

Ιούνιος 2025

Τάσεις στο HR: κλάδος τεχνολογίας

ελλάδα



randstad



partner for talent.

περιεχόμενα.

01 εισαγωγή

02 επιχειρησιακή εξέλιξη

03 προσέλκυση ταλέντων

04 μισθολογική εξέλιξη

05 στρατηγική ανθρωπίνων πόρων

06 τεχνητή νοημοσύνη & υιοθέτηση τεχνολογιών

07 προφίλ συμμετεχόντων

08 μισθοί στην Ελλάδα

01

ΕΙΣΑΓΩΓΗ



εισαγωγή.

Η έρευνα **HR Trends** της Randstad για το **2025** 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 εντός της χρονιάς.
- με την **τεχνητή νοημοσύνη** & τον βαθμό υιοθέτησης διαφόρων **τεχνολογιών**.
- τα στατιστικά στοιχεία για τους **μισθούς** και τις **παροχές** που προσφέρονται από τις εταιρείες στους εργαζομένους.

Η έρευνα χρησιμοποιεί δεδομένα από **160 εταιρείες πληροφορικής & τεχνολογίας**, οι οποίες συμμετείχαν στη γενική έκθεση HR Trends 2025 (755 συμμετέχοντες).

Τα ηγετικά στελέχη στην Ελλάδα συμμετείχαν στην έρευνα από τον Οκτώβριο 2024 έως τον Μάρτιο 2025.

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.

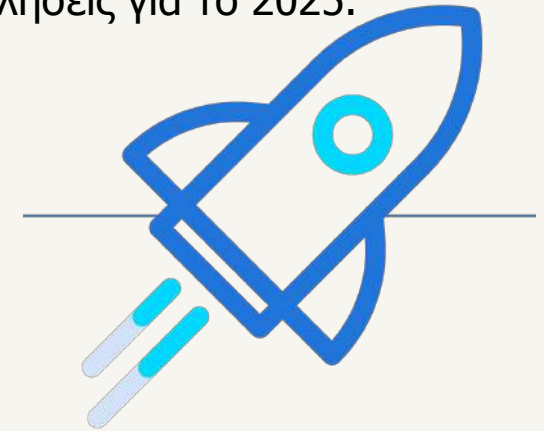


επιχειρηματικές προκλήσεις που αναμένονται το 2025.

	2024	2025
βελτίωση διαδικασιών και παραγωγικότητας	59%	58%
συνολικό εργατικό κόστος (αμοιβές και παροχές)	59%	53%
διατήρηση σχέσεων με πελάτες ή/και προμηθευτές	38%	43%
αντιμετώπιση του υψηλού κόστους του “επιχειρείν”	42%	38%
αύξηση των επενδύσεων για κυβερνοασφάλεια	23%	29%
αντιμετώπιση πρωτοφανούς αύξησης δραστηριοτήτων	24%	25%
διατήρηση περιθωρίων κέρδους	22%	19%
διαχείριση απροσδόκητων δαπανών	10%	18%
αποφυγή σημαντικών οικονομικών απωλειών	13%	16%
συνέπειες φυσικών καταστροφών/γεωπολιτικών αλλαγών	24%	14%
διαχείριση του υψηλού ενεργειακού κόστους	11%	12%
διατήρηση της λειτουργικότητας της επιχείρησης	13%	11%
διαχείριση δαπανών που προκύπτουν από απολύσεις	4%	3%
εξασφάλιση των απαραίτητων προμηθειών/αναλωσίμων που απαιτούνται για τη λειτουργία	1%	1%
διαχείριση αναστολής λειτουργίας ή διακοπής εργασιών	2%	1%
άλλο	3%	4%

58%

αναμένουν ότι η διασφάλιση των διαδικασιών και η εγγύηση της παραγωγικότητας θα αποτελέσουν τις μεγαλύτερες προκλήσεις για το 2025.



53%

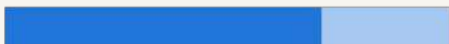
των ερωτηθέντων πιστεύουν ότι το συνολικό εργατικό κόστος θα είναι δύσκολο το τρέχον έτος.



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

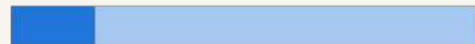
αναμενόμενη επιχειρησιακή εξέλιξη.

71% vs 72% το 2024



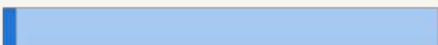
των ερωτηθέντων αναμένουν ότι ο
όγκος των πωλήσεών τους θα αυξηθεί.

