

23. globalna raziskava družbe PricewaterhouseCoopers med direktorji

Črni oblaki vse bliže?

Mnenja slovenskih gospodarstvenikov







Neverjetno, kakšne spremembe se lahko zgodijo v globalnem gospodarstvu v pičlih dveh letih! Leta 2018 je globalna raziskava družbe PricewaterhouseCoopers (PwC) med direktorji razkrila rekordno raven optimizma glede svetovne gospodarske rasti. Letos prinaša rekordno raven pesimizma.

Prvič v zgodovini te raziskave več kot polovica direktorjev, ki smo jih anketirali na globalni ravni, verjame, da se bo stopnja rasti svetovnega bruto družbenega proizvoda znižala. To napoved spremlja tudi nizko zaupanje direktorjev v obeti lastnih organizacij. Le 27 % direktorjev na globalni ravni je "trdno prepričanih" v možnosti za rast prihodkov njihovih organizacij v letu 2020, kar je najnižja raven vse od leta 2009.

Te napovedi so po naši analizi zanesljiv pokazatelj, tako smeri, kot tudi stopnje rasti svetovnega bruto družbenega proizvoda v letu, ki je pred nami.

In kaj zamegljuje pogled z vrha? Z eno besedo, negotovost.

23. globalna PwC-jeva raziskava med 1.581 direktorji iz 83 držav - med anketiranimi v septembru in oktobru 2019 je bilo tudi 45 direktorjev vidnih slovenskih podjetij - ponuja pomemben in koristen vpogled v razmišljanje in pričakovanja direktorjev glede prihodnosti poslovanja njihovih organizacij, vključno s priložnostmi za rast, izzivi in strategijami, ter glede gospodarskega okolja in družbe na splošno.

Analiza se letos osredotoča na štiri pomembna področja: rast, tehnologijo, razvijanje veščin zaposlenih in podnebne spremembe.

Vljudno vabljeni k branju!

Ključne ugotovitve raziskave za Slovenijo

- ✓ 53 % anketiranih slovenskih direktorjev meni, da se bo svetovna gospodarska rast v naslednjih 12 mesecih poslabšala.
- ✓ 33 % jih je trdno prepričanih, da bo njihova družba ustvarila rast prihodkov v naslednjih 12 mesecih, 24 % pa, da ji bo to uspelo v naslednjih treh letih.
- ✓ 78 % vprašanih slovenskih direktorjev skrbi gospodarska negotovost, 76 % pa povečana davčna obremenitev.
- ✓ 67 % jih med največje poslovne grožnje njihovim organizacijam navaja hitrost tehnoloških sprememb, 60 % pa razpoložljivost usposobljenih kadrov.
- ✓ 76 % vprašanih slovenskih direktorjev je odgovorilo, da na oblikovanje strategij kibernetске varnosti v njihovih podjetjih najbolj vpliva vse večja kompleksnost kibernetских groženj.
- ✓ 29 % anketiranih je prepričanih, da bodo pobude njihovih podjetij na področju podnebnih sprememb njihovim organizacijam prinesle večji ugled pri ključnih deležnikih in zaposlenih.
- ✓ 89 % vprašanih slovenskih direktorjev meni, da razvijanje veščin zaposlenih pomembno vpliva na višjo produktivnost in angažiranost zaposlenih ter močnejšo korporativno kulturo
- ✓ Največji izzivi, s katerimi se soočajo slovenska podjetja pri razvijanju veščin zaposlenih, so motivacija zaposlenih, pomanjkanje sredstev ter sposobnost zaposlenih za usvajanje novih znanj.



Štiri področja, ki jih podrobneje obravnava letošnja raziskava:

Slabši obeti zaradi negotovosti

Ne glede na to, kam gledajo direktorji ali od kod gledajo, je njihova pot naprej polna negotovosti. In ta negotovost je odraz rasti v preteklih dveh letih. V zadnjih dveh letih se je odstotek direktorjev, ki menijo, da se bo svetovna rast bruto družbenega proizvoda zmanjšala, povečal kar desetkrat (s 5 % na 53 %). O povečanem pesimizmu poročajo direktorji iz vseh regij po svetu. In v skoraj vseh regijah rezultati tokratne ankete kažejo, da se je občutno zmanjšalo zaupanje anketiranih v 12-mesečne možnosti rasti prihodka njihovih organizacij. Direktorji so bolj optimistični glede možnosti rasti v prihodnjih treh letih, vendar pa je stopnja zaupanja še vedno nizka, pravzaprav najnižja po letu 2009. Negotovost – tudi zaradi trgovinskih sporov, podnebnih sprememb in kibernetičnih groženj - je prisotna na vseh področjih sprejemanja odločitev vodilnih, zato je pogled z vrha v prihodnost precej zamegljen.

Vzpostavljanje zaščite v kibernetickem prostoru

Internet – veliki globalni povezovalac in prinašalec demokracije v širjenju informacij – se zdaj sooča z nenačrtovanimi in nevarnimi posledicami svojih obljub. Brez uspešnega globalnega okvira obvladuje položaj, s katerega lahko ureja prakso ali nadzoruje napade na digitalno tehnologijo. Tako ni presenečenje, da anketirani direktorji v prihodnje predvidevajo sprejetje zakonodaje, ki bi urejala vsebine in zasebne podatke na prevladujočih tehnoloških platformah. Zaradi večje regulacije bo internet posledično tudi bolj razdrobljen. Odziv proti prevladujočemu modelu svetovne in vseobsegajoče internetne platforme je razvoj – ta naj vodi po poti, ki bo podprta z določenimi skupnimi standardi. Če bo globalno gospodarstvo uresničilo obljubo četrte industrijske revolucije, bo potrebna večja stopnja usklajenosti glede teh vprašanj.

Podnebne spremembe: Priložnost v krizi

Organizacije po vsem svetu začenjajo prepoznati tveganja, še več, potencialne priložnosti, ki jih prinaša problematika podnebnih sprememb. V primerjavi s pred desetimi leti je danes veliko večja verjetnost, da bodo direktorji prepoznali prednosti, ki jih prinaša „zelena“ naravnost njihovih organizacij. Te se v prvi vrsti kažejo v ugledu, ki ga uživajo med ključnimi deležniki in zaposlenimi, kot tudi v novih priložnostih za izdelke in storitve ter koriščenju vladnih spodbud. Rezultati na regionalnih ravneh kažejo nekaj pričakovanih in nekaj zaskrbljujočih ugotovitev v zvezi s tem. V Zahodni Evropi in azijsko-pacifiški regiji, kjer so organizacije daleč spredaj pri oceni tveganj prehoda v bolj zeleno gospodarstvo, to ni presenetljivo, če upoštevamo vladne zaveze glede trajnosti v obeh regijah. Nasprotno pa na Bližnjem Vzhodu, kjer je največ gospodarstev izpostavljenih svetovnemu napredku v smeri čiste energije, pa le-te še precej zaostajajo pri oceni in prepoznavi sprememb, ki jih prinaša nizkoogljična prihodnost.

Izpopolnjevati se ali ne – to zdaj ni več vprašanje

Med izpopolnjevanjem večšin zaposlenih, gospodarskim optimizmom in zaupanjem v prihodke brez dvoma ostaja povezava. Direktorji, ki so v svojih organizacijah že uveljavili programe izpopolnjevanja večšin zaposlenih, že zaznavajo pozitivne učinke le-tega: kažejo se v močnejši korporativni kulturi, večji inovativnosti, večji produktivnosti in angažiranosti zaposlenih. Tisti, ki so že pred leti stopili na pot izpopolnjevanja in razvoja večšin, danes kot glavni izziv navajajo zadržanje zaposlenih, medtem ko sta motivacija in pomanjkanje sredstev največji oviri pri tistih, ki na pot razvoja večšin zaposlenih šele stopajo. Eno je jasno: povečanje avtomatizacije, demografske spremembe in novi predpisi bodo precej otežili trud organizacij, da pritegnejo in tudi zadržijo ustrezno usposobljen kader, ki je potreben za ohranjanje tempa, ki ga narekujejo tehnološke spremembe. V prihodnosti bo treba veliko pozornosti nameniti razvoju lastnega ustrezno usposobljenega kadra.



