

Ιούλιος 2024

Τάσεις στο HR: κλάδος τεχνολογίας

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 για τον κλάδο της τεχνολογίας παρέχει πληροφορίες και στοιχεία σχετικά:

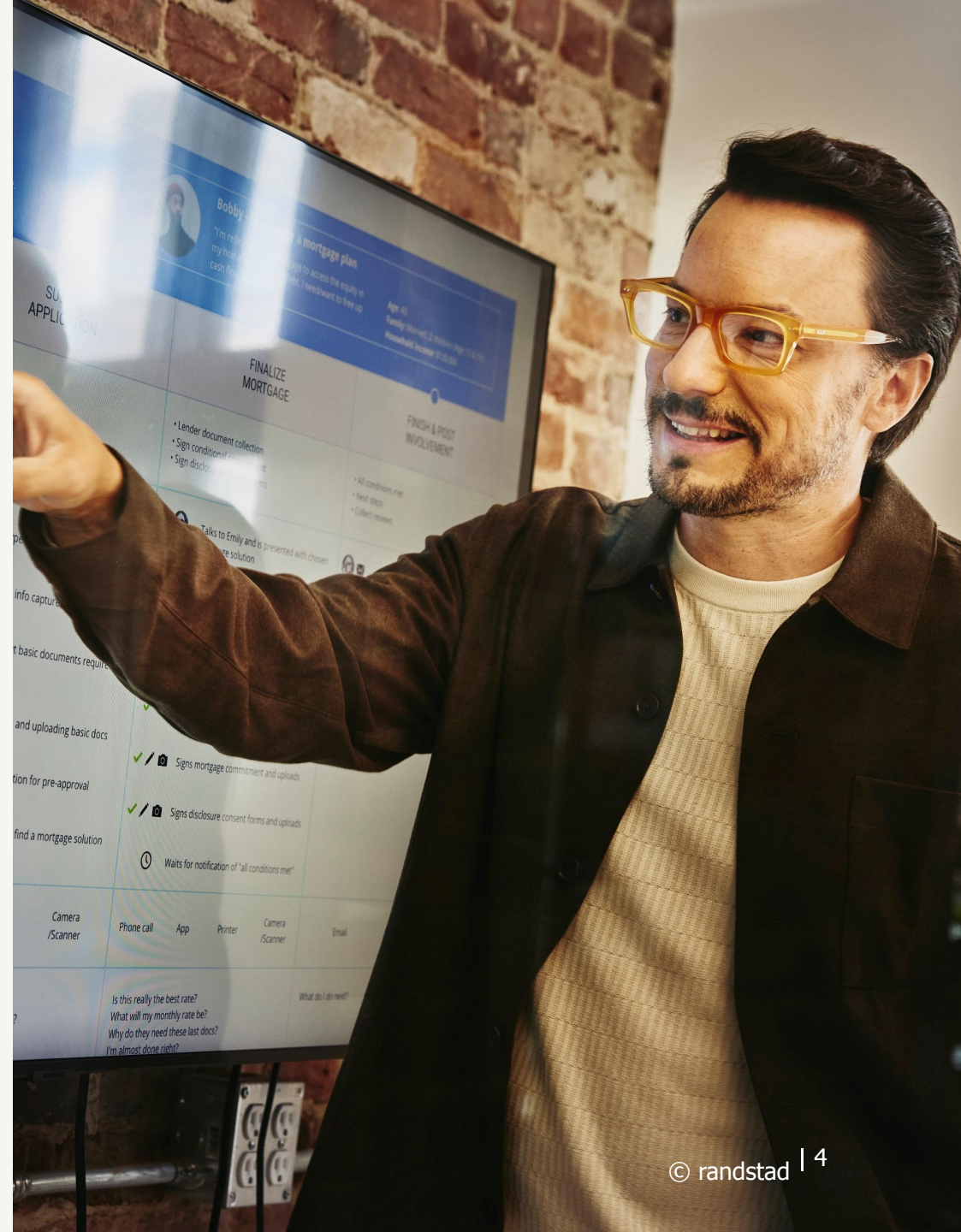
- με τον τρόπο με τον οποίο οι εταιρείες τεχνολογίας προσαρμόζονται στις υφιστάμενες οικονομικές συνθήκες.
- με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν και πώς σχεδιάζουν να τις ξεπεράσουν το επόμενο έτος.
- με την τεχνητή νοημοσύνη.

Η έρευνα χρησιμοποιεί δεδομένα από την γενική έκθεση HR Trends 2024, κατά την οποία πήραν μέρος 585 συμμετέχοντες, οι **157 από τους οποίους προέρχονται από τον κλάδο της πληροφορικής/τεχνολογίας**.

Το δείγμα της έρευνας είναι από διάφορες πόλεις της Ελλάδας, με κύριες τις εξής: Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Ιωάννινα, Πάτρα, Δράμα, Ηράκλειο, Χανιά.

Τα ηγετικά στελέχη στην Ελλάδα πραγματοποίησαν την έρευνα από τον Οκτώβριο 2023 έως τον Μάρτιο 2024.

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



02

επιχειρησιακή εξέλιξη.

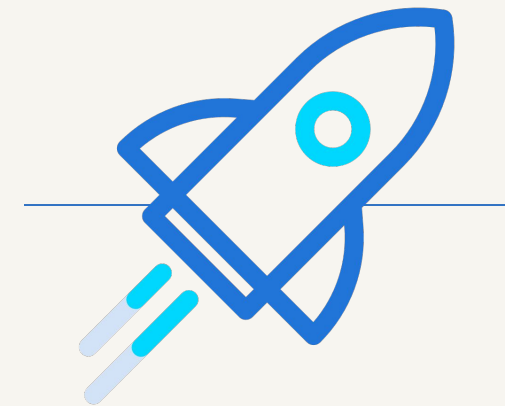


επιχειρηματικές προκλήσεις που αναμένονται το 2024

	2023	2024
βελτίωση διαδικασιών και παραγωγικότητας	56%	59%
συνολικό εργατικό κόστος (αμοιβές και παροχές)	45%	59%
αντιμετώπιση του υψηλού κόστους του "επιχειρείν"	41%	42%
διατήρηση σχέσεων με πελάτες ή/και προμηθευτές	41%	38%
συνέπειες φυσικών καταστροφών/γεωπολιτικών αλλαγών	-	24%
αντιμετώπιση πρωτοφανούς αύξησης δραστηριοτήτων	28%	24%
αύξηση των επενδύσεων για κυβερνοασφάλεια	18%	23%
διατήρηση περιθωρίων κέρδους	13%	22%
αποφυγή σημαντικών οικονομικών απωλειών	21%	13%
διατήρηση της λειτουργικότητας της επιχείρησης	13%	13%
διαχείριση του υψηλού ενεργειακού κόστους	22%	11%
διαχείριση απροσδόκητων δαπανών	19%	10%
διαχείριση δαπανών που προκύπτουν από απολύσεις	2%	4%
διαχείριση αναστολής λειτουργίας ή διακοπής εργασιών	0%	2%
εξασφάλιση των απαραίτητων προμηθειών/αναλωσίμων που απαιτούνται για τη λειτουργία	6%	1%
άλλο	2%	3%

