

PANDEMIA COVID-19 ȘI PERFORMANȚA ORGANIZAȚIONALĂ

Marius-Teodor GRAMATICU

Departamentul Inginerie și Management, Ing., Doctorand, Facultatea de Design Industrial și Managementul Afacerilor, Universitatea Tehnică Gheorghe Asachi, Iași, România

*Autorul corespondent: Marius-Teodor GRAMATICU, marius-teodor.gramaticu@student.tuiasi.ro

Rezumat. Ceea ce la sfârșitul anului 2019 și începutul lui 2020 părea a fi o gripă sezonieră începută în Wuhan - China s-a dovedit a fi, prin rata de contagiozitate și mortalitate, o adevărată pandemie ce a atins întregul mapamond. Infecția cu SARS-CoV-2 a afectat nu numai populația lumii prin simptome, manifestările bolii și mai ales decese dar și economia globală ce a fost pusă în fața unei nemaiîntâlnite provocări. Efectele au început să se resimtă, nu știm încă care vor fi cele pe termen lung, putem doar să facem niște predicții. Vom trece în revistă, fără a avea pretenția de a epuiza subiectul, cum pandemia de Covid 19 a afectat performanța organizațională și nu numai.

Cuvinte cheie: pandemie, factori, criză, redresare

Introducere

Criza pandemică a "scuturat" aproape din temelii întreaga societate mondială. Unele piețe de desfacere considerate tradiționale au fost ori închise sau în cele mai multe cazuri grav perturbate. Industrii întregi de servicii, firme de renume din industria ospitalieră sau de transport aerian și terestru civil, dacă nu au intrat în colaps total cu siguranță au fost puternic afectate. Nici industriile producătoare de bunuri nu au stat foarte bine. Condițiile de lucru au fost radical schimbate începând cu oficiile autorităților și terminând cu micile ateliere de producție. Restricțiile sanitare impuse au încercat să ofere un mijloc de luptă împotriva răspândirii bolii. Întreg mediu de afaceri și nu numai a fost obligat să se adapteze situației, implementând la maxim, acolo unde a fost posibil, lucrul de la distanță, educația în cea mai mare parte s-a desfășurat on-line, digitalizarea a fost una din soluțiile pe care multe organizații a folosit-o cu succes. Este bine știut faptul că pentru atingerea obiectivelor unei companii la toate nivelurile și structurile sale un factor determinant este resursa umană iar îndeplinirea acestora constituie succesul acesteia cuantificat în performanța organizațională.

Noi factori ce pot influența performanța

Noile reguli în care activează economia de piață au generat și un mediu competițional aferent și implicit factori perturbatori ai pieței și a societății umane în ansamblul ei, forțând mediul de business să devină și mai competitiv. Companiile au fost nevoite să ceară angajaților săi standarde și mai înalte dar le-au obligat să conceapă metode noi pentru ridicarea și creșterea performanței activităților dar și să se alinieze cerințelor pieței încercând să reducă riscul de a diminua profitul sau de a se închide, transpunând astfel una din definițiile generale a performanței organizaționale ce ne spune ca atingerea în mod eficient a obiectivelor propuse iar cuantificarea acestora prin indicatorii de performanță aplicabili echipelor/departamentelor se pot aplica fiecărui angajat în parte. Prin creșterea calității rezultatelor, utilizarea eficientă și eficace a resurselor, motivația, creșterea capacităților și capabilităților dar și a cunoștințelor determină un nivel ridicat de performanță. Pe lângă acestea mai există și alți factori ce pot influența performanța. Pentru George Florin Militaru, în această perioadă criză sunt trei noi factori principali care influențează performanța, aceștia fiind: *CONCENTRAREA*, *COMUNICAREA* și *COLABORAREA* [1].

Factorii amintiți mai sus nu modifică sau schimbă principalii factori care influențează managementul performanțelor. Otilia Drăgan identifică și numește astfel:

Factori interni:

- a) capacitatea bugetului
- b) vechimea în munca
- c) experiența profesională
- d) evaluarea angajaților
- e) strategia organizațională

Factori externi:

- legislația în vigoare
- piața muncii
- condițiile economice [2]

Efecte pandemice

În încercarea de a opri răspândirea bolii, guvernele multor state de pe toate continentele au decretat ca măsură lockdown-ul total sau parțial, ceea ce a condus la perturbarea economiei globale iar un prim efect a fost întreruperea funcționării lanțurilor de aprovizionare însă măsura nu a fost menținută mult timp deoarece a fost evident că menținerea ei pe perioadă mai lungă ar perturba grav și aproape ireversibil procesele economice. Pentru a evita colapsul total, organizațiile din mai toate sectoarele au fost obligate să își reducă bugetele, dimensiunea activităților, unele ca să evite închiderea au fuzionat însă cine nu a reușit sau putut reacționa la timp a dispărut ca entitate.

