

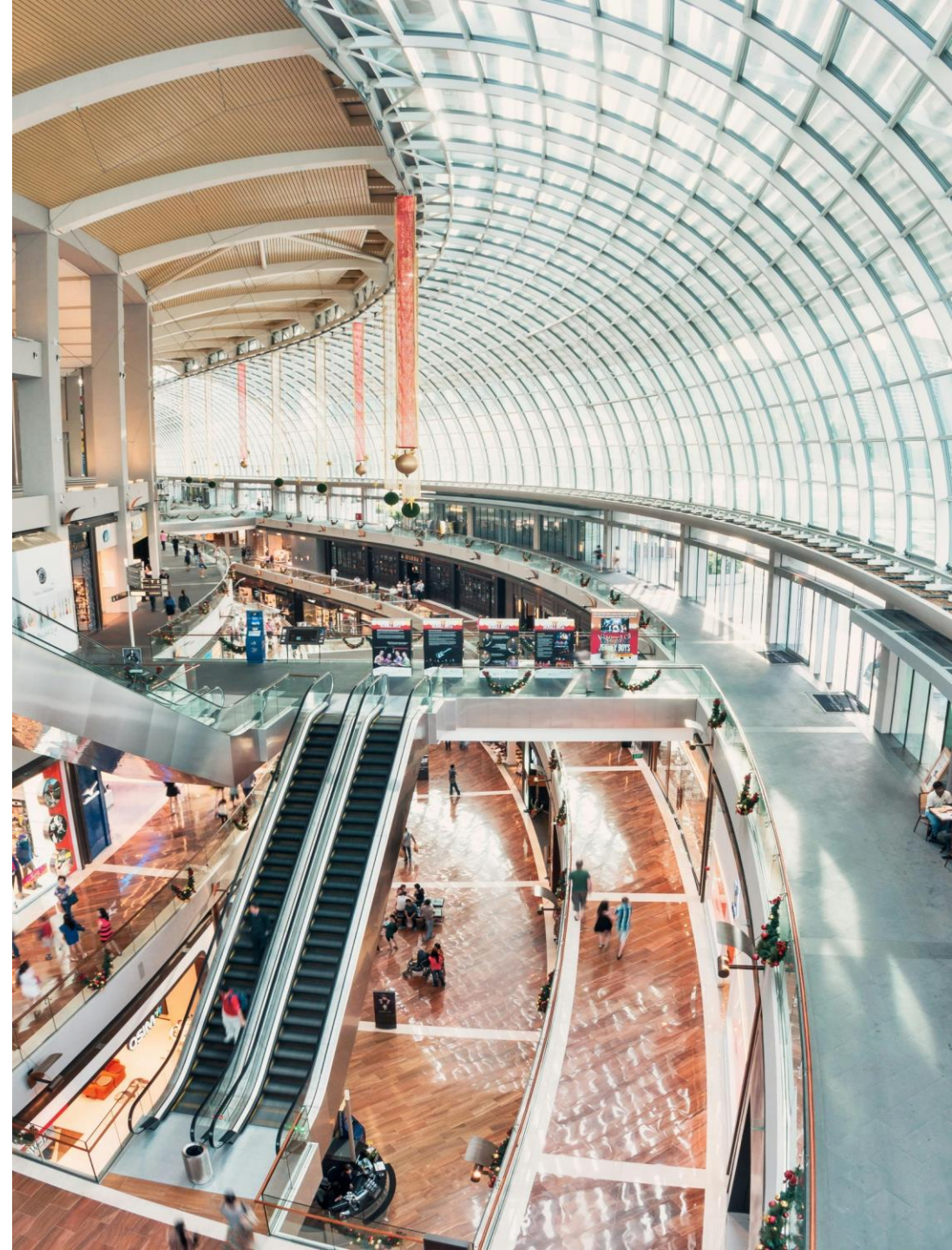
Ο νέος
κόσμος της
εργασίας:
Από την
αβεβαιότητα
στην
ευκαιρία



Σκοπός της παρουσίασης

Αναδεικνύοντας την αβεβαιότητα ως ευκαιρία

Η παρουσίαση αυτή στοχεύει να εξετάσει τις τρέχουσες **προκλήσεις** και **ευκαιρίες** της τεχνολογικής καινοτομίας και να βοηθήσει τους Leaders να κατανοήσουν τα βήματα που είναι απαραίτητα για να ξεκινήσουν να μετασχηματίζουν το ανθρώπινο δυναμικό τους μετατρέποντας την **αβεβαιότητα** σε **στρατηγικό πλεονέκτημα**.



