



Európsky prieskum podnikov 2019: postupy na pracovisku, ktoré uvolňujú potenciál zamestnancov

Úvod

Táto správa vychádza zo štvrtého Európskeho prieskumu podnikov (ECS), ktorý v roku 2019 uskutočnila nadácia Eurofound spoločne so strediskom Cedefop. Cieľom ECS je harmonizované mapovanie, posúdenie a kvantifikovanie informácií o politikách a postupoch podnikov v celej Európe. V prieskume sa zhromaždili informácie od 21 869 riadiacich pracovníkov v oblasti ľudských zdrojov a 3 073 zástupcov zamestnancov v 27 členských štátach EÚ a Spojenom kráľovstve. Jednotkou zisťovania v prieskume je podnik: miestna pobočka alebo pracovisko.

ECS 2019 je prvým celoeurópskym prieskumom podnikov, v rámci ktorého sa použila metodika „push-to-web“ – jednotlivé podniky boli telefonicky kontaktované, aby určili respondentov, ktorí boli následne požiadani o vyplnenie dotazníka online.

Táto správa sa zaobráva širokou škálou postupov a stratégii na pracovisku týkajúcich sa organizácie práce, riadenia ľudských zdrojov, využívania a rozvoja zručností a priameho a nepriameho zapojenia zamestnancov do rozhodovania v organizácii. Hlavným cieľom je ukázať, ako sa kombinujú postupy na pracovisku a v čom sú z hľadiska dobrých podmienok na pracovisku i výkonnosti podniku tieto „súbory postupov“ prínosom pre všetky strany.

Politické súvislosti

Postupy na pracovisku sú už mnoho rokov súčasťou politického programu EÚ, a to v súvislosti s európskou stratégiou zamestnanosti. Tá zdôrazňuje význam investovania do ľudského kapitálu, aby bolo možné zvládnuť výzvy, ktoré prinášajú technologické, environmentálne a demografické zmeny. Ciel EÚ – hospodárstvo, ktoré pracuje v prospech ľudí – túto prioritu ešte viac zdôraznil.

Základnou súčasťou politiky EÚ sú zručnosti a ich rozvoj. Európska komisia v júli 2020 uviedla aktualizovanú stratégiu EÚ v oblasti zručností, európsky program v oblasti zručností, v ktorom sa zdôrazňuje význam rozvíjania zručností, vzdelávania a začleňovania v prospech všetkých.

Cieľom tejto stratégie je riešiť nedostatok zručností a podporovať rekvalifikáciu ako cieľ, ktorý si vyžaduje značné investície. Odhadlanosť zamestnávateľov rozvíjať zručnosti zamestnancov má zásadný význam a na to, aby sa dala merat, je nevyhnutné pochopiť, do akej miery sú využívanie a rozvoj zručností neoddeliteľnou súčasťou širšieho súboru postupov na pracovisku.

Hlavné zistenia

Postupy na pracovisku

- Mnohé pracovné miesta nadále ponúkajú málo samostatnosti a výziev: v 36 % podnikov z krajín EÚ27 si môže organizovať vlastnú prácu samostatne len malý podiel zamestnancov (menej ako jeden z piatich) a v 42 % podnikov pracuje málo zamestnancov na pozícii, ktorá si vyžaduje riešenie problémov.
- Na motivovanie zamestnancov podniky využívajú častejšie nepeňažné než peňažné stimuly.
- Celkovo 71 % zamestnancov v podnikoch z 27 členských štátov EÚ má zručnosti zodpovedajúce požiadavkám na ich pracovné miesto; v priemere 16 % zamestnancov má príliš vysokú a 13 % príliš nízku kvalifikáciu.
- Žiadnu odbornú prípravu v roku predchádzajúcim prieskumu neposkytli iba 4 % podnikov.
- Viac ako dve tretiny (70 %) riadiacich pracovníkov si myslí, že zapojenie zamestnancov do zmien v organizácii práce prináša podniku konkurenčnú výhodu.
- Oficiálna štruktúra zastúpenia zamestnancov sa zaznamenala v 29 % podnikov a 28 % podnikov je členom organizácie zamestnávateľov.
- Z podnikov so zástupcami zamestnancov dosahujú lepšie výsledky v oblasti dobrých podmienok na pracovisku a výkonnosti podniku tie, v ktorých má vedenie so zastúpením zamestnancov konštrukčný vzťah založený na dôvere a v ktorých môže zastúpenie zamestnancov ovplyvňovať rozhodovanie vedenia.

Štyri skupiny podnikov

Podľa spôsobov kombinácie postupov na pracovisku boli identifikované štyri skupiny podnikov, ktoré sa líšia mierou, v akej investujú do zamestnancov a v akej ich zapájajú do rozhodovania.