Cea mai afectată de pandemia globală a fost lumea muncii – mare parte dintre I.M.M.-uri și omul de rând. Dincolo de boala în sine prin amenințarea sănătății populației, sistemele economice și sociale, bunăstarea milioane de oameni au fost afectate.

Un buletin informativ din 7 aprilie 2020 al Organizației Internaționale a Muncii arăta că măsurile de lockdown total sau parțial afectase la acea dată aproape 2,7 miliarde de muncitori, reprezentând aproximativ 81% din forța de muncă a lumii, că o serie de sectoare economice înregistrau pierderi catastrofale, care le amenința operațiunile și solvabilitatea, în special printre întreprinderile mai mici [3].

Pe baza Standardelor Internaționale a Muncii oferite de I.L.O.(Organizația Internațională a Muncii) s-au structurat patru piloni ca recomandare în lupta anti Covid-19:

Pilonul 1 - Stimularea economiei și angajare

- ✓ Politica fiscală activă
- ✓ Politica monetară ajustabilă
- ✓ Împrumut și sprijin financiar la anumite sectoare, inclusiv sectorul sănătății

Pilonul 2 - Sprijinirea întreprinderilor, locurilor de muncă și venituri

- ✓ Extinderea protecției sociale pentru toți
- ✓ Implementarea și menținerea locului de muncă
- ✓ Măsuri și scutiri financiare/fiscale și de altă natură pentru întreprinderi

Pilonul 3 - Protejarea lucrătorilor la locul de muncă

- ✓ Adaptarea condițiilor de lucru (de exemplu, munca la distanță)
- ✓ Prevenirea discriminării și excluderea
- ✓ Oferirea accesului la sănătate pentru toți
- ✓ Extinderea accesului la concediu plătit

Pilonul 4 - Bazându-se pe dialogul social pentru găsirea de soluții

- ✓ Întărirea capacității și rezistență ale organizațiilor patronale și ale lucrătorilor
- ✓ Consolidarea capacității guvernelor de gestionare a crizei
- ✓ Consolidarea dialogului social, colectiv, negocieri și relații de muncă

Evident că aceștia pot fi adaptați și modificați pentru specificul și posibilitățile fiecărei țări în parte.

La nivel global, redresarea pieței muncii din șocul pandemic a stagnat în 2021, puținele progrese înregistrându-se începând abia cu al patrulea trimestru al 2020, în ciuda reluării treptate a economiei globale [4].

Pentru a supraviețui, multe organizații s-au restructurat complet încercând ca modul lor de afaceri să fie mai eficient și mai fluid apelând la tehnologia informației și comunicațiilor ca instrument vital pentru a sprijini și susține afacerea.

Prin urmare, înțelegerea impactului pandemiei de COVID-19 asupra comportamentului consumatorilor este justificată din cauza dificultăților economice experimentate la nivel mondial, în care companiile caută modalități de a se adapta la momentul dificil și de a-și menține operațiunile la minimum. Înțelegerea schimbărilor în comportamentul consumatorilor poate sprijini corporațiile să se reorganizeze pentru a depăși acest moment și dificultățile impuse, pe lângă colaborarea pentru analize viitoare, care iau în considerare între ceea ce va reveni la starea de dinainte de pandemie și factorii care pot compune „noul” „normal”. Peste 100 de studii publicate în reviste de specialitate au încercat să identifice și să explice impactul pandemiei asupra stresului la locul de muncă, bunăstare, sănătate mintală a comportamentului consumatorului etc. din Europa dar și din alte continente și state, a economiei, companiilor și a angajaților [5] [6] [7] [8].

Măsuri la nivel european

Ca parte a unui răspuns amplu, la nivelul Uniunii Europene, a apărut Planul de Redresare și Reziliență iar obiectivul principal este de a atenua impactul economic și social al pandemiei de Coronavirus și de a face economiile și societățile europene mai durabile, mai rezistente și mai bine pregătite pentru provocările și oportunitățile ecologice și tranziției digitale.

Planul de Redresare și Reziliență este un instrument de recuperare temporară. Acesta permite Comisiei să strângă fonduri pentru a ajuta statele membre să pună în aplicare reforme și investiții care sunt în concordanță cu prioritățile Uniunii Europene și care abordează provocările identificate în recomandările specifice fiecărei țări din cadrul Uniunii Europene. Acesta ajută Uniunii Europene să-și atingă obiectivul de neutralitate climatică până în 2050 și pune Europa pe calea tranziției digitale, creându-se locuri de muncă și stimulând creșterea în acest proces.