Βοηθώντας τους leaders να μετατρέψουν την ΑΒΕΒΑΙΟΤΗΤΑ σε ΕΥΚΑΙΡΙΑ

Στόχος είναι να καταφέρουν οι Leaders να κερδίσουν έδαφος εν μέσω των εντάσεων σε τρεις βασικές διαστάσεις:

Εργασία



Πώς γίνεται η δουλειά
σήμερα;

Πώς μπορούμε να διασφαλίσουμε
ότι γίνεται η σωστή εργασία, με
τον βέλτιστο τρόπο;

Εργατικό δυναμικό



Ποιος κάνει την εργασία
και πώς τον
υποστηρίζουμε;

Πώς προσελκύουμε, αναπτύσσουμε
και εμπνέουμε τους ανθρώπους
μας;

Οργανισμός & κουλτούρα



Έχουμε την δομή και τις
πρακτικές που ξεκλειδώνουν
την απόδοση;

Έχουμε την κατάλληλη οργάνωση και
κουλτούρα που θα συμβάλλει στην
βελτίωση της απόδοσης;

Δυνάμεις που αναδιαμορφώνουν το μέλλον της εργασίας

Τρεις καθοριστικές διαστάσεις!

Εργασία



Ισορροπία
μεταξύ σταθερότη
τας & ευελιξίας



Ενδυναμώνοντας
την οργανωτική
ικανότητα

Εργατικό δυναμικό



Τεχνητή
Νοημοσύνη &
Πρόταση Αξίας
Εργαζομένου
(EVP)



Το χάσμα
εμπειρίας
διευρύνεται



Η τεχνολογία ως
μοχλός αξίας

Οργανισμός & κουλτούρα



Παρακίνηση
με νόημα



Μηχανισμοί για
βελτίωση της
απόδοσης



Ο νέος ρόλος των
Managers

Ισορροπία μεταξύ σταθερότητας & ευελιξίας

Δημιουργία σταθερότητας ώστε οι εργαζόμενοι και οι οργανισμοί να κινούνται με ταχύτητα.

Η ισορροπία μεταξύ **σταθερότητας** και **ευελιξίας** (stagility) είναι κρίσιμη για την επιτυχία των οργανισμών, προκειμένου οι εργαζόμενοι να προσαρμόζονται στις νέες τεχνολογίες και οι οργανισμοί στις αλλαγές.

75% των **εργαζομένων** θέλουν σταθερότητα

85% των **leaders** θέλουν ευελιξία στην εργασία

72% των **οργανισμών** αναγνωρίζουν την σημαντικότητα της ισορροπίας μεταξύ ευελιξίας και σταθερότητας

Πώς μπορούν οι οργανισμοί να ισορροπήσουν ανάμεσα στην σταθερότητα και την ευελιξία;



Δίνοντας νόημα στην
εργασία



Ενδυναμώνοντας
τον **οργανισμό**



Ενδυναμώνοντας
τον **εργαζόμενο**

Ενδυναμώνοντας την οργανωτική ικανότητα

Όταν η δουλειά εμποδίζει τη δουλειά.

Πώς απελευθερώνονται οι δυνατότητες των εργαζομένων – και πού αξίζει πραγματικά να αξιοποιηθούν;

Οι οργανισμοί πρέπει να δημιουργήσουν **περισσότερο χρόνο για τους εργαζόμενους** ώστε να επικεντρωθούν σε ουσιαστικές εργασίες και στην αύξηση της παραγωγικότητας.

