

ROLUL MANAGEMENTULUI RESURSELOR UMANE IN CADRUL ORGANIZATIILOR DE CONSTRUCTIE

Autor: Dumitru CARAMAN

Conducător științific: lect, sup. Maria Liliana MARIAN

Rezumat : În cadrul unor schimbări profunde ale epocii noastre ce țin de introducerea și utilizarea unor noi metode, principii și tehnologii, însoțite de noi forme de organizare a muncii, factorul uman a devenit un factor prețios și strategic pentru orice organizație. Importanța ființei umane în conducerea cu succes a unei afaceri e cea care face din managementul resurselor umane (MRU) un set de competențe, deprinderi și atitudini esențiale pentru toți managerii.

Unul din vestiții specialiști în domeniul managementului resurselor umane Manolescu A. sublinia faptul că „dintre toate funcțiile întreprinderii, funcția de personal este probabil cea, care a cunoscut evoluția cea mai spectaculoasă și cea mai permanentă în decursul ultimilor zece ani. Această evoluție va continua și în viitor, referindu-se atât la conținutul funcției, cât și la profilul oamenilor care o exercită”.

Cuvinte-cheie: Managementul resurselor umane; administrarea personalului; managementul personalului; conducerea activitatilor de personal; functia de personal; mediul organizatiei; activitati strategice; activitati operationale; recrutarea personalului; selectia personalului; planificarea resurselor umane; managementul carierei; evaluarea performantelor.

„Managementul resurselor umane” este un termen relativ recent, mai modern, pentru ceea ce s-a numit tradițional: „administrarea personalului”, „relațiile industriale”, „conducerea activităților de personal”, „dezvoltarea angajaților”, „managementul personalului” etc. Într-o definiție mai generală Managementul resurselor umane reprezintă managementul strategic și operațional al întreprinderii, care se concentrează asupra activităților de asigurare, menținere și folosire eficientă a personalului firmei în concordanță cu nevoile organizației și condițiile mediului economic și social în care aceasta funcționează.

Teoria managementului resurselor umane propune practicienilor algoritmul științific de derulare a conducerii personalului în cadrul unei organizații. Acest algoritm științific, care reprezintă o consecutivitate bine determinată de activități ale MRU, precum și principii, metode și tehnici manageriale, este elaborat de către cercetători în management în urma depistării, grupării și analizei minuțioase a problemelor cu care se confruntă practicienii în domeniul conducerii personalului.

Misiunea funcției de personal constă în punerea la dispoziția întreprinderii a resurselor umane necesare, sub dubla restricție a unei funcționări armonioase și eficiente a ansamblului uman și a respectării dorinței de echitate, securitate și dezvoltare individuală a fiecărui membru. Funcția de personal, alături de capacitățile de producție, aprovizionare și sisteme de distribuție, de echipele de vânzare, de finanțe și contabilitate, interacționează în cadrul activității curente a organizației. Aceste procese pot fi influențate de schimbările survenite în sistemul politic, social, economic și tehnologic. Influențele mediului extern al întreprinderii determină un proces continuu de adaptare, de schimbare, proces impus de necesitatea creșterii permanente a performanței acesteia. În cadrul acestui proces, funcția de personal tinde să dețină rolul primordial; personalul este acela care trebuie să ia decizii referitoare la aspectele materiale, financiare, tehnologice, pentru bunul mers al organizației; el reprezintă factorul critic în efortul de creștere a productivității și performanței muncii.

Resursa umană a organizației este adesea denumită "cel mai valoros activ", deși nu apare în evidențele contabile. Succesul organizației depinde însă de modul în care membrii săi pun în practică obiectivele acesteia; de aceea capacitățile și calitatea resurselor umane sunt definitorii pentru rezultatele organizației. Dar a lucra cu oamenii presupune a ține cont de sensibilitățile și caracteristicile emoționale ale fiecărui individ. Oamenii au ambiții și năzuințe, au nevoie de o măsură a rezultatelor lor și au o complexitate de nevoi. Există o serie de termeni ce descriu activitatea ce se desfășoară pentru a ajuta organizația să-și folosească la întreaga capacitate resursele umane. Cel mai utilizat termen în prezent este cel al "managementului resurselor umane". Acest concept se referă la trei aspecte legate de resursele umane: utilizarea resurselor umane; motivarea resurselor umane; protecția resurselor umane. Decenii la rând, activitatea de personal a fost asimilată cu managementul resurselor umane, dar de fapt ea este doar o parte a acestuia, managementul resurselor umane implicând o abordare mai complexă a activității. Practic, este vorba despre o trecere progresivă de la activitatea de personal la conducerea resurselor umane, ca urmare a

influenței unor factori de natură economică, sociologică, tehnologică, demografică. Acești factori *variază* de la țară la țară, de la o organizație la alta. Conducerea resurselor umane, ca funcție specializată a managementului, este responsabilă de desfășurarea a trei mari categorii de activități: activități strategice, activități de consultanță și activități operaționale.

