

Ορατό το φαινόμενο της έλλειψης ανθρώπινου δυναμικού και στην ελληνική εφοδιαστική αλυσίδα

2022/02/21 08:05 στην κατηγορία LOGISTICS

Άκρως ενδιαφέροντα τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν στο συνέδριο HUMAN ASSET in Logistics II, στις 16 Φεβρουαρίου 2022, το οποίο διοργανώθηκε από το SUPPLY CHAIN INSTITUTE με την επιστημονική υποστήριξη της PLANNING.

Για 2η φορά, κορυφαία στελέχη HR & Logistics μετέφεραν στο ακροατήριο από κοινού την τεχνογνωσία τους για το ανθρώπινο δυναμικό στο Supply Chain, ενώ εισηγητές και σχολιαστές από διακεκριμένες εταιρείες, παρουσίασαν στοιχεία ερευνών και σχολίασαν τον νέο εργασιακό βίο, τις ανθρώπινες ανάγκες και τα κίνητρα των επιχειρήσεων.

Το πετυχημένο συνέδριο παρακολούθησαν περισσότερα από 100 στελέχη.

Η έρευνα για την έλλειψη προσωπικού

Έρευνα που διεξήχθη τον Ιανουάριο του 2022 από το Supply Chain Institute, στην οποία συμμετείχαν περισσότεροι από 100 managers κορυφαίων Ελληνικών επιχειρήσεων, επιβεβαιώνει το φαινόμενο.

53,7% δηλώνουν σημαντική και πολύ έντονη έλλειψη εργατικού δυναμικού που μαζί με την μεσαίου βαθμού έλλειψη φτάνει το 85%.

Όπως φαίνεται στην έρευνα, το 45,3% του εργατικού δυναμικού στα logistics είναι άνω των 42 ετών (Γενιά X + Μπούμερς).

Η Γενιά Z (κάτω των 26 ετών) δεν είναι ακόμα στα logistics καθώς σε μεγάλο ποσοστό σπουδάζει ακόμα και ανακαλύπτει τα εργασιακά «θέλω» του.

Παρ' όλο που αρκετοί κατηγορούν τη Γενιά Z ως επιφανειακή γενιά, παίρνει θέση σε κρίσιμα κοινωνικά ζητήματα (ανισότητα, ρατσισμός, κλιματική αλλαγή κλπ) και είναι σημαντικό να την κατανοήσουμε και να την προσεγγίσουμε.

Σε ερώτημα που τέθηκε στους Έλληνες managers των logistics για το ποιες ενέργειες σκοπεύουν να κάνουν για να αντιμετωπίσουν την κρίση, τις 3 πρώτες θέσεις καταλαμβάνουν η εκπαίδευση με 45%, το bonus με 40%, η βελτίωση των συνθηκών

εργασίας με 40% και η αυτοματοποίηση των διαδικασιών με 37%.

Οι μισθολογικές αυξήσεις και τα bonus δεν είναι πρώτη προτεραιότητα καθώς έχει αποδειχθεί ότι οι εργαζόμενοι δεν συγκινούνται εύκολα από τα χρήματα.

Αξίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με την πυραμίδα του Maslow, οι εργαζόμενοι σήμερα στα logistics (σύμφωνα με την έρευνα) βρίσκονται μεταξύ του σταδίου 2 & 3 (Αποδοχή – Συλλογικότητα, Ασφάλεια – Σταθερότητα), δίνοντας έμφαση στην ασφάλεια και την κοινωνική ένταξη μέσω της εργασίας τους.

Το big quit, great resignation ή μαζική παραίτηση είναι το φαινόμενο που ξεκίνησε από την Ασία και τις ΗΠΑ και γίνεται πλέον αισθητό και στην Ευρώπη.

Ο επαναπροσδιορισμός των αξιών της ζωής (φαινόμενο που απορρέει από την υγειονομική κρίση) έκανε τους εργαζόμενους να σκέφτονται διαφορετικά και να επανατοποθετήσουν τις προτεραιότητές τους.

Οι αλλαγές πρέπει να ξεκινήσουν από τις επιχειρήσεις, καθώς ο Covid19 πρόσθεσε άλλου τύπου ζητούμενα. Οι άνθρωποι σήμερα είναι πιο έτοιμοι να πάρουν ρίσκα προκειμένου για μια καλύτερη ποιότητα ζωής.

Το HUMAN ASSET θα είναι το σημαντικότερο πρόβλημα στα logistics τα επόμενα χρόνια

Από τα συμπεράσματα του συνεδρίου προέκυψε ότι «η ηγεσία πρέπει να αλλάξει, όχι οι εργαζόμενοι».