- 41%** της **καθημερινής δουλειάς** αφιερώνεται σε εργασίες που δεν προσθέτουν αξία των **ερωτηθέντων στην έρευνα** δηλώνουν ότι ο οργανισμός τους είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικός στην απλούστευση της εργασίας
- 22%**



Υιοθέτηση μια νέας νοοτροπίας σχετικά με την αξία του slack time



Χρήση της τεχνητής νοημοσύνης και δεδομένων των εργαζομένων για εντοπισμό των απαραίτητων εργασιών



Συνεργασία με τους εργαζομένους για την εφαρμογή μια συνεχούς διαδικασίας επαναπροσδιορισμού της εργασίας

Τεχνητή νοημοσύνη & πρόταση αξίας εργαζομένου (EVP)

Πώς ευθυγραμμίζουμε την εργασιακή εμπειρία με τις προσδοκίες ενός AI-driven κόσμου;

Η **TN αναδιαμορφώνει την εργασία** και οι οργανισμοί πρέπει να **αναθεωρήσουν το EVP** τους για να αντικατοπτρίζουν αυτήν την **αλλαγή**, διασφαλίζοντας ότι η TN **ενισχύει** και δεν υπονομεύει την εμπειρία των εργαζομένων.



των managers και των εργαζομένων είναι πιο πιθανό να ενταχθούν και να παραμείνουν σε έναν οργανισμό εάν το EVP τους, τους βοηθάει να ευημερούν σε έναν κόσμο που καθοδηγείται από την TN



των εργαζομένων θεωρούν την TN ως συνάδελφο



των εργαζομένων ανησυχούν για τις θολές διακρίσεις μεταξύ αυτού που γίνεται από ανθρώπους και αυτού που γίνεται από την τεχνολογία

Πώς μπορούν οι οργανισμοί να ενσωματώσουν την τεχνητή νοημοσύνη;



Μελετώντας τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης από τους εργαζόμενους και των ακούσιων επιπτώσεών της



Κοινοποιώντας το σχέδιο για το πώς η TN θα επηρεάσει την εργασία και πώς ο οργανισμός θα προσαρμοστεί

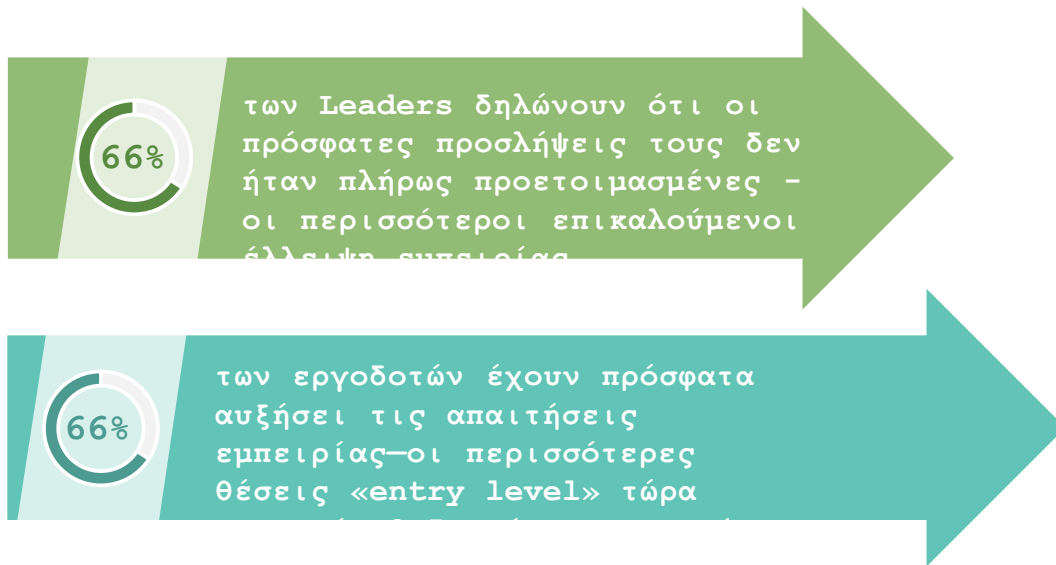


Δημιουργώντας ισχυρότερη σχέση μεταξύ των λειτουργιών ανθρώπινου δυναμικού και τεχνολογίας