18% vs 13% το 2024



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

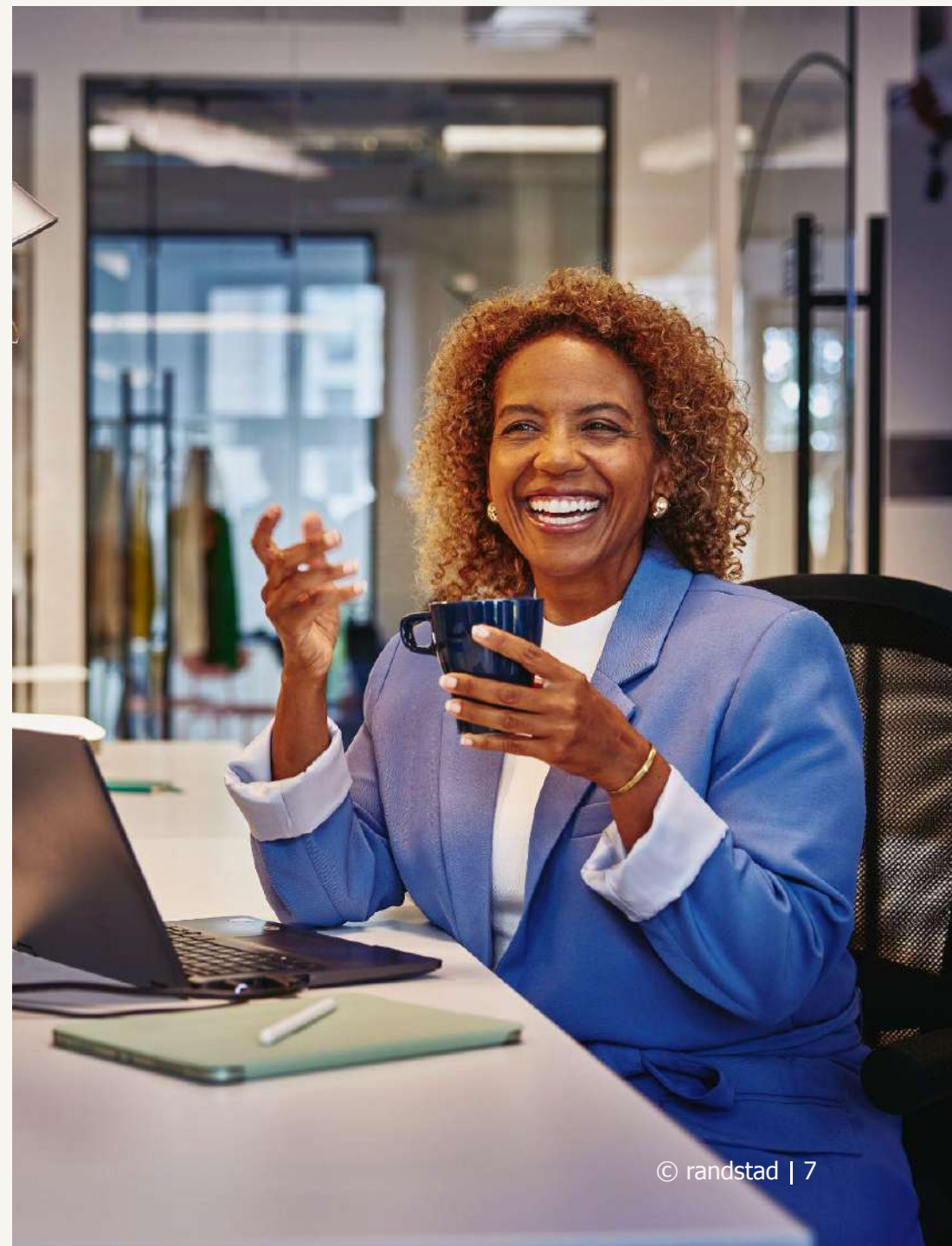
3% vs 2% το 2024



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



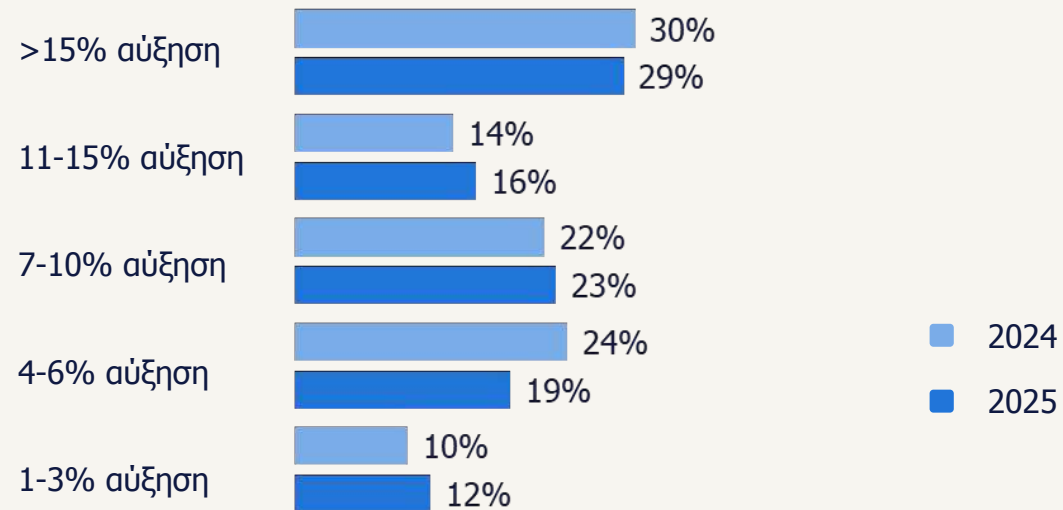
το υπόλοιπο των ερωτηθέντων, έως και το 100%, αντιστοιχεί στο «δεν γνωρίζω».



αναμενόμενη επιχειρησιακή εξέλιξη.

Ποια είναι η εκτίμησή σας για την αύξηση του όγκου των πωλήσεων το 2025 σε σύγκριση με πέρυσι;

αναμενόμενη αύξηση των πωλήσεων.



03

προσέλκυση ταλέντων.



οι πιο περιζήτητες δεξιότητες τα επόμενα τρία χρόνια για τους επαγγελματίες τεχνολογίας.



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



εμπόδια κατά τη διαδικασία της στελέχωσης.

	2024	2025
μη ρεαλιστικές μισθολογικές προσδοκίες	70%	76%
συγκεκριμένες γνώσεις/κατάρτιση/δεξιότητες	46%	51%
απαιτούμενα χρόνια εργασιακής εμπειρίας	50%	37%
μηδενική/περιορισμένη εργασιακή εμπειρία στον κλάδο	53%	36%
οι υποψήφιοι αποδέχονται την προσφορά εργασίας, αλλά τελικά αποχωρούν	-	33%
χρονοβόρα διαδικασία συνέντευξης και αξιολόγησης	-	13%
προσδοκίες ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	10%	9%
μακρά χρονική περίοδος προειδοποίησης	3%	8%
εμπειρία σε διαχείριση εργαλείων διοίκησης	4%	6%
διεθνής εμπειρία	3%	4%
άλλο	6%	5%

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

εξειδικευμένη γνώση

Οι ερωτηθέντες δυσκολεύονται να βρουν υποψήφιους με συγκεκριμένες δεξιότητες και γνώσεις.

υψηλές προσδοκίες

3 στις 4 εταιρείες θεωρούν πως οι μισθολογικές προσδοκίες των υποψηφίων για μία θέση εργασίας δεν ταιριάζουν με τους μισθούς που εκείνες παρέχουν.

πρόκληση το counter offer

1 στις 3 εταιρείες θεωρούν ως εμπόδιο την υπαναχώρηση του/της υποψηφίου/ας μετά την αποδοχή πρότασης για εργασία.

προκλήσεις του ανθρώπινου δυναμικού.

66%

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



58%

δυσκολεύονται να διατηρήσουν τη δέσμευση των εργαζομένων.



	2024	2025
προσέλκυση ταλέντων	80%	66%
διατήρηση των πιο αποδοτικών στελεχών και ανάπτυξη ταλαντούχων ηγετών	70%	58%
διατήρηση της δέσμευσης των εργαζομένων	52%	58%
διαχείριση των προσδοκιών αναφορικά με τα πακέτα αποδοχών και παροχών	52%	56%
έλλειψη ταλέντων	53%	50%
διαχείριση έλλειψης δεξιοτήτων	36%	34%
χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας	-	28%
employer branding	22%	28%
διαχείριση εργαζομένων από διαφορετικές γενιές	-	28%
διαχείριση προσδοκιών για εξ αποστάσεως εργασία	-	26%
διαχείριση υψηλού δείκτη κινητικότητας/αποχώρησης προσωπικού	14%	20%
διαδικασίες ένταξης νέων εργαζομένων (onboarding)	28%	18%
εσωτερική/εξωτερική κινητικότητα	14%	18%
διασφάλιση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων	18%	14%
διαχείριση προγραμμάτων εσωτερικών αλλαγών	11%	10%
εργασιακή συμπερίληψη (διαφορετικότητα/διαφάνεια κλπ.)	3%	9%
ευθυγράμμιση ευέλικτου ωραρίου με τις ανάγκες της επιχείρησης	9%	4%
διαχείριση πιθανών μαζικών απολύσεων	2%	3%
άλλο	1%	1%

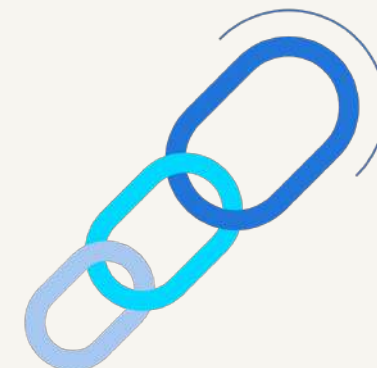
το άθροισμα είναι μεγαλύτερο από 100% επειδή ήταν εφικτές περισσότερες από μία απαντήσεις.

αντιμετώπιση προκλήσεων ανθρώπινου δυναμικού.

