

Ετήσια Έρευνα

HR Annual Report 2025

**Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού
Επικεντρωμένη στις Δεξιότητες**



«Μήνυμα» από τους HR Partners

Στην εποχή των ταχύτατων τεχνολογικών και όχι μόνο εξελίξεων, η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού αναμορφώνεται ριζικά. Η μετάβαση προς ένα εργασιακό περιβάλλον όπου οι δεξιότητες αποτελούν το «νόμισμα» της εργασίας κερδίζει διαρκώς έδαφος, καθώς οι επιχειρήσεις επιδιώκουν να αντιμετωπίσουν τα κενά ταλέντου που αναδύονται σε κρίσιμους τομείς, καθώς και τις προκλήσεις που σχετίζονται με τη μετάβασή τους σε πιο αειφορικά και ψηφιακά επιχειρηματικά μοντέλα.

Η αναγνώριση, ανάπτυξη και αξιοποίηση των δεξιοτήτων (Skills-based HR) του κάθε υπάρχοντα ή δυνητικού εργαζόμενου, με αρωγό τις νέες τεχνολογίες, αποτελεί ένα στοίχημα για την κάθε επιχείρηση, διότι προϋποθέτει την προσαρμογή των διαδικασιών που αφορούν στην Εύρεση, Αξιολόγηση & Επιλογή Προσωπικού, στην Ένταξη & Προσαρμογή Προσωπικού, καθώς και στην Οργάνωση, Διαχείριση & Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού, στις νέες συνθήκες και απαιτήσεις του επιχειρηματικού περιβάλλοντος. Όμως η ανταμοιβή είναι μεγάλη!

Και η παρούσα έρευνα της HR Partners, που υλοποιείται για τέταρτη συνεχόμενη χρονιά, με φετινό τίτλο «*HR Annual Report 2025 – Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού Επικεντρωμένη στις Δεξιότητες*», μπορεί να βοηθήσει όλες τις Ελληνικές επιχειρήσεις προς αυτή την κατεύθυνση.

Ευχαριστούμε όλους για τη συμβολή σας!



Γιάννης Πετρίδης,
Partner – HR Advisor



Σίλια Χριστοφιλοπούλου
Partner – HR Advisor



***Η πραγματικά δυνατή,
ανθεκτική, με θετική
επιρροή ανάπτυξη μιας
επιχείρησης πηγάζει
από το ανθρώπινο
δυναμικό της!***

Περιεχόμενα



01 4

Σχετικά με την Έρευνα



02 6

Επιτελική Σύνοψη



03 9

Εύρεση, Αξιολόγηση & Επιλογή Προσωπικού

04 14

Ένταξη & Προσαρμογή Νέου Προσωπικού

05 17

Οργάνωση, Διαχείριση & Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού

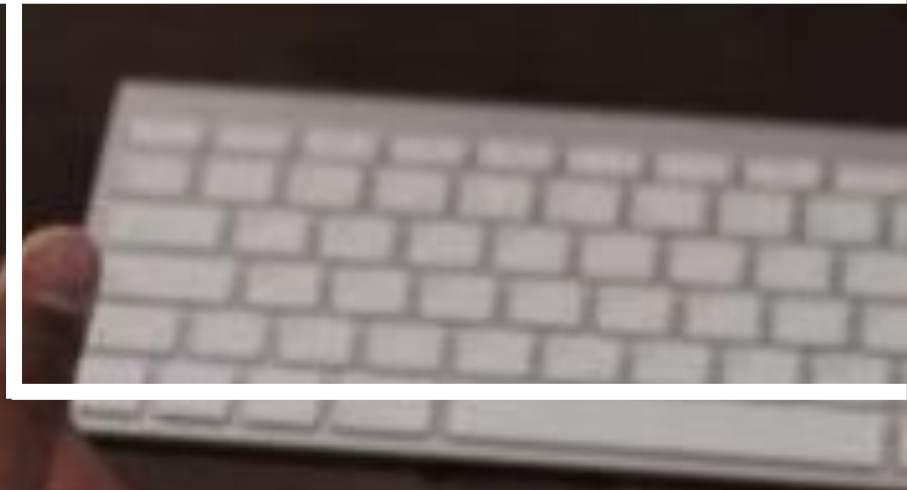
06 25

Συμπεράσματα

01

Σχετικά με την Έρευνα

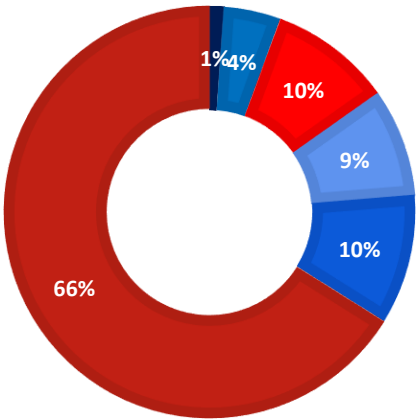
HR Annual Report 2025



Τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματα του HR Annual Report 2025 προέκυψαν, όπως κάθε χρόνο, από την εφαρμογή τριών επιστημονικών μεθοδολογιών έρευνας, που επέτρεψαν τη συλλογή ποιοτικών και ποσοτικών δεδομένων, την αποτελεσματική ανάλυσή και ενοποίησή τους προκειμένου να εξαχθούν τα τελικά συμπεράσματα.

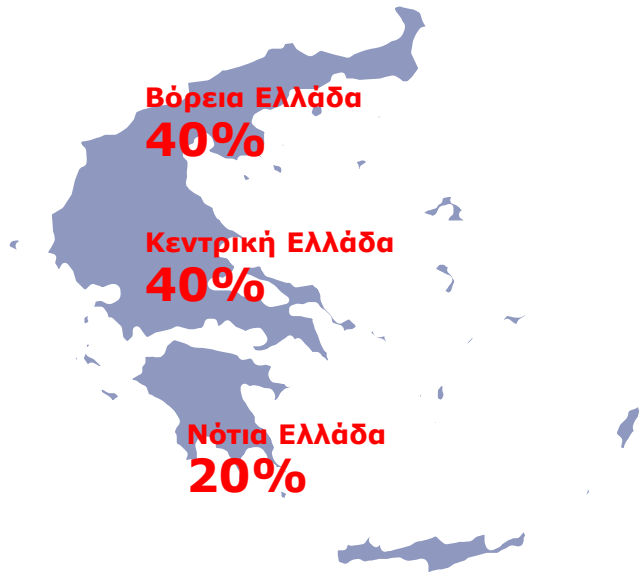
Στην έρευνα συμμετείχαν 430 ανώτερα διοικητικά στελέχη, HR leaders και ιδιοκτήτες εταιρειών που δραστηριοποιούνται σε όλη την Ελληνική επικράτεια. Λόγω του ότι τα δεδομένα που συλλέχθηκαν, αναλύθηκαν και παρουσιάζονται στην παρούσα αναφορά αντιπροσωπεύουν ποικίλους κλάδους της Ελληνικής οικονομίας και διαφορετικά μεγέθη εταιρειών, των οποίων τα έτη δραστηριοποίησης επίσης ποικίλουν, οι τάσεις, οι προκλήσεις, οι ευκαιρίες και οι καλές πρακτικές που αφορούν στον τομέα της Οργάνωσης και Διοίκησης του Ανθρώπινου Δυναμικού, μπορούν να αξιοποιηθούν από ένα ευρύ φάσμα επιχειρήσεων.

Έτη Δραστηριοποίησης Επιχειρήσεων

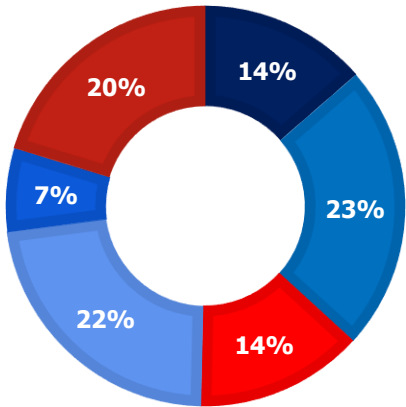


- 1-2 έτη
- 3-5 έτη
- 6-10 έτη
- 11-15 έτη
- 16-20 έτη
- > 20 έτη

Περιοχή Δραστηριοποίησης Επιχειρήσεων



Μέγεθος Επιχειρήσεων



- 1-10 εργαζόμενοι
- 11-50 εργαζόμενοι
- 51-100 εργαζόμενοι
- 101-250 εργαζόμενοι
- 251-500 εργαζόμενοι
- > 501 εργαζόμενοι

Κλάδοι



02

Επιτελική Σύνοψη

Τομείς Έρευνας

Όπως και στην ετήσια έρευνα «HR Annual Report 2024» έτσι και σε αυτή του 2025, εστιάσαμε στους καίριους παράγοντες και τις κινητήριες δυνάμεις που επηρεάζουν τρεις αλληλένδετους τομείς που αφορούν τους ανθρώπινους πόρους μιας επιχείρησης, οι οποίοι είναι:



Κυριότερα Ευρήματα Έρευνας

73% των επιχειρήσεων δηλώνουν ότι δεν μπορούν να βρουν ικανά άτομα για να στελεχώσουν τα τμήματά τους

68% των επιχειρήσεων δηλώνουν ότι έχουν αναπτύξει κάποιο πρόγραμμα ή διαδικασία ένταξης και προσαρμογής του νεοεισερχόμενου προσωπικού όμως δεν το έχουν πράξει με δομημένο και αποτελεσματικό τρόπο

Το **55%** των επιχειρήσεων δείχνει να αντιλαμβάνεται τη χρησιμότητα εκπόνησης εγχειριδίων αποτύπωσης διαδικασιών, μιας και βλέπει βελτίωση της απόδοσης και παραγωγικότητας τους, όταν αυτά υφίστανται, ενώ το **70%** κάνει χρήση προηγμένων τεχνολογιών.