Το χάσμα εμπειρίας διευρύνεται

Πώς μπορούμε να βρούμε και να υποστηρίξουμε την ικανότητα προσαρμογής;

Οι οργανισμοί δυσκολεύονται να βρουν ταλέντα με την **απαραίτητη εμπειρία**, ενώ οι εργαζόμενοι δυσκολεύονται να βρουν θέσεις εργασίας για να την αποκτήσουν. Το χάσμα εμπειρίας διευρύνεται λόγω των **εξελισσόμενων απαιτήσεων εργασίας** και των **τεχνολογικών εξελίξεων**.



Πώς μπορούν οι οργανισμοί να γεφυρώσουν το χάσμα εμπειρίας;



Διερεύνηση της ανάγκης για εμπειρία: Διαμόρφωση της "συνολικής εργασίας"



Εσωτερική ανάπτυξη και εξωτερική προμήθεια των απαραίτητων στοιχείων της εμπειρίας



Ενίσχυση της προσαρμοστικότητας και της κρίσης με τον **ανασχεδιασμό** της εργασίας και τη **συνεργασία** με την ΤΝ

Η τεχνολογία ως μοχλός αξίας

Αξιοποιώντας την τεχνολογία για ουσιαστικά ατομικά και επιχειρησιακά αποτελέσματα!

Οι οργανισμοί χρειάζονται έναν νέο πλαίσιο σκέψης για να επιλέξουν, να **σχεδιάσουν**, να **αξιολογήσουν** και να **επιτύχουν** αξία από τις επενδύσεις τους στην τεχνολογία.



των οργανισμών ανέφεραν τα **μη ρεαλιστικά επιχειρηματικά σενάρια** ή την **έλλειψη δεδομένων** ως βασικούς λόγους αποτυχίας των επενδύσεων σε τεχνολογία.



των στελεχών ανέφεραν **την αδυναμία καθορισμού δεικτών μέτρησης** ως τη μεγαλύτερη πρόκληση στις τεχνολογικές τους επενδύσεις.

Πώς μπορούν οι οργανισμοί να χρησιμοποιήσουν την τεχνολογία για να δημιουργήσουν αξία;



Προσδιορίζοντας νέες μετρήσεις που εστιάζουν τόσο στα ανθρώπινα όσο και στα επιχειρηματικά αποτελέσματα



Αναπτύσσοντας μια νέα προσέγγιση χαρτοφυλακίου, με γνώμονα το R&D



Εξετάζοντας τις αλληλεξαρτήσεις και τα πολλαπλά ενδιαφερόμενα μέρη στη διακυβέρνηση

Παρακίνηση με νόημα

Το κλειδί για ανθρώπινη απόδοση στην πράξη.

Η κατανόηση και η αξιοποίηση των ατομικών κινήτρων μπορεί να οδηγήσει στην **απόδοση** και την **καινοτομία**. Οι εργαζόμενοι έχουν ποικίλα κίνητρα που αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου.

78% των εργαζομένων γνωρίζουν τι τους κινητοποιεί

67% των ηγετών λένε ότι η προσαρμογή της εργασίας με βάση τα ατομικά κίνητρα του καθενός είναι σημαντική

33% των εργαζομένων πιστεύουν ότι η ηγεσία κατανοεί τα κίνητρά τους

Πώς μπορούν οι οργανισμοί να κατανοήσουν τα κίνητρα των εργαζομένων τους;



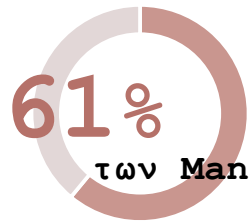
- **Ανάλυση δεδομένων** για παρακίνηση εργαζομένων
- Μετατροπή δεδομένων σε **πηγές κινήτρων**
- Ουσιαστική και **αποτελεσματική εργασία**



