

# Στο 73% η δυσκολία εύρεσης εξειδικευμένων ταλέντων σε εφοδιαστική και μεταφορές το 2025

2025/01/31 09:38 στην κατηγορία LOGISTICS

Σύμφωνα με την Έρευνα Έλλειψης Ταλέντου του ομίλου ManpowerGroup για το 2025, η δυσκολία εύρεσης κατάλληλων υποψηφίων παραμένει μια σοβαρή αλλά όχι ανυπέρβλητη πρόκληση για τις επιχειρήσεις στην Ελλάδα.

Συγκεκριμένα, το 80% των εργοδοτών δήλωσε ότι αντιμετωπίζει δυσκολία στην κάλυψη θέσεων εργασίας, με το 57% να αναφέρει “κάποια δυσκολία” και το 23% “αρκετή δυσκολία”, ενώ μόλις το 19% κατέθεσε ότι δεν αντιμετωπίζει καμία δυσκολία. Παρά το γεγονός ότι το επίπεδο αυτό εξακολουθεί να είναι υψηλό, σημειώνεται μια ελαφρά μείωση σε σχέση με το 2024, όταν το αντίστοιχο ποσοστό έφτανε το 82%.

## Γεωγραφική κατανομή

Στη Βόρεια Ελλάδα, το 83% των εργοδοτών ανέφερε δυσκολία στην κάλυψη θέσεων εργασίας, διατηρώντας σταθερό το ποσοστό σε σχέση με το 2024. Στην υπόλοιπη Ελλάδα, το ποσοστό διαμορφώθηκε στο 81%, σημειώνοντας πτώση από το 86% που καταγράφηκε το προηγούμενο έτος. Στην Αττική, το 78% των εργοδοτών ανέφερε δυσκολίες, ελαφρώς μειωμένο από το 80% που είχε καταγραφεί το 2024.

## Κατηγορίες επιχειρήσεων

Οι **μικρές επιχειρήσεις (10 - 49 εργαζόμενοι)** ανέφεραν τις μεγαλύτερες προκλήσεις στην κάλυψη θέσεων εργασίας, με το 84% να δηλώνει δυσκολία για το 2025, παρουσιάζοντας αύξηση σε σχέση με το 82% το 2024. Το 17% των μικρών επιχειρήσεων ανέφερε ότι δεν αντιμετωπίζει καμία δυσκολία.

Στις **μεσαίες επιχειρήσεις (50 - 249 εργαζόμενοι)**, το 83% των εργοδοτών δήλωσε δυσκολίες, έναντι 80% την προηγούμενη χρονιά.

Στις **μεγάλες επιχειρήσεις (250 - 1.000 εργαζόμενοι)**, το ποσοστό των εργοδοτών που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εύρεση προσωπικού με εξειδικευμένες δεξιότητες μειώθηκε στο 83% από 87% το 2024, ενώ στις **πολύ μεγάλες επιχειρήσεις (1.000 - 5.000 εργαζόμενοι)** καταγράφηκε ακόμη

χαμηλότερο ποσοστό, στο 73% έναντι 84% την αμέσως προηγούμενη χρονιά.

Πτώση 5 ποσοστιαίων μονάδων σημειώνεται και στις **επιχειρήσεις με 5.000+ εργαζόμενους** καθώς το ποσοστό των εργοδοτών που δυσκολεύονται να βρουν προσωπικό με ειδικές δεξιότητες περιορίζεται για το α' τρίμηνο του 2025 στο 77% έναντι 82% το αντίστοιχο περσινό τρίμηνο.

## Έλλειψη ταλέντου ανά κλάδο

Σε επίπεδο κλάδων, οι μεγαλύτερες δυσκολίες στην εύρεση εξειδικευμένων ταλέντων καταγράφονται στον κλάδο των **Υπηρεσιών Επικοινωνίας**, με το 89% των εργοδοτών να δηλώνουν δυσκολία, ποσοστό ίδιο με το 2024. Ακολουθούν ο κλάδος της **Ενέργειας και των Υπηρεσιών Κοινής Ωφέλειας** με 86% (έναντι 88% το 2024) και τα **Χρηματοοικονομικά και το Real Estate** με 86% (αύξηση από 79%). Είναι αξιοσημείωτο ότι μόνο το 15% και το 13% , των εργοδοτών στους κλάδους της Ενέργειας και Κοινής Ωφέλειας και των Χρηματοοικονομικών και Real Estate, αντίστοιχα, δηλώνουν ότι δεν αντιμετωπίζουν δυσκολίες.

