Raport PwC Global CEO Survey pentru România: schimbarea dinamicii pieței forței de muncă este una dintre principalele îngrijorări a directorilor generali

- *Disponibilitatea personalului cu abilități cheie (50%) și schimbarea demografiei forței de muncă (47%) conduc anul acesta în topul îngrijorărilor proprii business-ului la adresa perspectivelor de creștere a organizațiilor din România;*
- *38% dintre liderii de afaceri din România consideră că economia globală își va încetini creșterea în următoarele 12 luni;*
- *Germania rămâne cea mai importantă țară pentru perspectivele de creștere a companiilor din România.*

După cinci ani în care ponderea liderilor de organizații din țara noastră care mizau pe o creștere mai mare a economiei mondiale a fost semnificativ superioară celei a directorilor de companii care prognozau scăderi ale ritmului de creștere, ediția din acest an a studiului aduce o inversare a situației. Un procent mai mare al „pesimiștilor” a mai fost înregistrat doar în 2012 și 2013, atunci când economia românească încerca să iasă dintr-o criză dură și îndelungată.

38% dintre liderii de afaceri din România consideră că economia globală își va încetini creșterea, conform raportului PwC Global CEO Survey pentru România. Procentul este de aproape trei ori mai mare decât cel înregistrat în ediția de anul trecut a raportului (13%).

La nivelul Europei Centrale și de Est, liderii de organizații își ajustează în scădere previziunile pentru 2019 din cauza incertitudinilor politice și economice tot mai crescute din regiune. 31% dintre directorii generali din regiune se așteaptă la o diminuare a creșterii economice mondiale. În urmă cu un an procentul era de doar 6%.

Incertitudine în privința creșterii – prudența prevalează

Neliniștea legată de o eventuală diminuare a ritmului de creștere a economiei mondiale se traduce într-o scădere a încrederii directorilor generali în performanța propriilor companii, atât pe termen scurt, cât și pe termen mediu. Iar această tendință se manifestă în toate regiunile lumii. La nivelul României, procentul respondenților care se declară foarte încrezători în capacitatea de dezvoltare a propriilor companii în următoarele 12 luni a scăzut la 32%, de la 38% anul trecut și 52% în 2017.

În ceea ce privește evoluția afacerilor pe următorii trei ani, directorii generali sunt mai puțin încrezători, față de anul anterior, în privința perspectivelor de creștere a propriilor companii. În România, mai puțin de un sfert (23%) dintre respondenți sunt foarte încrezători în creșterea veniturilor propriilor organizații, aproximativ jumătate din nivelul înregistrat în ediția precedentă.

Confruntate cu noile realități (populism, protecționism, bariere comerciale și pe piața muncii), organizațiile își întorc privirea spre interior și se bazează preponderent pe resursele interne pentru a stimula creșterea veniturilor în următoarele 12 luni. Astfel, circa trei sferturi dintre directorii generali se concentrează pe eficiența operațională și, într-o proporție apropiată, pe creșterea organică. De asemenea, circa trei din cinci dintre liderii de organizații la nivel global și în Europa Centrală și de Est au în vedere lansarea de noi produse și servicii. Procentul omologilor din România care intenționează să demareze o astfel de inițiativă

pentru a genera venituri în creștere este semnificativ mai mic (43%).

Diminuarea optimismului directorilor generali influențează planurile lor de dezvoltare dincolo de granițele țărilor în care își desfășoară activitatea. Ca urmare a volatilității economiei globale, liderii de organizații par să fie mai puțin siguri cu privire la planurile de expansiune în afara piețelor interne. Mai mult de o treime (35%) dintre respondenții din România consideră că expansiunea devine incertă. Drept urmare, nu știu ce teritorii să nominalizeze atunci când sunt 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.

Pentru România, Germania (30%) rămâne cea mai importantă țară pentru perspectivele de creștere, și se menține de ani buni pe această poziție. Procentul este în scădere de la 43% în anul 2018. Ea este urmată anul acesta, la mare distanță, de Franța (12%) și Statele Unite ale Americii (10%, față de 41% în ediția precedentă). Aceasta din urmă la egalitate cu Marea Britanie și Bulgaria.

La nivelul Europei Centrale și de Est, SUA resimt o scădere semnificativă a procentajului respondenților (de la 37% în 2018, la 18%). Astfel, Germania redevine cea mai bună piață pentru creștere. Deși procentul directorilor generali care o au în vedere atunci când caută soluții pentru majorarea veniturilor s-a diminuat de la 35% în anul precedent la 28%. China păstrează a treia poziție în topul piețelor pentru creștere (18%, la egalitate cu SUA).

