

ΕΡΕΥΝΑ

Τι εργαζομένους θα αναζητήσουν οι επιχειρήσεις μέσα στην επόμενη τριετία

Ετοιμο να αυξήσει τις θέσεις εργασίας φαίνεται να είναι το 61,53% των επιχειρήσεων, για την επίτευξη των στρατηγικών στόχων μέσα στα επόμενα 3 χρόνια, σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα της εταιρείας Στρατηγικών Λύσεων Υψηλών Ανθρώπινου Δυναμικού People for Business. Το ίδιο χρονικό διάστημα, το 34,05% των εταιριών δηλώνει την πρόθεσή του να διατηρήσει σταθερές τις θέσεις εργασίας και το 4,42% να τις μειώσει.

Η έρευνα με θέμα «Η στρατηγική και οι νέες ανάγκες των επιχειρήσεων σε ανθρώπινο δυναμικό για την επόμενη τριετία» πραγματοποιήθηκε το χρονικό διάστημα από 20 Οκτωβρίου 2014 έως 20 Νοεμβρίου 2014, σε αναπροσωπικό δείγμα 396 επιχειρήσεων από την Αττική, τη Βοιωτία και την Κόρινθο. Στόχος ήταν να διερευνηθούν η στρατηγική για την επόμενη τριετία και οι ανάγκες που προκύπτουν για το προφίλ των εργαζομένων που αναμένεται να συμβάλουν στην αποτελεσματική εφαρμογή της.

Ειδικότερα, από τα συμπεράσματα προκύπτει ότι το 39,58% των επιχειρήσεων βρίσκεται σε φάση σταθεροποίησης, το τελευταίο διάστημα, με το 33,34% παράλληλα να «φλερτάρει» με την ανάπτυξη και το 27% να διανύει φάση αναδιάρθρωσης.

Στρατηγική και στόχοι τριετίας

Όσον αφορά στη στρατηγική των επιχειρήσεων για την επόμενη τριετία, αυτή επικεντρώνεται στην ανάπτυξη νέων αγορών σε ποσοστό 32,13%, στην ανάπτυξη νέων προϊόντων και υπηρεσιών σε ποσοστό 31,45% και στην ανάπτυξη των υφιστάμενων καναλιών στην Ελλάδα σε ποσοστό 38,14%.

Αντίστοιχα, λοιπόν, οι επιχειρηματικοί στόχοι για την επόμενη τριετία

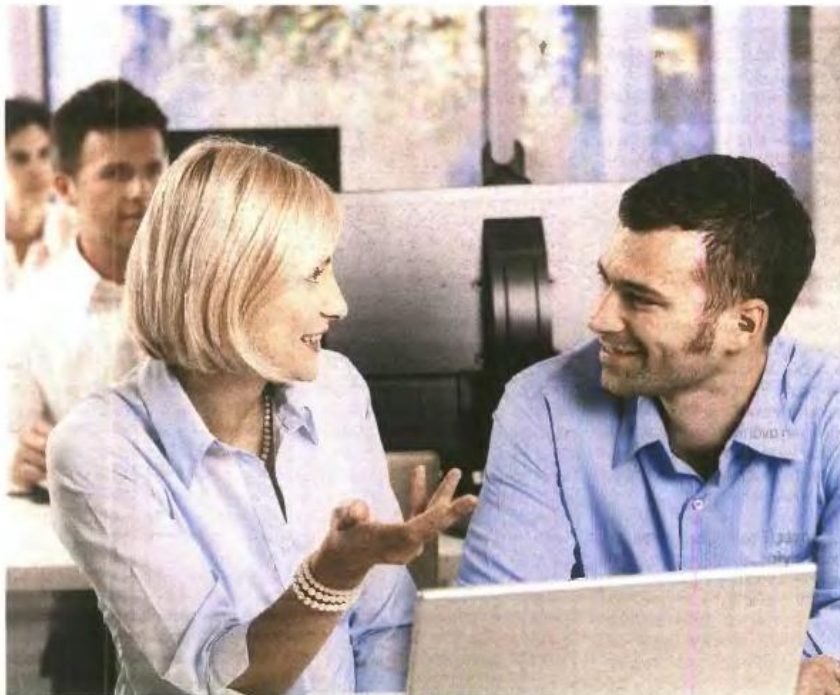
[ΜΙΝΑ ΜΠΑΓΙΩΤΑ]
mbagiota@e-typos.com

διαμορφώνονται ως εξής: εξαιρετικά σημαντικοί θεωρούνται η αύξηση της κερδοφορίας σε ποσοστό 64,58%, η προσέλκυση νέων πελατών σε ποσοστό 45,83% και η αύξηση του τζίρου σε ποσοστό 41,67%. Καθοριστικό ρόλο όμως παίζουν και η ανάπτυξη του υπάρχοντος πελατολογίου σε ποσοστό 39,58%, η ενίσχυση του brand name σε ποσοστό 37,45% και η καλύτερη διαχείριση κινδύνων σε ποσοστό 35,42%.

Αυτό που οι επιχειρήσεις θεωρούν όμως σημαντικό για να πετύχουν τους στόχους τους σε αυτό το διάστημα είναι η μείωση της γραφειοκρατίας (60,42%), η ευέλικτη νομοθεσία (56,25%), το εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό (55,14%) και τα φερολογικά κίνητρα (41,67%).