Στον κλάδο «**Καταναλωτικά Αγαθά και Υπηρεσίες**», το ποσοστό των ερωτηθέντων που δηλώνουν ότι δυσκολεύονται να βρουν εξειδικευμένα ταλέντα μειώθηκε στο 78% από 85% πέρυσι, ενώ σταθερό παραμένει το 81% στον κλάδο **Υγείας και Βιοεπιστημών**. Στη **Βιομηχανία και τις Κατασκευές**, η πτώση είναι αισθητή, από 89% το 2024 σε 80% για το 2025.

Στον κλάδο των **Μεταφορών και της Εφοδιαστικής Αλυσίδας**, το ποσοστό μειώθηκε από 82% σε 73%.

## Δεξιότητες που δυσκολεύονται περισσότερο να βρουν οι Έλληνες εργοδότες

Στην ερώτηση σχετικά με τις δεξιότητες που δυσκολεύονται περισσότερο να βρουν οι οργανισμοί, οι δεξιότητες Πληροφορικής & Δεδομένων βρίσκονται στην κορυφή με ποσοστό 28%.

Το 22% των εργοδοτών αναφέρουν ότι λείπουν περισσότερο οι δεξιότητες στις Πωλήσεις και το Marketing ενώ το 19% δυσκολεύονται να βρουν προσωπικό με εξειδικευμένες δεξιότητες Μηχανικής (engineering), Κατασκευής και Παραγωγής.

Για το 18% των εργοδοτών υπάρχει έλλειμμα δεξιοτήτων Ανθρώπινου Δυναμικού ενώ ίσο ποσοστό δηλώνουν ότι δυσκολεύονται να βρουν εργαζομένους με δεξιότητες Εξυπηρέτησης Πελατών.

Δεξιότητες που Δυσκολεύονται Περισσότερο να Βρουν οι Έλληνες εργοδότες	2024	2025
Πληροφορικής & Δεδομένων	28%	28%
Πωλήσεων & Marketing	21%	22%
Κατασκευής και Παραγωγής	17%	19%
Μηχανικής (engineering)	14%	19%
Ανθρώπινου Δυναμικού	24%	18%
Εξυπηρέτηση Πελατών	19%	18%

## Δυσκολία εύρεσης δεξιοτήτων ανά κλάδο

Οι εργοδότες αντιμετωπίζουν σημαντικές δυσκολίες στην εύρεση εξειδικευμένων δεξιοτήτων ανά κλάδο. Στον **κλάδο της Βιομηχανίας και των Κατασκευών**, το 33% δηλώνει δυσκολία στην εύρεση δεξιοτήτων Κατασκευής & Παραγωγής (Manufacturing/Production), ενώ το 34% δυσκολεύεται να βρει Engineering skills.

Στα **Χρηματοοικονομικά και το Real Estate**, το 53% αναφέρει έλλειψη δεξιοτήτων Πωλήσεων & Μάρκετινγκ. Ενώ, στον κλάδο της **Πληροφορικής & της Υγείας και Βιοεπιστημών** οι εργοδότες δυσκολεύονται να βρουν δεξιότητες Πληροφορικής και Δεδομένων, 49% και 37% αντίστοιχα.

Στον κλάδο της **Ενέργειας και των Υπηρεσιών Κοινής Ωφέλειας**, το 30% δυσκολεύεται να βρει δεξιότητες Εξυπηρέτησης Πελατών, ενώ αντίστοιχο ποσοστό στις Χρηματοοικονομικές Υπηρεσίες δηλώνει την ίδια πρόκληση. Στον κλάδο των **Μεταφορών και της Εφοδιαστικής Αλυσίδας**, το 27% αντιμετωπίζει δυσκολία στην εύρεση Administration Office Support και Operations Logistics δεξιότητες.

Στις **Υπηρεσίες Επικοινωνίας**, το 27% αναφέρει έλλειψη δεξιοτήτων ESG και Advisory Governance, ενώ στον κλάδο της **Ενέργειας** το 26% δυσκολεύεται να βρει δεξιότητες Περιβαλλοντικής Διαχείρισης.

## Πώς οι Έλληνες εργοδότες αντιμετωπίζουν την έλλειψη ταλέντου

Οι εργοδότες αναγνωρίζουν ότι η αντιμετώπιση της έλλειψης ταλέντου απαιτεί πολυεπίπεδη προσέγγιση, ενώ για το 2025 προστέθηκαν νέες στρατηγικές λύσεις όπως το upskilling και reskilling του υπάρχοντος δυναμικού, αλλά και η αύξηση του

προσωπικού με ευέλικτες ή εποχικές σχέσεις εργασίας.