Activitățile strategice constau în formularea, propunerea și obținerea aprobării pentru politicile și strategiile de personal ale organizației, precum și în înțelegerea și anticiparea consecințelor schimbărilor, inclusiv în ceea ce privește comportamentul uman. Aceste activități revin directorului de resurse umane.

Activitățile de consultanță au rolul de a acorda asistență în cadrul organizației. Se referă, în special, la asistența ce trebuie acordată celorlalți manageri în rezolvarea problemelor legate de personal. Consultanții pot oferi informații cu privire la planificarea necesarului de forță de muncă, pot furniza aprecieri referitoare la impactul asupra organizației al unor modificări în legea salarizării, pot oferi sugestii cu privire la dezvoltarea conducerii, la antrenarea și motivarea angajaților etc.

Activitățile operaționale revin administratorilor de personal. Rolul lor este justificat de faptul că deciziile referitoare la angajați implică o mare varietate de proceduri și o documentație amplă. O schimbare relativ minoră a politicii determină revizuirea multor documente. De regulă însă, administratorii de personal se ocupă de aspecte de rutină, fiind însărcinați cu gestionarea detaliilor activității de conducere a resurselor umane: elaborarea fișelor de post, înregistrarea personalului, elaborarea procedurilor privind disciplina etc. Unele activități de conducere a resurselor umane vizează toate cele trei tipuri de specialiști în domeniul personalului. De exemplu, recrutarea face obiectul unei politici elaborate la nivelul firmei, în concordanță cu strategia firmei; însă pot apărea unele particularități ale recrutării, în funcție de compartimentul vizat: marketing, producție, vânzări, contabilitate etc. Aici intervine rolul consultantului de a evidenția aceste particularități. Dar tot recrutarea implică un mare volum de muncă legat de organizarea ei: stabilirea unui eventual număr minim de candidați în vederea selecției, anunțurile de recrutare, organizarea interviurilor etc. Toate aceste sarcini revin administratorilor de personal. Sintetizând, putem spune că principalele zone asociate cu managementul resurselor umane sunt: relațiile management-sindicate și negociere; instruire-dezvoltare; identificarea necesarului de instruire și propunerea de soluții de instruire; analiza posturilor - sarcini, relații de subordonare, rezultate așteptate, criterii de măsurare a performanței și standarde de performanță; managementul recompenselor - evaluarea posturilor, proiectarea și implementarea sistemului de plată și a pachetului de beneficii, a schemei de bonificații și recompense; planificarea resurselor umane și acoperirea nevoilor, prin recrutarea și selecția de personal; managementul carierei, inclusiv evaluarea performanțelor individuale; activități de consultanță – oferirea de sfaturi și opinii profesionale conducătorilor întreprinderii referitoare la aspecte și incidente rezultate din activitatea zilnică; relații de muncă – procedurile disciplinare și coercitive, comunicare; politică – definirea și implementarea politicilor cu ajutorul cărora activitățile menționate mai sus sunt puse în practică.

Concluzie:

"Orice aspect din activitatea unei firme este determinat de competență, motivație și eficiență în organizarea personalului. Dintre toate sarcinile managementului, conducerea componentei umane este cea mai importantă deoarece de ea depinde cât de bine este realizat totul într-o organizație." Rensis Likert

Alături de finalitatea economică a întreprinderii, ultimele decenii au demonstrat necesitatea luării în considerare și a finalității sale sociale. În zilele noastre, fără îndoială, resursa umană este considerată a fi strategică și deci funcția de personal a ajuns să fie într-o poziție de "arbitru" între obiectivele economice ale organizației și imperatiile sociale și umane.

Bibliografie

1. P. Nica, C. Rusu, Managementul resurselor umane, Polirom, București, 1999
2. I. Ursachi, Management, București, 2001
3. O. Nicolescu, Management, Editura Economica, 1999
4. V. Hagiu, Managementul proiectelor de construcție, Polirom, Iași, 2005