Principalele rezultate pentru România și Europa Centrală și de Est ale PwC Global CEO Survey 2019

Către viitor cu precauție

pwc

www.pwc.ro

Despre PwC Global CEO Survey

În ultimii 22 de ani sondajul global realizat de PwC în rândul directorilor generali a oferit liderilor de organizații, autorităților și comunității de afaceri din întreaga lume o perspectivă unică asupra viziunii și deciziilor de business ale directorilor de companii la nivel mondial. În fiecare an, rezultatele cercetării sunt anunțate în cadrul Forumului Economic Mondial de la Davos, Elveția, furnizând constant subiecte relevante în dezbaterile privind tendințele economice internaționale.

A XXII-a ediție a studiului a fost realizată în ultimul trimestru din 2018 pe un eșantion de 1.378 de directori generali din 91 de țări, inclusiv România. Rezultatele pentru Europa Centrală și de Est au la bază răspunsurile a 120 de executivi din această regiune. Pentru a IX-a ediție a raportului asupra principalelor rezultate pentru România au fost efectuate 60 de interviuri cu directori generali din țara noastră.

Raportul global poate fi accesat la ceosurvey.pwc

Notă: este posibil ca suma procentelor să fie diferită de 100% ca urmare a rotunjirilor, a excluderii variantelor „nici/nici” și „nu știu / nu răspund” sau a întrebărilor la care au putut fi alese mai multe variante de răspuns.

Cuprins

Incertitudine în privința creșterii – prudența prevalează
08

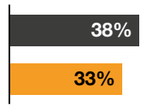
Deficitul de competențe și informații relevante pentru afaceri – cursa pentru atragerea talentelor
26

Inteligența Artificială – cât de aproape este viitorul
36

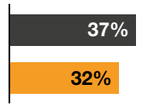
Percepția directorilor generali din România și Europa Centrală și de Est

Incertitudine în privința creșterii

Sunt de părere că creșterea economică globală se va accentua

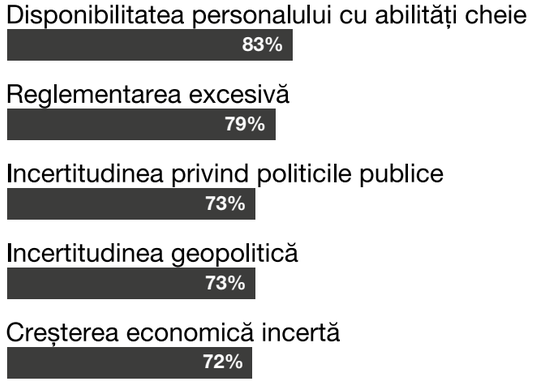


Sunt foarte încrezători în creșterea veniturilor companiilor în următoarele 12 luni



Se concentrează pe eficiența operațională pentru a stimula creșterea veniturilor

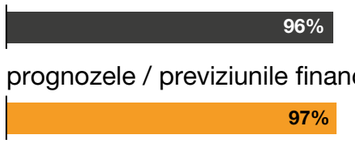
Topul amenințărilor la adresa perspectivelor de creștere a companiilor



Notă: Procentajul respondenților care au declarat „oarecum preocupat” sau „extrem de preocupat”

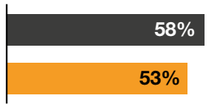
Deficitul de competențe și informații relevante pentru afaceri

Consideră esențiale / importante în luarea deciziilor pentru succesul pe termen lung al afacerii:



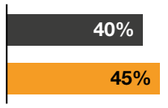
Afirmă că organizația gestionează proactiv riscurile de securitate și de confidențialitate a datelor când adoptă noi tehnologii

Se așteaptă la creșterea numărului de angajați în propriile organizații



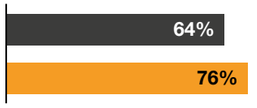
Admit că este mai dificil să angajeze în sectorul lor de activitate

Consideră recalificarea și perfecționarea angajaților cel mai important aspect pentru reducerea decalajului de competențe în propriile organizații

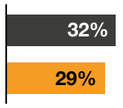


Inteligența Artificială

Sunt de acord că Inteligența Artificială va schimba semnificativ modelul de afaceri în următorii cinci ani



Afirmă că au introdus inițiative de Inteligență Artificială în propriile organizații



Sunt de părere că deciziile bazate pe Inteligență Artificială trebuie să fie explicate pentru a fi credibile

Își exprimă opinia că guvernele ar trebui să elaboreze o strategie națională și politici în domeniul Inteligenței Artificiale

Nick Kós
Chief Executive Officer
PwC Europa Centrală și de Est

Inteligența Artificială, împreună cu deficitul de informații relevante pentru procesul decizional și de forță de muncă specializată în analiza datelor sunt două din temele principale ale celei de-a XXII-a ediții a raportului anual PwC Global CEO Survey, derulat pe un eșantion de aproape 1.400 de directori generali din 91 de țări și lansat în cadrul Forumului Economic Mondial de la Davos. Cele două subiecte aflate anul acesta pe agenda liderilor de organizații din întreaga lume aduc în discuție numeroase provocări și oportunități, pe care vă invităm să le explorați în paginile ce urmează.

Luând pulsul realității.
Ediția precedentă a studiului a evidențiat un salt record în optimismul directorilor generali din Europa Centrală și de Est în ceea ce privește perspectivele de creștere a economiei globale. Anul acesta, din contră, se observă un salt record în pesimismul liderilor de afaceri, sentimentul predominant fiind unul de prudență, ca urmare a creșterii incertitudinilor. Remarcăm, de asemenea, o scădere a încrederii directorilor de companii din regiune în capacitatea propriilor organizații de a-și majora veniturile, atât pe termen scurt (12 luni), cât și mediu (trei ani). Deși cei mai mulți lideri de afaceri încă se așteaptă la o accentuare a creșterii economice globale, semnele de încetinire din 2019 nu trebuie subestimate.

Accentuarea pesimismului directorilor generali din regiunea noastră nu ar trebui să ne surprindă. O parte dintre economiști previzionează o diminuare a ritmului de creștere și ajustează în scădere prognozele pentru 2019. Tensiunile din comerțul internațional, peisajul geopolitic impredictibil și politicile monetare și fiscale mai stricte – toate conduc la o perspectivă mai prudentă asupra creșterii economice. Sentimente naționaliste se fac tot mai simțite nu doar în Europa Centrală și de Est, ci în întreaga lume, iar populismul exercită o influență din ce în ce mai mare asupra politicilor economice.

Creșterea vine din interior.
Anul acesta, amenințările pe care directorii generali din regiune le consideră presante sunt legate preponderent de ușurința de a face afaceri pe piețele în care își desfășoară activitatea – supra-reglementarea, incertitudinea politicilor publice, disponibilitatea competențelor cheie, volatilitatea cursului valutar sau creșterea poverii fiscale.

În acest context, liderii de afaceri își îndreaptă atenția mai degrabă spre propriile organizații pentru a găsi oportunități de creștere. Astfel, când li se solicită să identifice cele mai atractive piețe externe pentru investiții, directorii de companii își restrâng opțiunile și exprimă o mai mare incertitudine, căci oportunitățile de majorare a veniturilor și de dezvoltare a afacerii sunt asociate mai mult cu piața internă.

Insuficiența informațiilor adecvate și a talentelor cu abilități analitice.
Concentrându-se îndeosebi pe ceea ce pot controla în interiorul propriilor organizații, directorii generali din regiunea noastră se străduiesc să diminueze deficiențele în ceea ce privește capabilitățile digitale. Căci în ciuda investițiilor masive în infrastructura IT există încă o diferență semnificativă între nevoile directorilor generali și ceea ce primesc aceștia în materie de informații utile în luarea deciziilor.

Companiile încearcă să traducă multitudinea de date pe care le au la dispoziție în informații relevante pentru un proces decizional mai bun și mai rapid, bazat nu doar pe experiențe anterioare și intuiție, ci și pe date adecvate, cuprinzătoare și în timp real. Iar în acest demers, organizațiile se confruntă cu lipsa forței de muncă specializată în a integra și a extrage valoare din volume mari de date. Prezența în cadrul companiilor a specialiștilor cu astfel de abilități analitice este absolut necesară pentru implementarea inițiativelor din domeniul Inteligenței Artificiale (AI) – subiect în legătură cu care există un larg consens între directorii generali din Europa Centrală și de Est că va avea un impact semnificativ asupra afacerilor pe care le conduc, în următorii ani. Cu alte cuvinte, rezolvarea celor două deficite – informații relevante și abilități analitice – este esențială pentru a putea explora oportunitățile oferite de AI.

Ionuț Simion
Country Managing Partner
PwC România

Este o perioadă de aniversări importante pentru România. După ce anul trecut am celebrat Centenarul Marii Uniri, în 2019 țara noastră aniversează 30 de ani de la revenirea la democrație și capitalism.

Fără doar și poate, România a făcut pași importanți pe calea democrației și a înregistrat progrese majore în domenii vitale pentru orice societate: educație, inovație, sănătate, agricultură, turism, construcții. S-au dezvoltat, pe baze solide, industrii strategice: energie, telecomunicații, retail, sectorul financiar-bancar, cel farmaceutic și cel al producției de autovehicule, care au creat sute de mii de locuri de muncă. Iar nivelul de trai a crescut considerabil în aceste trei decenii.

În tot acest timp, România a încercat să reducă decalajele și să ajungă din urmă statele dezvoltate din vestul Europei și din alte colțuri ale lumii, care nu au fost afectate de decenii întregi de totalitarism. Țara noastră a reușit să se integreze cu succes în structurile economice și geopolitice europene și nord-atlantice. Am arătat lumii că suntem un popor talentat – prin numeroase exemple de sportivi, artiști, informaticieni, medici, ingineri, profesori, antreprenori în serie. Sau, de ce nu, prin meseriașii care, exercitându-și profesia (de zidari, tâmplari, instalatori etc.), fac cinste, acolo unde sunt, națiunii române.

Cei 30 de ani nu au fost deloc ușori, însă românii au dat dovadă de o extraordinară capacitate de adaptare, alături de alte trăsături ale poporului nostru – simțul umorului, ospitalitatea, inteligența și capacitatea de muncă – ce ne-au ajutat să ajungem unde suntem acum. Am trecut cu bine printr-o criză dură care a afectat întreaga lume. Oamenii de afaceri români au fost nevoiți să „ardă etape”, învățând din mers să concureze cu giganți mondiali care au deschis operațiuni în România și să devină competitivi pe piețele externe. Asistăm în această perioadă la primul schimb de generații la conducerea afacerilor de familie românești. Pe de altă parte, autoritățile încearcă să țină pasul cu dezvoltarea economică și socială și fac eforturi considerabile să se modernizeze.

Ar mai fi multe lucruri de evidențiat, însă spațiul nu ne permite să detaliem aici tot ce s-a întâmplat relevant în aceste trei decenii. Cu certitudine, lucrurile puteau fi făcute mai bine, dar este important să înțelegem că sunt realizări majore, pe care le-am înfăptuit împreună, însă prin eforturi individuale. Trebuie să le apreciem cum se cuvine și să nu considerăm, în niciun caz, că au fost niște ani irosiți.

Cu siguranță, nu trebuie să ne oprim aici. Indiferent cât de mică poate fi, la un moment dat, viteza cu care înaintăm, cel mai important lucru este să continuăm să mergem pe drumul ales. România este și va rămâne o țară cu un mare potențial, dincolo de suișurile și coborâșurile de moment, inerente unei democrații tinere. Iar investitorii, români sau străini, știu foarte bine acest lucru.

De multe ori, de-a lungul celor nouă ani de când realizăm raportul de țară al acestui studiu, am atras atenția că trebuie să ne reunim eforturile pentru a realiza ceea ce ne dorim cu toții – o societate mai bună. Mediul de afaceri, autoritățile, instituțiile de învățământ, asociațiile profesionale și ONG-urile, partidele politice, presa, opinia publică – cu toții trebuie să înțelegem că nu putem să ne dezvoltăm unii fără alții, pentru că nicio altă țară nu a reușit să prospere fără să creeze o sinergie între toți acești factori implicați.

Misiunea PwC, nu doar în România ci în întreaga lume, este să construiască încredere în societate și să contribuie la rezolvarea unor probleme importante ale acesteia. Și suntem ferm convinși că, asemenea nouă, foarte multe companii și organizații din țara noastră sunt implicate activ în acest demers. Acționând cu integritate, lucrând împreună, arătând că ne pasă, vom putea redefini posibilul. În acest sens, suntem deosebit de onorați că directorii generali din România au acceptat invitația de a se alătura platformei de discuții reprezentate de studiul PwC Global CEO Survey și ne-au împărtășit opiniile lor. Le mulțumim pentru implicare.

Viitorul vine peste noi, fie că suntem pregătiți, fie că nu. Preocupați intens de eforturile noastre de a ne adapta la noile tehnologii digitale, să încercăm totuși să nu uităm să ne respectăm tradițiile, să ne prețuim bogățiile naturale, să ne ascultăm bătrânii și să ne încurajăm copiii să ne continue eforturile de a dezvolta România și să încerce să facă lucrurile mai bine decât am reușit noi. Și făcând acest lucru, am convingerea că vom fi din ce în ce mai mândri de România noastră.

1

Incertitudine în privința creșterii – prudența prevalează

„Semnalul transmis de liderii de afaceri trebuie să ne dea de gândit. Scăderea optimismului în ceea ce privește perspectivele de majorare a veniturilor propriilor organizații este un indicator foarte important pentru evoluția economiei globale. Iar problemele cu care se confruntă aceasta justifică previziunile mai pesimiste ale directorilor de companii pentru 2019. Va fi o provocare pentru regiunea noastră să mențină ritmul accelerat de dezvoltare cu care ne-am obișnuit în ultimii ani, în contextul în care economia mondială, în ansamblul ei, dă semne de oboseală. Investitorii sunt tot mai precauți, iar selecția piețelor țintă se face din ce în ce mai des după criterii precum încredere și stabilitate.”

Nick Kós
Chief Executive Officer
PwC Europa Centrală și de Est

Per ansamblu, punctele de vedere ale directorilor generali cu privire la creșterea economică globală sunt mai polarizate în acest an. Ca tendință generală, comparativ cu ediția precedentă a studiului, liderii de organizații se dovedesc a fi mai pesimiști în privința perspectivelor economiei globale.

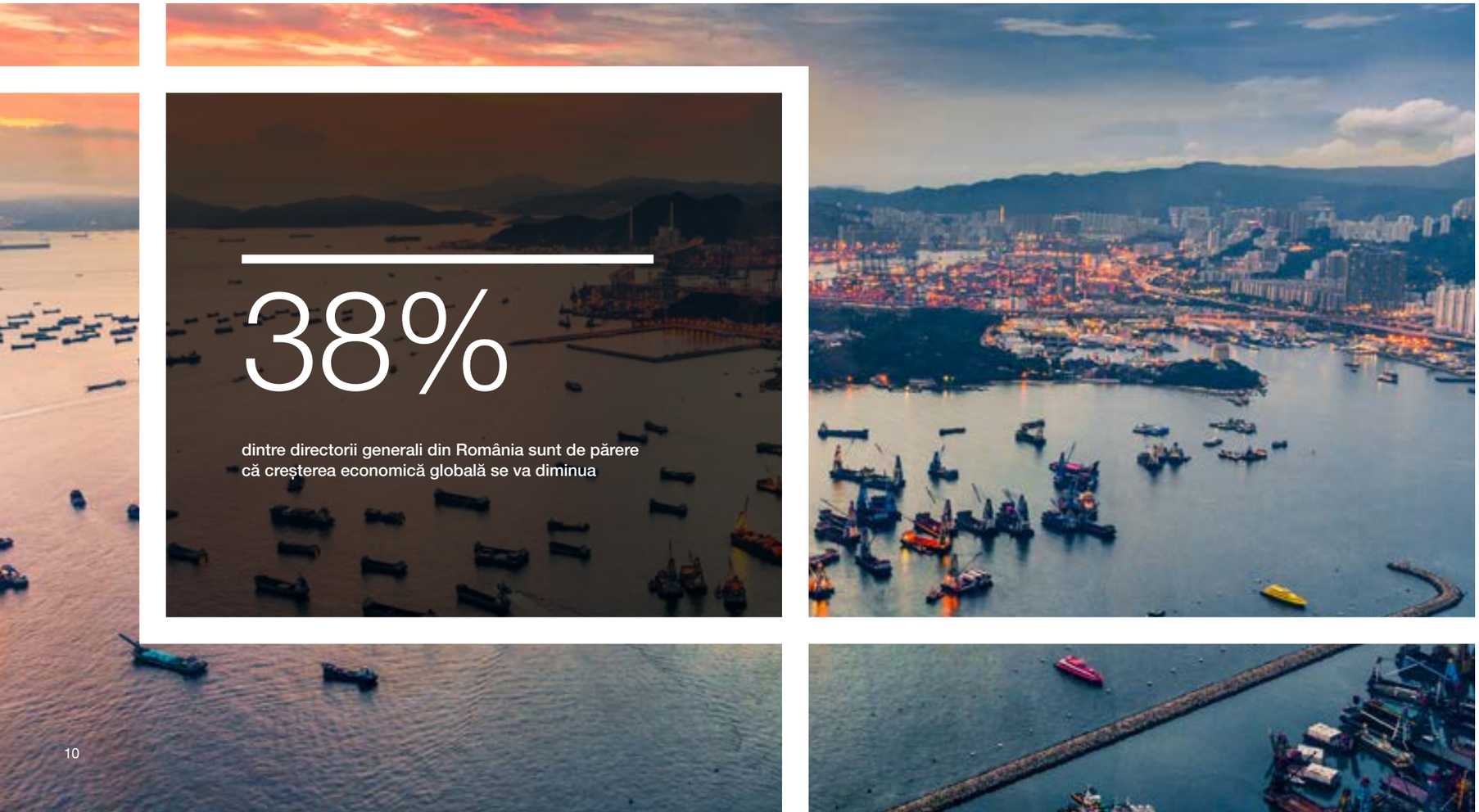
La nivel global, aproape o treime (29%) dintre directorii de companii consideră că ritmul creșterii economice globale se va diminua în următoarele 12 luni. Procentul este semnificativ mai mare față de nivelul înregistrat anul trecut (5%), marcând un salt record al prognozelor pesimiste. Rezultatul este în contrast puternic cu nivelul record de optimism înregistrat în ediția anterioară a studiului, atunci când procentul respondenților care previzionau accentuarea creșterii economice globale aproape se dublase, ajungând la 57%, de la 29% în 2017.

