

Δελτίο Τύπου

Έρευνα Deloitte: Οι επαγγελματίες του Ανθρώπινου Δυναμικού στο επίκεντρο
Η ψηφιακή τεχνολογία στον εργασιακό χώρο αναγκάζει και επιτρέπει στις εταιρείες να αλλάζουν δραστικά την οργανωσιακή τους δομή και τη στρατηγική διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού τους

Αθήνα, 3 Μαρτίου 2016 — Η ψηφιακή τεχνολογία, τα διαρκώς μεταβαλλόμενα δημογραφικά χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού και η ταχύτητα με την οποία αναπτύσσεται η καινοτομία, ωθούν τις εταιρείες να επανασχεδιάσουν την οργανωσιακή τους δομή, να αναπτύξουν νέα μοντέλα ηγεσίας και να καλλιεργήσουν μια εργασιακή κουλτούρα η οποία θα έχει τους εργαζόμενους στο επίκεντρο.

Η Deloitte δημοσιεύει την έρευνα «[Παγκόσμιες Τάσεις στο χώρο του Ανθρώπινου Δυναμικού 2016](#)» (Global Human Capital Trends 2016). Με τη συμμετοχή περισσότερων από 7.000 επικεφαλής ανθρώπινου δυναμικού σε 130 χώρες, η συγκεκριμένη έρευνα είναι μια από τις μεγαλύτερες παγκόσμιες μελέτες οι οποίες εξετάζουν το ανθρώπινο δυναμικό, την ηγεσία και τις προκλήσεις στο χώρο του ανθρώπινου δυναμικού.

Οι παράγοντες οι οποίοι επιδρούν στην τεχνολογία και στις επιχειρήσεις ενισχύουν την ανάγκη για μια «νέα οργάνωση»

Η φετινή έρευνα καταδεικνύει ότι οι εταιρείες εξετάζουν προσεκτικά και διορθώνουν την οργανωσιακή τους δομή, απομακρύνονται από τα ιεραρχικά, λειτουργικά επιχειρησιακά μοντέλα και στρέφονται προς διαλειτουργικά δίκτυα ομάδων σε μια προσπάθεια να γίνουν πιο ευέλικτες να συνεργάζονται καλύτερα και να θέτουν στο επίκεντρο τον πελάτη. Παρά το τεράστιο ενδιαφέρον σε αυτή τη στροφή, μόνο το 21% των επικεφαλής ανθρώπινου δυναμικού αισθάνονται ειδικό στο **σηματισμό διαλειτουργικών ομάδων** και μόνο το 12% αντιλαμβάνονται τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι τους συνεργάζονται τώρα.

Επιπλέον, η διαφορετικότητα ανάμεσα στις γενιές εντείνεται καθώς λόγω της βαθιάς παγκόσμιας ύφεσης, οι millennials με υψηλές προσδοκίες για την προσωπική τους ανάπτυξη, εργάζονται δίπλα στους baby boomers πολλοί εκ των οποίων καθυστερούν τη συνταξιοδότησή τους. Ένα νέο συμβόλαιο εργασίας, καθοδηγούμενο από τις ανάγκες για ταχεία επαγγελματική ανάπτυξη, ευέλικτες εργασιακές συμφωνίες και μια αύξηση στον αριθμό συμβάσεων εργαζομένων ημιαπασχόλησης αλλάζει δραματικά τις σχέσεις εργοδότη-εργαζόμενου.

Ο νέος ψηφιακός κόσμος εργασίας ενισχύει περισσότερο αυτές τις αλλαγές. Περίπου τα τρία τέταρτα των στελεχών (74%) έχουν εντοπίσει το **digital HR** – τον ολοκληρωμένο επανασχεδιασμό των εργαλείων και των υπηρεσιών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού βάσει ψηφιακής τεχνολογίας – ως μια από τις μεγαλύτερες προτεραιότητες. Το 42% των εταιρειών επανασχεδιάζουν τα συστήματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού ώστε να υποστηρίζουν τη μάθηση μέσω φορητών συσκευών οι οποίες βελτιώνουν τα μαθησιακά αποτελέσματα και το 59% στρέφουν τα συστήματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού προς κινητά συστήματα σε μια προσπάθεια να κάνουν ευκολότερη τη χρήση τους από τους εργαζόμενους.

