

Δελτίο Τύπου ΑΜΕΣΗ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗ

Έρευνα Deloitte: Μόνο το 11% των εταιρειών παγκοσμίως «είναι προετοιμασμένες να οργανωθούν σωστά για να αντιμετωπίσουν το μέλλον»

Οι συνταρακτικές δυνάμεις μετασχηματισμού απαιτούν νέες προσεγγίσεις για τους οργανισμούς, τις καριέρες και το εργασιακό μέλλον

Αθήνα 2 Μαρτίου 2017 — Καθοδηγούμενοι από τη συνεχή ψηφιακή επανάσταση και από δημογραφικούς, πολιτικούς και κοινωνικούς παράγοντες, περίπου το 90% των επικεφαλής των τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού και των επιχειρήσεων θέτουν ως κυρίαρχη προτεραιότητα τον σχεδιασμό της επιχειρηματικής οργάνωσης του μέλλοντος. Στην έρευνα της Deloitte «Παγκόσμιες τάσεις στο χώρο του Ανθρώπινου Δυναμικού 2017: Ξαναγράφοντας τους κανόνες για την ψηφιακή εποχή» (Global Human Capital Trends 2017: Rewriting the rules for the digital age), η Deloitte καλεί τις εταιρίες να επανεξετάσουν πλήρως την οργανωτική τους δομή και τις στρατηγικές που σχετίζονται με το ταλέντο και το ανθρώπινο δυναμικό και να συμβαδίσουν με τις ψηφιακές εξελίξεις.

«Η τεχνολογία εξελίσσεται με πρωτοφανή ρυθμό και αυτές οι καινοτομίες έχουν μεταμορφώσει ολοκληρωτικά τον τρόπο που ζούμε, δουλεύουμε και επικοινωνούμε,» αναφέρει ο Josh Bersin, επικεφαλής και ιδρυτής του Bersin by Deloitte, Deloitte Consulting LLP. «Τελικά, ο ψηφιακός κόσμος της εργασίας έχει αλλάξει τους κανόνες της επιχείρησης. Οι οργανισμοί θα πρέπει να αλλάξουν ολοκληρωτικά τη νοοτροπία και τη συμπεριφορά τους για να διασφαλίσουν ότι μπορούν να καθοδηγήσουν, να οργανώσουν, να παρακινήσουν, να διαχειριστούν και να απασχολήσουν το εργατικό δυναμικό του 21^{ου} αιώνα ή να διακινδυνεύσουν να μείνουν στάσιμοι.»

«Οι Έλληνες Διευθυντές Ανθρώπινου Δυναμικού, επηρεασμένοι και από την αρνητική συγκυρία της οικονομίας μας, νιώθουν ελλείψεις στη διασαφήνιση της οργανωτικής δομής του μέλλοντος (όπως δηλώνουν περισσότεροι από το 50% των συμμετεχόντων της έρευνας), σε θέματα ηγεσίας αλλά και στην αξιοποίηση της τεχνολογίας για τη βελτίωση των επιχειρήσεών τους,» σχολιάζει ο Πέτρος Μίχος, principal, human capital leader, Deloitte Ελλάδας.

Με πάνω από 10.000 επικεφαλής του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού και επιχειρήσεων σε 140 χώρες, αυτή είναι η μεγαλύτερη και εκτενέστερη έρευνα παγκοσμίων τάσεων στο χώρο του Ανθρώπινου Δυναμικού μέχρι σήμερα. Η έρευνα «σήμα κατατεθέν» της Deloitte – στο 5^ο έτος της – αποκαλύπτει ότι οι ηγέτες στρέφονται σε νέα οργανωσιακά μοντέλα, τα οποία επισημαίνουν τη διαδικτυακή φύση του σημερινού εργασιακού κόσμου. Ωστόσο, καθώς η επιχειρηματική παραγωγικότητα συχνά αποτυγχάνει να συμβαδίσει με την τεχνολογική πρόοδο, η Deloitte εκτιμά ότι το ανθρώπινο δυναμικό μάχεται να συμβαδίσει με μόνο το 35% των επαγγελματιών του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού να βαθμολογούν τις δυνατότητές τους ως «καλές» ή «εξαιρετικές».

