

METODOLOGIA DE EVALUARE ECONOMICĂ A MODELULUI DE MANAGEMENT EFICIENT AL CARIEREI ÎN ASISTENȚA SOCIALĂ

Maria GHEORGHÎĂ, Tatiana GREBINCEA

Universitatea Tehnică a Moldovei

The objectives of this research concern the evaluation of career management and professional development of social workers from the Republic of Moldova and suggestion of a model of an efficient career management, as well as of the methodology of efficiency's evaluation for career management, applicable for the field of social work.

În lumea actuală a afacerilor, forța concurențială a unei organizații izvorăște din crearea sau din identificarea unui sistem managerial eficient pentru realizarea unei performanțe ridicate.

Managementul eficient tratează în mod analitic legăturile între costuri, randamente și riscurile căilor alternative de acțiune propuse pentru îndeplinirea scopurilor în materie. Atributul regăsit în managementul eficient trebuie privit într-o accepțiune nuanțată, prin luarea în considerare a efectelor indirecte, a factorului-timp și a „costurilor sociale”.

În pofida faptului că se vorbește mult referitor la asigurarea unui management eficient în economia de piață, nu am identificat în literatura de specialitate o definiție clară a acestuia. În viziunea noastră, principiul minimei acțiuni „scop dorit cu efort minim” trebuie să fie la baza definiției managementului eficient.

Obiectivul general al managementului eficient constă în întemeierea unei culturi a performanței, în care organizația să-și asume responsabilități pentru îmbunătățirea continuă atât a activității, cât și a rezultatelor sale economice.

În acest context trebuie de menționat că managementul eficient se dezvoltă pe baza anumitor principii, care se impun a fi respectate pentru a se realiza cu succes ceea ce se dorește, și anume:

- ✓ Ajută la clarificarea obiectivelor corporative;
- ✓ Este un proces continuu și evolutiv, în care eficiența se îmbunătățește cu timpul;
- ✓ Se bazează pe consens și cooperare, nu pe control sau coerciție;
- ✓ Impune un feed-back continuu;
- ✓ Măsoară și evaluează toate performanțele în comparație cu obiectivele stabilite de organizație.

Acestea sunt principalele aspecte care trebuie luate în considerație la implementarea managementului eficient în vederea obținerii unor rezultate dorite.

Calitatea serviciilor de asistență socială a constituit de cele mai multe ori o problemă adusă în discuție de mulți specialiști din administrația publică. Pentru a oferi servicii de asistență socială calitative, este necesară dezvoltarea profesională a asistenților sociali, orientată către o continuă performanță. Este utilă, în acest sens, elaborarea și implementarea unui management eficient al carierei, adaptat continuu la specificul sistemului de asistență socială și care să stimuleze trecerea la etapa calitativă a managementului resurselor umane.

În viziunea noastră, managementul eficient al carierei în asistența socială din Republica Moldova poate fi definit în felul următor:

- ✓ Gestionarea carierei printr-un sistem flexibil și eficient, prin valorificarea superioară a pregătirii, experienței, potențialului de dezvoltare și performanțelor asistenților sociali, pe baza evaluării corecte a acestora.
- ✓ Motivarea asistenților sociali pentru asigurarea stabilității acestora printr-o carieră atractivă, dezvoltare profesională, salarizare și măsuri de protecție adecvate.
- ✓ Asigurarea satisfacerii necesităților sistemului în ce privește succesiunea managerială.
- ✓ Oferirea instruirii și experienței practice asistenților sociali cu potențial înalt pentru a-i pregăti pentru nivelul de responsabilitate pe care ar putea să-l atingă.

Modelul managementului eficient al carierei asistenților sociali din Republica Moldova trebuie integrat în sistemul managementului resurselor umane în cadrul asistenței sociale.

Reieșind din specificul sistemului asistenței sociale și ținând cont de situația actuală a acestuia, am elaborat un model de management eficient al carierei pentru asistenții sociali, bazat pe funcțiile managementului:

Etapa I. Planificarea carierei din perspectiva organizațională și individuală.

Etapa II. Organizarea carierei.

Etapa III. Dezvoltarea și evaluarea carierei.

Etapa IV. Motivarea prin carieră.

Astfel, modelul managementului eficient al carierei propus pentru asistenții sociali ar putea fi reflectat schematic precum este prezentat în Figura 1.

