

Studiu Deloitte: Succesul organizațiilor din România depinde în mare măsură de adaptarea liderilor la schimbările din piața muncii, însă mai mult de jumătate dintre companii declară că nu sunt pregătite



Succesul organizațiilor din România depinde în mare măsură de adaptarea liderilor la cerințele în permanentă schimbare din piața muncii (81%), însă mai mult de jumătate dintre organizații (57%) spun că nu sunt pregătite în acest sens, conform rezultatelor [Deloitte 2024 Global Human Capital Trends](#) pentru România. Principalele bariere care frânează inițiativele legate de pregătirea liderilor pentru schimbările din piața muncii sunt legate de dificultatea de a prioritiza acest subiect, din cauza multiplelor schimbări și a celorlalte priorități ale organizației (37%), de înțelegerea insuficientă a problemei și a riscurilor și oportunităților pe care le implică (36%) sau de alte constrângeri interne (32%).

Succesul organizațiilor din România mai depinde de cautarea unor **modalități mai bune de evaluare a performanței și valori angajaților**, dincolo de productivitatea tradițională (77%), mai arată studiul, însă companiile se confruntă cu obstacole precum constrângerile interne (41%), înțelegerea insuficientă a problemei și a riscurilor și oportunităților asociate (37%) și lipsa implicării liderilor (32%).

Un alt aspect important pentru succesul organizațiilor identificat de studiu este **regândirea modului de lucru, a locului de desfășurare a activității și a forței de muncă**, în concordanță cu evoluțiile tehnologice (67%). Progresul în această direcție este însă îngreunat de provocări similare - înțelegerea insuficientă a problemei și a riscurilor și oportunităților asociate (40%), lipsa implicării liderilor (36%) și constrângerile interne (31%).

Totodată, participanții la studiu consideră că, pentru succesul unei companii, este foarte important ca imaginația și curiozitatea angajaților să țină pasul cu inovația tehnologică (68%). Însă doar 38% dintre participanți spun că angajatorii lor sunt în stadii avansate de abordare a acestui aspect, iar principala barieră este înțelegerea insuficientă a problemei și a riscurilor și oportunităților asociate.

Pe termen mediu (următorii trei ani), factorii care vor influența cel mai mult succesul organizațiilor din România sunt încrederea și transparența în relația dintre angajați și organizație (26%), regândirea modului de lucru, a locului de desfășurare a activității și a forței de muncă în concordanță cu evoluțiile tehnologice (14%) și impactul pe care interacțiunea cu organizația îl are asupra fiecărui om (13%).

„Rezultatele studiului indică faptul că angajatorii din România trebuie să acorde o atenție tot mai mare schimbărilor din piața muncii, prezente și viitoare, și să ia măsuri concrete pentru abordarea lor cu succes. Și, în contextul evoluțiilor exponențiale din domeniul tehnologiei, care creează incertitudine în rândul angajaților, unul dintre aspectele urgente este cel legat de

asigurarea sustenabilității capitalului uman, care presupune, în linii mari, ca fiecare om să rămână cu un beneficiu în urma interacțiunii de orice natură cu organizația în cauză. Aproape trei sferturi dintre participanții români la sondaj susțin că acest aspect este foarte important pentru succesul companiei din care fac parte, însă doar 6% îl abordează cu succes, iar 42% fac progrese reale în această direcție. Așadar, pe termen mediu cel puțin, capitalul uman va rămâne în centrul preocupărilor angajatorilor din România, în special în sensul stimulării imaginației și curiozității umane pentru a ține pasul cu inovațiile tehnologice”, a declarat **Raluca Bontaș, Partener, Deloitte România**.

În plus, 66% dintre organizații considera că este foarte important ca departamentele de resurse umane să treacă de la funcția operațională la o abordare interdepartamentală, însă și în acest caz principala barieră constă în înțelegerea insuficientă a problemei și a riscurilor și oportunităților asociate (38%).

Raportul [Deloitte 2024 Global Human Capital Trends](#) pentru România a fost efectuat în rândul a peste 450 de lideri de business și de resurse umane din diferite industrii, printre care servicii financiare, produse de consum și energie și resurse, din organizații de diverse marimi, inclusiv companii mari, cu până la 10.000 de angajați.