

οκτώβριος 2024

# τάσεις στο HR: βόρεια ελλάδα.



partner for talent.

# περιεχόμενα.

01 εισαγωγή

---

02 επιχειρησιακή εξέλιξη

---

03 προσέλκυση ταλέντων

---

04 μισθολογική εξέλιξη

05 στρατηγική ανθρωπίνων πόρων

---

06 τεχνητή νοημοσύνη

---

07 προφίλ συμμετεχόντων

---

01

# ΕΙΣΑΓΩΓΗ



# Εισαγωγή.

Η έρευνα HR Trends της Randstad για το 2024 για την Βόρεια Ελλάδα παρέχει πληροφορίες και στοιχεία σχετικά:

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

Η έρευνα χρησιμοποιεί δεδομένα από την γενική έκθεση HR Trends 2024, κατά την οποία πήραν μέρος 585 συμμετέχοντες, οι 99 από τους οποίους προέρχονται από την Βόρεια Ελλάδα. Το δείγμα της έρευνας είναι από διάφορες πόλεις/περιοχές της Βόρειας Ελλάδας, με κύριες τις εξής: Θεσσαλονίκη, Χαλκιδική, Ιωάννινα, Κομοτηνή, Κιλκίς, Σέρρες, Ξάνθη, Γιαννιτσά, Κατερίνη, Καβάλα

Τα ηγετικά στελέχη στην Ελλάδα συμμετείχαν στην έρευνα από τον Οκτώβριο 2023 έως τον Απρίλιο 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](http://www.evalueserve.com)).





02

# επιχειρησιακή εξέλιξη.

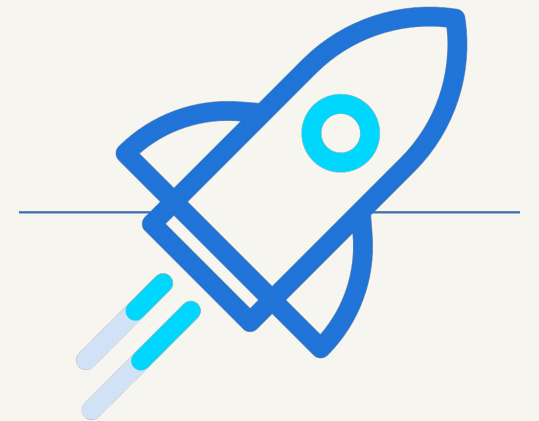


# επιχειρηματικές προκλήσεις που αναμένονται για το 2024.

βελτίωση διαδικασιών και παραγωγικότητας	51%
συνολικό εργατικό κόστος (αμοιβές και παροχές)	49%
διατήρηση σχέσεων με πελάτες ή/και προμηθευτές	37%
αντιμετώπιση του υψηλού κόστους του "επιχειρείν"	35%
διαχείριση του υψηλού ενεργειακού κόστους	29%
διατήρηση περιθωρίων κέρδους	27%
αύξηση των επενδύσεων για κυβερνοασφάλεια	15%
αποφυγή σημαντικών οικονομικών απωλειών	12%
διαχείριση απροσδόκητων δαπανών	12%
συνέπειες φυσικών καταστροφών/γεωπολιτικών αλλαγών	11%
αντιμετώπιση πρωτοφανούς αύξησης δραστηριοτήτων	10%
διατήρηση της λειτουργικότητας της επιχείρησης	9%
εξασφάλιση των απαραίτητων προμηθειών/αναλωσίμων που απαιτούνται για τη λειτουργία	6%
διαχείριση αναστολής λειτουργίας ή διακοπής εργασιών	2%
άλλο	2%

51%

αναμένει ότι η διασφάλιση των διαδικασιών και η εγγύηση της παραγωγικότητας θα αποτελέσουν τις μεγαλύτερες προκλήσεις για το 2024.



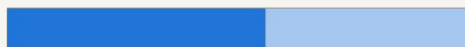
37%

των ερωτηθέντων πιστεύει ότι διατήρηση σχέσεων με πελάτες ή/και προμηθευτές θα είναι δύσκολη το 2024.



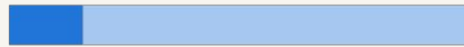
# αναμενόμενη επιχειρησιακή εξέλιξη.

**56%** vs 67% (HR trends 2024)



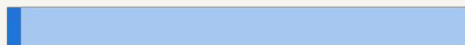
των ερωτηθέντων αναμένει ότι ο όγκος των πωλήσεών του θα αυξηθεί.

**16%** vs 20% (HR trends 2024)



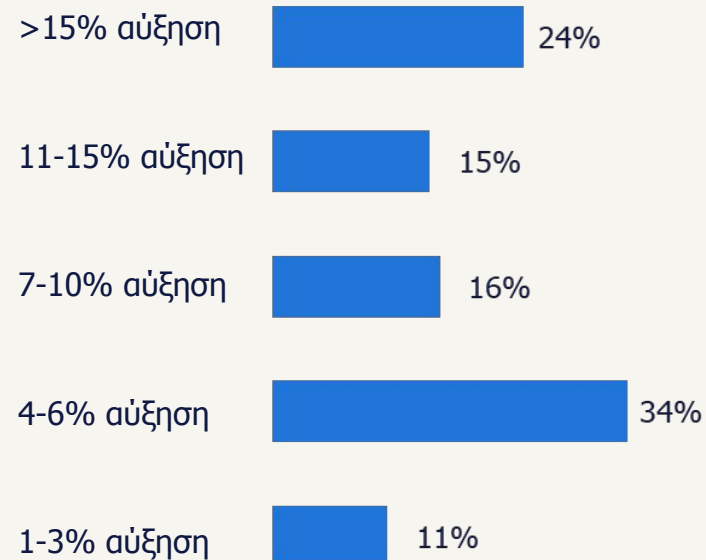
των ερωτηθέντων αναμένει ότι οι πωλήσεις του θα παραμείνουν σταθερές.

