

τάσεις στο HR

Ξενοδοχεία &
τουρισμός.

Ελλάδα, 2023

εισαγωγή.

Η έρευνα HR Trends της Randstad για το 2023 για τον κλάδο του τουρισμού και των ξενοδοχείων, παρέχει πληροφορίες για τον τρόπο με τον οποίο οι ξενοδοχειακές και τουριστικές επιχειρήσεις προσαρμόζονται στις υφιστάμενες οικονομικές συνθήκες.

Η έρευνα χρησιμοποιεί δεδομένα από την έρευνα HR trends 2023 και εστιάζει σε 66 συμμετέχοντες από τον ξενοδοχειακό και τουριστικό τομέα. Τα ηγετικά στελέχη των επιχειρήσεων αυτών στην Ελλάδα, ολοκλήρωσαν την έρευνα την περίοδο Ιούνιος - Ιούλιος 2023.

Βασικά θέματα που περιλαμβάνει η έρευνα είναι η αναμενόμενη εξέλιξη του αριθμού των εργαζομένων, των μισθών και των παροχών που προσφέρονται από τις ερωτηθείσες εταιρείες.





ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ

ΕΞΕΛΙΞΗ.



αναμενόμενη επιχειρησιακή εξέλιξη.

το 40% των ερωτηθέντων αναμένει ότι οι πωλήσεις της επιχείρησής τους θα αυξηθούν



40%

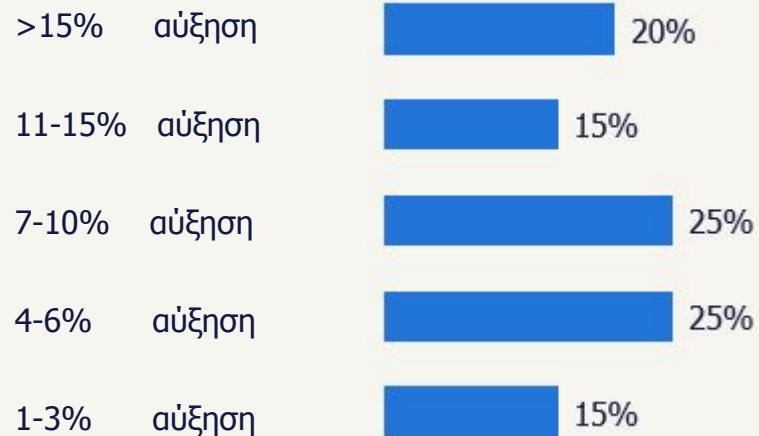
των ερωτηθέντων αναμένουν ότι ο όγκος των πωλήσεών τους θα αυξηθεί.



