

Δελτίο Τύπου

15/2/2021

Έρευνα EY: Σκιαγραφώντας το νέο πρότυπο ηγεσίας του μέλλοντος στην Ελλάδα

- ▶ Μεγάλη έρευνα της EY Ελλάδος για τις αντιλήψεις, την εικόνα, τα χαρακτηριστικά και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει η επιχειρηματική ηγεσία στη χώρα
- ▶ Σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ διαφορετικών γενεών εργαζόμενων, όσον αφορά τη συναισθηματική δέσμευσή τους με την εργασία και την ενέργεια που επενδύουν σε αυτή
- ▶ 7 στους 10 εργαζόμενους δηλώνουν ότι αγαπούν τη δουλειά τους, ωστόσο το ποσοστό αυτό είναι αισθητά μειωμένο στους εργαζόμενους 18-34 ετών
- ▶ Το ποσοστό όσων δηλώνουν ότι εμπνέονται πολύ από την ηγεσία της επιχείρησής τους, αυξήθηκε στη διάρκεια της πανδημίας, από 26% προ-COVID, σε 39%
- ▶ Μόλις 21% των ερωτηθέντων εντοπίζουν έντονη ταύτιση της σημερινής ηγεσίας με το προφίλ του ιδανικού ηγέτη του σήμερα και του αύριο

Τα κυριότερα ευρήματα εκτεταμένης έρευνας με θέμα την ηγεσία των ελληνικών επιχειρήσεων και τις προκλήσεις που καλείται εκείνη να αντιμετωπίσει σήμερα και, κυρίως, στη μετα-κορωνοϊό εποχή, έδωσε στη δημοσιότητα η EY Ελλάδος. Η έρευνα, η οποία καταγράφει τις απόψεις στελεχών από όλες τις ιεραρχικές βαθμίδες των επιχειρήσεων (από την ανώτατη διοίκηση μέχρι τους υπαλλήλους), αλλά και νέων πτυχιούχων και νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας, διαπιστώνει τις **αντιλήψεις που διαφοροποιούν ηγεσία και εργαζόμενους**, και καταγράφει την **ανάγκη για ένα νέο μοντέλο ηγεσίας** που θα ανταποκρίνεται στα νέα δεδομένα που δημιουργούν οι παγκόσμιες εξελίξεις, ο ψηφιακός μετασχηματισμός και οι σαρωτικές επιπτώσεις της πανδημίας.

Σχολιάζοντας τα ευρήματα της έρευνας, η **κα Ευτυχία Κασελάκη**, Εταίρος, Επικεφαλής Συμβουλευτικών Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού, δήλωσε: «Οι ελληνικές επιχειρήσεις βρίσκονται αντιμέτωπες με τη μεγάλη πρόκληση της επανεκκίνησης της ελληνικής οικονομίας, σε ένα παγκόσμιο περιβάλλον δραστικού μετασχηματισμού, με καταλύτες την τεχνολογική επανάσταση, την παγκοσμιοποίηση, καθώς και τις κοινωνικές, περιβαλλοντικές, αλλά και υγειονομικές προκλήσεις. Τους τελευταίους μήνες βιώνουμε, επίσης, τις επιπτώσεις της πανδημίας στην οικονομία, την κοινωνία, την επιχειρηματικότητα και την εργασία. Η έρευνα της

ΕΥ Ελλάδος – η οποία αποτελεί μία μοναδική στο είδος της έρευνα για την ηγεσία στη χώρα μας – διερευνά την ετοιμότητα της ηγεσίας των ελληνικών επιχειρήσεων να ανταποκριθούν σε αυτές τις συνθήκες και σκιαγραφεί ένα εναλλακτικό μοντέλο ηγεσίας, ικανό να εμπνεύσει και να οδηγήσει τις επιχειρήσεις και την κοινωνία σε σταθερή πορεία βιώσιμης ανάπτυξης, τη νέα δεκαετία».

