

Είναι σημαντικό οι επιχειρήσεις να αντιληφθούν το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα που θα έχουν διακρατώντας τα talέντα αυτής της γενιάς

Οι επιχειρήσεις τις προηγούμενες δεκαετίες θεωρούσαν ότι οι εργαζόμενοι χρειάζονταν απλώς μια θέση εργασίας. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να μη δαπανούν χρόνο και χρήμα για τη δημιουργία μιας θέσης την οποία οι εργαζόμενοι θα ήθελαν να διεκδικήσουν και να εργαστούν. Τα τελευταία χρόνια, παρά το γεγονός ότι η χρηματοοικονομική κρίση έχει περιορίσει αρκετά τη δραστηριότητα των επιχειρήσεων και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, ο έντονος ανταγωνισμός μεταξύ τους για την απόκτηση και διακράτηση των ταλέντων φαίνεται να δημιουργεί μια νέα πρόκληση ιθύνοντας για τις επιχειρήσεις στη δημιουργία εργασιακού περιβάλλοντος που θα παράγει θετικές εντυπώσεις στους εργαζόμενους, παρέχοντάς τους βιώματα και εμπειρίες που θα συμβάλλουν προς αυτή την κατεύθυνση (employee experience).

Ιδιαίτερα όσον αφορά τη γενιά των Millennials, το employee experience δείχνει να αποτελεί πλέον προτεραιότητα τόσο στην επιλογή όσο και στην παραμονή ενός εργαζομένου σε μια επιχείρηση. Λαμβάνοντας λοιπόν υπόψη ότι οι Millennials θα αποτελούν περισσότερο από το 50% των εργαζομένων το 2020, ήρθε η στιγμή οι επιχειρήσεις να εισάγουν και να ενισχύσουν την έννοια του employee experience προκειμένου να αποκτήσουν και να εξασφαλίσουν την παραμονή και την αποτελεσματικότητα υψηλού επιπέδου εργαζομένων, όπως παρόμοια επενδύουν στην έννοια του customer experience για να εδραιώσουν την παρουσία τους στην αγορά, αποκτώντας πιστούς και αφοσιωμένους πελάτες.

Πώς ακριβώς, όμως, ορίζουν το employee experience οι εργαζόμενοι και κυρίως η γενιά των Millennials; Όπως λέει η Αγγελική Πολίτη, σύμβουλος στο τμήμα Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού της KPMG, οι Millennials θέλουν να αισθάνονται ότι η εργασία τους προσδίδει αξία τόσο στην επιχείρηση όσο και στην ευρύτερη κοινωνία. Αναζητούν επιχειρήσεις με αξίες και υψηλή εταιρική και κοινωνική



ευθύνη, με ευέλικτη δομή και υψηλή αίσθηση ελευθερίας τόσο στο ωράριο όσο και στον τόπο εργασίας. Ανάμεσα στις προτεραιότητές τους είναι η θέληση για συνεχή μάθηση και εκπαίδευση, επιζητούν ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, θέλουν να νιώθουν ότι παράγουν αποτελέσματα και ότι συμβάλλουν με δημιουργικότητα στην εξεύρεση λύσεων που θα ενισχύσουν την επιχείρηση. Στο πλαίσιο αυτό, επιδιώκουν να συνεργάζονται με στελέχη που τους εμπνέουν, ζητώντας ξεκάθαρες οδηγίες για την επίτευξη των στόχων τους και επιθυμούν να λαμβάνουν λεπτομερή και συχνή ανατροφοδότηση.

Οι Millennials είναι μια γενιά υψηλών προσόντων που έχει δεχθεί επιρροές από τη ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας, το Internet και την εύκολη πρόσβαση στην πληροφορία. Τα παραπάνω έχουν διαφοροώσει μια γενιά που έχει άμεσο σχέση με τον digital κόσμο και που επιζητά να διευκολύνει την εργασιακή της καθημερινότητα, και όχι μόνο, με τη χρήση τεχνολογιών. Αναμένουν λοιπόν να συναντήσουν ένα εργασιακό περιβάλλον φιλικό προς τη

γενιά τους, το οποίο θα τους εξασφαλίζει κάθε τεχνολογικό μέσο ικανό να βελτιστοποιήσει την παραγωγικότητά τους.