	2024	2025
προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης	69%	68%
βελτίωση μισθών	59%	62%
προσφορά υβριδικού ή εξ αποστάσεως μοντέλου εργασίας	57%	51%
προσφορά ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης/προαγωγής	-	51%
παροχή συχνής ανατροφοδότησης σχετικά με την απόδοση/πρόοδο των εργαζομένων (feedback)	-	43%
προσλήψεις με βάση τις δεξιότητες έναντι των τίτλων σπουδών	-	37%
ενθάρρυνση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για την πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης (burn out)	-	37%
βελτίωση της διαφάνειας και της εσωτερικής επικοινωνίας/συνεργασίας	-	36%
εφαρμογή ενός ισχυρού συστήματος αξιολόγησης της απόδοσης (KPIs)	-	36%
διενέργεια ερευνών ικανοποίησης εργαζομένων	-	34%
προσφορά περισσότερων επιλογών για ευέλικτη εργασία	34%	28%
παροχή εξατομικευμένων πακέτων παροχών	29%	27%
εφαρμογή πρακτικών HR με βάση δεδομένα*	-	19%
πρόσληψη ταλέντων από άλλες χώρες	20%	16%
παροχή υποστήριξης για την ψυχική υγεία και ευεξία στον χώρο εργασίας	-	15%
εφαρμογή DEI** πολιτικών	-	13%
αύξηση συνεργασίας με εξωτερικούς συνεργάτες	17%	7%
ανάθεση σε εξωτερικούς συνεργάτες εταιρικών δραστηριοτήτων (outsourcing)	8%	7%
πρόσληψη περισσότερων εργαζομένων με συμβάσεις μερικής απασχόλησης	1%	1%
άλλο	4%	3%

η προσφορά προγραμμάτων 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.



βελτίωση μισθών

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

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

*(πολιτικές διαδικασίες, λήψη αποφάσεων, προβλέψεις κ.λπ)

** (διαφορετικότητα, ισότητα, συμπερίληψη)

πλάνα προσλήψεων για το 2025.

Πώς σκοπεύει η εταιρεία σας να αλλάξει τον αριθμό των εργαζομένων της εντός του 2025;



Πόσες νέες θέσεις εργασίας αναμένετε να έχετε το 2025;

προσωρινές θέσεις εργασίας		μόνιμες θέσεις εργασίας	
1-4	33%	1-4	6%
5-10	32%	5-10	3%
11-40	17%	11-40	7%
≥50	4%	≥50	3%

υπολογίζεται με βάση τις απαντήσεις «αύξηση του αριθμού των εργαζομένων». Το υπόλοιπο μέχρι το 100% είναι 0.



79%

δήλωσαν ότι η εταιρεία τους σχεδιάζει να αυξήσει τον αριθμό των εργαζομένων της το 2025.

Λόγοι πρόσληψης.

	2024	2025
επιχειρηματική ανάπτυξη	88%	78%
δημιουργία νέων θέσεων εργασίας	63%	62%
ανάγκη για νέες δεξιότητες στην εταιρεία	40%	33%
δημιουργία νέου τμήματος/νέου προϊόντος	28%	25%
ανάπτυξη της εταιρείας σε εθνικό/διεθνές επίπεδο	27%	25%
αποχώρηση προσωπικού (turnover)	23%	21%
επενδυτικά πλάνα	28%	12%
διαφοροποίηση της επιχείρησης	7%	2%

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

78%

θα προσλάβουν νέο
προσωπικό
λόγω της ανάπτυξης
της επιχείρησης.

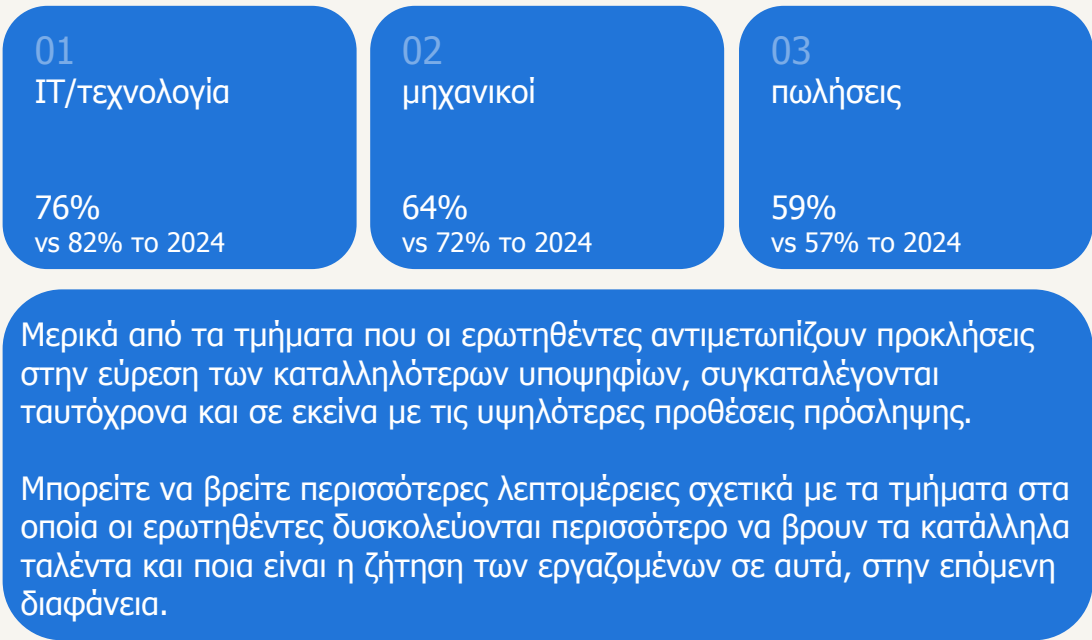
πρόθεση προσλήψεων.

ανά τμήμα.

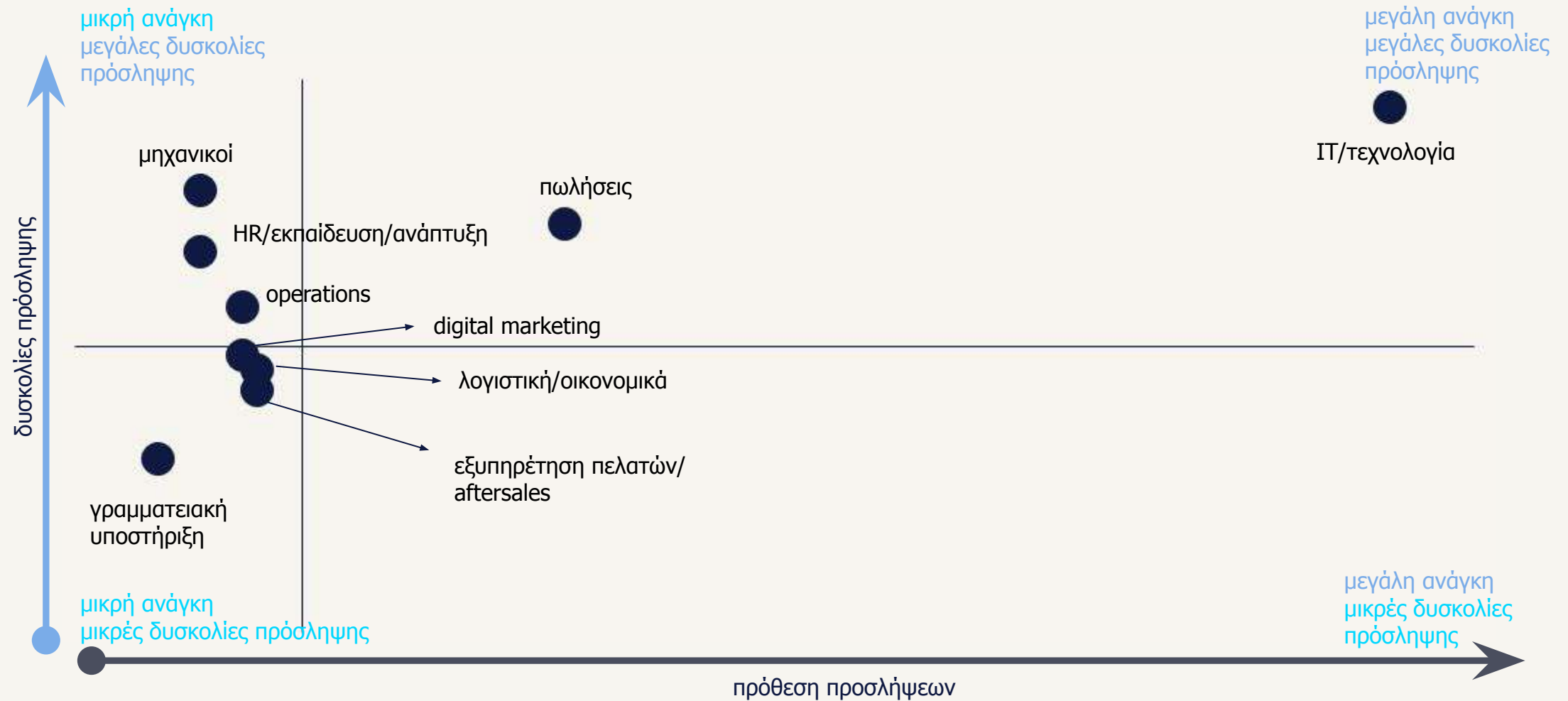
	2024	2025
IT/τεχνολογία	94%	94%
πωλήσεις	43%	35%
λογιστική/οικονομικά	10%	13%
εξυπηρέτηση πελατών/aftersales	22%	13%
digital marketing	16%	12%
operations	17%	12%
HR/εκπαίδευση/ανάπτυξη	9%	9%
μηχανικοί	6%	9%
γραμματειακή υποστήριξη	10%	6%

