

απρίλιος 2024

# τάσεις στο HR & τους μισθούς 2024.

ελλάδα

  
randstad



partner for talent.

# περιεχόμενα.

01 εισαγωγή

---

02 επιχειρησιακή εξέλιξη

---

03 προσέλκυση ταλέντων

---

04 εξέλιξη μισθών

05 στρατηγική ανθρωπίνων πόρων

---

06 τεχνητή νοημοσύνη

---

07 προφίλ συμμετεχόντων

---

08 μισθοί

01

# ΕΙΣΑΓΩΓΗ



# εισαγωγή.

Η έρευνα HR Trends της Randstad για το 2024 παρέχει πληροφορίες και στοιχεία σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι εταιρείες προσαρμόζονται στις υφιστάμενες οικονομικές συνθήκες, ποιες είναι οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν, πώς σκοπεύουν να τις χειριστούν την ερχόμενη χρονιά και την τεχνητή νοημοσύνη.

585 ηγετικά στελέχη από διαφορετικούς κλάδους στην Ελλάδα συμμετείχαν στην έρευνα, η οποία διεξήχθη από τον Οκτώβριο 2023 έως Μάρτιο 2024.

Για την ανάλυση και τον σχεδιασμό αυτής της έρευνας, η Randstad συνεργάζεται με την Evalueserve, μια παγκόσμια εταιρεία έρευνας και αναλύσεων ([www.evalueserve.com](http://www.evalueserve.com)).





02

# επιχειρησιακή εξέλιξη.

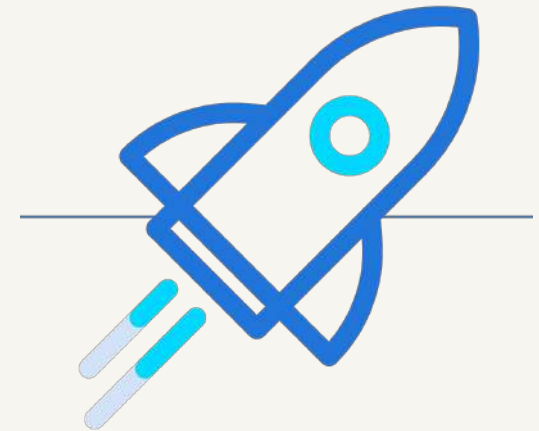


# προκλήσεις στην αγορά που αναμένονται για το 2024.

	2023	2024
συνολικό εργατικό κόστος (αμοιβές και παροχές)	32%	48%
βελτίωση διαδικασιών και παραγωγικότητας	42%	46%
αντιμετώπιση του υψηλού κόστους του "επιχειρείν"	45%	37%
διατήρηση σχέσεων με πελάτες ή/και προμηθευτές	33%	34%
διαχείριση του υψηλού ενεργειακού κόστους	37%	22%
διατήρηση περιθωρίων κέρδους	21%	21%
διαχείριση απροσδόκητων δαπανών	24%	18%
συνέπειες φυσικών/γεωπολιτικών αλλαγών	-	18%
διατήρηση της λειτουργικότητας της επιχείρησης	16%	18%
αντιμετώπιση πρωτοφανούς αύξησης δραστηριοτήτων	21%	16%
αύξηση των επενδύσεων για κυβερνοασφάλεια	14%	16%
αποφυγή σημαντικών οικονομικών απωλειών	18%	13%
εξασφάλιση των απαραίτητων προμηθειών/αναλωσίμων που απαιτούνται για τη λειτουργία	11%	5%
διαχείριση αναστολής λειτουργίας ή διακοπής εργασιών	1%	2%
διαχείριση δαπανών που προκύπτουν από απολύσεις	2%	2%
άλλο	4%	3%

48%

αναμένουν ότι το συνολικό κόστος απασχόλησης θα είναι η μεγαλύτερη πρόκληση του 2024.



46%

των ερωτηθέντων πιστεύουν ότι η βελτίωση των διαδικασιών και η αύξηση της παραγωγικότητας θα είναι δύσκολη στο επόμενο έτος.



# αναμενόμενη επιχειρησιακή εξέλιξη.

**67%** (62% το 2023)



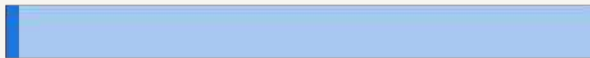
των ερωτηθέντων αναμένουν ότι ο όγκος των πωλήσεών τους θα αυξηθεί.

**20%** (28% το 2023)



των ερωτηθέντων αναμένουν ότι ο όγκος των πωλήσεών τους θα παραμείνει ίδιος.

**2%** (2% το 2023)



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



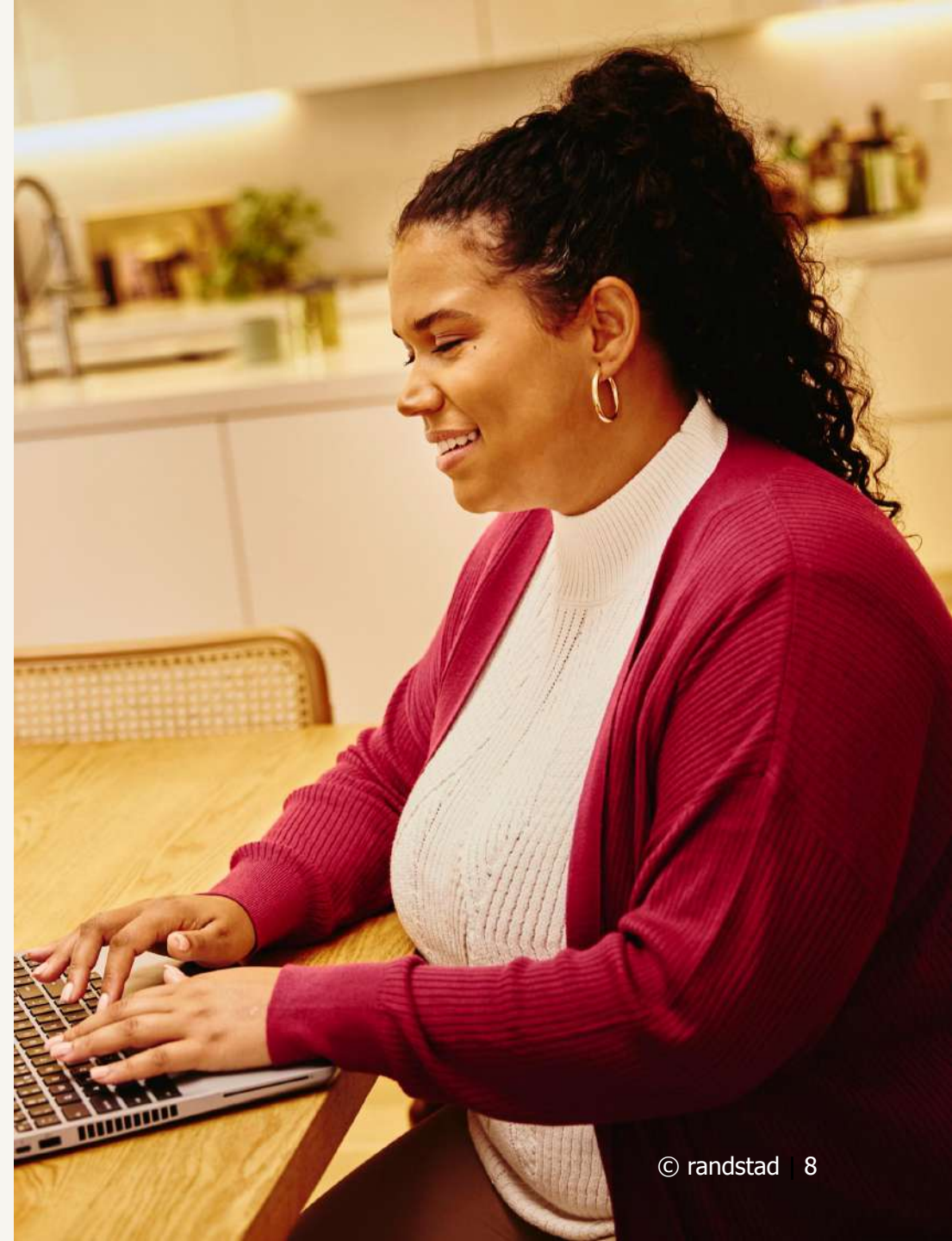
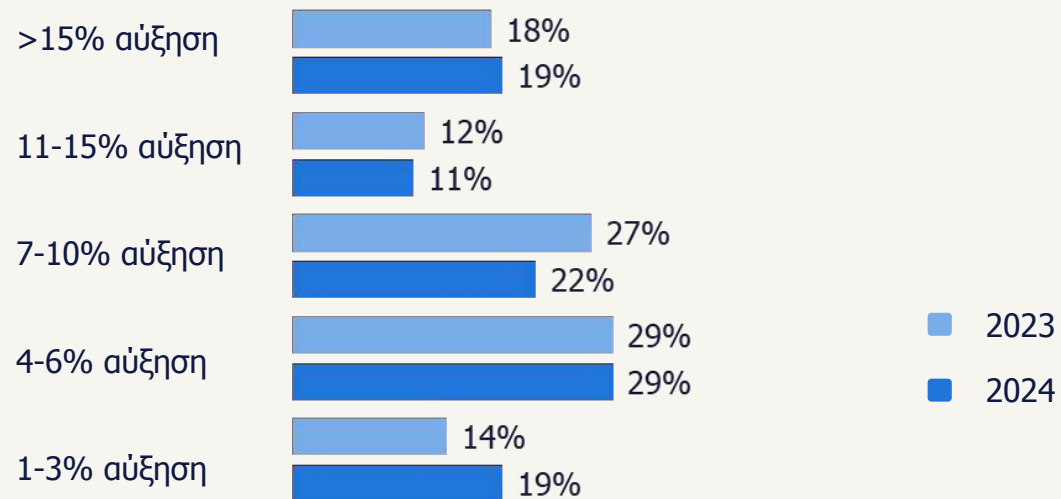
το υπόλοιπο των ερωτηθέντων, έως και το 100%, αντιστοιχεί στο «δεν γνωρίζω».





