

## Deloitte: Κρίση στη δέσμευση και διατήρηση των εργαζομένων

Η έλλειψη δέσμευσης εκ μέρους των εργαζομένων είναι το σημαντικότερο ζήτημα που αντιμετωπίζουν το 87% των επικεφαλής ανθρώπινου δυναμικού και επιχειρήσεων (ποσοστό μεγαλύτερο από το αντίστοιχο πέρυσι που ήταν 79%), σύμφωνα με την τρίτη ετήσια έκθεση «Παγκόσμιες Τάσεις στο χώρο του Ανθρώπινου Δυναμικού 2015: Η ηγεσία σε ένα νέο κόσμο εργασίας» (Human Capital Trends 2015: Leading in the New World of Work). Η πλειονότητα των οργανισμών ακόμη αδυνατεί να λάβει μέτρα για τη βελτίωση της οργανωσιακής της κουλτούρας θέτοντας σε κίνδυνο τη μελλοντική της ανάπτυξη.

Στην έρευνα συμμετείχαν περισσότεροι από 3.300 επικεφαλής ανθρώπινου δυναμικού και επιχειρήσεων σε 106 χώρες. Πρόκειται για μια από τις μεγαλύτερες παγκόσμιες μελέτες που εξετάζουν το ανθρώπινο δυναμικό, την ηγεσία και τις προκλήσεις στο χώρο του ανθρώπινου δυναμικού. Ο αριθμός των ερωτηθέντων που δήλωσαν ότι η δέσμευση εκ μέρους των εργαζομένων είναι «πολύ σημαντική» διπλασιάστηκε από 26% πέρυσι σε 50% φέτος.

Το 60% των επικεφαλής ανθρώπινου δυναμικού και επιχειρήσεων που έλαβαν μέρος στην έρευνα απάντησαν ότι δεν έχουν επαρκές πρόγραμμα αξιολόγησης και ενίσχυσης της δέσμευσης, αναγνωρίζοντας μια έλλειψη ετοιμότητας να αντεπεξέλθουν στο συγκεκριμένο ζήτημα. Μόνο το 12% των ερωτηθέντων διαθέτουν ένα πρόγραμμα το οποίο καθορίζει και δημιουργεί δυνατή οργανωσιακή κουλτούρα, ενώ μόνο το 7% χαρακτήρισε την επιχείρηση που εκπροσωπεί ως εξαιρετική σε ό,τι αφορά την αξιολόγηση, την ενθάρρυνση και την ενίσχυση της δέσμευσης και της διατήρησης ανθρώπινου δυναμικού.

Οι «ελλείψεις» δεξιοτήτων στην ηγεσία και στην εκπαίδευση βρίσκονται στο προσκήνιο

Οι ελλείψεις ηγετικών δεξιοτήτων – που πέρυσι ήταν το πιο κρίσιμο ζήτημα – εξακολουθούν να έρχονται πρώτες στις απαντήσεις των επικεφαλής ανθρώπινου δυναμικού και επιχειρήσεων και φέτος με το 86% να τις αναδεικνύει ως το δεύτερο σημαντικότερο ζήτημα. Ωστόσο, ο αριθμός των ερωτηθέντων που δήλωσαν ότι οι ελλείψεις στην ηγεσία ήταν ένα «πολύ σημαντικό» ζήτημα αυξήθηκαν από 38% πέρυσι σε 50% φέτος. Είναι πολύ ενδιαφέρον, σύμφωνα με την έκθεση «Deloitte Business Confidence Report 2014», ότι μόνο το 49% των στελεχών ανώτατης διοίκησης που ερωτήθηκαν, απάντησαν ότι δεσμεύονται να αναπτύξουν δεξιότητες ηγεσίας σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού.

Αναγνωρίζοντας το γεγονός ότι μια ευρεία έλλειψη δεξιοτήτων είναι πιθανό να αποτρέπει την επιχειρησιακή ανάπτυξη, το 85% των επικεφαλής ανθρώπινου δυναμικού και επιχειρήσεων κατατάσσει την εκπαίδευση και την ανάπτυξη ως το τρίτο πιο σημαντικό ζήτημα στη φετινή έρευνα. Το αντίστοιχο ποσοστό πέρυσι ήταν 70%. Εν τω μεταξύ το 80% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι οι δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού είναι ένα σημαντικό ζήτημα (σημειώνοντας μια αύξηση από το αντίστοιχο 75% πέρυσι), και το 35% δήλωσε ότι η έλλειψη δεξιοτήτων στο ανθρώπινο δυναμικό είναι ένα «πολύ σημαντικό» πρόβλημα, ποσοστό μεγαλύτερο από το αντίστοιχο περσινό που έφτανε μόλις το 25%.

Οι οργανισμοί χάνουν τις ευκαιρίες ανάπτυξης που τους προσφέρουν οι υπηρεσίες ανάλυσης δεδομένων (analytics)

Η έκθεση της Deloitte αποκαλύπτει ότι οι υπηρεσίες ανάλυσης δεδομένων (analytics) είναι μια από τις περιοχές στις οποίες οι οργανισμοί έρχονται αντιμέτωποι με μια σημαντική αδυναμία. Τα τρία τρίτα (75%) των ερωτηθέντων χαρακτήρισαν τις υπηρεσίες ανάλυσης δεδομένων για θέματα ανθρώπινου δυναμικού ως ένα σημαντικό ζήτημα, αλλά μόλις το 8% πιστεύει ότι ο οργανισμός τους είναι «δυνατός» σε αυτό το πεδίο – σχεδόν ακριβώς το ίδιο ποσοστό με πέρυσι.

