



Prakse upravljanja ljudskim resursima i radna uspješnost poduzeća: analiza primjenom Europskog istraživanja poduzeća iz 2009.

Izvršni sažetak

Uvod

Dokazano je da način upravljanja nekim poduzećem utječe na radnu uspješnost poduzeća. Općenito se pretpostavlja da su potrebni manje kruti oblici organizacije rada za nošenje s dinamičnijim tržišnim uvjetima i razvojem proizvoda. Njihov je cilj, u većoj mjeri nego prije, zadovoljiti zahtjeve radne snage intenzivnijeg znanja koja uči. Te su prakse uvedene prvenstveno radi poboljšanja radne uspješnosti, a time i zrcale promjenu s upravljanja kadrovima na upravljanje ljudskim resursima.

U skorije vrijeme one su tijesno povezane s koncepcijom mjesta rada visoke radne uspješnosti i s korištenjem inovativnih praksi na mjestima rada, česta kratica im je politike HRM-a („human resource management“ tj. upravljanja ljudskim resursima), a istražuju se od početka 90-ih godina prošlog stoljeća. Te su multidimenzionalne politike uvedene kako bi poduzeća postala učinkovitija uvođenjem novih postupaka zapošljavanja, mogućnosti obuke za djelatnike, davanjem veće odgovornosti djelatnicima za proizvodni proces, ali i mogućnost sudjelovanja u uspjehu poslovanja putem financijskih poticaja. Ako se poduzećima upravlja uspješno, ona mogu sniziti stope fluktuacije radne snage, unaprijediti zadovoljstvo svojega osoblja, što ih motivira da rade bolje i više i da svoju plaću usklađuju s uspjehom poduzeća. Time se također povećava i kvaliteta proizvoda u skladu s očekivanjima klijenata korištenjem novih modela razvoja, dizajna i inoviranja proizvoda. A to je situacija u kojoj pobjeđuju i djelatnici i poduzeća. Prakse HRM-a svakako poboljšavaju konkurentnost poduzeća na tržištima njihovih proizvoda, a, po toj analogiji, i produktivnost rada čitavih nacionalnih gospodarstava. Međutim, mnoge države u Europi još se uvijek ne koriste dovoljno

politikama HRM-a. Sveobuhvatnije uvođenje takvih inovacija Europu bi učinilo konkurentnijom i ojačalo bi položaj Europske unije u svjetskom gospodarstvu.

Politički kontekst

Politički kontekst ima svoje duboke korijene u strategiji Europa 2020. za pametan, održiv i uključiv rast. I dok javni interes daje okvir za ostvarivanje tih ciljeva, upravo će se na razini poduzeća određivati uspješnost razvijanja gospodarstva utemeljenog na znanju i inovacijama. A što je još važnije, pojedinačna poduzeća igraju ključnu ulogu u promicanju vještina tijekom cijelog životnog ciklusa. Također, upravo se na samom mjestu rada može ostvariti puni potencijal pristupa rješavanju problema socijalnim dijalogom i isti pretvoriti u situaciju u kojoj su obje strane pobjednici.

Osnovni pokazatelji

Ovo izvješće donosi pregled literature o inovativnim radnim praksama, a započinje popisom brojnih praksi koje su identificirane kao inovativne. Analitički dio ovog izvješća temelji se na Eurofoundovu vlastitom Europskom istraživanju poduzeća (ECS). Skup podataka obuhvaća 27.160 poduzeća u 30 zemalja, te je to upravo zbog toga najvjerojatnije najobuhvatniji skup podataka kojim se ikad koristilo u ovu svrhu i jedini takav pokušaj koji obuhvaća više država. Koristi se četirima pokazateljima radne uspješnosti: radnom klimom, nedostatku problema s ljudskim resursima, produktivnošću rada (u usporedbi s konkurencijom) i gospodarskim stanjem u poduzeću. Sličnim se pristupom koristi za mjerenje pet aspekata inovativnih

radnih praksi, pri čemu se samo poprilično sofisticirane prakse smatraju inovativnima. Pet skupina praksi jesu fleksibilno radno vrijeme, financijski poticaji (za veliki dio radne snage), obuka, samostalni timovi i glas zaposlenika. Osnovni rezultati istraživanja su sljedeći:

- Pozitivan utjecaj glasa zaposlenika kako na dobru radnu klimu tako i na nedostatak problema s ljudskim resursima,
- Važnost obuke za gospodarsko stanje i razinu produktivnosti poduzeća,
- Gospodarsko stanje i mjere produktivnosti i radne uspješnosti također su u pozitivnoj korelaciji s plaćom povezanom s radnom uspješnošću,
- Pokazalo se da samostalnost timova ima relativno jak utjecaj i na radnu klimu i na produktivnost,
- Najlošije rezultate bilježi fleksibilnost radnog vremena za sve varijable radne uspješnosti.

Nadalje, nisu pronađeni nikakvi dokazi o tome da različite kombinacije (skupovi) inovativnih praksi vode do više radne uspješnosti, iako je primijećena određena korelacija između provjera obuke i rada u samostalnim timovima. Postoje razlozi za vjerovanje da se oni nalaze u uzročno-posljedičnom odnosu. Vrlo jak utjecaj glasa zaposlenika na radnu klimu i nedostatak problema s ljudskim resursima izrazito je logičan. Slično tomu, teško bi bilo povjerovati da zapravo pokazatelji radne uspješnosti „uzrokuju“ neke od inovativnih praksi. Primjerice, malo je vjerojatno da će poduzeća, samo zato što imaju visoku produktivnost, uvesti i visoke razine samostalnosti timova.

Dakle, opći je zaključak taj da se čini da inovativne radne prakse identificirane u ECS-u doista imaju pozitivan utjecaj na razne dimenzije radne uspješnosti. Kod produktivnosti rada nije riječ samo o novim tehnologijama i povećanim kapitalnim ulaganjima. I organizacija rada općenito, a poglavito takve prakse, također igraju ključnu ulogu u rješavanju izazova s kojima se Europa suočava u sve većem globalnom konkurentnom okružju.

Dodatne informacije

Izvešće "HRM practices and establishment performance: an analysis using the European Company Survey 2009" (Prakse upravljanja ljudskim resursima i radna uspješnost poduzeća: analiza primjenom Europskog istraživanja poduzeća iz 2009.) možete naći na web stranici: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1169.htm>

Za dodatne informacije obratite se Jean-Marie Jungblut, voditeljici istraživanja, jmj@eurofound.europa.eu