



Sondajul european în rândul întreprinderilor 2019: Practici de la locul de muncă prin care se deblochează potențialul angajaților

Introducere

Prezentul raport se bazează pe cea de-a patra ediție a Sondajului european în rândul întreprinderilor, realizat de Eurofound în colaborare cu Cedefop în 2019. Scopul Sondajului european în rândul întreprinderilor este de a cartografa, evalua și cuantifica informații despre politicile și practicile întreprinderilor din întreaga Europă în mod armonizat. Sondajul a cules informații de la 21 869 de responsabili din domeniul resurselor umane și de la 3 073 de reprezentanți ai angajaților din cele 27 de state membre ale UE și Regatul Unit. Interogarea pentru sondaj s-a făcut la nivel de unitate: amplasament sau punct de lucru local.

Sondajul european în rândul întreprinderilor 2019 este primul sondaj paneuropean la nivel de întreprindere care utilizează metodologia de tip „push-to-web”, prin care întreprinderile au fost contactate telefonic în vederea identificării respondenților, iar aceștia au fost apoi rugați să completeze chestionarul online.

Raportul de față se referă la o gamă largă de practici și strategii adoptate la locurile de muncă pentru organizarea muncii, gestionarea resurselor umane, utilizarea și dezvoltarea competențelor, precum și implicarea directă și indirectă a angajaților în procesul de luare a deciziilor la nivel de organizație. Un obiectiv esențial este de a prezenta modul în care sunt combinate practicile de la locul de muncă și modul în care aceste „seturi de practici” influențează bunăstarea la locul de muncă și performanța unității, două consecințe benefice pentru toți.

Contextul politicilor

Practicile de la locul de muncă se află de mulți ani pe agenda politică a UE în contextul Strategiei europene privind ocuparea forței de muncă, ceea ce evidențiază importanța investițiilor în capitalul uman pentru a face față provocărilor pe care le creează schimbările tehnologice, demografice și de mediu. Această prioritate este consolidată prin obiectivul UE privind o economie în serviciul cetățenilor.

Competențele și dezvoltarea lor se află în centrul politicii UE. În iulie 2020, Comisia Europeană a lansat o strategie UE actualizată privind competențele, numită Agenda pentru competențe în Europa, care pune accentul pe importanța

promovării competențelor, a educației și a incluziunii în beneficiul tuturor. Strategia are ca scop eliminarea deficitului de competențe și sprijinirea recalificării profesionale, un obiectiv care necesită investiții semnificative. Implicarea fermă a angajatorilor în dezvoltarea competențelor angajaților este esențială, dar pentru a o putea evalua este nevoie să înțelegem modul în care utilizarea și dezvoltarea competențelor sunt integrate în ansamblu mai larg al practicilor de la locul de muncă.

Principalele constatări

Practici la locul de muncă

- Multe locuri de muncă oferă încă puțină autonomie și un număr redus de provocări: în 36 % din întreprinderile din UE-27, doar un mic procent dintre lucrători (mai puțin de unul din cinci) își pot organiza munca în mod autonom, iar în 42 % din întreprinderi se înregistrează o proporție asemănătoare de lucrători a căror muncă necesită aptitudini de soluționare a problemelor.
- Pentru motivarea angajaților, întreprinderile utilizează mai frecvent stimulente nemonetare decât monetare.
- 71 % din lucrătorii întreprinderilor din UE-27 au competențe care se potrivesc cu cerințele din fișa postului; în medie, 16 % sunt supracalificați, iar 13 % sunt subcalificați.
- Doar 4 % din unități nu au oferit nicio formă de pregătire în anul anterior sondajului.
- Mai mult de două treimi (70 %) din cadrele de conducere consideră că implicarea angajaților în schimbările legate de organizarea muncii oferă unității un avantaj competitiv.
- În 29 % din unități s-a raportat existența unei structuri oficiale de reprezentare a angajaților, iar 28 % din unități sunt membre ale unei organizații patronale.
- Dintre unitățile care au structuri de reprezentare a angajaților, cele în care conducerea are o relație constructivă și de încredere cu reprezentanții angajaților și în care cei din urmă pot influența procesul decizional al conducerii înregistrează un grad mai mare de performanță și bunăstare la locul de muncă.

Patru categorii de întreprinderi

În funcție de modul în care se combină practicile de la locul de muncă, au fost identificate patru categorii de întreprinderi care diferă sub aspectul măsurii în care investesc în angajați și îi implică pe aceștia în procesul decizional.

Investiții mari, implicare mare: Angajații au un grad mare de autonomie, iar conducerea are așteptări mari de la ei, toate acestea fiind însoțite de utilizarea pe scară largă a stimulentelor și de o remunerare variabilă cuprinzătoare, cu oportunități ample de formare și învățare, precum și cu implicarea directă a angajaților în procesul decizional. Aceste întreprinderi au de regulă un reprezentant al angajaților și sunt relativ frecvent membre ale unei organizații patronale.