Din fericire, nu toți liderii de afaceri au aceeași viziune sumbră. Cei mai mulți (42%) dintre directorii generali la nivel global mizează în continuare pe îmbunătățirea perspectivelor economice, deși procentul lor este semnificativ mai mic comparativ cu cel înregistrat cu un an în urmă.

Directorii generali din Europa Centrală și de Est împărtășesc în general punctul de vedere al omologilor la nivel global, procentele fiind destul de apropiate. Liderii de organizații își ajustează în scădere previziunile pentru 2019 din cauza incertitudinilor politice și economice tot mai crescute din regiune. Se remarcă o majorare accentuată a procentului directorilor de companii care se așteaptă la o diminuare a creșterii economice globale (31%, de la 6% în urmă cu un an). Iar ponderea celor care se declară încrezători în privința perspectivelor economiei mondiale scade la 38%, de la 45% în 2018.

Anul acesta, gradul de optimism al respondenților din România în ceea ce privește evoluția economiei globale este mai scăzut decât cel al omologilor din Europa Centrală și de Est. Astfel, 38% dintre liderii de afaceri din țara noastră consideră că economia globală își va încetini creșterea. Procentul este aproape de trei ori mai mare decât cel înregistrat în ediția precedentă (13%). La polul opus, doar 33% dintre directorii generali din România declară că se așteaptă la un an mai bun pentru economia globală și preconizează o accentuare a creșterii, comparativ cu 49% cu un an în urmă.

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 în 2012 și 2013, atunci când economia românească încerca să iasă dintr-o criză dură și îndelungată.

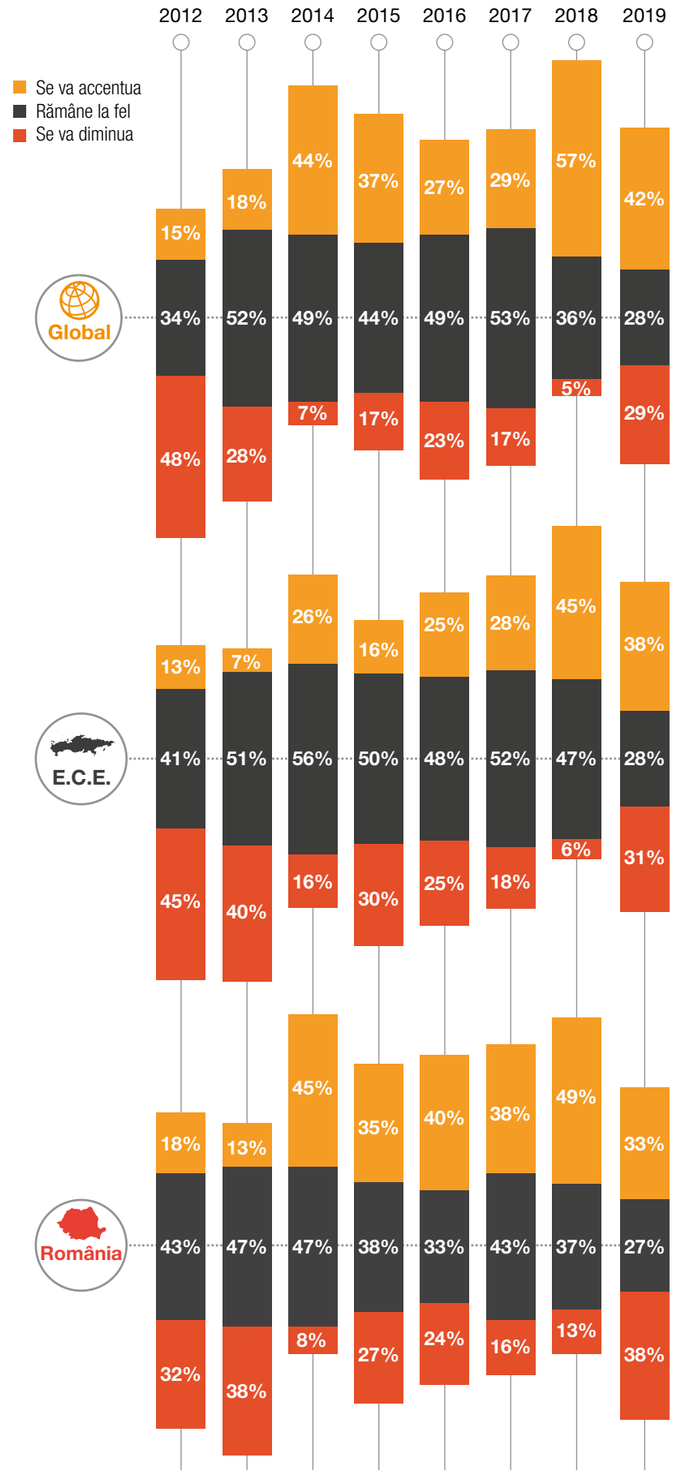


38%

dintre directorii generali din România sunt de părere că creșterea economică globală se va diminua

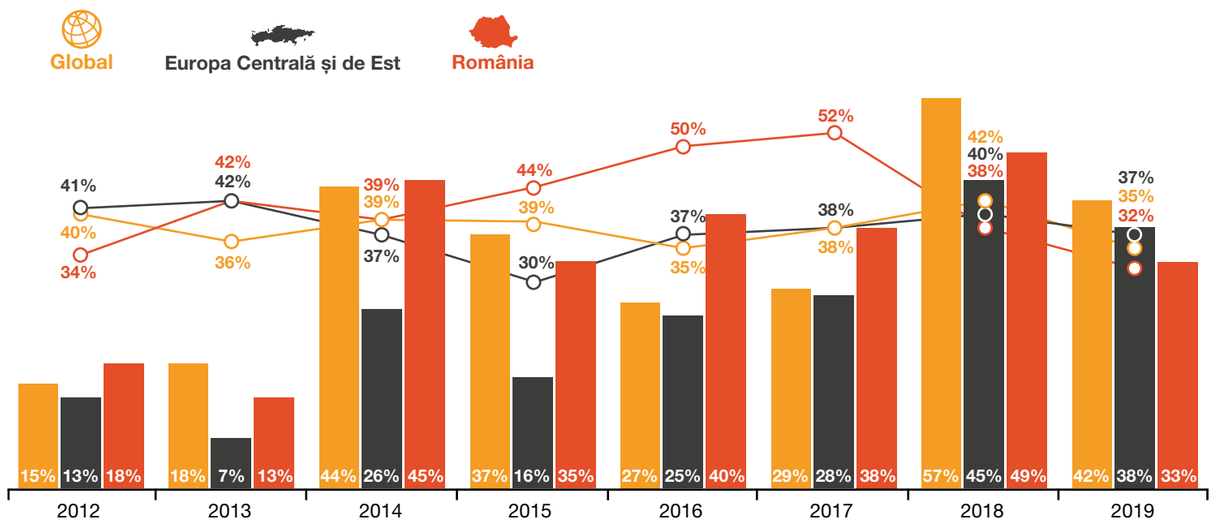
Încrederea executivilor în perspectivele creșterii economice globale scade semnificativ

Considerați că creșterea economică globală se va accentua, va rămâne neschimbată sau se va diminua în următoarele 12 luni?



Diminuarea încrederii în perspectivele creșterii economiei globale este însoțită și de scăderea optimismului în privința majorării pe termen scurt a veniturilor organizațiilor

Considerați că creșterea economică globală se va accentua, va rămâne neschimbată sau se va diminua în următoarele 12 luni?
Cât de încrezător sunteți în perspectivele companiei dumneavoastră de a-și crește veniturile în următoarele 12 luni?



Notă:
Prima întrebare – graficul indică procentajul respondenților care au declarat „se va accentua”
A doua întrebare – graficul indică procentajul respondenților care au declarat „foarte încrezător”

Foarte încrezător în perspectivele de creștere a companiei

Creșterea economică globală se va accentua

Ediția din 2018 a studiului aducea în discuție „decalajul de optimism” – diferența între proporția directorilor generali care se declară optimiști în privința creșterii economice globale și procentul celor foarte încrezători în perspectivele propriilor companii de a-și majora veniturile.

Anul trecut, decalajul de optimism de 11 puncte procentuale așeza directorii generali din România la jumătatea distanței dintre „optimiștii îngrijorați” (liderii de organizații la nivel global, 15 puncte) și „realiștii lucizi” (directorii de companii din Europa Centrală și de Est, 5 puncte).

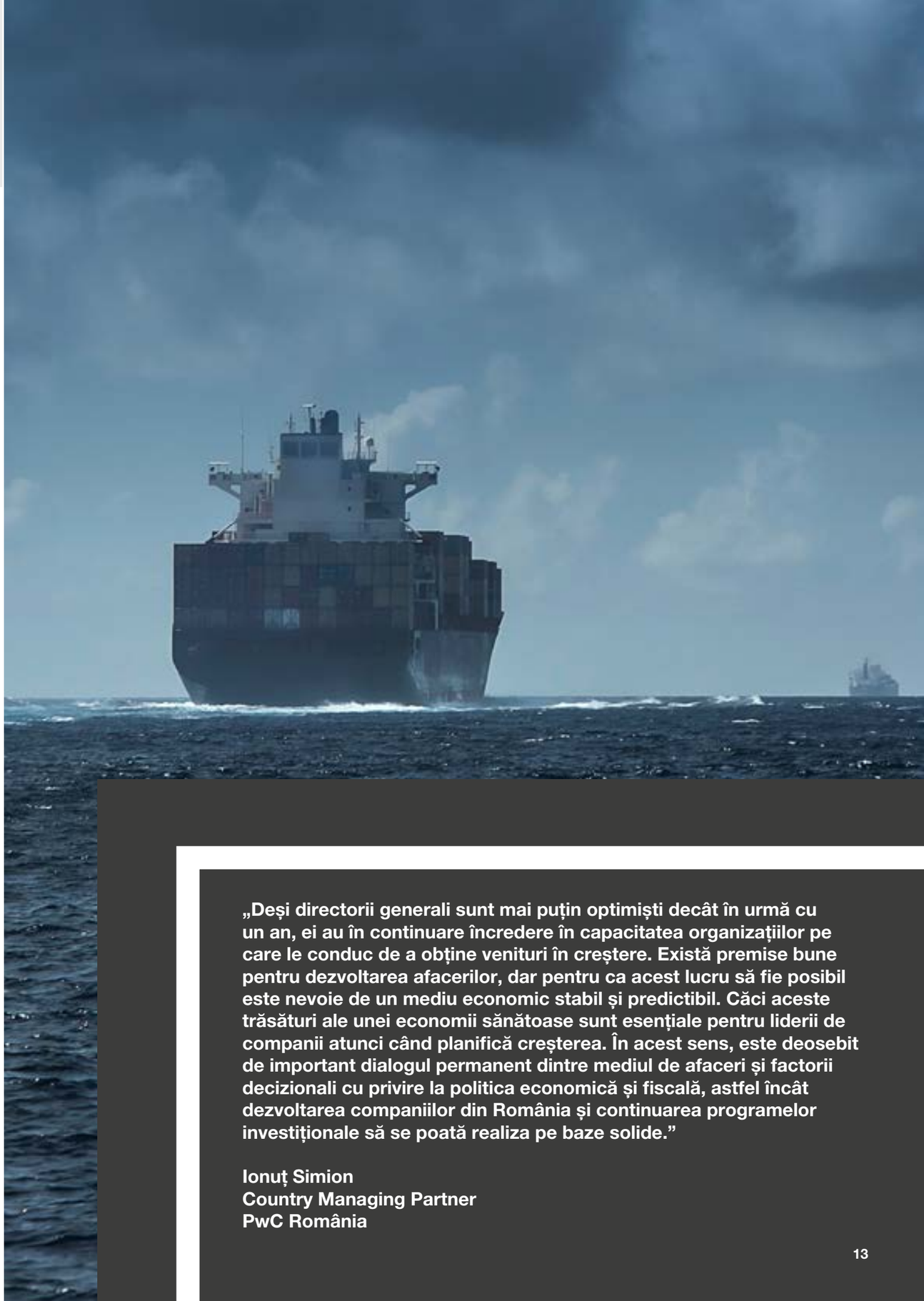
În acest an, decalajul de optimism s-a redus la jumătate (7 puncte procentuale) în cazul directorilor generali la nivel global și respectiv un punct procentual pentru omologii din România și Europa Centrală și de Est. Este al doilea an consecutiv în care liderii de afaceri sunt mai puțini încrezători în perspectivele de dezvoltare a propriilor organizații decât cu privire la creșterea economiei globale.

Neliniștea legată de o eventuală diminuare a ritmului de creștere a economiei mondiale se traduce așadar 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.

Astfel, 35% dintre liderii de organizații la nivel global sunt foarte încrezători în perspectivele propriei companii de a-și crește veniturile în următoarele 12 luni, în scădere de la 42% în 2018.

Directorii de companii din România și Europa Centrală și de Est împărtășesc în general opinia omologilor la nivel global în ceea ce privește perspectiva unui an mai bun pentru organizațiile pe care le conduc.

Procentul respondenților din țara noastră care se declară foarte încrezători în capacitatea de dezvoltare a propriilor companii a scăzut la 32%, de la 38% anul trecut și 52% în 2017.

