

Το εκρηκτικό φαινόμενο της έλλειψης ανθρώπινου δυναμικού

*Παρουσίαση αποτελεσμάτων έρευνας
«ο ανθρώπινος παράγοντας στις
αποθηκευτικές δομές»*

*Υπό
Σταμάτιου Ανδριανόπουλου,
Executive Consultant,
PLANNING AE*

Παρουσίαση του εισηγητή









Μηχανολόγος Ηλεκτρολόγος, Μηχανικός Παραγωγής **ΕΜΠ**, **ιδρυτής** και Executive Consultant της εταιρείας συμβούλων επιχειρήσεων **PLANNING** A.E. και **επιστημονικός συνεργάτης** του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου στο **Τμήμα Μηχανολόγων Μηχανικών**. Έχει εκπονήσει, κατά τη διάρκεια της υπέρ-25ετούς καριέρας του, τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό, περισσότερα από **400 έργα Supply Chain** και γενικότερης αναδιοργάνωσης επιχειρήσεων. Επίσης, έχει σημαντικό εκπαιδευτικό έργο ως εισηγητής σε πολυάριθμα σεμινάρια, συνέδρια, κλπ. Τα **σεμινάρια** του έχουν παρακολουθήσει περισσότερα από **25.000 στελέχη** Ελληνικών επιχειρήσεων.

Reach me at: s.andrianopoulos@planning.gr

Γενική παρουσίαση εταιρείας

- Έτος ίδρυσης 1989
- Περισσότερα από 500 υλοποιηθέντα έργα την τελευταία δεκαετία
- 82% επαναληψιμότητα έργων
- 89% των έργων έχουν υλοποιηθεί με ευθύνη του συμβούλου
- Πιστοποίηση κατά **ISO 9001:2015**
- Πελάτες , οι 75 από τις 100 μεγαλύτερες Ελληνικές & πολυεθνικές επιχειρήσεις
- 25 εσωτερικοί & εξωτερικοί συνεργάτες
- Όλοι οι managers με 10-25 έτη βιομηχανικής εμπειρίας

- Μέλος Συνδέσμου Επιχειρήσεων & Βιομηχανιών (ΣΕΒ)

- Μέλος Ινστιτούτου Logistics Management Ελλάδος (ILME)

- Μέλος Συνδέσμου Εταιρειών Συμβούλων Μάνατζμεντ Ελλάδος (ΣΕΣΜΑ)

- Μέλος Green Logistics Consultants Group

- Μέλος Ινστιτούτου Πωλήσεων Ελλάδος

- Μέλος Ελληνικού Συνδέσμου Ηλεκτρονικού Εμπορίου (GR.EC.A)


Ενδεικτικό πελατολόγιο

Achieving Excellence Together

P	L	A	N	N	I	N	G

Human Asset in Logistics.....ένας πόρος σε έλλειψη

- Τα τελευταία 15 χρόνια οδηγούμαστε από ΚΡΙΣΗ σε ΚΡΙΣΗ
 - Κατάρρευση χρηματιστηρίου
 - Lehman Brothers
 - Capital Controls
 - Μνημόνια I, II, III
 - Covid
 - Εκτίναξη κόστους ενέργειας
 - Εκτόξευση μεταφορικών

■ Και τώρα...

ΕΛΛΕΙΨΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

- Δρόμος μετ' εμποδίων



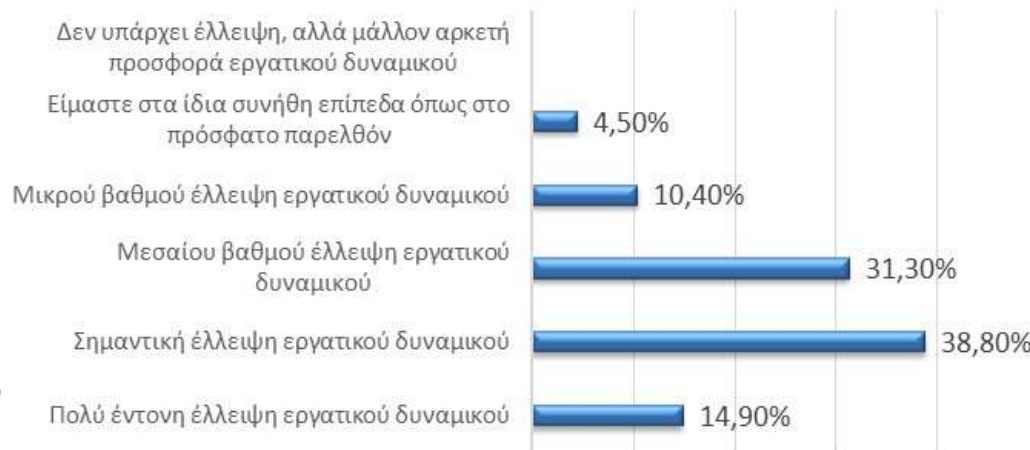
Εκρηκτικό το φαινόμενο της έλλειψης εργατικού δυναμικού την τελευταία περίοδο