«Οι υπηρεσίες ανάλυσης δεδομένων ανθρώπινου δυναμικού έχουν τη δυνατότητα να εξελίσσουν τον τρόπο με τον οποίο γίνονται οι προσλήψεις, η ανάπτυξη και η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού,» δήλωσε ο Jason Geller, principal της Deloitte Consulting LLP, και γενικός διευθυντής των υπηρεσιών

ανθρώπινου δυναμικού στην Deloitte Η.Π.Α.. «Οι επιτυχημένοι οργανισμοί ήδη χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες ανάλυσης δεδομένων ανθρώπινου δυναμικού για να καταλάβουν τι κινητοποιεί τους εργαζομένους τους και τι τους κάνει να μένουν ή να φεύγουν από μια εργασία. Αυτή η πληροφόρηση συμβάλλει στο να προάγονται οι ανεπτυγμένες αποδόσεις των επενδύσεων στο ανθρώπινο δυναμικό, με τεράστιες επιπτώσεις σε ολόκληρη την επιχείρηση».

Οι κυρίαρχες τάσεις στο χώρο του ανθρώπινου δυναμικού στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, το πιο σημαντικό ζήτημα με το οποίο έρχονται αντιμέτωποι οι επικεφαλής ανθρώπινου δυναμικού είναι οι ελλείψεις στην ηγεσία, σύμφωνα με το 83% των ερωτηθέντων. Μάλιστα, το 62% δήλωσαν ότι είναι «λίγο προετοιμασμένοι» να αντιμετωπίσουν το συγκεκριμένο ζήτημα, ποσοστό που καταδεικνύει μια έλλειψη ετοιμότητας εκ μέρους των επιχειρήσεων στην Ελλάδα να αντεπεξέλθουν στο συγκεκριμένο ζήτημα.

Στη δεύτερη θέση σπουδαιότητας κατατάσσεται το ζήτημα του επαναπροσδιορισμού του τρόπου λειτουργίας του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού συγκεντρώνοντας 83%, ενώ «καλά προετοιμασμένοι» να αντεπεξέλθουν στο ζήτημα αυτό είναι μόλις το 10% των ερωτηθέντων. Τέλος, η τάση που παγκοσμίως κρίνεται ως η σημαντικότερη φέτος, η οργανωσιακή κουλτούρα και δέσμευση, στην Ελλάδα αποτελεί το τρίτο πιο σημαντικό ζήτημα όπως δήλωσαν το 76% των ερωτηθέντων. «Λίγο προετοιμασμένοι» να ανταποκριθούν στην πρόκληση της οργανωσιακής κουλτούρας και δέσμευσης δήλωσαν οι μισοί από τους Έλληνες επικεφαλής ανθρώπινου δυναμικού και επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα, ποσοστό που καταδεικνύει μια αργοπορημένη προσαρμογή των επαγγελματιών του χώρου στην κρίσιμη αυτή πρόκληση.

Η Ελεάνα Γιαμπανά, επικεφαλής των υπηρεσιών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού της Deloitte Ελλάδας σχολίασε: «Στην Ελλάδα οι ελλείψεις στην ηγεσία – το ζήτημα που κρίθηκε ως το πιο κρίσιμο παγκοσμίως στην περσινή έρευνα – θεωρείται το πιο σημαντικό για τους Έλληνες επικεφαλής ανθρώπινου δυναμικού και επιχειρήσεων φέτος. Το δεύτερο πιο σημαντικό θέμα είναι ο επαναπροσδιορισμός του τρόπου λειτουργίας του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού, καθώς φαίνεται ότι στην Ελλάδα οι οργανισμοί θα χρειαστεί να κάνουν τις υπηρεσίες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού τους πιο προσαρμοσμένες ως επιχειρησιακή λειτουργία. Η συγκεκριμένη λειτουργία θα πρέπει να ενσωματώνεται στην επιχείρηση, να καθοδηγείται αξιοποιώντας τα δεδομένα ανθρώπινου δυναμικού και να διαθέτει τις κατάλληλες δεξιότητες για την προσέλκυση, τη διατήρηση και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Το τρίτο πιο σημαντικό θέμα είναι η οργανωσιακή κουλτούρα και η δέσμευση που συνδέονται με τις σημαντικές αλλαγές τις οποίες βιώνουν οι οργανισμοί σήμερα στη χώρα μας αυτή την περίοδο παρατεταμένης ύφεσης».

«Σε σχέση με τις ελλείψεις στις δεξιότητες, οι ελλείψεις στις δεξιότητες ηγεσίας έρχονται στην πρώτη θέση, ενώ στη δεύτερη οι ελλείψεις στη διαχείριση απόδοσης και στην τρίτη θέση ο επαναπροσδιορισμός του τρόπου λειτουργίας του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού. Αυτό σημαίνει ότι παρόλο που τα ζητήματα αυτά κατατάσσονται υψηλά σε σχέση με τη σπουδαιότητά τους, οι άνθρωποι είναι λιγότερο έτοιμοι να τα διαχειριστούν βάσει σχεδίου (π.χ. σχεδιασμός διαδοχής σε ό,τι αφορά την ηγεσία). Τι μπορούν να κάνουν οι επιχειρήσεις;

- Να σχεδιάσουν προγράμματα ανάπτυξης ηγεσίας τα οποία θα εφαρμόζονται σε μόνιμη βάση και να θεωρούνται μακροχρόνια επένδυση
- Να δημιουργήσουν ένα πλαίσιο για την επιλογή, την αξιολόγηση, την ανάπτυξη και τη διαδοχή το οποίο θα ορίζει πώς πρέπει να είναι η ηγεσία στο παρόν και στο μέλλον
- Να εστιάσουν στην ανώτερη διοίκηση και όχι μόνο στην ανώτατη διοίκηση, καθώς από την ανώτερη διοίκηση θα αναδειχθούν οι ηγέτες του μέλλοντος».