογίας (αξίες, συμπεριφορά, κουλτούρα)	33,4%	27,9%
στυλ ηγεσίας	33,4%	21,0%
συγκεκριμένες ακαδημαϊκές δεξιότητες	18,4%	22,7%
εμπειρία σε διαχείριση εργαλείων διοίκησης	17,7%	23,4%
γνώση ξένων γλωσσών	12,9%	14,2%
διεθνής εμπειρία	12,5%	16,2%
	9,6%	10,7%

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

πρακτικές για την αντιμετώπιση της έλλειψης δεξιοτήτων

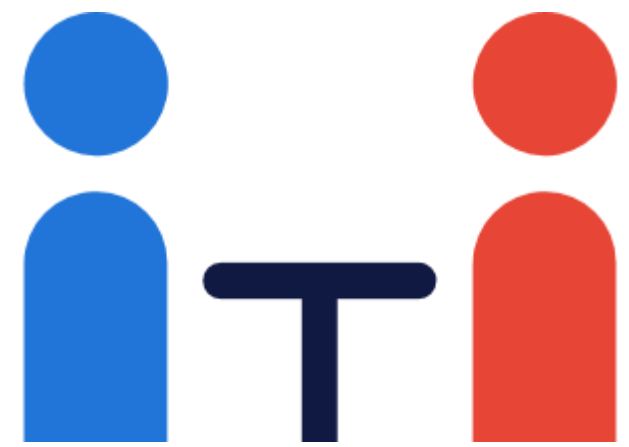
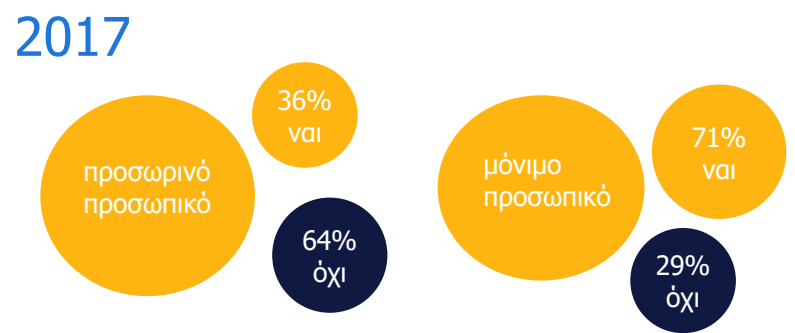
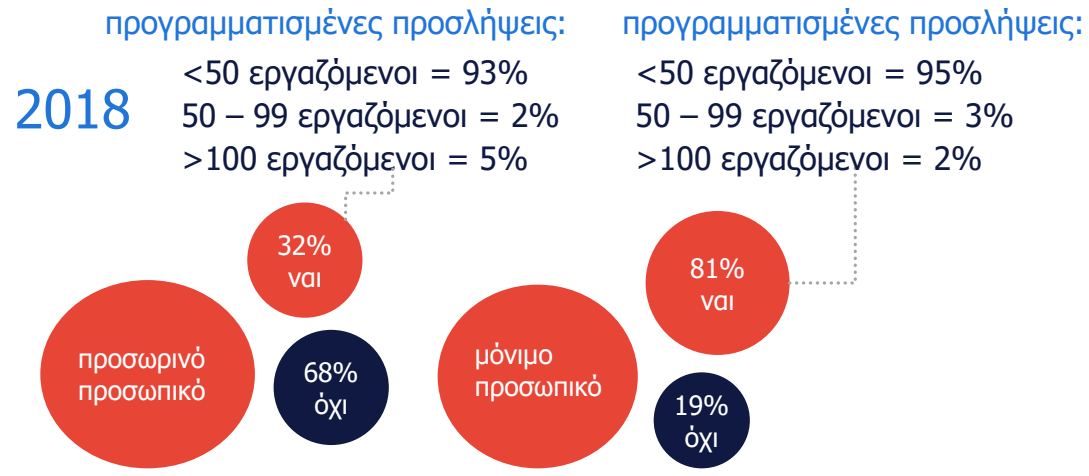
	2018	2017
εκπαίδευση και συμμετοχή σε διδακτικά προγράμματα	64,3%	61,1%
βελτίωση μισθών/πακέτου παροχών για τη διατήρηση και προσέλκυση ταλέντων	31,5%	26,9%
εξωτερική ανάθεση (outsource) επιχειρησιακών λειτουργιών	15,9%	19,0%
αύξηση εξωτερικών εργολάβων	13,6%	7,0%
προσφορά περισσότερων επιλογών για ευέλικτη εργασία	12,3%	5,5%
πρόσληψη ταλαντούχων στελεχών από άλλες χώρες	9,6%	6,6%
πρόσληψη περισσότερων υπαλλήλων μερικής απασχόλησης	6,9%	5,7%
η εταιρεία μου δεν αντιμετωπίζει έλλειψη δεξιοτήτων	12,1%	17,9%
άλλο	2,1%	7,4%

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



πλάνα προσλήψεων των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα

81% των ερωτηθέντων σκοπεύουν να προσλάβουν μόνιμο προσωπικό το 2018.



Βασικοί λόγοι προσλήψεων

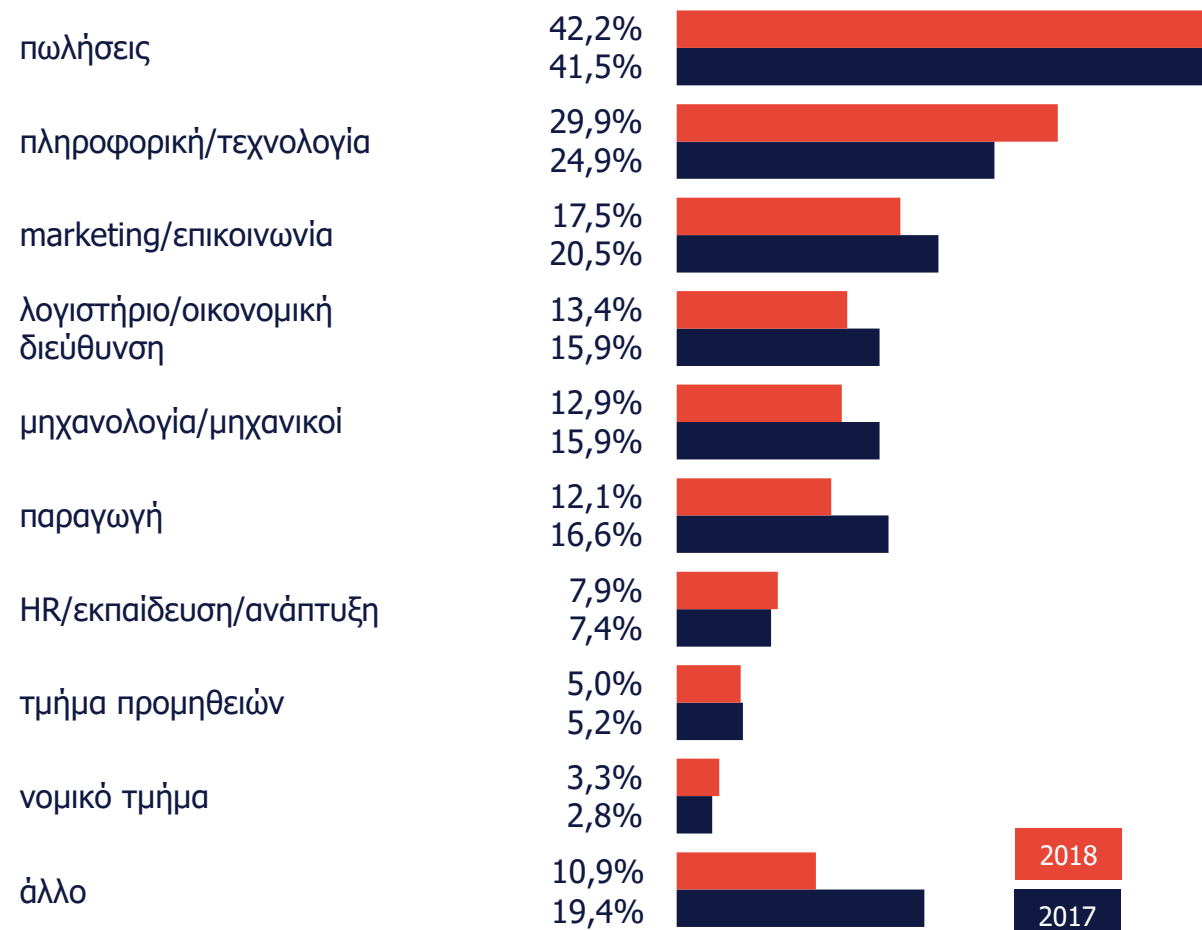
ο κύριος λόγος για την πρόσληψη νέων υπαλλήλων το 2018 είναι η επέκταση της εταιρείας.