- Μεγάλη η έλλειψη εργατικών χεριών στην Ελληνική οικονομία και όχι μόνο
- Ούτε οι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) μπορούν πλέον να προμηθεύσουν προσωπικό στους πελάτες τους
- Αρχίζουν να φαίνονται τα σημάδια αδυναμίας εκτέλεσης του logistics έργου
- Το ποσοστό ανεργίας έπεσε (13,8% - Αυγ.2021 έναντι 16,7% - Αυγ.2020), αλλά παραμένει και πάλι πολύ υψηλό (1 στους 8 εργαζόμενους άνεργος)
- Παρ' όλη όμως την ανεργία, ανταπόκριση στη ζήτηση δεν υπάρχει
- Και το φαινόμενο αυτό δεν είναι μόνο Ελληνικό. Η ανεργία στην Ευρωζώνη ήταν 7,5% - Αυγ.2021 έναντι 8,6% - Αυγ.2020 – 1 στους 12 εργαζόμενους άνεργος
- Όμως οι εργαζόμενοι δεν πάνε στη δουλειά
- Ειδικά στα logistics. Γιατί;

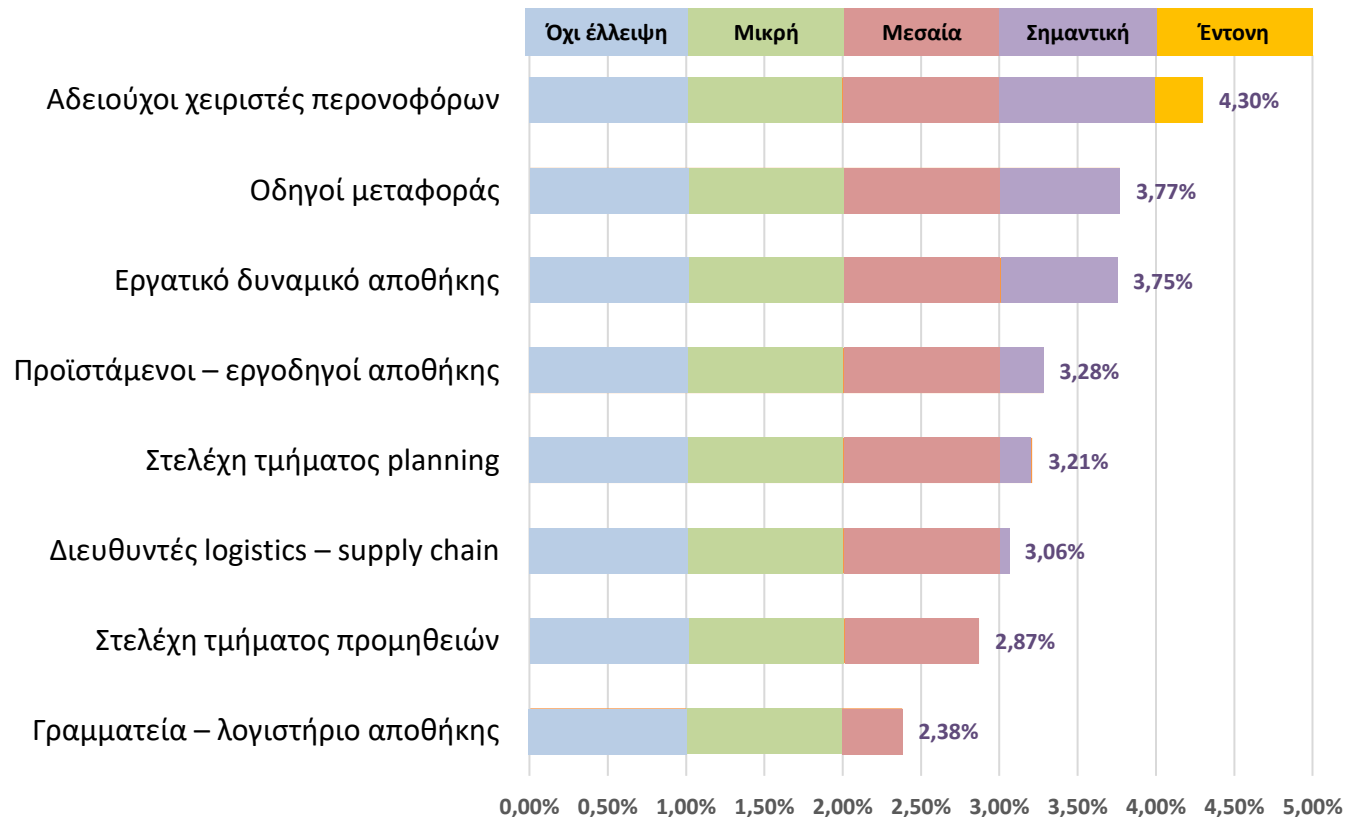
Έρευνα στην Ελληνική αγορά επιβεβαιώνει το φαινόμενο

- Πρόσφατη έρευνα του Supply Chain Institute (SCISCE) και της PLANNING τον Ιανουάριο του 2022 επιβεβαιώνει το φαινόμενο. Σε αυτήν απάντησαν υπέρ τους 100 managers κορυφαίων Ελληνικών επιχειρήσεων
- $38,8\% + 14,9\% = 53,7\%$ δηλώνουν σημαντική και πολύ έντονη έλλειψη εργατικού δυναμικού που μαζί με την μεσαίου βαθμού έλλειψη γίνονται $31,3\% + 38,8\% + 14,9\% = 85\%$. Όλοι έχουν πρόβλημα και μάλιστα πάνω από τους μισούς, πολύ μεγάλο.