Ειδικά στη χώρα μας, η οποία είχε μία από τις υψηλότερες συμμετοχές εφέτος, τα στελέχη Ανθρώπινου Δυναμικού ανησυχούν για τις επιπτώσεις της τεχνολογίας στους ανθρώπους, τις δομές, αλλά και τις απαραίτητες δεξιότητες τις οποίες θα πρέπει οι ίδιοι να έχουν για να ανταπεξέλθουν στις προκλήσεις των ετών τα οποία έρχονται. Τα στελέχη Ανθρώπινου Δυναμικού στην Ελλάδα δείχνουν να προβληματίζονται από θέματα τα οποία άπτονται της προσέλκυσης προσωπικού, της αξιολόγησης της απόδοσης αλλά και των βέλτιστων δομών των επιχειρήσεών τους.

Στη χώρα μας, τεχνολογίες αιχμής, ρομποτικής και τεχνητής νοημοσύνης, δεν μοιάζει να έχουν ακόμη εμφανισθεί στα ραντάρ των Διευθύνσεων Ανθρώπινου Δυναμικού. Όμως, καθώς η τεχνολογία, η τεχνητή νοημοσύνη και η ρομποτική μεταμορφώνουν τα επιχειρησιακά μοντέλα και την εργασία, οι εταιρίες θα πρέπει να ξεκινήσουν να αναθεωρούν τις πρακτικές διαχείρισής τους και τα οργανωσιακά μοντέλα τους. Το μέλλον της εργασίας οδηγεί στην ανάπτυξη ενός συνόλου από 'νέους κανόνες' που θα πρέπει να ακολουθήσουν οι οργανισμοί εάν θέλουν να παραμείνουν ανταγωνιστικοί.

Η διαμόρφωση του οργανισμού του μέλλοντος απαιτεί ομαδική προσέγγιση και εστίαση στο ταλέντο

Καθώς το εργατικό δυναμικό εξελίσσεται, οι οργανισμοί εστιάζουν στα δίκτυα των ομάδων, και η πρόσληψη και ανάπτυξη των κατάλληλων ανθρώπων αποτελεί φυσικό επακόλουθο. Οι ερωτηθέντες αναφέρουν ότι η απόκτηση ταλέντων αποτελεί ένα από τα μεγαλύτερα θέματα που αντιμετωπίζουν οι οργανισμοί, με το 81% των εταιριών να το αναφέρει ως «πολύ σημαντικό» ή «σημαντικό».

Ωστόσο, ενώ η Deloitte εκτιμά ότι οι εξελιγμένες τεχνολογίες έχουν βοηθήσει τους ηγέτες να διαχειριστούν την απόκτηση ταλέντων μέσω του ψηφιακού κόσμου, μόνο το 22% των ερωτηθέντων περιγράφουν την εταιρία τους ως «εξαιρετική» στη διαμόρφωση μιας διαφοροποιημένης εργασιακής εμπειρίας μόλις αποκτηθεί το ταλέντο. Στην πραγματικότητα, το χάσμα μεταξύ της σημασίας της απόκτησης ταλέντων και της ικανότητας να καλυφθεί η ανάγκη αυξάνεται κατά 14 ποσοστιαίες μονάδες τον τελευταίο χρόνο.

Είναι σημαντικό να ληφθεί μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για τη διαμόρφωση της εργασιακής εμπειρίας, με ένα μεγάλο μέρος να επικεντρώνεται στον τομέα «καριέρα και μάθηση», όπου ανήλθε στη 2^η θέση στη λίστα προτεραιοτήτων των επικεφαλής

του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού και των επιχειρήσεων, με το 83% των ερωτηθέντων να τον κατατάσσει ως «σημαντικό» ή «πολύ σημαντικό». Η Deloitte εκτιμά ότι καθώς οι οργανισμοί αποβάλλουν τα παραδοσιακά συστήματα και εξαλείφουν τις προηγούμενες ιεραρχίες, είναι σημαντικό να θέσουν έναν υψηλότερο στόχο για την υλοποίηση μιας καθλωτικής μαθησιακής εμπειρίας, έτσι ώστε να αναπτύξουν τους ηγέτες που μπορούν να διαπρέψουν στο σημερινό ψηφιακό κόσμο και να ανταποκριθούν στις ποικίλες ανάγκες του ανθρώπινου δυναμικού.

