



CUM SUNT STIMULAȚI SALARIAȚII DIN IMM-URI?

Vineri, 23 februarie, la sediul Consiliului Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România a avut loc cea de-a treia conferință de presă organizată de CNIPMMR anul acesta. Au fost prezentate rezultatele anchetei naționale realizate de CNIPMMR - „Cum sunt stimulați salariații din IMM-uri?” și evaluarea implementării Cartei Europene a IMM-urilor în 2007.

ANCHETA NAȚIONALĂ REALIZATĂ DE CNIPMMR: „CUM SUNT STIMULAȚI SALARIAȚII DIN IMM-URI?”

Numărul de firme investigate în cadrul anchetei a fost de 112, eșantionul fiind format în proporții aproximativ egale din microîntreprinderi (35%), întreprinderi mici (31,67%) și întreprinderi mijlocii (33,33%), aceste IMM-uri provenind din toate cele 8 regiuni de dezvoltare și activând în toate sectoarele economice.

Cercetarea desfășurată de CNIPMMR a urmărit, printre altele, să ierarhizeze, pe o scară de la 1 la 10, principalele categorii de stakeholderi în funcție de impactul pe care îl au asupra rezultatelor firmelor. Pe primul loc s-au clasat managerii (cu o medie de 5,92), iar pe locul doi salariații (media de 5,67). Immediat lângă salariații sunt plasați clienții (cu o medie de 5,38), ceea ce reflectă orientarea tot mai pronunțată a firmelor românești către piață, către oferirea de produse și servicii care corespund cerințelor clienților. Pe următoarele locuri se situează proprietarii, concurenții, furnizorii și băncile. Ultimele locuri sunt ocupate de autoritățile locale, comunitatea locală și sindicate.

Sondajul realizat de CNIPMMR și-a propus să evalueze relația management-salariați din IMM-urile românești. Rezultatele sondajului evidențiază că în 40% din IMM-urile investigate autoritatea managerilor este foarte mare, deciziile fiind luate în exclusivitate de aceștia. În 36,67% din IMM-uri, managerii manifestă un interes ridicat atât pentru performanțele salariaților, cât și pentru problemele sociale ale acestora, ceea ce reprezintă o abordare echilibrată. Pe ultimul loc se situează posibilitatea ca tot personalul să participe la procesul de adoptare a deciziilor (în numai 1,67% din firmele investigate se întâmplă acest lucru), ceea ce denotă un centralism pronunțat.

Un alt aspect investigat se referă la modul cum se realizează **motivarea personalului** în IMM-urile din țara noastră. Rezultatele sondajului evidențiază faptul că 41,67% dintre respondenți apreciază că stimulentele materiale și cele spirituale sunt la fel de importante. În 28,33% din firme sunt diferențe mari de recompensare, bazate pe evaluarea performanțelor salariaților. Trebuie remarcat faptul că 23,33% din respondenți apreciază că oamenii au nevoie periodic de stimulente. Astfel este recunoscută contribuția pe care o are sistemul motivational dintr-o firmă asupra modelării atitudinilor și comportamentului salariaților.

Alt element investigat a vizat modul în care sunt percepute resursele umane în IMM-urile din România. Rezultatele sondajului evidențiază importanța ridicată care se acordă lucrului în echipă (63,33% din firme). În 36,67% din firme resursa umană este considerată foarte importantă, strategică. Acest aspect pozitiv demonstrează că managerii români au înțeles că este necesar ca resursele umane să fie tratate ca una dintre resursele deosebit de importante ale firmei, în care trebuie să investească sub diferite forme, pentru ca acestea la rândul lor să poată oferi un randament ridicat. Totuși, procentul celor care au apreciat că resursele umane au o importanță strategică pentru organizație este relativ scăzut, în special în contextul trecerii la economia bazată pe cunoștințe.

În final, cercetarea realizată a urmărit să ierarhizeze, pe o scară de la 1 la 11 valorile dintr-o firmă. În ierarhia valorilor considerate, pe primul loc se găsește calitatea, cu o medie de 6,52, ceea ce evidențiază preocuparea respondenților de a realiza produse și servicii care să corespundă unor standarde de calitate bine definite. Pe locul doi se află profesionalismul, cu o medie de 6,25, urmat de atenția mare acordată clienților (media de 5,78). Subiecții investigați au plasat pe ultimele locuri ca importantă crearea unei viziuni și gândirii strategice (3,33) și sprijinirea creativității individuale și a inovării (cu o medie de 3,08). Importanța relativ scăzută acordată inovării și creativității individuale reprezintă un aspect negativ, deoarece inovarea este una dintre sursele majore de avantaj competitiv.

Prezent la acest eveniment, domnul Ion GLIȘCĂ, președinte F.P.I.M.M. Argeș, vicepreședinte C.N.I.P.M.M.R., a afirmat: „Este îmbucurător că numărul managerilor care acordă resurselor umane importanța cuvenită este în creștere.