Τον τελευταίο χρόνο συζητείται έντονα το φαινόμενο της έλλειψης εργατικών χεριών γενικά στις επιχειρήσεις και στα logistics. Σε τι βαθμό εμφανίζεται αυτό το φαινόμενο στην επιχείρησή σας;



Που εντοπίζεται κυρίως η έλλειψη (max βαθμός 5)



Οι εργαζόμενοι δεν πάνε για δουλειά στις επιχειρήσεις. Γιατί;

- Σε πρόσφατη έρευνα της Manpower, 69% των επιχειρήσεων παγκόσμια δηλώνει ότι αντιμετωπίζει έντονο πρόβλημα ανεύρεσης εργατικού δυναμικού
- Κορυφαίες Ινδία 89%, Ρουμανία 84%
- Η Ελλάδα στο 72% (πάνω από τον μέσο όρο – 3 στις 4 επιχειρήσεις)
- Από την άλλη πλευρά το Κράτος επιδοτεί τη διατήρηση θέσεων εργασίας
- Και παράλληλα το Κράτος επιδοτεί την ανεργία, παράλληλα με το οικογενειακό πουγκί.

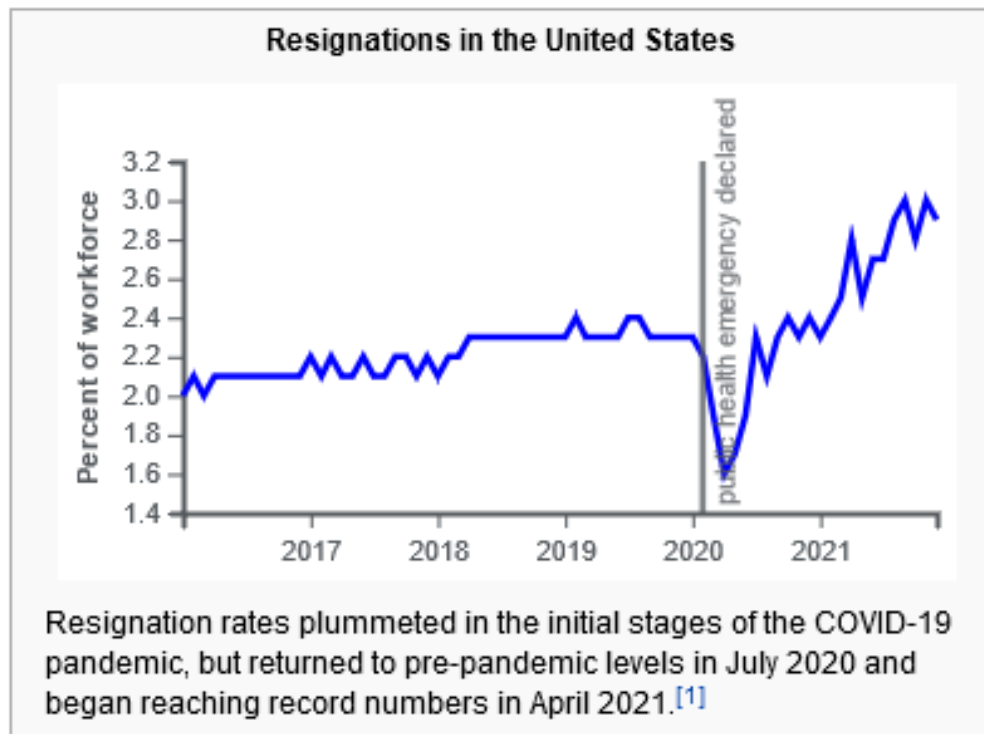
Ποιες όμως οι αιτίες του φαινομένου;

- Οι θέσεις βασικού εργατικού δυναμικού (blue collars) καλύπτονταν από οικονομικούς μετανάστες που γύρισαν στις πατρίδες τους. Οι Έλληνες ξέμαθαν να δουλεύουν χειρωνακτικά
- Ο Covid και η τηλεργασία άλλαξαν τις συνήθειες εργασίας. Δεν χάνεται ο χρόνος πήγαινε-έλα. Φοβία επίσης προσέλευσης σε πολυσύχναστους χώρους εργασίας όπως οι αποθήκες
- Γήρανση εργατικού δυναμικού λόγω υπογεννητικότητας
- Μισθολογικό. Μικρή η διαφορά επιδόματος εργασίας (μισθός) από επίδομα ανεργίας. Προτίμηση στα εποχιακά επαγγέλματα στυλ τουρισμός (συν τα tips). Συμπλήρωση από οικογενειακό πουγκί
- Μικρή ελπίδα νέας γενιάς για δημιουργία «ατομικής υπεραξίας» (ιδιόκτητο σπίτι, καλό αυτοκίνητο)
- ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΜΕΓΑΛΗΣ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗΣ. Οι νέοι (ειδικά γενιά Z1 εύκολα παραιτούνται). Δεν νιώθουν ότι «ανήκουν», δεν αφομοιώνονται – δένονται με τον εργασιακό χώρο.

