

TEHNICI ȘI STRATEGII MODERNE DE SPORIRE A PRODUCTIVITĂȚII MUNCII

Anastasia PĂDURARU

Universitatea Tehnică a Moldovei, Facultatea Inginerie Economică și Business, Departamentul Economie și Management, grupa C-191, Chișinău, Republica Moldova

Rezumat. Productivitatea muncii presupune o îmbunătățire continuă a performanțelor resurselor umane. Scopul acesteia este de a spori profiturile întreprinderii. Există un șir de factori care afectează productivitatea la locul de muncă printre care se numără satisfacția, sănătatea, instruirea angajaților. Pe baza acestor factori pot fi elaborate și diverse tehnici și strategii de îmbunătățire a condițiilor de muncă, a competențelor umane, optimizarea timpului disponibil, care practicate continuu în cadrul colectivului de angajați, vor arăta rezultate mult așteptate atât de către angajați, în planul unui salariu mai bun cât și de către angajatori din punct de vedere a unui business stabil.

Cuvinte cheie: factor, strategie, productivitatea muncii, timp, angajați, sporire, rezultate.

Introducere

În ultimul deceniu, creșterea productivității angajaților a rămas să fie inima succesului locurilor de muncă de astăzi. Motivarea angajaților care are ca scop creșterea productivității poate părea un proces destul de dificil. Căutarea acelor modalități de dezvoltare și îmbunătățire a productivității muncii nu este o activitate tocmai simplă. Toate aceste „sustrageri constante” în jurul locului de muncă „jefuiesc” salarii din timpul lor destinat muncii, iar concentrarea lor se diminuează, ceea ce conduce, respectiv, la scăderea productivității. Acest lucru are un efect direct asupra succesului unei întreprinderi. Însă introducerea anumitor schimbări în mediile de lucru, în mod constant, vor arăta cu siguranță rezultate surprinzătoare.

Potrivit Consiliului European al Productivității „Productivitatea este o atitudine a minții. Este o mentalitate aflată în progres, de îmbunătățire constantă a ceea ce există. Este certitudinea de a putea face mai bine decât ieri și continuu. Este o adaptare constantă a vieții economice și sociale în condițiile schimbării. Este efortul continuu de a aplica noi tehnici și metode. Este credința în progresul uman”.

Productivitatea ridicată poate fi atinsă fie prin reducerea cantității de materii prime, a forței de muncă și a timpului pus în procesul de producție, fie prin producerea mai multor factori sau resurse de producție.

În general, scopul creșterii productivității este de a spori profiturile întreprinderii. Și asta vine din dorința de a crește cantitatea de producție sau servicii prestate utilizând aceeași cantitate de resurse sau chiar mai puține resurse, păstrând și chiar poate îmbunătățind calitatea acestora. De aceea, îmbunătățirea productivității este un factor cheie în determinarea succesului afacerii unei companii.

Factorii care influențează productivitatea la locul de muncă

Pentru a înțelege cum și ce fel de strategii pot fi folosite pentru a crește productivitatea la locul de muncă, punctul de pornire va fi însăși această noțiune și analiza minuțioasă a factorilor care îl determină.

Însă pentru a putea face acest lucru, trebuie întâi să analizăm factorii care au impact asupra productivității și care pot fi modificați în timp în favoarea firmei. Unul din acei factori este capitalul uman sau productivitatea angajaților [1].

Angajații sunt unul dintre principalii factori care pot crește productivitatea și dezvolta economic firma. Un studiu arată că un angajat fericit e cu până la 20% mai productiv, de aceea

cunoașterea factorilor cheie care afectează productivitatea angajaților poate fi un factor care schimbă jocul radical pentru afacerea companiei.

Iată câțiva factori importanți care afectează productivitatea angajaților:

- *Implicarea angajaților*

Implicarea angajaților este o modalitate bună de a obține o productivitate mai mare, o eficiență mai bună și un angajament sporit. Este inevitabilă crearea unui mediu de lucru pozitiv, încurajarea feedback-ului și stabilirea obiectivelor realizabile, deoarece stabilirea obiectivelor neclare și de neatins, de obicei, duce la o productivitate scăzută și pierderea motivației, deoarece face ca angajații să se simtă confuz și nesigur.

- *Satisfacția angajaților*

Angajatorul întotdeauna trebuie să se asigure că primește un feedback adecvat de la salariații săi. Acest lucru poate crește satisfacția lor, deoarece în așa fel ei se văd în cadrul întreprinderii în postura unor resurse valoroase și asta duce la creșterea bunăstării lor .

- *Instruirea angajaților*

Dacă există cineva neinstruit la locul de muncă, respectiv acel angajat sfârșește prin a petrece ore la rând încercând să își dea seama ce trebuie de făcut în loc de a face munca productivă reală.

- *Sănătatea angajaților*

Un angajat sănătos are mai multă energie mentală și fizică pentru a face față sarcinilor lor de zi cu zi și de a atinge o productivitate mai mare și nivelurile de eficiență propuse. Pe când un angajat bolnav va lua mult mai mult timp pentru a finaliza aceleași sarcini, pur și simplu pentru că nu au energia de a face acest lucru.