Ηχηρό το μήνυμα που ακούστηκε καθώς οι επιχειρήσεις αναζητούν τους εργαζόμενους που θα συμβάλλουν με πρωταγωνιστικό ρόλο στην ευημερία τους και οι εργαζόμενοι ψάχνουν να βρουν το ιδανικό εργασιακό περιβάλλον. Τι είναι όμως αυτό που αναζητούν από την καριέρα τους σήμερα οι νέοι; Τι μισθό παίρνουν; Σε ποιες εταιρείες επιθυμούν να εργαστούν;

Πριν λίγα χρόνια θα λέγαμε ότι ένα καλό μισθολογικό πακέτο και η δυνατότητα συνεχούς εκπαίδευσης είναι τα ζητούμενα, και εξακολουθούν να είναι, όμως σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον με τους Millennials και τους Z να είναι οι αυριανοί leaders των επιχειρήσεων, οι εργοδότες πρέπει να επαναπροσδιορίσουν και άλλους τομείς όπως το career path και η ποιότητα ζωής.

Σήμερα έχουμε να κάνουμε με εργαζόμενους νέους, με υψηλό εκπαιδευτικό υπόβαθρο, που πιστεύουν στον εαυτό τους και αποζητούν την αναγνώριση, θέλουν να μαθαίνουν, να εξελίσσονται γρήγορα και να προσθέτουν αξία στη δουλειά τους.

Οι εργαζόμενοι επενδύουν στον εργοδότη τον χρόνο και τη ζωή τους, αναλαμβάνοντας έναν ή πολλαπλούς ρόλους και θέλουν να ξέρουν «γιατί» κάνουν κάτι και όχι απλώς «τι» κάνουν.

Είναι οι high-tech νέοι (η γενιά της ταχύτητας) που με τη διορατικότητα, τον ενθουσιασμό και τον ρεαλισμό που τους διακρίνει, δίνουν το δικό τους στίγμα σε αυτό που ονομάζουμε καριέρα, εξέλιξη, work-life balance και σηματοδοτούν μια νέα εποχή στο εργασιακό περιβάλλον.

Η πανδημία είναι η αρχή για μια νέα στάση ζωής. Το εργατικό ατύχημα είναι το σημερινό ψυχολογικό “ατύχημα” που προκύπτει από το στρες και την πίεση.

Η πανδημία πρόσθεσε άλλου τύπου ζητούμενα από τους εργαζόμενους όπως το career path, οι συνθήκες εργασίας, η τηλεργασία όπου μπορεί να εφαρμοστεί και άλλα ποιοτικά χαρακτηριστικά. Οι άνθρωποι είναι πιο έτοιμοι να ρισκάρουν για μία καλύτερη ποιότητα ζωής.

Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να αναπτύξουν εκπαιδευτικά συστήματα και δομές για να είναι ευχάριστη η εργασία, να μειωθούν τα ποσοστά άγχους και να διατηρήσουν τους εργαζομένους τους.

Οι εργαζόμενοι θέλουν να νιώθουν πως ανήκουν σε μια εταιρεία που προάγει τη δέσμευση και τη συνεχή εκπαίδευση και ανάπτυξη. Η αυτοματοποίηση μπορεί να αποτελέσει μερική λύση όμως δεν είναι πανάκεια και ασφαλώς πρέπει να εξετάζεται σε συνδυασμό με το ROI και τις εκάστοτε ανάγκες του οργανισμού.

Εργαζόμενοι από όλες τις βαθμίδες ιεραρχίας πρέπει να νιώθουν ότι η εργασία τους εκτιμάται και ότι τους δίνεται κάθε ευκαιρία κι εφόδιο για την επίτευξη των προσωπικών τους στόχων. Ας μην ξεχνάμε ότι οι εργαζόμενοι είναι ο “ambassador” του κάθε οργανισμού και η πανδημία είναι η αρχή για μία νέα στάση ζωής.

Όλες τις τοποθετήσεις του συνεδρίου σχολίασαν εύστοχα ο Σταύρος Μποζίκας, Organizational Advisor & Μέλος Δ.Σ. της ELBISCO και ο Σταμάτης Ανδριανόπουλος, Executive Consultant της PLANNING.

Στο discussion panel συναντήθηκαν τα παρακάτω κορυφαία ζεύγη στελεχών HR & Logistics.

Απαντώντας σε καίρια θέματα που απασχολούν τους εργοδότες και τους εργαζόμενους, έδωσαν tips για την διακράτηση και την κινητοποίηση των εργαζομένων σήμερα: από την ΔΕΛΤΑ ΤΡΟΦΙΜΑ ο Στάθης Μακαντάσης, Διευθυντής Logistics και η Δήμητρα Μπένου, Organization Development Manager, από την METRO ο Αντώνης Πρέκας, Διευθυντής Αποθηκών & Τμήματος Εξυπηρέτησης και ο

Ζήσης Ανδριανόπουλος, Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού, και από την SARMED Logistics ο Δημήτρης Καραγιάννης, Chief Operating Officer και η Βασιλική Ζουλομητάκη, HR Manager.