Rast:

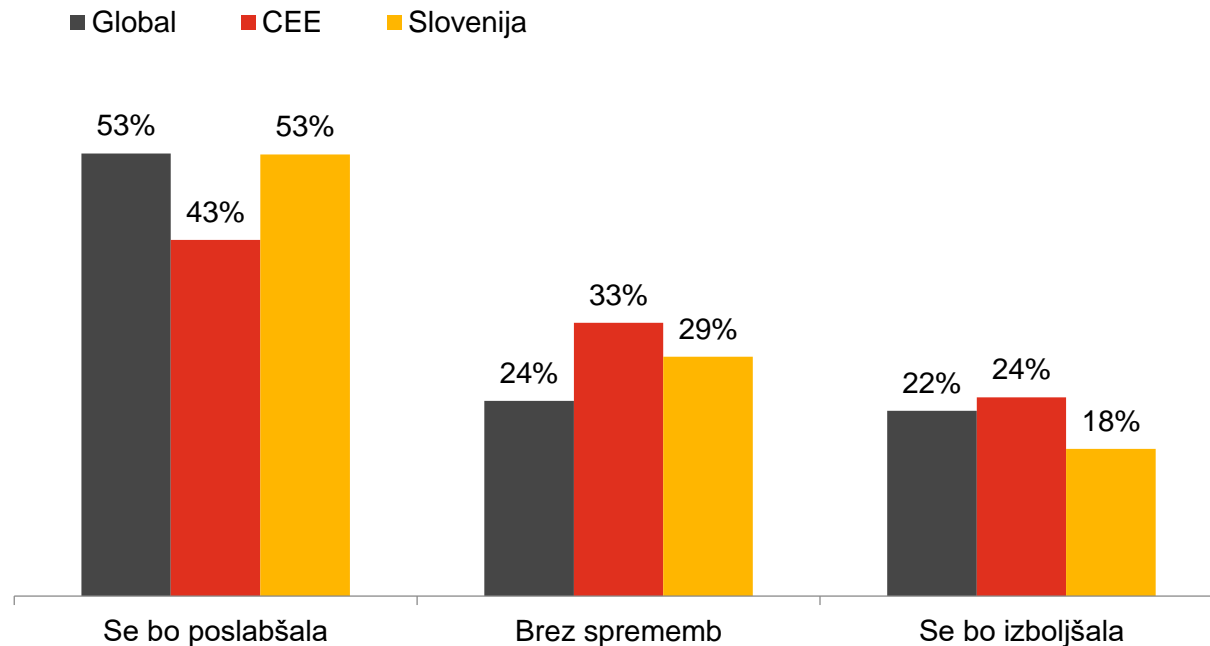
Slabši obeti zaradi negotovosti



Če je lani v prvi PwC-jevi anketi med direktorji v Sloveniji še manj kot polovica vprašanih (47 %) direktorjev ocenila, da se bo svetovna gospodarska rast v naslednjih 12 mesecih poslabšala, jih letos tako meni že več kot polovica (53 %).

Če so slovenski direktorji v primerjavi s tistimi na svetovni ravni lani veljali za izjemno črnoglede, pa to letos ne velja več. Namreč, odstotek tistih anketiranih direktorjev na globalni ravni, ki menijo, da se bo svetovna gospodarska rast v naslednjih 12 mesecih poslabšala, se je letos z lanskim 29 % povzpela na visokih 53 % in se izenačil z rezultati v Sloveniji. Med slovenskimi direktorji je za 12-odstotnih točk letos upadel tudi delež tistih, ki menijo, da se svetovna gospodarska rast v tem letu ne bo spremenila. Zelo velik upad – kar za dvajset odstotnih točk – na globalni ravni beleži delež tistih, ki menijo, da se bo svetovna gospodarska rast v naslednjih 12 mesecih izboljšala. Zanimivo in presenetljivo je, da je prav pri tem vprašanju med anketiranimi slovenskimi direktorji zaznati kanček optimizma; če jih je lani le 13 % menilo, da se bo svetovna gospodarska rast v naslednjih 12 mesecih izboljšala, jih je letos tako odgovorilo 18 %.

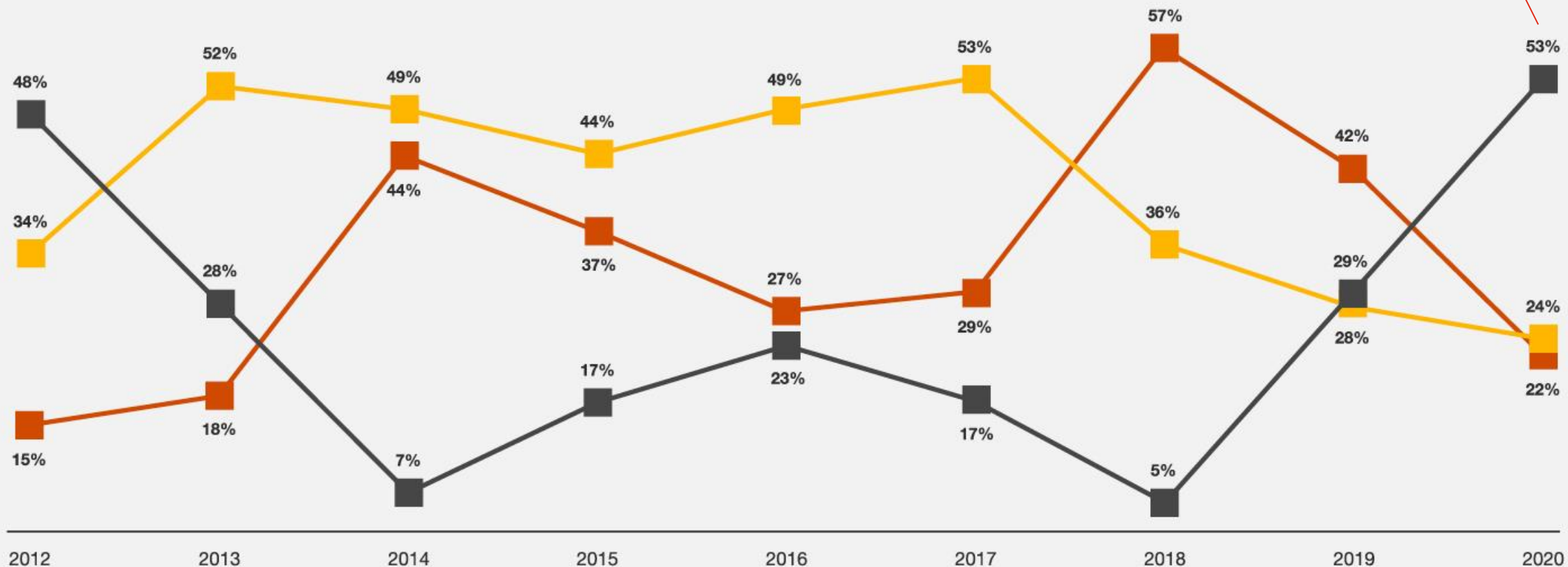
V: Ali menite, da se bo v naslednjih 12 mesecih svetovna gospodarska rast izboljšala, poslabšala ali ostala nespremenjena?



V: Ali menite, da se bo v naslednjih 12 mesecih svetovna gospodarska rast izboljšala, poslabšala ali ostala nespremenjena?

Odstotki prikazujejo odgovore direktorjev skozi leta na globalni ravni.

■ Se bo izboljšala ■ Brez sprememb ■ Se bo poslabšala



Rekordno povečanje deleža direktorjev, ki menijo, da se bo svetovna gospodarska rast poslabšala

Če pogledamo rezultate raziskave na globalni ravni za nekaj let nazaj, prav tako vidimo črno sliko. Odstotek tistih anketiranih direktorjev na globalni ravni, ki menijo, da se bo svetovna gospodarska rast v naslednjih 12 mesecih poslabšala, se je letos z lanskih 29 % povzpel na rekordnih 53 %, kar je največja porast pesimizma po letu 2012, ko je bilo anketiranim direktorjem na globalni ravni prvič zastavljeno to vprašanje. V primerjavi s preteklimi leti je rekorden tudi upad deleža tistih direktorjev na globalni ravni, ki menijo, da se bo gospodarska rast v prihodnjih 12 mesecih izboljšala – ta delež je po podatkih letošnje raziskave upadel kar za 20 odstotnih točk (z 42 % v 2019 na 22 % v 2020) in se že približuje najnižjim vrednostim raziskave v letih 2012 in 2013.

Takšna slika svetovnega gospodarstva je še toliko bolj presenetljiva, če upoštevamo, da smo v naši raziskavi med direktorji še pred dvema letoma poročali o rekordni ravni optimizma glede rasti svetovnega gospodarstva: leta 2018 je namreč 57 % direktorjev verjelo, da se bo gospodarska rast v tistem letu izboljšala. Čeprav je preobrat dramatičen, je pričakovanje gospodarskih voditeljev skladno z večino gospodarskih napovedi za letošnje leto. Mednarodni denarni sklad je v svoji napovedi za oktober 2019 opozoril: "Svetovno gospodarstvo se sinhronizirano upočasnjuje in ponovno znižujemo rast za leto 2019 na tri odstotke, kar je najpočasnejša rast po svetovni finančni krizi."

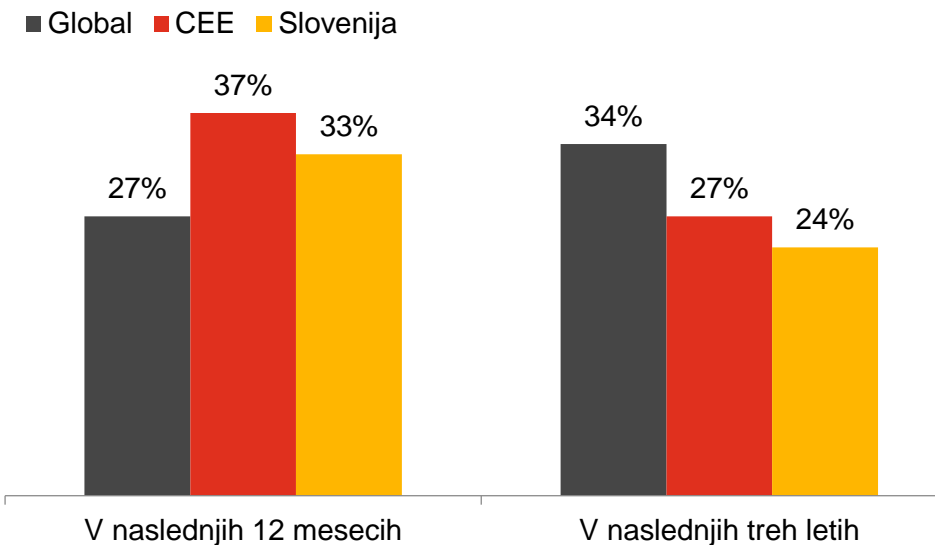
Kljub temu pa gospodarski kazalci na številnih trgih za leto 2020 ostajajo pozitivni. Brezposelnost v državah članicah OECD je v letu 2019 dosegla rekordno nizek odstotek 5,1 %, vrednosti meritev globalnega zaupanja potrošnikov so višje, dogajanje na finančnih trgih pa je živahno. Vendar pa se je rast po vsem svetu upočasnila in, kot poroča organizacija World Economic Forum, do izjemne rasti produktivnosti, ki jo je obljubljala četrta industrijska revolucija, še ni prišlo. Demografski podatki pritiskajo na delovne trge po vsem svetu, saj je število ljudi, ki se upokojujejo, precej višje od števila tistih, ki šele postajajo del delovne sile.