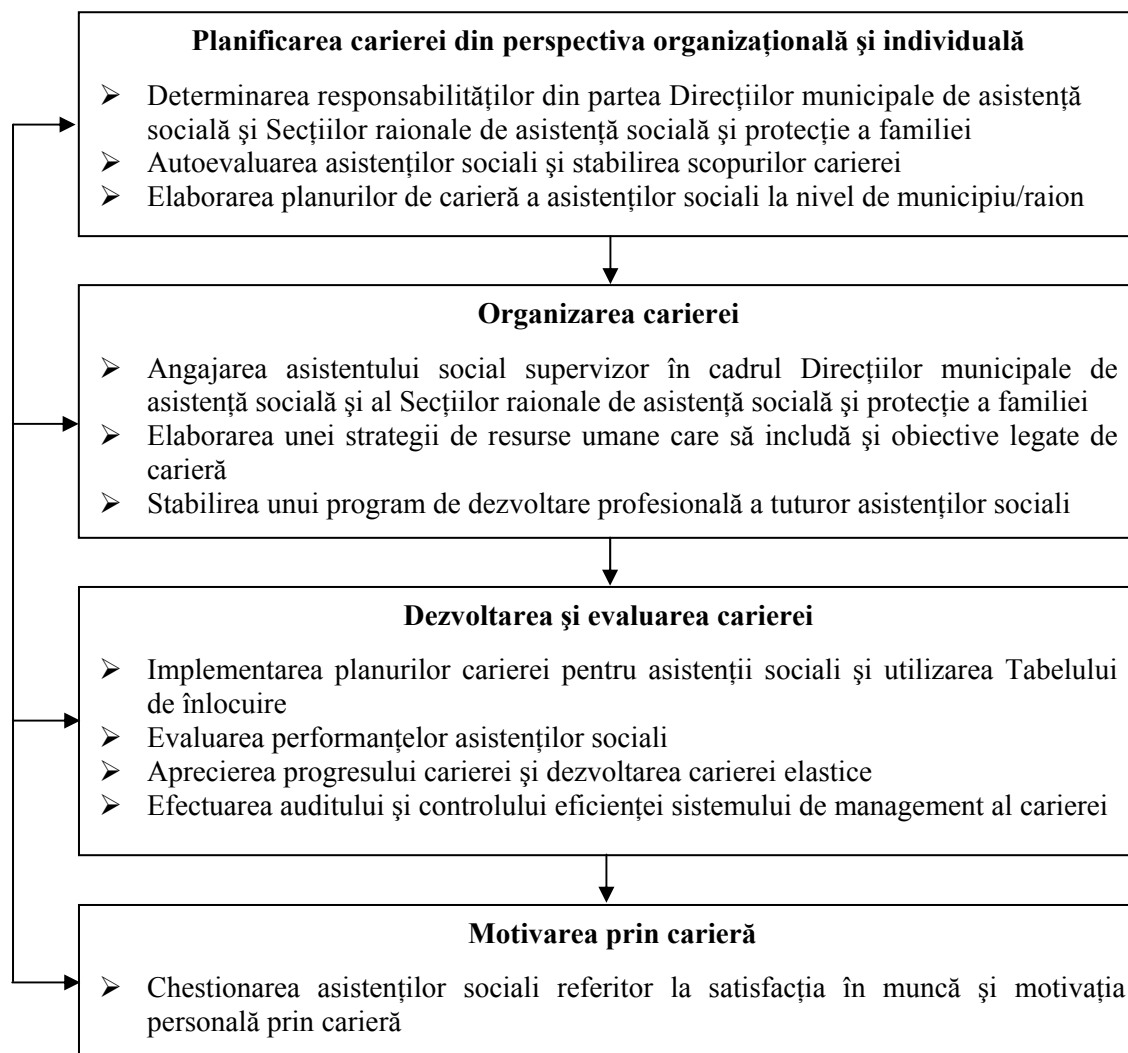


Fig.1. Modelul managementului eficient al carierei propus pentru asistenții sociali din Republica Moldova.

Modelul de management al carierei propus pentru asistenții sociali impune o analiză realistă a posibilităților de dezvoltare a carierei pe seama îmbogățirii profesionale la locul de muncă, precum și conturarea unor strategii în domeniul formării continue, racordate la cerințele consolidării societății cunoașterii în care trăim.

Modelul de management eficient al carierei propus pentru asistenții sociali din Republica Moldova ar trebui evaluat din punct de vedere economic. Pentru aceasta ar trebui să existe o metodologie care ar avea și o aplicabilitate practică.

Dat fiind faptul că în literatura de specialitate nu există o metodică concretă de evaluare a eficienței managementului carierei în continuare este descrisă metodologia propusă de autori care, totodată, ține cont de particularitățile activității asistentului social din Republica Moldova.

Metodologia poate fi aplicată de către Direcțiile municipale de asistență socială și de Secțiile raionale de asistență socială și protecție a familiei pentru a evalua din punct de vedere economic managementul eficient al carierei asistenților sociali la nivel de municipiu/raion.

