



Practicile de gestionare a resurselor umane și performanțele întreprinderii: o analiză realizată pe baza concluziilor Studiului întreprinderilor europene 2009

Rezumat

Introducere

S-a dovedit că modul în care este gestionată o întreprindere are un impact asupra performanțelor acesteia. În general, se presupune că sunt necesare forme de organizare mai puțin rigide pentru a face față condițiilor de piațe mai dinamice dezvoltării unui număr din ce în ce mai mare de produse. Astfel, se intenționează ca formele de organizare să țină seama, într-o mai mare măsură decât până în prezent, de cerințele unei forțe de muncă bazate pe cunoaștere, care studiază în permanență. Aceste practici au fost introduse, în primul rând, în scopul îmbunătățirii performanțelor, reflectând astfel trecerea de la gestionarea personalului la gestionarea resurselor umane.

În ultimii ani, aceste practici au fost strâns corelate cu conceptul de locuri de muncă de înaltă performanță, iar utilizarea unor practici inovatoare la locul de muncă, desemnate de multe ori prin acronimul HRM (human resources management), a fost studiată încă de la începutul anilor 1990. Aceste politici multidimensionale sunt aplicate în scopul eficientizării întreprinderii, prin introducerea unor noi proceduri de recrutare, a unor oportunități de formare profesională pentru lucrători, cărora li se atribuie o mai mare responsabilitate în ceea ce privește procesul de producție, precum și posibilitatea de a participa la succesul activităților prin oferirea unor stimulente financiare. Dacă întreprinderile sunt gestionate cu succes, acestea pot reduce rata fluctuației forței de muncă, spori satisfacția membrilor personalului, ceea ce îi motivează pe aceștia să lucreze cu mai mare eficiență și să depună mai multe eforturi, iar remunerarea poate fi aliniată la succesul întreprinderii. De asemenea, crește calitatea produselor în conformitate cu așteptările clienților, prin utilizarea unor noi moduri de dezvoltare a produselor, prin proiectare și inovare. Această situație

este reciproc avantajoasă atât pentru lucrători, cât și pentru întreprinderi. Cu siguranță, practicile de gestionare a resurselor umane sporesc competitivitatea întreprinderilor pe piețele pe care acestea își vând produsele și, prin analogie, cresc productivitatea muncii pentru economie națională în ansamblu. Totuși, multe țări din Europa nu utilizează în suficientă măsură politicile HRM. Introducerea la scară mai largă a acestor inovări ar spori competitivitatea Europei și ar consolida poziția Uniunii Europene în economia mondială.

Contextul politicilor

Contextul politicilor derivă din strategia Europa 2020 pentru creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii. În timp ce politicile publice oferă cadrul necesar pentru atingerea acestor obiective, succesul dezvoltării unei economii bazate pe cunoaștere și inovare va fi determinat la nivel de întreprindere. Nu în ultimul rând, pentru promovarea competențelor pe tot parcursul ciclului de viață, întreprinderile individuale au un rol esențial. De asemenea, tot la locul de muncă se poate atinge și valorifica pe deplin potențialul de soluționare a problemelor oferit de dialogul social, astfel încât să fie creată o situație reciproc avantajoasă pentru toate părțile implicate.

Principalele constatări

Raportul oferă o imagine de ansamblu a literaturii din domeniul practicilor de lucru inovatoare și începe cu un inventar al numeroaselor practici identificate ca fiind inovatoare. Partea analitică a documentului se bazează pe Studiul întreprinderilor europene realizat de Eurofound (*European Company Survey, ECS*). Setul de date acoperă 27 160 de întreprinderi din 30

de țări, fiind probabil cel mai amplu set de date utilizat până în prezent în acest scop, precum și singurul demers transnațional. Sunt utilizați cei patru indicatori de performanță: mediul de lucru, absența problemelor în domeniul resurselor umane, productivitatea muncii (comparată cu cea a concurenței) și situația economică a întreprinderii. O abordare similară este folosită în scopul măsurării celor cinci aspecte ale practicilor de lucru inovatoare, în condițiile în care doar practicile foarte complexe sunt clasificate ca inovatoare. Cele cinci seturi de practici sunt: programul de lucru flexibil, stimulentele financiare (pentru o proporție însemnată a forței de muncă), formarea profesională, lucrul în echipe autonome și participarea angajaților. Principalele rezultate ale investigației sunt:

- impactul pozitiv al participării angajaților atât în ceea ce privește existența unui climat adecvat de lucru, cât și absența problemelor în domeniul resurselor umane;
- importanța formării profesionale pentru situația economică și nivelul de productivitate al întreprinderii;
- măsurarea performanțelor în ceea ce privește situația economică și productivitatea este, de asemenea, asociată în mod benefic cu remunerarea în funcție de performanțe;
- autonomia echipelor a prezentat un impact relativ puternic pentru mediul de lucru și productivitate;
- cele mai slabe rezultate constatate sunt cele legate de flexibilitatea programului de lucru pentru toate variabilele de performanță.

De asemenea, nu au fost obținute date care să arate că diversele combinații (grupuri) de practici inovatoare sunt mai favorabile performanței înalte, deși s-a observat o oarecare corelație între verificări ale formării și lucrul în echipe autonome. Există motive să se creadă că, în acest caz, este vorba de o relație cauzală. Impactul foarte puternic al opiniei angajaților asupra mediului de lucru și asupra absenței problemelor din domeniul resurselor umane este absolut plauzibil. În mod similar, ar fi dificil de crezut că indicatorii de performanță sunt în realitate cei care „determină” unele practici inovatoare. De exemplu, este puțin probabil ca, doar pe baza nivelului înalt de productivitate obținut, întreprinderile să adopte apoi un nivel ridicat de autonomie a echipelor.

Astfel, o concluzie generală este că practicile de lucru inovatoare, astfel cum sunt identificate în ECS, par să aibă un impact pozitiv asupra diferitelor dimensiuni ale performanței. Productivitatea muncii nu înseamnă doar tehnologii noi și creșterea investițiilor de capital. Organizarea muncii în general și aceste practici, în special, au și ele un rol esențial în abordarea provocărilor cu care se confruntă Europa în mediul global din ce în ce mai competitiv.

Informații suplimentare

Raportul privind „HRM practices and establishment performance: an analysis using the European Company Survey 2009” (Practicile de gestionare a resurselor umane și performanțele întreprinderii: o analiză realizată pe baza concluziilor Studiului întreprinderilor europene 2009) este disponibil la adresa <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1169.htm>

Pentru informații suplimentare, persoana de contact este domnul Jean-Marie Jungblut, Director de cercetare, jmj@eurofound.europa.eu