

Δελτίο Τύπου

Deloitte: Ανάγκη για μεγαλύτερη έμφαση στο ταλέντο από τα ΔΣ των επιχειρήσεων

Η νέα έρευνα της Deloitte "[Time to rethink talent in the boardroom](#)" εστιάζει στις τάσεις για το ανθρώπινο δυναμικό

- Μόνο το 36% των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των στελεχών που συμμετείχαν στην έρευνα παγκοσμίως πιστεύουν ότι οι συζητήσεις του Διοικητικού Συμβουλίου τους σχετικά με το ανθρώπινο δυναμικό είναι επαρκείς για να καλύψουν τις ανάγκες του οργανισμού τους,
- Περισσότεροι από το 75% των συμμετεχόντων θεωρούν τη χαμηλή διαθεσιμότητα δεξιοτήτων και ταλέντων ως σημαντική πηγή κινδύνου,
- Η πλειονότητα (58%) δηλώνει ότι οι οργανισμοί τους μόλις τώρα αρχίζουν να διερευνούν τον τρόπο με τον οποίο η τεχνητή νοημοσύνη θα επηρεάσει το ανθρώπινο δυναμικό τους και μόνο το 2% έχει εισαγάγει μια μακροπρόθεσμη στρατηγική για την τεχνητή νοημοσύνη.

Αθήνα, 26 Φεβρουαρίου 2024- Το Deloitte Global Boardroom Programme δημοσίευσε πρόσφατα τα αποτελέσματα της τελευταίας έρευνας Board Frontier Topic με τίτλο "[Time to rethink talent in the boardroom](#)". Στην έρευνα αποτυπώνεται πως ενώ η συντριπτική πλειοψηφία (89%) των ανώτερων διευθυντικών στελεχών πιστεύει ότι τα Διοικητικά Συμβούλιά τους είναι ενημερωμένα για θέματα που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό, μόνο το ένα τρίτο περίπου (36%) πιστεύει ότι οι σχετικές συζητήσεις των Διοικητικών Συμβουλίων είναι επαρκείς για να καλύψουν τις ανάγκες του οργανισμού τους.

Η Deloitte διεξήγαγε έρευνα σε σχεδόν 500 διευθυντές και ανώτερα διευθυντικά στελέχη σε περισσότερες από 50 χώρες και μίλησε με στελέχη, επενδυτές και ειδικούς επί του θέματος για να μάθει την άποψή τους σχετικά με το πώς τα Διοικητικά Συμβούλια θέτουν ως προτεραιότητα τα θέματα που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, πολλοί από τους ερωτηθέντες πιστεύουν ότι τα Διοικητικά Συμβούλιά τους θα πρέπει να είναι πιο ενεργά όσον αφορά τη συζήτηση των προτεραιοτήτων που σχετίζονται με το ταλέντο.

«Οι προκλήσεις με τις οποίες έρχονται αντιμέτωπα τα σημερινά Διοικητικά Συμβούλια προκειμένου να ανταποκριθούν στις προσδοκίες του ανθρώπινου δυναμικού τους ολοένα και αυξάνονται. Το σημερινό πιο σύνθετο γεωπολιτικό περιβάλλον, η άνοδος καινοτόμων τεχνολογιών όπως η τεχνητή νοημοσύνη, οι εξελισσόμενες προσδοκίες των ενδιαφερομένων μερών, οι απαιτήσεις για μεγαλύτερη δράση για το κλίμα και η ανάγκη για πρόοδο όσον αφορά στην διαφορετικότητα, στην ισότητα και στην συμπερίληψη ασκούν πιέσεις στα Διοικητικά Συμβούλια σε βαθμό τέτοιο ώστε να μεταμορφώνουν τον ρόλο των επιχειρήσεων στην κοινωνία.», δήλωσε η Αλήθεια Διακάτου, Partner, Risk Advisory Leader, Deloitte.

Εξισορροπώντας τις πολλές προτεραιότητες του ανθρώπινου δυναμικού

Σύμφωνα με την [έρευνα](#) του Global Boardroom Programme της Deloitte, τα Διοικητικά Συμβούλια έχουν μία συνεχώς αυξανόμενη λίστα προτεραιοτήτων. Όσον αφορά τα θέματα που σχετίζονται με το ταλέντο, το 42% των ανώτερων διευθυντικών στελεχών κατέταξε τόσο την «ευθυγράμμιση των επενδύσεων που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό με τις στρατηγικές προτεραιότητες» όσο και

τη «μεγιστοποίηση των οφελών από το συνδυασμό της τεχνολογίας και του ανθρώπινου δυναμικού» ως τις κορυφαίες ανησυχίες των Διοικητικών Συμβουλίων τους.