Glede na pesimistične napovedi v zvezi z gospodarsko rastjo ni presenetljivo, da se je delež direktorjev na globalni ravni, ki so „trdno prepričani“ v kratkoročno in srednjeročno rast prihodkov v naslednjih 12 mesecih in treh letih, še nekoliko zmanjšal. Kot kaže letošnja raziskava, je zaupanje direktorjev v 12-mesečno in triletno rast prihodkov njihovih organizacij upadlo na ravni, ki jih v raziskavi ni bilo videti od leta 2009, ko je bila svetovna finančna kriza na vrhuncu.

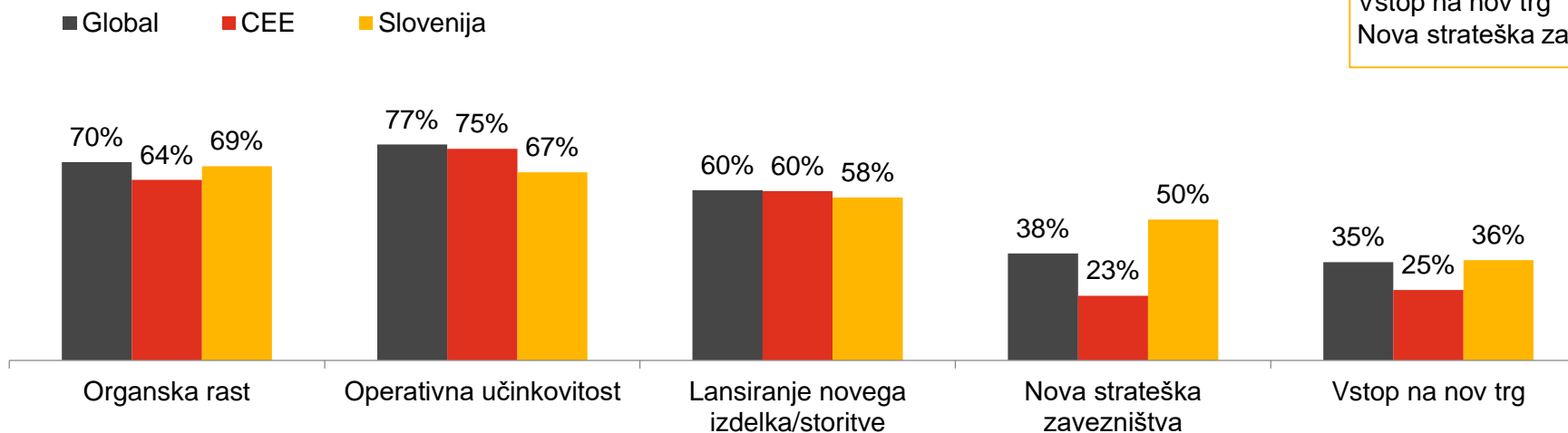
Slovenski direktorji pri teh napovedih niso izjema, njihova pričakovanja glede kratkoročne rasti prihodkov njihovih organizacij ostajajo primerljive lanski ravni (31 % v 2019 in 33 % v 2020). Zanimivo je pri srednjeročnih napovedih - enako kot pri napovedih glede gospodarske rasti – med slovenskimi direktorji zaznati kanček optimizma: 24 % (v primerjavi s 16 % v 2019) anketiranih je izrazilo trdno prepričanje v rast prihodkov njihovih organizacij v naslednjih treh letih.

V: Kako prepričani ste, da bo vaša organizacija ustvarila rast prihodka v naslednjih 12 mesecih / 3 letih? Odstotki prikazujejo odgovore Trdno prepričan.



V: Katere dejavnosti načrtujete v naslednjih 12 mesecih z namenom ustvarjanja prihodkov?

Možnih je bilo več odgovorov.



Slovenija v 2019	
Organska rast	78 % (- 9 % v 2020)
Operativna učinkovitost	69 % (+ 2 % v 2020)
Lansiranje novega izdelka/storitve	69 % (- 11 % v 2020)
Vstop na nov trg	34 % (+ 2 % v 2020)
Nova strateška zaveznitva	31 % (+ 19 % v 2020)

Strategije za spodbujanje rasti prihodkov podjetij v veliki meri ostajajo podobne lanskim, ko je bilo v gospodarstvu že čutiti prvi val negotovosti. Kot kaže anketa, se bodo slovenska podjetja tudi v letu 2020 opirala predvsem na organsko rast (69 %) in operativno učinkovitost (67 %).

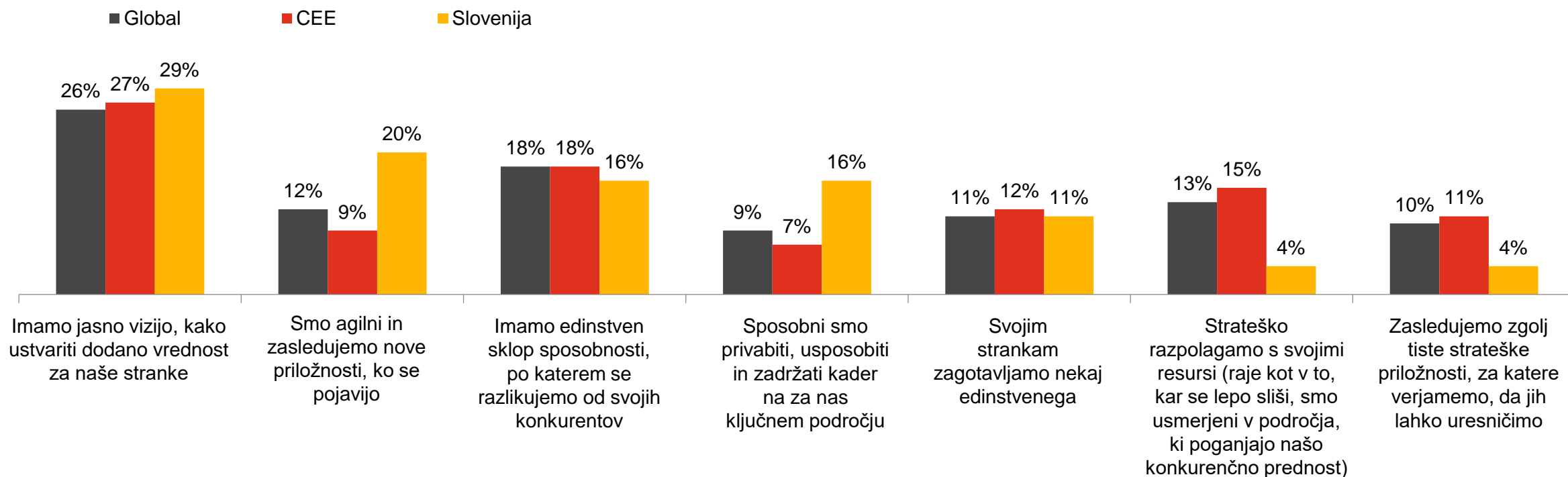
V primerjavi z lani je precej upadla možnost lansiranja novega izdelka ali storitve (69 % v 2019 in 58 % v 2020). V nasprotju z odgovori direktorjev na globalni ravni in na ravni Vzhodne in Srednje Evrope pa je med slovenskimi direktorji letos precej poraslo načrtovanje rasti prek ustvarjanja novih strateških zaveznitv (v Sloveniji: 31 % v 2019 in 50 % v 2020; na globalni ravni 40 % v 2019 in 38 % v 2020).

Na dodatno vprašanje o tem, kaj najbolj vpliva na dosego strateških ciljev njihove organizacije, so slovenski direktorji, kot tudi direktorji na globalni ravni, med sedmimi ponujenimi odgovori najpogosteje izbrali odgovor, da ima njihovo podjetje jasno vizijo, kako ustvariti dodano vrednost za svoje stranke (29 % anketiranih slovenskih direktorjev in 26 % anketiranih direktorjev na globalni ravni).

V primerjavi z direktorji na globalni ravni odgovori slovenskih direktorjev pozitivno odstopajo pri odgovoru „sposobni smo privabiti, usposobiti in zadržati kader na za nas ključnem področju“ – tako meni 16 % vprašanih slovenskih direktorjev in skoraj dvakrat manj vprašanih na srednjeevropski in globalni ravni. Negativno pa odgovori slovenskih direktorjev v primerjavi z ostalimi odstopajo pri odgovoru o strateškem razpolaganju s svojimi resursi ter pri zasledovanju strateških priložnosti.