# αναμενόμενη επιχειρησιακή εξέλιξη.

αναμενόμενη αύξηση των πωλήσεων.





03

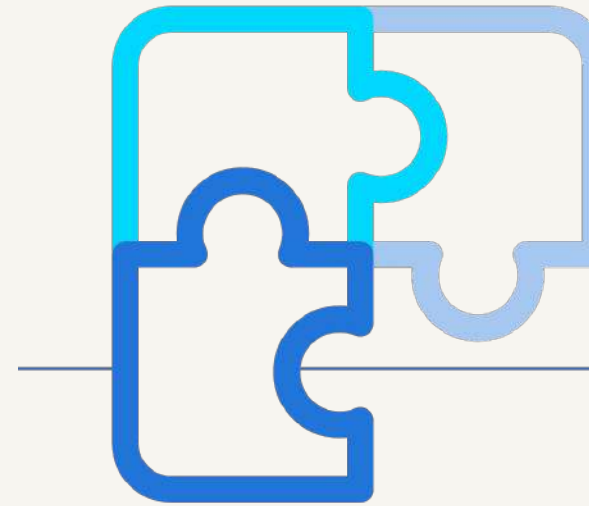
προσέλκυση ταλέντων.



# εμπόδια κατά τη διαδικασία στελέχωσης.

	2023	2024
μη ρεαλιστικές μισθολογικές προσδοκίες	66%	63%
μηδενική/περιορισμένη εργασιακή εμπειρία στον κλάδο	51%	53%
συγκεκριμένες γνώσεις/κατάρτιση/δεξιότητες	42%	41%
απαιτούμενα χρόνια εργασιακής εμπειρίας	36%	34%
προσδοκίες ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	17%	17%
εμπειρία σε διαχείριση εργαλείων διοίκησης	8%	6%
διεθνής εργασιακή εμπειρία	5%	5%
μεγάλο διάστημα αποδέσμευσης (notice period)	5%	4%
άλλο	8%	7%

το σύνολο είναι πάνω από 100% γιατί είναι δυνατές περισσότερες από μία απαντήσεις.



**περιορισμένη  
εργασιακή  
εμπειρία**  
Οι ερωτηθέντες  
δυσκολεύονται να βρουν  
υποψήφιους/ες με την  
απαραίτητη εργασιακή  
εμπειρία στον κλάδο.

**υψηλές  
προσδοκίες**  
Οι υποψήφιοι/ες έχουν  
υψηλές προσδοκίες όσον  
αφορά το μισθό και  
προσπαθούν όλο και  
περισσότερο να πετύχουν  
μια καλύτερη ποιότητα  
ζωής.

# προκλήσεις του ανθρώπινου δυναμικού.

## 66%

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



## 54%

δυσκολεύονται να διατηρήσουν την δέσμευση και την αφοσίωση των εργαζομένων.



	2023	2024
προσέλκυση ταλέντων	72%	66%
διατήρηση της δέσμευσης των εργαζομένων	59%	54%
διατήρηση κορυφαίων επιδόσεων και ανάπτυξη ταλαντούχων ηγετών	55%	53%
έλλειψη ταλέντων	43%	39%
διαχείριση των προσδοκιών αναφορικά με τα πακέτα αποδοχών και παροχών	40%	38%
διαχείριση έλλειψης δεξιοτήτων	30%	31%
διαδικασίες ένταξης νέων εργαζομένων (onboarding)	26%	22%
διαχείριση employer branding	26%	18%
διασφάλιση της ψυχικής υγείας & ευεξίας των εργαζομένων	19%	17%
διαχείριση υψηλού δείκτη κινητικότητας/αποχώρησης προσωπικού	24%	16%
ευθυγράμμιση ευέλικτου ωραρίου με τις ανάγκες της επιχείρησης	11%	9%
εσωτερική/εξωτερική κινητικότητα των ταλέντων	14%	9%
διαχείριση προγραμμάτων εσωτερικών αλλαγών	8%	9%
εργασιακή συμπερίληψη (διαφορετικότητα/διαφάνεια)	11%	8%
διαχείριση πιθανών μαζικών απολύσεων	2%	2%
άλλο	1%	1%

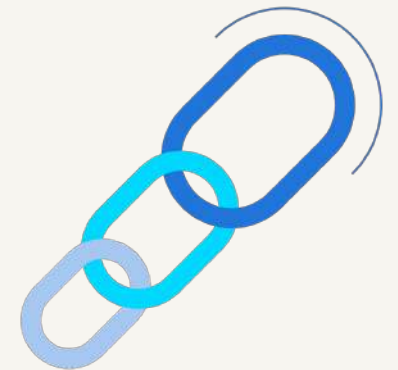
το σύνολο είναι πάνω από 100% γιατί είναι δυνατές περισσότερες από μία απαντήσεις.

# αντιμετώπιση προκλήσεων ανθρώπινου δυναμικού.

	2023	2024
προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης	68%	63%
βελτίωση μισθών	56%	59%
προσφορά υβριδικού ή εξ αποστάσεως μοντέλου εργασίας	34%	31%
προσφορά εξατομικευμένων πακέτων παροχών	33%	31%
προσφορά περισσότερων επιλογών για ευέλικτη εργασία	22%	25%
πρόσληψη ταλέντων από άλλες χώρες	18%	14%
αύξηση συνεργασίας με εξωτερικούς συνεργάτες	13%	13%
ανάθεση σε εξωτερικούς συνεργάτες εταιρικών δραστηριοτήτων (outsourcing)	12%	8%
πρόσληψη περισσότερων εργαζομένων με συμβάσεις μερικής απασχόλησης	5%	3%
άλλο	8%	11%

## η συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης

είναι το μέτρο που οι περισσότερες εταιρείες είναι πρόθυμες να εφαρμόσουν ή έχουν ήδη εφαρμόσει, προκειμένου να διαχειριστούν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν.

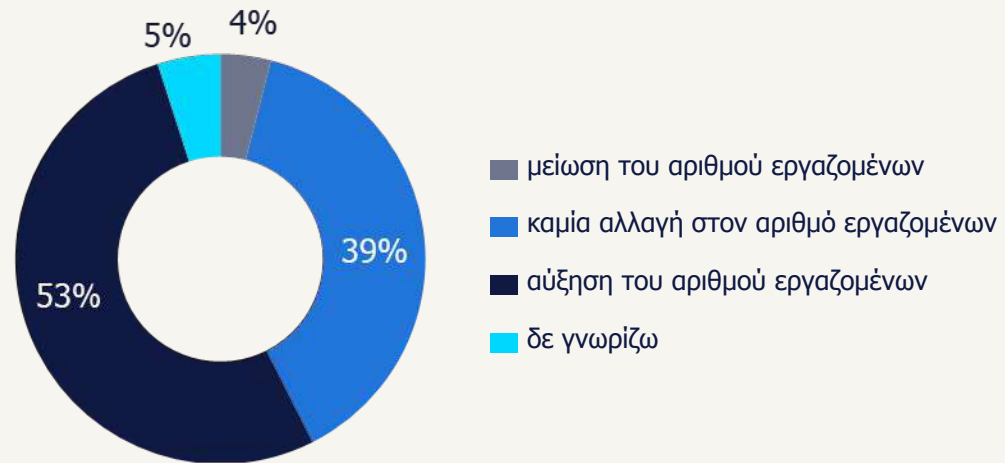


## η βελτίωση μισθών

αντιπροσωπεύει μια μέθοδο που εφαρμόζουν συχνά οι εταιρείες για να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις σχετικά με τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού.



