

Проучване сред бизнес лидерите в България като част от
22-то ежегоден проучване на PwC сред бизнес лидерите в света

Промените в икономическата среда – справка с реалността



Предговор

“За нас стана традиция да представяме гледната точка на бизнес лидерите от водещи организации на българския пазар като част от ежегодното проучване на PwC за нагласите на бизнес лидерите в света. Това е четвъртото поредно проучване със специален фокус върху нагласите в България, което провеждаме.

Искам да изкажа благодарности на всички участници, които споделиха с нас вижданията си, експертизата си, темите, които ги вълнуват и притесняват. Ценим Вашето мнение и гледна точка.

Няколко основни теми излязоха в разговорите ни с бизнес лидерите:

- ✓ Бизнес лидерите проявяват предпазливост по отношение на очакванията си за темпа на икономическия растеж – налице са очаквания за намаляване на темпа на ръст, което създава много по-трезви нагласи като цяло за бъдещата икономическа среда;
- ✓ Опасенията за разпространението на националистичните и популистични нагласи и движения в световен мащаб водят до по-голяма несигурност, както и сменят посоката на разрастване и инвестиции към близки и съседни пазари;
- ✓ Демографските промени и липсата на ключови умения в работната сила, включително умения, необходими за превръщането на данни в информация в организациите, продължават да са съществена заплаха за бизнеса;
- ✓ Технологиите, които променят изконно начина на работа (като например изкуствения интелект), все повече се разпознават като средство за обработване на големи масиви от данни и като начин за противодействие на липсата на ресурси в организацията.

Всички тези въпроси не могат да бъдат разрешени самостоятелно от отделните организации и изискват по-широк кръг от участници в платформа за обмен на идеи и излизане с решения. Ето защо Ви насърчавам да прочетете резултатите от проучването като източник на вдъхновение за начина, по който да адресирате важните за Вашата организация теми.

Нагласите на българските бизнес лидери са от значение и формират средата, в която всички ние ще работим в следващите месеци и години.

Бождар Нейчев

Старши съдружник, PwC Централна и Източна Европа



Съдържание



**Справка с
реалността:**
забавяне на
икономическия
растеж

04



Талантите:
поглед навътре за
възможностите за
растеж

16



Изкуствен интелект:
разрушаващите
статуквото
технологии като
средство за растеж

21



**Данни спрямо
информация:**
достатъчно ли са
данните?

29



Участници:
преглед и
благодарности

34

1

Справка с

реалността:

забавяне на

ИКОНОМИЧЕСКИЯ

растеж

35%

от българските бизнес лидери вярват, че темпът на световния икономически растеж ще претърпи спад в следващите 12 месеца

60%

от българските бизнес лидери са много уверени във възможностите за растеж на приходите на организациите си в рамките на следващата година

С повишено внимание към икономическата среда

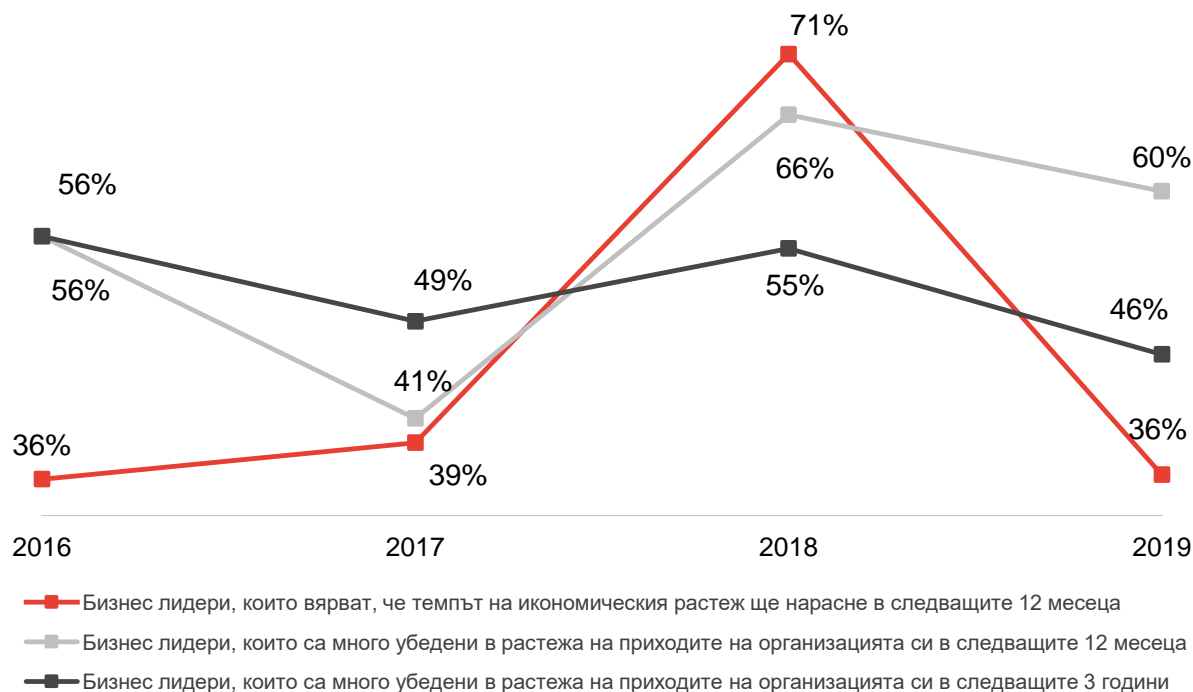
Процентът на българските изпълнителни директори с оптимистични очаквания за ръста на глобалния икономически растеж през 2019 г. е намалял наполовина, докато нивото на увереност в растежа на собствената организация остава високо.

Графика 1а

Въпрос: Смятате ли, че темпът на икономически растеж в световен мащаб ще се увеличи, ще се запази същият или ще се понижи в следващите 12 месеца?

В: Колко уверени сте в растежа на приходите на организацията си в следващите 12 месеца?

В: Колко уверени сте в растежа на приходите на организацията си в следващите 3 години?



1) „Обновяване на световните икономически прогнози, януари 2019: Спад на ръста в глобален мащаб“, МВФ, 21 януари 2019

След рязкото нарастване на оптимизма, наблюдавано миналата година, резултатите от проучването сред бизнес лидерите тази година показват значителна промяна на нагласите на българските изпълнителни директори, и то в посока отрезвяване по отношение на очаквания икономически растеж. Изглежда е време за справка с реалността.

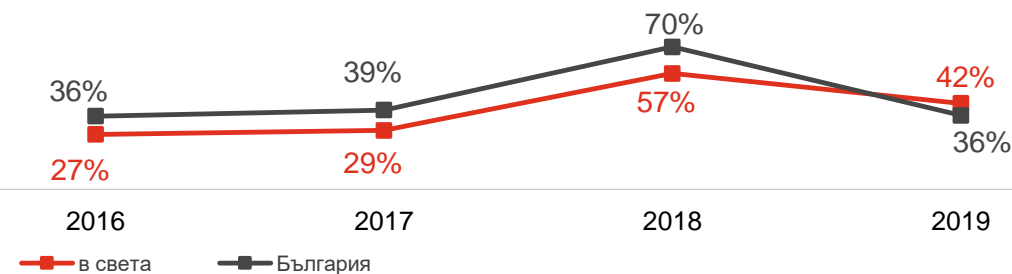
През 2018 г. 71% от българските участници в проучването очакваха, че глобалният икономически растеж ще се подобри през следващите 12 месеца. Тази година само 36% изразяват оптимистична гледна точка за икономическите перспективи за следващата година, а 35% са песимисти и очакват спад. Това е значителна промяна в нагласите, като се има предвид, че миналата година българските респонденти са сред най-оптимистичните за развитието на глобалния икономически климат (Графика 1а дава подробности за преобладаващите настроения за подобряване на темпа на икономически растеж през периода от 2016 до 2019 г.).

За първи път българските изпълнителни директори са по-предпазливи по отношение на предстоящите месеци в сравнение с тези от Централна и Източна Европа и в световен мащаб (42% от изпълнителните директори на световно равнище и 38% на ниво ЦИЕ са уверени в икономическия растеж) (Графика 1б). Това настроение е в унисон с икономическите анализи и перспективи на международните финансови институции за очаквано забавяне на икономическия растеж през 2019-2020 г.¹

Все пак, въпреки понижаването на оптимизма, изразено от всички бизнес лидери, отговорите, че икономическият растеж „ще нарасне“, навсякъде преобладават спрямо „ще се понижи“ (в България 35% от респондентите гласуваха за спад спрямо 29% в световен мащаб и 31% в ЦИЕ).

Графика 1б

Процентът на оптимистите за темпа на икономическия растеж за идната година, сравнен за период от 4 години на ниво България и в световен мащаб



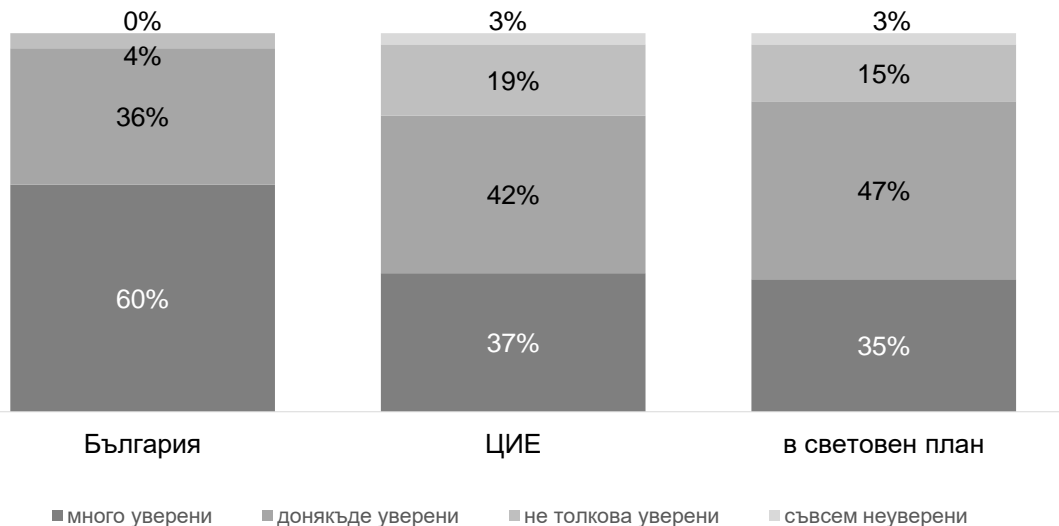
С повишено внимание към икономическата среда

В световен мащаб 35% от изпълнителните директори са много уверени в краткосрочните перспективи (12 месеца) за растеж на приходите на своите организации, докато 36% са много уверени в средносрочен 3-годишен план (Графика 1в). Спадът в увереността в краткосрочен план на годишна база (от 42% на 35%) следва промяната на увереността в общия икономически растеж на годишна база (от 57% на 42%).

За сравнение, в България увереността на изпълнителните директори в способностите на организациите им да постигнат ръст в приходите в краткосрочен план е спаднала по-малко (от 66% на 60% за 2019 г.), а в % е значително над тази, изразена от изпълнителните директори в света и в ЦИЕ. Никой от българските бизнес лидери не е изказал неувереност в ръста на приходите на организацията си в рамките на следващите 12 месеца, докато и в световен план, и в ЦИЕ, 3% от респондентите са дълбоко загрижени за перспективите за ръст в приходите на техните организации.

Графика 1в

Въпрос: Колко уверени сте за осъществяване на ръст на приходите в организацията си в следващите 12 месеца?



