

PROBLEMELE ACTUALE ÎN DOMENIUL RECRUTĂRII ȘI ASIGURĂRII CU RESURSE UMANE ÎN CADRUL ENTITĂȚILOR ECONOMICE DIN DOMENIUL TRANSPORTURILOR

Elena BIVOL, lector universitar

Universitatea Tehnică a Moldovei

Abstract: *Resursele umane ale unei entități economice reprezintă cele mai vitale resurse de care poate aceasta să dispună. Calificarea și buna pregătire a personalului va asigura o funcționare eficientă, un grad înalt de productivitate, utilizarea optimă a resurselor disponibile. Alegerea corectă a angajaților devine astfel un proces complex, necesar și care realizat conform cerințelor va reuși să ofere întreprinderii angajații de care aceasta are nevoie.*

Cuvinte cheie: *transport, personal, recrutare, managementul resurselor umane, funcție de management, recrutare internă, recrutare externă.*

Entitățile economice operează cu cinci categorii de resurse în scopul realizării obiectivelor și sarcinilor acestora cu minim efort sau consum. Printre resursele întreprinderii cele mai vitale le reprezintă resursele umane, gestiunea lor eficientă fiind crucială în cadrul deservirii sau producerii de bunuri. Managementul resurselor umane înseamnă acțiunile și deciziile care determină natura și conținutul relațiilor între organizație și angajații săi, precum și cele care oferă o perspectivă asupra sistemului de angajare, caracterizat prin alinierea la strategiile și politicile organizației.

Managementul resurselor umane reprezintă ansamblul de activități generale și specifice, privitoare la asigurarea, menținerea și folosirea eficientă a resurselor umane din cadrul organizației [1]. Totodată acesta presupune îmbunătățirea continuă a activității tuturor angajaților în scopul realizării misiunii și obiectivelor organizaționale. La funcțiile managementului resurselor umane se referă și planificarea angajaților, necesităților în ceea ce privește resursele umane – calificare, specializare, experiență. Printre acțiunile funcției de planificare se regăsește și recrutarea angajaților, acesta fiind procesul de asigurare a unui număr suficient de mare de candidați calificați din care să fie selectați cei ce corespund cel mai bine pentru ocuparea funcțiilor necesare organizației.

Recrutarea poate fi realizată prin contact direct cu sursa de recrutare sau indirect prin intermediul presei scrise și portalurilor online. Procesul de recrutare se desfășoară în mai multe etape:

- Planificarea necesităților de resurse umane – cantitativă și calitativă;
- Emiterea în cadrul documentelor de organizare internă a politicilor și viziunilor generale referitor la resursele umane;
- Etapele inițiale în recrutarea propriu-zisă a viitorilor angajați;
- Analiza surselor interne de recrutare și revizuirea funcțiilor și calificărilor necesare;
- Aplicarea surselor externe de recrutare;
- Selectarea angajaților conform cerințelor entității economice;
- Evaluarea rezultatelor și corectarea planului de resurse.

Când facem referire la recrutarea internă vorbim despre posibilitatea de asigurare a funcției vacante din cadrul angajaților entității economice. Acest proces comportă atât avantaje, cât și dezavantaje, dintre acestea cele mai relevante sunt:

1. Posibilitatea cunoașterii mult mai bune a capacităților și competențelor candidaților;
2. Atragerea candidaților este mult mai ușoară, deci și cheltuielile și pierderile de timp sunt minime;
3. Timpul necesar pentru orientarea și îndrumarea pe posturi a noilor angajați este mult mai mic;

Dezavantajele recrutării interne:

1. Nu favorizează promovarea “ideilor noi” în organizație;
2. Politica de recrutare din interiorul organizației poate presupune greșit că angajații luați în considerație dispun de calitățile necesare pentru a fi promovați;
3. Favorizează manifestarea principiului lui Peter care constă în faptul că angajații sunt promovați până ce ajung un nivel la care nu mai sunt capabili să acționeze adecvat.

