

Νέα Έρευνα της Deloitte «Human Capital Trends 2024» - Εμπιστοσύνη και Βιωσιμότητα του Ανθρώπινου Δυναμικού τα κύρια ζητήματα

Πάνω από 14.000 συμμετέχοντες, σε 95 χώρες, αναγνώρισαν τους περιορισμούς που τίθενται εντός του εργασιακού περιβάλλοντος ως το βασικό εμπόδιο στην επίτευξη ουσιαστικής προόδου ως προς τις κύριες τάσεις του ανθρώπινου δυναμικού.

Βασικά συμπεράσματα της έρευνας

- Σύμφωνα με την έρευνα, οι οργανισμοί αντί να δίνουν προτεραιότητα στα ζητήματα της επιχείρησης σε βάρος των ανθρώπων της, πρέπει να δώσουν προτεραιότητα στη βιωσιμότητα του ανθρώπινου δυναμικού, δίνοντας έμφαση στη βελτίωση των αποτελεσμάτων για τους εργαζόμενους, τους πελάτες και την κοινωνία ευρύτερα.
- Οι περισσότεροι ηγέτες αντιλαμβάνονται πως η έμφαση στην απόδοση του ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί βασική προϋπόθεση για να μπορέσει να ακμάσει ένας οργανισμός. Ωστόσο, για να επιτευχθεί αυτό, χρειάζεται να καλυφθεί το χάσμα μεταξύ του να γνωρίζουν οι οργανισμοί ποια ζητήματα πρέπει να αντιμετωπίσουν και των ενεργειών που απαιτούνται ώστε να σημειωθεί ουσιαστική πρόοδος.
- Οι οργανισμοί θα πρέπει να εξελιχθούν «σπάζοντας» ξεπερασμένες δομές, ώστε να προσαρμοστούν στον χωρίς όρια κόσμο μας. Αξιοποιώντας διαφορετικές πηγές δεδομένων και τεχνολογίες, οι οργανισμοί μπορούν να βρουν νέους τρόπους για τη μέτρηση και την ενίσχυση της απόδοσης του ανθρώπινου δυναμικού, επωφελούμενοι από τεχνολογίες όπως η Generative AI (Γενετική Τεχνητή Νοημοσύνη).

Γιατί αυτή η έρευνα είναι σημαντική

Η ετήσια έρευνα «Human Capital Trends 2024» της Deloitte αποτυπώνει τα πιο σημαντικά ζητήματα για τους οργανισμούς, τους ηγέτες και τους εργαζόμενους. Η έρευνα φέτος έχει τίτλο «[Thriving Beyond Boundaries: Human Performance in a Boundaryless World](#)» και εντοπίζει **επτά τάσεις** που απαντούν στο ερώτημα του πώς οι επιχειρήσεις και τα άτομα που τις απαρτίζουν συμβάλλουν στην επιτυχία των οργανισμών. Οι οργανισμοί που εστιάζουν στα κεντρικά ζητήματα, όπως αυτά ορίζονται στην έρευνα, έχουν σχεδόν διπλάσιες πιθανότητες να επιτύχουν τους στόχους τους, τόσο σε επίπεδο επιχείρησης όσο και σε επίπεδο ανθρώπινου δυναμικού.

Κατανοώντας τη βιωσιμότητα ανθρώπινου δυναμικού

Η προτεραιοποίηση της βιωσιμότητας του ανθρώπινου δυναμικού (δηλαδή του βαθμού στον οποίο ένας οργανισμός δημιουργεί αξία για τους εργαζόμενους ως ανθρώπινα όντα, οδηγώντας σε υψηλότερα επίπεδα ευημερίας, απασχολησιμότητας και ισότητας στην εργασία) μπορεί να οδηγήσει σε καλύτερα αποτελέσματα τόσο για τα άτομα όσο και για τις επιχειρήσεις. Η αλληλεπίδραση αυτών των αποτελεσμάτων οδηγεί στην απόδοση του ανθρώπινου δυναμικού, έναν δείκτη που αντικατοπτρίζει τις προσδοκίες των εργαζόμενων του σήμερα και την ταχέως μεταβαλλόμενη αγορά.