Investiții selective, implicare moderată: Angajații beneficiază de o oarecare autonomie, iar conducerea are așteptări moderate de la ei. Stimulele sunt folosite moderat, cu acces selectiv la remunerare variabilă și cu oportunități selective de formare și învățare. Implicarea angajaților are un caracter neregulat sau limitat în principal la ședințe. Ponderea întreprinderilor care au o structură de reprezentare a angajaților este medie, dar probabilitatea apartenenței la o organizație patronală este relativ mare.

Investiții moderate, implicare cu caracter neregulat: Angajații beneficiază de puțină autonomie, iar așteptările față de ei sunt moderate și corelate cu utilizarea restrânsă a stimulentelor nemonetare. Aceste întreprinderi prezintă o tendință relativă de a oferi remunerare variabilă, oportunități limitate de formare și învățare, iar implicarea angajaților în procesul decizional are caracter neregulat. Ponderea întreprinderilor care au o structură de reprezentare a angajaților este medie, iar probabilitatea apartenenței la o organizație patronală este mică.

Investiții mici, implicare redusă: Angajații beneficiază de puțină autonomie, așteptările față de personal sunt mici, iar utilizarea stimulentelor nemonetare sau a remunerării variabile este redusă. Oportunitățile de învățare sunt limitate, la fel ca implicarea angajaților. Probabilitatea ca întreprinderile să aibă o structură oficială de reprezentare a angajaților este mică, la fel ca probabilitatea apartenenței la o organizație patronală.

Bunăstarea la locul de muncă și performanța unității

Categoria „investiții mari, implicare mare” înregistrează cel mai mare nivel de bunăstare la locul de muncă și cele mai bune performanțe, fiind, prin urmare, cea mai în măsură să genereze rezultate benefice pentru toți. Acest tip de întreprinderi se întâlnesc cel mai des în Finlanda și Suedia, fiind oarecum mai frecvente în categoria unităților mari, iar prevalența lor tinde să fie mai mare în sectorul serviciilor financiare și al „altor tipuri de servicii”.

Reprezentarea angajaților contribuie la un rezultat pozitiv – prezența unei structuri oficiale de reprezentare a angajaților a fost constată cel mai adesea în unitățile ale căror practici de la locul de muncă sunt corelate cu un grad mai mare de bunăstare la locul de muncă și de performanță a unității.

Indicatori pentru elaborarea de politici

Analiza Sondajului european în rândul întreprinderilor 2019 identifică în mod clar tipurile de practici pe care le aplică întreprinderile de succes în gestionarea relației cu angajații.

Pe de altă parte, schimbarea practicilor de la locul de muncă poate reprezenta o provocare, existând posibilitatea ca membrii conducerii să nu disponă de informații despre beneficiile schimbării și nici de cunoștințe privind modul în care se poate realiza aceasta. Sunt necesare intervenții la nivel de politici, iar politicile de la nivelul UE ar trebui să stimuleze utilizarea mai eficientă a resurselor umane în cadrul organizațiilor. Următorul ciclu de elaborare a politicilor ar trebui să evidențieze importanța investițiilor menite să sporească autonomia, competențele și implicarea angajaților și ar trebui să implice partenerii sociali și organizațiile patronale, precum și profesioniștii. Împreună, părțile interesate ar putea să creeze rețele prin care să facă schimb de informații, să acorde consultanță și să sprijine în mod activ schimbările la locul de muncă.

Cadrelor de conducere le revine un rol esențial atât în decizia de a iniția schimbări la locul de muncă, cât și în reușita procesului, deoarece ei pot să sprijine în permanență implementarea practicilor de la locul de muncă. Prin urmare, politicile ar trebui să vizeze modernizarea bazei de competențe a directorilor generali și a superiorilor ierarhici, având în vedere că aceștia îndeplinește o mare parte din sarcinile de zi cu zi legate de resursele umane. În special, ar trebui să se pună accent pe viitoarea generație de cadre de conducere, astfel încât aceștia să aibă posibilitatea de a-și dezvolta atitudinile și competențele necesare înțelegerii importanței resurselor umane pentru succesul propriei întreprinderi și de a crea cele mai bune condiții de realizare a acestui lucru.

Informații suplimentare

Raportul *European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential* (Sondajul european în rândul întreprinderilor 2019: Practici de la locul de muncă prin care se deblochează potențialul angajaților) este disponibil la adresa: <http://eurofound.link/ef20001>

Directori de cercetare: Gjjs van Houten (Eurofound) și Giovanni Russo (Cedefop)

information@eurofound.europa.eu