|  |  |
| --- | --- |
| sie_logo_black_rgb |  |

Informacja prasowa

**POLSCY INŻYNIEROWIE GOTOWI SĄ PRZEJĄĆ ROLĘ LIDERÓW ZMIAN W SWOICH PRZEDSIĘBIORSTWACH**

*Warszawa, 7 maja 2019 –* ***Zdecydowana większość inżynierów jest zdania, że kadra techniczna powinna przyjąć na siebie odpowiedzialność związaną z rolą lidera zmian w przedsiębiorstwach produkcyjnych – wynika z badania Smart Industry Polska 2019 (SIP). Zdaniem pracowników małych i średnich przedsiębiorstw przemysłowych wykonujących zawód inżyniera to właśnie ich profesja zyska na znaczeniu i nadawać będzie ton przemianom wspierającym konkurencyjność ich firmy na rynku.***

W kwietniu br. firma Siemens we współpracy z Ministerstwem Przedsiębiorczości i Technologii zakończyła kompleksowe badanie „Smart Industry Polska 2019”. Zostało ono przeprowadzone przez firmę KANTAR Polska na grupie inżynierów pracujących w firmach z sektora MSP, zlokalizowanych na terenie Polski.

Perspektywa transformacji zawodu inżyniera i przejęcia roli przywódcy zmian jest bardziej oczywista dla przedstawicieli tego zawodu z krótszym stażem pracy. Wśród najmłodszych respondentów odsetek spodziewających się ewolucji profesji inżyniera wyniósł aż 84%. Jednak także dla inżynierów z dłuższym stażem, zmiana w kompetencjach łączących się z zawodem inżyniera wydaje się być nieuchronna (65% wskazań).

**Nowe kompetencje w epoce Przemysłu 4.0**

Transformacja cyfrowa to proces, na który otwarta jest większość zakładów produkcyjnych. Jedynie 5% badanych stwierdziło, że nie przewiduje się w ich firmach zmian w sposobach zarządzania produkcją oraz komunikacją, związanych z wykorzystaniem możliwości, jakie dają technologie cyfrowe.

Inżynierskie kompetencje przyszłości dotyczą przede wszystkim zdolności łączenia wiedzy z obszarów automatyki, mechatroniki, robotyki oraz programowania z umiejętnościami wykraczającymi poza kompetencje typowo inżynierskie.

*– Od specjalistów Przemysłu 4.0 oczekuje się umiejętności z obszaru zarządzania procesami produkcyjnymi, ale także zespołami ludzkimi, do tego sprawnego skutecznego komunikowania się, elastyczności. Duże znaczenie w zawodach związanych z Industry 4.0 ma łatwość współpracy z przedstawicielami różnych działów. Zdaniem inżynierów biorących udział w badaniu takie cechy są także coraz powszechniej oczekiwane przez pracodawców. Można spodziewać się, że w przyszłości inżynier Przemysłu 4.0 korzystać będzie zarówno z umiejętności technicznych jak i umiejętności miękkich –* mówi Dominika Bettman, prezeska zarządu (CEO) spółki Siemens Polska.

Spośród różnych kompetencji inżyniera, pracownicy za najistotniejsze uznali umiejętności techniczne, wymagające znajomości i zrozumienia przebiegu procesu produkcji (93% wskazań). Niewiele niżej uplasowały się zdolności personalne (89%), na które składają się: myślenie analityczne, rozwiązywanie problemów, jak również osobiste przymioty, takie jak gotowość do ciągłego uczenia się. Ponad 80% respondentów uznała za zdecydowanie ważne lub raczej istotne umiejętności społeczne, związane z komunikacją i współpracą z innymi osobami, rozumieniem ich potrzeb, przywództwem oraz nawiązywaniem i utrzymywaniem kontaktów biznesowych.

**Inżynier musi być kreatywny**

Już teraz w zawód inżyniera wpisane są oczekiwania kreatywnego podchodzenia do zagadnień i zdolności do znajdowania nowych rozwiązań. 70% inżynierów deklaruje, że w firmach, w których pracują oczekuje się od nich zgłaszania nowych pomysłów dotyczących technologii produkcji lub wykorzystywania rozwiązań cyfrowych oraz przedstawiania propozycji innowacji produktowych. Ponad 60% badanych twierdzi, że od inżynierów oczekuje się także kreatywności w obszarze zarządzania komunikacją i informacją w firmie.

*– Z przeprowadzonych badań wynika, że wychodzenie z nowymi pomysłami spotyka się relatywnie często z pozytywnym, wymiernym skutkiem w organizacji. Pomysły są brane pod uwagę i wdrażane. Dotyczy to częściej innowacji produktowych czy technologicznych, w tym w zakresie cyfryzacji* *–* mówi Dominika Bettman.

Większość inżynierów uważa, że innowacyjne pomysły pracowników zazwyczaj są wdrażane w ich firmach. Dotyczy to w największym stopniu pomysłów na innowacje produktowe (66%) oraz odnoszące się do technologii produkcji i cyfryzacji (63%). Mniej niż połowa badanych (47%) skłonna była przyznać, że na wdrożenie mogą liczyć pomysły dotyczące zarządzania komunikacją i informacją w firmie, a mniej niż 40% była tego zdania na temat pomysłów z zakresu obsługi klienta. Pokazuje to, że inżynierowie pracują z poczuciem wpływu na innowacje w swoich firmach, zwłaszcza te, które dotyczą bezpośrednio produkcji.

