

Criza pandemica accelereaza schimbarea pentru angajați: În doi-trei ani, sute de mii de locuri de munca vor necesita abilitați digitale



Daca în urma cu un an studiul PwC România Workforce Disruption Index arata ca, în urmatorul deceniu, 275.000 angajați români ar trebui sa învețe abilitați digitale noi ori superioare (upskilling) pentru a-și menține sau gasi locuri de munca, estimările în contextul pandemiei - care a accelerat digitalizarea - devanseaza termenul cu cel puțin cinci ani.

Deja considerata de mai mulți ani un fenomen disruptiv pentru forța de munca, transformarea digitala a fost grabita în ultimele luni odata ce multe activități s-au mutat în mediul virtual mai rapid decât se anticipa. În aceste condiții, adaptarea competențelor trebuie sa aiba loc mai repede atât pentru ca tot mai multe activități economice și sociale se desfășoara online, cât și pentru ca automatizarea va înlocui mai curând decât se prognoza unele locuri de munca. Aceasta nu este o amenințare, este un îndemn pentru angajați și angajatori sa fie pregătiți pentru realitatea pe care trebuie sa o gestionam. Nevoia de abilitați digitale tot mai sofisticate crește rapid și schimba cererea pe piața muncii. În ultimele luni, am fost toți obligați sa evoluam în lumea online - unii fiind abia în faza de “alfabetizare” digitala, în timp ce alții au adaugat noi competențe sau le-au dezvoltat pe cele existente. Au aparut instrumente noi de comunicare, s-au sofisticat cele existente și s-au accentuat cerințele de securitate cibernetica. Și lucrurile nu se opresc aici. Trebuie sa ne analizam mai cu atenție ceea ce știm sa facem efectiv și cum ar putea sa arate în viitor profesia pentru care suntem pregătiți în acest moment.

Daca ne uitam la industriile puternic afectate de criza pandemica, putem anticipa ca multe activități se vor face diferit. HoReCa sau transporturile care, până de curând, necesitau într-o masura insignifianta competențe digitale încep sa adopte treptat digitalizarea. Sunt domenii despre care s-a vorbit mai puțin până acum ca fiind ”țintele” digitalizării sau automatizării, însa tot mai multe companii au început sa exploreze interacțiunea virtuala acolo unde e posibil, chiar și în acest domenii. În același timp, angajații aflați în pericol sa-și piarda locurile de munca sau care și le-au pierdut deja, trebuie sa se reorienteze, fie sa transpuna în online o parte a activității, în masura în care este posibil, fie sa învețe altceva.

Un impact mare au resimțit și vor resimți tot mai puternic, industriile unde digitalizarea și automatizarea preiau treptat din locurile de munca. În industria manufacturiera, de exemplu, roboții sunt tot mai prezenți. Presiunea asupra costurilor, mai ales ca urmare a crizei, va grabi acest proces. Chiar și în serviciile publice, se vede o tendința de digitalizare, mai ales dupa ce perioada de lockdown a pus autoritățile în situația de a gasi soluții pentru a derula activități și a oferi servicii publice fundamentale. Alte servicii, cum este telemedicina, au fost utilizate mai ales de catre entități private, iar acum au început sa fie familiare spitalelor și clinicilor de stat. Școala online, un experiment cu totul nou pentru România, deși a funcționat cu sincope, este începutul unui proiect care, cu siguranța, va continua.

Preocuparea pentru educație și recalificare poate să atenueze presiunea asupra persoanelor "vulnerabile" pe piața muncii în viitor. România are nevoie de investiții în educație atât pentru copii, cât și pentru adulți, cu accent pe digitalizare, dar și pe acele competențe încă neînlocuibile de tehnologie: capacitatea de a lua decizii, să-și exerseze creativitatea, să lucreze bine în echipă, să își dezvolte inteligența emoțională și abilitatea de a învăța și a se reinventa, aptitudini care vor fi esențiale pentru adaptarea la ceea ce se va cere pe piața muncii.

Responsabilitatea educației, în mod realist pentru a atinge rezultate, trebuie împărțită între guvern, prin educația formală, angajatori, prin programele de formare la locul de muncă și, nu în ultimul rând, fiecare individ în parte. Cei care sunt pro-activi și investesc în propria educație, vor avea beneficii reale în următorii ani, restul, rămân la discreția sistemelor de ajutoare sociale sau primesc locuri de muncă prost plătite. Investiția este de timp și energie, mult mai mult decât de bani, având în vedere multitudinea de instrumente accesibile mai ales online. De exemplu, aplicația generată de PwC, Digital Fitness App, este utilă pentru cei care vor să-și verifice abilitățile digitale și să se înscrie într-un plan de "fitness" digital.

Ce spun directorii generali din România despre upskilling

Înainte de criza generată de pandemia COVID-19, directorii generali intervievați de PwC România în cadrul CEO Survey 2020 arătau că una dintre cele mai mari preocupări ale lor este disponibilitatea competențelor în cadrul organizației, indiferent că era vorba despre abilități interpersonale, de lucru cu volume mari de date sau competențe digitale. Totodată, cei mai avansați respondenți în adoptarea unor programe de upskilling au arătat că principala provocare este păstrarea angajaților, în timp ce companiile la început de drum invocau motivația și lipsa de resurse drept cele mai mari obstacole. Întrebați despre zonele în care companiile pe care le conduc derulează cele mai eficiente programe de upskilling, liderii le-au menționat pe cele care pun accent pe creșterea productivității forței de muncă (72%) și pe creșterea afacerii (70%), respectiv proiectele în vederea reducerii lacunelor și nepotrivirilor de competențe (67%).

Deși este de înțeles că în această perioadă să punem la îndoială nevoia de investiții în programe de training profesionale, atât timp cât încercăm simultan să reducem costurile, trebuie să avem în vedere că există mai multe modalități de a folosi resursele interne pentru a oferi instruire. Chiar dacă implică cheltuieli, aceste programe sunt necesare și nu trebuie privite ca un cost suplimentar, ci ca o investiție în pregătirea echipei și a organizației pentru viitorul muncii.

Îmbunătățirea competențelor digitale este, prin urmare, o inițiativă esențială pentru afacere care ar putea fi abordată în orice moment în care există timpi morți sau scaderi în productivitate. Pregătirea forței de muncă a viitorului va necesita investiții mari, dar costul inacțiunii va fi și mai mare.