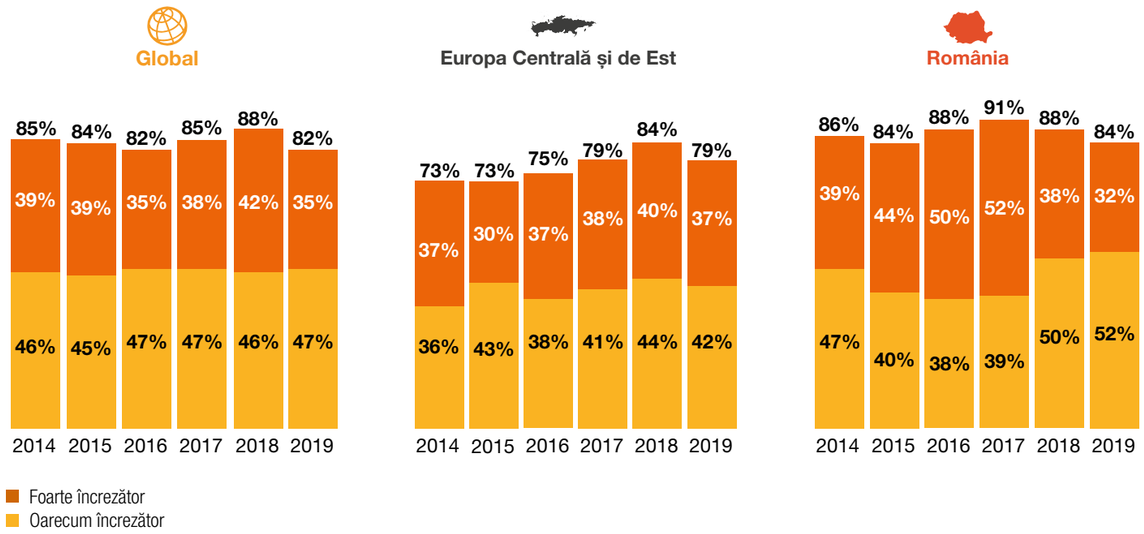


„Deși directorii generali sunt mai puțin optimiști decât în urmă cu un an, ei au în continuare încredere în capacitatea organizațiilor pe care le conduc de a obține venituri în creștere. Există premise bune pentru dezvoltarea afacerilor, dar pentru ca acest lucru să fie posibil este nevoie de un mediu economic stabil și predictibil. Căci aceste trăsături ale unei economii sănătoase sunt esențiale pentru liderii de companii atunci când planifică creșterea. În acest sens, este deosebit de important dialogul permanent dintre mediul de afaceri și factorii decizionali cu privire la politica economică și fiscală, astfel încât dezvoltarea companiilor din România și continuarea programelor investiționale să se poată realiza pe baze solide.”

Ionuț Simion
Country Managing Partner
PwC România

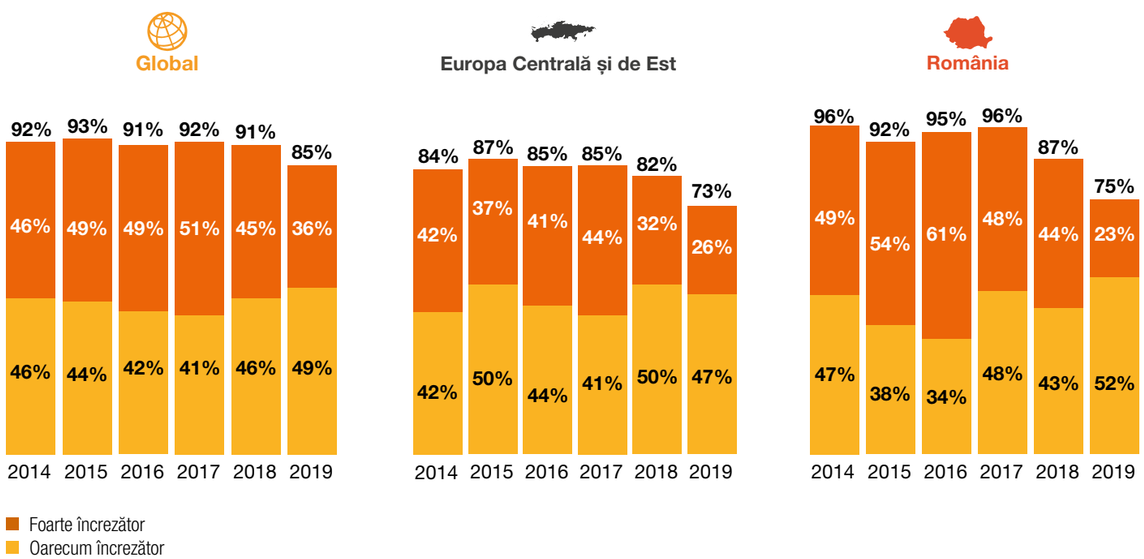
Directorii generali sunt mai puțin încrezători față de anul anterior în privința perspectivelor de creștere a propriilor companii pe termen scurt

Cât de încrezător sunteți în perspectivele companiei dumneavoastră de a-și crește veniturile în următoarele 12 luni?



Scade încrederea în perspectivele de majorare a veniturilor organizațiilor pe termen mediu

Cât de încrezător sunteți în perspectivele companiei dumneavoastră de a-și crește veniturile în următorii 3 ani?



Dacă extindem orizontul de timp la trei ani, nivelul de încredere în capacitatea de dezvoltare a companiilor este în scădere accentuată. Puțin peste o treime (36%) dintre directorii generali la nivel global afirmă că sunt foarte încrezători privind perspectivele de creștere a veniturilor, procent apropiat de minimul înregistrat în 2009 (34%) și în scădere de la 45% în 2018 și 51% în 2017.

Liderii de organizații din România și Europa Centrală și de Est continuă să fie mai puțin optimiști decât omologii lor la nivel global. Ponderea directorilor de companii din Europa Centrală și de Est care se declară foarte încrezători a scăzut la valoarea minimă (26%). Este cel mai mic procent înregistrat din 2007 încoace în cele șapte regiuni ale mapamondului analizate în studiu. Un procent similar a mai fost înregistrat în Europa Occidentală în 2009, în plină criză. Astfel, la fel ca în ultimele patru ediții ale studiului, liderii de afaceri din regiune rămân și anul acesta cei mai pesimiști comparativ cu omologii lor din celelalte regiuni.

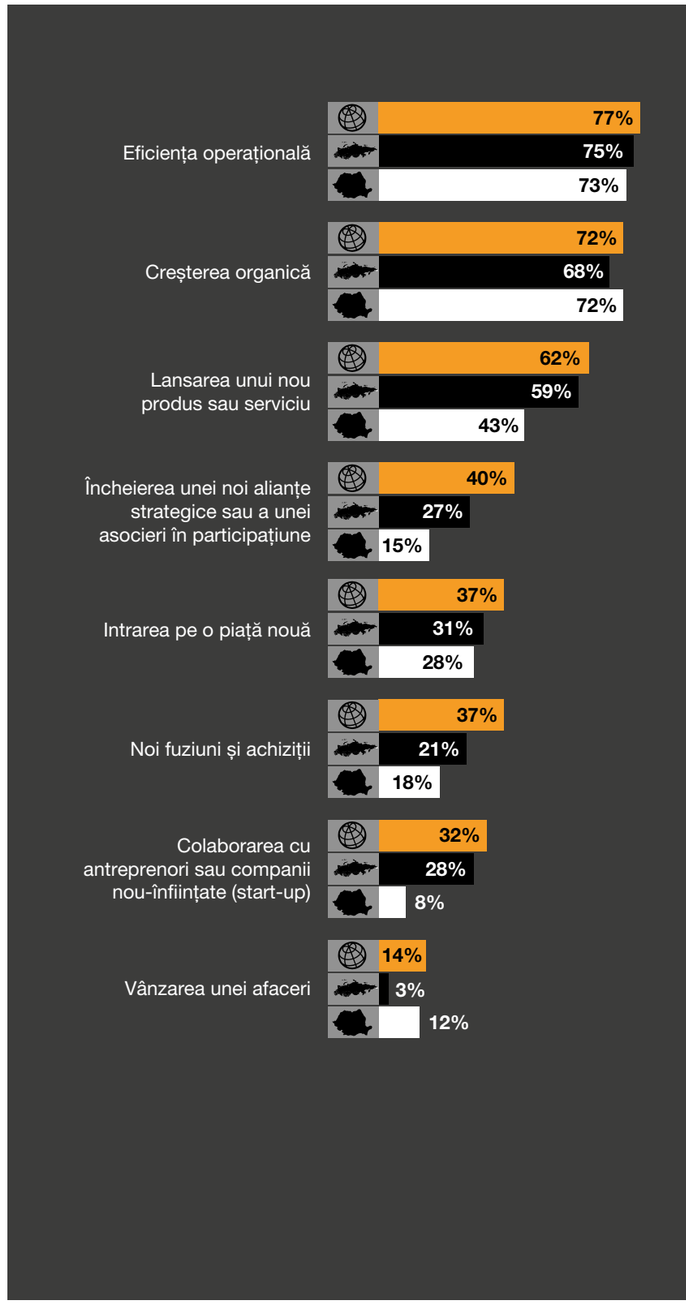
În țara noastră, mai puțin de un sfert (23%) dintre respondenți sunt foarte încrezători în creșterea veniturilor propriilor organizații, aproximativ jumătate din nivelul înregistrat în ediția precedentă.

De remarcat că este al doilea an consecutiv în care liderii de afaceri din țara noastră și din regiune sunt mai puțini încrezători în perspectivele de dezvoltare a propriilor organizații pe termen mediu decât pe termen scurt. Această situație a mai fost înregistrată la nivel global în anii imediat premergători crizei (2007-2008).

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%).

Eficiența operațională și creșterea organică rămân principalele modalități de majorare a veniturilor și îmbunătățire a profitabilității, urmate de lansarea de noi produse sau servicii

Ce activități plănuiți să efectuați în următoarele 12 luni pentru a stimula creșterea veniturilor?



Diminuarea optimismului directorilor generali influențează planurile lor de dezvoltare dincolo de granițele țărilor în care își desfășoară activitatea. Ca urmare a volatilității economiei globale și a unor blocaje politice la adresa globalizării, liderii de organizații par să fie mai puțin siguri cu privire la planurile de expansiune în afara piețelor interne. Extinderea devine incertă, astfel că 15% dintre respondenții la nivel global nu știu ce teritorii să aleagă 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. Ponderea liderilor de afaceri nehotărâți este încă și mai mare în Europa Centrală și de Est (20%) și în România (35%). Astfel s-ar putea explica scăderea generalizată a procentelor directorilor generali interesați de extindere în cazul celor mai multe piețe de top. Guvernele ar putea să considere această situație drept o oportunitate de a demonstra companiilor că propriile lor țări sunt deschise și atractive pentru afaceri.

La nivel global, Statele Unite ale Americii rămân o piață cheie pentru creștere, însă China reduce decalajul. Se păstrează încrederea directorilor generali în SUA ca fiind cea mai importantă piață pentru perspectivele de dezvoltare a companiilor, în ciuda scăderii semnificative a procentului de respondenți care menționează această țară (27%, comparativ cu 46% în ediția de anul trecut). La mică diferență, a doua cea mai atractivă piață, China, a înregistrat de asemenea o scădere în procentajul directorilor generali – la 24%, de la 33% în 2018.

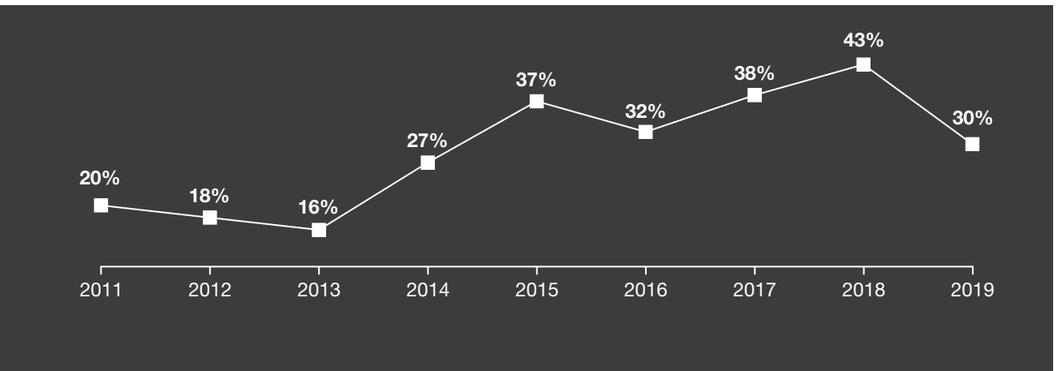
Două țări europene completează topul piețelor cu potențial de creștere pentru companii: Germania (13%, în scădere de la 20% în ediția precedentă) și Regatul Unit (8%, în scădere de la 15%). India, care a depășit recent China în clasamentul economiilor cu cea mai rapidă dezvoltare, este performera ediției de anul acesta, intrând în topul primelor cinci piețe care vor genera creștere pentru companii, în funcție de opiniile directorilor generali din întreaga lume (8%, în ușoară scădere de la 9%).

Și în rândul respondenților din Europa Centrală și de Est, SUA resimt o scădere semnificativă de popularitate (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%. A scăzut, deși într-o mai mică măsură, și ponderea liderilor de afaceri care menționează China, care păstrează a treia poziție în topul piețelor pentru creștere (18%, la egalitate cu SUA). Ca și în ediția anterioară, aceste trei țări ocupă podiumul în clasamentul realizat pe baza răspunsurilor directorilor generali la nivel global și respectiv din Europa Centrală și de Est, dar în altă ordine.

În funcție de opțiunile exprimate de liderii de organizații din țara noastră, Germania se menține de ani buni pe prima poziție în topul celor mai importante piețe pentru dezvoltarea afacerilor (30% dintre respondenți indicând această țară, în scădere de la 43% în 2018). Ea este urmată anul acesta, la mare distanță, de Franța (12%) și SUA (10%, față de 41% în ediția precedentă), aceasta din urmă la egalitate cu Marea Britanie și Bulgaria.

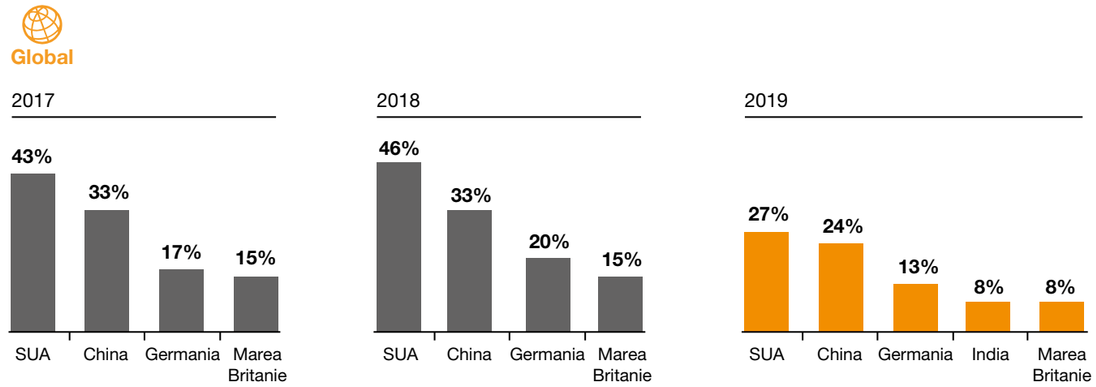
Germania rămâne cea mai importantă țară pentru perspectivele de creștere a companiilor din România

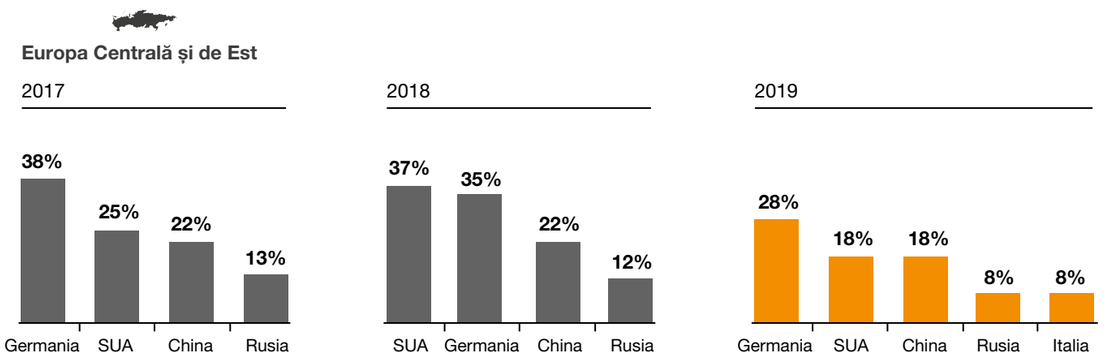
Procentul directorilor generali din România care nominalizează Germania ca fiind dintre una cele mai importante trei țări pentru perspectivele generale de dezvoltare a companiei în următoarele 12 luni

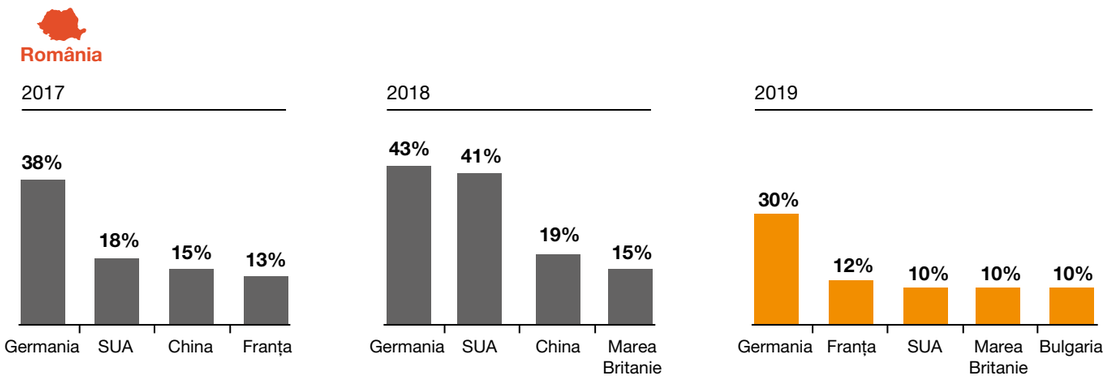


Germania redevine cea mai relevantă piață pentru perspectivele de creștere a afacerilor din Europa Centrală și de Est

Care sunt cele mai importante trei țări pentru perspectivele generale de dezvoltare a companiei în următoarele 12 luni?