# πλάνα προσλήψεων για το 2024.

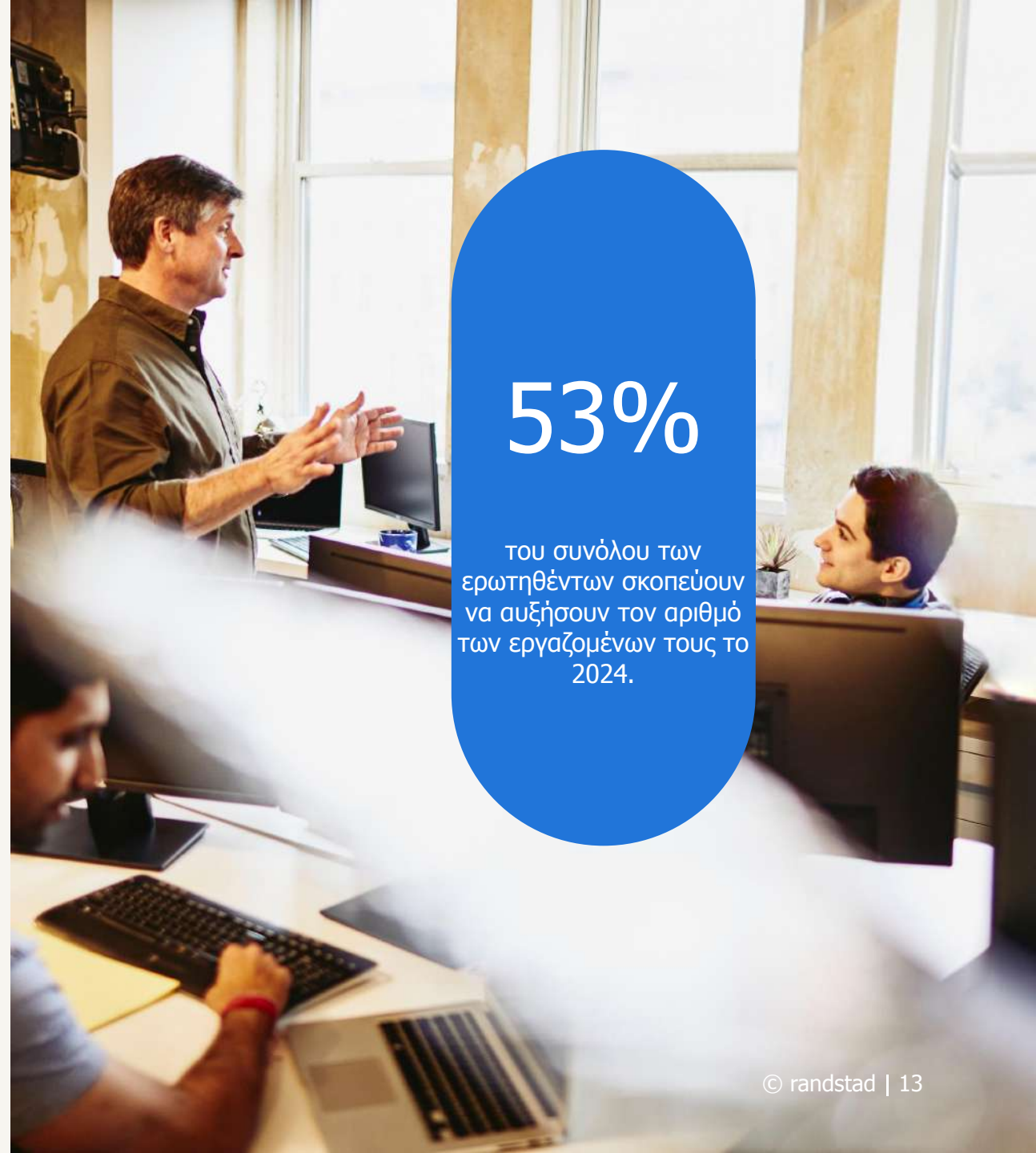


## ανοιχτές προσωρινές θέσεις εργασίας

1-4	12%
5-10	15%
11-45	8%
≥50	5%

## ανοιχτές μόνιμες θέσεις εργασίας

1-4	7%
5-10	5%
11-45	4%
≥50	5%



53%

του συνόλου των  
ερωτηθέντων σκοπεύουν  
να αυξήσουν τον αριθμό  
των εργαζομένων τους το  
2024.

# Λόγοι προσλήψεων.

	2023	2024
επιχειρηματική ανάπτυξη	76%	89%
δημιουργία νέων θέσεων εργασίας	45%	57%
ανάγκη για άτομα με νέες δεξιότητες στην εταιρεία	35%	30%
επενδυτικά σχέδια	26%	27%
ανάπτυξη της εταιρείας σε εθνικό/διεθνές επίπεδο	39%	25%
δημιουργία νέου τμήματος/εισαγωγή νέων προϊόντων	22%	23%
αποχώρηση προσωπικού	25%	19%
συνταξιοδότηση εργαζόμενων	5%	5%
επιχειρηματική διαφοροποίηση	8%	5%
άλλο	1%	1%

το άθροισμα των ποσοστών είναι πάνω από 100% γιατί περισσότερες από μία απαντήσεις είναι πιθανές.



# 89%

των εταιρειών που έχουν ανοιχτές θέσεις φέτος, δηλώνουν ότι χρειάζεται να προσλάβουν νέους εργαζόμενους λόγω της επιχειρηματικής ανάπτυξης των εταιρειών τους.

# πρόθεση προσλήψεων.

## ανά τμήμα.

	2023	2024
IT/τεχνολογία	54%	53%
πωλήσεις	48%	43%
operations	26%	29%
εξυπηρέτηση πελατών/aftersales	23%	25%
λογιστική/οικονομικά	24%	25%
μηχανικοί (αρχιτέκτονες, ηλεκτρολόγοι, μηχανολόγοι κτλ.)	23%	19%
παραγωγή	19%	18%
back office/γραμματειακή υποστήριξη	16%	18%
digital marketing	17%	16%
HR/εκπαίδευση/ανάπτυξη	16%	16%
logistics	12%	12%
παραδοσιακό marketing/επικοινωνία	12%	8%
νομικό τμήμα	4%	6%
τμήμα προμηθειών	10%	5%
άλλο	4%	8%

Για κάθε τμήμα στο οποίο οι ερωτηθέντες σχεδιάζουν να προσλάβουν ταλέντα, ρωτήθηκαν **πόσο πιθανό** είναι να αντιμετωπίσουν **δυσκολίες στην εύρεση υποψηφίων** με αυτές τις συγκεκριμένες δεξιότητες.

Αυτά είναι τα τμήματα στα οποία οι ερωτηθέντες δυσκολεύονται περισσότερο να βρουν τα κατάλληλα ταλέντα:

01  
μηχανικοί

83%  
vs 72% το 2023

02  
IT/τεχνολογία

78%  
vs 89% το 2023

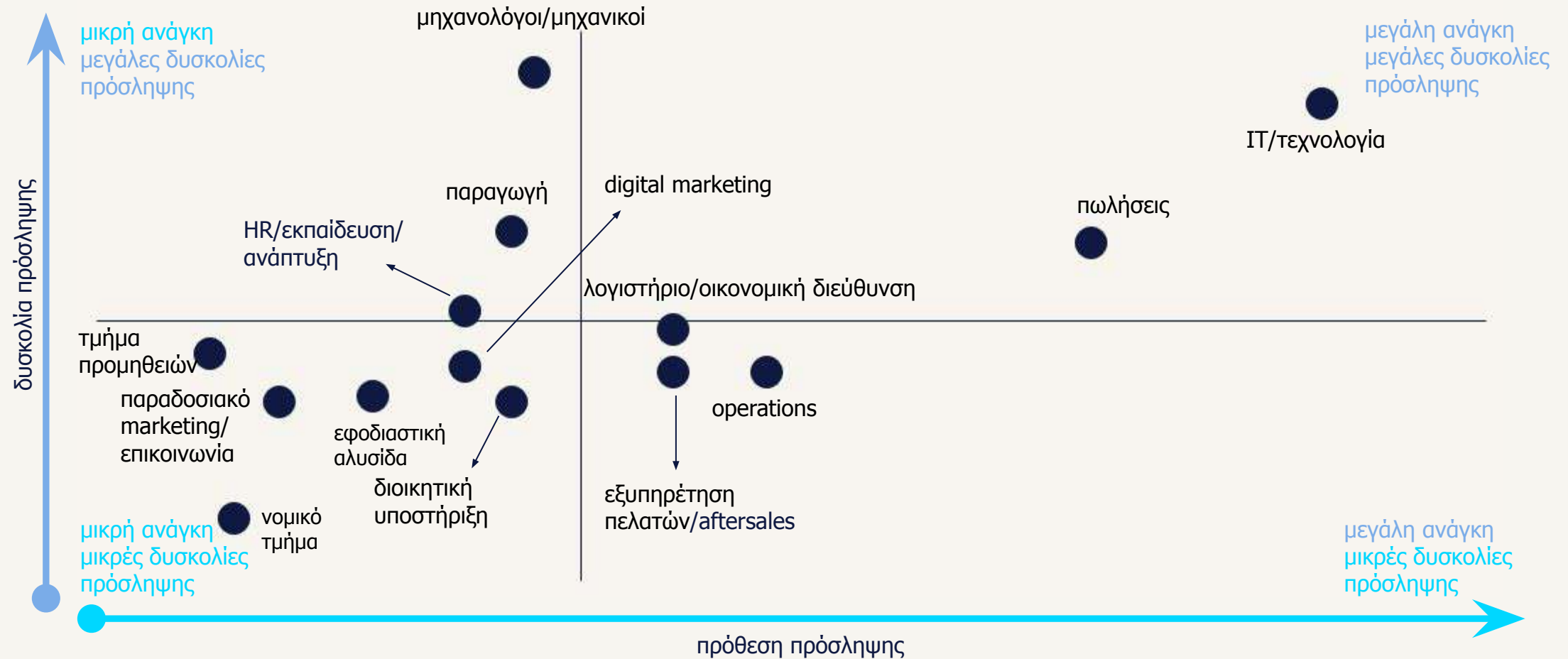
03  
παραγωγή

57%  
vs 53% το 2023

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

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

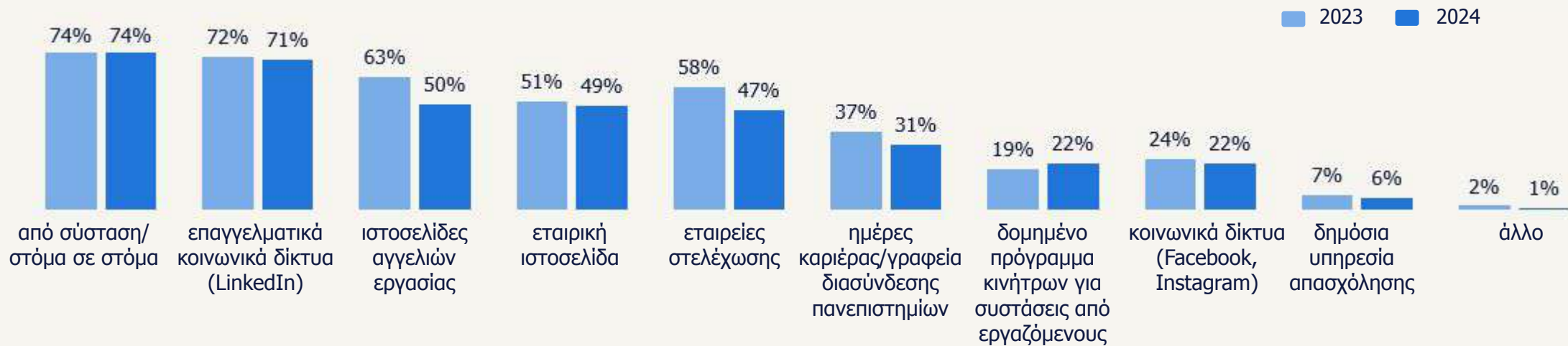
# matrix δυσκολίες πρόσληψης.





# πρακτικές και πηγές που χρησιμοποιούνται για την πρόσληψη ταλέντων.

οι πιο αποτελεσματικές πηγές για την πρόσληψη εργαζομένων.



## οι συστάσεις

θα είναι η πιο συχνά χρησιμοποιούμενη μέθοδος κατά τη διαδικασία εύρεσης των κατάλληλων υποψηφίων το 2024, με το 74% των ερωτηθεισών εταιρειών να την επιλέγει ως μία από τις πιο αποτελεσματικές πηγές πρόσληψης ταλέντων.

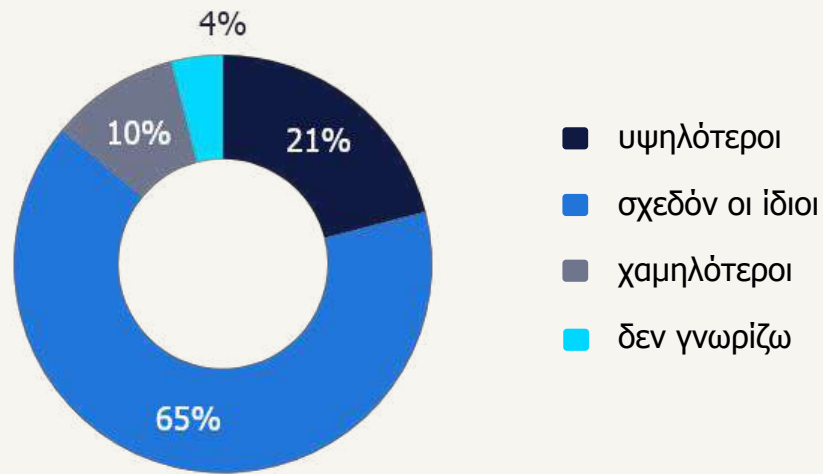
04

# μισθολογική εξέλιξη.



# μισθολογική ανταγωνιστικότητα.

μισθοί σε σύγκριση με τους ανταγωνιστές.

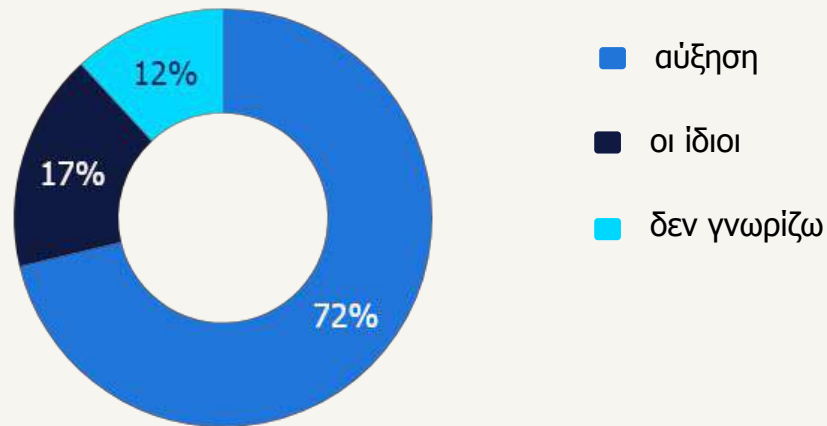


21%

θεωρούν ότι οι μισθοί τους είναι υψηλότεροι από εκείνους που προσφέρουν οι ανταγωνίστριες εταιρείες.

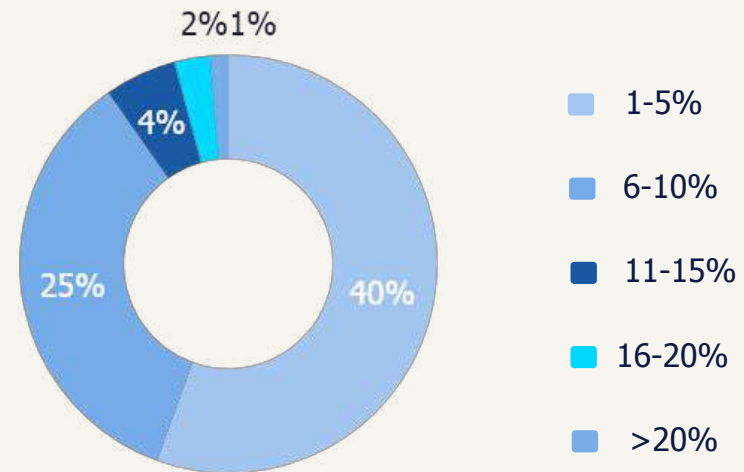
# μισθολογική εξέλιξη.

μισθολογική εξέλιξη για τους επόμενους 12 μήνες.



καμία από τις ερωτηθείσες εταιρείες δεν σχεδιάζει μείωση μισθού το 2024.