Vysoké investície, vysoká miera zapojenia: Zamestnanci majú vysoký stupeň samostatnosti a vedenie od nich veľa očakáva, s čím je spojené časté využívanie stimulov a komplexnej pohyblivej zložky mzdy, široké možnosti odbornej prípravy a vzdelávania a priame zapojenie zamestnancov do rozhodovania. Takéto podniky majú pravdepodobne zástupcu zamestnancov a relativne často sú členmi organizácie zamestnávateľov.

Selektívne investície, stredná miera zapojenia: Zamestnanci majú určitú samostatnosť a vedenie má od nich mierne očakávania. Stimuly sa využívajú menej často. Prístup k pohyblivej zložke mzdy je selektívny, rovnako ako možnosti odbornej prípravy a vzdelávania. Zapojenie zamestnancov je nepravidelné alebo je zamerané len na zasadnutia. Percentuálny podiel podnikov so štruktúrou zastúpenia zamestnancov je priemerný, je však pomerne pravdepodobné, že tieto podniky sú členmi organizácie zamestnávateľov.

Mierne investície, nepravidelné zapojenie: Zamestnanci majú nízku mieru samostatnosti, zatial čo očakávania od nich sú mierne a nepeňažné stimuly sa využívajú len v obmedzenej miere. Je dosť pravdepodobné, že tieto podniky ponúkajú pohyblivú zložku mzdy, obmedzené možnosti odbornej prípravy a vzdelávania a že zamestnancov zapájajú do rozhodovania len nepravidelne. Percento podnikov so zastúpením zamestnancov je priemerné a tieto podniky pravdepodobne nie sú členmi organizácie zamestnávateľov.

Nízke investície, nízka miera zapojenia: Zamestnanci majú len nízku mieru samostatnosti, očakávania od zamestnancov sú nízke a využívanie nepeňažných stimulov alebo pohyblivej zložky mzdy je zriedkavé. Možnosti vzdelávania sú obmedzené, rovnako ako zapojenie zamestnancov. Nie je pravdepodobné, že takéto podniky majú oficiálnu štruktúru zastúpenia zamestnancov a že sú členmi organizácie zamestnávateľov.

Dobré podmienky na pracovisku a výkonnosť podniku

Skupina „vysoké investície, vysoká miera zapojenia“ dosahuje najlepšie výsledky, pokiaľ ide o dobré podmienky na pracovisku a výkonnosť podniku, a preto bude s najväčšou pravdepodobnosťou vytvárať výsledky prospéšné pre všetky strany. Takéto podniky sa najčastejšie nachádzajú vo Fínsku a Švédsku, ide bežnejšie o veľké podniky a sú pomerne viac rozšírené v sektore finančných služieb a v sektore „ostatných služieb“.

Zastúpenie zamestnancov prispieva k pozitívnym výsledkom – oficiálna štruktúra zastúpenia zamestnancov bola zistená najčastejšie podnikoch, v ktorých sú postupy na pracovisku spojené s lepšími podmienkami na pracovisku a výkonnosťou podniku.

Politické ukazovatele

V analýze ECS 2019 sa jasne identifikujú druhy postupov, ktoré úspešné podniky pri riadení vzťahov so svojimi zamestnancami uplatňujú.

Meniť postupy na pracovisku je však náročné a vedenie podniku nemusí mať dostatok informácií o výhodách zmien ani dostatok poznatkov o tom, ako ich zaviesť. To si vyžaduje politický zásah a politika na úrovni EÚ by mala presadzovať lepšie využívanie ľudských zdrojov v organizáciách. V ďalšom cykle politík by sa mal zdôrazniť význam investovania do samostatnosti, zručnosti a zapojenia zamestnancov a mali by sa dočne zapojiť sociálne partneri a organizácie zamestnávateľov, ako aj odborníci z praxe. Zainteresované strany by spoločne mohli vytvoriť siete na výmenu informácií, poskytovanie poradenstva a aktívnu podporu zmien na pracovisku.

Riadiaci pracovníci zohrávajú klúčovú úlohu tak pri rozhodovaní o iniciovaní zmeny na pracovisku, ako aj pri jej úspechu tým, že nepretržite podporujú zavedené postupy na pracovisku. Politika by sa preto mala zamerať na modernizáciu základnej zručnosti generálnych riaditeľov a priamych nadriadených, kedže títo vykonávajú väčšinu každodenných funkcií týkajúcich sa ľudských zdrojov. Pozornosť by sa mala venovať najmä ďalšej generácii riadiacich pracovníkov tak, aby mohli rozvíjať postoje a kompetencie potrebné na pochopenie významu ľudských zdrojov pre úspech ich podnikania a vytvoriť čo najlepšie podmienky na jeho dosiahnutie.

Ďalšie informácie

Správa European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential (Európsky prieskum podnikov 2019: postupy na pracovisku, ktoré uvoľňujú potenciál zamestnancov) sa nachádza na stránke <http://eurofound.link/ef20001>

Vedúci výskumu: Gijs van Houten (Eurofound) a Giovanni Russo (Cedefop)

information@eurofound.europa.eu