59%

αναμένει ότι η διασφάλιση των διαδικασιών και η εγγύηση της παραγωγικότητας, μαζί με το συνολικό κόστος απασχόλησης, θα αποτελέσουν τις μεγαλύτερες προκλήσεις για το 2024.

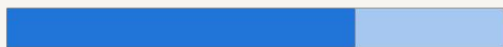


23%

των ερωτηθέντων πιστεύει ότι η αύξηση της ψηφιακής ασφάλειας θα είναι δύσκολη το επόμενο έτος.

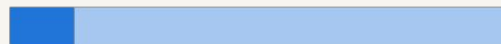
αναμενόμενη επιχειρησιακή εξέλιξη.

70% vs 73% το 2023



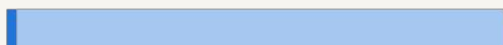
των ερωτηθέντων αναμένει ότι ο όγκος των πωλήσεών τους θα αυξηθεί.

13% vs 19% το 2023



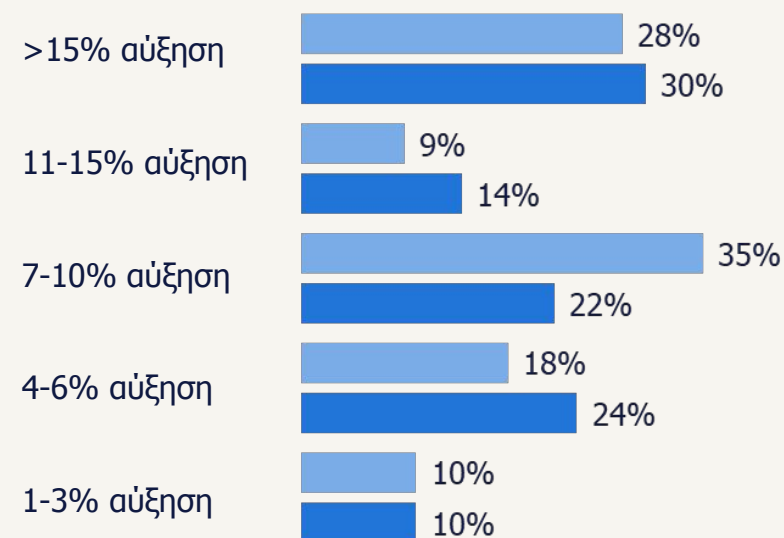
των ερωτηθέντων αναμένει ότι ο όγκος των πωλήσεών τους θα παραμείνει ίδιος.

2% vs 1% το 2023



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

αναμενόμενη αύξηση των πωλήσεων.

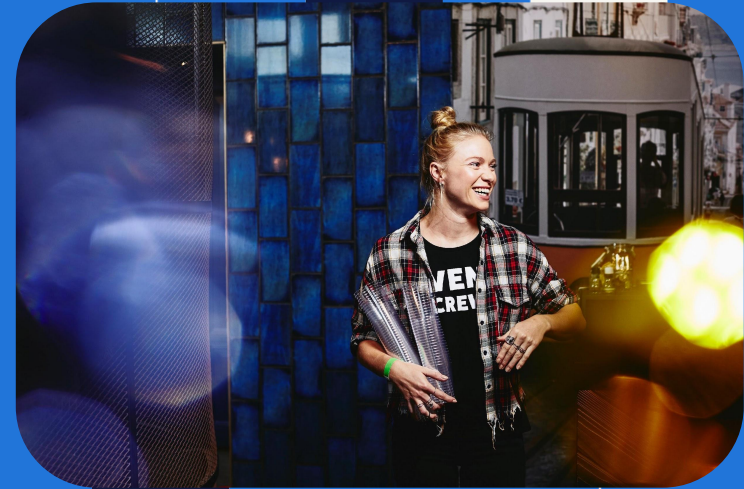


■ 2023

■ 2024

03

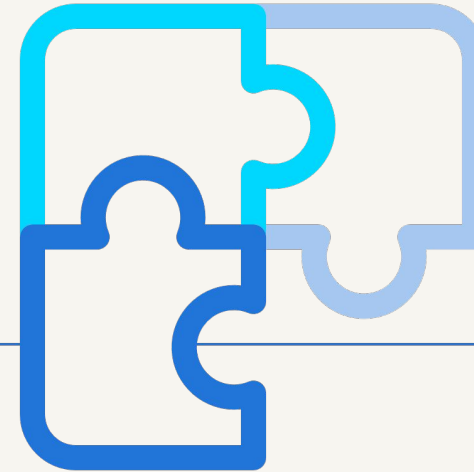
προσέλκυση ταλέντων.



εμπόδια κατά τη διαδικασία της στελέχωσης.

	2023	2024
μη ρεαλιστικές μισθολογικές προσδοκίες	78%	70%
μηδενική/περιορισμένη εργασιακή εμπειρία στον κλάδο	44%	53%
απαιτούμενα χρόνια εργασιακής εμπειρίας	44%	50%
συγκεκριμένες δεξιότητες	48%	46%
προσδοκίες ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	11%	10%
εμπειρία σε διαχείριση εργαλείων διοίκησης	8%	4%
διεθνής εμπειρία	7%	3%
μακρά χρονική περίοδος προειδοποίησης	4%	3%
άλλο	2%	6%

το άθροισμα είναι μεγαλύτερο από 100% επειδή υπάρχει η δυνατότητα να δοθούν περισσότερες από μία απαντήσεις.



