

60%

Με στόχο την καλύτερη προετοιμασία τους για το μέλλον εν όψει των νέων τάσεων στο εργατικό δυναμικό, όπως η είσοδος στην αγορά των millennials, οι επιχειρήσεις υψηλών επιδόσεων **αναπροσαρμόζουν** τα επιχειρηματικά πρότυπα σε ποσοστό 60%, όπως αναφέρουν τα στελέχη τους, ενώ την ίδια στιγμή οι επιχειρήσεις χαμηλών επιδόσεων εστιάζουν σε περικοπές και αναδιάρθρωση σε ποσοστό 51%.

[SAP - Oxford Economics] Έρευνα δείχνει ότι 64% των εταιρειών που υπεραποδίδουν έχουν το HR ως οδηγό της στρατηγικής τους

Ανθρώπινο δυναμικό και θετικές επιχειρηματικές επιδόσεις

Της Σοφίας Εμμανουήλ
sem@nattemporiki.gr

Μια ισχυρή συσχέτιση μεταξύ της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και των οικονομικών επιδόσεων σε βασικούς τομείς, όπως η αύξηση των εσόδων και της κερδοφορίας, δείχνει μια ακόμη παγκόσμια έρευνα, Workforce 2020, που υλοποιήθηκε από την Oxford Economics με την υποστήριξη της SAP. Σύμφωνα με τα συμπεράσματα, η επένδυση των επιχειρήσεων στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να συμβάλει σημαντικά στην ενίσχυση των οικονομικών τους αποτελεσμάτων. Διαπιστώνεται ότι τα στελέχη εταιρειών με καλές οικονομικές επιδόσεις τείνουν να είναι πιο προνοητικά και καλύτερα προετοιμασμένα, με αποτέλεσμα να προσαρμόζονται πιο εύκολα στις μεταβαλλόμενες τάσεις της αγοράς. Επίσης, οι εν λόγω εταιρείες δεινώνουν ιδιαίτερα προσοχή στις δημογραφικές αλλαγές του ανθρώπινου δυναμικού, οι οποίες τελικά διαμορφώνουν το περιβάλλον εργασίας. Επιπλέον, τα στελέχη τους υποστηρίζουν ότι η εισοδητική γενιά των millennials στην αγορά εργασίας και η γήρανση που ήδη υπάγοντος ανθρώπινου δυναμικού αποτελούν δύο από τις βασικές αλλαγές που πρόκειται να επηρεάσουν την επιχειρηματική τους στρατηγική.

Στην εν λόγω έρευνα έλαβαν μέρος κλάδους επιχειρήσεων απ' όλη τον κόσμο, οι οποίες εξετάστηκαν με βάση την προτεραιότητα που δίνουν σε θέματα διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού τους και της οικονομικής τους επιτυχίας. Είναι ενδεικτικό ότι πάνω από μία στις τέσσερις (27%) εταιρείες που υποαποδίδουν λένε ότι η μεταβαλλόμενη φύση της απασχόλησης μειώνει την ικανότητά τους να διακρίνουν τους εργαζομένους τους.

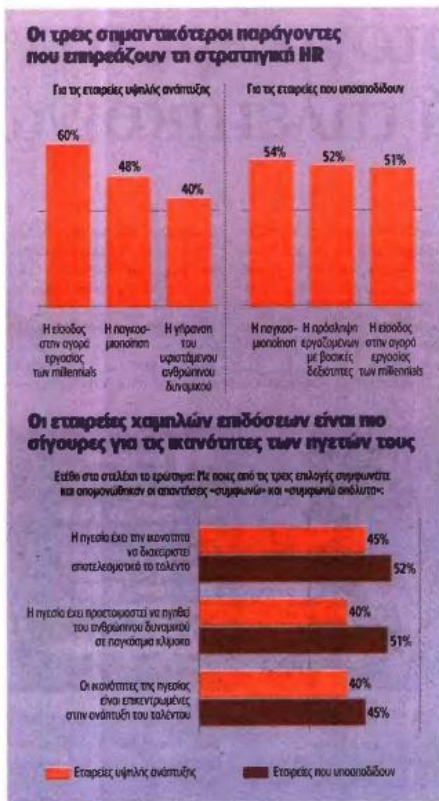
Τον κομβικό ρόλο του HR σε αυτές τις συνθήκες αναδεικνύει η Αλεξάνδρα Κοκκινά, COO SAP Ελλάδας, Κύπρου και Μάλτας, ανα-

φερόμενη στην εμπειρία της ελληνικής αγοράς, καθώς και συγκεκριμένων αγορών που παρακολουθεί. Όπως εξηγεί στη «Ν», όλες οι επιχειρήσεις πλέον δημιουργούν και ακολουθούν επιχειρηματικές στρατηγικές. Παρ' όλα αυτά, για να μετατραπούν αυτές οι στρατηγικές σε επιχειρηματικά αποτελέσματα απαιτείται δέσμευση, συμμετοχή και παραγωγικοί άνθρωποι. «Ως εκ τούτου το ανθρώπινο δυναμικό ποτέ δεν ήταν πιο σημαντικό για την οργανωτική επιτυχία μιας επιχείρησης. Το HR έχει την ικανότητα να εντοπίζει, να υποστηρίζει και να οδηγεί το ταλέντο, το οποίο τελικά εξασφαλίζει στην επιχείρηση μεγαλύτερη οικονομική επιτυχία. Αυτά ακριβώς η σύνδεση επιβεβαιώνεται από την παγκόσμια έρευνα Workforce 2020», προσθέτει.

