

Anca Codruta MANOLACHE
Alexandru Ioan Cuza University of Iași

TRENDS ON EMPLOYEES' PERFORMANCE AND PRODUCTIVITY IN NEWLY FORMED COMPANIES

Case Study

Keywords

*Newborn firms,
Employee performance,
Productivity,
Motivation,
Innovation*

JEL Classification

D22, J24

Abstract

This article aims to discover new trends in newborn firms, considering the performance and productivity of employees. Noteworthy that recent research highlights a balance between service and production, and based on these findings, the article will describe and examine in detail the trends and particulates of newborn firms in accordance with employee performance and productivity. Research highlights how a newly-formed company can help increase employees performance and productivity using an empirical approach to showcase contemporary trends in this area of study. The results of the analysis will highlight the fact that motivation is the main driver that leads to an increase in employee performance and productivity in new firms, and that they are attracted by innovation oriented companies with an open vision to change.

INTRODUCERE

Articolul de față, urmărește să descopere noi tendințe în firmele nou născute considerând cu precădere performanța și productivitatea angajaților din interiorul acestora. Performanța antreprenorială scoate în evidență aspecte ale dezvoltării organizațiilor prin prisma capitalului uman (Jafar, 2018). De asemenea studiile în domeniul performanței angajaților, arată că motivația reprezintă principalul motiv prin prisma căruia companiile se dezvoltă (Pooja, 2016 - Rosenbusch, 2013). De remarcat faptul că ultimele cercetări (Alexander, 2018 - Yun, 2018) în acest domeniu evidențiază un echilibru între sectorul serviciilor și cel al producției, și bazându-ne pe aceste descoperiri, articolul va descrie și examina în amănunt tendințele și particularitățile firmelor nou născute în concordanță cu performanța și productivitatea angajaților. Cercetarea subliniază modul în care o companie nou formată poate ajuta la creșterea performanței și productivității angajaților folosind o abordare empirică pentru a demonstra tendințele contemporane din această arie de studiu.

SCOPUL CERCETĂRII

Scopul cercetării este de a evidenția tendințele în performanța și productivitatea angajaților din companiile nou înființate.

METODOLOGIA CERCETĂRII

Metoda de cercetare aplicată este una cantitativă, iar instrumental de cercetare este chestionarul aplicat asupra a 46 de organizații. Acesta a fost descris și dezvoltat astfel încât să contureze trendurile în performanța și productivitatea angajaților din companiile nou născute. Cercetarea a evidențiat cei mai importanți factori în funcție de importanța indicatorilor de performanță. Rezultatele cercetării vor contura o serie de factori și corelații între acești. De asemenea, studiul cercetează corelația dintre profilul organizației și ce indicator folosește aceasta din urmă, evidențiind importanța indicatorilor în performanța capitalului uman.

Studiul s-a axat pe o strategie de tip deductiv bazat pe o metodă de analiză cantitativă. Pentru a putea descrie aceste trenduri în performanța și productivitatea angajaților s-a pornit de la studierea fenomenului pentru o descriere amănunțită a acestuia, urmată mai apoi de explicarea procesului care are loc la nivel organizațional.

Ipotezele, sub forma unor indicatori de performanță, au urmărit să valideze importanța și ierarhia acestora asupra performanței și productivității angajaților, de asemenea vor contura și cum aceștia influențează luarea deciziilor la nivel organizațional.

REZULTATELE CERCETĂRII

Rezultatele analizei vor evidenția lianții principale care conduc la o creștere a performanței și productivității angajaților în firmele noi și observarea și descrierea corelațiilor dintre profilurile companiilor și numărul de angajați, determinarea profilurilor cu cei mai mulți angajați și nu în ultimul rând vom observa indicatorii de performanță cel mai des folosiți în organizații și evidențierea utilizării indicatorilor în funcție de profilurile companiilor. Studiul s-a realizat pe 46 de companii din domeniul IT, dezvoltare imobiliară, publicitate și promovare, HoReCa și textile. Indicatorii supuși cercetării sunt următorii:

- Indicatorii comparativi atunci când se compară situația prezentă cu cea anterioară;
- Indicatorii de investiții sunt cei folosesc raportarea la investițiile din ultimele 12 luni;
- Indicatorii de planificare – referitori la planificarea și organizarea muncii;
- Indicatorii orientați către rezultat bazați pe raportul general al rezultatelor angajaților din ultimele 12 luni;
- Indicatorii de efect supun analizei efectele produse de randamentul investiției.