0%

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

αναμενόμενη αύξηση πωλήσεων



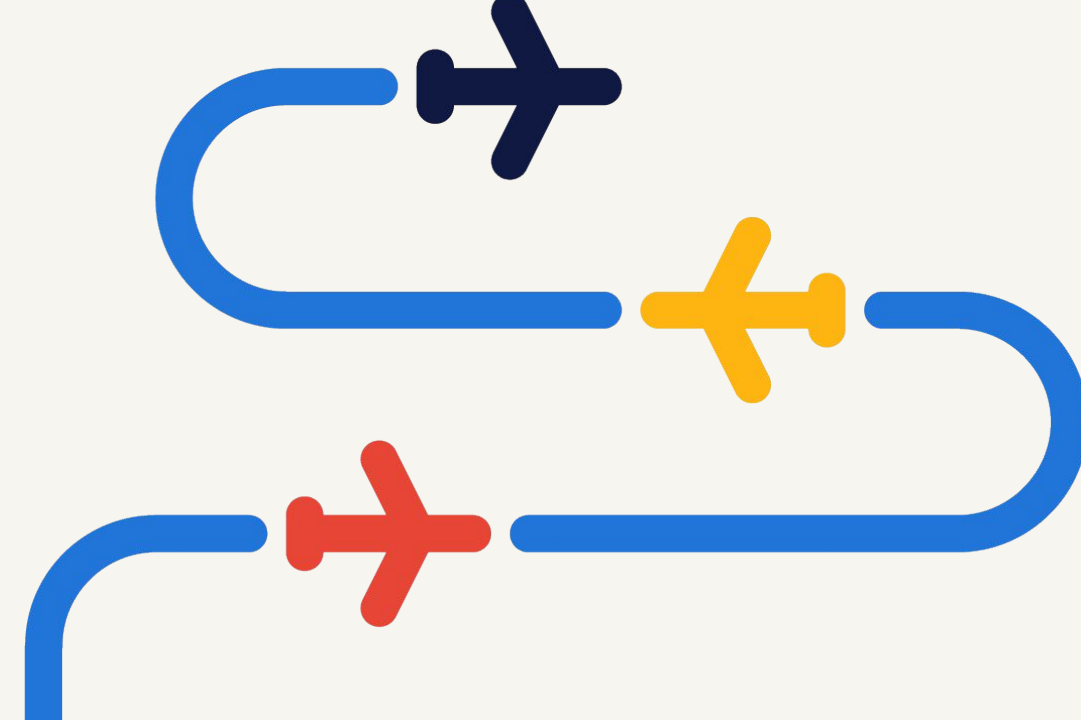
48%

των ερωτηθέντων αναμένουν ότι οι πωλήσεις τους θα παραμείνουν σταθερές.

το υπόλοιπο των ερωτηθέντων μέχρι το 100% , απάντησαν "δεν γνωρίζω"

επιχειρησιακές προκλήσεις που αναμένονται για το 2023.

συνολικό εργατικό κόστος (αμοιβές και παροχές)	64%
διαχείριση υψηλού ενεργειακού κόστους	54%
αντιμέτωπιση του υψηλού κόστους του "επιχειρείν"	54%
διαχείριση απροσδόκητων δαπανών	36%
διασφάλιση διαδικασιών και παραγωγικότητας	34%
αποφυγή υψηλής οικονομικής απώλειας	18%
διατήρηση σχέσεων με πελάτες ή/και προμηθευτές	14%
αντιμέτωπιση έκτακτων αυξήσεων	12%
διατήρηση περιθωρίων κέρδους	12%
διαχείριση δαπανών που προκύπτουν από απολύσεις	6%
αύξηση κυβερνοασφάλειας	6%
διατήρηση της λειτουργικότητας της επιχείρησης	4%
εξασφάλιση των απαραίτητων προμηθειών που απαιτούνται για τη λειτουργία	2%
διαχείριση αναστολής ή διακοπής εργασιών	2%
άλλο	8%



64%

θεωρούν ότι η αντιμετώπιση του συνολικού εργατικού κόστους είναι η μεγαλύτερή τους πρόκληση φέτος.

54%

των ερωτηθέντων θεωρούν ότι η διαχείριση του υψηλού ενεργειακού κόστους θα είναι πολύ δύσκολη κατά την περίοδο του 2023.

σχέδια για την αντιμετώπιση της ύφεσης.

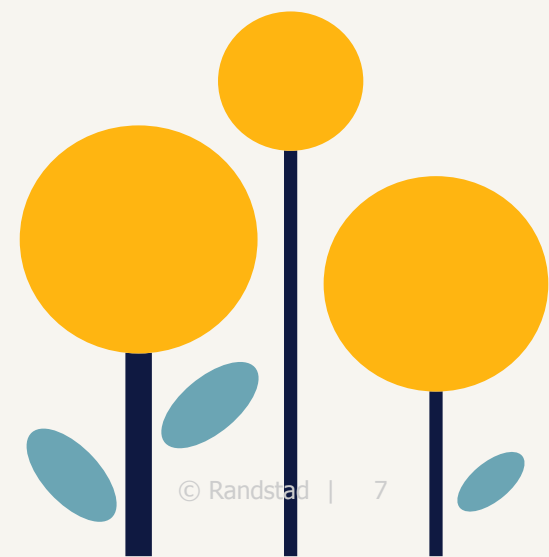
μόνο το 6% θα μειώσει τους μισθούς για να αντιμετωπίσει μια πιθανή ύφεση.

επανεκτίμηση των αναγκών εργατικού δυναμικού ή αναδιάρθρωση του οργανογράμματος	50%
ανάπτυξη δεξιοτήτων των εργαζόμενων	44%
αύξηση τιμών	42%
μείωση εξόδων λειτουργίας	40%
πρόσληψη περισσότερων εποχικών/προσωρινών εργαζομένων (σε περιόδους αυξημένης παραγωγής)	32%
προσαρμογή προϊόντων και υπηρεσιών - προσφορά μόνο οικονομικά αποδοτικών προϊόντων	16%
προσφορά περισσότερης εργασίας από το σπίτι για τη μείωση του ενεργειακού κόστους στο γραφείο	10%
μείωση του εργατικού δυναμικού	8%
μείωση πακέτου αποδοχών	6%
μειωμένο ωράριο	4%
περιορισμός θέρμανσης για τη μείωση του ενεργειακού κόστους	2%
άλλο	4%

Για την αντιμετώπιση της ύφεσης, το **50%** των ερωτηθέντων είπε πως η εταιρεία θα κάνει επανεκτίμηση των αναγκών εργατικού δυναμικού ή αναδιάρθρωση του οργανογράμματος.

