

Pandemia accelerează calendarul investițiilor în tehnologiile digitale pentru sectorul de petrol și gaze

90% dintre directorii executivi din sectorul de petrol și gaze consideră că investițiile în tehnologie și în forța de lucru sunt esențiale pentru a supraviețui în actualele condiții de piață relevă studiul “Oil and Gas Digital Transformation and the Workforce Survey 2020”. Potrivit documentului citat, realizat de EY, 58% dintre respondenți au declarat că pandemia provocată de COVID-19 a scos în evidență importanța investițiilor în tehnologiile digitale, majoritatea plănuiind să facă investiții mari (29%) sau moderate (51%) în raport cu bugetul total.

„Pandemia a comprimat semnificativ calendarul de adoptare a tehnologiilor digitale de la un interval de cinci ani la o perioadă de trei luni. Economii de costuri pe care le oferă tehnologiile digitale companiilor sunt critice pentru supraviețuire în contextul actual al prețurilor reduse, în care companiile din sectorul de petrol și gaze caută să obțină o mai mare eficiență operațională și să crească productivitatea de-a lungul întregului lanț valoric. Cu toate acestea, pentru a valorifica din plin aceste investiții, companiile de petrol și gaze au nevoie de abilitățile necesare pentru a exploata și utiliza aceste tehnologii la potențialul lor maxim”, a subliniat Andy Brogan, lider EY Global Oil & Gas.

Tehnologia nu se utilizează singură, iar acoperirea deficitului de abilități este corelată cu succesul în viitor

Potrivit unui comunicat de presă emis de EY România, în medie, aproape jumătate dintre companii (46%) consideră că forța lor de muncă nu deține abilitățile necesare pentru a fructifica investițiile în tehnologiile adoptate. Companiile își recunosc lipsa de maturitate în privința multor competențe legate de tehnologiile digitale pe care le consideră esențiale. În medie, diferența dintre importanță și maturitate este de 36%. De exemplu, creșterea disponibilității datelor și analiza unui volum mare de date („Big Data”) este menționată de 43% dintre directorii executivi drept una dintre principalele trei tendințe care vor avea un impact pozitiv asupra dezvoltării activității companiei lor în următorii trei ani. Cu toate acestea, diferența dintre importanța strategică și maturitatea competențelor cheie a fost una dintre cele mai adânci pe segmentul analizei datelor (59%).

Trei din cinci lucrători din sectorul de petrol și gaze au nevoie de recalificare sau perfecționare

92% dintre directorii executivi consideră că, în următorii trei ani, succesul va fi determinat de capacitatea companiilor lor de a-și recalifica forța de muncă. Totuși, doar 9% dintre ei afirmă că au un plan solid implementat în acest sens, iar 3% sunt ferm convinși că organizația lor este în măsură să-și instruiască personalul cu abilitățile necesare.

În privința nivelului de pregătire actual al forței lor de muncă, respondenții au declarat că 60% dintre lucrători au nevoie de recalificare sau perfecționare și că recalificarea unui lucrător obișnuit va dura în medie 10 luni. Aproape jumătate dintre directorii executivi (48%) cred că procesul de recalificarea va dura un an sau mai mult.

“Adoptarea muncii la distanță este încă un factor care creează o oportunitate pentru companiile locale de a atrage operațiuni de back-office de la colegii lor regionali cu costuri mai mari ale forței de muncă, cu condiția să ne recalificăm mai rapid”, a punctat Mihai Drăghici, Senior Manager, Consultanță, EY România.

Directorii executivi care au participat la studiu au menționat drept principale obstacole pentru o recalificare eficientă și în timp util: perioada necesară pentru recalificare (97%), multitudinea priorităților concurente (95%) și dificultatea evaluării progresului înregistrat de angajați. Mai mult, două treimi dintre respondenți consideră că structura organizației lor le afectează abilitatea de a inova, ceea ce face mai dificilă rezolvarea acestor provocări.

Directorii executivi se așteaptă la o mai mare disponibilitate a abilităților aflate la mare cerere

Directorii executivi din sectorul de petrol și gaze anticipează o disponibilitate mai mare a lucrătorilor cu abilități digitale în următorii trei ani, ceea ce va ajuta la diminuarea actualului deficit de competențe și resurse umane calificate. Directorii executivi ai companiilor cu acces la o bază de forță de muncă specializată estimează o creștere de 11 puncte procentuale a nivelului de lucrători disponibili cu abilități în *cloud computing*, de 18 puncte procentuale a celor cu competențe digitale de bază, de 26 de procente a celor cu competențe în știința datelor și de 24 în inteligența artificială.