Escaladarea tensiunilor comerciale, accentuarea protecționismului și impactul incert al politicilor publice conduc inerent la scăderea încrederii directorilor de companii și a disponibilității acestora de a investi sau de a-și asuma riscuri. Gradul de preocupare al directorilor generali din

România este mai ridicat decât al omologilor la nivel global și din regiune în ceea ce privește un număr mare de potențiali factori care pot amenința perspectivele de creștere. Prima poziție a clasamentului îngrijorărilor este ocupată, la fel ca în 2018, de infrastructura inadecvată – aproape două treimi (62%) dintre liderii de companii din țara noastră declarându-se extrem de preocupați de acest aspect. Același procent este înregistrat anul acesta și de incertitudinea politicilor publice. Următoarele două provocări, în opinia a circa jumătate dintre respondenții din România, sunt legate de forța de muncă – disponibilitatea personalului cu abilități cheie (50%) și schimbarea demografiei forței de muncă (47%). Liderii de afaceri din țara noastră își îndreaptă atenția și asupra modalităților prin care companiile pe care le conduc se pot adapta la creșterea populismului, care încheie anul acesta lista celor mai importante cinci eventuale amenințări.

Dintre factorii societali (externi afacerilor), dincolo de provocările, deja consacrate, care îi preocupă pe liderii din regiune, cum ar fi incertitudinea geopolitică și cea privind politicile publice, reglementarea excesivă directorii generali din România au pentru 2019 câteva motive de îngrijorare specifice. Astfel, ei se simt amenințați într-o măsură semnificativ mai mare comparativ cu omologii lor de la nivel regional de infrastructura inadecvată, volatilitatea cursului valutar și populism.

„O infrastructură insuficient dezvoltată conduce, printre altele, la creșterea costurilor și a duratei de livrare a comenzilor și scade atractivitatea României în ochii posibililor investitori interesați să dezvolte noi unități de producție. Temerea legată de volatilitatea cursului valutar s-a dovedește a fi îndreptățită, dată fiind creșterea bruscă a cotației euro în raport cu moneda națională de la începutul acestui an. Mediul de afaceri este foarte sensibil la multe dintre deciziile care au influențat mersul economiei în ultimul an. Transparența împreună cu predictibilitatea

economică și legislativă sunt cele mai solicitate elemente în dialogul cu decidenții guvernamentali pentru ca dezvoltarea companiilor din România și continuarea programelor investiționale să se poată realiza pe baze solide”, spune **Ionuț Simion, Country Managing Partner, PwC România.**

Discutând despre potențialele amenințări proprii businessului, cu posibil impact asupra perspectivelor de dezvoltare a organizației, talentele, tehnologia și consumatorii continuă să reprezinte principalele provocări pe agenda liderilor de organizații.

Deficitul de competențe și informații relevante pentru afaceri – cursa pentru atragerea talentelor

În era tehnologiei, informația este rege. Directorii executivi recunosc că se confruntă cu dificultăți în procurarea și gestionarea informațiilor necesare în procesul decizional. Iar cauzele sunt legate, adesea, de capacitatea propriilor organizații de a genera date adecvate. Există un decalaj informațional semnificativ, în pofida investițiilor masive făcute în infrastructura IT de-a lungul anilor. Directorii acuză faptul că, în continuare, nu primesc suficiente informații relevante de care au nevoie pentru a lua decizii importante referitoare la stabilitatea și succesul pe termen lung al afacerilor.

În opinia liderilor de afaceri din țara noastră, pe primul loc ca importanță se află previziunile financiare (97%), urmate la mică distanță de prestigiul mărcii pe piață (95%) și de datele privind clienții (93%). Informațiile privind nevoile angajaților (90%) ocupă poziția a patra în topul datelor esențiale pentru procesul decizional. Similar cu omologii din regiune, circa opt din zece dintre directorii de companii din țara noastră sunt interesați de implicațiile și riscurile fiscale ce derivă din propriile decizii.

Directorii generali sunt conștienți de riscurile de securitate

și confidențialitatea datelor pe care le presupun noile tehnologii și iau măsuri în acest sens. 78% dintre liderii de afaceri din țara noastră afirmă că organizația lor este rezistentă în fața unor atacuri cibernetice și se poate redresa rapid. De asemenea, 87% dintre participanții la studiu sunt de părere că organizațiile pe care le conduc dau dovadă de agilitate în demersul de conformare la prevederile din ce în ce mai restrictive privind confidențialitatea și utilizarea etică a datelor pe care le dețin.

În ceea ce privește atragerea de noi talente, deși recunosc că este o provocare tot mai mare să găsească pe piață angajați talentați și în ciuda unor predicții cu privire la faptul că tehnologia va elimina multe locuri de muncă, directorii generali rămân în general optimiști cu privire la creșterea numărului de angajați în organizațiile lor în următoarele 12 luni. Dar demersul de a-și crește numărul de angajați nu este deloc ușor. Companiile sunt angrenate într-o adevărată „vânătoare" de talente pentru a-și acoperi deficitul de competențe. Pe măsură ce schimbările tehnologice continuă să perturbe modul de funcționare a economiei și a societății în ansamblu, angajații care posedă abilități digitale și de analiză a datelor sunt din ce în ce mai căutați și mai greu de găsit. Pe de altă parte, nevoia de angajați cu „soft skills" rămâne acută. 78% dintre directorii generali la nivel regional consideră că este mai dificil să facă angajări în sectorul lor de activitate. Procentul este covârșitor la nivelul României unde 90% dintre cei intervievați declară că a devenit dificil să recruteze.