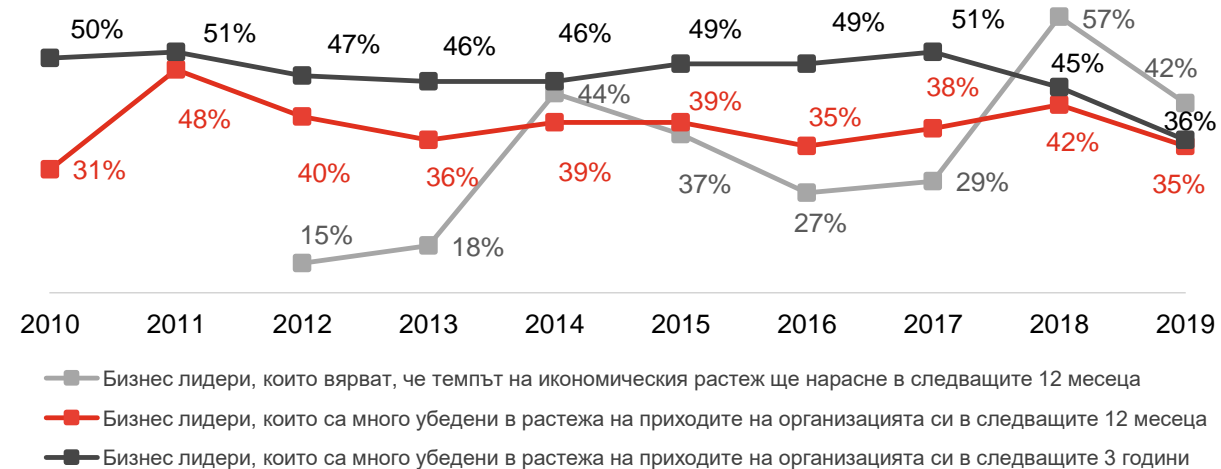
На глобално ниво увереността на изпълнителните директори във възможностите на организациите им да осъществят ръст в приходите в краткосрочен план е намаляла по-малко спрямо очакванията им за световния икономически растеж.

Графика 1г

Въпрос: Смятате ли, че темпът на икономически растеж в световен мащаб ще се увеличи, ще се запази същият или ще се понижи в следващите 12 месеца?

В: Колко уверени сте в растежа на приходите на организацията си в следващите 12 месеца?

В: Колко уверени сте в растежа на приходите на организацията си в следващите 3 години?



Такава убеденост на българските изпълнителни директори в очакваните резултати на техните организации в светлината на донякъде песимистичните очаквания за икономически растеж може да се обясни или с времеви лаг - изпълнителните директори очакват негативните икономически тенденции да засегнат българския пазар по-късно спрямо по-големите икономики - или че вече са обмислили всички възможни сценарии и са готови с мерки за смекчаване на негативното влияние от забавянето на глобалния икономически растеж. Независимо от обяснението, те гледат с невъзмутима увереност към следващите месеци.

В перспектива, очакванията за растеж на приходите през следващите 3 години не са толкова големи - много уверените в ръста на приходите на своите компании в средносрочен план изпълнителни директори в България са 46% спрямо 36% на световно ниво и 26% в ЦИЕ.



Като обща тенденция през последните няколко години изпълнителните директори в световен мащаб бяха по-малко сигурни в краткосрочния успех на своите организации и разчитаха повече на средносрочния потенциал за растеж. Интересното е, че тази година глобалният дял на много уверените изпълнителни директори в перспективите за растеж на техните организации в краткосрочен план е почти еднакъв с този в средносрочен план - съответно 35% и 36%.

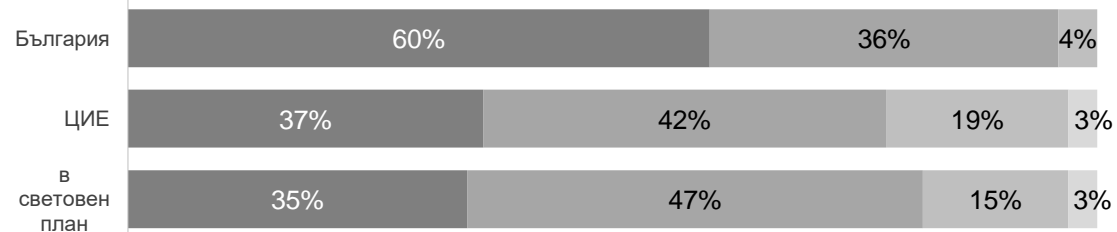
За сравнение, тази година увереността на бизнес лидерите от България и ЦИЕ за постигане на ръст на приходите в краткосрочен план е по-висока от увереността в средносрочен план (Графика 2). През последните две години българските изпълнителни директори са по-склонни да вярват в краткосрочните резултати на своите компании, противно на колегите си на световно ниво, които са по-уверени в средносрочните резултати. Това може да се дължи на факта, че за да подобрят ръста и рентабилността, повечето бизнес лидери у нас разчитат на вътрешни оперативни подобрения. Резултатите от проучването подкрепят тази хипотеза.

Българските бизнес лидери са по-оптимистично настроени за краткосрочните и средносрочните перспективи на компаниите си за растеж в приходите спрямо бизнес лидерите от ЦИЕ и в световен план.

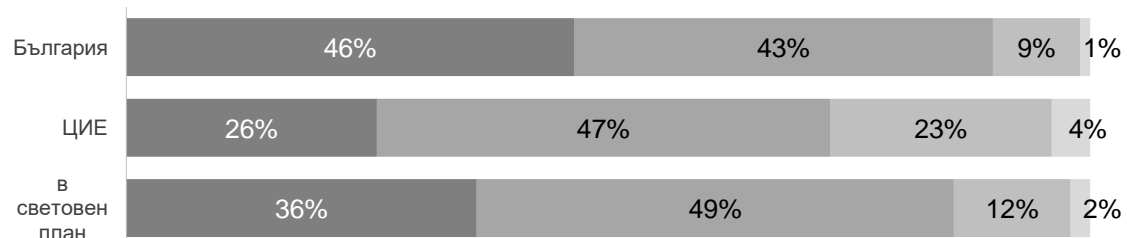
Графика 2

Въпрос: Колко уверени сте в растежа на приходите на организацията си в следващите 12 месеца / 3 години?

В краткосрочен план



В средносрочен план



■ много уверени ■ донякъде уверени ■ не толкова уверени ■ съвсем неуверени



Влизане във форма



Изпълнителните директори у нас планират да постигнат краткосрочен растеж главно чрез постигане на оперативна ефективност (82% от респондентите) и органичен растеж (76%). Пускането на нов продукт или услуга на пазара е важен фактор за 59% от тях (Графика 3).

Трите най-големи двигатели на краткосрочния растеж показват, че се очаква увеличаването на приходите на компаниите да дойде отвътре. Всички външни фактори за растеж като стратегически партньорства или сделки за сливания или придобивания не са очевидният избор за българските изпълнителни директори.

Друг вътрешен двигател на растежа е привличането на подходящи таланти от пазара на труда. Въпреки че доверието в перспективите за ръст на приходите през следващите месеци и през следващите 3 години е донякъде ограничено, готовността на организациите да увеличат броя на персонала не се повлиява значително (Графика 4). Подобно на миналата година, повече от половината изпълнителни директори в световен мащаб и в ЦИЕ планират увеличение на броя на служителите, докато у нас 42% от бизнес лидерите планират да наемат нови хора през 2019 г. В сравнение с миналата година, когато само 18% от българските бизнес лидери планираха да увеличат броя на служителите, това е голяма разлика.

Нашите дискусии с изпълнителните директори показаха, че те не просто планират да увеличат броя на служителите, а да намерят подходящите таланти, които да внесат нови и допълващи умения и нови нагласи и начин на мислене, като по този начин подпомогнат подобряването и поддържането на конкурентните предимства в организациите си.

Налице е известно разминаване между по-високите очаквания на българските бизнес лидери за ръст на приходите и по-ниската им готовност да наемат нови служители в сравнение с техните колеги. Което показва, че те може би очакват да постигнат ръста чрез технологичен напредък или чрез обучение и преквалификация на настоящите служители, така че те да отговорят на новата реалност и нужди на компанията. Или може би изпълнителните директори у нас са абсолютно наясно с контекста на пазара на труда, където основните предизвикателства пред наемането на нови хора са свързани със застаряващата работна ръка и недостига на квалифициран персонал, и променят плановите си за увеличаване на персонала в съответствие с реалността.

Поглед на база индустрии

Най-склонни да наемат нови таланти са изпълнителните директори от промишления, производствения и автомобилния сектор (50%), както и тези от сектора на технологиите, медиите и телекомуникациите (45%). Следват ги бизнес лидерите от сектора на финансовите услуги (43%).



За българските изпълнителни директори оперативната ефективност е основният двигател за краткосрочен растеж.

Графика 3

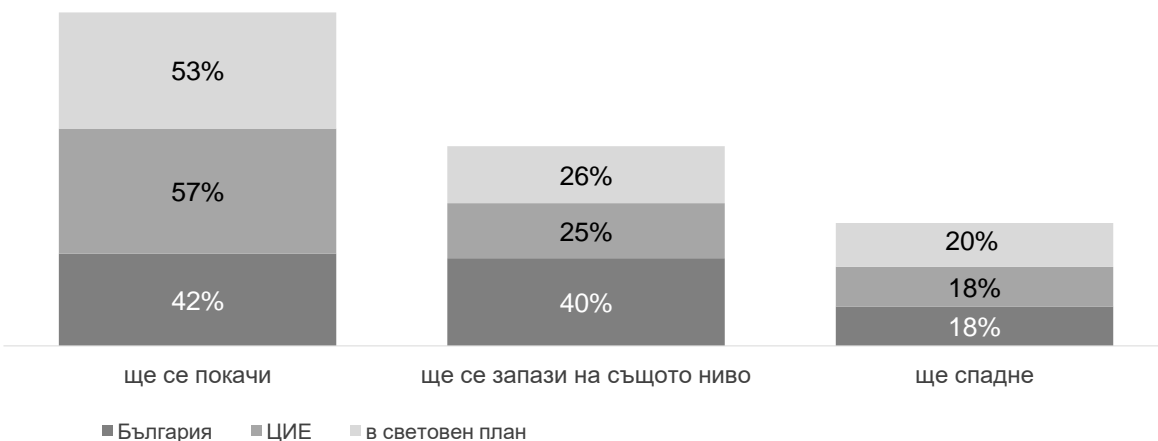
Въпрос: Планирате ли някоя от следните дейности с цел постигане на растеж на приходите на Вашата компания през следващите 12 месеца?



В сравнение с миналата година желанието на българските изпълнителни директори да увеличават броя на персонала нараства, но в по-малка степен в сравнение с ЦИЕ и в световен план.

Графика 4

Въпрос: Смятате ли, че броят наети лица във Вашата компания ще се покачи, ще спадне или ще се запази на същото ниво през следващите 12 месеца?



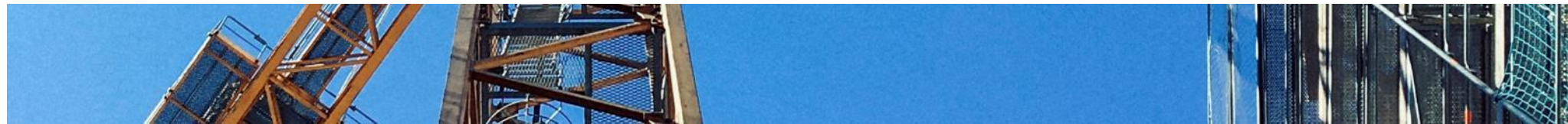


Поглед към сектора на финансовите услуги

Изпълнителните директори на компаниите от сектора на финансовите услуги споделят, че в основата на техните средносрочни планове за растеж на приходите в следващите 3 години стои на първо място внедряването на нововъзникващи технологии (според 73% от изпълнителните директори в България и 68% в световен мащаб), плътно следвано от фокусиране върху стратегии, свързани с управлението на човешкия капитал (за 64% от българските и 42% от тези в световен мащаб), и инвестиране в основна дейност / конкурентни предимства и намаляването на разходите за други цели (64% в България и 39% в световен мащаб).

Ясно е посланието, че използването на технологиите е ключово за успеха в сектора на финансовите услуги, както и основополагащо за основните финансови компетенции. Изпълнителните директори на компаниите, предоставящи финансови услуги, са сред пионерите в използването на най-новите технологии и не се притесняват от внедряването на решения, свързани с изкуствения интелект.

И все пак привличането на правилните хора продължава да тревожи бизнес лидерите у нас. Това е разбираемо, предвид това, че този фактор се превръща във все по-голяма пречка пред бъдещия растеж на компаниите.



Ще бъдем ли съседи?

Германия продължава да бъде най-важната страна партньор за българските изпълнителни директори, докато Румъния вече заема второ място.

