

μάιος 2026

# Τάσεις στο HR & τους μισθούς 2026.

ελλάδα

  
randstad



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

---

08 μισθοί στην Ελλάδα

01

# ΕΙΣΑΓΩΓΗ



# εισαγωγή.

Η έρευνα HR Trends της Randstad για το 2026 παρέχει πληροφορίες και στοιχεία σχετικά με:

- τον τρόπο με τον οποίο οι εταιρείες προσαρμόζονται στις υφιστάμενες οικονομικές συνθήκες
- τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν και πώς σκοπεύουν να τις χειριστούν εντός της χρονιάς
- την τεχνητή νοημοσύνη
- τα στατιστικά στοιχεία για τους μισθούς και τις παροχές που προσφέρονται από τις εταιρείες στους εργαζομένους

861 ηγετικά στελέχη από διαφορετικούς κλάδους στην Ελλάδα συμμετείχαν στην έρευνα, η οποία διεξήχθη από τον Οκτώβριο 2025 έως τον Μάρτιο 2026.

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 2026.

	2025	2026
συνολικό εργατικό κόστος (αμοιβές και παροχές)	45%	52%
βελτίωση διαδικασιών και παραγωγικότητας	39%	43%
αντιμέτωπιση του υψηλού κόστους του "επιχειρείν" *	29%	39%
αυξημένες απαιτήσεις συμμόρφωσης, τεχνολογικών επενδύσεων και οργανωτικής προσαρμογής**	-	37%
διατήρηση σχέσεων με πελάτες ή/και προμηθευτές	33%	24%
αύξηση κυβερνοασφάλειας/ψηφιακή αναβάθμιση	17%	22%
ανταπόκριση στις απαιτήσεις ESG και βιώσιμης ανάπτυξης	-	21%
διατήρηση περιθωρίων κέρδους	22%	16%
διατήρηση της λειτουργικότητας της επιχείρησης	14%	14%
αντιμέτωπιση πρωτοφανούς αύξησης δραστηριοτήτων	18%	13%
αποφυγή σημαντικών οικονομικών απωλειών	13%	12%
συνέπειες φυσικών/γεωπολιτικών αλλαγών	10%	9%
διαχείριση απροσδόκητων δαπανών	22%	8%
διαχείριση των επιπτώσεων της τεχνητής νοημοσύνης (AI)	-	7%
άλλο	5%	4%

52%

αναμένουν ότι το συνολικό κόστος απασχόλησης θα είναι η μεγαλύτερη πρόκληση αυτή τη χρονιά.



43%

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



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

\*λόγω του πληθωρισμού, του αυξημένου ενεργειακού κόστους, των υψηλών λειτουργικών εξόδων, της οικονομικής αβεβαιότητας κ.λπ.

\*\*π.χ. ψηφιακή κάρτα εργασίας, ηλεκτρονική τιμολόγηση, κ.λπ.

# αναμενόμενη επιχειρησιακή εξέλιξη.

**64%** 66% το 2025



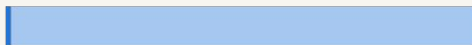
των ερωτηθέντων αναμένουν ότι ο όγκος των πωλήσεών τους θα αυξηθεί.

**26%** 24% το 2025



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

**1%** 2% το 2025



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



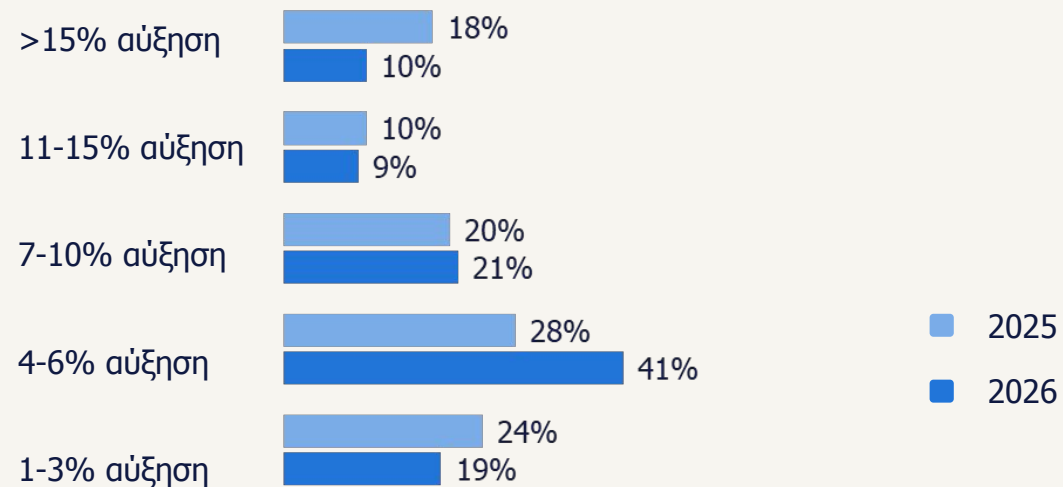
το υπόλοιπο των ερωτηθέντων, έως και το 100%, αντιστοιχεί στο «δεν γνωρίζω».



# αναμενόμενη επιχειρησιακή εξέλιξη.

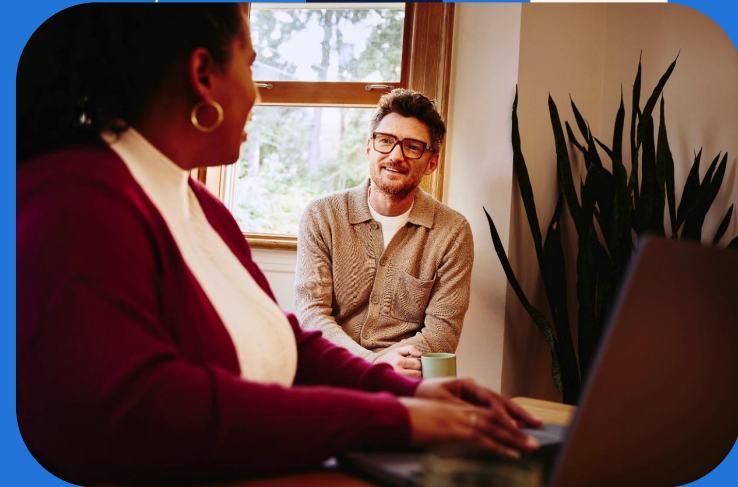
Ποια είναι η εκτίμησή σας για την αύξηση του όγκου των πωλήσεων το 2026 σε σύγκριση με πέρυσι;

## αναμενόμενη αύξηση των πωλήσεων.



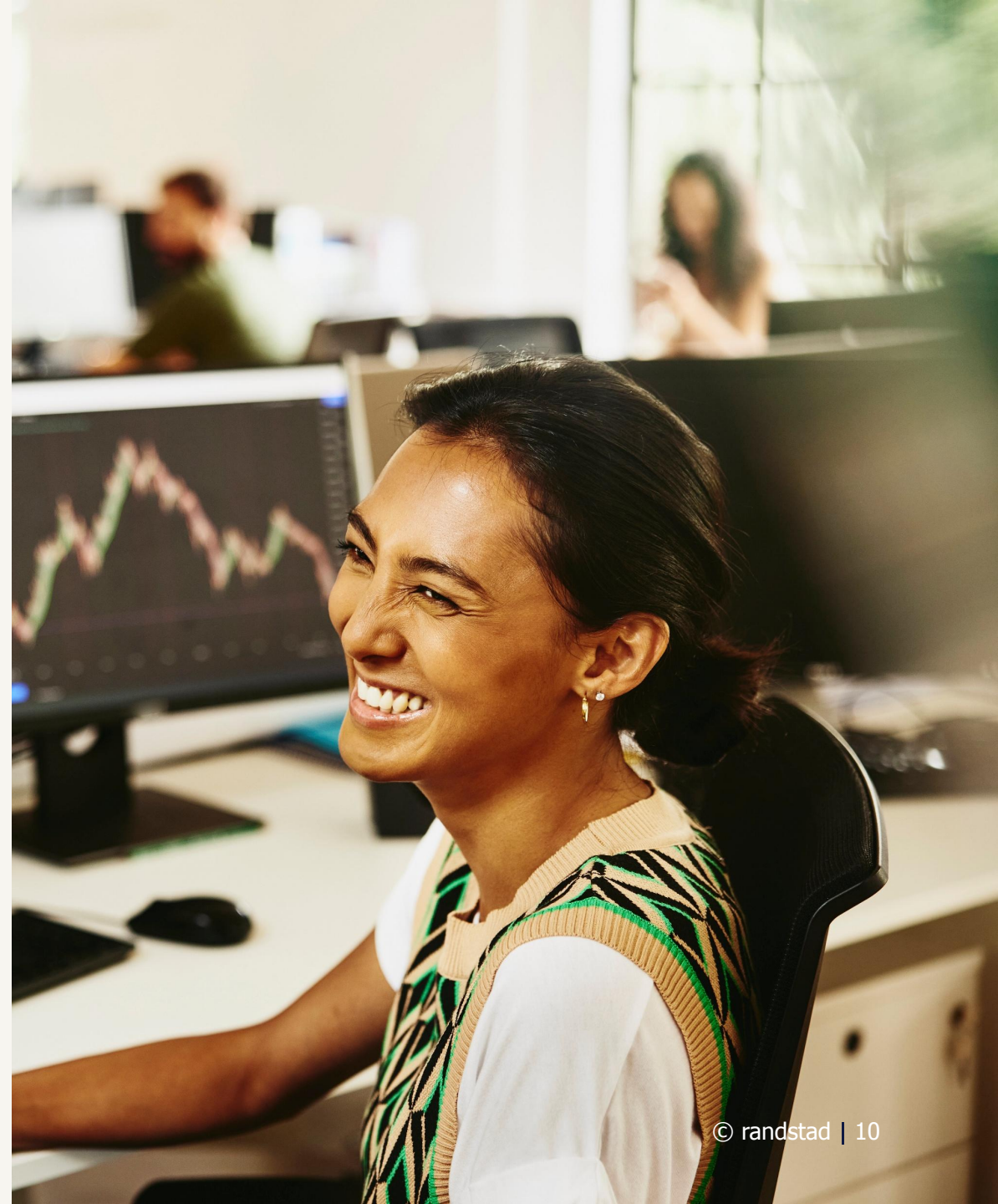
03

προσέλκυση ταλέντων.



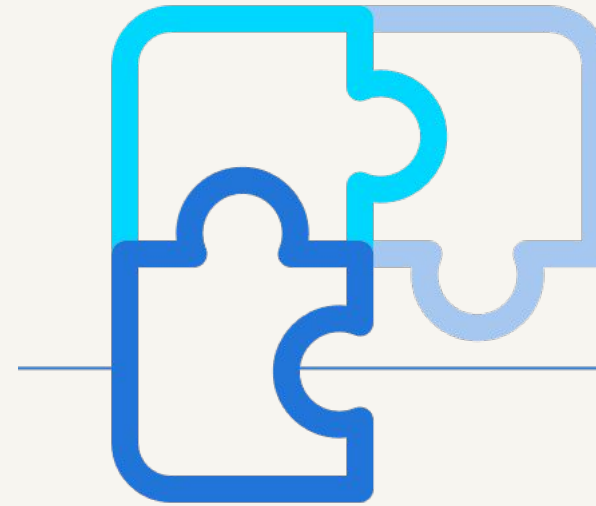
# ΟΙ ΠΙΟ ΠΕΡΙΖΗΤΗΤΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΤΑ ΕΠΟΜΕΝΑ ΤΡΙΑ ΧΡΟΝΙΑ.