υψηλές προσδοκίες

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

περιορισμένη εργασιακή εμπειρία/δεξιότητες

Οι ερωτηθέντες δυσκολεύονται να βρουν υποψήφιους με την απαραίτητη εργασιακή εμπειρία ή/και δεξιότητες στον κλάδο.

προκλήσεις του ανθρώπινου δυναμικού.

80%

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



70%

δυσκολεύεται να διατηρήσει τα πιο αποδοτικά στελέχη και να αναπτύξει ταλαντούχους ηγέτες.

	2023	2024
προσέλκυση ταλέντων	82%	80%
διατήρηση των πιο αποδοτικών στελεχών και ανάπτυξη ταλαντούχων ηγετών	71%	70%
έλλειψη ταλέντων	60%	53%
διαχείριση των προσδοκιών αναφορικά με τα πακέτα αποδοχών και παροχών	44%	52%
διατήρηση της δέσμευσης των εργαζομένων	56%	52%
διαχείριση έλλειψης δεξιοτήτων	35%	36%
διαδικασίες ένταξης νέων εργαζομένων (onboarding)	29%	28%
employer branding	31%	22%
διασφάλιση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων	15%	18%
εσωτερική/εξωτερική κινητικότητα	16%	14%
διαχείριση υψηλού δείκτη κινητικότητας/ αποχώρησης προσωπικού	29%	14%
διαχείριση προγραμμάτων εσωτερικών αλλαγών	8%	11%
ευθυγράμμιση ευέλικτου ωραρίου με τις ανάγκες της επιχείρησης	11%	9%
εργασιακή συμπεριληψη (διαφορετικότητα/διαφάνεια κλπ)	9%	3%
διαχείριση πιθανών μαζικών απολύσεων	1%	2%
άλλο	1%	1%

αντιμετώπιση προκλήσεων ανθρώπινου δυναμικού.

	2023	2024
προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης	68%	69%
βελτίωση μισθών	57%	59%
προσφορά υβριδικού ή εξ αποστάσεως μοντέλου εργασίας	48%	57%
προσφορά περισσότερων επιλογών για ευέλικτη εργασία	27%	34%
παροχή εξατομικευμένων πακέτων παροχών	37%	29%
πρόσληψη ταλέντων από άλλες χώρες	29%	20%
αύξηση συνεργασίας με εξωτερικούς συνεργάτες	19%	17%
ανάθεση σε εξωτερικούς συνεργάτες εταιρικών δραστηριοτήτων (outsourcing)	13%	8%
πρόσληψη περισσότερων εργαζομένων με συμβάσεις μερικής απασχόλησης	2%	1%
άλλο	6%	4%

το άθροισμα είναι μεγαλύτερο από 100% επειδή υπάρχει η δυνατότητα να δοθούν περισσότερες από μία απαντήσεις.

προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης

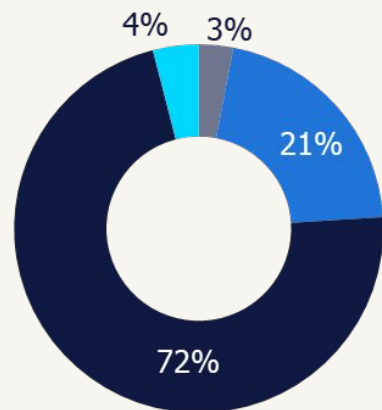
είναι το μέτρο που οι περισσότερες ερωτηθείσες εταιρείες είναι διατεθειμένες να εφαρμόσουν για να διαχειριστούν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν στο τμήμα του ανθρώπινου δυναμικού, για το 2024.



βελτίωση μισθών

για τους εργαζόμενους αποτελεί επίσης μια σημαντική μέθοδο αντιμετώπισης των προκλήσεων του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού.

πλάνα προσλήψεων για το 2024.



- μείωση του αριθμού των εργαζομένων
- καμία αλλαγή στον αριθμό των εργαζομένων
- αύξηση του αριθμού των εργαζομένων
- δεν γνωρίζω

ανοιχτές προσωρινές θέσεις εργασίας

1-4	18%
5-10	24%
12-30	12%
35-65	4%
≥100	1%

ανοιχτές μόνιμες θέσεις εργασίας

1-4	4%
5-10	4%
15-30	4%
35-65	3%
≥100	2%



72%

δήλωσε ότι η εταιρεία τους σχεδιάζει να αυξήσει τον αριθμό των εργαζομένων της το 2024.

Λόγοι πρόσληψης.

	2023	2024
επιχειρηματική ανάπτυξη	81%	88%
δημιουργία νέων θέσεων εργασίας	51%	63%
ανάγκη για νέες δεξιότητες στην εταιρεία	44%	40%
δημιουργία νέου τμήματος/νέου προϊόντος	26%	28%
επενδυτικά πλάνα	24%	28%
εθνική/διεθνής ανάπτυξη της εταιρείας	51%	27%
αποχώρηση προσωπικού (turnover)	33%	23%
διαφοροποίηση της επιχείρησης	12%	7%
συνταξιοδότηση των εργαζομένων	0%	1%

το άθροισμα είναι μεγαλύτερο από 100% επειδή υπάρχει η δυνατότητα να δοθούν περισσότερες από μία απαντήσεις.



88%

θα προσλάβει νέο προσωπικό λόγω της ανάπτυξης της επιχείρησης.

πρόθεση προσλήψεων.

ανά τμήμα.

	2023	2024
IT/τεχνολογία	94%	94%
πωλήσεις	41%	43%
εξυπηρέτηση πελατών/aftersales operations	22%	22%
digital marketing	14%	17%
γραμματειακή υποστήριξη	18%	16%
λογιστική/οικονομικά	9%	10%
HR/εκπαίδευση/ανάπτυξη	12%	10%
μηχανικοί (αρχιτέκτονες, ηλεκτρολόγοι, μηχανολόγοι κτλ.)	9%	9%
άλλο	12%	6%
	1%	15%*

το άθροισμα είναι μεγαλύτερο από 100% επειδή υπάρχει η δυνατότητα να δοθούν περισσότερες από μία απαντήσεις.