Ένα άλλο σημαντικό μέτρο για το **44%** είναι η ανάπτυξη δεξιοτήτων των εργαζομένων.

Μόνο το **6%** θα μείωνε τα πακέτα αποδοχών, για να αντιμετωπίσει μια πιθανή οικονομική ύφεση.





προσέλκυση

ΤΑΛΕΝΤΩΝ.



εμπόδια κατά τη διαδικασία στελέχωσης.

οι μη ρεαλιστικές μισθολογικές προσδοκίες είναι το πιο συχνό εμπόδιο κατά την πρόσληψη.

μη ρεαλιστικές μισθολογικές προσδοκίες	90%
μηδενική/περιορισμένη εργασιακή εμπειρία στον κλάδο	68%
απαιτούμενα χρόνια εργασιακής εμπειρίας	58%
συγκεκριμένες δεξιότητες	52%
προσδοκίες ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	26%
εμπειρία σε διαχείριση εργαλείων διοίκησης	12%
μακρά χρονική περίοδος προειδοποίησης	6%
διεθνής εμπειρία	6%
άλλο	4%



περιορισμένη εργασιακή εμπειρία

Οι ερωτηθέντες δυσκολεύονται να βρουν υποψήφιους με την απαραίτητη εργασιακή εμπειρία στον κλάδο.

υψηλές προσδοκίες

Οι υποψήφιοι έχουν υψηλές προσδοκίες όσον αφορά τον μισθό και προσπαθούν όλο και περισσότερο να πετύχουν μια καλύτερη ποιότητα ζωής.

προκλήσεις του ανθρώπινου δυναμικού.

το 82% των συμμετεχόντων δυσκολεύεται να διατηρήσει τη δέσμευση των εργαζομένων.

80%

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

72%

θεωρούν δύσκολη την εύρεση ταλέντων για τις θέσεις εργασίας.

διατήρηση της δέσμευσης των εργαζομένων	82%
προσέλκυση ταλέντων	80%
έλλειψη ταλέντων	72%
διαχείριση των προσδοκιών αναφορικά με τα πακέτα αποδοχών και παροχών	60%
διαχείριση έλλειψης δεξιοτήτων	44%
διατήρηση κορυφαίων επιδόσεων και ανάπτυξη ταλαντούχων ηγετών	38%
διαδικασίες ένταξης νέων εργαζομένων	34%
εσωτερική/εξωτερική κινητικότητα	32%
διαχείριση employer branding	26%
διαχείριση υψηλού δείκτη κινητικότητας/ αποχώρησης προσωπικού	18%
διασφάλιση της ψυχικής υγείας & ευεξίας των εργαζομένων	12%
διαχείριση προγραμμάτων εσωτερικών αλλαγών	8%
εργασιακή συμπερίληψη (διαφορετικότητα/διαφάνεια)	4%
ευθυγράμμιση ευέλικτου ωραρίου με τις ανάγκες της επιχείρησης	4%



αντιμετώπιση προκλήσεων ανθρώπινου δυναμικού.

η βελτίωση των μισθών και τα προγράμματα εκπαίδευσης είναι οι top τρόποι αντιμετώπισης των προκλήσεων του ανθρώπινου δυναμικού.

βελτίωση μισθών	76%
εκπαίδευση και συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης	68%
πρόσληψη ταλαντούχων στελεχών από άλλες χώρες	54%
παροχή εξατομικευμένων πακέτων παροχών	46%
αύξηση συνεργασίας με εξωτερικούς συνεργάτες	18%
προσφορά υβριδικού ή εξ αποστάσεως μοντέλου εργασίας	16%
ανάθεση σε εξωτερικούς συνεργάτες εταιρικών δραστηριοτήτων (outsourcing)	14%
προσφορά περισσότερων επιλογών για ευέλικτη εργασία	12%
πρόσληψη περισσότερων εργαζομένων με συμβάσεις μερικής απασχόλησης	4%
άλλο	2%



βελτίωση μισθού

είναι το μέτρο που οι περισσότερες επιχειρήσεις είναι πρόθυμες να εφαρμόσουν ή έχουν ήδη εφαρμόσει, με σκοπό να διαχειριστούν τις προκλήσεις ανθρώπινου δυναμικού που αντιμετωπίζουν.