Προηγούμενη τριετία

Σε σχέση με τις θέσεις εργασίας, το 50,27% των επιχειρήσεων δήλωσε ότι τα τελευταία τρία χρόνια μείωσε το προσωπικό, το 33,06% έκανε προσλήψεις και το 16,67% διατήρησε τις θέσεις εργασίας. Αυτό δεν σημαίνει ότι δεν υπήρξε έντονη κινητικότητα στην αγορά εργασίας, καθώς το 79,17% των εταιριών στον ιδιωτικό τομέα προχώρησε σε αντικαταστάσεις στελεχών το ίδιο χρονικό διάστημα. Οι βασικοί λόγοι για τους οποίους η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων προχώρησε σε αντικαταστάσεις φαίνεται ότι είναι κυρίως η χαμηλή απόδοση (44,15%) και η έλλειψη δεξιοτήτων που απαιτεί το σύγχρονο περιβάλλον (43,16%). Σημαντικό ρόλο όμως σε μία αντικατάσταση φαίνεται ότι παίζουν επίσης η αλλαγή οργανωτικής δομής (54,29%) και η αποτελεσματική συνεργασία (34,29%).



Όσον αφορά το επίπεδο των θέσεων, οι αντικαταστάσεις έγιναν σε όλα σχεδόν τα επίπεδα και πιο συγκεκριμένα σε υπαλλήλους (60%), σε στελέχη (54,29%), σε προϊσταμένους (51,43%), σε διευθυντές διευθύνσεων (37,14%) και σε τεχνίτες (34,29%).

Ταυτόχρονα, οι τομείς στους οποίους έγιναν οι αντικαταστάσεις αφορούσαν τις πωλήσεις σε ποσοστό 65,71%, την οικονομική διεύθυνση/λογιστήριο σε ποσοστό 54,58%, την παραγωγή σε ποσοστό 33,17% και το μάρκετινγκ σε ποσοστό 25,71%.

Επόμενη τριετία

Αναφορικά με τις αντικαταστάσεις μέσα στην επόμενη τριετία, το 51,11% των επιχειρήσεων σκοπεύει να τις συνεχίσει, σε αντίθεση με το 48,49% που δεν σχεδιάζει να προβεί σ' αυτές.

Οι τομείς στους οποίους αναμένονται οι αντικαταστάσεις είναι οπωσδήποτε οι πωλήσεις (28,39%) και σε δεύτερο χρόνο το marketing και η πληροφορική.

Όσον αφορά το επίπεδο των θέσεων, οι επιχειρήσεις σχεδιάζουν αντικαταστάσεις κυρίως σε προϊσταμένους, ποσοστό 28,39%.

Ενώ για τα προγράμματα επαναπροσδιορισμού καριέρας, το 45,83% των εταιριών απάντησε ότι θα έδινε ανά περίπτωση στο προσωπικό του.

Αυτό ωστόσο που προκύπτει από την έρευνα και αξίζει να αναφερθεί είναι οι ανάγκες σε ανθρώπινο δυναμικό, οι οποίες εστιάζονται κυρίως σε επίπεδο υπαλλήλων (27,85%) και προϊσταμένων (22,15%).

Αντίστοιχα, οι ανάγκες για νέο προσωπικό όσον αφορά στους τομείς επικεντρώνονται: 39,41% στις πωλήσεις, 35,15% στην ανάπτυξη

αγορών εξωτερικού και 32,16% στην παραγωγή.

Επίσης, τα κριτήρια που λαμβάνουν υπόψη τους οι επιχειρήσεις για την επιλογή ανθρώπινου δυναμικού είναι κυρίως τα προσωπικά χαρακτηριστικά σε ποσοστό 64,19% και οι εξειδικευμένες γνώσεις σε ποσοστό 41,16%. Σημαντικά όμως είναι και η επιηρόσθετη μόρφωση (51,59%), οι τεχνικές γνώσεις (48,59%), αλλά και τα πτυχία (40,13%).

«Την τελευταία τριετία, έχουμε βιώσει δραματικές αλλαγές στο περιβάλλον εργασίας, με σαφή όμως σημάδια σταθεροποίησης και ελαφριάς ανάκαμψης για το 2014. Η περίοδος άμυνας για τις επιχειρήσεις φαίνεται να πλησιάζει στο τέλος της και πλέον έχουμε μπει στην περίοδο ανασυγκρότησης και -γιατί όχι- επιθετικής πολιτικής σε κάποιες περιπτώσεις. Ετσι σήμερα είναι ακόμα πιο σημαντικά ο ρόλος του ανθρώπινου παράγοντα και οι δεξιότητες που πρέπει να αναπτύξει, ώστε να οδηγήσει αποτελεσματικά τις επιχειρήσεις στην επόμενη ημέρα, σε νέες αγορές, με νέα δεδομένα», επισημαίνει η κ. Ρεβέκκα Πιτσάικα, CEO της People for Business.

Ποια στελέχη είναι δυσεύρετα

Οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα, σύμφωνα με την έρευνα της PFB, δυσκολεύονται να βρουν στελέχη που να διαθέτουν τα εξής τεχνικά χαρακτηριστικά:

- ανάπτυξη αγορών εξωτερικού (43,75%)
- ανάπτυξη ηλεκτρονικού εμπορίου (41,14%)
- πωλήσεις (39,16%)
- social media (35,14%)
- παραγωγή (32,16%)

Επίσης, έλλειψη στελεχών συναντούν οι επιχειρήσεις και σε στελέχη όσον αφορά σε προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως:

- ευελιξία (68,75%)
- επίλυση προβλημάτων (67,16%)
- ανάληψη πρωτοβουλιών (62,55%)
- διαχείριση συγκρούσεων (61,16%)
- επιχειρηματική αντίληψη (55,16%)
- δέσμευση (54,22%)