	2018	2017
εθνική/διεθνής ανάπτυξη της εταιρείας	30,9%	26,6%
ανάγκη για άτομα με νέες δεξιότητες στην επιχείρηση	28,2%	34,5%
σχηματισμός νέου τμήματος/λανσάρισμα νέου προϊόντος	24,8%	21,8%
αποχώρηση του προσωπικού	22,8%	17,2%
επενδυτικά σχέδια	21,5%	20,5%
οικονομική ανάπτυξη της αγοράς	15,2%	13,5%
επιχειρηματική διαφοροποίηση	7,1%	11,1%
άλλο	5,6%	8,1%
συνταξιοδότηση εργαζομένων	5,0%	5,2%

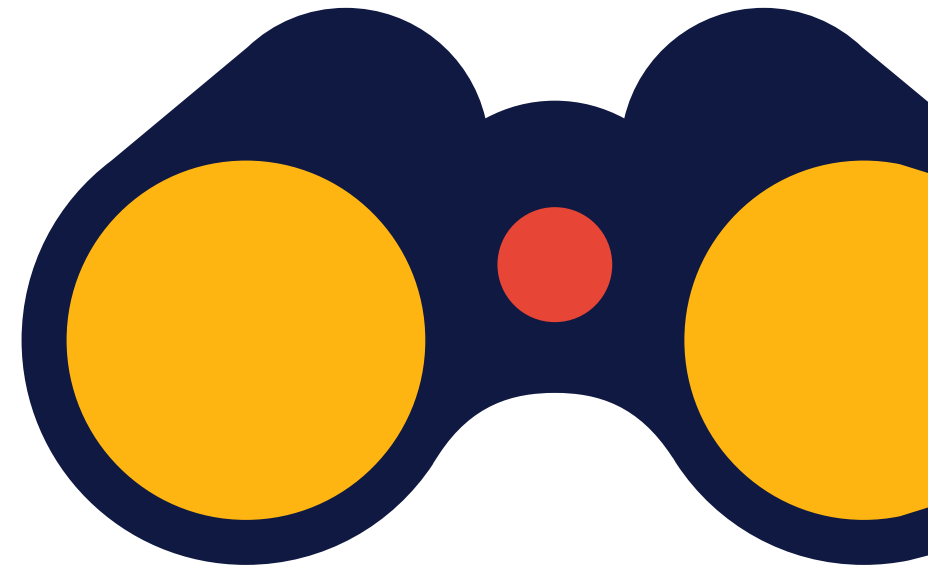
τα ποσοστά υπερβαίνουν το 100% σε άθροισμα διότι παραπάνω από μια απαντήσεις είναι αποδεκτές.



πλάνα προσλήψεων ανά τμήμα.



- Υπάρχει μεγάλη πιθανότητα αύξησης του αριθμού των εργαζομένων στα τμήματα πωλήσεων και πληροφορικής /τεχνολογίας.
- Τα πλάνα προσλήψεων για τα περισσότερα από τα υπόλοιπα τμήματα μειώθηκαν σε σύγκριση με το 2017.

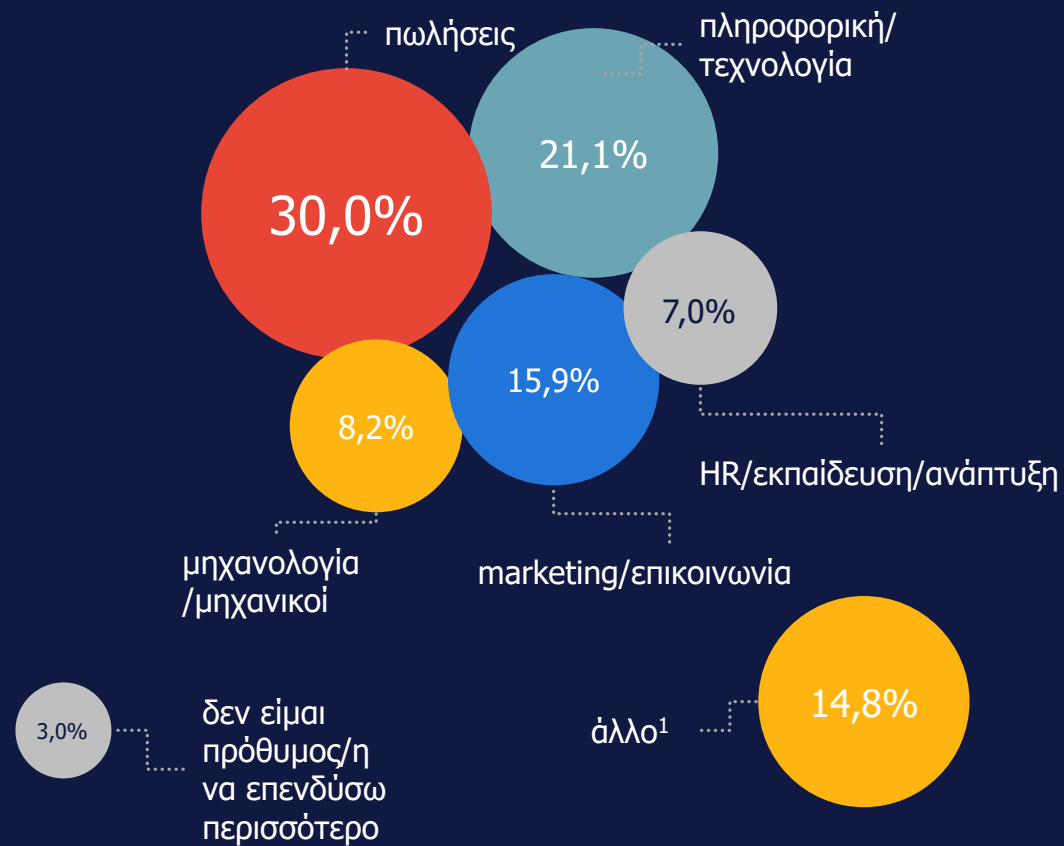


τα ποσοστά υπερβαίνουν το 100% σε άθροισμα διότι παραπάνω από μια απαντήσεις είναι αποδεκτές.

στρατηγική ανθρώπινων πόρων αναλυτικά.

- Σχεδόν το 30% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι η διαχείριση των προσδοκιών σχετικά με το πακέτο αμοιβών και παροχών είναι μία από τις κύριες προκλήσεις που αντιμετωπίζει η διεύθυνση ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας κατά τη διάρκεια του 2018.
- Τα τμήματα στα οποία οι ερωτηθέντες είναι διατεθειμένοι να επενδύσουν περισσότερο για να διατηρήσουν ή να προσελκύσουν ταλέντα συμφωνούν με τα πλάνα των προσλήψεων.
- Οι εργοδότες είναι λιγότερο πιθανό να επενδύσουν περισσότερο σε θέσεις εργασίας στο τμήμα προμηθειών και στο νομικό τμήμα.
- Οι εταιρείες στον τομέα της πληροφορικής φαίνεται να είναι οι πιο πρόθυμες να βελτιώσουν τους μισθούς που προσφέρουν, ενώ ακολουθούν οι εταιρείες χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών, FMCG και λιανικής.

τα πέντε πρώτα τμήματα στα οποία οι ερωτηθέντες είναι πρόθυμοι να επενδύσουν περισσότερο για τη διατήρηση των ταλέντων



¹περιλαμβάνει το τμήμα παραγωγής, το λογιστήριο/οικονομική διεύθυνση, το τμήμα προμηθειών, το νομικό τμήμα.

παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση της εταιρείας

η επίδραση της οικονομικής κατάστασης στη χώρα μειώνεται δραστικά.

	2018	2017
οικονομική κατάσταση στη χώρα	44,9%	70,3%
διαχείριση κόστους	43,0%	42,1%
βελτίωση διαδικασιών	37,6%	32,8%
καινοτομία και/ή νέες τεχνολογίες	33,8%	25,3%
διαχείριση ανάπτυξης	33,6%	37,8%
προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων	28,6%	20,5%
πίεση για μείωση τιμών	26,3%	29,5%
πίεση από ανταγωνιστές	22,1%	22,7%
νομικές αλλαγές	10,4%	14,2%
άλλο	3,1%	4,8%
δε γνωρίζω	0,6%	-

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

- Η επίδραση της καινοτομίας και των νέων τεχνολογιών, καθώς και της απόκτησης και διατήρησης ταλέντων στην απόδοση της εταιρείας είναι πιο σημαντική από ό,τι ήταν το προηγούμενο έτος.



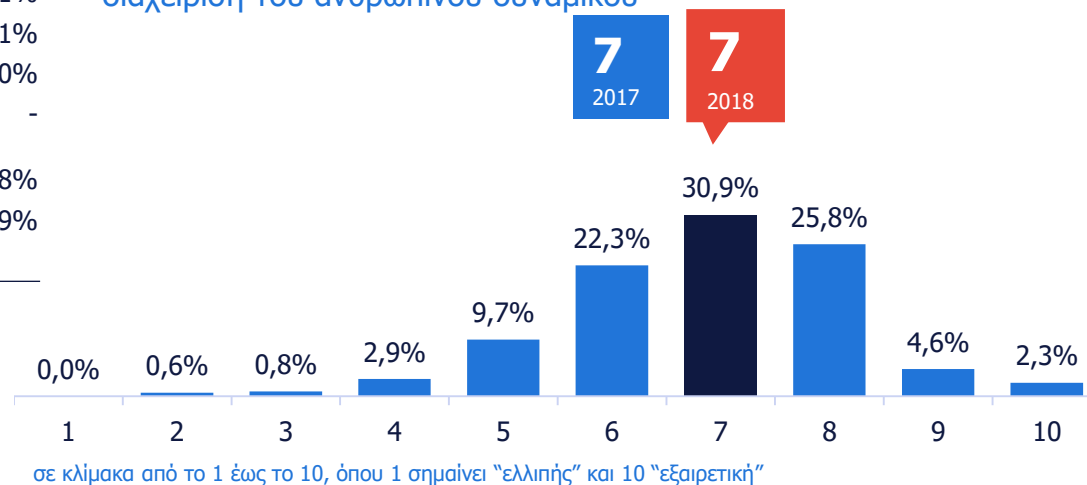
οι κύριες προκλήσεις στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού

	2018	2017
αύξηση απόδοσης και παραγωγικότητας	43,8%	51,1%
προσέλκυση ταλέντων για το επόμενο στάδιο ανάπτυξης	36,5%	45,9%
διατήρηση των αποδοτικότερων υπαλλήλων	36,5%	40,4%
δημιουργία/διατήρηση καλού εργασιακού περιβάλλοντος	35,3%	42,8%
διαχείριση προσδοκιών αναφορικά με το πακέτο αποδοχών και παροχών	30,1%	24,7%
έλλειψη τοπικών ταλέντων	24,0%	-
employer branding	23,2%	-
ανάδειξη ταλαντούχων ηγετών	22,8%	23,1%
διαχείριση έλλειψης ικανοτήτων	21,7%	14,8%
αποφυγή διαρροής ταλαντούχων στελεχών σε ανταγωνιστές	21,1%	24,5%
σωστή πληροφόρηση των υπαλλήλων	19,0%	15,1%
διαχείριση προγραμμάτων εσωτερικών αλλαγών	18,8%	18,1%
κινητικότητα εσωτερικά/εξωτερικά	9,2%	7,0%
απουσία αποκλεισμών στο εργασιακό περιβάλλον (π.χ. ύπαρξη πολυμορφίας, διαφάνειας κτλ.)	6,7%	-
άλλο	1,5%	2,8%
κανένα από τα παραπάνω	0,6%	0,9%

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

- 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.
- Η κύρια πρόκληση στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού που θα αντιμετωπίσουν οι εταιρείες το 2018 είναι ο τρόπος αύξησης της επίδοσης και της παραγωγικότητας (απάντηση που δόθηκε από τους μισούς σχεδόν ερωτηθέντες).

ικανότητα των εταιρειών να αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού

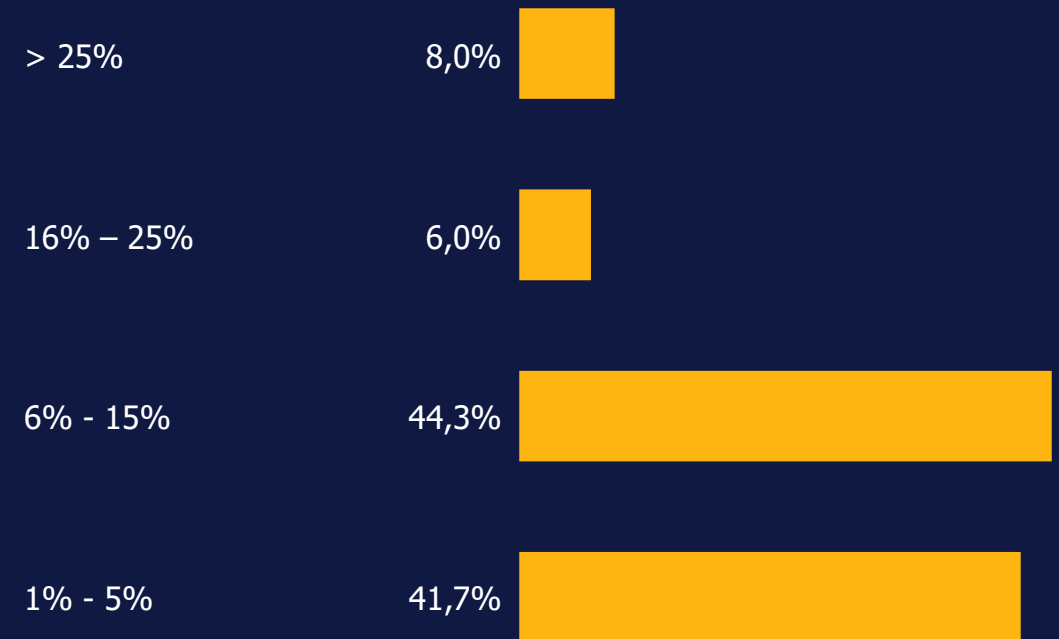


αντιμετωπίζοντας την έλλειψη δεξιοτήτων αναλυτικά.

- Περισσότεροι από το 30% των ερωτηθέντων σκοπεύουν να βελτιώσουν το πακέτο αποδοχών και παροχών προκειμένου να προσελκύσουν και να διατηρήσουν ταλέντα.
- Περίπου το 85% των εταιρειών δηλώνουν έτοιμες να προσφέρουν αύξηση μισθού κατά 15% για να προσελκύσουν και να διατηρήσουν ταλέντα.
- Μία αύξηση μισθού άνω του 16% αναμένεται να εφαρμοστεί από το 14% των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα.
- Οι περισσότερες από τις εταιρείες που είναι πρόθυμες να προσφέρουν υψηλότερο μισθό ανήκουν στον κλάδο της πληροφορικής. Σχεδόν οι μισές από αυτές δηλώνουν έτοιμες να προσφέρουν αύξηση 6% -15% στους μισθούς τους.
- Ακολουθούν οι εταιρείες στο βιομηχανικό κλάδο, οι περισσότερες από τις οποίες είναι έτοιμες να προσφέρουν έως και 5% αύξηση.



