

Ημερομηνία: 17 Μαΐου 2016

Επικοινωνία: Αλεξάνδρα Φιλιππάκη
Τηλ: 2106874490
Email: alexandra.filippaki@gr.pwc.com

3
Περισσότερες πληροφορίες θα βρείτε [εδώ](#)
Follow/retweet: @PwC_Greece

Ένα μεγάλο μέρος των εισηγμένων εταιρειών σχεδιάζουν πρόσληψη από την αγορά όταν πρόκειται να αντικαταστήσουν τους διευθύνοντες συμβούλους τους, ενώ ο ρυθμός αλλαγής των διευθύνοντων συμβούλων είναι ο ταχύτερος που έχει ποτέ καταγραφεί σε παγκόσμιο επίπεδο

Σύμφωνα με την Strategy&, οι γυναίκες διευθύνουσες σύμβουλοι που προσλήφθηκαν από την αγορά το 2015 αντιστοιχούν σε ποσοστό μικρότερο του 3%

Το 2015, το 17% των 2.500 μεγαλύτερων εισηγμένων εταιρειών στον κόσμο άλλαξαν τον διευθύνοντα σύμβουλό τους, το μεγαλύτερο ποσοστό των τελευταίων 16 ετών που εκπονείται η μελέτη **CEO Success Study** από την Strategy&, τον κλάδο παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών στρατηγικής της PwC. Τα τελευταία χρόνια όλο και περισσότερες μεγάλες εταιρείες επιλέγουν συνειδητά τους νέους διευθύνοντες συμβούλους τους από την αγορά, βάσει συγκεκριμένου πλάνου διαδοχής, γεγονός που αποδεικνύει ότι οι προσλήψεις αυτές αποτελούν μάλλον συνειδητή επιλογή ηγεσίας και όχι αναγκαιότητα.

- Το ποσοστό των στελεχών που προσλήφθηκαν από την αγορά για τη θέση του διευθύνοντος συμβούλου σύμφωνα με συγκεκριμένο πλάνο διαδοχής την περίοδο 2012-2015 ανήλθε σε 22%, σημειώνοντας αύξηση σε σχέση με το 14% που είχε καταγραφεί την περίοδο 2004-2007
- Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, σχεδόν τα τρία τέταρτα των διευθύνοντων συμβούλων προσλήφθηκαν από την αγορά σύμφωνα με συγκεκριμένο πλάνο διαδοχής, ποσοστό που σημείωσε αύξηση σε σχέση με το 43% της περιόδου 2004-2007.

Η πλειοψηφία ωστόσο των εταιρειών εξακολουθεί να προωθεί υφιστάμενα στελέχη για τη θέση του διευθύνοντος συμβούλου. Οι συντάκτες της έκθεσης πιστεύουν ότι αυτή η τάση θα συνεχίσει να είναι και η προτιμητέα τακτική διαδοχής (2015: 77% υφιστάμενων στελεχών έναντι 23% στελεχών από την αγορά).

Σύμφωνα με τον Per-Ola Karlsson, partner της Strategy&: «Παλιότερα, η πρόσληψη διευθύνοντος συμβούλου από την αγορά αποτελούσε την έσχατη λύση. Αυτό πλέον δεν ισχύει δεδομένων των δραματικών αλλαγών που συμβαίνουν στην αγορά και στις οποίες καλούνται να ανταποκριθούν οι εταιρείες σήμερα. Ενώ ένα υφιστάμενο στέλεχος μπορεί να διαθέτει μεγάλη

εμπειρία σε ό,τι αφορά τους μέχρι τώρα στόχους της εταιρείας και την υλοποίηση αυτών, τα διοικητικά συμβούλια αρχίζουν να αναγνωρίζουν ότι οι εσωτερικοί υποψήφιοι ενδέχεται να μην διαθέτουν τις απαιτούμενες δεξιότητες για να υλοποιήσουν τις αλλαγές που απαιτούνται».