Για την κατανόηση του σύνθετου ζητήματος της ηγεσίας του σήμερα, αλλά και του αύριο, η ΕΥ ανέθεσε στην MRB τη διεξαγωγή μιας εκτεταμένης ποσοτικής έρευνας, μέσω δομημένου ερωτηματολογίου, σε αντιπροσωπευτικό δείγμα (συνολικά 1.906 άτομα), η οποία διεξήχθη σε δύο διακριτές φάσεις, καλύπτοντας την περίοδο πριν (Οκτώβριος-Νοέμβριος 2019 – 1.270 άτομα) και μετά την εκδήλωση της πανδημίας (Μάιος 2020 – 636 άτομα), αποτυπώνοντας τις σημαντικές αλλαγές που έλαβαν χώρα σε αυτό το διάστημα.

Η ποσοτική έρευνα συμπληρώθηκε με μία ευρεία ποιοτική, που περιλάμβανε σε βάθος συνεντεύξεις με διευθυντικά στελέχη και ειδικούς σε θέματα ηγεσίας, καθώς και focus groups (ομαδικές συζητήσεις) με νέους εργαζόμενους και πτυχιούχους σε φάση αναζήτησης εργασίας.

Συνδυαστικά, οι έρευνες αυτές, κατέγραψαν πώς σκέφτονται και βιώνουν την ηγεσία οι επιχειρηματικοί ηγέτες, αλλά και οι εργαζόμενοι στις ελληνικές επιχειρήσεις σήμερα, πώς οι αναδυόμενες επιχειρηματικές προκλήσεις επηρεάζουν τον ρόλο της ηγεσίας την επόμενη μέρα, και ποιο είναι το πρότυπο ηγεσίας που μπορεί να οδηγήσει τις επιχειρήσεις με ασφάλεια στην επόμενη δεκαετία.

Τα στοιχεία που διαφοροποιούν ηγεσίες και εργαζόμενους

Τόσο η ποσοτική, όσο και η ποιοτική έρευνα, αναδεικνύουν σημαντική απόσταση μεταξύ όσων ηγούνται των ελληνικών επιχειρήσεων και των εργαζόμενων των οργανισμών αυτών. Καταγράφουν, επίσης, σημαντικές διαφοροποιήσεις αντιλήψεων, αξιών και προτεραιοτήτων των νεότερων εργαζόμενων, σε σχέση με τις παλιότερες γενιές.

Παρά το γεγονός ότι 7 στους 10 εργαζόμενους δηλώνουν ότι αγαπούν τη δουλειά τους, οι ηλικιακά νεότεροι εργαζόμενοι (18-34 ετών, που ανήκουν, κατά κύριο λόγο, στη βαθμίδα των υπαλλήλων) εμφανίζονται πιο αποστασιοποιημένοι από την εργασία και την εταιρεία τους, σε σχέση με τους παλαιότερους και ιεραρχικά ανώτερους συναδέλφους τους.

Παράλληλα, δηλώνουν ότι επενδύουν συγκριτικά χαμηλότερα επίπεδα ενέργειας για την εκπλήρωση των καθημερινών επαγγελματικών υποχρεώσεών τους, από ό,τι οι μεγαλύτεροι σε

ηλικία εργαζόμενοι. Πολλοί από αυτούς, αλλά και τους πτυχιούχους που αναζητούν εργασία, έχουν αποδώσει διαφορετική σημασία και βαρύτητα στην έννοια της καριέρας και του επιτυχημένου στελέχους, και αντιμετωπίζουν την εργασία ως μέσον για την πραγμάτωση προσωπικών στόχων, με τον ελεύθερο χρόνο και την προσωπική ζωή να αποκτούν εξίσου μεγάλη βαρύτητα με την αμοιβή.

Τα ευρήματα αυτά, αναδεικνύουν τη διαφορετική ιεράρχηση προτεραιοτήτων της νεότερης γενιάς, αλλά, παράλληλα, υπογραμμίζουν την αποτυχία της ηγεσίας να την κινητοποιήσει και να την ενδυναμώσει.