8 στα 10 κορυφαία θεματικά πεδία που αναδεικνύουν οι επιχειρήσεις για την εκπαίδευση του προσωπικού τους αφορούν **ήπιες δεξιότητες**, όπως επικοινωνία, ηγεσία κ.ά, ενώ οι τοπ **σκληρές δεξιότητες** αφορούν στη **Διαχείριση Έργου**, καθώς και στη **Ψηφιακή Νοημοσύνη**.

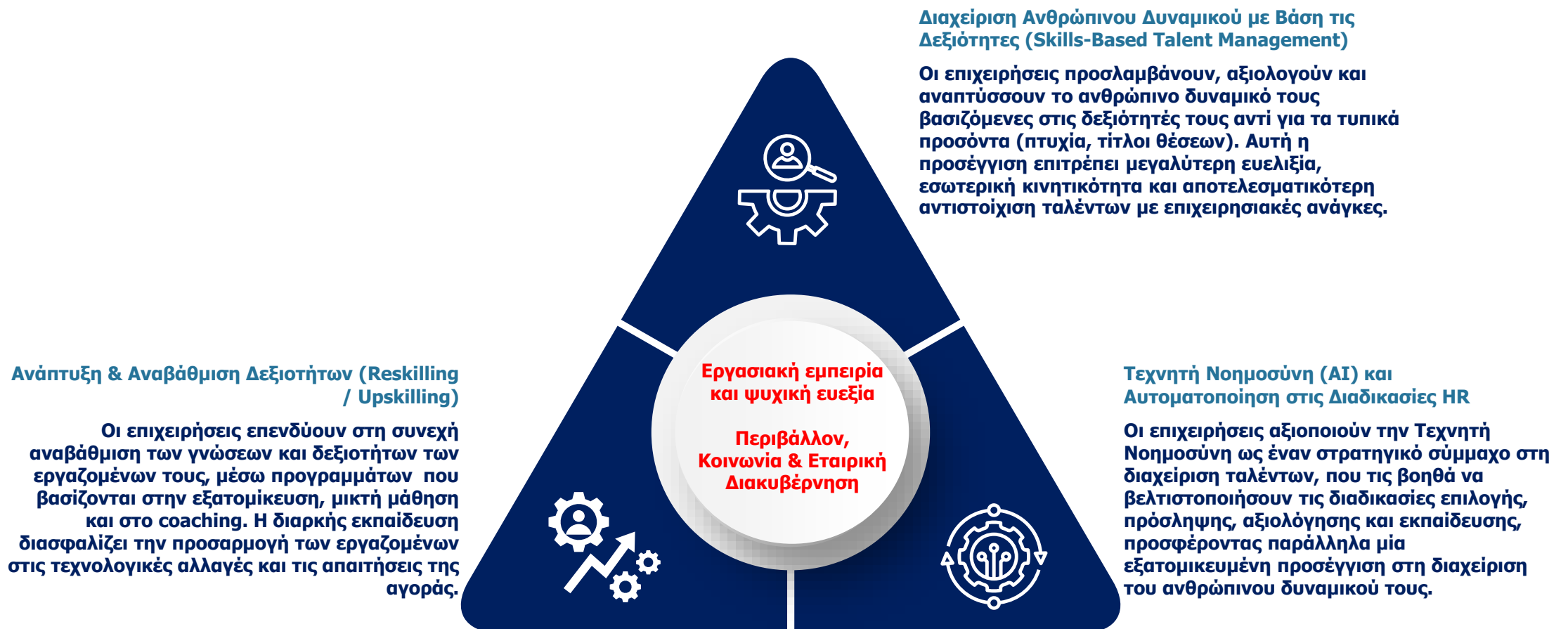
46% των επιχειρήσεων δηλώνουν ότι κατά τη διάρκεια ενός έτους χάνουν μέχρι και το **10%** των υπαλλήλων τους

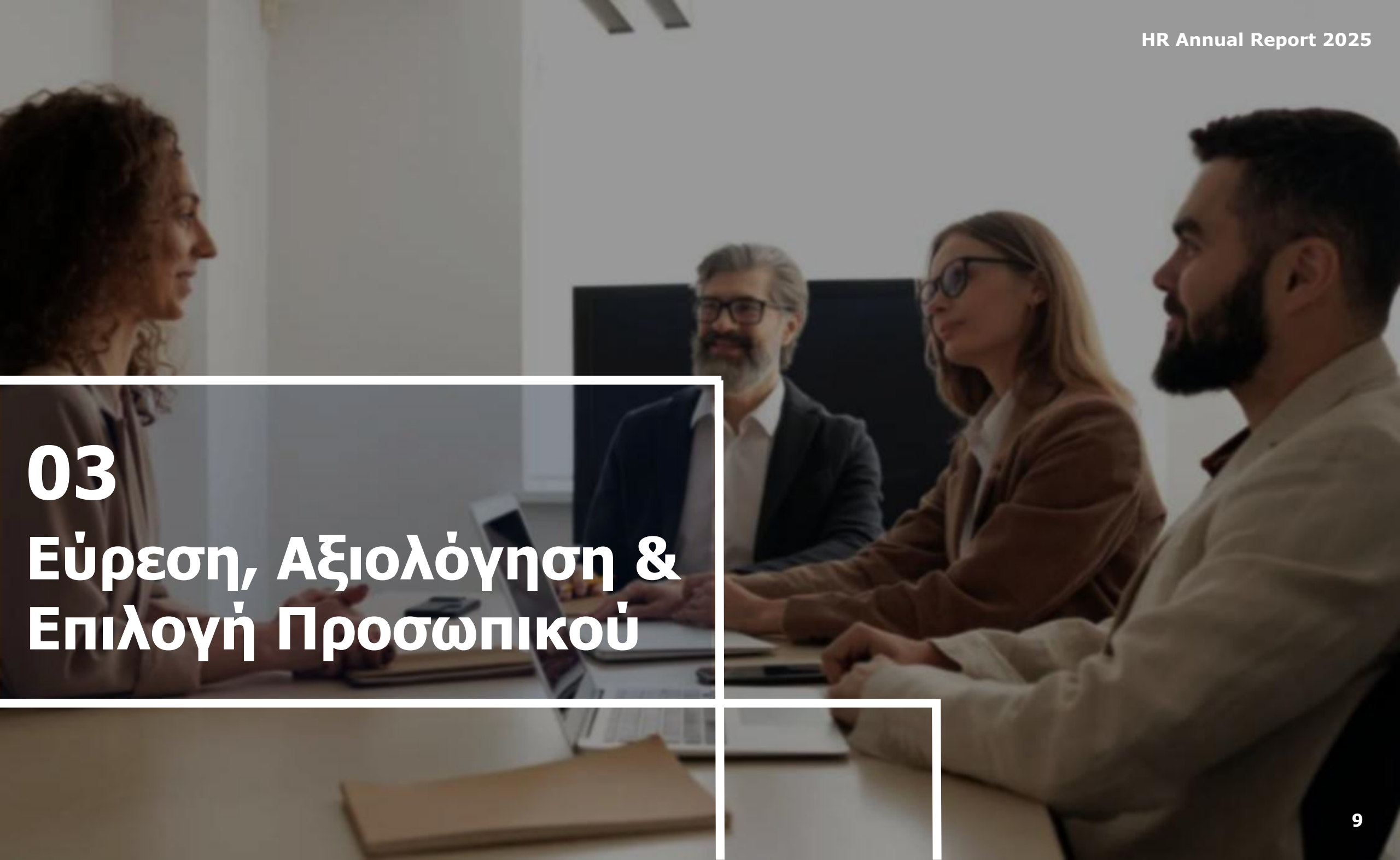
Η μη ικανοποίηση από τις αποδοχές, σε ποσοστό **54%**, η έλλειψη προοπτικών εξέλιξης σε ποσοστό **37%**, και η εγγύτητα στον τόπο κατοικίας ή μετεγκατάσταση, σε ποσοστό **31%** είναι οι τρεις πρωταρχικοί λόγοι που οδηγούν το προσωπικό των εταιρειών σε οικειοθελή αποχώρηση.

57% των επιχειρήσεων δίνει προτεραιότητα στη λήψη αποφάσεων για πρόσληψη, διαχείριση, διατήρηση και ανάπτυξη ταλέντων με βάση τις δεξιότητες αντί βάσει των παραδοσιακών κριτηρίων, όπως ο τίτλος θέσης ή τα πτυχία.

51% των επιχειρήσεων έχουν ως προτεραιότητα την αύξηση της αποτελεσματικότητας των leader και manager, το **44%** τη συνεχή αναβάθμιση των γνώσεων και ικανοτήτων των εργαζομένων τους, και **42%** το χτίσιμο του Employer Brand.