Επικεντρώνονται επίσης στην οικοδόμηση μιας σταθερής ροής ταλέντων (40%), στη δημιουργία και καλλιέργεια της αίσθησης του ανήκειν σε ολόκληρο τον οργανισμό (34%), στην υιοθέτηση νέων τρόπων εργασίας που αμφισβητούν τις υφιστάμενες πρακτικές (32%) και στην επανεκπαίδευση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους (30%). Αυτές οι φαινομενικά διαφορετικές απαντήσεις είναι εγγενώς αλληλένδετες. Για παράδειγμα, η στρατηγική ευθυγράμμιση των επενδύσεων που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό θα πρέπει να συμβαδίζει με άλλες προτεραιότητες, ιδίως με την επανεκπαίδευση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού και την επιχειρησιακή αξιοποίηση των προηγμένων τεχνολογιών.

Η έλλειψη ταλέντων και η τεχνολογία οδηγούν σε κινδύνους

Περισσότερο από το 78% των συμμετεχόντων θεωρούν τη χαμηλή διαθεσιμότητα δεξιοτήτων και ταλέντων ως σημαντική πηγή κινδύνου για τους οργανισμούς τους. Άλλοι κίνδυνοι που αναφέρονται από τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη αφορούν στο αυξανόμενο κόστος των αποζημιώσεων, των παροχών και της περίθαλψης (44%) και στις μεταβαλλόμενες προσδοκίες του ανθρώπινου δυναμικού (37%). Οι ανησυχίες αυτές αντανakλούν πιθανότατα το γεγονός ότι πολλές χώρες αντιμετωπίζουν συνεχή έλλειψη ταλέντων τα τελευταία χρόνια.

Υπάρχει επίσης μια ταχέως αυξανόμενη ανάγκη αναβάθμισης και επανεκπαίδευσης (upskilling and reskilling) μεγάλου μέρους του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς η τεχνολογία, ιδίως η Τεχνητή Νοημοσύνη, αλλάζει τον τρόπο που εργαζόμαστε. Πολλοί οργανισμοί δεν είναι προετοιμασμένοι για αυτή την αλλαγή – το 58% των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι οι οργανισμοί τους μόλις άρχισαν να διερευνούν πώς η ενσωμάτωση της Τεχνητής Νοημοσύνης θα επηρεάσει το ανθρώπινο δυναμικό τους, ενώ μόνο το 2% έχει ήδη εισαγάγει μια μακροπρόθεσμη σχετική στρατηγική.

Μια άλλη πρόσφατη [έκθεση](#) της Deloitte ενισχύει το γεγονός αυτό, καθώς καταγράφει πως μόνο το 22% των ανώτερων δευθυντικών στελεχών πιστεύει ότι οι οργανισμοί τους είναι σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό προετοιμασμένοι να αντιμετωπίσουν θέματα που σχετίζονται με το ταλέντο και αφορούν την υιοθέτηση της Τεχνητής Νοημοσύνης.

Σκοπός και ευελιξία - οι κορυφαίες στρατηγικές για τη δημιουργία του μελλοντικού ανθρώπινου δυναμικού

Για να βελτιώσουν την εμπειρία των εργαζομένων και να ενισχύσουν τη ροή ταλέντων, τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη σχεδιάζουν την εφαρμογή πολλαπλών στρατηγικών για την προσέλκυση και τη διατήρησή τους. Κατέταξαν τη δημιουργία ενδιαφέρουσας εργασίας και την ενίσχυση των ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης ως την κορυφαία προτεραιότητά τους (44%). Ακολουθούν η εφαρμογή ή η διατήρηση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων (40%), η εστίαση στον εταιρικό σκοπό και την εταιρική κουλτούρα, συμπεριλαμβανομένης της προσέγγισης της ομαδικής εργασίας και της ατζέντας για τη διαφορετικότητα, την ισότητα και την συμπερίληψη (36%), η προσφορά ελκυστικότερων αμοιβών ή άλλων οικονομικών παροχών (34%) καθώς και η προτεραιοποίηση της προόδου στην περιβαλλοντική βιωσιμότητα (26%).

«Οι άνθρωποι είναι πάντα στο επίκεντρο των οργανισμών. Είναι λοιπόν ζωτικής σημασίας για τα Διοικητικά Συμβούλια να παραμείνουν επικεντρωμένα στο ταλέντο και να βοηθήσουν στη δημιουργία μιας κουλτούρας και ενός χώρου εργασίας που θα διατηρήσει ταλαντούχες, υγιείς και ανθεκτικές ομάδες για το μέλλον δίνοντας έμφαση στις στρατηγικές και τις προτεραιότητες για τα



ταλέντα, καταδεικνύοντας το γεγονός ότι οι οργανισμοί είναι μόνο όσο ισχυροί είναι οι άνθρωποί τους» συμπληρώνει ο **Γιώργος Τριβυζάς**, Partner, Corporate Governance Leader, Risk Advisory, της Deloitte.