**3%** vs 2% (HR trends 2024)



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

## αναμενόμενη αύξηση πωλήσεων.



03

# προσέλκυση ταλέντων.

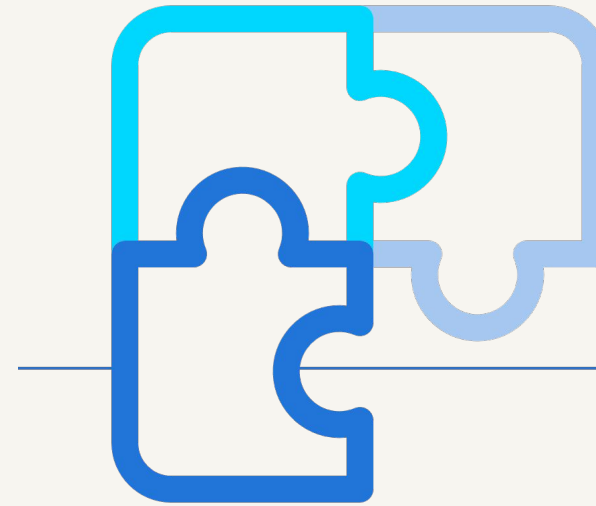




# εμπόδια κατά τη διαδικασία στελέχωσης.

συγκεκριμένες δεξιότητες	59%
μη ρεαλιστικές μισθολογικές προσδοκίες	58%
μηδενική/περιορισμένη εργασιακή εμπειρία στον κλάδο	47%
απαιτούμενα χρόνια εργασιακής εμπειρίας	26%
προσδοκίες ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	15%
εμπειρία σε διαχείριση εργαλείων διοίκησης	8%
διεθνής εμπειρία	5%
μακρά χρονική περίοδος προειδοποίησης	5%
άλλο	7%

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



## ζήτηση για συγκεκριμένες δεξιότητες

Οι ερωτηθέντες δυσκολεύονται να βρουν υποψήφιους με τις απαραίτητες εκπαιδευτικές δεξιότητες.

## 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.

58%

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



54%

αντιμετωπίζει δυσκολίες στη διατήρηση της δέσμευσης των εργαζομένων.

προσέλκυση ταλέντων	58%
διατήρηση της δέσμευσης των εργαζομένων	54%
διατήρηση των πιο αποδοτικών στελεχών και ανάπτυξη ταλαντούχων ηγετών	49%
διαχείριση των προσδοκιών αναφορικά με τα πακέτα αποδοχών και παροχών	41%
έλλειψη ταλέντων	41%
διαχείριση έλλειψης δεξιοτήτων	35%
διαδικασίες ένταξης νέων εργαζομένων (onboarding)	30%
employer branding	18%
διασφάλιση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων	17%
διαχείριση υψηλού δείκτη κινητικότητας/αποχώρησης προσωπικού	14%
εργασιακή συμπεριληψη (διαφορετικότητα/διαφάνεια κλπ.)	11%
διαχείριση προγραμμάτων εσωτερικών αλλαγών	10%
ευθυγράμμιση ευέλικτου ωραρίου με τις ανάγκες της επιχείρησης	7%
εσωτερική/εξωτερική κινητικότητα	7%
διαχείριση πιθανών μαζικών απολύσεων	1%
άλλο	1%

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

# αντιμετώπιση προκλήσεων ανθρώπινου δυναμικού.

βελτίωση μισθών	71%
προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης	62%
παροχή εξατομικευμένων πακέτων παροχών	36%
προσφορά υβριδικού ή εξ αποστάσεως μοντέλου εργασίας	23%
προσφορά περισσότερων επιλογών για ευέλικτη εργασία	22%
αύξηση συνεργασίας με εξωτερικούς συνεργάτες	10%
πρόσληψη ταλέντων από άλλες χώρες	9%
ανάθεση σε εξωτερικούς συνεργάτες εταιρικών δραστηριοτήτων (outsourcing)	8%
πρόσληψη περισσότερων εργαζομένων με συμβάσεις μερικής απασχόλησης	1%
άλλο	8%

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

## βελτίωση μισθού

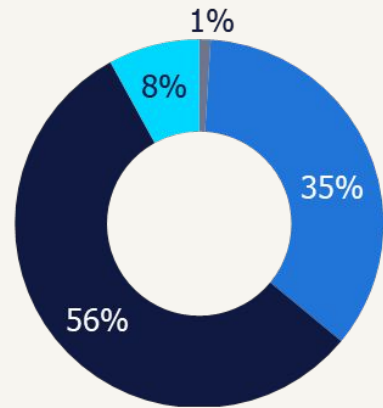
είναι το μέτρο που οι περισσότερες επιχειρήσεις είναι πρόθυμες να εφαρμόσουν ή έχουν ήδη εφαρμόσει, με σκοπό να διαχειριστούν τις προκλήσεις ανθρώπινου δυναμικού που αντιμετωπίζουν.



## τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης

αντιπροσωπεύουν μια σημαντική μέθοδο αντιμετώπισης των προκλήσεων στο ανθρώπινο δυναμικό.