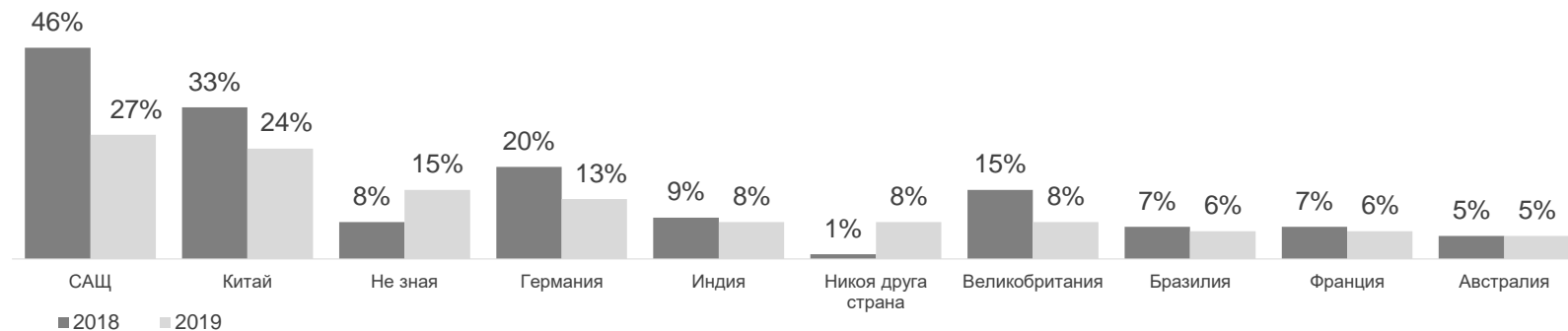
Графика 5а

Въпрос: Кои три страни, изключвайки страната, в която сте базирани, считате за най-важни по отношение на цялостните перспективи за растеж на Вашата компания през следващите 12 месеца? (посочени са 5-те най-предпочитани пазара)



Графика 5б

В световен мащаб бизнес лидерите продължават да виждат САЩ и Китай като най-важни пазари. И все пак сякаш земното кълбо вече се е смалило и изпълнителните директори не са толкова фокусирани върху разрастването на други пазари. Те търсят вътрешния растеж - както организационно, така и териториално.



Да бъдеш конкурентен на местния пазар е по-необходимо от всякога. Резултатите от проучването сред бизнес лидерите в България за 2019 г. носят същото послание, имайки предвид, че все по-често пазарите, определяни като важни за растежа, се намират все по-близо до дома.

Германия продължава да бъде страната, оказваща най-съществено влияние върху растежа според българските изпълнителни директори (35% спрямо 13% в световен мащаб), като Румъния (25%) се изкачва до второ място спрямо миналогодишното трето. Турция и Сърбия се появяват сред първите 5 пазара за пръв път от 2016 година насам. Русия слиза на 7-мо място, а 6-тото се заема от Италия.

Несигурността около Брекзит води до отпадането на Великобритания от челните позиции през 2019 г., откъдето отсъства и САЩ, което отразява тенденцията за по-близък поглед към нашите съседи.

Все пак секторът на технологиите, медиите и телекомуникациите продължава да вижда САЩ като най-големия пазар, осигуряващ растеж за индустрията, главно поради износа на технологични услуги там. Другият най-предпочитан пазар е Румъния, посочен като важен пазар най-вече от сектора за енергетика, комунални услуги и ресурси. Китай е територия номер 3 за сектора на търговията на дребно, имайки предвид, че по-голямата част от доставчиците за бранша са базирани там.



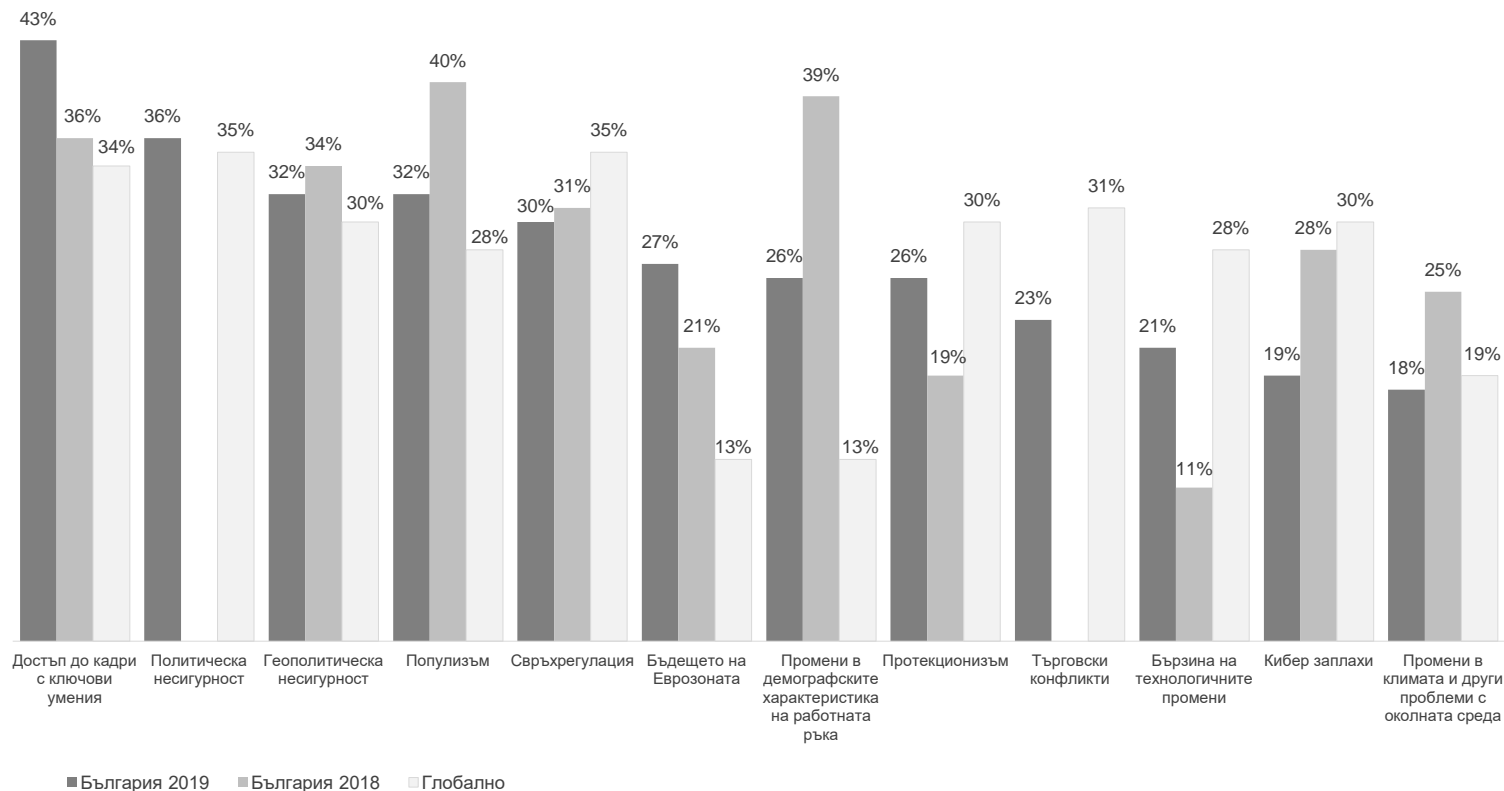
Като цяло глобалната тенденция е в посока по-голяма предпазливост сред бизнес лидерите по отношение на смелите планове за експанзия, като изборът е да се играе по-консервативно и на по-позната почва – и България не прави изключение.

Заплахи, близки до сърцето

Българските изпълнителни директори са силно разтревожени относно наличието на кадри с ключови умения, чиято липса застрашава техните дългосрочни перспективи, и от несигурността, свързана с ключови политики, тъй като здравите основи няма как да бъдат изградени върху плаващи пясъци.

Графика 6

Въпрос: Доколко сте загрижени за следните потенциални икономически, политически, социални, екологични и бизнес заплахи пред перспективите за растеж на Вашата организация? ¹⁾



1) Процент на респондентите, посочили отговор „притеснява ме много“. Въпросите, свързани с политическата несигурност и търговските конфликти, бяха зададени за първи път през 2019 г.

Тази година изпълнителните директори са разтревожени не толкова от глобални теми като геополитическа несигурност, популизъм или промените в климата, колкото от условията на правене на бизнес и гарантирането на растеж.

Българските изпълнителни директори са силно притеснени относно осигуряването на устойчиво бизнес развитие, като липсата на кадри с ключови умения е основният проблем (43% спрямо 36% миналата година). В Централна и Източна Европа проблемът е още по-съществен, съдейки от факта, че 51% от изпълнителните директори са силно притеснени от липсата на кадри.

В България темата е още по-силно застъпена чрез изразяването на притеснения, свързани с промените в демографските характеристики на работната ръка (26%), попадащи сред 10-те най-сериозни заплахи пред бизнеса, посочени от бизнес лидерите. Застаряващото население, промените, които милениалите внасят на работното място, увеличаващото се присъствие на поколението Z сред работната ръка и растящата необходимост от дигитални умения са все фактори със сериозно влияние върху начина, по който бизнес лидерите от всички сектори управляват своите компании.

Тази година за първи път попитахме за заплахите, свързани с несигурността по отношение на провежданите политики, търговските конфликти и ефекта им върху растежа на организациите, като тези теми получиха отзвук и сред българските бизнес лидери. Несигурността по отношение на приемствеността на политиките, провеждани от управляващите, се нарежда на второ място (36% са изключително притеснени), а търговските конфликти се наредиха сред 10-те най-големи заплахи (23% са изключително притеснени). Това може да е признак за недостатъчна прозрачност от страна на политиците, тъй като честите промени на провежданите политики без ясна посока или фокус върху дългосрочната стабилност оказват отрицателно въздействие върху бизнес климата и способността за планиране на растежа и инвестициите.

Бъдещето на Еврозоната се превърна в по-сериозно притеснение през 2019 г., след като България даде ясна заявка за кандидатстване в Еврозоната и присъединяване към ERM II механизма.

Заплахата, произлизаща от бързината на технологичните промени, се изкачва в класацията спрямо 2018 г. в България, което показва, че способността на организациите да се развиват в синхрон със скоростта на технологичния напредък ще се превърне в ключов фактор за бъдещето развитие на компаниите. Изненадващото е, че това идва на фона на намаляващи притеснения от кибер заплахи.

В световен мащаб, свърхурегулацията е отдавна считана за водеща заплаха, задържайки се на върха в класацията от 2008 г. насам. Към петте основни заплахи се присъединяват несигурността за провежданите политики, наличието на кадри с ключови умения и търговските конфликти. Всички те са по-скоро свързани непосредствено с бизнес условията в рамките на собствените пазари.

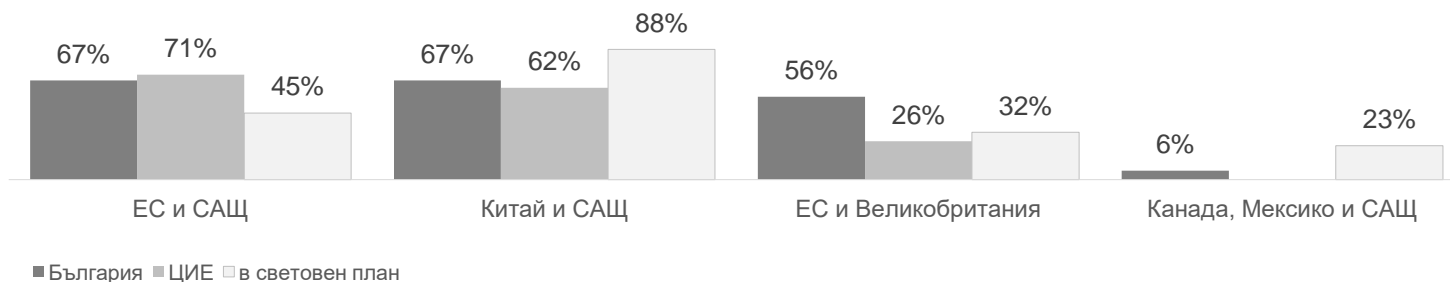
Бизнес лидерите следят и събитията от заглавията на новините. Заплахата от тероризъм отстъпва позиции на фона на засилени притеснения относно търговски конфликти и политическа несигурност. Действията на правителствата, продиктувани от нови популистки режими, привличат вниманието повече и се оценяват като по-непосредствена заплаха от изменението на глобалния климат.



