

Companiile globale pot pierde oportunități de creștere dacă nu își implica directorii financiari în luarea deciziilor de investiții și creare de valoare

- 60% dintre directorii financiari doresc să fie mai implicați în procesele de creare de valoare, însă doar 25% au un rol în luarea deciziilor de investiții și numai 26% conduc discuțiile privind crearea de valoare
- 68% au spus că definiția valorii întreprinderii trebuie să se schimbe
- Doar 21% își consideră nivelul de pregătire IA este înalt sau avansat, iar majoritatea au deocamdata o înțelegere limitată în a percepe întregul potențial al acestei tehnologii

Companiile din întreaga lume risca să rateze oportunități importante de creștere deoarece dorința directorilor financiari (CFO) de a conduce discuțiile esențiale privind investițiile și crearea de valoare este subminată de lipsa pregătirii pentru utilizarea tehnologiei și de deficitul de competențe la nivelul echipei financiare, potrivit celui mai recent studiu EY Global DNA of the CFO.

Raportul se bazează pe opiniile a peste 1.600 de directori și lideri financiari de rang înalt din 28 de țări și 22 de segmente industriale și analizează modul în care rolul CFO evoluează pe fondul nevoii companiilor de a crea și cuantifica valoarea într-un mediu din ce în ce mai complex. Deși șase din zece directori financiari (60%) consideră că ar trebui să fie implicați în procesul de creare a valorii, doar un sfert (25%) conduc efectiv deciziile esențiale de investiții sau coordonează discuțiile privind vectorii de valoare (26%).

Există și o problemă de percepție: doar 27% dintre directorii financiari au afirmat că organizațiile lor consideră funcția financiară drept un partener-cheie în crearea de valoare.

Guillaume Macczak, Partener, GBS & Finance Consulting, EY România: „Nevoia de a redefini modul în care măsurăm valoarea este deosebit de relevantă pe piața din România. Multe organizații se bazează încă pe indicatorii financiari tradiționali, care nu mai sunt suficienți pentru a reflecta impactul transformării digitale, al datelor și al investițiilor pe termen lung. Aceasta rămâne o constrângere structurală asupra capacității funcției financiare de a influența deciziile strategice”.

Problema cuantificării valorii

Una dintre principalele bariere care împiedică directorii financiari să își valorifice potențialul de creatori de valoare este problema cuantificării valorii. Aproape jumătate dintre CFO (49%) consideră că indicatorii tradiționali nu pot surprinde valoarea creată de tehnologie, date, noi roluri sau chiar de investițiile pe termen lung, în timp ce un procent similar (50%) au afirmat că un obstacol major este dificultatea demonstrării în avans a rentabilității investiției. Mai mult de două treimi (68%) au spus că indicatorii actuali trebuie redefiniți.

Guillaume Macczak: „Deși inteligența artificială se află în topul priorităților la nivel global, în România observăm că majoritatea funcțiilor financiare se află încă în stadii incipiente de pregătire. Provocarile legate de calitatea datelor, competențele și formularea unor argumente de business clare încetinesc adoptarea și împiedică organizațiile să extindă utilizarea inteligenței artificiale dincolo de nivelul primar”.

Nivelul de pregătire pentru inteligența artificială

Potrivit studiului, directorii financiari se confruntă, de asemenea, cu dificultăți în eforturile lor de transformare din cauza unui deficit de mentalitate și competențe legate de noile tehnologii la nivelul departamentelor lor. Doar o cincime (21%) dintre directorii financiari consideră că nivelul de pregătire al funcției financiare pentru inteligența

artificiala este înalt sau avansat comparativ cu alte companii și mai puțin de 15% sunt de parere ca departamentele lor sunt foarte adaptabile sau stapânesc utilizarea noilor tehnologii, inclusiv a IA.

Aceasta lipsa de încredere pare sa limiteze masura în care directorii financiari utilizeaza tehnologia pentru fundamentarea deciziilor cu valoare ridicata. Studiul arata ca mai puțin de jumătate dintre directorii financiari percep un potențial puternic al IA în domenii precum analiza datelor (49%), prognozarea creșterii (45%) și stabilirea dinamica a prețurilor (41%). Cu toate acestea, este evident ca directorii financiari care considera ca echipele lor sunt mai pregatite pentru inteligența artificiala sunt mult mai predispuși sa perceapa întregul potențial al acestei tehnologii în crearea de valoare. De exemplu, aproape trei sferturi (71%) dintre cei care au afirmat ca sunt pe deplin pregătiți pentru IA au convingerea ca aceasta poate juca un rol în prognozarea creșterii.

Departamentele financiare au indicat și o serie de obstacole în obținerea investițiilor în inteligența artificiala: 61% au menționat probleme legate de calitatea datelor, 51% se confrunta cu dificultăți în explicarea clara a beneficiilor, iar 50% au declarat ca nu dispun de competențele sau capacitatea necesare pentru a valorifica pe deplin aceasta tehnologie.

Setul de competențe al directorului financiar

O alta provocare fundamentala identificata de studiul EY este faptul ca abilitățile de leadership nu țin pasul cu cerințele în schimbare rapida ale postului de director financiar. Aproape doua cincimi (38%) dintre directorii financiari au spus ca evolueaza mai rapid decât echipele de conducere din cadrul funcției financiare extinse, iar peste doua treimi (68%) considera ca au nevoie de noi competențe și stiluri de leadership pentru a ramâne eficienți. Jumătate dintre respondenți (50%) doresc ca programele de dezvoltare a leadershipului sa fie disponibile la nivelul întregului departament financiar, pentru a preîntâmpina concretizarea riscurilor legate de succesiune.

Masuri pe care le pot lua directorii financiari

Raportul EY prezinta o serie de recomandari care pot ajuta directorii financiari sa construiasca funcții financiare reziliente și inovatoare, ca sa acționeze ca parteneri strategici ai companiei:

- Regândirea modului de cuantificare a valorii și asumarea responsabilității pentru deciziile de investiții esențiale
- Dezvoltarea nivelului de pregatire pentru IA prin fundamente solide în materie de date și prin investiții în competențe
- Ridicarea resurselor umane și culturii organizaționale la rang de prioritate esențiala
- Asigurarea adaptabilității, colaborării și încrederii în utilizarea noilor tehnologii
- Accelerarea dezvoltării competențelor de leadership pentru consolidarea planurilor de succesiune
- Regândirea posturilor și modelelor operaționale pentru a elibera timp care sa fie dedicat creării de valoare.