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
IT/τεχνολογία

82%
vs 96% το 2023

02
μηχανικοί

72%
vs 89% το 2023

03
πωλήσεις

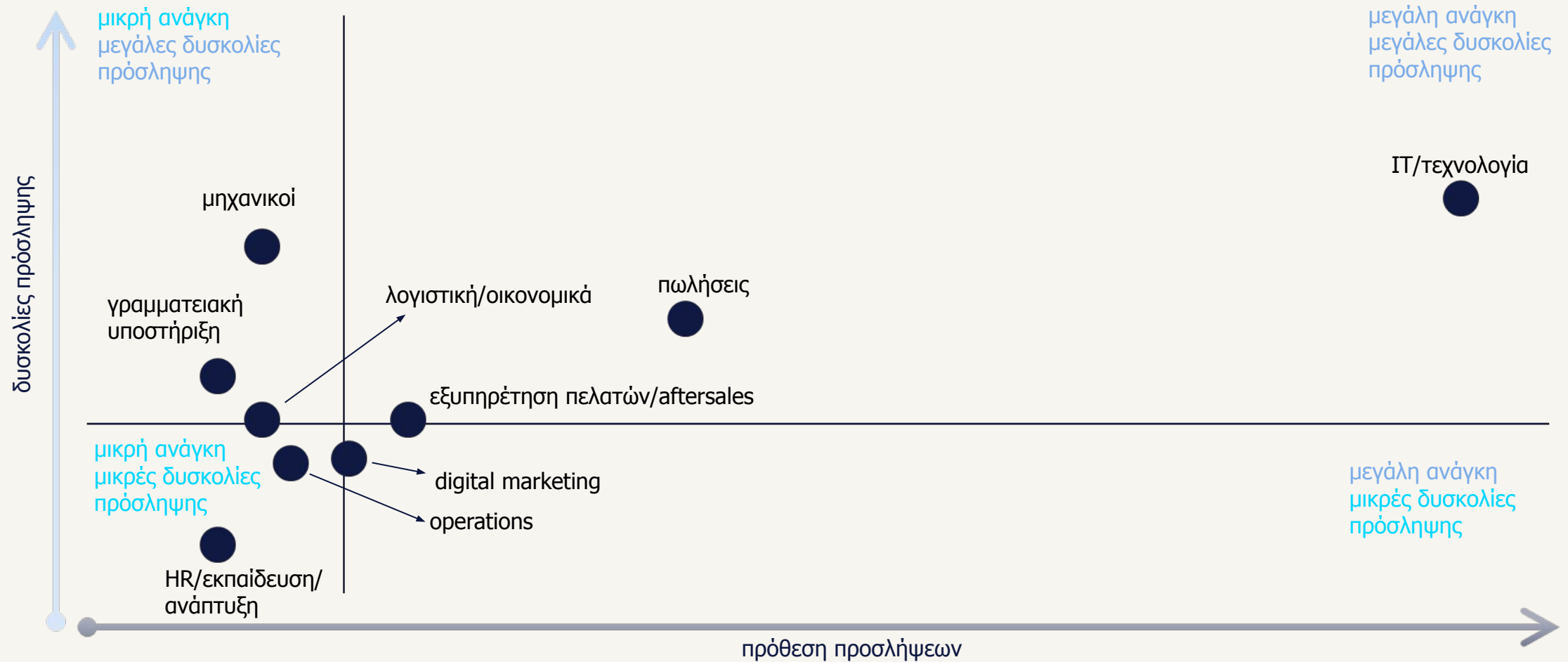
57%
vs 60% το 2023

Μερικά από τα τμήματα που οι ερωτηθέντες αντιμετωπίζουν προκλήσεις στην εύρεση των καταλληλότερων υποψηφίων, συγκαταλέγονται ταυτόχρονα και 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.



δυσκολίες πρόσληψης matrix.



πρακτικές και πηγές που χρησιμοποιούνται για την πρόσληψη ταλέντων.

οι πιο αποτελεσματικές πηγές για την πρόσληψη εργαζομένων.

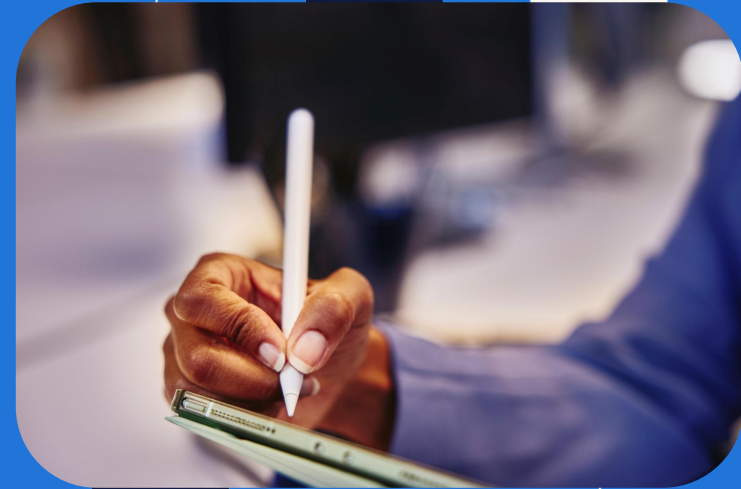


τα επαγγελματικά κοινωνικά δίκτυα

θα είναι η πιο συχνά χρησιμοποιούμενη πηγή για την εύρεση των καταλληλότερων υποψηφίων το 2024, με το 80% εταιρειών που συμμετείχαν, να την επιλέγει ως μία από τις πιο αποτελεσματικές πηγές προσλήψεων.

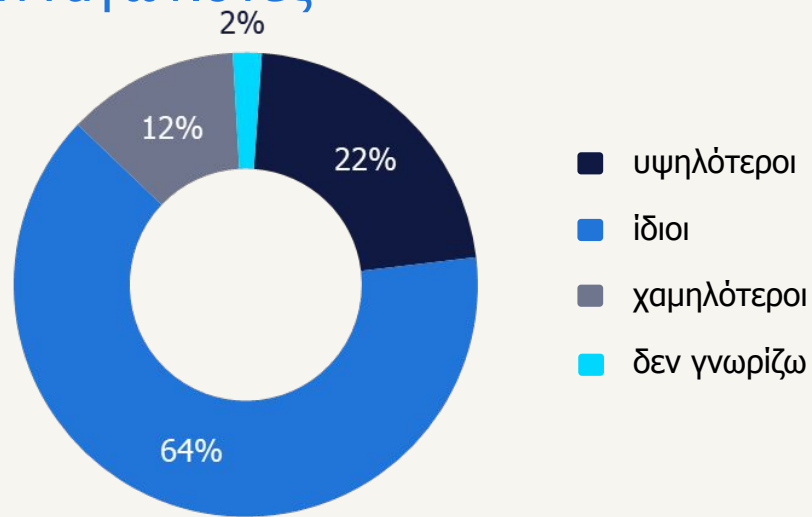
04

μισθολογική εξέλιξη.