	2025	2026
ανθεκτικότητα, προσαρμοστικότητα και ευελιξία	61%	65%
ομαδικότητα	38%	52%
αυτοπαρακίνηση	40%	50%
ψηφιακές δεξιότητες	36%	45%
αναλυτική σκέψη	31%	43%
δεξιότητες τεχνητής νοημοσύνης	30%	40%
ενσυναίσθηση	39%	38%
διαχείριση ομάδας	31%	38%
προθυμία για μάθηση	28%	33%
αυτονομία	26%	33%
δημιουργικότητα	20%	25%
δεξιότητες πωλήσεων	25%	20%
επικοινωνία και παρουσίαση σε κοινό	25%	17%



# εμπόδια κατά τη διαδικασία στελέχωσης.

	2025	2026
μη ρεαλιστικές μισθολογικές προσδοκίες	65%	68%
μηδενική/περιορισμένη εργασιακή εμπειρία στον κλάδο	40%	50%
συγκεκριμένες γνώσεις/κατάρτιση/δεξιότητες	43%	47%
οι υποψήφιοι αποδέχονται την προσφορά εργασίας, αλλά τελικά αποχωρούν	22%	36%
απαιτούμενα χρόνια εργασιακής εμπειρίας	29%	21%
προσδοκίες ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	13%	18%
χρονοβόρα διαδικασία συνέντευξης και αξιολόγησης	9%	9%
εμπειρία σε διαχείριση εργαλείων διοίκησης	7%	5%
μεγάλο διάστημα αποδέσμευσης (notice period)	6%	3%
διεθνής εργασιακή εμπειρία	4%	2%
εύρεση ταλέντων σύμφωνα με τους στόχους για την εφαρμογή πολιτικών DEI	-	2%
άλλο	7%	8%



## υψηλές προσδοκίες

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

## περιορισμένη εμπειρία

Οι ερωτηθέντες αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εύρεση υποψηφίων με την απαραίτητη εργασιακή εμπειρία στον κλάδο.



# προκλήσεις του ανθρώπινου δυναμικού.

## 47%

των ερωτηθέντων θεωρούν την προσέλκυση ταλέντων ή τη διατήρηση της δέσμευσης των εργαζομένων ως μια σημαντική πρόκληση κατά τη διαδικασία προσλήψεων.



## 26%

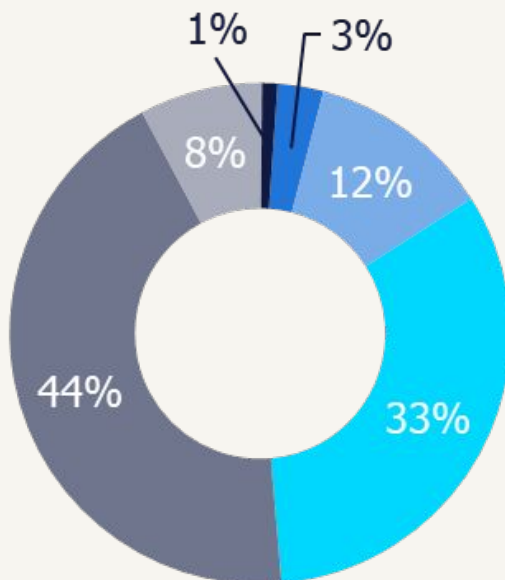
δυσκολεύονται να διατηρήσουν τα κορυφαία στελέχη, ένα ποσοστό που έχει μειωθεί σε σχέση με πέρυσι.

	2025	2026
προσέλκυση ταλέντων	56%	47%
διατήρηση της δέσμευσης των εργαζομένων	50%	47%
έλλειψη ταλέντων	37%	46%
διαχείριση των προσδοκιών αναφορικά με τα πακέτα αποδοχών και παροχών	39%	45%
διαχείριση έλλειψης δεξιοτήτων	31%	40%
διατήρηση κορυφαίων επιδόσεων και ανάπτυξη ταλαντούχων ηγετών	35%	26%
διαδικασία ένταξης νέων εργαζομένων (onboarding)	19%	25%
διαχείριση εργαζομένων από διαφορετικές γενιές	20%	21%
διαχείριση υψηλού δείκτη κινητικότητας/αποχώρησης	19%	19%
διαχείριση employer branding	18%	18%
διασφάλιση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων	13%	15%
ευθυγράμμιση ευέλικτου ωραρίου με τις ανάγκες της επιχείρησης	7%	14%
διαχείριση προσδοκιών για εξ αποστάσεως εργασία	15%	13%
εσωτερική/εξωτερική κινητικότητα των ταλέντων	14%	11%
διαχείριση προγραμμάτων εσωτερικών αλλαγών	9%	10%
εργασιακή συμπερίληψη (διαφορετικότητα/διαφάνεια)	5%	3%
διαχείριση πιθανών μαζικών απολύσεων	3%	1%
άλλο	3%	4%

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

# υιοθέτηση προσλήψεων βάσει δεξιοτήτων έναντι προσλήψεων με βάση τη θέση εργασίας.

Σε ποιο βαθμό έχει υιοθετήσει ο οργανισμός σας μια προσέγγιση «βάσει δεξιοτήτων» (skills-based) έναντι μιας προσέγγισης «βάσει της θέσης εργασίας» (job-based) για τις προσλήψεις και την εσωτερική κινητικότητα;



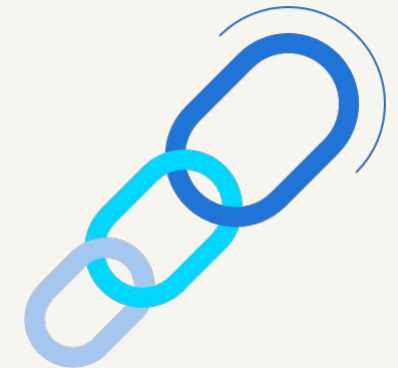
- καθόλου. χρησιμοποιούμε αποκλειστικά μια προσέγγιση βασισμένη στη θέση εργασίας
- σε μικρό βαθμό. χρησιμοποιούμε κυρίως μια προσέγγιση βασισμένη στη θέση εργασίας, αλλά αρχίζουμε να λαμβάνουμε υπόψη τις δεξιότητες
- σε μέτριο βαθμό. χρησιμοποιούμε μια υβριδική προσέγγιση, ισορροπώντας τόσο τις δεξιότητες όσο και το ιστορικό απασχόλησης
- σε μεγάλο βαθμό. δίνουμε προτεραιότητα σε μια προσέγγιση βασισμένη στις δεξιότητες, αλλά εξακολουθούμε να λαμβάνουμε υπόψη το επαγγελματικό ιστορικό
- σε πολύ μεγάλο βαθμό. χρησιμοποιούμε σχεδόν αποκλειστικά μια προσέγγιση βασισμένη στις δεξιότητες
- δεν γνωρίζω

# αντιμετώπιση προκλήσεων ανθρώπινου δυναμικού.

	2025	2026
προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης	50%	48%
βελτίωση μισθών	55%	46%
προσφορά ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης/προαγωγής	38%	36%
βελτίωση της διαφάνειας και της εσωτερικής επικοινωνίας/συνεργασίας	36%	36%
παροχή συχνής ανατροφοδότησης σχετικά με την απόδοση/πρόοδο των εργαζομένων (feedback)	27%	34%
διενέργεια ερευνών ικανοποίησης εργαζομένων	24%	32%
εφαρμογή ενός ισχυρού συστήματος αξιολόγησης της απόδοσης (KPIs)	23%	30%
προσφορά εξατομικευμένων πακέτων παροχών	23%	26%
ενθάρρυνση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για την πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης (burn out)	25%	22%
προσφορά περισσότερων επιλογών για ευέλικτη εργασία	16%	21%
πραγματοποίηση προσλήψεων με βάση τις δεξιότητες έναντι των τίτλων σπουδών	21%	21%
πρόσληψη ταλέντων από άλλες χώρες	8%	17%
εφαρμογή πρακτικών HR με βάση δεδομένα*	15%	16%
παροχή υποστήριξης για την ψυχική υγεία και ευεξία στον χώρο εργασίας	17%	13%
πρόσληψη περισσότερων εργαζομένων με συμβάσεις μερικής απασχόλησης	4%	11%
εφαρμογή DEI** πολιτικών	10%	8%
αύξηση συνεργασίας με εξωτερικούς συνεργάτες	6%	8%
ανάθεση σε εξωτερικούς συνεργάτες εταιρικών δραστηριοτήτων (outsourcing)	6%	6%
άλλο	5%	3%

## η προσφορά προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης

είναι το μέτρο που οι περισσότερες εταιρείες είναι πρόθυμες να εφαρμόσουν προκειμένου να διαχειριστούν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν.



## η βελτίωση μισθών

αντιπροσωπεύει μια σημαντική μέθοδο την οποία χρησιμοποιούν οι εταιρείες για να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις που αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό.

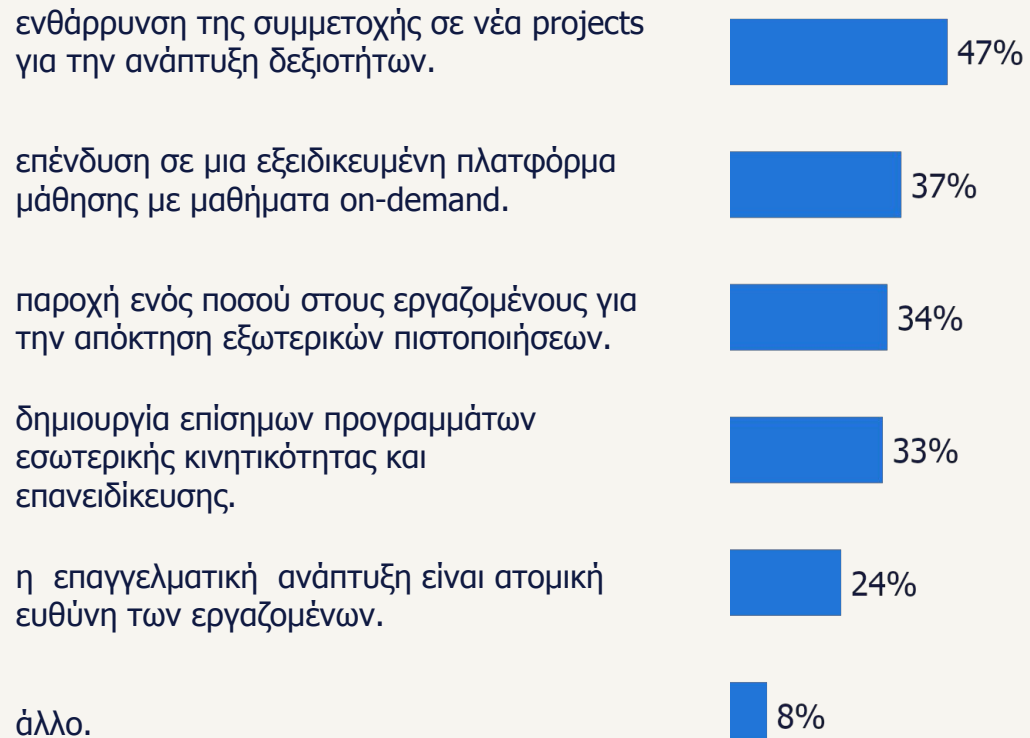


το σύνολο είναι πάνω από 100% γιατί είναι δυνατές περισσότερες από μία απαντήσεις.

