

---

**Δελτίο Τύπου**

Ημερομηνία: 29 Νοεμβρίου 2018  
Υπεύθυνοι: Κάλια Μυλωνάκη  
Επικοινωνίας: Τηλ.: 210 8114386  
email: kallia.mylonaki@pwc.com  
Σελίδες: 3 σελίδες



---

**Μελέτη PwC: Μη επαρκής η προετοιμασία των οργανισμών για την προσαρμογή στο μέλλον της εργασίας**

***Data analytics και εργασιακό περιβάλλον, υψηλά στα απαιτούμενα***

Μεγάλο μέρος των επιχειρήσεων δεν προχωρούν στην υλοποίηση των απαιτούμενων ενεργειών για την ανάπτυξη δεξιοτήτων που κρίνονται απαραίτητες για τη μελλοντική τους επιτυχία. Η χρήση **data analytics** για τη λήψη αποφάσεων που αφορούν στο ανθρώπινο δυναμικό και η δημιουργία του ιδανικού περιβάλλοντος εργασίας συγκαταλέγονται μεταξύ αυτών και συνδέονται άμεσα με την προσέλκυση, ανάπτυξη και διατήρηση ταλέντων.

Τα παραπάνω είναι μερικά μόνο από τα σημαντικότερα ευρήματα της τελευταίας έκθεσης της PwC **“[Preparing for Tomorrow’s Workforce Today](#)”** για το μέλλον της εργασίας που συντάχθηκε σε συνεργασία με την Lynda Gratton, καθηγήτρια στην Πρακτική Διοίκησης στο London Business School. Η έκθεση εστιάζει σε 45 δεξιότητες και εντοπίζει εκείνες στις οποίες εμφανίζουν τις μεγαλύτερες αδυναμίες οι οργανισμοί.

Ο Ζώης Ι. Σωτηρόπουλος, People & Organisation Leader, PwC Greece δίνει τη δική του οπτική για την Ελληνική αγορά: «Αναζητώντας τις δεξιότητες στις οποίες οι οργανισμοί θα πρέπει να εστιάσουν την επόμενη ημέρα, ολοένα και περισσότερο συναντάμε ως σημαντικότερες αυτές που συνδέονται άμεσα με την ηγεσία, την δημιουργικότητα και τη καινοτομία μέσα σε ένα πλαίσιο αυξημένης συναισθηματικής νοημοσύνης. Ταυτόχρονα, προτεραιότητα αποτελεί η προσπάθεια των οργανισμών για διαρκή βελτίωση των συνθηκών εργασίας και της ευεξίας των εργαζομένων. Επίσης, έδαφος κερδίζει η τάση τα συστήματα αξιολόγησης να εστιάζουν στα πραγματικά αποτελέσματα και την αξία της εργασίας τους και όχι απλά στις ώρες εργασίας που επένδυσαν.

Οι ηγέτες πρέπει να δράσουν, σήμερα, για να αντιμετωπίσουν το μέλλον της εργασίας που ήδη συντελείται. Για να διατηρήσουν τα talenta τους και να απασχολήσουν ανθρώπους με υψηλό ηθικό χρειάζεται να επικοινωνούν το όραμά και τη στρατηγική τους εγκαίρως, διαρκώς και με ειλικρίνεια. Μόνο έτσι θα επενδύσουν στην σημαντικότερη εταιρική αξία του αύριο που είναι η δημιουργία δεσμών εμπιστοσύνης με τον προσωπικό και κατ’ επέκταση με το επιχειρηματικό περιβάλλον».

Σύμφωνα με τη μελέτη, οι εταιρείες δυσκολεύονται στην αξιοποίηση των **data analytics** για την λήψη καλύτερων αποφάσεις για το εργατικό τους δυναμικό. Οι τρεις πιο «επικίνδυνες» δεξιότητες σχετίζονται με τις αναλύσεις δεδομένων για το ανθρώπινο δυναμικό και τη χρήση τους με στόχο τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος και των ανθρώπινων συμπεριφορών.

Παρά το γεγονός ότι πάνω από το 60% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι η χρήση των *data analytics* είναι σημαντική, μόνο το 27% τα αξιοποιεί στην πράξη. Μόνο το 38% χρησιμοποιεί *data analytics* για την πρόβλεψη και παρακολούθηση αναφορικά με την έλλειψη δεξιοτήτων, ενώ μόλις το 31% χρησιμοποιεί προηγμένο σχεδιασμό και *predictive analytics* και μόλις το 28% χρησιμοποιεί *data analytics* για αμερόληπτες προσλήψεις και τη δημιουργία εξατομικευμένων κινήτρων.

Η Γιολάντα Κουρασμενάκη, *Human Capital Leader*, PwC Greece σημείωσε σχετικά: «Η συνεχώς εξελισσόμενη τεχνολογία μεταλλάσσει το εργασιακό περιβάλλον δημιουργώντας νέες θέσεις και απαιτούμενες δεξιότητες. Παράλληλα, δημιουργεί ισχυρά εργαλεία για τις επιχειρήσεις και τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού τα οποία πλέον είναι σε θέση να προβλέψουν και να σχεδιάσουν με μεγαλύτερη ακρίβεια. Η διαμόρφωση κουλτούρας διαρκούς εκπαίδευσης τόσο από την πλευρά των οργανισμών όσο και των εργαζομένων αποτελεί μονόδρομο για τη διατήρηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Οι δεξιότητες που χρειάζονται οι εργαζόμενοι και συνολικά οι οργανισμοί, είναι δυναμικές και εξελισσόμενες δημιουργώντας την ανάγκη για συνεχή μάθηση και επαναπροσδιορισμό των ικανοτήτων τους».

