

Ημερομηνία:

25 Νοεμβρίου 2021

Υπεύθυνος επικοινωνίας:

Κάλια Μυλωνάκη

Τηλ: 210 8114386

e-mail: kallia.mylonaki@pwc.com

Μελέτη PwC: Future of work and skills

Αύξηση της παραγωγικότητας βραχυπρόθεσμα λόγω της εξ αποστάσεως/υβριδικής εργασίας, με αντίκτυπο στη μακροπρόθεσμη σχέση εμπιστοσύνης των εργαζομένων προς τους εργοδότες

Σύμφωνα με τη νέα έρευνα της PwC [Future of Work and Skills](#), κατά τη διάρκεια της πανδημίας πολλές εταιρείες έχουν ενισχύσει την παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα του ανθρώπινου δυναμικού τους. Ωστόσο, όσον αφορά στην κουλτούρα και σε θέματα ηγεσίας, προκύπτουν παράμετροι που δρουν ανασταλτικά στη δημιουργία ισχυρών στρατηγικών ανθρώπινου δυναμικού. Η έρευνα στηρίζεται σε δείγμα 4000 επικεφαλής επιχειρήσεων και τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού από 26 χώρες και περιοχές και 28 κλάδους.

Η εξ αποστάσεως και η υβριδική εργασία έχουν οδηγήσει σε μια βραχυπρόθεσμη αύξηση της παραγωγικότητας στους περισσότερους χώρους εργασίας. Το 57% των ερωτηθέντων αναφέρουν ότι η επιχείρησή τους πέτυχε καλύτερες επιδόσεις σε σχέση με τους στόχους απόδοσης και παραγωγικότητας τους τελευταίους 12 μήνες, σε σύγκριση με μόλις 4% που αναφέρουν ότι η εταιρεία τους απέδωσε σημαντικά χειρότερα κατά το ίδιο διάστημα.

Εντούτοις, τα οφέλη παραγωγικότητας και απόδοσης ενδέχεται να επιτυγχάνονται σε βάρος της μακροπρόθεσμης εμπιστοσύνης από πλευράς εργαζομένων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί ότι μόλις το 31% των επικεφαλής των επιχειρήσεων και ανθρώπινου δυναμικού που ερωτήθηκαν, πιστεύουν απόλυτα ότι η επιχείρησή τους δημιουργεί υψηλά επίπεδα εμπιστοσύνης μεταξύ των εργαζομένων και των άμεσων προϊσταμένων τους. Σε αυτό, ενδέχεται να συμβάλει και το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) καθώς σχεδόν τα τρία τέταρτα (74%) δηλώνουν ότι δεν είναι απόλυτα βέβαιοι ότι ο φόρτος εργασίας είναι διαχειρίσιμος σε βαθμό που να επιτρέπει στους εργαζόμενους να αξιοποιούν πλήρως τον προσωπικό τους χρόνο.



Ο Bhushan Sethi, Joint Global Leader, People and Organization της PwC των ΗΠΑ αναφέρει «Καθώς οι επιχειρήσεις επιταχύνουν τον ψηφιακό μετασχηματισμό, η ηγεσία και η κουλτούρα αναδεικνύονται σε κρίσιμους τομείς για την αποτελεσματική διοίκηση των οργανισμών. Μια σειρά παραγόντων όπως η ενδεχόμενη μείωση των επιπέδων εμπιστοσύνης των εργαζομένων, ο υψηλός ανταγωνισμός για την προσέλκυση ταλέντων και οι μεταβαλλόμενες προσδοκίες του ανθρώπινου δυναμικού, αναδεικνύουν το σημαντικό ρόλο των ηγετικών στελεχών και ειδικότερα την ανάγκη διαμόρφωσης μιας συμπεριληπτικής κουλτούρας ηγεσίας σε ένα υβριδικό πλέον εργασιακό περιβάλλον».

Οφέλη στρατηγικού σχεδιασμού

Σύμφωνα με την έρευνα, ο αποτελεσματικός οργανωτικός σχεδιασμός μπορεί να αποφέρει καρπούς. Οι εταιρείες που ακολούθησαν και τις δύο μεθόδους σχεδιασμού, τόσο δυναμικού (όπου οι ηγέτες δημιουργούν πλαίσιο ευελιξίας στην απόκριση του οργανισμού) όσο και βάσει σεναρίων (όπου οι ηγέτες προβλέπουν τις ανάγκες βάσει διαφορετικών σεναρίων) σημείωσαν 30% περισσότερες πιθανότητες να αποδώσουν καλύτερα σε οικονομικούς και άλλους στόχους, σε σχέση με όσους δεν χρησιμοποιούν καμία από τις δύο προσεγγίσεις. Επιπλέον, οι εταιρείες που πραγματοποιούν μόνο δυναμικό σχεδιασμό βλέπουν ένα πλεονέκτημα 10% έναντι όσων βασίζουν τον σχεδιασμό τους αποκλειστικά σε σεναρία.