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:

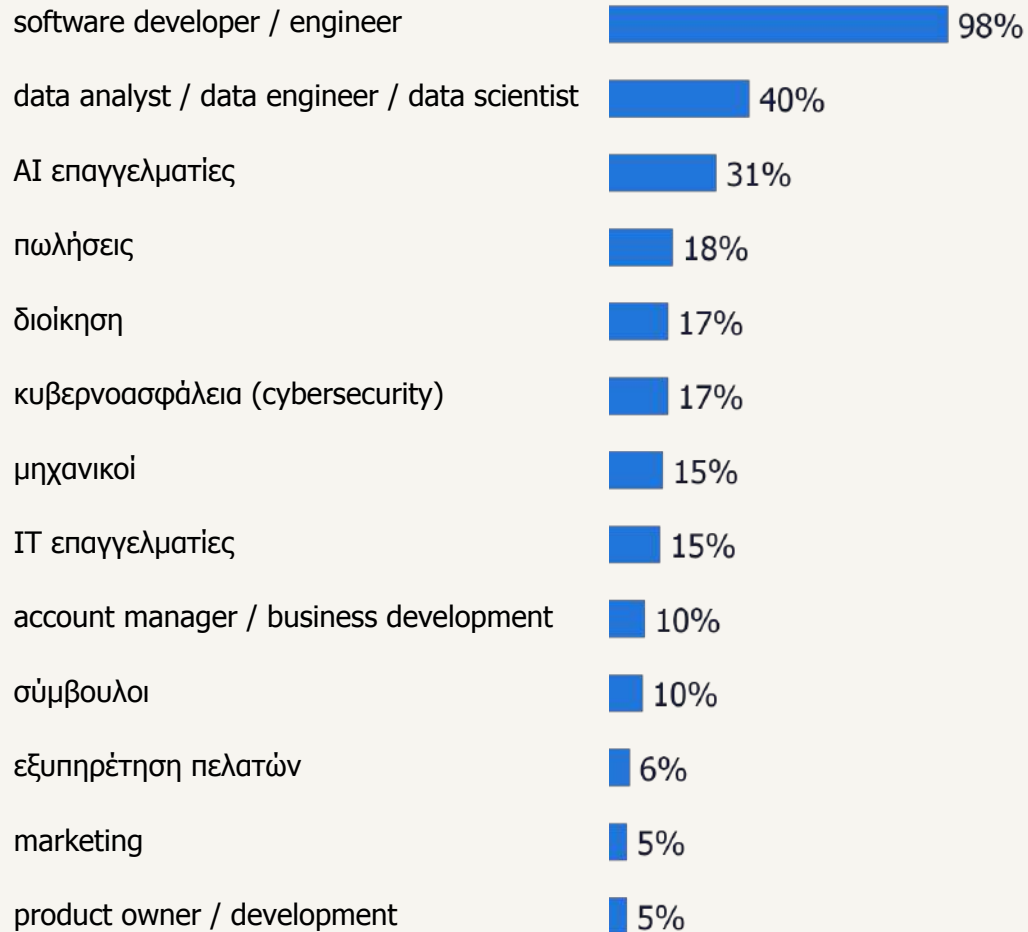


matrix δυσκολίες πρόσληψης.



οι κορυφαίοι, σε ζήτηση, ρόλοι εργασίας για το 2025.

οι πιο περιζήτητοι ρόλοι – συνολικά για τον κλάδο της τεχνολογίας.



Οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν ποιους **5 ρόλους εργασίας** θεωρούν πιο **περιζήτητους στον κλάδο τους για το 2025**.

Ο πίνακας αριστερά δείχνει τους ρόλους που επιλέχθηκαν με βάση τον συνολικό αριθμό των απαντήσεων που καταγράφηκαν στον κλάδο της τεχνολογίας.

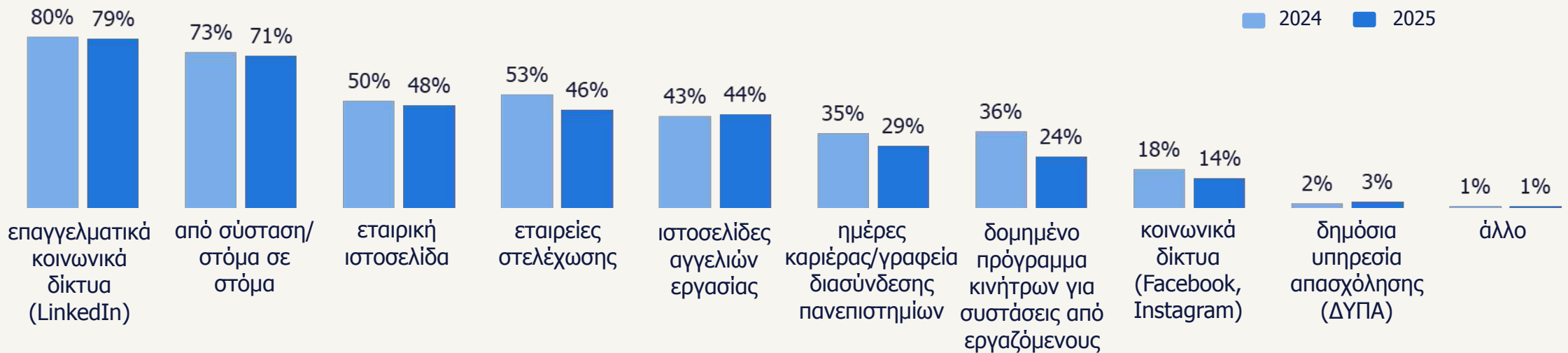
top 5 πιο υψηλά σε ζήτηση επαγγέλματα στον κλάδο της τεχνολογίας, που κατατάσσονται στην **πρώτη θέση επιλογής**.

