

Στη «δέσμευση» των εργαζομένων προσβλέπουν οι επιχειρήσεις

Στη δέσμευση των εργαζομένων ρίχνουν τώρα το βάρος οι επιχειρήσεις μετά τα σκληρά μέτρα περιορισμού του κόστους που έλαβαν το 2011. Αυτή την ανατροπή των προτεραιοτήτων των επιχειρήσεων στη στρατηγική Διαχείρισης του Ανθρώπινου Δυναμικού αναδεικνύει έρευνα της Hay Group.

Της Σοφίας Εμμανουήλ
semem@nafemporiki.gr

Ποσοστό 84% των επιχειρήσεων αναφέρουν ότι οι εργαζόμενοι τους βιώνουν πολύ υψηλή επίπεδα άγχους και αβεβαιότητας, ως αποτέλεσμα της ύφεσης και των διαρθρωτικών μέτρων (περικοπή δαπανών, αναδιοργάνωση κ.ά.) ενώ από την άλλη μεριά αντιλαμβάνονται ότι η έξοδος από την κρίση και η επιστροφή σε θετικά αποτελέσματα προϋποθέτει υψηλή δέσμευση των εργαζομένων και εξασφάλιση κλίματος παρακίνησης. Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας "2012 HR trends in Greece" της Hay Group, που διενεργήθηκε τον Ιανουάριο του 2012, από τις επιχειρήσεις που δήλωσαν ότι έχουν εφαρμόσει μέτρα για τον περιορισμό του κόστους, η μεγάλη πλειοψηφία (70%) έχει ήδη περιορίσει τις αυξήσεις των μισθών, μία πρακτική που αναμένεται να συνεχιστεί με την ίδια συχνότητα και το 2012. Η μη αντικατάσταση των εργαζομένων που αποχωρούν και ο περιορισμός των εξόδων που σχετίζονται με τη διαφήμιση και το μάρκετινγκ, ήταν για το 2011 δυο ιδιαίτερα δημοφιλείς (61%) μέθοδοι μείωσης κόστους. Το 2012, αναμένεται να συνεχίσουν να υιοθετούνται από πολλές επιχειρήσεις με μικρότερη όμως συχνότητα (58% και 42% αντίστοιχα). Όπως εξηγεί στο "ΕΧΕ" η Δρ. Τζοάννα Μουτάφη, Senior Consultant της Hay Group, ενδεχομένως, οι επιχειρήσεις κατά το 2011 να μείωσαν το προσωπικό τους και τα έξοδα που σχετίζονται με το μάρκετινγκ σε τέτοιο βαθμό, που να μην έχουν εναπομείνει μεγάλα περιθώρια για περαιτέρω μείωση. Αντιθέτως, μία πρακτική που αποκτά βαρύνουσα σημασία το 2012 (65%) είναι ο επανασχεδιασμός των λειτουργικών διαδικασιών. Επίσης οι επιχειρήσεις αρχίζουν να έχουν μία πιο στρατηγική και μακροπρόθεσμη οπτική. Έχοντας εξαντλήσει τα μέτρα περιορισμού του κόστους εστιάζουν σε μέτρα που θα τους επιτρέψουν να λειτουργούν πιο παραγωγικά και αποτελεσματικά.

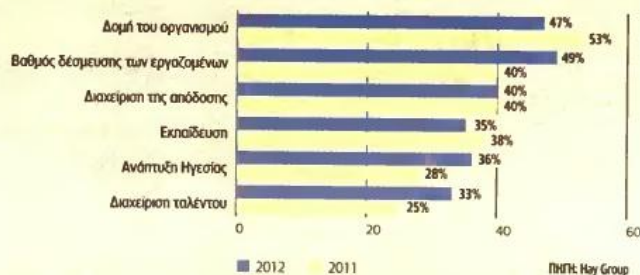
Οι τάσεις για το 2012

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, το 29% των επιχειρήσεων προτίθεται να προχωρήσει σε μειώσεις προσωπικού το 2012, ποσοστό σημαντικά χαμηλότερο από το αντίστοιχο 39% του 2011. Σημαντικό είναι ωστόσο ότι από τις επιχειρήσεις που δήλωσαν ότι προτίθενται να προχωρήσουν σε μειώσεις προσωπικού, η μεγάλη πλειονότητα (60%) σκοπεύει να μειώσει το προσωπικό της από 1% - 5%, ποσοστό που καταδεικνύει ότι τα μεγάλα "κύματα μαζικών απολύσεων" πιθανόν να ανήκουν στο παρελθόν.

