

DIAGNOSTICUL INSTRUIRII ȘI DEZVOLTĂRII PROFESIONALE A PERSONALULUI ÎN REPUBLICA MOLDOVA

L.Sava

Universitatea Tehnică a Moldovei

INTRODUCERE

În condițiile exploziei informaționale, ale educației permanente și ale eforturilor pentru continuă înnoire, instruirea și dezvoltarea profesională a personalului, ca proces general de acumulare de cunoștințe din toate domeniile ce se conturează, trebuie să reprezinte un element cheie al activității oricărei organizații. Economia concurențială impune exigențe sporite față de problemele instruirii și dezvoltării profesionale a personalului. Se insistă foarte mult pe creșterea eficienței acestei preocupări, mai ales în ultimii ani, și ca atare trebuie depuse eforturi pentru ca procesul respectiv să nu fie formal, ci de înaltă calitate și să contribuie la realizarea scopurilor organizaționale.

1. CARACTERISTICI DEFINITIVII ALE INSTRUIRII ȘI DEZVOLTĂRII PROFESIONALE

În accepțiunea legislației RM, prin formare profesională continuă se înțelege orice proces de instruire în cadrul căruia un salariat, având deja o calificare sau o meserie, își completează cunoștințele profesionale prin aprofundarea cunoștințelor într-un anumit domeniu al specialității de bază sau prin deprinderea unor metode sau procedee noi aplicate în cadrul specialității respective. Prin formare tehnică se înțelege orice sistem de instruire prin care un salariat însușește procedeele de aplicare în procesul muncii a mijloacelor tehnice și tehnologice. Potrivit CM al Republicii Moldova, angajatorul este obligat să creeze condițiile necesare și să favorizeze formarea profesională și tehnică a salariaților care urmează instruirea în producție, se perfecționează sau studiază în instituții de învățământ, concomitent cu îndeplinirea sarcinilor și obligațiilor la locul de muncă. În cadrul fiecărei organizații, managementul superior al acesteia, de comun acord cu reprezentanții salariaților, întocmește și aprobă planurile de instruire profesională continuă.

Condițiile, modalitățile și durata instruirii profesionale, drepturile și obligațiile părților, precum și volumul mijloacelor financiare alocate în acest scop, în mărime de cel puțin 2% din fondul de salarizare al organizației, se stabilesc în contractul colectiv de muncă sau convenția colectivă.

Instruirea profesională a salariaților poate fi realizată în urma încheierii unui contract de formare profesională între angajator și salariat. În acest sens, pot fi aplicate trei tipuri de contracte de formare profesională:

- **contract de calificare profesională;**
- **contract de ucenicie;**
- **contract de formare profesională continuă .**

Luând în considerație importanța instruirii profesionale continue a angajaților, instituțiile guvernamentale abilitate în acest domeniu, inclusiv ANOFM, în diferite documente cu caracter legislativ și normativ, au menționat necesitatea efectuării investițiilor în creșterea calității forței de muncă, ca parte componentă a dezvoltării resurselor umane, punând accentul pe mai multe aspecte:

În primul rând, restabilirea și dezvoltarea sistemului de instruire internă a personalului, inclusiv la locurile de muncă, precum și crearea condițiilor pentru autoinstruire.

În al doilea rând, garantarea dreptului fiecărei persoane adulte de a utiliza o formă de instruire profesională, alta decât cea dobândită prin formare inițială.

În al treilea rând, dezvoltarea serviciilor prestate de structurile de angajare în câmpul muncii pentru instruirea profesională a persoanelor neangajate, susținerea și organizarea instruirii prealabile a angajaților, amenințați de riscul concedierii în cazul disponibilizărilor.

În al patrulea rând, dezvoltarea sistemului de instruire continuă, orientat spre reproducerea, menținerea și perfecționarea forței de muncă.