Αναφορικά με τη διαμόρφωση των ιδανικών εργασιακών συνθηκών, έξι στις δέκα πιο «επικίνδυνες» δεξιότητες αφορούν τις συνθήκες εργασίας. Ένας τομέας στον οποίο υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης είναι αυτός της διαχείρισης του φόρτου εργασίας. Παρ' όλο που το 76% των συμμετεχόντων υποστηρίζει ότι αυτό είναι σημαντικό, μόνο το 50% δηλώνει ενέργειες επίλυσης του – φέρνοντας την εν λόγω δεξιότητα στην 6<sup>η</sup> θέση της λίστα με τις πιο «επικίνδυνες» δεξιότητες παγκοσμίως.

Πολλοί εργαζόμενοι απασχολούνται σε ιδιαίτερα απαιτητικά περιβάλλοντα. Παρά το γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια οι εταιρείες αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες με στόχο την ευεξία των εργαζομένων τους, σταθερή βελτίωση μπορεί να επιτευχθεί μόνο εφόσον η εργασία αυτή καθαυτή σχεδιαστεί εκ νέου ώστε να γεμίζει με ενέργεια τους εργαζόμενους και να δημιουργεί ένα περιβάλλον που συμβάλλει στη διατήρηση υψηλών επιπέδων παραγωγικότητας.

Μεταξύ των «επικίνδυνων» δεξιοτήτων που σχετίζονται με την ανθρώπινη εμπειρία είναι και οι παρακάτω:

- **Προσαρμοστικότητα και ευελιξία:** παρ' όλο που το 78% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι η προσαρμοστικότητα και η ευελιξία αποτελούν ζητούμενο για τους εργοδότες τους, μόλις το 52% αυτών δηλώνει ότι οι πρακτικές διαχείρισης ταλέντου που εφαρμόζουν έχουν σχεδιαστεί ώστε να συμβάλλουν ενεργά σε αυτό.
- **Επιχειρηματικότητα εντός της επιχείρησης (intrapreneurship):** Μόλις το 56% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι διαθέτει διαύλους μέσω των οποίων οι εργαζόμενοι μπορούν να εκφράζουν καινοτόμες ιδέες, να τις στηρίζουν και να τις μετουσιώνουν σε πράξεις.
- **Αυτονομία:** Η εξασφάλιση αυτονομίας για το πού και το πότε εργάζονται οι άνθρωποι αποκτά όλο και μεγαλύτερη σημασία για την προσέλκυση και διατήρηση των ταλέντων. Παρ' ό,τι το 70% των ερωτηθέντων το θεωρεί σημαντικό, μόνο το 45% αυτών παρέχει στους εργαζομένους του μεγάλο βαθμό αυτονομίας.

Η αναγνώριση και η σωστή αξιοποίηση των ευέλικτων ταλαντούχων στελεχών αποδεικνύεται όλο και πιο σημαντική για τους οργανισμούς, παρ' όλα αυτά είναι πολύ λίγοι εκείνοι που έχουν προετοιμαστεί κατάλληλα. Μόνο το 8% των ερωτηθέντων συμφωνούν απόλυτα ότι ο οργανισμός τους είναι σε θέση να αξιοποιήσει τα υφιστάμενα ταλέντα. Επιπλέον, το 58% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι δεν διαθέτει



τις δεξιότητες που χρειάζεται για να αξιοποιήσει τις ανοιχτές καινοτομίες και να αντλήσει ιδέες μέσω cloud sourcing, ενώ μόλις το 9% συμφωνεί απόλυτα ότι μπορεί να ανταπεξέλθει.

Τέλος, είναι σαφές ότι οι οργανισμοί χρειάζεται να προσπαθήσουν κι άλλο για να μπορέσουν να αξιοποιήσουν ιδέες και δεξιότητες από την ευρύτερη αγορά – και όχι μόνο από την παραδοσιακή βάση εργαζομένων τους.

### **Σημειώσεις για τους συντάκτες:**

**Σχετικά με την έκθεση:** Η έκθεση *Preparing for Tomorrow's Workforce Today* που εκδόθηκε η PwC το 2018 με θέμα το μέλλον της εργασίας βασίζεται σε μια έρευνα στην οποία συμμετείχαν 1.246 επιχειρηματικοί ηγέτες και επικεφαλής διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού από 79 χώρες. Το 59% των ερωτηθέντων είναι επαγγελματίες του κλάδου διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, το 41% είναι στελέχη της διοίκησης, ενώ το 13% ανήκει στην κορυφή της διοικητικής πυραμίδας ή αλλιώς στη C-suite. Η πλήρης έκθεση είναι διαθέσιμη στο: [www.pwc.com/futureworksurvey](http://www.pwc.com/futureworksurvey)

### **Σχετικά με την PwC**

Στην PwC, στόχος μας είναι η δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης στην κοινωνία και η επίλυση σημαντικών προβλημάτων. Είμαστε ένα δίκτυο εταιριών σε 158 χώρες με περισσότερα από 250.000 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](http://www.pwc.com).

Η επωνυμία PwC αναφέρεται στο δίκτυο των εταιριών 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](http://www.pwc.com/structure).

© 2018 PwC. Με επιφύλαξη όλων των νόμιμων δικαιωμάτων