πόσο πρόθυμοι είστε να επενδύσετε περισσότερο προκειμένου να διατηρήσετε ή να προσελκύσετε ταλέντα;



πρακτικές

στελέχωσης
προσωπικού.

πρακτικές στελέχωσης κύρια ευρήματα.

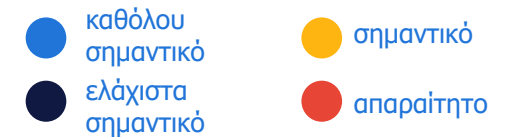
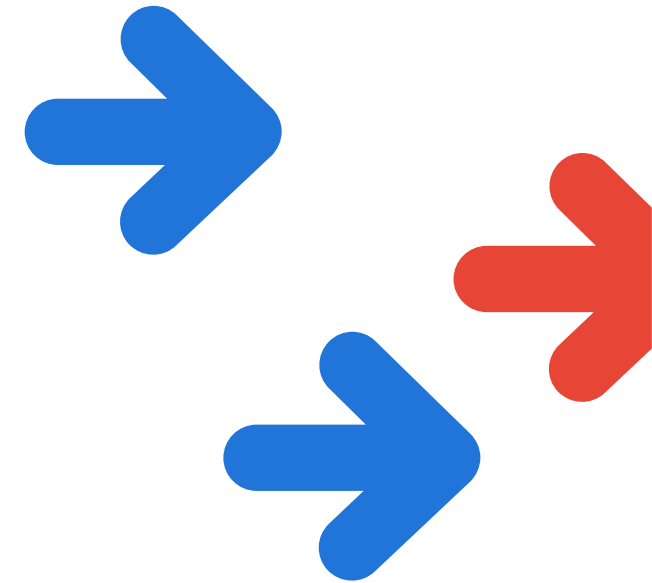
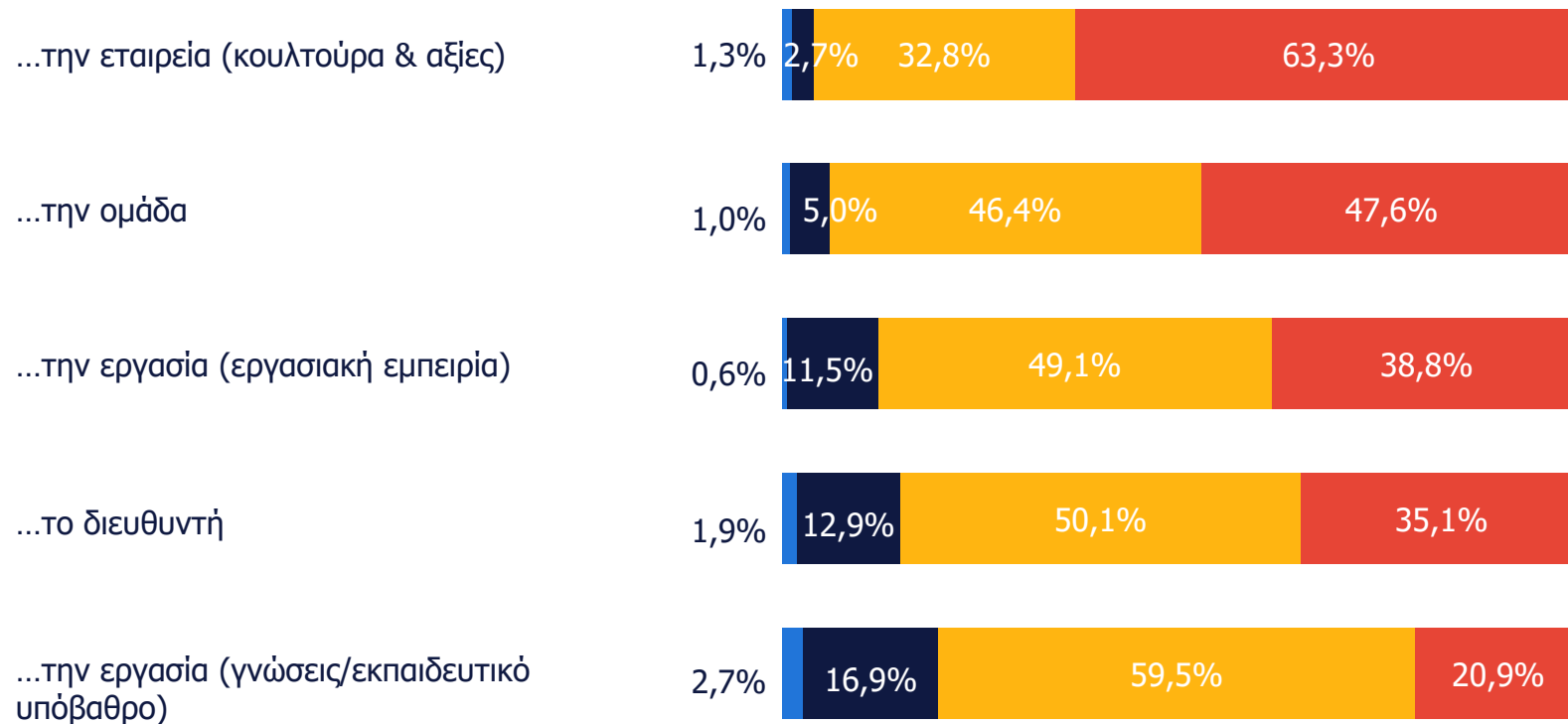
- Η εναρμόνιση με την κουλτούρα και τις αξίες μιας εταιρείας θεωρείται απαραίτητη από τους εργοδότες κατά την αναζήτηση υποψηφίων.
- Περίπου το 60% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι το ταίριασμα του υποψηφίου και της θέσης εργασίας είναι σημαντικό.
- Οι κύριες δεξιότητες που αναζητούνται σε ένα διευθυντή είναι τα soft skills (ικανότητα να παρακινεί και να εμπνέει τα μέλη της ομάδας) και η προσαρμοστικότητα στις μεταβαλλόμενες επιχειρηματικές απαιτήσεις.
- Οι συστάσεις εργαζομένων και οι προσωπικές συνεντεύξεις παραμένουν οι πιο συχνές πρακτικές όσον αφορά την ένταξη νέου προσωπικού.



εύρεση κατάλληλων υποψηφίων

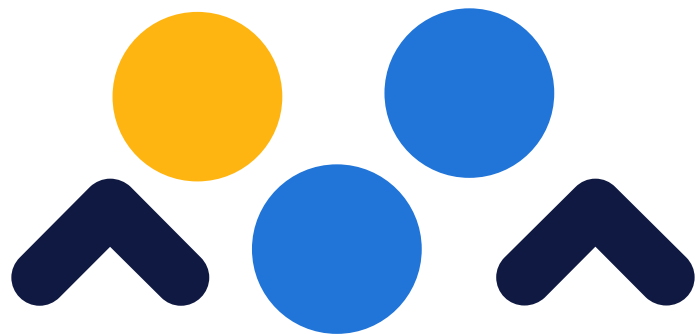
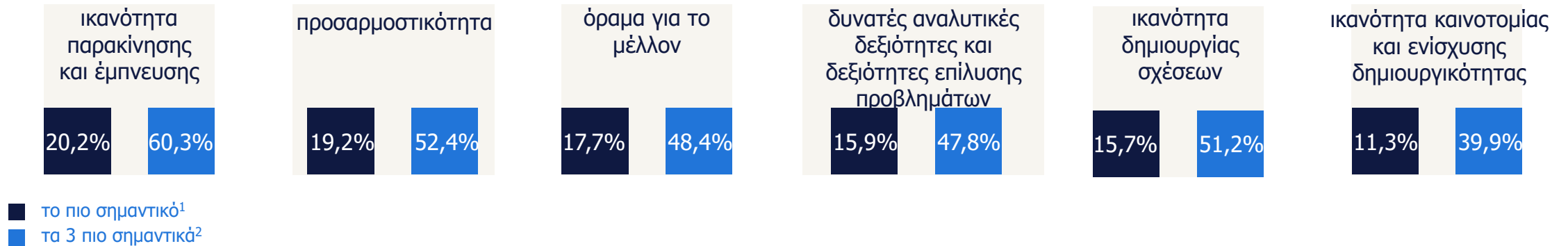
πάνω από το 63% των ερωτηθέντων θεωρούν ότι το ταίριασμα του υποψηφίου με την εταιρεία είναι απαραίτητο.