ΠΩΣ ΜΠΟΡΟΥΝ όμως οι επιχειρήσεις να εξασφαλίσουν το employee experience που θα προσελκύσει και θα διακρατήσει τα talέντα της γενιάς των Millennials; Το employee experience είναι ο συνδυασμός τριών συνιστωσών που υπάρχουν σε κάθε επιχείρηση ανεξαρτήτως μεγέθους: η κουλτούρα, το φυσικό περιβάλλον και η τεχνολογία. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να λειτουργήσουν δημιουργικά εφαρμόζοντας αλλαγές και στις τρεις συνιστώσες, αναγνωρίζοντας τις ιδιαιτερότητες αυτής της γενιάς και την τάση των ταλέντων της για συνεχή αναζήτηση και εναλλαγή επιχειρήσεων προκειμένου να εντοπίσουν τη θέση και κυρίως την επιχείρηση που θα τους εξασφαλίζει το ιδανικό employee experience. Συγκεκριμένα, θα πρέπει να αναπτύξουν συστήματα και εφαρμογές, για κάθε στάδιο του εργασιακού κύκλου ζωής των εργαζομένων τους, ικανά να διαχειριστούν την πολυπλοκότητα της σημερινής εποχής και κυρίως να «μιλήσουν» τη γλώσσα των νέων.

Για παράδειγμα, θα πρέπει να εστιάσουν στη ροπή των Millennials για χρήση της τεχνολογίας στην καθημερινότητά τους παρέχοντας τη δυνατότητα online απήσεων για θέσεις εργασίας με τη χρήση εφαρμογών από το κινητό ή το tablet, τη δυνατότητα συνέντευξης από απόσταση με video κλιπ, την ευελιξία εργασίας από το σπίτι ή οπουδήποτε αλλού χωρίς την εφαρμογή περιοριστικών ωραρίων, την καθιέρωση ανοικτών γραφείων που θα ευνοούν τη συνεργασία, τη δημιουργία ευκαρίστων και λειτουργικών χώρων εργασίας, την ανάπτυξη εναλλακτικών καναλιών επικοινωνίας και τη δυνατότητα τηλεδιασκέψεων, την ύπαρξη συστημάτων τηλεεκπαίδευσης ή ακόμα και internetικών συνεδρίων coaching και mentoring, καθώς και συστημάτων αξιολόγησης μέσω εφαρμογής στο κινητό προκειμένου οι Millennials να λαμβάνουν ανατροφοδότηση άμεσα και οποιαδήποτε στιγμή το θέλουν, ειδικές εφαρμογές επικοινωνίας και διαχείρισης χρόνου, συναντήσεων, αδειών, καταχώρισης εξοδολογιών κ.ά.

ΟΙ MILLENNIALS αποτελούν κρίσιμο παράγοντα στη μελλοντική επιτυχία των επιχειρήσεων.



Η Αγγελική Πολίτη, σύμβουλος στο τμήμα Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού της KPMG

Οι φιλοδοξίες, η στάση και οι αντιλήψεις τους για το εργασιακό περιβάλλον καθώς και η μεγάλη εξοικειωσή τους σε θέματα τεχνολογίας θα καθορίσουν την εργασιακή κουλτούρα του 21ου αιώνα. Είναι σημαντικό οι επιχειρήσεις να αντιληφθούν το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα που θα έχουν διακρατώντας τα talέντα αυτής της γενιάς και να προσαρμοστούν στις προτεραιότητές τους ενδυναμώνοντας την ευελιξία τους, καλλιεργώντας κουλτούρα επικοινωνίας και συνεργασίας, διαμορφώνοντας ελκυστικό φυσικό περιβάλλον εργασίας και αναπτύσσοντας σχετικές τεχνολογίες. Νιώθουν άραγε έτοιμοι τόσο οι επιχειρήσεις όσο και οι επικεφαλής τους να μεταβούν σε αυτή τη νέα εποχή;

Προσλήψεις

ΡΕΠΟΡΤΑΖ ΝΙΚΟΛΕΤΤΑ ΜΟΥΤΟΥΣΗ, ΓΕΩΡΓΙΑ ΚΑΝΑΡΗ

Ιδιωτικός τομέας

Στην εμπειρία των εργαζομένων «ΕΠΕΝΔΥΟΥΝ» ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