Το 2015 δεν είναι η χρονιά των γυναικών CEO

Το 2015, το μερίδιο των γυναικών που ανέλαβαν ως διευθύνουσες σύμβουλοι έπεσε κάτω από το 3% σε παγκόσμιο επίπεδο, το μικρότερο ποσοστό που έχει καταγραφεί από το 2011. Μόνο 10 από τους 359 νεοδιοριζόμενους διευθύνοντες συμβούλους του 2015 ήταν γυναίκες.

Τα νέα ήταν ακόμη χειρότερα για τις ΗΠΑ και τον Καναδά όπου το μερίδιο των νεοδιοριζόμενων γυναικών CEO μειώθηκε για τρίτη χρονιά καταγράφοντας αρνητικό ρεκόρ στην ιστορία της μελέτης. Παραδόξως, την περασμένη χρονιά υπήρξε μόνο μια γυναίκα μεταξύ των 87 νεοδιοριζόμενων διευθύνοντων συμβούλων στις ΗΠΑ και τον Καναδά (1% σε σχέση με 4% που ήταν το 2014 και 7% το 2012).

Οι διευθύνουσες σύμβουλοι προέρχονται συχνότερα από την αγορά από τους άντρες ομολόγους τους. Την περίοδο 2004-2015, το 32% του συνολικού αριθμού νεοδιοριζόμενων και αποχωρήσαντων γυναικών CEO προέρχονταν από την αγορά, ποσοστό αρκετά μεγαλύτερο από το αντίστοιχο 23% των ανδρών διευθύνοντων συμβούλων.

Σύμφωνα με την DeAnne Aguirre, σύμβουλο στελεχών της Strategy& σε θέματα ταλέντου και κουλτούρας και principal της PwC US: «Το γεγονός ότι οι γυναίκες CEO συνήθως προέρχονται από την αγορά ίσως αποτελεί ένδειξη ότι οι εταιρείες δεν αναπτύσσουν αρκετές γυναίκες για τις ανώτερες διοικητικές βαθμίδες. Ένας ίσως από τους λόγους για τους οποίους οι γυναίκες προέρχονται συχνότερα από την αγορά είναι το ότι αν η εξέλιξή τους δεν αναγνωρίζεται από τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται, είναι πιο πιθανό να τις κερδίσει κάποιος άλλος εργοδότης επειδή όλο και περισσότερες εταιρείες αναζητούν τους μελλοντικούς ηγέτες τους στην αγορά και αυτό ενδέχεται να αυξήσει τις θέσεις διευθύνοντος συμβούλου που προσφέρονται σε γυναίκες».

Επιπλέον στοιχεία από την μελέτη αναδεικνύουν τα ακόλουθα:

- Ορισμένοι από τους κλάδους που βιώνουν μεγάλες αλλαγές είναι και αυτοί που έχουν καταγράψει τα μεγαλύτερα ποσοστά προσλήψεων από την αγορά τα τελευταία χρόνια. Στους εν λόγω κλάδους συγκαταλέγονται οι τηλεπικοινωνίες (το 38% των νεοδιοριζόμενων CEO το διάστημα 2012-2015 προήλθαν από την αγορά), οι υπηρεσίες κοινής ωφέλειας (32%), η υγεία (29%) και η ενέργεια (28%).
- Από την άλλη μεριά, οι κλάδοι πληροφορικής (15%), υλικών (19%), λιανικής και καταναλωτικών αγαθών (19%) και βιομηχανίας (21%) προσέλαβαν το χαμηλότερο ποσοστό για το ίδιο διάστημα
- Σε γεωγραφικό επίπεδο, μεταξύ 2012-2015 οι εταιρείες που έχουν την έδρα τους στη Δυτική Ευρώπη προσέλαβαν δύο φορές περισσότερους διευθύνοντες συμβούλους από την αγορά σε σχέση με τις εταιρείες που έχουν την έδρα τους στις ΗΠΑ/τον Καναδά (30% έναντι 18% αντίστοιχα)

