

## Recrutarea și pastrarea angajaților pregătiți pentru economia digitală devin tot mai mult factori critici pentru creșterea economică în Europa



**Economia digitală va fi principalul motor care va stimula creșterea în Europa în anii următori. Cu toate acestea, lipsa competențelor necesare pentru poziții cheie afectează capacitatea companiilor de a evolua. Deși transformarea digitală deschide noi oportunități pentru angajatori, acestora le este din ce în ce mai greu să recruteze și să pastreze talentele. Iar acest lucru va avea un impact negativ asupra perspectivelor de creștere economică în Europa și a capacității sale de a concura într-o lume globalizată în care competiția devine tot mai intensă.**

Ultimul raport EY privind potențialul de creștere a Europei, arată ca deficitul de muncă calificată afectează o parte din ecosistemul de business al companiilor. Aproape 75% dintre participanți spun că provocările legate de lipsa calificărilor necesare au afectat productivitatea și rentabilitatea afacerii. Pe de altă parte, 60% dintre aceștia au menționat impactul puternic asupra creșterii veniturilor și a nivelului de investiții în produse și servicii noi. Prin urmare, absența sau insuficiența competențelor poate reprezenta un risc real pentru sănătatea unei companii.

Și nu este vorba doar de numărul de locuri de muncă vacante pe care angajatorii se luptă să le completeze – ci și despre tipul de specialiști pe care îi consideră dificil de recrutat. De multe ori vorbim de specializări care sunt esențiale pentru transformarea digitală a unei companii.

De exemplu, pentru executivii chestionați cel mai dificil fost să găsească angajați cu abilități în securitatea informatică. De asemenea, specialiștii în analiză de date, care pot ajuta companiile să înțeleagă mai bine tendințele consumatorilor, sunt la fel de greu de găsit, ca și cei cu experiență în AI și în robotica.

### **Recrutarea, o prioritate strategică pe agenda consiliilor de administrație**

Există o discrepanță tot mai mare între strategiile digitale ale companiilor și capacitatea lor de a recruta persoanele potrivite care să le implementeze. Deși 57% dintre participanții la studiu au declarat că au o strategie adaptată de recrutare, ca parte a transformării lor digitale și tehnologice, mai mult de 30% dintre cei chestionați nu au pus-o în practică.

Prin urmare, liderii de companii trebuie să regândească modul în care atrag și pastrează angajații potriviți - începând cu modul în care planifică strategia de business pe termen lung. O mai bună strategie în privința capitalului uman poate ameliora deficitul de competențe și poate avea un impact pozitiv asupra viitorului general al unei companii.

Creșterea competențelor prin cursuri de pregătire va fi mai eficientă decât cautarea candidaților perfecți

Companiile mature adopta deja strategii active de învățare și iau masuri pentru a se asigura ca personalul lor este antrenat pentru transformarea digitala. Aproape 90% au declarat ca investesc în îmbunătățirea abilităților digitale ale angajaților existenți și ale celor noi.

În plus, reevalueaza cariera angajaților lor, oportunitățile acestora de dezvoltare, inclusiv prin oferirea unui program flexibil și prin redefinirea criteriilor de calificare pentru a include persoanele care nu dispun de anumite competențe sau calificari necesare, dar au potențialul de a le dobândi.

În prezent, când un loc de munca nu mai este pe viața, generația Millennials a înțeles pe deplin nevoia de învățare pe tot parcursul vieții. Aceștia vad cum tehnologia avanseaza și realizeaza ca nu sunt suficiente cunoștințele actuale, iar acest lucru este, totodata, incitant și provocator pentru ei.