- Ενώ το 89% των στελεχών δηλώνει ότι ο οργανισμός τους προωθεί τη βιωσιμότητα του ανθρώπινου δυναμικού σε έναν βαθμό, μόνο το 41% των εργαζόμενων το επιβεβαιώνει.

Δελτίο Τύπου

- Λιγότεροι από τους μισούς εργαζόμενους (43%) δηλώνουν ότι τώρα αισθάνονται καλύτερα εντός των οργανισμών στους οποίους απασχολούνται, συγκριτικά με το όταν ξεκίνησαν να δουλεύουν. Οι εργαζόμενοι αναγνώρισαν το αυξανόμενο εργασιακό άγχος και την απειλή της εξάλειψης θέσεων εργασίας λόγω της τεχνολογίας, ως τις κορυφαίες προκλήσεις για τους οργανισμούς που δίνουν έμφαση στη βιωσιμότητα του ανθρώπινου δυναμικού.

Ορίζοντας νέους δείκτες για την ανθρώπινη απόδοση

Λαμβάνοντας υπόψη τη σημερινή δυναμική και λιγότερο μετρήσιμη φύση της εργασίας, οι παραδοσιακοί δείκτες μέτρησης παραγωγικότητας, όπως οι ώρες εργασίας και ο χρόνος εκτέλεσης εργασιών, μπορεί να είναι ανεπαρκείς για την αποτύπωση της ανθρώπινης απόδοσης. **Οι εξελίξεις στην τεχνολογία και η συλλογή δεδομένων (data collection)** οδηγούν τους οργανισμούς σε πιο ουσιαστικούς δείκτες, ενώ, καθώς τα διαθέσιμα δεδομένα αυξάνονται, οι οργανισμοί ενδέχεται να χρειαστεί να εξετάσουν ποιες πληροφορίες θα πρέπει να είναι διαθέσιμες προς τους εργαζομένους τους.

- Το ήμισυ (53%) των συμμετεχόντων αναφέρει ότι ο οργανισμός τους βρίσκεται σε πρώιμο στάδιο όσον αφορά τον προσδιορισμό καλύτερων τρόπων μέτρησης της εργασιακής απόδοσης και της αξίας των εργαζομένων. Παράλληλα, μόνο το 8% δηλώνει ότι οι οργανισμοί τους έχουν προβάδισμα σε αυτόν τον τομέα.
- Οι οργανισμοί που κερδίζουν την εμπιστοσύνη των εργαζομένων με διαφανείς πρακτικές συλλογής δεδομένων θα επωφεληθούν. Συγκεκριμένα, όταν οι εργαζόμενοι είναι βέβαιοι ότι ο οργανισμός τους χρησιμοποιεί τα δεδομένα αυτά με υπευθυνότητα, είναι 35% πιο πιθανό να εμπιστευτούν την επιχείρηση, αλλά μόνο το 37% δηλώνουν πολύ σίγουροι ότι ο οργανισμός τους χρησιμοποιεί τα δεδομένα με ιδιαίτερα υπεύθυνο τρόπο.

Γεφυρώνοντας το χάσμα μεταξύ γνώσης και πράξης

Η φετινή έρευνα περιλαμβάνει επίσης διάφορες τάσεις που επικεντρώνονται στο πώς οι οργανισμοί μπορούν να εξελίσσουν τον τρόπο διοίκησης και τις προσεγγίσεις τους ώστε να ανταποκριθούν στις νέες προκλήσεις. Δεξιότητες όπως η **περιέργεια, η ενσυναίσθηση και η φαντασία** μπαίνουν στο επίκεντρο λόγω της ταχείας εξέλιξης της Τεχνητής Νοημοσύνης (AI) και του Generative AI, που αποτελούν βασικές προκλήσεις.

- Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (73%) αναφέρει ως σημαντικό το να διασφαλιστεί ότι η ανθρώπινη φαντασία συμβαδίζει με την τεχνολογική καινοτομία, αλλά μόλις το 9% σημειώνει ουσιαστική πρόοδο προς την επίτευξη αυτής της ισορροπίας.
- Για να καλύψουν την έλλειψη φαντασίας, οι οργανισμοί θα πρέπει να ενθαρρύνουν την καινοτομία μέσω **ψηφιακών χώρων «παιχνιδιού»** (digital playgrounds), οι οποίες παρέχουν στους εργαζόμενους την ψυχολογική ασφάλεια να εξερευνούν και να αξιοποιούν τις ικανότητές τους καθώς πειραματίζονται με νέες τεχνολογίες.