«Τα διοικητικά συμβούλια που ακολουθούν καλά σχεδιασμένα πλάνα διαδοχής πρέπει να διαθέτουν μια σειρά ισχυρών, εσωτερικών υποψηφίων σε ετοιμότητα. Παρ' όλα αυτά, όταν η εταιρεία χρειάζεται να πραγματοποιήσει θεμελιώδεις αλλαγές σε ό,τι αφορά τη στρατηγική και τα επιχειρησιακά της σχέδια, τα διοικητικά συμβούλια πρέπει να συμπεριλαμβάνουν στα σχέδια τους και την εναλλακτική της αναζήτησης ηγετών στην αγορά», υποστηρίζει ο Gary Neilson, ειδικός σε θέματα οργανωτικού σχεδιασμού και ηγεσίας της Strategy& και principal της PwC U.S. «Τα στελέχη που έρχονται από την αγορά δεν έχουν προκαταλήψεις και περιορισμούς και μπορούν να υλοποιήσουν τις αλλαγές με πιο αντικειμενικό τρόπο. Επίσης, ενδέχεται να μπορούν να δουν τον οργανισμό από μια ευρύτερη οπτική γωνία με βάση την αντίληψή τους για το τι απαιτεί το μέλλον».

«Είτε ο νέος ηγέτης προέρχεται μέσα από τον οργανισμό είτε προέρχεται από την αγορά, οι εταιρείες που σχεδιάζουν τη διαδοχή του διευθύνοντος συμβούλου τους προσεκτικά είναι πιθανότερο να έχουν καλύτερη πορεία συνολικά».

Σχετικά με την έρευνα CEO Success Study του 2015

Η Strategy& εντόπισε τις 2.500 μεγαλύτερες εισηγμένες εταιρείες στον κόσμο με βάση τη χρηματιστηριακή τους αξία (από το Bloomberg) την 1^η Ιανουαρίου 2015. Στη συνέχεια, επιλέχθηκαν οι εταιρείες οι οποίες προχώρησαν σε αντικατάσταση του διευθύνοντος συμβούλου τους εντός του 2015 και έγινε επαλήθευση των δεδομένων χρησιμοποιώντας μια σειρά έντυπων και ηλεκτρονικών πηγών σε διάφορες γλώσσες. Για την λίστα των εταιρειών που υπήρξαν αντικείμενο εξαγοράς ή συγχώνευσης το 2015 χρησιμοποιήθηκε το Bloomberg. Στη φετινή έκθεση, εξετάστηκαν οι συνθήκες κάτω από τις οποίες προσλήφθηκαν διευθύνοντες σύμβουλοι από την αγορά καθώς και τα χαρακτηριστικά των εταιρειών που τους προσέλαβαν. Περισσότερα για την έρευνα CEO Success Study του 2015 μπορείτε βρείτε [εδώ](#).

Σχετικά με την Strategy&

Η Strategy& αποτελείται από μια παγκόσμια ομάδα πρακτικών συμβούλων στρατηγικής που δεσμεύονται να προσφέρουν υπηρεσίες με στόχο τη δημιουργία βασικού πλεονεκτήματος. Συνεργαζόμαστε μαζί σας για την επίλυση των δυσκολότερων προβλημάτων σας και την αξιοποίηση των σημαντικότερων ευκαιριών σας. Συνδυάζουμε την εκατοντάχρονη παράδοση πρακτικών συμβουλών στρατηγικής με τις πολύτιμες λειτουργικές και τεχνικές δυνατότητες του δικτύου PwC. Ανήκουμε στο δίκτυο εταιρειών της PwC με παρουσία σε 157 χώρες και περισσότερα από 208.000 στελέχη, που δεσμεύονται να παραδίδουν ποιοτικό έργο στις ελεγκτικές, φορολογικές και συμβουλευτικές υπηρεσίες που αναλαμβάνουν. Για να μάθετε περισσότερα για την Strategy& επισκεφθείτε το www.strategyand.pwc.com.

© [2016] PwC. Με επιφύλαξη όλων των νόμιμων δικαιωμάτων. 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.