# πλάνα προσλήψεων για το 2024.



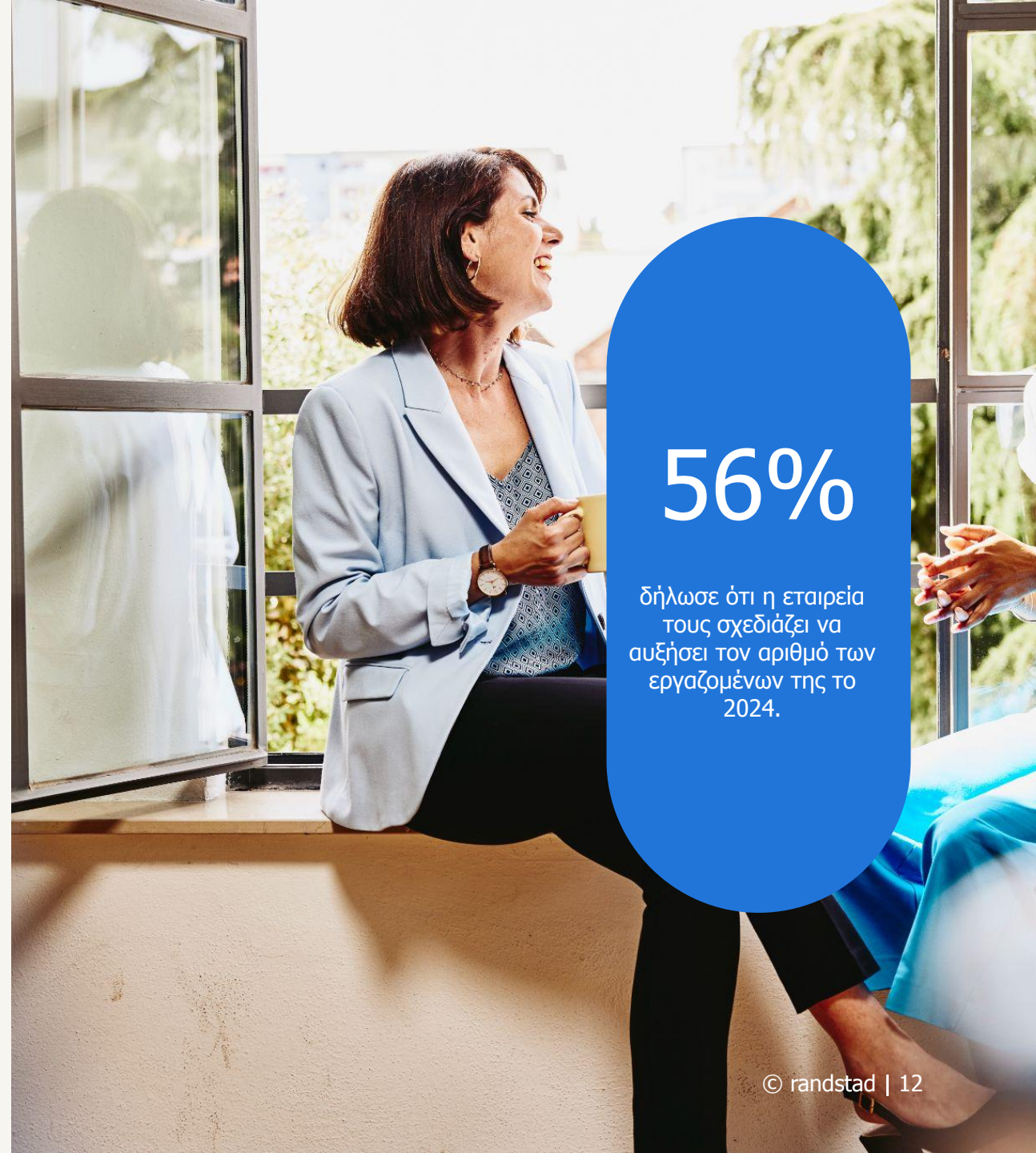
- μείωση του αριθμού εργαζομένων
- καμία αλλαγή στον αριθμό εργαζομένων
- αύξηση του αριθμού εργαζομένων
- δεν γνωρίζω

## ανοιχτές προσωρινές θέσεις εργασίας

0	15%
2-4	11%
5-10	32%
11-40	25%
50-70	9%
≥90	8%

## ανοιχτές μόνιμες θέσεις εργασίας

0	65%
1-5	15%
10-35	14%
≥50	6%



56%

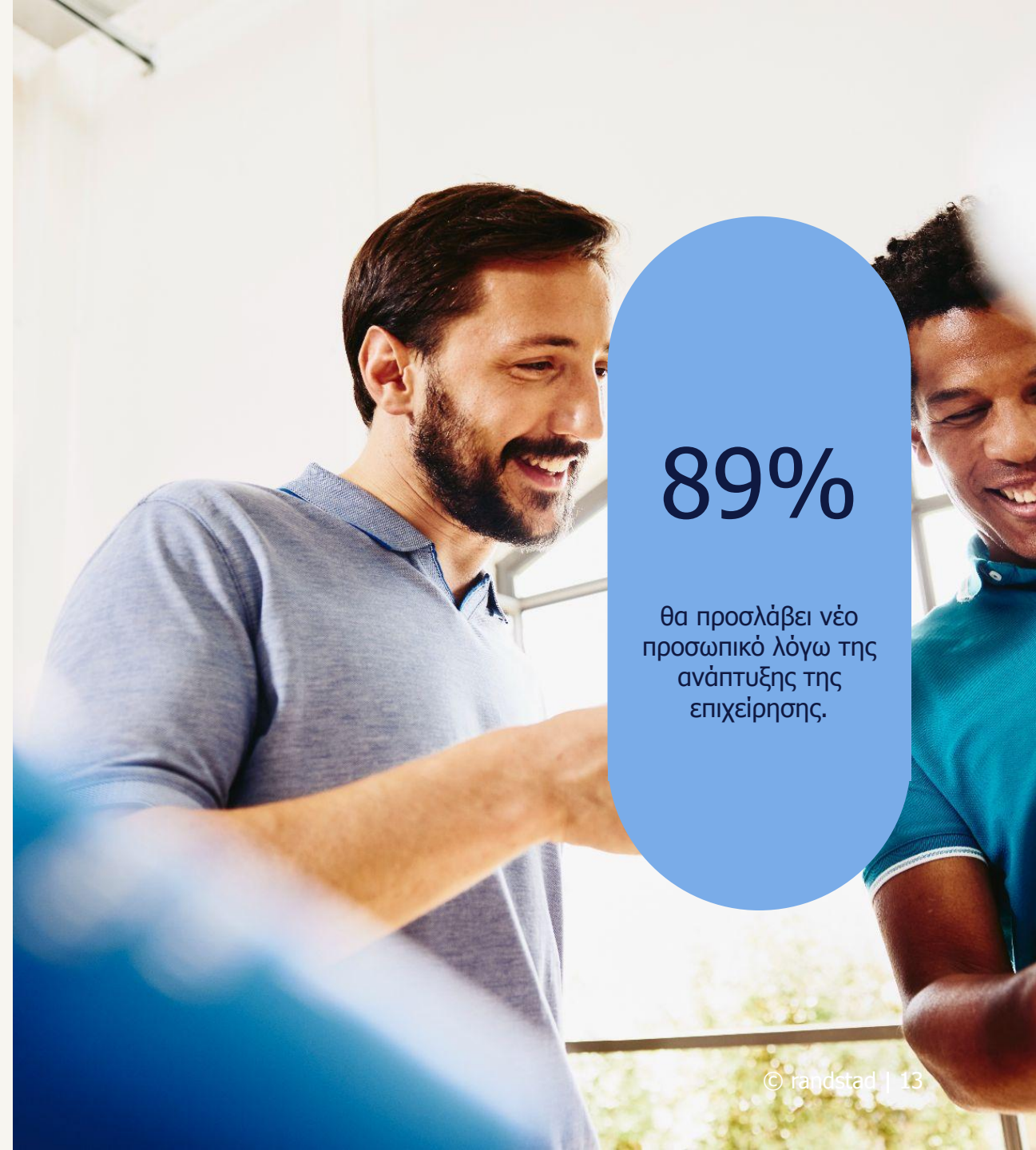
δήλωσε ότι η εταιρεία τους σχεδιάζει να αυξήσει τον αριθμό των εργαζομένων της το 2024.