Necesitatea efectuării investițiilor în instruirea și dezvoltarea profesională a resurselor umane se regăsește și în Strategia națională privind politicile de ocupare a forței de muncă pe anii 2007 – 2015, aprobată prin Hotărârea Guvernului RM nr. 605 din 31 mai 2007. Totodată, prin Hotărârea Guvernului nr. 1224 din 9.11.2004 a fost aprobat regulamentul cu privire la organizarea formării profesionale continue, având ca obiective următoarele:

- facilitarea integrării sociale ale persoanelor în concordanță cu aspirațiile profesionale și cu necesitățile pieței muncii;
- instruirea resurselor umane capabile să contribuie la creșterea competitivității forței de muncă;
- crearea unor condiții favorabile pentru dezvoltarea și realizarea maximă a potențialului intelectual și creativ al personalității;

- actualizarea cunoștințelor și perfecționarea pregătirii profesionale în ocupația de bază, precum și în ocupații înrudite;
- însușirea unor cunoștințe avansate, metode și procedee moderne necesare îndeplinirii sarcinilor de muncă [6; 2].

În vederea realizării obiectivelor propuse este necesar, în primul rând, adaptarea programelor de formare profesională la cerințele unei societăți în continuă schimbare. În al doilea rând, se impune mobilizarea și valorificarea tuturor mijloacelor de informare disponibile în limitele instituționale și noninstituționale.

Instruirea și dezvoltarea profesională a angajaților sunt percepute ca absolut necesare mai mult la nivel individual, de cei care își doresc un loc de muncă mai bun sau o carieră de succes. Pentru această categorie de persoane, timpul aprecierilor făcute după numărul diplomelor sau atestatelor a trecut, deși acestea au importanța lor. Persoanele respective știu că evaluarea candidaților este realizată în prezent după eficiența dovedită la locul de muncă, fapt pentru care încearcă să acumuleze un anumit bagaj de informații și competențe care să le mențină la standardele cerute de piață. Un program de instruire va da rezultate numai dacă se bazează pe o analiză atentă a necesităților unei organizații, or este puțin probabil ca angajații, abordând cariera în mod individual, să poată obține mai mult decât performanțe de ordin personal.

Incidența acestui mod de abordare a instruirii profesionale a devenit tot mai mare în ultimul timp, deoarece majoritatea managerilor superiori ai organizațiilor autohtone continuă să rămână în tiparele vechi de gândire, considerând că instruirea este un cost suplimentar în cazul concedierii unui angajat.

2. ANALIZA INSTRUIRII ȘI DEZVOLTĂRII PROFESIONALE ÎN RM

Conducătorii organizațiilor autohtone sunt preocupați mai mult de felul în care vor reuși să supraviețuiască în următoarele luni, ci nu cum să ridice nivelul profesional al angajaților în viitorii ani. Afecțați de starea de incertitudine economică, micii întreprinzători nu văd rostul trimiterii angajaților la instruire profesională, iar reprezentanții organizațiilor publice, care continuă să asigure un minim de instruire în virtutea fondurilor alocate de la buget, nu sunt preocupați de rezultate. Cu toate acestea, constatăm că organizațiile din Republica Moldova efectuează investiții în instruirea și dezvoltarea profesională a resurselor umane. Făcând o analiză în dinamică a activității de instruire profesională a resurselor umane observăm că numărul persoanelor care au urmat programe de instruire profesională este în creștere. În figura 1 este prezentată evoluția

instruirii personalului în ansamblu, cât și pe categorii de angajați, în perioada 2001 – 2006.

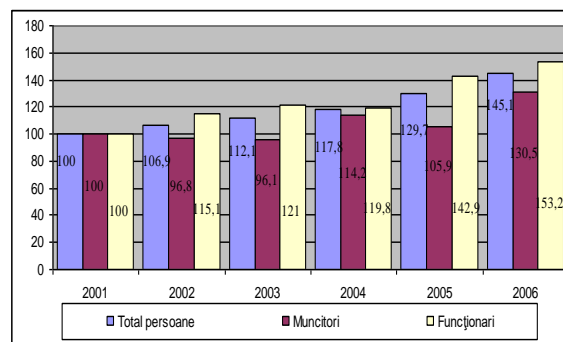


Figura 1. Nivelul instruirii personalului raportat la anul 2001.