Смяна на търговския фокус

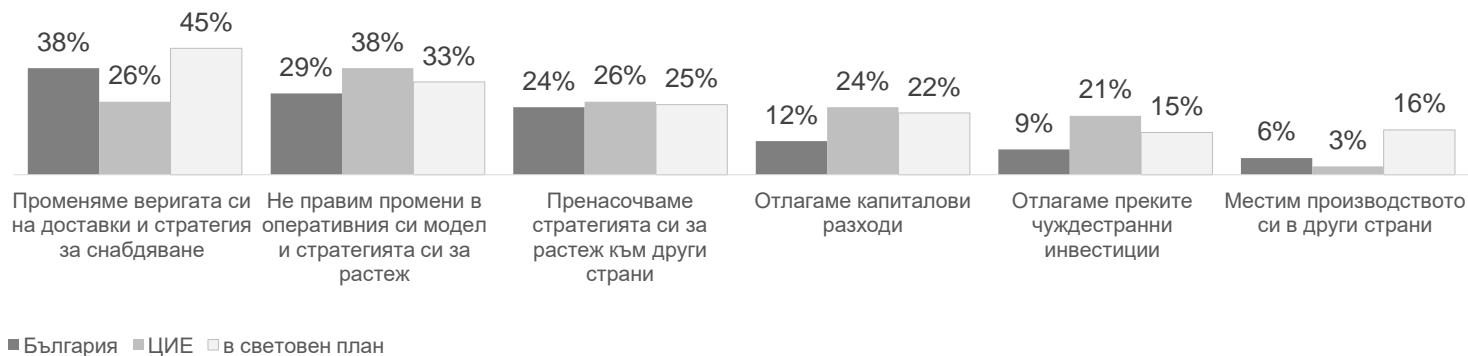
Въпреки че българските изпълнителни директори са по-склонни да търгуват близо до дома си, те проявяват загриженост по отношение на глобалните търговски конфликти.

Графика 7а Въпрос: Кои от изброените търговски конфликти Ви притесняват?



Бизнес лидерите смятат промяната в снабдяването и доставчиците за преобладаващ отговор на влиянието на търговските конфликти.

Графика 7б Въпрос: Какво е влиянието на търговските конфликти върху оперативния модел и стратегията за растеж на Вашата компания?



Фактът, че по отношение на търговските си взаимоотношения българските бизнес лидери гледат предимно към по-близките в географски аспект пазари, не ги прави безразлични към глобалните търговски конфликти, които могат да променят цялостния икономически пейзаж и които биха предизвикали отзвук в целия свят.

Българските изпълнителни директори поставят търговския конфликт между Китай и САЩ наравно с този между ЕС и САЩ (67%, както е показано на графика 7а), като това се дължи основно на отговорите на участниците от секторите „Финансови услуги“ и „Технологии, медии и телекомуникации“. Този резултат може би отразява загрижеността за силната зависимост на финансовите пазари от конфликтите между големите икономики.

За да противодействат на негативните ефекти на търговските конфликти между различни държави, бизнесите адаптират своите вериги на доставка и стратегии за снабдяване – най-непосредствена реакция, която би повлияла оперативния модел на организацията.

По тази тема българските бизнес лидери са съгласни с колегите си на глобално ниво (38% и 45% съответно), като представителите на търговския сектор залагат основно на тази мярка, а веднага след тях се нареждат тези от сектора на индустриалното производство, машиностроенето и автомобилостроенето.

Българските участници от сектора „Финансови услуги“ са тези, които предпочитат да не променят своя оперативен модел или стратегия за растеж в отговор на развитието на търговските конфликти.



Поглед върху сектора за енергетика, комунални услуги и ресурси

Въпреки че тази година климатичните промени и вредите върху околната среда не са посочени като най-големите заплахи, които биха могли да възпрепятстват растежа на компаниите, секторът „Енергетика, комунални услуги и ресурси“ е най-засегнат от по-строгата нормативна уредба, наложена върху бизнеса.

На глобално ниво изпълнителните директори в сектора заявяват, че най-голямо влияние на начина, по който оперират и растат техните бизнеси в следващите 5 години, ще окаже използването на алтернативни източници на енергия (61%), следвано от декарбонизацията на икономиката (55%), смяната на съществуващите ресурси и материали с нови или с нови технологии (43%), както и навлизането на електрическите автомобили (43%).

Българските бизнес лидери от сектора „Енергетика, комунални услуги и ресурси“ се различават от своите колеги на световно ниво, тъй като очакват навлизането на нови играчи на пазара от други сектори (например от технологичния) да повлияе най-много на ръста на организациите им – това са посочили 80% от българските участници спрямо едва 36% на глобално ниво. Секторът е традиционно затворен, с ограничен брой участници, които в момента изпитват затруднения да се адаптират към протичащите промени във веригата на доставки в сектора. В синхрон с резултатите на глобално ниво, българските изпълнителни директори считат, че в дългосрочен план смяната на ресурси и материали ще окаже сериозно влияние върху начина, по който оперират (80%).



2

Талантите:

поглед навътре

за възможностите

за растеж

85%

от българските бизнес лидери споделят, че им е по-трудно да привличат таланти

36%

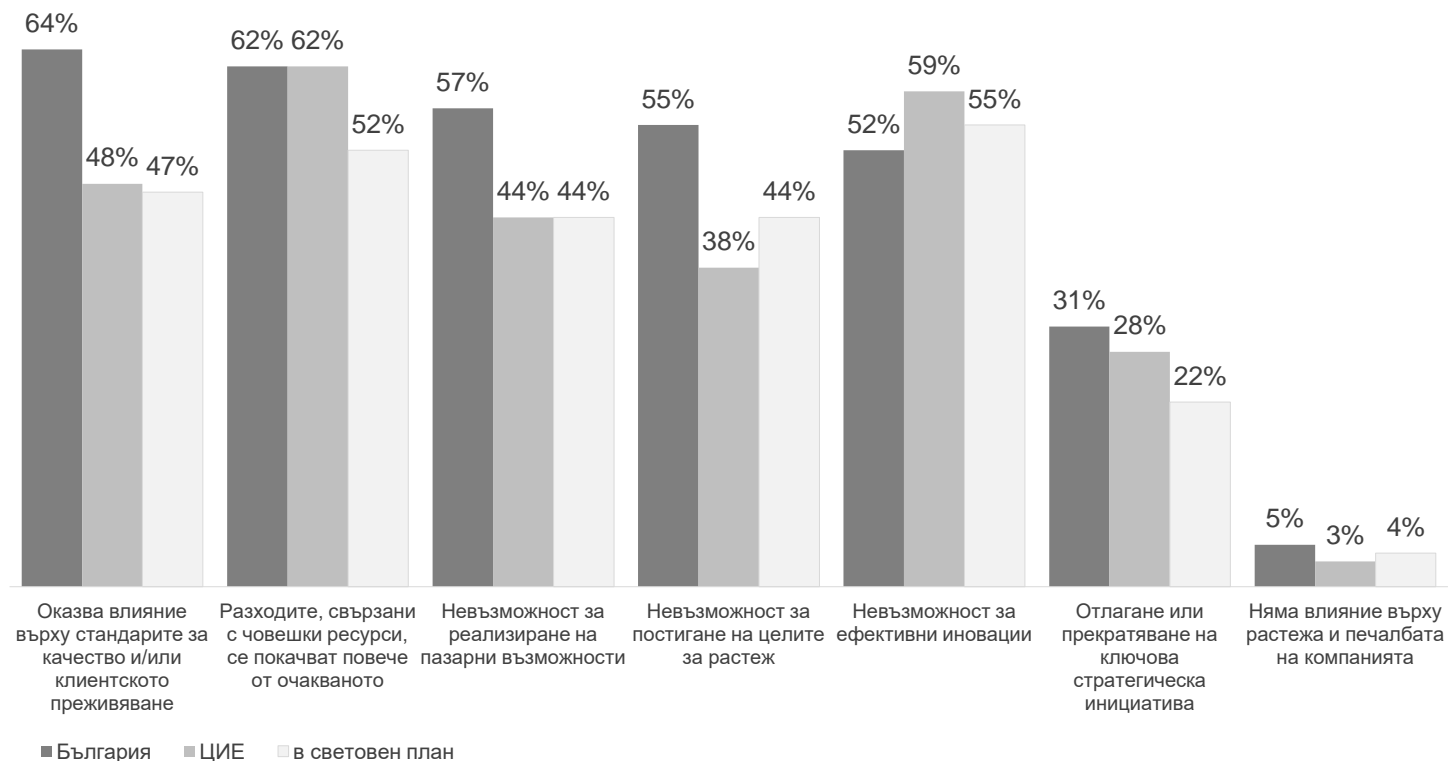
от бизнес лидерите смятат, че основната причина по-трудно да се назначават нови служители е свързана с очаквания размер на възнагражденията

В търсене на служители с нужните умения

Според изпълнителните директори у нас липсата на правилните хора, които притежават необходимите ключови умения, оказва най-съществено негативно влияние върху клиентското преживяване и стандартите за качество в компанията.

Графика 8

Въпрос: Какво влияние има наличието на ключови умения на служителите върху възможностите за растеж на Вашата компания?



Както вече видяхме, българските бизнес лидери определят недостига на ключови умения в настоящите и бъдещи служители като фактор, който влияе негативно върху възможностите за растеж на компанията. Отговорите на глобално, централно и източно-европейско и местно ниво се различават в зависимост от уменията, които се считат за ключови и влиянието, което оказват върху бизнеса (Графика 8).

В световен мащаб изпълнителните директори на първо място са загрижени за привличането и задържането на хора с умения, които дават възможност за ефективни иновации (55%) – способност, която е в основата на възможностите за растеж. За разлика от бизнес лидерите на глобално ниво, вниманието на изпълнителните директори у нас е ангажирано с по-оперативни въпроси и хигиенни фактори като способността да се осигури клиентско преживяване и гарантиране на стандартите за качество в компанията (на първо място според 64% от участниците в проучването). Този резултат дава интересен поглед върху пазара на труда у нас. Може да се предположи, че има недостиг на образовани кадри с подходяща нагласа и работна култура - характеристики, които са средство за задържане на клиенти и подобряване на качеството в организациите.

За бизнес лидерите у нас покачването на разходите, свързани с човешките ресурси, в по-голяма степен от очакваното е вторият най-значим ефект от недостига на квалифициран персонал (62%), докато за изпълнителните директори от ЦИЕ региона по-бързото от предвиденото нарастване на нивата на възнагражденията е ограничен ефект номер 1 за растежа на организациите им (62%). Изглежда, че подходящите умения едновременно се ценят по-високо и налагат по-високо заплащане. Но скоростта на технологичния напредък е такава, че скоро - за да се гарантира дългосрочната рентабилност и растеж - може да стане по-изгодно да се комбинират възможностите, които предлага изкуственият интелект, с по-малко, но висококвалифициран персонал.