Οι αιτίες της έλλειψης εργατικού δυναμικού στα logistics (και)



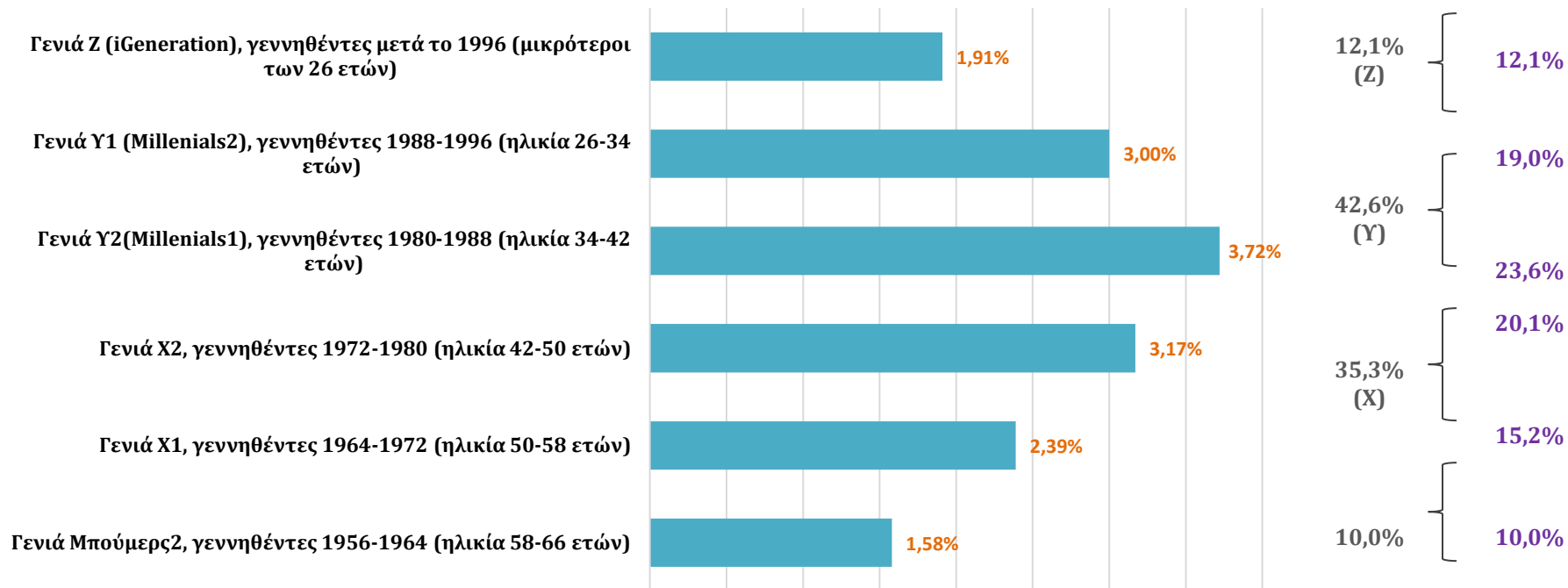
Η Μεγάλη Παραίτηση



Το φαινόμενο της «Μεγάλης Παραίτησης»

- Οι εργαζόμενοι εύκολα αλλάζουν εργασία
- Στις ΗΠΑ εμφανίστηκε το υψηλότερο σημείο αυτού του φαινομένου από το 2000. Έχουν αποχωρήσει από την εργασία τους 15 εκ. εργαζόμενοι από τον Απρίλιο του 2021
- Σύμφωνα με έρευνα της McKinsey, 40% των εργαζομένων σε ΗΠΑ, Βρετανία, Αυστραλία, Καναδά, Σιγκαπούρη δηλώνουν ότι πολύ πιθανόν να παραιτηθούν μέσα στους επόμενους 6 μήνες
- Και τα 2/3 αυτών (27%) δηλώνουν ότι δεν έχουν βρει άλλη εργασία
- Ο μισθός δεν είναι η κύρια αιτία της αποχώρησής τους σύμφωνα με την έρευνα. Οι λόγοι είναι η αναγνώρισή τους από τους εργοδότες, νιώθουν ότι δεν ανήκουν ή δεν έχουν ακόμα αφομοιωθεί από το συγκεκριμένο εργασιακό χώρο