Sursa: Elaborat de autor în baza datelor BNS

Potrivit figurii nr.1, anul 2001 a fost luat ca an de bază în care, atât numărul persoanelor cât și a muncitorilor și funcționarilor a fost egalat cu 100%. Dacă analizăm nivelul persoanelor instruite, constatăm că acesta a crescut de la 100,0% în anul 2001 până la 145,1% în anul 2006. La fel, putem observa nivelul de creștere a persoanelor instruite, atât în cazul muncitorilor cât și a funcționarilor, însă ritmul de creștere a persoanelor instruite în rândul muncitorilor este cu mult mai lent față de cel al funcționarilor. În perioada 2001 – 2006, nivelul de instruire al muncitorilor a crescut de la 100% până la 130,5%, în timp ce al funcționarilor a crescut de la 100% până la 153,2%. Aceasta ne permite să constatăm că organizațiile acordă mai multă prioritate la instruire funcționarilor, deoarece în condițiile de restructurare a organizațiilor, anume managerii și specialiștii sunt persoanele care trebuie să implementeze ineditul în organizații, însă nici muncitorii nu trebuie trecuți pe planul secund. Această abordare din partea organizațiilor ar putea avea efecte negative asupra evoluției ulterioare a acestora, deoarece anume muncitorii sunt acei angajați care participă nemijlocit la realizarea producției de bază.

Analizând evoluția nivelului persoanelor instruite în sectoarele economiei naționale, constatăm cu ușurință că acesta a avut tendințe de creștere, practic, în toate sectoarele, cu excepția agriculturii, ceea ce ne înclină să menționăm că managerii superiori ai organizațiilor încep să conștientizeze importanța instruirii profesionale pentru realizarea succesului organizațional. Deși, numărul persoanelor instruite în perioada 2001 – 2006 este în creștere este relevant de a vedea cum acesta se raportează la numărul total al salariaților din economia națională.

În tabelul nr.1 este arătată ponderea persoanelor instruite în totalul salariaților pe domenii de activitate în perioada 2001 – 2006. Din informația prezentată în tabelul 1, observăm că ponderea

Tabelul 1. Ponderea persoanelor instruite în totalul salariaților pe domenii de activitate în perioada 2001–2006.

Domenii de activitate	Anii					
	2001			2006		
	Salariați, (persoane)	Persoane instruite, (persoane)	Ponderea persoanelor instruite în totalul salariaților, %	Salariați, (persoane)	Persoane instruite, (persoane)	Ponderea persoanelor instruite în totalul salariaților, %
Total	696800	36171	5,19	641500	52485	8,18
Agricultură	165700	526	0,31	92300	225	0,24
Industrie	125800	11357	9,02	122800	12297	10,01
Construcții	18800	555	2,95	20500	1605	7,83
Comerț	35000	458	1,31	44400	3009	6,78
Hoteluri și restaurante	5400	26	0,48	8200	437	5,33
Transporturi și comunicații	47600	5151	10,82	48100	9081	18,88
Activități financiare	8000	2173	27,16	11100	4168	37,55
Tranzacții imobiliare	26200	1511	5,77	29100	2778	9,55
Administrație publică	50700	2558	5,04	57600	4914	8,53
Învățământ	122300	6714	5,49	124600	5788	4,64
Sănătate și asistență socială	67400	4892	7,26	62200	7497	12,05
Alte activități	31900	250	0,78	35600	686	1,93

Sursa: Elaborat de autor în baza datelor BNS.

persoanelor instruite în totalul salariaților în ansamblu pe economia națională este în creștere. Dacă în anul 2001 ponderea persoanelor instruite în totalul salariaților a fost de 5,19%, atunci în anul 2006 aceasta a ajuns până la 8,18%. Ponderea cea mai mare a persoanelor instruite în totalul salariaților se observă în domeniul financiar, aceasta crescând de la 27,16% în anul 2001 până la 37,55% în anul 2006. Motivația managerilor superiori din organizațiile care prestează activități financiare este determinată de situația economico-financiară destul de bună a acestora, dar și de conștientizarea faptului că rezultatele instruirii profesionale a condus la îmbunătățirea mai multor indicatori organizaționali. De asemenea, un salt considerabil în domeniul instruirii și dezvoltării profesionale a personalului l-au făcut și organizațiile din domeniul transporturilor și comunicațiilor. Ponderea persoanelor instruite în totalul salariaților a crescut de la 10,82% în anul 2001 până la 18,88% în anul 2006. În afară de aceste două ramuri ale economiei naționale, există și alte ramuri în care ponderea persoanelor instruite în totalul salariaților depășește nivelul economiei naționale și anume industrie – 9,02% față de 5,19% în anul 2001 și 10,01% față de 8,18% în anul 2006 și tranzacții imobiliare – 5,77% față de 5,19% în anul 2001 și 9,55% față de 8,18% în anul 2006. Cât privește celelalte ramuri ale economiei ce aparțin sectorului real, ponderea persoanelor instruite în totalul salariaților se află sub nivelul stabilit pe economie în ansamblu.