W nieomal połowie firm (49,5%) zarządzanie zmianą, inicjowanie i wdrażanie innowacyjnych rozwiązań ma charakter spontaniczny i zajmują się tym osoby nieprzypisane do konkretnego, dedykowanego działu. Jednak znaczny odsetek (37,5%) przedsiębiorstw prowadzi wyspecjalizowane działy dedykowane zarządzaniu zmianami i wdrażaniu innowacji.

**Podnoszenie kwalifikacji i przepływ wiedzy w przedsiębiorstwach**

Najczęściej na potrzebę dokształcania się wskazywano w odniesieniu do umiejętności technicznych (71%), w następnej kolejności osobistych (57%), związanych z zarządzaniem danymi (55%) oraz społecznych (52%). Potrzeba dokształcania w zakresie umiejętności technicznych częściej wskazywana była przez młodszych respondentów.

*– Firmy są świadome wagi kompetencji, umiejętności oraz szeroko rozumianego know-how. Starają się dbać o zwiększanie wiedzy i jej kumulowanie m.in. poprzez szkolenia pracowników oraz tworzenie stosownej dokumentacji –* mówi Dominika Bettman.

Z badań wynika, że pracownicy z dłuższym stażem są najczęściej źródłem wiedzy w organizacji. Wśród form przekazywania wiedzy wymieniane były szkolenia, które często przyjmują formę nieformalnych porad ze strony bardziej doświadczonych pracowników (61%), w następnej kolejności – formę zinstytucjonalizowaną, podczas których inżynierowie z dłuższym stażem dzielą się wiedzą z innymi pracownikami (50%).

*– Nieformalne sposoby przekazywania wiedzy są popularniejsze od metod usankcjonowanych przez pracodawcę. Jest to obserwacja szczególnie istotna w kontekście konieczności kumulowania wiedzy w organizacji i minimalizacji ryzyka odpływu z firmy starszych stażem pracowników, co powodowałoby utratę części zasobów kompetencyjnych. Dla pracodawców oznacza to również konieczność dbania o komfort pracowników, ich poczucie przynależności do organizacji, bo tylko z takim nastawieniem będą skłonni do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem. Warto także zwrócić uwagę, że przepływ informacji odbywa się w obydwu kierunkach, nie tylko od starszych stażem pracowników, ale także od młodszych, którzy opanowali nowe, w tym np. cyfrowe kompetencje –* mówi Dominika Bettman.

**Pełen raport Smart Industry Polska 2019:** <https://www.siemens.pl/pool/files/2019_05_smart-industry-polska-2019_raport.pdf>

**O Smart Industry:**

Smart Industry, podobnie jak Industry 4.0, jest pojęciem, które obejmuje swoim zasięgiem zjawiska związane z cyfryzacją gospodarki, w szczególności przemysłu. Smart Industry opiera się na trzech filarach:

* Digitalizacji informacji pozwalającej na stworzenie bardziej efektywnego łańcucha wartości i wydajniejsze zarządzanie procesami produkcji na wszystkich poziomach
* Elastycznych i inteligentnych technologiach produkcji
* Nowoczesnej komunikacji z wykorzystaniem technologii i możliwości współczesnych sieci pomiędzy uczestnikami rynku, systemami i użytkownikami końcowymi

**O badaniu:**

Badanie przeprowadzono na ogólnopolskiej próbie przedsiębiorstw MSP z branży przemysłowej, prowadzących działalność produkcyjną na terenie Polski, to znaczy posiadających działający w Polsce zakład lub zakłady produkcyjne. Badanie zrealizowano na próbie 200 firm z sektora MSP i zadbano o równy udział firm małych (10-49 zatrudnionych) oraz średnich (50-250 zatrudnionych).

Respondentami w badaniu byli zatrudnieni w firmach inżynierowie, reprezentujący zarówno starsze jak i młodsze pokolenie.

Celem badania było odtworzenie „portretu inżyniera” w przemyśle produkcyjnym A.D. 2019 i odpowiedź na pytanie, czy osoba ta jest gotowa na wyzwania związane z czwartą rewolucją przemysłową. W szczególności zaś – czy dostrzega perspektywę zmiany zawodu inżyniera w kierunku pełnienia roli lidera zmian? Z drugiej zaś strony: czy firmy tworzą warunki do wdrażania innowacyjnych pomysłów pochodzących od inżynierów?

Poruszono również inne zagadnienia koncentrujące się wokół wyzwań nowoczesnego, innowacyjnego przemysłu, w tym dotyczące barier uniemożliwiających pełne wdrożenie nowoczesnych rozwiązań oraz kwestii związanych z przechwytywaniem i retencją wiedzy w organizacjach w kontekście zmian pokoleniowych.

Badanie zrealizowane zostało metodą pre-aranżowanych wywiadów, realizowanych techniką CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing), czyli wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo, podczas, których ankieter prowadzi rozmowę z respondentem korzystając z pomocy komputera wyposażonego w specjalistyczne oprogramowanie.

###

**Siemens Sp. z o. o.** - polska spółka regionalna globalnego koncernu Siemens AG, istniejąca od 1991 roku. Oferuje na polskim rynku rozwiązania i produkty Siemens, a także usługi inżynieryjne, doradcze i serwisowe z zakresu automatyki i techniki napędowej dla przemysłu, instalacji i systemów wytwarzania energii oraz jej przesyłu i rozdziału, techniki i aparatury medycznej, transportu szynowego i drogowego, systemów zarządzania obiektami, infrastruktury komunalnej, specjalistycznej oraz efektywności energetycznej. Więcej informacji można znaleźć na stronie: <http://www.siemens.pl>

**Więcej informacji:**

Aleksandra Szafraniec, Omega Communication

22 854 16 29, 692 059 401

aszafraniec@communication.pl