σημασία εύρεσης υποψηφίων που ταιριάζουν με...



ΟΙ ΠΙΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΗΓΕΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ

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



- Η πιο σημαντική δεξιότητα ηγεσίας το 2018 θεωρείται η ικανότητα παρακίνησης και έμπνευσης των μελών της ομάδας.

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

οι πιο αποτελεσματικές πηγές και πρακτικές που χρησιμοποιούνται για την πρόσληψη εργαζομένων

οι πιο αποτελεσματικές πηγές που χρησιμοποιούνται για την πρόσληψη εργαζομένων



■ το πιο σημαντικό¹
■ τα 3 πιο σημαντικά²

οι πιο σημαντικές πρακτικές στη διαδικασία πρόσληψης



■ το πιο σημαντικό¹
■ τα 3 πιο σημαντικά²

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

διατήρηση

ταλέντων.



διατήρηση ταλέντων κύρια ευρήματα.

- Περίπου το 60% των ερωτηθέντων δεν ανέφερε καμία αλλαγή στα επίπεδα αποχώρησης των υπαλλήλων, ενώ περίπου το 20% ανέφερε κάποια αύξηση σε σχέση με το προηγούμενο έτος.
- Πάνω από το 70% των ερωτηθέντων εταιρειών πιστεύουν ότι χρειάζονται το ίδιο χρονικό διάστημα για την εύρεση ατόμων για μόνιμες θέσεις σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Περισσότεροι από το 20% των ερωτηθέντων ανέφεραν ότι χρειάζονται περισσότερο χρόνο για να βρουν τους κατάλληλους υπαλλήλους.
- Σχεδόν τα δύο τρίτα των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι χρειάζονται 1-3 μήνες για να βρουν προσωπικό για μόνιμες θέσεις.



αίτια για την αποχώρηση των εργαζομένων



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

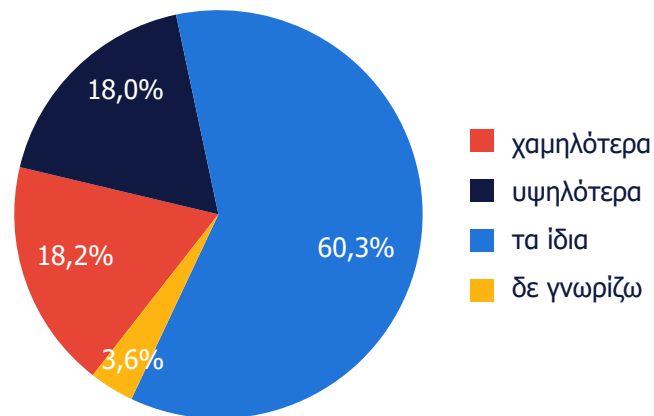


- Οι πιο συνηθισμένοι λόγοι για την αλλαγή/αποχώρηση από μία εργασία είναι οι καλύτερες προσφορές, περισσότερες ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη αλλού και αλλαγή στην καριέρα των εργαζομένων.
- Άλλοι λόγοι είναι ο μεγάλος φόρτος εργασίας και η κακή σχέση με τον άμεσο προϊστάμενο τους και το διευθυντή τους.

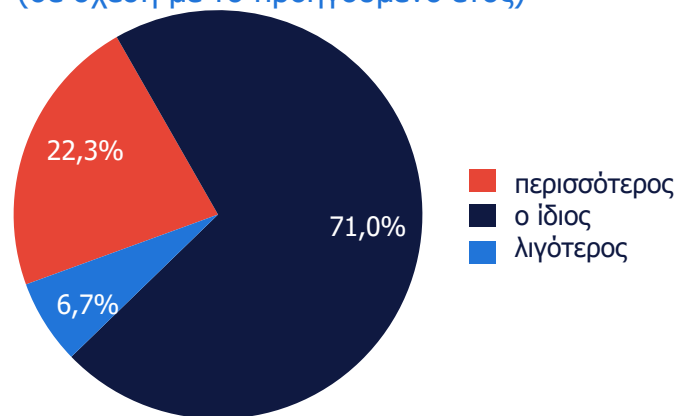
αποχώρηση των εργαζομένων

μία εταιρεία χρειάζεται έναν με τρεις μήνες για τη στελέχωση μιας μόνιμης θέσης.

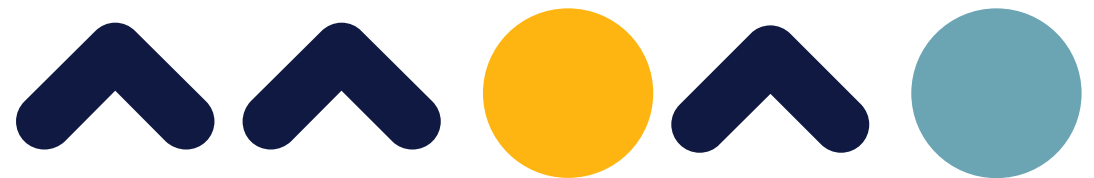
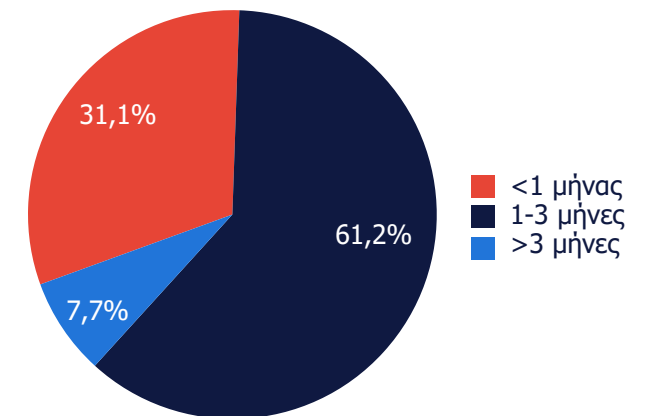
τωρινά επίπεδα αποχώρησης
(σε σχέση με το προηγούμενο έτος)



χρόνος για την εύρεση ταλέντων για
μόνιμες θέσεις
(σε σχέση με το προηγούμενο έτος)



χρόνος για τη στελέχωση μιας
μόνιμης θέσης



διατήρηση ταλέντων παροχές.

πιο αποτελεσματικές
παροχές για τη διατήρηση
ταλέντων

2017 2018

83,6%	76,0%
89,1%	71,4%
61,8%	62,2%
51,5%	61,0%
-	40,1%
47,1%	39,7%
17,0%	33,8%
20,3%	24,2%
16,6%	24,0%
-	16,5%
8,1%	12,1%
6,6%	11,3%
-	10,9%
-	8,1%
1,3%	1,9%

παροχές που προσφέρονται
από τις ερωτηθείσες
εταιρείες

2018 2017

ανταγωνιστικός μισθός	58,2%	58,7%
επαγγελματική εξέλιξη	55,1%	73,1%
εκπαίδευση	71,6%	81,2%
bonus	69,9%	67,7%
ιατρική ασφάλιση/ασφάλεια αναπηρίας	50,9%	-
μη οικονομικές απολαβές/αναγνώριση	46,3%	46,3%
επιλογές ευέλικτης εργασίας	29,6%	23,4%
ασφάλεια ζωής	39,0%	46,3%
συνταξιοδοτικό πλάνο	19,4%	19,0%
προγράμματα υγείας και ευεξίας	20,5%	-
διανομή κερδών	10,2%	10,5%
επίδομα σίτισης	28,8%	26,6%
γονική άδεια με αποδοχές/παροχές	-	-
φροντίδας παιδιού	25,1%	-
επιπλέον μέρες αδείας	20,0%	-
δεν απαντώ	3,5%	2,4%

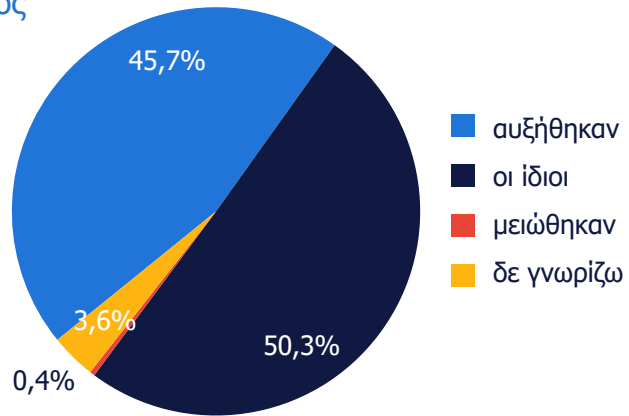
τα ποσοστά υπερβαίνουν το 100% σε άθροισμα διότι παραπάνω από μια απαντήσεις είναι αποδεκτές.