Μεταστροφή των επιχειρήσεων προς ένα πιο ευέλικτο, τεχνολογικά εξελιγμένο, αειφορικό και ανθρωποκεντρικό εργασιακό περιβάλλον.



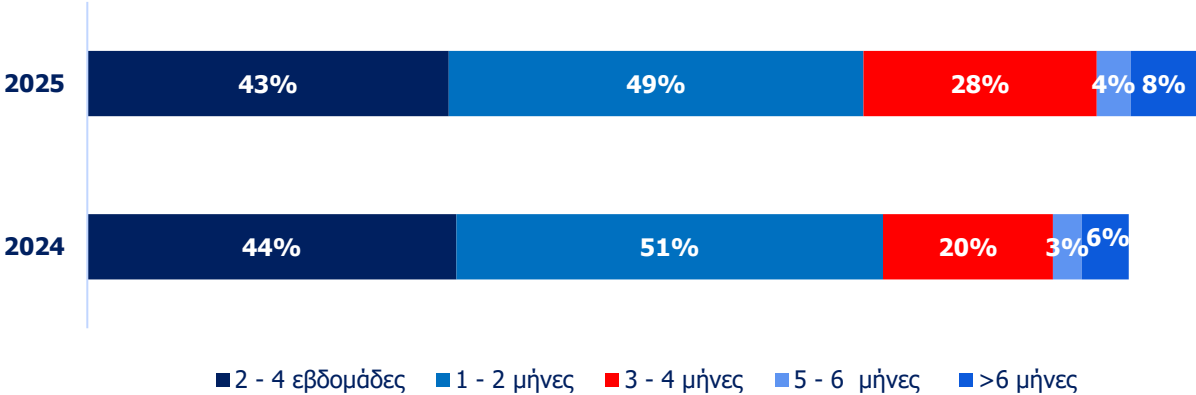


03

Εύρεση, Αξιολόγηση & Επιλογή Προσωπικού

Χρόνος ολοκλήρωσης προσλήψεων

Η διαχείριση της διαδικασίας πρόσληψης προσωπικού για το **49%** των επιχειρήσεων διαρκεί από **1 – 2 μήνες**, ενώ για το **43%**, **2 – 4 εβδομάδες**. Σε σχέση με το 2024, παρατηρείται μία **αύξηση της τάξης του 8%** των επιχειρήσεων που αφιερώνουν **3 – 4 μήνες** στη διαδικασία πρόσληψης προσωπικού, και η **ίδια αυξητική τάση** εμφανίζεται και για εκείνες που απαιτείται να αφιερώσουν **5 – 6 μήνες ή και περισσότερο** για να βρουν το κατάλληλο προσωπικό. Ο λόγος είναι ότι **δεν μπορούν εύκολα να βρουν τα talenta με τα απαραίτητα προσόντα στην υφιστάμενη αγορά εργασίας**.



Το άθροισμα των ποσοστών είναι άνω του 100% λόγω του ότι οι ερωτηθέντες μπορούσαν να επιλέξουν περισσότερες από μία απαντήσεις

Υπεύθυνοι προσλήψεων

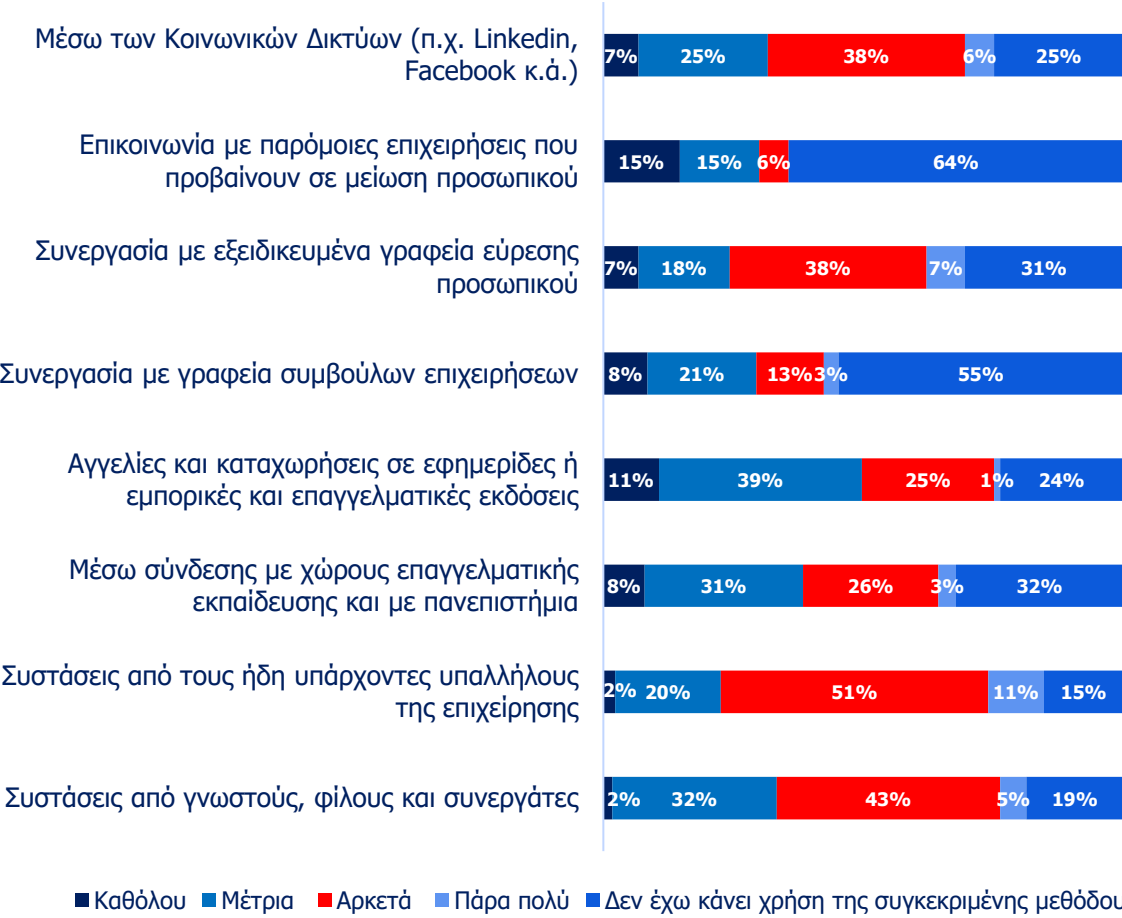
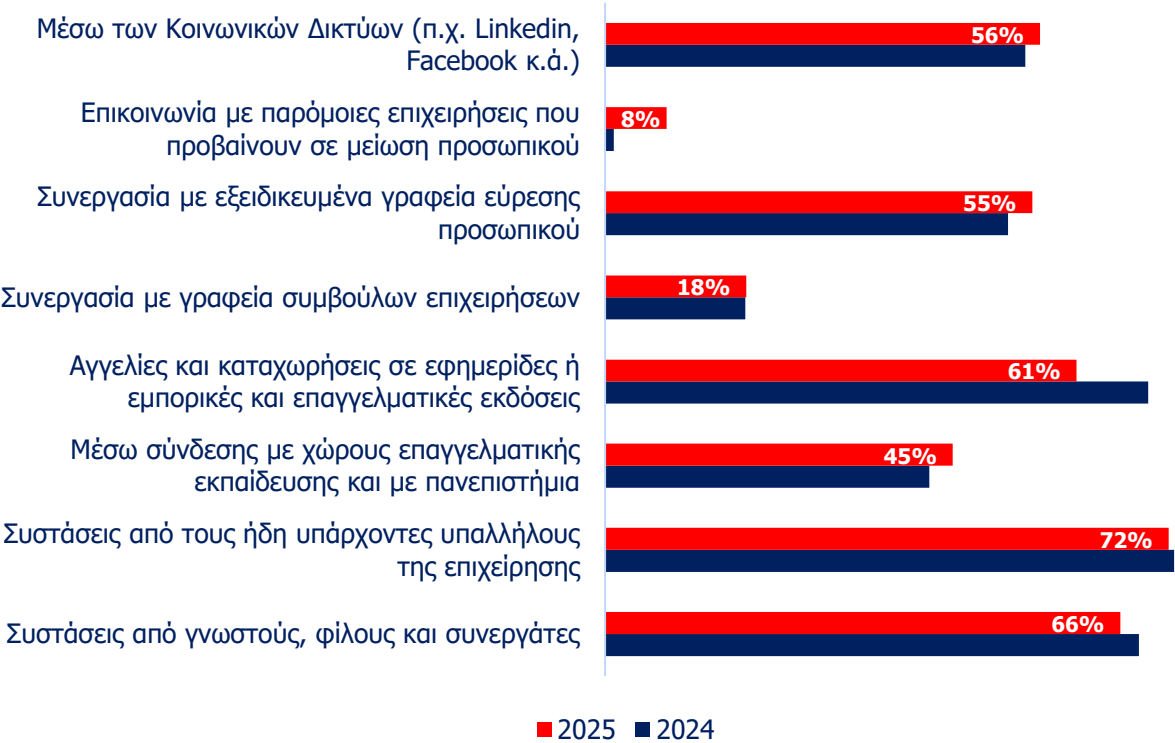


Ένας μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων εμπλέκουν περισσότερα του ενός άτομα στη διαδικασία πρόσληψης νέου προσωπικού, μεταξύ των οποίων είναι **Διευθυντές των τμημάτων Ανθρώπινων Πόρων**, όταν πρόκειται για μεγάλες εταιρείες, **Υπεύθυνοι Επιλογής Προσωπικού ή/και Τμημάτων**, για μεγάλες και μεσαίες επιχειρήσεις, και ο **Πρόεδρος /Ιδιοκτήτης της επιχείρησης**. Σε σχέση με το 2024, μία σημαντική αλλαγή που παρατηρήθηκε είναι η μείωση κατά **10%** των επιχειρήσεων στις οποίες κεντρικό ρόλο στη διαδικασία της πρόσληψης παίζουν οι Διευθυντές/Υπεύθυνοι των τμημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού.