O altă formă de recrutare este cea externă, care la fel comportă anumite avantaje și dezavantaje prezentate în continuare:

Avantajele recrutării externe:

1. Permite atragerea unui număr mai mare de candidați potențiali;
2. Noii angajați pot constitui o sursă potențială de idei și cunoștințe noi;
3. Permite îmbogățirea potențialului uman intern al organizației;
4. Permite diminuarea cheltuielilor cu pregătirea personalului;
5. Încurajează un nou mod de gândire în cadrul organizației.

Dezavantajele recrutării externe:

1. Identificarea, atragerea și evaluarea candidaților se realizează mult mai dificil;
2. Riscul de a ajunge candidați care nu se pot menține la potențialul înalt demonstrat în timpul angajării;
3. Costul recrutării personalului este mult mai ridicat;
4. Timpul necesar pentru orientare și integrare pe poziții este mai mare;
5. În situațiile în care au loc frecvent angajări din afara organizației, potențialii candidați interni pot provoca unele probleme sau unele aspecte de nemulțumire și de descurajare.

Vedem astfel că pentru entitățile economice există posibilitatea de recrutare a angajaților atât din exteriorul organizației, cât și din interiorul acesteia. Alegerea sursei de recrutare devine astfel problemă a cărei soluții se regăsește în tipul entității economice, tipul producției – servicii sau bunuri economice, mărimea organizației. Acestea vor determina concret de unde vom alege personalul necesar și în ce număr, chiar dacă aceste două criterii sunt diferite în planul inițial de recrutare. Pentru întreprinderile de transport relativ noi pe piața serviciilor de transport sunt indicate următoarele surse de recrutare externă: participarea la târgurile de cariere; realizarea stagiilor de practică pentru studenții de profil; realizarea diferitor campanii publicitare pentru a face cunoscut numele întreprinderii.

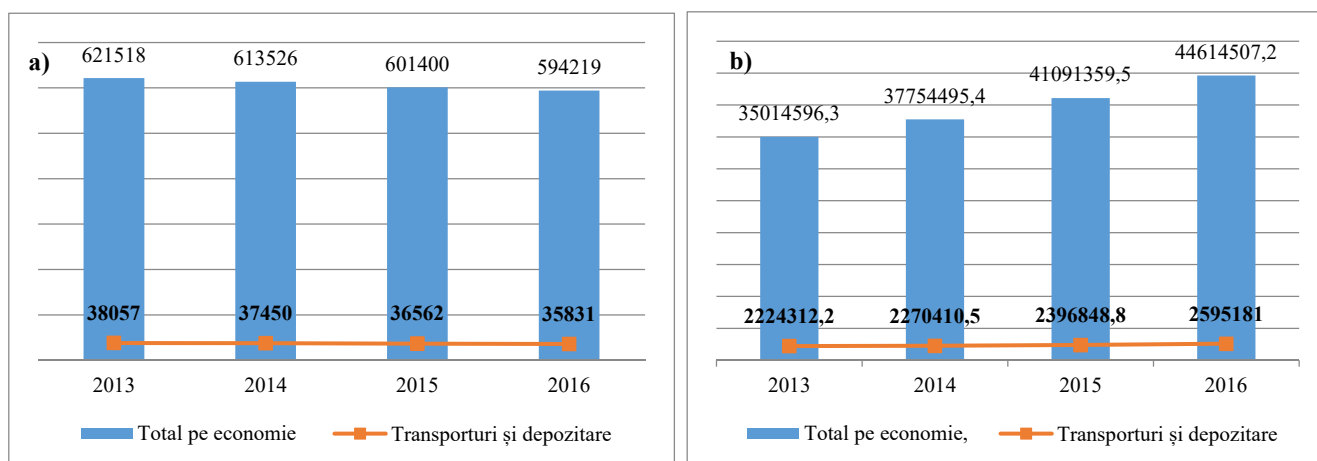


Figura 1: a) Numărul angajaților, total pe economie, aparte pe ramură, 2013-2016, persoane; b) Cheltuieli pentru forța de muncă, total pe economie, aparte pe ramură, 2013-2016, mii lei