- Η διατήρηση ταλέντων είναι απαραίτητη για τις επιχειρήσεις. Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες, ο ανταγωνιστικός μισθός και οι ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης θεωρούνται οι αποτελεσματικότεροι τρόποι διατήρησης ταλέντων.
- Παροχές όπως το επίδομα σίτισης, η φροντίδα παιδιού και οι επιπλέον μέρες αδείας θεωρούνται λιγότερο σημαντικές.
- Οι πιο συχνά προσφερόμενες παροχές οφέλη (από τις εταιρείες) είναι η εκπαίδευση και τα bonus, ενώ ακολουθούν οι ανταγωνιστικοί μισθοί και οι ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης.

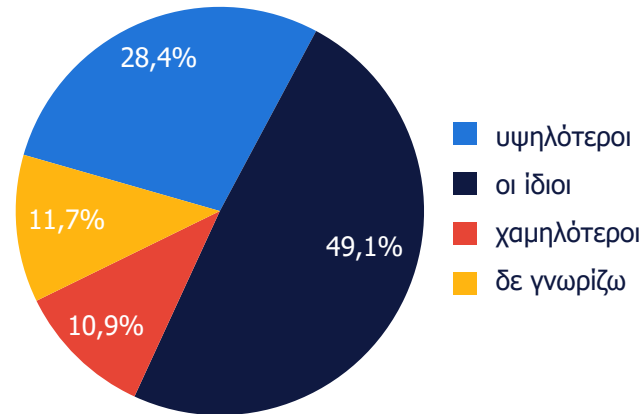


διατήρηση ταλέντων μισθοί.

σύγκριση μισθών σε σχέση με το προηγούμενο έτος



μισθοί σε σύγκριση με τους ανταγωνιστές



- Περίπου οι μισοί από τους ερωτηθέντες θεωρούν ότι οι μισθοί που προσφέρουν βρίσκονται στα ίδια επίπεδα με αυτούς που προσφέρουν οι ανταγωνιστές τους; πάνω από το 45% των ερωτηθέντων θεωρούν ότι προσφέρουν υψηλότερους μισθούς από τους ανταγωνιστές τους.

σχετικά με



την έρευνα.

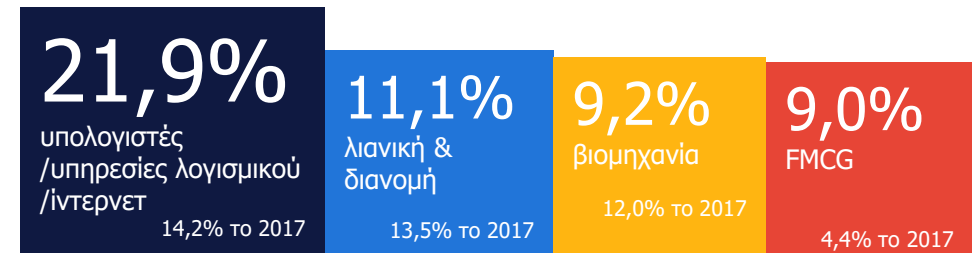
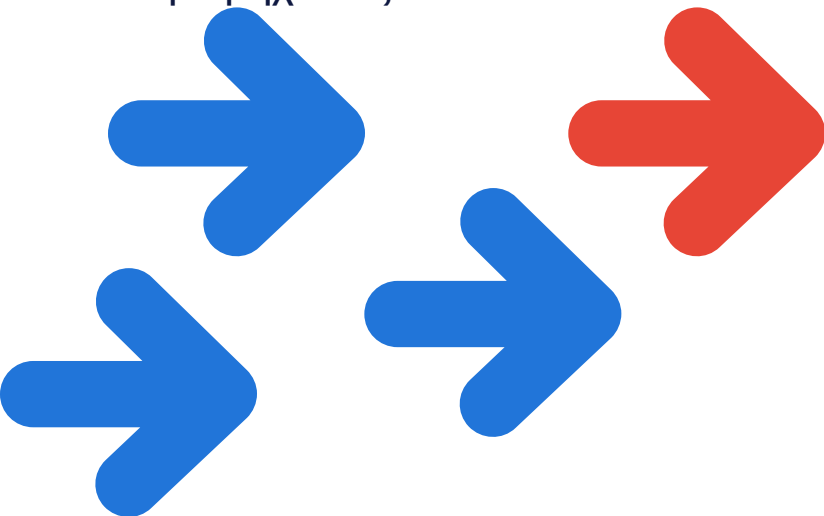
προφίλ συμμετεχόντων περιληπτικά.

- Η έκθεση της Randstad πάνω στις τάσεις HR και τους μισθούς παρουσιάζει στοιχεία που συγκεντρώθηκαν από ελληνικές εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε ποικίλους κλάδους.
- Οι κλάδοι των υπολογιστών /υπηρεσιών λογισμικού /ίντερνετ, της λιανικής και διανομής, της βιομηχανίας και του FMCG αντιπροσωπεύουν από κοινού περισσότερο από το 51% του δείγματος.
- Περίπου το 45% των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα έχουν προσωπικό λιγότερο των 50 εργαζομένων. Επιχειρήσεις με 51-100 εργαζόμενους αντιπροσωπεύουν το 23% του δείγματος.
- Περίπου το 41% των ερωτηθέντων εργάζονται στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας; οι περισσότεροι από αυτούς είναι διευθυντές/προϊστάμενοι με καθοριστικό ρόλο στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη στελέχωση προσωπικού.



προφίλ συμμετεχόντων ανά κλάδο.

- Οι επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα του 2018 για τις τάσεις HR δραστηριοποιούνται σε ποικίλους κλάδους.
- Παρόμοια με το προηγούμενο έτος, ο κλάδος που εκπροσωπήθηκε περισσότερο ήταν των υπολογιστών/υπηρεσιών λογισμικού/ίντερνετ, ακολουθούμενος από τον κλάδο της λιανικής και διανομής, της βιομηχανίας και του FMCG.

