

Studiu Deloitte: Stresul la locul de munca este principala preocupare a peste jumătate dintre angajații din întreaga lume, urmat de schimbările generate de avansul tehnologic



Preocuparea nivelului de stres la locul de munca este principala preocupare a peste jumătate dintre angajații din întreaga lume (54%), potrivit studiului [Deloitte 2024 Global Human Capital Trends](#), urmata de avansul tehnologic, un sfert dintre angajații participanți la studiu declarând ca sunt îngrijorați de schimbările semnificative pe care le aduc transformările tehnologice, precum nevoia de a deprinde noi abilitați și de a crea noi locuri de munca. Alte preocupări ale angajaților includ noua capacitate a angajatorilor de a le monitoriza digital munca fara consimțământul lor (22%) și lipsa conexiunii și a sentimentului de apartenență cauzata de munca la distanță sau în format hibrid (20%).

Studiul introduce conceptul de **sustenabilitate umana**, care se refera la eforturile angajatorilor de a crea un mediu durabil din punctul de vedere al capitalului uman, care poate susține dezvoltarea întregii forțe de munca și care se concentreaza pe sanatate, pe bunăstare și pe sentimentul de apartenență. În timp ce majoritatea respondenților sunt de acord ca sustenabilitatea umana este importanta (76%), mai puțin de jumătate dintre aceștia (46%) iau masuri concrete în acest sens și doar 10% abordeaza cu succes subiectul. Studiul releva și o diferență de percepție asupra temei sustenabilității umane la diferite niveluri ierarhice din cadrul organizațiilor, noua din zece membri ai echipelor de conducere (89%) spunând ca organizația lor avanseaza în aceasta direcție, în timp ce doar patru din zece angajați fara funcții de conducere (41%) spun același lucru.

„Pentru ca organizațiile sa treaca de la faza pasiva, în care știu cum sa faca ceva, la faza activa, în care chiar iau masuri concrete, acestea au nevoie de un plan complet, integrat într-o strategie axata pe amplificarea performanței umane prin combinarea obiectivelor legate de angajați cu cele legate de business. Pentru ca angajații sa-și îmbunătățeasca performanțele, este nevoie ca liderii sa demoleze «silozurile» în care înca se lucreaza uneori și sa adapteze structurile tradiționale la exigențele zilelor noastre. Pentru ca relațiile de munca sa fie fundamentate pe încredere, angajatorii trebuie sa puna accent în continuare pe atributele umane și sa le valorizeze cu adevarat, și sa valorifice tehnologiile și noile surse de date la nivel optim”, a declarat **Raluca Bontaș, Partener, Deloitte România**.

Avansul tehnologic creează potențialul pentru noi moduri de lucru care pot amplifica performanța umană, dar, pentru ca organizațiile să testeze aceste noi modalități fără a pune în pericol rezultatele de business, este necesar ca acestea să implementeze așa-numitele „**locuri de joacă digitale**” (*digital playgrounds*), abordare care presupune o selecție a tehnologiilor și o democratizare a oportunităților de a le utiliza, susține studiul. Majoritatea organizațiilor recunosc importanța acestei mentalități (65%), dar doar 41% fac ceva în acest sens și puține fac suficient pentru a înregistra un progres semnificativ (10%).

Pe măsura ce inteligența artificială avansează, organizațiile ar putea întâmpina dificultăți în încercarea de a găsi **noi moduri de colaborare între oameni și tehnologie**, arată studiul. Deși 73% dintre respondenți spun că este important ca utilizarea inovației tehnologice să fie îndeaproape completată de imaginația oamenilor, doar una din zece companii (9%) face progrese în mod semnificativ în această direcție. Organizațiile care rezolvă chestiunea deficitului de imaginație au aproape de două ori mai multe șanse să atingă rezultatele de business dorite (1,8x) și pe cele legate de capitalul uman (1,9x).

Cum domeniul capitalului uman este considerat **fără granițe** (*boundaryless*), căci munca nu mai este definită de locurile de muncă, mulți angajați nu mai sunt „tradiționali”, iar locul de muncă nu mai reprezintă un loc specific, departamentul de resurse umane nu mai poate fi singurul responsabil pentru toate nevoile care deriva din acest context, conform studiului. Prin urmare, **diviziile care gestionează agenda de resurse umane** ar trebui să treacă de la funcția operațională către o abordare interdepartamentală. În prezent, 20% dintre membrii echipelor de conducere sunt ferm convinși că departamentul de resurse umane îmbunătățește performanța angajaților, în timp ce doar 10% dintre angajații fără funcții de conducere cred cu tărie că acesta îndeplinește nevoile și preferințele lor unice. Cu toate acestea, echipele de resurse umane fac progrese în procesul de transformare, peste o treime (35%) dintre respondenți declarând că acestea și-a extins sfera de acțiune în ultimii trei ani în cadrul organizațiilor, iar aproape o treime (27%) dintre membrii echipelor de conducere sunt ferm convinși că acestea s-au integrat mai bine cu alte departamente.

Raportul [Deloitte 2024 Global Human Capital Trends](#) a fost efectuat în rândul a 14.000 de lideri de business și de resurse umane din diferite industrii și sectoare din 95 de țări, inclusiv România. În plus față de raportul global, Deloitte a realizat studii în rândul angajaților și al membrilor echipelor de conducere executivă, pentru a prezenta și perspectiva lor și a evidenția discrepanțele dintre percepțiile liderilor și cele ale angajaților.