



ЗАЕДНО

● за устойчива заетост

Резюме

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

Сектор: Производство на основни метали

София, юни 2024 г

Одитът на възрастовото многообразие на работната сила в сектор „Производство на основни метали“ предостави възможност да се направи преглед и оценка на фирмените политики, процеси и дейности, насочени към управление на възрастовото многообразие и включване. Докладът представя и обобщава резултатите от одита, базиран на анкетно проучване и интервю сред водещи представители на сектора.

Металургичният сектор е от решаващо значение за всяка икономика, тъй като доставя основни материали за индустрии като строителство, транспорт, електроника и енергетика. Черната металургия включва производство на желязо и стомана, докато цветната металургия се занимава с метали като алуминий, мед, цинк и благородни метали. Секторът се отличава с голяма разлика между големите и малките предприятия. Големите металургични комбинати, които произвеждат черни и цветни метали, обикновено са едни от най-големите предприятия в страните и са структуроопределящи за икономиките им, докато по-малките обикновено се занимават с допълнителната обработка на суровите метали в готова продукция. България не прави разлика, като по данни на Евростат, предприятията с над 50 служители са едва 27% от всички в сектора, но в тях са наети около 91% от работещите и формират около 97% от нетния оборот на сектор „Производство на основни метали“. По данни на НОИ през последните 5 години в сектора средно около 130 предприятия са осигурявали около 13.5 хил. лица.

Подобно на много други промишлени сектори, металургията в България се характеризира с разнообразна възрастова структура на работната сила. По-възрастните работници (45+ години) съставляват около 58% от работната сила. Осигурените лица в сектора са предимно на трудови договори, като най-голямата възрастова група е 50-54 години, което показва, че по-възрастните и опитни работници, които в средно- и дългосрочен план ще излязат от пазара на труда, са основната група заети лица в сектора.

Големите металургични предприятия се сблъскват с предизвикателства при набирането на млади кадри и задържането на съществуващите служители. Основните проблеми включват застаряването на работната сила и недостатъчното привличане на млади таланти. Като се има предвид значителният брой служители, приближаващи пенсионна възраст, от съществено значение за предприятията в металургичния сектор е да дадат приоритет на планирането за трансфер на знания, за да се осигури приемственост и да се предотврати недостигът на умения. Все по-наложителни ще бъде полагането на усилия за привличане на по-млади таланти в сектора чрез целенасочени стратегии за набиране на персонал и инвестиции в програми за обучение, за да се развият уменията, необходими за бъдещето на металургията.

Резултатите от проведените проучвания показват, че анкетираните демонстрират положителна нагласа към смесените възрастови екипи. Въпреки това, половината от представителите на поколение Z (18-26 г.) и поколение Y

(27-39 г.) демонстрират ейджизъм, като смятат, че първо трябва да се съкращават хората, навършили пенсионна възраст, независимо от техните умения и опит. Съществуват нагласи, че младите учат по-бързо и ефективно, имат повече хъс за развитие, но за сметка на това не са така ангажирани и съпричастни с предприятието. Искат да взимат активно участие при вземането на решения, но същевременно не се наблюдава желание за допълнително усъвършенстване и обучения, които да допринасят за тяхното развитие на компетентностно ниво. Смятат, че възрастните работят тромаво, по заучени модели, трудно приемат новостите, не разбират новите технологии и потребностите им лесно се задоволяват.

Представителите на поколение X (40-54 г.) и T (55-65+) демонстрират по-балансирана и положителна нагласа по отношение на възрастово многообразие. Не са съгласни, че младите са по-креативни от възрастните, но считат, че имат повече хъс и учат по-добре и не ги определят като недисциплинирани. В същото време категорично изразяват несъгласие относно твърдението, че възрастните не се нуждаят от много за задоволяване на техните нужди.

Наблюдават се затруднение в общуването от една страна между поколение Z и Y, както и между X и T от друга. Забелязва се тенденция по-младите служители да подценяват себе си по отношение на собствената си възраст, във връзка със способностите им за заемане на ръководни позиции (подобна тенденция се среща и при представителите на поколение X). Донякъде това може да се обясни не само с липсата на опит, а по-скоро с нежеланието да се поема отговорност. Нагласите на всички участници са, че най-подходящата възраст за заемане на ръководна позиция е 40-54 години.

Някои предприятия се сблъскват с прояви на възрастова дискриминация, като несправедливо възлагане на задачи и ограничаване на възможности за обучение и развитие. Въпреки наличието на системи за контрол, работа с жалби и сигнали и специализирани механизми, при някои предприятия има необходимост от по-ефективни и достъпни процедури за решаване на тези проблеми.

Въпросите, свързани с изследването на възрастово многообразие, не се разглеждат изчерпателно, като някои предприятия са по-осведомени и активни в тази област от други. Мениджмънтът в някои предприятия е по-осведомен и ангажиран от други по отношение на управлението на възрастово многообразие. Това подчертава важността на обученията и осведомеността на ръководителите за успешното внедряване на политики и практики за управление на възрастово многообразие.

Политиките и стратегиите за управление на възрастово многообразие са разнообразни, но се нуждаят от по-голямо развитие и прилагане, особено по отношение на наблюдението и изследването на възрастово многообразие, както и във въвеждането на гъвкави работни режими и системи за мотивация.

Предприятията показват различни нива на зрялост в управлението на възрастовото многообразие. Тези с по-ниска степен на зрялост може да се нуждаят от подобрене на своите политики и практики, докато тези с по-висока степен на зрялост са по-вероятно да извлекат ползи от включването на разнообразие в работната среда.

Секторът се сблъсква със сериозни предизвикателства като комуникационни бариери, липса на адекватни политики и практики, и недостатъчна осведоменост на ръководителите по различните нива. Това налага необходимостта от по-силно ангажиране на ръководството, подобрене на комуникацията и разработка на подходящи политики и процедури.

Разработването и внедряването на стратегии и методи за управление на човешките ресурси, които да адаптират това многообразие към нуждите на предприятието са разумният начин едновременно да се избягват междуличностни конфликти, да се поддържат всички поколенчески групи мотивирани и ангажирани, и да се задоволява необходимостта на предприятията от работна сила.

Такива политики за управление на възрастовото многообразие могат да доведат до положителни резултати в няколко направления – от повишено задържане и привличане на служителите, през подобreno споделяне на знания и опит между различните поколения, по-добра адаптивност и устойчивост на самите организации, намалена възрастова дискриминация и съответно повишена мотивация до оптимизирано планиране на работната сила.

Чрез прилагане на тези стратегии и методи, предприятията могат не само да намалят възможните конфликти, свързани с възрастовото многообразие, но и да оптимизират работната си среда, за да стимулират максимална продуктивност и удовлетвореност сред всички служители. Като цяло, управлението на възрастовото разнообразие чрез обмислени политики за човешки ресурси не само подобрява вътрешните операции и морала на служителите, но също така позиционира компанията по-добре сред конкурентите ѝ, както на вътрешния, така и на международните пазари чрез използване на пълния набор от таланти и перспективи, които предлага работната сила от много поколения.

Настоящият одитен доклад е отправен документ за предстоящото разработване и приемане на секторна програма на социалните партньори за управление на възрастовото многообразие и поколенческите различия в работната сила. Акцентите в програмата ще бъдат насочени към областите, в които, съгласно резултатите от одита, е необходимо по-нататъшно развитие и усъвършенстване.

Пълният текст на Секторен доклад за резултатите от одита на възрастовото многообразие на работната сила в сектор „Производство на основни метали“ е свободно достъпен на сайта на проекта www.zaedno.bia-bg.com