Pracownik 4.0, czyli jakich kompetencji wymagają ciągłe zmiany?

pwc

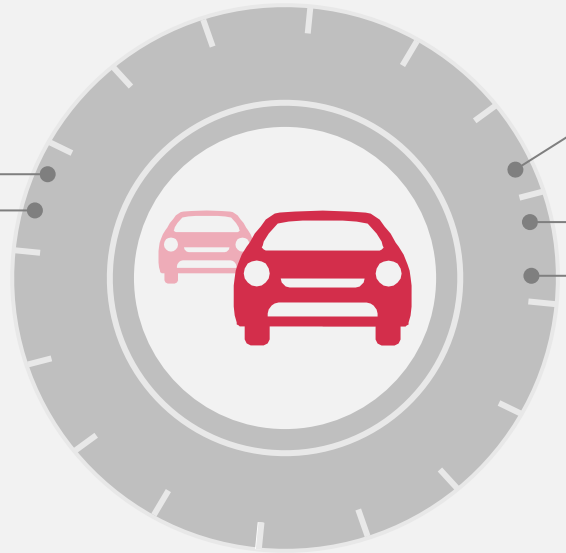
Kierunek zmian determinowany jest przez kluczowe trendy w branży motoryzacyjnej

Demografia

- Przedstawiciele pokolenia Y stają się Klientami marek motoryzacyjnych
- Rośnie liczba Klientów w dojrzałym wieku

Digitalizacja i nowe modele biznesowe

- Od posiadania do korzystania
- Cyfryzacja
- Przetwarzanie danych w chmurze
- Big Data
- Carsharing
- E-commerce



Urbanizacja

- Wzrost roli transportu publicznego
- Sharing economy

Globalizacja

- Łatwy dostęp do najnowszych rozwiązań i technologii
- Szybki przepływ informacji
- Rosnąca mobilność talentów

Nowe technologie

- Pojazdy autonomiczne
- Silniki elektryczne
- Platformy modułowe
- Automatyzacja i robotyzacja
- Smart factories
- Nowoczesne materiały
- Inteligentne sieci dostaw

Na rynek motoryzacyjny wpływają również zmiany postawy i oczekiwań Klientów

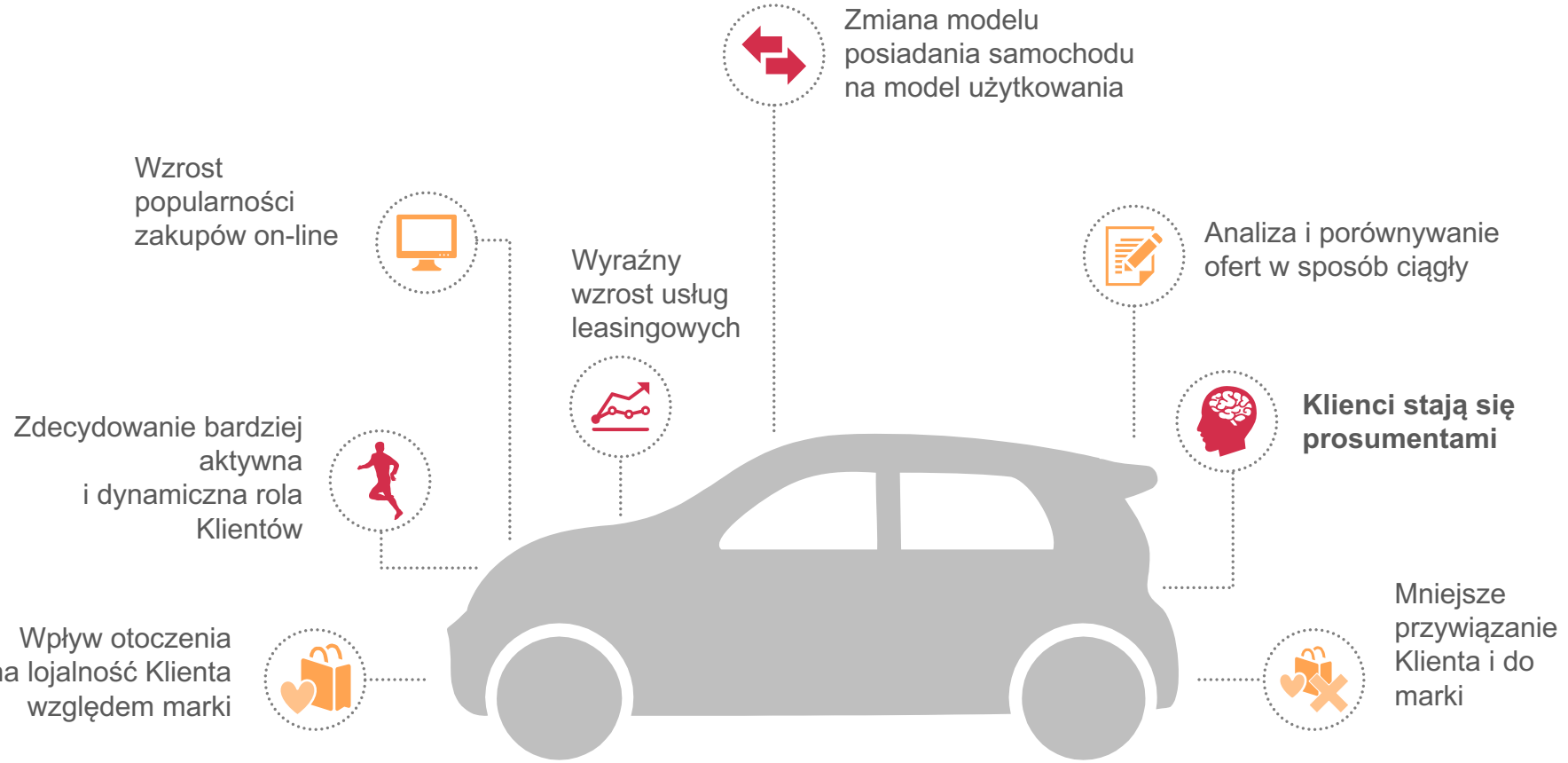
Internauci dokonujący zakupów przez urządzenia mobilne