το 72% των ερωτηθεισών εταιρειών που σχεδιάζει υψηλότερες αποδοχές για τους εργαζομένους τους το 2024, θα εφαρμόσει την αύξηση ως εξής:





05

# στρατηγική ανθρώπινων πόρων.



# Τι κάνει μία εταιρεία ελκυστική;

	2023	2024
ελκυστικά πακέτα αποδοχών και παροχών	180	217
ευκαιρίες εξέλιξης καριέρας	160	175
ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον	152	161
καλή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής & προσωπικής ζωής	152	150
υβριδικό εργασιακό μοντέλο ή εξ αποστάσεως εργασία	116	136
ισχυρή φήμη εργοδότη (employer branding)	128	125
οικονομική ευρωστία	128	114
ευέλικτο ωράριο εργασίας (flexitime)	92	111
προγράμματα εκπαίδευσης	92	106
αίσθημα εργασιακής ασφάλειας	100	103
ισχυρή εικόνα/ισχυρές αξίες	116	94
ενδιαφέρον αντικείμενο εργασίας	96	78
υιοθέτηση νέων τεχνολογιών και καινοτομιών	80	69
προώθηση της διαφορετικότητας (ηλικία, φύλο, φυλή κτλ.)	52	56
βολική τοποθεσία	44	50
ισχυρή διοίκηση	60	50
ποιοτικά προϊόντα/υπηρεσίες	56	47
περιβαλλοντική και κοινωνική εταιρική ευθύνη (CSR)	48	44
ευκαιρίες για διεθνή καριέρα	44	33

Οι περισσότερες από τις ερωτηθείσες εταιρείες θεωρούν ότι η προσφορά **ελκυστικών πακέτων αποδοχών και παροχών**, καθώς και οι **ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης** αποτελούν τα πιο σημαντικά χαρακτηριστικά που κάνουν την εταιρεία τους ελκυστική για τους υποψηφίους.

Η προσφορά **ανταγωνιστικών πακέτων αποδοχών και παροχών** είναι σχεδόν διπλάσιας σημαντικότητας, σε σχέση με τον μέσο όρο των υπόλοιπων χαρακτηριστικών και έχει σημειώσει σημαντική αύξηση, ακόμα και από τα περσινά αποτελέσματα.



Λόγω αλλαγών στη σύνθεση του δείγματος, τα δεδομένα του 2023 και του 2024 δεν ήταν πλέον συγκρίσιμα. Ως εκ τούτου, τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται υπολογίζονται εκ νέου ως δείκτες (διαιρώντας το % κάθε χαρακτηριστικού με τον μέσο όρο % όλων των χαρακτηριστικών).

Ο μέσος όρος όλων των τιμών του δείκτη θα είναι πάντα 100. Για παράδειγμα, ένα χαρακτηριστικό που έχει βαθμολογία 50, είναι μόνο κατά το ήμισυ λιγότερο σημαντικό από τον μέσο όρο, ενώ ένα χαρακτηριστικό που έχει τιμή δείκτη 200, είναι δύο φορές πιο σημαντικό από τον μέσο όρο όλων των χαρακτηριστικών.

# παροχές που προσφέρουν οι εταιρείες.

## παροχές ευεξίας και δεξιοτήτων.

	2023	2024
εκπαίδευση	84%	78%
δυνατότητα εργασίας από το σπίτι (εξ αποστάσεως ή υβριδικό μοντέλο)	70%	58%
μη οικονομικές απολαβές/αναγνώριση	46%	45%
ευέλικτο πρόγραμμα εργασίας	49%	41%
επιπλέον ημέρες άδειας/ ημέρες ασθενείας/ άδεια άνευ αποδοχών	40%	37%
γονική άδεια με αποδοχές/παροχές φροντίδας παιδιού	36%	30%
προγράμματα υγείας και ευεξίας	31%	28%
προγράμματα/εργαλεία υποστήριξης εργαζομένων	25%	23%
coaching & mentorship	24%	21%
ψυχολογική υποστήριξη	23%	20%
δεν προσφέρουμε καμία από τις αναφερόμενες παροχές	5%	8%

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

## οικονομικές παροχές.

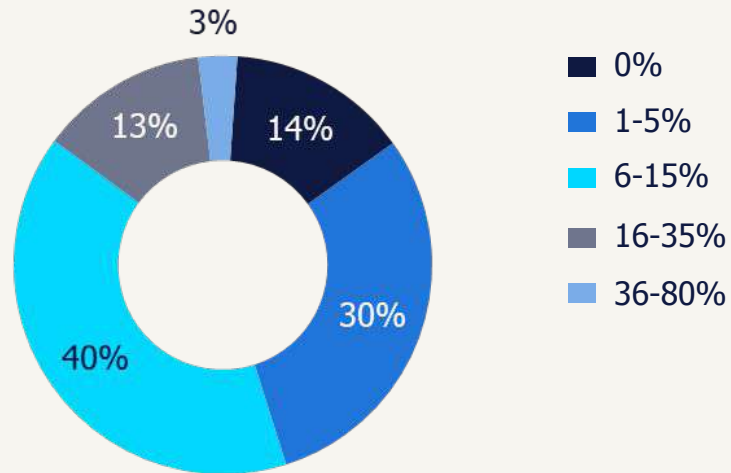
	2023	2024
κινητό τηλέφωνο	87%	74%
μπόνους/ατομικά μπόνους απόδοσης	81%	74%
ιδιωτική ιατροφαρμακευτική ασφάλιση	66%	64%
κουπόνια σίτισης/επιδότηση γεύματος	69%	61%
εταιρικό αυτοκίνητο	67%	52%
αποζημίωση εξόδων μετακίνησης (π.χ. μέσα μαζικής μεταφοράς, καύσιμα)	57%	52%
θέση στάθμευσης	47%	41%
ασφάλεια ζωής	47%	41%
συνταξιοδοτικό πλάνο	25%	20%
εκπιπόμενες δαπάνες*	18%	14%
διανομή κερδών	14%	11%
δωροκουπόνια εορτών	23%	7%
δεν προσφέρουμε καμία από τις αναφερόμενες παροχές	5%	6%

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

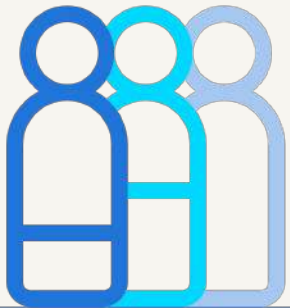
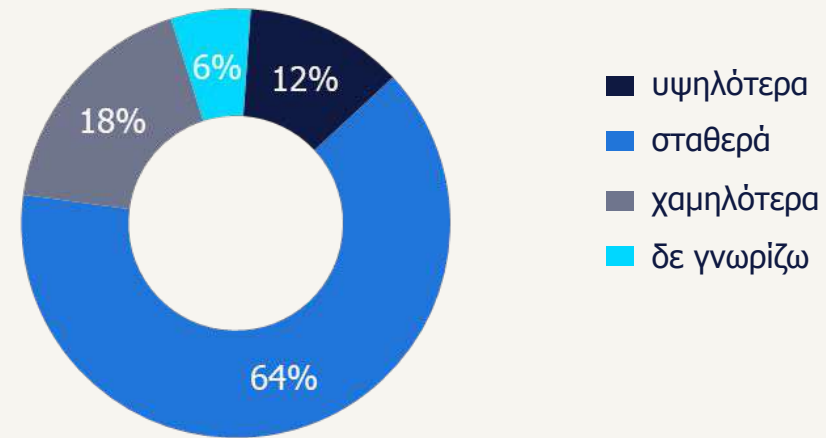


# δείκτης κινητικότητας προσωπικού.

ποσοστά αποχώρησης το 2023.



αναμενόμενα ποσοστά αποχώρησης το 2024.



Για τις περισσότερες εταιρείες που ερωτήθηκαν, ο δείκτης κινητικότητας προσωπικού το 2023 παρέμεινε σε λογικά επίπεδα, καθώς το 70% των εταιρειών ανέφερε ποσοστό αποχώρησης από 1% έως 15%.



