

Provocări manageriale și evoluția organizațiilor în 2009

„Provocări manageriale și evoluția organizațiilor” este o cercetare care are loc anual, cu scopul de a ajuta managerii și organizațiile din regiune în înțelegerea tendințelor actuale și viitoare ale locului de muncă modern.

Studiul a pornit de la dorința de a construi o imagine cât mai clară despre provocările și problemele pe care le întâlnesc managerii și organizațiile din Transilvania; sperăm ca rezultatele cercetării să fie un sprijin real pentru aceștia în înțelegerea realităților din organizația proprie comparativ cu alte organizații din domenii de activitate similare și în fundamentarea strategiilor și planurilor de dezvoltare a organizației.

Aflat la cea de-a doua ediție, studiul a fost realizat de către Danis Consulting în colaborare cu Roffey Park Institute din Marea Britanie.

Datele au fost colectate în perioada iulie - august 2009 printr-un chestionar adresat managerilor din firme private, din 15 județe din Transilvania. Numărul total de respondenți a fost de 229.

Paragrafele următoare prezintă sintetic cele mai importante rezultate ale studiului.

Rezultatele așteptate de către firme pentru anul 2009

Peste 90% dintre respondenți consideră că actualul context economic are o influență negativă (puternic negativă sau ușor negativă) asupra firmei și a sectorului în care activează firma.

Deși mai bine de jumătate dintre participanții la studiu cred că firmele lor vor avea rezultate sub cele de anul trecut, 39% se așteaptă la rezultate cel puțin similare celor din 2008.

La rezultate mai slabe se așteaptă în special firmele mici, în timp ce un sfert din firmele cu peste 250 de angajați speră la rezultate mai bune decât cele de anul trecut.

Analizând rezultatele din prisma sectorului de activitate, companiile din industrie, respectiv cele din agricultură și industrie alimentară prognozează rezultate la nivelul sau peste nivelul anului trecut, iar restul firmelor (din construcții, turism, comerț și servicii) se așteaptă la rezultate slabe.

Provocările anului 2009

Dacă în urmă cu un an organizațiile își concentră eforturile asupra vânzărilor și a profitului (32%) și asupra problemelor de personal – calitatea forței de muncă, atragerea de noi angajați, reținerea angajaților (32%), în 2009 problemele cu care se confruntă managerii sunt cele legate de supraviețuirea firmei sau de depășirea provocărilor ridicate de actualul climat economic.

Asigurarea resurselor financiare necesare pentru supraviețuirea organizației este cea mai mare provocare pentru firmele mici, cu până la 50 de angajați; principalele preocupări menționate de respondenți din firmele mari sunt legate de climatul economic și de eforturile de reducere a costurilor.

Reducerea costurilor, cea mai populară măsură pe timp de criză

Tendența de reducere a costurilor observată încă de la jumătatea anului trecut s-a accentuat în ultima perioadă; astfel, 72% din firmele incluse în studiu menționează că au adoptat această strategie ca răspuns la provocările din mediul economic din ultimul an.

Principalele măsuri de reducere a costurilor care vizează în mod direct angajații și care au fost luate de către firme în ultimele șase luni sunt: reducerea cheltuielilor de protocol, reducerea recompenselor și a bonusurilor, reducerea recrutărilor.

Aproape o treime dintre respondenți menționează că firmele lor au apelat la concedieri. Unul din cinci participanți afirmă că organizația din care provine nu a luat în ultimele șase luni nici un fel de măsură care să vizeze în mod direct angajații.

Gradul de motivare și atmosfera generală din firme

Gradul de motivare al angajaților din firmele respondente este unul mediu (valoarea medie a notelor acordate pe o scală de la 1 la 10 fiind de 6.8). Cu toate acestea, o persoană din cinci raportează un nivel scăzut al motivării în organizația proprie, acordând note între 2 și 6.

Cel mai scăzut nivel al motivării este relatat de respondenți din firme mari, cu peste 500 de angajați. Firmele din servicii au cea mai ridicată medie a gradului de motivare, spre deosebire de firmele din turism și din construcții, unde notele acordate de participanții la studiu sunt mai scăzute.