24%

Internautów dokonało zakupów przez urządzenia mobilne w 2015 roku

37%

Internautów dokonało zakupów przez urządzenia mobilne w 2016 roku



PwC:20th CEO survey 2017.

PwC: „Technologie mobilne w nowoczesnej Polsce – odpowiedzialny rozwój i rowne szanse” 2016
Mobile Institute;„mShopper 2.0” - Polacy na zakupach mobilnych; 2016

Postęp technologiczny przyczynia się do powstawania nowych zawodów i jednocześnie kreuje potrzebę nowych kompetencji

Trzy najważniejsze zagrożenia dla rozwoju firmy według Prezesów firm

76%

Dostępnych kluczowych umiejętności

61%

Zmiany w zachowaniu Klientów

Głównych korzyści, do osiągnięcia poprzez inwestycje w transformację cyfrową

36%

Poprawa jakości obsługi Klienta

PwC: " 20 years inside the mind of the CEO in Central and Eastern Europe" 2017, pwc.com/ceosurvay, in survey took part nearly 1,400 CEOs around the world

Zarządzanie talentami dzisiaj wiąże się z wieloma wyzwaniami

Pozyskiwanie talentów

72% CEOs ma wątpliwości co do możliwości pozyskania talentów z wymaganymi umiejętnościami

Rekrutacja właściwych osób

Niewłaściwa decyzja o zatrudnieniu może kosztować pracodawcę nawet **5x wysokości rocznej pensji źle zatrudnionego pracownika;**

80% rotacji pracowników spowodowane jest złymi decyzjami o zatrudnieniu.

Retencja talentów

Mediana zatrudnienia pracowników między 25 a 34 rokiem wynosi **2,8 roku** w porównaniu do 10,1 roku dla pracowników w wieku między 55 a 64 lat

Zaangażowanie pracowników

87% pracowników uważa się za **niezaangażowanych** w pracy

Dane w zarządzaniu talentami

Tylko 12% CEO's ufa danym dotyczącym obszaru zarządzania talentami

> *Pozyskanie właściwych ludzi na odpowiednie stanowiska jest o wiele ważniejsze od opracowania strategii*
>
> *Jack Welch*

Kompetencje przyszłości będą się skupiały wokół potrzeb Klienta

Przemysł 4.0 pomaga firmom poprawiać relacje z Klientami

72%

Odsetek firm wykorzystujących analitykę danych do poprawy relacji z Klientem oraz analizy zachowania Klientów (customer intelligence) w czasie całego cyklu życia produktu

PwC:" 20 years inside the mind of the CEO in Central and Eastern Europe" 2017

Zmiana otoczenia kształtuje kompetencje przyszłości

Charyzma

Budowanie relacji

Ciekawość świata

Otwartość na zmiany

Inteligencja Emocjonalna

Inspirowanie innych

Uprzejmość

Poczucie odpowiedzialności

Zorientowanie na jakość

Digital Agility

Źródło: PwC

Wiele firm już dziś aktywnie reaguje na wyzwania i potrzeby współczesnego rynku poprzez zacieśnianie współpracy i rozwój nowych kompetencji

