

EVALUAREA EFICIENȚEI RESURSELOR UMANE LA ÎNTREPRINDERILE DE CONFECȚII DIN REPUBLICA MOLDOVA

Drd. Margareta VÎRCOLICI, UTM

It is known that manpower resources represent an important factor in ensuring of success of any, wich can sustain a competition wwith respect to other arganizations.

Asigurarea cu resurse umane este una dintre activitățile principale din domeniul managementului resurselor umane care preocupă fiecare organizație, indiferent de mărime, forma juridică, domeniul de activitate etc. Aceasta cu atât mai mult, cu cât a devenit mai acerbă concurența pe piața forței de muncă în vederea atragerii acelor persoane care au un nivel de pregătire profesională mai înalt. Doar este cunoscut faptul că resursele imane reprezintă un factor important în asigurarea succesului oricărei organizații, care să facă față concurenței în raport cu alte organizații.

Caracteristica sectorului de confecții.

Una dintre caracteristicile de bază ale industriei de confecții din Republica Moldova este asigurarea cu forța de muncă, deoarece procesul tehnologic de fabricare a confecțiilor cere o manoperă înaltă.

Actualmente, majoritatea întreprinderilor de confecții din Moldova activează în lohn. Lucrul în lohn presupune transferul unei părți importante a riscurilor asupra lucrătorilor, care depind de aceste locuri de muncă temporare în condițiile unei situații economice ce oferă puține alternative. Astfel, valoarea adăugată în industria vestimentației constituie aproape în exclusivitate munca, odată ce majoritatea firmelor este limitată în procesul de fabricare a vestimentației la etapele croire-coasere.

Eficiența joasă a utilizării resurselor umane în industria de confecții din R.Moldova este legată, după părerea noastră, de următoarele probleme:

- Persoanele încadrate în câmpul muncii sunt valorificate inadecvat, deoarece nivelul scăzut al remunerării muncii nu contribuie la punerea în valoare a factorului uman;
- Gradul de diferențiere a populației după venituri a depășit limitele

critice și a căpătat un caracter distructiv;

- Fenomenul sărăciei devine tot mai pronunțat și afectează substanțial procesul de creare și valorificare a factorului uman în societate;
- Efectul cumulativ al dezechilibrului de pe piața muncii amplifică insecuritatea locului de muncă.

În continuare, am evaluat eficiența managementului resurselor umane la câteva întreprinderi din sector. Pentru analiză s-au selectat următoarele întreprinderi:

- *SA Ionel* – liderul sectorului de confecții în Moldova, care activează pe piața republicii mai mulți ani. La acest capitol se referă și alte întreprinderi cu experiență, cum ar fi SA Tricon, SA Dana, SA Bălțeanca etc.;
- *SRL Gabiny, SRL Astroline, SA Faurarul și SA Codreanca* – întreprinderi mixte care lucrează numai în baza comenzilor în lohn. Actualmente, majoritatea fabricilor de confecții din țară sunt similare cu întreprinderile în cauză, de aceea acestea sunt, de asemenea, reprezentative pentru sectorul de confecții autohton.

Efectivul de personal. Un rol important în eficientizarea activității fabricilor de confecții din Republica Moldova îl are asigurarea cu resurse umane din punct de vedere cantitativ și calitativ.

În 2005, numărul angajaților în sector atingea circa 14 mii persoane, ceea ce constituia circa 10% din numărul total al personalului industrial-productiv pe republică. Cel mai mare număr de angajați îl au fabricile SA Ionel, SA Tricon, SRL Infinity Inc (conform datelor Ministerului

Industria și Infrastructurii al RM circa 60% din numărul total de personal pe industrie). Conform datelor din tabel, observăm că, pe parcursul anilor analizați, numărul mediu scriptic de personal a avut o tendință de creștere, deci, la fabricile de confecții se creează noi locuri de muncă și are loc o extindere a activității, desigur, în baza comenzilor în lohn.

