

The State of Careers 2025

Η Εξίσωση της Σταδιοδρομίας

Προσέλκυση vs. Διακράτηση
Ταλέντων: Διαφορετικά κλειδιά
επιτυχίας



Talent Solutions
Right Management
ManpowerGroup®



THE
RIGHT
WAY

Η Μεγάλη Εικόνα

Η Ψευδαίσθηση της Δέσμευσης:

Οι ηγέτες τείνουν να υπερεκτιμούν το επίπεδο δέσμευσης των εργαζομένων τους.

Το Παράδοξο των Ταλέντων:

Η επιτυχής προσέλκυση ταλέντου δεν διασφαλίζει και τη διακράτηση του.

Παγκοσμίως, οι εργαζόμενοι δεν παίρνουν όσα χρειάζονται για τη διακράτηση τους και την ανάπτυξη καριέρας τους.



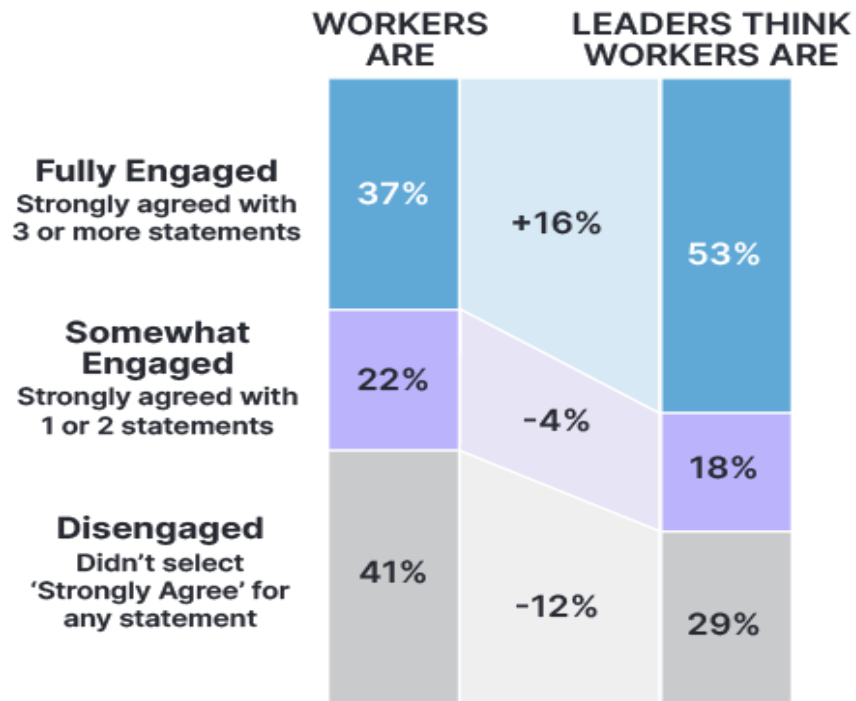
Πολύ συχνά, η επαγγελματική εξέλιξη θεωρείται αποκλειστικά ατομική ευθύνη ή παραμερίζεται πλήρως, τόσο από το εκπαιδευτικό σύστημα όσο και από τις πρακτικές διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού. Ωστόσο οι άνθρωποι θέλουν να αναπτυχθούν και δεν πρέπει να αισθάνονται ότι πρέπει να εγκαταλείψουν μια εταιρεία προκειμένου να εξελιχθούν.