Σύμφωνα με τα φετινά δεδομένα:

- Το 22% δίνει προτεραιότητα στην ανάπτυξη δεξιοτήτων του υφιστάμενου προσωπικού μέσω upskilling και reskilling.
- Το 20% στοχεύει στην αξιοποίηση νέων δεξαμενών ταλέντων, σε σύγκριση με 28% πέρυσι.
- Η αύξηση αποδοχών προκρίνεται από το 19%, μειωμένο από 25% το 2024.
- Άλλο ένα 19% επιλέγει την προσθήκη προσωπικού με ευέλικτες ή εποχικές σχέσεις εργασίας.
- Ενώ το 18% και 17% των εργοδοτών αντίστοιχα προτείνουν την ευέλικτη εργασία ως προς τον τόπο και τον χρόνο εργασίας.

Οι τάσεις δείχνουν μετατόπιση από τις αυξήσεις αποδοχών και τη στόχευση νέων ταλέντων προς επενδύσεις σε δεξιότητες και ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Σχολιάζοντας τα ερευνητικά δεδομένα ο διευθύνων σύμβουλος της ManpowerGroup Ελλάδα, Χαράλαμπος Καζαντζίδης δήλωσε: «Η νέα Έρευνα Έλλειψης Ταλέντου του ομίλου ManpowerGroup αναδεικνύει για άλλη μια φορά τη διαρκή πρόκληση που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα στην εύρεση εξειδικευμένων ταλέντων, καθώς και την ανάγκη για ευέλικτες και καινοτόμες προσεγγίσεις στην κάλυψη αυτών των κενών. Η επένδυση σε αναβάθμιση και ανάπτυξη δεξιοτήτων, η ενσωμάτωση νέων δεξαμενών ταλέντου και η προσαρμογή στις εξελισσόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας είναι στρατηγικές που καλούνται να υιοθετήσουν οι οργανισμοί. Στη ManpowerGroup Ελλάδα, στηρίζουμε ενεργά τις επιχειρήσεις και τους επαγγελματίες, παρέχοντας λύσεις που ενδυναμώνουν τη βιώσιμη ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητά τους στον σύγχρονο κόσμο εργασίας.»

Οι στρατηγικές αντιμετώπισης της έλλειψης ταλέντου διαφέρουν ανά κλάδο και μέγεθος επιχειρήσεων. Το **upskilling** και το **reskilling** του υπάρχοντος δυναμικού προκρίνεται από το 28% των πολύ μεγάλων επιχειρήσεων (1.000 – 5.000 εργαζόμενοι), το 25% των επιχειρήσεων με 5.000+ εργαζόμενους, το 26% των μεγάλων επιχειρήσεων (250 – 1.000 εργαζόμενοι) και το 20% των μεσαίων επιχειρήσεων. Στον κλάδο των Χρηματοοικονομικών και του Real Estate, η στρατηγική αυτή συνιστά προτεραιότητα για το 53% των εργοδοτών, ενώ στον κλάδο της Πληροφορικής υιοθετείται από το 29%.

Η **στόχευση νέων δεξαμενών ταλέντων** αποτελεί λύση για το 25% των πολύ μεγάλων επιχειρήσεων (1.000 – 5.000 εργαζόμενοι) και το 22% των μεγάλων επιχειρήσεων (250 – 1.000 εργαζόμενοι), ενώ το 33% των εργοδοτών στα Χρηματοοικονομικά και το Real Estate και το 25% στην Πληροφορική ακολουθούν την ίδια προσέγγιση.

Η **αύξηση των μισθών** προκρίνεται από το 27% των εργοδοτών στον κλάδο των Καταναλωτικών Αγαθών και Υπηρεσιών, το 26% στον κλάδο της Ενέργειας και των Υπηρεσιών Κοινής Ωφέλειας και το 29% στον κλάδο της Πληροφορικής. Παράλληλα, η **αύξηση προσωπικού με ευέλικτη ή εποχική σχέση εργασίας** αποτελεί λύση, για το 24% των εργοδοτών στη Βιομηχανία και τις Κατασκευές και για το 21% στον κλάδο των Καταναλωτικών Αγαθών.

Η **δυνατότητα επιλογής τοποθεσίας εργασίας και το ευέλικτο ωράριο** αναδεικνύονται σε δημοφιλή λύση για το 54% των εργοδοτών στις Υπηρεσίες Επικοινωνίας, το 42% στην Πληροφορική, το 37% στην Ενέργεια και τις Υπηρεσίες Κοινής Ωφέλειας, καθώς και το 33% στα Χρηματοοικονομικά και το Real Estate. Οι τάσεις αυτές καταδεικνύουν την ανάγκη προσαρμογής στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και τη σημασία της ανάπτυξης δεξιοτήτων.

## **Το CV της έρευνας**

Οι απαντήσεις στην έρευνα συλλέχθηκαν από την 1η έως την 31η Οκτωβρίου 2024 και 40.413 εργοδότες σε 42 χώρες, συμπεριλαμβανομένων 525 Ελλήνων εργοδοτών.