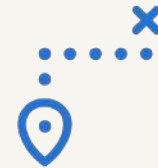
# για ποιους λόγους οι εργαζόμενοι αποφασίζουν να αποχωρήσουν από την εταιρεία;

	2023	2024
λήψη καλύτερης προσφοράς από άλλη εταιρεία (καλύτερος μισθός, καλύτερες συνθήκες κλπ.)	74%	64%
περισσότερες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη αλλού	50%	46%
επιλογή διαφορετικής επαγγελματικής πορείας	26%	18%
μεγάλος φόρτος εργασίας	17%	18%
δεν υπήρχε ταύτιση με την κουλτούρα της εταιρείας	14%	17%
αναζήτηση ενός πιο ευέλικτου προγράμματος εργασίας	12%	15%
μετεγκατάσταση	15%	14%
πλήρως απομακρυσμένη εργασία	-	9%
περιορισμένη επικοινωνία/σχέση με τον/την προϊστάμενο/η	9%	8%
έλλειψη ισορροπίας επαγγελματικής & προσωπικής ζωής	8%	8%
απουσία στήριξης από τη διοίκηση	6%	6%
έλλειψη ηγεσίας, καθοδήγησης ή οράματος	6%	6%
απουσία υβριδικού μοντέλου ή εξ αποστάσεως εργασίας	4%	4%
άρνηση επιστροφής στο γραφείο	2%	1%
έλλειψη ικανοποίησης ως προς τη φήμη της εταιρείας	1%	1%
άλλο	9%	10%
δεν γνωρίζω	1%	3%



64%

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



46%

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

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

06

# Τεχνητή νοημοσύνη.



# στάση απέναντι στο ΑΙ.

25%

των ερωτηθέντων εταιρειών υποστηρίζουν τη χρήση του ΑΙ και σχεδιάζουν να την επεκτείνουν.

32%

των ερωτηθέντων εταιρειών είναι 'ανοιχτές' στη χρήση του ΑΙ, αλλά μόνο σε συγκεκριμένους τομείς.

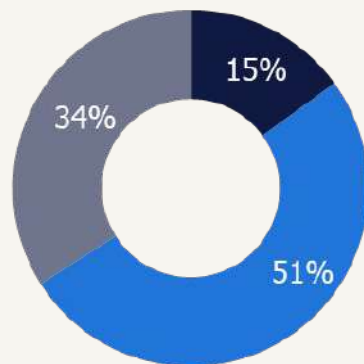
38%

των ερωτηθέντων εταιρειών δεν έχουν σχηματίσει γνώμη για τη χρήση του ΑΙ.

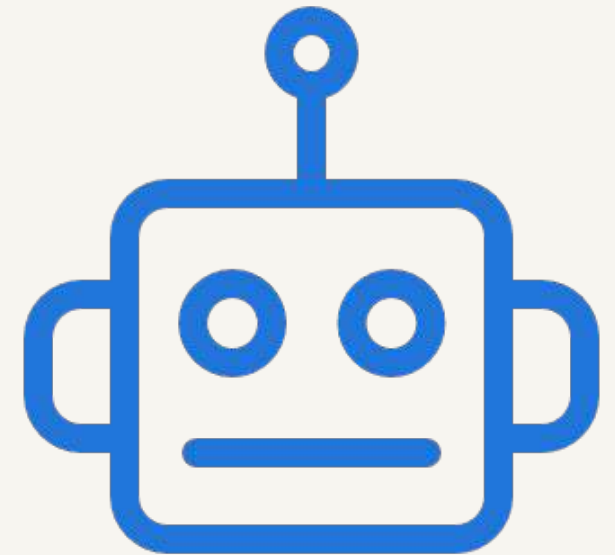
4%

των ερωτηθέντων εταιρειών δεν προβλέπουν τη χρήση του ΑΙ στο μέλλον.

## η επίδραση που θα έχει το ΑΙ στην αγορά εργασίας.



- το πλήθος των ανοικτών θέσεων θα αυξηθεί
- το πλήθος των ανοικτών θέσεων δεν θα αλλάξει
- το πλήθος των ανοικτών θέσεων θα μειωθεί



# τομείς που θα χρησιμοποιηθεί το ΑΙ.

IT/τεχνολογία	55%
μάρκετινγκ και διαφήμιση	36%
εξυπηρέτηση πελατών	29%
διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού	26%
ανάλυση αγοράς, ανάπτυξη πλάνου και στρατηγικής	24%
διοικητική υποστήριξη	23%
πωλήσεις	19%
χρηματοοικονομικά	16%
διοίκηση	15%
κατασκευαστικός	13%
logistics και μεταφορές	12%
σχέσεις με τους προμηθευτές	3%
άλλο	5%

57%

των ερωτηθέντων εταιρειών δηλώνουν ότι θα χρησιμοποιήσουν το ΑΙ σύντομα και είναι "ανοιχτοί" στη χρήση του.

# οφέλη και προκλήσεις του ΑΙ.

## τα μεγαλύτερα οφέλη του ΑΙ



ταχύτερη επεξεργασία δεδομένων & πιο ακριβείς προβλέψεις	69%
αυτοματοποίηση επαναλαμβανόμενων εργασιών	64%
υψηλότερη παραγωγικότητα	38%
καλύτερη ποιότητα εργασίας και αποτελεσμάτων	35%
βελτιωμένη εξυπηρέτηση και ικανοποίηση πελατών	27%
υποστήριξη στις λειτουργίες ανθρώπινου δυναμικού, όπως το onboarding και η πρόσληψη προσωπικού	21%
μείωση προσωπικού και εξοικονόμηση κόστους	18%
βελτίωση της αποδοτικότητας των ανθρώπων	18%
άλλο	3%
δεν πιστεύω πως το ΑΙ έχει οφέλη	2%
κανένα από τα παραπάνω	1%

## κύριες προκλήσεις του ΑΙ



έλλειψη καταρτισμένου προσωπικού για να εργαστεί με το ΑΙ	53%
εξασφάλιση της προστασίας δεδομένων	43%
υψηλό κόστος υλοποίησης και λειτουργίας του ΑΙ	34%
διασφάλιση της εμπιστευτικότητας	27%
δυσπιστία αναγνώρισης των πλεονεκτημάτων της τεχνητής νοημοσύνης από τους εργαζόμενους	26%
δυσπιστία αναγνώρισης των πλεονεκτημάτων της τεχνητής νοημοσύνης από τη διοίκηση	15%
άλλο	8%



07

# προφίλ συμμετεχόντων.



# περιληπτικά.

Η έρευνα της Randstad για τις τάσεις HR και τους μισθούς του 2024 παρουσιάζει στοιχεία που συγκεντρώθηκαν από εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε ποικίλους κλάδους της ελληνικής οικονομίας, ελληνικές και πολυεθνικές.

Οι κλάδοι της **τεχνολογίας**, της **υγειονομικής περίθαλψης**, του **χονδρικού και λιανικού εμπορίου** και της **βιομηχανίας και παραγωγής**, αντιπροσωπεύουν σχεδόν το 60% του δείγματος.

Οργανισμοί που απασχολούν περισσότερα από 500 άτομα αντιπροσωπεύουν το 12% του δείγματος.

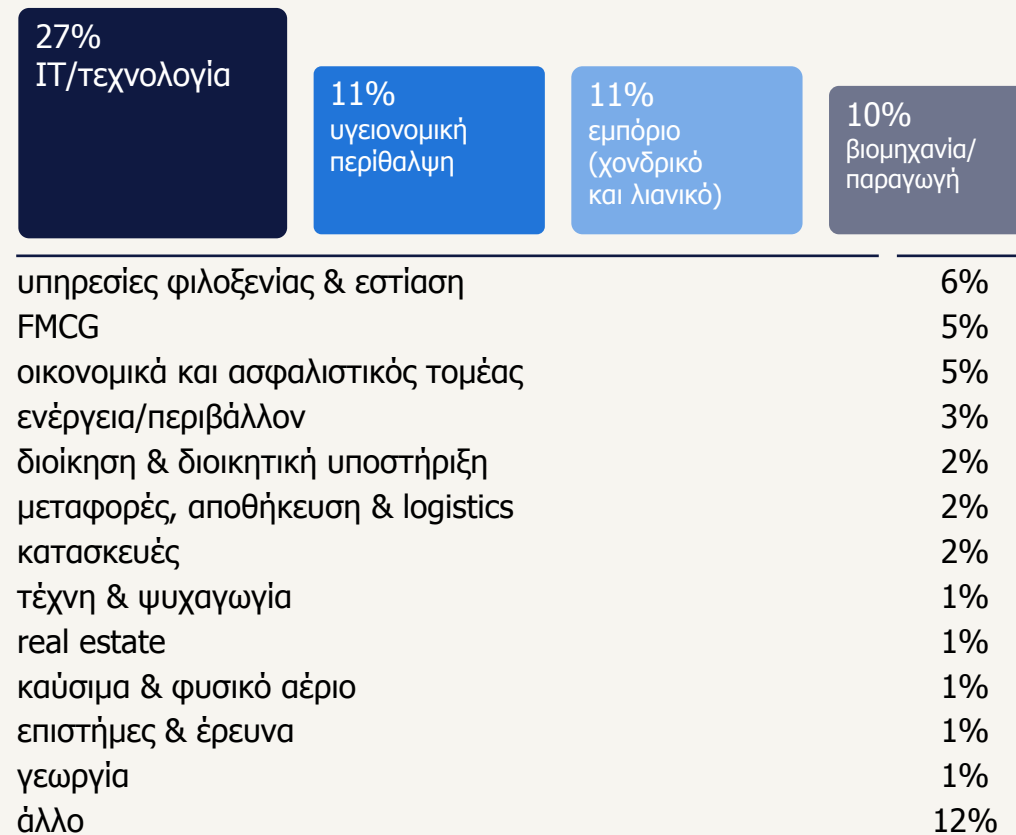
Σχεδόν το 60% των ερωτηθέντων εργάζεται στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού και το 32% είναι διευθυντικά στελέχη.