Caroline Pfeiffer Marinho

Global Business Leader, Talent Solutions Right Management



Η Ψευδαίσθηση της Δέσμευσης: Ένα Παγκόσμιο Χάσμα Αντίληψης



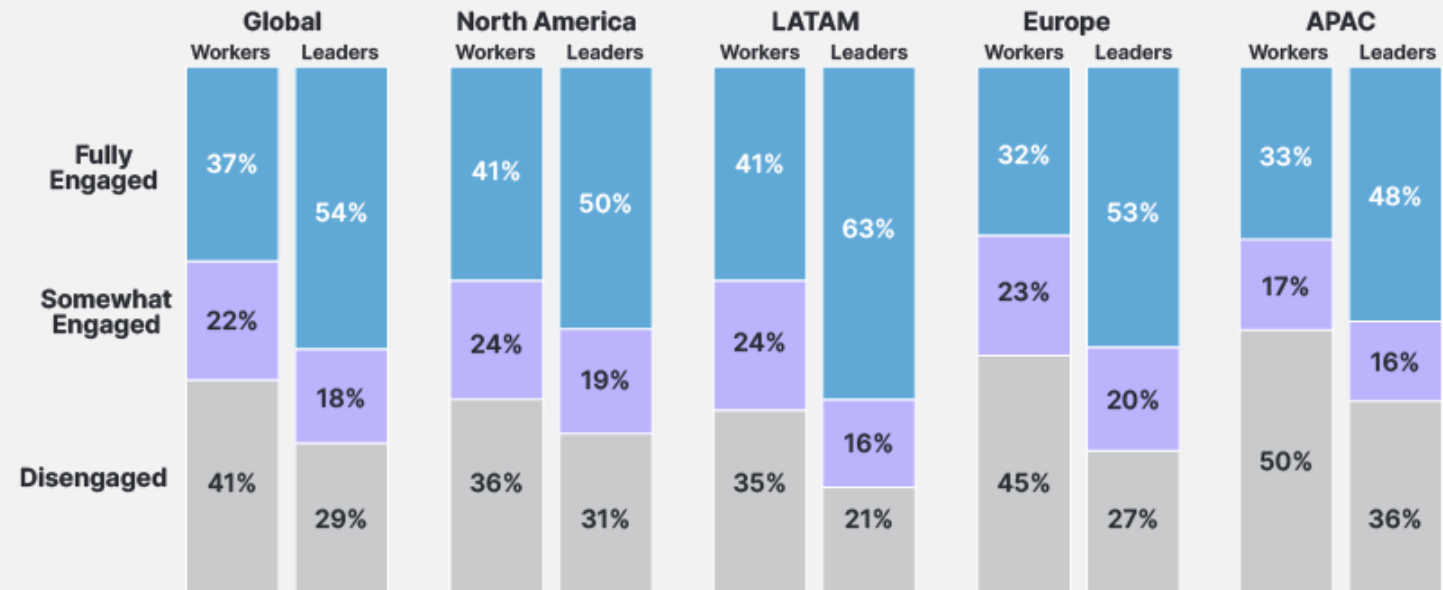
Οι ηγέτες αντιλαμβάνονται
υψηλά επίπεδα δέσμευσης.

Οι εργαζόμενοι αναφέρουν
το αντίθετο.

Πώς αποτυπώνεται αυτό
το χάσμα μεταξύ ηγετών
και εργαζομένων στον
δικό σας οργανισμό;

Σημαντικές Περιφερειακές Ιδιαιτερότητες: Η Ψευδαίσθηση Δέσμευσης σε Βάθος

Η ψευδαίσθηση δέσμευσης είναι παγκόσμια, αλλά εμφανίζεται διαφορετικά ανά περιοχή.



Βόρεια Αμερική

- Το 50% των ηγετών πιστεύουν ότι οι εργαζόμενοι τους είναι πλήρως αφοσιωμένοι
- Μόνο το 41% των εργαζομένων είναι δεσμευμένοι στην πραγματικότητα

Λατινική Αμερική

- Το 63% των ηγετών αναφέρουν ότι οι εργαζόμενοι είναι πλήρως αφοσιωμένοι
- Μόνο το 41% των εργαζομένων είναι αφοσιωμένοι
- Το μεγαλύτερο χάσμα μεταξύ ηγετών και εργαζομένων παγκοσμίως

Ευρώπη

- Μόλις το 32% των εργαζομένων είναι πλήρως αφοσιωμένοι
- Το 45% των εργαζομένων είναι αποδεδειγμένοι (από τα υψηλότερα ποσοστά παγκοσμίως)

