



ManpowerGroup™

ManpowerGroup
Alexandras Ave. 128
114 71 Athens
www.manpowergroup.gr
Media contact: Vasso Tsouni |
2111069963 |
vtsouni@manpowergroup.gr

ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

Ενισχύονται οι προσλήψεις εργαζομένων στην αρχή της σταδιοδρομίας τους - οι πιέσεις κόστους και η έλλειψη εμπειρίας παραμένουν βασικά εμπόδια

Ευρήματα επιπρόσθετων ερωτήσεων από την Έρευνα Προοπτικών Απασχόλησης της ManpowerGroup για το 4ο τρίμηνο 2026

Αθήνα, 16 Σεπτεμβρίου 2026

Μια περισσότερο σύνθετη εικόνα για την ελληνική αγορά εργασίας αναδεικνύουν τα ευρήματα της **Έρευνας Προοπτικών Απασχόλησης της ManpowerGroup για το 4ο τρίμηνο του 2026**. Οι εργοδότες εμφανίζονται περισσότερο πρόθυμοι να εντάξουν στο ανθρώπινο δυναμικό τους εργαζομένους που βρίσκονται στην αρχή της σταδιοδρομίας τους ωστόσο εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν σημαντικές δυσκολίες ως προς την ταχύτητα κάλυψης των ανοικτών θέσεων.

Σύμφωνα με τα ευρήματα, **το 42% των εργοδοτών στην Ελλάδα δηλώνει ότι οι προσλήψεις εργαζομένων που βρίσκονται στην αρχή της σταδιοδρομίας τους έχουν αυξηθεί σε σύγκριση με το 2025**, ενώ **το 36% δεν διαπιστώνει μεταβολή**. Στον αντίποδα, **το 22% αναφέρει μείωση των προσλήψεων entry-level εργαζομένων**. Σε παγκόσμιο επίπεδο, **το 45% των εργοδοτών αυξάνει τις προσλήψεις εργαζομένων στην αρχή της σταδιοδρομίας τους**, έναντι 20% που τις μειώνει.

Από 29% έως 58% η αύξηση των entry-level προσλήψεων ανά κλάδο

Την ισχυρότερη δυναμική παρουσιάζουν τα **Χρηματοοικονομικά & οι Ασφάλειες**, όπου **58% των εργοδοτών** αναφέρει αύξηση των προσλήψεων εργαζομένων που βρίσκονται στην αρχή της σταδιοδρομίας τους. Ένα επιπλέον **33%** δηλώνει ότι οι σχετικές προσλήψεις δεν έχουν επηρεαστεί, ενώ μόλις **8%** αναφέρει μείωση.

