

Angajatii recrutati recent sunt insuficient pregatiti, considera 66% dintre reprezentantii companiilor la nivel global (studiu)

Doua treimi (66%) dintre reprezentantii companiilor la nivel global spun ca angajatii recrutati recent sunt insuficient pregatiti pentru rolurile pe care le ocupa, iar lipsa de experienta este principala cauza a esecului, potrivit studiului Deloitte 2025 Global Human Capital Trends.

Totodata, aproape 60% dintre angajati sustin ca organizatia din care fac parte pune un accent mai mare pe experienta si pe studii decât pe abilitati si pe potential.

Astfel, decalajul de experienta subliniat în studiu este accentuat si de faptul ca tehnologiile bazate pe inteligenta artificiala (AI) preiau sarcinile aferente posturilor de începatori si reduc, astfel, posibilitatile celor aflati la început de cariera sa dobândeasca abilitatile practice necesare.

"Din aceste considerente, aproape trei sferturi dintre lideri (73%) si angajati (72%) considera ca angajatorii ar trebui sa ofere mai multe oportunitati pentru acumularea experientei.", se mentioneaza în comunicat.

În aceste conditii, aproape trei sferturi dintre angajati si reprezentanti ai companiilor sustin ca este important ca abilitatile umane (curiozitate, inteligenta emotionala etc.) sa fie tratate cu prioritate.

Conform studiului, organizatiile care reusesc sa stimuleze capacitatea angajatilor de a se dezvolta profesional, de a-si folosi imaginatia si de a realiza analize complexe au sanse aproape duble (de 1,8 ori) sa raporteze rezultate financiare solide, de 1,4 ori mai mari sa creeze valoare extinsa pentru clienti si societate si de 1,6 ori mai multe sa ofere experiente profesionale relevante.

Astfel, sustenabilitatea capitalului uman, care presupune crearea unui mediu favorabil tuturor celor conectati la organizatie, a devenit esentiala în obtinerea echilibrului dintre performanta umana si cea financiara. Pe de alta parte, doar 6% dintre organizatii înregistreaza progrese reale în asumarea acestui concept ca strategie de business.

"Prin integrarea capitalului uman în strategia de business, organizatiile își pot asigura succesul pe termen lung, demonstrând ca a investi în oameni si în performanta lor nu reprezinta doar o obligatie morala, ci si una de business. Angajatii care percep stabilitate si se simt conectati la locul de munca au mai multe sanse sa aiba încredere în organizatia lor si sa contribuie în mod semnificativ la îmbunatatirea rezultatelor financiare. Pe de alta parte, evolutiile din tehnologie sunt incontestabile, iar beneficiile generate în diverse activitati nu pot fi ignorate. Dar cele doua componente ale fortei de munca - solutiile informatice si personalul uman - sunt complementare si trebuie doar sa se gaseasca varianta optima de integrare, astfel încât sa creasca productivitatea, pe de o parte, si, pe de alta parte, sa fie stimulata creativitatea, inovarea si implicarea angajatilor în activitatea de zi cu zi", a declarat Raluca Bontas, Partener, Deloitte România.

De altfel, studiul releva faptul ca utilizarea inteligentei artificiale poate contribui la cresterea productivitatii, dar poate crea si incertitudine în rândul angajatilor cu privire la siguranta locului de munca si la reducerea oportunitatilor de învățare.

În plus, mai mult de jumatate (54%) dintre angajati si lideri sunt îngrijorati de estomparea granitelor dintre munca realizata de oameni si cea efectuata de tehnologie.

Conform studiului, organizatiile au de sase ori mai multe sanse sa obtina beneficii financiare din utilizarea AI

atunci când angajații sunt cei care generează valoare prin intermediul unor astfel de tehnologii.

În plus, 56% dintre participanți spun că este foarte important ca beneficiile obținute de angajator prin intermediul AI să se reflecte în recompensele acordate angajaților. Cu toate acestea, cele mai multe organizații (77%) nu fac nimic în acest sens.

În aceste condiții, aproape 70% dintre liderii participanți la studiu recunosc importanța revizuirii criteriilor de atragere și de mentinere a angajaților (employee value proposition) pentru a reflecta modul de colaborare dintre oameni și tehnologie, însă doar 6% au făcut progrese semnificative în această direcție.

Totodată, organizațiile (73%) constientizează necesitatea redefinirii rolului de manager, astfel încât cei aflați în astfel de poziții să se concentreze pe oameni, pe regândirea modului de lucru și pe abordarea provocărilor într-o manieră strategică. În prezent, managerii alocă aproape 40% din timp rezolvării aspectelor curente și sarcinilor administrative și doar 13% pentru dezvoltarea membrilor echipei.

De altfel, studiul evidențiază faptul că un management puternic este corelat cu o performanță financiară superioară cu până la 15%.

În final, pentru angajatori este esențial să asigure un echilibru între nevoia lor de agilitate, pentru a performa într-un mediu de business volatil, și stabilitatea de care au nevoie angajații - 85% dintre liderii care au participat la studiu spun că organizația trebuie să devină mai agilă pentru a face față schimbărilor frecvente, în timp ce 75% dintre angajați așteaptă mai multă stabilitate în activitatea lor profesională. Dar, în timp ce 72% dintre organizații recunosc importanța găsirii căii de mijloc între cele două preocupări, doar 39% iau măsuri relevante în această direcție.

"Per ansamblu, studiul scoate în evidență noi paradigme ale relației dintre organizații și oameni. Într-o era în care incertitudinea și schimbarea au devenit permanente, companiile care investesc strategic în performanța umană reală vor deveni liderii de mâine. Cred că echilibrul dintre rezultatele economice și cele umane nu mai poate fi tratat superficial sau optional, ci devine o prioritate esențială pentru supraviețuirea și succesul organizațiilor pe termen lung. Provocarea reală este să avem curajul să renunțăm la paradigme tradiționale și să adoptăm soluții creative și sustenabile pentru viitorul muncii", a declarat Doina Patrubi, Senior Advisor, Human Capital, Deloitte România.

Cu privire la factorii care îi motivează să performeze la cel mai înalt nivel în jobul actual, angajații plasează pe primul loc recompensele financiare (32%), urmate de siguranța locului de muncă (21%) și munca de echipă (18%), la egalitate cu flexibilitatea relației cu angajatorul.

Raportul Deloitte 2025 Global Human Capital Trends a fost efectuat în rândul a 10.000 de lideri de business și de resurse umane din diferite industrii și sectoare din 93 de țări, inclusiv România.

În plus față de raportul global, Deloitte a realizat studii în rândul angajaților, managerilor și al membrilor echipelor de conducere, pentru a prezenta și perspectiva lor și a evidenția discrepanțele dintre percepțiile liderilor și cele ale angajaților.

Deloitte România este una dintre cele mai mari firme de servicii profesionale din țara noastră și oferă, în cooperare cu Reff & Asociații | Deloitte Legal, servicii de audit, de consultanță fiscală, servicii juridice, de consultanță și managementul riscului, consultanță financiară, soluții de servicii și consultanță în tehnologie, precum și alte servicii adiacente.