Pentru 42% dintre respondenți, gradul de motivare și atmosfera generală au rămas la același nivel ca și anul trecut. Însă, pentru mai bine de un sfert dintre respondenți nivelul de motivare din organizație a scăzut față de anul trecut iar unul din trei participanți la studiu relatează și o deteriorare a atmosferei de la locul de muncă în ultimul an.

Schimbări la nivelul angajaților

Potrivit răspunsurilor date de participanții la studiu, față de aceeași perioadă a anului trecut, **au crescut:** atenția angajaților față de reducerea costurilor (pentru 57% dintre respondenți), nivelul de stres al angajaților (66%), grija față de calitatea produselor sau serviciilor (40%), numărul de idei de îmbunătățire a modului de lucru venite din partea angajaților (37%), productivitatea (36%), disponibilitatea de a lucra mai mult pentru binele organizației (34%) și performanța angajaților (32%).

În același timp, **au scăzut:** siguranța percepută a locului de muncă (53%), numărul de plecări voluntare din organizație (49%) și gradul de absenteism (35%).

Factori motivatori și demotivatori

Importanța muncii, oportunitățile de dezvoltare și atingerea țințelor individuale sunt și anul acesta principalii factori motivatori pentru managerii din regiune. Birocrația, lipsa oportunităților de dezvoltare și lipsa recunoașterii din partea colegilor sau a șefului au un puternic rol demotivator pentru cei mai mulți dintre respondenți.

Factorii de stres la locul de muncă

Cei mai mari factori de stres la locul de muncă sunt, potrivit participanților la studiu, lipsa informațiilor relevante sau întârzierea lor (44%), incertitudinile cu privire la viitorul firmei (38%) și responsabilitățile crescute (30%).

De remarcat este faptul că, pentru respondenții din top management, cei mai mari factori de stres sunt incertitudinile cu privire la viitorul firmei și responsabilitățile crescute, în timp ce reprezentanții celorlalte niveluri manageriale sunt afectați mai degrabă de lipsa/întârzierea informațiilor relevante și de lipsa de sprijin.

Departamentul de Resurse Umane (DRU)

Departamentul de Resurse Umane este o structură mai degrabă reactivă, care așteaptă solicitări din partea conducerii, consideră 44% dintre respondenți. Aproape jumătate dintre participanții la studiu cred că DRU are credibilitate în fața angajaților și că este un partener strategic pentru conducere.

De remarcat este însă și faptul că percepțiile reprezentanților altor departamente sunt mai puțin favorabile decât cele ale respondenților din Resurse Umane și decât cele ale conducerii.

Abilități și competențe ce trebuie dezvoltate de către manageri

Ca și anul trecut, comunicarea rămâne pe primul loc în ierarhia competențelor critice care ar trebui dezvoltate de către manageri. Pe lângă acest subiect, răspunsurile a mai mult de jumătate dintre participanți sugerează nevoi de dezvoltare și pentru abilități precum gândire strategică și stabilire de obiective.

Echipele de top management au adesea competențe profesionale bune sau excelente, însă o parte sunt mai slab evaluate în ceea ce privește abilitățile de planificare strategică și capacitatea de a se face urmate de oameni.

Primele trei cele mai importante trăsături ale unui lider sunt: onestitatea, abilitățile de comunicare și viziunea. Pe lângă acestea, capacitatea de a motiva/însufla echipa și competența profesională sunt de asemenea calități care disting un lider în organizațiile din Transilvania.

Raportul complet al cercetării conține analize pe categorii de mărime, sectoare de activitate sau categorii de respondenți și a fost transmis tuturor celor care au participat la acest studiu.

Pentru alte persoane interesate, Raportul complet este disponibil în limba română, în format .pdf pentru suma de 20 Euro + TVA. Dacă doriți să achiziționați Raportul complet sau să participați la edițiile următoare ale acestei cercetări, vă rugăm să trimiteți un e-mail către office@danis.ro.