1. software developer / engineer ★
2. AI επαγγελματίες (π.χ. μηχανικοί, αρχιτέκτονες)
3. πωλήσεις
4. data analyst / data engineer / data scientist
5. κυβερνοασφάλεια (cybersecurity)



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 2025, με το 79% των ερωτηθεισών εταιρειών του κλάδου της τεχνολογίας να την επιλέγει ως μία από τις πιο αποτελεσματικές πηγές πρόσληψης ταλέντων.

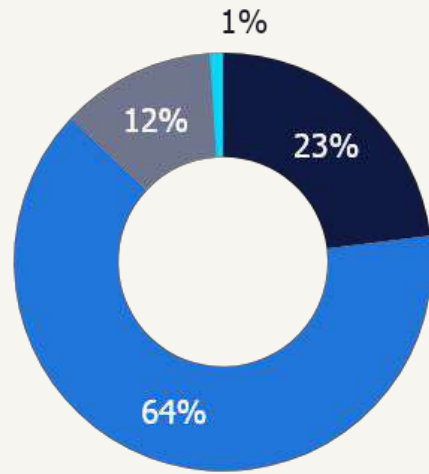
04

μισθολογική εξέλιξη.



μισθολογική ανταγωνιστικότητα.

οι μισθοί σε σύγκριση με ανταγωνιστές.



- υψηλότεροι
- σχεδόν οι ίδιοι
- χαμηλότεροι
- δεν γνωρίζω

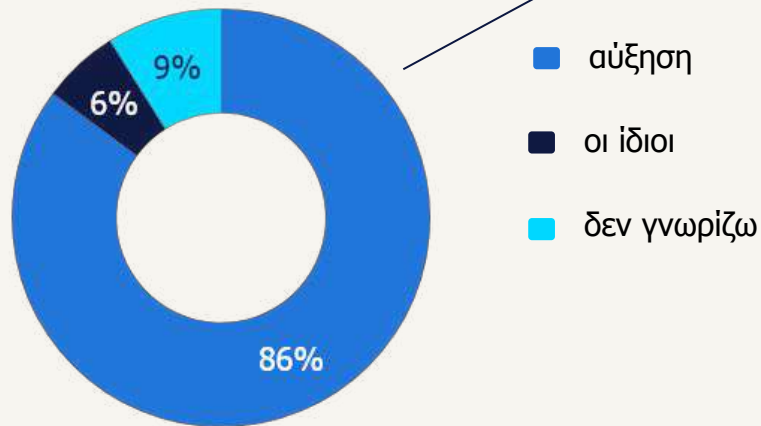
23%

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



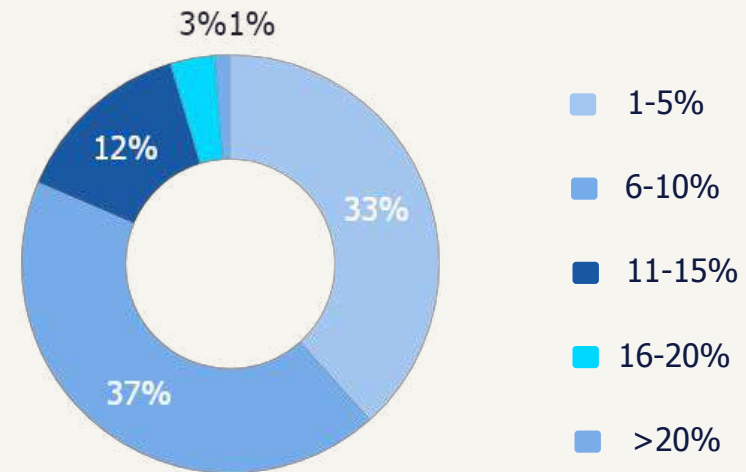
μισθολογική εξέλιξη.

μισθολογική εξέλιξη για τους επόμενους 12 μήνες.



καμία από τις ερωτηθείσες εταιρείες δεν σχεδιάζει **μείωση μισθού** το 2025.

το **86%** των ερωτηθεισών εταιρειών που σχεδιάζει **υψηλότερες αποδοχές** για τους εργαζομένους του το 2025, θα εφαρμόσει την αύξηση ως εξής:



το **70%** των ερωτηθέντων θα αυξήσει τους μισθούς στον κλάδο της τεχνολογίας κατά **1-10%**

05

στρατηγική ανθρωπίνων πόρων.



ΤΙ ΚΑΝΕΙ ΜΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΛΚΥΣΤΙΚΗ;

	2024	2025
ελκυστικά πακέτα αποδοχών και παροχών	82%	81%
υβριδικό εργασιακό μοντέλο ή εξ αποστάσεως εργασία	68%	65%
ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον	69%	59%
ευκαιρίες εξέλιξης καριέρας	66%	55%
καλή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής & προσωπικής ζωής	64%	53%
ευέλικτο ωράριο εργασίας (flextime)	50%	45%
ισχυρή φήμη εργοδότη (employer branding)	44%	38%
ενδιαφέρον αντικείμενο εργασίας	38%	36%
προγράμματα εκπαίδευσης	41%	34%
υιοθέτηση νέων τεχνολογιών και καινοτομιών	42%	34%
οικονομική ευρωστία	28%	31%
ισχυρή εικόνα/ισχυρές αξίες	29%	26%
αίσθημα εργασιακής ασφάλειας	29%	19%
προώθηση της διαφορετικότητας (ηλικία, φύλο, φυλή κτλ.)	20%	19%
ισχυρή διοίκηση	13%	14%
ποιοτικά προϊόντα/υπηρεσίες	14%	12%
περιβαλλοντική και κοινωνική εταιρική ευθύνη (CSR)	9%	11%
βολική τοποθεσία	15%	7%
ευκαιρίες για διεθνή καριέρα	9%	4%



παροχές

που προσφέρουν οι εταιρείες τεχνολογίας/πληροφορικής.

παροχές ευεξίας και δεξιοτήτων.

	2024	2025
δυνατότητα εργασίας από το σπίτι (εξ αποστάσεως ή υβριδικό μοντέλο)	87%	90%
εκπαίδευση	89%	88%
ευέλικτο πρόγραμμα εργασίας	64%	68%
μη οικονομικές απολαβές/αναγνώριση	62%	61%
επιπλέον ημέρες άδειας/ ημέρες ασθενείας/ άδεια άνευ αποδοχών	53%	47%
προγράμματα/εργαλεία υποστήριξης εργαζομένων	19%	43%
ευκαιρίες εθελοντισμού	-	39%
γονική άδεια με αποδοχές/παροχές φροντίδας παιδιού	31%	26%
προγράμματα υγείας και ευεξίας	30%	24%
ψυχολογική υποστήριξη	18%	22%
coaching & mentorship	18%	18%
δεν προσφέρουμε καμία από τις αναφερόμενες παροχές	2%	1%

οικονομικές παροχές.