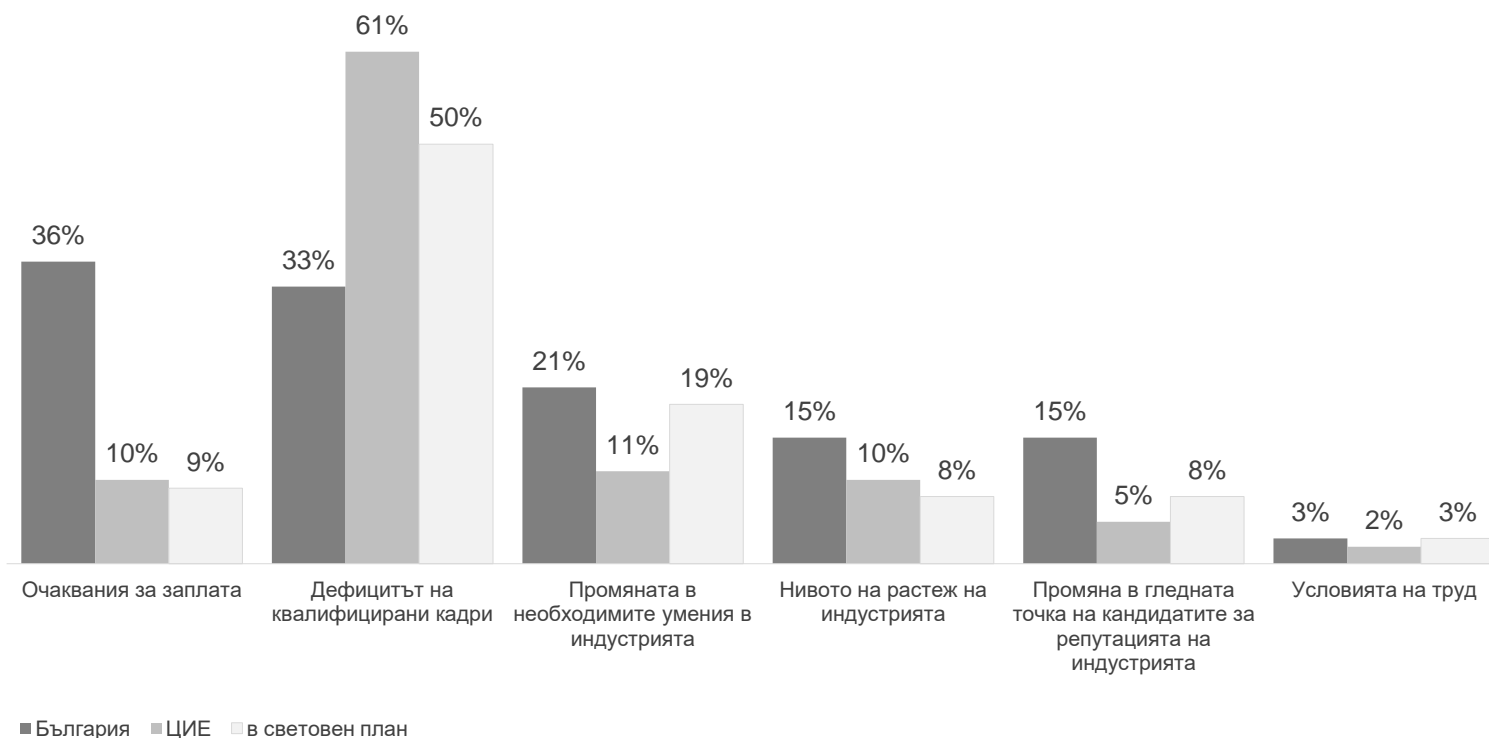
Като цяло българските изпълнителни директори изглеждат по-обезпокоени от повечето последствия от липсата на ключови умения в сравнение с техните колеги на глобално и ЦИЕ ниво. И с основание. Ясно е, че качеството (и количеството) на работната ръка се превръща в основен ограничаващ фактор за растежа на българската икономика.

Защо има недостиг на таланти?

Нарастващите очаквания за заплати, недостигът на квалифицирани кадри и промяната на необходимите умения в индустрията са първите три трудности, с които се сблъскват изпълнителните директори, когато наемат служители.

Графика 9

Въпрос: Коя от следните причини е основната, поради която е станало по-трудно да наемате служители във Вашата индустрия?



Миналата година ниските нива на безработица предизвикаха безпокойство в повече от половината участници в проучването сред бизнес лидерите у нас, които споделиха, че им е „по-скоро трудно“ или „много трудно“ да привлечат таланти с дигитални умения. Тази година 85% от анкетираните изпълнителни директори споделят, че им е по-трудно да наемат служители за тяхната индустрия. В региона на ЦИЕ наемането на нови хора е по-трудно за 78% от бизнес лидерите, докато в световен мащаб 62% от изпълнителните директори са загрижени как ще осигурят нужния на бизнеса брой служители.

Към края на 2018 г. безработицата в България достигна забележително ниски нива - 2,5% в Югозападния район и 3,9% в Южния регион¹. Подобни резултати (5,0% на национално ниво) бяха измерени преди 10 години, точно преди икономическата криза през 2008 - 2009 година.

В условията на ограничени възможности на пазара на труда, изпълнителните директори трябва да плащат по-високи заплати, за да привлечат хора, което води до повишаване в средните нива на възнагражденията. За бизнес лидерите у нас основната причина за нарастващите трудности да наемат хора в тяхната индустрия е свързана с очакванията за заплати на служителите (Графика 9). Най-засегнати от този фактор са представителите на финансовия сектор, където борбата за таланти със специфични умения и опит е най-ожесточена поради бързото навлизане на новите технологии и сложната регулаторна рамка.

В глобален план и на ниво Централна и Източна Европа бизнес лидерите по-скоро са загрижени дали ще могат да намерят достатъчно квалифицирани кадри (61% и 50% съответно), отколкото дали ще са способни да им предложат очакваното възнаграждение.

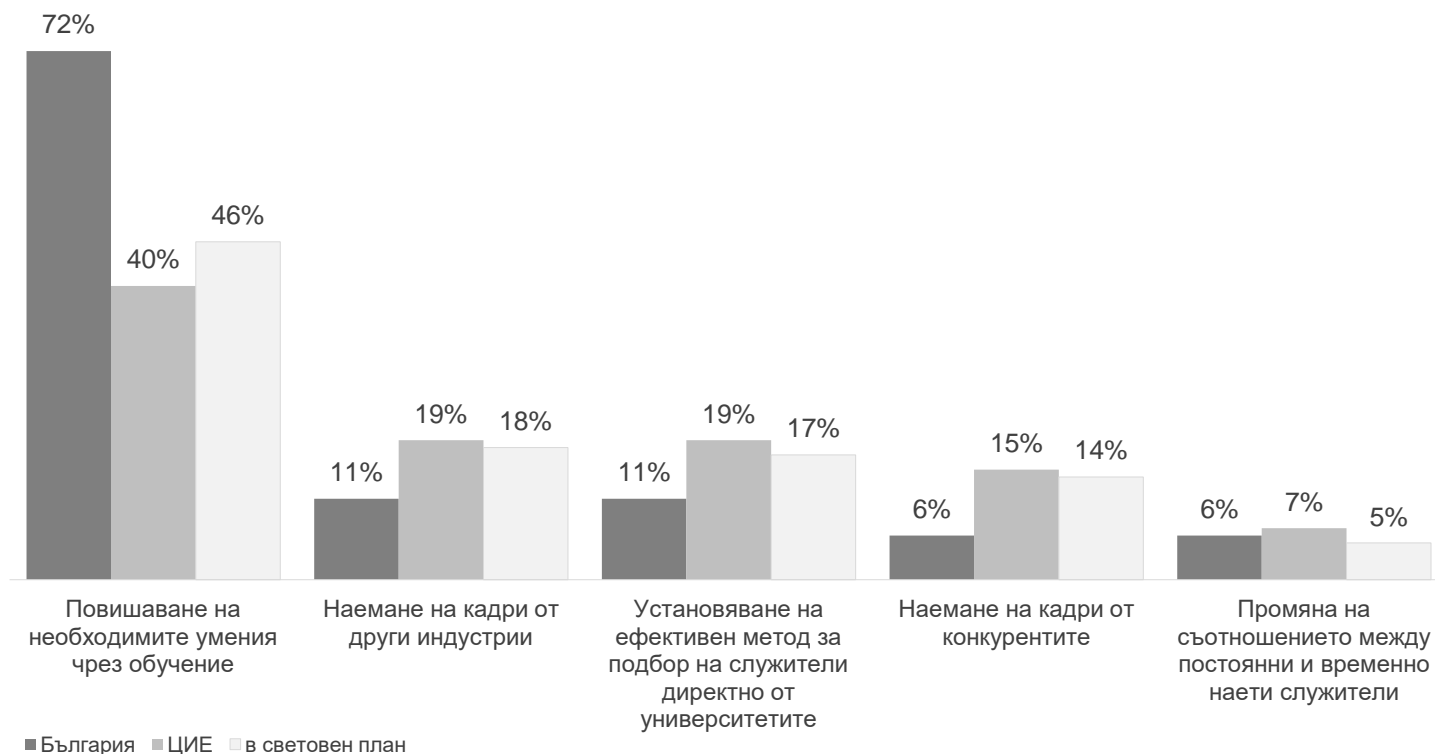
1) www.nsi.bg

Начини да стопим разликата

Изглежда, че изпълнителните директори в България разчитат повече на способностите на организациите си да повишават необходимите умения на персонала чрез обучения, отколкото на тези на образователната система.

Графика 10

Въпрос: Коя от следните дейности е най-важна за подобряването на професионалните умения във Вашата организация?



По-малко от една четвърт от изпълнителните директори у нас и в глобален мащаб са съгласни, че изискванията за уменията в тяхната индустрия са се променили. Все още дигиталните умения са сред най-търсените сред набора от умения на служителите. И докато поколението, което е в най-голяма степен на „ти“ с дигиталния свят, все още е на учебната скамейка, изпълнителните директори трябва да се справят с недостига на хора и умения, за да гарантират оцеляването и успеха на компаниите в ерата на изкуствения интелект и на интернет на нещата (IoT). В сравнение с бизнес лидерите по света и в региона на ЦИЕ, изпълнителните директори в България най-силно вярват, че преквалификацията или повишаването на уменията на служителите е най-добрият начин за адаптация в условията на променящата се работна среда и нуждите на индустрията (Графика 10).

В известна степен това резонира с по-оперативните и прозаични въпроси, с които изпълнителните директори у нас се сблъскват вследствие на липсата на адекватни умения в организацията и на пазара на труда. Лошото клиентско преживяване и незадоволителното покриване на стандартите за качество в организацията са казуси, които могат да бъдат разрешени успешно чрез добре разработените програми за корпоративно обучение. Разбира се, тези програми трябва да бъдат подкрепени от правилните механизми за задържане на персонала, така че организацията да извлече ползите от направената инвестиция в обучение и развитие.

Българските бизнес лидери забележимо по-малко се интересуват от възможността да използват уменията и опита на хора, които могат да привлекат от други индустрии, докато несъмнено подобна практика може да засили иновациите в организациите, имайки предвид, че днес границите между секторите се разпадат, а конкуренция за едни и същи групи клиенти и таланти нараства.

Днес нуждата от достъп до разнообразие от таланти става все по-осезаема поради намаляващия брой на новите работници, които се вливат в пазара на труда в повечето европейски страни. България не е изключение от тази тенденция. За изпълнителните директори у нас една от десетте най-големи заплахи за икономическия растеж е променящата се демографска структура на персонала. Изглежда, че е настъпил подходящ момент традиционните практики и стратегии за привличане и задържане на таланти да бъдат преразгледани и оценени от гледна точка на начина, по който непреднамерено може да се окаже, че се филтрират служители, допринасящи за разнообразието в компаниите или се negliжират по-възрастните съществуващи и потенциални служители.

Наскоро PwC проведе проучването „Подготовка днес за работна сила на бъдещето”¹, в което 60% от участниците са посочили алумни общностите и стажантските програми и практики като много важни за привличането и наемането на хора от по-непривилегировани и по-разнообразни среди. Повече от половината от интервюираните работодатели заявиха, че вече реализират подобни практики. Проучването показва, че за 35% от участниците наемането и задържането на служители над 60-годишна възраст е ключова част от стратегията за персонала, а една пета споделят, че вече активно работят в тази насока.

По някакъв начин технологиите намаляват разликата между поколенията. Взимайки предвид промени, които утрешният ден ще донесе на света, все повече експерти са съгласни, че следващите поколения ще бъдат по-скоро психологически групи, които имат сходни черти, идеологии или начин на живот и обхващат различни възрастови групи.

Организациите трябва да развият и поддържат култура на адаптивност и учене през целия живот, за да увеличат потенциала на наличната работна сила. Добри примери за начините, по които това се случва, са платформите за електронно обучение, които позволяват обмен на информация между участващите в платформата и създаване на микро-общности около съдържанието, което се публикува и споделя. Компаниите също трябва да мислят как да стимулират и награждават служителите да развият умения, с които добавят стойност към организацията и с които да бъдат конкурентоспособни в бъдеще.

1) <https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/publications/preparing-for-tomorrows-workforce-today.html>



3

Изкуствен интелект:

разрушаващите

статуквото

технологии

като

средство за растеж

72%

от изпълнителните директори вярват, че през следващите 5 години изкуственият интелект (ИИ) значително ще промени техния бизнес

82%

от бизнес лидерите смятат, че решенията, взети на база изкуствен интелект, трябва да могат да бъдат обяснени, за да им се доверят

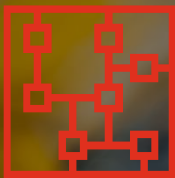
Основните осем



Изкуствен интелект



Добавена реалност



Блокчейн



Дронове



Интернет на нещата



Роботика



Виртуална реалност



3-D принтиране

Кратко представяне на „Наръчник на PwC за нововъзникващите технологии, които революционно променят бизнеса днес“

Експоненциалното развитие на технологиите през последните пет години е променило бизнеса на повече от половината участници в глобалното проучване сред бизнес лидерите. Въпреки това тези, които днес и сега се възползват от технологичния напредък, все още са много малко.