Παρά τη βελτίωση στη διάρκεια της πανδημίας, η ηγεσία δυσκολεύεται να εμπνεύσει

Σύμφωνα με την έρευνα, η εμπειρία της πανδημίας και η αποτελεσματική διαχείριση της κρίσης από ορισμένες επιχειρήσεις, φαίνεται να λειτουργήσει θετικά στην προσπάθεια επαναπροσέγγισης μεταξύ των νεότερων εργαζόμενων και των εταιρειών, φορτίζοντας συναισθηματικά τη μεταξύ τους σχέση. Ωστόσο, η βαθύτερη και ουσιαστικότερη σύνδεση της νεότερης γενιάς με την ηγεσία, παραμένει ζητούμενο για το μέλλον. Αντίθετα, ως συνέπεια των συνθηκών αβεβαιότητας που εισήγαγε ο COVID-19, παρατηρήθηκε και μια αισθητή αύξηση στο ποσοστό όσων δηλώνουν ότι πιέζονται σημαντικά από την εργασία τους.

Συνολικά, σχεδόν ένας στους τέσσερις εργαζόμενους (26%) δήλωσε, κατά την πρώτη φάση της έρευνας, που διεξήχθη πριν την εκδήλωση της πανδημίας, ότι εμπνέεται πολύ από τον leader / διοίκηση της εταιρείας του, έναντι 20% που δήλωναν ότι δεν εμπνέονται καθόλου. Κατά το δεύτερο κύμα της έρευνας, που διεξήχθη τον Μάιο του 2020, τα ποσοστά αυτά διαμορφώθηκαν σε 39% και 15% αντίστοιχα, αντικατοπτρίζοντας την αποδοχή του τρόπου διαχείρισης της κρίσης από τις επιχειρήσεις. Ωστόσο, μόλις 21% των ερωτηθέντων εντοπίζουν έντονη ταύτιση της σημερινής ηγεσίας, με το προφίλ του ιδανικού ηγέτη του σήμερα και του αύριο.

Χαρακτηριστικά και τυπολογίες ηγετών

Οι εργαζόμενοι που συμμετείχαν στην έρευνα κλήθηκαν να ιεραρχήσουν τα δέκα πιο σημαντικά στοιχεία (ανάμεσα από 31 διαθέσιμα χαρακτηριστικά) που θεωρούν ότι χαρακτηρίζουν τον ηγέτη / τη διοίκηση της εταιρείας σήμερα, αλλά και αυτά που θα πρέπει να χαρακτηρίζουν τον ηγέτη της επόμενης δεκαετίας. Η δεύτερη ερώτηση τέθηκε, εκ νέου, και κατά τη δεύτερη φάση της έρευνας, μετά την εκδήλωση της πανδημίας.

Η ανάλυση των συσχετισμών μεταξύ των 31 αυτών χαρακτηριστικών, οδήγησε στην ομαδοποίηση **τεσσάρων βασικών τυπολογιών ηγετών**:

- ▶ Κυρίαρχη τυπολογία σήμερα είναι οι «**Ηγέτες των Ανθρώπων**» (People Leaders), με σφαιρική αντίληψη για την επιχείρηση και το περιβάλλον της, οραματικοί, και ικανοί να αναπτύσσουν και να κινητοποιούν τις ομάδες των στελεχών τους. Η κυριαρχία αυτής της τυπολογίας γίνεται ακόμη εντονότερη στις επιλογές των εργαζόμενων για τους ιδανικούς ηγέτες της επόμενης δεκαετίας, τόσο πριν, όσο και μετά την εκδήλωση της πανδημίας.
- ▶ Ακολουθούν, στην αποτύπωση των σημερινών ηγετών, οι «**Ηγέτες των Αποτελεσμάτων**» (Results Focused Leaders), με οξύ επιχειρηματικό πνεύμα, καθαρή σκέψη, και εστίαση στην επίτευξη στόχων και την επίλυση προβλημάτων – χαρακτηριστικά που θεωρήθηκαν κρίσιμα κατά την περίοδο της δεκαετούς κρίσης. Στο διάστημα πριν την εκδήλωση της πανδημίας, εκτιμώντας ενδεχομένως ότι «τα δύσκολα είναι πίσω μας», οι ερωτώμενοι έκριναν ότι τα χαρακτηριστικά αυτά δε θα ήταν πλέον κρίσιμα κατά την επόμενη δεκαετία, και η τυπολογία αυτή βρέθηκε στην τελευταία θέση.
- ▶ Οι «**Ηγέτες του Ψηφιακού Μετασχηματισμού**» (Digital Transformation Leaders), εξοικειωμένοι με τις νέες τεχνολογίες, και υψηλά στις προτιμήσεις για τους ηγέτες της επόμενης δεκαετίας πριν την εκδήλωση της πανδημίας, φαίνεται να υποχωρούν μετά την έναρξη της κρίσης, ενδεχομένως επειδή οι εργαζόμενοι συνειδητοποιούν πια ότι ο ψηφιακός μετασχηματισμός αποτελεί, μεν, απαραίτητο εργαλείο για το μέλλον, αλλά όχι και αυτοτελή στόχο.
- ▶ Το πρότυπο, τέλος, των «**Ηθικών Ηγετών**» (Transparent Moral Leaders), που λειτουργούν με διαφάνεια, εξακολουθεί να συγκεντρώνει τις προτιμήσεις ενός σχετικά μικρού, αλλά υπολογίσιμου και σταθερού, ποσοστού των ερωτώμενων, τόσο πριν, όσο και μετά το ξέσπασμα της πανδημίας.

Το νέο μοντέλο ηγεσίας

Είναι πλέον δεδομένο ότι η εμπειρία του COVID-19 δημιούργησε ένα περιβάλλον όπου οι ηγέτες των επιχειρήσεων καλούνται – και θα κληθούν – να αντιμετωπίσουν πολλαπλές προκλήσεις και να εξισορροπήσουν, συχνά, αντικρουόμενες προτεραιότητες.

Σε αυτό το περιβάλλον, η EY Ελλάδος, βάσει των ευρημάτων της έρευνάς της, αλλά και μέσω της καθημερινής επαφής και συνεργασίας της με τις ελληνικές επιχειρήσεις, εκτιμά ότι η μετάβαση σε ένα νέο μοντέλο ηγεσίας στη χώρα, είναι επιβεβλημένη.

Σύμφωνα με την ανάλυση της ΕΥ, για να μπορέσουν να προσαρμοστούν στις απαιτήσεις της νέας κανονικότητας και να οδηγήσουν τους οργανισμούς τους στην επόμενη δεκαετία, οι ηγέτες των επιχειρήσεων θα πρέπει να αναζητήσουν την ισορροπία μεταξύ μιας σειράς αντιφάσεων που προκύπτουν, τόσο από το εξωτερικό, όσο και από το εσωτερικό περιβάλλον. Θα πρέπει, επίσης, να κατανοήσουν και να ενσωματώσουν μια σειρά από γνωστικές, συμπεριφορικές και συναισθηματικές πτυχές που αφορούν στον εαυτό τους, την επιχείρηση (ή ομάδα) της οποίας ηγούνται, καθώς και την προσφορά που πρέπει να έχουν στην κοινωνία γενικότερα.