Situația cea mai alarmantă o constatăm în

agricultură. Cu toate că ponderea persoanelor instruite în totalul salariaților este destul de mică, aceasta are tendința de reducere. Dacă în anul 2001, ponderea persoanelor instruite în totalul salariaților a fost de 0,31%, apoi în anul 2006 aceasta s-a redus până la 0,24%. Situația financiară precară prin care trece agricultura Republicii Moldova reduce considerabil posibilitățile organizațiilor agricole de a investi în potențialul uman. Pentru a obține performanțe în agricultură nu trebuie să ne bazăm doar pe factorii climaterici care afectează direct această ramură de activitate, dar trebuie să luăm în considerație introducerea unor noi metode de muncă care ar spori productivitatea muncii și ar îmbunătăți rezultatele financiare ale organizațiilor agricole. Însă, aplicarea unor metode noi de muncă în agricultură este posibilă doar dacă dispunem de personalul corespunzător din punct de vedere profesional, ceea ce foarte rar se întâmplă, în prezent, în agricultura din Republica Moldova.

Având în vedere faptul că cunoștințele profesionale ale angajaților, o dată cu trecerea timpului, își mai pierd din valoare ca rezultat al dezvoltării societății, mai ales în societatea informațională când schimbările sunt destul de rapide, este necesar ca aceștia să urmeze periodic anumite programe de instruire profesională pentru a face față noilor cerințe. Însușirea unui program de instruire profesională o dată la cinci ani oferă angajatului oportunități de creștere profesională și, totodată, realizarea mai eficientă a sarcinilor de muncă. Instruirea profesională la un interval de

cinci ani oferă posibilitatea, cel puțin, ca întregul personal al organizației să participe la programe de instruire. Cu regret, rezultatele obținute în tabelul nr.1 ne demonstrează că doar angajații din domeniul activităților financiare și a celor din transporturi și comunicații pot beneficia de programe de instruire la un interval de cinci ani, în medie. Pentru angajații din industrie și tranzacții imobiliare, aceasta se întâmplă o dată la zece ani, pentru cei din construcții – o dată la cincisprezece ani. Pentru celelalte domenii de activitate situația este și mai dificilă. Spre exemplu, în agricultură s-ar putea ca angajatul pe durata desfășurării activității profesionale să nu participe nici la un program de instruire profesională.

Un aspect important al activității de instruire profesională ține de durata programelor de instruire. În cazul dat organizațiile pot aplica sau solicita din partea prestatorilor de servicii educaționale programe de instruire cu diferite durate, de la câteva zile până la un an și mai mult chiar. Instruirea muncitorilor și a specialiștilor în vederea realizării mai eficiente a sarcinilor de muncă, programele de instruire cel mai frecvent utilizate sunt cele de scurtă durată (1–2 săptămâni), iar în cazul introducerii unor tehnologii noi sau a unor noi metode de muncă, durata programelor de instruire este cu mult mai mare. Potrivit datelor statistice, numărul funcționarilor care au participat în programe de instruire profesională a crescut de la 23216 persoane în anul 2001 până la 35571 persoane în anul 2006. În ceea ce privește structura funcționarilor în funcție de durata programelor de instruire, aceasta este prezentată în figura nr. 2.

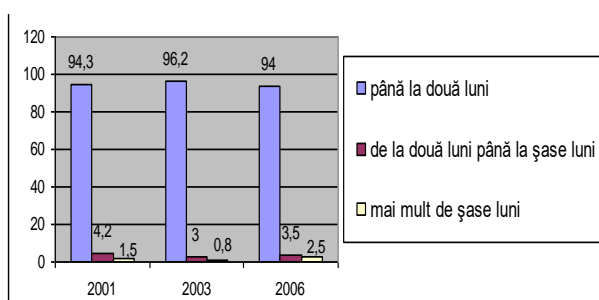


Figura 2. Structura funcționarilor instruiți în funcție de durata programului de instruire

Sursa: Elaborată de autor în baza datelor statistice.

