

- [About HR Professional Online!](#)
- [Συνδρομές!](#)
- [Διαφημιστείτε εδώ!](#)
- [FAQ / Help!](#)
- [Επικοινωνία](#)

Πρώτη Σελίδα



- [Είσοδος Μελών!](#)
- [Δωρεάν εγγραφή](#)

Κυριακή, 29 Σεπτεμβρίου 2019

<p>Σκάκι σε ίσια γραμμή Κόκκινο 24,99 €</p> <p>Αγόρασέ το!</p>	<p>Estil suede εσπαντρίγιες ... 29,99 €</p> <p>Αγόρασέ το!</p>
--	--

People Management

PwC: Τι αλλάζει στην προσέλκυση «ταλέντων» από τις εταιρείες

4 Ιουλίου 2016 | 10:10 | Γράφει το [HR Pro Online Team](#) | Topics: [News](#), [Talent Management](#), [Έρευνες](#)

Σύμφωνα με τη νέα έρευνα της PwC «People and purpose: Talent strategy in an unpredictable world», οι διευθύνοντες σύμβουλοι πιστεύουν όλο και περισσότερο ότι τα πιο ταλαντούχα στελέχη θα επιλέξουν να εργαστούν σε μία εταιρεία, και θα παραμείνουν σε αυτήν, αποκλειστικά και μόνο όταν αυτή διαθέτει ισχυρές αξίες, αξίες που θα ταυτίζονται με τις δικές τους και θα εστιάζουν στο κοινωνικό όφελος.

Καθηγούμενοι από τη γενιά των Millennials, όλα τα στελέχη επιθυμούν να υποστηρίξουν και να εργαστούν σε επιχειρηματικούς οργανισμούς που θα μπορούν να εμπιστευθούν. Αναζητούν πιο κοινωνικά υπεύθυνα και δεοντολογικά αγαθά, υπηρεσίες, εμπορικές επωνυμίες, εταιρείες και εργοδότες – και οι διευθύνοντες σύμβουλοι προσπαθούν να ανταποκριθούν σε αυτό.

Μάλιστα, ποσοστό 75% των διευθύνοντων συμβούλων προβαίνουν σε αλλαγές σε αξίες, δεοντολογία και κώδικες συμπεριφοράς απαντώντας θετικά στις ευρύτερες προσδοκίες των μετόχων. Ένας άλλος βασικός πόλος έλξης για την προσέλκυση ταλέντων είναι η ορθή στρατηγική για τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων. Ποσοστό 67% των διευθυνόντων συμβούλων θεωρεί ότι σε πέντε χρόνια, αντί να αναζητούν τις καλύτερες οικονομικές απολαβές, τα ταλέντα θα προτιμήσουν να εργαστούν για επιχειρηματικούς οργανισμούς με κοινωνικές αξίες που συνάδουν με τις δικές τους αξίες και πραγματοποιεί αλλαγές στις

στρατηγικές αναζήτησης ταλέντων προς τη συγκεκριμένη κατεύθυνση.

Αλλά παρά το γεγονός ότι οι διευθύνοντες σύμβουλοι γνωρίζουν ότι είναι απαραίτητη μια σωστή στρατηγική αναζήτησης ταλέντων με δυσκολία μπορούν να μετατρέψουν τις στρατηγικές αυτές σε απτά και πρακτικά βήματα. Για παράδειγμα, ποσοστό 72% ανησυχεί για τη διαθεσιμότητα βασικών δεξιοτήτων, αλλά μόνο 30% εστιάζει στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων του.

HR Professional (T. [133](#))