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.

Incertitudinile privind politicile publice, conflictele comerciale, precum și protecționismul au înlocuit terorismul, schimbările climatice și creșterea poverii fiscale în topul primelor zece amenințări la adresa creșterii organizațiilor, realizat în funcție de procentajul directorilor generali la nivel global care se declară extrem de preocupați de aceste aspecte. În schimb, reglementarea excesivă, deficitul de competențe, amenințările cibernetice și problemele geopolitice rămân, la fel ca în ultimii ani, în fruntea listei de îngrijorări. Similar edițiilor anterioare ale studiului, supra-reglementarea se află pe primul loc în topul amenințărilor.

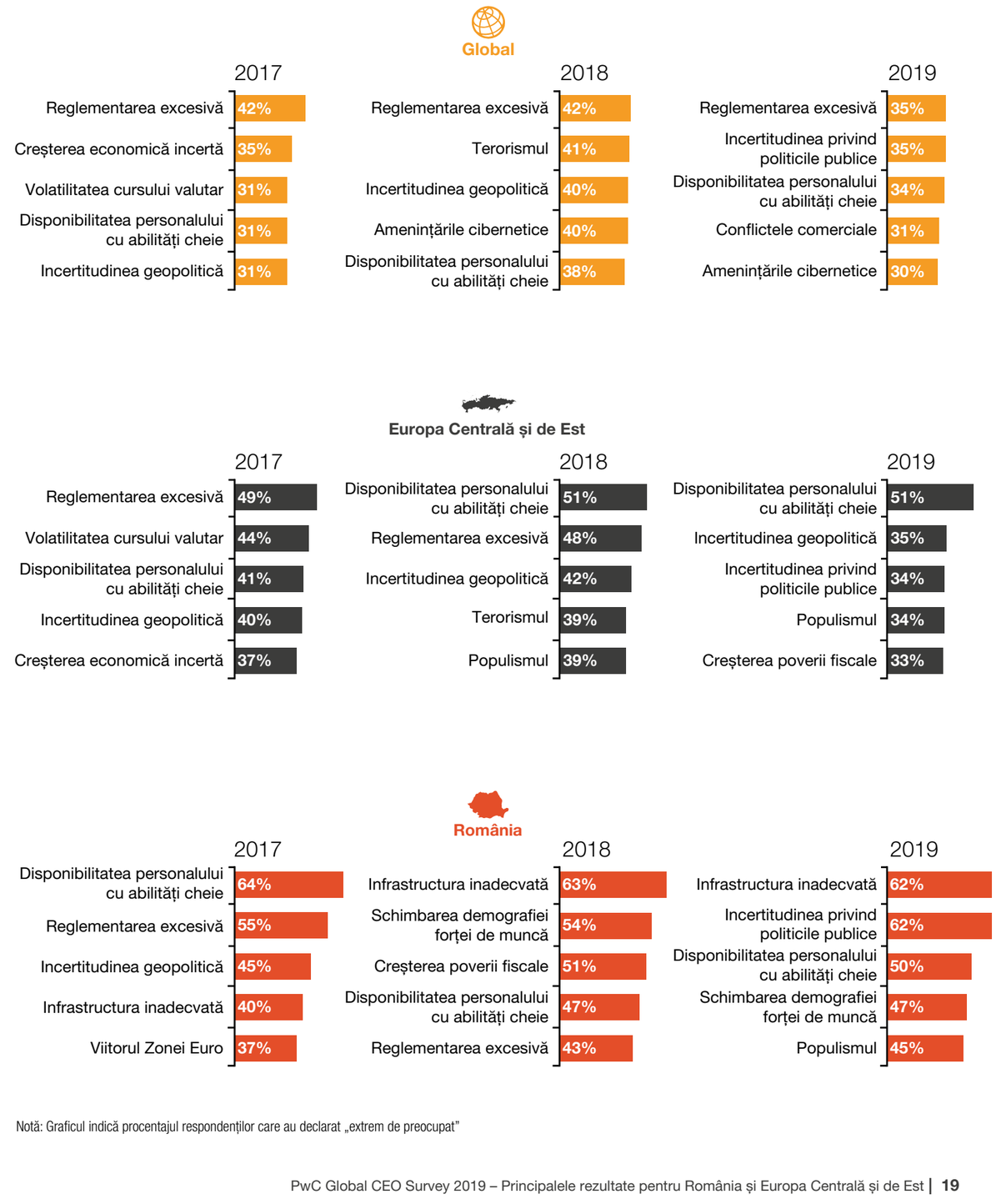
La fel ca în urmă cu un an, cei mai mulți (51%) dintre directorii de companii din Europa Centrală și de Est declară că sunt extrem de îngrijorați de disponibilitatea talentelor. Opinia lor este susținută, aproape în egală măsură, și de omologii din țara noastră. De asemenea, politicile guvernamentale populiste promovate de regimurile politice din mai multe țări ale Europei Centrale și de Est au luat amploare și devin o preocupare imediată pentru directorii de companii. Guvernele sunt foarte active în manevrarea pârghiilor economice pe care le au la dispoziție, determinând liderii de afaceri să fie mai precauți și să se concentreze mai mult asupra a ceea ce este sub controlul lor. Incertitudinea politicilor publice se clasează în topul celor mai importante trei amenințări de care directorii de companii sunt extrem de îngrijorați nu doar în Europa Centrală și de Est, ci în majoritatea regiunilor lumii.

Și anul acesta 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.

Rezultatele studiului de acest an pot îngrijora, însă există și motive de speranță. Liderii de organizații se dovedesc a fi foarte realiști în privința provocărilor cu care se confruntă, iar acest lucru i-ar putea determina să acționeze împreună mai des. Oamenii, bunurile și tehnologiile vor continua să se deplaseze dincolo de granițe, rezultând nevoia stringentă a cooperării dintre organizații și autorități, la scară națională, regională și globală.

Reglementarea excesivă, incertitudinea geopolitică și a politicilor publice, precum și disponibilitatea talentelor și infrastructura constituie câteva din principalele îngrijorări ale directorilor generali

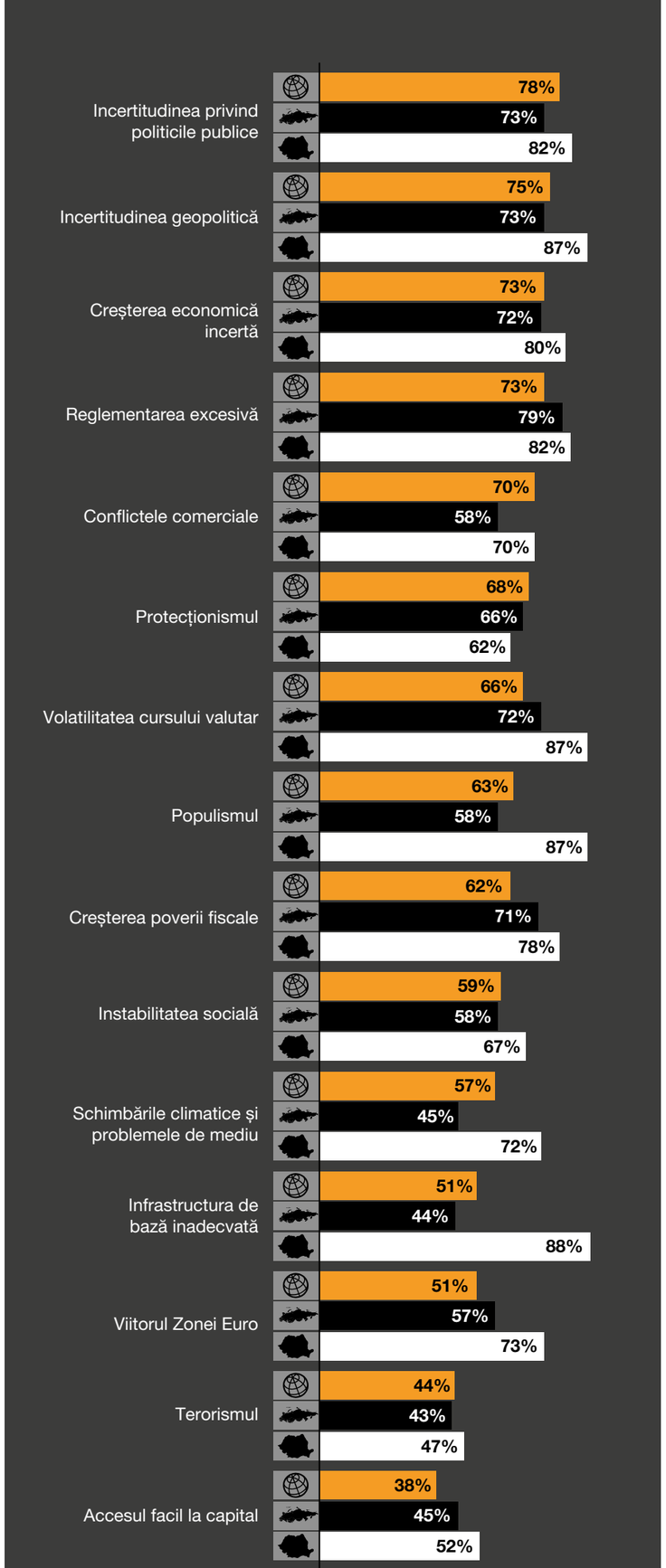
Topul amenințărilor la adresa perspectivelor de creștere a companiilor



Notă: Graficul indică procentajul respondenților care au declarat „extrem de preocupat”

Incertitudinea politicilor publice și reglementarea excesivă conduc topul factorilor de natură economică, politică, socială și de mediu care pot amenința perspectivele de creștere, în opinia directorilor generali la nivel global și respectiv a omologilor din Europa Centrală și de Est

În ce măsură vă preocupă următoarele potențiale amenințări de natură economică, politică, socială și de mediu la adresa perspectivelor de creștere a companiei?



Notă: Graficul indică procentajul respondenților care au declarat „oarecum preocupat” sau „extrem de preocupat”

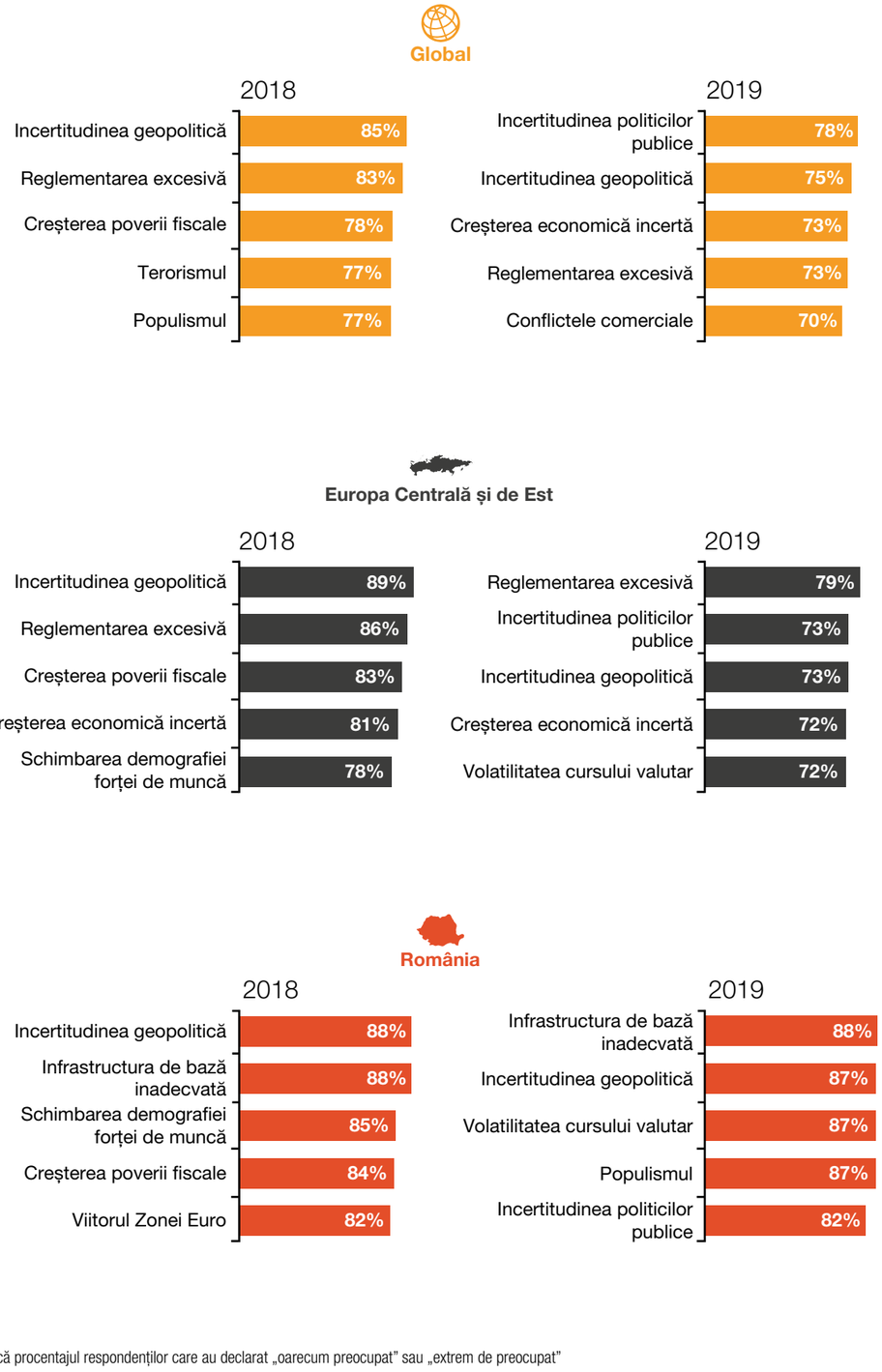
În actuala etapă de scădere a optimismului în privința creșterii, un singur lucru este cert: provocările rămân la fel de importante. Persistă îngrijorările directorilor generali din țara noastră, care transmit un mesaj clar autorităților că sunt în continuare preocupați de infrastructură, supra-reglementare și creșterea poverii fiscale.

Astfel, dintre factorii de risc societali (externi afacerilor), dincolo de provocările, deja consacrate, care îi preocupă pe liderii de afaceri din regiune și din întreaga lume (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 la nivel global și din Europa Centrală și de Est 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 se dovedește a fi îndreptățită, dată fiind creșterea bruscă a cotației euro în raport cu moneda națională de la începutul acestui an. Cât despre populism, un singur lucru trebuie amintit pentru a justifica neliniștea directorilor de companii din România: atât 2019 cât și 2020 sunt ani electorali.

