
Δελτίο Τύπου**Ημερομηνία****06 Νοεμβρίου 2014****Υπεύθυνη**

Αλεξάνδρα Φιλιππάκη

Τηλ: 2106874711

Email: alexandra.filippaki@gr.pwc.com

Σελίδες**3**

Σύμφωνα με τη νέα μελέτη της PwC, οι επιχειρήσεις που προχωρούν σε γρήγορες και βιαστικές προσλήψεις στελεχών καθώς αναζητούν νέους τρόπους ανάπτυξης, έχουν κόστος εκατομμυρίων δολαρίων

Σύμφωνα με τη μελέτη και καθώς οι αναπτυσσόμενες χώρες βγαίνουν από την κρίση, η απώλεια των επιχειρήσεων σε παραγωγικότητα ανά εργαζόμενο ανέρχεται σε \$104.550.

Η μελέτη της PwC για τις κύριες τάσεις που επικρατούν στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού για το 2014 (*Key Trends in Human Capital 2014*) αποκαλύπτει την τάση πολλών οργανισμών να πραγματοποιούν προσλήψεις αμέσως μόλις επανέρχονται σε τροχιά ανάπτυξης.

Ο πειρασμός είναι μεγάλος καθώς οι επιχειρήσεις νιώθουν την ανάγκη να αντισταθμίσουν τις περικοπές που πραγματοποίησαν στο ανθρώπινο δυναμικό κατά τη διάρκεια της ύφεσης, αλλά και να μειώσουν την επίδραση του αυξημένου ποσοστού παραιτήσεων (όπως επιβεβαιώνουν τα στοιχεία της βάσης δεδομένων Saratoga της PwC, *βλέπε σημείωση 1*) καθώς οι δυσανεκτικοί εργαζόμενοι που παρέμειναν στις θέσεις τους τη δύσκολη περίοδο που προηγήθηκε αρχίζουν να αναζητούν νέες ευκαιρίες. Το αποτέλεσμα είναι ένας συνεχώς αυξανόμενος παγκόσμιος πόλεμος προσέλκυσης ταλέντων.

Σύμφωνα με τη μελέτη που πραγματοποίησε η PwC, οι επιχειρήσεις έχουν πολλά να κερδίσουν αν αποφασίσουν να μην ακολουθήσουν αυτήν την τακτική. Επικεντρώνοντας αρχικά στην επίτευξη ανάπτυξης αξιοποιώντας το ήδη υπάρχον ανθρώπινο δυναμικό, πριν προβούν στην αύξηση αυτού με πιο αργό όμως ρυθμό, οι οργανισμοί μπορούν να αυξήσουν σημαντικά την απόδοση της επένδυσής τους στο ανθρώπινο δυναμικό – δηλαδή το κέρδος που αποφέρει κάθε νομισματική μονάδα που δαπανάται σε ανθρώπινο δυναμικό.

Η ανάλυση της PwC δείχνει ότι η αποτυχία εφαρμογής των αρχών αυτών της "έξυπνης ανάπτυξης" κοστίζει στους οργανισμούς όλων των κλάδων – ενδεικτικά πάνω από 50.000 δολάρια οριακό κέρδος ανά εργαζόμενο στον τραπεζικό κλάδο και 104.550 δολάρια ανά εργαζόμενο στον κλάδο υπηρεσιών κοινής ωφέλειας.

Ο Anthony Bruce, παγκόσμιος επικεφαλής της PwC στον τομέα των αναλύσεων ανθρώπινου δυναμικού, δήλωσε:

«Οι αποφάσεις για το ανθρώπινο δυναμικό που λαμβάνουν οι επιχειρήσεις καθώς βγαίνουν από την κρίση είναι εκείνες που θα ξεχωρίσουν τους καλύτερους από τους υπόλοιπους. Για πολλές επιχειρήσεις αυτή δεν είναι η πρώτη ύφεση την οποία βιώνουν και πολλές από αυτές θα κάνουν αυτό που κάνουν πάντα όταν βγαίνουν από περίοδο ύφεσης – θα προσλάβουν προσωπικό με στόχο να αναπτυχθούν. Σύμφωνα με τα δεδομένα που έχουμε συγκεντρώσει, αυτό έχει ήδη ξεκινήσει να συμβαίνει και ο ανταγωνισμός για την προσέλκυση νέων ικανών στελεχών είναι έντονος.

Όμως, δεν πρέπει πάλι να ακολουθήσουμε αυτήν την τακτική. Υπάρχει και άλλος τρόπος. Οι οργανισμοί που θα πραγματοποιήσουν με επιτυχία τη μετάβαση από τα "ίδια αποτελέσματα με λιγότερους πόρους", όπως γινόταν κατά τη διάρκεια της ύφεσης, σε "καλύτερα αποτελέσματα με τους ίδιους πόρους" θα είναι και εκείνοι που θα πρωταγωνιστήσουν στην αγορά τα επόμενα χρόνια.