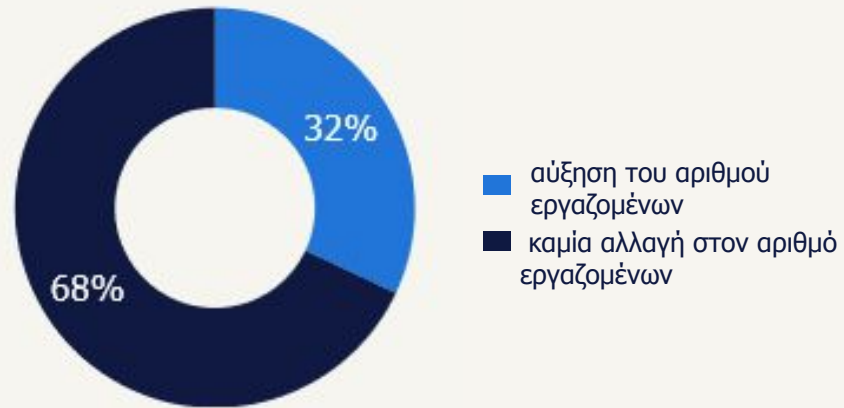
πρόσληψη ταλέντων από άλλες χώρες

είναι η τρίτη σε σειρά πιο αποτελεσματική λύση, για να ξεπεραστούν οι προκλήσεις.

παροχή εξατομικευμένων πακέτων παροχών

αντιπροσωπεύει μια μέθοδο αντιμετώπισης των προκλήσεων στο ανθρώπινο δυναμικό.

πλάνα προσλήψεων για το 2023.



75%

των συμμετεχουσών εταιρειών, που έχουν ανοιχτές θέσεις εργασίας φέτος, δηλώνουν ότι χρειάζονται να προσλάβουν νέους εργαζόμενους επειδή η εταιρεία τους αναπτύσσεται.

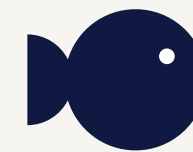
ανοιχτές προσωρινές θέσεις εργασίας

2-3	4%
5-6	4%
20-50	8%
>50	12%



ανοιχτές μόνιμες θέσεις εργασίας

3-10	4%
10-100	6%
>100	18%



πρόθεση προσλήψεων.

οι περισσότερες εταιρείες αναζητούν υποψήφιους στον κλάδο των operations και των πωλήσεων.

πλάνα προσλήψεων ανά τμήμα.