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

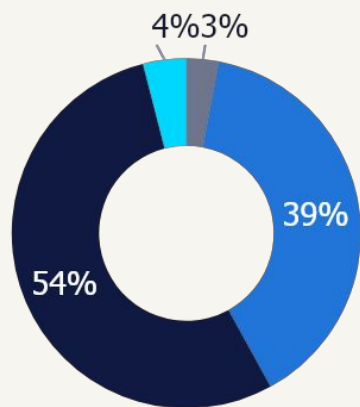
\*\* (διαφορετικότητα, ισότητα, συμπερίληψη)

# σχέδια για την αντιμετώπιση της ανάγκης για συνεχή μάθηση και ανάπτυξη δεξιοτήτων.



# πλάνα προσλήψεων για το 2026.

Σκοπεύει η εταιρεία σας να αλλάξει τον αριθμό των εργαζομένων της εντός του 2026;



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

## προσωρινές θέσεις εργασίας

1-4	11%
5-10	10%
12-40	8%
≥50	7%

## μόνιμες θέσεις εργασίας

1-4	32%
5-10	31%
11-40	23%
≥50	12%

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



# 54%

του συνόλου των ερωτηθέντων σκοπεύουν να αυξήσουν τον αριθμό των εργαζομένων τους το 2026.

# Λόγοι προσλήψεων.

	2025	2026
επιχειρηματική ανάπτυξη	70%	88%
δημιουργία νέων θέσεων εργασίας	48%	41%
ανάγκη για άτομα με νέες δεξιότητες στην εταιρεία	24%	27%
επενδυτικά σχέδια	15%	24%
αποχώρηση προσωπικού	23%	24%
ανάπτυξη της εταιρείας σε εθνικό/διεθνές επίπεδο	18%	22%
δημιουργία νέου τμήματος/εισαγωγή νέων προϊόντων	21%	20%
συνταξιοδότηση των εργαζόμενων	6%	10%
επιχειρηματική διαφοροποίηση	2%	9%
άλλο	1%	1%

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

88%

θα προσλάβουν νέους εργαζόμενους, λόγω της επιχειρηματικής ανάπτυξης της εταιρείας τους.

# πρόθεση προσλήψεων.

## ανά τμήμα.

	2025	2026
πωλήσεις	48%	42%
μηχανικοί (αρχιτέκτονες, ηλεκτρολόγοι, μηχανολόγοι κτλ.)	14%	32%
IT/τεχνολογία	41%	30%
οικονομικά & λογιστική	26%	28%
παραγωγή	17%	26%
operations	18%	22%
εξυπηρέτηση πελατών/aftersales	19%	20%
logistics	13%	17%
HR/εκπαίδευση/ανάπτυξη	10%	14%
back office/γραμματειακή υποστήριξη	10%	14%
digital marketing	13%	11%
επιστημονικό προσωπικό (βιολόγοι, φαρμακοποιοί, χημικοί, κτλ.)	-	6%
παραδοσιακό marketing/επικοινωνία	9%	5%
τμήμα προμηθειών	5%	4%
νομικό τμήμα	3%	4%
επαγγελματίες υγείας	-	3%
άλλο	7%	7%

Για κάθε τμήμα στο οποίο οι ερωτηθέντες σχεδιάζουν να προσλάβουν ταλέντα, ερωτήθηκαν 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

78%  
vs 69% το 2025

02  
IT/τεχνολογία

74%  
vs 75% το 2025

03  
παραγωγή

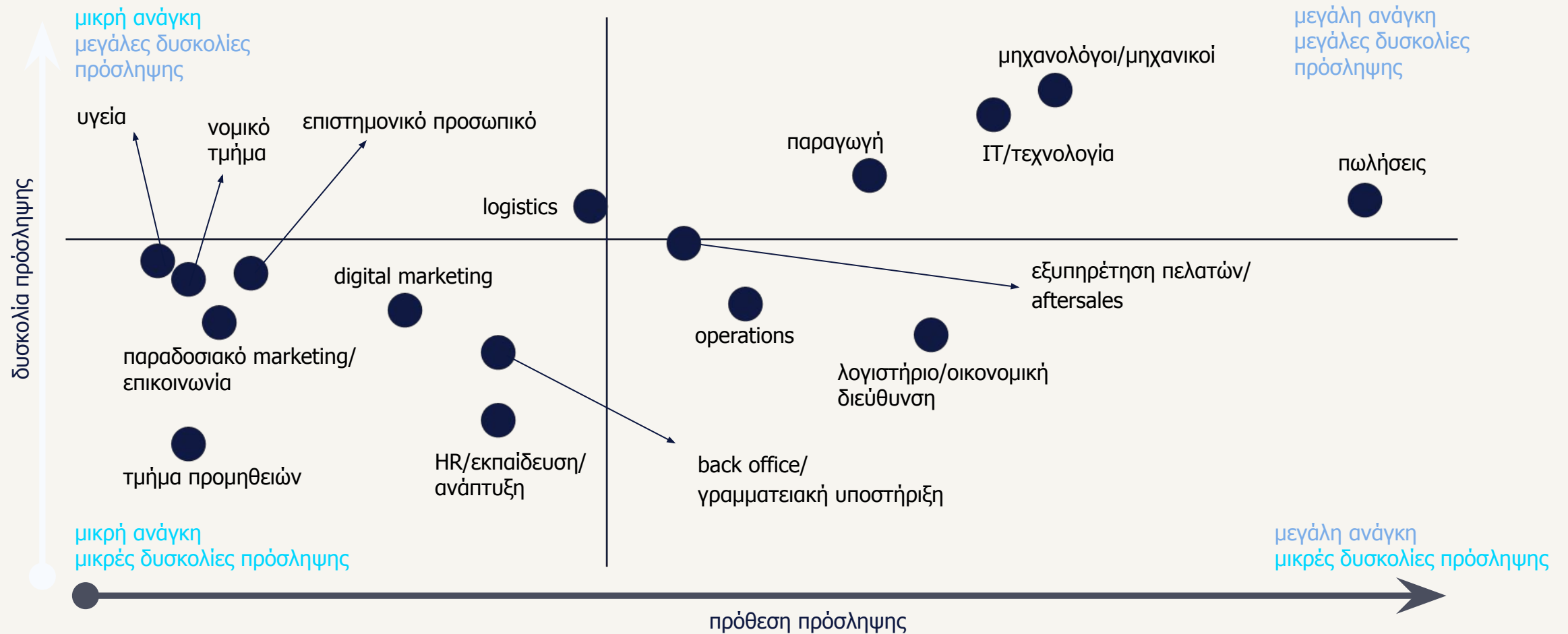
66%  
vs 65% το 2025

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 κορυφαίοι, σε ζήτηση, ρόλοι εργασίας για το 2026.

## οι πιο περιζήτητοι ρόλοι στο σύνολο.



Οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν ποιους **5 ρόλους εργασίας** θεωρούν πιο **περιζήτητους στον κλάδο τους για το 2026**.

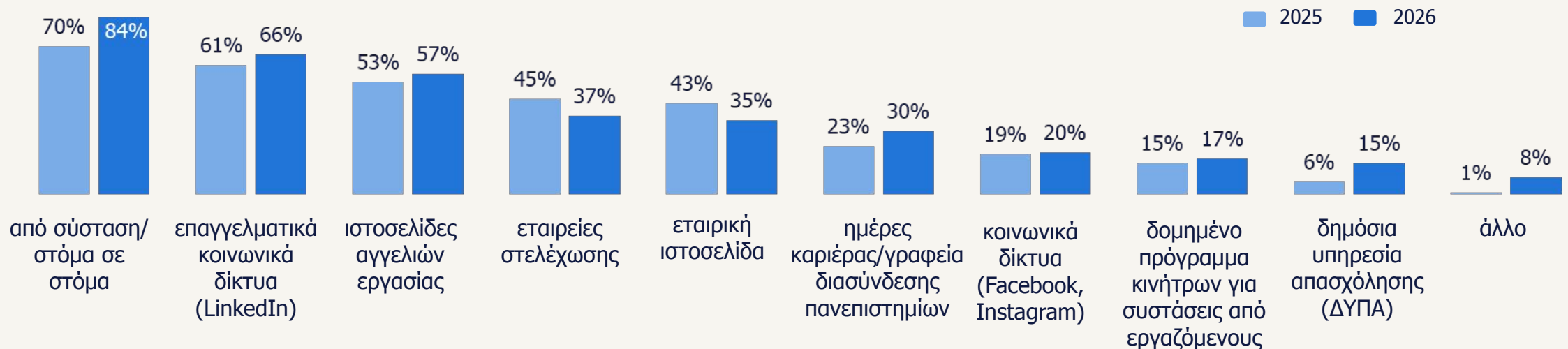
Ο πίνακας αριστερά δείχνει τους ρόλους που επιλέχθηκαν με βάση τον συνολικό αριθμό των απαντήσεων που καταγράφηκαν.

κατατάσσονται **πρώτα** ως πιο υψηλά σε ζήτηση επαγγέλματα.

1. μηχανικοί ★
2. AI επαγγελματίες
3. πωλήσεις, λιανική & business development
4. data analytics
5. operations & εφοδιαστική αλυσίδα

# πρακτικές και πηγές που χρησιμοποιούνται για την πρόσληψη ταλέντων.

οι πιο αποτελεσματικές πηγές για την πρόσληψη εργαζομένων.



## οι συστάσεις

θα είναι, όπως και πέρυσι, η πιο συχνά χρησιμοποιούμενη μέθοδος κατά τη διαδικασία εύρεσης των κατάλληλων υποψηφίων το 2026, με το 84% των ερωτηθεισών εταιρειών να την επιλέγει ως μία από τις πιο αποτελεσματικές πηγές πρόσληψης ταλέντων.

