

# Inovatívne zmeny v európskych podnikoch

## Úvod

Inovácia sa vo svojich rôznych formách považuje za dôležitý stimul pre lepšiu konkurencieschopnosť, produktivitu a rastový potenciál podnikov. Vďaka inovovaniu svojich výrobkov, ako aj postupov a procesov na pracovisku môžu mať európske pracoviská lepšiu šancu konkurovať na medzinárodnej úrovni.

V tejto správe sú kriticky rozobrané spoločné pojmy inovácie a skúmajú sa v nej väzby medzi inováciou, postupmi, výkonnosťou a dobrými podmienkami na pracovisku v rámci EÚ 28. Skúmajú sa najmä súvislosti medzi inovatívnym správaním podnikov a vykonávaním súborov postupov na pracovisku. V správe sa takisto skúma úloha sociálneho dialógu v pretavení inovačných postupov na pracovisku do vyšších úrovní výkonnosti a dobrých podmienok.

Správa prispieva k výskumu a politickým debatám skúmaním inovácií z inej perspektívy. Uznáva sa v nej, že je potrebné, aby podniky investovali do výskumu a vývoja, zvýšili počet udelených patentov a zlepšili technológie. Upozorňuje sa v nej však najmä na iné dôležité faktory, ktoré prispievajú k inováciám, napríklad organizácia práce, postupy v oblasti ľudských zdrojov a účasť zamestnancov.

## Politické súvislosti

V európskom kontexte a stratégii Európa 2020 je inovácia vnímaná ako cesta k dosiahnutiu inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu. Udržateľné zotavenie z hospodárskej a sociálnej krízy si vyžaduje štrukturálne zmeny podnecované inováciou. Inovácia sa považuje za nevyhnutnú na udržanie a zlepšenie konkurencieschopnosti Európy a zlepšenie jej schopnosti vytvárať pracovné miesta a bojovať so spoločenskými výzvami. Cieľom Inovácie v únii, hlavnej iniciatívy stratégie Európa 2020, je zlepšiť schopnosť Európy inovovať. Efektívne využívanie zručností a konkludentných vedomostí, neformálne a celoživotné vzdelávanie a prispôbenie organizácie práce plneniu nových výziev patrí ku kľúčovým prioritám EÚ. Na fungujúcom európskom pracovisku budúcnosti je inovácia ústrednou črtou,

rovnako ako postupy na pracovisku, ktoré podnecujú inovatívne správanie v prospech podniku, zamestnancov a spoločnosti.

Zistenia tohto výskumu sú relevantné pre program v oblasti zručností pre Európu, najmä koalíciu pre digitálne zručnosti a pracovné miesta a koncepciu sektorovej spolupráce v oblasti zručností, keďže inovácia závisí od príslušných zručností.

## Hlavné zistenia

V tomto výskume sa skúmajú inovácie vo forme zavedenia nových alebo významne zmenených výrobkov alebo postupov, nových alebo významne zlepšených marketingových metód a organizačnej zmeny. Skúmajú sa inovácie, ktoré sú nahlásené ako nové pre podnik (nie však nevyhnutne nové na trhu).

V rámci EÚ 28 viac ako polovica prevádzkarní (55 %) nahlásila počas obdobia rokov 2010 až 2013 zavedenie nových alebo významne zmenených výrobkov a služieb, marketingových stratégií či postupov. Pri pohľade na priemer EÚ sa najčastejší typ inovácie týkal výrobkov (40 %), za ktorými nasledovali postupy (35 %). Zmeny v marketingu (32 %) boli najmenej časté.

Vo výskume sa takisto skúmalo, ako inovácia súvisí s pracovnými postupmi vrátane organizácie práce, riadenia ľudských zdrojov a účasti zamestnancov. Tieto postupy poskytujú kontext, v ktorom môže rozvoj zručností, účasť, spolupráca a inovácia prevítať. Inovatívne správanie podnikov si vyžaduje spoločné úsilie a organizačné prostredie, ktoré umožňuje a podporuje inováciu. Okrem toho sa zistilo, že určité kombinácie (súbory) postupov na pracovisku výraznejšie súvisia s výkonnosťou a dobrými podmienkami na pracovisku.

Prostredníctvom štatistickej analýzy boli preskúmané rôzne súbory postupov organizácie práce. Ukázalo sa, že využívanie monitorovacích nástrojov pre vývoj internej kvality a externého vývoja patrí k najsilnejším určujúcim faktorom celkovej inovácie. Spolupráca na výrobe, marketingu alebo vývoji a/alebo ich outsourcing takisto vykazovali pozitívne prepojenie s inováciou, pričom miera