	2024	2025
μπόνους/ατομικά μπόνους απόδοσης	69%	84%
ιδιωτική ιατροφαρμακευτική ασφάλιση	80%	81%
κουπόνια σίτισης/επιδότηση γεύματος	71%	77%
κινητό τηλέφωνο	70%	75%
αποζημίωση εξόδων μετακίνησης (π.χ. μέσα μαζικής μεταφοράς, καύσιμα)	46%	59%
εταιρικό αυτοκίνητο	43%	54%
ασφάλεια ζωής	48%	49%
θέση στάθμευσης	39%	42%
συνταξιοδοτικό πλάνο	17%	26%
διανομή κερδών	14%	23%
εκπιπόμενες δαπάνες*	18%	13%
δωροκουπόνια εορτών	3%	3%
δεν προσφέρουμε καμία από τις αναφερόμενες παροχές	3%	1%

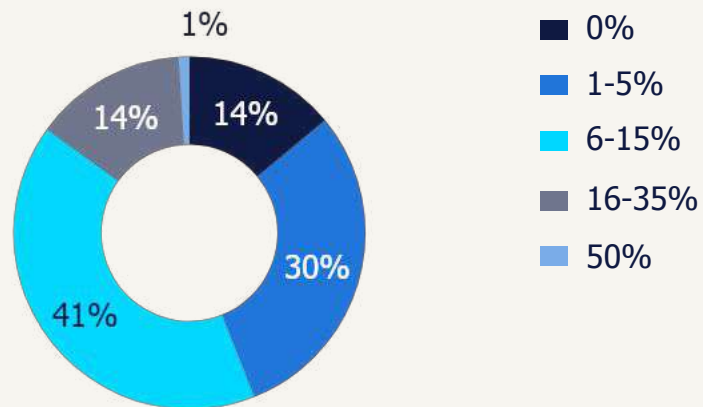


το άθροισμα είναι μεγαλύτερο από 100% επειδή ήταν εφικτές περισσότερες από μία απαντήσεις.

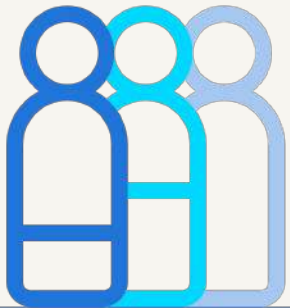
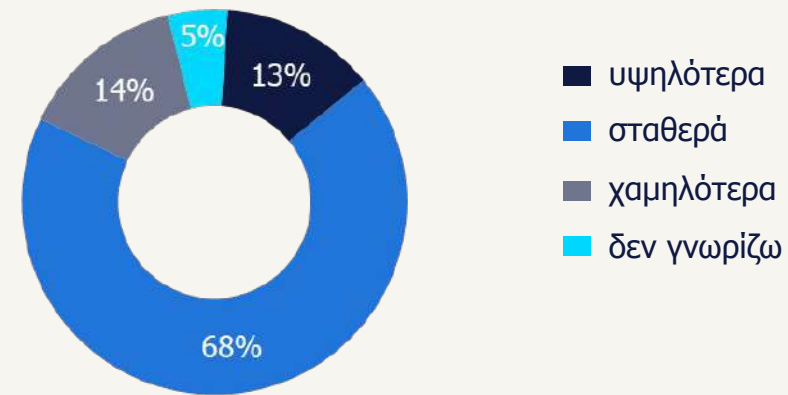
*οι εκπιπόμενες δαπάνες αφορούν γραφική ύλη, έξοδα ταχυμεταφορών, οικιακό διαδίκτυο κλπ

δείκτης κινητικότητας προσωπικού.

ποσοστά αποχώρησης το 2024.



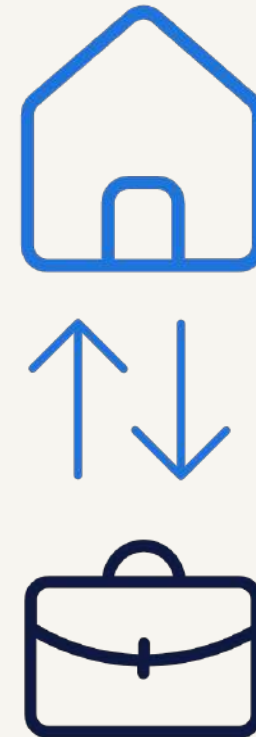
αναμενόμενα ποσοστά αποχώρησης το 2025, συγκριτικά με το 2024.



Για τις περισσότερες εταιρείες που ερωτήθηκαν, ο δείκτης κινητικότητας προσωπικού το 2024 παρέμεινε σε λογικά επίπεδα. Το **71%** των εταιρειών ανέφερε ποσοστό αποχώρησης το οποίο **κυμαίνεται από 1-15%**.

μοντέλο εργασίας το 2025 για τις εταιρείες τεχνολογίας/πληροφορικής.

Στα τμήματα ή στις ομάδες που μπορεί να εφαρμοστεί η **τηλεργασία**, ποιο είναι το μοντέλο εργασίας που θα ακολουθήσετε εντός του 2025;



το **55%** των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα, ανέφερε ότι το 2025 θα εφαρμόσει υβριδικό μοντέλο, με **2-3 ημέρες** την εβδομάδα εξ αποστάσεως εργασία.

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

	2024	2025
λήψη καλύτερης προσφοράς από άλλη εταιρεία (καλύτερος μισθός, καλύτερες συνθήκες κλπ.)	66%	71%
περισσότερες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη αλλού	52%	50%
επιλογή διαφορετικής επαγγελματικής πορείας	15%	19%
μετεγκατάσταση	15%	12%
αναζήτηση ενός πιο ευέλικτου προγράμματος εργασίας	12%	11%
δεν υπήρχε ταύτιση με την κουλτούρα της εταιρείας	22%	11%
μεγάλος φόρτος εργασίας	11%	8%
πλήρως απομακρυσμένη εργασία	20%	6%
απουσία υβριδικού μοντέλου ή εξ αποστάσεως εργασίας	3%	6%
έλλειψη ηγεσίας, καθοδήγησης ή οράματος	8%	5%
περιορισμένη επικοινωνία/σχέση με τον/την προϊστάμενο/η	4%	5%
άρνηση επιστροφής στο γραφείο	3%	3%
απουσία στήριξης από τη διοίκηση	6%	3%
έλλειψη ισορροπίας επαγγελματικής & προσωπικής ζωής	1%	1%
έλλειψη ικανοποίησης ως προς τη φήμη της εταιρείας	1%	1%
άλλο	13%	14%
δεν γνωρίζω	3%	2%



71%

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



50%

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

06

τεχνητή νοημοσύνη & υιοθέτηση τεχνολογιών.



στάση απέναντι στο ΑΙ.

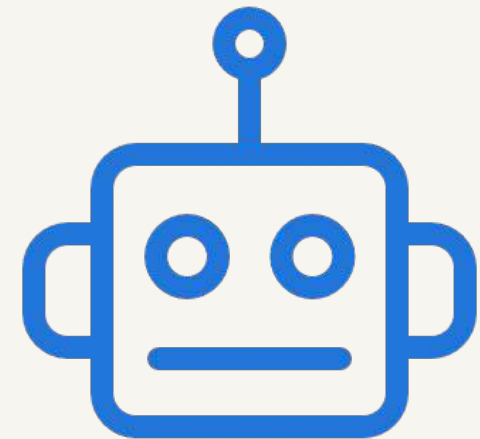
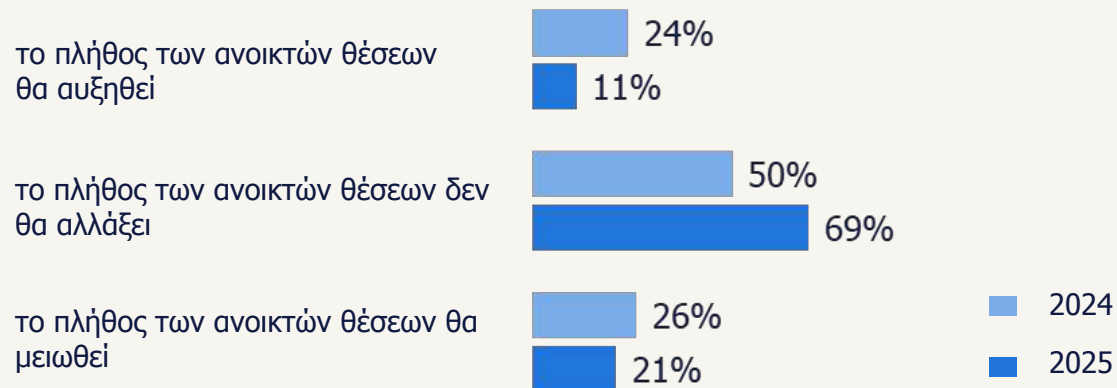
62% vs 40% το 2024
των εταιρειών
υποστηρίζουν τη χρήση
του ΑΙ και σχεδιάζουν να
την επεκτείνουν.

