

Sondaj global PwC: Doar una din patru organizații știe acum care sunt competențele necesare angajaților în viitor



Doar una din patru organizații cunoaște acum abilitățile necesare angajaților în viitor ca urmare a schimbărilor tehnologice, potrivit sondajului Future of Work and Skills 2021. Deși le este dificil să spună care sunt competențele viitorului, aproape 60% dintre liderii de companii și de resurse umane spun că este importantă și foarte importantă identificarea acestora.

”Adoptarea noilor tehnologii a fost accelerată de criza sanitară și vedem că tot mai multe profesii depind de abilități digitale. În urma cu doi ani, estimările noastre arătau că, până în 2028, 275.000 de angajați români ar trebui să deprindă competențe digitale noi sau superioare (upskilling) pentru a-și menține sau găsi locuri de muncă, dar estimăm că termenul a fost devansat de pandemie cu câțiva ani. Astfel, în timp ce investesc în noi tehnologii de automatizare, cloud și analiza de date care susțin luarea deciziilor și cresc eficiența și reziliența, companiile trebuie să-și pregătească angajații pentru aceste schimbări, să ofere oportunități de învățare și să le explice ce înseamnă pentru ei aceste schimbări”, a declarat **Dinu Bumbacea**, *Country Managing Partner, PwC România*.

Totodată, respondenții spun că le este dificil să evalueze decalajele de competențe. O soluție ar fi ca organizațiile să investească în sisteme care să inventarieze permanent competențele și pe baza acestor date să dezvolte programe de perfecționare, planuri de carieră și de succesiune. Cu toate că aproape două treimi dintre companii consideră importante și foarte importante programele de upskilling și reskilling, doar 25% dintre ele susțin ferm că sunt capabile să recalifice și să reorganizeze rapid angajații când va fi necesar, și 31% încurajează îmbunătățirea competențelor și învățarea continuă pentru a ajuta oamenii să rămână angajabili. Principalele constrângeri enumerate de liderii intervievați, care îi împiedică să progreseze în această direcție, sunt legate de costuri, capacitatea leadership-ului și cultura organizațională.

În același timp, departamentele de resurse umane trebuie să evolueze pentru a livra strategia de care companiile au nevoie pentru forța de muncă a viitorului. Potrivit sondajului, în prezent, mai puțin de o treime dintre respondenți s-au arătat ferm de acord că funcția HR este eficientă în dezvoltarea strategiei pentru forța de muncă. Iar acest procent a fost și mai mic, de doar 15%, în rândul liderilor de companii.

Digitalizarea continuă să fie o preocupare pentru companii, dar și o sursă de anxietate pentru angajați, pentru că, pe de o parte, majoritatea organizațiilor nu înțeleg riscurile înlocuirii muncii umane cu tehnologie și, de cealaltă parte, oamenii se tem pentru locurile lor de muncă. Doar 21% dintre respondenți au susținut că pot identifica riscurile și doar un sfert le comunică clar și consecvent angajaților despre impactul automatizării și AI.

Despre sondaj

Sondajul a fost realizat în luna septembrie în rândul a circa 4.000 de directori generali și de HR din 28 de industrii și 26 de state.