nezávislosti pracovníkov bola ďalším dôležitým faktorom. Kumulovanie kladných individuálnych postupov však izolovane nebude nevyhnutne posilňovať inovácie. Posilnenie inovácií sa zvyšuje, keď sa silné štruktúry organizácie práce spoja s priamou účasťou zamestnancov (napríklad zapojenie do riešenia problémov alebo zlepšovania kvality výroby). Postupy riadenia ľudských zdrojov plnia dôležitú úlohu v zlepšovaní vedomostí a zručností zamestnancov a môžu ovplyvniť správanie. Môžu takisto odmeňovať iniciatívu a rozvíjať inovačnú kapacitu. V analýze premenných týkajúcich sa riadenia ľudských zdrojov sa zistilo, že prístup zamestnancov k odbornej príprave pozitívne súvisel s inováciou. Odborná príprava na zabezpečenie vhodných zručností pomáha podniku zabezpečiť si konkurenčnú výhodu (ako vyplynulo z iného výskumu). Motivácia vo forme finančných stimulov, napríklad variabilnej zložky platu, mala takisto kladnú súvislosť s inováciou. Súborné postupy riadenia ľudských zdrojov, ktorými sa podnecuje účasť zamestnancov, veľmi výrazne súviseli s inováciami, z čoho vyplýva, že v prípade týchto postupov je lepšia šanca vytvoriť prostredie priaznivé pre inovácie.

Celkovo sa zistila výrazná súvislosť medzi inováciou a priamym zapojením zamestnancov. Konkrétne sa zistilo, že dôležitý je počet zavedených nástrojov pre priamu účasť, ako aj účasť zamestnancov v rozhodovacom procese.

Celkovo vzaté, všetky tri súborné postupy na pracovisku (organizácia práce, riadenie ľudských zdrojov a zapojenie zamestnancov) výrazne súviseli s inováciou. Zistilo sa, že najvýraznejšie účinky má súbor postupov zapojenia zamestnancov. Takisto sa zistilo, že inovatívnejšie organizácie zaznamenali lepšiu výkonnosť podniku a lepšie podmienky na pracovisku. Tieto inovatívne podniky zvyčajne mali zavedené silné postupy v oblasti účasti zamestnancov.

Sociálny dialóg vyznačujúci sa obojstrannou dôverou je takisto dôležitý pre výkonnosť a dobré podmienky. Úroveň výkonnosti a dobrých podmienok na pracovisku boli výrazne podpriemerné v prevádzkárňach, v ktorých došlo k sporom a protestným pracovným opatreniam kolektívneho vyjednávania. Vzťah medzi zastúpením zamestnancov a riadením vyznačujúci sa obojstrannou dôverou v spojení s priamou účasťou zamestnancov sa spájal s vyššími úrovňami výkonnosti a dobrých podmienok a vytváral priaznivé prostredie pre inovatívne opatrenia.

## Politické ukazovatele

- Európske iniciatívy spojené s inováciou a budúcnosťou práce by mali podnecovať členské štáty k prijímaniu postupov na pracovisku zameraných na inováciu.
- Je potrebné, aby sa vo vnútroštátnych politikách a regionálnych programoch zohľadňovala dôležitosť osobitných postupov na pracovisku, najmä postupy v oblasti organizácie práce a riadenia ľudských zdrojov, ktorými sa podnecuje zapojenie zamestnancov.
- Národné a regionálne programy by takisto mali poskytovať príležitosti, aby podniky mohli využívať externé nápady a výskum a aby mohli spolupracovať s inými podnikmi a výskumnými inštitúciami, ktoré im pomôžu zlepšiť ich výroby alebo služby. Takúto výmenu môžu umožniť príslušné európske siete.
- V národných programoch by sa mala naďalej podporovať odborná príprava s cieľom rozvíjať zručnosti.
- Pri plánovaní budúceho pracoviska by sa mali podniky podporovať v tom, aby hodnotili a prijímali postupy na pracovisku, ktoré obsahujú dôležité prvky uvedené v tomto výskume.
- Vzdelávacie siete môžu prepojiť výskumných pracovníkov s podnikmi a zamestnaneckými organizáciami. Prijatie prístupu zdola nahor a skúmanie potrieb podnikov a zamestnancov by mohli vytvoriť výhody pre všetkých.
- Vlády a podnikové spoločenstvo by mohli pomôcť malým a začínajúcim podnikom v prijímaní postupov na pracovisku, ktoré sú priaznivé pre inovácie.
- Zmena v účasti posilňuje prostredie dôvery medzi riadením, zamestnancami a ich zástupcami. Sociálny dialóg môže prispieť k informovaniu zamestnancov o potrebách prispôsobenia, podporovať zapojenie zamestnancov do vykonávania a zapojiť pracovnú silu do debát o budúcnosti ich podniku.
- Sociálni partneri na európskej úrovni by mohli spolupracovať so sociálnymi partnermi na vnútroštátnej úrovni na riešení problematiky rôznych foriem účasti a prepojenia postupov na pracovisku s inováciami.

### Ďalšie informácie

Správa *Innovative changes in European companies* (Inovatívne zmeny v európskych podnikoch) sa nachádza na stránke <http://bit.ly/innovchange>

V prípade záujmu o ďalšie informácie sa obráťte na Stavroulu Demetriadesovú, vedúcu výskumu, na adrese: [std@eurofound.europa.eu](mailto:std@eurofound.europa.eu)