# Λόγοι πρόσληψης.

επιχειρηματική ανάπτυξη	89%
δημιουργία νέων θέσεων εργασίας	51%
επενδυτικά πλάνα	40%
εθνική/διεθνής ανάπτυξη της εταιρείας	31%
ανάγκη για νέες δεξιότητες στην εταιρεία	25%
δημιουργία νέου τμήματος/νέου προϊόντος	22%
συνταξιοδότηση των εργαζομένων	15%
αποχώρηση προσωπικού (turnover)	15%
διαφοροποίηση της επιχείρησης	2%

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



89%

θα προσλάβει νέο προσωπικό λόγω της ανάπτυξης της επιχείρησης.



# πρόθεση προσλήψεων.

## ανά τμήμα.

IT/τεχνολογία	44%
παραγωγή	42%
μηχανικοί (αρχιτέκτονες, ηλεκτρολόγοι, μηχανολόγοι κτλ.)	38%
πωλήσεις	36%
back office/γραμματειακή υποστήριξη	24%
operations	22%
εξυπηρέτηση πελατών/aftersales	20%
λογιστική/οικονομικά	20%
HR/εκπαίδευση/ανάπτυξη	18%
τμήμα προμηθειών	13%
logistics	13%
digital marketing	11%
παραδοσιακό marketing/επικοινωνία	5%
νομικό τμήμα	4%
άλλο	5%

Για κάθε τμήμα στο οποίο οι ερωτηθέντες σχεδιάζουν να προσλάβουν talέντα, 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 talέντα:

01  
μηχανικοί

95%  
vs 83% έρευνα HR trends  
2024

02  
IT/τεχνολογία

71%  
vs 78% έρευνα HR trends  
2024

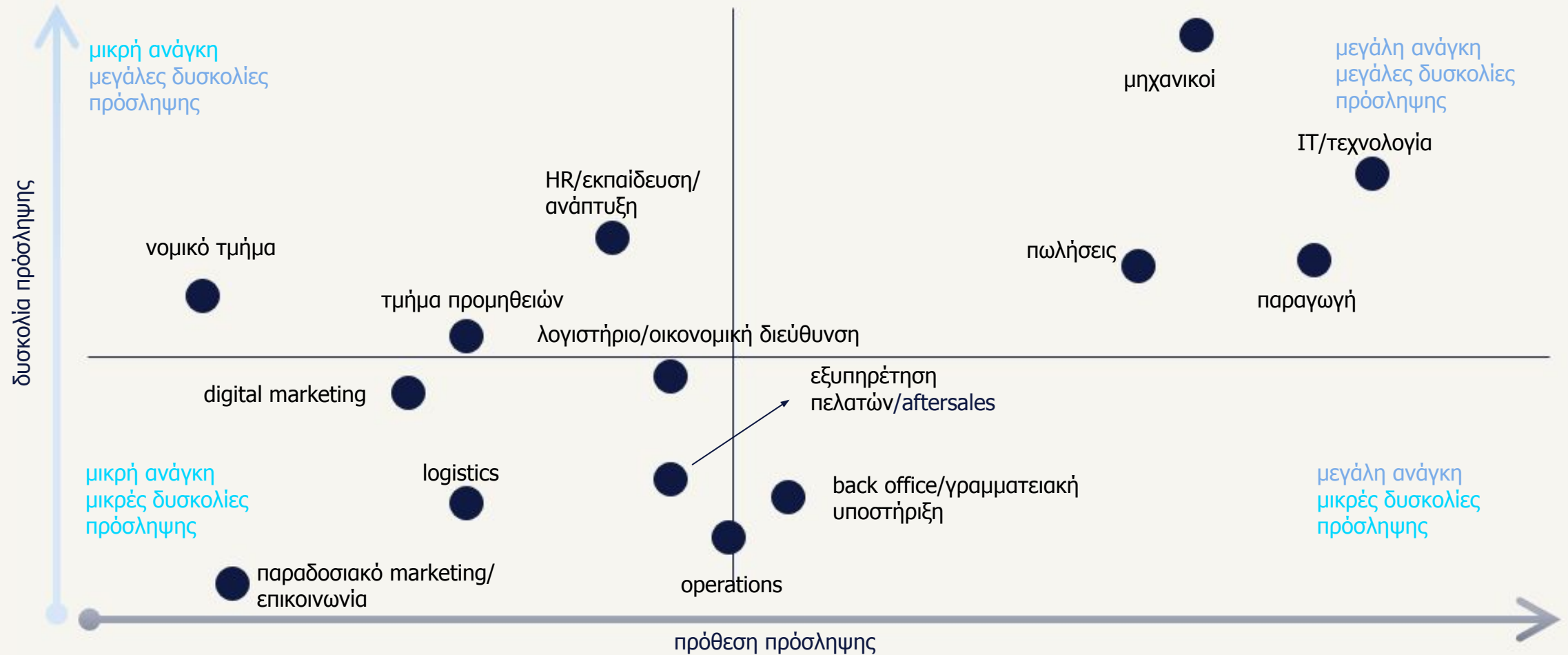
03  
HR/εκπαίδευση/  
ανάπτυξη

60%  
vs 44% έρευνα HR  
trends 2024

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 talέντα 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.

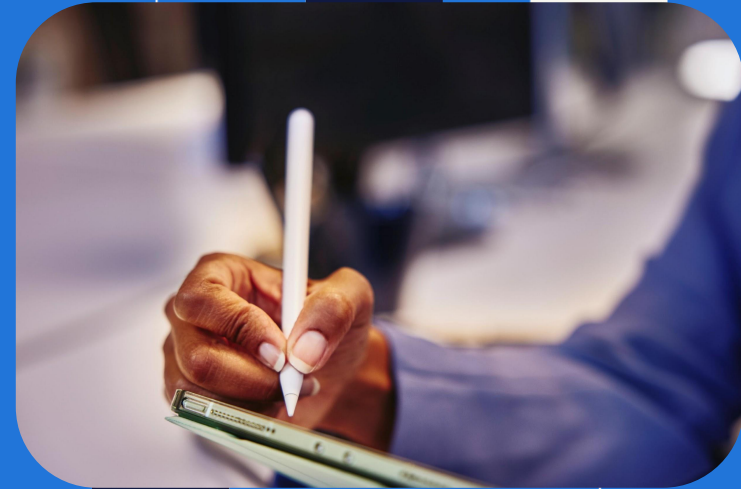


## οι συστάσεις

θα είναι η πιο συχνά χρησιμοποιούμενη μέθοδος κατά τη διαδικασία εύρεσης των κατάλληλων υποψηφίων το 2024, με το 77% των ερωτηθεισών εταιρειών να την επιλέγει ως μία από τις πιο αποτελεσματικές πηγές πρόσληψης ταλέντων.