”Este abia începutul noii filosofii de viața care anuleaza secvența cu care am fost obișnuiți de tipul: ciclul educațional, cel de munca și cel de pensie. Generata în principal de creșterea speranței de viața și de ritmul fara precedent al schimbarii, aceasta noua filozofie presupune o abordare a celor trei cicluri majore din viața unui individ în secvențe cu durata mai scurta și cu iterații multiple. Noul tablou al vieții unui om din era digitala 4.0 va ajunge sa fie reprezentat printr-o serie de mai multe cicluri de învățare, aplicare a cunoștințelor dobândite și odihna, ori de câte ori va fi nevoie de o reșezare în spațiul cerințelor de noi competențe în piața muncii. De aici, rezulta nevoia stringenta a unei revoluții propriu-zise în felul în care organizațiile funcționeaza în raport cu forța de munca. Ceea ce arata acest studiu și direcțiile de adresare a provocarii din ce în ce mai mari pe planul întâlnirii cererii cu oferta de competențe digitale și de management este doar începutul unei perioade de schimbari dramatice în felul în care suntem obligați sa regândim modul de lucru în companii. Integrarea lucratorilor care nu sunt angajați, așa numiții „gig workers”, flexibilitatea acordata acestora și, mai ales, înțelegerea faptului ca trebuie integrat timpul de reciclare de competențe în bugetele firmelor sunt doar câteva din acțiunile concrete de aplicat cât mai rapid”, spune **Andreea Mihnea**, *HR Director, EY România și Republica Moldova și EY South East Europe Talent Leader*.

Ceea ce e important de înțeles pentru angajatori este ca acest lucru creeaza așteptari mari pentru formarea corporativa și pentru programele de dezvoltare oferite în cadrul companiilor, care ar trebui sa se concentreze pe competențe necesare nu doar astazi, ci și în viitor. Acești tineri profesioniști doresc mai mult decât oferte bune de munca. Doresc sa li se acorde timp pentru a fructifica învățarea disponibila și vad o valoare adaugata în certificările care vor fi recunoscute pe plan extern.

”În condițiile în care, pentru a produce valoare în companii, dincolo de termenul scurt dupa ce au fost integrați, oamenii au nevoie sa învețe permanent, se pune din ce în ce mai mult întrebarea legata de disponibilitatea de timp a acestora pentru învățare. Acordarea de mai mult timp pentru achiziția de noi competențe este și mai dificila în condițiile actuale de supra-stimulare informaționala a angajaților, fenomen generat de creșterea numarului canalelor de interacțiune umana în sfera digitala. Daca, acum câțiva ani, comunicarea electronica ce se suprapunea pe cea fața în fața consta în principal în email, acum, dincolo de faptul ca folosim mult mai multe dispozitive electronice, în jur de 5, cantitatea de informație pe care trebuie sa o procesam este exponențial mai mare decât acum câțiva ani. Astfel, problema acordarii timpului de învățare devine din ce în ce mai greu de rezolvat de catre angajați și companii deopotriva, având premisele de a crea un real blocaj, de tipul celui pe care îl vedem conturându-se acum”, puncteaza **Andreea Mihnea**.

### **Viitorul resurselor umane este digital**

Transformarea digitala oferita de Industria 4.0 înseamna ca piața muncii se afla în mijlocul unei schimbari fundamentale, fara precedent în ultimii ani. Lipsa de competențe pentru locurile de munca digitale este un impediment major în calea succesului lor. Cererea pentru aceste abilitați nu va face decât sa creasca în continuare, ceea ce înseamna ca dificultatea recrutarii se va adânci înainte ca piața muncii sa se adapteze.

”România pare să se confrunte cu una din cele mai dificile ecuații în acest context; de la an la an, România urcă în topul țărilor cu cea mai mare discrepanță între nevoia de personal și capacitatea de a umple pozițiile vacante. Productivitatea, pe de altă parte, este încă undeva la jumătatea mediei din Uniunea Europeană, sistemul educațional pare din ce în ce mai decalat de nevoile angajatorilor, în ciuda tuturor eforturilor disperate făcute de instituțiile de învățământ și de mediul de afaceri. De asemenea, mobilitatea foarte accentuată a forței de muncă este puternic corelată cu comportamentul de termen scurt al angajatorilor care probabil ar putea investi și mai mult, dacă ar avea încrederea într-un ROI (Regulament de Ordine Interioară) aferent”, încheie **Andreea Mihnea**.

O strategie inteligentă de resurse umane și un angajament de a investi în procesul de recrutare, în formarea și dezvoltare a personalului cheie sunt fundamentale pentru a ajuta companiile să depășească lipsa de competențe. Acest lucru poate contribui la profitabilitatea și performanța afacerii, asigurând pregătirea pentru un viitor digital. Printr-un parteneriat cu guvernele și instituțiile de învățământ, companiile pot să se asigure că abilitățile potrivite sunt dezvoltate și puse la dispoziție în întreaga economie, creând astfel un mediu divers și plin de talente.