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
πωλήσεις
86%

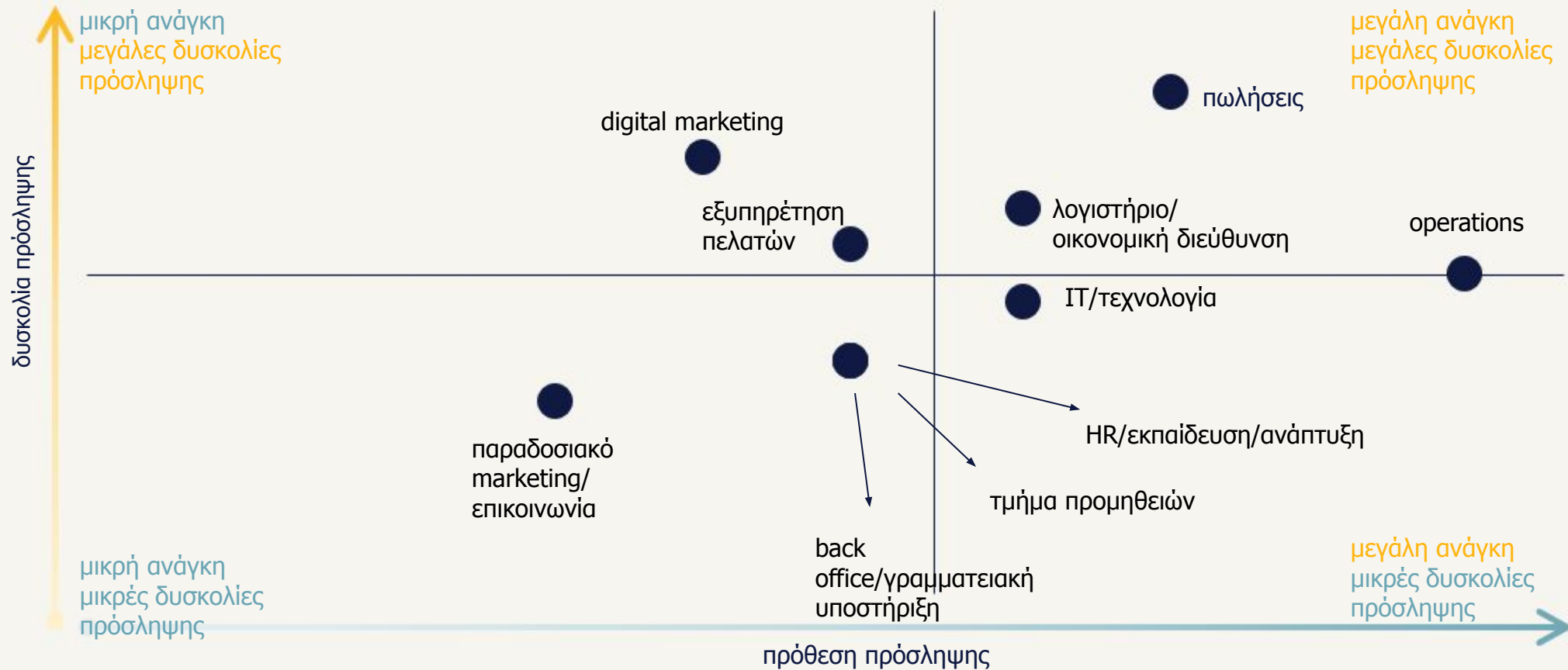
02
digital marketing
75%

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.

οι περισσότερες εταιρείες αναμένουν δυσκολίες στην κάλυψη θέσεων στο operations.





μισθολογική

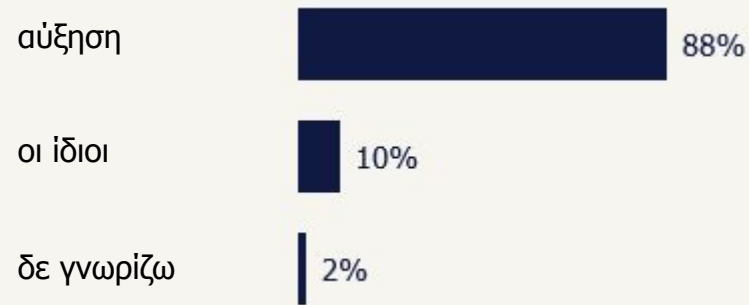
εξέλιξη.



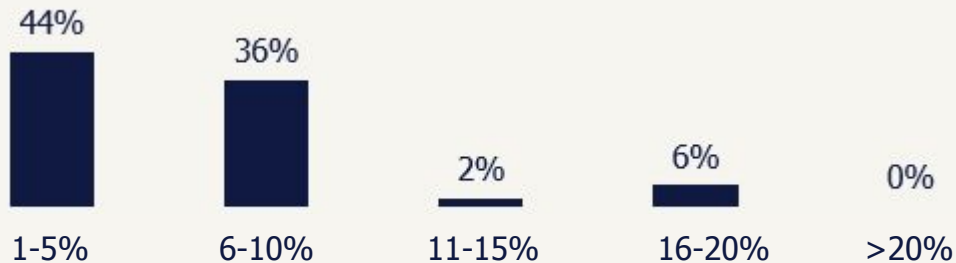
μισθολογική εξέλιξη.

οι περισσότερες από τις συμμετέχουσες εταιρείες στον κλάδο ξενοδοχεία-τουρισμός σχεδιάζουν να αυξήσουν τους μισθούς το 2023.

μισθολογική εξέλιξη για τους επόμενους 12 μήνες.



το 88% των εταιρειών που σχεδιάζει υψηλότερες αποδοχές για τους εργαζομένους τους το 2023, θα εφαρμόσει την αύξηση ως εξής:



88%

των συμμετεχουσών εταιρειών σχεδιάζουν να αυξήσουν τους μισθούς των εργαζομένων τους το 2023, ενώ για το 10% οι μισθοί θα παραμείνουν οι ίδιοι.

καμία από τις ερωτηθείσες εταιρείες δεν σχεδιάζει να μειώσει τους μισθούς.

6% από τις συμμετέχουσες εταιρείες

σχεδιάζει να προσφέρει αύξηση μισθών κατά 16% ή περισσότερο.

