

[έρευνα Hay Group]

Πώς η κρίση επηρέασε αμοιβές και συνθήκες στην εργασία

Καθώς οι αυξήσεις των μισθών τείνουν να μηδενίζονται, ως συνέπεια της οικονομικής κρίσης, το ενδιαφέρον μετατοπίζεται στις αμοιβές των στελεχών με βάση την απόδοση, όπως δείχνει έρευνα της Hay Group, που αναδεικνύει επίσης τον αντίκτυπο της κρίσης στις εργασιακές συνθήκες.

Της Σοφίας Εμμονουήλ
semmi@nateporika.gr

Τα άμεσα και ξεκάθαρα πλεονεκτήματα των αμοιβών με βάση την απόδοση, σύμφωνα με τα συμπεράσματα της έρευνας «HR trends survey 2012» της Hay Group, είναι η πιο αποδοτική χρήση πόρων, η κατάλληλη αναγνώριση και επιβράβευση των προσπαθειών των στελεχών και των εργαζομένων, καθώς και η συνεπακόλουθη αύξηση των πιθανοτήτων διακρίτησης των πλέον αποδοτικών και ιαλαντούχων από αυτούς. Είναι ενδεικτικό ότι οι επιχειρήσεις, που συμμετείχαν στην έρευνα, έδωσαν αυξήσεις που κυμάνθηκαν στο 1,4% κατά το 2011, ενώ η πρόβλεψη για το 2012 διαμορφώνεται στο -0,20%. Την ίδια ώρα, το 61% των επιχειρήσεων σχεδιάζει να παράσχει bonus το 2012. Επομένως, είναι θεμιτό οι επιχειρήσεις να επικεντρωθούν στις μεταβλητές αποδοχές, ώστε να επιτύχουν τα απουλόμενα που επιθυμούν.

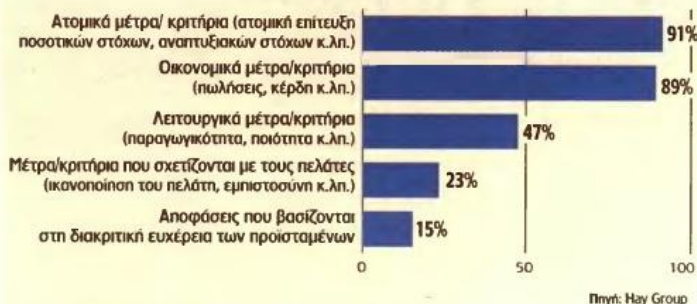
Οι παράγοντες, που επηρεάζουν με μεγαλύτερη συχνότητα (91%) την παροχή και τη διαμόρφωση του ύψους του bonus, είναι ατομικά κριτήρια/μέτρα που σχετίζονται με τους εργαζομένους (π.χ. επίτευξη ατομικών ποσοτικών και ποιοτικών στόχων) και αμέσως μετά (89%) τα οικονομικά κριτήρια/μέτρα (π.χ. κερδοφορία). Αξιοσημείωτα είναι και τα ευρήματα της έρευνας σχετικά με τον αντίκτυπο που έχει η οικονομική ύφεση στις εργασιακές συνθήκες και στο πώς εντοπίζεται ότι έχουν επηρεαστεί οι εργαζόμενοι.

Καινοτομία και πελάτες

Η καινοτομία είναι μία από τις κύριες μεθόδους που επιτρέπουν στους οργανισμούς να ανταποκριθούν στις μεταβαλλόμενες συνθήκες και είναι ένα από τα βασικά εργαλεία που θα επιτρέψουν στην επιχείρηση να επιτύχει λειτουργική υπεροχή και να αποκτάσει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.

Το 46% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα, πιστεύει ότι η διάθεση και η τάση των εργαζομένων τους προς την καινοτομία έχει αυξηθεί σε σχέση με την προ-κρίσης εποχή. Παρά το ότι το ποσοστό αυτό είναι υψηλό, εντοπίζεται ένα υπόλοιπο 54% των εταιρειών στις οποίες η διάθεση και τάση για καινοτομία είναι σταθερή ή και φθίνουσα. Όπως επισημαίνει στο «ΕΧΕ» η Δρ. Τζοάννα Μουτάφη, Senior Consultant της Hay Group, το εύρημα αυτό θα πρέπει να λειτουργήσει σαν προειδοποιητικό σημάδι, ιδιαίτερα για τις επιχειρήσεις για τις οποίες η καινοτομία είναι ένα από τα βασικά εργαλεία για την πλοήγηση και επιβίωσή τους από την οικονομική κρίση και όταν η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων είναι πιο κρίσιμη από ποτέ.

