

[ΣΔΑΔΕ-HR Forum 2012]

Τέσσερις τάσεις επιβάλλει η κρίση στους διευθυντές προσωπικού

Οι Διευθυντές HR περνούν από την κατάσταση επιφυλακής και εγρήγορσης στην ευελιξία και ανθεκτικότητα ("From HR Alert to HR Resilience") σύμφωνα με το επίκαιρο θέμα του δέκατου συνεδρίου HR Forum 2012 του ΣΔΑΔΕ.

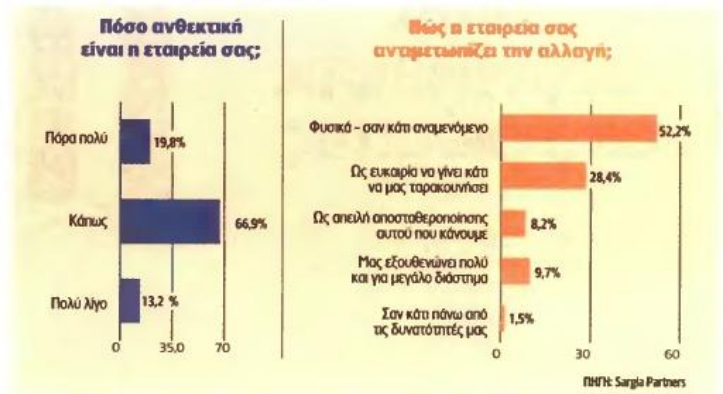
Της Σοφίας Εμμανουήλ
semem@nautemporiki.gr

Η αύξηση του ανταγωνισμού σε θέματα χρηματοοικονομικής επάρκειας και πιστοληπτικής ικανότητας που αντιμετωπίζουν σήμερα επιχειρήσεις και εθνικές οικονομίες έχοντας μπροστά τους ένα περιβάλλον έντονης αβεβαιότητας, αποτελεί πρόκληση για το τμήμα που καταπνέεται με τη χρηματοδότηση μιας επιχείρησης, αλλά ακόμη μεγαλύτερη είναι η πρόκληση για το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού. Έτσι ενώ οι υπουργοί Οικονομικών, τραπεζίτες και CFO μπορούν να ελπίζουν σε μια αποκλιμάκωση της έντασης των κεφαλαιαγορών, οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού δεν έχουν να περιμένουν κάποια θετική μεταστροφή του κλίματος και πρέπει να αντιμετωπίσουν την πρόκληση και να βρουν τις καλύτερες δυνατές λύσεις στις παρούσες συνθήκες. Αν τα καταφέρουν, αυτό αυξάνει τις πιθανότητες μακροπρόθεσμα το ανθρώπινο δυναμικό να αναλάβει το ρόλο του στρατηγικού εταίρου και ταυτόχρονα του καιάλυτο στο εσωτερικό της εταιρείας.

Δημογραφικές αλλαγές

Έρευνα που διεξήγαγε η Boston Consulting Group σε συνεργασία με το European Association for People Management (EAPM) - του οποίου μέλος είναι ο ΣΔΑΔΕ - σε 2.000 διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού από 35 ευρωπαϊκές εταιρείες, έδειξε ότι μετά τα πρώτα χρόνια της κρίσης, 2009 και 2010, οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού εστιάζουν σαφώς σε στρατηγικές μακροπρόθεσμου ορίζοντα. Οι δημογραφικές αλλαγές που προβλέπεται να σημειωθούν στην Ευρώπη σε συνδυασμό με την έλλειψη καταρτισμένων υπαλλήλων και στελεχών διαμορφώνουν το νέο τοπίο του HR management. Μέχρι το 2030, 45 εκατ. εργαζόμενοι αναμένεται να προστεθούν στους εργαζόμενους της Δυτικής Ευρώπης, προκειμένου να διατηρηθεί η οικονομική συνοχή. Με τα σημερινά δημογραφικά δεδομένα, ο παραπάνω στόχος δείχνει δύσκολος αν συνδυαστεί με το χάσμα ανάπτυξης ταλέντων που παρατηρείται και την ανάγκη των επιχειρήσεων για απόκτησή τους. Αποκαλυπτικές είναι οι απαντήσεις των διευθυντών HR για τις προτεραιότητες του σήμερα και του αύριο, όπως διατυπώνονται στην έρευνα που φέρει τον τίτλο "Creating People Advantage 2011" και παρουσιάστηκε για πρώτη φορά στην Ελλάδα την Πέμπτη 7/5 στο συνέδριο του ΣΔΑΔΕ (βλ.νέοσμος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδας) το οποίο πραγματοποιήθηκε υπό την αιγίδα του ΣΕΒ με επιστημονικούς συνεργάτες το Alba Business Graduate School και το ΟΠΑ.