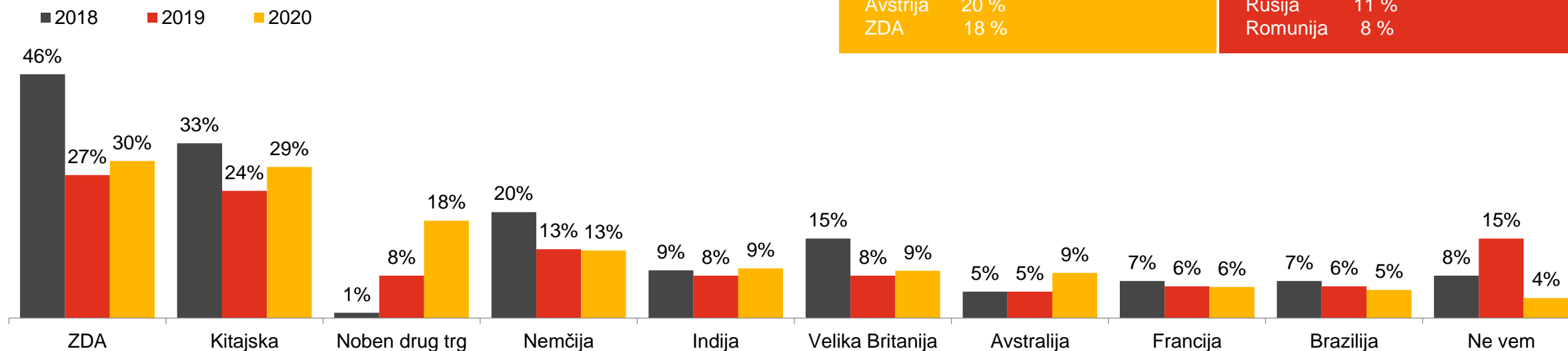
Kot kaže anketa, so anketirani slovenski direktorji kar za dvakrat do celo trikrat manj prepričani v to, da obe dejavnosti pomembno vplivata na dosego strateških ciljev njihovih podjetij.

V: Katera izmed navedenih izjav po vašem mnenju najbolj vpliva na dosego strateških ciljev?



V: Katere tri države, brez države, v kateri delujete, so po vašem mnenju najpomembnejše za splošno rast vaše organizacije v naslednjih 12 mesecih?

Možnih je bilo več odgovorov. Odstotki prikazujejo odgovore anketiranih direktorjev na globalni ravni.



Ključna trga za rast na svetovni ravni tudi v tem letu ostajata trg ZDA (30 % v 2020; 27 % v 2019) in Kitajske (29 % v 2020; 24 % v 2019). Še posebej pri ZDA lahko vidimo, kako močno je upadel pomen tega trga v zadnjih treh letih.

Najpomembnejši trgi za slovenske direktorje v letu 2020

Nemčija	31 %
Hrvaška	27 %
Srbija	24 %
Avstrija	20 %
ZDA	18 %

Najpomembnejši trgi za direktorje v CEE v letu 2020

Kitajska	20 %
Nemčija	19 %
ZDA	17 %
Rusija	11 %
Romunija	8 %

Odgovori slovenskih direktorjev tudi letos potrjujejo, da je njihova prioriteta regionalni trg oz. trgi okoliških oz. bližnjih držav. Nemčija je z 31 % ohranila položaj najpomembnejšega trga za slovenska podjetja, drugo mesto pripada Hrvaški (27 % v 2020; 31 % v 2019), tretje Srbiji (24 % v 2020; 19 % v 2019) in četrto Avstriji (20 % v 2020; 16 % v 2019).

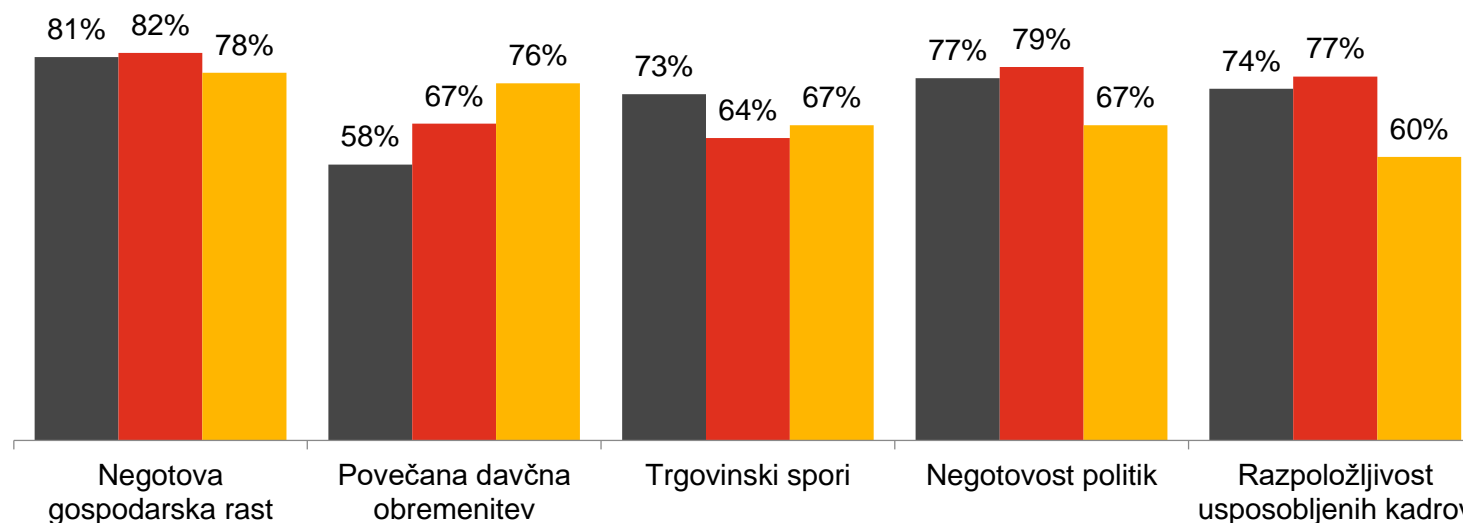
S pesimističnimi napovedmi glede gospodarske rasti so skladni tudi odgovori direktorjev glede tega, kaj bi lahko ogrozilo bodočo rast njihovih organizacij. Med gospodarskimi, političnimi, družbenimi in okoljskimi nevarnostmi so kot najbolj ogrožujoči za rast njihovih podjetij direktorji na globalni ravni izpostavili negotovo gospodarsko rast (81 %) in negotovost politik (77 %).

Tudi slovenski direktorji so med grožnjami na prvo mesto uvrstili negotovo gospodarsko rast (78 %), na drugo pa povečano davčno obremenitev (76 %), kar glede na to, da je davčna politika vroča tema vsakokratne slovenske vlade, niti ni presenetljivo. Kot kaže anketa, povečana davčna obremenitev na svetovni ravni ne predstavlja grožnje za rast podjetij.

Med odgovori, pri katerih prihaja do največjih razlik med slovenskimi direktorji in direktorji na globalni ravni, velja izpostaviti grožnji, kot sta pretirana količina predpisov (74 % na globalni ravni; 58 % v Sloveniji) ter razpoložljivost usposobljenih kadrov (74 % na globalni ravni; 60 % v Sloveniji).

V: Spodaj je seznam morebitnih gospodarskih, političnih, socialnih in okoljskih groženj za rast vaše organizacije. Kako zaskrbljeni ste (če sploh) glede vsake od teh? Odstotek prikazuje vse odgovore Zelo me skrbi in Skrbi me.

■ Global ■ CEE ■ Slovenija

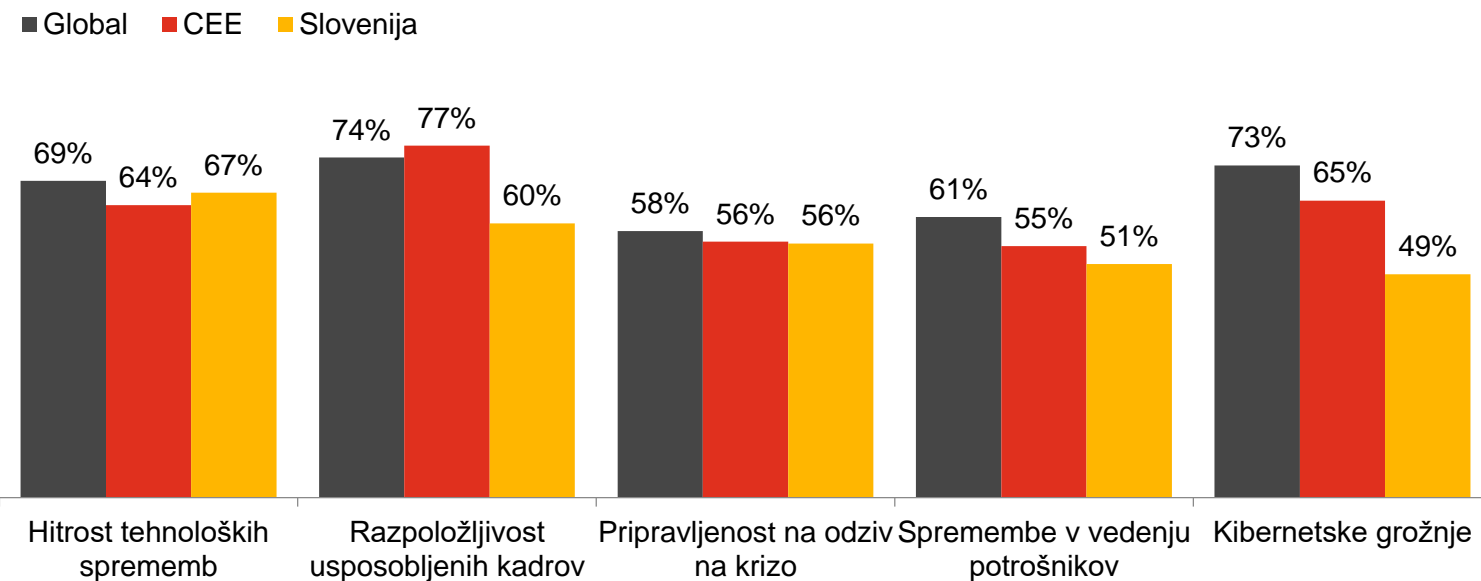


Med ključnimi poslovnimi grožnjami, ki bi lahko ogrozile rast podjetij, slovenski direktorji na prvem mestu izpostavljajo hitrost tehnoloških sprememb (67 %), ki jim sledi skrb o razpoložljivosti ustrezno usposobljenih kadrov (60 %).