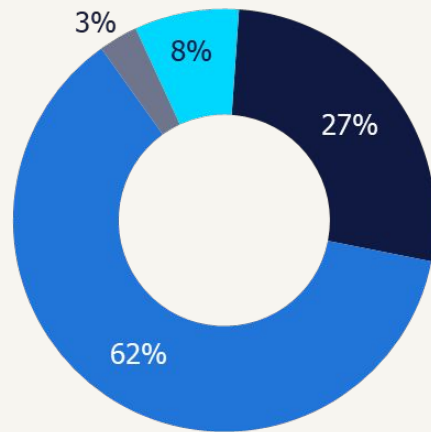
04

# μισθολογική εξέλιξη.



# μισθολογική ανταγωνιστικότητα.

οι μισθοί σε σύγκριση με ανταγωνιστές



- υψηλότεροι
- ίδιοι
- χαμηλότεροι
- δεν γνωρίζω

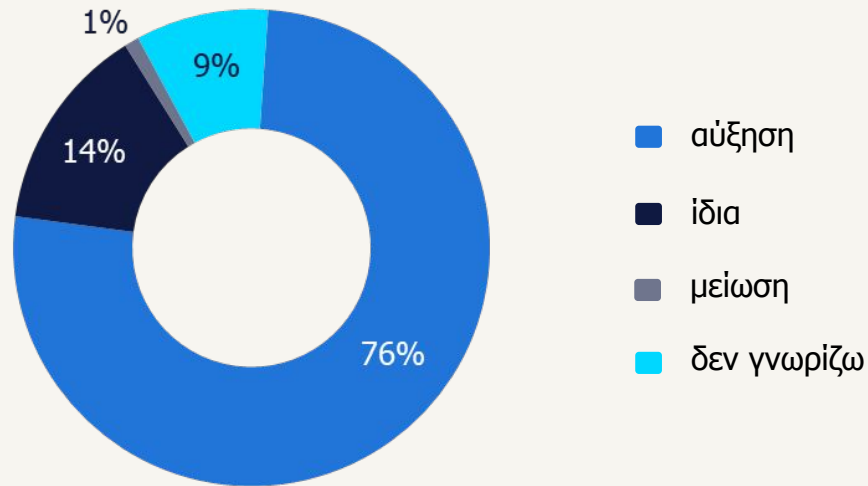
27%

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

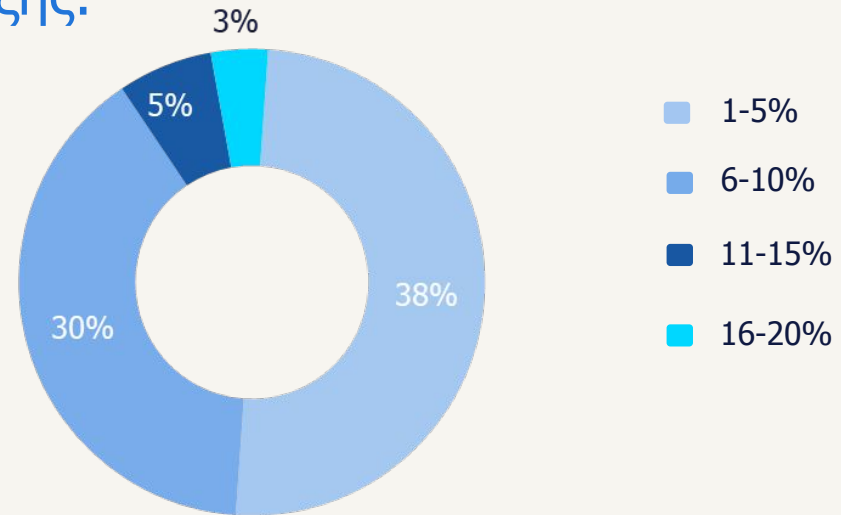


# μισθολογική εξέλιξη.

η εξέλιξη των μισθών τους  
επόμενους 12 μήνες.



το 76% των ερωτηθέντων που σχεδιάζουν  
υψηλότερες αποδοχές για τους εργαζομένους  
τους το 2024 θα εφαρμόσουν την αύξηση ως  
εξής:



κανένας από τους ερωτηθέντες δεν σχεδιάζει να  
αυξήσει τους μισθούς περισσότερο από 20%.

05

# στρατηγική ανθρωπίνων πόρων.



# ΤΙ ΚΑΝΕΙ ΜΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΛΚΥΣΤΙΚΗ;

ελκυστικά πακέτα αποδοχών και παροχών	86%
ευκαιρίες εξέλιξης καριέρας	69%
καλή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής & προσωπικής ζωής	59%
ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον	57%
ισχυρή φήμη εργοδότη (employer branding)	55%
υβριδικό εργασιακό μοντέλο ή εξ αποστάσεως εργασία	48%
οικονομική ευρωστία	46%
ευέλικτο ωράριο εργασίας (flexitime)	45%
προγράμματα εκπαίδευσης	40%
αίσθημα εργασιακής ασφάλειας	37%
ισχυρή εικόνα/ισχυρές αξίες	35%
ενδιαφέρον αντικείμενο εργασίας	27%
υιοθέτηση νέων τεχνολογιών και καινοτομιών	22%
βολική τοποθεσία	20%
ποιοτικά προϊόντα/υπηρεσίες	18%
περιβαλλοντική και κοινωνική εταιρική ευθύνη (CSR)	17%
ισχυρή διοίκηση	16%
προώθηση της διαφορετικότητας (ηλικία, φύλο, εθνικότητα)	15%
ευκαιρίες για διεθνή καριέρα	15%



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

# παροχές που προσφέρουν οι εταιρείες.

## παροχές ευεξίας και δεξιοτήτων.

εκπαίδευση	80%
δυνατότητα εργασίας από το σπίτι (εξ αποστάσεως ή υβριδικό μοντέλο)	51%
γονική άδεια με αποδοχές/παροχές φροντίδας παιδιού	39%
ευέλικτο πρόγραμμα εργασίας	34%
μη οικονομικές απολαβές/αναγνώριση	33%
επιπλέον ημέρες άδειας/ημέρες ασθενείας/άδεια άνευ αποδοχών	32%
προγράμματα υγείας και ευεξίας	26%
ψυχολογική υποστήριξη	19%
προγράμματα/εργαλεία υποστήριξης εργαζομένων	18%
coaching & mentorship	13%

## οικονομικές παροχές.

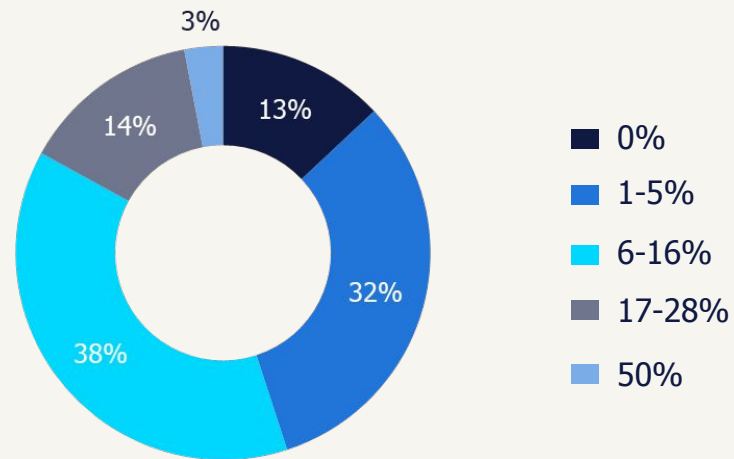
κινητό τηλέφωνο	76%
μπόνους/ατομικό μπόνους απόδοσης	70%
κουπόνια σίτισης/επιδότηση γεύματος	65%
ιατροφαρμακευτική ασφάλιση	65%
εταιρικό αυτοκίνητο	56%
αποζημίωση εξόδων μετακίνησης (π.χ. μέσα μαζικής μεταφοράς, καύσιμα, διόδια κλπ.)	49%
θέση στάθμευσης	43%
ασφάλεια ζωής	33%
συνταξιοδοτικό πλάνο	16%
δωροκουπόνια εορτών	15%
εκπιπόμενες δαπάνες*	9%
διανομή κερδών	8%