PwC анализира 250 нови технологии на база на търговската им жизнеспособност и влиянието, което всяка оказва върху бизнеса, за да ги сведе до „основните осем“ и по този начин да помогне на компаниите да фокусират усилията си в областта на новите технологии.

„Основните осем“ са технологиите, които през следващите три до пет години ще окажат най-голямо въздействие върху бизнеса във всяка индустрия и всяка страна.

Те са градивни елементи на дигитализацията в бизнеса, които всяка организация трябва да има предвид. Тези технологии в световен мащаб ще имат все по-голямо въздействие върху бизнеса, служителите и клиентите, дори и всяка компания да има различна стратегия за начина, по който ще ги използва и комбинира.

Тези 8 технологии са съществени и променят познатата ни реалност. Спрете да чакате. Прочете възможностите сега.

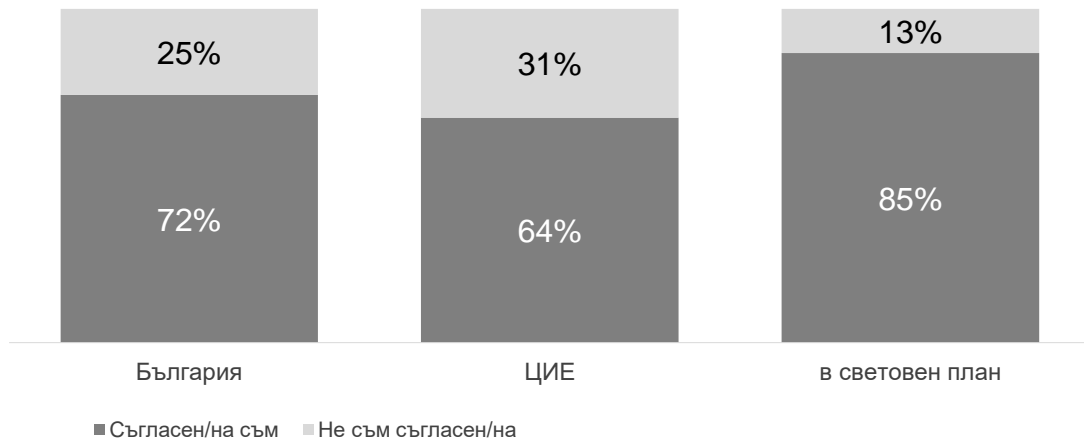


Изкуственият интелект (ИИ) в светлините на прожекторите

Изпълнителните директори по света вярват, че AI ще бъде катализатор за трансформацията на бизнеса.

Графика 11

Въпрос: Доколко сте съгласни, че изкуственият интелект (AI) значително ще промени Вашия бизнес през следващите пет години?



Тази година общата нагласа между различните региони е, че ИИ ще бъде катализатор за трансформацията на бизнеса.

Изпълнителните директори по целия свят осъзнават нарастващото въздействие на изкуствения интелект, но са малко тези, които са започнали включването му в своите бизнес модели. В България 72% от участниците в проучването са съгласни, че през следващите пет години ИИ ще промени значително бизнеса им. В световен мащаб този процент е още по-висок - 85%.

В сравнение със своите глобални и български колеги, бизнес лидерите от региона на ЦИЕ са най-скептични по отношение на предстоящата промяна – 64% са съгласни, че ИИ ще трансформира бизнеса.





На въпроса какви конкретни инициативи, свързани с въвеждането на ИИ планират изпълнителните директори, 42% от бизнес лидерите у нас, 41% от тези в ЦИЕ и 23% на глобално ниво, споделят че в момента нямат планове за такива дейности (Графика 12). По-важното е, че над половината от интервюираните бизнес лидери у нас осъзнават възможностите, които технологията предлага на бизнеса. През следващите три години 37% от тях планират да въведат инициативи, свързани с ИИ, а 22% в различна степен вече се възползват от процесите/дейностите, базирани на ИИ. По отношение на това доколко са отворени и възприемат, свързаните с ИИ иновации, българските бизнес лидери се позиционират добре спрямо колегите си в световен мащаб. Изпълнителните директори в региона на ЦИЕ изглеждат по-скептични по темата.

Допълнителният анализ на данните и извадката от компании за българското проучване показва, че във всяка индустрия процесът по дигитализация е започнал. Все пак водещите играчи, които прилагат ИИ широкомащабно, са представители на финансовия сектор и на сектора на технологиите, медиите и телекомуникациите. Според доклада на PwC „Прогнози, свързани с ИИ, за 2019 г.“¹, влиянието на изкуствения интелект нараства, когато е интегриран с други технологии, включително технологии за анализи, интернет на нещата (IoT), блокчейн, а в бъдеще и квантови изчисления. Това свързано използване на технологии в съчетание със стандартизирани и интегрирани данни, чрез които ИИ да се самообучава, както и засилени механизми за сигурност с цел предотвратяване на свързани рискове ще увеличи до максимум възвръщаемостта на инвестициите в технологични решения.

Близо една трета от изпълнителните директори планират да започнат въвеждането на инициативи, свързани с ИИ, в своите организации през следващите 3 години

Графика 12 Въпрос: Моля, посочете кое от следните твърдения най-точно описва Вашата компания в контекста на ИИ



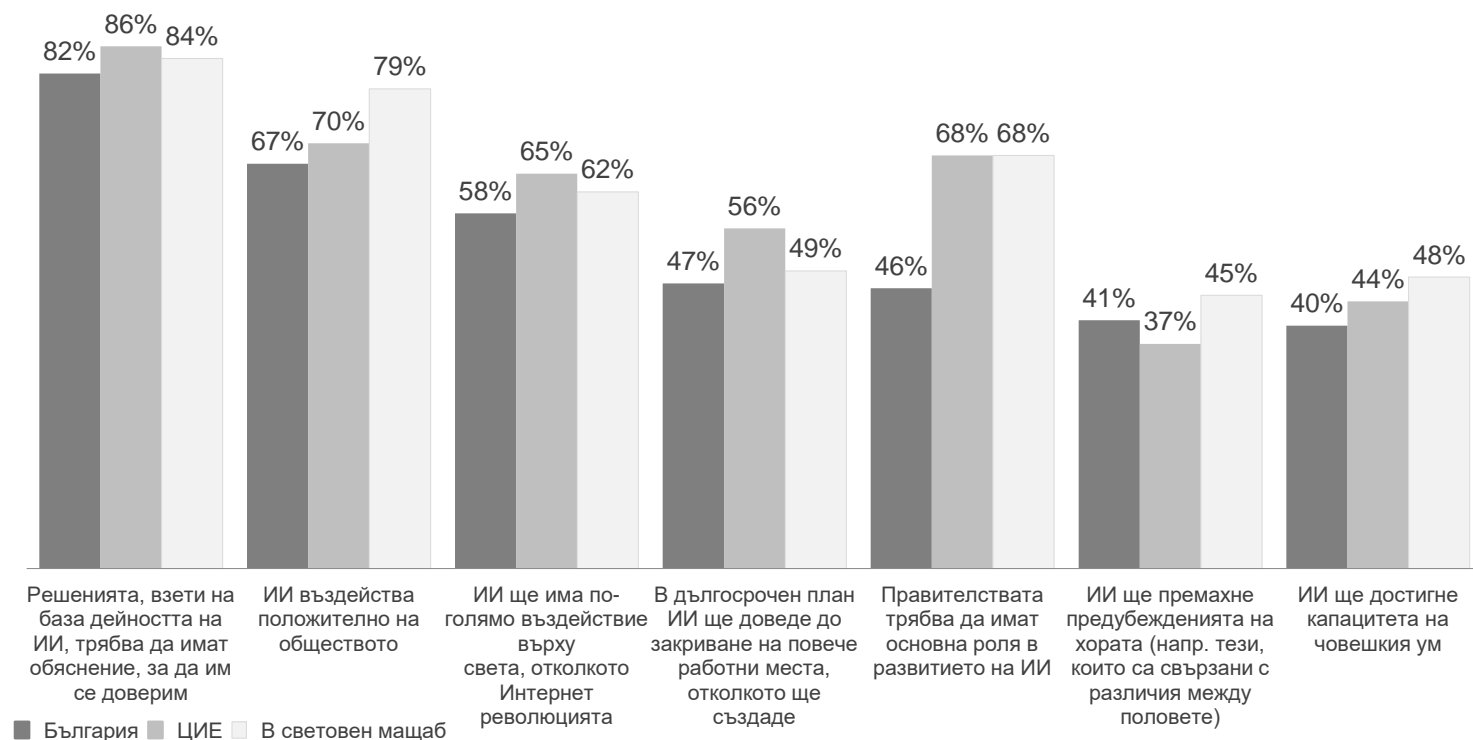
1) <https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/library/artificial-intelligence-predictions-2019.html>



Защо много от изпълнителните директори се колебаят да действат?

От решаващо значение за изграждането на доверие в изкуствения интелект (ИИ) ще бъде умението на експертите да обяснят по разбираем начин как моделът, използващ технологията, стига до правилните решения.

Графика 13 Въпрос: Доколко сте съгласен/на със следните твърдения относно изкуствения интелект (ИИ)?



1) <https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/library/artificial-intelligence-predictions-2019.html>

Преобладаваща част от изпълнителните директори са съгласни, че решенията, основаващи се на изкуствен интелект, трябва да бъдат разбираеми, за да им се доверят. Това е позицията на 82% от българските изпълнителни директори, 84% от световните бизнес лидери и 86% от изпълнителните директори в региона на ЦИЕ (Графика 13).

В доклада на PwC „Прогнози, свързани с ИИ, за 2019 г.“¹ изкуственият интелект е определен като общ термин за компютърни системи, които възприемат стимулите на околната среда, могат да мислят, да се учат и да предприемат действия в отговор на средата и съобразно целите, които изпълняват. За да се изгради доверие в изкуствения интелект, бизнес лидерите също трябва да изградят процеси, с които по-лесно да се разбира и обяснява начинът, по който моделите, базирани на ИИ, подпомагат вземането на правилните решения. Сложността и мащабът на въздействие на ИИ нараства (напр. в областта на медицинската диагностика и автономните автомобили). Преодоляването на страха от отварянето на „черната кутия“ на алгоритмите на изкуствения интелект е от решаващо значение за успеха на технологията в бизнеса. Специалистите по изкуствен интелект трябва да са в състояние по прост начин да обяснят логиката на дизайна на едно такова приложение, да определят силните и слабите му страни и да представят на клиента бъдещата траектория за развитие на технологията.

Изкуственият интелект (ИИ) създава противоположни очаквания за бъдещето. От една страна, повечето изпълнителни директори са съгласни, че технологията ще окаже положително въздействие върху обществото. Според тях въздействието ще бъде сравнимо или ще надхвърля това на интернет революцията, която се случи преди години. От друга страна, бизнес лидерите са скептично настроени, че ИИ ще превъзхожда човешкия ум или ще се справи с предубежденията, които хората проявяват. Интересно е, че изпълнителните директори са раздвоени по отношение на ефекта, който ИИ ще има върху заетостта и дали технологията ще доведе до закриването на повече работни места, отколкото ще създаде.

Докладът на PwC „Прогнози, свързани с ИИ, за 2019 г.“ разкрива най-големите страхове на бизнеса, свързани с ИИ. Над 1 000 бизнес лидери считат, че ИИ ще доведе до нови рискове, свързани с поверителността на личните данни, кибернетичната сигурност, юридически задължения и репутацията. Някои от тях виждат ИИ като твърде сложен за разбиране или контрол. За да се преодолеят и смекчат тези рискове, организациите трябва да въведат концепцията за „отговорен ИИ“, като създадат правила за това кой носи отговорност за осигуряване на прозрачност, интерпретация на информацията, стабилност, сигурност, управление и системна етика.

Ще заемат ли роботите работните ни места?¹

Ефектът на изкуствения интелект (ИИ) върху работната сила е въпрос, който вълнува обществото. В България 47% от изпълнителните директори смятат, че в дългосрочен план ИИ ще доведе до закриване на повече работни места, отколкото ще създаде.

Миналата година 75% от изпълнителните директори у нас заявиха, че считат за своя отговорност преквалификацията на служителите, чиито функции се автоматизират. Тази година резултатите от проучването разкриват каква е представата на бизнес лидерите за ролята, която правителството трябва да изпълнява в този процес.