"Εξυπνη ανάπτυξη" σημαίνει υιοθέτηση μιας πιο στρατηγικής προσέγγισης στη διαχείριση πόρων – χρήση προγνωστικών αναλύσεων για την κατανόηση των δεξιοτήτων που θα χρειαστεί στο μέλλον η επιχείρηση – με ταυτόχρονη μεγιστοποίηση της παραγωγικότητας και της απόδοσης των υφιστάμενων εργαζομένων.

Τα δεδομένα της βάσης Saratoga της PwC για την Ευρώπη δείχνουν πώς οι οργανισμοί που εφαρμόζουν τις αρχές της εξυπνης ανάπτυξης πραγματοποιούν υψηλές αποδόσεις και μπορούν να επικρατήσουν στην αγορά. Το καλύτερο τεταρτημόριο αποτελείται από οργανισμούς που πραγματοποιούν προσλήψεις με πιο αποδοτικό τρόπο (κάλυψη θέσης σε 23 ημέρες, σε σύγκριση με τον μέσο όρο των 35 ημερών), συνδυάζουν αποτελεσματικότερα τους εργαζόμενους με τους ρόλους και συμβάλλουν στην αύξηση της παραγωγικότητας παρακολουθώντας προσεκτικά τη δέσμευση των εργαζομένων και φροντίζοντας την εκπαίδευσή τους (επένδυση 1,5% των αμοιβών στην εκπαίδευση & ανάπτυξη σε σύγκριση με 0,9% που είναι ο Ευρωπαϊκός μέσος όρος).

Οι σωστοί εργαζόμενοι βρίσκονται ευκολότερα, η απόδοσή τους είναι υψηλότερη, είναι πιο αφοσιωμένοι και πιο παραγωγικοί (το ποσοστό απουσιών στις επιτυχημένες επιχειρήσεις είναι 2,2% έναντι 3,7% που είναι ο Ευρωπαϊκός μέσος όρος) και παραμένουν στον οργανισμό για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα (12 έτη έναντι 7 ετών που είναι ο μέσος όρος).

Σύμφωνα με τον Anthony Bruce:

«Οι οργανισμοί σε όλον τον κόσμο αντιμετωπίζουν τεράστιες προκλήσεις όσον αφορά την ανεύρεση ικανών στελεχών, κάποιες από τις οποίες είναι γνωστές ενώ άλλες είναι εντελώς καινούργιες. Ο ανταγωνισμός για την προσέλκυση των ικανότερων στελεχών είναι πιο έντονος από ποτέ και η πίεση για μεγιστοποίηση της απόδοσης της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό είναι επίσης μεγαλύτερη από ποτέ. Οι καλές αποφάσεις για την εξασφάλιση ικανών στελεχών βασίζονται στη γνώση, την κατανόηση και την ανάλυση.

«Αυτό αποτελεί πρόκληση για τον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού και ταυτόχρονα η εξέλιξη των αναλύσεων προσφέρει μια μεγάλη ευκαιρία στον κλάδο να αποδείξει τη στρατηγική του σημασία. Οι κορυφαίοι οργανισμοί χρησιμοποιούν αναλύσεις για να προβλέψουν τις μελλοντικές ανάγκες τους για νέα στελέχη και να στηρίξουν τις αποφάσεις τους όσον αφορά τις προσλήψεις και τη διαχείριση των στελεχών τους. Αυτό τους βοηθά να επιτύχουν υψηλότερη και βιώσιμη επιχειρηματική αξία».

Σημειώσεις για τους συντάκτες

1. Η μελέτη της PwC "*A new vision for growth: Key trends in human capital 2014*" εξετάζει τις κύριες τάσεις που επικρατούν στον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού σε παγκόσμιο επίπεδο για το 2014 χρησιμοποιώντας τη βάση δεδομένων συγκριτικής αξιολόγησης Saratoga της PwC. Ένα πλήθος εργαλείων ποσοτικής και ποιοτικής αξιολόγησης χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση της επίδρασης των ανθρώπων στην αποδοτικότητα, την αναγνώριση των κινδύνων και την ανάδειξη της βέλτιστης πρακτικής για έναν οργανισμό. Η μελέτη άντλησε στοιχεία από 2.600 οργανισμούς σε περισσότερες από 50 χώρες.
2. Η μελέτη αναδεικνύει πέντε παγκόσμιες τάσεις στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού: την ανάγκη για «έξυπνη ανάπτυξη», την ανεύρεση νέων ταλέντων που αποτελεί πρόκληση για τις αναδυόμενες αγορές, την αξία της διαφορετικότητας στο ανθρώπινο δυναμικό, τη μεταβαλλόμενη φύση της σχέσης εμπιστοσύνης εργαζόμενου-εργοδότη και τις εξελίξεις στο μοντέλο ανθρώπινου δυναμικού.

Σχετικά με την PwC

Οι εταιρείες μέλη του δικτύου της PwC βοηθούν επιχειρήσεις και ιδιώτες να δημιουργήσουν έργο που έχει την αξία που αναζητούν. Είμαστε ένα δίκτυο εταιρειών σε 157 χώρες με περισσότερα από 195.000 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/ 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

©2014 PricewaterhouseCoopers. Με επιφύλαξη όλων των νομίμων δικαιωμάτων.