Investiția în oameni trebuie să devină una dintre priorități pentru conducătorii întreprinderilor mici și mijlocii, și nu numai, mai ales că nu este cea mai costisitoare. Existența unor oportunități ar trebui valorificată. Programul PHARE este încă activ și finanțează activități de instruire și perfecționare.”

IMPLEMENTAREA CARTEI EUROPENE A IMM-URILOR ÎN 2007

Academia Avignon a realizat în 2006, cu suportul Uniunii Europene a Artizanatului și a Întreprinderilor Mici și Mijlocii (U.E.A.P.M.E) și al organizațiilor membre ale acesteia (Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România - C.N.I.P.M.M.R. numărându-se printre acestea), a treia ediție a Grilei de evaluare a implementării Cartei IMM-urilor.

Această grilă de evaluare cuprinde:

- ★ analiza situației curente în fiecare dintre cele 10 domenii de intervenție ale Cartei;
- ★ analiza măsurilor luate și implementate de către actorii publici sau privați cu relevanță asupra Cartei;
- ★ analiza impactului avut de măsurile luate asupra IMM-urilor;
- ★ prezentarea efectului fiecărei măsuri, la nivel de țară, într-un mod comparativ, facilitându-se astfel analiza implementării Cartei IMM-urilor în primele 15 state membre ale Uniunii Europene;
- ★ compararea rezultatelor din 2006 cu cele din 2005.

Elaborarea Grilei de evaluare a implementării Cartei IMM-urilor în cele 10 domenii majore de intervenție a condus la următoarele **concluzii**:

- ★ numărul acțiunilor întreprinse în domeniul „Educației și training-ului pentru promovarea întreprinderii”, atât la nivel de politică, cât și la nivel de proiecte implementate, a crescut în 2006 comparativ cu 2005 în toate statele membre ale Uniunii Europene, cea mai mare parte a acțiunilor se referă la module de training pentru manageri;
- ★ impactul măsurilor luate pentru reducerea costurilor și numărului de proceduri pentru crearea unei firme este unul pozitiv comparativ cu 2005; printre prioritățile Comisiei Europene se numără reducerea cu 50% a timpului necesar pentru înființarea unei firme și realizarea de ghișee unice dedicate acestui scop;
- ★ situația în domeniul legislației și reglementărilor s-a îmbunătățit comparativ cu 2005, dar multe firme o consideră încă nesatisfăcătoare;
- ★ în domeniul dobândirii de noi abilități prin intermediul training-ului s-au înregistrat progrese minore comparativ cu 2005 și acestea nu sunt percepute ca fiind suficiente de către IMM-uri;
- ★ amplificarea inițiativelor din domeniul „îmbunătățirii accesului online” s-a înregistrat la nivelul tuturor actorilor: administrații publice,



Ion Gișcă - președinte FIPMM Argeș, vicepreședinte CNIPMMR

asociații de IMM-uri, camere de comerț și Comisia Europeană;

★ doar în 3 din țările studiate s-a înregistrat o situație bună sau satisfăcătoare în domeniul fiscalității;

★ în domeniul achizițiilor publice, situația s-a îmbunătățit în 13 dintre cele 15 state studiate; progrese minore s-au înregistrat în domeniile plăților transfrontaliere și al regulilor concurenței;

★ s-a înregistrat o ușoară îmbunătățire în privința acțiunilor centrate pe creșterea capacității tehnologice a IMM-urilor, cu toate că această îmbunătățire nu se referă la certificarea și la implementarea sistemelor de calitate;

★ numărul țărilor care promovează inițiativa IMM-urilor de a utiliza cazurile și practicile de succes a crescut comparativ cu 2005; cu toate că au fost raportate luări de măsuri în vederea promovării modelelor de succes, numărul acestora este încă insuficient;

★ în privința implicării asociațiilor de IMM-uri în procesul de elaborare a legislației la nivel național se înregistrează progrese semnificative comparativ cu 2005; de asemenea, se observă o intensificare a participării asociațiilor de IMM-uri la dialogul social, însă impactul acestei participări este considerat suficient într-un număr limitat de țări.

Pe baza rezultatelor grilei de evaluare au fost formulate o serie de **recomandări** în vederea depășirii lacunelor existente în procesul de implementare a Cartei IMM-urilor:

- ★ implementarea acțiunilor prevăzute în Cartă ar trebui să aibă o vizibilitate sporită, în special la nivelul IMM-urilor, al asociațiilor de firme și al tuturor celor care acționează pentru dezvoltarea IMM-urilor;
- ★ ar trebui elaborată o serie de „indicatori de impact” pentru a analiza influența acțiunilor prevăzute în Cartă asupra IMM-urilor;
- ★ amplificarea participării IMM-urilor în fazele ascendente și descendente ale procesului legislativ;
- ★ implementarea eficace a Cartei poate fi asigurată prin elaborarea unui „plan de acțiuni” de către fiecare stat membru, conform metodologiei utilizate în implementarea politicilor sociale și de ocupare ale Uniunii Europene.