Corelație între profilul companiei și numărul de angajați. Indicarea profilului cu cei mai mulți angajați

Valoarea lui $\chi^2_{\text{calc}} = 125,946 > \chi^2_{0,05;80} = 59,335$, ceea ce presupune că se acceptă ipoteza conform căreia există diferențe semnificative între profilul companiei și numărul de angajați (Tabelul nr. 1).

Valoarea $\text{Sig}_{\text{calculat}} = 0,001 < \text{Sig}_{\text{teoretic}} = 0,05$, deci se acceptă ipoteza conform căreia există diferențe semnificative între variabilele testate.

În concluzie, cu o încredere de 95%, putem afirma că există o relație de dependență și se înregistrează diferențe semnificative între companii, din punct de vedere al numărului de angajați și profilul acestora. Putem afirma că industria IT prezintă cele mai multe angajări în organizațiile nou născute, în timp ce HoReCa prezintă cel mai scăzut capital uman în rândul organizațiilor noi.

Corelație între profil și numărul de angajați. Determinarea profilului cu cei mai mulți angajați

Valoarea lui $\chi^2_{\text{calc}} = 125,946 > \chi^2_{0,05;80} = 59,335$, ceea ce semnifică acceptarea ipotezei conform căreia există diferențe semnificative între profilul companiei și numărul de angajați (Tabelul nr. 2).

Valoarea $\text{Sig}_{\text{calculat}} = 0,001 < \text{Sig}_{\text{teoretic}} = 0,05$, se acceptă ipoteza conform căreia există diferențe semnificative între variabilele testate.

În concluzie, cu o încredere de 95%, putem afirma că există o relație de dependență și se înregistrează diferențe semnificative între companii, din punct de vedere al numărului de angajați și profilul acestora.

Se poate afirma că numărul de angajați este mai ridicat în companiile cu profil IT și dezvoltare imobiliară și mai scăzut în companiile cu profil publicitate și promovare, textile și HoReCa.

Corelație între profil și vechimea companiei

Valoarea lui $\chi^2_{\text{calc}} = 24,297 < \chi^2_{0,05;30} = 29,336$, semnifică acceptarea ipotezei conform căreia nu există diferențe semnificative între profilul companiei și vechimea acesteia pe piață (Tabelul nr. 3)

Valoarea $\text{Sig}_{\text{calculat}} = 0,758 > \text{Sig}_{\text{teoretic}} = 0,05$, deci se acceptă ipoteza conform căreia nu există diferențe semnificative între variabilele testate.

Cu o încredere de 95%, se poate afirma că nu există o relație de dependență și nici nu se înregistrează diferențe semnificative între vechimea companiilor și profilul acestora. Testul statistic relevă faptul că vechimea companiei nu influențează profilul și nici viceversa nu există o corelație de dependență.

Indicatorii de performanță cel mai des folosiți în organizații

După cum indică testul statistic alăturat, cel mai folosit indicator de performanță este cel de investiții (28,9%) și vom demonstra ulterior aria în care acesta se regăsește cu precădere. Acesta este urmat îndeaproape de indicatorul comparativ (25,6%) și cel de planificare. Pe ultimul loc în ordinea indicatorilor se află indicatorul de efect cu un procent de 11,1% (Tabelul nr. 4).

Crostabularea indicatorilor în funcție de profil

Lista indicatorilor descrisă în tabelul următor evidențiază utilizarea indicatorilor în funcție de profilurile companiilor. Așadar, indicatorii comparativi alături de cei de investiții sunt cel mai des utilizați în dezvoltarea imobiliară, urmați îndeaproape de indicatorii de performanță folosiți cu precădere în aria publicității și promovării. Indicatorii de efect sunt utilizați în domeniul IT în timp ce indicatorii orientate către rezultat sunt folosiți în industria textilă (Tabelul nr. 5).

- Indicatori comparativi – utilizați cu precădere în dezvoltare imobiliară (30.4%)
- Indicatori de investiții – utilizați cu precădere în dezvoltare imobiliară (30.8%)
- Indicatori de planificare – utilizați majoritar în dezvoltare imobiliară (29.4%) și publicitate și promovare (29.4%)

- Indicatori orientați către rezultat – utilizați în textile (35.7%)
- Indicatori de efect – utilizați în IT (40%)

CONCLUZII

Toate testele aplicate anterior au dus la coterarea unor factori clasați în funcție de media acestora generată de frecvența întâlnirii lor în performanța și productivitatea angajaților. Cel mai mare impact îl are indicatorul de investiții în performanța angajaților, urmat de cel comparativ. Planificarea și organizarea muncii joacă un rol mediu important în performanța și productivitatea angajaților (Tabelul nr. 6).