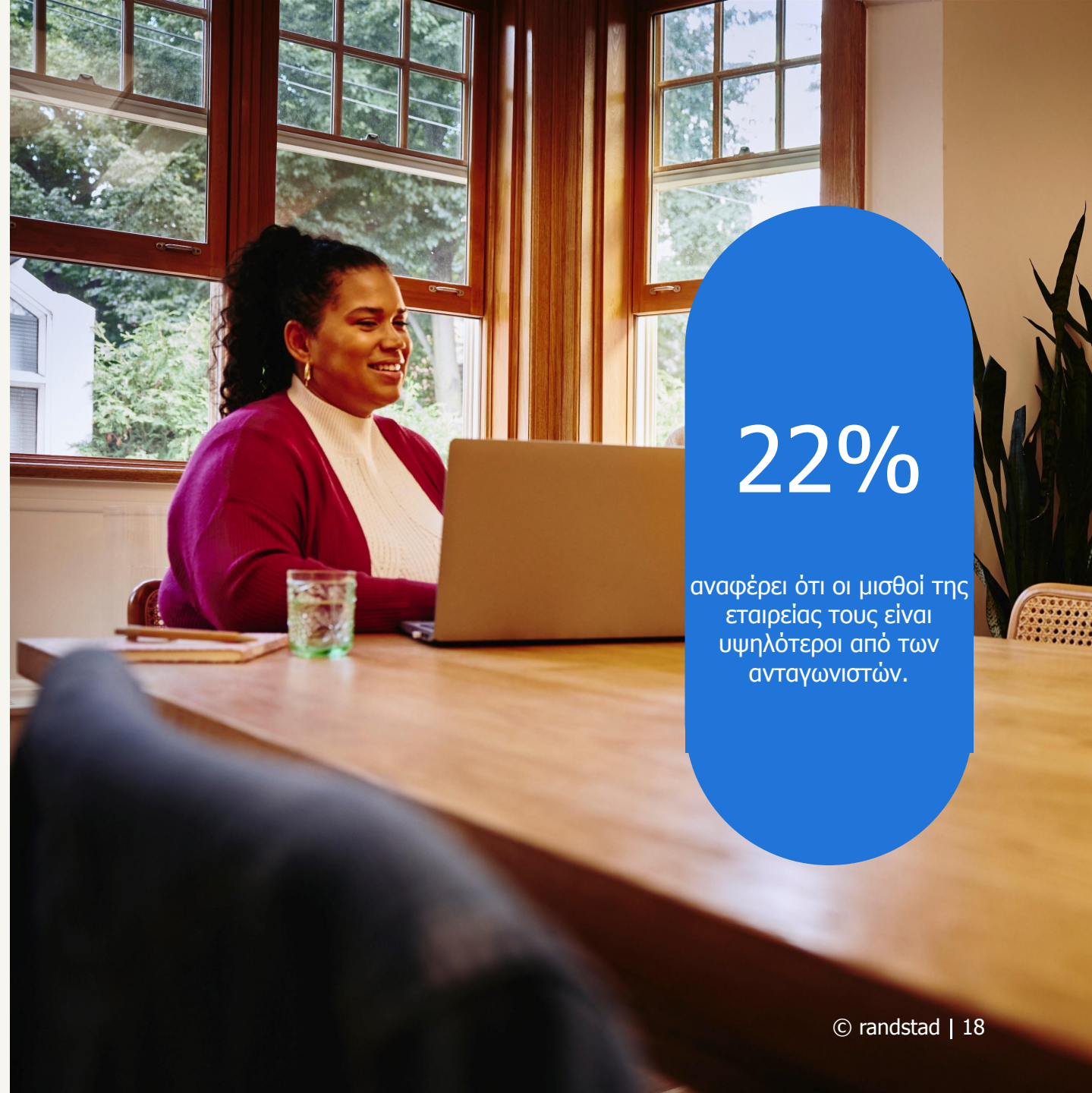


μισθολογική ανταγωνιστικότητα.

οι μισθοί σε σύγκριση με ανταγωνιστές



- υψηλότεροι
- ίδιοι
- χαμηλότεροι
- δεν γνωρίζω

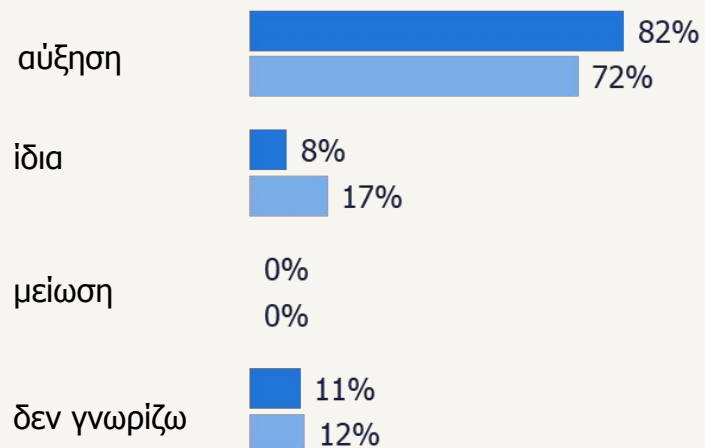


22%

αναφέρει ότι οι μισθοί της εταιρείας τους είναι υψηλότεροι από των ανταγωνιστών.

