

Огляд звіту аудиторської компанії Делойт "Глобальні тенденції людського капіталу" за 2020 р. з прогнозом на 2021 р.

Report review of the *Deloitte* audit company "Global trends in human capital" for 2020 with a forecast for 2021

Аудиторська компанія Deloitte, одна зі світових лідерів, оприлюднила офіційне дослідження за 2020 р. із прогнозами на 2021 р. Так, на офіційній веб-сторінці компанії зазначено: майже 72 % керівників у світі та 63 % в Україні визначили «здатність працівників адаптуватись до змін, перекваліфіковуватись та опанувати нові ролі» як пріоритетне завдання для забезпечення можливості реагувати на радикальні зміни у майбутньому. Проте лише 17 % керівників у світі та 11 % в Україні повідомили про повну готовність своїх організацій до адаптації та професійної перекваліфікації працівників для виконання ними нових ролей, що свідчить про суттєву невідповідність між пріоритетами лідерів і тим, як організації насправді підтримують розвиток персоналу. Проте найважливішим фактором переосмислення організаційної готовності є максимальне розкриття потенціалу працівників шляхом нового погляду на компетенції.

У дослідженні Deloitte Global Human Capital Trends взяло участь понад 3 600 лідерів у 96 країнах світу, зокрема 1 200 керівників вищої ланки та членів правління. 17 % керівників у світі зазначили, що їхні компанії зосередяться на плануванні малоймовірних подій із великим рівнем впливу, порівняно з лише 6 % до початку пандемії. Цікаво, що в Україні відсоток керівників, які врахували досвід початку пандемії для планування готовності до подібних подій у майбутньому лишився майже незмінно низьким – 6%. Майже половина (47%) керівників у світі та в Україні вказали, що їхні компанії планують зосередитись на моделюванні кількох можливих сценаріїв, порівняно з 23 % та 25 % відповідно до початку пандемії.

«Пандемія COVID-19 продемонструвала справжню стійкість робочої сили. Коли від працівників вимагали виконувати нові функції й опанувати нові ролі, вони проявили неабияку здатність вирішувати поставлені перед ними завдання, – зазначає Еріка Воліні, директор і керівник глобальної практики Human Capital компанії «Делойт Консалтинг Ел.Ел.Пі.».

61 % керівників у світі та 63 % в Україні (порівняно із лише 29 % та 30 % відповідно до початку пандемії) зазначили, що протягом наступних 3 років вони планують зосередитися на переосмисленні роботи. Пандемія COVID-19 допомогла керівникам краще зрозуміти потенційні переваги такого підходу, зокрема збільшення продуктивності, гнучкості й інноваційності.

Під час пандемії компанії використовували моделі командної роботи для підвищення здатності адаптуватися до нових реалій. Керівники компаній дедалі більше усвідомлюють цінність «суперкоманд»: синергії людей і технологій, використовуючи їхні додаткові можливості для досягнення результатів із такою швидкістю та у такому масштабі, які інакше були б просто неможливі. У цьогорічному дослідженні керівники зазначили, що технології не замінюють людину, а навпаки, доповнюють і розширюють її мож-

ливості. Трьома ключовими факторами для забезпечення трансформації роботи стали: корпоративна культура (45 % у світі та 53 % в Україні), компетенції співробітників (41 % у світі та 24 % в Україні) і технології (35 % у світі та 24 % в Україні). Саме поєднання цих факторів надасть компаніям можливість створювати ефективні суперкоманди.

Загалом 69 % керівників у світі та 56 % в Україні зазначили, що впродовж пандемії COVID-19 вони запровадили відповідні політики, щоб допомогти працівникам краще інтегрувати своє особисте та професійне життя. Сім із десяти керівників компаній як у світі, так і в Україні зазначили, що перехід на віддалену роботу позитивно вплинув на добробут співробітників.

Перспективою 2021 р., як зазначають у звіті, є те, що «найважливіший спосіб, яким організації можуть розкрити потенціал робітників – надати їм свободу вибору. Ми жили у світі, де думали, що організації найкраще знали, які навички мають працівники й що важливо принести. Але пандемія навчила нас, що потенціал приносить більше результатів, коли працівникам дозволяється проявляти більше ініціативи. Потенціал робочої сили – це не те, на що працівники були прийняті на роботу, або на що вони сертифіковані, або навіть те, що хочуть організації чи лідери, що їм робити далі. Йдеться про надання працівникам більше свободи вибору, як їм найкраще допомогти вирішити критичні проблеми бізнесу як організації, так і екосистеми».

У звіті Global Human Capital Trends [2, С. 22], наведено приклад, таких трансформацій, коли під час пандемії Скандинавські авіалінії визнали, що в їх салоні співробітники можуть бути придатними для виконання ролей у галузі охорони здоров'я завдяки своїй базовій медичній підготовці та досвіду спілкування з людьми, що перебувають у складній ситуації. Організація створила програму для швидкого перекваліфікування звільненого салонного персоналу на посаду помічника медсестр для задоволення зростаючих потреб медичного персоналу протягом COVID-19.

Тож провідні лідери трансформуються, як і компанії й рішення стосовно їх команд.

Підготувала Леся Такіда

Список використаних джерел

1. Прес-релізи: Міжнародне дослідження Deloitte 2021 Human Capital Trends URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/about-deloitte/press-releases/gx-2021-global-human-capital-trends-report.html>

2. Звіт 2021 Global Human Capital Trends «The social enterprise in a world disrupted» URL: https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/article/s/6935_2021-HC-Trends/di_human-capital-trends.pdf