Atunci când vine vorba despre acoperirea deficitului de competențe în propriile organizații, directorii generali admit că nu există o rețetă rapidă. Soluțiile vin mai degrabă dintr-o abordare pe termen lung (și adesea mai costisitoare), iar acest lucru reiese din răspunsurile liderilor de afaceri din toate regiunile analizate în studiu. În acest sens, recalificarea și perfecționarea continuă a angajaților este

metoda cel mai des utilizată pentru a reduce diferențele de competențe. Directorii generali din România tind să se bazeze, într-o măsură mai mare decât omologii la nivel regional, pe stabilirea unei relații directe cu instituțiile de învățământ ca pepinieră de talente. 27% dintre aceștia menționează recrutarea direct din instituțiile de învățământ drept cel mai important aspect pentru reducerea decalajului de competențe în cadrul organizației.

„Pentru a profita cât mai bine de avantajele tehnologiei și globalizării, factorul uman trebuie păstrat pe primul plan. Valorizarea elementului uman într-o lume tot mai virtuală și angrenată într-o cursă a tehnologiilor care ne schimbă permanent viața este o condiție esențială pentru a asigura dezvoltarea pe termen lung. Strategiile de resurse umane sunt într-o continuă transformare, mai ales atunci când automatizarea și Inteligența Artificială devin o constantă pe prima pagină a agendei directorilor generali, aceștia dorindu-și o forță de muncă tot mai agilă și versatilă” consideră **Ionuț Simion, Country Managing Partner, PwC România.**

Inteligența Artificială – cât de aproape este viitorul

Pentru deblocarea potențialului intern de creștere în organizațiile lor, directorii generali acordă o atenție deosebită dezvoltării tehnologiilor emergente, precum Inteligența Artificială (Artificial Intelligence, AI). S-a vorbit des în ultimii ani despre potențialul pentru afaceri al utilizării cu succes a acestor tehnologii. Există, fără îndoială, diferențe de opinie asupra modului în care liderii de organizații privesc impactul AI în societate și rolul pe care guvernele ar trebui să-l joace în dezvoltarea Inteligenței Artificiale.

Nu mai puțin de 76% dintre directorii generali din România sunt de acord cu faptul că Inteligența Artificială le va schimba în mod semnificativ modelul de afaceri în următorii cinci ani. Respondenții din zona Europei Centrale și de Est

sunt puțin mai moderați în această privință, procentul fiind mai mic (64%). Deși împărtășesc o viziune comună în ceea ce privește influența pe care Inteligența Artificială o va avea asupra mediului de afaceri, cei mai mulți directori generali recunosc că nu au introdus încă inițiative AI în organizația lor. Procentul liderilor de organizații din regiune (69%) și din țara noastră (72%) care afirmă că nu au implementat încă AI este mai mare față de cel înregistrat la nivel global (58%).

Lucrurile devin ușor complicate atunci când se discută despre consecințele pe care AI le va avea asupra locurilor de muncă. În Europa Centrală și de Est și în România, directorii generali sunt mai pesimiști referitor la această chestiune. 56% și respectiv 60% dintre liderii de organizații consideră că Inteligența Artificială vă înlocui mai multe locuri de muncă comparativ cu cele pe care le va crea.

Directorii generali admit că Inteligența Artificială (AI) este benefică pentru societate și că va avea un impact mai mare decât Internetul. Însă este nevoie de comunicare pentru ca oamenii să capete încredere, iar implicarea Guvernelor este esențială pentru dezvoltarea AI. Șefii companiilor trebuie să se concentreze pe execuție – creșterea veniturilor și dezvoltarea afacerii, eficiență operațională, abordarea deficitului de informații relevante și talente etc. De aceea, introducerea de tehnologii avansate, de pe urma cărora să se capteze valoare și beneficii conexe, trebuie făcută într-un cadru mai larg, societal, necesar pentru a favoriza dezvoltarea durabilă și prosperitatea. Fiecare afacere se va confrunta cu provocările AI, însă nicio organizație nu le va putea aborda singură.

Despre raport

PwC a realizat 1.378 de interviuri cu directori generali din 91 de țări, în ultimul trimestru din 2018. Pentru a IX-a ediție a raportului asupra principalelor rezultate pentru

România au fost efectuate 60 de interviuri cu directori generali din țara noastră.

Despre PwC

Scopul PwC este de a construi încredere în sânul societății și de a contribui la rezolvarea unor probleme importante. Firmele din rețeaua PwC ajută organizațiile și indivizii să creeze valoarea adăugată de care au nevoie. Suntem o rețea de firme prezentă în 158 de țări cu mai mult de 250.000 de specialiști dedicați oferirii de servicii de calitate de audit, consultanță fiscală și consultanță pentru afaceri. Spuneți-ne care sunt lucrurile importante pentru dumneavoastră și descoperiți mai multe informații despre noi vizitând site-ul www.pwc.ro.