De remarcat în acest studiu, competitivitatea angajaților aflată pe ultimul loc în clasamentul factorilor, ceea ce înseamnă că nu există o relație de strânsă dependență între aceasta din urmă și performanța și productivitatea angajaților.

BIBLIOGRAFIE

- [1] Alexander A., Kumar M., Walker H., (2018) "A decision theory perspective on complexity in performance measurement and management", *International Journal of Operations & Production Management*, Vol. 38 Issue: 11, pp.2214-2244
- [2] Jafar R., Roland O., (2018) "Entrepreneurial orientation and firm performance: the mediating role of functional performances", *Management Research Review*, Vol. 41 Issue: 7, pp.878-900
- [3] Pooja G., Renu R., (2006) "New model of job design: motivating employees' performance", *Journal of Management Development*, Vol. 25 Issue: 6, pp. 572-587
- [4] Rosenbusch, N., Rauch, A. and Bausch, A. (2013), "The mediating role of entrepreneurial orientation in the task environment-performance relationship: a meta-analysis", *Journal of Management*, Vol. 39 No. 3, pp. 633-659.
- [5] Yun H. C., Joo-Heon L., (2018) "Entrepreneurial orientation, entrepreneurial education and performance", *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, Vol. 12 Issue: 2, pp.124-134

ANEXE

Tabel Nr 1.

Corelație între profilul companiei și numărul de angajați. Indicarea profilului cu cei mai mulți angajați

Chi-Square Tests	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	125.946 ^a	80	.001
Likelihood Ratio	111.260	80	.012
Linear-by-Linear Association	20.741	1	.000
N of Valid Cases	46		

a. 105 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .07.

Tabel Nr 2.

Corelație între profil și numărul de angajați. Determinarea profilului cu cei mai multi angajati

Chi-Square Tests	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	125.946 ^a	80	.001
Likelihood Ratio	111.260	80	.012
Linear-by-Linear Association	20.741	1	.000
N of Valid Cases	46		

a. 105 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .07.

Tabel Nr 3.

Corelație între profil și numărul de angajați. Determinarea profilului cu cei mai multi angajati

Chi-Square Tests	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	24.297 ^a	30	.758
Likelihood Ratio	33.166	30	.315
Linear-by-Linear Association	.351	1	.554
N of Valid Cases	46		

a. 62 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .43.

Tabel Nr 4.
Indicatorii de performanță cel mai des folosiți în organizații

\$IP Frequencies		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
Indicatorii de performanta ^a	Indicatori comparativi	23	25.6%	62.2%
	Indicatori de investitii	26	28.9%	70.3%
	Indicatori de planificare	17	18.9%	45.9%
	Indicatori orientati catre rezultat	14	15.6%	37.8%
	Indicatori de efect	10	11.1%	27.0%
Total		90	100.0%	243.2%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

Tabel Nr 5.
Crostabularea indicatorilor în funcție de profil

\$IP*Q2 Crosstabulation		Profil de activitate					Total
		IT	dezvoltare imobiliara	publicitate si promovare	horeca	textile	
Indicatorii de performanta ^a	Indicatori comparativi	5 21.7%	7 30.4%	6 26.1%	1 4.3%	4 17.4%	23
	Indicatori de investitii	7 26.9%	8 30.8%	7 26.9%	2 7.7%	2 7.7%	26
	Indicatori de planificare	1 5.9%	5 29.4%	5 29.4%	3 17.6%	3 17.6%	17
	Indicatori orientati catre rezultat	3 21.4%	4 28.6%	0 0.0%	2 14.3%	5 35.7%	14
	Indicatori de efect	4 40.0%	2 20.0%	1 10.0%	0 0.0%	3 30.0%	10
Total		9	9	8	4	7	37

Percentages and totals are based on respondents.

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

Tabel Nr 6.

Clasamentul factorilor în funcție de medie

LOC	Factor	Medie
I	Impactul indicatorilor de investitii in performanta și productivitatea angajatilor	3.95
II	Importanta folosirii indicatorilor comparativi in performanta și productivitatea angajatilor	3.82
III	Importanta planificarii si organizarea muncii in performanta și productivitatea angajatilor	3.37
IV	Impactul indicatorilor bazati pe rezultat in performanta și productivitatea angajatilor	3.21
V	Competitivitatea angajatilor	2.89