

## **Brak wykwalifikowanej kadry hamuje cyfryzację łańcucha dostaw [ANALIZA]**

data aktualizacji: 2018.10.09



**iągły wyścig firm po klienta doprowadził do sytuacji, w której innowacje stały się jednym z kluczowych czynników pozwalającym na uzyskanie przewagi nad konkurencją. Wyścig ten, obejmujący zarówno handel detaliczny jak i dostawców, napędzają dodatkowo rosnące oczekiwania konsumentów i producentów. Dotyczą one lepszej i szybszej obsługi, co wymaga od przedsiębiorców unowocześniania łańcucha dostaw. Michalina Kieś, z firmy rekrutacyjnej Michael Page, omawia czynniki, które mogą hamować rozwój organizacji pod tym kątem.**

Przedsiębiorstwa z różnych gałęzi przemysłu - np. motoryzacji, automatyki przemysłowej, FMCG, branży opakowań, logistyki i in. - już teraz inwestują znaczne środki w opracowanie inteligentnego łańcucha dostaw. A robotyzacja, automatyzacja procesów, analityka predykcyjna, Internet rzeczy, bezzałogowe pojazdy czy też drony oraz czujniki i automatyczna identyfikacja to technologie, które zdaniem respondentów uczestniczących w badaniu Deloitte, będą miały największy wpływ na poprawienie wydajności i optymalizację kosztową łańcucha dostaw. Wspomniane technologie są

powszechnie dostępne i na ich wdrożenie ponad połowa firm (53 proc.) z przytoczonego badania przeznaczy w ciągu dwóch lat ponad 1 mln dolarów, a 17 proc. zainwestuje ponad 10 mln. Niemniej jednak, ich szerokie wykorzystanie przez przedsiębiorstwa jest hamowane przez kilka czynników. Jednym z nich, wskazanym przez 44 proc. uczestników badania Deloitte, jest brak wykwalifikowanej kadry, która wdrożyłaby nowoczesną technologię do firmy, a także przeszkoliła pozostałych pracowników.

- Zgodnie z danymi firmy DHL liczba miejsc pracy w łańcuchu dostaw przekracza podaż co najmniej sześciokrotnie. Niedobór talentów wynika m.in. ze zmieniających się wymagań w zakresie umiejętności oraz braku odpowiedniego ich rozwoju przez ośrodki akademickie. W związku z czym można się pokusić o stwierdzenie, że to właśnie brak odpowiedniej kadry jest największym wyzwaniem dla łańcucha dostaw - mówi **Michalina Kieś**, manager w zespole produkcji i łańcucha dostaw w firmie rekrutacyjnej Michael Page. - Już dziś brak kultury cyfrowej oraz szkoleń jest dużym problemem dla firm pod kątem unowocześniania łańcucha dostaw. Tym bardziej, że pracownicy odpowiedzialni za niego muszą być w stanie przełożyć właściwe rozwiązanie cyfrowe na potrzeby biznesowe firmy - podkreśla ekspertka.

## Zapotrzebowanie na nowych specjalistów

Postępująca cyfryzacja w przedsiębiorstwach powoduje dynamiczny wzrost zapotrzebowania m.in. na project managerów posiadających doświadczenie we wdrażaniu lub zarządzaniu nowoczesnymi systemami, którzy w okresie 2-3 lat zbudowaliby wokół siebie zespół składający się np. z automatyków czy też ekspertów zarządzających ryzykiem informatycznym.

- Aktualnie, co 4. rekrutacja dla firm będących już po, lub przymierzających się do wdrożenia innowacyjnych rozwiązań dotyczy specjalistów od nowoczesnych technologii. Firmy, aby jednak zatrudnić najlepszych kandydatów muszą przygotować się na wynagrodzenia rzędu 10 tys. zł brutto plus. Przykładowo project manager z 3-4 letnim doświadczeniem może oczekiwać pensji w zakresie 10-12 tys. zł brutto. Oczekiwania digitalization managera z 5-8 latami praktyki mogą być jeszcze większe i osiągnąć poziom 16-18 tys. zł brutto - wskazuje Kieś. - Silna konkurencja i rosnąca presja ze strony klientów i przemysłu wpłyną zapewne jeszcze na wzrost oferowanych pensji, aby przyciągnąć do firm najlepsze talenty. Ponadto, firmy coraz częściej otwierają się też na rekrutacje kandydatów na stanowiska kierownicze z innych sektorów - np. do sektora farmaceutycznego pracowników szuka się m.in. w SSC, FMCG oraz e-commerce'ie. Inwestycja ta powinna jednak w miarę szybko się zwrócić. Zgodnie bowiem z raportem PwC przedsiębiorstwa, które zdigitalizują swój łańcuch dostaw i zakłady produkcyjne mogą spodziewać się wzrostu wydajności o 4,1 proc. rocznie, przy jednoczesnym wzroście przychodów o 2,9 proc. rocznie - podkreśla Michalina Kieś.

Można też spodziewać się, że firmy same zaczną „wychowywać” sobie talenty współpracując z uczelniami technicznymi przy konkretnych kierunkach kształcenia przyszłych pracowników lub realizując programy stażowe. Przykładem mogą być amerykańskie spółki z listy Fortune 500, spośród których, około 180 w ciągu roku przyjmuje po tysiąc studentów na staże w obszarze łańcucha dostaw.

## Ewolucja dotychczasowych stanowisk

Cyfryzacja łańcucha dostaw będzie także związana z redefinicją dotychczasowych stanowisk funkcjonujących w tym obszarze firmy. - Wśród profesji, które mogą ewoluować i rozwijać się w następstwie digitalizacji należy wymienić planistę łańcucha dostaw, który będzie w przyszłości pełnić bardziej rolę diagnostyka ds. biznesu. Wyposażony w rozwiązania chmurowe, a także systemy śledzenia transakcji w czasie rzeczywistym i uczące się algorytmy, będzie on odpowiadać za

rozwiązywanie problemów z równoważeniem popytu i podaży zanim jeszcze się pojawią - opisuje ekspertka Michael Page. - Innym przykładem jest kierownik ds. logistyki, który w ramach cyfryzacji będzie pełnić bardziej rolę dyrektora ds. satysfakcji klienta. Pozwoli mu na to analityka i automatyzacja, które skrócą proces kompletowania zamówienia oraz dostawy przy użyciu różnych kanałów, takich jak drony czy bezzałogowe pojazdy - dodaje.

Źródło: <https://www.wiadomoscihandlowe.pl/artykuly/brak-wykwalfikowanej-kadry-hamuje-cyfryzacje-lanc,49927>