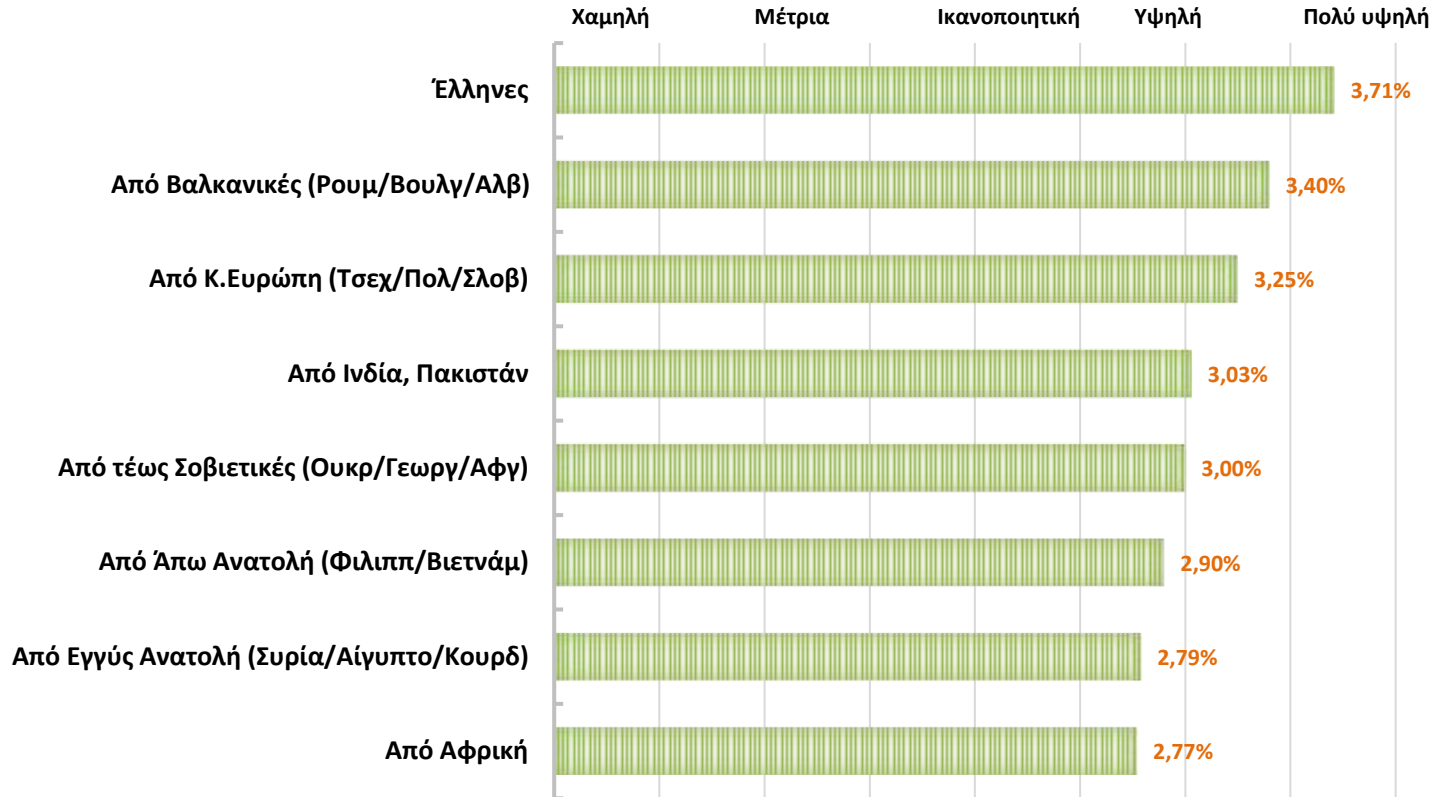
Σε ποια γενιά ανήκουν οι εργαζόμενοι στα logistics;



Γήρανση εργατικού δυναμικού

- Όπως φαίνεται στην έρευνα, το $35,3 + 10,0 = 45,3\%$ του εργατικού δυναμικού στα logistics είναι άνω των 42 ετών (Γενιά X + Μπούμερς)
- Βέβαια, μεγάλωσαν και τα όρια συνταξιοδότησης του προσωπικού (το 2010=59 έτη, 2017 = 63 έτη, 2022 = 65 έτη με βάση τον καθηγητή κ. Ρόμπολη)
- Η Γενιά Z (κάτω των 26 ετών) δεν είναι στα logistics. Βέβαια αυτή η γενιά σε μεγάλο ποσοστό σπουδάζει ακόμα.