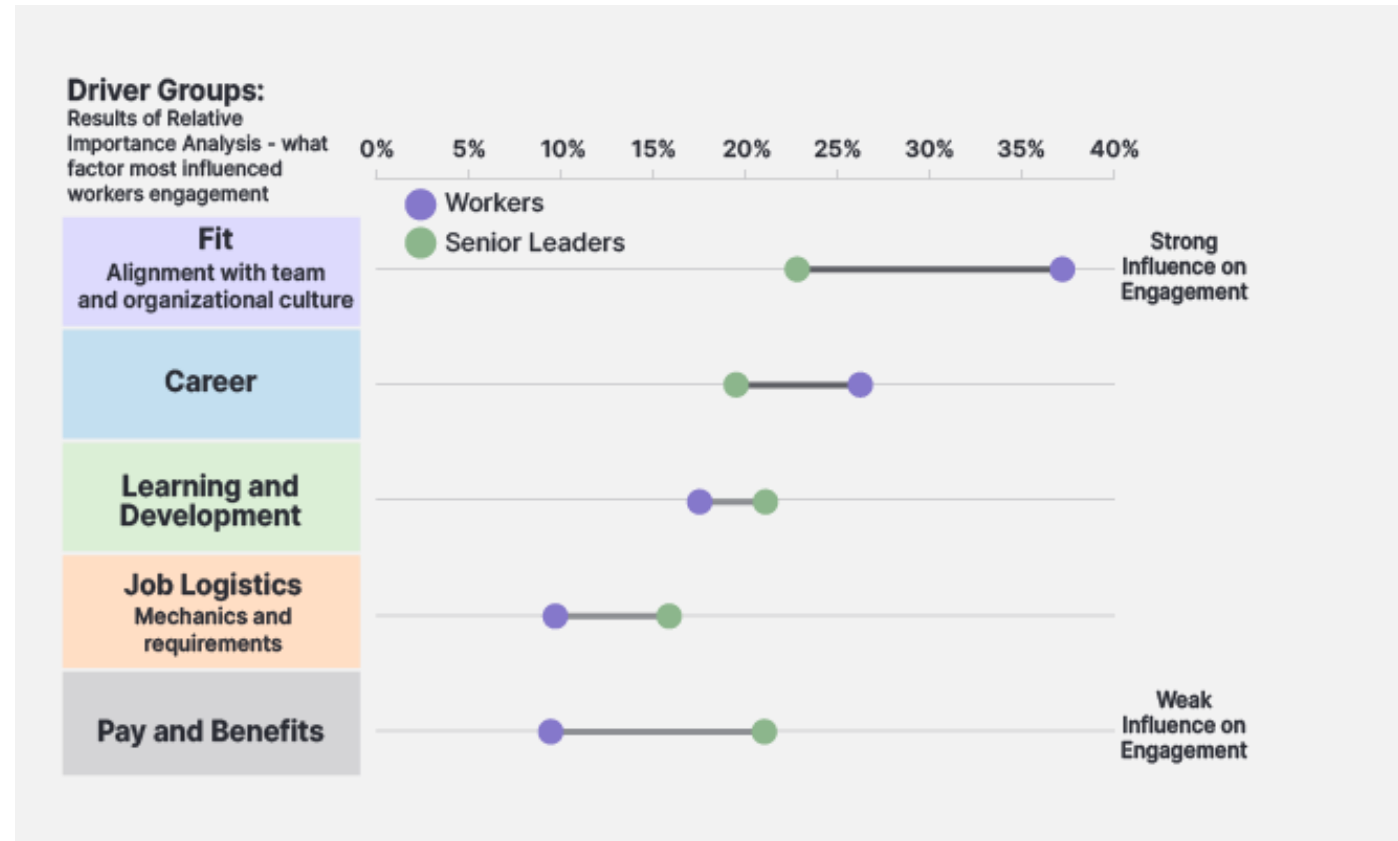
Ασία-Ειρηνικός

- Μόνο το 33% των εργαζομένων είναι πλήρως αφοσιωμένοι
- Το 50% των εργαζομένων είναι αποδεδειγμένοι (το υψηλότερο ποσοστό από όλες τις περιοχές)

Αντιλαμβάνονται οι Ηγέτες τι Πραγματικά Οδηγεί στη Δέσμευση;

Οι εργαζόμενοι εκτιμούν το σωστό ταίριασμα με την ομάδα και την οργανωσιακή κουλτούρα καθώς και τις προοπτικές σταδιοδρομίας.

Οι ηγέτες, αντίθετα, εστιάζουν περισσότερο σε αποζημιώσεις και λειτουργικά ζητήματα της καθημερινής εργασίας.



Σημαντικές Περιφερειακές Ιδιαιτερότητες:

Διαφορές που επηρεάζουν τις στρατηγικές ταλέντων

Οι εργαζόμενοι λένε ότι η αμοιβή είναι πιο σημαντική

Η αμοιβή είναι ο σημαντικότερος παράγοντας που επηρεάζει τη διερεύνηση νέων ευκαιριών απασχόλησης από τους εργαζομένους

Global	North America	LATAM	Europe	APAC
Pay and Benefits 36.2	Pay and Benefits 40.1	Pay and Benefits 33.1	Pay and Benefits 36.8	Pay and Benefits 35.0
Job Logistics 19.4	Job Logistics 20.9	Career 18.4	Job Logistics 20.7	Job Logistics 19.4
Career 15.9	Fit with team and organizational culture 14.0	Learning and Development 17.4	Career 15.9	Career 15.6
Fit with team and organizational culture 14.5	Career 13.6	Job Logistics 16.6	Fit with team and organizational culture 14.1	Fit with team and organizational culture 15.4
Learning and Development 14.0	Learning and Development 11.5	Fit with team and organizational culture 14.4	Learning and Development 12.6	Learning and Development 14.6