Μια νέα αναπτυσσόμενη πρακτική η οποία επικεντρώνεται στις στρατηγικές οι οποίες θέτουν τον εργαζόμενο στο επίκεντρο, το Design Thinking αναδύεται ως μια νέα μεγάλη τάση η οποία μετασχηματίζει την προσέγγιση των εταιρειών στη διαχείριση, στην υποστήριξη και στην εκπαίδευση του εργατικού δυναμικού τους. Πέραν του ενδιαφέροντος προς τις συναλλακτικές διαδικασίες, οι εταιρείες μελετούν τις συμπεριφορές των εργαζομένων ώστε να βοηθούν στην

ανάπτυξη παρεμβάσεων, εφαρμογών και εργαλείων τα οποία λειτουργούν διαισθητικά και είναι εύχρηστα, μειώνουν το stress και εντείνουν την παραγωγικότητα. Πρακτικά, το 79% των στελεχών κατατάσσουν το **design thinking** ως μια από τις σημαντικότερες προτεραιότητές τους για το 2016.

Σχεδόν 9 από τους 10 ερωτηθέντες (86%) κατατάσσουν τις προκλήσεις της **εταιρικής κουλτούρας** ως «σημαντικές» ή «πολύ σημαντικές». Επιπλέον, το 85% κατατάσσει τις προκλήσεις σε σχέση με τη δέσμευση των εργαζομένων ως «σημαντικές» ή «πολύ σημαντικές».

Για να ανταπεξέλθουν στα ζητήματα αυτά, νέοι ρόλοι αναδύονται στο χώρο του ανθρώπινου δυναμικού, οι οποίοι, στην ουσία τους θα μπορούσαν να αποκληθούν «chief experience officer» ή «chief listening officer». Οι εταιρείες προσπαθούν να βελτιώσουν τις ευκαιρίες μάθησης όλων των εργαζομένων αλλά και να καλύψουν τις ελλείψεις τους σε **δεξιότητες στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού**. 4 από τα 10 στελέχη αναφέρουν ότι οι εταιρείες τους είναι έτοιμες να ανταπεξέλθουν στις ελλείψεις δεξιοτήτων διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού – μια αύξηση ύψους 25% από το 2015. Επιπλέον, οι **υπηρεσίες ανάλυσης δεδομένων με θέμα τους ανθρώπους** αναπτύσσονται ραγδαία προκειμένου να βοηθήσουν στην κρίση κουλτούρας και δέσμευσης. Φέτος, το ποσοστό των στελεχών τα οποία πιστεύουν ότι είναι ικανά να αναπτύξουν μοντέλα πρόγνωσης διπλασιάστηκαν από 4% το 2015 σε 8% το 2016, υποδεικνύοντας ταχεία βελτίωση δεξιοτήτων στο χώρο του ανθρώπινου δυναμικού.

Σε ό,τι αφορά στην ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων, οι προοδευτικοί οργανισμοί εστιάζουν στον εργαζόμενο και υιοθετούν νέες, ανοικτές τεχνολογίες μάθησης. Το ποσοστό των εταιρειών οι οποίες αισθάνονται έτοιμες να ενσωματώσουν **τα μαζικά ανοιχτά διαδικτυακά μαθήματα (massive open online courses -MOOCs)** στις εκπαιδευτικές τους πλατφόρμες αυξήθηκε φτάνοντας το 43% από το 30% πέρυσι. Σε σχέση με την αυξημένη υιοθέτηση των MOOCs, η Deloitte, συνεργάζεται με το Columbia University και Dean Jason Wingard, Ph.D., για την παράδοση ενός MOOC αργότερα μέσα στο χρόνο το οποίο θα βοηθήσει τους επαγγελματίες του ανθρώπινου δυναμικού να εμβαθύνουν τις γνώσεις τους στις αναδυόμενες παγκόσμιες τάσεις στο χώρο του ανθρώπινου δυναμικού 2016.

Τα μοντέλα ηγεσίας αλλάζουν – οι εταιρείες αποδομούν την κλασική πυραμίδα διοίκησης
Η έρευνα της Deloitte αποκαλύπτει ότι η παραδοσιακή πυραμίδα διοίκησης δεν παράγει ηγέτες αρκετά γρήγορα. 56% των ερωτηθέντων αναφέρουν ότι οι εταιρείες τους δεν είναι έτοιμες να ανταπεξέλθουν στις ανάγκες τους σε σχέση με την **ηγεσία**, ενώ περισσότεροι του 1 από τους 5 ερωτηθέντες (22%) δηλώνουν ότι δε διαθέτουν προγράμματα ηγεσίας για millennials. Για να ανταποκριθούν σε αυτό το ζήτημα, η μεγάλη πλειονότητα των στελεχών (89%) δηλώνει ότι η ενδυνάμωση, η αναδιαμόρφωση και η βελτίωση της ηγεσίας του οργανισμού αποτελούν σημαντική προτεραιότητα για τον ερχόμενο χρόνο.