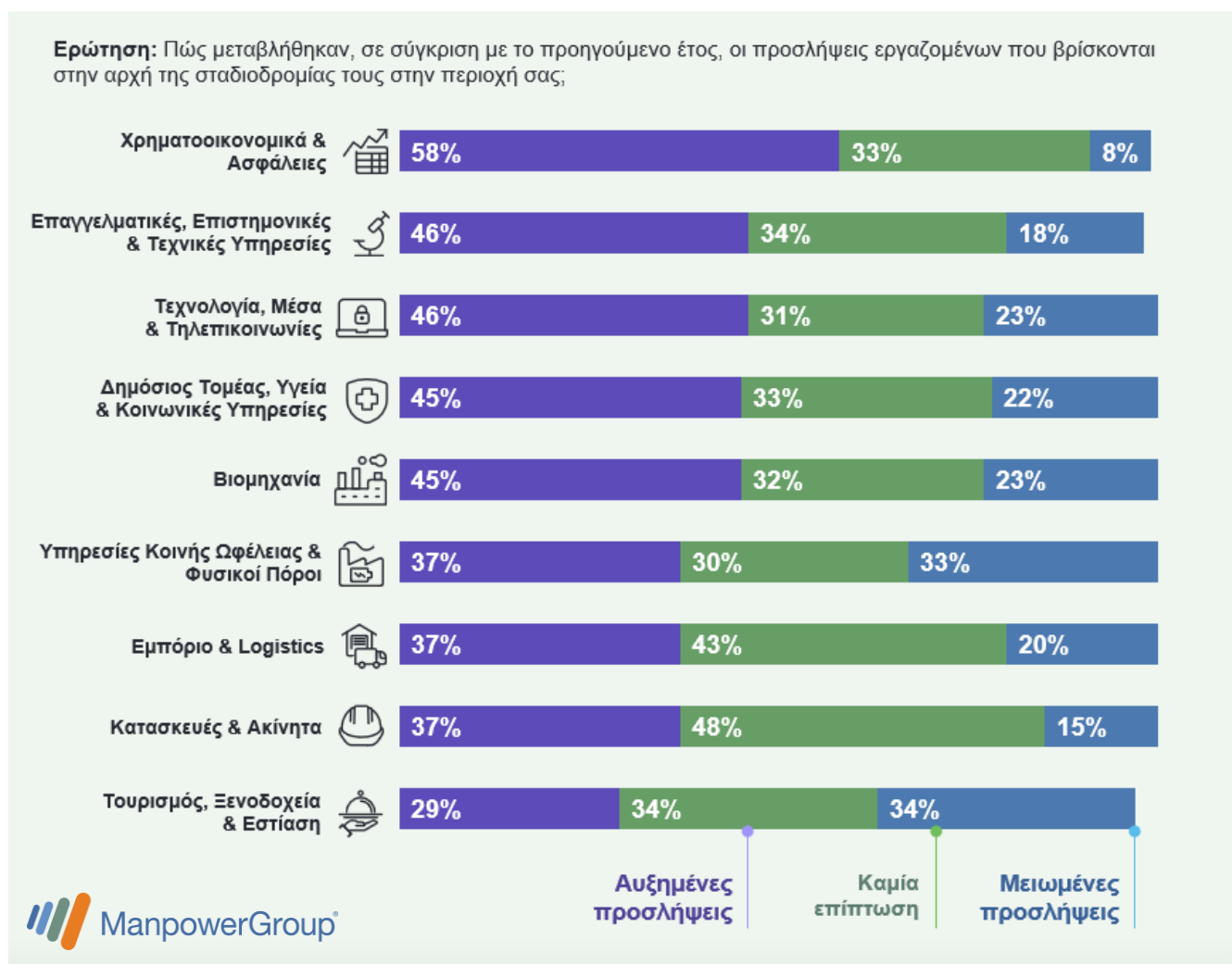
Ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά αύξησης καταγράφονται στις **Υπηρεσίες** (Επαγγελματικές, Επιστημονικές & Τεχνικές) και στην **Τεχνολογία**, τα **Μέσα** και τις **Τηλεπικοινωνίες**, με **το 46%** των εργοδοτών και στους δύο κλάδους να δηλώνει περισσότερες προσλήψεις εργαζομένων στην αρχή της σταδιοδρομίας τους. Το **34%** δεν διαπιστώνει μεταβολή και το **18%** αναφέρει μείωση. Στην **Τεχνολογία**, τα **Μέσα** και τις **Τηλεπικοινωνίες**, **το 46%** των εργοδοτών δηλώνει ότι έχει αυξήσει τις προσλήψεις εργαζομένων στην αρχή της σταδιοδρομίας τους, **το 31%** δεν καταγράφει κάποια μεταβολή και **το 23%** αναφέρει μείωση.

Στον **Δημόσιο Τομέα**, την **Υγεία & τις Κοινωνικές Υπηρεσίες**, **το 45%** των εργοδοτών αναφέρει αύξηση, **το 33%** καμία επίπτωση και **το 22%** μείωση. Πολύ κοντά κινείται και η **Βιομηχανία**, όπου **το 45%** καταγράφει αύξηση, **το 32%** εμφανίζει αμετάβλητη εικόνα και **το 23%** μείωση.

Πιο ισορροπημένη είναι η εικόνα στις **Υπηρεσίες Κοινής Ωφέλειας & τους Φυσικούς Πόρους**, όπου το **37%** των εργοδοτών αναφέρει αυξημένες προσλήψεις, το **30%** καμία μεταβολή και το **33%** μειωμένες προσλήψεις. Στο **Εμπόριο & τα Logistics**, το **37%** αναφέρει αύξηση των entry-level προσλήψεων, ενώ το **43%** δεν διαπιστώνει επίπτωση. Μόλις **20%** αναφέρει μείωση.

Ακόμη μεγαλύτερη σταθερότητα εμφανίζουν οι **Κατασκευές & τα Ακίνητα**: Το **37%** των εργοδοτών αυξάνει τις προσλήψεις στην αρχή της σταδιοδρομίας, το **48%** αναφέρει ότι δεν υπάρχει επίπτωση και το **15%** ότι οι προσλήψεις έχουν μειωθεί.

