

Το κύμα της μεγάλης φυγής

ΜΙΑ ΝΕΑ ΠΡΟΚΛΗΣΗ ΚΑΛΟΥΝΤΑΙ ΝΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΟΥΝ ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΑ ΤΜΗΜΑΤΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ, ΤΟ «ΚΥΜΑ ΤΗΣ ΜΕΓΑΛΗΣ ΦΥΓΗΣ» ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗ ΜΕΤΑ COVID ΕΠΟΧΗ.

Γράφει ο Ιωάννης Νικολάου, Καθηγητής Οργανωσιακής Συμπεριφοράς, τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας, Διευθυντής MSc in HRM, ΟΠΑ

Τα στοιχεία των πρόσφατων ερευνών που διεξάγονται παγκοσμίως αποκαλύπτουν το μέγεθος του φαινομένου, φωτίζοντας παράλληλα τις νέες παραμέτρους στο οικοσύστημα της ΔΑΔ. Όπως αποκαλύπτει μια πρόσφατη έρευνα του Society for Human Resource Management (SHRM), 30% των εργαζομένων στις ΗΠΑ αναζητούν ενεργά εργασία. Η έρευνα της McKinsey & Company εντοπίζει μία επίσης ενδιαφέρουσα λεπτομέρεια, καθώς, μεταξύ των ερωτηθέντων εργαζομένων, 36% που είχαν εγκαταλείψει την εργασία τους στο διάστημα των τελευταίων έξι μηνών το έκαναν χωρίς να έχουν βρει τη νέα επαγγελματική τους στέγη.

Παράλληλα, στο νέο τοπίο της αγοράς εργασίας, το υβριδικό σχήμα εργασίας, όπου συνδυάζεται η φυσική με την εξ αποστάσεως εργασία, ενδυναμώνει τη διαπραγματευτική δύναμη των υποψηφίων εργαζομένων, ιδιαίτερα σε τομείς αιχμής, όπως στην πληροφορική, τις πωλήσεις και τα operations. Επίσης, η φρενιτή «Έρευνα Τάσεων Προσελκύσης και Επιλογής Προσωπικού» που πραγματοποιήσαμε σε συνεργασία με την Adecco υπογραμμίζει τις κρίσιμες προϋποθέσεις τόσο για τη διατήρηση όσο και για τη προσέλκυση των εργαζομένων: οι ευκαιρίες εξέλιξης και καριέρας, το παρεχόμενο πακέτο αποδοκών και παροχών, η ισορροπία προσωπικής – επαγγελματικής ζωής, η ελκυστική και ενδιαφέρουσα εργασία, η εργασιακή ασφάλεια και η ανάπτυξη ικανοτήτων εργαζομένων. Το κοινό στοιχείο που συναντούμε στις αξίες που προτάσσει το ανθρώπινο δυναμικό παγκοσμίως είναι η επανεκτίμηση της ποιότητας ζωής και του σκοπού της εργασίας, σε βαθμό ώστε ο προσδοκώμενος μισθός, ο

χώρος, οι ώρες και συνολικά οι συνθήκες εργασίας να τίθενται στην υπηρεσία της.

Μία νέα «χάρτα αναγκών» του εργαζομένου έχει διακρυσάλει άχρησά την παρουσία της, την οποία οι επιχειρήσεις που θέλουν να ανακόψουν το κύμα των αποχωρήσεων και να ενδυναμώσουν την εικόνα τους ως εργοδότες επιλογής οφείλουν να αποκωδικοποιήσουν και να εντάξουν στη στρατηγική τους. Και η αλήθεια είναι ότι τα τμήματα HR δεν χρειάζεται να ανακαλύψουν τον τροχό, αρκεί με ενσυναίσθηση να επενδύσουν στις σωστές πρακτικές διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, οι οποίες θα απεκδύθουν τον προ COVID-19 συναλλακτικό χαρακτήρα διοίκησης. Δίνουμε φωνή και καταγράφουμε τις νέες ανάγκες και τις ανησυχίες των εργαζομένων, είτε διεξάγοντας έρευνες, είτε ενισχύοντας πρωτοβουλίες που διευκολύνουν την απευθείας επίσημη ή ανεπίσημη επικοινωνία όλων των βαθμίδων ηγεσίας και για θέματα που δεν περιορίζονται μόνο στην εργασία, αλλά και ευρύτερα, όπως η ψυχική-σωματική ευεξία και η υγεία. Υλοποιούμε ανθρωποκεντρικές πρακτικές για να ενισχύσουμε τις κοινωνικές και διαπροσωπικές σχέσεις εντός του οργανισμού, καλλιεργώντας μια αίσθηση νοήματος, κοινής ταυτότητας και αλληλοεκτίμησης. Επιλέγουμε τους σωστούς ανθρώπους, τους «Ηγέτες Ανθρώπων» για τις κατάλληλες ηγετικές θέσεις, με διαπροσωπικές δεξιότητες, όπως η ευαισθησία, η ενσυναίσθηση, η σεμνότητα, η κατανόηση, η δυνατότητα να οραματίζονται αλλά και να εμπνέουν, και με έμφαση στην αξιοποίηση της τεχνολογίας, της καινοτομίας και την επιχειρηματική ηθική.

Διερευνούμε και εφαρμόζουμε ευέλικτα μοντέλα εργασίας, όπου αυτό είναι εφικτό, με δυνατότητα δια ζώσης και εξ αποστάσε-

ως εργασίας, εγγυώμενοι την ασφάλεια και σεβόμενοι την αυτονομία των εργαζομένων, τα ωράρια, τις συμβάσεις εργασίας και την επιθυμία τους για ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

Διανύουμε ένα μετασχηματισμό του ανθρώπινου δυναμικού, όπου ο «ευτυχιμένος εργαζόμενος» που αναζητεί νόημα στην εργασία του επανήλθε για να εδραιωθεί ως προϋπόθεση για την ανάπτυξη και την εύρυθμη λειτουργία της κοινωνίας και της οικονομίας. ■■

SHORT BIO



Ο Ιωάννης Νικολάου είναι Καθηγητής Οργανωσιακής Συμπεριφοράς στο τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας, Διευθυντής του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού του Οικονομικού Παν/μίου Αθηνών και Διευθυντής Έκδοσης (Editor-In-Chief) του διεθνούς επιστημονικού περιοδικού International Journal of Selection and Assessment. Είναι συγγραφέας βιβλίων και επιστημονικών άρθρων στον χώρο της ΔΑΔ, ενώ ασχολείται ιδιαίτερα με τον ρόλο της τεχνολογίας στις πρακτικές της ΔΑΔ και ιδιαίτερα στις διαδικασίες προσέλκυσης και επιλογής ανθρώπινου δυναμικού. Είναι συν-ιδρυτής του European Network of Selection Researchers (ENESER) και του εθελοντικού οργανισμού mentoring προς αποφοίτους Job-Pairs.