Aproape jumătate dintre directorii generali din România sunt încrezători în mersul economiei globale

- 76% dintre directorii generali din România și din regiune declară că organizațiile lor contribuie la educarea forței de muncă prin intermediul stagiilor de practică și ucenicie
- Germania și Statele Unite ale Americii sunt principalii parteneri de afaceri al României, în opinia directorilor generali
- 38% dintre executivii români sunt foarte încrezători în perspectivele de dezvoltare ale companiilor lor
- Infrastructura deficitară este menționată ca principala amenințare la dezvoltarea afacerilor în România

Directorii generali din România sunt foarte încrezători în privința perspectivelor economiei mondiale în anul 2018. Aproape jumătate dintre cei intervievați sunt de părere că creșterea economică mondială va accelera. La nivelul Europei Centrale și de Est (ECE) situația este oarecum similară, 45% dintre executivii din regiune sunt de părere că economia globală se îndreaptă într-o direcție bună în acest an. Concluzia reiese din cea de-a VIII-a ediție a raportului CEO Survey pentru România și Europa Centrală și de Est.

Perspectivele de creștere și amenințările

Entuziasmul directorilor din România cu privire la mersul economiei mondiale este în linie cu cel al omologilor lor globali, care, în proporție de 57%, sunt de părere că creșterea economică globală va accelera în următoarele 12 luni. Raportat la anul trecut, încrederea executivilor români în mersul economiei globale este cu 11 puncte procentuale mai

mare.

Lucrurile stau puțin diferit atunci când vine vorba de felul în care executivii români văd perspectivele de creștere în următoarele 12 luni a veniturilor companiilor pe care le conduc. Astfel, 38% se declară foarte încrezători în privința evoluției acestora, în vreme ce 50% se declară oarecum încrezători.

Pe termen mediu, 44% dintre executivii români sunt foarte încrezători în perspectivele de dezvoltare ale companiilor lor, 43% declarându-se oarecum încrezători.

Se remarcă faptul că directorii generali români sunt mai încrezători decât omologii lor din regiune pe termen mediu, doar 32% dintre aceștia declarându-se foarte încrezători în perspectivele de creștere ale organizațiilor pe care le conduc în următorii 3 ani.

Optimismul privind perspectivele de creștere este temperat de amenințările pe care directorii generali le percep la adresa evoluției economiei românești.

În funcție de procentul respondenților care se declară extrem de preocupați, infrastructura inadecvată (63%) este principala amenințare, secondată de modificările demografice ale forței de muncă (54%), locul al treilea fiind ocupat de povara fiscală tot mai mare (51%). Ultimele două poziții sunt ocupate de nemulțumirile privind „disponibilitatea personalului cu abilități cheie” (47%) și „reglementarea excesivă” (43%).

Infrastructura este o necesitate continuă și o temă omniprezentă atât pe agenda publică cât și în așteptările liderilor de afaceri români. Companiile se confruntă tot mai des în ultima perioadă cu dificultăți în a-și recruta personal calificat în zonele în care își desfășoară activitățile de producție – exodul „creierelor” fiind unul dintre elementele care au creat această carență. Nu în ultimul rând, modificările și instabilitatea fiscală din ultima perioadă au

generat nemulțumirile executivilor români.

La nivel regional, disponibilitatea personalului cu abilități cheie este privită ca principala amenințare (51%), urmată de reglementarea excesivă (48%). Ultimele trei amenințări (incertitudinea geopolitică – 42%, terorismul – 39% și populismul – 39%) pe care ei le identifică sunt legate de felul în care factorul politic influențează viața societății, atât la nivel local cât mai ales la nivel regional.

Tehnologia și talentul

În ultimele ediții ale raportului a apărut de fiecare dată menționată problema disponibilității talentelor cu abilități cheie. Această provocare s-a menținut pe primul loc în fiecare an – 86% dintre respondenții ediției curente se declară oarecum preocupați sau extrem de preocupați de disponibilitatea personalului cu abilități cheie. Privind mai atent la competențele care îi interesează, 62% dintre directorii generali din Europa Centrală și de Est consideră că este oarecum dificil sau foarte dificil să recruteze angajați talentați cu aptitudini în domeniul digital, comparativ cu 50% la nivel global.

„Citind cu atenție răspunsurile liderilor de afaceri din ediția de anul acesta a PwC CEO Survey, credem că liantul dintre tinerele talente, tehnologiile digitale și succesul organizațiilor este încrederea. La prima vedere lucrurile par simple, numai că în epoca transparenței (în care Internetul face disponibilă informația accesibilă oricând și oricui) încrederea este o monedă scumpă. Pentru a construi atât de necesara <<încredere în România>> avem nevoie să dăm tinerei generații perspectiva unui viitor mai bun. O țară cu o infrastructură mai performantă, cu servicii publice mai eficiente, tot mai ancorată în structurile europene și euroatlantice ar conta foarte mult în reversarea tendinței ca tot mai mulți tineri înalt calificați să aleagă să plece din țară, urmându-și ambițiile profesionale și planurile personale

în alte țări. Atragerea înapoi în țară a celor peste 3 milioane de români care trăiesc și muncesc în străinătate este una dintre cheile dezvoltării României și ar trebui să fie proiectul național pentru următorul deceniu”, spune **Ionuț Simion, Country Managing Partner, PwC România**.