Η σπουδαιότητα της ηγεσίας ως κινητήρια δύναμη της εργασιακής εμπειρίας παραμένει ισχυρή, καθώς το ποσοστό των επιχειρήσεων που διαθέτει εμπειρικά προγράμματα για τους ηγέτες αυξήθηκε περίπου 20 ποσοστιαίες μονάδες, από 47% το 2015 σε 64%. Η Deloitte, όμως, υποστηρίζει ότι εξακολουθεί να υπάρχει επιτακτική ανάγκη για ισχυρότερους και διαφορετικού τύπου ηγέτες, αφού ο σημερινός επιχειρηματικός κόσμος αποζητά εκείνους που επιδεικνύουν μεγαλύτερη ευελιξία και ψηφιακές ικανότητες.

Οι οργανισμοί θα πρέπει να επωφεληθούν από το ψηφιακό ανθρώπινο δυναμικό για ένα εργατικό δυναμικό του 21^{ου} αιώνα

Καθώς οι οργανισμοί γίνονται περισσότερο ψηφιακοί, οι ηγέτες θα πρέπει να εξετάσουν τις ανατρεπτικές τεχνολογίες για κάθε πτυχή των αναγκών του ανθρώπινου κεφαλαίου τους. Η Deloitte εκτιμά ότι το 56% των εταιριών επανασχεδιάζουν τα προγράμματα ανθρώπινου δυναμικού για να αξιοποιήσουν τα ψηφιακά και κινητά εργαλεία, ενώ το 33% των εταιριών χρησιμοποιούν ήδη κάποιες από τις εφαρμογές τεχνητής νοημοσύνης για να παρέχουν λύσεις σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού.

«Είναι η χρυσή ευκαιρία των επαγγελματιών του ανθρώπινου δυναμικού. Είναι φύσει και θέσει αυτοί, οι οποίοι θα γεφυρώσουν ανθρώπους, τεχνολογία και την επιχείρηση. Δεν νομίζω ότι κανείς έχει συνειδητοποιήσει την ταχύτητα και το βάθος της αλλαγής, η οποία δεν έρχεται αλλά είναι ήδη εδώ,» αναφέρει ο Πέτρος Μίχος.

Η Deloitte διαπίστωσε ότι το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού βρίσκεται στη μέση μιας ευρείας μετατροπής της ταυτότητάς του. Για να μπορέσει να λάβει ουσιαστική θέση στον οργανισμό ως βασικός σύμβουλος της επιχείρησης, είναι σημαντικό για το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού να επικεντρωθεί στην αποτελεσματική παροχή υπηρεσιών, στην εύρεση των καλύτερων προγραμμάτων που αφορούν τα ταλέντα, καθώς και στο συνολικό σχεδιασμό της εργασίας, χρησιμοποιώντας ψηφιακά μέσα.

Οι οργανισμοί θα πρέπει να κατανοήσουν καλύτερα τους εργαζομένους τους και πώς επαναπροσδιορίζονται οι θέσεις εργασίας τους

Οι τάσεις στη φετινή έκθεση δείχνουν σημάδια επαναπροσδιορισμού σε όλα τα μέτωπα, συμπεριλαμβανομένων των θέσεων εργασίας. Οι οργανισμοί θα πρέπει να προσεγγίσουν εξωτερικά ταλέντα, μεθόδους ρομποτικής, γνωστικά εργαλεία και συστήματα τεχνητής νοημοσύνης ως το «νέο επαυξημένο εργατικό δυναμικό». Φέτος, το 41% των ερωτηθέντων ανέφεραν ότι έχουν εφαρμόσει πλήρως ή έχουν