Deși persistă tendințele de creștere a numărului de personal, *sectorul de confecții autohton se confruntă cu un neajuns drastic al forței de muncă, ceea ce este cauzat de mai multe motive, și anume:*

- Migrația masivă a populației, îndeosebi a femeilor în țările înalt dezvoltate (Italia, Spania, Portugalia etc.);
- Pregătirea slabă în domeniu a studenților, mai ales, în școlile de croitorie;
- Închiderea mai multor școli de croitorie, îndeosebi în regiunile rurale;
- Motivarea slabă a angajaților, mai ales la întreprinderile mici și mijlocii, precum și lipsa protecției sociale;
- Multe întreprinderi de confecții nou-deschise practică angajarea ilegală a angajaților, adică fără încheierea contractelor de muncă, completarea carnetului de muncă etc.;
- Condițiile de muncă, deseori, sunt neadecvate și nu permit organizarea procesului de producție la nivel înalt;
- Instabilitatea lucrului, ceea ce presupune dependența totală de comenzile clienților și întreruperea activității în lipsa acestora, fapt ce afectează salariul lunar al angajatului;

În pofida importanței pentru economia și situația locurilor de muncă din aceste țări, condițiile de muncă din industria de confecții sunt printre cele mai proaste și, din păcate, incomparabile cu cele din Asia, Africa și America Centrală. Unul dintre motivele care favorizează această situație este faptul că

peste 90% din forța de muncă este reprezentată de femei.

Printre consecințele acestei situații putem enumera:

- veniturile în această industrie sunt printre cele mai mici din întreaga economie;
- condițiile de muncă sunt precare în majoritatea cazurilor;
- se înregistrează frecvente încălcări ale drepturilor de muncă, în particular, ale drepturilor omului, în general;
- multe femei tinere își încearcă norocul și părăsesc țara în căutarea unei "vieți mai bune", dar lipsa oricăror cunoștințe referitoare la domeniul legislației muncii (ce înseamnă un contract de muncă legal, ce drepturi au, cui să se adreseze în caz de necesitate etc.), precum și lipsa, în foarte multe cazuri, a informațiilor privind locul și țara în care urmează să presteze o muncă, măresc la maximum riscul traficului de ființe umane.

Structura personalului. Este cunoscut faptul că eficiența activității unei întreprinderi este condiționată nemijlocit de calificarea potențialului uman, de nivelul de calificare și de pregătire, de comportamentul acestuia în raport cu sarcinile ce-i revin.

Forța de muncă se caracterizează prin dimensiunea cantitativ-numerică, dar mai ales prin cea calitativ-structurală, exprimată prin nivelul de instruire și formare profesională, potențialul creativ și inovațional, capacitatea de asimilare a noilor cunoștințe, starea de sănătate.

În anexa 1 s-au examinat caracteristicile personalului de la SA Ionel, SRL Gabiny, SA Faurarul și SA Codreanca după sex, studii și categoria de personal. Examinând datele se observă că la întreprinderile date (asemenea concluzii, în general, pot fi formulate și în baza altor întreprinderi de confecții din Republica Moldova) predomină colectivul feminin, pornind de la specificul ramurii.

În ce privește nivelul de studii, iarăși observăm un lucru specific ramurii, și anume

predominarea angajaților cu studii medii speciale, dat fiind faptul numărului mare al școlilor de croitorie ce activează pe piața serviciilor de instruire. Dar, după cum deja am menționat, la fabricile de confecții este înaltă ponderea și muncitorilor necalificați, ceea ce reduce potențialul întreprinderii.

Referitor la structura profesională, ponderea cea mai mare o au muncitorii și aceasta poate fi iarăși explicat prin particularitățile ramurii. Cu părere de rău, în întreprinderile noastre de confecții nu se duce evidența unei astfel de categorii de angajați ca *ucenicii*, care au un rol destul de important în sectorul de confecții.

O problemă pe care dorim să o menționăm este faptul că, la majoritatea fabricilor de confecții autohtone, mai ales la cele deschise recent și amplasate în regiunile rurale, se simte o lipsă acută de specialiști performanți în domeniul tehnologiei confecțiilor, cauzat fiind motivarea joasă a acestora, precum și pregătirea profesională slabă pe care o oferă instituțiile de învățământ specializate. În același context, mulți specialiști nu au posibilitatea de a se dezvolta, deoarece lucrul în lohn, când toată documentația tehnică este deja pregătită, livrată la fabrică și trebuie numai întocmai respectată, nu permite de a dezvolta potențialul specialistului și a ridica calificarea acestuia.