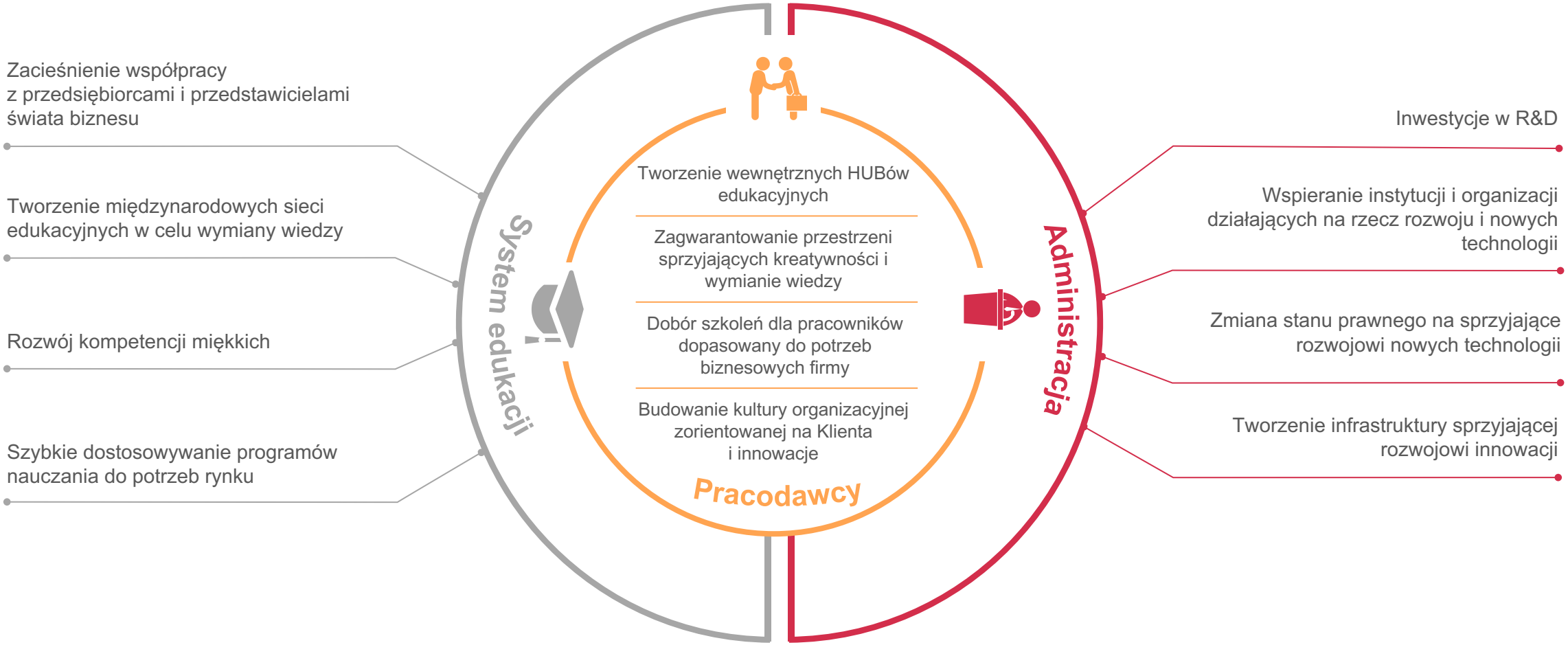
79%

CEO's uważa, że w ciągu pięciu kolejnych lat technologia spowoduje likwidację niektórych zawodów i – jednocześnie – przyczyni się do powstania nowych miejsc pracy dla ludzi, którzy mogą projektować, monitorować, konserwować i naprawiać technologię

Rodzaj współpracy	Współpraca w zakresie wspólnej produkcji	Współpraca związana z innowacjami technologicznymi	Współpraca w zakresie budowania kompetencji
Cel	• **Wymiana wiedzy z zakresu R&D** • **Optymalizacja kosztów**	• **Realizacja prac rozwojowych z dostawcami technologii**	• **Rozwój kluczowych kompetencji poszukiwanych przez pracodawców** • **Wymiana wiedzy**
Przykłady	• Umowa Nissana z Daimlerem zakłada wspólne rozwijanie platformy MFA • GM i Ford wspólnie opracowują nową 10-biegową skrzynię biegów • Renault, Nissan i GM współpracują przy produkcji lekkich samochodów dostawczych.	• BMW i Ventures – wspiera start-upy technologiczne. • Toyota we współpracy z Microsoftem powołała nowy podmiot, o nazwie Toyota Connect, który będzie używać chmury obliczeniowej Microsoftu z platformy Azure do zarządania danych i pomocy w opracowywaniu nowych, innowacyjnych produktów	• Współpraca Jaguar Land Rover z Warwick Manufacturing Group w ramach Akademi dla pracowników Jaguara • Porsche Engineering współpraca z Politechniką w Pradze

PwC: 20th CEO survey 2017.

Dalszy rozwój kluczowych kompetencji będzie możliwy przy współpracy biznesu z otoczeniem zewnętrznym



Dziękuję za uwagę