

Inflatia si cresterea costurilor provoaca îngrijorari în rândul organizatiilor din România (studiu)

Inflatia si cresterea costurilor, lipsa de disponibilitate a fortei de munca, lipsa de personal calificat pentru roluri-cheie, problemele ce apar în lantul de aprovizionare si razboiul din Ucraina reprezinta cele mai mari provocari pentru lideri atunci când trebuie sa gestioneze un mediu de lucru hibrid, potrivit unui studiu online realizat de BusinessMark.

"Inflatia si presiunea asupra costurilor a fost un factor mentionat în special de companiile din România si Bulgaria - tara noastra cu 81%, iar vecinii nostri - 69%. Avem de ce, pentru ca în august 2022, România avea o inflatie de 13%, iar Bulgaria de 14,9%. În schimb, în Germania, problema disponibilitatii si a abilitatilor fortei de munca a ocupat locul 1. Ce masuri sunt luate pentru pastrarea angajatilor într-o organizatie? 65% spun ca au flexibilizat programul de munca, în timp ce 40% au oferit compensatii si beneficii", a precizat Andreea Dragan, Managing Partner, BusinessMark.

Pentru a afla cum reusesc organizatiile sa faca fata provocarilor aduse de munca hibrida, retentia talentelor si managementul schimbarii, BusinessMark, în parteneriat cu LS-S Leadership Support si Camera de Comerț si Industrie Germano-Bulgara, au demarat în aceasta vara un studiu online de amploare, la care au participat reprezentanti din peste 250 de companii din România, Bulgaria si Germania, din 27 de industrii.

"Studiul scoate la iveala aspecte importante despre atitudinea companiilor în fata momentelor dificile pe care le traversam. Este interesant sa vedem cum companiile s-au adaptat la mediul de lucru hibrid, dar si cum tin pasul cu trendurile si tehnologia. De asemenea, este interesant sa vedem perspective similare în România si Bulgaria, în cazul celor mai multe elemente studiate, dar diferite, în unele situatii, în Germania. Aceste diferente ne ajuta sa avem o înțelegere mai profunda, mai complexa", a mai adaugat Andreea Dragan.

Inspirate de cât de rapid s-au adaptat angajatii la mediul de lucru virtual, companiile au realizat ca exista multe beneficii în adoptarea unui model de munca hibrid. Este, însa, evident ca si asteptarile s-au schimbat, iar retentia angajatilor si atragerea de noi talente au devenit mai dificile. Noul mediu de lucru este mai flexibil, mai hibrid, permitându-le angajatilor sa lucreze si sa colaboreze atât în mod virtual, cât si fizic, iar organizatiilor sa se adapteze mai rapid la schimbare, arata studiul citat.

Astfel, pentru companii, cele mai mari îngrijorari sunt, anul acesta: inflatia sau cresterea costurilor (70%), disponibilitatea fortei de munca (49%), problemele din lantul de aprovizionare (34%), disponibilitatea personalului angajat (30%), razboiul din Ucraina (22%).

Cu toate acestea, anul 2022 a atras dupa sine numeroase provocari, pe care liderii sunt nevoiti sa le gestioneze în acest nou model de munca, ce este hibrid. 51% dintre respondenti spun ca principala problema adusa de munca remote este relatia leadership-ului cu angajatii, cât si lipsa unui sistem de evaluare. În acelasi timp, 38% dintre participantii la studiu sunt de parere ca atitudinea managerilor fata de leadership-ul hibrid reprezinta o provocare serioasa.

De asemenea, conexiunea cu angajatii este una dintre cele mai mari provocari cu care se confrunta liderii, în gestionarea unui mediu de lucru hibrid. "Mai mult de atât, 38% dintre respondenti sunt de parere ca liderilor le lipseste viziunea pentru a conduce organizatia spre un mod de lucru hibrid, în timp ce 33% sustin ca liderii nici nu au skillurile sau instrumentele (25%) necesare pentru a lua astfel de masuri. Doar 26% dintre companii investesc în tehnologie care sa încurajeze schimbarea la nivel organizational. Dintre acestia, doar 26% sustin ca organizatiile lor au avut în derulare sau au finalizat programe pentru implementarea schimbarii, în timp ce 26% sustin ca

organizatiile lor au planuri concrete pentru a implementa schimbarea", se mentioneaza în studiu.

Cu toate ca organizatiile încep sa devina constiente de importanta instrumentelor de HR analytics / importanta datelor în departamentul de HR, doar 25% dintre respondenti spun ca organizatiile au adoptat noi tehnologii, precum inteligenta artificiala, pentru a înțelege ce s-ar putea întâmpla în viitor.

Potrivit documentului, astfel de unelte s-ar putea dovedi utile si în atragerea de noi talente sau în strategia de retentie a angajatilor, în conditiile în care 73% din organizatiile din România, Bulgaria si Germania întâmpina probleme în pastrarea angajatilor, ca urmare a asteptarilor salariale din ce în ce mai mari ale acestora.

Nu în ultimul rând, jumatate dintre organizatii considera ca atragerea de noi angajati s-a înrautatit în acest an.

"Atunci când vine vorba despre decizia de a ramâne într-o organizatie, angajatii au asteptari salariale mai mari, considera 73% dintre respondenti, în timp ce 15% spun ca angajatii au asteptari mai mari în ceea ce priveste cultura organizationala. Tot mai multa semnificatie capata si scopul si sensul pe care angajatii îl au la locul de munca, sunt de parere 13% dintre participantii la studiu, în timp ce 19% sustin ca angajatii deplâng lipsa oportunitatilor de dezvoltare", se mentioneaza în studiul realizat de BusinessMark.

Acestia își doresc mai multa flexibilitate în ceea ce priveste modul în care lucreaza, de unde si când, sunt de parere 65% dintre participantii la studiu, în timp ce pentru 40% spun ca pentru angajatii lor sunt foarte importante compensatiile si beneficiile. Oportunitatile de dezvoltare continua sunt si ele importante pentru angajati, spun 28% dintre respondenti, în timp ce 29% precizeaza ca angajatii își doresc un work-life balance.

"Parerea unanima a respondentilor români, bulgari si germani este ca angajamentele de munca flexibila si concediile suplimentare platite sunt factori cheie în realizarea unui echilibru munca-viata si retentia angajatilor, astfel ca a crescut cu 10% numarul companiilor din Germania si România care au în vedere reducerea orelor de munca pentru angajati, spre deosebire de companiile din Bulgaria", releva studiul citat.

Studiul "Munca hibrida este noua provocare. Cum ne pregatim companiile pentru schimbarile ce sunt preconizate?" a fost realizat online de BusinessMark, în parteneriat cu LS-S Leadership Support si Camera de Comert si Industrie Germano-Bulgara în România, Bulgaria si Germania. Au participat reprezentanti din peste 250 de companii de dimensiuni medii, din 27 de industrii.