Planul este structurat în jurul a șase piloni:

- ✓ tranziție ecologică;
- ✓ transformare digitală;
- ✓ coeziunea economică, productivitatea și competitivitatea;
- ✓ coeziunea socială și teritorială;
- ✓ reziliența în sănătate, economică, socială și instituțională;
- ✓ politici pentru generația următoare.

Pentru a beneficia de sprijinul P.R.R., statele membre ale Uniunii Europene și-au prezentat Planurile Naționale de Redresare și Reziliență Comisiei Europene. Fiecare plan stabilește reformele și investițiile care urmează să fie implementate până la sfârșitul anului 2026, iar statele membre pot primi finanțare până la o alocare convenită anterior [9].

Concluzii

În scurt timp, pandemia de COVID-19 a transformat comportamentul oamenilor, subminând firmele și afacerile și schimbând economia globală. A crescut exponențial comerțul electronic, parte din populație a cumpărat în panică, cererea de bunuri și în special de servicii a fost restrânsă iar sectoare întregi afectate.

Pandemia de COVID-19 a influențat condițiile de muncă a angajaților dar și nivelul de trai a oamenilor de pe toate continentele și le-a fost influențată atitudinile, sentimentele și performanța la locul de muncă. De asemenea au apărut schimbări evidente în volumul lor de muncă, dificultatea de lucru, venitul, contactul social, munca de acasă, îndeplinirea sarcinilor și angajamentul organizațional în timpul pandemiei dar și despre riscul de a fi infectați în timpul zilei de lucru. S-a aplicat la maximum posibil telemunca - lucrul de la distanță. Comerțul on-line a căpătat valențe maxime. S-a constatat creșterea utilizării aplicațiilor, adoptându-se trecerea la învățământul online ca alternativă în educație, a contat enorm securitatea datelor pe internet și a platformelor de marketing iar nivelul de lucru a firmelor de curierat a fost suprasolicitat. Distanțarea socială, inovarea, digitalizarea, redresare și reziliență nu au fost simple cuvinte ci imperative în această perioadă.

Referințe

1. G. F. Militaru, „Principalii-3-factori-care-influenteaza-performanta,” 24 Octombrie 2021. [Interactiv]. Available: <https://ro.linkedin.com/pulse/principalii-3-factori-care-influenteaza-performanta-militaru>. [Accesat 15 Februarie 2022].
2. Drăgan, „Care sunt cei mai importanti factori care determina cat si cum recompensam angajatii?,” 20 Iulie 2016. [Interactiv]. Available: <https://www.portal-resurseumane.ro/managementul-performantelor-147/care-sunt-cei-mai-importanti-factori-care-determina-cat-si-cum-recompensam-angajatii-14329.html>. [Accesat 17 Februarie 2022].
3. „COVID-19 and the world of work,” 7 Aprilie 2020. [Interactiv]. Available: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf. [Accesat 18 Februarie 2022].
4. „COVID-19 and the world of work. Updated estimates and analysis,” 27 Octombrie 2021. [Interactiv]. Available: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_824092.pdf. [Accesat 18 Februarie 2022].
5. J. P. & S. S. H. Jongsik Yu, „Impacts of the COVID-19 pandemic on employees’ work stress, well-being, mental health, organizational citizenship behavior, and employee-customer identification,” *Journal of Hospitality Marketing & Management*, vol. 30:5, pp. 529-548, 2021.
6. S. Gu, B. Slusarczyk, S. Hajizada, I. Kovalyova și Sakhbieva, „A. Impact of the COVID-19 Pandemic on Online Consumer Purchasing Behavior.,” *J. Theor. Appl. Electron. Commer. Res.*, vol. 16, p. 2263–2281, 2021.
7. Bausch, Milan, Graciola, Eberle și Bebbler, „THE COVID-19 PANDEMIC AND THE CHANGES IN CONSUMER HABITS AND BEHAVIOR,” *Revista Gestão E Desenvolvimento*, vol. 18(3), p. 3–25, 2021.
8. Z. Li, „Exploring the role of organizational slack in the COVID-19 pandemic: an empirical study of the manufacturing industry,” *Corporate Governance*, vol. 21, nr. 6, pp. 996-1010, 2021.
9. „Recovery and Resilience Facility,” [Interactiv]. Available: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/recovery-coronavirus/recovery-and-resilience-facility_en#national-recovery-and-resilience-plans. [Accesat 20 Februarie 2022]