28% vs 29% το 2024
των εταιρειών είναι
'ανοιχτές' στη χρήση του
ΑΙ, αλλά μόνο σε
συγκεκριμένους τομείς.

10% vs 29% το 2024
των εταιρειών **δεν έχουν
σχηματίσει γνώμη** για τη
χρήση του ΑΙ.

1% vs 1% το 2024
των εταιρειών **δεν
προβλέπουν** τη χρήση
του ΑΙ στο μέλλον.

η επίδραση που θα έχει το ΑΙ στην αγορά εργασίας τα επόμενα 3 χρόνια.



τομείς που θα χρησιμοποιηθεί το ΑΙ.

	2024	2025
IT/τεχνολογία	81%	85%
διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού	28%	33%
marketing και διαφήμιση	29%	29%
διοίκηση	13%	24%
ανάλυση αγοράς, ανάπτυξη πλάνου και στρατηγικής	27%	24%
εξυπηρέτηση πελατών	17%	22%
πωλήσεις	-	21%
διοικητική υποστήριξη	10%	17%
χρηματοοικονομικά	9%	10%
βιομηχανία/παραγωγή	6%	6%
σχέσεις με τους προμηθευτές	3%	6%
logistics και μεταφορές	2%	6%
άλλο	5%	3%



το άθροισμα είναι μεγαλύτερο του 100%, λόγω στρογγυλοποίησης.



οφέλη και προκλήσεις του ΑΙ στις εταιρείες τεχνολογίας/πληροφορικής.

τα μεγαλύτερα οφέλη του ΑΙ



	2024	2025
ταχύτερη επεξεργασία δεδομένων & πιο ακριβείς προβλέψεις	78%	71%
αυτοματοποίηση επαναλαμβανόμενων εργασιών	75%	62%
υψηλότερη παραγωγικότητα	51%	55%
καλύτερη ποιότητα εργασίας και αποτελεσμάτων	37%	41%
υποστήριξη στις λειτουργίες ανθρώπινου δυναμικού, όπως το onboarding και η πρόσληψη προσωπικού	24%	28%
βελτίωση της αποδοτικότητας των ανθρώπων	30%	28%
βελτιωμένη εξυπηρέτηση και ικανοποίηση πελατών	25%	26%
μείωση προσωπικού και εξοικονόμηση κόστους	14%	12%
άλλο	2%	1%
κανένα από τα παραπάνω	1%	1%

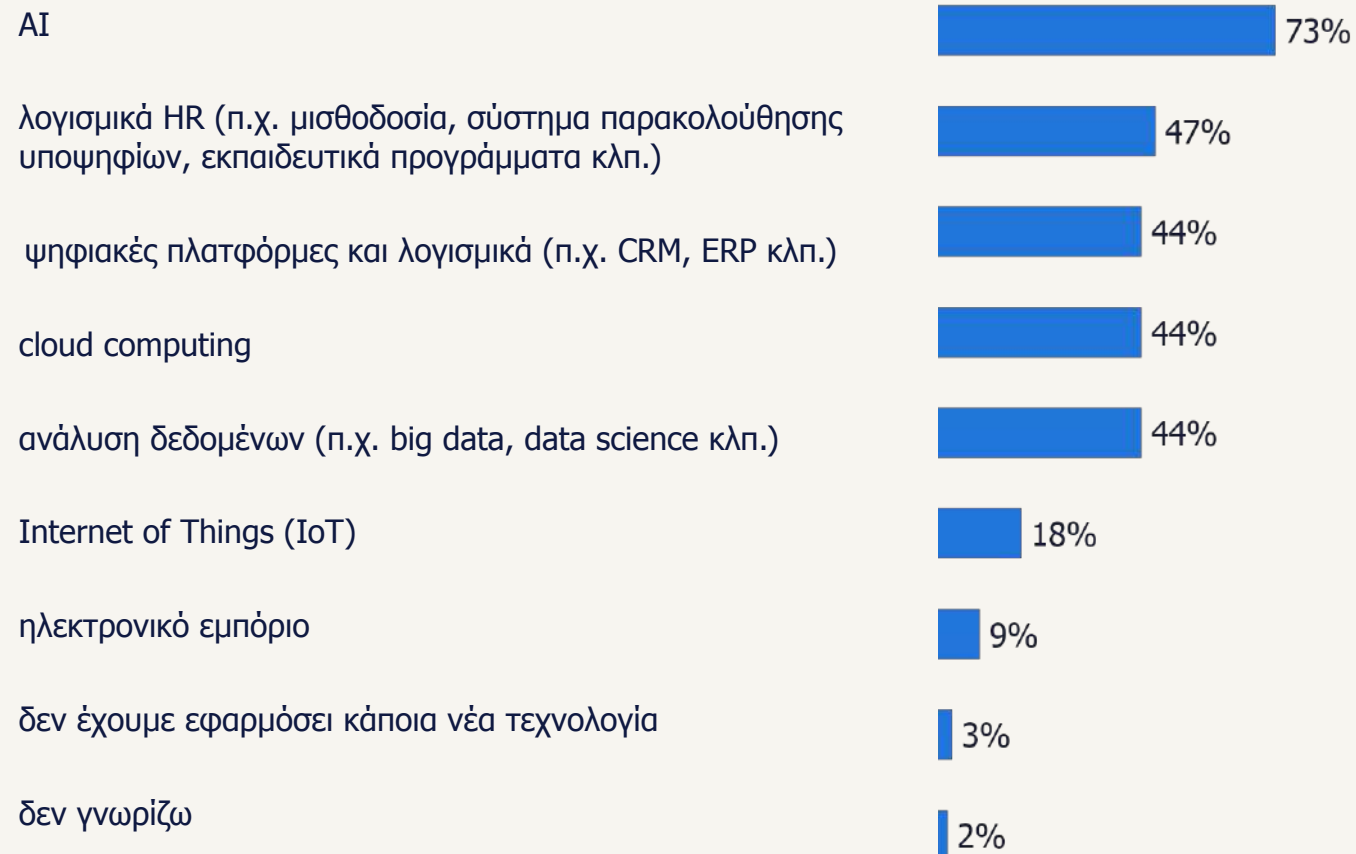
κύριες προκλήσεις του ΑΙ



	2024	2025
εξασφάλιση της προστασίας δεδομένων	52%	56%
έλλειψη καταρτισμένου προσωπικού για να εργαστεί με το ΑΙ	57%	55%
διασφάλιση της εμπιστευτικότητας	27%	46%
υψηλό κόστος υλοποίησης και λειτουργίας του ΑΙ	34%	32%
δυσπιστία αναγνώρισης των πλεονεκτημάτων της τεχνητής νοημοσύνης από τους εργαζόμενους	22%	12%
δυσπιστία αναγνώρισης των πλεονεκτημάτων της τεχνητής νοημοσύνης από τη διοίκηση	11%	6%
άλλο	9%	11%

ποιες τεχνολογίες έχετε υιοθετήσει πρόσφατα ή σκοπεύετε να υιοθετήσετε σύντομα;

Ποιες τεχνολογίες έχετε υιοθετήσει πρόσφατα ή σκοπεύετε να υιοθετήσετε σύντομα;



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



07

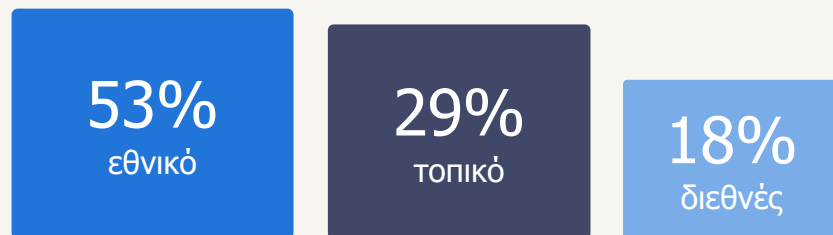
προφίλ συμμετεχόντων.