Στον **Τουρισμό, Ξενοδοχεία & την Εστίαση** καταγράφεται η χαμηλότερη αναλογία εργοδοτών που αυξάνουν τις entry-level προσλήψεις, στο **29%**. Την ίδια στιγμή, το **34%** αναφέρει ότι δεν έχει σημειωθεί επίπτωση και ακόμη το **34%** ότι οι προσλήψεις έχουν μειωθεί.



Τι βρίσκεται πίσω από τη μείωση των entry-level προσλήψεων

Σύμφωνα με τους Έλληνες εργοδότες, ο σημαντικότερος λόγος είναι η ανάγκη πρόσληψης πιο έμπειρων υποψηφίων, οι οποίοι μπορούν να αποδώσουν άμεσα, εν μέσω των συνεχιζόμενων πιέσεων κόστους. Ακολουθεί η έλλειψη υποψηφίων με την απαιτούμενη εργασιακή εμπειρία, ενώ στην τρίτη θέση βρίσκεται η **συνολικότερη μείωση των προσλήψεων**, που επηρεάζει αναλογικά και τις entry-level θέσεις. Σημαντικοί παράγοντες είναι επίσης η **αναντιστοιχία μεταξύ των προσδοκιών των υποψηφίων και των απαιτήσεων των θέσεων εργασίας**, η **έλλειψη soft skills**, όπως η επικοινωνία και η επίλυση προβλημάτων, καθώς και η έλλειψη τεχνικών δεξιοτήτων. Την κατάταξη συμπληρώνουν

το πάγωμα των προσλήψεων σε συγκεκριμένες χώρες ή περιοχές και, μόλις στην όγδοη θέση, η μείωση των entry-level θέσεων και καθηκόντων **λόγω αυτοματοποίησης και τεχνητής νοημοσύνης**.

Παγκοσμίως, ο πρώτος λόγος περιορισμού είναι η συνολική μείωση των προσλήψεων και ακολουθούν οι πιέσεις κόστους και η έλλειψη εμπειρίας, ενώ **η αυτοματοποίηση μέσω AI κατατάσσεται μόλις τέταρτη**. Παράλληλα, μόνο το 28% καλύπτει τις θέσεις ταχύτερα από πέρυσι, έναντι 29% που χρειάζεται περισσότερο χρόνο. **Η έλλειψη υποψηφίων με τις απαιτούμενες δεξιότητες παραμένει το βασικό εμπόδιο**, ενώ η στοχευμένη αναζήτηση και οι ταχύτερες εσωτερικές εγκρίσεις συμβάλλουν στην επιτάχυνση των προσλήψεων.

Η τεχνητή νοημοσύνη δεν έχει ακόμη μεταφραστεί σε ταχύτερη κάλυψη των ανοιχτών θέσεων

Τα πρόσθετα ευρήματα καταγράφουν επίσης μια δεύτερη σημαντική πρόκληση για την ελληνική αγορά εργασίας: **Παρά την πρόοδο που προσφέρει η τεχνητή νοημοσύνη και η αυξανόμενη χρήση νέων εργαλείων στις διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού, οι εργοδότες εξακολουθούν να δυσκολεύονται να μειώσουν τον χρόνο που απαιτείται για την κάλυψη των ανοιχτών θέσεων εργασίας**. Σε σύγκριση με έναν χρόνο νωρίτερα, μόλις το **20% των εργοδοτών στην Ελλάδα δηλώνει ότι οι κενές θέσεις καλύπτονται πλέον πιο γρήγορα**. Αντίθετα, σχεδόν οι μισοί (46%), αναφέρουν ότι ο μέσος χρόνος κάλυψης των θέσεων παραμένει **περίπου ο ίδιος**.

Ακόμη πιο χαρακτηριστικό είναι ότι το **32% δηλώνει πως οι θέσεις καλύπτονται πιο αργά** από ό,τι πριν από έναν χρόνο. Μόλις **1%** δηλώνει ότι δεν είναι σίγουρο.

Τι επιταχύνει και τι επιβραδύνει τις προσλήψεις

Η ταχύτητα κάλυψης των κενών θέσεων εργασίας επηρεάζεται από ένα σύνολο παραγόντων που συνδέονται τόσο με την αποτελεσματικότητα των εσωτερικών διαδικασιών όσο και με τη διαθεσιμότητα του κατάλληλου ταλέντου στην αγορά.

