

## Provocări manageriale și evoluția organizațiilor în 2012

### - Sinteza rezultatelor -

Studiul Anual al firmei Danis Consulting este o cercetare ce urmărește viața organizațiilor din România. Celor 28 de întrebări din chestionarul electronic le-au răspuns 124 persoane, dintre care 50% sunt directori generali, 31% sunt manageri de departamente, 7% sunt manageri de linie, iar ceilalți nu ocupă funcții de conducere. Majoritatea respondenților sunt din sectorul privat.

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

- **Date despre organizație**
- **Mediul economic**
- **Aspecte din viața organizațiilor**
- **Conducere**
- **Date demografice despre respondenți**

Răspunsurile primite la întrebările din cadrul secțiunii referitoare la **mediul economic** arată confruntarea organizațiilor cu un context dificil. 75% dintre respondenți au observat în anul trecut o influență negativă a climatului economic asupra organizației și doar 11% una pozitivă. Raportat la etica în mediul de afaceri din România, 64% percep o situație similară cu cea din anul trecut, în timp ce 28% apreciază o reducere a acesteia față de aceeași perioadă. Provocările cele mai mari pentru organizații în 2011 au fost calitatea forței de muncă (75%) și climatul economic (73%), la care s-a răspuns preponderent prin concentrarea pe afacerea de bază (16%) și reducerea costurilor (16%). Dintre firmele respondente, 65% s-au implicat în programe de responsabilitate socială în 2011, majoritatea (47%) răspunzând solicitărilor de implicare venite din partea altor organizații.

În ciuda dificultăților, **viața organizațiilor** este descrisă în termeni pozitivi. Astfel 76% dintre organizații au obținut rezultate la nivelul așteptărilor sau chiar peste acestea. Răspunsurile arată că cei mai importanți factori care au contribuit la atingerea acestor performanțe sunt nivelul ridicat al cunoștințelor și abilităților personalului (72%), flexibilitatea organizației (72%) și existența unei strategii pe termen lung (60%). Cele mai frecvente schimbări cu care s-au confruntat organizațiile au fost cele strategice (24%) și cele ale managementului de vârf (18%). Ca și în anii trecuți, organizațiile își apreciază pozitiv capacitatea de a gestiona procesele de schimbare prin care trec.

Conducerea este evaluată pozitiv în peste 90% dintre organizațiile respondente, managerii fiind percepuți ca oameni integri și care acționează consecvent cu valorile și scopul organizației. Nevoile de dezvoltare ale managerilor sunt prioritizate diferit, în funcție de nivelul ierarhic al

acestora: abilități de gândire strategică, stabilirea de obiective și luarea deciziilor manageriale pentru managerii generali și de departamente, respectiv dezvoltarea abilităților de relaționare cu oamenii pentru „managerii de manageri” și cei de linie.

Atmosfera generală din organizație s-a îmbunătățit în peste 41% din firme; nivelul motivației angajaților este perceput ca fiind pozitiv, iar capacitatea de a lucra în echipă bună.

Un aspect important evidențiat prin rezultatele obținute în acest studiu este loialitatea persoanelor din **conducere**, față de organizația în care lucrează. Peste 70% dintre respondenți percep că au o contribuție valoroasă în organizație, 60% dintre managerii respondenți afirmă că sunt dispuși să lucreze mai mult pentru binele organizației și peste 50% sunt mândri că fac parte din organizația în care lucrează. Rezultate mai scăzute, dar tot pozitive se obțin pentru aprecierea potrivirii dintre persoană și postul ocupat. La nivelul conducerii, cei mai puternici factori motivatori sunt: importanța muncii pe care o realizează (69%), atingerea țintelor individuale (60%) și existența oportunităților de dezvoltare (55%). Efect demotivator are relația cu șeful direct, prin lipsa aprecierii din partea acestuia (45%) și stilul său de conducere (43%). Cel mai puternic factor de stres la locul de muncă este lipsa informațiilor relevante sau întârzierea lor (22,4%), nesiguranța postului de muncă este pe ultimul loc, dar veniturile realizate urcă în ierarhia surselor de stres relevante pentru manageri (în 2011 se situează pe locul 7 din 13, în ierarhia surselor de stres, comparativ cu 2010, când apărea pe penultimul loc).

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