
Δελτίο τύπου

Ημερομηνία: 22 Ιουνίου 2016
Υπεύθυνη: Αλεξάνδρα Φιλιππάκη
Τηλ: 210 6874490
Email: alexandra.filippaki@gr.pwc.com

Περισσότερες πληροφορίες [εδώ](#)
Follow/retweet: @PwC_Greece

Σελίδες: 2

Οι αλλαγές στις προσδοκίες των ταλαντούχων στελεχών αναγκάζουν τους διευθύνοντες συμβούλους σε επαναπροσδιορισμό του εταιρικού τους σκοπού

Σύμφωνα με τη νέα έρευνα της PwC «[People and purpose: Talent strategy in an unpredictable world](#)», οι διευθύνοντες σύμβουλοι πιστεύουν όλο και περισσότερο ότι τα πιο ταλαντούχα στελέχη θα επιλέξουν να εργαστούν σε μία εταιρεία, και θα παραμείνουν σε αυτήν, αποκλειστικά και μόνο όταν αυτή έχει ισχυρές αξίες, αξίες που θα ταυτίζονται με τις δικές τους και θα εστιάζουν στο κοινωνικό όφελος.

Οι διευθύνοντες σύμβουλοι διαβλέπουν ένα ταχέως κινούμενο, απρόβλεπτο και κατακερματισμένο επιχειρηματικό κόσμο. Περιβαλλόμενοι από αβεβαιότητα, συνειδητοποιούν ότι ένας επιχειρηματικός σκοπός που επικεντρώνεται σε ευρύτερες κοινωνικές αξίες είναι εκείνος που μπορεί να αποτελέσει την σταθερά την οποία αναζητούν πολλοί εργαζόμενοι και πελάτες. Οι διευθύνοντες σύμβουλοι έχουν τόσο ισχυρή επίγνωση του γεγονότος αυτού, ώστε ποσοστό 69% από τους 1.409 Δ.Σ. που παραχώρησαν συνέντευξη στην PwC επισημαίνουν ότι ο σκοπός του επιχειρηματικού τους οργανισμού εστιάζει στην κοινωνική αξία – και ποσοστό 24% έχει αλλάξει κατά τα τελευταία τρία χρόνια τον σκοπό του ώστε να εστιάζει στον ίδιο στόχο.

Κατηγοούμενοι από την γενιά της Χιλιετηρίδας (Millennials), όλα τα στελέχη επιθυμούν να υποστηρίξουν και να εργαστούν σε επιχειρηματικούς οργανισμούς που θα μπορούν να εμπιστευθούν. Αναζητούν πιο κοινωνικά υπεύθυνα και δεοντολογικά αγαθά, υπηρεσίες, εμπορικές επωνυμίες, εταιρείες και εργοδότες – και οι διευθύνοντες σύμβουλοι προσπαθούν να ανταποκριθούν σε αυτό. Ποσοστό 75% των διευθύνοντων συμβούλων προβαίνουν σε αλλαγές σε αξίες, δεοντολογία και κώδικες συμπεριφοράς απαντώντας θετικά στις ευρύτερες προσδοκίες των μετόχων.

Στρατηγική εφαρμογής

Ένας άλλος βασικός πόλος έλξης για την προσέλκυση ταλέντων είναι η ορθή στρατηγική για την διαχείριση των ανθρώπινων πόρων. Ποσοστό 67% των διευθυνόντων συμβούλων θεωρεί ότι σε πέντε χρόνια, αντί να αναζητούν τις καλύτερες οικονομικές απολαβές, τα ταλέντα θα προτιμήσουν να εργαστούν για επιχειρηματικούς οργανισμούς με κοινωνικές αξίες που συνάδουν με τις δικές τους αξίες και πραγματοποιεί αλλαγές στις στρατηγικές αναζήτησης ταλέντων προς τη συγκεκριμένη κατεύθυνση. Αλλά παρά το γεγονός ότι οι διευθύνοντες σύμβουλοι γνωρίζουν ότι είναι απαραίτητη μια σωστή στρατηγική αναζήτησης ταλέντων με δυσκολία μπορούν να μετατρέψουν τις στρατηγικές αυτές σε απτά και πρακτικά βήματα.

Για παράδειγμα, ποσοστό 72% ανησυχεί για τη διαθεσιμότητα βασικών δεξιοτήτων, αλλά μόνο 30% εστιάζει στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων του.



Και παρά το γεγονός ότι οι διευθύνοντες σύμβουλοι συμφωνούν ότι είναι πολύ σημαντική η τεχνολογία για να ανταποκριθούν στις προσδοκίες όλων των μετόχων, μόνο ένα ποσοστό 4% αναγνωρίζει την αξία προγνωστικών αναλύσεων για τους ανθρώπινους πόρους στο πλαίσιο της στρατηγικής αναζήτησης ταλέντων.

Ο Jon Andrews, επικεφαλής προσωπικού και οργανωτικών θεμάτων της PwC σε διεθνές επίπεδο, επεσήμανε σχετικά:

«Οι διευθύνοντες σύμβουλοι αναγνωρίζουν σαφώς τη σημασία προσέλκυσης και διατήρησης των ταλέντων στους επιχειρηματικούς οργανισμούς. Διαθέτουν επίσης ξεκάθαρες απόψεις για τη σημασία της αξίας και του σκοπού των επιχειρήσεων τους για την επίτευξη του στόχου αυτού. Η πρόκληση για τους διευθύνοντες συμβούλους και τις διευθύνσεις Ανθρώπινων Πόρων των επιχειρήσεων είναι να γνωρίζουν από πού να αρχίσουν τη διαμόρφωση ενός εταιρικού οργανισμού που όχι μόνο θα διαθέτει μια σαφή και αδιάσειστη δέσμη αξιών και ξεκάθαρο εταιρικό σκοπό, αλλά και θα ζει και θα αναπνέει προωθώντας αυτά τα χαρακτηριστικά σε καθημερινή βάση.

«Εκείνο το οποίο εκπλήσσει σε αυτά τα αποτελέσματα, σε ένα κόσμο που τα ψηφιακά συστήματα είναι πλέον ο κανόνας, είναι ότι μόνο ένα ποσοστό 4% των Δ.Σ. διαβλέπουν ότι υπάρχει αξία στον μεγάλο όγκο δεδομένων που αφορούν στους εργαζομένους τους και στο ρόλο που αυτό μπορεί να διαδραματίσει ως προγνωστικό εργαλείο υποστήριξης στη λήψη αποφάσεων.

«Η χρήση των δεδομένων εργατικού δυναμικού και οι σχετικές μετρήσεις μπορούν να χαρίσουν σε μια επιχείρηση ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στη διαχείριση των ταλέντων – και αυτό είναι πολύ σημαντικό για την παρακολούθηση και τον υπολογισμό των επιπτώσεων των αξιών του εργοδότη στους εργαζομένους του.»

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 157 χώρες με περισσότερα από 208.000 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.gr.

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.

© 2016 PwC. Με επιφύλαξη όλων των νόμιμων δικαιωμάτων