Ο **Πέτρος Μίχος**, επικεφαλής των Συμβουλευτικών Υπηρεσιών Ανθρώπινων Πόρων της Deloitte σχολίασε: «Είναι μια εξαιρετική στιγμή για τους επαγγελματίες του ανθρώπινου δυναμικού, οι οποίοι έρχονται στο επίκεντρο του στρατηγικού σχεδιασμού των επιχειρήσεών τους, και όχι μόνο στην υλοποίησή αυτού. Μελετώντας τα ιστορικά στοιχεία τα οποία έχει στη διάθεσή της η Deloitte, βλέπουμε πως τα στελέχη ανθρώπινου δυναμικού στη χώρα μας αισθάνονται ότι ο ρόλος τους γίνεται όλο και πιο σύνθετος και απαιτητικός, και ως εκ τούτου αναγνωρίζουν και τη σημαντικότητά του».

Διαβάστε ολόκληρη την έκθεση [εδώ](#) και δείτε το **infographic** [εδώ](#).

Σχετικά με τη Deloitte στην Ελλάδα

Η Deloitte Ελλάδας είναι μέλος της Deloitte Touche Tohmatsu Limited, μιας ιδιωτικής Βρετανικής εταιρίας περιορισμένης ευθύνης («DTTL»), της οποίας οι εταιρίες-μέλη είναι νομικά χωριστές και ανεξάρτητες οντότητες. Παρακαλούμε επισκεφθείτε την ιστοσελίδα www.deloitte.com/about για περιγραφή της νομικής δομής της DTTL και των εταιριών-μελών της.

Η Deloitte παρέχει ελεγκτικές, φορολογικές, συμβουλευτικές και χρηματοοικονομικές υπηρεσίες σε πελάτες του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα όλων των κλάδων. Με ένα παγκόσμια διασυνδεδεμένο δίκτυο εταιριών μελών σε περισσότερες από 150 χώρες, η Deloitte προσφέρει υψηλής ποιότητας υπηρεσίες, βοηθώντας τους πελάτες της να ανταπεξέλθουν στις πιο πολύπλοκες προκλήσεις. Οι 200.000 επαγγελματίες της Deloitte δεσμεύονται να αποτελούν πρότυπα αριστείας.

Στην Ελλάδα, η «Deloitte Χατζηπαύλου Σοφιανός και Καμπάνης Α.Ε.» παρέχει ελεγκτικές (audit) υπηρεσίες, η «Deloitte Business Solutions Χατζηπαύλου Σοφιανός και Καμπάνης Α.Ε.» χρηματοοικονομικές (financial advisory), φορολογικές (tax) και συμβουλευτικές (consulting) υπηρεσίες και η «Deloitte Accounting Compliance & Reporting Services Α.Ε.» λογιστικές υπηρεσίες (accounting outsourcing). Με περισσότερα από 600 άτομα προσωπικό και γραφεία στην Αθήνα και τη Θεσσαλονίκη, η Deloitte Ελλάδας εστιάζεται σε όλους τους κυρίαρχους κλάδους της οικονομίας, συμπεριλαμβανομένων των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών, της ναυτιλίας, της ενέργειας, των καταναλωτικών προϊόντων, της υγείας, του βιομηχανικού κλάδου, της τεχνολογίας, των μέσων και των τηλεπικοινωνιών, της ακίνητης περιουσίας και του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Στους πελάτες της Deloitte συγκαταλέγονται οι περισσότερες από τις μεγαλύτερες δημόσιες και ιδιωτικές εταιρίες του εμπορικού, βιομηχανικού και χρηματοοικονομικού τομέα. **Για περισσότερες πληροφορίες, επισκεφθείτε την ιστοσελίδα μας: www.deloitte.gr**

Πληροφορίες για θέματα MME:

Αθηνά Γκούζια, Communications Coordinator, Deloitte
Τηλ: 210-6781132, email: agkouzia@deloitte.gr