Πώς βρίσκουν τα κατάλληλα άτομα οι Ελληνικές επιχειρήσεις

Το **72%** των ελληνικών επιχειρήσεων επιλέγουν το προσωπικό τους με **χρήση συστάσεων από τους ήδη υπάρχοντες υπαλλήλους**, ενώ ένα μεγάλο ποσοστό κάνει χρήση συστάσεων από **γνωστούς, φίλους και συνεργάτες (66%)**.

Σε σχέση με το 2024 παρατηρήθηκε μία **μείωση** στη **χρήση αγγελιών και καταχωρήσεων σε εφημερίδες ή εμπορικές και επαγγελματικές εκδόσεις** και **αύξηση** στη χρήση **εξειδικευμένων γραφείων εύρεσης προσωπικού** και των **κοινωνικών δικτύων**, γεγονός που δείχνει ότι πλέον η διαδικασία εύρεσης προσωπικού απαιτεί πιο στοχευμένες και μελετημένες κινήσεις.

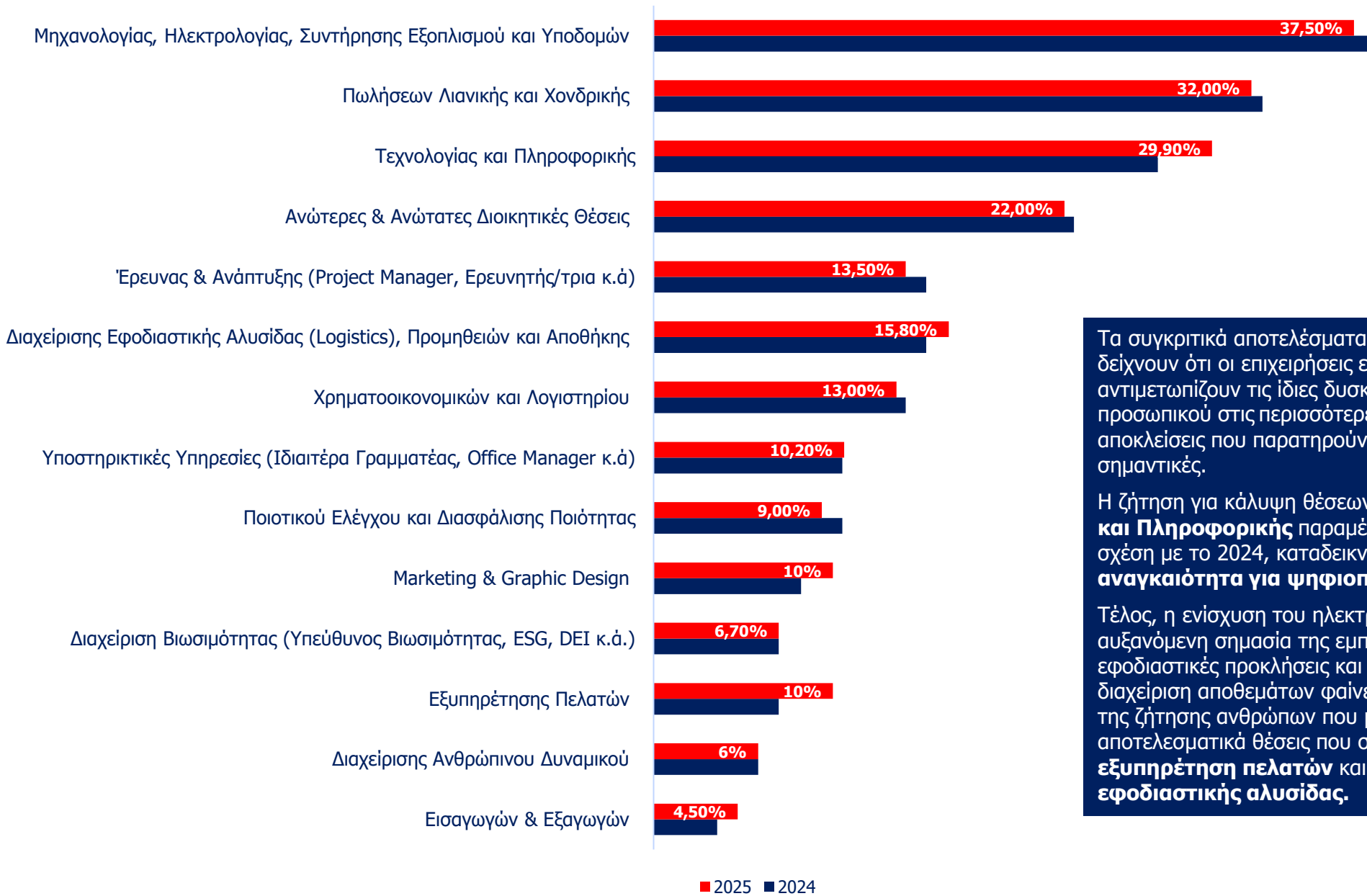


Οι επιχειρήσεις είναι πάρα πολύ και αρκετά ικανοποιημένες από τη χρήση **συστάσεων από τους ήδη υπάρχοντες υπαλλήλους** και **από γνωστούς, φίλους και συνεργάτες** σε συνολικό ποσοστό **62%** και **48%** αντίστοιχα.

Η συνεργασία των εταιρειών με **εξειδικευμένα γραφεία εύρεσης προσωπικού** έρχεται τρίτη σε επίπεδο ικανοποίησης των εκπροσώπων των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα, σε συνολικό ποσοστό **45%**.

Το άθροισμα των ποσοστών είναι άνω του 100% λόγω του ότι οι ερωτηθέντες μπορούσαν να επιλέξουν περισσότερες από μία απαντήσεις

Ειδικότητες για τις οποίες οι Ελληνικές Επιχειρήσεις δυσκολεύονται να βρουν τα κατάλληλα άτομα



Τα συγκριτικά αποτελέσματα μεταξύ 2024 και 2025 δείχνουν ότι οι επιχειρήσεις εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν τις ίδιες δυσκολίες στην εύρεση προσωπικού στις περισσότερες ειδικότητες. Οι μικρές αποκλίσεις που παρατηρούνται δεν είναι στατιστικά σημαντικές.

Η ζήτηση για κάλυψη θέσεων στο πεδίο της Τεχνολογίας και Πληροφορικής παραμένει **υψηλή** και αυξημένη σε σχέση με το 2024, καταδεικνύοντας την άμεση **αναγκαιότητα για ψηφιοποίηση**.

Τέλος, η ενίσχυση του ηλεκτρονικού εμπορίου, η αυξανόμενη σημασία της εμπειρίας του πελάτη, οι διεθνείς εφοδιαστικές προκλήσεις και η ανάγκη για αποδοτικότερη διαχείριση αποθεμάτων φαίνεται να οδηγούν σε **αύξηση** της ζήτησης ανθρώπων που μπορούν να καλύψουν αποτελεσματικά θέσεις που σχετίζονται με την **εξυπηρέτηση πελατών** και τη **διαχείριση της εφοδιαστικής αλυσίδας**.