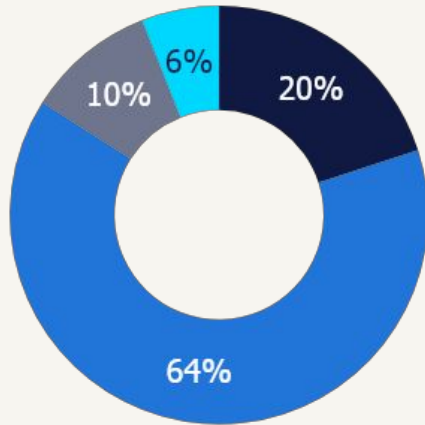
04

# μισθολογική εξέλιξη.



# μισθολογική ανταγωνιστικότητα.

μισθοί σε σύγκριση με τους ανταγωνιστές.

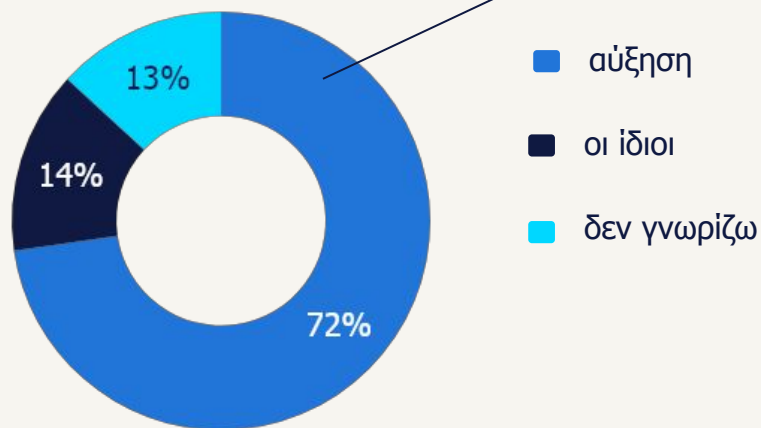


- υψηλότεροι
- σχεδόν οι ίδιοι
- χαμηλότεροι
- δεν γνωρίζω



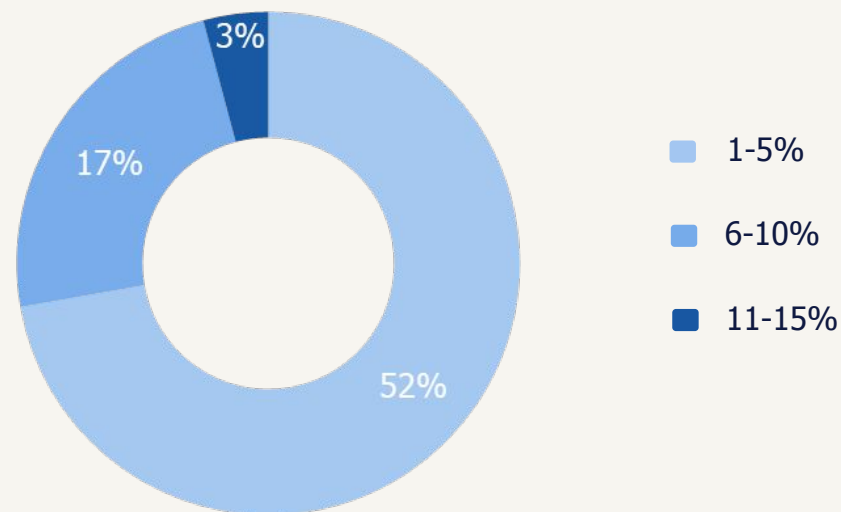
# μισθολογική εξέλιξη.

μισθολογική εξέλιξη για τους επόμενους 12 μήνες.



**καμία** από τις ερωτηθείσες εταιρείες δεν σχεδιάζει **μείωση μισθού** το 2026.

το **72%** των ερωτηθεισών εταιρειών που σχεδιάζει **υψηλότερες αποδοχές** για τους εργαζομένους του το 2026, θα εφαρμόσει την αύξηση ως εξής:



**καμία** από τις ερωτηθείσες εταιρείες δεν σχεδιάζει **αύξηση μισθού** πάνω από **16%**.

05

# στρατηγική ανθρωπίνων πόρων.



# ΤΙ ΚΑΝΕΙ ΜΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΛΚΥΣΤΙΚΗ;

	2025	2026
ελκυστικά πακέτα αποδοχών και παροχών	73%	75%
ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον	56%	59%
ευκαιρίες εξέλιξης καριέρας	56%	58%
οικονομική ευρωστία	40%	58%
αίσθημα εργασιακής ασφάλειας	31%	50%
καλή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής & προσωπικής ζωής	43%	47%
ευέλικτο ωράριο εργασίας (flextime)	30%	44%
ισχυρή φήμη εργοδότη (employer branding)	38%	37%
προγράμματα εκπαίδευσης	29%	31%
ενδιαφέρον αντικείμενο εργασίας	26%	27%
ισχυρή εικόνα/ισχυρές αξίες	26%	24%
βολική τοποθεσία	18%	23%
ισχυρή διοίκηση	18%	20%
υιοθέτηση νέων τεχνολογιών και καινοτομιών	17%	14%
προώθηση της διαφορετικότητας (ηλικία, φύλο, κτλ)	18%	12%
ποιοτικά προϊόντα/υπηρεσίες	17%	12%
περιβαλλοντική και κοινωνική εταιρική ευθύνη (CSR)	12%	8%
ευκαιρίες για διεθνή καριέρα	9%	8%



# παροχές που προσφέρουν οι εταιρείες.

## παροχές ευεξίας και δεξιοτήτων.

	2025	2026
εκπαίδευση	73%	75%
μη οικονομικές απολαβές/ αναγνώριση	46%	43%
δυνατότητα εργασίας από το σπίτι (εξ αποστάσεως ή υβριδικό μοντέλο)	50%	42%
προγράμματα/εργαλεία υποστήριξης εργαζομένων	32%	41%
ευέλικτο πρόγραμμα εργασίας	41%	37%
επιπλέον ημέρες άδειας/ ημέρες ασθενείας/ άδεια άνευ αποδοχών	34%	30%
γονική άδεια με αποδοχές/παροχές φροντίδας παιδιού	26%	26%
ευκαιρίες εθελοντισμού	26%	26%
προγράμματα υγείας και ευεξίας	21%	23%
ψυχολογική υποστήριξη	18%	18%
coaching & mentorship	22%	16%
δεν προσφέρουμε καμία από τις αναφερόμενες παροχές	8%	10%

## οικονομικές παροχές.

	2025	2026
μπόνους/ατομικά μπόνους απόδοσης	77%	76%
κινητό τηλέφωνο	75%	71%
ιδιωτική ιατροφαρμακευτική ασφάλιση	67%	68%
αποζημίωση εξόδων μετακίνησης (π.χ. μέσα μαζικής μεταφοράς, καύσιμα)	55%	59%
κουπόνια σίτισης/επιδότηση γεύματος	59%	58%
εταιρικό αυτοκίνητο	60%	58%
θέση στάθμευσης	40%	45%
ασφάλεια ζωής	36%	38%
συνταξιοδοτικό πλάνο	24%	19%
εκπιπόμενες δαπάνες*	12%	17%
διανομή κερδών	11%	12%
δωροκουπόνια εορτών	7%	7%
δεν προσφέρουμε καμία από τις αναφερόμενες παροχές	7%	4%

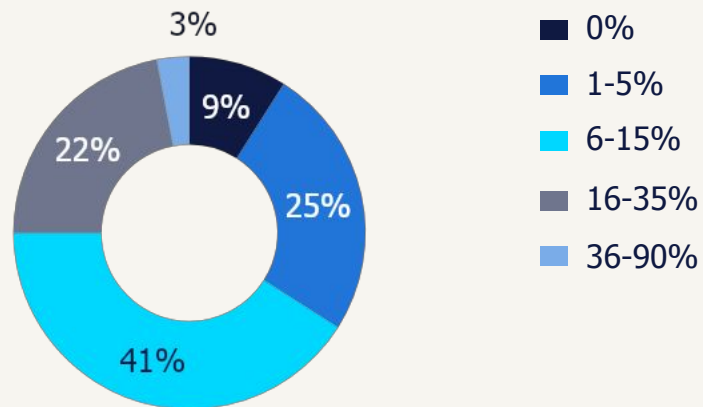
\*οι εκπιπόμενες δαπάνες αφορούν γραφική ύλη, έξοδα ταχυμεταφορών, οικιακό διαδίκτυο κλπ



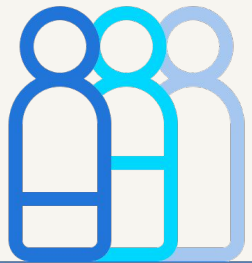
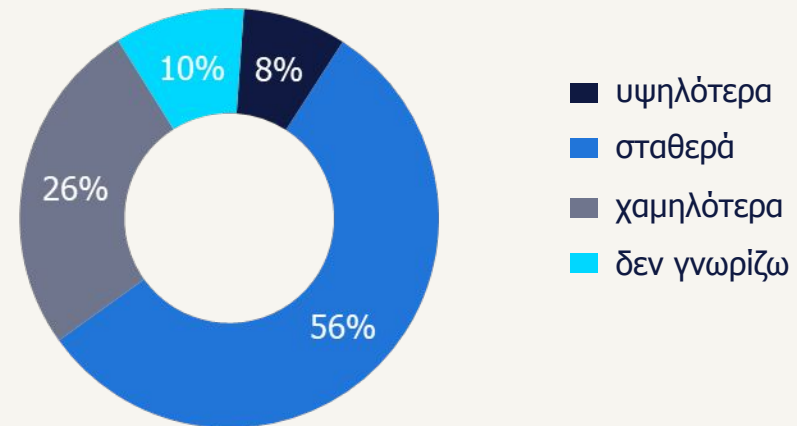
το άθροισμα είναι μεγαλύτερο από 100% επειδή ήταν εφικτές περισσότερες από μία απαντήσεις.

# δείκτης κινητικότητας προσωπικού.

ποσοστά αποχώρησης το 2025.



