

Provocări manageriale și evoluția organizațiilor în 2010 - Sinteza rezultatelor -

Studiul Anual al firmei Danis Consulting este o cercetare ce urmărește viața organizațiilor din România. Menționăm că firma este atestată de Ministerul Educației și Cercetării pentru aceste activități.

Celor 48 de întrebări din chestionarul electronic le-au răspuns 218 persoane, dintre care 45% sunt Directori Generali sau administratori iar încă cca. 45% sunt tot manageri. Majoritatea respondenților sunt din sectorul privat.

Principalele arii de interes ale studiului din acest an au fost:

- **Impactul crizei economice**
- **Schimbare**
- **Viața curentă a organizației**
- **Conducere**
- **Implicarea în programe de responsabilitate socială**

Legat de primul aspect, 55,7% dintre respondenți au evaluat influența **crizei economice** asupra firmei în care lucrează ca fiind mai accentuată în prezent decât în cursul anului trecut (2009).

Pentru a răspunde la cea mai importantă provocare pentru organizație (climatul economic), firmele au apelat preponderent la reducerea costurilor (24,6%).

Managerii au răspuns că, după părerea lor, firmele reacționează bine la **schimbare** (între 52% și 84%, după cum ne-am referit la inițierea schimbărilor, menținerea sau analiza acestora, convingerea angajaților etc.). Totuși, ne amintim că România este pe ultimele locuri europene tocmai la acest indicator – capacitate de schimbare! Credem că ar fi util pentru manageri să apeleze și la alte puncte de vedere, inclusiv din interior.

Investigând **viața curentă a firmelor** am aflat că cel mai ridicat grad de motivare este menționat de respondenții din firmele care au între 251 și 500 de angajați. Valorile cele mai scăzute se înregistrează în firmele cu peste 1000 de angajați și în cele mici, care au între 1 și 9 angajați, spre deosebire de anul trecut, când firmele mici au raportat un nivel ridicat de motivație în rândul angajaților.

Pe de altă parte, cea mai mare parte a respondenților apreciază că nivelul motivației în firmă a rămas la același nivel cu anul trecut (40,8%), 32,5% apreciază reducerea acestuia și doar 26,7% au observat o creștere a motivației.

Principalii factori motivatori pentru persoanele care au completat chestionarul sunt importanța muncii pe care o realizează (90%), atingerea țintelor individuale (86%) și oportunitățile de dezvoltare oferite de companie (86%).

Factorul evaluat ca fiind cel mai demotivant de către majoritatea respondenților a fost relația cu colegii de muncă sau cu șeful (48%).

Întrebați care au fost problemele de personal cu care s-au confruntat în ultimul an, cei mai mulți dintre respondenți au menționat eficiența scăzută (51,7%) și calitatea scăzută a muncii (21,2%).

Cei mai puternici factori de stres la locul de muncă sunt lipsa informațiilor relevante sau absența lor (20%).

Legat de actul de **conducere**, principalele obstacole întâmpinate de manageri în susținerea și dezvoltarea firmei în care lucrează sunt lipsa abilității de gândire și planificare strategică (82,4%) și lipsa sprijinului din partea departamentului de resurse umane (66,7%).

Întrebați ce abilități sau competențe manageriale ar trebui să își dezvolte managerii de la diferite nivele ierarhice ale organizației pentru a susține dezvoltarea afacerii, răspunsurile se concentrează pe comunicare, gândire strategică și stabilire de obiective.

Managerii consideră că pentru a susține dezvoltarea afacerii, subordonații lor ar trebui să își dezvolte în primul rând abilitatea de a comunica eficient, urmată de munca în echipă și managementul timpului.

Dintr-o listă de 8 calități selectate pe baza literaturii de specialitate, managerii implicați în studiu au evaluat ca fiind cele mai importante: gândirea strategică, gândirea antreprenorială (abilitatea de a valorifica oportunitățile) și abilitatea de a stabili o direcție și de a inspira.

59% dintre manageri consideră că reducerea bugetelor de dezvoltare-instruire nu afectează moralul angajaților, chiar dimpotrivă, iar 45% dintre aceștia nu cred că reducerea bugetelor de dezvoltare ar afecta firma pe termen lung, chiar dimpotrivă. Asta în condițiile în care 95,6% dintre manageri se consideră motivați de posibilitățile proprii de dezvoltare și tot ei spun, în toți cei trei ani analizați, că cele mai mari probleme ale organizației sunt eficiența scăzută și calitatea muncii angajaților.

În ultimul an, 16,7% dintre organizații s-au implicat constant în programe de **responsabilitate socială** și aproape 50% s-au implicat sporadic în acest gen de inițiative, răspunzând solicitărilor altor organizații. Inițierea și implicarea constantă în programe de responsabilitate socială apare mai frecvent în cazul organizațiilor cu peste 251 de angajați și este extrem de rară în cazul firmelor mici. 34,5% dintre organizații nu s-au implicat deloc în ultimul an în programe de responsabilitate socială, acest comportament fiind mult mai frecvent (57%) în cazul firmelor mici, având între 1 și 9 angajați. Comparativ cu situația de anul trecut, observăm o creștere a procentului organizațiilor care nu s-au implicat deloc în programe de responsabilitate socială (de la 25,5% în 2009, la 34,5% în 2010) și o reducere a procentului celor care inițiază și implementează constant asemenea acțiuni (de la 22,3% în 2009 la 16,7% în 2010).

Ca o concluzie globală, după ce am analizat piața organizațională înainte, în mijlocul și (sperăm) spre sfârșitul crizei, vedem tot mai mult nevoia unui nou tip de management, mult mai **responsabil** spre comunitățile în care se fac afacerile, dar și spre nevoile subordonaților. Dezvoltarea angajaților trebuie să fie o prioritate care să depășească constatările privind calitatea și eficiența scăzută a muncii subalternilor. Și asta cu atât mai mult cu cât speranțele angajaților se îndreaptă spre gândirea strategică, pe termen lung, a liderului post-criză.

Întregul studiu conține și alte date – multe dintre acestea se pot corela în funcție de dorințele celor care le studiază. Mai sunt incluse, pentru prima oară, analiza tendințelor înregistrate în cele trei ediții anuale ale studiului precum și un capitol de Concluzii și Recomandări.

Raportul de cercetare extins al Studiului Anual a fost trimis gratuit tuturor participanților la studiu.

Pentru alte categorii de persoane interesate de rezultatele cercetării, raportul este disponibil în limba română, sub forma unui document pdf, la prețul de 25 Euro + TVA. Dacă doriți să achiziționați versiunea completă a raportului sau dacă doriți să fiți incluși pe viitor în alte proiecte de cercetare ale firmei Danis Consulting, vă rugăm să trimiteți un email la adresa office@danis.ro.