Γιατί η διαδικασία πρόσληψης προσωπικού πρέπει να γίνεται από εξειδικευμένα άτομα

73% των επιχειρήσεων δηλώνουν ότι **δεν** μπορούν να βρουν ικανά άτομα για να στελεχώσουν τα τμήματά τους.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των εκπροσώπων των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα, η συνεργασία με μία εταιρεία Εύρεσης, Αξιολόγησης και Επιλογής προσωπικού, μπορεί να συμβάλει θετικά στα παρακάτω πεδία:

64%

Μείωση χρόνου

58%

Γνώση της αγοράς εργασίας

35%

Γνώση ανταγωνισμού

20%

Μείωση κόστους

04

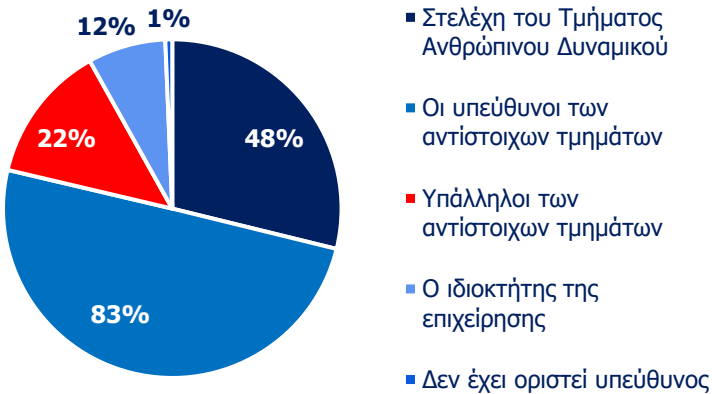
Ένταξη & Προσαρμογή Νέου Προσωπικού

Διαδικασία γνωριμίας, ένταξης, προσαρμογής και εκπαίδευσης του νέου προσωπικού

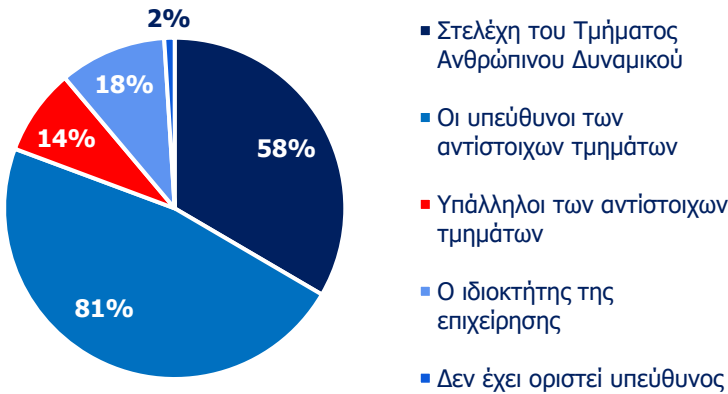
Όπως και στην αναφορά του 2024 έτσι και για το 2025, οι επιχειρήσεις, κατά κύριο λόγο, σε ποσοστό **83%** και **81%** αντίστοιχα, αναθέτουν στους **υπεύθυνους των αντίστοιχων τμημάτων** στα οποία προσλαμβάνεται το νέο προσωπικό, την πραγματοποίηση των διαδικασιών τόσο την ένταξη όσο και την προσαρμογή, και **δευτερευόντως στο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού**. Αυτή η κατάσταση ενέχει κάποιους κινδύνους αν δεν καθοδηγείται από μία μεθοδολογία HR, που στοχεύει στην ενδυνάμωση και την εκπαίδευση των υπεύθυνων των τμημάτων να ανταποκριθούν σε αυτό το ρόλο. Το ίδιο ισχύει και για το **22%** των επιχειρήσεων που αναθέτουν σε συγκεκριμένους υπαλλήλους την ένταξη των νεοεισερχόμενων.

Στις **πολύ μικρές επιχειρήσεις**, παρατηρήθηκε ότι τόσο την ένταξη όσο και την προσαρμογή την αναλαμβάνει ο **ιδιοκτήτης της επιχείρησης**.

Υπεύθυνοι ένταξης νέων υπαλλήλων

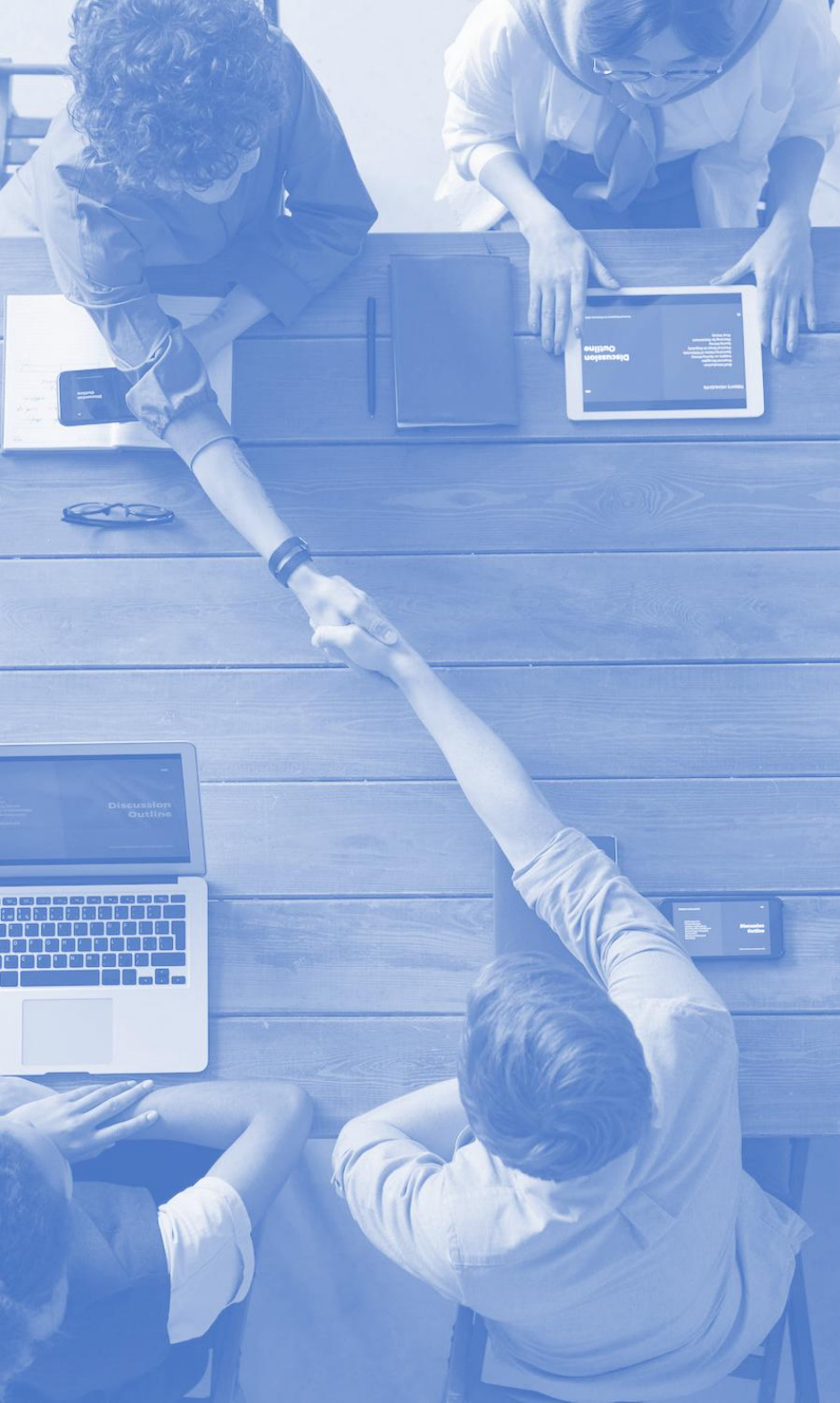


Υπεύθυνοι προσαρμογής νέων υπαλλήλων



68% των επιχειρήσεων δηλώνουν ότι έχουν αναπτύξει κάποιο πρόγραμμα ή διαδικασία ένταξης και προσαρμογής του νεοεισερχόμενου προσωπικού.

Το ποσοστό αυτό **μειώθηκε κατά 8%** σε σχέση με το 2024.

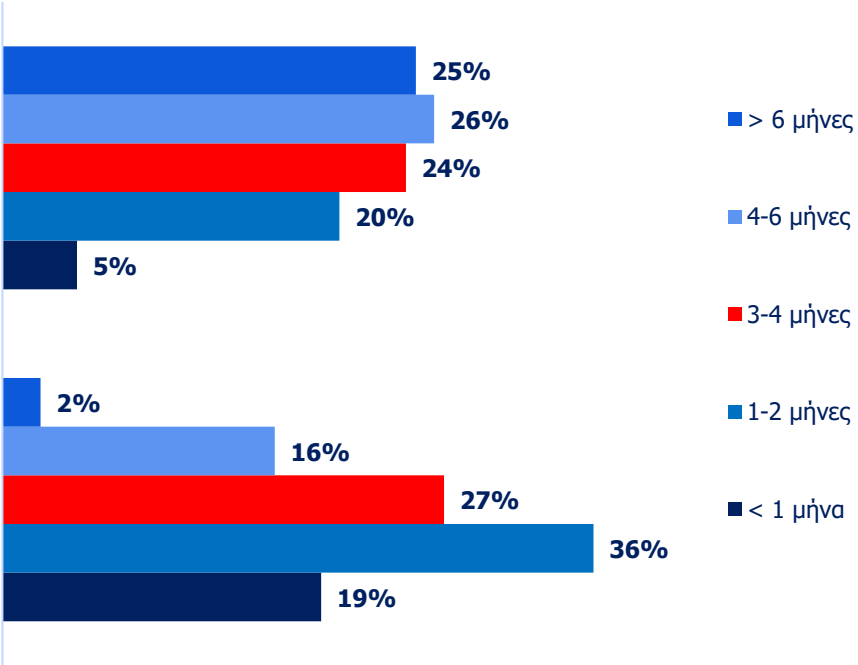


Το **36%** των επιχειρήσεων δηλώνουν ότι τα νέα μέλη της ομάδας των εργαζομένων προσαρμόζονται στο νέο τους ρόλο σε **1 – 2 μήνες** και των **26%** πιστεύει ότι οι νέοι εργαζόμενοι αποδίδουν μέσα στους πρώτους **4 – 6 μήνες**.