Infrastructura inadecvată continuă să reprezinte una din cele mai semnificative îngrijorări ale directorilor generali din România

Topul amenințărilor de natură economică, politică, socială și de mediu la adresa perspectivelor de creștere a companiilor



Notă: Graficul indică procentajul respondenților care au declarat „oarecum preocupat” sau „extrem de preocupat”

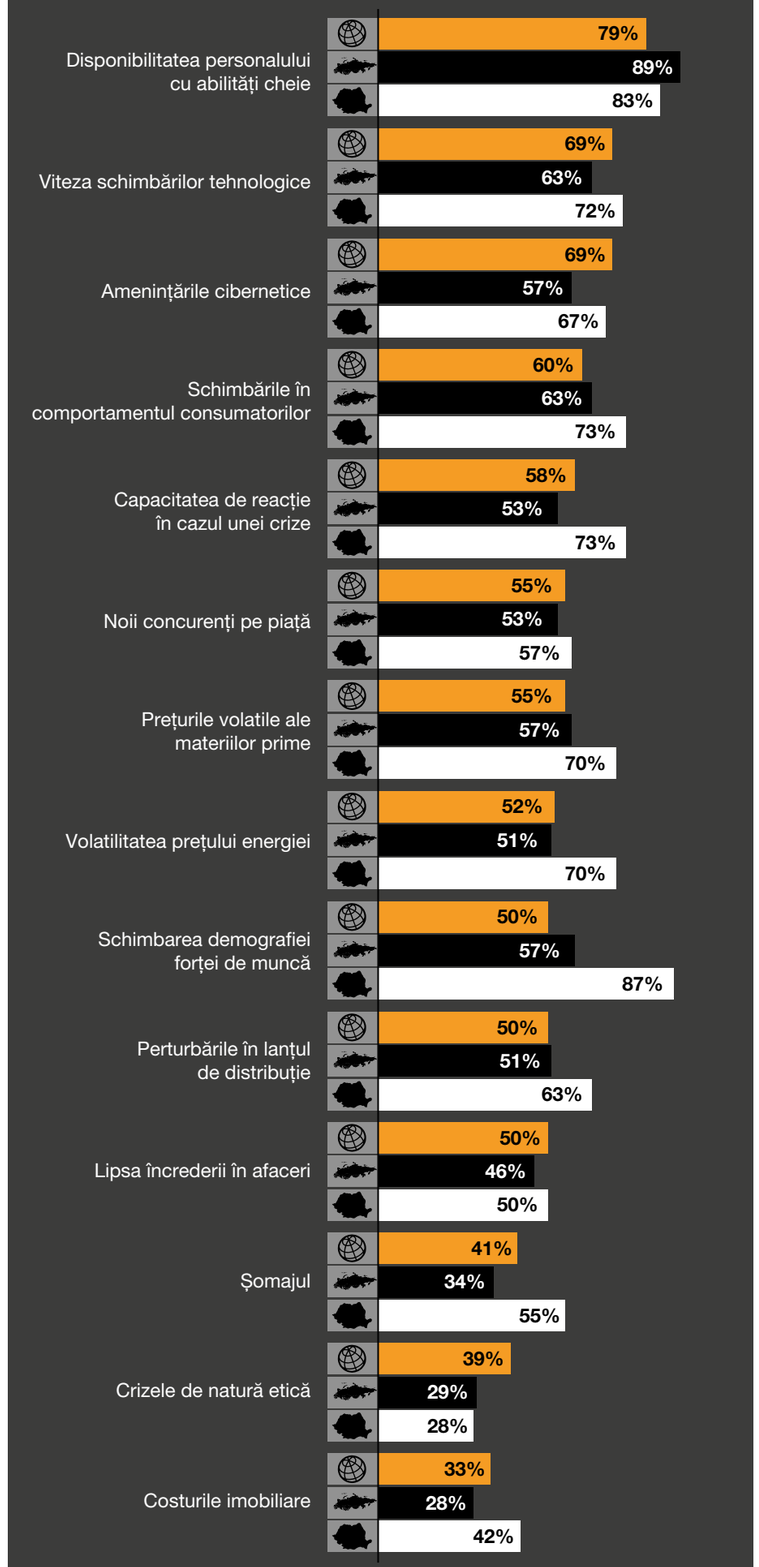
Dintre factorii specifici businessului ce pot amenința creșterea, disponibilitatea talentelor continuă să îi preocupe pe cei mai mulți dintre directorii de companii la nivel global și în Europa Centrală și de Est

În ce măsură vă preocupă următoarele potențiale amenințări, proprii businessului, la adresa perspectivelor de creștere a companiei?

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.

La fel ca în edițiile anterioare ale studiului, disponibilitatea personalului cu abilități cheie continuă să fie principalul factor perturbator care îi preocupă pe cei mai mulți dintre directorii generali la nivel global (79%). Acesta este urmat, la fel ca în 2018, de amenințările cibernetice și viteza schimbărilor tehnologice (ambele menționate de 69% dintre respondenți). De remarcat că topul celor mai importanți cinci factori de risc la adresa creșterii este același cu cel din ediția anterioară și, cu mici diferențe în pozițiile ocupate, cu cel din 2017 (când amenințările cibernetice se aflau pe locul patru, în urma vitezei schimbărilor tehnologice și modificărilor în comportamentul consumatorilor).

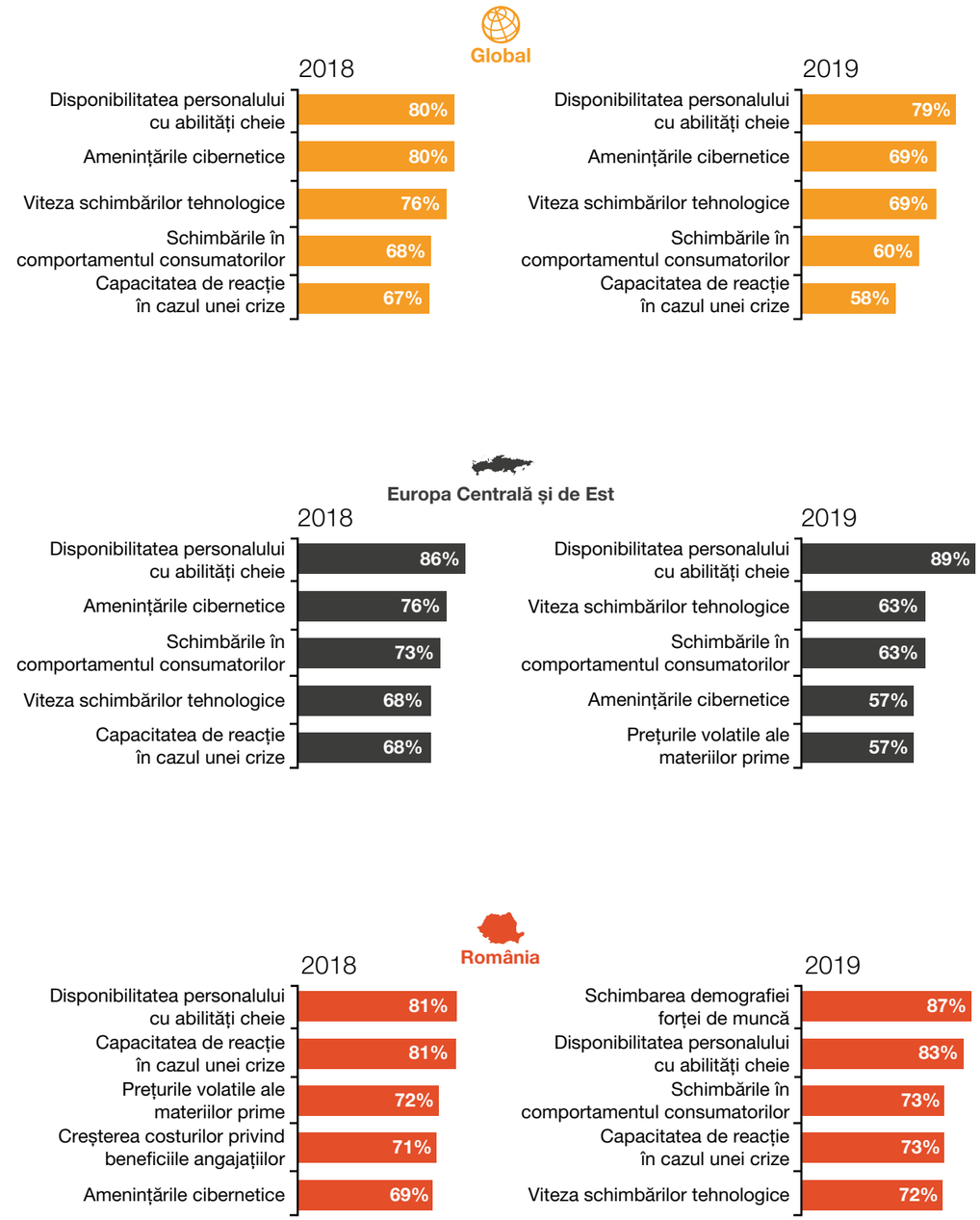
În Europa Centrală și de Est, în ultimii cinci ani, disponibilitatea personalului cu abilități de care organizația are nevoie s-a menținut pe primul loc în topul potențialelor amenințări. Procentul respondenților care se declară preocupați de acest factor de risc atinge anul acesta un nivel record (89%). Urmează, la o distanță considerabilă (63% dintre liderii de organizații), viteza schimbărilor tehnologice (poziția a patra în urmă cu un an) și modificarea comportamentului consumatorilor, care păstrează al treilea loc.



Notă: Graficul indică procentajul respondenților care au declarat „oarecum preocupat" sau „extrem de preocupat"

Schimbările demografice ale forței de muncă conduc anul acesta în topul îngrijorărilor liderilor de organizații din România

Topul amenințărilor proprii businessului la adresa perspectivelor de creștere a companiilor



Notă: Graficul indică procentajul respondenților care au declarat „oarecum preocupat" sau „extrem de preocupat"

”Remarcăm că liderii de organizații din România sunt îngrijorați într-o măsură mai mare decât omologii lor și de creșterea poverii fiscale ca potențial factor de risc. Astfel, dintre directorii generali din țara noastră care s-au declarat extrem de preocupați de creșterea poverii fiscale, cei mai mulți sunt îngrijorați de două aspecte specifice: ratele de impozitare și complexitatea legislației fiscale. Spre deosebire de omologii lor la nivel global și în Europa Centrală și de Est care se tem mai mult de creșterea ratelor de impozitare, liderii de organizații din România sunt preocupați mai degrabă de complexitatea legislației fiscale decât de nivelul taxelor.

De asemenea, peste două treimi dintre liderii de organizații la nivel global își exprimă îngrijorarea față de disputele comerciale, care pot contribui la diminuarea ritmului de creștere a economiei globale și care pot afecta deopotrivă atât piețele mature cât și pe cele emergente. Opinia lor este împărtășită, într-o egală măsură, și de omologii din țara noastră. Dintre directorii generali care se declară extrem de preocupați de tensiunile comerciale, cei mai mulți respondenți din România sunt neliniștiți de disputele dintre UE și SUA. Urmează, în proporții egale, directorii de companii care își exprimă îngrijorarea față de conflictul China-SUA (ce reprezintă preocuparea centrală a celor mai mulți respondenți la nivel global, în America de Nord, Asia-Pacific și Europa Occidentală) și față de Brexit. Întrebați în ce fel le influențează conflictele comerciale modelul de operare și strategia de dezvoltare, cei mai mulți dintre directorii de companii extrem de preocupați de conflictele comerciale ne mărturisesc că își vor ajusta lanțul logistic și strategia de aprovizionare.”

Daniel Anghel
Lider Servicii de Consultanță Fiscală și Juridică
PwC România

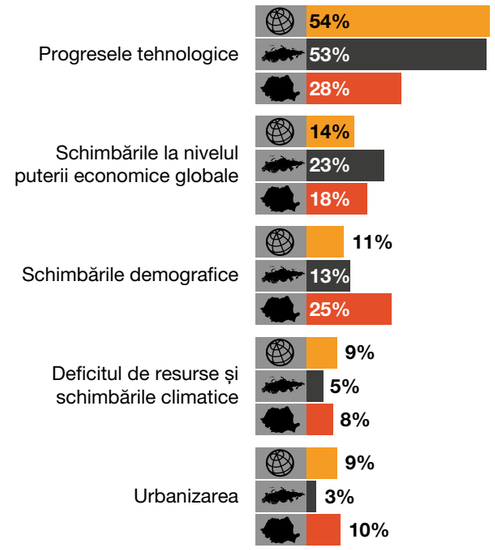
În România, cea mai importantă preocupare este reprezentată anul acesta de schimbările în demografia forței de muncă, menționată de 87% dintre respondenții din țara noastră, față de doar 50% la nivel global și 57% în regiune. Aceasta se află în strânsă corelație cu ocupanta poziției secunde – disponibilitatea talentelor (83%, în ușoară creștere față de 2018).

Urmează trei factori de risc menționați de aproape trei sferturi dintre directorii generali din România: schimbările comportamentale ale consumatorilor (în creștere de la 66%), capacitatea de reacție în cazul unei crize și viteza schimbărilor tehnologice (în creștere de la 68%).

Demn de remarcat este și faptul că prețurile volatile ale energiei și materiilor prime constituie un motiv de îngrijorare pentru mai mult de două treimi (70%) dintre respondenții din România, în vreme ce omologii la nivel global și din regiune se tem într-o măsură mai mică de faptul că instabilitatea acestor costuri le-ar putea afecta creșterea.

Progresele tehnologice au avut un impact semnificativ asupra mediului de afaceri în ultimii cinci ani

Privind în urmă la ultimii cinci ani, care dintre următoarele tendințe globale a avut cel mai mare impact asupra afacerii dumneavoastră?

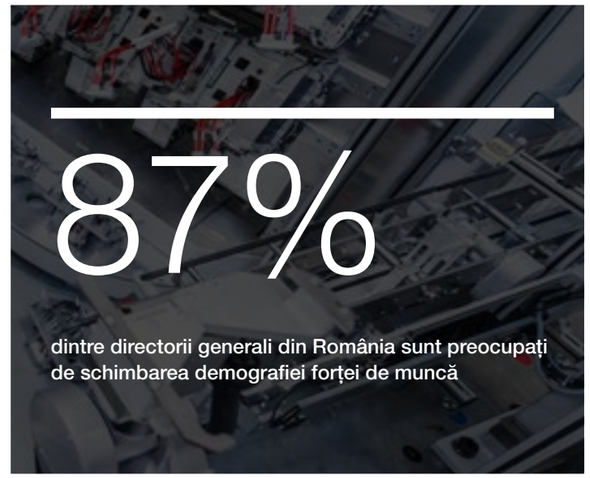


În condițiile în care viteza schimbărilor tehnologice continuă să fie o preocupare majoră pentru liderii de organizații, ediția din acest an a sondajului readuce în discuție principalele mega-tendințe care, de ani buni, își pun amprenta asupra mediului global de afaceri.

În ediția din 2014 a studiului, întrebați care sunt cele mai importante trei mega-tendințe care le vor transforma în mod semnificativ afacerile în următorii cinci ani, aproape toți (92%) respondenții din țara noastră erau de părere că progresele tehnologice vor avea un impact major. Iar schimbările demografice erau menționate atunci de 51% dintre directorii de companii din România. Aceiași doi factori – progresele tehnologice (81%) și schimbările demografice (60%) – reprezentau cele mai importante tendințe și în opinia liderilor de organizații la nivel global.

Solicitați să privească retrospectiv, directorii generali care au participat la ediția curentă a studiului sunt de părere că progresele tehnologice au avut cel mai mare impact asupra afacerilor în ultimii cinci ani. Peste jumătate dintre respondenții la nivel global și din regiune menționează acest aspect, însă procentul omologilor din România este semnificativ mai mic.

De asemenea, importanța schimbărilor demografice nu poate fi subestimată. Astfel, un sfert dintre liderii de organizații din România recunosc că au resimțit puternic influența acestei mega-tendințe, menționând-o drept cel mai important factor care a remodelat mediul de afaceri în ultimii cinci ani.



2

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

„Este adevărat că așteptările liderilor de afaceri sunt din ce în ce mai ridicate pe măsură ce tehnologia avansează. Pe de altă parte, directorii de companii sunt conștienți de dificultatea organizațiilor de a ține pasul în privința capabilităților de analiză a datelor raportat la expansiunea exponențială a volumelor de informații generate în ultima perioadă. Cu alte cuvinte, ei recunosc că pur și simplu nu au capacitatea de a utiliza datele pe care le dețin pentru a lua decizii și că nu este vorba în niciun caz de o lipsă de date brute.

Directorii generali admit faptul că motivele deficitului de date adecvate sunt în primul rând interne – în jurul oamenilor, sistemelor și problemelor de calitate. Întrebați de ce nu primesc suficiente informații relevante, liderii de companii indică preponderent elemente precum lipsa talentului analitic al forței de muncă, nepartajarea datelor și slaba calitate a acestora (incomplete și cu erori). Ei mai aduc în discuție, într-o măsură mai mică, și incapacitatea de a procesa și analiza informații externe, infrastructura IT inadecvată, precum și dificultățile ce survin din încercarea de conformare la regulile de confidențialitate a informațiilor privind clienții (de exemplu, GDPR) și de protejare și securizare a datelor. O parte dintre respondenți invocă și un motiv extern organizației, și anume refuzul clienților de a împărtăși informații."