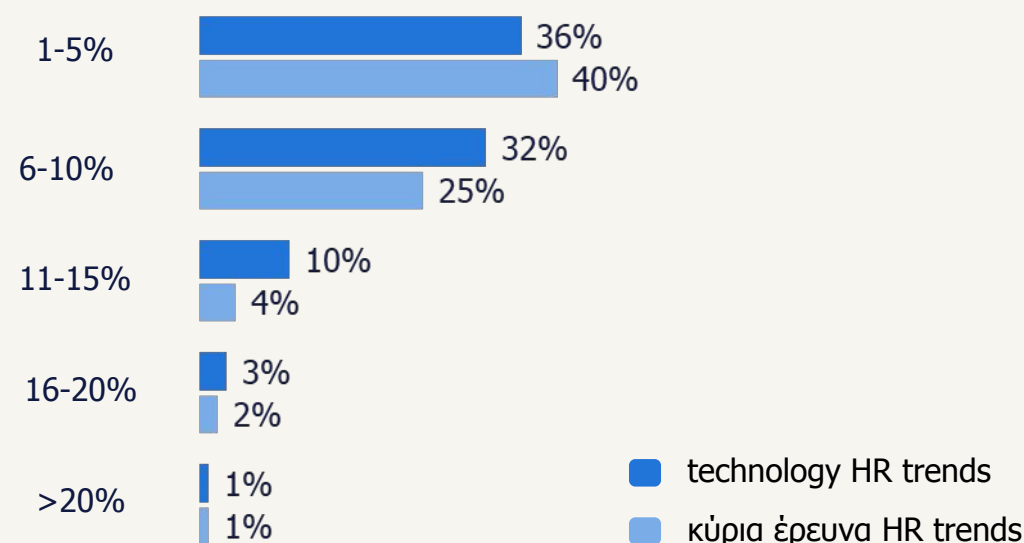
μισθολογική εξέλιξη.

η εξέλιξη των μισθών τους
επόμενους 12 μήνες.



κανένας από τους ερωτηθέντες δεν σχεδιάζει να μειώσει τους μισθούς.

οι ερωτηθέντες που σχεδιάζουν υψηλότερες αποδοχές για τους εργαζομένους τους το 2024 θα εφαρμόσουν την αύξηση ως εξής:



05

στρατηγική ανθρωπίνων πόρων.



ΤΙ ΚΑΝΕΙ ΜΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΛΚΥΣΤΙΚΗ;

	2023	2024
ελκυστικά πακέτα αποδοχών και παροχών	192	216
ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον	127	182
υβριδικό εργασιακό μοντέλο ή εξ αποστάσεως εργασία	165	179
ευκαιρίες εξέλιξης καριέρας	154	174
καλή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής & προσωπικής ζωής	173	168
ευέλικτο ωράριο εργασίας (flexitime)	104	132
ισχυρή φήμη εργοδότη (employer branding)	115	116
υιοθέτηση νέων τεχνολογιών και καινοτομιών	96	111
προγράμματα εκπαίδευσης	92	108
ενδιαφέρον αντικείμενο εργασίας	119	100
ισχυρή εικόνα/ισχυρές αξίες	104	76
αίσθημα εργασιακής ασφάλειας	77	76
οικονομική ευρωστία	115	74
προώθηση της διαφορετικότητας (ηλικία, φύλο, εθνικότητα)	27	53
βολική τοποθεσία	46	39
ποιοτικά προϊόντα/υπηρεσίες	46	37
ισχυρή διοίκηση	46	34
περιβαλλοντική και κοινωνική εταιρική ευθύνη (CSR)	19	24
ευκαιρίες για διεθνή καριέρα	46	24



Λόγω αλλαγών στη σύνθεση του δείγματος, τα δεδομένα του 2023 και του 2024 δεν ήταν πλέον συγκρίσιμα. Επομένως, τα αποτελέσματα που εμφανίζονται υπολογίστηκαν ξανά ως δείκτες (διαιρώντας το ποσοστό κάθε παράγοντα με το μέσο ποσοστό όλων των παραγόντων).

Ο μέσος όρος όλων των δεικτών θα είναι πάντα 100. Για παράδειγμα, ένας παράγοντας που έχει δείκτη 50 εκτιμάται μόνο το μισό της σημασίας του μέσου όρου, ενώ ένας παράγοντας που έχει δείκτη 200 εκτιμάται δύο φορές πιο σημαντικός από το μέσο όρο όλων των παραγόντων.

παροχές που προσφέρουν οι εταιρείες.

παροχές ευεξίας και δεξιοτήτων.

	2023	2024
εκπαίδευση	90%	89%
δυνατότητα εργασίας από το σπίτι (εξ αποστάσεως ή υβριδικό μοντέλο)	90%	87%
ευέλικτο πρόγραμμα εργασίας	71%	64%
μη οικονομικές απολαβές/αναγνώριση	60%	62%
επιπλέον ημέρες άδειας/ημέρες ασθενείας/άδεια άνευ αποδοχών	55%	53%
γονική άδεια με αποδοχές/παροχές φροντίδας παιδιού	40%	31%
προγράμματα υγείας και ευεξίας	35%	30%
προγράμματα/εργαλεία υποστήριξης εργαζομένων	31%	19%
ψυχολογική υποστήριξη	21%	18%
coaching & mentorship	27%	18%

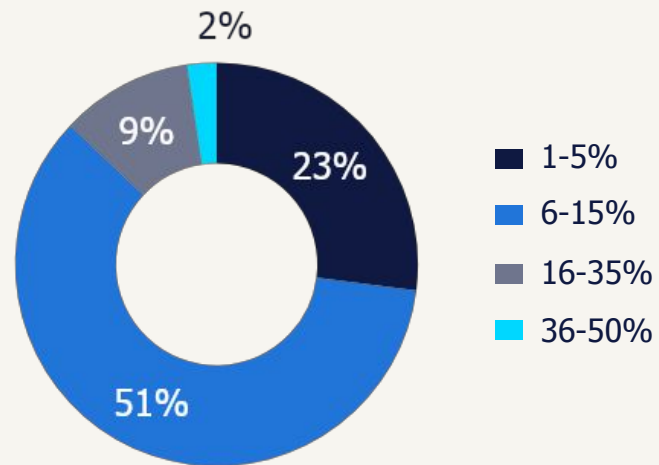
οικονομικές παροχές.

