

Niewielu pracodawców przygotowało się do wyzwań związanych z oczekiwanym wzrostem automatyzacji pracy.

Badania przeprowadzone przez Willis Towers Watson wskazują, że w ciągu najbliższych trzech lat rozpowszechnienie automatyzacji pracy może się zwiększyć nawet dwukrotnie.

LONDYN, 7 marca 2018 - Przewiduje się, że w ciągu najbliższych trzech lat wzrośnie znaczenie automatyzacji wykorzystywanej w miejscu pracy, w tym sztucznej inteligencji (ang: AI) i robotyki. Takie są wyniki sondażu przeprowadzonego przez Willis Towers Watson, wiodącą globalną firmę zajmującą się doradztwem, pośrednictwem ubezpieczeniowym oraz dostarczaniem rozwiązań w zakresie ubezpieczeń i zarządzania zasobami ludzkimi. Badania wykazały, że tylko niewielka liczba firm oraz działów HR jest w pełni przygotowana, aby sprostać wymogom przeprowadzenia zmian organizacyjnych związanych z automatyzacją, a co za tym idzie, ograniczenia zatrudnienia osób w pełnym wymiarze czasu pracy i zwiększenia zatrudnienia pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Badanie „Global Future of Work” wykazuje, że firmy spodziewają się, iż w ciągu najbliższych trzech lat praca zautomatyzowana będzie stanowić średnio 22% ogółem wykonywanej pracy. Dla porównania, obecnie praca wykonywana z wykorzystaniem sztucznej inteligencji, stanowi około 12% pracy ogółem, a trzy lata temu stanowiła 7%.

“Na polskim rynku wzrost tempa automatyzacji jest bardzo wyraźny. Napędzają go nie tylko zmiany technologiczne, ale również prawne”. – mówi Krzysztof Gugąła, dyrektor działu Talent & Rewards w Willis Towers Watson Polska. „Konsekwencje dla strategii HR i zarządzania talentami są natychmiastowe. Z jednej strony - coraz częstsze wykorzystywanie sztucznej inteligencji, robotyki, pracowników kontraktowych, free-lancerów, konsultantów i pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, związane jest z pojawieniem się nowych wyzwań w obszarze zasobów ludzkich, z którymi niewiele firm jest sobie w stanie poradzić. Z drugiej strony, wiele firm dostrzega potrzebę przełomowego i innowacyjnego podejścia, co skutkuje ponownym definiowaniem sposobu wykonywania pracy oraz innowacyjnym łączeniem talentów i umiejętności.”

Rzeczywiście, zgodnie z badaniem, niespełna 7% firm twierdzi, że ich działy HR są w pełni przygotowane na zmieniające się wymagania digitalizacji, chociaż średnio mniej niż jedna trzecia jest jakkolwiek przygotowana i już podjęła pewne działania zmierzające do stawienia czoła przyszłym trendom. Dla przykładu, 31% firm podjęło kroki zmierzające do rozwiązania problemu niedoboru talentów poprzez planowanie i działania w stosunku do obecnie zatrudnionych pracowników, podczas gdy 32% firm podjęło działania mające na celu identyfikację nowych umiejętności, które są wymagane w ich specyficznym środowisku; 29% podjęło działania mające na celu dopasowanie predyspozycji do nowych

Press
Release

wymagań pracy, a 27% podjęło kroki umożliwiające rozwój kariery w oparciu o bardziej elastyczną i mniej hierarchiczną strukturę organizacyjną.

Ponadto, wielu respondentów planuje w tym roku podjąć działania lub rozważyć podjęcie działań przygotowawczych na przyszłość, takich jak zdefiniowanie miejsc pracy i identyfikacja zadań, które mogą być poddane zautomatyzowaniu (50%) oraz określenie ścieżek przekwalifikowania pracowników, których praca mogłaby ulec zautomatyzowaniu (48%). Pracodawcy podejmują również kroki mające na celu identyfikację luk w „motywacjach i umiejętnościach” jako bonus za umiejętność zmiany automatyzacji (50%) oraz całkowitą rekonfigurację systemu nagród i benefitów w celu dostosowania się do radykalnie innej struktury zatrudnienia ludzi w organizacjach (53%).

