

Potrivit noului barometru Mazars, liderii C-suite sunt gata sa raspunda tendințelor și transformărilor viitoare, însa pot oare aceștia sa schimbe intențiile în acțiuni?



Mazars, firma internațională de audit și consultanță în afaceri, a publicat studiul **Mazars 2021 C-suite barometer: Time for action**. Acest studiu este rezultatul unui sondaj, realizat în perioada septembrie – octombrie 2021, în rândul a 1.000 de lideri C-suite din 39 de țări, din întreaga lume.

*„Realizăm acest barometru anual pentru a identifica și înțelege care sunt oportunitățile și provocările cu care se confruntă clienții noștri. Încrederea și reziliența se regăsesc printre concluziile principale ale studiului, cu câteva influențe: având în vedere impactul continuu al pandemiei de COVID-19, creșterea inflației și atacul teribil asupra Ucrainei, astfel de calități vor fi, cel mai probabil, puse la încercare și anul acesta.”*, a menționat Mark Kennedy, Partener și Membru în Boardul Executiv Mazars.

### Se întrevad transformări în tehnologie și sustenabilitate

Studiul indica faptul ca liderii prevad o transformare a afacerii lor, aceștia susținând ca transformările tehnologice și cele legate de sustenabilitate sunt cele mai probabile: aproape doua treimi (62%) se așteapta sa își transforme strategia de sustenabilitate în următorii ani, pe locul doi dupa transformarea tehnologica (68%).

### Un sentiment de încredere și reziliența

Comaniile sunt încrezatoare ca pot raspunde tendințelor viitorului: 94% dintre acestea considera ca pot reacționa în mod pozitiv la tendințele în tehnologie/inovație; 91% sunt încrezatoare ca pot raspunde așteptărilor din domeniul guvernării corporative, eticii și responsabilității sociale; iar 90% susțin ca pot face față unor cerințe de reglementare noi sau mai stricte. Majoritatea (88%) este de parere ca dispune de reziliența necesara pentru a depași o situație de criza. Atunci când ne referim la riscurile cibernetice în creștere, peste jumătate dintre respondenți (68%) considera ca datelor lor sunt în siguranța.

### ESG pe agenda C-suite: este vremea sa transformam intențiile în strategii aplicabile

Companiile se așteaptă să își transforme strategiile de sustenabilitate, să sporească investițiile în inițiativele de sustenabilitate și să își asume public responsabilități față de anumite aspecte ale ESG. ESG este, în mod clar, în centrul atenției liderilor C-suite.

*„Marea provocare este de a transforma intențiile și angajamentele în strategii realizabile. Este esențial ca factorii ESG să fie înțeleși și la nivel înalt, să fie încorporați în strategia de afaceri de baza și să existe un plan, care să fie urmat zilnic. Nu este o soluție rapidă, însă este important să începem demersurile cât mai repede posibil.”*, a menționat Chris Fuggle, Co-Head of Sustainability, Mazars.

## De la strategie la acțiune

Având în vedere transformările preconizate, încrederea în capacitatea de a răspunde tendințelor, investițiile planificate și angajamentele asumate în domeniul ESG, pare să existe o discrepanță între intenție și acțiune.

Existența programelor și a liderilor potriviți, cu aptitudini adecvate va fi vitală. Sondajul nostru a identificat cele mai importante trei abilități de care vor avea nevoie liderii în următorii trei până la cinci ani ca fiind: viziune strategică și planificare; gândire analitică și capacitatea de rezolvare a problemelor; inovație și creativitate. Concentrându-se pe ESG și având o încredere ridicată pentru a răspunde așteptărilor privind guvernarea, etica și responsabilitatea socială, este probabil surprinzător faptul că „orientarea spre obiective pentru viitorul organizației”, „etica puternică pentru a conduce în mod responsabil” și „inteligenta emoțională” se afla mai jos pe lista.

*„Competiția pentru forța de muncă este aprigă, în special având în vedere evoluția ESG și a așteptărilor oamenilor cu privire la modul în care ar trebui să procedeze companiile. Organizațiile care își pot demonstra valorile și viziunea și care își pot dezvolta, recruta și susține oamenii cu abilitățile potrivite, au oportunitatea de a-și construi un avantaj competitiv.”*, a adăugat Mark Kennedy, Partener, Mazars.

Studiul nostru indică faptul că întreprinderile se simt pregătite și încrezătoare să răspundă viitoarelor tendințe și transformări. Însă, pentru a-și onora promisiunile, acestea sunt nevoite să se concentreze pe investiții și să se asigure că strategiile lor sunt realizabile.

## În România, liderii C-suite sunt mai optimiști cu privire la viitorul afacerilor lor

Deși liderii din România nu se așteptau la o modificare a veniturilor din 2021, comparativ cu anul 2020 (numai 38% au prevăzut o creștere, față de 86% la nivel global), în 2022 afacerile locale sunt mai pozitive și 81% se așteaptă acum la venituri mai mari față de anul trecut. În plus, aceștia planuiesc și mai multe investiții, 86% dintre liderii C-suite susținând că vor crește resursele pentru fiecare activitate de afaceri (față de o medie de 72% la nivel global).