Το **19%** και το **5%** των εταιρειών που δηλώνουν ότι οι νέοι εργαζόμενοι προσαρμόζονται και αποδίδουν **μέσα στον πρώτο μήνα από την πρόσληψή τους**, είναι επιχειρήσεις που ακολουθούν μία **δομημένη διαδικασία πρόσληψης προσωπικού** και γνωρίζοντας την ειδοποιό διαφορά μεταξύ ένταξης και προσαρμογής, **αναθέτουν σε εξειδικευμένα άτομα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού αυτές τις διαδικασίες**.

Χρόνος προσαρμογής νέου προσωπικού και προσφοράς αξίας στην επιχείρηση

Χρόνος αποτελεσματικότητας



Χρόνος προσαρμογής

05

Οργάνωση, Διαχείριση & Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού

Ποσοστό επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν κάθε ένα από τα παρακάτω προβλήματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού



Φέτος, σε σχέση με πέρυσι, παρατηρήθηκε μία **μεγάλη αύξηση κατά 9%** στις επιχειρήσεις που δηλώνουν ότι η **έλλειψη προοπτικών εξέλιξης των εργαζομένων στην ιεραρχία** αποτελεί έναν **βασικό πρόβλημα** που αντιμετωπίζουν, καθώς και σε αυτές που **πιστεύουν ότι οι εργαζόμενοι δεν συμβάλλουν στην επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων**.

Μείωση κατά 7% παρατηρήθηκε στις επιχειρήσεις που **δεν υπάρχει συστηματική περιγραφή ρόλων και σε εκείνες που δεν υπάρχει αποτελεσματική συνεργασία των εργαζομένων με τον προϊστάμενο**.

Αιτίες αυτών των φαινομένων μπορεί να αποτελούν η μειωμένη κινητικότητα μέσα στις επιχειρήσεις, η έλλειψη ξεκάθαρων ευκαιριών εξέλιξης και ανάπτυξης, καθώς και η αποδυνάμωση της δέσμευσης των εργαζομένων, λόγω χαμηλής αναγνώρισης ή κινήτρων.

Το μεγάλο στοίχημα της διατήρησης των ταλέντων

Ποσοστό Αντικατάστασης Προσωπικού



Ένας δείκτης που επιτρέπει σε κάθε εταιρεία να κατανοήσει σε κάποιο βαθμό αν είναι αποτελεσματική σε επίπεδο διαχείρισης των ανθρώπων της είναι το **Ποσοστό Αντικατάστασης Προσωπικού**.

Το **43%** των επιχειρήσεων δηλώνουν ότι **κατά τη διάρκεια ενός έτους χάνουν από το 1% έως 10% των υπαλλήλων τους, μειωμένο κατά 13% σε σχέση με το 2024**, ενώ παρατηρήθηκε **μία αρκετά μεγάλη αύξηση (10%) στις επιχειρήσεις που χάνουν περισσότερο από το 20% των υπαλλήλων τους**, γεγονός που καταδεικνύει ότι οι εργαζόμενοι είναι πιο αποφασισμένοι να αφήσουν μία δουλειά που δεν τους ικανοποιεί.

Η ανάλυση των λόγων αποχώρησης παραμένει εξίσου κρίσιμη με την περσινή χρονιά, αλλά φέτος αναδεικνύεται μια νέα δυναμική στην αγορά εργασίας. Από τη μία, η μείωση των επιχειρήσεων που χάνουν χαμηλό ποσοστό εργαζομένων μπορεί να υποδηλώνει βελτίωση των συνθηκών εργασίας ή αυξημένη εργασιακή ασφάλεια. Από την άλλη, η **σημαντική αύξηση των επιχειρήσεων που χάνουν πάνω από το 20% του προσωπικού τους** δείχνει ότι **οι εργαζόμενοι είναι πιο πρόθυμοι να εγκαταλείψουν μια δουλειά που δεν τους ικανοποιεί**.

Ένα ιδιαίτερα ανησυχητικό στοιχείο είναι η **αύξηση κατά 11% σε σχέση με το 2024 των επιχειρήσεων που δεν καταγράφουν με ακρίβεια τις αποχωρήσεις των εργαζομένων τους**, γεγονός που φανερώνει κενά στη συλλογή και ανάλυση δεδομένων ανθρώπινου δυναμικού. Η έλλειψη αυτής της πληροφορίας **δυσχεραίνει** τη δυνατότητα των εταιρειών να **εντοπίζουν εγκαίρως τις αιτίες αποχώρησης, να βελτιώνουν τις συνθήκες εργασίας και να προλαμβάνουν περαιτέρω απώλειες**. Σε μια περίοδο όπου η προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων αποτελεί στρατηγική προτεραιότητα, η απουσία αυτών των δεδομένων δημιουργεί **σοβαρούς κινδύνους για τη βιωσιμότητα και την ανάπτυξη των επιχειρήσεων**.

Γιατί αποχωρούν τα άτομα και τι επίπτωση έχει αυτό στις επιχειρήσεις

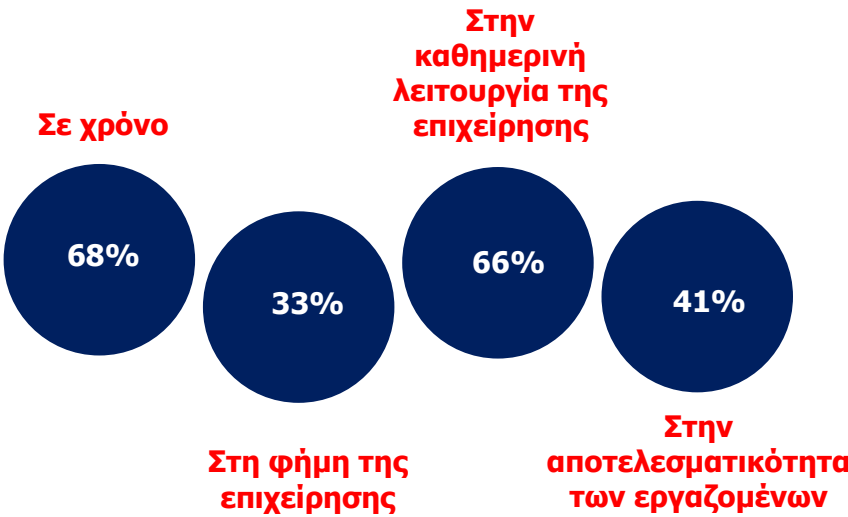
Η μη ικανοποίηση από τις αποδοχές, σε ποσοστό **54%**, η έλλειψη προοπτικών εξέλιξης σε ποσοστό **37%**, η εγγύτητα στον τόπο κατοικίας ή μετεγκατάσταση και η αλλαγή κλάδου σε ποσοστό **31%** είναι οι τέσσερις πρωταρχικοί λόγοι που οδηγούν το προσωπικό των εταιρειών σε οικειοθελή αποχώρηση.

Είναι η πρώτη χρονιά που παρατηρούμε αύξηση του ποσοστού των ανθρώπων που αποχωρούν από τη δουλειά τους λόγω μη ικανοποίησης από το ωράριο εργασίας, μη πλήρους αξιοποίησης των προσόντων τους, καθώς και λόγω έλλειψης προγραμμάτων εκπαίδευσης και ανάπτυξης,

Λόγοι αποχώρησης των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις



Αρνητικές Επιπτώσεις από την αποχώρηση εργαζομένων

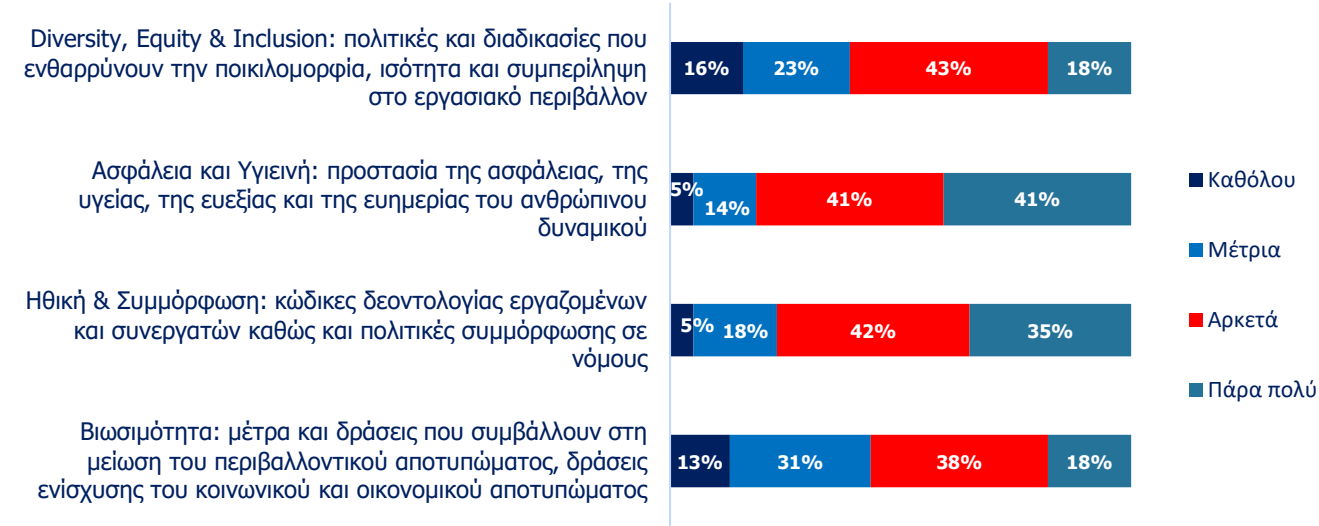


65% των επιχειρήσεων δηλώνουν ότι υφίσταται συγκεκριμένη διαδικασία που τους επιτρέπει να διερευνήσουν τα αίτια που οδηγούν στις οικειοθελείς αποχωρήσεις των εργαζομένων