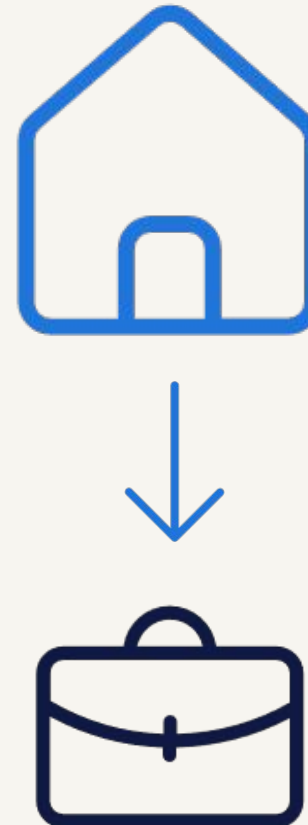
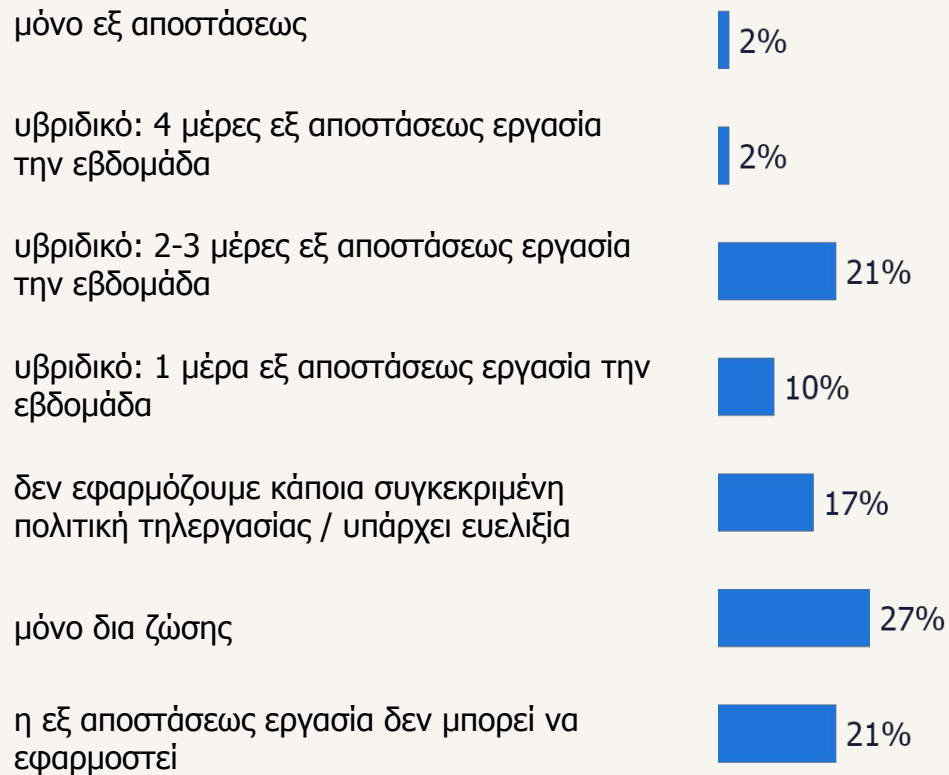
αναμενόμενα ποσοστά αποχώρησης το 2026, συγκριτικά με το 2025.



Για τις περισσότερες εταιρείες που ερωτήθηκαν, ο δείκτης κινητικότητας προσωπικού το 2025 παρέμεινε σε λογικά επίπεδα. Το **75%** των εταιρειών ανέφερε ποσοστό αποχώρησης **μικρότερο από 16%**.

# μοντέλο εργασίας το 2026.

Στα τμήματα ή στις ομάδες που μπορεί να εφαρμοστεί η **τηλεργασία**, ποιο είναι το μοντέλο εργασίας που θα ακολουθήσετε εντός του 2026;



Το 27% των εταιρειών που συμμετείχε στην έρευνα ανέφερε ότι το 2026 θα εφαρμόσει μόνο τη δια ζώσης εργασία.

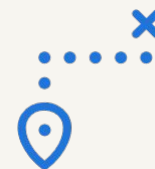
# για ποιους λόγους οι εργαζόμενοι αποφασίζουν να αποχωρήσουν από την εταιρεία;

	2025	2026
λήψη καλύτερης προσφοράς από άλλη εταιρεία (καλύτερος μισθός, καλύτερες συνθήκες κλπ.)	58%	58%
περισσότερες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη αλλού	40%	37%
επιλογή διαφορετικής επαγγελματικής πορείας (non-corporate)	23%	34%
μετεγκατάσταση	9%	24%
μεγάλος φόρτος εργασίας	15%	23%
αναζήτηση ενός πιο ευέλικτου προγράμματος εργασίας	10%	20%
έλλειψη ισορροπίας επαγγελματικής & προσωπικής ζωής	6%	12%
περιορισμένη επικοινωνία/σχέση με τον/την προϊστάμενο/η	8%	10%
δεν υπήρχε ταύτιση με την κουλτούρα της εταιρείας	11%	10%
απουσία υβριδικού μοντέλου ή εξ αποστάσεως εργασίας	4%	7%
πλήρως απομακρυσμένη εργασία	3%	6%
έλλειψη ηγεσίας, καθοδήγησης ή οράματος	5%	6%
απουσία στήριξης από τη διοίκηση	5%	5%
δεν γνωρίζω	3%	5%
έλλειψη ικανοποίησης ως προς τη φήμη της εταιρείας	2%	1%
άλλο	12%	9%



58%

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



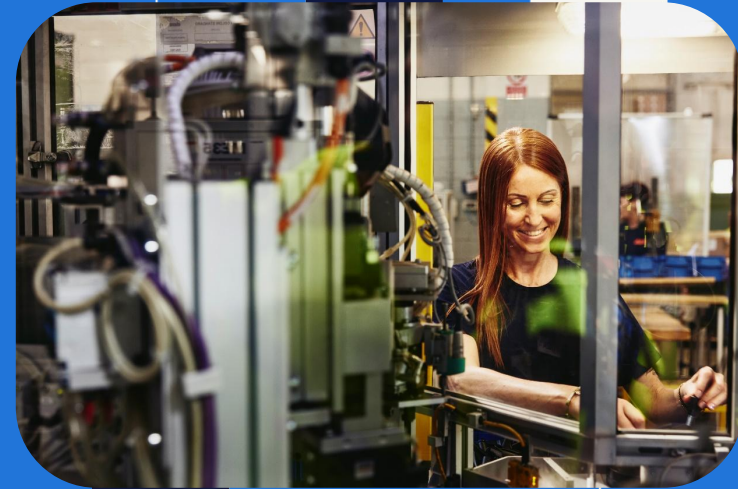
37%

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



06

# ΤΕΧΝΗΤΗ ΒΟΗΘΟΣΥΝΗ.



# στάση απέναντι στο ΑΙ.

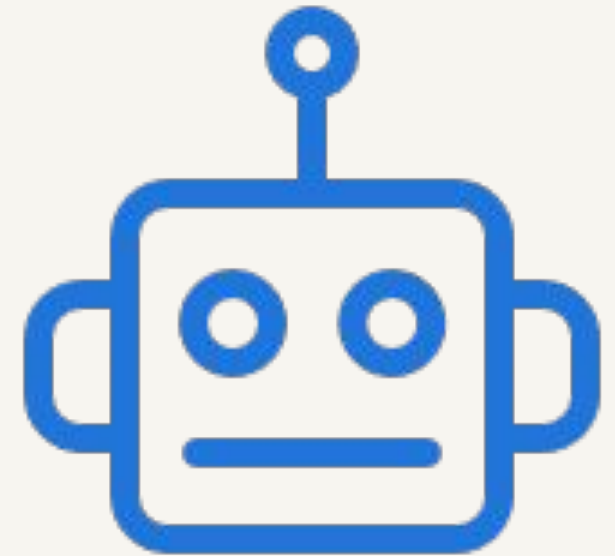
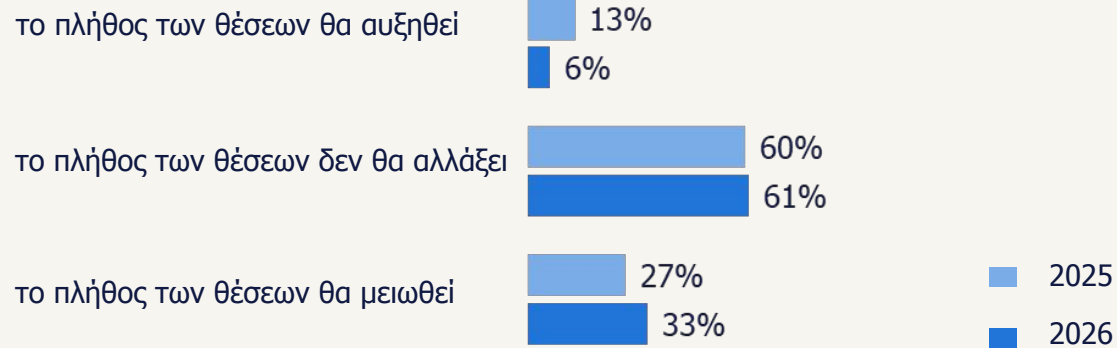
**41%** vs 27% το 2025  
των εταιρειών  
υποστηρίζουν τη χρήση  
του ΑΙ και σχεδιάζουν να  
την επεκτείνουν.

**34%** vs 29% το 2025  
των εταιρειών είναι  
'ανοιχτές' στη χρήση του  
ΑΙ, αλλά μόνο σε  
συγκεκριμένους τομείς.

**20%** vs 33% το 2025  
των εταιρειών **δεν έχουν  
σχηματίσει γνώμη** για τη  
χρήση του ΑΙ.

**5%** vs 10% το 2025  
των εταιρειών **δεν  
προβλέπουν** τη χρήση  
του ΑΙ στο μέλλον.

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



# τομείς που θα χρησιμοποιηθεί το ΑΙ.

	2025	2026
IT/τεχνολογία	59%	63%
marketing και διαφήμιση	34%	50%
διοικητική υποστήριξη	26%	45%
διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού	33%	43%
διοίκηση	25%	43%
χρηματοοικονομικά	19%	40%
εξυπηρέτηση πελατών	24%	36%
πωλήσεις	24%	35%
ανάλυση αγοράς, ανάπτυξη πλάνου και στρατηγικής	28%	33%
logistics και μεταφορές	14%	19%
βιομηχανία/παραγωγή	15%	16%
σχέσεις με τους προμηθευτές	4%	11%
νομικές υπηρεσίες	-	9%
άλλο	4%	3%
δεν πρόκειται να χρησιμοποιήσουμε το ΑΙ σύντομα	1%	1%



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



# μελλοντική χρήση εργαλείων AI στη στρατηγική HR.

Ενόψει των επόμενων 12 μηνών, πώς σχεδιάζει το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού σας να ενσωματώσει εργαλεία Τεχνητής Νοημοσύνης (AI) στις στρατηγικές σας για τη διαχείριση ταλέντων ;

Εστιάζουμε στη χρήση της TN για την αυτοματοποίηση διαδικασιών και την αύξηση της παραγωγικότητας, με πρωταρχικό στόχο τη βελτιστοποίηση του υπάρχοντος ανθρώπινου δυναμικού αντί για την επέκταση. 52%

Δίνουμε προτεραιότητα στην εκπαίδευση και την ανάπτυξη για να εξοπλίσουμε το ανθρώπινο δυναμικό μας με τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες Τεχνητής Νοημοσύνης (TN). 26%

Αξιοποιούμε την αποδοτικότητα που προσφέρει η TN για να επανεπενδύσουμε στην ανάπτυξη, οδηγώντας σε αύξηση του προσωπικού σε νέους ή στρατηγικούς επιχειρηματικούς τομείς. 12%

Προχωράμε στην αναδιάρθρωση των ομάδων και τον επαναπροσδιορισμό των περιγραφών θέσεων εργασίας για την ενσωμάτωση της TN στις βασικές ροές εργασίας και στη λήψη αποφάσεων. 11%