Εκτός από το να έχουν την ευκαιρία και τα εργαλεία να πειραματιστούν, οι σημερινοί εργαζόμενοι θέλουν επίσης την ελευθερία να δημιουργούν **μικροκουλτούρες**, προσαρμοσμένες στις ανάγκες κάθε ομάδας, παραμένοντας ταυτόχρονα πιστοί στις ευρύτερες αξίες του οργανισμού. Για την υποστήριξη αυτών των πιο αυτόνομων και διαφορετικών ομάδων, το εκάστοτε τμήμα ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει να αναπτύξει την ικανότητα **«εξειδίκευσης στους ανθρώπους»** (people expertise) στο σύνολο του οργανισμού, ώστε να παρέχει αυτές τις δεξιότητες όπου χρειάζεται, αντί να ενεργεί ως αυτόνομο τμήμα.

- Το 71% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι η κουλτούρα, η ευελιξία, η προσαρμοστικότητα και η διαφορετικότητα εντός ενός οργανισμού αναπτύσσονται καλύτερα εντός των ξεχωριστών ομάδων.
- Οι ηγέτες αναγνωρίζουν ότι η αλλαγή της προσέγγισης του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να αποτελέσει πρόκληση. Μεταξύ των ανώτατων διοικητικών στελεχών, το 31% των ερωτηθέντων



Δελτίο Τύπου

χαρακτήρισε αυτή την αλλαγή ως μια από τις τρεις πιο δύσκολες τάσεις που προέκυψαν από τη φετινή έρευνα.

Ο Art Mazor, Global Human Capital Leader & Principal, Deloitte Consulting LLP, σχολιάζοντας την έρευνα δήλωσε ότι «ενώ οι οργανισμοί “παλεύουν” με μια πληθώρα προκλήσεων, μια θεμελιώδης αλλαγή που θα πρέπει να αγκαλιάσουν είναι το να επανατοποθετήσουν τον άνθρωπο στο κέντρο της εργασίας. Άλλωστε οι άνθρωποι είναι αυτοί που προωθούν την επιχειρηματική απόδοση, περισσότερο από οτιδήποτε άλλο. Για να επιτευχθεί αυτό, οι ηγέτες θα πρέπει να εστιάζουν λιγότερο στο πόσο οι άνθρωποι ωφελούν τον οργανισμό τους και περισσότερο στο πόσο ο οργανισμός τους ωφελεί τους ανθρώπους».

Ο Γιώργος Φράγκος, Partner, Human Capital Leader της Deloitte Ελλάδος δήλωσε σχετικά: «Πρέπει να οραματιστούμε και να **χαράξουμε έναν νέο δρόμο στον οποίο η τεχνολογία και το AI θα ενισχύουν την ανθρώπινη εμπειρία** και θα συμβάλουν σε ένα **μέλλον «χωρίς όρια»**, στο οποίο η **καινοτομία** θα συνυπάρχει σε αρμονία με την **ενσυναίσθηση**. Σε μια εποχή συνεχούς προόδου, πρέπει να θέσουμε τη **βιωσιμότητα του ανθρώπινου δυναμικού** ως πυξίδα που θα καθοδηγεί τους οργανισμούς και τις αποφάσεις. Πρέπει να αγκαλιάσουμε τη συνεργασία ανθρώπου - τεχνολογίας, **τοποθετώντας τον άνθρωπο στο επίκεντρο**, έτσι ώστε να καλλιεργήσουμε ένα μέλλον που θα ξεπερνάει τους αλγόριθμους – δημιουργώντας αξία και οργανισμούς που θα αναπτύσσονται παράλληλα με το ανθρώπινο δυναμικό τους και την ευημερία του.

Για να διαβάσετε την πλήρη έρευνα, επισκεφθείτε τη σελίδα [2024 Global Human Capital Trends](#).

Για περισσότερες πληροφορίες:

Deloitte, Κέλλυ Κουφοπούλου, Senior 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 150 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.