Făcând referire la entitățile economice din domeniul transporturilor din Republica Moldova, menționăm că acestea se confruntă cu un șir de probleme, inclusiv în domeniul asigurării cu personal. Vedem din figura 1a) și 1b) că domeniul transporturilor deține aproximativ 5-7% din angajații total din țară, numărul lor fiind în relativă scădere în perioada analizată. Ceea ce privește nivelul de salarizare – cota se menține iarăși la nivelul de 5-7% și este în relativă creștere. Scăderea numărului de angajați din domeniu se datorează unui șir de factori și probleme. Printre cele mai relevante probleme la etapa de recrutare menționăm:

- Numărul redus al cadrelor calificate în domeniul transporturilor multi modale, transportului aerian, naval;
- Refuzul absolvenților din domeniu de a se angaja în cadrul entităților de transport naționale;
- Motivația slabă a potențialilor angajați și a candidaților pentru ocuparea funcțiilor vacante;
- Cerințe înalte față de candidați ce duc la numărul redus de CV-uri depuse sau cereri de participare la concursul anunțat;
- Alegerea candidaturilor nepotrivite din lipsa unui concurs acerb între candidați.

Pentru rezolvarea acestor probleme putem lua exemplul unor agenții de creditare din țară care au implementat programele Induction pentru selectarea experților în creditare atât din rândul tinerilor absolvenți ai specialităților de profil, cât și din rândul foștilor sau actualilor angajați ale băncilor comerciale sau concurenților. Acest program prevede selectarea unui anumit număr de candidați potriviți, supunerea lor unei perioade de probă determinată sub forma concursului de angajare, petrecut simultan cu o pregătire intensă a candidaților prin intermediul seminarelor, workshop-urilor, dar și trimiterea lor în filialele din țară pentru formarea unei viziuni complexe asupra procesului de creditare. Acest proces se finalizează cu selecția candidaților potriviți și angajarea lor oficială. Trebuie de menționat că tinerii sunt atrași în primul rând de salariile competitive, mai apoi de numele entității, dar și de posibilitatea de promovare profesională. Putem implementa și în domeniul transporturilor astfel de program, anume am putea realiza următoarele: anunțarea concursului de angajare; colectarea CV-urilor; selectarea celor mai relevante; invitarea la interviu și selectarea candidaților ce vor fi angajați de probă; realizarea seminarelor, instructajelor referitoare la munca prestată; testarea candidaților; alegerea candidaturii potrivite. Însă pentru a atrage candidați în procesul de recrutare trebuie să avem o poziție bună pe piața serviciilor de transport, să ne creăm un nume cunoscut în rândul studenților, transportatorilor, furnizorilor și totodată să oferim salarii competitive – aceasta fiind posibilă doar la un volum mare de prestații de servicii de transport. Vedem că recrutarea și asigurarea cu resurse umane este strâns legată de situația financiară și economică a entității pe piața serviciilor de transport.

O altă posibilitate este de a recruta angajați fără studii superioare în domeniu și care nu au cerințe mari salariale, dar cu un potențial ridicat și pe care dorim să îi menținem în cadrul entității, să le oferim șansa de a studia în domeniul transporturilor la o instituție superioară din țară sau străinătate, sau altfel zis să utilizăm experiența unor întreprinderi străine, cum ar fi cele americane, care își cresc angajații din fașă, asigurând astfel resursele umane în numărul și de pregătirea necesară.

Un proces de recrutare structurat, bazat pe principiul găsirii candidaturii potrivite ne va asigura selectarea anume a candidaturilor bune, a persoanelor bine pregătite pentru postul vacant, iar per total ne va ajuta să formăm un grup unitar, eficient de angajați, să creăm la întreprindere climat psihologic favorabil, și desigur să asigurăm realizarea obiectivelor întreprinderii cu minim efort economic sau material.

Bibliografie:

[1] Bădescu A., Mirci C., Bogre G., Managementul resurselor umane, manualul profesionistului, Timișoara 2008.