Kot je razvidno iz grafa, sta obe poslovni grožnji visoko tudi med odgovori direktorjev na globalni ravni, pri čemer pa se je med njiju, torej na drugo mesto s 73 % uvrstila skrb pred kibernetскими napadi.

Slovenski direktorji kibernetских napadov očitno ne zaznavajo kot pomembno grožnjo, saj so jo z 49 % uvrstili na zadnje mesto med potencialnimi poslovnimi grožnjami, ki bi lahko ogrozile rast njihovih podjetij.

V: Spodaj je seznam morebitnih poslovnih groženj za rast vaše organizacije. Kako zaskrbljeni ste (če sploh) glede vsake od teh? Odstotek prikazuje vse odgovore Zelo me skrbi in Skrbi me.



Tehnologija:

Vzpostavljanje zaščite v kibernetickem prostoru

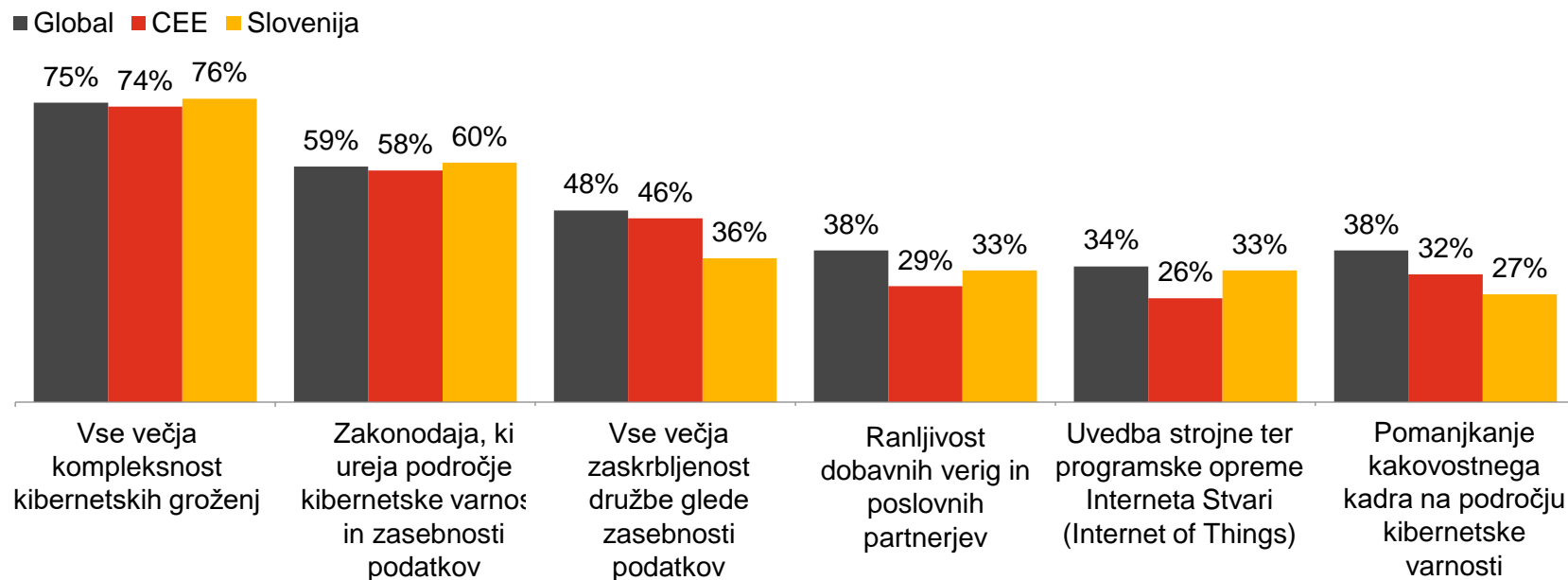


Čeprav je iz prejšnjega grafa razvidno, da slovenski direktorji kibernetске varnosti ne zaznavajo kot tiste poslovne grožnje, ki bi lahko pomembno ogrozila rast njihovih podjetij, pa še ne pomeni, da ne posvečajo pozornosti oblikovanju strategije kibernetске varnosti.

Kot je razvidno iz grafa, tako direktorje na slovenski, kot tudi na srednjeevropski in globalni ravni, pri oblikovanju strategije kibernetске varnosti vodijo podobni dejavniki: vsi na prvem mestu izpostavljajo vse večjo kompleksnost kibernetских groženj. Sledita ji zakonodaja, ki ureja področje kibernetске varnosti in zasebnosti podatkov, ter vse večja zaskrbljenost družbe glede zasebnosti podatkov.

V: Kateri ključni dejavniki najbolj vplivajo na oblikovanje vaše strategije kibernetске varnosti?

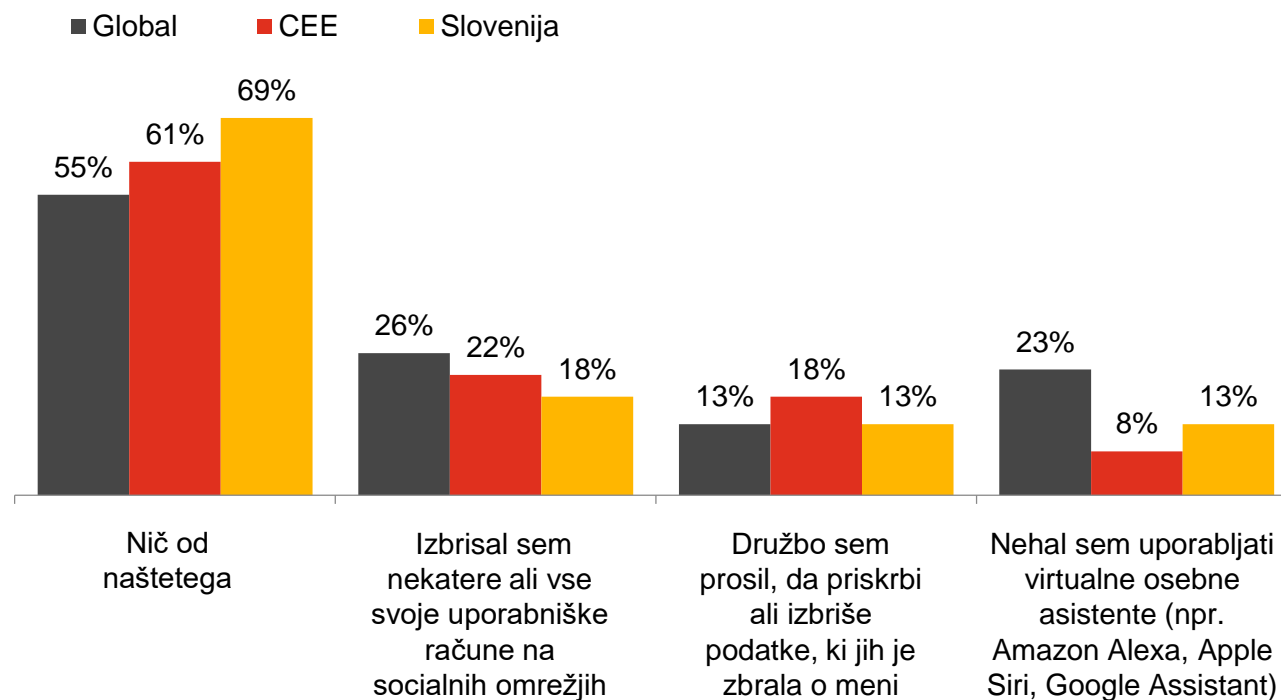
Možnih je bilo več odgovorov.



Glede na to, da je v čedalje bolj digitalnem svetu vprašanje kibernetске varnosti – tudi na osebni ravni – še kako aktualno, smo anketirance povprašali tudi po njihovem digitalnem vedenju.

Kot je razvidno iz grafa, slovenski direktorji temu področju namenjajo le malo pozornosti: le 13 % vprašanih je v zadnjem letu prenehalo uporabljati virtualne osebne asistente (23 % na globalni ravni), prav toliko jih je odgovorilo, da so družbo prosili, da jim da na vpogled ali izbriše podatke, ki jih je zbrala o njih. Slaba petina jih je odgovorila, da je izbrisala nekatere ali vse svoje račune na socialnih omrežjih, skoraj 70 % odstotkov pa jih v zvezi s svojo digitalno varnostjo ni naredilo nič od naštetega.

V: Ali ste v zadnjih 12 mesecih izvedli katerega od naslednjih ukrepov glede vašega osebnega digitalnega vedenja?