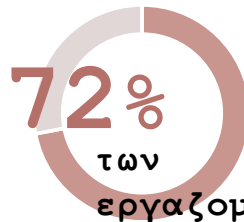
- **Καθοδήγηση** και **στήριξη** από τους Managers
- **Χρήση έξυπνων εργαλείων** για ενίσχυση κινήτρων

Μηχανισμοί για βελτίωση της απόδοσης

Γιατί δεν λειτουργεί η διαχείριση της απόδοσης; Οι διαδικασίες διαχείρισης απόδοσης από μόνες τους δεν είναι επαρκείς· απαιτείται μια ευρύτερη προσέγγιση για τον σχεδιασμό της απόδοσης των εργαζομένων, ενσωματώνοντας διάφορες οργανωτικές πρακτικές.



&

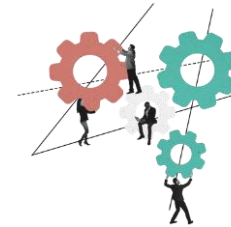


δεν εμπιστεύονται τη διαδικασία διαχείρισης απόδοσης του οργανισμού τους

Τρόποι βελτίωσης της απόδοσης των εργαζομένων



Επανασχεδιάζοντας τους PM με σαφή σκοπό και πεδίο εφαρμογής για την προώθηση της εμπιστοσύνης και της δικαιοσύνης



Δημιουργώντας κουλτούρα υψηλών επιδόσεων και βελτίωση των συνδέσεων Managers/εργαζομένων



Χρησιμοποιώντας την τεχνολογία και τα δεδομένα για την υποστήριξη του τρόπου με τον οποίο γίνεται η εργασία

Εργασία

Εργατικό δυναμικό

Οργανισμός & Κουλτούρα

Ο νέος ρόλος των Managers

Υπάρχει ακόμη αξία στον ρόλο των Managers;

Ο ρόλος των Managers χρειάζεται **επανασχεδιασμό** για να επικεντρωθεί στην ενίσχυση της **απόδοσης** των **εργαζομένων**, στην **ηγεσία της αλλαγής** και στον **επανασχεδιασμό της εργασίας**.



των Managers δεν αισθάνονται προετοιμασμένοι να διαχειριστούν ανθρώπους και το ίδιο ποσοστό λέει ότι ο οργανισμός δεν έχει την απαραίτητη τεχνολογία για να τους βοηθήσει



λιγότερες θέσεις μεσαίας διοίκησης στις ΗΠΑ διαφημίζονταν στο τέλος του 2024 από ό,τι την άνοιξη του 2022



του χρόνου των Managers καταναλώνεται σε επείγουσες καταστάσεις ή σε διαχειριστικές εργασίες χαμηλής προστιθέμενης αξίας

Επικέντρωση στην ανάπτυξη **τριών** κρίσιμων ικανοτήτων για τους **Managers**:

Ανάπτυξη, καθοδήγηση και έμπνευση ανθρώπων



Επανασχεδιασμός της εργασίας, **ανακατανομή** των πόρων, **βελτιστοποίηση** συνεργασίας ανθρώπου-τεχνολογίας