Από τη μία πλευρά, οι εργοδότες που καταφέρνουν να προσλαμβάνουν με την ίδια ή και μεγαλύτερη ταχύτητα σε σχέση με έναν χρόνο πριν αποδίδουν την επιτυχία τους κυρίως στη **στενότερη συνεργασία μεταξύ των τμημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού και των υπευθύνων προσλήψεων**. Παράλληλα, η πιο **στοχευμένη αναζήτηση υποψηφίων** συμβάλλει σημαντικά στη μείωση του χρόνου κάλυψης θέσεων, καθώς οι οργανισμοί μετατοπίζονται από τη μαζική προσέλκυση βιογραφικών σε πιο ακριβείς στρατηγικές εντοπισμού ταλέντου. Σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν επίσης οι **ταχύτερες διαδικασίες εσωτερικής έγκρισης και λήψης αποφάσεων**, καθώς και η αποτελεσματικότερη αξιολόγηση των αιτήσεων, συμπεριλαμβανομένου του εντοπισμού βιογραφικών που έχουν δημιουργηθεί με τη χρήση τεχνητής νοημοσύνης. Την πρώτη πεντάδα των παραγόντων που επιταχύνουν τις προσλήψεις συμπληρώνει η **δυνατότητα προσέλκυσης περισσότερων υποψηφίων μέσω ευέλικτων μοντέλων εργασίας, όπως η εξ αποστάσεως ή η υβριδική εργασία**.

Από την άλλη πλευρά, οι εργοδότες που δυσκολεύονται να καλύψουν έγκαιρα τις ανοιχτές θέσεις αναφέρουν ως βασικότερο εμπόδιο την **έλλειψη υποψηφίων με τις απαιτούμενες δεξιότητες**. Ακολουθεί η **περιορισμένη διαθεσιμότητα κατάλληλα καταρτισμένων υποψηφίων στην τοπική αγορά εργασίας**, γεγονός που αναδεικνύει τη γεωγραφική διάσταση της έλλειψης ταλέντου. Η ίδια η διαδικασία προσλήψεων αποτελεί επίσης παράγοντα καθυστέρησης, καθώς πολλοί οργανισμοί αναφέρουν ότι η **πολυπλοκότητα των διαδικασιών και οι απαιτούμενες εσωτερικές εγκρίσεις** επιμηκύνουν τον χρόνο κάλυψης θέσεων. Επιπλέον, η **αναντιστοιχία μεταξύ των προσδοκιών των υποψηφίων και των απαιτήσεων των θέσεων εργασίας** εξακολουθεί να αποτελεί πρόκληση, ενώ η **περιορισμένη πρόσβαση σε υποψηφίους μέσω συστάσεων και επαγγελματικών δικτύων** ολοκληρώνει την πρώτη πεντάδα των παραγόντων που επιβραδύνουν τις προσλήψεις.

Επιτάχυνση	Επιβράδυνση
1. Καλύτερη συνεργασία μεταξύ του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού και των υπεύθυνων προσλήψεων 2. Πιο στοχευμένη αναζήτηση υποψηφίων 3. Ταχύτερες διαδικασίες εσωτερικής έγκρισης και λήψης αποφάσεων 4. Αποτελεσματικότερη αξιολόγηση των αιτήσεων, συμπεριλαμβανομένου του εντοπισμού και του φιλτράρισματος βιογραφικών που έχουν δημιουργηθεί με τεχνητή νοημοσύνη 5. Προσέλευση περισσότερων υποψηφίων χάρη στην αυξημένη ευελιξία που προσφέρουμε όπως η δυνατότητα εξ αποστάσεως ή υβριδικής εργασίας Ερώτηση: Τι βοηθά τον οργανισμό σας να καλύψει τις κενές θέσεις εργασίας με την ίδια ή μεγαλύτερη ταχύτητα σε σύγκριση με πριν από ένα χρόνο;	1. Έλλειψη υποψηφίων με τις απαιτούμενες δεξιότητες 2. Έλλειψη κατάλληλα καταρτισμένων υποψηφίων στην τοπική αγορά εργασίας 3. Μεγάλη διάρκεια ή πολυπλοκότητα της διαδικασίας προσλήψεων, συμπεριλαμβανομένης της εξασφάλισης των απαραίτητων εσωτερικών εγκρίσεων 4. Αναντιστοιχία μεταξύ των προσδοκιών των υποψηφίων και των απαιτήσεων της θέσης εργασίας 5. Περιορισμένος αριθμός υποψηφίων που εντοπίζονται μέσω συστάσεων ή επαγγελματικών δικτύων. Ερώτηση: Ποιοι παράγοντες αυξάνουν τον χρόνο που απαιτείται για την κάλυψη των κενών θέσεων στον οργανισμό σας;