Παράγοντες που επηρεάζουν περισσότερο τη δέσμευση των εργαζομένων

Ομάδες παραγόντων: Αποτελέσματα ανάλυσης σχετικής σημασίας

Global	North America	LATAM	Europe	APAC
Fit with team and organizational culture 37.1	Fit with team and organizational culture 39.0	Career 32.5	Fit with team and organizational culture 37.6	Fit with team and organizational culture 36.0
Career 26.2	Career 22.7	Fit with team and organizational culture 26.0	Career 29.0	Career 24.4
Learning and Development 17.5	Learning and Development 21.3	Learning and Development 15.7	Learning and Development 15.5	Learning and Development 19.0
Job Logistics 9.7	Pay and Benefits 9.8	Pay and Benefits 15.0	Job Logistics 10.7	Job Logistics 11.9
Pay and Benefits 9.4	Job Logistics 7.3	Job Logistics 10.7	Pay and Benefits 7.7	Pay and Benefits 8.7

Ποιο στοιχείο σας κάνει
μεγαλύτερη εντύπωση καθώς
διαβάζετε για αυτούς τους
παράγοντες δέσμευσης;

Το παράδοξο των Ταλέντων – Προσέλκυση ≠ Διακράτηση

Αυτό που προσελκύει ταλέντα δεν είναι και αυτό που τα διακρατεί. Πολλοί οργανισμοί επενδύουν δυσανάλογα σε μηχανισμούς προσέλκυσης, ενώ υποεπενδύουν σε όσα ενισχύουν τη μακροχρόνια αφοσίωση.

Τι προσελκύει:



Ανταγωνιστικός βασικός μισθός



Άδεια μετ' αποδοχών



Μπόνους



Ποιότητα της ασφάλισης υγείας



Συνταξιοδοτικά προγράμματα



Ευελιξία για απομακρυσμένη εργασία

Τι διακρατεί (Τι έχει πραγματικά σημασία):



Σωστό ταίριασμα με την
κουλτούρα του οργανισμού



Ευθυγράμμιση με τις αξίες
του οργανισμού



Εμπιστοσύνη στην ηγεσία και
τη στρατηγική



Ουσιαστική εργασία με
ευκαιρίες και προκλήσεις



Σαφής και ισχυρή πιθανότητα
επιτυχίας σε ρόλους (ο
εργαζόμενος νιώθει ότι μπορεί
να τα καταφέρει και να πετύχει
στον ρόλο του, γιατί
υπάρχουν σαφή κριτήρια,
κατάλληλη υποστήριξη και
αντιστοιχία με τις δεξιότητές
του.)

Δεδομένου ότι η προσέλκυση
δεν ισοδυναμεί με τη
διακράτηση, ποιες είναι οι
επιπτώσεις για τον
οργανισμό σας;

Από την Αποδέσμευση στην Αφοσίωση - Πώς να Διακρατήσετε τους Κορυφαίους Ανθρώπους σας

Μετατρέποντας τη διορατικότητα σε αντίκτυπο

- Η έρευνα καταδεικνύει ότι σημαντικό ποσοστό εργαζομένων δηλώνει αποδεσμευμένο, γεγονός που συχνά δεν γίνεται αντιληπτό από την ηγεσία.
- Τα θετικά νέα είναι ότι υπάρχει μια ξεκάθαρη κατεύθυνση για τους οργανισμούς που είναι έτοιμοι να ακούσουν, να μάθουν και να ηγηθούν με διαφορετικό τρόπο.



Δράσεις για Ηγέτες

Αν και οι βραχυπρόθεσμες επιχειρηματικές πιέσεις συχνά περιορίζουν τις επενδύσεις σε ταλέντα, οι οργανισμοί χρειάζεται να δράσουν άμεσα, ώστε να διασφαλίσουν ότι διαθέτουν τους κατάλληλους ανθρώπους, με τις σωστές δεξιότητες, στις σωστές θέσεις, όχι μόνο για τις σημερινές ανάγκες, αλλά και για τις μελλοντικές.

Ενσωματώστε την κουλτούρα στη στρατηγική διαχείρισης ταλέντων

Παρόλο που οι δεξιότητες και οι ικανότητες μπορούν να αναπτυχθούν, η συμβατότητα με την κουλτούρα είναι πιο δύσκολο να αλλάξει.