Luca Martini
Lider Servicii de Consultanță pentru Afaceri și Tranzacții
PwC România și Europa de Sud-Est

Întrucât anul acesta privesc mai degrabă în interiorul organizațiilor pe care le conduc pentru a găsi oportunități de creștere, directorii generali afirmă că se confruntă cu deficiențe în legătură cu propriile capabilități. Mulți dintre ei se străduiesc să extragă valoare din datele pe care le dețin și să găsească angajați talentați, cu abilități analitice.

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. Executivii 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 directorilor generali la nivel global, cele mai importante tipuri de informații sunt cele referitoare la preferințele și nevoile clienților (94%), urmate de prognozele financiare, datele legate de marca și reputația propriei organizații – fiecare dintre aceasta fiind menționate de circa nouă din zece respondenți. De o atenție deosebită, din partea a peste 80% dintre liderii de organizații, se bucură și informațiile privind riscurile la care este expusă afacerea, opiniile și nevoile angajaților, oportunitățile și amenințările aduse de tehnologie și, nu în ultimul rând, competiția.

Liderii de companii din Europa Centrală și de Est împărtășesc opinia omologilor la nivel global cu privire la faptul că datele privind consumatorii (96%) și prognozele financiare (89%) sunt cele mai importante pentru procesul decizional. Urmează informațiile legate de riscuri, reputația pe piață și competiție – fiecare dintre acestea fiind menționate de peste opt din zece respondenți. Demn de remarcat este faptul că peste trei sferturi dintre liderii de afaceri din regiune sunt interesați de implicațiile fiscale care decurg din deciziile luate, procentul fiind mai mare decât cel al respondenților care optează pentru datele privind opiniile angajaților.

Tabloul conturat de răspunsurile directorilor generali din România nu diferă prea mult de cele descrise anterior – același top cinci ca cel al omologilor la nivel global, dar într-o altă ordine. Astfel, 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 abia apoi 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 riscurile fiscale ce derivă din propriile decizii.

Însă în privința relevanței și a gradului de adecvare a informațiilor pe care le primesc efectiv directorii de companii, lucrurile sunt mult mai complicate. Pentru marea majoritate a tipurilor de informații analizate, există o diferență semnificativă între importanța datelor și relevanța informațiilor la care au acces factorii decizionali, iar acest lucru se poate lesne observa atât la nivel global, cât și în România și Europa Centrală și de Est. Cea mai mare discrepanță evidențiată de răspunsurile directorilor generali la nivel global se referă tocmai la cel mai important tip de informații, și anume la cele privind clienții. Astfel, dintre respondenții care consideră aceste date drept esențiale sau importante, doar 15% se pot lăuda că informațiile primite sunt cuprinzătoare. Dintre tipurile de date care conduc în topul importanței, cel mai mare grad de adecvare îl au prognozele financiare (de altfel singurul procent mai mare de 33%).

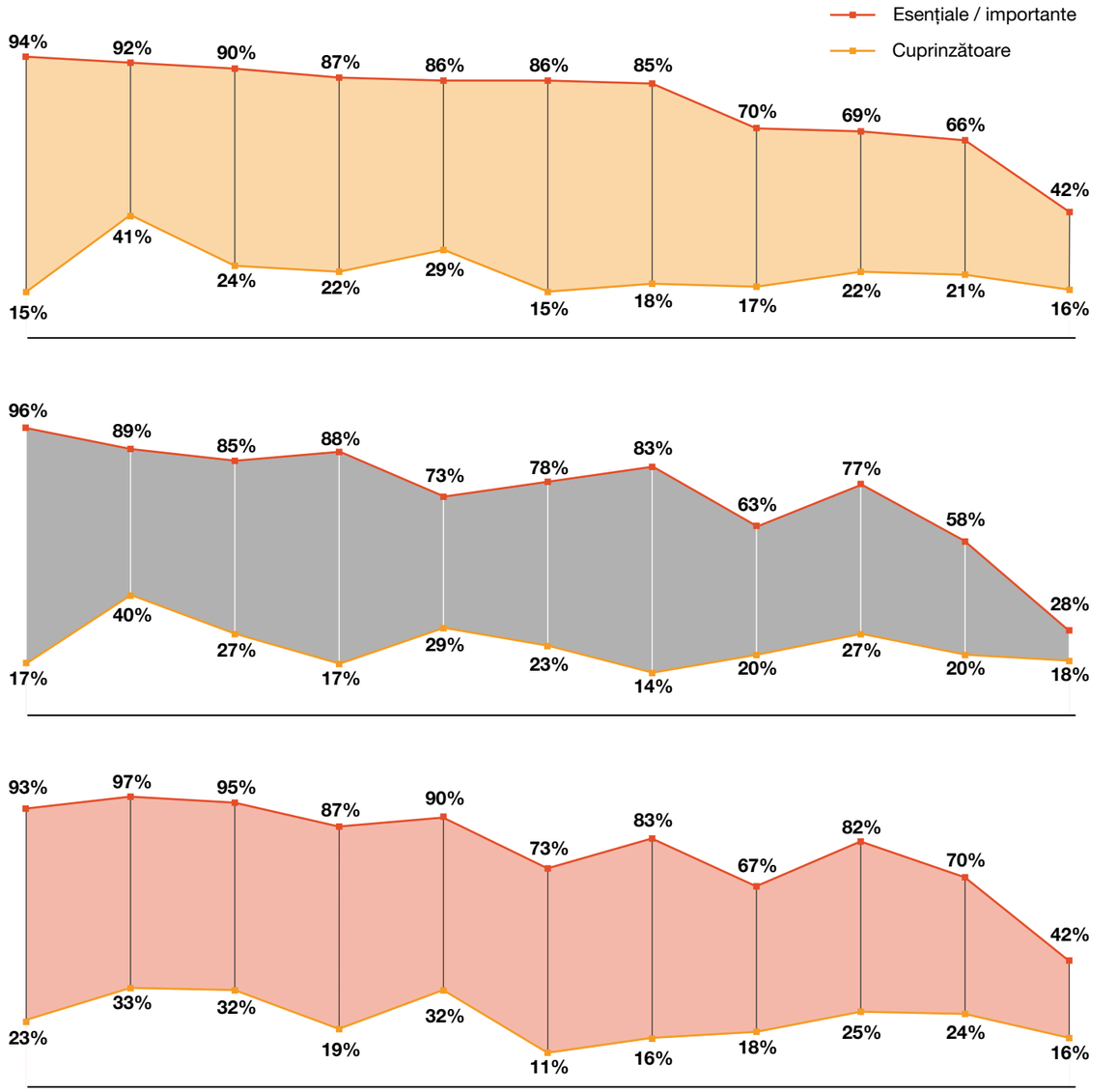
Se pare că directorii de companii din regiune întâmpină cele mai mari dificultăți în a-și procura informații cuprinzătoare cu referire la nevoile clienților, riscurile afacerii și competiție, dar stau mai bine, similar omologilor la nivel global, la capitolul previziuni financiare.

Și liderii de organizații din România se descurcă cel mai ușor tot în ceea ce privește prognozele financiare. Relativ mai bine stau și în privința datelor privind preferințele angajaților și marca și reputația, însă situația nu este nici pe departe una strălucită. Iar informațiile privind riscurile la care este expusă afacerea, precum și cele referitoare la perturbările aduse de tehnologie sunt mai degrabă insuficiente și inadecvate.

Există o diferență semnificativă între importanța pe care o acordă directorii informațiilor în cadrul procesului decizional și gradul de adecvare a datelor pe care aceștia le primesc

Gândindu-vă la datele pe care le utilizați în vederea luării de decizii pentru succesul pe termen lung și durabilitatea afacerii dumneavoastră, cât de importante sunt următoarele tipuri de informații?

Cât de adecvate sunt datele pe care le primiți?

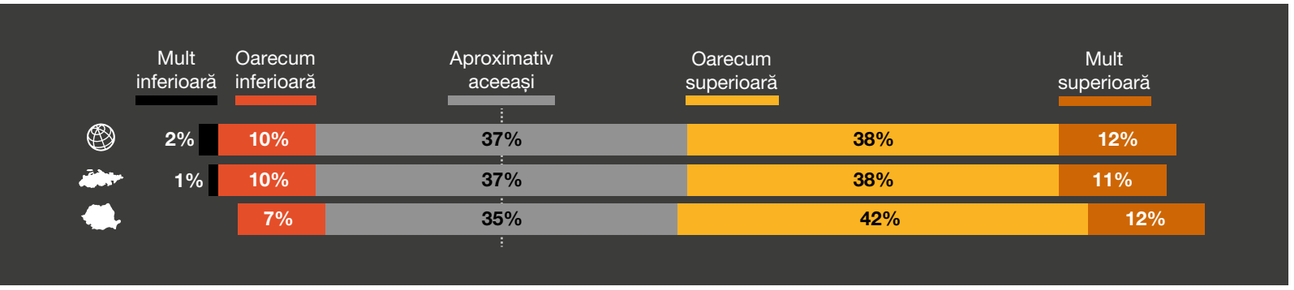


Notă:
Prima întrebare:
Baza: toți respondenții
Graficul indică procentajul respondenților care au declarat „esențiale” sau „importante”

A doua întrebare:
Baza: respondenții care au declarat „esențiale” sau „importante” la prima întrebare
Graficul indică procentajul respondenților care au declarat „cuprinzătoare”

Directorii generali sunt optimiști în privința capacității propriilor organizații de a lua decizii bazate pe date și analize

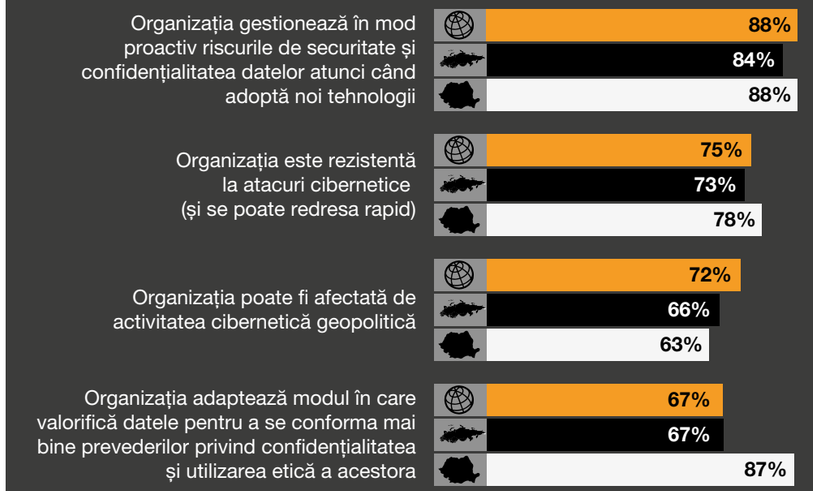
Cum ați evalua capacitatea organizației dumneavoastră de a lua decizii bazate pe date și analize, comparativ cu alte companii concurente din industria în care activați?



Deși nu sunt mulțumiți de acuratețea informațiilor la care au acces și acuză lipsa forței de muncă specializată în analiza datelor, liderii de afaceri sunt în general încrezători în capacitatea propriilor organizații de a lua decizii corecte bazate pe date și analize, comparativ cu alte companii din domeniul lor de activitate. Circa jumătate din respondenți își exprimă părerea că abilitatea organizațiilor pe care le conduc de a-și fundamenta deciziile pe analize pertinente, predicții și scenarii este superioară competitorilor direcți.

Directorii generali sunt conștienți de riscurile de securitate și confidențialitatea datelor pe care le presupun noile tehnologii și iau măsuri în acest sens

În ce măsură sunteți de acord sau nu cu următoarele afirmații?



Notă: Graficul indică procentajul respondenților care au declarat „acord" sau „acord total"

Uneori se poate pierde din vedere faptul că tehnologia vine la pachet cu pericole legate de securitatea în spațiul cibernetic. Cu toate acestea, există un larg consens în rândul directorilor de companii în privința faptului că organizațiile pe care le conduc înțeleg pe deplin și gestionează în mod proactiv riscurile de securitate și de confidențialitate a datelor care derivă din noile tehnologii. De asemenea, liderii de afaceri recunosc că societatea actuală se confruntă cu probleme majore de cibernetică geopolitică, însă declară că organizațiile lor sunt pregătite să facă față atacurilor cibernetice.

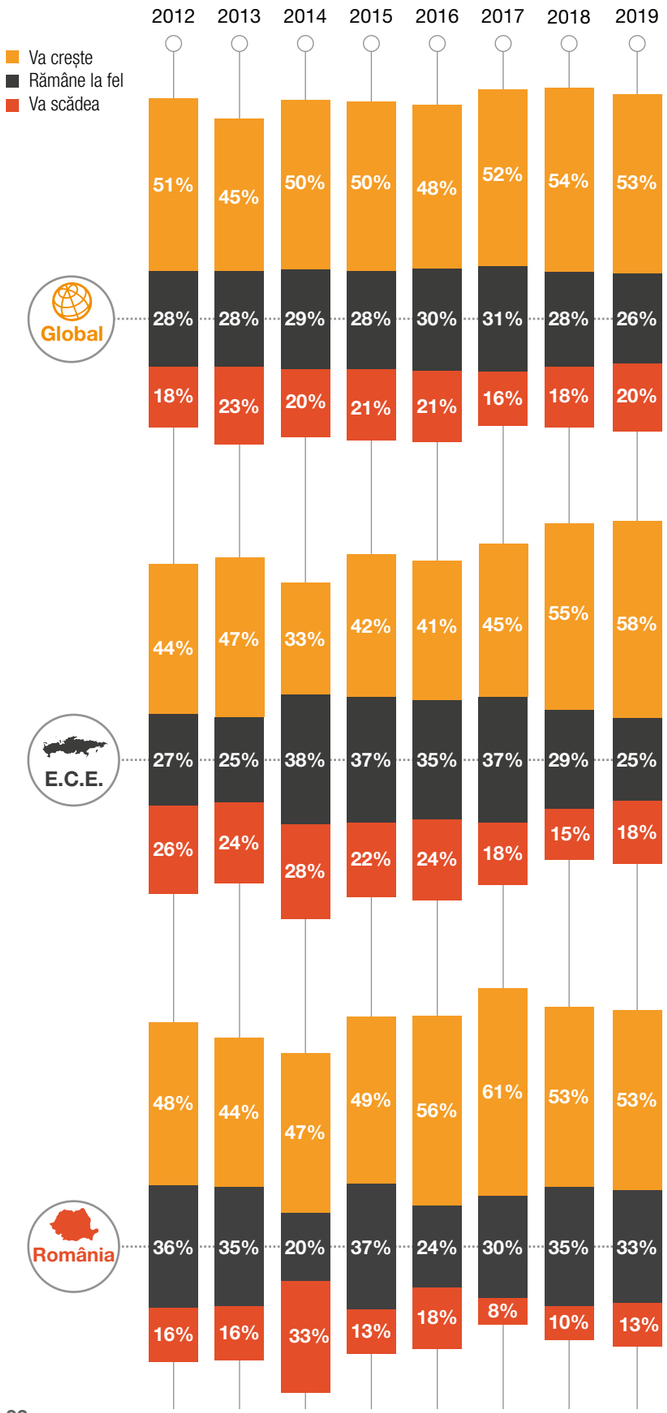
Într-un procent mai mare decât omologii la nivel global, directorii generali din România sunt de părere că organizațiile pe care le conduc dau dovadă de agilitate în demersul de conformare la prevederile din ce în ce mai restrictive privind confidențialitatea și utilizarea etică a datelor pe care le dețin.

63%

dintre directorii generali din România recunosc că organizațiile lor pot fi afectate de activitatea cibernetică geopolitică

Directorii generali din Europa Centrală și de Est sunt ușor mai optimiști față de anul trecut cu privire la creșterea numărului de angajați în următoarele 12 luni

Ce vă așteptați să se întâmple cu numărul de angajați din organizația dumneavoastră în următoarele 12 luni?



Pe plan global, gradul de îngrijorare cu privire la disponibilitatea angajaților cu competențe cheie s-a dublat în ultimii 20 de ani. Procentul respondenților la nivel global care sunt preocupați de această potențială amenințare la adresa dezvoltării propriilor organizații a crescut de la 31% în 1998 la 79% în 2019. Disponibilitatea talentelor se află anul acesta în topul celor mai importante zece amenințări de care directorii de companii sunt extrem de îngrijorați în toate cele șapte regiuni ale lumii analizate în studiu.