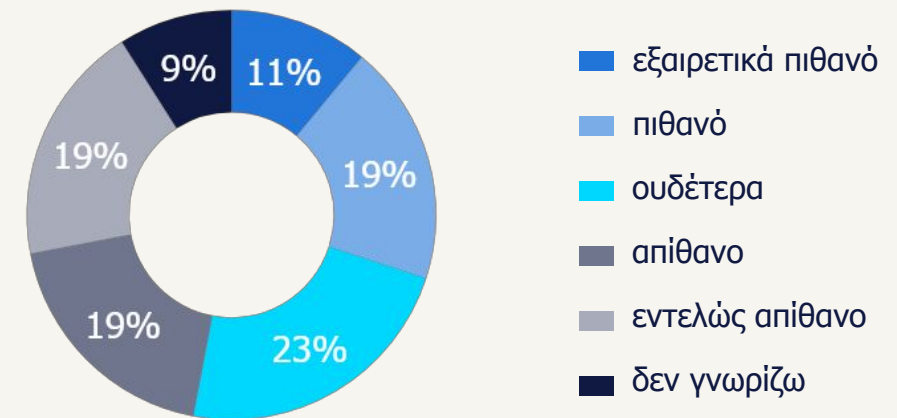
Εστιάζουμε στην πρόσληψη νέων, εξωτερικών ταλέντων με εξειδικευμένες δεξιότητες στην TN και την Επιστήμη των Δεδομένων (Data Science) για την κάλυψη κρίσιμων κενών. 10%

κανένα από τα παραπάνω 25%

άλλο 4%

## εμπιστοσύνη στη χρήση AI agents ως ψηφιακών μελών της ομάδας.

Σε ποιο βαθμό είναι πιθανό ότι ο οργανισμός σας θα αξιοποιήσει τους agents για να επεκτείνει τη δυναμικότητα του ανθρώπινου δυναμικού, με τους agents Τεχνητής Νοημοσύνης (TN) να λειτουργούν ως ψηφιακά μέλη της ομάδας;



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

# οφέλη και προκλήσεις του ΑΙ.

## οφέλη του ΑΙ.



	2025	2026
αυτοματοποίηση επαναλαμβανόμενων εργασιών	52%	73%
ταχύτερη επεξεργασία δεδομένων & πιο ακριβείς προβλέψεις	58%	70%
υψηλότερη παραγωγικότητα	41%	56%
βελτίωση της αποδοτικότητας των ανθρώπων	22%	38%
καλύτερη ποιότητα εργασίας και αποτελεσμάτων	37%	32%
βελτιωμένη εξυπηρέτηση και ικανοποίηση πελατών	21%	26%
υποστήριξη στις διαδικασίες του HR, όπως το onboarding και η πρόσληψη προσωπικού	18%	20%
μείωση προσωπικού και εξοικονόμηση κόστους	17%	16%
δεν πιστεύω πως το ΑΙ έχει οφέλη	2%	1%
άλλο	3%	1%
κανένα από τα παραπάνω	3%	1%

## κύριες προκλήσεις του ΑΙ.



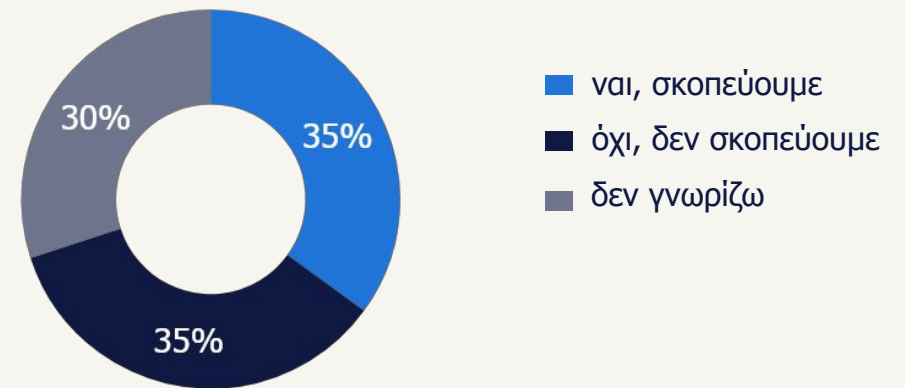
	2025	2026
εξασφάλιση της προστασίας δεδομένων	42%	58%
διασφάλιση της εμπιστευτικότητας	35%	51%
έλλειψη καταρτισμένου προσωπικού για να εργαστεί με το ΑΙ	54%	49%
υψηλό κόστος υλοποίησης και λειτουργίας του ΑΙ	32%	27%
δυσπιστία αναγνώρισης των πλεονεκτημάτων της τεχνητής νοημοσύνης από τους εργαζόμενους	23%	25%
δυσπιστία αναγνώρισης των πλεονεκτημάτων της τεχνητής νοημοσύνης από τη διοίκηση	13%	17%
άλλο	9%	7%



# υιοθέτηση τεχνολογιών.

	2025	2026
ψηφιακές πλατφόρμες και λογισμικά (π.χ. CRM, ERP κλπ.)	50%	71%
λογισμικά HR (π.χ. μισθοδοσία, σύστημα παρακολούθησης υποψηφίων, εκπαιδευτικά προγράμματα κλπ.)	45%	50%
ΑΙ	33%	46%
ανάλυση δεδομένων (π.χ. big data, data science κλπ.)	31%	39%
cloud computing	26%	35%
ηλεκτρονικό εμπόριο	16%	24%
internet of things (IoT)	8%	20%
δεν γνωρίζω	7%	5%
δεν έχουμε εφαρμόσει κάποια νέα τεχνολογία	11%	4%

## σκοπεύετε να επενδύσετε στη βιοτεχνολογία τα επόμενα χρόνια;



Η ερώτηση αυτή τέθηκε αποκλειστικά στον φαρμακευτικό κλάδο (N=40)

07

# προφίλ συμμετεχόντων.



## περιληπτικά.

Η έρευνα της Randstad για τις τάσεις HR και τους μισθούς του 2026 παρουσιάζει στοιχεία που συγκεντρώθηκαν από εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε ποικίλους κλάδους της ελληνικής οικονομίας, **ελληνικές και πολυεθνικές**.

Οι κλάδοι της **βιομηχανίας/παραγωγής, της τεχνολογίας/IT, του χονδρικού και λιανικού εμπορίου και των υπηρεσιών φιλοξενίας και εστίασης**, αντιπροσωπεύουν σχεδόν το 58% του δείγματος.

Οι οργανισμοί που απασχολούν περισσότερα από 500 άτομα αντιπροσωπεύουν το 10% του δείγματος.

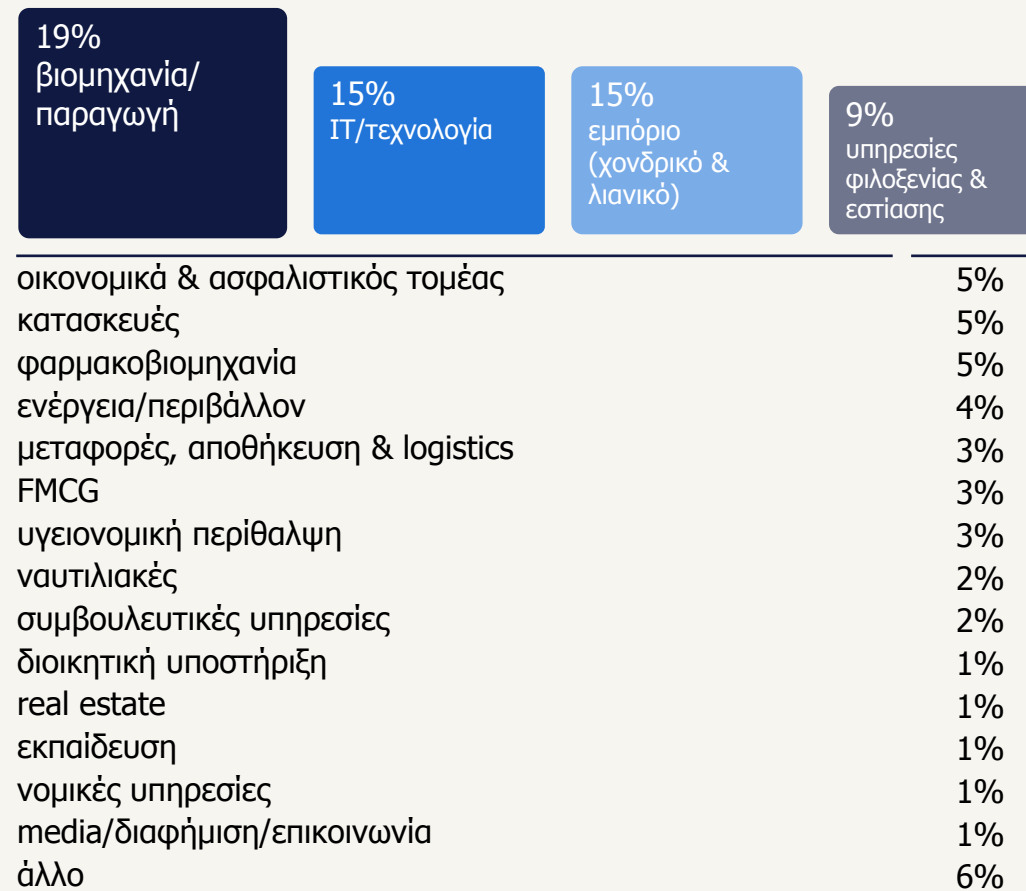
Το 53% των ερωτηθέντων εργάζεται στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού και το 35% είναι διευθυντικά στελέχη.

Επιπλέον, το 91% 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)).

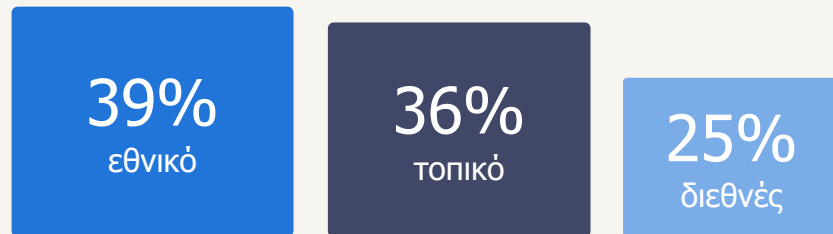
## προφίλ συμμετεχόντων.