Ποιοι παράγοντες επηρεάζουν την παροχή bonus



> Ασφάλεια θέσης εργασίας

Στο 46% των επιχειρήσεων η ασφαλέστερη μέθοδος για να διατηρηθεί η θέση εργασίας είναι η αύξηση της παραγωγικότητας, η οποία επιτυγχάνεται με τη χρήση καινοτομικών εργαλείων. Το 46% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα, πιστεύει ότι η διάθεση και η τάση των εργαζομένων τους προς την καινοτομία έχει αυξηθεί σε σχέση με την προ-κρίσης εποχή. Παρά το ότι το ποσοστό αυτό είναι υψηλό, εντοπίζεται ένα υπόλοιπο 54% των εταιρειών στις οποίες η διάθεση και τάση για καινοτομία είναι σταθερή ή και φθίνουσα. Όπως επισημαίνει στο «ΕΧΕ» η Δρ. Τζοάννα Μουτάφη, Senior Consultant της Hay Group, το εύρημα αυτό θα πρέπει να λειτουργήσει σαν προειδοποιητικό σημάδι, ιδιαίτερα για τις επιχειρήσεις για τις οποίες η καινοτομία είναι ένα από τα βασικά εργαλεία για την πλοήγηση και επιβίωσή τους από την οικονομική κρίση και όταν η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων είναι πιο κρίσιμη από ποτέ.

Η πλειονότητα των επιχειρήσεων εστιάζει τώρα σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό στην κάλυψη ή/και υπερκάλυψη των αναγκών και των προσδοκιών των πελατών της. Οι συνθήκες, ανάγκες και προτιμήσεις αλλάζουν ως αποτέλεσμα της μείωσης των εισοδημάτων και της συνεπακόλουθης ανακατάταξης των προτεραιοτήτων σε καταναλωτικά αλλά και επενδυτικά αγαθά. Έτσι είναι επόμενο, οι επιχειρήσεις να εστιάσουν στην αναζήτηση και αποκωδικοποίηση των νέων αναδυόμενων αναγκών, καθώς και στην προσπάθεια μετατροπής των αναγκών σε παραγωγικές ευκαιρίες.

Σύμφωνα με την κ. Μουτάφη, προς αυτή τη κατεύθυνση, θα μπορούσαν να συμβάλουν σημαντικά τα στελέχη ανθρώπινου δυναμικού μιας επιχείρησης, δεδομένου ότι η αλλαγή της επιχειρησιακής κουλτούρας ως προς την εστίαση στον πελάτη και η επικοινωνία της στους εργαζομένους με σκοπό την παροχή και τελικά την εδραίωση της είναι σύνθετα θέματα που απαιτούν ειδικό χειρισμό.

Συνεργασία και δέσμευση

Παρά το ότι για στις μισές επιχειρήσεις, το επίπεδο συνεργασίας δεν έχει μεταβληθεί σε σχέση με το αντίστοιχο πριν την κρίση, υπάρχει ένα σημαντικό ποσοστό της τάξης του 37% που αναφέρουν ότι έχει αυξηθεί. Οι εκτεταμένες περικοπές προσωπικού, με τη συνεπακόλουθη διανομή καθηκόντων, οδηγούν αναπόφευκτα σε ανάγκη ανάπτυξης νέων καναλιών επικοινωνίας και συνεργασίας μεταξύ εργαζομένων αλλά και μεταξύ τμημάτων. Η κοινωνιολογική τάση των ομάδων, να «δένονται περισσότερο» στις δύσκολες στιγμές, φαίνεται να λειτουργεί θετικά προς αυτή την κατεύθυνση.

Όσον αφορά στο βαθμό δέσμευσης των εργαζομένων, αυτός φαίνεται να έχει επηρεαστεί από την οικονομική κρίση, για το 70% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα. Συγκεκριμένα, ενώ το 34% των επιχειρήσεων θεωρεί ότι τα επίπεδα δέσμευσης των εργαζομένων που απασχολούν είναι υψηλότερα τώρα σε σχέση με την προ-κρίσης εποχή, το 36% θεωρεί ότι είναι χαμηλότερα. Για τις εταιρείες αυτές, η έλλειψη δέσμευσης των εργαζομένων μπορεί να αποτελέσει ρίσκο ως προς την παραγωγικότητα και αποδοτικότητα των εργαζομένων τους, είναι επομένως σημαντικό η ηγεσία της επιχείρησης με την υποστήριξη του Ανθρώπινου Δυναμικού να ανατρέπει αυτή την τάση και να παρακινήσει τους ανθρώπους ώστε να προσπαθήσουν όλοι στο μέγιστο δυνατό για την επίτευξη ενός κοινού και ξεκάθਾਰου οράματος. [SID:6527558]