Podnebne spremembe:

Priložnost v krizi





V petdesetih letih prejšnjega stoletja so znanstveniki verjeli, da bo CO₂, ki ga proizvaja industrija, v veliki meri absorbiral ocean. Z drugimi besedami, verjeli so, da ravni CO₂ zaradi antropogenih dejavnosti v okolju oz. naravi ne bodo bistveno naraščale.¹

Danes med podnebnimi znanstveniki obstaja splošno soglasje, da k podnebnim spremembam poleg naravnih dejavnikov pomembno prispeva človekova dejavnost.²

Medvladni odbor za podnebne spremembe (IPCC) ocenjuje, da je srednja vrednost temperature na površini Zemlje zdaj za 1° C višja kot v predindustrijskem svetu in narašča za približno 0,2° C na desetletje.³

Kot posledica smo priča vse pogostejšim in intenzivnejšim ekstremnim vremenskim dogodkom, spremenjenim vzorcem padavin in suše, poškodovanim skupnostim in ekosistemom ter naraščajoči morski gladini.

¹ The Economist, 2019. Global warming 101: The past, present and future of climate change, <https://www.economist.com/briefing/2019/09/21/the-past-present-and-future-of-climate-change>

² National Aeronautics and Space Administration (NASA), 2019. Scientific Consensus: Earth's Climate is Warming, <https://climate.nasa.gov/scientific-consensus/>

³ Intergovernmental Panel on Climate Change, 2018. Global Warming of 1.5°C, Summary for Policymakers, https://report.ipcc.ch/sr15/pdf/sr15_spm_final.pdf

Leta 2015 so se vladni voditelji zavezali, da bodo v okviru Pariškega sporazuma zadržali povišanje temperature na zemeljski površini na „precej pod“ 2° C. Dosežen je bil zmeren napredek pri doseganju zastavljenih ciljev – svetovno gospodarstvo postaja čedalje bolj energetsko učinkovito, tehnologije omejevanja ogljikovih izpustov pa so presegle prvotni načrt. Pa vendar, kot kažejo PwC-jeve raziskave, je hitrost sprememb na tem področju na videz zastala.⁴

Letošnja globalna PwC-jeva raziskava med direktorji sicer kaže, da izvršni direktorji izražajo naraščajočo, če še vedno zaničujejo, pozitivno oceno sprejemanja ukrepov za zmanjšanje emisij ogljika.

⁴ PwC, 2019. The Low Carbon Economy Index 2019, <https://www.pwc.co.uk/services/sustainability-climate-change/insights/low-carbon-economy-index.html>

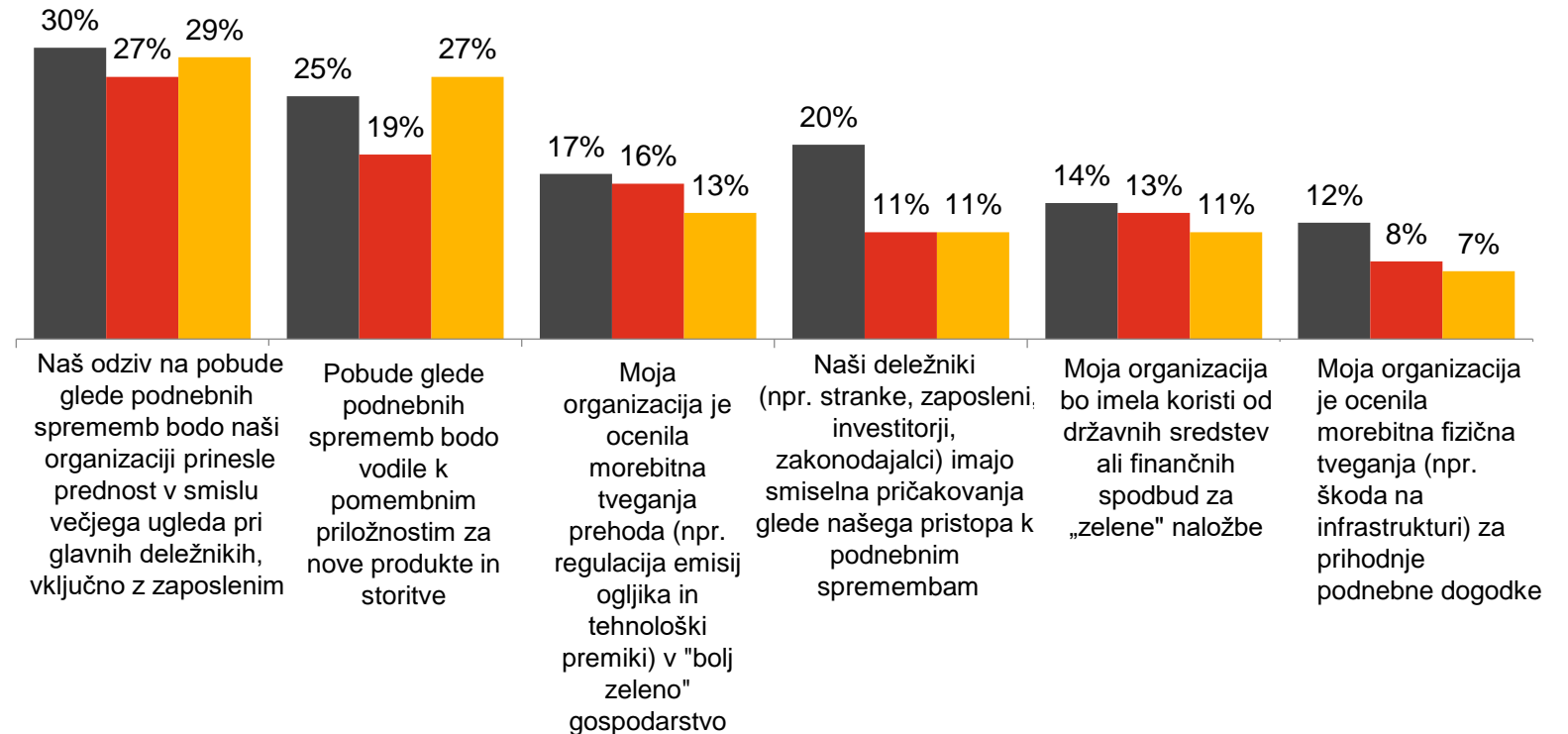


Tokratna globalna PwC-jeva raziskava je tako po desetletju zaradi čedalje bolj perečega vprašanja onesnaževanja in globalnega segrevanja ponovno obudila vprašanje podnebnih sprememb in morebitnih priložnosti, ki jih omenjena tema predstavlja za podjetja. Kot kažejo rezultati raziskave na globalni ravni, se je v primerjavi z odgovori pred desetimi leti tokrat za dvakrat povečal delež direktorjev, ki se zelo strinjajo, da bo vlaganje v pobude za podnebne spremembe povečalo ugled njihovih organizacij pri ključnih deležnikih, vključno z zaposlenimi (30 % v letu 2020 v primerjavi s 16 % v letu 2010), ter da bodo pobude glede podnebnih sprememb vodile k pomembnim priložnostim za nove izdelke in storitve (25 % leta 2020 od 13 % v letu 2010). Skoraj trikrat več (14 % leta 2020 v primerjavi s 5 % leta 2010) direktorjev na globalni ravni pa se danes strinja, da bo imela njihova organizacija koristi od državnih sredstev ali finančnih spodbud za t. i. „zelene“ naložbe.

Omenjeno vprašanje je bilo slovenskim direktorjem zastavljeno prvič, kot je razvidno iz grafa, se tudi slovenski direktorji zelo strinjajo, da bo odziv njihovih organizacij na pobude glede podnebnih sprememb le-tem prinesel večji ugled pri glavnih deležnikih in zaposlenih (29 %), kot tudi, da pobude glede podnebnih sprememb prinašajo pomembne priložnosti za nove izdelke in storitve (27 %).

V: V kolikšni meri se strinjate ali ne strinjate z naslednjimi izjavami o podnebnih spremembah?

■ Global ■ CEE ■ Slovenija



Razvijanje veščin:

Izpopolnjevati se ali ne –
to ni več vprašanje





Leta 2013 sta dva mlada raziskovalca z univerze v Oxfordu objavila članek, v katerem sta zapisala, da je približno polovica delovnih mest v ZDA „v nevarnosti informatizacije“⁵, kar je sprožilo razpravo, ki se vztrajno vzpenja po agendi vodij v podjetjih. PwC-jeva analiza več kot 200.000 delovnih mestih v 29 državah¹⁵ - čeprav manj napoveduje - potrjuje, da bo 30 % delovnih mest do sredine 2030-ih potencialno avtomatiziranih, kar bo najhuje prizadelo delavce z nižjo stopnjo izobrazbe.

Delovna mesta t. i. „modrih ovratnikov“ bodo nadomestili delovna mesta „novih ovratnikov“, ki zahtevajo kombinacijo digitalnih, tehničnih in mehkih veščin, ki jih na današnjem ozko usmerjenem svetovnem trgu dela primanjkuje. Stopnja brezposelnosti v državah OECD še naprej pada. Ponudba delavcev s kombinacijo tehničnih kompetenc in mehkih veščin, ki so čedalje bolj cenjeni na današnjem trgu dela, ne more slediti povpraševanju.

To pomanjkanje spretnosti po vsem svetu še poslabšuje ovire za mobilnost talentov, ki so prav tako prisotne po vsem svetu.

Končno se delodajalci in delavci soočajo z veliko demografsko dilemo - hitro starajočo se delovno silo na mnogih trgih. Bazen, iz katerega lahko pridobijo nove talente, se torej izsušuje.

Četrta industrijska revolucija je prinesla nove poslovne modele in nove načine dela, ki od zaposlenih v organizacijah zahtevajo nove tehnične, digitalne in mehke spretnosti – znanja, ki jih je še vedno zelo malo.