μισθοί

κύρια σημεία της έρευνας μισθών.

Ο πίνακας παρουσιάζει τους χαμηλότερους και τους υψηλότερους μισθούς για διαφορετικές θέσεις εργασίας στον κλάδο ξενοδοχεια-τουρισμός.

Οι αναγραφόμενες αποδοχές αναφέρονται ως μεικτές και βασίζονται σε 14 μισθούς ετησίως.



τίτλος θέσης

	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
bar manager	1.500	2.500
bartender	1.200	1.600
cook a	1.800	2.500
cook b	1.200	1.600
executive chef	4.500	9.000
f&b controller	1.500	2.200
food and beverage manager	2.500	5.000
food and beverage supervisor	1.500	2.400
front desk	1.200	1.600
front office manager	1.600	2.600
guest relations manager	1.700	2.500
guest relations officer	1.200	1.500
hotel manager	5.000	9.000
housekeeping assistant	1.300	1.900
housekeeping executive	2.200	6.050
housekeeping linen attendant	1.100	1.650
housekeeping maids	1.100	1.600
housekeeping manager	1.800	3.100
operations manager	4.000	8.000
reception clerk	1.200	1.600
reservation manager	2.500	4.000
rooms division manager	2.200	5.400
sous chef/pastry chef	2.500	3.500
waiter	1.200	1.600





στρατηγική

ανθρωπίνων πόρων.

ΤΙ ΚΑΝΕΙ ΜΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΛΚΥΣΤΙΚΗ;

η καλή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής θεωρείται σημαντικό χαρακτηριστικό.

ανταγωνιστικά πακέτα παροχών και αποδοχών	42%
ευκαιρίες εξέλιξης καριέρας	42%
ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον	38%
ισχυρή εικόνα/ισχυρές αξίες	36%
οικονομική ευρωστία	34%
καλή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής & προσωπικής ζωής	32%
ισχυρή φήμη εργοδότη (employer branding)	30%
αίσθημα μακροπρόθεσμης εργασιακής ασφάλειας	28%
ενδιαφέρον αντικείμενο εργασίας	28%
προγράμματα εκπαίδευσης	26%
ποιοτικά προϊόντα/υπηρεσίες	24%
βολική τοποθεσία	22%
ισχυρή διοίκηση	22%
υιοθέτηση νέων τεχνολογιών και καινοτομιών	22%
περιβαλλοντική και κοινωνική εταιρική ευθύνη (CSR)	16%
ευέλικτο ωράριο εργασίας (flextime)	16%
υβριδικό εργασιακό μοντέλο ή εξ αποστάσεως εργασία	12%
ευκαιρίες για διεθνή καριέρα	10%
προώθηση της διαφορετικότητας (ηλικία, φύλο, φυλή)	10%

Οι περισσότερες από τις ερωτηθείσες εταιρείες θεωρούν ότι η παροχή ελκυστικών πακέτων αποδοχών και παροχών μαζί με τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης αποτελούν σημαντικά χαρακτηριστικά, που κάνουν την εταιρεία τους ελκυστική για τους υποψηφίους.

Σχεδόν το 40% θεωρεί ότι είναι πολύ σημαντικό για την εταιρεία τους να προσφέρει ένα ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον, μια ισχυρή εικόνα και αξίες, προκειμένου να προσελκύσει και να διατηρήσει τους εργαζομένους της.



παροχές που προσφέρουν οι εταιρείες.

παροχές ευεξίας και δεξιοτήτων.

εκπαίδευση	93%
μη οικονομικές απολαβές/αναγνώριση	44%
δυνατότητα εργασίας από το σπίτι (εξ αποστάσεως ή υβριδικό μοντέλο)	27%
προγράμματα για σωματική και ψυχική υγεία (κάρτα εισόδου γυμναστηρίου, συσκευή αξιολόγησης φυσικής κατάστασης)	27%
ευέλικτο πρόγραμμα εργασίας	24%
coaching & mentorship	22%
γονική άδεια με αποδοχές/παροχές φροντίδας παιδιού	20%
ψυχολογική υποστήριξη	20%
προγράμματα/εργαλεία υποστήριξης εργαζομένων	16%
επιπλέον ημέρες άδειας/ημέρες ασθενείας/άδεια άνευ αποδοχών	11%

οικονομικές παροχές.