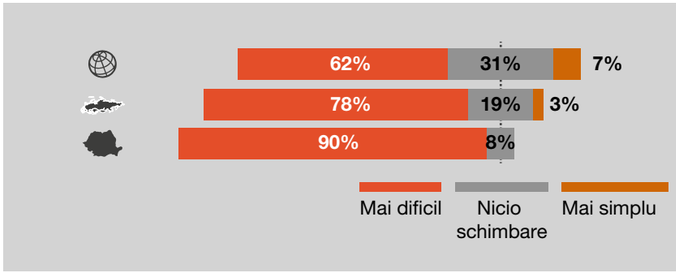
Deși recunosc că este o provocare tot mai mare să găsească pe piață angajați talentați și în ciuda unor predicții cu privire la faptul că tehnologia va elimina multe locuri de muncă, directorii generali rămân în general optimiști cu privire la creșterea numărului de angajați în organizațiile lor în următoarele 12 luni.

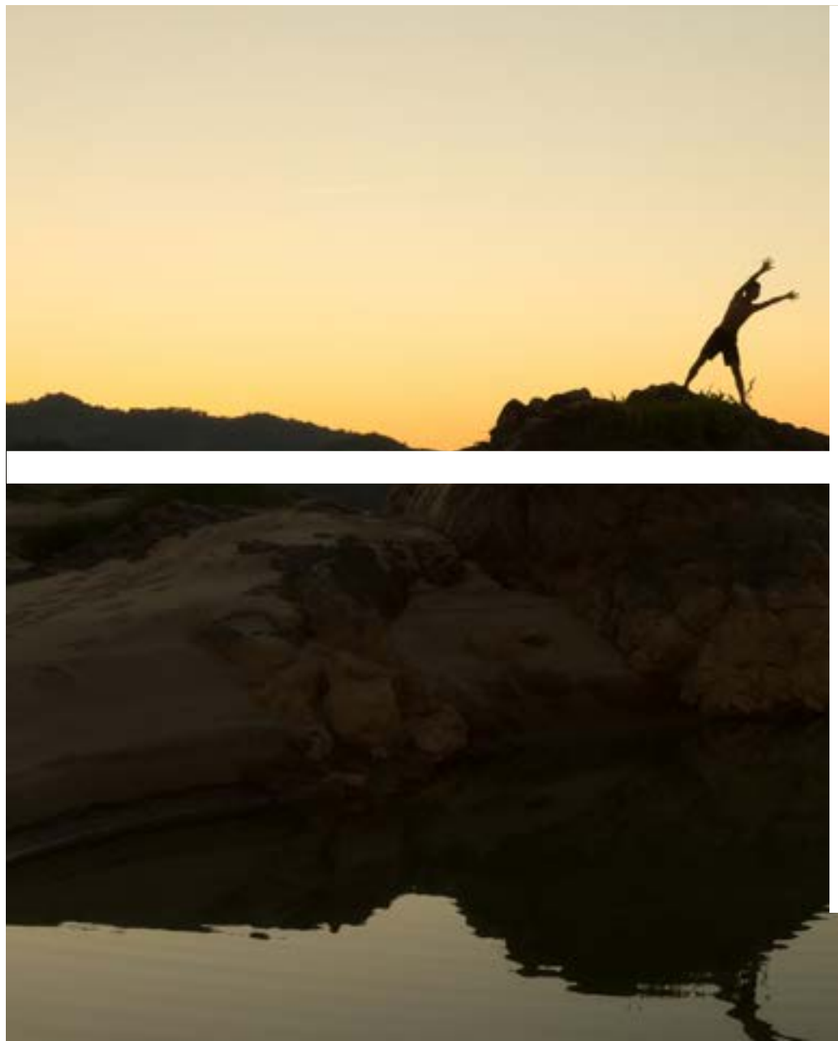
Dar demersul de a-și crește numărul de angajați nu este deloc ușor, căci companiile sunt angrenate într-o adevărată „vânătoare” de talente pentru a-și acoperi deficitul de competențe. Pe măsură ce schimbările tehnologice continuă să perturbe modul de funcționare a economiei și a societății în ansamblu, 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.

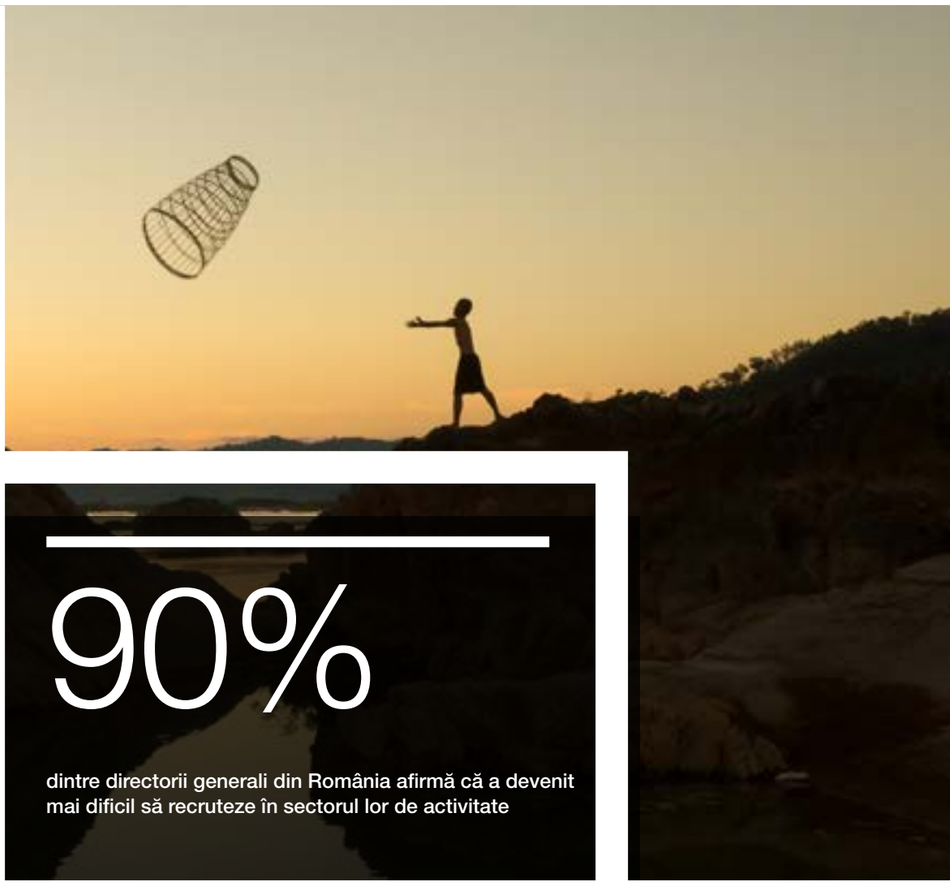
Peste 60% dintre directorii generali la nivel global consideră că este mai dificil să facă angajări în sectorul lor de activitate. Procentul este semnificativ mai mare în Europa Centrală și de Est unde aproape opt din zece respondenți declară că a devenit mai dificil să recruteze. Și mai pesimiști sunt omologii din țara noastră: 90% dintre aceștia admit faptul că este din ce în ce mai greu să atragă personalul de care au nevoie în propriile organizații.

Directorii generali recunosc că este tot mai dificil să recruteze

În general, vi se pare că a devenit mai simplu sau mai dificil să angajați în sectorul dumneavoastră de activitate?





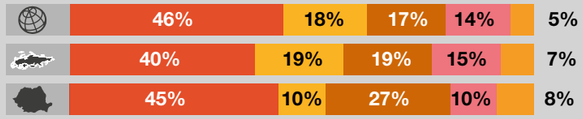


90%

dintre directorii generali din România afirmă că a devenit mai dificil să recruteze în sectorul lor de activitate

Organizațiile acordă o deosebită atenție perfecționării angajaților

Care este cel mai important aspect pentru reducerea unui potențial decalaj de competențe în cadrul organizației dumneavoastră?



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 cel mai des utilizată metodă pentru a reduce diferențele de competențe. Circa doi din cinci directori generali văd recalificarea și îmbunătățirea aptitudinilor ca fiind varianta câștigătoare, în timp ce aproape unul din cinci respondenți consideră stabilirea unei legături tot mai strânse cu instituțiile de învățământ drept o opțiune eficientă. Directorii generali din România tind să se bazeze, într-o măsură mai mare decât omologii la nivel global și în regiune, 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.

Oamenii sunt principalul factor de succes în proiectele de transformare digitală. Prin educație, ei trebuie pregătiți pentru viitor, astfel încât să aibă cele mai bune șanse de succes într-o lume despre care nu putem spune cu certitudine în ce fel se va schimba. Companiile vor trebui să conlucreze cu autoritățile și instituțiile din domeniul educației pentru a sprijini forța de muncă, prezentă și viitoare, să facă față impactului perturbator al noilor tehnologii. Având în vedere prelungirea perioadei active și creșterea vârstei de pensionare, dezvoltarea capacității de adaptare și învățarea pe toată durata vieții sunt esențiale pentru a beneficia de avantajele și oportunitățile pe care Inteligența Artificială le poate aduce societății umane.

Multe organizații oferă în prezent angajaților cursuri pentru dobândirea de abilități digitale. Dar pentru a face trecerea de la o implementare de succes a tehnologiilor la un mediu care să stimuleze cu adevărat inspirația și inovația, companiile trebuie să promoveze și să recompenseze identificarea unor metode cu totul noi de rezolvare a problemelor și să cultive în propriile culturi organizaționale valori ca flexibilitate, curaj, dialog, încredere, colaborare, diversitate și incluziune.

Științele exacte sunt esențiale pentru a permite oamenilor să îndeplinească noi roluri și sarcini (unele mult diferite față de cele actuale) în contextul proliferării meseriilor bazate pe Inteligență Artificială și robotică. În același timp, abilități precum creativitatea și empatia sunt, de asemenea, importante, în încercarea organizațiilor de a crea un mediu de lucru ce oferă nu doar apetit pentru deprinderea de noi abilități tehnice, ci și un sentiment de apartenență și o experiență deosebită pentru angajați.

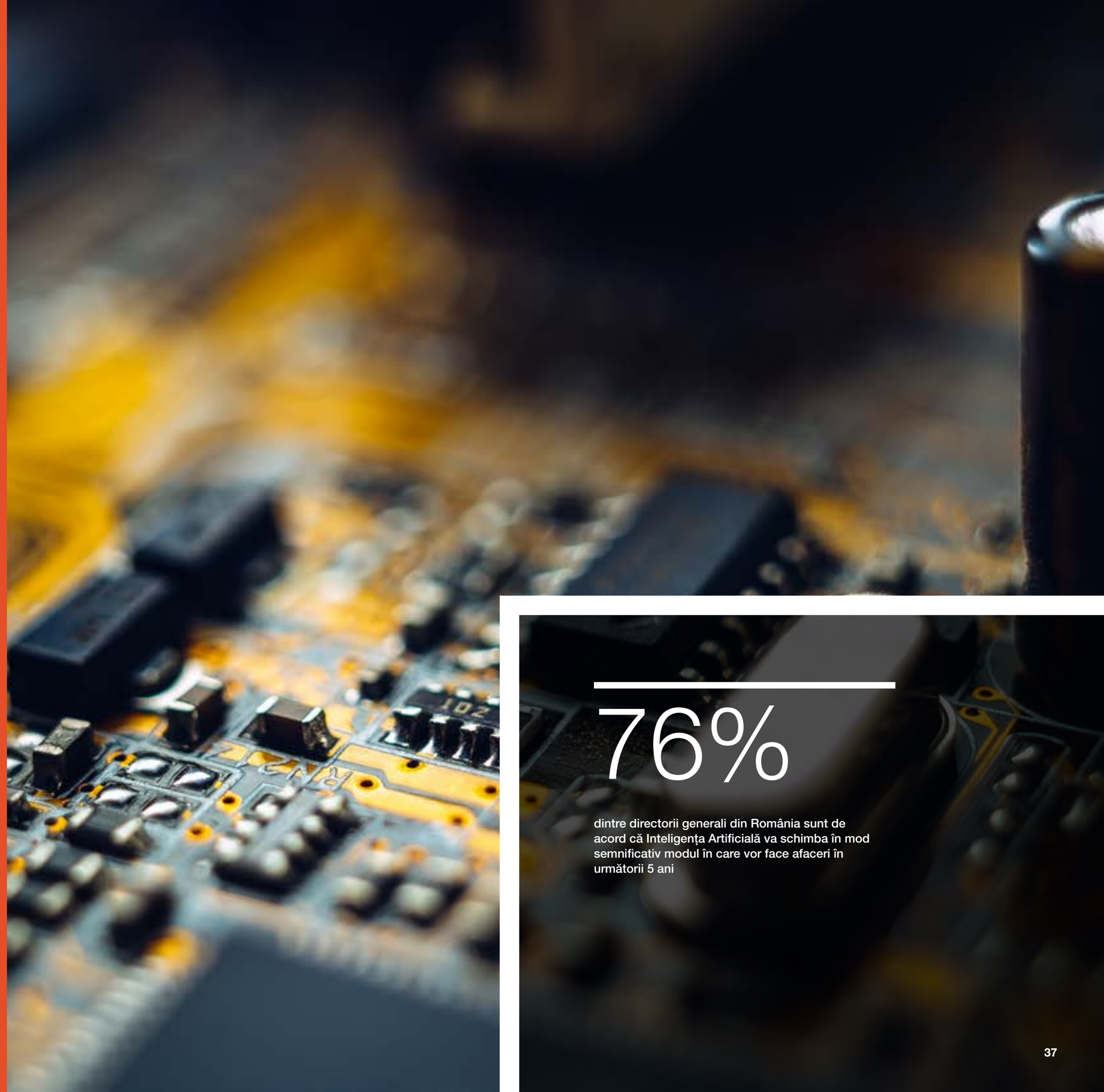
Pentru a profita cât mai bine de avantajele tehnologiei și globalizării, factorul uman trebuie păstrat pe primul plan. Valorizarea elementului uman într-o lume tot mai virtuală și angrenată într-o cursă a tehnologiilor care ne schimbă permanent viața este o condiție esențială pentru a asigura dezvoltarea 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.

”Cauza principală pentru care a devenit mai dificil pentru directorii de companii să angajeze în sectorul lor de activitate este evidentă: lipsa lucrătorilor calificați. Dincolo de deficitul de specialiști, studiul de acest an mai evidențiază ca posibile motive schimbarea cerințelor în materie de competențe, precum și așteptările privind salarizarea. Întrebați ce impact are disponibilitatea competențelor-cheie asupra perspectivelor de dezvoltare durabilă a organizațiilor, liderii de afaceri ne mărturisesc că nu pot să inoveze în mod eficient, costurile de personal cresc mai mult decât a fost prevăzut, standardele de calitate și experiența clienților au de suferit și că nu își ating obiectivele de dezvoltare. De asemenea, penuria de talente provoacă dificultăți în urmărirea și fructificarea oportunităților pe piață.”

Kenneth Spiteri
Lider Servicii de Audit
PwC România

3

Inteligența Artificială – cât de aproape este viitorul

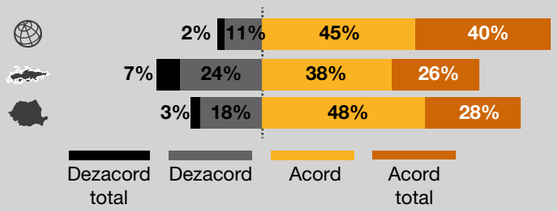


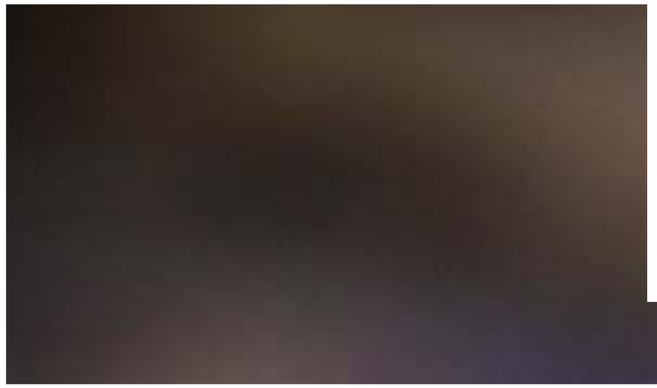
76%

dintre directorii generali din România sunt de acord că Inteligența Artificială va schimba în mod semnificativ modul în care vor face afaceri în următorii 5 ani

Directorii generali sunt pe deplin conștienți de importanta Inteligenței Artificiale pentru mediul de afaceri

În ce măsură sunteți de acord că Inteligența Artificială (AI) va schimba în mod semnificativ modul în care faceți afaceri în următorii 5 ani?