- Αξιολογήστε τις αξίες, τα κίνητρα και τις προτιμήσεις πριν πάρετε αποφάσεις πρόσληψης.
- Παρέχετε καθοδήγηση (coaching) για την ανάπτυξη δεξιοτήτων σε ουσιαστικές συνομιλίες καριέρας.

Δώστε προτεραιότητα στις δυνατότητες έναντι της απόδοσης για να κινητοποιήσετε τους ανθρώπους σας

Σε έναν ταχέως μεταβαλλόμενο κόσμο, όπου οι μελλοντικές ανάγκες σε δεξιότητες δεν μπορούν να προβλεφθούν, η εμπειρία του παρελθόντος έχει μειωμένη αξία.

- Διενεργήστε ψυχομετρικές αξιολογήσεις, 360° ανατροφοδότηση και δημιουργήστε προφίλ επιτυχίας.
- Αναπτύξτε μια ολοκληρωμένη εικόνα του ανθρώπινου δυναμικού σας, ώστε οι αποφάσεις για ανάπτυξη και επενδύσεις σε ταλέντα να βασίζονται σε τεκμηριωμένα δεδομένα.

Δημιουργήστε ουσιαστικές σταδιοδρομίες για βιώσιμη ανάπτυξη

Η ενεργοποίηση του υπάρχοντος ανθρώπινου δυναμικού είναι καθοριστικός παράγοντας για τη μακροπρόθεσμη επιτυχία.

- Παρέχετε εργαλεία αυτογνωσίας, ατομική (1:1) ή ομαδική καθοδήγηση, ώστε οι εργαζόμενοι να αναλαμβάνουν ενεργά την ευθύνη της σταδιοδρομίας τους.
- Εξοπλίστε τους line managers με τις απαραίτητες δεξιότητες για να υποστηρίξουν αποτελεσματικά τις ομάδες τους. Η διαφάνεια και οι ευκαιρίες ανάπτυξης αποτελούν θεμέλια για τη διακράτηση ταλέντων.

Σχετικά με την έκθεση

Η παρούσα έκθεση αποτελεί την πρώτη έκδοση της σειράς «**State of Careers 2025**» της **Right Management**, η οποία αναπτύχθηκε σε συνεργασία με τους Reputation Leaders. Εξετάζει τη δυναμική της σχέσης εργαζομένων–εργοδοτών και παρέχει διεθνή δεδομένα που υποστηρίζουν τα στελέχη ανθρώπινου δυναμικού και επιχειρήσεων στη λήψη τεκμηριωμένων και εφαρμόσιμων αποφάσεων για τη διαχείριση ταλέντων. Στόχος είναι η ταυτόχρονη ενίσχυση της επαγγελματικής ανάπτυξης των εργαζομένων και της οργανωτικής επιτυχίας.

Ερευνητικό Πεδίο

- Διεξαγωγή έρευνας: 24 Μαρτίου – 25 Απριλίου 2025
- Συμμετέχοντες:
 - 2.402 υπάλληλοι γραφείου
 - 1.029 ηγετικά στελέχη
- Γεωγραφική κάλυψη: Βόρεια Αμερική, Λατινική Αμερική, Ευρώπη, Ασία-Ειρηνικός
- Χώρες που συμμετείχαν στην έρευνα: ΗΠΑ, Καναδάς, Ηνωμένο Βασίλειο, Γαλλία, Βραζιλία, Μεξικό, Σιγκαπούρη, Αυστραλία
- Κλάδοι: Ένα ευρύ φάσμα, συμπεριλαμβανομένης της Πληροφορικής, των Χρηματοοικονομικών υπηρεσιών, των Επιχειρηματικών υπηρεσιών και των Βιομηχανικών κλάδων
- Μέγεθος εταιρειών:
 - 1.000+ εργαζόμενοι στη Βόρεια Αμερική
 - 250+ εργαζόμενοι σε άλλες περιοχές

Υπηρεσίες Right Management

Στρατηγικό σας συνεργάτης στη διαχείριση ταλέντων και σταδιοδρομίας



Outplacement -
Προγράμματα
Μετάβασης Καριέρας



Executive Coaching



Εργαλεία &
Οργάνωση
Κέντρων
Αξιολόγησης/
Ανάπτυξης



Προγράμματα
Εκπαίδευσης
(Upskilling/Reskilling)



HR Consulting

Μπορούμε να σας βοηθήσουμε να δημιουργήσετε ένα πιο ανθεκτικό, παραγωγικό και αφοσιωμένο ανθρώπινο δυναμικό.