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

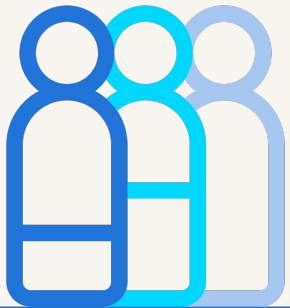
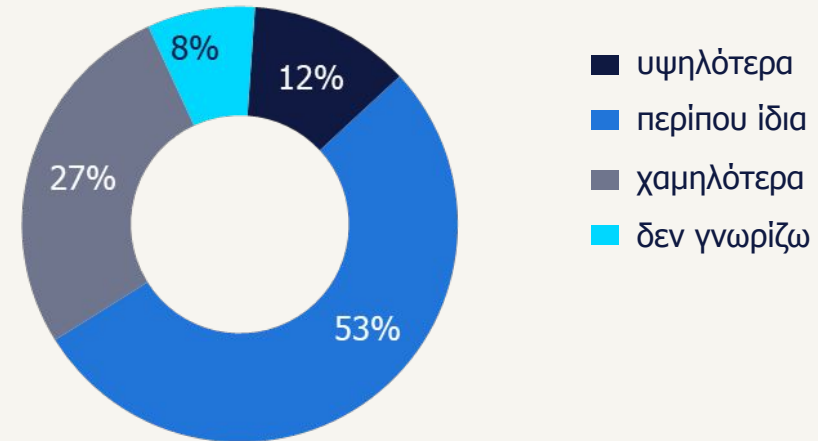


# εναλλαγή προσωπικού.

## 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 70% να αναφέρει ποσοστό κάτω του 16%.



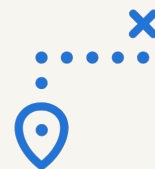
# για ποιους λόγους οι εργαζόμενοι αποφασίζουν να αποχωρήσουν από την εταιρεία;

λήψη καλύτερης προσφοράς από άλλη εταιρεία (καλύτερος μισθός, καλύτερες συνθήκες κλπ.)	60%
περισσότερες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη σε άλλη εταιρεία	40%
επιλογή διαφορετικής επαγγελματικής πορείας	27%
μετεγκατάσταση	24%
μεγάλος φόρτος εργασίας	21%
δεν υπήρχε ταύτιση με την κουλτούρα της εταιρείας	21%
αναζήτηση ενός πιο ευέλικτου προγράμματος εργασίας	17%
περιορισμένη επικοινωνία/σχέση με τον/την προϊστάμενο/η	14%
έλλειψη ισορροπίας επαγγελματικής - προσωπικής ζωής	14%
πλήρως εξ αποστάσεως εργασία	9%
απουσία στήριξης από τη διοίκηση	8%
απουσία υβριδικού μοντέλου ή εξ αποστάσεως εργασίας	6%
έλλειψη ηγεσίας, καθοδήγησης ή οράματος	5%
άρνηση επιστροφής στο γραφείο	1%
άλλο	8%
δεν γνωρίζω	2%



60%

των εργαζομένων στην **Βόρεια Ελλάδα** εγκαταλείπει την εργασία του επειδή λαμβάνει καλύτερες αποδοχές ή καλύτερες συνθήκες από άλλον εργοδότη.



27%

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

06

# ΤΕΧΝΗΤΗ νοημοσύνη.



# στάση απέναντι στο ΑΙ.

22%

των εταιρειών υποστηρίζει τη χρήση του ΑΙ και σχεδιάζει να την επεκτείνει.

24%

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

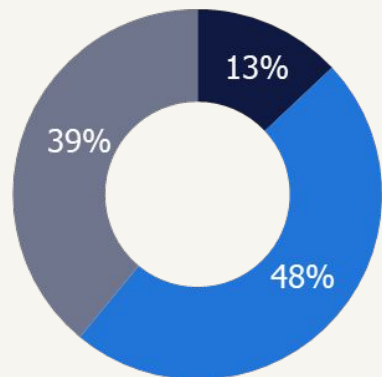
48%

των εταιρειών δεν έχει σχηματίσει γνώμη για τη χρήση του ΑΙ.

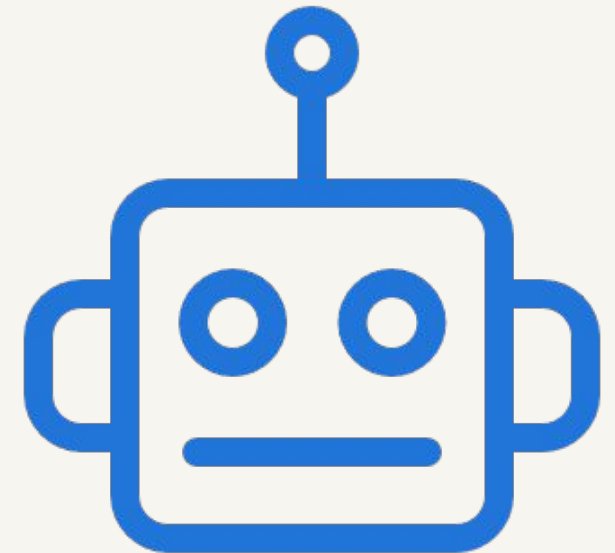
6%

των εταιρειών δεν προβλέπει 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 2024 το ΑΙ.

---

IT/τεχνολογία	59%
μάρκετινγκ και διαφήμιση	43%
διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού	28%
εξυπηρέτηση πελατών	28%
κατασκευές	22%
πωλήσεις	20%
ανάπτυξη αγοράς, ανάπτυξη πλάνου και στρατηγικής	17%
διοίκηση	17%
logistics και μεταφορές	15%
οικονομικά και λογιστική	13%
διοικητική υποστήριξη	7%
σχέσεις με προμηθευτές	2%

---



# οφέλη και προκλήσεις του ΑΙ.

## τα μεγαλύτερα οφέλη του ΑΙ



ταχύτερη επεξεργασία δεδομένων & πιο ακριβείς προβλέψεις	66%
αυτοματοποίηση επαναλαμβανόμενων εργασιών	61%
υψηλότερη παραγωγικότητα	36%
καλύτερη ποιότητα εργασίας και αποτελεσμάτων	33%
βελτιωμένη εξυπηρέτηση και ικανοποίηση πελατών	26%
υποστήριξη στις λειτουργίες ανθρώπινου δυναμικού, όπως το onboarding και η πρόσληψη προσωπικού	21%
βελτίωση της αποδοτικότητας των ανθρώπων	20%
μείωση προσωπικού και εξοικονόμηση κόστους	19%
κανένα από τα παραπάνω	3%
δεν πιστεύω πως το ΑΙ έχει οφέλη	2%
άλλο	2%