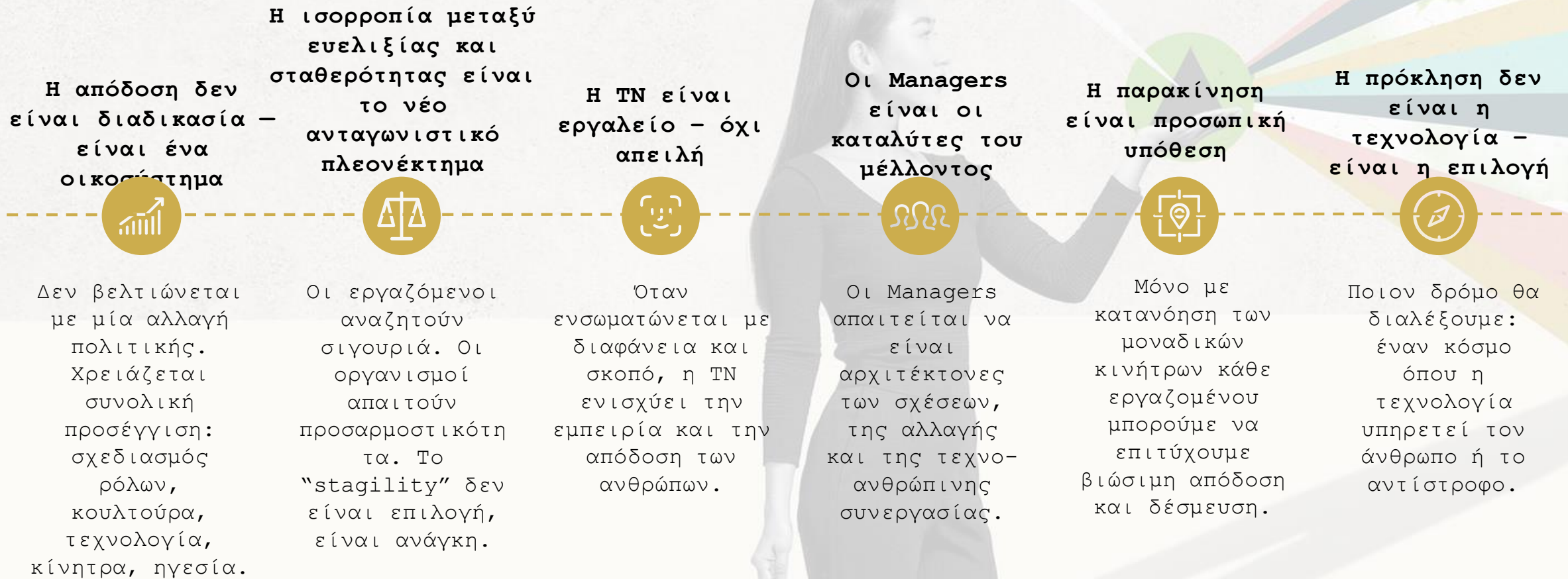


Ενδυνάμωση της **ευελιξίας**, της **επίλυσης προβλημάτων**, της **οργανωτικής επανεφεύρεσης**



Takeaways – Τι κρατάμε

Βασικές ιδέες που αξίζει να θυμόμαστε.



Deloitte.

Σας
ευχαριστούμε!





Deloitte.

This document has been prepared by Deloitte Business Solutions Societe Anonyme of Business Consultants.

Deloitte Business Solutions Societe Anonyme of Business Consultants, a Greek company, registered in Greece with registered number 000665201000 and its registered office at Marousi Attica, 3a Fragkokklisias & Granikou str., 151 25, is one of companies of the Deloitte Central Mediterranean S.r.l. ("DCM") geography. DCM, a company limited by guarantee registered in Italy with registered number 09599600963 and its registered office at Via Santa Sofia no. 28, 20122, Milan, Italy is one of the Deloitte NSE LLP geographies. Deloitte NSE LLP is a UK limited liability partnership and member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee.

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its global network of member firms and their related entities (collectively, the "Deloitte organization"). DTTL (also referred to as "Deloitte Global") and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of any of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more.

DTTL, Deloitte NSE LLP and Deloitte Central Mediterranean S.r.l. do not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more about our global network of member firms.

Deloitte is a leading global provider of audit and assurance, consulting, tax and related services. Our global network of member firms and related entities in more than 150 countries and territories serves four out of five Fortune Global 500® companies. Learn how Deloitte's approximately 460,300 people make an impact that matters at www.deloitte.com.

This document and its contents are confidential and prepared solely for your use, and may not be reproduced, redistributed or passed on to any other person in whole or in part, unless otherwise expressly agreed with you. No other party is entitled to rely on this document for any purpose whatsoever and we accept no liability to any other party, who is provided with or obtains access or relies to this document.

© 2025 For more information contact Deloitte Central Mediterranean.