	2023	2024
ιατροφαρμακευτική ασφάλιση	71%	80%
κουπόνια σίτισης/επιδότηση γεύματος	73%	71%
κινητό τηλέφωνο	77%	70%
μπόνους/ατομικό μπόνους απόδοσης	80%	69%
ασφάλεια ζωής	51%	48%
αποζημίωση εξόδων μετακίνησης (π.χ. μέσα μαζικής μεταφοράς, καύσιμα, διόδια κτλ)	56%	46%
εταιρικό αυτοκίνητο	58%	43%
θέση στάθμευσης	42%	39%
εκπιπόμενες δαπάνες*	27%	18%
συνταξιοδοτικό πλάνο	20%	17%
διανομή κερδών	22%	14%
δωροκουπόνια εορτών	24%	3%

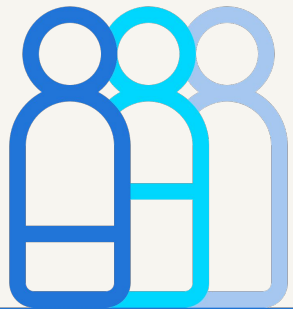
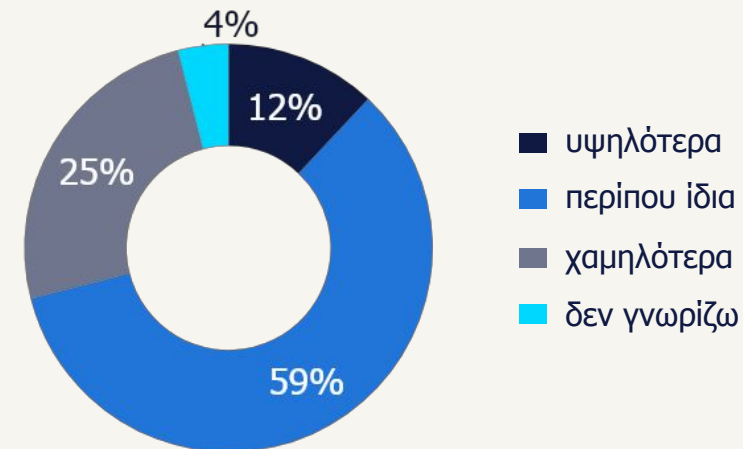
*εκπιπόμενες δαπάνες αφορούν γραφική ύλη, έξοδα ταχυμεταφορών, οικιακό διαδίκτυο κλπ

εναλλαγή προσωπικού.

ποσοστά αποχώρησης το 2023.



αναμενόμενα ποσοστά αποχώρησης το 2024.



Για τους περισσότερους από τους ερωτηθέντες, το ποσοστό εναλλαγής προσωπικού το 2023 παρέμεινε σε λογικά επίπεδα, με το 74% να αναφέρει ποσοστό κάτω του 16%.

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

	2023	2024
λήψη καλύτερης προσφοράς από άλλη εταιρεία (καλύτερος μισθός, καλύτερες συνθήκες κλπ.)	77%	66%
περισσότερες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη σε άλλη εταιρεία	58%	52%
δεν υπήρχε ταύτιση με την κουλτούρα της εταιρείας	19%	22%
πλήρως εξ αποστάσεως εργασία	-	20%
μετεγκατάσταση	16%	15%
επιλογή διαφορετικής επαγγελματικής πορείας	24%	15%
αναζήτηση ενός πιο ευέλικτου προγράμματος εργασίας	14%	12%
μεγάλος φόρτος εργασίας	17%	11%
έλλειψη ηγεσίας, καθοδήγησης ή οράματος	5%	8%
απουσία στήριξης από τη διοίκηση	9%	6%
περιορισμένη επικοινωνία/σχέση με τον/την προϊστάμενο/η	7%	4%
απουσία υβριδικού μοντέλου ή εξ αποστάσεως εργασίας	6%	3%
άρνηση επιστροφής στο γραφείο	6%	3%
έλλειψη ισορροπίας επαγγελματικής - προσωπικής ζωής	6%	1%
έλλειψη ικανοποίησης ως προς τη φήμη της εταιρείας	3%	1%
άλλο	6%	13%
δε γνωρίζω	2%	3%



66%

των εργαζομένων στην **πληροφορική / τεχνολογία** εγκαταλείπει την εργασία τους επειδή λαμβάνει καλύτερες αποδοχές ή καλύτερες συνθήκες από άλλον εργοδότη.



15%

των εργαζομένων εγκαταλείπει επίσης την εργασία του για να ακολουθήσει μια διαφορετική επαγγελματική πορεία.

το άθροισμα είναι μεγαλύτερο από 100% επειδή υπάρχει η δυνατότητα να δοθούν περισσότερες από μία απαντήσεις.

06

ΤΕΧΝΗΤΗ ΒΟΗΘΟΣΥΝΗ.



στάση απέναντι στο ΑΙ.

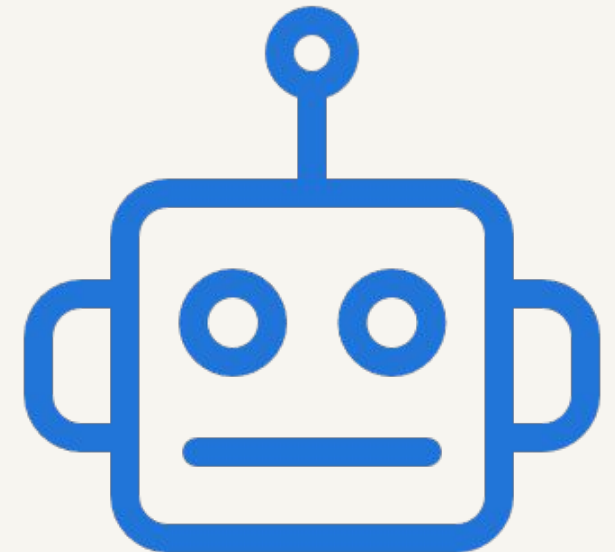
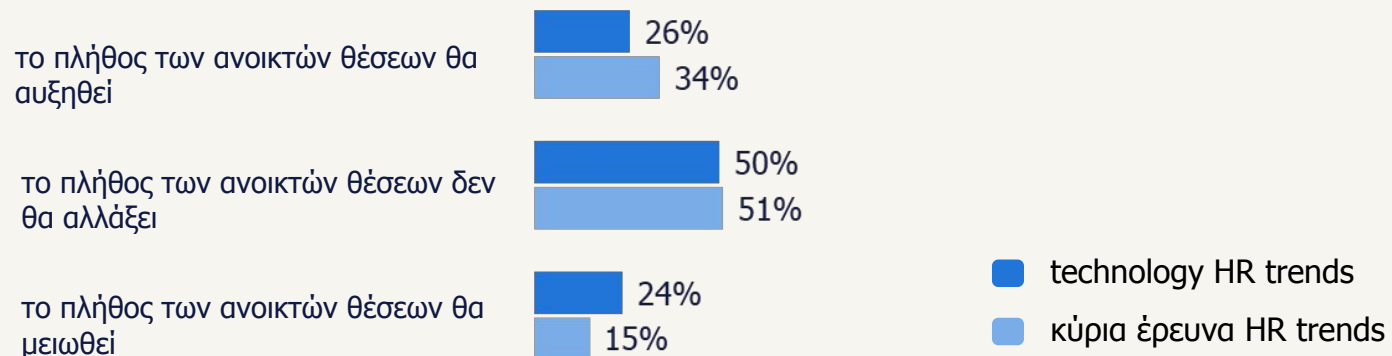
40% vs 25% κύρια
έρευνα HR Trends
των εταιρειών υποστηρίζει
τη χρήση του ΑΙ και
σχεδιάζει να την
επεκτείνει.

