

Badanie przeprowadzone dla Europejskiego Stowarzyszenia HR (EChr) potwierdza, że priorytetami HR na lata 2012-2014 są rozwój przywództwa, budowanie zaangażowania oraz utrzymanie pracowników

Aon Hewitt, firma doradcza i outsourcingowa, specjalizująca się w rozwiązaniach z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim, należąca do Aon Corporation, opublikowała wyniki VII edycji europejskiego badania trendów HR - „Barometr HR”. Uczestnicy badania, członkowie zarządów i dyrektorzy personalni, podtrzymują ambitne plany związane z rozwojem pracowników, pomimo pogorszenia się ogólnej sytuacji ekonomicznej i nacisków na redukcję kosztów.

Jak wynika z badania, większość respondentów badania przewiduje, że pogarszająca się sytuacja ekonomiczna będzie miała wpływ na osiągnięte wyniki biznesowe, ale tylko 7% respondentów uważa, że będzie to miało negatywny wpływ na programy HR. Liczba firm, zakładających co najmniej 10% wzrost przychodów, spadła w stosunku do lat ubiegłych (28% w 2012 vs. 35% w 2011). Dodatkowo, 67% firm spodziewa się uzyskiwania większości przychodów z rynków poza Europą, w szczególności z Chin, Brazylii i Środkowego Wschodu.

Pomimo umiarkowanych prognoz makroekonomicznych, liczba firm, które zamierzają stworzyć nowe miejsca pracy w 2012 roku wzrosła do 47% i przekracza liczbę firm planujących redukcję etatów (31%).

“Jest to pozytywny znak, że stosunkowo duża liczba dyrektorów personalnych planuje w 2012 roku stworzyć nowe miejsca pracy oraz wprowadzić programy rozwojowe dla kluczowych pracowników. Należy mieć nadzieję, że te plany nie zostaną przekreślone przez pogarszającą się sytuację ekonomiczną” - powiedział Leonardo Sforza, dyrektor ds. badań i rozwoju w Aon Hewitt, twórca badania.

"Tylko wtedy, kiedy dbamy o rozwój liderów i budujemy zaangażowanie pracowników możemy mówić o stałym wzroście wyników biznesowych. To właśnie dzięki skutecznym inwestycjom w kapitał ludzki firmy osiągają wyższy zwrot z inwestycji" – powiedział Edward Stanoch, dyrektor zarządzający, członek zarządu Aon Hewitt w Polsce.

Kluczowe wnioski z badania:

Wyzwania działów HR

W tym roku efektywność kosztowa staje się jednym z najbardziej istotnych czynników, które należy brać pod uwagę przy projektowaniu programów HR. Główne problemy, z jakimi spotyka się HR to znalezienie odpowiednio wykwalifikowanej kadry lub dopasowanie ludzi na określone stanowiska oraz poprawa wydajności oraz rosnące cele przychodowe. Znacznie mniejszą wagę przywiązuje się do coraz bardziej zyskujących na znaczeniu czynników społecznych i politycznych, takich jak: wzrost wieku emerytalnego.

Priorytety HR

W krótkoterminowych planach na rok 2012 największą wagę mają programy rozwoju pracowników (wskazane przez 69% respondentów), a następnie działania mające na celu efektywne premiowanie pracy pracowników. Mniej popularną inicjatywą, ale wciąż ważną i wymienianą, są działania zapewniające dodatkową opiekę medyczną (19%) i świadczenia emerytalne (13%).

Trzy główne priorytety HR z perspektywy kadry zarządzającej na lata 2012-2014 zostały utrzymane w identycznej kolejności jak przez ostatnie edycje badania. Większy nacisk położono na kluczowe zagadnienia związane z kapitałem ludzkim, tj. rozwój przywództwa (wskazało na nie 46% respondentów), zaangażowanie pracowników (37%) oraz zatrzymanie w organizacji talentów (37%).

Również ważnymi elementami pozostają kwestie związane z planami sukcesji, ocenianiem i nagradzaniem pracowników oraz wdrożenie zintegrowanych systemów IT do zarządzania zasobami ludzkimi.

Ocena działania HR

Oceniając swoje własne działania na tle oczekiwań biznesowych, większość respondentów przyznała, że działania HR nie do końca pokryły się z celami korporacyjnymi. Wskazanymi najsłabszymi obszarami wymagającymi usprawnień są: programy pozwalające na zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym, zarządzanie kompetencjami i narzędzia pomiarowe dla HR. Większość firm przyznała, że nie radzi sobie z zarządzaniem zróżnicowanymi wiekowo grupami pracowników.

Do obszarów najczęściej wymienianych, jako te, w których udało się osiągnąć zamierzone cele, należą cele związane z przestrzeganiem prawa tj. bezpieczeństwo i higiena pracy oraz społeczna odpowiedzialność biznesu.

O badaniu Barometr HR 2012

Uczestnikami badania byli dyrektorzy działów personalnych oraz członkowie zarządu HR, przedstawiciele wiodących firm w Europie. W badaniu uczestniczyły 52 organizacje, z których 62% to firmy notowane na giełdzie. Łącznie zatrudniają one 2,4 miliona pracowników i osiągają dochody przekraczające 517 miliardów euro.

Badanie prowadzone jest od 2005 roku, a jego głównym celem jest śledzenie zmian w postrzeganiu roli HR w organizacji i pokazywanie kluczowych aspektów, które mają wpływ na efektywność działań podejmowanych przez działy Human Resources.

O EChr

Organizacja została założona w 2001 roku przez kadrę kierowniczą globalnych korporacji, które są liderami w swojej branży i mają siedziby w krajach europejskich. Założeniem EChr jest zainicjowanie debaty oraz wymiana praktyk z zakresu tematyki HR. Dzięki swoim badaniom, warsztatom i seminariom organizacja wnosi swój wkład w promowanie europejskiego podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi oraz wspiera strategiczną rolę kadry kierowniczej działu personalnego w zarządzaniu zmianami.

Więcej informacji na stronie internetowej: www.europeanclub-hr.eu

O Aon Hewitt

Aon Hewitt to światowy lider doradztwa i rozwiązań outsourcingowych w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim. Aon Hewitt wspiera organizacje w najbardziej złożonych wyzwaniach z zakresu wynagrodzeń, zarządzania talentami i związanych z nimi kwestiami finansowymi, doprowadzając do poprawy wyników biznesowych firm. Projektuje, wdraża, komunikuje oraz zarządza szeroką gamą strategii z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim, świadczeń emerytalnych i zdrowotnych, zarządzania inwestycjami, wynagrodzeń oraz zarządzania talentami.

Ponad 29.000 specjalistów w 90 krajach pracuje nad tworzeniem jeszcze lepszych miejsc pracy dla klientów Aon Hewitt i ich pracowników.

Aon Hewitt Sp. z o.o. został uhonorowany tytułem Gazela Biznesu 2011, przyznany przez dziennik Puls Biznesu oraz Coface Poland.