Επιπλέον, το 92% των ερωτηθέντων έχει καθοριστικό ή σημαντικό ρόλο στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη στελέχωση.

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

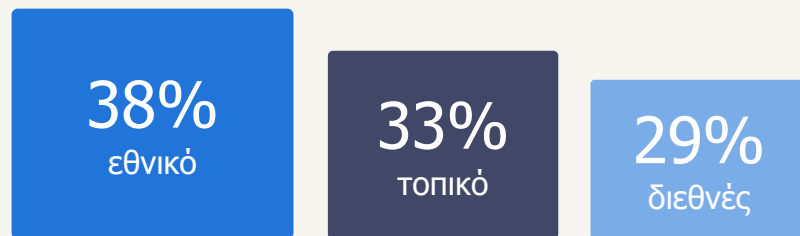
# προφίλ συμμετεχόντων.

## ανά κλάδο.

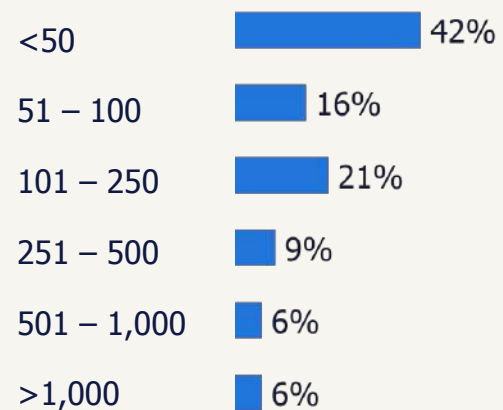


# προφίλ συμμετεχόντων.

## επίπεδο παρουσίας της εταιρείας.



## αριθμός εργαζομένων στην Ελλάδα.



## ανά τμήμα.

ανθρώπινο δυναμικό	56%
γενική διεύθυνση	32%
IT/τεχνολογία	4%
πωλήσεις/marketing	3%
οικονομικά	2%
άλλο	3%

## ρόλος των συμμετεχόντων στη διαδικασία στελέχωσης.



08

# μισθοί στην Ελλάδα.



# μισθοί

## κύρια σημεία της έρευνας μισθών.

Οι παρακάτω διαφάνειες παρουσιάζουν τους **χαμηλότερους** και τους **υψηλότερους** μισθούς για διάφορες θέσεις εργασίας.

Οι βασικοί τίτλοι θέσεων που αναφέρονται αφορούν τους κλάδους των πωλήσεων & του marketing, της γραμματειακής υποστήριξης, του ασφαλιστικού τομέα, του ανθρώπινου δυναμικού, του φαρμακευτικού τομέα, του νομικού τομέα, των οικονομικών & της λογιστικής, της τεχνολογίας, των μηχανικών, των logistics και της εξυπηρέτησης πελατών.

Οι αναγραφόμενες αποδοχές στους παρακάτω πίνακες αναφέρονται σε **μεικτές αποδοχές** και βασίζονται σε **14 μισθούς** ανά έτος.





## αγρονομικός τομέας.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
agricultural scientist	1500	3500
agronomist	1000	2000
field activation specialist	2000	4500
field scientist	1500	3500
plant scientist	1500	3500
rnd manager (crop science)	2300	5000
soil scientist	1500	3500

## ασφαλιστικός τομέας.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
actuary	2000	3000
claims administrator	100	1300
claims supervisor	2200	2500
junior underwriter	1200	1500
senior actuary	2500	3500
senior underwriter	2500	3000
underwriter	1400	1800

## ανθρώπινο δυναμικό.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
compensation & benefits manager	3000	4000
compensation & benefits specialist	2000	2800
hr assistant/hr administrator	1300	1600
hr business partner	2800	3500
hr director	6500	9500
hr generalist	2000	2800
hr manager	4000	6500
multilingual recruiter	2500	3500
payroll manager	3000	4500
payroll officer/payroll administrator	1700	2500
talent acquisition manager	3000	4500
talent acquisition specialist	1700	2500
training & development manager	3000	4000
training & development specialist	2000	2500

# γραμματειακή υποστήριξη.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
administrative assistant	1100	1600
administrative coordinator	1600	2200
back-office assistant	950	1400
company secretary	1100	1600
compliance officer	1700	2500
data processing administrator	1000	1300
ethics & compliance partner	2200	3000
executive / personal assistant	2000	3500
front desk customer service	1000	1200
guest relations officer	1200	1500
legal secretary	1500	3000
office manager	1300	2000
operations officer	1500	2500
receptionist	1000	1200
sales administrator	1000	1500
secretary	1000	1600
translator/interpreter	1600	3000
visitor services officer	1000	1500

# ενέργεια.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
asset manager	1500	2500
construction manager	3000	4500
electrical design engineer	2200	3200
electrical engineer	2000	2500
energy conservation engineer	2500	3500
energy trader	3500	5000
environmental engineer	2500	4000
field engineer	2500	3500
hse manager	3500	4500
mechanical engineer	1500	2500
o & m electrical engineer	1800	2500
project manager	1500	2500
res engineering consultant	1400	2000
site manager	1800	2500
technical manager	1800	3000
site engineer	1800	2500
o & m manager	3500	5000
project engineer	1800	2500

# εξυπηρέτηση πελατών.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
call center manager	2500	3000
call center supervisor	1800	2500
call center team leader	1600	1900
collection agents	900	1300
collections manager	2000	3000
collections supervisor	1700	2100
collections team leader	1300	1800
contact center manager	2500	3000
contact center specialist	1100	1700
customer care manager	2500	3200
customer care supervisor	1800	2500
customer experience manager	2700	3000
customer service agents	900	1300
customer service coordinator	1300	1800
freight forwarding agent	1600	2100
head of customer service	3500	4000
inside sales specialist	1200	1600
inside sales supervisor	1600	2000
restructuring agents	1000	1500
restructuring team leader	1500	1800
technical support agent	900	1200
order customer support specialist	1300	1800
telesales agents	850	1000
telesales team leader	1200	1700

# εφοδιαστική αλυσίδα.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
customer service specialist	1500	2200
customer service manager	2500	3000
demand planner	2000	3000
distribution center manager	3500	4000
distribution manager	2800	3500
order desk specialist	1300	1800
procurement assistant	1300	1800
procurement manager	3000	4000
procurement specialist	1800	2800
supply chain executive	3000	4000
tendering manager	2500	3000
tenders assistant	1500	2000

# ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
architect	1500	2500
construction manager	3000	4500
civil engineer	1500	2500
cost engineer	2200	3200
electrical engineer	1800	2500
electrical design engineer	1800	3000
engineer property manager	2000	2500
facilities coordinator	1400	2000
facilities manager	2500	3500
mechanical engineer	1500	2500
project engineer	1800	2500
project manager	3500	5000
senior architect	2500	4000
site civil engineer	2500	3500

# logistics.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
buyer	1800	2200
clerk driver	1200	1500
driver	1000	1500
imports / exports assistant	1300	1600
imports / exports specialist	1800	2200
logistics assistant	1300	1800
logistics manager	3000	3500
warehouse assistant	1500	1800
warehouse clerk	900	1300
warehouse manager	2000	3000

# marketing.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
marketing director	5000	7000
marketing manager	4000	5000
marketing & communications director	4000	5000
marketing & communications manager	3000	4000
crm & loyalty specialist	2000	2500
head of performance	4000	6000
digital marketing manager	3000	4000
digital performance/ growth strategist	3000	4000
digital account manager	1800	2200
digital content and social media specialist	1600	2000
digital marketing specialist	1800	2200
digital marketing assistant	1300	1600
e-commerce manager	3500	4500
e-commerce specialist	1800	2200
marketing insights analyst	1800	2500
senior brand manager	3000	3500
brand manager	2300	2800
junior brand manager	1600	2000
product manager (pharmaceutical)	3000	4000
product manager (tech & services)	3000	3500
junior product manager	1800	2200
marketing & communication assistant	1600	1800
marketing assistant	1200	1600
online content manager	1300	1600
pr account manager	1800	2200
seo	2500	3800
trade marketing manager	2800	3500
trade marketing assistant	1800	2200
team promoters supervisor	1100	1400
promoters	800	1100