Το άθροισμα των ποσοστών είναι άνω του 100% λόγω του ότι οι ερωτηθέντες μπορούσαν να επιλέξουν περισσότερες από μία απαντήσεις

Συστήματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και συστήματα οργάνωσης λειτουργιών και έργων

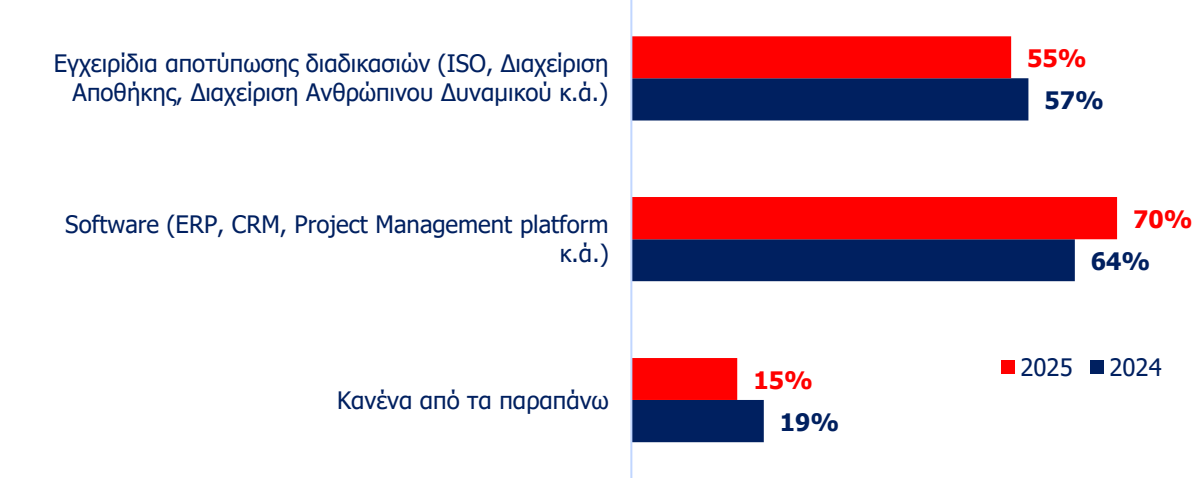
Ανάληψη δράσης για υλοποίηση των στρατηγικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Η πρόθεση των εταιρειών να βάλουν στο κέντρο τους τον Άνθρωπο και τη Βιωσιμότητα είναι εμφανής.

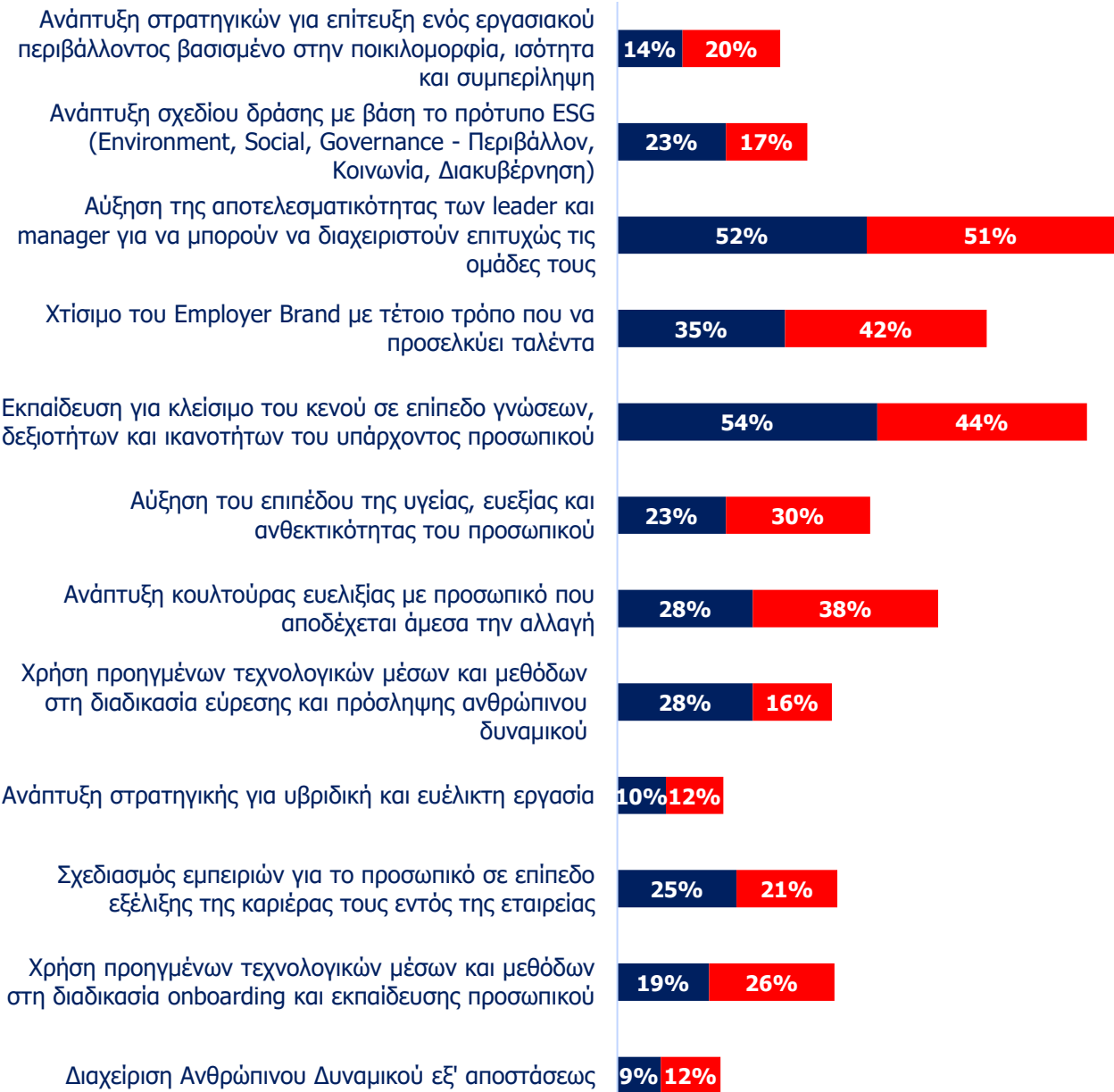
Σε σχέση με το report του 2024, παρατηρείται μία αύξηση του ποσοστού των εταιρειών που επενδύουν σε πολύ και αρκετά μεγάλο βαθμό στα πεδία της **Πολυμορφίας, Ισότητας και Συμπερίληψης (DEI)** και της **Βιωσιμότητας**, γεγονός που κρίνεται ως θετικό. Στο πεδίο της Ασφάλειας & Υγιεινής και Ηθικής & Συμμόρφωσης εμφανίζεται μία μείωση στα ποσοστά των εταιρειών που επενδύουν συνειδητά.

Οργάνωση εργασιακής καθημερινότητας



Ένα σημαντικά μεγάλο ποσοστό της τάξης του **55%** των επιχειρήσεων δείχνει να αντιλαμβάνεται τη χρησιμότητα εκπόνησης εγχειριδίων αποτύπωσης διαδικασιών, μιας και βλέπει βελτίωση της απόδοσης και παραγωγικότητας τους, όταν αυτά υφίστανται. Το ποσοστό αυτό **μειώθηκε κατά 2%** σε σχέση με την έρευνα του 2024, ενώ παρατηρήθηκε μία αρκετά μεγάλη αύξηση στο ποσοστό των εταιρειών που κάνει **χρήση προηγμένων τεχνολογιών**, της τάξης του **6%**. Επίσης, ένα μεγάλο ποσοστό των εταιρειών, το **15%**, μειωμένο σε σχέση με πέρυσι κατά **4%**, δεν κάνει χρήση ούτε των τεχνολογικών εργαλείων, ούτε των εργαλείων διαχείρισης των καθημερινών λειτουργιών και έργων.

Οι Προτεραιότητες Επιχειρήσεων



■ 2024 ■ 2025

Για το 2025 οι επιχειρήσεις βάζουν σε πολύ μεγάλη προτεραιότητα την **ανάπτυξη κουλτούρας ευελιξίας - αύξηση 10%** σε σχέση με το 2024, καθώς και το χτίσιμο του Employer Brand με τέτοιο τρόπο που να προσελκύει ταλέντα.