### 1. Transformarea este în centrul creșterii afacerii

Întrebați „Cât de probabil este ca organizația dumneavoastră să treacă printr-o transformare în următorii 3-5 ani?”, liderii din România, în proporție de 96%, au ales transformarea în noi servicii/piețe ca prioritate principală (față de locul patru la nivel global), urmata îndeaproape de transformarea tehnologică (92%) și îmbunătățirea performanței (90%). La nivel global, numărul unu este ocupat de transformările legate de tehnologie și sustenabilitate.

În ceea ce privește pandemia de COVID-19, principalele schimbări menționate de liderii C-suite din România au fost implicarea angajaților (48%) și adaptarea la lucrul remote (42%). Din 2020, pandemia de COVID-19 a schimbat radical nu numai modul în care lucram, ci și modul în care ne conectăm la locul de muncă. 2021 a evidențiat necesitatea concentrării pe implicarea angajaților pentru echipele aflate la distanță, lucru pe care liderii trebuie să îl prioritizeze, chiar dacă multe companii își redeschid birourile.

O altă prioritate pentru companii atât la nivel local, cât și global este reprezentată de securitatea IT. Mai mult de jumătate dintre respondenții români (54%) au spus că îmbunătățirea securității IT va fi principală schimbare pe termen lung din cauza pandemiei de COVID-19. De asemenea, așa cum am constatat în studiul nostru privind [maturitatea datelor](#), publicat recent, companiile consideră volumele mari de date ca fiind cea mai importantă sursă de creștere pentru următorii 10 ani, înșa pe măsura ce dependența lor de tehnologie și date crește, la fel vor crește și riscurile din jurul securității cibernetice. Liderii C-suite din România sunt foarte pesimiști în ceea ce privește protecția datelor: numai 31% consideră ca datele lor sunt „complet” protejate, față de 68% la nivel global. Două treimi consideră că este probabil să aibă o încălcare a datelor anul viitor, comparativ cu aproximativ o treime la nivel global.

## 2. ESG este aici pentru a rămâne

Factorii ESG (de mediu, sociali și de guvernare) reprezintă provocări critice atât pentru consiliile de administrație, cât și pentru echipele executive. În România, mai mult de jumătate dintre liderii C-suite (52%) au menționat că așteptările angajaților sunt principalul motiv pentru a investi în ESG, în timp ce la nivel global, brandul sau reputația se află în fruntea listei de motive, urmata îndeaproape de așteptările clienților.

În mod clar, a existat o schimbare de atitudine în ceea ce privește ESG, având în vedere angajații care doresc ca organizația pentru care lucrează să ocupe o poziție puternică în problemele sociale. De asemenea, trebuie să luăm în considerare faptul că Millennials și Generația Z sunt mult mai interesați de consumul sau afacerile sustenabile, față de Baby boomers.

74% dintre liderii C-suite din România se concentrează în prezent pe fiecare factor ESG, față de 45% la nivel global. Deși factorii ESG au devenit deosebit de importanți încă de la începutul pandemiei de COVID-19, numai 29% dintre directorii români susțin că pandemia a sporit atenția asupra ESG, comparativ cu 59% la nivel global. Pe de altă parte, riscul climatic este de așteptat să aibă cel mai mare impact, potrivit a 58% dintre liderii români, față de 27% din întreaga lume.

*„Forța de muncă limitată și emigrarea talentelor au avut un impact puternic asupra atenției liderilor cu privire la oameni. În România, liderii C-suite doresc să se concentreze pe toate domeniile ESG, înșa întrebarea este cum vor stabili aceștia prioritățile. Sunt de părere că acesta este cel mai bun moment ca România să transforme o provocare într-o oportunitate, eventual prin deschiderea către o colaborare eficientă în vederea îndeplinirii*

*obiectivelor. Recuperarea și reducerea decalajului dintre România și restul Europei va impune alegeri inteligente și perseverența pentru a realiza cele mai importante acțiuni.”*, a menționat Dino Ebnetter, Country Managing Partner, Mazars România.

### **3. Îndrumarea oamenilor către noua normalitate**

Având în vedere zonele sociale de interes din cadrul ESG, la nivel global, sănătatea și siguranța este prioritatea principală, în timp ce în România, 83% dintre directori se concentrează atât pe sănătate și siguranță, cât și pe drepturile omului.

Atunci când au fost întrebați despre inițiativele de diversitate și incluziune (D&I), liderii îi pun pe angajați în prim-plan. Folosirea unui limbaj incluziv și sănătatea mintală reprezintă principalele domenii de atenție D&I pentru liderii români, cea mai recentă fiind o prioritate și la nivel global. Cel mai frecvent program D&I raportat de afacerile locale este dedicat persoanelor cu dizabilități (65%), în timp ce la nivel global este incluziunea socială (50%).

Atunci când vorbim despre abilitățile de conducere, elementul uman este cel care face diferența în România, 44% dintre lideri alegând grija față de oameni și inteligența emoțională drept abilități de conducere principale.

Suntem de părere că, pentru a trece printr-o transformare sustenabilă, directorii executivi trebuie să prețuiască calități precum orientarea spre obiective, inteligența emoțională, o etică puternică și să conducă în mod responsabil și incluziv. Mai mult, pentru a atrage și reține talentul potrivit, vom avea nevoie de o abordare deschisă, care ne poate ajuta să progresăm ca indivizi și ca societate.