σημειώσει σημαντική πρόοδο στην υιοθέτηση των γνωστικών τεχνολογιών και των τεχνολογιών τεχνητής νοημοσύνης στο εργατικό δυναμικό. Όμως, μόνο το 17% των στελεχών σε παγκόσμιο επίπεδο αναφέρουν ότι είναι έτοιμοι να διαχειριστούν ένα εργατικό δυναμικό το οποίο συνδυάζει ανθρώπους, ρομπότ και τεχνητή νοημοσύνη οι οποίοι δουλεύουν παράλληλα – αποτελεί το χαμηλότερο επίπεδο ετοιμότητας που έχει παρουσιάσει ποτέ μια τάση, μέσα στα πέντε χρόνια της έρευνας «Παγκόσμιες τάσεις στο χώρο του Ανθρώπινου Δυναμικού.»

Ενώ πολλές θέσεις εργασίας επαναπροσδιορίζονται μέσω της τεχνολογίας και ορισμένες εργασίες αυτοματοποιούνται, η έρευνα της Deloitte δείχνει ότι οι ουσιαστικά ανθρώπινες πτυχές της εργασίας – όπως η κατανόηση, η επικοινωνία και η επίλυση προβλημάτων – γίνονται σημαντικότερες από ποτέ.

Αυτή η μεταστροφή οδηγεί στο να δοθεί έμφαση τόσο στην εκ νέου ειδίκευση, όσο και στη σημαντικότητα των analytics ανθρώπινου δυναμικού, έτσι ώστε να βοηθήσουν τους οργανισμούς να αποκτήσουν ακόμα περισσότερες γνώσεις για τις ικανότητες του εργατικού δυναμικού σε παγκόσμια κλίμακα. Ωστόσο, οι οργανισμοί συνεχίζουν να υπολείπονται σε αυτό τον τομέα, με μόνο το 8% να αναφέρει ότι διαθέτει χρήσιμα δεδομένα, ενώ μόνο το 9% πιστεύει ότι κατανοεί τους παράγοντες που οδηγούν στην καλή επίδοση των ταλέντων σε αυτό το νέο εργασιακό κόσμο.

Αυτό αντιπροσωπεύει μια από τις μεγαλύτερες ευκαιρίες για τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού. Για να μπορέσουν να ξαναγραφούν οι κανόνες, το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει να αποδείξει ότι διαθέτει τις γνώσεις και τις ικανότητες να δράσει πέρα από τις καθιερωμένες διαδικασίες.

Για να διαβάσετε το πλήρες κείμενο της μελέτης, παρακαλώ ακολουθείστε τον παρακάτω σύνδεσμο [2017 Deloitte Global Human Capital Trends](#).

Σχετικά με την έκθεση «Παγκόσμιες τάσεις στο χώρο του Ανθρώπινου Δυναμικού 2017»:

Η έρευνα του 2017 είναι η μεγαλύτερη και εκτενέστερη έρευνα μέχρι σήμερα, στην οποία συμμετείχαν περισσότεροι από 10.000 επικεφαλής τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού και επιχειρήσεων από 140 χώρες. Το 22% των ερωτηθέντων προέρχονται από μεγάλες εταιρίες (περισσότεροι από 10.000 εργαζόμενοι), το 29% από μεσαίου μεγέθους εταιρίες (1.000 έως 10.000 εργαζόμενοι) και το 49% από μικρές εταιρίες (λιγότεροι από 1.000 εργαζόμενοι). Οι ερωτηθέντες από την Αμερική αντιπροσωπεύουν το 31% του συνόλου, οι ερωτηθέντες της Ευρώπης, Μέσης Ανατολής και Αφρικής το 51% και της Ασίας το 18%. Οι ερωτηθέντες προέρχονται από πολλούς διαφορετικούς κλάδους, συμπεριλαμβανομένων των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών, των καταναλωτικών επιχειρήσεων, της τεχνολογίας, των μέσων ενημέρωσης και τηλεπικοινωνιών και των κατασκευαστικών εταιριών. Το 63% των ερωτηθέντων είναι επαγγελματίες του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού και το 37% είναι επαγγελματίες άλλων ανώτερων τμημάτων των επιχειρήσεων. Οι C-levels executives αντιπροσωπεύουν το 30% (περισσότεροι από 3.100) των εργαζομένων.