Σημαντική αύξηση στις προτεραιότητες των εταιρειών επίσης παρουσιάζουν η ανάπτυξη **στρατηγικών** για επίτευξη ενός εργασιακού περιβάλλοντος βασισμένο στην **ποικιλομορφία, ισότητα και συμπερίληψη**, καθώς και στην **αύξηση του επιπέδου της υγείας, ευεξίας και ανθεκτικότητας** του προσωπικού τους.

Η **αύξηση της αποτελεσματικότητας των ηγετών και των manager, με στόχο την επιτυχή διαχείριση των ομάδων τους**, χαίρει σχεδόν της ίδιας προσοχής με το 2024, ενώ αύξηση παρατηρείται και στη θέληση των επιχειρήσεων να χρησιμοποιήσουν προηγμένα μέσα και μεθοδολογίες στη διαδικασία του **onboarding και της εκπαίδευσης** των ανθρώπων τους. Και αυτή η προτεραιότητα, σχετίζεται άμεσα με το θέμα της **εκπαίδευσης και δια βίου μάθησης**.

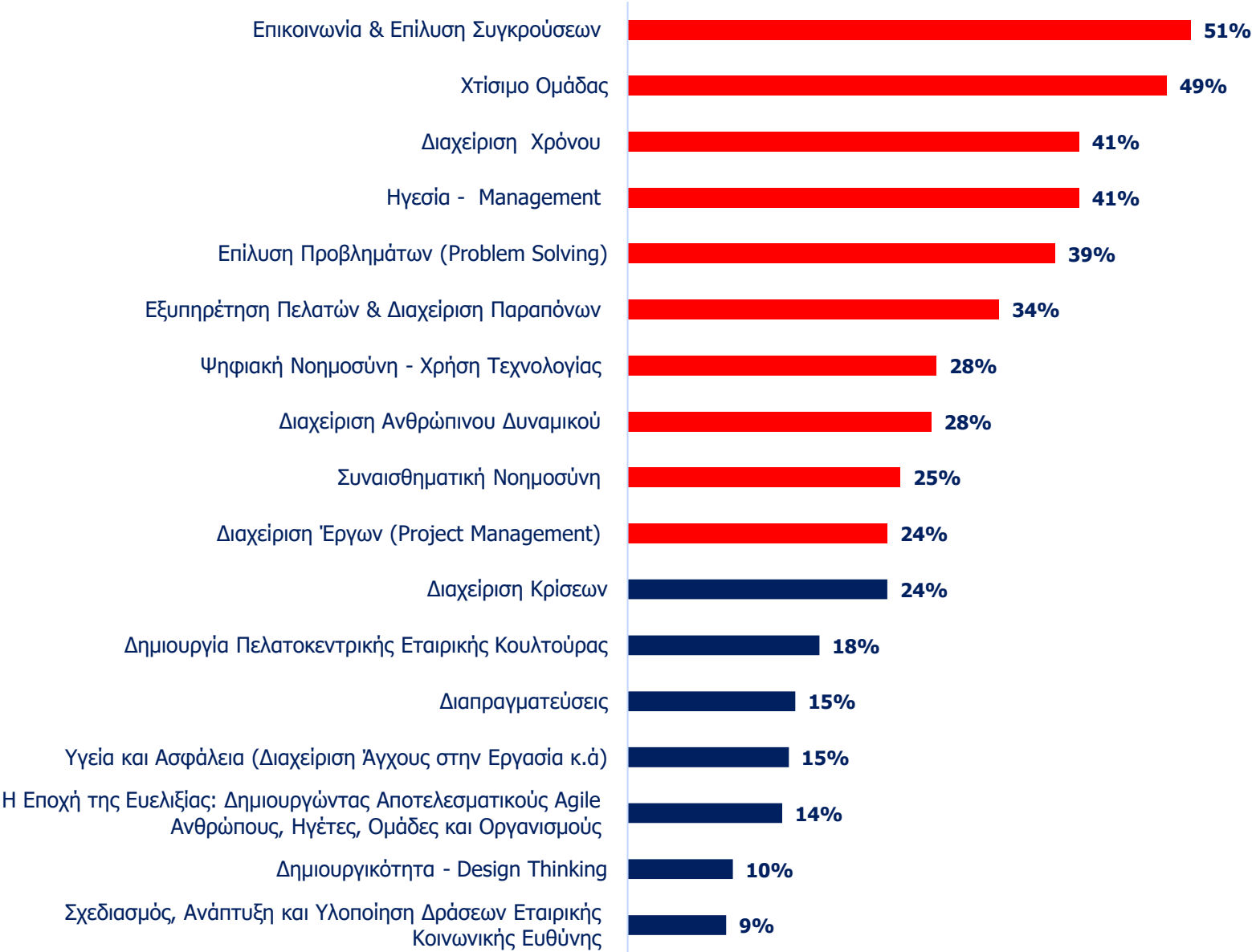
57% των επιχειρήσεων δίνει προτεραιότητα στη λήψη αποφάσεων για πρόσληψη, διαχείριση, διατήρηση και ανάπτυξη ταλέντων με βάση τις δεξιότητες αντί βάσει των παραδοσιακών κριτηρίων, όπως ο τίτλος θέσης ή τα πτυχία.

Ήπιες και σκληρές δεξιότητες και ικανότητες στις οποίες θα πρέπει να εκπαιδευτεί το προσωπικό των επιχειρήσεων σε όλους τους κλάδους

8 στα 10

κορυφαία θεματικά πεδία που αναδεικνύουν οι επιχειρήσεις για την εκπαίδευση του προσωπικού τους αφορούν **ήπιες δεξιότητες (soft skills)**, όπως επικοινωνία, χτίσιμο ομάδας, ηγεσία, αυξημένα κατά 2 σε σχέση με πέρυσι (6 στα 10), καταδεικνύοντας ότι η ανάγκη στοχευμένης εκπαίδευσης σε soft skills γίνεται ολοένα και πιο σημαντική.

Παράλληλα, **σκληρές δεξιότητες (hard skills)** όπως η **Διαχείριση Έργων**, στενά συνδεδεμένη με τη **Διαχείριση Κρίσεων**, καθώς και η **Ψηφιακή Νοημοσύνη**, που αφορά στην αξιοποίηση σύγχρονων ψηφιακών εργαλείων (όπως η τεχνητή νοημοσύνη), συνδέονται με κρίσιμους επιχειρησιακούς τομείς και εξακολουθούν να κατατάσσονται ψηλά στις προτεραιότητες των επιχειρήσεων.



Γιατί η οργάνωση, διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να γίνεται από εξειδικευμένα άτομα

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των εκπροσώπων των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα, η συνεργασία με μία εταιρεία Οργάνωσης, Διαχείρισης και Ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού, μπορεί να συμβάλει θετικά στα παρακάτω πεδία:



06

Συμπεράσματα

Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού Επικεντρωμένη στις Δεξιότητες

Ζούμε σε μια εποχή όπου η ταχύτητα των τεχνολογικών αλλαγών και οι νέες προκλήσεις που αντιμετωπίζει η ανθρωπότητα και ο πλανήτης μας απαιτούν έναν επαναπροσδιορισμό στο τρόπο που διαχειριζόμαστε το ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων.

Η παραδοσιακή προσέγγιση της πρόσληψης και ανάπτυξης ταλέντων με βάση τους τίτλους και τα πτυχία δίνει τη θέση της σε ένα πιο δυναμικό και ευέλικτο μοντέλο, επικεντρωμένο στις δεξιότητες.

Σε αυτό το πλαίσιο, η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού καλείται να στηριχθεί σε συγκεκριμένες αρχές/πυλώνες/παραμέτρους που αφορούν:

- ✓ Στη χαρτογράφηση και ανάπτυξη δεξιοτήτων που ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς και των επιχειρήσεων.
- ✓ Στη δημιουργία ευέλικτων διαδρομών καριέρας, όπου οι εργαζόμενοι θα εξελίσσονται όχι βάσει τίτλων, αλλά βάσει ικανοτήτων και απόδοσης.
- ✓ Στην καλλιέργεια μιας κουλτούρας συνεχούς μάθησης, όπου η εκπαίδευση και η ανάπτυξη σε επίπεδο γνώσεων και ικανοτήτων θα αποτελεί μία συνεχή διαδικασία.
- ✓ Στην υιοθέτηση πιο δίκαιων και αντικειμενικών κριτηρίων αξιολόγησης, που θα βασίζονται σε δεξιότητες και όχι σε τυπικά προσόντα.

Οι επιχειρήσεις που θα καταφέρουν να προσαρμοστούν σε αυτό το νέο μοντέλο θα αποκτήσουν ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην προσέλκυση, διατήρηση και αξιοποίηση ταλέντων, διαμορφώνοντας ένα μέλλον όπου η αξία του ανθρώπινου δυναμικού θα μετριέται μέσα από τις πραγματικές του ικανότητες και τη συμβολή του στην επιτυχία της επιχείρησης.

Η ομάδα της HR Partners

"The illiterate of the 21st century will not be those who cannot read and write, but those who cannot learn, unlearn, and relearn."

Alvin Toffler, writer, futurist, and businessman



T: +30 2316 019205

E: info@hrpartners.gr

www.hrpartners.gr

Νικηφόρου Ουρανού 15, Porto Center, Κτίριο Γ1, 3ος όροφος
54627 Θεσσαλονίκη