72%

dintre directorii generali din România nu au introdus încă inițiative de Inteligență Artificială în organizațiile lor

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 85% dintre directorii generali la nivel global sunt de acord cu faptul că Inteligența Artificială le va schimba în mod semnificativ modelul de afaceri în următorii cinci ani. Respondenții din țara noastră și din regiune sunt puțin mai moderați în această privință, procentul fiind mai mic în România (76%) și în Europa Centrală și de Est (64%).

Pentru ca Inteligența Artificială să însemne mai mult decât o colecție de algoritmi și tehnologii (asistenți digitali, roboți, învățare automată etc.), ea trebuie pusă în slujba clienților. Iar pentru a-și dovedi utilitatea, este nevoie adesea de o conlucrare strânsă cu clienții pentru a le înțelege problemele și pentru a proiecta împreună cu aceștia cele mai potrivite soluții bazate pe AI.

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. La nivel global, 23% dintre liderii de afaceri admit că nu au planuri în derulare pentru un astfel de demers, iar alți 35% plănuiesc să implementeze proiecte AI în următorii trei ani. De cealaltă parte, o treime dintre directorii de companii au demarat inițiative AI, însă adoptat o abordare foarte limitată. Doar mai puțin de unu din zece respondenți susțin că au implementat AI pe scară largă în organizațiile lor.

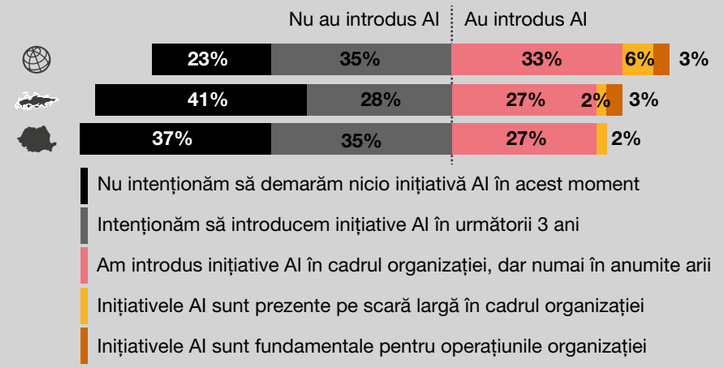
Procentul liderilor de organizații din regiune și din țara noastră care afirmă că nu au implementat încă AI este și mai mare: 69% și respectiv 72%.

Fără îndoială, o bună parte dintre directorii de companii vor introduce Inteligența Artificială în propriile organizații și pentru a nu rămâne în urma competiției care utilizează tehnologii ce ajută la luarea unor decizii mai rapide și mai bine fundamentate.

Deficitul de angajați cu abilități digitale și analitice poate încetini progresul implementării Inteligenței Artificiale. În afară de recrutarea sau dezvoltarea analiștilor de date și specialiștilor AI, la fel de importantă este formarea în interiorul companiilor a

Mai mult de jumătate dintre organizații nu au implementat încă inițiative de Inteligență Artificială

Selectați afirmația care se aplică cel mai bine organizației dumneavoastră:



unor echipe pregătite să aplice Inteligența Artificială în domeniile lor și să creeze soluții împreună cu experții AI. De asemenea, întreaga forță de muncă trebuie sprijinită să se adapteze la schimbare și să utilizeze sistemele bazate pe AI implementate în cadrul organizațiilor.

Preocupările privind AI sunt în creștere, însă transparența este esențială pentru a consolida încrederea oamenilor în utilizarea Inteligenței Artificiale pe scară largă, mai ales în domenii sensibile precum medicina sau autovehiculele autonome. În acord cu omologii lor la nivel global și din regiune, cei mai mulți dintre directorii generali din România admit faptul că Inteligența Artificială este benefică pentru societate, însă deciziile bazate pe AI trebuie bine explicate pentru a fi credibile. De asemenea, liderii de organizații se așteaptă ca deciziile guvernelor să reprezinte un factor catalizator al dezvoltării Inteligenței Artificiale.

Insuficiența informațiilor relevante pentru afacere și deficitul de talente cu abilități digitale trebuie abordate cu maximă seriozitate, în contextul în care aproape două treimi dintre liderii de organizații la nivel global și din regiune consideră că impactul pe care Inteligența Artificială îl va avea asupra societății umane va fi mai mare decât cel al Internetului. În țara noastră, procentul celor care consideră că AI va depăși ca impact revoluția produsă de Internet este încă și mai mare – 75%.

Lucrurile nu mai par așa de clare și simplu de tranșat atunci când se discută despre consecințele pe care Inteligența Artificială le va avea asupra locurilor de muncă. La nivel global, cei mai mulți dintre respondenți (49%) își exprimă opinia că, pe termen lung, AI va elimina mai multe locuri de muncă decât va crea, în timp ce alți 41% cred contrariul. 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 considerând că Inteligența Artificială vă înlocui mai multe locuri de muncă comparativ cu cele pe care le va crea.

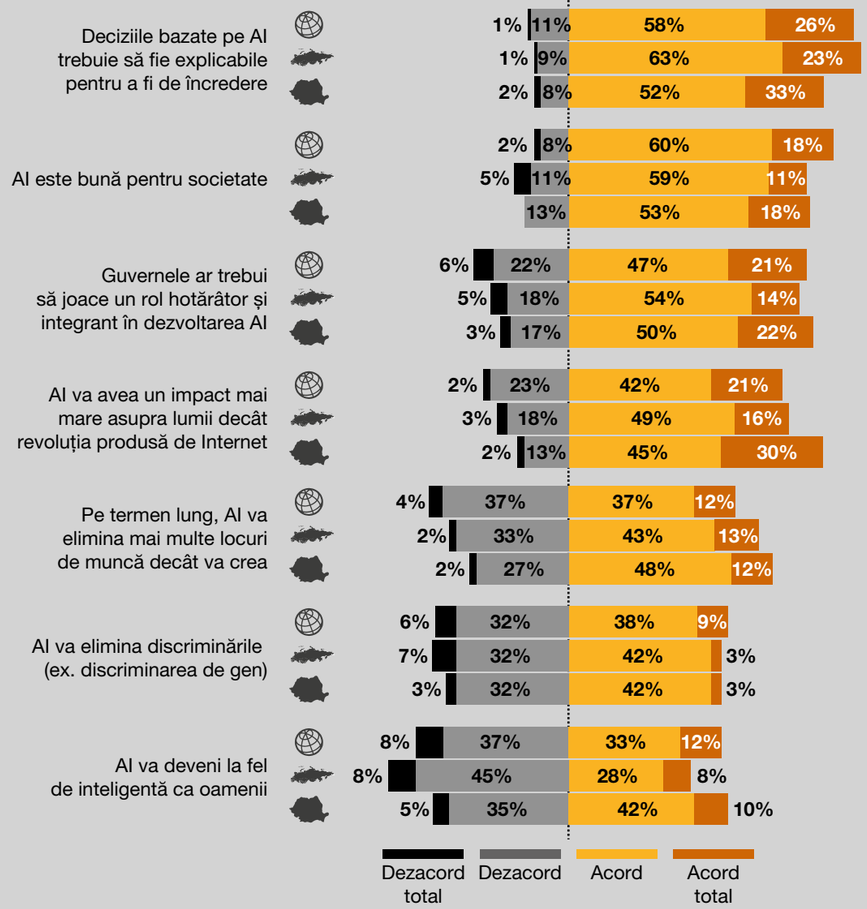
Părerile directorilor generali sunt împărțite și atunci când vine vorba de eliminarea discriminărilor prin folosirea AI - totuși cu un avantaj procentual în favoarea celor care sunt de acord că Inteligența Artificială poate avea un astfel de impact asupra societății umane.

Un alt aspect asupra căruia viziunile liderilor de afaceri sunt divergente este legat de faptul că AI va deveni la fel de inteligentă ca oamenii. În țara noastră, 52% cred că AI va egala în inteligență ființa umană, în timp ce un procent apropiat (53%) dintre directorii de companii din Europa Centrală și de Est sunt convinși de contrariu. La nivel global, cele două categorii de respondenți au ponderi egale – 45%.

Directorii generali sunt îngrijorați, dar și optimiști, în privința tehnologiilor emergente. Acestea sunt adesea greu de înțeles, dar potențialul lor este prea mare pentru a fi ignorat. Ele trebuie folosite pentru a răspunde nevoilor indivizilor și comunităților. Efectele progreselor tehnologice sunt mai rapide și mai puternice ca niciodată și, dacă sunt exploatate corespunzător, pot determina schimbări sistemice benefice pentru mase largi de oameni. Însă în acest sens, nu este suficientă doar susținerea în general a utilizării Inteligenței Artificiale, pentru efectele sale pozitive și durabile, ci este necesar (dar în același timp mai dificil) să fie dezvoltate aplicații specifice, care să țină cont de limitările și restricțiile diverselor domenii de activitate, instituții și comunități.

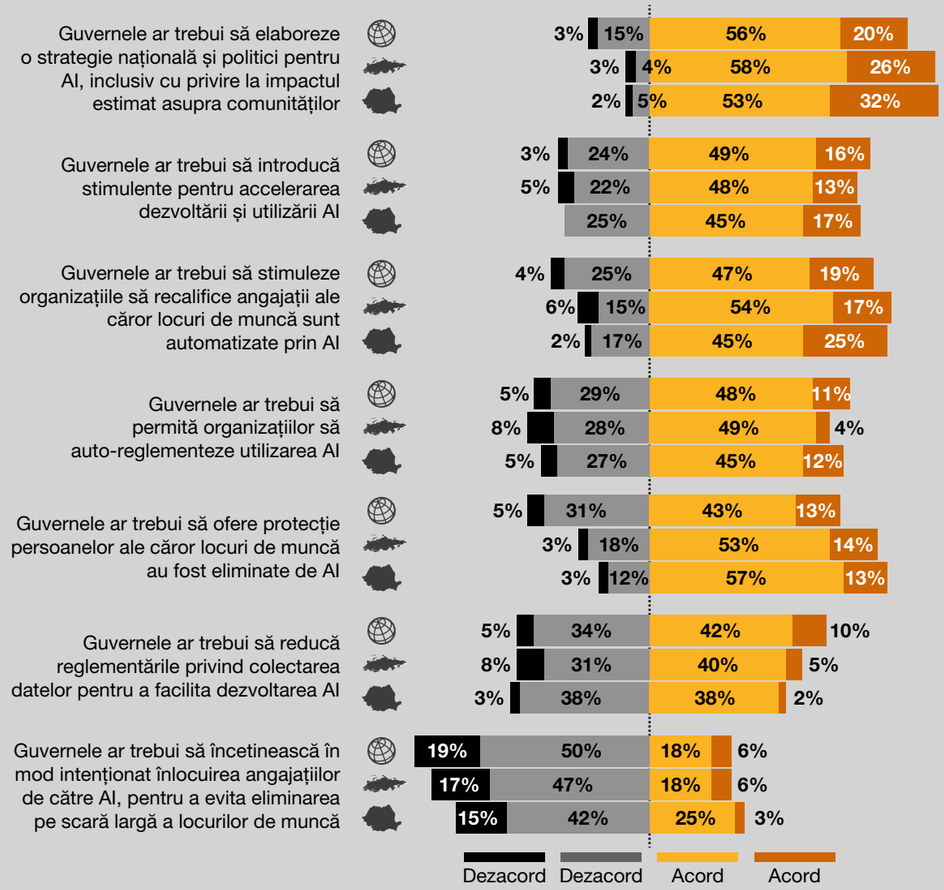
Directorii generali admit că Inteligența Artificială (AI) este benefică pentru societate și că va avea un impact mai mare decât Internetul. Însă este nevoie de comunicare pentru ca oamenii să capete încredere, iar implicarea Guvernelor este esențială pentru dezvoltarea AI.

În ce măsură sunteți de acord cu afirmațiile următoare despre Inteligența Artificială (AI)?



Elaborarea unei strategii naționale, acordarea de stimulente pentru accelerarea utilizării Inteligenței Artificiale și pentru recalificarea angajaților, precum și protecția celor afectați de automatizarea locurilor de muncă ar trebui să reprezinte prioritățile guvernelor în domeniul AI

În ce măsură sunteți de acord cu următoarele afirmații privind implicarea guvernelor în dezvoltarea Inteligenței Artificiale (AI)?



Ținând cont de multitudinea de implicații asupra societății, nu este deloc surprinzător că peste două treimi dintre liderii de organizații consideră că Inteligența Artificială ar trebui să se regăsească și pe agenda autorităților.

Directorii generali 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.

Există un larg consens între directorii generali cu privire la principalele priorități pe care ar trebui să le aibă guvernele pentru dezvoltarea Inteligenței Artificiale:

- **elaborarea unei strategii naționale și a unor politici pentru AI, însoțite de analize de impact;**
- **acordarea de stimulente pentru accelerarea utilizării AI, dar și pentru recalificarea angajaților;**
- **protejarea persoanelor ale căror locuri de muncă au fost automatizate prin intermediul Inteligenței Artificiale.**

De asemenea, peste jumătate dintre respondenți sunt de părere că guvernele ar trebui să permită organizațiilor să auto-reglementeze utilizarea AI.

Pe de altă parte, liderii de afaceri recomandă autorităților să evite capcana populistă a încetinirii intenționate a utilizării AI pentru a evita o eventuală eliminare pe scară largă a locurilor de muncă.

Un aspect asupra căruia perspectivele directorilor generali diferă este legat de necesitatea reducerii de către guverne a reglementărilor privind colectarea datelor pentru a facilita dezvoltarea AI. Cei mai mulți dintre liderii de companii la nivel global (52%) și în Europa Centrală și de Est (45%) susțin că aceasta ar fi o măsură bună pentru stimularea utilizării AI. În România, cele două „tabere” sunt echilibrate, cu un ușor avantaj al celor care cred contrariul. Cert este că organizațiile vor trebui să învețe cum să folosească tehnologiile avansate într-un mod responsabil, cu tot mai multă atenție asupra unor chestiuni precum securitatea cibernetică, confidențialitatea informațiilor și utilizarea în mod etic a datelor.

www.pwc.ro/ceosurvey2019

Pentru a discuta în detaliu rezultatele pentru România ale sondajului anual **PwC Global CEO Survey 2019**, vă rugăm să ne contactați:

Ionuț Simion
Country Managing Partner
PwC România
ionut.simion@pwc.com

Această ediție a raportului asupra principalelor rezultate pentru România ale sondajului anual **PwC Global CEO Survey** a fost coordonată de:

Cristian Tomescu
Manager, Marketing și Business Development

Design:

Andrei Bustan
Senior Specialist, Marketing și Comunicare

Misiunea PwC este de a construi încredere în cadrul societății și de a contribui la rezolvarea unor probleme importante. Suntem o rețea de firme prezentă în 158 de țări cu mai mult de 250.000 de specialiști care oferă servicii de calitate în domeniul auditului, consultanței fiscale și consultanței pentru afaceri. Spuneți-ne care sunt lucrurile importante pentru dumneavoastră și descoperiți mai multe informații despre noi vizitând site-ul www.pwc.ro.

Prezentul material a fost întocmit exclusiv cu titlul de recomandări generale în probleme de interes și nu constituie consultanță profesională. Nu se recomandă să acționați pornind de la informațiile cuprinse în acest text fără a apela în prealabil la consultanță profesională de specialitate. Nu se oferă nicio declarație sau garanție (explicită sau implicită) cu privire la acuratețea sau integralitatea informațiilor incluse în acest document și, în măsura permisă de lege, PwC nu acceptă și nu își asumă nicio responsabilitate sau obligație de diligență pentru niciun fel de consecință a niciunei hotărâri de a acționa sau nu, luate de dumneavoastră sau orice terț, pe baza informațiilor cuprinse în acest document, și pentru nicio decizie luată pe baza acestora.

© 2019 PwC. Toate drepturile rezervate. PwC și PricewaterhouseCoopers semnifică rețeaua de firme PwC și/sau una sau mai multe firme individuale membre ale acesteia, fiecare fiind persoană juridică cu statut independent. Vă rugăm să accesați site-ul www.pwc.com/structure pentru mai multe detalii.