Τα θέματα που κρίνουν ως αποφασιστικής σημασίας για το παρόν και το μέλλον είναι: η διαχείριση του ταλέντου, η ανάπτυξη



> Κατευθύνσεις

Το δέκατο κατά σειρά ετήσιο συνέδριο του HR Forum 2012 που συγκλήθη με τον πρόεδρο του ΣΔΑΔΕ, Μάρκο Μυλωνά-Οικονομολόγο, πραγματοποιήθηκε σε μια κλειστή συγκέντρωση, εδωκε προσεκτικότερο στο θέμα της HR. Ο τίτλος του συνεδρίου HR, ο οποίος είχε την ανάγκη επικύρωσης και ενθάρρυνσης που απαιτείται η προηγούμενη κρίση προέβλεπε να μεταβεί στην κατάσταση ευελιξίας και ανθεκτικότητας που συσταίνει προτεραιότητες για τις επιχειρήσεις, όχι μόνο στην Ελλάδα, αλλά και σε διεθνές επίπεδο.

της ηγεσίας, ο στρατηγικός σχεδιασμός του εργατικού δυναμικού και η μετατροπή του HR σε έναν στρατηγικό συνεργάτη. Επίσης τέσσερις τάσεις εκτιμάται ότι είναι καθοριστικής σημασίας για οποιεσδήποτε μελλοντική στρατηγική HR: δημογραφικά στοιχεία, ποικιλομορφία, κοινωνικά δίκτυα και παγκοσμιοποίηση. Οι δημογραφικές αλλαγές και η επακόλουθη έλλειψη εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού και κατάλληλων στελεχών δεν αφήνουν πολλά περιθώρια ελιγμών στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού.

Μεταξύ του 2003 και του 2008, οι 50 μεγαλύτερες πολυεθνικά δραστηριοποιημένες ευρωπαϊκές επιχειρήσεις δημιούργησαν συνολικά 500.000 θέσεις εργασίας στο εξωτερικό, ενώ περιορίσαν τους εργαζόμενους τους κατά 300.000 στις εγχώριες αγορές εργασίας. Το στοιχείο αυτό είναι ενδεικτικό του ότι οι περισσότεροι διευθυντές HR δεν έχουν δημιουργήσει ένα συνεκτικό σύστημα παγκόσμιας διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού που να ικανοποιεί τις ανάγκες ενός εργατικού δυναμικού καταμετρημένου ανά τον κόσμο.

Η ανθεκτικότητα

Στο πλαίσιο του συνεδρίου παρουσιάστηκε και μια ξεχωριστή έρευνα από τη Sargia Partners που καταγράφει τις απόψεις της κοινότητας του HR στην Ελλάδα σχετικά με το θέμα της ανθεκτικότητας. Στο θέμα τοποθετήθηκε ο Bernhard Holtrop, εξειδικευμένος σύμβουλος της Linkage αλλά και η Γεωργία Καρτιάνη, Πρόεδρος CEO Clubs Ελλάδας και διευθύνουσα σύμβουλος Sargia. Για "ρεαλιστικά αποδοξία" μίλησε ο κ. Holtrop ο οποίος σε μια προσπάθεια να δώσει κάποιες κατευθυντήριες οδηγίες στα στελέχη HR συνόψισε τα εξής βήματα: επικέντρωση στις δυνατότητες, επιβράβευση της επιτυχίας, χιούμορ, ρεαλισμός, επένδυση στην αυτοβελτίωση, συνεκτική ενημέρωση και προσωπική υπευθυνότητα. Από την πλευρά του ο Yvonne Sell, επικεφαλής για θέματα ηγεσίας και ταλέντου της HAY Group στη Μ. Βρετανία και την Ιρλανδία αναφέρθηκε στις μελλοντικές προκλήσεις για την ηγεσία. Ένα σημαντικό θέμα που συζητήθηκε και επιχειρήθηκε να αναλυθεί στο συνέδριο ήταν η σχέση μεταξύ CEO και HR στο δύσκολο δρόμο των αλλαγών. Στο ερώτημα τι περιμένει ο CEO από τον HR ώστε να παραμείνει εργοδότης επιλογής, επιχειρήσαν να δώσουν απαντήσεις κορυφαία στελέχη επιτυχημένων ομίλων, ανάμεσα στους οποίους ο Νικήτας Κωνσταντέλλος, διευθύνων σύμβουλος Ομίλου ICAP, Απίστολος Πεταλάς, διευθύνων σύμβουλος Ομίλου Fourtis, Πάννης Σκεπαρνάς, γενικός διευθυντής Γ.Κ.Ελευθεροδίκας, Βασίλης Ραμιάτ, πρόεδρος και διευθύνων σύμβουλος, Xerox Hellas. [SD.6.369677]