To potrjuje pregled rezultatov preteklih PwC-jevih raziskav med direktorji, ki kaže, da se „razpoložljivost usposobljenih kadrov“ v zadnjem desetletju uvršča med najbolj zaskrbljujoče poslovne grožnje organizacij, saj predstavlja oviro za inovacije in povzroča višje stroške delovne sile. Ker se podjetja že nekaj let trudijo, da bi premostila to vrzel v znanju zaposlenih, je sporočilo jasno: delodajalci in zaposleni morajo združiti moči in vložiti trud v izpopolnjevanje oz. razvijanje veščin, ali pa bodo v naslednjih letih tvegali velike izgube.

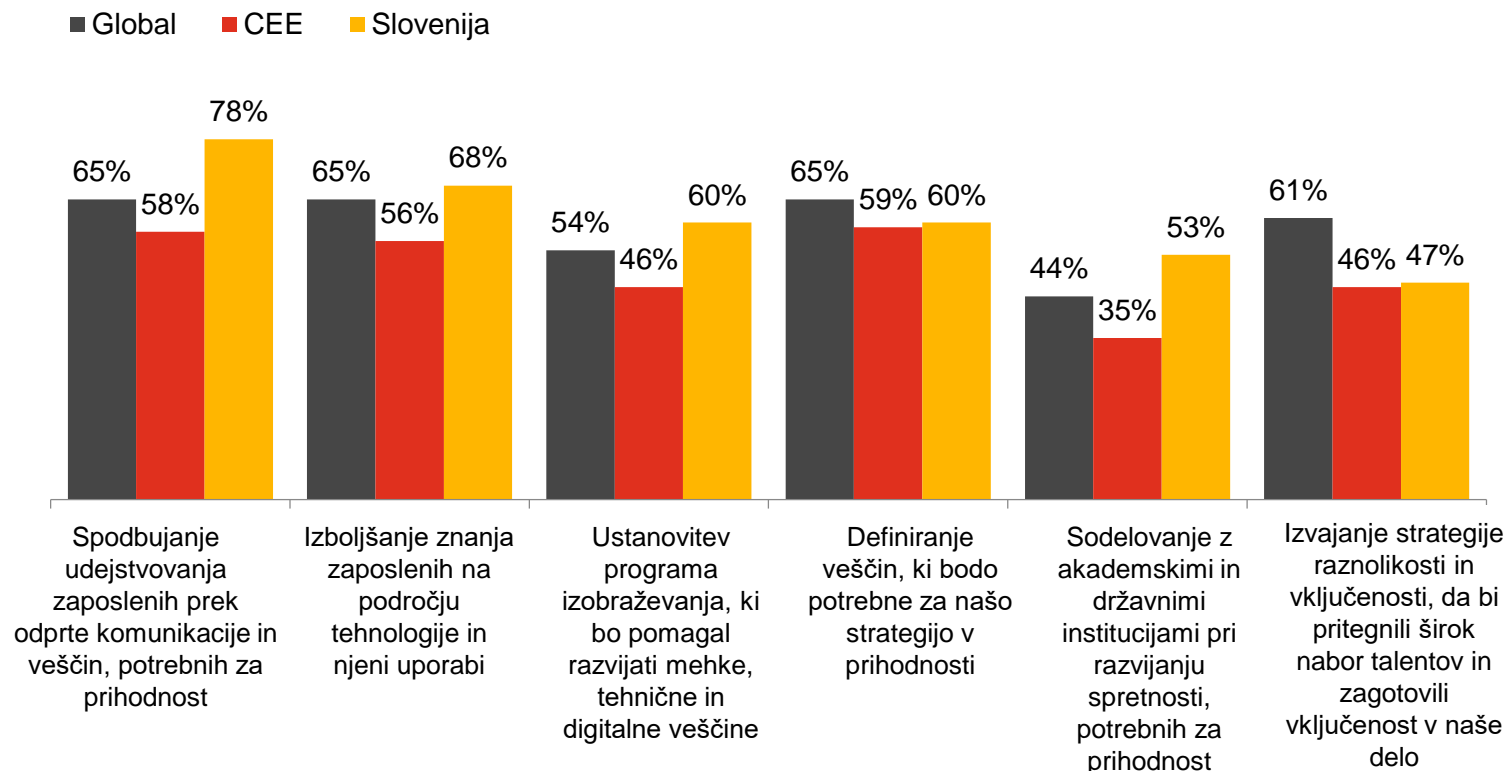
⁵ Frey, C.B., and Osborne, M.A., 2013. The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation, Oxford Martin School, University of Oxford, https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

V lanski PwC-jevi raziskavi med direktorji se je večina anketiranih na globalni ravni (46 %), kot tudi v Sloveniji, (47 %) strinjala s tem, da je prekvalificiranje oz. izpopolnjevanje zaposlenih najpomembnejši način za zapolnitev potencialnih vrzeli v znanju v njihovih organizacijah. Kljub temu pa v letošnji raziskavi odgovori direktorjev na globalni ravni kažejo, da jih je le ena petina (18 %) mnenja, da so dosegli pomemben napredek pri vzpostavljanju programov dodatnega izobraževanja zaposlenih. V Sloveniji je ta odstotek bolj pozitiven, saj je 31 % vprašanih direktorjev mnenja, da so pri vzpostavljanju dodatnega izobraževanja zaposlenih doslej dosegli pomemben napredek.

Kot kaže raziskava, se organizacije razvijanja veščin svojih zaposlenih lotevajo na različne načine. V Sloveniji je 78 % anketiranih direktorjev odgovorilo, da so največji napredek naredili s spodbujanjem udeleževanja zaposlenih prek odprte komunikacije in veščin, potrebnih za prihodnost, in 68 %, da so izboljšali znanje zaposlenih na področju tehnologije in njeni uporabi. Obe možnosti se na prvi dve mesti uvrščata tudi med odgovori direktorjev na globalni ravni, pri čemer pa se na globalni ravni enako visoko uvršča tudi definiranje veščin, ki bodo potrebne za strategije podjetij v prihodnosti (65 %; v Sloveniji 60 %). Na globalni ravni se visoko (61 %) uvršča tudi odgovor, da so organizacije naredile pomemben in zmeren napredek na področju izvajanja strategij raznolikosti in vključenosti, da bi pritegnili širok nabor talentov in zagotovili vključenost v delo organizacij. V Sloveniji se je omenjena možnost med ponujenimi odgovorili s 47 % uvrstila na zadnje mesto.

V: Koliko napredka je vaša organizacija naredila na naslednjih področjih razvijanja veščin zaposlenih?

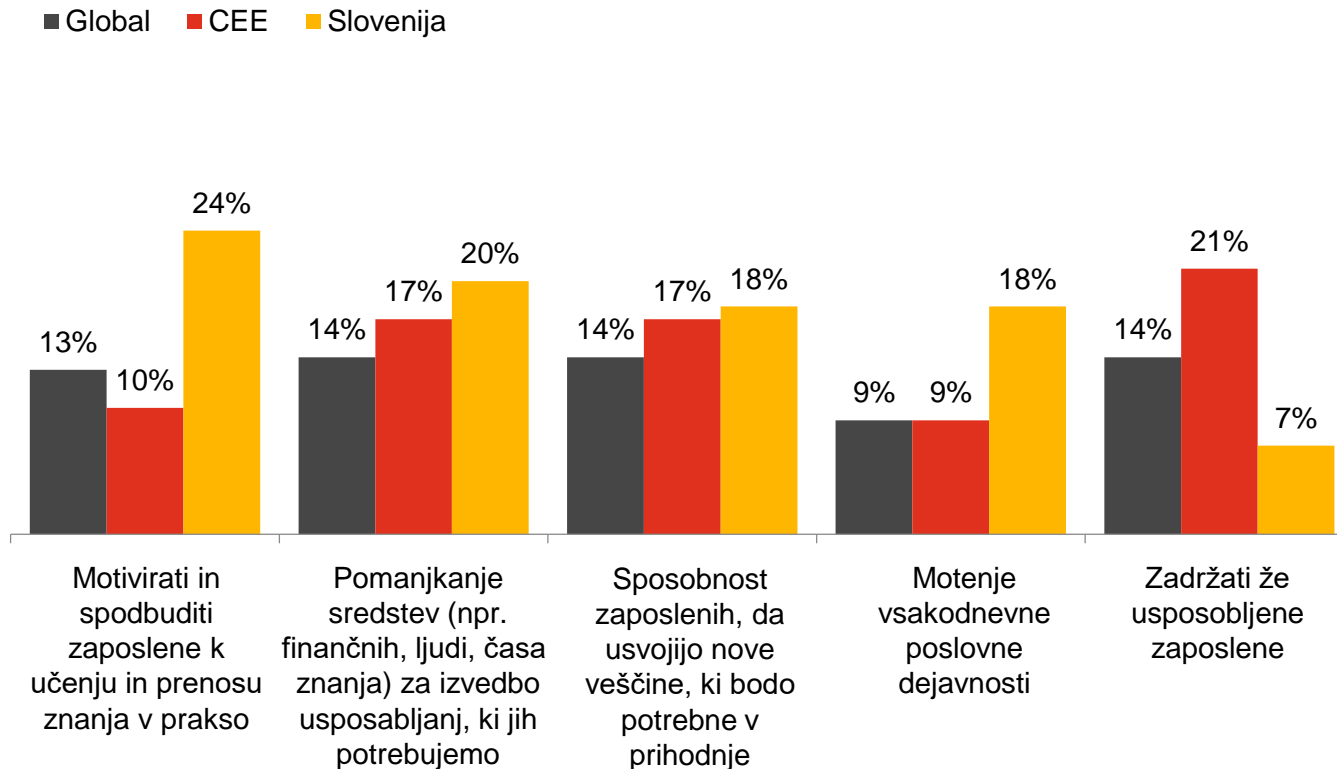
Odstotek prikazuje vse odgovore Velik napredek in Zmeren napredek.