Η κα Κασελάκη συμπληρώνει: «Για να ανταποκριθούν στις πολλαπλές προκλήσεις που θα αντιμετωπίσουν τα επόμενα χρόνια, οι ελληνικές επιχειρήσεις θα χρειαστούν ένα νέο πρότυπο ηγεσίας, με νέα χαρακτηριστικά και δεξιότητες, που θα συμπληρώνουν αυτά που θεωρούνται ως παραδοσιακά ηγετικά προσόντα. Αυτό θα τους επιτρέψει να εμπνεύσουν και να κινητοποιήσουν το ανθρώπινο δυναμικό, να προσελκύσουν νέο ταλέντο, αλλά και να επενδύσουν στην απόκτηση νέων δεξιοτήτων, ειδικότερα όσον αφορά τις γενιές, αλλά και τις ομάδες εργαζόμενων που υφίστανται σε μεγαλύτερο βαθμό τις συνέπειες της ύφεσης. Η ενεργοποίηση των ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού θα συμβάλει καθοριστικά στην ανάκαμψη της οικονομίας και, σε βάθος χρόνου, θα εξασφαλίσει την αποτελεσματική διαδοχή της σημερινής ηγεσίας των επιχειρήσεων. Θα δώσει, επίσης, την ικανότητα στις επιχειρήσεις να δημιουργήσουν μακροπρόθεσμη αξία για όλους – όχι μόνο σήμερα, αλλά και αύριο και μετέπειτα».

Η πλήρης έρευνα θα δημοσιευθεί την 1^η Μαρτίου 2021.

-τέλος-



Για περισσότερες πληροφορίες μπειτε στο ey.com/gr ή επικοινωνήστε με:

κ. Ευάγγελο-Μάξιμο Α. Σκοπελίτη, Διευθυντή Επικοινωνίας

(Evangelos-Maximos.Scopelitis@gr.ey.com)

Τηλ: +30 210 2886 419

Βρείτε μας στα social media:



[EY](#)



[EY Greece](#)



[EY Greece](#)



[eygreece](#)



[EY Greece](#)

Λέξεις κλειδιά: EY, EY Ελλάδος, έρευνα, ηγεσία, ηγέτης, επιχειρήσεις, εργαζόμενοι, ανθρώπινο κεφάλαιο, μοντέλο ηγεσίας, μετασχηματισμός

Σχετικά με την EY

Στην EY, σκοπός μας είναι η δημιουργία ενός καλύτερου εργασιακού κόσμου, παράγοντας μακροπρόθεσμη αξία για τους πελάτες μας, τους ανθρώπους μας και την κοινωνία, και οικοδομώντας εμπιστοσύνη στις κεφαλαιαγορές.

Αξιοποιώντας τα δεδομένα και την τεχνολογία, οι πολυσυνθετικές ομάδες μας, σε περισσότερες από 150 χώρες, οικοδομούν την εμπιστοσύνη μέσω της διασφάλισης της καλής λειτουργίας των επιχειρήσεων και βοηθούν τους πελάτες μας να αναπτυχθούν, να μετασχηματιστούν και να λειτουργήσουν αποτελεσματικότερα.

Μέσω των Ελεγκτικών, Συμβουλευτικών, Νομικών και Φορολογικών Υπηρεσιών μας, καθώς και μέσω των Συμβουλευτικών Υπηρεσιών Εταιρικής Στρατηγικής και Συναλλαγών, οι ομάδες της EY θέτουν καλύτερες ερωτήσεις, για να καταλήξουν σε νέες απαντήσεις στα περίπλοκα ζητήματα που αντιμετωπίζει ο κόσμος μας σήμερα.

Το λογότυπο EY αναφέρεται στον παγκόσμιο οργανισμό, και μπορεί να αναφέρεται σε μία, ή περισσότερες, από τις εταιρείες μέλη της Ernst & Young Global Limited, καθεμία από τις οποίες αποτελεί ξεχωριστή νομική οντότητα. Η Ernst & Young Global Limited, μια βρετανική εταιρεία περιορισμένης ευθύνης δια εγγυήσεως, δεν παρέχει υπηρεσίες σε πελάτες. Πληροφορίες αναφορικά με τον τρόπο που η EY συγκεντρώνει και χρησιμοποιεί τυχόν προσωπικά δεδομένα, καθώς και περιγραφή των δικαιωμάτων των υποκειμένων σύμφωνα με τη νομοθεσία περί προσωπικών δεδομένων, είναι διαθέσιμα στον σύνδεσμο ey.com/privacy. Για περισσότερες πληροφορίες για τον οργανισμό μας, παρακαλούμε επισκεφθείτε το ey.com