# multilingual.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
multilingual back-office agent	1200	1500
multilingual collection agent	1300	1700
multilingual customer service agent - hybrid	1100	1500
multilingual customer service agent - on-site	1200	1700
multilingual customer service agent - remote	1000	1400
multilingual payroll associate	1800	2500
multilingual recruiter	1800	2500
multilingual sales development representative	1500	2000
multilingual social media content moderators	1000	1400
multilingual team leader	1500	1900
multilingual technical support agent - 1st tier	1100	1500
multilingual technical support agent - 2nd tier	1400	1700
multilingual vendor desk agent - gatekeeper	1400	1800

# νομικός τομέας.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
compliance manager	2500	4500
contract administrator	2000	3000
corporate & legal affairs manager	5000	9000
data protection officer	2200	3500
head of legal department	5000	10000
legal associate	2000	3000
paralegal	1900	3000
senior legal counsel	3500	7000

# ναυτιλιακά.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
1st engineer	4000	7000
2nd engineer	3000	5000
control & instrumentation engineer	2500	4000
crew manager	4500	6500
crew operator	2500	3500
fleet manager	5000	7000
fleet operator	2500	3500
freight forwarder	1500	2000
operation manager	5000	7000
operator	2500	4000
superintendent engineer	4000	7000
technical manager	6000	8000





# Ξενοδοχεία και εστίαση.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
bar manager	1500	2500
bartender	1300	1800
cook a	1800	3000
cook b	1400	1800
executive chef	5000	9500
f&b controller	1600	2400
food and beverage manager	2500	5000
food and beverage supervisor	1600	2400
front desk	1300	1600
front office manager	1800	2600
guest relations manager	1700	2500
guest relations officer	1300	1600
hotel gm/manager	5000	12000
housekeeping assistant	1400	2000
housekeeping executive	2500	6000
housekeeping linen attendant	1200	1800
housekeeping maids	1200	1800
housekeeping manager	2100	3200
operations manager	4000	9000
reception clerk	1300	1600
reservation manager	2500	4000
rooms division manager	2500	5000
revenue coordinator	2100	3200
sous chef/pastry chef	3000	4000
waiter	1200	1600

# οικονομικά και λογιστική.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
accountant	1700	2500
actuary	2000	3000
assistant accountant	1000	1600
budget & reporting manager	2700	4500
chief accountant	3000	5000
commercial/sales analyst	2000	3500
compliance manager	3500	5000
compliance senior specialist	3000	3500
cost accountant	3500	5500
credit manager	3000	4000
credit officer	1800	2500
data scientist	3000	4000
disputes senior specialist	2500	3500
disputes specialist	1800	2500
finance analyst	2000	3500
finance clerk (including invoicing, accounting, collecting, bookkeeping, etc.)	1000	1500
finance controller	3500	5000
finance manager or director, e.g.: cfo, vice president of finance, director of finance, director of audit, etc.	6000	10000
finance project manager	3500	6000
fraud models analyst	2800	3800
head of relationship manager	5000	8000
internal audit manager	3500	5000
internal audit officer	2000	2800
payroll manager	3000	4000
payroll specialist	2000	3000
relationship manager (banking/npl)	1800	3500
restructuring officer/financial advisor (npl)	2500	3000
risk manager	3000	7000
risk officer	2500	3000
treasurer	2500	3500

# παραγωγή και μηχανικοί.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
automation engineer	1800	2800
cathodic engineer	2000	2500
chemical engineer	1800	2500
continuous improvement engineer	1800	2500
controls engineer	2000	3000
development engineer	2500	3000
electrical engineer	1800	2800
engineering director	5000	7000
environmental, health & safety manager	3500	4500
facilities manager (inhouse)	2500	3500
industrial engineer	1500	2000
maintenance engineer (electrical & mechanical)	1800	2800
maintenance manager	3000	4000
mechanical design engineer	1800	2800
mechanical engineer	1500	2500
operations manager	3000	4000
planning manager	2500	3000
process engineer	2000	2500
production manager	3000	4000
production planner	1500	2200
project engineer	2500	3000
project manager	3000	4000
quality assurance engineer	1500	2000
quality assurance manager	2500	3500
quality control analyst	1500	1800
quality control manager	2500	3000
quality engineer	1800	2300
r&d engineer	2000	3000
r&d manager	3000	4000
sales engineer	1300	2500
sales technical director	3500	4500
technical director	4000	6000

# πωλήσεις.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
general manager (commercial background)	10000	16000
commercial director	5000	9000
commercial manager	4500	6000
business development manager	3500	4500
sales director	4500	6000
sales manager	4000	5000
international key account manager	3000	4000
key account manager	2500	3500
account manager (energy/ tech/ telco)	2500	3500
ecommerce key account manager	2500	3500
area sales manager	2500	3500
b2b sales representative	1600	2000
d2d sales representative	850	1300
medical sales representative	2000	2800
otc sales representative	1800	2200
merchandiser	1000	1300
presales manager	3000	4000
public sector account manager	3500	4500
sales engineer	2500	3800
sales export manager	3500	4500
sales export representative	2200	3000
wholesales sales representative	2000	2500
sales/ commercial planning analyst	2000	2800
retail area manager	2500	3200
store manager (premium brands)	3000	4500
store manager	1800	2500
store assistant manager	1300	1800
store sales advisor	800	1200
visual merchandiser	1600	2000



# Τεχνολογία.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
application support engineer	1800	3200
big data engineer	2200	4600
business intelligence professional	1900	3300
chief information officer (CIO)	7000	15000
chief product officer (CPO) / product director/manager	3800	5200
chief technology officer (CTO) / VP of software engineering	7000	15000
cloud architect	3500	5000
cloud engineer	2800	3500
data engineer	2100	4300
data scientist / machine learning engineer / AI engineer	2300	4300
database administrator	1800	4500
database developer	2000	3500
devops engineer	2800	4300
digital transformation manager	4000	5500
ERP / CRM consultant	1800	3200
graphic designer	1500	3200
information security professional (including penetration tester, IT security analyst, GRC consultant etc.)	2000	4600
IT business analyst	2800	4200
IT manager / IT director	4000	8000
IT pre-sales engineer (private/public sector)	2500	4000
IT project / program manager	2800	5000
IT service manager	2600	3800
IT support / helpdesk	1500	2500
IT systems engineer/administrator (windows & linux/unix)	1900	3500
mobile developer (android, iOS)	2500	4200
network engineer	2100	4500
SAP professional	2500	4700
scrum master / product owner	3000	4300
software architect / systems architect	3300	4300

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
software consultant	2500	3500
software developer / engineer - junior (.NET/C#, Java, PHP, C/C++, JavaScript, Python, Ruby, Go etc)	1800	2800
software developer / engineer - mid level (.NET/C#, Java, PHP, C/C++, JavaScript, Python, Ruby, Go etc)	2800	3400
software developer / engineer - senior (.NET/C#, Java, PHP, C/C++, JavaScript, Python, Ruby, Go etc)	3500	4700
software development lead	4700	5300
software engineering manager	5200	7000
software tester / qa engineer	2700	3800
telecommunications engineer	2500	3300
UI/UX designer / product designer	2000	3800

## ταξίδια και τουρισμός.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
incoming travel designer	1200	1700
senior incoming travel designer	1700	2100
outbound travel designer	1000	1600
senior outbound travel designer	1600	1900
ticket agent	1000	1600
product developer	2100	3000
travel agent   mice	1200	1800
travel designer manager	2100	3000

## φαρμακευτικός κλάδος.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
biostatistician	2000	4800
biotechnologist	2000	4000
clinical research associate i - v (1-5)	1500	4000
clinical study manager	3500	5000
head of regulatory affairs	4000	6000
market access assistant	1700	2500
market access coordinator	2500	3000
market access manager	4000	7000
medical advisor	2500	2800
medical affairs assistant	1600	2000
medical director	5000	9000
medical manager	4000	6500
medical science liaison	2000	2500
medical writer	2300	2800
pharmacovigilance	1600	2000
quality assurance officer	1900	2300
quality control analyst	1500	2000
quality control manager	2900	4300
r&d analyst	1500	2000
regulatory affairs manager	3000	4600
regulatory affairs officer	1900	2500
senior regulatory affairs officer	2000	3000
site research assistant	1300	1700
study coordinator	2000	2500
study startup specialist	1500	2000

## υγειονομική περίθαλψη.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
aesthetician	900	1500
dietician	900	1700
lab technician	900	1600
midwife	900	1500
nurse	900	1500
pharmacist	1300	2500
pharmacist assistant	900	1200
physiotherapist	900	1500
radiology assistant	900	2000

ευχαριστούμε.