29% vs 32% κύρια
έρευνα HR Trends
των εταιρειών είναι
'ανοιχτό' στη χρήση του ΑΙ,
αλλά μόνο σε
συγκεκριμένους τομείς.

29% vs 38% κύρια
έρευνα HR Trends
των εταιρειών δεν έχει
σηματίσει γνώμη για τη
χρήση του ΑΙ.

1% vs 4% κύρια έρευνα
HR Trends
των εταιρειών δεν
προβλέπει τη χρήση του ΑΙ
στο μέλλον.

η επίδραση που θα έχει το ΑΙ στην αγορά εργασίας.



τομείς που θα χρησιμοποιηθεί το 2024 το ΑΙ .

IT/τεχνολογία	81%
μάρκετινγκ και διαφήμιση	29%
διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού	28%
ανάπτυξη αγοράς, ανάπτυξη πλάνου και στρατηγικής	27%
πωλήσεις	21%
εξυπηρέτηση πελατών	17%
διοίκηση	13%
διοικητική υποστήριξη	10%
οικονομικά και λογιστική	9%
κατασκευές	6%
σχέσεις με προμηθευτές	3%
logistics και μεταφορές	2%
άλλο	5%

1%

από τις ερωτηθείσες
εταιρείες ανέφερε ότι
δεν σκοπεύει να
χρησιμοποιήσει τεχνητή
νοημοσύνη σύντομα.

οφέλη και προκλήσεις του ΑΙ.

τα μεγαλύτερα οφέλη του ΑΙ



ταχύτερη επεξεργασία δεδομένων & πιο ακριβείς προβλέψεις	78%
αυτοματοποίηση επαναλαμβανόμενων εργασιών	75%
υψηλότερη παραγωγικότητα	51%
καλύτερη ποιότητα εργασίας και αποτελεσμάτων	37%
βελτίωση της αποδοτικότητας των ανθρώπων	30%
βελτιωμένη εξυπηρέτηση και ικανοποίηση πελατών	25%
υποστήριξη στις λειτουργίες ανθρώπινου δυναμικού, όπως το onboarding και η πρόσληψη προσωπικού	24%
μείωση προσωπικού και εξοικονόμηση κόστους	14%
άλλο	2%
δεν πιστεύω πως το ΑΙ έχει οφέλη	1%
κανένα από τα παραπάνω	1%

κύριες προκλήσεις του ΑΙ



έλλειψη καταρτισμένου προσωπικού για να εργαστεί με το ΑΙ	57%
εξασφάλιση της προστασίας δεδομένων	52%
υψηλό κόστος υλοποίησης και λειτουργίας του ΑΙ	34%
διασφάλιση της εμπιστευτικότητας	27%
δυσπιστία αναγνώρισης των πλεονεκτημάτων της τεχνητής νοημοσύνης από τους εργαζόμενους	22%
δυσπιστία αναγνώρισης των πλεονεκτημάτων της τεχνητής νοημοσύνης από τη διοίκηση	11%
άλλο	9%

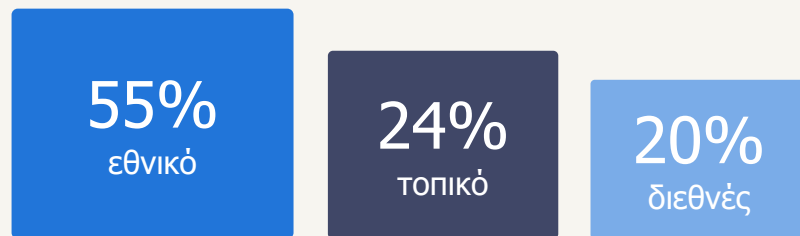
07

προφίλ συμμετεχόντων.

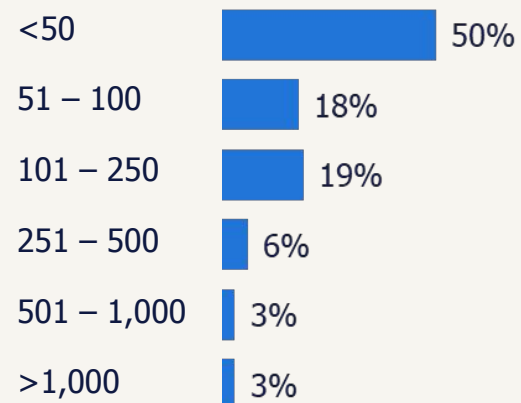


προφίλ συμμετεχόντων.

επίπεδο παρουσίας της εταιρείας.



αριθμός εργαζομένων.



τμήμα.

ανθρώπινο δυναμικό	54%
γενική διεύθυνση	31%
IT/τεχνολογία	11%
οικονομικά	1%
πωλήσεις/marketing	1%
άλλο	1%

ρόλος των συμμετεχόντων στη διαδικασία στελέχωσης.



08

μισθοί στην Ελλάδα.



μισθοί κύρια σημεία της έρευνας μισθών.

Παρακάτω παρουσιάζονται οι **χαμηλότεροι** και οι **υψηλότεροι** μισθοί για διάφορες θέσεις εργασίας στον κλάδο της τεχνολογίας.

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



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

ευχαριστούμε.