Cel de-al doilea factor este mediul de lucru [1], care la fel este însoțit de un șir de alți factori, precum:

- *Factori fizici*

De exemplu, dacă se economisește energia electrică pe timp de iarnă, acest lucru va face ca locul de muncă să fie mult mai rece decât de obicei. Ca urmare, oamenii vor fi preocupați să își mențină confortul la locul de muncă și mai puțin concentrându-se asupra muncii.

Iluminarea slabă, spre exemplu, creează dificultăți pentru angajați pentru a-și îndeplini sarcinile calitativ, în timp ce luminile care sunt prea luminoase ar putea aduce la disconfortul angajaților și chiar la migrene.

- *Utilizarea echipamentului corect*

De exemplu, procurarea unui computer. Dacă se achiziționează un calculator mai lent, acesta va costa, probabil, mult mai puțin decât cumpărarea celui mai recent model de pe piață. Cu toate acestea, acest decalaj va duce la minute irosite pentru angajații firmei în fiecare zi a săptămânii. Acest lucru, la rândul său, poate provoca frustrare - care afectează satisfacția lor la locul de muncă și reducerea în continuare a productivității pe termen lung.

- *Organizarea locurilor de muncă a angajaților*

Un birou aglomerat cu documente poate încetini semnificativ procesul de lucru ale angajatului. În mod similar, faptul că angajații lucrează prea strâns împreună într-un spațiu de lucru aglomerat la fel nu este ideal. Factorii de mediu ca acesta îi fac pe angajați să se simtă mai stresați, mai haotici și mai distrați. Îmbunătățirea acestui factor organizațional va reduce acest impact negativ.

Tehnici si strategii de sporire a productivității la locul de muncă

Productivitatea la locul de munca poate fi sporita din mai multe puncte de vedere.

De exemplu dacă se dorește sporirea productivității în baza economiei de timp, atunci pot fi expuse următoarele tehnici de utilizare eficientă și rațională a timpului disponibil în procesul de muncă pentru a atinge cele mai înalte performanțe.

✓ *Stabilirea termenelor „dead -line” [4].*

Oamenii pot interpreta de cele mai multe ori „dead-line” drept un moment de stres, însă fiind interpretat într-o formă mai ușoară poate fi văzut chiar sub forma unui ajutor în realizarea în timp a sarcinilor și obiectivelor propuse.

✓ *„Regula de două minute”* [4].

Antreprenorul Steve Olenski recomandă implementarea „regulii de două minute” pentru a profita la maximum de micile ferestre de timp care apar la locul de muncă. Ideea este următoarea: Dacă se știe ca o sarcină sau o acțiune poate fi realizată timp de două minute sau mai puțin, atunci ea poate fi îndeplinită imediat. Potrivit lui Olenski, finalizarea sarcinii imediat necesită de fapt mai puțin timp decât să ne întoarcem la ea mai târziu.

✓ *Evitarea „multitasking”-ului* [4].

În timp ce multitasking-ul era considerat drept o abilitate importantă pentru creșterea eficienței, psihologii spun inversul. Ei au descoperit că încercarea de a face mai multe sarcini în același timp poate duce la pierderea de timp și concentrare care respectiv reduce productivitatea.

✓ *Renunțarea la iluzia perfecțiunii* [4].

Având o sarcină la dispoziție pe care uneori salariații doresc să o execute în formă sa cea mai reușită, ei își concentrează timpul sau pe o anumită sarcină, pe când celelalte sarcini rămân a fi încă nefinalizate. Astfel la finele zilei de lucru salariații se plâng că au avut insuficiență de timp, însă de fapt corect ar fi fost să fie așa: finalizarea tuturor sarcinilor care au fost puse în plan și apoi dacă salariatul dorește ceva să ajusteze poate reveni oricând mai târziu, cât este posibil.

✓ *Dezactivarea notificărilor* [4].

Nimeni nu poate să reziste atunci când vine un e-mail, mesaj vocal, sau notificare text la telefon. În timpul orelor de lucru, pentru sporirea concentrării este necesar de dezactivat notificările și atunci și sarcinile vor fi îndeplinite mai calitativ.

În caz că se dorește de a crește productivitatea pe baza factorilor de mediu, ceea ce ține de mobilier, condiții de lucru, echipament necesar, atunci în așa caz se pot urmări următoarele momente:

✓ *Investiția în mediul de lucru*

Aceasta îi va menține pe angajați mereu în cea mai bună formă la locul de muncă. Astfel ei se vor simți confortabil în noul lor mediu cu toate comoditățile create, ceea ce va conduce la înregistrarea unor rezultate uimitoare.

✓ *Asigurarea iluminatului natural*

Iluminatul artificial și slab poate provoca dureri de ochi și dureri de cap. Iluminatul fluorescent reduce capacitatea de focalizare la ecranul computerului.