В България 81% от бизнес лидерите смятат, че правителството трябва да осигурява стимули за организациите, които преквалифицират служителите, чиято работа е заменена от изкуствен интелект. Мнението на 85% от тях е, че правителството трябва да разработи национална стратегия и политики за ИИ, като вземе предвид очакваното въздействие върху обществото (Графика 14). Според Световния икономически форум основната цел на политиката за изкуствен интелект е едновременно да подпомага максимизирането ползите и минимизирането на рисковете и вредите, свързани с технологията.

В източноевропейските икономики прогнозният дял на съществуващите работните места с висок риск от автоматизация през следващите 10 години е над 40%. Според анализите на PwC, базирани на данни от „Проучването на уменията на възрастните (PIAAC)“ на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (OECD)², което обхваща 200 000 работни места в 29 държави, автоматизацията вследствие на ИИ ще премине през три вълни. Те ще се случат в периода от началото на 2020-та до средата на 2030-та година. Различните индустрии ще бъдат засегнати по различен начин. В близко бъдеще работните места в областта на финансите ще са изложени на риск от автоматизация, докато работните места в транспортния сектор ще са по-уязвими в дългосрочен план. В България и в други страни от региона на ЦИЕ ще бъде сравнително по-лесно да се автоматизират процеси в промишленото производство, което представлява относително висок дял от общата заетост.

Нивото на автоматизацията на работните места също ще зависи от демографските характеристики на работната сила. В бъдеще на риск ще бъдат изложени работни места, които са свързани с тежък физически труд (обикновено извършван от мъже) и позиции, за които не е нужно висше образование.

1) Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long term impact of automation, PwC, 2018, https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf

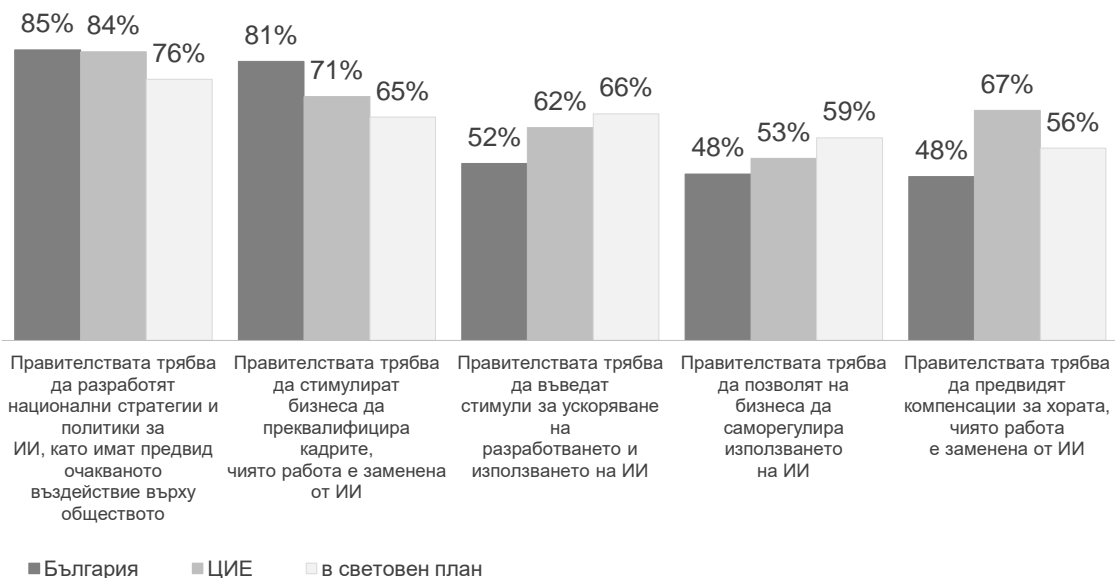
2) <http://www.oecd.org/skills/piaac/>



Правителствата имат съществена роля в развитието на изкуствения интелект (ИИ)

Графика 14

Доколко сте съгласен/на със следните твърдения относно участието на правителствата в дейности, свързани с изкуствения интелект?



През последните години редица страни (напр. Канада, Дания, Финландия, Франция, Италия, Швеция, ОАЕ и Обединеното кралство) са разработили стратегии за насърчаване на използването и развитието на изкуствения интелект. Европейската комисия препоръчва на своите държави-членки да увеличат инвестициите в ИИ в публичния и частния сектор, като в същото време предвижда милиарди евро директна подкрепа за научноизследователска и развойна дейност (НИРД).

Изглежда, че в България инвестициите в НИРД са недостатъчни, както и се наблюдава недостиг на дигитални таланти. Тези два фактора са сред причините, поради които у нас процесът на дигитализация все още е по-бавен, отколкото в другите държави-членки. За да се преодолеят тези предизвикателства, българското правителство в сътрудничество с бизнеса, образованието и иновационните екосистеми следва да разработи и приложи всеобхватна национална стратегия за дигитална трансформация, която да включва инициативи за разработването и използването на технологии като изкуствения интелект.





Поглед върху сектора на индустриалното производство, машиностроенето и автомобилостроенето

Автоматизацията, роботизацията, дигитализацията, интернет на нещата, добавената реалност и роботизираното автоматизиране на процесите... вече не са само неясни термини за сектора на индустриалното производство, машиностроенето и автомобилостроенето (ИМА), а осъзната необходимост, която кара изпълнителните директори в този сектор да действат сега!

В България 100% от изпълнителни директори (спрямо 19% на глобално ниво), които са участвали в проучването и са представители на ИМА сектора, заявяват, че фокусът им през следващите 12 месеца ще бъде върху внедряване на системи за прогнозна поддръжка на активите. Това е в съответствие с общата тенденция, изразена от българските бизнес лидери, да търсят организационен растеж чрез по-голяма оперативна ефективност. На второ място в дневния ред на изпълнителните директори от сектора са производствените изпълнителни системи (MES). През следващата една година 50% от ИМА бизнес лидерите у нас и 11% в световен мащаб възнамеряват да внедрят MES системи в организациите си.

Внедряването на тези две технологични решения е приоритет за изпълнителните директори от ИМА сектора у нас, но те не са във фокуса на техните глобални колеги. Това може да е показател, че в световен мащаб прогнозната поддръжка и MES системите вече се считат за индустриални стандарти, докато у нас все още са по-скоро изключение, отколкото норма в производство.



4

Данни
спрямо информация:
достатъчно ли са
данните?

66%

от българските изпълнителни директори считат, че данните за предпочитанията и нуждите на техните клиенти са от критично значение за вземането на стратегически решения

33%

считат, че данните, с които разполагат за своята търговска марка и репутация, са изчерпателни

55%

смятат, че основната причина за „информационното несъответствие“ се дължи на ниската надеждност и качество на получаваните данни

Данните, които имат значение

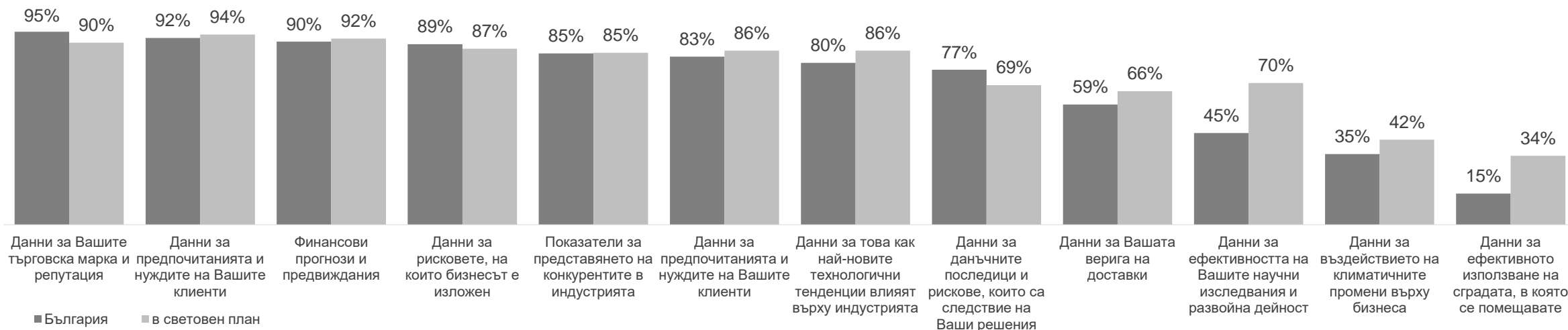


Тази година бизнес лидерите разкриват какви данни са им необходими, за да вземат решения, определящи дългосрочния успех на бизнеса. Както на глобално, така и на местно ниво бизнес лидерите определят едни и същи три типа информация като най-значими. В България 95% от участниците избират данните относно търговската марка и репутацията като основен приоритет, докато в световен мащаб този отговор се нарежда на трето място в предпочитанията на бизнес лидерите с 90% (Графика 15). 92% от местните бизнес лидери (спрямо 94% от бизнес лидерите в световен мащаб) посочват, че данните относно предпочитанията и нуждите на клиентите са от решаващо значение или са важни за дългосрочното им успешно развитие. Също така, съответно 90% и 92% от участниците на местно и глобално ниво считат финансовите прогнози за решаващи или важни.

Ако се филтрират единствено „критичните“ отговори, данните за възгледите и нуждите на служителите също се присъединяват към трите типа информация, определени като най-значими, заедно с данни за рисковете, на които е изложен бизнесът, оставяйки финансовите прогнози на четвърто място. От резултатите за България става ясно, че бизнес лидерите признават значението на бранда и репутацията в ерата на големите масиви от данни. Огромно количество информация за компании, продукти и услуги е достъпно онлайн. Натоварени с този голям обем информация и притиснати от необходимостта да вземат бързи решения, бизнес лидерите търсят алтернативни начини да интегрират новата информация, която събират, в своя бизнес. Силният и надежден бранд може да спечели битката с конкурентите, като привлече селективното внимание както на служителите, така и на клиентите.

Изпълнителните директори смятат, че критични/важни за взимането на стратегически решения са данните относно търговската марка/бренда и репутацията, предпочитанията и нуждите на клиентите и финансовите прогнози и предвиждания.

Графика 15 Въпрос: Имайки предвид данните, които Вие лично използвате, за да вземате решения за дългосрочния успех и устойчивостта на Вашия бизнес, колко важни са за Вас изброените категории данни?





Поглед върху сектора за потребителските стоки и услуги

Да бъдеш близо до потребителите и да предусещаш техните нужди е в основата на ръста на приходите в сектора за потребителски стоки и услуги. Когато обсъждат рекламните методи, с които да стигнат до потребителите и да увеличат продажбите, българските изпълнителни директори споделят, че през 2019 г. ще разчитат основно на персонализирани реклами в социалните мрежи (100% от представителите на сектора, които участваха в проучването), традиционна реклама по телевизията (100%), брошури (64%) и реклами с участието на известни личности (64%). За сравнение, в световен мащаб 75% от изпълнителните директори в сектора планират да използват социалните мрежи, 40% ще заложат на персонализирани реклами, а 35% ще инвестират в печатни рекламни материали.

В сравнение с резултатите на глобално ниво фокусът на бизнес лидерите у нас върху взаимодействието с потребителите чрез социалните медии е по-висок (52% спрямо 100%). Въпреки това в България акцентът пада основно върху привличането на нови потребители и еднократно взаимодействие с тях, отколкото върху директни продажби през социалните мрежи (9%) и реклама чрез социалните медии (9%). Въпреки тези различия изпълнителните директори у нас (55%) и по света (43%) планират да увеличат бюджета за реклама през 2019 г.



Поглед върху сектора на финансовите услуги

Според изпълнителните директори, представляващи сектора на финансовите услуги, клиентите най-много ценят удобството (това са казали 55% от бизнес лидерите у нас спрямо 36% в световен мащаб), следвано от надеждността на услугите (36% както у нас, така и на глобално ниво). Съотношението между качество и цена се нарежда на трето място в световен мащаб (25%), като у нас само 9% от българските участници потвърждават, че то е важно за клиентите.

Липсата на изчерпателна информация продължава да се усеща в световен мащаб...



„Информационното несъответствие“, което възниква вследствие на разминаването между информацията, от която се нуждаят изпълнителните директори, и тази, която получават, не е запълнена. Може да се каже, че това е един от най-поразителните резултати от тазгодишното глобално проучване на PwC. Това, което бизнес лидерите споделят днес, е сходно с отговорите, които са дали преди 10 години на същите въпроси (Графика 16).