Programele de instruire cu o durată de până la două luni sunt cel mai frecvent aplicate și, totodată, s-au dovedit a fi destul de eficiente, deoarece participanții la instruire însușesc doar acel material de care au nevoie imediat în activitatea profesională. Programele de instruire profesională cu o durată mai mare de șase luni sunt aplicate atunci când este vorba de introducerea unor schimbări substanțiale în activitatea organizației.

Un alt aspect nu mai puțin important legat de instruirea profesională se referă la locul unde au loc cursurile de instruire. În tabelul nr.2 este prezentată

informația privitor la locul desfășurării programelor de instruire de către funcționari în perioada 2004 – 2006. După cum se observă din tabelul nr. 2, instruirea profesională a salariaților se desfășoară, cel mai mult, în cadrul unității sau în instituțiile de

Tabelul 2. Repartizarea funcționarilor după locul desfășurării programelor de instruire.

Locul desfășurării	2004	2005	2006
Total funcționari instruiți din care:	27822	33174	35571
- în cadrul organizației	8326	11854	11701
- în instituții de învățământ din republică	15845	17240	16905
- din străinătate,	1972	1971	2678
inclusiv în statele CSI	640	508	807

Sursa: BNS

învățământ din republică. Considerăm că datele statistice sunt incomplete deoarece nu oferă informații referitor la desfășurarea programelor de instruire în cadrul centrelor specializate private de instruire care încep să se dezvolte în RM. Cu toate acestea, organizațiile sunt acelea care alocă cele mai multe mijloace financiare pentru instruirea personalului. În tabelul 3 sunt prezentate proveniența surselor financiare alocate pentru instruirea personalului în perioada 2001 - 2006.

Tabelul 3. Proveniența surselor financiare aferente instruirii profesionale.

Sursele de finanțare	2001		2003		2006	
	mii lei	%	mii lei	%	mii lei	%
Total	20245,3	100	26305,5	100	55866,7	100
inclusiv din contul:						
întreprinderii	17617,3	87,0	21187,9	80,5	48112,7	86,1
bugetului republican	369,1	1,8	778,5	3,0	2300,1	4,1
bugetului local	1886,8	9,3	4129,6	15,7	4085,4	7,3
altor surse	372,1	1,9	209,5	0,8	1368,5	2,5

Sursa: BNS

Așadar, întreprinderile sunt acelea care contribuie cel mai mult cu mijloace financiare pentru instruirea personalului. Mai bine de 85% din mijloacele financiare alocate în acest scop sunt din partea întreprinderilor. Sursele financiare alocate din bugetul republican și cel local sunt direcționate spre instruirea personalului din administrație publică, învățământ, sănătate și asistență socială.

După cum cunoaștem, sursele financiare alocate instruirii și dezvoltării profesionale a personalului de către organizațiile autohtone sunt insuficiente. Potrivit studiului - „Relațiile de muncă în Republica Moldova din perspectiva companiilor” - cauzele pentru care managerii superiori nu alocă suficiente mijloace financiare sunt multiple (fig. 3).

Cauza principală pentru care organizațiile nu alocă suficiente mijloace financiare pentru instruirea profesională este determinată de situația financiară dificilă a organizației – 38,5%, după care

urmează orientarea surselor financiare spre alte domenii de activitate ale organizației 30,7%.

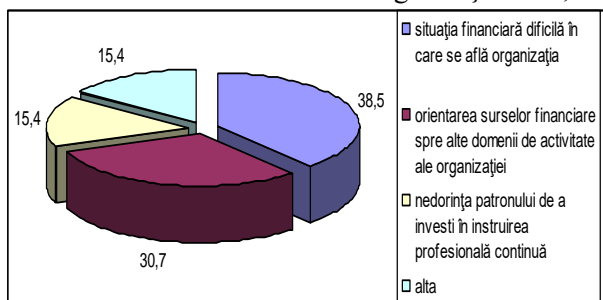


Figura 3. Cauzele care determină insuficiența surselor financiare pentru instruirea angajaților.

Sursa: preluat după [1;15].

Datele statistice ne-au arătat că instruirea profesională a angajaților se face, în mare măsură, în Republica Moldova. Prin urmare, putem constata că în RM există o piață de prestare a serviciilor de instruire profesională continuă, dar care se află abia la început. Același studiu face o apreciere a pieței educaționale în domeniul instruirii profesionale continue (fig. 4).

