



ЗАЕДНО

● за устойчива заетост

Резюме

Секторен доклад за
резултатите от одита на
възрастово многообразие
на работната сила

Сектор: ТЪРГОВИЯ НА ЕДРО И ДРЕБНО С ПРОДУКТИ НА ПЕТРОЛНАТА И
ГАЗОВАТА ПРОМИШЛЕНОСТ

София, юни 2024 г

Докладът от одита на възрастово многообразие в сектор „Търговия на едро и дребно с продукти на петролната и газовата промишленост“ представя анализ на възрастовата и квалификационната характеристика на работната сила в контекста на променящите се тенденции на пазара на труда и предизвикателствата, свързани с динамиката на бизнес средата и бизнес стратегията на компаниите, както и преглед и оценка на политиките, програмите и дейностите на предприятията, насочени към управлението на възрастово многообразие.

Заетите в сектора 18223 лица¹ са съсредоточени предимно в област София град (31%), както и в областите Пловдив (9,5%), Ловеч (6,8%), Варна (5,8%), Бургас и София област (4,6%). Тяхната възрастовата структура обхваща представители на четири поколения работна сила: поколение X (на възраст 40-54г.), съставляващо най-високият дял - 43,5%, който е почти половината от работната сила в сектора; поколение Y (27-39 г.) – 25,4%, поколение T (55+г.) – 23,6% и поколение Z (18-24 г.) – 7,5%.

Възрастово многообразие и тенденцията на застаряване на работната сила в сектора поставят пред компаниите необходимостта от разработване и реализиране на ефективни стратегии, програми и мерки за управление на разнообразието и включването, за създаване на организационна култура на познаване, разбиране и приемане на поколенческите различия и насърчаване сътрудничеството между различните генерации на работното място.

Най-голям дял в професионално-квалификационната структура на работещите в сектора има персоналът, зает с услуги и търговия – средно 60,6% за периода 2019-2023г.

През 2023г. почти половината от ръководните служители (49,3%) са представители на поколение X (на възраст между 40 и 54г.), следвани от тези от поколение T (над 55г.) с дял от 27,7% и поколение Y (25-39г.) – с дял от 21,4%. Ръководни позиции през същата година заемат 1,6% от представителите на най-младото поколение на работното място.

По-възрастните поколения (X и T) заемат значително по-голям относителен дял спрямо по-младите поколения (Z и Y) във всички категории, като при категориите „ръководни служители“, „оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изделия“ и „професии, неизискващи специална квалификация“ съотношението е 77% към 23%; при „аналитичните специалисти“ е 74% към 26%; при „административен персонал“ и „техници и други приложни специалисти“ е 70% към 30%; при „персонал зает с услуги и търговия“ – 63% към 37%. В категория „квалифицирани работници“ има постигнат известен баланс, като съотношението между по-старите (X и T) и по-младите (Z и Y) поколения на работното място е 57% към 43%. Наличието на известно застаряване при ключовите категории персонал поставя необходимостта от ефективно управление на приемствеността, междугенерационното учене и трансфера на знания между поколенията.

При преобладаващата част от компаниите, участвали в проучването, възрастовата и квалификационна структура на работещите съответства, макар и не в пълна степен, на тяхната стратегия и бизнес цели.

¹ По данни на НОИ към декември 2023г.

За да реализират своите бизнес стратегии и да постигнат корпоративните си цели в условията на динамичните промени и непредвидима външна среда, компаниите в сектора се стремят да прилагат подходи и модели в управлението, акцентиращи върху човешкия потенциал и превръщането му в корпоративен актив, създаващ добавена стойност и конкурентно предимство. Все повече предприятия от сектора поставят фокус върху ефективното управление на възрастовото многообразие, за да преодолеят идентифицираните предизвикателства, свързани със състоянието на човешките ресурси в сектора (справяне с недостига на работна сила, минимизиране на последствията от застаряването, справяне с дефицитите в уменията на работната сила, повишаването на личната и екипната ефективност, отговорността и самоконтрола, инициативността и креативността, и устойчивостта към напрежение и стрес на работещите).

Въпреки, че преобладаващата част от респондентите оценяват ползите и предимствата на възрастово многообразните работни екипи, в част от предприятията от сектора съществуват проблеми с информираността, разбирането и приемането на възрастовите различия, както от страна на служителите, така и от ръководителите. Срещат се, макар и рядко, стереотипи и предубеждения, свързани с възрастта, както и единични прояви на възрастова дискриминация на работното място. По отношение на младите служители е налице както позитивно стереотипизиране (свързано с нагласата, че те „учат по-добре от възрастните“, „по-креативни са, работят с повече хъс и имат повече стремеж за развитие“), така и негативни предубеждения - че са „по-безотговорни, по-недисциплинирани, по-невнимателни и несериозни“; „искат повече, отколкото заслужават да получат и се чувстват по-малко ангажирани и съпричастни към предприятието“. Преобладаващата част от анкетираните представители на по-младите поколения имат предразсъдъци спрямо по-възрастните си колеги (че „трудно приемат новостите и промените, не разбират новите технологии, преувеличават проблемите и по-често са склонни да се оплакват“). По-склонни към проява на стереотипи, предразсъдъци и/или дискриминация към собствената си възраст (т.нар. „самонасочен ейджизъм“) са представителите на възрастните поколения работна сила.