Σχετικά με την έρευνα

Τα αποτελέσματα της παρούσας ανάλυσης προέρχονται από επιπρόσθετες ερωτήσεις που τέθηκαν σε εργοδότες στο πλαίσιο της Έρευνας Προοπτικών Απασχόλησης του ομίλου ManpowerGroup για το 4ο τρίμηνο του 2026. Η έρευνα διεξήχθη από την 1η Ιουλίου έως τις 31 Ιουλίου 2026 σε 39.878 εργοδότες σε 42 χώρες παγκοσμίως, συμπεριλαμβανομένων 528 εργοδοτών στην Ελλάδα.

Σχετικά με τον όμιλο ManpowerGroup™

Η ManpowerGroup® (NYSE: MAN), η κορυφαία παγκόσμια εταιρεία λύσεων ανθρώπινου δυναμικού, βοηθά τους Οργανισμούς να μετασχηματιστούν σε έναν ταχέως μεταβαλλόμενο κόσμο εργασίας, εντοπίζοντας, αξιολογώντας, αναπτύσσοντας και διαχειρίζοντας τα talenta που τους επιτρέπουν να κερδίζουν. Αναπτύσσουμε καινοτόμες λύσεις για εκατοντάδες χιλιάδες οργανισμούς κάθε χρόνο, παρέχοντάς τους εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό, βρίσκοντας παράλληλα ουσιαστική, βιώσιμη απασχόληση για εκατομμύρια ανθρώπους σε ένα ευρύ φάσμα κλάδων και δεξιοτήτων. Η εξειδικευμένη οικογένεια εμπορικών σημάτων μας – Manpower, Experis και Talent Solutions – δημιουργεί σημαντικά μεγαλύτερη αξία για τους υποψηφίους και τους πελάτες σε περισσότερες από 70 χώρες και επικράτειες και το κάνει αυτό για περισσότερα από 75 χρόνια. Αναγνωριζόμαστε σταθερά για την ποικιλομορφία μας, αποτελώντας ένα από τα καλύτερα μέρη για να εργαστεί κανείς, ιδιαίτερα ως προς τη στήριξη των γυναικών, την ένταξη και την ισότητα. Το 2026 η ManpowerGroup ανακηρύχθηκε μια από τις πιο ηθικές εταιρείες στον κόσμο για 17η φορά – επιβεβαιώνοντας τη θέση μας ως εργοδότης επιλογής.

Η ManpowerGroup στην Ελλάδα

Η **ManpowerGroup Ελλάδας**, δραστηριοποιείται από το 1998, με υποκαταστήματα σε **Αττική και Θεσσαλονίκη**. Οι εξειδικευμένες ομάδες συμβούλων της προσφέρουν ολοκληρωμένες λύσεις στελέχωσης, αξιολόγησης, ανάπτυξης και διαχείρισης ταλέντων, καλύπτοντας τις ανάγκες **όλων των κλάδων της αγοράς**. Πρόσφατα, προχώρησε στις πιστοποιήσεις με βάση τα πρότυπα του Ομίλου, των εξειδικευμένων ομάδων **Manpower IT** και **Manpower Business Professionals** (Administration & HR, Sales & Marketing) ενώ συνεχίζει τη δυναμική δράση και στις ειδικότητες σχετικές με **Engineering, Logistics, Customer Service / Call Centers, Finance & Accounting, Healthcare (Επιστήμες Υγείας)** και **Τουρισμό**, εξασφαλίζοντας τα βέλτιστα αποτελέσματα για τις επιχειρήσεις.

Το 2025 βοήθησε **500+ επιχειρήσεις** να βρουν **1.000+ νέους εργαζομένους**. Είναι πιστοποιημένη με **ISO 9001:2015** για υπηρεσίες **εύρεσης και επιλογής προσωπικού** και **προσωρινής απασχόλησης**, διασφαλίζοντας υψηλής ποιότητας λύσεις ανθρώπινου δυναμικού.

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τη ManpowerGroup Ελλάδας επισκεφθείτε την ιστοσελίδα μας:

www.manpower.gr Ακολουθήστε μας: ManpowerGroup Greece

