

Innovatív változások az európai vállalatoknál

Bevezetés

Az innováció – különböző formáiban – a vállalatok jobb versenyképességének, termelékenységének és növekedési potenciáljának fontos mozgatórugója. Az európai munkahelyek a termékek, valamint a munkahelyi gyakorlataik és folyamataik megújításával nagyobb eséllyel folytatnak nemzetközi versenyt.

Ez a jelentés kritikus szemlélettel tárgyalja az innovációra vonatkozó közös elképzeléseket, valamint feltárja az innováció, a gyakorlatok, a teljesítmény és a munkahelyi jóllét közötti összefüggéseket az EU-28 tagállamaiban. A jelentés különösen az innovatív vállalati magatartás és a munkahelyi gyakorlatok csoportjainak végrehajtása közötti összefüggéseket vizsgálja. A jelentés azt is megvizsgálja, hogy a szociális párbeszéd milyen szerepet tölt be az innovatív munkahelyi gyakorlatok nagyobb teljesítményé és jóllétté alakításában.

A jelentés az innováció eltérő megközelítése révén hozzájárul a kutatáshoz és a szakpolitikai vitákhoz. A jelentés elismeri, hogy a vállalatoknak be kell fektetniük a kutatásba és a fejlesztésbe (K+F), gyarapítaniuk kell az engedélyezett szabadalmak számát és tökéletesíteniük kell a technológiát. Rávilágít azonban az innovációhoz hozzájáruló egyéb fontos tényezőkre is, például a munkaszervezésre, az emberi erőforrásokkal kapcsolatos gyakorlatokra és a munkavállalói részvételre.

Szakpolitikai háttér

Európai viszonylatban és az Európa 2020 stratégia összefüggésében az innovációt az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés megvalósítására szolgáló eszköznek tekintik. A gazdasági és társadalmi válságból való fenntartható kilábalás innováció-vezérelt strukturális változásokat tesz szükségessé. Az innováció elengedhetetlennek minősül Európa versenyképességének, valamint a munkahelyek teremtésére és a társadalmi változások kezelésére való képességének megőrzéséhez és javításához. Az Európa 2020 stratégia „Innovatív Unió” elnevezésű kiemelt kezdeményezése Európa innovációs képességét kívánja javítani. Az EU legfontosabb kihívásai között megtalálható a készségek és a hallgatólagos tudás hatékony alkalmazása, az informális és az egész életen át tartó tanulás, valamint a munkaszervezésnek az új

kihívások kezelése érdekében történő kiigazítása. Az időtálló európai munkahelyeken az innováció központi elem, csakúgy, mint azok a munkahelyi gyakorlatok, amelyek az innovatív hozzáállást a vállalat, a munkavállalók és a társadalom javára fordítják.

E kutatás megállapításai relevánsak az európai készségfejlesztési program – különösen a digitális készségekkel és munkahelyekkel foglalkozó koalíció és a készségekkel kapcsolatos ágazati együttműködés terve – szempontjából, mivel az innováció a megfelelő készségek függvénye.

Fő megállapítások

Ez a kutatás az új vagy jelentősen megváltoztatott termékek, illetve folyamatok, új vagy jelentősen továbbfejlesztett marketingmódszerek, valamint szervezeti változás bevezetése formájában végrehajtott innovációt vizsgálja. Vizsgálódásának tárgyát a vállalatok újként bejelentett (ugyanakkor a piacon nem feltétlenül új) innovációi képezik.

Az EU-28 tagállamaiban a létesítményeknek több mint fele (55%-a) számolt be új vagy jelentősen megváltoztatott termékekről és szolgáltatásokról, marketingstratégiákról, illetve -folyamatokról a 2010–2013 közötti időszakban. Az uniós átlagot tekintve a leggyakoribb innovációtípus termékekhez (40%) kapcsolódott, ezt a folyamatokhoz kapcsolódó innováció (35%) követte. A legritkábban marketinget érintő változások történtek (32%).

A kutatás annak vizsgálatára is kitért, hogy az innováció hogyan függ össze a munkavégzési gyakorlatokkal, többek között a munkaszervezéssel, az emberierőforrás-menedzsmenttel (EEM) és a munkavállalói részvételrel. Ezek a gyakorlatok adják meg a készségfejlesztés, a részvétel, az együttműködés és az innováció fokozásának keretét. Az innovatív vállalati magatartás az innovációt elősegítő és támogató közös erőfeszítéseket és szervezeti keretet igényel. Ezenfelül bizonyos munkahelyi gyakorlatok kombinációjáról (csoportjairól) megállapítást nyert, hogy szorosabb összefüggést mutatnak a teljesítménnyel és a munkahelyi jólléttel.