✓ *Utilizarea unui echipament modern*

Dacă e vorba despre un oficiu atunci este clar că toate echipamentele IT cu care interacționează angajații, trebuie să fie de o înaltă calitate și performanță, fiindcă rapiditatea procesării informației de către un dispozitiv IT influențează enorm asupra timpului petrecut pentru efectuarea unei sarcini și desigur nemijlocit la însăși productivitatea salariatului. Cu cât dispozitivele IT sunt mai moderne cu atât crește calitatea și cantitatea lucrului efectuat într-o unitate de timp.

Cel mai complicat dar în același timp și cel mai efectiv ar fi sporirea productivității pe baza factorului uman. Capitalul uman este cea mai prețioasă resursă din cadrul unei întreprinderi, de aceea ea merită o atenție deosebită.

✓ *Formare și dezvoltare* [3].

În esență, atunci când un angajat învață și dezvoltă diferite abilități noi și devine mai familiarizat cu completarea unei sarcini, nivelul de încredere al angajatului în propriile forțe crește. Ca urmare aceasta oferă angajaților mai multă competență și rapiditate în realizarea obiectivelor propuse.

✓ *Stabilirea obiectivelor și analiza performanței* [3].

Angajații vor fi mai productivi dacă vor avea un obiectiv realizabil. Stabilirea obiectivelor îi ajută pe angajați să se auto-motiveze. Odată ce au fost stabilite obiectivele, ar fi bine de stabilit

și un sistem de măsurare în care angajații își pot urmări propria performanță individuală. Stabilirea unor obiective semnificative pentru afacerea și angajații unei firme poate determina performanțe mai bune. De asemenea, poate încuraja angajații să colaboreze și să lucreze în echipă.

✓ *Oferirea recompenselor monetare* [2].

Cercetările arată, în mod surprinzător, că există o corelație pozitivă între stimulentele monetare și productivitatea în timpul muncii; cu alte cuvinte, oferindu-le angajaților creșteri, bonusuri și cadouri bazate pe performanță, ei vor arăta rezultate remarcabile.

✓ *Efectuarea revizuirilor periodice ale angajaților* [2].

Aceste ședințe individuale, dacă sunt efectuate la intervale regulate (cum ar fi o dată sau de două ori pe an), sunt oportunități perfecte pentru a discuta despre performanța fiecărui angajat, evaluându-i punctele tari și punctele slabe și stabilind obiectivele pe care le pot folosi pentru a-și îmbunătăți performanța următorul interval.

Luând în considerație toate aceste tehnici și modalități de sporire a productivității menționate mai sus, ar fi corect ca ele să fie puse în aplicație și după, de apreciat eficiența lor. De aceea în baza acestor strategii s-a implementat un experiment în care s-au urmărit performanțele atinse de către un contabil până la aplicarea acestor metode și performanțele atinse după aplicarea lor.

Tabelul 1

Verificarea tehnicilor de sporire a productivității la un contabil

Nr	Sarcina	Rezultatele până	Strategia aplicată	Rezultatele după
1	Numărul de facturi introduse în programa 1 C, timp de o ora	100	Dezactivarea notificărilor	125
2	Numărul de foi de parcurs prelucrate și introduse în Excel, timp de o oră	30	Stabilirea termenelor „dead -line”	57

Sursa: elaborat de către autor

Conform rezultatelor prezentate în Tabelul 1, se observă o creștere semnificativă a rezultatelor după aplicarea celor doua strategii, de exemplu pentru sarcina 1, rezultatele s-au majorat cu 20%, ceea ce este destul de bine, pe când cea de-a doua sarcina și-a majorat rezultatele practic de 2 ori mai mult, un rezultat uluitor.

Concluzii

Potrivit lui F. Drucker, productivitatea angajaților înseamnă un echilibru între toți factorii de producție care vor da randamentul maxim cu cel mai mic efort, ceea ce înseamnă un avantaj în ambele părți, pentru angajat un salariu mai motivant, iar pentru angajator o afacere stabilă. Atunci când factorii care afectează productivitatea sunt gestionați corespunzător, situația devine favorabilă. Printre aceștia se evidențiază condițiile de muncă, tehnologia, instruirea angajaților, motivația și oportunități de dezvoltare a carierei, iar atunci când toți sunt gestionați corespunzător utilizând diverse tehnici și strategii precum oferirea recompenselor, stabilirea obiectivelor, training-uri, atunci se creează un interes pentru a lucra iar rezultatele sunt unele remarcabile.

Referințe

1. [accesat 10.01.2021]. Disponibil: The 3 Most Important Factors of Productivity (and How to Improve Them) (timedoctor.com)
2. [accesat 11.01.2021]. Disponibil: 27 Ways to Increase Employee Productivity in the Workplace (emailanalytics.com)
3. [accesat 11.01.2021]. Disponibil: 5 Ways to Increase Employee Productivity - EmployeeConnect HRIS
4. [accesat 11.01.2021]. Disponibil: 15 Ways to Increase Productivity at Work | Inc.com