### ανά κλάδο.

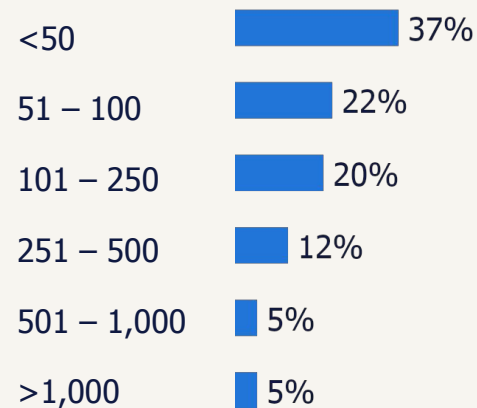


# προφίλ συμμετεχόντων.

## επίπεδο παρουσίας της εταιρείας.



## αριθμός εργαζομένων στην Ελλάδα.



## ανά τμήμα.

ανθρώπινο δυναμικό	53%
γενική διεύθυνση	35%
οικονομικά	4%
πωλήσεις/marketing	4%
IT/τεχνολογία	1%
μηχανικοί	1%
άλλο	2%

## ρόλος των συμμετεχόντων στη διαδικασία στελέχωσης.



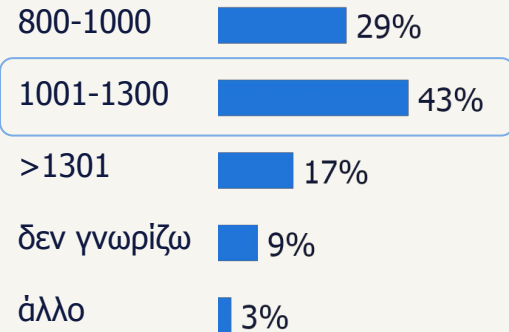
08

# μισθοί στην Ελλάδα.

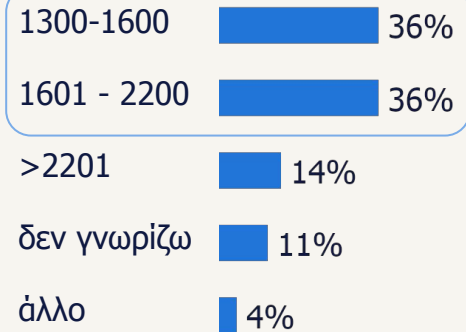


# μηνιαίος μικτός μισθός ανά επίπεδο εμπειρίας.

## junior προφίλ (0-3 χρόνια εμπειρίας)



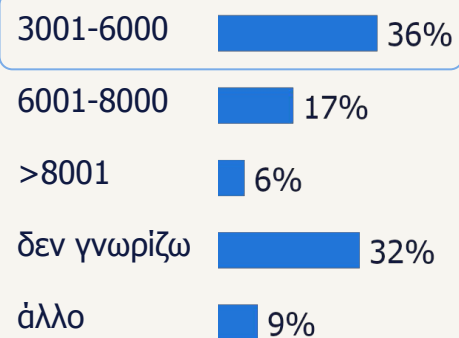
## middle senior προφίλ (3-5 χρόνια εμπειρίας)



## senior προφίλ (5-10 χρόνια εμπειρίας) ή managers



## senior directors

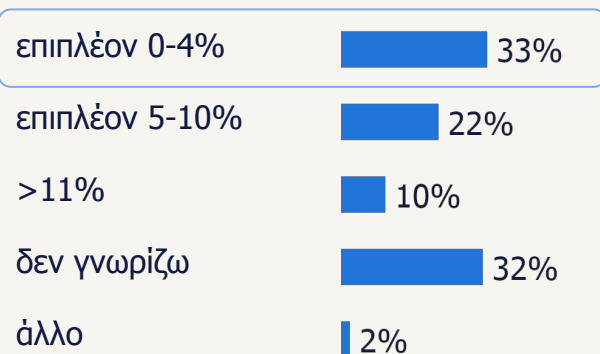


## C level προφίλ

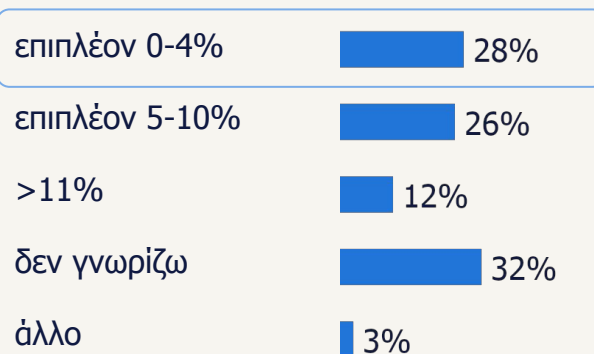


# ποιο είναι το ποσοστό των πρόσθετων παροχών στο σύνολο των αποδοχών (μισθός και παροχές);

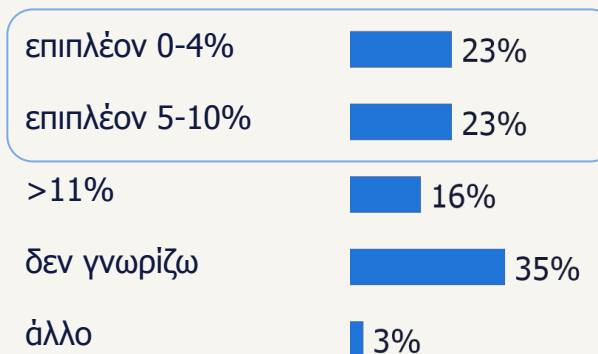
## junior προφίλ



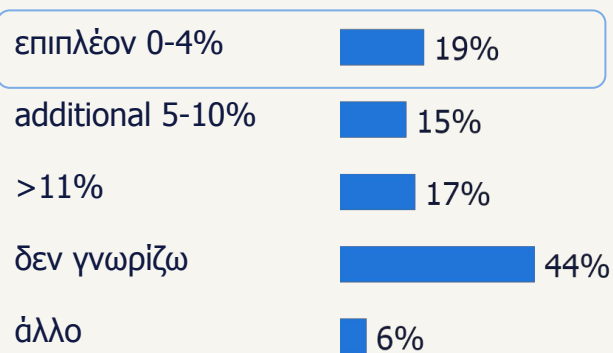
## middle senior προφίλ



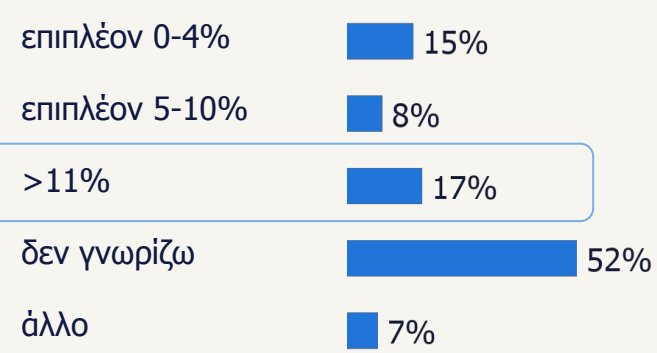
## senior προφίλ



## senior directors



## C level προφίλ



# μισθοί

## κύρια σημεία της έρευνας μισθών.

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 μικτές αποδοχές και βασίζονται σε 14 μισθούς ανά έτος.



# γραμματειακή υποστήριξη.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
administrative assistant	1500	2000
administrative coordinator	1800	2500
back office assistant	1250	1500
company secretary	1300	1600
compliance officer	2000	2500
data processing administrator	1300	1500
ethics & compliance partner	2200	3000
executive / personal assistant	2500	3800
front desk customer service	1300	1600
guest relations officer	1300	1500
legal secretary	1800	3000
office manager	2000	2500
operations officer / specialist	1600	2400
receptionist	1300	1600
sales administrator	1500	2200
sales support coordinator	2000	2500
secretary	1500	2200
translator/interpreter	2000	3500
visitor services officer	1300	1600

# εξυπηρέτηση πελατών.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
call center manager	2500	3500
call center supervisor	2000	2500
call center team leader	1800	2000
collection agent	1100	1500
collection asset manager	1800	2100
collection b2b specialist	1500	2000
collections manager	2500	3500
collections supervisor	2000	2500
collections team leader	1600	2000
commercial support agent	1400	1800
contact center manager	2500	3000
contact center specialist	1300	1800
customer care manager	2500	3500
customer care supervisor	2300	3000
customer experience manager	2800	3500
customer service agents	1000	1400
customer service coordinator	1400	1800
data entry agent	900	1300
digitalization agent	900	1200
financial advisor	1200	1500
freight forwarding agent	1700	2500
head of customer service	3500	4500
helpdesk specialist	1200	1500
infodesk representative	1100	1400
inside sales specialist	1300	1800
inside sales supervisor	1800	2500
order customer support specialist	1300	1800
parking office assistant	1100	1400
restructuring agent	1200	1700
restructuring team leader	1800	2000
technical support agent	1100	1500
telesales agent	1000	1300
telesales team leader	1600	2000

# ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
architect	2000	2700
bim engineer	3500	5000
civil engineer	1800	2700
construction manager	3500	5000
construction site manager	4000	6000
cost engineer	2700	3500
documentation engineer	2300	2800
electrical engineer	2000	3000
electrician	1500	2200
engineer property manager	3000	4000
facilities coordinator	2500	3000
facilities manager	3000	4000
facilities operations manager	3500	5000
hse engineer	2700	3500
hse manager	3500	4500
hvac engineer	3000	4000
interior designer	1800	2500
mechanical engineer	2000	3000
mep engineer	3000	4000
project engineer	2500	3500
project manager	4000	5000
project planner	2700	3200
proposal engineer	2500	3500
revit draftsman	1500	2500
senior architect	3500	5000
senior civil engineer	3500	4500
senior electrical engineer	3500	4500
senior mechanical engineer	3500	4500
senior mep engineer	5000	6000
site architect engineer	3500	5000
site civil engineer	3200	4200
site electrical engineer	3300	5000
site mechanical engineer	3300	5000
site supervisor	3000	3500
tender engineer	2500	3500

# 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

# παραγωγή και μηχανικοί.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
automation engineer	1800	2800
cathodic engineer	1800	2800
chemical engineer	1800	2800
continuous improvement engineer	1800	2500
controls engineer	1800	2800
deputy plant manager	4000	5000
design engineer (mechanical/electrical	1800	3000
development engineer	1800	2800
electrical engineer	1800	2800
engineering director	5000	7000
environmental, health & safety manager	3500	4500
facilities manager (inhouse)	3000	3500
industrial engineer	1800	2800
industrial painter	1500	2000
line operator	1300	1600
maintenance engineer (electrical & mechanical)	1800	2800
maintenance manager	3500	4500
maintenance supervisor	2800	3500
mechanical engineer	1800	2800
operations manager	3000	4000
planning manager	2500	3500
plant manager	5000	7000
process engineer	2000	2800
production clerk	1200	1800
production director	4500	5500
production manager	3500	4500
production planner	1500	2500
project engineer	2000	3000
project manager	3000	4000
quality assurance engineer	1800	2800
quality assurance manager	3000	4000
quality control analyst	1500	2000
quality control manager	2500	3000
quality engineer	1800	2500
r&d engineer	2000	3000
r&d manager	3000	4000
robotics & automation manager	3000	4500
senior design engineer	3000	4000
technical director	5000	7000

# ενέργεια.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
asset manager	3300	4000
construction manager	3500	5000
electrical design engineer	2500	3500
electrical engineer	2000	3000
energy conservation engineer	2000	3000
energy trader	2500	3500
environmental engineer	1800	2500
field engineer	2000	2500
grid engineer	3300	4200
hse manager	3500	4500
mechanical engineer	2000	3000
o & m electrical engineer	2000	3000
o & m manager	3300	5000
offshore engineer	3500	4500
power systems engineer	2500	3500
process engineer (oil & gas)	2000	2800
project engineer	2800	3500
project manager	3500	5000
res engineering consultant	3000	3500
site engineer	2500	3200
site manager	3000	4500
solar commissioning engineer	3000	3500
solar design engineer	2500	3500
solar pv engineer	2500	3000
technical manager	4000	5000
wind energy engineer	2500	3000