Különbféle munkaszervezési gyakorlatok vizsgálatára került sor statisztikai elemzés segítségével. A belső minőségügyi és külső fejlemények nyomon követésére szolgáló eszközök

alkalmazása bizonyult általában az innováció egyik legmeghatározóbb tényezőjének. A termelés, a marketing, illetve a fejlesztés területén folytatott együttműködés – és/vagy e tevékenységek kiszervezése – szintén pozitív összefüggést mutatott az innovációval; a munkavállalói autonómia egy másik fontos tényező volt. A pozitív egyéni gyakorlatok halmozódása azonban nem feltétlenül fokozza önmagában az innovációt. Az innováció valószínűsége növekszik, ha határozott munkaszervezési struktúrák ötvöződnék a közvetlen munkavállalói részvétellel (például a munkavállalók problémamegoldásba vagy a termelés minőségének a javításába való bevonásával). Az EEM-gyakorlatok fontos szerepet töltenek be a munkavállalók ismereteinek és készségeinek javításában, és befolyásolhatják a magatartást. E gyakorlatok jutalmazhatják a kezdeményezést és fejleszthetik az innovációs kapacitást is. Az EEM-vonatkozású változók elemzéséből az derült ki, hogy a munkavállalók képzéshez való hozzájárása pozitív összefüggésben áll az innovációval. A megfelelő készségek biztosítását célzó képzés hozzájárul a vállalatok versenyelőnyének biztosításához (ahogyan más kutatások jelezték). A pénzügyi ösztönzők, például a változó bérezés formájában biztosított motiváció szintén pozitív összefüggésben állt az innovációval. A munkavállalói részvételt ösztönző EEM-gyakorlatok csoportjai nagyon szoros összefüggést mutattak az innovációval, ami azt jelzi, hogy ezek a gyakorlatok nagyobb eséllyel teremtenek innovációbarát környezetet.

Megállapítást nyert, hogy összességében szoros összefüggés van az innováció és a közvetlen munkavállalói részvétel között. Különösen a közvetlen részvételt szolgáló eszközök száma bizonyult magasnak, valamint a munkavállalók döntéshozatali folyamatban való részvétele.

A munkahelyi gyakorlatok mindhárom csoportja (munkaszervezés, EEM és munkavállalói részvétel) összességében jelentős összefüggést mutatott az innovációval. A legmeghatározóbb hatások a munkavállalói részvétellel kapcsolatos gyakorlatok csoportja esetében nyertek megállapítást. Arra is fény derült, hogy az innovatívabb szervezeteknél jobb volt a vállalat teljesítménye és nagyobb volt a munkahelyi jóllét. Ezeknél az innovatív vállalatoknál általában fokozottan érvényesült a munkavállalói részvétel.

A szociális párbeszédbe vetett bizalom szintén fontos a teljesítmény és a jóllét szempontjából. A teljesítmény és a munkahelyi jóllét szintje jelentősen elmaradt az átlagtól azokban a létesítményekben, ahol vitákra és ágazati fellépésre került sor. A munkavállalók képviselője és a vezetés közötti bizalmi kapcsolat, valamint a közvetlen munkavállalói részvétel magasabb szintű teljesítménnyel és jólléttel állt összefüggésben, és pozitív környezetet teremtett az innovatív fellépéshez.

Szakpolitikai iránymutatások

- Az innovációval és a munka jövőjével kapcsolatos európai kezdeményezéseknek ösztönözniük kell, hogy a tagállamok innovációbarát munkahelyi gyakorlatokat fogadjanak el.
- A nemzeti szakpolitikáknak és a regionális programoknak ismerniük kell a konkrét munkahelyi gyakorlatok – különösen a munkavállalói részvételt ösztönző munkaszervezési és EEM-gyakorlatok – jelentőségét.
- A nemzeti és a regionális programoknak továbbá lehetőséget kell biztosítaniuk arra, hogy a vállalatok külső ötletekből és kutatásból merítsenek, illetve együttműködjenek más vállalatokkal és kutatóintézetekkel a termékeik vagy a szolgáltatásaik tökéletesítésében. A megfelelő európai hálózatok elősegíthetik ezt a cserét.
- A nemzeti programoknak továbbra is támogatniuk kell a készségfejlesztést célzó képzést.
- A jövő munkahelyére irányuló tervezésnek támogatnia kell a vállalatokat az e kutatásban bemutatott fontos elemeket tartalmazó munkahelyi gyakorlatok értékelésében és elfogadásában.
- A tanulási hálózatok összehozhatják a kutatókat a vállalkozásokkal és a munkavállalói szervezetekkel. Az alulról építkező megközelítés alkalmazása, valamint a vállalatok és a munkavállalók igényeinek felmérése mindenki számára előnyös lehet.
- A kormányok és vállalkozói közösség segítséget nyújthatnak a kisvállalkozásoknak és az induló innovatív vállalkozásoknak az innovációbarát munkahelyi gyakorlatok alkalmazásában.
- A részvételen alapuló változás elősegíti a vezetés, a munkavállalók és a képviselőik közötti bizalmi környezet létrejöttét. A szociális párbeszéd segítséget nyújthat abban, hogy a munkavállalók tájékoztatást kapjanak az alkalmazkodási szükségletekről, abban, hogy elő lehessen mozdítani a munkavállalók tevékenységekben való részvételét, valamint abban, hogy a munkaerő bekapcsolódjon a vállalata jövőjéről folytatott vitákba.
- Az európai szintű szociális partnerek együttműködhetnek a nemzeti szintű szociális partnerekkel a részvétel különböző formáit érintő probléma kezelésében és a munkahelyi gyakorlatok innovációval való összekapcsolásában.

További információ

Az *Innovatív változások az európai vállalatoknál* (Innovative changes in European companies) című jelentés a <http://bit.ly/innovchange> weboldalon érhető el.

További információért forduljon Stavroula Demetriades kutatási menedzserhez az std@eurofound.europa.eu e-mail címen.