În *concluzie*, putem spune că structura personalului în cadrul fabricilor de confecții din Republica Moldova este foarte mult influențată de specificul ramurii, dar, în general are rezerve de îmbunătățire. În aceste

condiții, o importanță mare o capătă activitatea Departamentului de Resurse Umane, care trebuie să lucreze asupra perfecționării structurii personalului la fabricile de confecții autohtone.

Analiza motivării angajaților. În practică, eficiența managementului resurselor umane gravitează în jurul forței motivației. Acesta este factorul psiho-social ce determină realizarea performanței. A motiva oamenii în munca lor, înseamnă a le răsplăti bănește contribuția la progresul firmei – inițiativa, efortul și reușita – dar, mai ales, a dezvolta pentru ei înșiși *utilitatea cauzată de dimensiunea subiectivă a muncii*. Și pentru aceasta nu-i suficient să îmbunătățești câteva caracteristici vizibile ale muncii și recompensei, ci trebuie făcute unele progrese în reprezentările mentale cu privire la muncă, la firma în care aceasta se desfășoară și la produsele sale.

În această ordine de idei, este importantă gruparea regiunilor urbane și rurale după criteriul *motivare*. Conform estimărilor autorului, motivarea angajaților din sectorul de confecții în regiunile urbane este mai înaltă, de exemplu, o cusătoreasă în Chișinău are un salariu lunar de 1800-2000 lei, iar în timp ce una din Bălți – 1000-1200 de lei, cea din Orhei – 800-900 lei, iar din celelalte regiuni – încă mai puțin. Prin aceasta și se explică, în mare măsură, lipsa forței de muncă la fabricile de confecții amplasate în raioanele republicii.

În continuare, prezentăm date referitoare la salariul mediu lunar pe întreprinderile de confecții din Republica Moldova.

Tabelul 1

Dinamica salariului mediu lunar la întreprinderile de confecții din Republica Moldova

Întreprinderea	2002	2003	2003/2002, %	2004	2004/2003, %	2005	2005/2004, %
SA Ionel	966,4	1282,9	132,8	1692,2	131,9	1850,7	109,4
SRL Infinity Inc.	672,3	853,4	126,9	1083,3	126,9	1230,0	113,5
SA Tricon	559,7	936,5	167,3	1566,8	167,3	1710,7	109,2
SA Bălțeanca	1109,3	997,4	89,9	787,9	79,0	950,0	120,6
SA Dana	474,9	645,1	135,8	876,0	135,8	1100,1	125,6
SA Codreanca	530,3	674,5	127,2	855,3	126,8	1150,0	134,5
SA Diana	466,7	500,0	107,1	534,7	106,9	670,3	125,4

ECONOMIE GENERALĂ

SA Flautex	520,7	769,7	147,8	1127,6	146,5	1400,0	124,2
SA Fantezia	336,6	443,2	131,7	500,7	113,0	701,4	140,1
SA Centrul de Modă	729,9	801,0	109,7	874,9	109,2	910,7	104,1
SA Tezaur	352,5	454,5	128,9	581,3	127,9	605,5	104,2
SA Stil	490,9	693,7	141,3	989,5	142,6	1025,3	103,6
SA Artizana	375,0	732,9	195,4	1433,1	195,5	1650,7	115,2
SA Scop	211,2	389,3	184,3	522,5	134,2	585,7	112,1
SA Speranta	427,3	340,0	79,6	270,6	79,6	325,7	120,3
SA Floreșteanca	331,3	356,7	107,7	388,7	109,0	750,7	193,1
SA Faurarul	360,0	554,5	154,0	863,9	155,8	1245,7	144,2

Sursa: Ministerul Industriei și Infrastructurii al Republicii Moldova

Ca punct final, se poate aprecia că schimbarea locului managementului resurselor umane atât sub aspect structural, prin introducerea acestuia în sistemul indicatorilor de eficiență, cât și practic, prin utilizarea rezervelor care există în acest sens în oricare dintre activitățile productive, va

trebui să reprezinte punctul central în construirea strategiilor viitoare ale întreprinderilor de confecții autohtone, pentru a atinge performanță într-o competiție deschisă, la care obligă economia de piață.

Bibliografie:

1. Bîrcă A. *Managementul resurselor umane*, Chișinău: ASEM, 2005.
2. Datele întreprinderilor de confecții.
3. Datele Ministerului Industriei și Infrastructurii al Republicii Moldova.