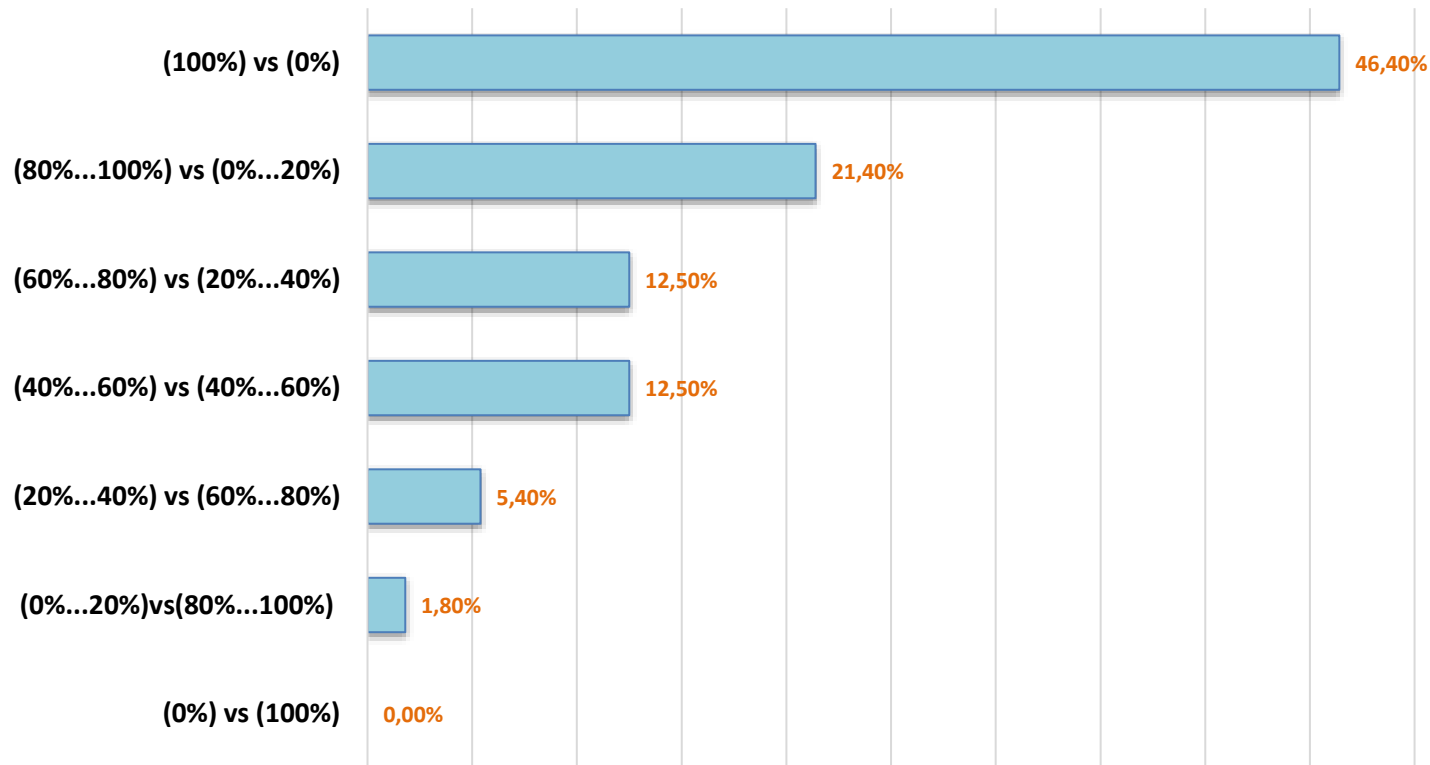
Η εθνογραφία της παραγωγικότητας



Ικανοποιητική κρίνουν οι Έλληνες logisticians την παραγωγικότητα των εργαζομένων στα logistics

- Προηγούνται οι Έλληνες, με 3,71 που είναι υψηλή παραγωγικότητα, κοντά στο πολύ υψηλή
- Ικανοποιητική και των οικονομικών μεταναστών από τις γειτονικές Βαλκανικές χώρες 3,4 (3,4/3,71=92% της παραγωγικότητας των Ελλήνων)
- Στο μέσον οι εξ Ασίας προερχόμενοι (Ινδία, Πακιστάν, Γεωργία, Αφγανιστάν, Φιλιππίνες, Βιετνάμ κλπ), με βαθμό 2,90...3,03 (78%...82% των Ελλήνων)
- Στο χαμηλότερο επίπεδο από MENA & Αφρική (2,77...2,79 δηλαδή 75% των Ελλήνων)

Ποια η αναλογία μόνιμου/μισθωμένου προσωπικού που χρησιμοποιεί η επιχείρησή σας στα Logistics; Παρακαλούμε απαντήστε μόνο εάν έχετε ίδιους αποθηκευτικούς χώρους ή είστε 3PL ή μεταφορική εταιρεία. Αν έχετε δώσει τα logistics σας outsourcing, παρακαλούμε προσπεράστε την ερώτηση