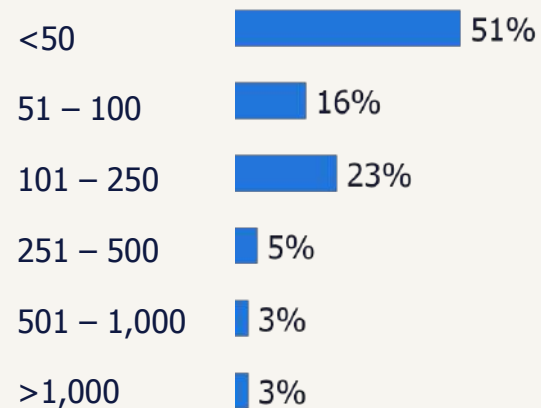
προφίλ συμμετεχόντων.

160 εταιρείες τεχνολογίας/πληροφορικής

επίπεδο παρουσίας της εταιρείας.



αριθμός εργαζομένων.



τμήμα.

ανθρώπινο δυναμικό	59%
γενική διεύθυνση	29%
IT/τεχνολογία	8%
πωλήσεις/marketing	3%
οικονομικά	1%

ρόλος των συμμετεχόντων στη διαδικασία στελέχωσης.



08

μισθοί στην Ελλάδα.

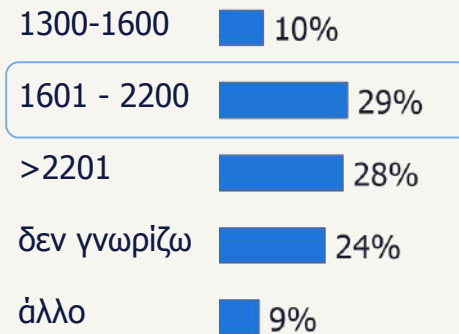


μηνιαίος μικτός μισθός ανά επίπεδο εμπειρίας για επαγγελματίες τεχνολογίας/πληροφορικής.

junior προφίλ (0-3 χρόνια εμπειρίας)



middle senior προφίλ (3-5 χρόνια εμπειρίας)



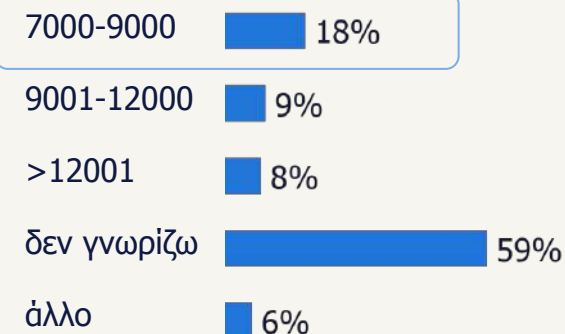
senior προφίλ (5-10 χρόνια εμπειρίας) ή managers



senior directors

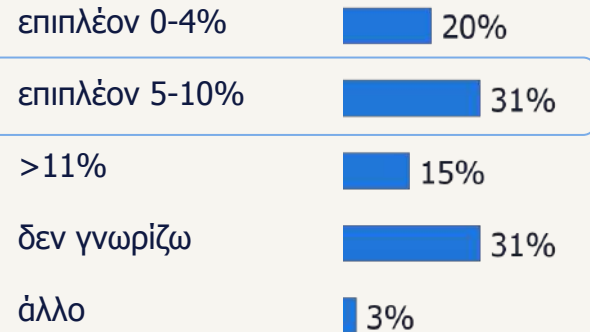


C level προφίλ

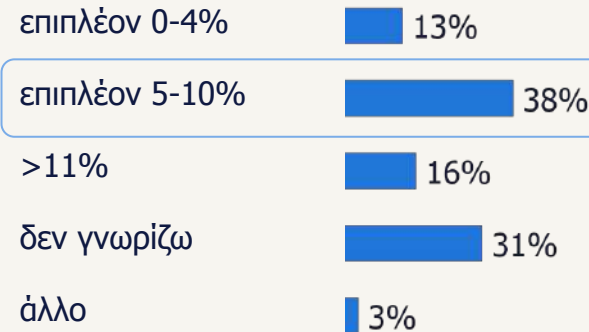


ποιο είναι το ποσοστό των πρόσθετων παροχών στο σύνολο των αποδοχών (μισθός και παροχές);

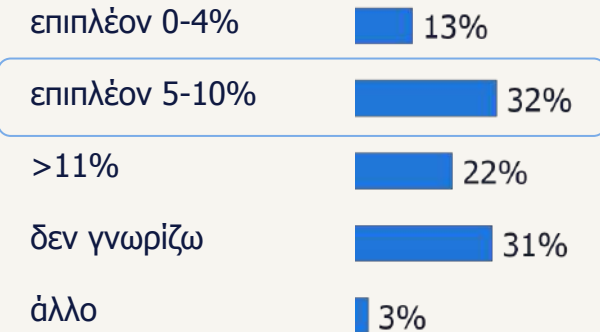
junior προφίλ



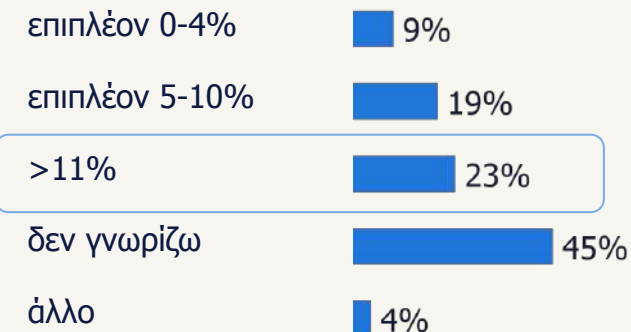
middle senior προφίλ



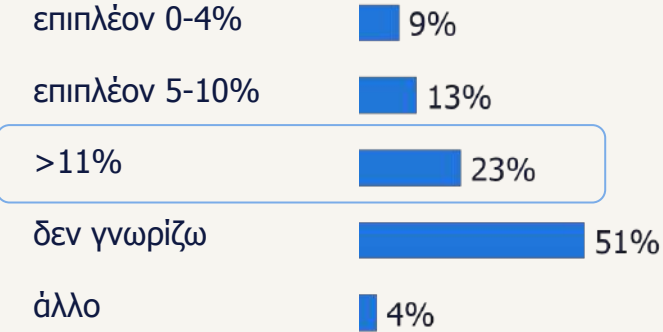
senior προφίλ



senior directors



C level προφίλ



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 **μικτές αποδοχές** και βασίζονται σε **14 μισθούς** ανά έτος.



salary benchmark service:
+30 210 67 70 523



Ενδιαφέρεστε για μια έρευνα μισθών για τον κλάδο σας και για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας; Επικοινωνήστε μαζί μας για να λάβετε προσφορά.

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	3200	4200
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 / motion 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

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
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
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.