Όσον αφορά στα τερραρχικά επίπεδα στα οποία θα εστιαστούν οι μειώσεις προσωπικού, το 2012, το "ενδιαφέρον" μετατοπίζεται από τα ανώτατα στελέχη (40%) προς τα στελέχη μεσαίας γραμμής

Στρατηγική διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού

Σε ποιες τρεις περιοχές επικεντρώθηκε το τμήμα HR το 2011 και σε ποιες θα επικεντρωθεί το 2012;



> Νέο σκεπτικό

Σύμφωνα

την έρευνα της Hay Group, οι επιχειρήσεις που προτίθενται να προχωρήσουν σε μειώσεις προσωπικού το 2012, σκοπεύουν να μειώσουν το προσωπικό τους από 1% - 5%, ποσοστό που καταδεικνύει ότι τα μεγάλα "κύματα μαζικών απολύσεων" πιθανόν να ανήκουν στο παρελθόν.



Η Δρ Τζοάννα Μουτάφη, Senior Consultant, Hay Group.

(60%) και ακόμη περισσότερο προς τους εξειδικευμένους επαγγελματίες (80%) και το υποστηρικτικό προσωπικό (80%). Το 2011 ήταν μία χρονιά, με πολυάριθμες μετακινήσεις υψηλόβαθμων στελεχών, γεγονός που ενδεχομένως να μην αφήνει περιθώρια επιπλέον παρεμβάσεων σε αυτό το τερραρχικό επίπεδο. Ενδιαφέρον πάντως έχει το γεγονός ότι το 67% των επιχειρήσεων δηλώνουν ότι δεν σκοπεύουν να προχωρήσουν σε μειώσεις προσωπικού κατά το 2012. Η πλειονότητα των επιχειρήσεων το 2011 εστίασε σε θέματα που αφορούν στη δομή του οργανισμού καθώς και στην διατήρηση ή/και αύξηση της δέσμευσης των εργαζομένων, ενώ οι τάσεις αυτές αναμένεται να διατηρηθούν και για το 2012. Αξίζει μάλιστα να σημειωθεί ότι έρευνες της Hay Group δείχνουν ότι το κλίμα δέσμευσης επηρεάζει άμεσα την κερδοφορία, έως και 30%.

Ταλέντο

Ως προς τη διαχείριση των ταλέντων, με ένα employee turnover που φτάνει το 3%, (όταν το αντίστοιχο ποσοστό το 2008 ήταν τουλάχιστον διπλάσιο), οι εταιρείες δεν έχουν ως πρωταρχικά έγνια την απόλυτα των ταλέντων τους για το επόμενο έτος. Ωστόσο, το 60% των εταιρειών διατηρούν φόβους σχετικά με το ότι κινδυνεύει να χάσει τους πλέον ικανούς και ταλαντούχους υπαλλήλους του, όταν βελτιωθούν οι οικονομικές συνθήκες και ανακάμψει η οικονομία. Μάλιστα, η έννοια της διαχείρισης ταλέντων σταδιακά αλλάζει και μετασχηματίζεται σε strategic workforce management.

Ηγεσία

Σημαντικές διαφοροποιήσεις διαπιστώνονται και σε επίπεδο ανάπτυξης ηγεσίας. Σύμφωνα με την έρευνα υπάρχει μια αύξηση 60% στην εστίαση των εταιρειών στην ανάπτυξη της ηγεσίας σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Οι εταιρείες συνεδημιουργούν ότι οι συνθήκες της οικονομικής κρίσης απαιτούν διαφορετικές ικανότητες και χαρακτηριστικά από τους ηγέτες τους. Μάλιστα, σύμφωνα με πρόσφατη διεθνή έρευνα της Hay Group, οι εταιρείες δίνουν μεγάλη έμφαση πλέον σε ηγετικά χαρακτηριστικά όπως η στρατηγική αντίληψη σε συνδυασμό με ικανότητα υλοποίησης, ακεραιότητα, ικανότητα επικοινωνίας, έμπνευση και συστημικότητα, ομαδικότητα και λήψη αποφάσεων. Η ποιότητα της ηγεσίας είναι ο θεμελιώδης λίθος για επιβίωση και επιτυχία στη νέα εποχή. Η Διοικητική Ομάδα πρέπει σήμερα να παίζει το ρόλο του ενορχηστρωτή, να δημιουργεί σαφήνεια, συγχρονισμό και την αναγκαία αλληλοϋποστήριξη για την επιτυχία του οργανισμού. [SID:6435263]