κινητό τηλέφωνο	77%
μπόνους/ατομικά μπόνους απόδοσης	59%
κουπόνια σίτισης/επιδότηση γεύματος	57%
ιατροφαρμακευτική ασφάλιση/ασφάλιση αναπηρίας	43%
αποζημίωση εξόδων μετακίνησης (π.χ. μέσα μαζικής μεταφοράς, καύσιμα)	41%
θέση στάθμευσης	39%
δωροκουπόνια εορτών	36%
εταιρικό αυτοκίνητο	36%
ασφάλεια ζωής	27%
συνταξιοδοτικό πλάνο	11%
διανομή κερδών	9%
εκπιπόμενες δαπάνες*	7%

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

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

λήψη καλύτερης προσφοράς από άλλη εταιρεία (καλύτερος μισθός, καλύτερες συνθήκες κλπ)	82%
περισσότερες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη σε άλλη εταιρεία	38%
μετεγκατάσταση	36%
μεγάλος φόρτος εργασίας	36%
επιλογή διαφορετικής επαγγελματικής πορείας	28%
δεν υπήρχε ταύτιση με την κουλτούρα της εταιρείας	16%
περιορισμένη επικοινωνία/σχέση με τον/την προϊστάμενο/η	14%
έλλειψη ισορροπίας επαγγελματικής - προσωπικής ζωής	12%
αναζήτηση ενός πιο ευέλικτου προγράμματος εργασίας	10%
απουσία ηγεσίας, καθοδήγησης ή οράματος	6%
έλλειψη ικανοποίησης ως προς τη φήμη της εταιρείας	2%
άλλο	10%



82%

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



10%

των εργαζομένων θεωρούν επίσης ότι το ευέλικτο ωράριο αποτελεί λόγο για να εγκαταλείψουν την εργασία τους και να αναζητήσουν μια πιο κατάλληλη.



προφίλ

συμμετεχόντων.



περίληψη.

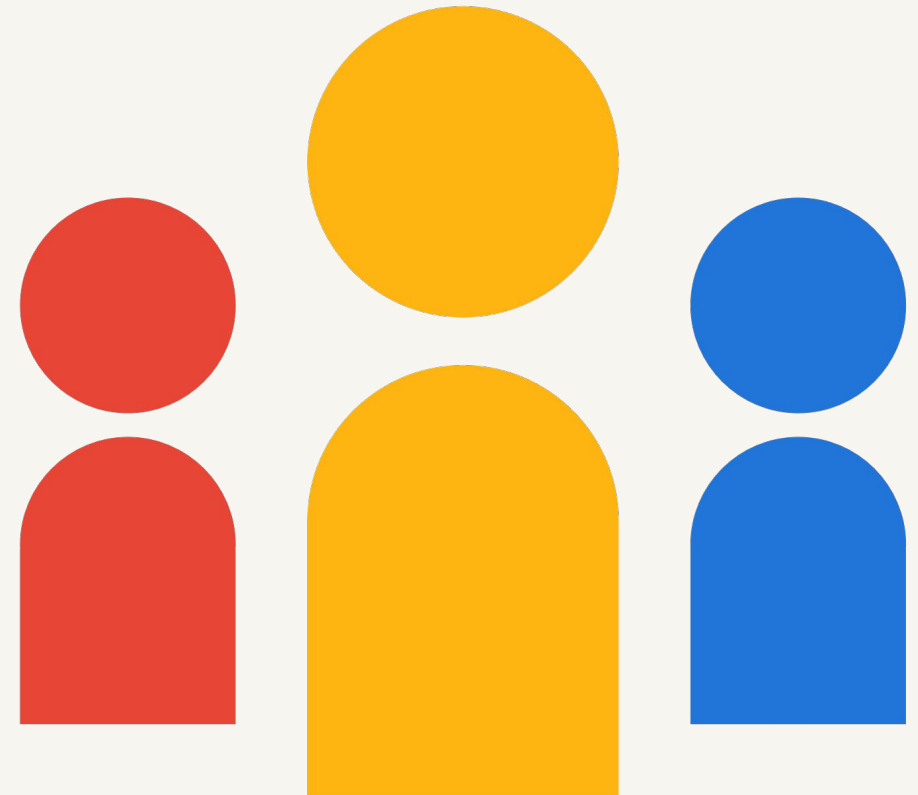
Η έρευνα της Randstad για τις τάσεις HR (2023) σχετικά με τον τομέα ξενοδοχεία-τουρισμός παρουσιάζει δεδομένα που συγκεντρώθηκαν από ελληνικές εταιρείες, οι οποίες δραστηριοποιούνται στον κλάδο της φιλοξενίας, της εστίασης, των τεχνών και της ψυχαγωγίας.