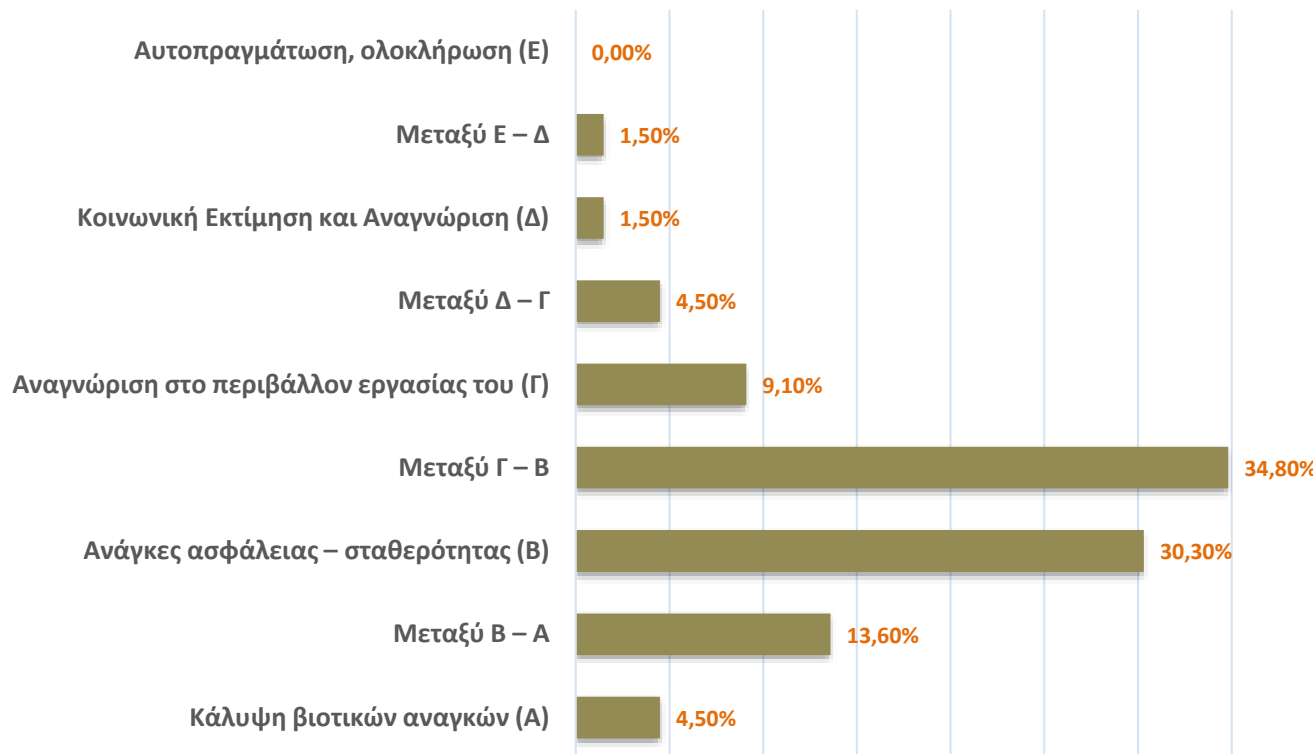


Maslow & Έλληνες εργαζόμενοι



Πυραμίδα Maslow: Ανθρώπινες ανάγκες και κίνητρα στις επιχειρήσεις

Σε ποιο επίπεδο της πυραμίδας του Maslow βρίσκεται κατά τη γνώμη σας σήμερα ο Έλληνας εργαζόμενος;



Επαναξιολόγηση του εργασιακού βίου

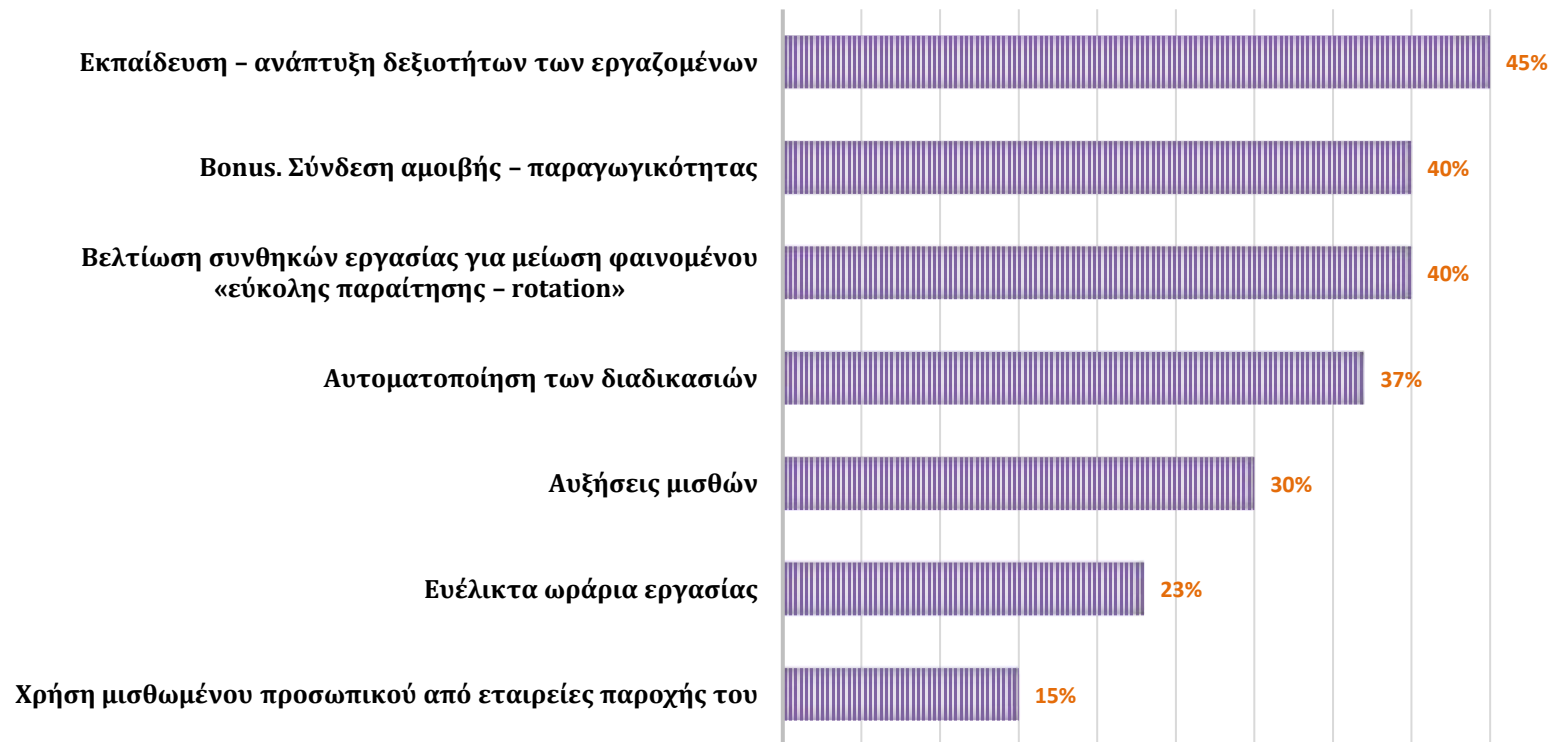
- Η γενιά Z ανακαλύπτει τον εαυτό της. Παρ' όλο που την κατηγορούν ως επιφανειακή γενιά, παίρνει θέση σε κρίσιμα κοινωνικά ζητήματα (ανισότητα, ρατσισμός, κλιματική αλλαγή κλπ)
- Πρέπει να την κατανοήσουμε και να την προσεγγίσουμε