# οικονομικά & λογιστική.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
accountant	1800	2600
actuary	2000	3000
assistant accountant	1200	1600
budget & reporting manager	3000	4500
chief accountant	3200	5000
commercial/sales analyst	2000	3500
compliance manager	3500	5000
compliance senior specialist	3000	3700
cost accountant	3500	5500
credit manager	3000	4000
credit officer	2000	2700
data scientist	3000	4000
disputes senior specialist	2500	3500
disputes specialist	2000	2600
finance analyst	2000	3500
finance clerk (including invoicing, accounting, collecting, bookkeeping, etc.)	1200	1600
finance controller	3500	5000
finance manager or director, eg: 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
head of treasury	5000	10000
internal audit manager	3500	5000
internal audit officer	2000	3000
payroll manager	3200	4000
payroll specialist	2000	3000
relationship manager (banking/npl)	1900	3500
restructuring officer/financial advisor (npl)	2500	3000
risk manager	3000	7000
risk officer	2500	3300
treasurer	2500	3500
treasury accountant	1300	2000
treasury analyst	1500	3000
treasury manager	3000	5000

# υγειονομική περίθαλψη.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
aesthetician	900	1300
dietician	950	1300
lab technician	900	1600
midwife	900	1400
nurse	900	1500
pharmacist	1400	2500
pharmacist assistant	900	1200
physiotherapist	900	1300
radiology assistant	900	1900

# ανθρώπινο δυναμικό.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
compensation & benefits manager	3500	4500
compensation & benefits specialist	2500	3500
employer branding manager	3500	5000
employer branding specialist	1800	2500
global recruitment consultant	2500	3500
hr analyst	1800	2500
hr assistant/hr administrator	1500	1800
hr associate	1800	2200
hr business partner	3000	5000
hr director	7000	10000
hr generalist	2200	3000
hr manager	4500	6500
payroll administrator	1500	2000
payroll manager	3500	5000
payroll officer	2000	2500
sourcer	1300	1800
talent acquisition manager	3500	5000
talent acquisition specialist	2000	2500
total rewards manager	4000	5000
total rewards specialist	2500	4000
training & development manager	3000	4000
training & development specialist	2000	2500



# Ξενοδοχεία και εστίαση.

τίτλος θέσης	σε πόλεις		σε νησιά	
	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
bar/restaurant manager	2100	2500	2500	4000
bartender	1100	1550	1600	1900
cook a	2100	2400	2500	3300
cook b	1400	1700	1800	2100
executive chef	4000	5000	6000	9500
f&b controller	1600	2100	2100	2400
food and beverage manager	2100	3000	3000	5000
food and beverage supervisor	1700	2100	2100	2400
front desk	1100	1600	1700	2400
front office manager	1800	2100	2100	2600
guest relations manager	1700	2000	2100	2500
guest relations officer	1300	1400	1600	1700
hotel gm/manager	5000	9000	10000	12000
housekeeping assistant	1400	1600	1600	1800
housekeeping executive	3000	4000	4000	6000
housekeeping linen attendant	1200	1400	1400	1800
housekeeping maids	1200	1400	1400	2000
housekeeping manager	2000	2500	2000	3000
operations manager	4000	6000	4500	8000
reception clerk	1100	1600	1700	2400
night auditor	1200	1800	2000	2500
reservation manager	2100	2500	2500	4000
rooms division manager	2400	2600	2600	4000
revenue manager	2200	3000	2600	4000
revenue coordinator	1700	2200	2400	3300
sous chef/pastry chef	2500	3500	3500	5000
waiter	1100	1500	1700	1900

# logistics.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
buyer	1800	2500
clark driver/ forklift driver	1600	2000
driver	1300	1800
driver adr	2100	2600
driver b category	1300	1800
driver c category	1600	2000
driver d category	1800	2000
driver e category	2000	2500
forklift assistant driver	1300	1600
imports / exports assistant	1400	1800
imports / exports manager	3000	4000
imports / exports specialist	1800	2500
logistics assistant	1300	1800
logistics director	3500	4500
logistics manager	3000	3500
material planner	1800	2500
packer	1000	1300
picker	1000	1300
warehouse assistant	1500	1800
warehouse clerk	1100	1500
warehouse manager	2500	3500

# 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	2500	3500
head of legal department	5000	10000
legal associate	2000	3000
paralegal	2000	3000
senior legal counsel	3500	7000

# ασφαλιστικός τομέας.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
actuary	2000	3300
claims administrator	1200	1500
claims supervisor	2200	2800
junior underwriter	1300	1700
senior actuary	2500	3700
senior underwriter	2500	3500
underwriter	1500	2300

# marketing.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
account manager (marketing agencies)	1800	2200
brand manager	2000	2800
crm & loyalty specialist	2000	2800
digital account manager	1800	2200
digital content and social media specialist	1500	1800
digital marketing assistant	1200	1600
digital marketing manager	2800	3500
digital marketing specialist	1800	2000
digital performance/ growth strategist	3000	4000
digital transformation specialist	2800	3300
e-commerce manager	3000	4000
e-commerce specialist	1800	2200
head of marketing	5000	8000
head of performance	4000	6000
junior brand manager	1600	2000
junior product manager	1800	2200
marketing & communications manager	3000	4000
marketing assistant	1200	1600
marketing insights analyst	1800	2500
marketing manager	4000	5000
online content manager	1300	1600
product manager (pharmaceutical)	3000	4000
product manager (tech & services)	2500	3000
promoters	900	1100
senior brand manager	2800	3200
seo	2500	3800
team promoters supervisor	1200	1500
trade marketing assistant	1800	2200
trade marketing manager	2500	3500

# multilingual.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
multilingual ads specialist	1300	1400
multilingual back office agent	1200	1600
multilingual collection agent	1400	1700
multilingual customer service agent - hybrid	1200	1700
multilingual customer service agent - on-site	1200	1900
multilingual customer service agent - remote	1000	1600
multilingual digital account manager	1400	1800
multilingual knowledge base specialist	1400	1800
multilingual partner & client relations manager	1300	1800
multilingual payroll associate	1800	2500
multilingual recruiter	1800	2500
multilingual sales development representative	1450	2200
multilingual social media content moderators	1000	1450
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

# φαρμακευτικός κλάδος.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
biostatistician	1500	4800
biotechnologist	2000	4800
clinical research associate (1-5)	1800	4800
clinical study manager	4000	5000
head of regulatory affairs	4800	6000
market access assistant	1700	2500
market access coordinator	2500	3000
market access manager	4000	7000
medical advisor	3500	5500
medical affairs assistant	1600	2000
medical director	8000	11000
medical manager	4000	7000
medical science liaison	2500	3500
medical writer	2300	2800
pharmacovigilance officer	1600	2200
quality assurance manager	3500	5000
quality assurance officer	1700	3300
quality control analyst	1200	1800
quality control manager	2900	4500
quality control officer	1800	2300
r&d analyst	1200	1600
regulatory affairs manager	3000	5000
regulatory affairs officer	1500	2500
site research assistant	1300	1700
study coordinator	1350	1600
study startup specialist	1500	2000

# πωλήσεις.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
account manager (energy/ tech/ telco)	2500	3500
area manager	2500	3000
area sales manager	2500	3000
b2b sales representative	1400	2000
bid manager	3000	4000
business development manager	3000	4000
business unit manager	5000	7000
commercial director	5000	9000
commercial manager	5000	7000
d2d sales representative	880	1200
detailer	1000	1300
ecommerce key account manager	2500	3500
expansion/ property manager	2800	3500
general manager (commercial background)	10000	16000
international key account manager	3000	4000
key account manager	2500	3500
medical sales representative	1800	2800
merchandiser	1000	1300
otc sales representative	1800	2200
presales engineer	2500	3500
presales manager	3000	4000
public sector account manager	3000	4000
retail manager	3500	5000
sales director	4500	6000
sales engineer	2500	3300
sales export manager	3000	4000
sales export representative	2200	3000
sales manager	4000	5000
sales/ commercial planning analyst	2000	2800
store assistant manager	1400	1700
store director	3000	4000
store manager	1700	3000
store manager (luxury brands)	3000	4500
store sales advisor	880	1400
visual merchandiser	1400	1800
wholesales sales representative	1800	2300



# ναυτιλιακά.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
1st engineer	5000	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	1800	2500
operation manager	5000	7000
operator	2500	4000
superintendent engineer	5000	8000
technical manager	6000	8000

# εφοδιαστική αλυσίδα.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
customer service manager	2500	3000
customer service specialist	1500	2200
demand planner	2500	3500
demand planner manager	3000	4000
distribution center manager	3500	4500
distribution manager	3000	3500
order desk specialist	1500	1800
procurement assistant	1400	1800
procurement manager	3000	4000
procurement specialist	2000	2800
purchase manager	3000	3500
purchase specialist	1800	2500
supply chain assistant	1300	1800
supply chain director	5000	7000
supply chain executive	3000	4000
supply chain manager	3500	5000
supply planner	1500	2500
tendering manager	3000	3500
tenders assistant	1500	2000

# Τεχνολογία.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
application support engineer	1800	3300
big data engineer	2300	5500
business intelligence professional	2000	4000
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	5400
cloud engineer	3200	4800
data engineer	2200	4500
data scientist / machine learning engineer / ai engineer	2300	4800
database administrator	1800	4500
database developer	2200	4300
devops engineer	2800	5000
digital transformation manager	4000	5500
erp / crm consultant	1800	4300
graphic designer / motion graphic designer	1500	3800
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)	2900	7000
it project / program manager	2800	5000
it service manager	3000	4200
it support / helpdesk	1600	2900
it systems engineer/administrator (windows & linux/unix)	1900	4200
mobile developer (android, ios)	2000	5000

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
network engineer	2100	5300
sap professional	2500	5400
scrum master / product owner	3000	4300
software architect / systems architect	3300	4500
software consultant	2500	3500
software developer / engineer - junior (.net/c#, java, php, c/c++, javascript, python, ruby, go etc)	1800	2900
software developer / engineer - mid level (.net/c#, java, php, c/c++, javascript, python, ruby, go etc)	3000	3700
software developer / engineer - senior (.net/c#, java, php, c/c++, javascript, python, ruby, go etc)	3800	5200
software development lead	4700	5300
software engineering manager	5200	7000
software tester / qa engineer	2700	4100
telecommunications engineer	2500	3300
ui/ux designer / product designer	2000	4100

# Ταξίδια και Τουρισμός.

τίτλος θέσης	χαμηλότερη τιμή	υψηλότερη τιμή
incoming travel designer	1100	1800
outbound travel designer	1000	1600
product developer	2000	2900
senior incoming travel designer	1200	2000
senior outbound travel designer	1600	1900
ticket agent	1000	1600
travel agent   mice	1200	2400
travel designer manager	2100	3000

ευχαριστούμε.

