

Studiu Deloitte-MIT Sloan Management Review: Companiile apeleaza tot mai mult la soluții bazate pe tehnologie, precum inteligența artificială, roboții sau aplicațiile mobile, pentru suplinirea deficitului de forță de munca



Politica de personal a companiilor din întreaga lume se bazează tot mai mult pe tehnologie pentru suplinirea deficitului de forță de munca, aproape 60% dintre acestea estimând o creștere a gradului de utilizare a inteligenței artificiale, a roboților sau a chatboturilor, în timp ce 37% prevăd o colaborare mai intensă cu dezvoltatorii și furnizorii de aplicații mobile în următorii doi ani, reiese din studiul [Orchestrating Workforce Ecosystems](#), realizat de Deloitte și MIT Sloan Management Review. De altfel, majoritatea participanților considera benefică organizarea forței de munca sub forma unui ecosistem, definit ca o structură alcătuită din colaboratori interni și externi, dar între care se stabilesc multiple relații de interdependență și complementaritate, cu scopul de a genera valoare adăugată pentru organizație.

Aproape toate companiile participante (93%) susțin ca așa-numiții „angajați externi”, precum furnizorii de servicii, respectiv consultanți de management sau agenții de comunicare, angajați pe perioada determinată sau pe baza de proiect, inclusiv dezvoltatori și furnizori de soluții tehnologice, fac deja parte din organizație. Pe de altă parte, însă, doar 30% dintre companii sunt pregătite să gestioneze o structură mixtă a forței de munca.

Principalele motive care stau la baza deciziei de a apela la resurse externe de forță de munca sunt dorința de a reduce costurile (62%), intenția de a migra către un model de lucru la cerere, bazat pe o schemă variabilă de personal (41%), și atragerea mai multor angajați cu abilități de bază (40%).

„Rezultatele studiului indică faptul că forța de munca nu mai poate fi definită strict în termeni de angajați permanenți, cu norma întreaga, și nici măcar sub forma de personal uman. Pe de altă parte, nevoia de flexibilitate, tot mai evidentă în perioada recentă pe fondul evenimentelor care au perturbat economia globală, cum ar fi pandemia de COVID-19 sau războiul din Ucraina, determină companiile să caute metode de optimizare a forței de munca, în special în piețele în care aceasta este deficitară. Însă angajatorii care vor să accelereze în această direcție trebuie să se asigure că respectă cadrul legislativ aplicabil în piața muncii din jurisdicția în care activează, mai permisiv sau mai restrictiv, de la caz la caz. În mod particular în Europa, e nevoie de atenție sporită în alinierea pe scară largă la aceste tendințe de construcție diferită și orchestrare a forței de munca în organizații, întrucât ansamblul legislativ încă nu a fost adaptat să răspundă diferitelor provocări pe care orice practică nouă le aduce, mai ales când vorbim de relația cu angajații”, a declarat **Raluca Bontaș, Partener, Global Employer Services, Deloitte România.**

Aproape jumătate dintre participanții la studiu (49%) consideră că structura optimă de personal trebuie să includă atât angajați interni, cât și colaboratori externi, cu condiția ca prima categorie să fie dominantă. În același timp, 74% dintre directorii chestionați sunt de părere că gestionarea eficientă a colaboratorilor externi este esențială

pentru succesul organizației lor.

Totodată, 89% sunt convingeți că este important ca forța de muncă externă să fie integrată în cea internă, pentru a forma echipe performante. Pe de altă parte, 83% consideră că așteptările celor două categorii sunt diferite și necesită oferte distincte în privința beneficiilor, a recompenselor sau a flexibilității modului de lucru.

Responsabilitatea cu privire la strategia privind forța de muncă revine întregii echipe de top management, în principal directorului executiv (45% dintre respondenți) și directorului de resurse umane (41%), dar și directorului de operațiuni, financiar, de strategie și juridic, conform studiului.

Studiul [Orchestrating Workforce Ecosystems](#) a fost efectuat de Deloitte și MIT Sloan Management Review în rândul a peste 4.000 de respondenți, directori care activează în 29 de domenii, din 129 de țări de pe toate continentele.