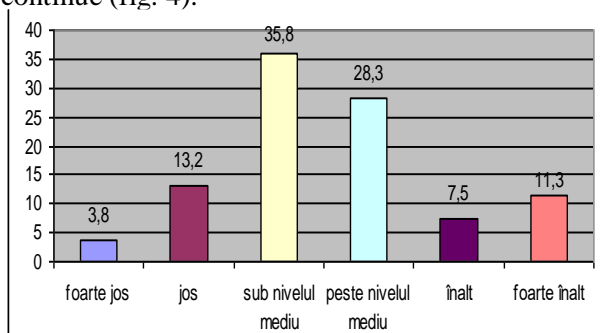


Figura 4. Nivelul de dezvoltare a pieței educaționale în domeniul instruirii profesionale continue. Sursa: preluat după [1;16].

Figura în cauză permite să constatăm că nivelul de dezvoltare a pieței educaționale în domeniul instruirii profesionale continue lasă de dorit. Mai bine de 50% din organizațiile respondente apreciază piața educațională în domeniul instruirii profesionale continue sub nivelul mediu. Aceasta ne permite să constatăm că în domeniul dat mai este mult de lucru până se va ajunge la un nivel de dezvoltare adecvat, astfel încât organizațiile să aibă mai multă încredere în programele de instruire oferite de centrele specializate de instruire. Nivelul de dezvoltare al pieței educaționale în domeniul instruirii profesionale continue poate fi determinat și prin calitatea programelor de instruire profesionale oferite de centrele specializate de instruire din Republica Moldova (fig.5). Diagrama demonstrează faptul că nivelul calitativ al programelor de instruire profesională continuă oferite de centrele specializate lasă de dorit. Aceasta ne permite să constatăm că organizațiile sunt mai mult nemulțumite decât mulțumite de calitatea programelor de instruire propuse de centrele

specializate. În acest caz, centrele specializate în instruirea profesională continuă trebuie să pornească, în procesul de elaborare a programelor de instruire, de la cerințele sau doleanțele organizațiilor client, identificând, totodată, care sunt problemele cu care acestea se confruntă.

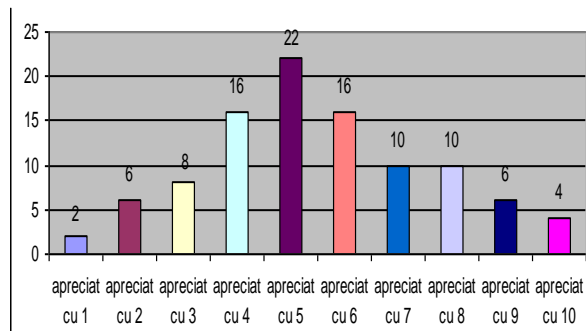


Figura 5. Evaluarea calității programelor de instruire profesională oferite de centrele specializate de instruire. Sursa: preluat după [1;16].

CONCLUZII

Făcând o generalizare asupra activității de instruire și dezvoltare profesională a personalului în Republica Moldova putem concluziona următoarele:

- nu există o viziune strategică la nivelul managementului organizației privind instruirea și dezvoltarea profesională a personalului;
- nu există o strategie în domeniul resurselor umane care să facă legătura între dezvoltarea afacerilor și performanțele salariaților;
- subdiviziunile de resurse umane sunt slab susținute de managementul superior în ceea ce privește instruirea profesională a salariaților;
- cele mai multe din organizațiile autohtone nu au fonduri pentru instruirea personalului, iar în cazurile în care au, sumele alocate sunt foarte mici.

Bibliografie

1. **Bîrcă, A., Gamanjii A.** Relațiile de muncă în Republica Moldova din perspectiva companiilor. Rap. Sect. în cadrul proiectului „Advancing Social Responsibility and Launching Global Compact in Republic of Moldova”, Expert Grup, 2007.
2. **Burlacu, N., Cojocaru, V.** Management (manual), Editura ASEM, Chișinău, 2000.
3. **Ciotea, F., Rus, M., Coșa, L.** Managementul performant al resurselor umane, Centrul regional de management și dezvoltare, 2001.
4. **Chișu, V.** Manualul specialistului în resurse umane, Casa de editură IRECSO, București, 2002.
5. **Descy, P., Tessaring, M.** The value of learning, Evaluation and impact of education and training, Ed. Office for official publication of the European Communities, Luxemburg, 2006.
6. www.jurist.md

Recomandat spre publicare: 17.04.2008