Για να μάθετε περισσότερα σχετικά με τα αποτελέσματα της έρευνας της Deloitte, επισκεφθείτε την ιστοσελίδα:

<https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/leadership/prioritizing-workforce-issues-in-the-boardroom.html>

Μεθοδολογία

Στο πλαίσιο του Global Boardroom Programme της Deloitte πραγματοποιήθηκε έρευνα σε 493 μέλη Διοικητικών Συμβουλίων και ανώτερα διευθυντικά στελέχη σε περισσότερες από 50 χώρες από τον Ιούνιο έως τον Ιούλιο του 2023. Ορισμένοι από τους συμμετέχοντες μπορεί να εργάζονται σε πολλαπλούς οργανισμούς τόσο ως στελέχη, όσο και ως μέλη Διοικητικών Συμβουλίων.

Οι απαντήσεις κατανέμονται στην Αμερική, στην Ασία-Ειρηνικό και στην EMEA (Ευρώπη, Μέση Ανατολή και Αφρική) - 44%, 14% και 42%, αντίστοιχα.

Οι κλάδοι που εκπροσωπούνται περιλαμβάνουν τις χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες (27%), τη μεταποίηση (16%), την κατανάλωση (13%), την τεχνολογία (10%), την ενέργεια και τους πόρους (10%), τις επιχειρηματικές και επαγγελματικές υπηρεσίες (10%), την υγειονομική περίθαλψη και τα φαρμακευτικά προϊόντα (6%), τις τηλεπικοινωνίες, τα μέσα ενημέρωσης και την ψυχαγωγία (3%) και τα ακίνητα (3%).

Στην έρευνα συμμετείχαν ερωτηθέντες από ένα ευρύ φάσμα μεγεθών εταιρειών: Το 19% των ερωτηθέντων εκπροσωπούν οργανισμούς με χρηματιστηριακή αξία μετοχών 10 δισεκατομμυρίων δολαρίων ΗΠΑ ή περισσότερο, ακολουθούμενοι από εκείνους με αξία μεταξύ 1 δισεκατομμυρίου και 10 δισεκατομμυρίων δολαρίων ΗΠΑ (30%) και εκείνους με αξία μικρότερη από 1 δισεκατομμύριο δολάρια ΗΠΑ (50%).

Για περισσότερες πληροφορίες

Deloitte, Κέλλυ Κουφοπούλου, Manager, Brand & Communications
email: kkoufopoulou@deloitte.gr

This document has been prepared by Deloitte Business Solutions Societe Anonyme of Business Consultants, Deloitte Certified Public Accountants Societe Anonyme and Deloitte Alexander Competence Center Single Member Societe Anonyme of Business Consultants.

Deloitte Business Solutions Societe Anonyme of Business Consultants, a Greek company, registered in Greece with registered number 000665201000 and its registered office at Marousi Attica, 3a Fragkokklisias & Granikou str., 151 25, Deloitte Certified Public Accountants Societe Anonyme, a Greek company, registered in Greece with registered number 0001223601000 and its registered office at Marousi, Attica, 3a Fragkokklisias & Granikou str., 151 25 and Deloitte Alexander Competence Center Single Member Societe Anonyme of Business Consultants, a Greek company, registered in Greece with registered number 144724504000 and its registered office at Thessaloniki, Municipality of Pylaia - Chortiatis of Thessaloniki, Vepe Technopolis Thessaloniki (5th and 3rd street), are one of the Deloitte Central Mediterranean S.r.l. ("DCM") countries. DCM, a company limited by guarantee registered in Italy with registered number 09599600963 and its registered office at Via Tortona no. 25, 20144, Milan, Italy is one of the Deloitte NSE LLP geographies. Deloitte NSE LLP is a UK limited liability partnership and member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee.

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its global network of member firms and their related entities (collectively, the "Deloitte organization"). DTTL (also referred to as "Deloitte Global") and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect



of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of any of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more.

DTTL, Deloitte NSE LLP and Deloitte Central Mediterranean S.r.l. do not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more about our global network of member firms.

Deloitte is a leading global provider of audit and assurance, consulting, financial advisory, risk advisory, tax and related services. Our global network of member firms and related entities in more than 160 countries and territories serves four out of five Fortune Global 500® companies. Learn how Deloitte's approximately 457,000 people make an impact that matters at www.deloitte.com.