Trei sferturi dintre directorii generali din România și Europa Centrală și de Est declară că organizațiile lor contribuie la educarea forței de muncă prin intermediul stagiilor de practică și ucenicie. În același context, circa două treimi dintre executivi spun că organizațiile sunt responsabile pentru reconversia profesională a angajaților al căror loc de muncă va dispărea odată cu introducerea tehnologiei. Aceste declarații vin în contextul în care jumătate dintre executivii români spun că înțeleg cum pot robotica și inteligența artificială să îmbunătățească experiența oferită clienților. Pe de altă parte, există un consens generalizat în rândul liderilor de afaceri care admit faptul că trebuie să dezvolte competențele „soft” și pe cele digitale ale angajaților, ca parte a strategiei de resurse umane în era tehnologiei.

Lipsa personalului cu abilități cheie a determinat companiile să facă un pas înainte în domeniul educației; în acest sens, circa 3 din 4 lideri de companii afirmă că organizațiile lor colaborează cu instituțiile de învățământ. Iar pentru a se asigura că atrag cele mai bune resurse de pe piață în materie de personal, circa 9 din 10 companii recurg la diverse strategii și tactici cum ar fi modernizarea mediului de lucru sau implementarea programelor de dezvoltare continuă. Tot în ideea securizării persoanelor cu abilități cheie, 45% dintre companiile din România ar fi dispuse să-și mute unitățile operaționale mai aproape de zonele în care sunt disponibile persoane cu abilități cheie, și asta în ciuda infrastructurii deficitare pe care o semnalează cei mai mulți lideri de afaceri.

„Liderii de afaceri din Europa Centrală și de Est au demonstrat că au competențele și hotărârea de a-și face

companiile să prospere în ciuda multiplelor probleme economice și politice. În prezent, ei se confruntă cu o nouă provocare: adaptarea organizațiilor pe care le conduc la o lume nouă în care aspecte ca încrederea, implicarea și misiunea organizației sunt la fel de importante ca cele financiare. În acest context, un aspect foarte important este reprezentat de capacitatea companiilor de a păstra resursa umană înalt calificată. Vestea mai puțin bună este că organizațiile din întreaga lume încearcă să atragă angajații valoroși, astfel încât companiile din Europa Centrală și de Est trebuie să învețe să concureze pentru capitalul uman. Iar soluția nu constă doar în acordarea unor salarii competitive, ci – mai important – într-o mai mare implicare a angajaților, sprijinindu-i să se identifice cu scopul organizației și oferindu-le oportunități reale de împlinire profesională și personală", spune **Olga Grygier-Siddons, CEO, PwC Europa Centrală și de Est**.

Globalizarea și afacerile

Întrebați care sunt cele mai importante trei țări – altele decât cea în care își desfășoară activitatea – pentru perspectivele de creștere a propriei organizații în următoarele 12 luni, directorii generali din Europa Centrală și de Est menționează SUA (37%), Germania (35%) și China (22%). Aceleași trei țări ocupă primele trei locuri și în opinia omologilor români, dar în altă ordine: Germania (43%), SUA (41%) și China (19%), reflectând importanța majoră a relației economice bilaterale cu Germania, principalul partener comercial al țării noastre.

În ceea ce privește globalizarea, trei din cinci directori de companii din întreaga lume sunt de părere că pe viitor vor apărea mai multe modele economice, în timp ce în România și în Europa Centrală și de Est liderii de afaceri cred mai mult în uniuni economice și modele economice unificate. Similar, la nivel global, majoritatea directorilor generali își exprimă opinia că vom asista la intensificarea concurenței sistemelor

fiscale, în timp ce respondenții din regiune și mai ales cei din România mizează pe armonizarea sistemelor fiscale la nivel global.

La capitolul investiții, 1% dintre liderii de afaceri globali și cei din Statele Unite ale Americii menționează România drept una dintre cele mai importante țări pentru perspectivele de creștere ale companiilor. În același timp, România pierde din interesul investițional al companiilor din regiune, fiind menționată de 4% dintre directorii generali din Europa Centrală și de Est anul acesta, după ce se situa la nivelul de 8% în 2017 și 11% în 2016.

Încrederea și responsabilitatea

Necesitatea ca organizațiile să identifice noi modalități de a atrage, motiva și păstra personalul, sporindu-i implicarea și oferindu-i sentimentul de apartenență și contribuție la un scop organizațional cu care rezonează, reflectă o preocupare mai largă a societății în ansamblu. Țările din Europa Centrală și de Est se confruntă cu provocarea de a crea societăți unite, prin sporirea gradului de încredere pe care o inspiră. Companiile joacă un rol important în acest proces, inițiind o nouă abordare nu numai față de angajați, ci și față de clienți și organismele de reglementare. Una dintre modalități ar putea fi capitalizarea încrederii din mediul online și replicarea sa la nivel interpersonal.

În acest context, 65% dintre directorii generali din România consideră că fac eforturi pentru a evalua gradul de încredere dintre personalul propriu și managementul companiei. Deși mare, procentul se situează în siajul omologilor din regiune (69%) și al celor de la nivel global (71%). Trei sferturi dintre executivii locali pun accent pe măsurarea nivelului de încredere dintre organizație și clienții acesteia, similar cu procentul înregistrat la nivel global. La fel ca omologii lor din întreaga lume, executivii din România și din regiune utilizează o largă paletă de tactici menite să consolideze

încrederea atât în interiorul, cât și în exteriorul organizației.