Сред две трети от анкетираните лица са налице стереотипни нагласи, че съществува „подходяща възраст“ за заемането на ръководна позиция, която според малко повече от половината от респондентите е между 40 и 54 години. А повече от половината от респондентите считат, че съществува възрастова граница, при която се достига максималния праг в способностите и професионалните умения.

Ефективното общуване между представителите на различните генерации е едно от най-големите предизвикателства на работното място, а най-младото поколение среща най-много трудности в комуникацията с останалите.

Според повече от половината от респондентите, макар и рядко, на работното място възникват конфликти или противоречия, породени от възрастовите различия.

На около половината от представителите на поколения Т, Z и Y и една пета от поколение X се е случвало да бъдат обект на шеговити или язвителни подхвърляния от колеги, свързани с възрастта.

Една трета от представителите на по-младите поколения (Z и Y) и около една четвърт от по-възрастните поколения (T и X), макар и рядко, са чувствали в работата си снизходителност, подценяване, пренебрежение или оцетяване, свързани с възрастта.

Според данните от проучването, поколенията имат както някои общи, така и специфични потребности по отношение на условията и факторите на работната среда. За младите поколения (Z и Y) най-важни са гъвкавите възможности за работа; смислените, интересни и предизвикателни задачи; добрата обществена репутация на предприятието, корпоративната отговорност и възможността за участие в различни социални и благотворителни инициативи; колегиалността, взаимопомощта и етиката в отношенията между колегите и екипите. За по-възрастните поколения (T и X) най-важни са справедливата и безпристрастна оценка, стимулирането и признанието на способностите и трудовия принос; разбирането, вниманието и подкрепата от ръководителите; колегиалността, взаимопомощта и етиката в отношенията между колегите и екипите; съобразените с възрастта режими на труд; гъвкавите възможности за работа.

Познаването, разбирането и вземането предвид на потребностите на различните генерации по отношение на физическите параметри на работната среда, характера на работата и начина на организация и управление, дава възможност за изграждането на продуктивна работна среда, съобразена със специфичните нужди на поколенията, както и за насърчаване на по-дълъг трудов живот и способност за работа.

Участвалите в проучването ръководители и мениджъри човешки ресурси са единодушни, че управлението на възрастово многообразие носи множество ползи за предприятията – то им предоставя възможност за справяне с недостига на работна сила и умения, за по-ефективно привличане на способни хора, трансфер на знания и опит между поколенията на работното място, и води до повишаване на фирмена репутация и привлекателността на работните места.

Преобладаващата част от предприятията в сектора имат проактивен подход в управлението на възрастово многообразие – те вземат решения, планират и реализират необходимите мерки като системно наблюдават, изследват и анализират състоянието, предизвикателствата и тенденциите, свързани с многообразието на работната сила.

Въпреки, че болшинството от организациите имат готовност за осъществяване на политики по управление на възрастово многообразие, само 17% от предприятията, участвали в проучването, имат разписана и приета политика за управление на възрастово многообразие и приобщаването на работното място.

Ръководителите от участвалите в проучването предприятия са запознати с темата за възрастово многообразие, равенството, приобщаването и солидарността между поколенията на работното място, но само една трета от тях имат задълбочени познания относно специфичните особености и потребности на представителите на различните поколения на работното място и прилагането на междугенерационния подход.

Компаниите управляват възрастовото многообразие на работната сила като използват подходящи стратегии и разнообразни комуникационни канали.

Ключовите предизвикателства според организациите са преди всичко свързани със съпротивата срещу промяната, сложността и продължителността на процеса, недостатъчната информираност, неразбирането и подценяването на значимостта на управлението на възрастовото многообразие и трудностите при съгласуването му с организационните (бизнес) цели.

Подкрепата, от която предприятията се нуждаят, за да реализират ефективни политики по управление на възрастовото многообразие на работното място, е свързана с необходимостта им от информация за добри практики, адекватна нормативна уредба, финансови стимули (допълнително финансиране, данъчни облекчения и пр.), обучение и консултиране, методически материали, наръчници и помагала, инструменти за проучване и оценка, и готови модели и програми, които могат да бъдат адаптирани и приложени.

Изводите от проучването, описани в настоящия одитен доклад, ще послужат като основа за разработването на секторна програма на социалните партньори за управление на възрастовото многообразие и поколенческите различия в работната сила.

Пълният текст на Секторен доклад за резултатите от одита на възрастовото многообразие на работната сила в сектор „Търговия на едро и дребно с продукти на петролната и газовата промишленост“ е достъпен на сайта на проекта www.zaedno.bia-bg.com.