

Studiul Provocări manageriale și evoluția organizațiilor

Ediția 2017

I. Sinteza rezultatelor

Studiul anual, realizat de către firma **Danis Consulting** cu sprijinul Universității Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca, prin **Facultatea de Business**, este o cercetare ce urmărește viața organizațiilor din România. În această ediție s-au trimis invitații (pentru a răspunde la chestionar) în toate județele țării, unui număr de 7.090 de persoane. La această ediție chestionarul a fost completat de 128 de persoane având următoarea dispersie teritorială: 66.9% Ardeal, 16.5% din sud și din București și 7.1% din Moldova. Dintre participanți 91% au funcții de conducere în organizație (49.5% sunt directori generali, 35.6% sunt directori de departament, iar 5.9% sunt manageri de linie).

Principalele **arii de interes** ale studiului din 2017 au fost:

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

Comparativ cu rezultatele obținute în anul 2016, rezultatele de la această ediție indică faptul că relația organizațiilor cu mediul economic rămâne una dificilă, crescând cu aproximativ 7%. Mai exact, 57.3% dintre respondenți au perceput mediul economic ca fiind unul cu o influență negativă asupra organizațiilor din care fac parte. Nu este surprinzător faptul că principalele provocări cu care s-au confruntat organizațiile au fost calitatea forței de muncă (semnificativă pentru 45.3% dintre respondenți) și atragerea de angajați (41.9%), urmate de dezvoltarea de produse și servicii noi (27.4%) și păstrarea angajaților (27.4%). Pentru a face față provocărilor, organizațiile au adoptat diferite strategii. Principalele modalități de reacție au fost: strategii de reducere a costurilor (49.6%), concentrarea pe afacerea de bază (47%) și oferirea de noi produse și servicii (46.2%). De asemenea, observăm că 60.7% dintre respondenți consideră că organizațiile din care fac parte au avut rezultate la nivelul așteptărilor, iar 15.2% consideră că au avut rezultate peste nivelul așteptărilor. Astfel, putem spune că, per ansamblu, respondenții au o imagine pozitivă asupra organizației din care fac parte.

De asemenea, prin acest studiu am urmărit și diferite caracteristici ale muncii în echipă, în ceea ce privește organizațiile din România. Astfel, respondenții au următoarea părere: 64.3% sunt de părere că echipa își face bine sarcinile, 61.6% sunt de părere că membrilor le este ușor să lucreze împreună, iar 59.8% sunt de părere că colegii de echipă cooperează pentru a-și realiza sarcinile. Aceste păreri sunt a celor ce fac parte din echipă, tocmai de aceea, ca firmă de consultanță, credem că aceste păreri nu sunt strict obiective. Pe de altă parte, 52.7% dintre respondenți cunosc în mica măsură părerile colegilor despre performanțele proprii.

Un alt aspect pe care l-am considerat demn de amintit se referă la procesul de conducere și lideri. Observăm că există nevoi diferite de dezvoltare, în funcție de nivelul ierarhic. Astfel, pentru primul nivel, cel al managementului de linie, respondenții cred că principalele caracteristici pe care ar trebui să le aibă aceștia sunt: abilități de rezolvare a problemelor (65.5%), abilități de conducere a echipei 64.4% și abilități de management al timpului 60%. În ceea ce privește managementul de mijloc – manager de department/funcție, abilitățile cele mai importante de dezvoltat sunt: abilitatea de negociere (69.2%), creativitatea și inovația (63.4%) și abilitățile de realizare a prezentărilor de impact (61.5%). Referitor la ultimul nivel, managementul general, respondenții sunt de părere că aceștia trebuie să aibă următoarele abilități: gândire strategică (82.5%), mentorat (74.2%), abilități în ceea ce privește managementul schimbării (74%) și decizii manageriale 72.1%.

Nu în ultimul rând, această analiză se concentrează și pe principalele aspecte ce susțin motivarea, respectiv demotivarea la locul de muncă. În ceea ce privește gradul de motivare al angajaților (pe o scală de la 1-10, unde unu înseamnă puțin, iar 10 mult) acesta este de 7. Astfel, cele mai semnificative aspecte care susțin în foarte multă măsură gradul de motivație al participanților sunt: importanța muncii pe care o realizează (98%) atingerea țintelor/obiectivelor individuale (în proporție de 92.1%), veniturile (92.1%), oportunitățile de dezvoltare (89.1%) și aprecierea din partea colegilor (84.2%). În ceea ce privește interacțiunea cu superiorul, un procent semnificativ dintre respondenți consideră că stilul de conducere al șefului direct (75.3%) și aprecierea din partea lui (71.3%) sunt factori ce îi motivează în activitatea pe care o realizează. Pe de altă parte, după cum putem observa, factorii care îi demotivează pe respondenți în cea mai mare măsură sunt: relația cu colegii sau cu șeful (63.4%), birocrăția (59.5%), stilul de conducere al șefului direct (56.4%), lipsa aprecierii din partea șefului (55.4%) și venitul (54.4%). Factorii cu cel mai puțin impact demotivator în organizațiile respondenților sunt: cererea de a face mai mult (35.5%), natura muncii (38.6%), lipsa criteriilor de transparență (41.5%), lipsa aprecierii din partea colegilor (41.6%) și lipsa oportunităților de promovare (42.5%). După cum putem observa, venitul se află pe a cincea poziție, iar primele poziții sunt ocupate de acei factori ce se raportează la relațiile dintre angajați, respectiv dintre șefi și angajați.