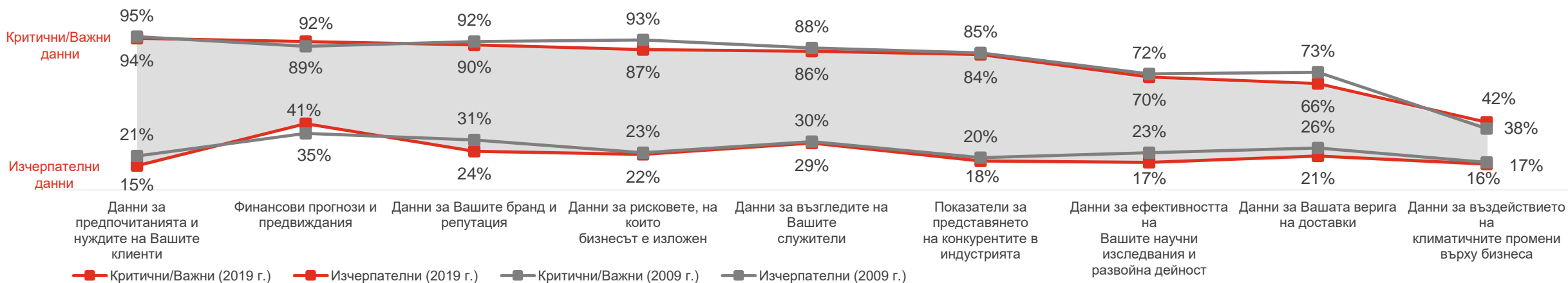
Днес по-малко от една трета от бизнес лидерите по света оценяват данните, които получават за критични или важни въпроси, като изчерпателни. Изключение са финансовите прогнози и предвиждания, където изпълнителните директори са по-удовлетворени от информацията днес, отколкото през 2009 г. - 41% смятат, че данните са достатъчно изчерпателни. На глобално ниво „информационното несъответствие“ е най-голямо по отношение на най-критичните данни. Това са данните за предпочитанията и нуждите на клиентите. Изглежда, че едновременно с експоненциалния ръст на обема от информация нарастват и опасенията доколко информацията е адекватна. Дали това се дължи на нарастващите очаквания предвид възможностите, които технологиите предлагат? Или е въпрос на способност за обработка на данните, с които бизнесът разполага? Имат ли фирмите необходимите аналитични умения и способности да управляват данните по начин, който да ги превърне от голям масив от данни в голям информационен актив?

Според 54% от бизнес лидерите по света основната причина да липсва информация е липсата на кадри с добри аналитични умения. На второ място е съхранението на информацията в бази данни, до които няма лесен достъп (51%), както и ниската надеждност на данните (50%). За 55% от изпълнителните директори в България, като най-вече представителите на сектора на потребителските стоки и услуги са в основата на този висок процент, ниската надеждност, която се свързва с грешки в данните и невъзможност да се извлече правилната информация, е основната причина за съществуващото „информационно несъответствие“. Вторият проблем за бизнес лидерите у нас е невъзможността за извършване на количествена оценка на информация, която организацията получава от външни източници (40%). На трето място те поставят липсата на лесен достъп до различни бази данни, което се дължи на разпокъсаност на информацията между функциите / отделите (33%) и води до загуба на времето на ръководството. За близо една трета от изпълнителните директори у нас липсата на кадри с добри аналитични умения е четвъртата причина за липсата на изчерпателна информация.

Адекватността на критичните / важните данни, които изпълнителните директори по света получават, не се е подобрила през последните десет години

Графика 16

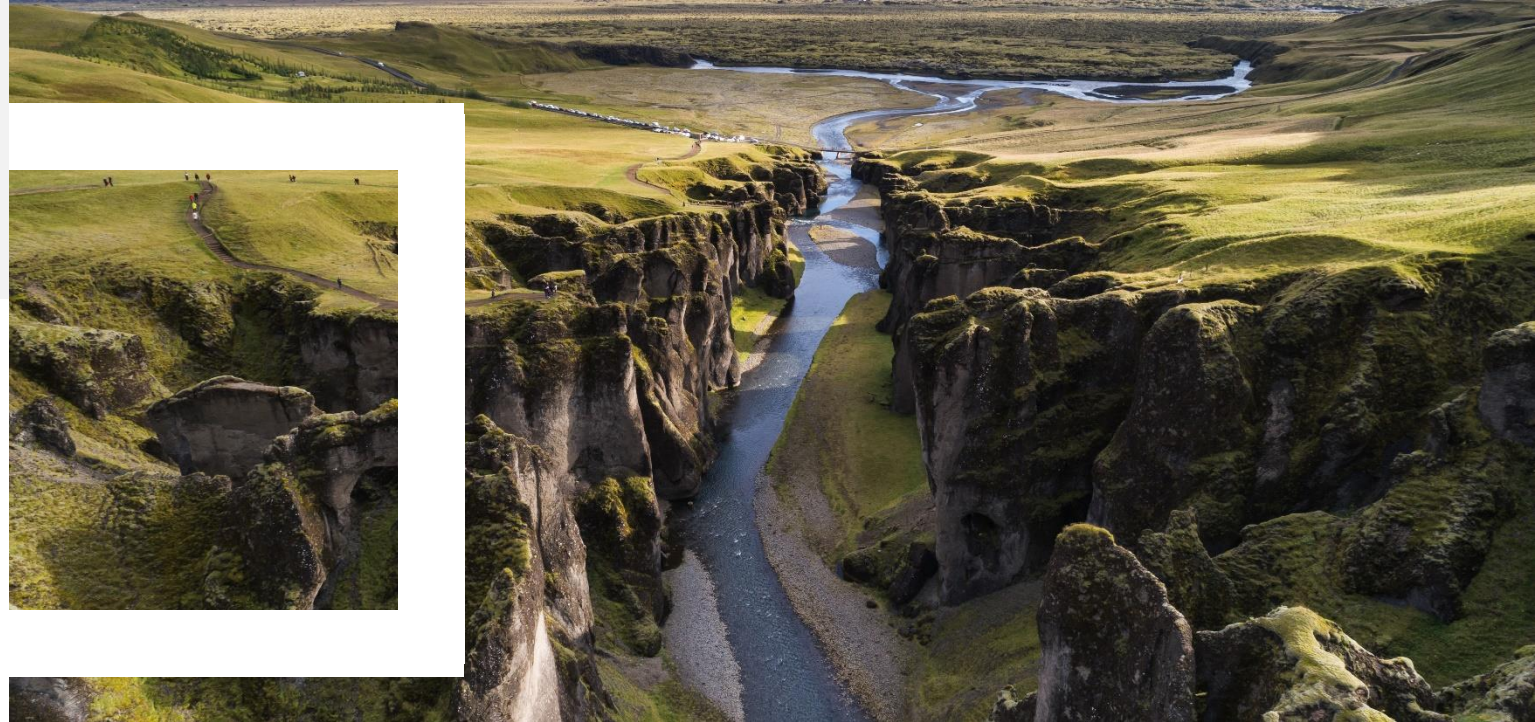
Въпрос: Имайки предвид данните, които Вие лично използвате, за да вземате решения за дългосрочния успех и устойчивостта на Вашия бизнес, колко важни са за Вас изброените категории данни?
Въпрос: Какво е качеството на данните, които получавате? (Показани са отговорите на изпълнителните директори на глобално ниво)



... КАКТО И НА МЕСТНО НИВО



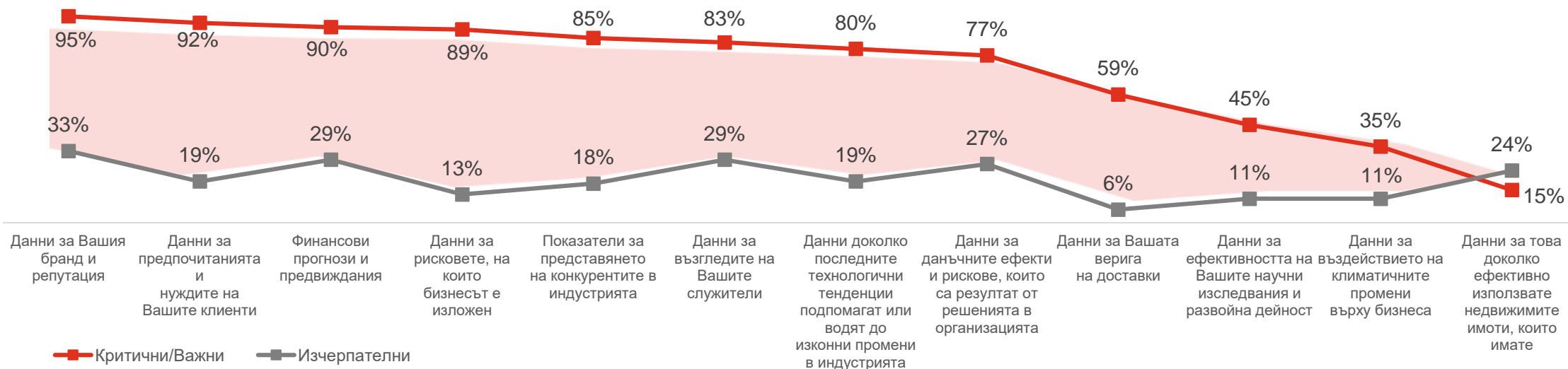
Поради липсата на съпоставими данни от 2009 г., българските изпълнителни директори не могат да се присъединят към „10-годишното предизвикателство“, свързано с „информационното несъответствие“. Вземайки под внимание данните към днешна дата, бизнес лидерите в България най-спешно трябва да преодолеят разминаването между критичността и степента на изчерпателност, в която получават данни за: рисковете, на които бизнесът е изложен, нуждите и предпочитанията на клиентите и показателите за представянето на конкурентите в индустрията (Графика 17).



Българските изпълнителни директори най-спешно трябва да преодолеят несъответствието между критичността и адекватността на данните за рисковете, на които бизнесът е изложен.

Графика 17

Въпрос: Имайки предвид данните, които Вие лично използвате, за да вземате решения за дългосрочния успех и устойчивостта на Вашия бизнес, колко важни са за Вас изброените категории данни?
Въпрос: Какво е качеството на данните, които получавате? (Показани са отговорите на изпълнителните директори в България)



5

Преглед на

участниците

и благодарности

68

бизнес лидери участваха в 4-тото поред
проучване на нагласите на бизнес лидерите в
България

19%

от тях са жени

Преглед на участниците



68

участници от България попълниха проучването за нагласите на бизнес лидерите



81%

от участниците са мъже



59%

от участниците са на възраст между 40 и 49 години



72%

от компаниите, чиито изпълнителни директори участваха в проучването, са частни



28%

от бизнес лидерите, участвали в проучването, управляват компании с персонал между 1,000 и 5,000 души



1378

бизнес лидери от **91** страни са интервюирани в **глобален мащаб**



Представените сектори в процентно съотношение



Благодарности

Проучване и проектен екип

Живка Петкова
Борислава Якова
Маргарита Апостолова
Албена Маркова

Маркетинг и оформление

Маргарита Апостолова
Борислава Якова
Велина Йосифова
Лиляна Динкова
Албена Маркова

Анализ на данните

Анализът на данните се координира от PwC Великобритания, като екипът се намира в Белфаст, Северна Ирландия

Научете повече за това какво са споделили бизнес лидерите в света, като посетите www.pwc.com/ceosurvey, където можете да прочетете повече и да разберете за тенденциите, споделени с нас от участниците тази година.

Искате ли да участвате в дискусиата следващата година?

Ако сте изпълнителен директор и искате да участвате в проучването следващата година, моля свържете се с Велина Йосифова (velina.yosifova@pwc.com). Ще се радваме да споделим мнението си с нас.



PwC България

бул. „Мария Луиза“ № 9-11
гр. София, п.к. 1000, България

☎ +359 2 9355 200

📠 +359 2 9800 632

www.pwc.com/bg

© 2019 PwC България. Всички права запазени.

“PwC” се отнася за българската компания от мрежата компании на PwC и може понякога да се отнася за мрежата от PwC компании. Всяка компания е отделно и независимо правно лице. PwC компаниите помагат на организации и физически лица да създадат стойност. Ние сме мрежа от компании в 157 страни с близо 195,000 души персонал, които са ангажирани да предоставят качествени одитни, данъчни и консултантски услуги. Споделете с нас какво ви вълнува и научете повече за нас, като посетите страницата ни: www.pwc.com.

