



Практики на УЧР и ефективност на дружествата: анализ на проучването на европейските дружества 2009 г.

Резюме

Въведение

Доказано е, че начинът, по който се управляват предприятията, оказва въздействие върху ефективността им. Обикновено се предполага, че са необходими не толкова строги форми на организация на работата за справяне с по-динамичните условия на пазара и развитието на продуктите. В по-голяма степен отколкото досега те имат за цел да отговорят на изискванията на работна сила, която използва по-интензивно знанието и се обучава. Тези практики са въведени преди всичко за да бъде подобрена ефективността и по този начин да се отрази преминаването от управление на персонала към управление на човешките ресурси.

Напоследък те се свързват тясно с концепцията за високоефективна организация на работното място и използването на иновационни практики на работното място, означавани често със съкращението политики за УЧР (управление на човешките ресурси), се проучват от началото на 90-те години на миналия век. Тези политики с много измерения се въвеждат с оглед дружествата да станат по-ефективни чрез въвеждане на нови процедури за назначаване, възможности за обучение на работниците, като им се възлагат повече отговорности за производствения процес, както и възможността да споделят успеха от работата посредством финансови стимули. Ако дружествата се управляват успешно, те могат да намалят текучеството, да повишат удовлетворението на своите работници и служители, мотивирайки ги да работят по-добре и по-интензивно, като съобразяват заплащането им с успеха на дружеството. По този начин се повишава и качеството на продуктите в съответствие с очакванията на потребителите, като се използват нови начини за развитие, проектиране и

иновации на производството. Това е ситуация, в която печелят както работниците, така и дружествата. Практиките на УЧР несъмнено повишават конкурентоспособността на дружествата на пазарите на техните продукти и по аналогия — производителността на труда за националните икономики като цяло.

Много държави в Европа обаче все още не използват достатъчно политиките за УЧР. По-всеобхватното въвеждане на тези иновации ще направи Европа по-конкурентна и ще укрепи позицията на ЕС в световната икономика.

Контекст на политиката

Контекстът на политиката е заложен трайно в стратегията „Европа 2020“ за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж. Държавната политика осигурява рамката за постигане на тези цели, но именно на равнището на дружествата се решава успешното развитие на икономика, основана на знанието и иновациите. Не на последно място отделните дружества играят съществена роля за повишаване на квалификацията през целия живот. На самото работно място освен това може да се реализира пълният потенциал на социалния диалог за решаване на проблемите, водещ до ситуация, в която всички печелят.

Основни констатации

Докладът предлага литературен обзор на иновационни работни практики и започва с обобщение на многобройните практики, идентифицирани като иновационни. Аналитичната част на доклада се основава на собственото

проучване на европейските дружества (ПЕД) на Eurofound. Наборът от данни обхваща 27 160 предприятия в 30 държави, което го прави по всяка вероятност най-големият набор от данни, използван за тази цел, и единственият опит да бъдат включени няколко държави. Използват се следните четири показателя за ефективност: климат на работното място, отсъствие на проблеми с човешките ресурси, производителност на труда (в сравнение с конкурентите) и икономическо положение на предприятието. Подобен подход е използван за измерване на петте аспекта на иновационните работни практики и само достатъчно изобретателните и усъвършенствани практики се обозначават като иновационни. Петте набора от практики са гъвкаво работно време, финансови стимули (за голяма част от работната сила), обучение, автономни екипи и представителство на работниците и служителите. Основните резултати от проучването са, както следва:

- положителното въздействие на представителството на работниците и служителите върху установяването на добър климат на работното място и липса на проблеми с човешките ресурси;
- значението на обучението за икономическото положение и производителността на предприятието;
- количествените характеристики на икономическото положение и ефективността се влияят положително и от заплащането в зависимост от резултатите;
- екипната автономност оказва сравнително силно въздействие върху климата на работното място и производителността;
- от всички фактори на ефективността най-слаби резултати бяха установени за гъвкавостта на работното място.

Освен това не бяха намерени доказателства, че различни комбинации от иновационни практики допринасят повече за ефективността, въпреки че бе установена определена зависимост между степента на обучение и работата в автономни екипи. Има известни основания да се предполага, че тук има някаква причинна връзка. Особено ярко изявено е много силното въздействие на представителството на работниците и служителите върху климата на работното място и отсъствието на проблеми с човешките ресурси. Трудно е също така да се приеме, че самите показатели за ефективност „пораждат“ някои от иновационните практики. Така например неправдоподобно е да се счита, че някои фирми имат високо равнище на екипна автономност само защото имат висока производителност.

Следователно общото заключение е, че иновационните работни практики, идентифицирани в ПЕД, оказват очевидно положително въздействие върху различните измерения на ефективността. Производителността на труда не зависи само от нови технологии и увеличени капитални инвестиции. Организацията на работата изобщо и тези практики в частност също играят жизненоважна роля за посрещане на предизвикателствата пред Европа в една все по-конкурентна глобална среда.

Допълнителна информация

Докладът „Практики на УЧР и резултати от дейността на дружествата: анализ на проучването на европейските дружества за 2009 г.“ може да се намери на <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1169.htm>

За допълнителна информация се обърнете към Jean-Marie Jungblut, ръководител научноизследователска дейност, jmj@eurofound.europa.eu