Čeprav je iz prejšnjega grafa mogoče dobiti občutek, da so organizacije precej uspešne pri dodatnem izobraževanju zaposlenih, potrebo po katerem je prinesla četrta industrijska revolucija, pa vodje v isti sapi priznavajo, da se pri tem soočajo s številnimi izzivi. Slovenski direktorji kot največjega izpostavljajo motivacijo in spodbudo zaposlenih k učenju in prenosu znanja v prakso (24 %), pomanjkanje različnih sredstev (finance, kadri, čas, znanje) za izvedbo usposabljanj, ki jih njihove organizacije potrebujejo (20 %), sposobnost zaposlenih, da usvojijo nove veščine, ki jih bodo potrebovali v prihodnje (18 %) ter to, da usposabljanje zaposlenih moti vsakodnevne poslovne dejavnosti (18 %).

V najmanjši meri je za slovenske direktorje izziv, kako zadržati zaposlene, ki jih je organizacija že usposobila (7 %), ki pa so ga pomembno izpostavili direktorji na globalni ter vzhodno- in srednjeevropski ravni (14 % globalna raven; 21 % CEE). Dodatna analiza odgovorov direktorjev na globalni ravni sicer kaže jasno problematiko dodatnega usposabljanja zaposlenih: organizacije, ki se šele podajajo na to pot, se v prvi vrsti soočajo s tem, kako motivirati in spodbuditi zaposlene k dodatnemu učenju, organizacije, ki pa so že nekaj let aktivne na tem področju, pa se soočajo predvsem s tem, kako zadržati kadre, ki so jih že izobrazile.

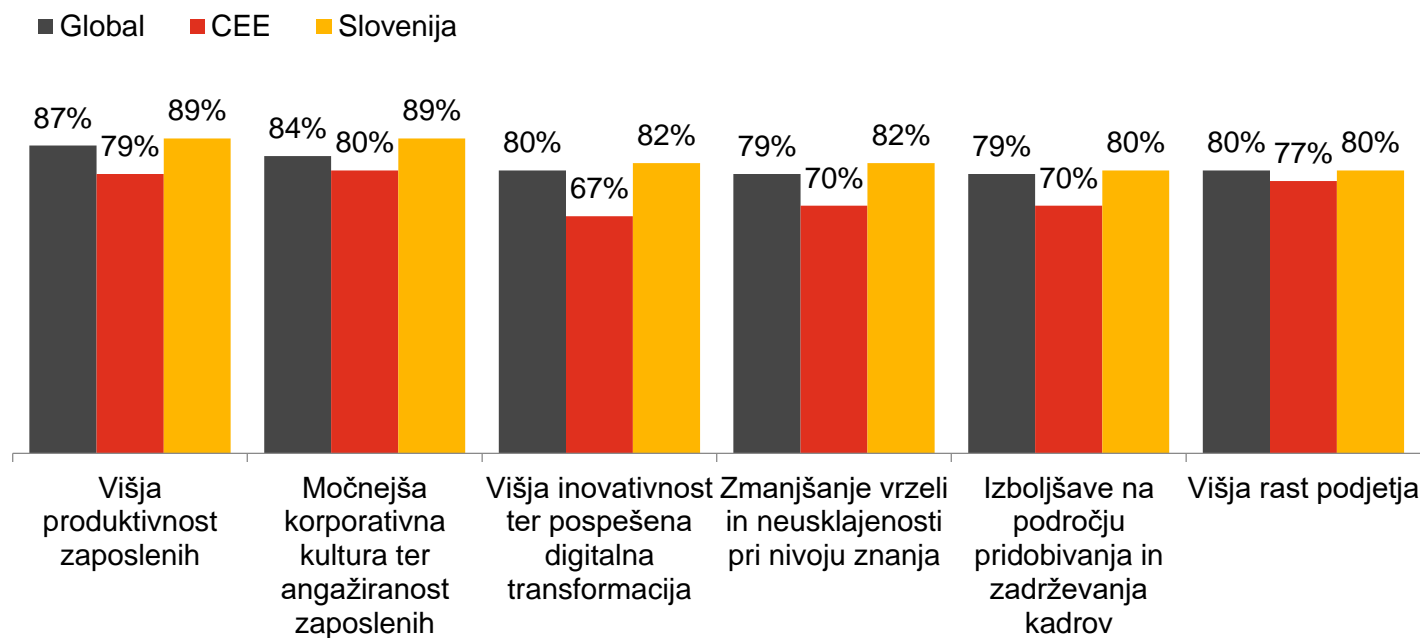
V: Kateri so trije največji izzivi, s katerimi se spoprijema vaša organizacija pri razvijanju veščin zaposlenih? Možnih je bilo več (3) odgovorov.



Brez dvoma pa rezultati letošnje PwC-jeve raziskave kažejo, da ima vlaganje v programe izpopolnjevanja zaposlenih pozitivne učinke na poslovanje organizacij. Slovenski direktorji, kot tudi direktorji na globalni ravni, največjo dodano vrednost opazijo na področjih, kot so višja produktivnost zaposlenih (89 %), močnejša korporativna kultura ter angažiranost zaposlenih (89 %), višja inovativnost in pospešena digitalna transformacija podjetja (82 %) ter zmanjšanje vrzeli med znanjem zaposlenih (82 %).

V: Kako uspešni so vaši programi razvoja veščin zaposlenih pri doseganju sledečih rezultatov?

Odstotek prikazuje vse odgovore Zelo uspešni in Srednje uspešni.





Metodologija raziskave

PwC-jevi strokovnjaki so v septembru in oktobru 2019 za 23. PwC-jevo globalno raziskavo med direktorji izvedli 3.501 razgovor z direktorji v 83 državah. Vzorec v obsegu 1.591 direktorjev, ki je uporabljen v tej raziskavi, je ovrednoten z nacionalnim BDP, s čimer je zagotovljeno, da so stališča direktorjev ustrezno zastopana na vseh večjih ozemljih. Intervjuji so bili izvedeni z direktorji iz različnih industrijskih panog. Dodatne informacije o rezultatih po regijah in industrijskih panogah so na voljo na zahtevo. 7 % intervjujev je bilo opravljenih po telefonu, 88 % prek spleta in 5 % po pošti ali iz oči v oči. Vsi kvantitativni razgovori so bili izvedeni na zaupni osnovi. V Sloveniji je anketo rešilo 45 direktorjev podjetij iz različnih gospodarskih panog.

Opombe:

- Seštevki v grafih presegajo 100 % zaradi zaokroževanja odstotkov in izključitve odgovorov "niti / niti" in "ne vem".
- Osnova za številke na globalni ravni je 1.581 (globalni anketiranci), če ni drugače navedeno.
- Okrajšava CEE v grafih se nanaša na Srednjo in Vzhodno Evropo.

Za več informacij o slovenski izdaji PwC-jeve raziskave med direktorji obiščite www.pwc.com/si, kje lahko dostopate tudi do rezultatov globalne raziskave, vključno s poglobljenimi analizami in trenutnimi perspektivami.

Bi želeli sodelovati v prihodnji PwC-jevi raziskavi med direktorji?

Če bi želeli tudi vi prispevati svoje poglede in mnenja o gospodarstvu v naslednji izdaji PwC-jeve globalne raziskave med direktorji, to sporočite Zali Praprotnik, zala.praprotnik@pwc.com

Analiza lokalnih podatkov

Mag. Zala Praprotnik, marketing in poslovni razvoj

Celotna raziskava in analiza podatkov 23. PwC-jevo globalno raziskavo med direktorji je izvedla in koordinirala družba PwC Velika Britanija, www.pwc.co.uk/pwcresearch

Kontakti



Emmanuel Koenig

odgovorni partner za PwC v Sloveniji
emmanuel.koenig@pwc.com



Mag. Sanja Savič

vodja oddelka za pravno svetovanje,
vodja projekta CEO Survey v Sloveniji
sanja.savic@pwc.com



Mag. Zala Praprotnik

marketing in poslovni razvoj
zala.praprotnik@pwc.com



©2020 PwC. Vse pravice pridržane. PwC se nanaša na mrežo družb PwC ali/in na eno od njenih članic. Vsaka članica mreže je samostojna pravna oseba. Za več informacij o strukturi obiščite www.pwc.com/structure

Naš namen v PwC-ju je, da gradimo zaupanje v družbo in rešujemo pomembne težave. Smo mreža podjetij iz 157 držav z več kot 276.000 zaposlenimi, ki so predani zagotavljanju kakovostnih storitev na področju revizije, davkov in svetovanja. Za več informacij nas obiščite na www.pwc.com in nam zaupajte, kaj je za vas pomembno.

Ta publikacija je bila pripravljena za namene splošnega razumevanja dotične problematike in ne predstavlja strokovnega nasveta. Bralce opozarjamo, da vsako ravnanje, ki bi bilo posledica objavljenih tekstov, zahteva strokovni posvet z ustreznim svetovalcem. Publikacija ne vsebuje garancije (neposredne ali posredne) o pravilnosti ali dokončnosti podatkov, ki jih vsebuje.