Οι οργανισμοί που απασχολούν περισσότερα από 500 άτομα αντιπροσωπεύουν το 28% του δείγματος.

60% των συμμετεχόντων εργάζεται στο HR τμήμα και 32% στη διοίκηση.

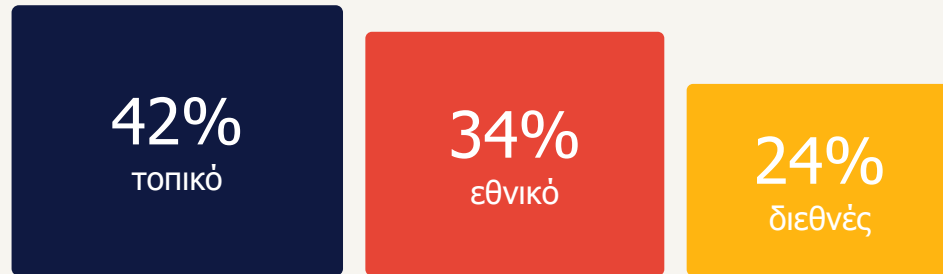
Επίσης, το 82% εμπλέκεται στη διαδικασία πρόσληψης, έχοντας είτε αποφασιστικό είτε συμβουλευτικό ρόλο.

Για την έρευνα, την ανάλυση και τον σχεδιασμό αυτής της έκθεσης, η Randstad συνεργάζεται με την Evalueserve, μια παγκόσμια εταιρεία έρευνας και ανάλυσης της αγοράς (www.evalueserve.com).

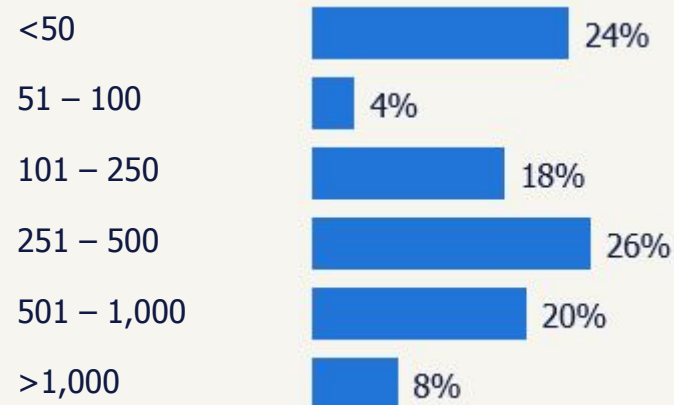


προφίλ συμμετεχόντων.

επίπεδο παρουσίας της εταιρείας.



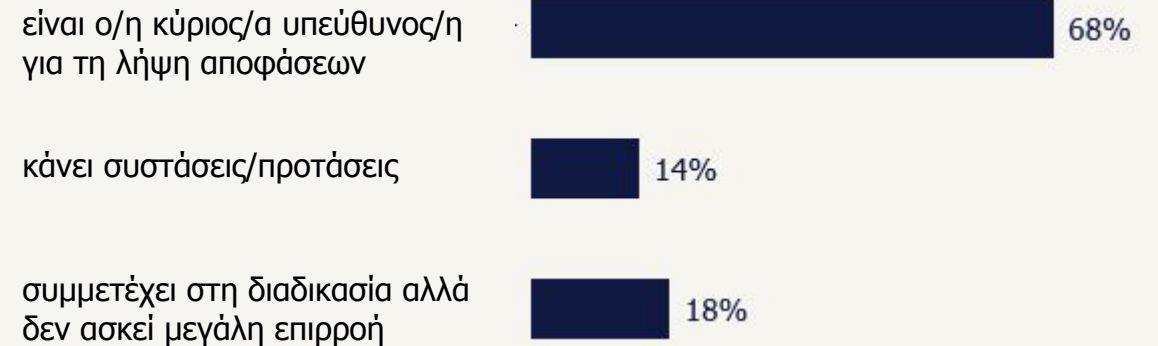
αριθμός εργαζομένων.



τμήμα.

ανθρώπινο δυναμικό	60%
γενική διεύθυνση	32%
χρηματοοικονομικά	4%
πωλήσεις/marketing	2%
άλλο	2%

ρόλος των συμμετεχόντων.



human

forward.

 randstad