## κύριες προκλήσεις του ΑΙ



έλλειψη καταρτισμένου προσωπικού για να εργαστεί με το ΑΙ	51%
εξασφάλιση της προστασίας δεδομένων	42%
υψηλό κόστος υλοποίησης και λειτουργίας του ΑΙ	36%
δυσπιστία αναγνώρισης των πλεονεκτημάτων της τεχνητής νοημοσύνης από τους εργαζόμενους	35%
διασφάλιση της εμπιστευτικότητας	26%
δυσπιστία αναγνώρισης των πλεονεκτημάτων της τεχνητής νοημοσύνης από τη διοίκηση	17%
άλλο	10%



07

# προφίλ συμμετεχόντων.





# περιληπτικά.

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

Οι κλάδοι της **βιομηχανίας και παραγωγής, του IT/τεχνολογίας και του εμπορίου**, αντιπροσωπεύουν το 61% του δείγματος.

Οργανισμοί που απασχολούν περισσότερα από 500 άτομα αντιπροσωπεύουν το 11% του δείγματος.

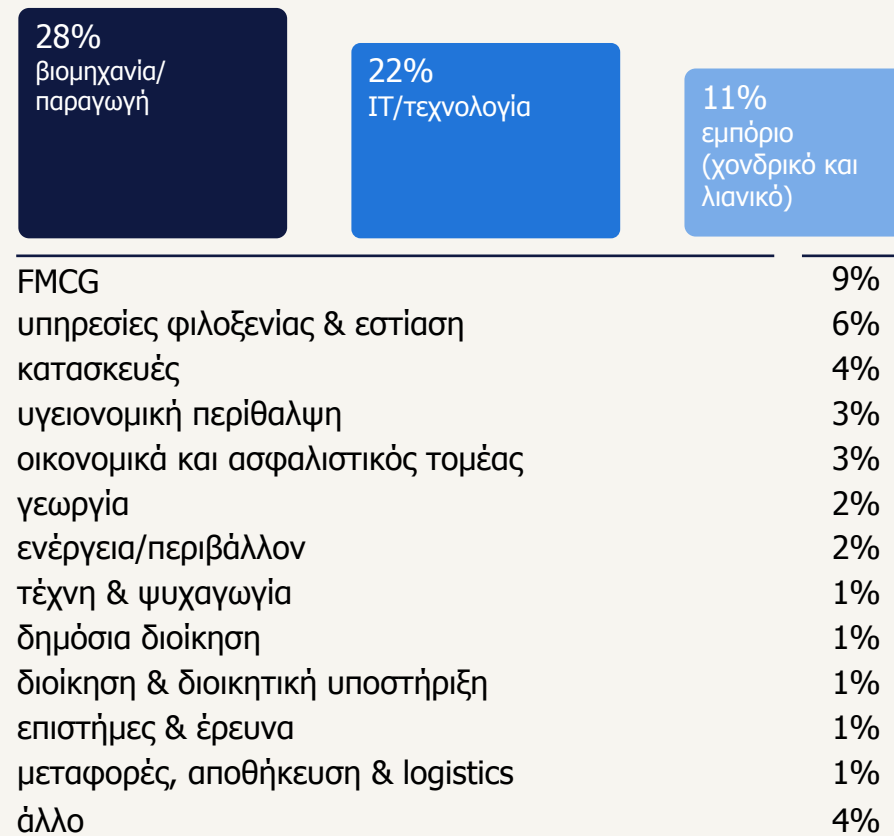
Σχεδόν το 70% των ερωτηθέντων εργάζεται στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού και το 27% είναι διευθυντικά στελέχη.

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)).

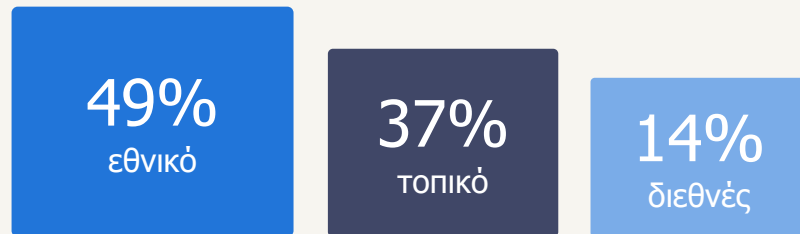
# προφίλ συμμετεχόντων.

## ανά κλάδο.

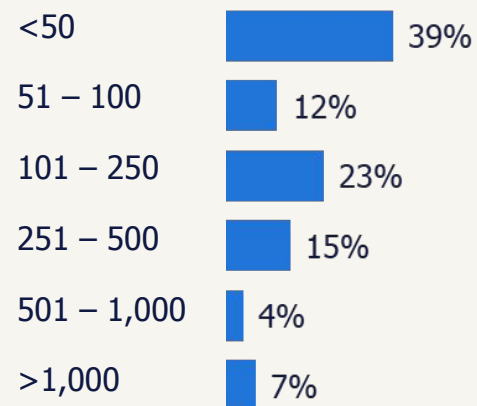


# προφίλ συμμετεχόντων.

## επίπεδο παρουσίας της εταιρείας.



## αριθμός εργαζομένων.



## τμήμα.

ανθρώπινο δυναμικό	65%
γενική διεύθυνση	27%
πωλήσεις/marketing	4%
οικονομικά	1%
IT/τεχνολογία	1%
άλλο	2%

## ρόλος των συμμετεχόντων στη διαδικασία στελέχωσης.



ευχαριστούμε.