Ο **Bhushan Sethi** προσθέτει: «Η πανδημία έχει αυξήσει την πίεση για την ενοποίηση των επιχειρηματικών στρατηγικών με τις στρατηγικές εργατικού δυναμικού, με ισχυρό σχεδιασμό βάσει σεναρίων, που για μερικούς οργανισμούς αποφέρει και απτά οικονομικά οφέλη. Καθώς αναμένουμε μεγαλύτερα επίπεδα αβεβαιότητας, η σημασία της καθιέρωσης αποτελεσματικών πρακτικών σχεδιασμού θα είναι κρίσιμη για την αντιμετώπιση των σημερινών και των μελλοντικών προτεραιοτήτων για τις επιχειρήσεις και το εργατικό δυναμικό»

Ο σχεδιασμός θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τον αντίκτυπο της τεχνολογίας στην ανθρώπινη εργασία

Η ψηφιοποίηση θα συνεχίζει να βρίσκεται ψηλά στην ατζέντα των ηγετικών στελεχών, ενώ επί του παρόντος υπάρχει χάσμα μεταξύ του ενισχυμένου ρόλου της τεχνολογίας στη στρατηγική ανθρώπινου δυναμικού και της κατανόησης των κινδύνων που αυτή επιφέρει. Μόλις το 21% των επικεφαλής που ερωτήθηκαν, συμφωνούν απόλυτα ότι είναι σε θέση να αναγνωρίσουν τους δυνητικούς κινδύνους που προκαλούνται από αποφάσεις για αντικατάσταση της ανθρώπινης εργασίας με τεχνολογία. Επιπλέον, μόλις το 25% συμφωνούν απόλυτα ότι επικοινωνούν με σαφήνεια και με συνέπεια με τους υπαλλήλους και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τον αντίκτυπο της αυτοματοποίησης και της τεχνητής νοημοσύνης.

Επιτακτική για τον σχεδιασμό οφείλει να είναι και η εστίαση στην ανάγκη ανάπτυξης δεξιοτήτων. Ένα τρίτο των επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού και άλλων τμημάτων ανέφεραν ότι είναι πολύ σημαντικό να προσδιοριστούν οι δεξιότητες που θα χρειαστεί στο μέλλον η επιχείρηση ως αποτέλεσμα των τεχνολογικών αλλαγών, αλλά μόλις 26% συμφωνούν απόλυτα ότι μπορούν να το κάνουν αυτήν τη στιγμή.



Ο Κωνσταντίνος Τάκος, Head of People & Change Consulting της PwC Ελλάδας, σχολιάζει:
«Η εμπιστοσύνη και τα βιώσιμα αποτελέσματα είναι δύο αρχές στις οποίες στηρίζεται η νέα στρατηγική της PwC, “The New Equation”, και βλέπουμε πως η σημασία τους αντικατοπτρίζεται και στα αποτελέσματα της έρευνας. Απαραίτητες προϋποθέσεις πλέον για την κατανόηση αυτής της νέας εξίσωσης σε έναν κόσμο που επιταχύνεται από την τεχνολογία, είναι η σταδιακή μετάβαση από την διοίκηση με βάση τη διαίσθηση, σε προσεγγίσεις που χρησιμοποιούν νέες πηγες δεδομένων για την υλοποίηση στην πράξη ενός πιο δυναμικού σχεδιασμού, βάζοντας πλέον στο επίκεντρο τον ανθρώπινο παράγοντα»

Τέλος

Σημειώσεις για τους συντάκτες

Σχετικά με την έρευνα

Τον Σεπτέμβριο του 2021 η PwC ανέθεσε μία παγκόσμια έρευνα με τη συμμετοχή 3937 επιχειρηματικών και ηγετικών στελεχών με εστίαση στο Ανθρώπινο Δυναμικό. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη συμμετοχή ηγετικών στελεχών σε 28 κλάδους και 26 χώρες και περιοχές: Αυστραλία, Βραζιλία, Καναδάς, Καραϊβική, Νησιά της Μάγχης, Κίνα, Αίγυπτος, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ισλανδία, Ινδία, Ιρλανδία, Ιταλία, Ιαπωνία, Ολλανδία, Πορτογαλία, Κατάρ, Σαουδική Αραβία, Σιγκαπούρη, Νότια Αφρική, Ισπανία, Ελβετία, Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα, Ηνωμένο Βασίλειο και Ηνωμένες Πολιτείες.

Μπορείτε να βρείτε την έκθεση εδώ: <https://www.pwc.com/gx/en/issues/workforce/future-of-work-and-skills.html?icid=?fy22-fows-press-release>

Σχετικά με την PwC

Στην PwC, στόχος μας είναι η δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης στην κοινωνία και η επίλυση σημαντικών προβλημάτων. Είμαστε ένα δίκτυο εταιρειών σε 159 χώρες με περισσότερα από 295.000 στελέχη που δεσμεύονται να παραδίδουν ποιοτικό έργο στις ελεγκτικές, φορολογικές και συμβουλευτικές υπηρεσίες που αναλαμβάνουν. Πείτε μας τι έχει αξία για σας και μάθετε ακόμα περισσότερα στην ιστοσελίδα μας www.pwc.com.

Η επωνυμία PwC αναφέρεται στο δίκτυο των εταιρειών μελών και/ή σε μία ή περισσότερες από τις εταιρείες μέλη, κάθε μία από τις οποίες αποτελεί μια ξεχωριστή νομική οντότητα. Για περισσότερες πληροφορίες, παρακαλούμε επισκεφθείτε το www.pwc.com/structure.

© 2021 PwC. Με επιφύλαξη όλων των νόμιμων δικαιωμάτων