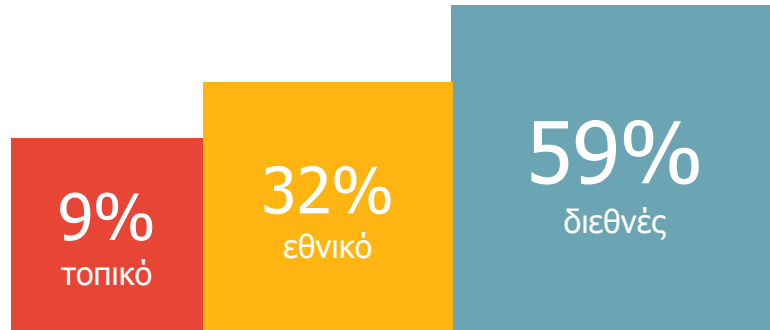


κατανομή συμμετεχόντων ανά κλάδο

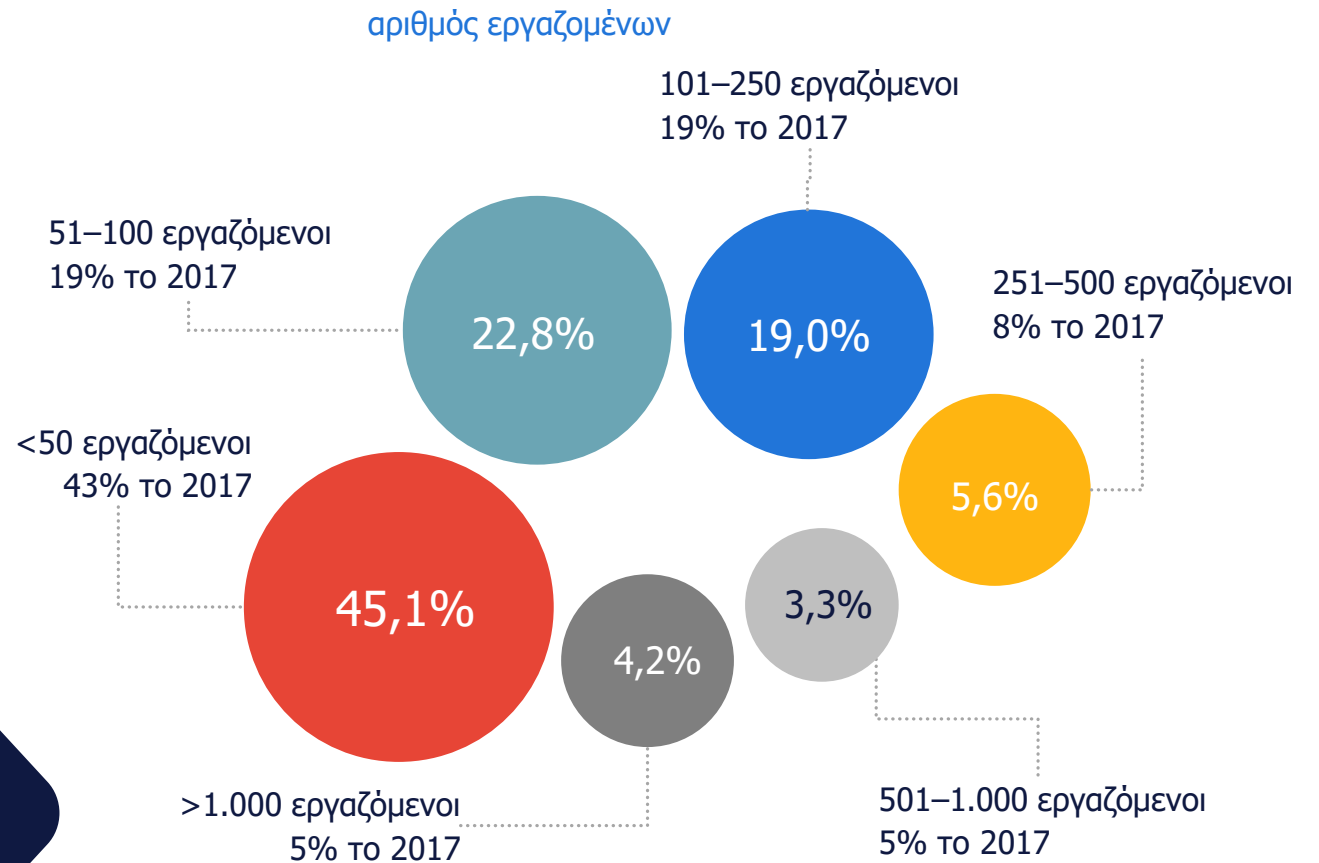
	2018	2017
οικονομικές υπηρεσίες/τράπεζες & ασφαλιστικός κλάδος	8,4%	10,0%
μεταφορές/logistics	5,0%	7,9%
μηχανολογία/μηχανικοί	5,0%	3,5%
φαρμακευτικά/χημικά	4,2%	7,6%*
ψυχαγωγία/υπηρεσίες φιλοξενίας/τουρισμός	3,8%	3,5%
υγεία/ιατρική	3,8%	-
επισιτιστικές υπηρεσίες/βιομηχανία τροφίμων	3,6%	3,3%
B2B υπηρεσίες	3,3%	6,6%
τηλεπικοινωνίες	2,9%	3,3%
κατασκευές/μεισιτικές υπηρεσίες/διαχείριση ακίνητης περιουσίας	2,7%	3,1%
κυβερνητικές υπηρεσίες/δημόσιος τομέας/μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί	2,1%	1,1%
διαφήμιση, marketing, δημόσιες σχέσεις	1,9%	2,4%
ενέργεια	1,7%	2,0%
άλλο	0,6%	1,7%

*ο φαρμακευτικός κλάδος και ο κλάδος της υγείας/ιατρικής είχαν κατηγοριοποιηθεί μαζί το προηγούμενο έτος

προφίλ συμμετεχόντων ανά μέγεθος εταιρείας.



επίπεδο δραστηριοποίησης της εταιρείας



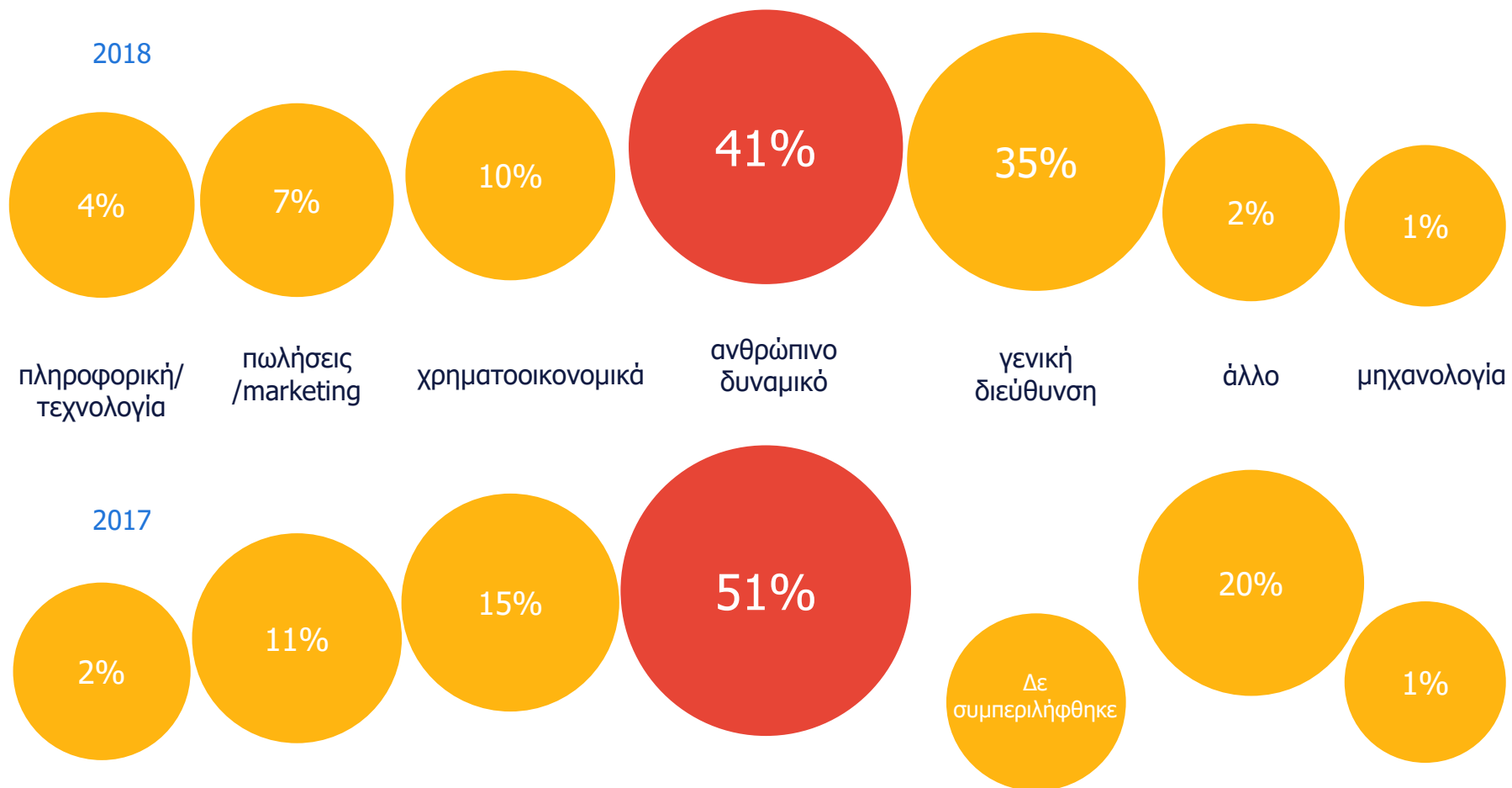
προφίλ συμμετεχόντων ανά θέση στην εταιρεία.