Aby pamiętać, jak złożony jest proces automatyzacji, należy zwrócić uwagę na interesujące dichotomie, które zostały ujawnione w badaniu. Na przykład, w ciągu najbliższych trzech lat możemy się spodziewać, że odsetek pracodawców automatyzujących pracę i obserwujących wzrost wymagań umiejętności gwałtownie wzrośnie z 27% do 45%. I odwrotnie, przewiduje się, że w ciągu najbliższych trzech lat, ponad jedna trzecia organizacji (42%) wykorzysta automatyzację i dokona przeprojektowania pracy, aby obniżyć wymagania co do poziomu umiejętności swoich pracowników. Godny uwagi jest także wpływ automatyzacji na wykorzystanie predyspozycji poza zawodowych. Podczas gdy 19% respondentów twierdzi, że automatyzacja obecnie umożliwia lub wręcz wymaga wykorzystania większej liczby predyspozycji poza zawodowych, takich jak oferowane są przez pracowników wolnego zawodu lub kontrahentów, 50% oczekuje, że nastąpi to w ciągu najbliższych trzech lat. Prawie połowa pracodawców (49%) uważa, że w wyniku automatyzacji, w ciągu najbliższych trzech lat, możliwe będzie obniżenie liczby zatrudnianych pracowników, podczas gdy 27% firm twierdzi, że już dzisiaj ten proces ma miejsce.

“Większość firm wierzy, że w ciągu najbliższych trzech lat automatyzacja będzie miała znaczący wpływ na liderów i menedżerów” - mówi Krzysztof Gugala. Podkreśla to odsetek firm, które twierdzą, że w ciągu najbliższych trzech lat automatyzacja doprowadzi do zmiany sposobu w jaki menedżerowie będą kształcić pracowników w zakresie wpływu automatyzacji na wykonywaną przez nich pracę (32% w tym roku vs. 61% w 2020r.). Ponadto prawie dwie trzecie (63%) twierdzi, że w wyniku automatyzacji liderzy będą musieli zmienić sposób podejścia do wymagań i umiejętności następców i osób zarządzających kadrami w przyszłości.

“Rozwój zarządzania i utrzymania wiodącej pozycji na rynku będą kluczową kwestią w ciągu najbliższych trzech lat w firmach niezależnie od ich wielkości. Jest oczywistym, że silna pozycja na rynku jest kluczowym czynnikiem zaangażowania i utrzymania pracowników w firmie. Jednak w obliczu szybko zmieniającej się automatyzacji pracy, firmy będą musiały wykształcić liderów i menadżerów, którzy będą w stanie zorganizować radykalnie inny ekosystem pracy, przy jednoczesnym zaangażowaniu wszystkich pracowników w ich miejscu pracy” – dodaje Ruchi Arora z Willis Towers Watson UK.

Press
Release

O BADANIU GLOBAL FUTURE OF WORK

Badanie Future of Work zostało przeprowadzone przez firmę Willis Towers Watson w listopadzie 2017 r. Ogólnie na świecie w badaniu wzięło udział 909 firm.

O FIRMIE WILLIS TOWERS WATSON

Willis Towers Watson (NASDAQ: WLTW) to wiodąca, globalna firma w branży doradztwa, pośrednictwa oraz rozwiązań, pomagająca klientom na całym świecie w przekształcaniu ryzyka w ścieżkę rozwoju. Korzenie Willis Towers Watson sięgają 1828 r.; firma ma 41 tys. pracowników w ponad 140 krajach. Opracowujemy i dostarczamy rozwiązania zarządzające ryzykiem, optymalizujące korzyści, rozwijające talenty oraz zwiększające moc kapitału, by chronić i wzmacniać instytucje oraz osoby prywatne. Nasza wyjątkowa perspektywa umożliwiła nam dostrzeganie istotnych punktów stykowych między talentami, zasobami a pomysłami — to dynamiczna formuła, która napędza wyniki w biznesie. Wspólnie uwalniamy potencjał. Więcej informacji pod linkiem willistowerswatson.com

KONTAKT DLA MEDIÓW

Joanna Suszczyk
Head of Marketing & PR
Tel. 691 015 025
Joanna.suszczyk@grassavoye.pl