Σχετικά με της πρακτικές Ανθρώπινου Κεφαλαίου της Deloitte

Η Deloitte βοηθάει τους οργανισμούς να διαχειριστούν αποτελεσματικά το ανθρώπινο κεφάλαιο με στόχο την επιχειρησιακή ανάπτυξη. Αυτό πραγματοποιείται με την αξιοποίηση των προηγμένων analytics για την ανάπτυξη της διαχείρισης ταλέντων και των στρατηγικών

που θα πρέπει να εφαρμόζει το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού έτσι ώστε να φέρει τα κατάλληλα αποτελέσματα.

Σχετικά με την Deloitte

Στην Ελλάδα, η Deloitte Ανώνυμη Εταιρία Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών, η Deloitte Business Solutions Ανώνυμη Εταιρία Συμβούλων Επιχειρήσεων και η Deloitte Accounting Compliance & Reporting Services A.E. είναι μέλη 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 να ενημερωθείτε για το παγκόσμιο δίκτυο των εταιριών μελών μας.

Η Deloitte παρέχει ελεγκτικές, φορολογικές, συμβουλευτικές και χρηματοοικονομικές υπηρεσίες σε πελάτες του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα όλων των κλάδων. Η Deloitte προσφέρει υπηρεσίες σε 4 στους 5 οργανισμούς του Fortune Global 500® μέσω ενός παγκόσμιου διασυνδεδεμένου δικτύου εταιριών-μελών που δραστηριοποιούνται σε περισσότερες από 150 χώρες συνεισφέροντας παγκοσμίως επιπέδου δυνατότητες, βαθιά γνώση και υψηλής ποιότητας υπηρεσίες που ανταποκρίνονται στις πιο πολύπλοκες επιχειρηματικές προκλήσεις των πελατών μας. Για να μάθετε περισσότερα για το πώς τα περίπου 225,000 στελέχη μας δημιουργούν τον αντίκτυπο που μετράει παρακαλούμε να συνδεθείτε μαζί μας μέσω Facebook, LinkedIn ή Twitter.

Στην Ελλάδα, η «Deloitte Ανώνυμη Εταιρία Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών» παρέχει ελεγκτικές (audit) υπηρεσίες, η «Deloitte Business Solutions Ανώνυμη Εταιρία Συμβούλων Επιχειρήσεων» χρηματοοικονομικές (financial advisory), φορολογικές (tax) και συμβουλευτικές (consulting) υπηρεσίες και η «Deloitte Accounting Compliance & Reporting Services A.E.» λογιστικές υπηρεσίες (accounting outsourcing). Με περισσότερα από 600 άτομα προσωπικό και γραφεία στην Αθήνα και τη Θεσσαλονίκη, η Deloitte στην Ελλάδα 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

Το υλικό αυτό περιέχει αποκλειστικά και μόνο γενικές πληροφορίες και καμία από τις εταιρίες μέλη του διεθνούς δικτύου της Deloitte Touche Tohmatsu Limited ή άλλες συνεργαζόμενες οντότητες (συνολικά, το δίκτυο της Deloitte) δεν δύναται να εκληφθεί ότι δι' αυτού παρέχει συμβουλές ή υπηρεσίες. Ως εκ τούτου, οι αναγνώστες θα πρέπει να αναζητήσουν εξειδικευμένες συμβουλές σχετικά με κάθε ειδικό πρόβλημα που αντιμετωπίζουν. Προτού λάβετε αποφάσεις ή προβείτε σε ενέργειες που μπορεί να επηρεάσουν τα οικονομικά ή την επιχείρησή σας, θα πρέπει να συμβουλευτείτε ειδικό επαγγελματία σύμβουλο. Καμία νομική οντότητα του δικτύου της Deloitte δεν αποδέχεται ευθύνη για οιαδήποτε ζημία υποστεί οποιοσδήποτε που βασίσθηκε στο παρόν.

Φραγκοκκλησιάς 3α και Γρανικού, 15125 Μαρούσι, Τηλ: +30 210 6781100

© 2017 Όλα τα δικαιώματα κατοχυρωμένα.