



Контактное лицо: Артём Тюрин,
специалист по связям с общественностью
Тел: +7 (495) 787 06 00
Факс: +7 (495) 787 06 01
Email: atyurin@deloitte.ru

Международные организации ожидает кризис в сфере вовлеченности и удержания сотрудников

Москва, 5 марта 2015 года. Основной проблемой, с которой на сегодняшний день сталкиваются 87% руководителей компаний и кадровых отделов (по сравнению с 79% в прошлом году) является низкий уровень вовлеченности сотрудников — таковы результаты третьего ежегодного международного исследования «Делойта» [«Тенденции международного рынка человеческого капитала – 2015: управляя миром новых возможностей»](#), опубликованного сегодня. И все же большинство организаций по-прежнему не принимают никаких мер для улучшения корпоративной культуры, что создает потенциальную угрозу для будущего развития бизнеса.

В ходе данного [опроса](#), ставшего одним из крупнейших исследований в сфере управления кадровыми ресурсами, вопросов лидерства и других актуальных проблем рынка человеческого капитала, «Делойт» провел интервью с более чем 3,3 тыс. руководителями компаний и кадровых отделов в 106 странах. Количество респондентов, назвавших проблему вовлеченности сотрудников «очень важной», увеличилось почти в два раза по сравнению прошлым годом (26%) и достигло 50%. 60% опрошенных признали, что в их организациях нет адекватной программы для оценки и повышения уровня вовлеченности сотрудников, что говорит о недостаточной подготовленности компаний к решению этой проблемы. Только у 12% руководителей организаций и кадровых отделов существует программа по формированию и интеграции сильной корпоративной культуры, и лишь 7% опрошенных считают, что система оценки, продвижения и совершенствования в отношении

Проблемы недостатка лидерских качеств, специальных знаний и навыков сотрудников приобретают первоочередное значение

Недостаток лидерских качеств — наиболее острая проблема, связанная с управлением кадрами, по данным за прошлый год — по мнению 86% респондентов по-прежнему остается самой актуальной для руководителей компаний и кадровых департаментов. Доля опрошенных, назвавших этот вопрос очень важным, резко выросла до 50% по сравнению с 38% в прошлом году. Любопытно, что согласно данным [«Отчета «Делойта» о предпринимательской уверенности за 2014 год»](#) лишь 49% опрошенных представителей высшего руководства подтверждают свою готовность работать над развитием лидерских навыков сотрудников на всех уровнях организации.

Признав, что общая нехватка навыков у персонала может стать тормозящим фактором развития бизнеса, 85% руководителей (по сравнению с 70% в прошлом году) назвали образование и профессиональное развитие сотрудников ключевой проблемой, подняв ее таким образом на третье место по значимости среди других факторов. В то же время 80% респондентов (по сравнению с 75% в прошлом году) отнесли к ключевым проблемам нехватку специальных навыков у работников, а 35% (по сравнению с 25% в прошлом году) назвали очень важной проблемой нехватку навыков у сотрудников кадровых служб.

Новой задачей организаций становится упрощение рабочих процессов

Согласно результатам исследования «Делойта» кроме задач, связанных с развитием лидерских навыков и вовлеченности сотрудников, компании вынуждены искать пути снижения профессионального стресса, упрощения бизнес-процессов и оптимизации рабочего процесса. 66% опрошенных полагают, что на сегодняшний день рабочая среда в их компаниях «обескураживает» сотрудников, а 74% называют сложность рабочих процессов значительной проблемой. Несмотря на то что более чем в половине организаций, участвовавших в исследовании, существует та или иная программа оптимизации рабочих процессов, 25% респондентов признали, что планов по реализации подобной программы у них нет.

Когнитивные компьютерные технологии меняют привычные схемы работы

Развитие когнитивных возможностей компьютеров и программного обеспечения вынуждает представителей бизнеса задуматься о новых методах работы и о том, какие навыки нужны сотрудникам для того, чтобы достичь успеха. 58% руководителей признают, что «разработка новых рабочих процессов с применением новейших компьютерных технологий» приобретает большое значение. Однако, несмотря на то что многие отмечают эту тенденцию, мало кто имеет четкое понимание того, какое влияние когнитивные компьютерные технологии оказывают на человека. Только 5% опрошенных заявили, что хорошо понимают, какой эффект новейшие технологии могут оказать на работу персонала.

Организации упускают возможности роста, выявленные аналитиками

Исследование «Делойта» показывает, что аналитика — это одна из областей, в которых компании сталкиваются со значительным несоответствием возможностей и потребностей^[1]. Три четверти опрошенных относят кадровую аналитику к важным факторам, но лишь 8% (почти ровно столько же, сколько в прошлом году) полагают, что в их организации кадровая аналитика развита достаточно хорошо.

Для получения более подробной информации о результатах исследования, включая точные данные по отдельным странам и отраслям экономики, перейдите, пожалуйста, по [ссылке](#) на главную страницу с результатами международного исследования «Делойта» «Тенденции на рынке человеческого капитала в 2015 году».

Скачать полную версию отчета можно [здесь](#), краткая версия в виде инфографики представлена [здесь](#).

О «Делойте»

Наименование «Делойт» относится к одному либо любому количеству юридических лиц, входящих в «Делойт Туш Томацу Лимитед», частную компанию с ответственностью участников в гарантированных ими пределах, зарегистрированную в соответствии с законодательством Великобритании; каждое такое юридическое лицо является самостоятельным и независимым юридическим лицом. Подробная информация о юридической структуре «Делойт Туш Томацу Лимитед» и входящих в нее юридических лиц представлена на сайте www.deloitte.com/about.

«Делойт» предоставляет услуги в области аудита, налогообложения, управленческого и финансового консультирования государственным и частным компаниям, работающим в различных отраслях промышленности. Объединенная международная сеть фирм-участников более чем в 150 странах позволяет «Делойту» использовать потенциал международного уровня для предоставления клиентам услуг высочайшего класса и информации, необходимой для решения наиболее сложных проблем, возникающих в ходе деятельности. Почти 200 тысяч специалистов «Делойта» привержены идеям достижения совершенства в предоставлении профессиональных услуг своим клиентам.

^[1] Под несоответствием возможностей и потребностей в данном случае мы понимаем несоответствие между готовностью организации к решению задачи и приоритетностью данной задачи (измеряется по 100-балльной шкале). Если организация оценивает срочность какой-либо задачи в 80%, а свою готовность к решению данной задачи в 50%, то несоответствие возможностей и потребностей составит -30%. Чем выше численное значение этого отрицательного показателя, тем больше несоответствие возможностей и потребностей. Чем больше несоответствие, тем больше внимания и ресурсов может потребоваться для решения задачи.