Η έρευνα της Oxford Economics δείχνει τη μετατόπιση των προτεραιοτήτων -καθώς οι οικονομίες ανακρίνουν σε παγκόσμιο επίπεδο- και ότι οι εταιρείες υστερούν στην κατανόηση της μεταβαλλόμενης δυναμικής των τομέων που έχουν μεγαλύτερη σημασία για την ανάπτυξη τους. Σχεδόν τα δύο τρίτα ή ποσοστό 64% των στελεχών σε εταιρείες υψηλής ανάπτυξης λένε ότι τα θέματα ανθρώπινου δυναμικού οδηγούν ήδη τη στρατηγική σε επίπεδο διοικητικού συμβουλίου. Το ποσοστό αυτό είναι πολύ χαμηλότερο για τις εταιρείες χαμηλής ανάπτυξης, ήτοι 49% έχοντας ενισχυθεί κατά εννέα μονάδες σε τρία χρόνια. Οι εταιρείες με επιδόσεις κερδοφορίας κάτω από τον μέσο όρο αγωνίζονται να συμβοδίσουν με τις μεταβαλλόμενες τάσεις του εργατικού δυναμικού και οι περισσότερες από τις μισές αναφέρουν δυσκολία πρόσληψης υπαλλήλων με βασικές δεξιότητες, γεγονός που επηρεάζει τις στρατηγικές τους αναφορικά με το ανθρώπινο δυναμικό. Είναι ενδεικτικό επίσης ότι οι περισσότερες από τις μισές εταιρείες υψηλής ανάπτυξης έχουν σημειώσει πρόοδο ως προς την επίτευξη των στρατηγικών στόχων τους την τελευταία πενταετία σε σύγκριση με το 45% των εταιρειών που υποαποδίδουν, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι υψηλών επιδόσεων εταιρείες είναι πιο ενεργές όταν πρόκειται για μακροπρόθεσμοι στόχοι.

Οι προετοιμασίες

Οι εταιρείες που υποαποδίδουν εστιάζουν στα επιδόματα των εργαζομένων ως έναν τρόπο για να διατηρούν το προσωπικό τους. Συγκεκριμένα, όπως δείχνει η έρευνα, τρεις στις δέκα (28%) εταιρείες με αύξηση εσόδων κάτω από τον μέσο όρο του δείγματος προσφέρουν προγράμματα συνταξοδότησης έναντι δύο στις δέκα (29%) εταιρείες με επιδόσεις άνω του μέσου όρου. Επίσης προσφέρουν στους εργαζομένους τους πρόσβαση σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης σε ποσοστό 27% έναντι 16% των εταιρειών που υπεραποδίδουν, καθώς και πρόσβαση



Καλύτερες ευκαιρίες για κατάρτιση και εκπαίδευση

▼ Σύμφωνα με τα συμπεράσματα της έρευνας που υλοποίησε η Oxford Economics με την υποστήριξη της SAP, διαπιστώνεται ότι οι καλύτερες ευκαιρίες για κατάρτιση και εκπαίδευση θα ωφελήσουν τόσο τους εργαζομένους όσο και τις επιχειρήσεις. Οι υψηλές απόδοσης εταιρείες εμφανίζονται πολύ πιο ικανοποιημένες, συγκριτικά με τις χαμηλές απόδοσης εταιρείες, με την ποιότητα των υποψηφίων που τις προσεγγίζουν, γεγονός που αποβιβάζει σε μεγάλο βαθμό στα συμπληρωματικά προγράμματα κατάρτισης από τα οποία επωφελούνται οι υπάλληλοί τους.

Εξάλλου, οι εταιρείες υψηλής απόδοσης λένε ότι διαθέτουν ένα επίσημο πρόγραμμα καθοδήγησης (σε ποσοστό 58% έναντι 50% των εταιρειών που υποαποδίδουν). Σε συγκεκριμένο ερώτημα για το αν οι εταιρείες τους διαθέτουν μηχανισμούς για ανάλυση δεδομένων, προγραμματισμό και εργαλεία της αγοράς εργασίας, τα στελέχη των εταιρειών που υπεραποδίδουν του μέσου όρου απάντησαν ότι οι εταιρείες τους διαθέτουν τα παραπάνω σε ποσοστά: 55%, 57% και 54% αντίστοιχα, ενώ οι απαντήσεις των στελεχών σε εταιρείες χαμηλών επιδόσεων ανήλθαν σε: 48%, 51% και 60% αντίστοιχα.

Οι στρατηγικές

Σημειώνεται ότι πολύ περισσότερες εταιρείες υψηλών επιδόσεων συγκριτικά με τις εταιρείες χαμηλών επιδόσεων λένε ότι προσφέρουν συμπληρωματικά προγράμματα κατάρτισης. Επίσης το 36% λέει ότι αντιμετωπίζει δυσκολία να βρει εργαζομένους με τις βασικές δεξιότητες έναντι 52% αντίστοιχα. Αναφορικά με τις διαδικασίες, η κίνηση και τις ευκαιρίες ανέλιξης σε υψηλόβαθμες θέσεις, μειοψηφία (37%) είναι όσοι βλέπουν λίγες πιθανότητες ανέλιξης στις εταιρείες υψηλών επιδόσεων, ενώ στις εταιρείες χαμηλών επιδόσεων μειοψηφία (48%) είναι όσοι βλέπουν ευκαιρίες ανέλιξης.

[SID:5900586]

“ Το HR έχει την ικανότητα να εντοπίζει, να υποστηρίζει και να οδηγεί το ταλέντο, το οποίο τελικά εξασφαλίζει στην επιχείρηση μεγαλύτερη οικονομική επιτυχία. ”

Αλεξάνδρα Κοκκινά, COO SAP Ελλάδας, Κύπρου και Μάλτας