Κίνητρα που δίνουν οι Έλληνες εργοδότες για να προσελκύσουν εργαζόμενους

Κίνητρα που δίνουν οι Έλληνες εργοδότες για να προσελκύσουν εργαζόμενους στις επιχειρήσεις τους	Ποσοστό
Εκπαίδευση, ανάπτυξη δεξιοτήτων	55%
Ευέλικτα ωράρια εργασίας	42%
Υψηλό μισθό	39%
Bonus	29%

Πηγή: Manpower

Ποιες ενέργειες σκοπεύετε να κάνετε για να αντιμετωπίσετε την κρίση



Προτάσεις - Προτεραιότητες

- Πρώτη προτεραιότητα δίνουν οι Έλληνες managers των logistics στην εκπαίδευση
- Αυτό είναι που λείπει; Μάλλον το 2^ο, να βελτιωθούν οι συνθήκες για να μειωθεί το φαινόμενο της εύκολης παραίτησης, να δεθούν οι εργαζόμενοι με την επιχείρηση
- Σωστά οι μισθολογικές αυξήσεις και τα bonus δεν παίρνουν πρώτη προτεραιότητα. Έχει αποδειχθεί ότι οι εργαζόμενοι δεν συγκινούνται εύκολα από τα χρήματα (χωρίς να παραγνωρίζεται αυτός ο παράγοντας)
- Η αυτοματοποίηση δεν έχει τη θέση που της αξίζει. Με ετήσιο κόστος εργαζόμενου 15.000€, και επιδιωκόμενη απόσβεση 8 ετών κάθε εξοικονομούμενη θέση δικαιολογεί επένδυση 120.000€ σε μία βάρδια, ή 240.000€ σε δύο βάρδιες
- Άρα το 1.000.000€ επένδυση απαιτεί εξοικονόμηση 4 εργαζομένων σε 2 βάρδιες. Αν δε υπάρχει και επιδότηση 30%, αυτό γίνεται με 3 εργαζόμενους
- Εμείς ζούμε ακόμα την εποχή του ΜΠΕΤΟΝ

Ο θάνατος της πενθήμερης εργασίας

- Μεγάλο μέρος των εργαζομένων καλούνται ή επιλέγουν να εργαστούν από το σπίτι, τουλάχιστον μερικές ημέρες την εβδομάδα
- Πολλοί εργοδότες θεωρούν ότι το υβριδικό αυτό μοντέλο θα συνεχίσει να υπάρχει και στην μετά Covid εποχή (City group, JP Morgan). Άλλοι λένε οι εργαζόμενοι να επιστρέψουν στα γραφεία (Goldman Sachs, HSBC)
- Περισσότεροι από τα 2/3 των εργαζομένων (68% προτιμά το υβριδικό μοντέλο
- Σήμερα σε Γαλλία, Γερμανία, Βρετανία, ΗΠΑ, Αυστραλία, μόνο το 30% των εργαζομένων βρίσκονται καθημερινά στο γραφείο. 95% δηλώνουν ότι επιθυμούν ευελιξία
- Ήδη εταιρείες (μεγάλες πολυεθνικές) εξετάζουν το φαινόμενο της 4ήμερης εργασίας με τα ίδια χρήματα.

Συμπέρασμα

- Η ΚΡΙΣΗ της ΕΥΡΕΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

ΗΡΘΕ ΚΑΙ ΘΑ ΜΕΙΝΕΙ

- Η γενιά Z (και η Y) σκέφτονται διαφορετικά από τους X κλπ
- Μην περιμένουμε να προσαρμοστούν «αυτοί» σε «εμάς» αλλά «εμείς» σε «αυτούς»
- Το Human Asset πρόβλημα θα είναι το σημαντικότερο στα logistics τα επόμενα χρόνια.

Σας ευχαριστώ πολύ