	2018
supervisor/management level	37,8%
director	30,9%
c-level executive	21,7%
technical	0,8%
άλλο	8,8%

- Περίπου το 40% των ερωτηθέντων εργάζονται ως διευθυντές/προϊστάμενοι κάποιου τμήματος.
- Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων έχουν έναν καθοριστικό ή σημαντικό ρόλο στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη διαδικασία στελέχωσης.



προφίλ συμμετεχόντων ανά τμήμα.



αναλυτικά αναμενόμενος όγκος πωλήσεων το 2018.

- Το ποσοστό των εταιρειών που προβλέπουν αύξηση των πωλήσεων αυξήθηκε από 65% το 2017 σε 77% το 2018.
- Σχεδόν το 30% των εταιρειών αναμένουν αύξηση των πωλήσεών τους κατά περισσότερο από 10.
- Περίπου 20% των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα προβλέπουν σταθερότητα στις πωλήσεις τους, ενώ το 3% πιστεύουν ότι οι πωλήσεις θα μειωθούν.



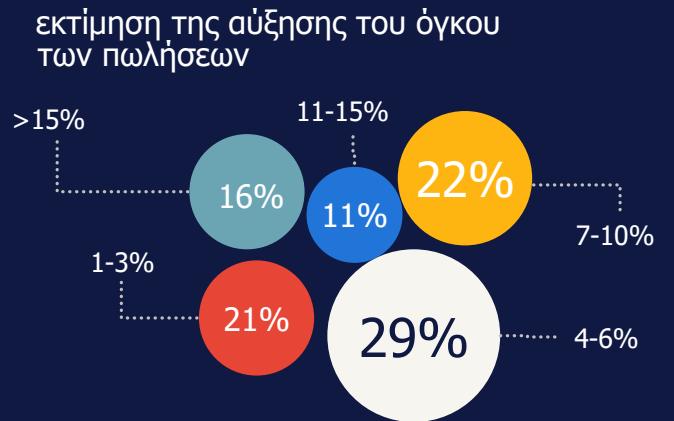
77%



20%



3%



μισθοί

στην Ελλάδα.

μισθοί στην Ελλάδα

- Οι παρακάτω διαφάνειες παρουσιάζουν τους χαμηλότερους και τους υψηλότερους μισθούς για διαφορετικές 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.



πωλήσεις & marketing

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
b2b sales representative	1.300	2.000
brand manager	1.800	2.500
business development manager	2.500	3.500
country sales manager	3.500	6.000
digital marketing manager	2.000	3.000
e-commerce marketing manager	2.200	2.500
key account manager (including commercial, sales representative)	1.800	3.000
marketing & communications manager	2.700	3.200
marketing assistant	1.100	1.300
marketing manager	3.200	5.000
merchandiser	800	1.200
PR & communication manager	2.000	2.500
product manager	1.900	2.300
regional sales manager	2.500	3.500
retail sales manager	2.800	3.200
sales analyst	1.500	2.000
sales director	4.000	6.000
sales engineer	1.700	3.000
store manager	1.200	3.000
trade marketing assistant	1.500	1.800
trade marketing manager	2.300	3.500

μεικτός μισθός σε Ευρώ (14 μεικτοί μισθοί το χρόνο)



υποστηρικτικοί υπάλληλοι, ασφαλιστικός κλάδος & ανθρώπινο δυναμικό

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
administration assistant	800	1.500
company secretary	900	1.500
compliance officer	1.700	2.500
data processing administrator	900	1.500
executive / personal assistant	1.300	2.500
office manager	1.200	2.250
receptionist	700	1.100
sales administrator	1.350	1.500
secretary	600	2.000
claims administrator	1.000	1.300
claims supervisor	2.300	2.700
insurance underwriters	800	1.100
compensation & benefits manager	3.000	4.000
compensation & benefits specialist	1.400	2.400
HR assistant	800	1.200
HR business partner	2.000	3.500
HR director	4.000	7.000
HR generalist	1.300	2.100
HR manager	2.500	4.500
payroll manager	2.000	3.500
payroll officer	1.300	1.800
recruiter	900	1.500
training & development manager	2.500	4.000
training & development specialist	1.500	2.300

μεικτός μισθός σε Ευρώ (14 μεικτοί μισθοί το χρόνο)



φαρμακευτικός κλάδος & νομικές υπηρεσίες

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
clinical research associate	1.600	2.200
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
lawyer	1.400	2.500
legal administrator	1.200	2.000

μεικτός μισθός σε Ευρώ (14 μεικτοί μισθοί το χρόνο)

logistics

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
buyer	1.500	2.000
exports coordinator	1.500	2.000
imports / exports specialist	2.000	2.500
logistics assistant	1.300	1.800
logistics manager	2.500	3.500
procurement manager	2.500	3.500
supply chain executive	2.000	3.000

μεικτός μισθός σε Ευρώ (14 μεικτοί μισθοί το χρόνο)



χρηματοοικονομικά & λογιστική

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
accountant	1.500	2.500
assistant accountant	900	1.500
budget & reporting manager	2.700	4.500
chief accountant	3.000	5.000
cost accountant	1.700	3.500
credit analyst	900	1.600
credit/collections manager	200	4.000
finance analyst	1.300	2.500
finance clerk (including invoicing, accounting, collecting, bookkeeping, etc.)	900	1.500
finance controller	3.000	4.000
finance manager or director (for ex: CFO, vice president of finance, etc.)	4.000	8.000
internal audit manager	2.500	6.000
internal audit officer	1.600	2.500
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
architect	2.700	3.700
big data engineer	1.500	3.000
business analyst	2.000	3.200
business intelligence professional	1.500	3.500
CIO	6.000	10.000
computational linguist	1.500	3.500
data analyst - data scientist	1.500	2.500
database administrator	1.800	3.000
database developer	1.500	3.200
developer (back-end, front-end, full-stack, including .NET, Java, PHP, etc.)	1.200	3.500
devops engineer	1.800	3.500
ERP/CRM consultant	1.200	2.500
information security engineer	1.200	3.200
IT manager/ IT director	2.000	4.000
mobile developer	1.400	2.500
pre-sales consultant	1.800	3.000
project manager	2.800	4.000
SAP professional	1.500	3.500
scrum master/product owner	1.800	3.500
software tester/QA engineer	1.500	3.000
support/helpdesk	800	1.400
system engineer/administrator	1.300	2.500
UI/UX designer	1.000	2.000

μεικτός μισθός σε Ευρώ (14 μεικτοί μισθοί το χρόνο)



μηχανολόγοι/μηχανικοί

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
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	1.800	2.300
development engineer	2.500	3.000
electrical engineer	1.500	2.000
engineering director	4.000	5.000
environmental, health & safety manager	2.500	3.500
facilities manager	2.500	3.500
industrial engineer	1.500	2.000
maintenance engineer	1.500	2.000
mechanical engineer	1.800	2.300
operations manager	3.000	3.500
planning manager	2.500	3.000
process engineer	2.000	2.500
production manager	2.500	3.500
project engineer	2.500	3.000
project manager	3.000	3.500
purchasing director	4.000	5.000
quality engineer	1.500	2.000
sales technical director	3.500	4.500
sales technical engineer	1.500	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
collection agents (entry level)	600	700
collection agents (senior)	800	1.000
collections team leader	1.300	1.500
customer service administrator	900	1.400
customer service agents	750	1.100
front desk customer service	750	1.000
guest relations officer	1.000	1.600
head of customer service	3.200	3.500
multilingual call center agents	1.100	1.300

μεικτός μισθός σε Ευρώ (14 μεικτοί μισθοί το χρόνο)

randstad

human forward.