Metodologia recomandată de evaluare economică a managementului eficient al carierei constă din următoarele etape:

Etapa I. Identificarea indicatorilor economici specifici pentru etapele din modelul managementului eficient al carierei propus pentru asistenții sociali și determinarea indicelui general al etapei:

1. Planificarea carierei:

La etapa planificării carierei managementul eficient al carierei se va evalua în baza „**Indicelui Planificării Carierei**” (IP_c), care se va determina după relația:

$$IP_c = a_1 p_{apc} + b_1 p_{app} + c_1 p_{acc} + d_1 p_{pv} \quad (1)$$

unde: p_{apc} – ponderea asistenților sociali ce au un plan de carieră în numărul total de asistenți sociali pe municipiu/raion;

p_{app} – ponderea asistenților sociali pasivi în promovare în numărul total de asistenți sociali pe municipiu/raion;

p_{acc} – ponderea asistenților sociali ce au susținut examene și cursuri de carieră profesională în numărul total de asistenți sociali pe municipiu/raion;

p_{pv} – ponderea posturilor vacante de asistenți sociali în numărul total de posturi de asistenți sociali pe municipiu/raion;

a_1, b_1, c_1, d_1 – indicele de importanță a fiecărui indicator specific etapei de planificării carierei.

Pornind de la faptul că indicele maximal al planificării carierei trebuie să fie egal cu 1, prin metoda de expert s-a determinat indicele de importanță a fiecărui indicator specific al etapei de planificare a carierei, și anume:

✓ $a_1 = 0,45$ (importanța ponderii asistenților sociali ce au un plan de carieră în numărul total de asistenți sociali pe municipiu/raion);

✓ $b_1 = 0,10$ (importanța ponderii asistenților sociali pasivi în promovare în numărul total de asistenți sociali pe municipiu/raion);

✓ $c_1 = 0,25$ (importanța ponderii asistenților sociali ce au susținut examene și cursuri de carieră profesională în numărul total de asistenți sociali pe municipiu/raion);

✓ $d_1 = 0,20$ (importanța ponderii posturilor vacante de asistenți sociali în numărul total de posturi de asistenți sociali pe municipiu/raion).

2. Organizarea carierei:

La etapa organizării carierei managementul eficient al carierei se va evalua în baza „**Indicelui Organizării Carierei**” (IO_c), care se va determina după relația:

$$IO_c = a_2 p_{acs} + b_2 p_{afp} + c_2 p_{aec} + d_2 p_{chd} \quad (2)$$

unde: p_{acs} – ponderea asistenților sociali ce au utilizat serviciile de consiliere în carieră și supervizare profesională în numărul total de asistenți sociali pe municipiu/raion;

p_{afp} – ponderea asistenților sociali ce au trecut formarea profesională/instruirea în numărul total de asistenți sociali pe municipiu/raion;

p_{aec} – ponderea asistenților sociali ce au trecut evaluarea anuală a competenței profesionale în numărul total de asistenți sociali pe municipiu/raion;

p_{chd} – ponderea cheltuielilor legate de dezvoltarea asistenților și lucrătorilor sociali în totalul cheltuielilor legate de asistența socială, prevăzute pentru municipiu/raion;

a_2, b_2, c_2, d_2 – indicele de importanță a fiecărui indicator specific etapei de organizare a carierei.

Pornind de la faptul că indicele maximal al organizării carierei trebuie să fie egal cu 1, prin metoda de expert s-a determinat indicele de importanță a fiecărui indicator specific al etapei de organizare a carierei, și anume:

✓ $a_2 = 0,15$ (importanța ponderii asistenților sociali ce au utilizat serviciile de consiliere în carieră și supervizare profesională în numărul total de asistenți sociali pe municipiu/raion);

✓ $b_2 = 0,35$ (importanța ponderii asistenților sociali ce au trecut formarea profesională/instruirea în numărul total de asistenți sociali pe municipiu/raion);

✓ $c_2 = 0,40$ (importanța ponderii asistenților sociali ce au trecut evaluarea anuală a competenței profesionale în numărul total de asistenți sociali pe municipiu/raion);

✓ $d_2 = 0,10$ (importanța ponderii cheltuielilor legate de dezvoltarea asistenților și a lucrătorilor sociali în totalul cheltuielilor legate de asistența socială, prevăzute pentru municipiu/raion).

3. Dezvoltarea și evaluarea carierei:

La etapa dezvoltării și evaluării carierei managementului eficient al carierei se va evalua în baza „**Indicelui Dezvoltării și Evaluării Carierei**” (IDE_c), care se va determina după relația:

$$IDE_c = a_3 p_{aps} + b_3 p_{api} + c_3 p_{apd} + d_3 p_{apt} + e_3 p_{apat} + f_3 p_{ace} + g_3 p_{lsp} \quad (3)$$

unde: p_{aps} – ponderea asistenților sociali promovați după categorii de salarizare în numărul total de asistenți sociali pe municipiu/raion;

p_{api} – ponderea asistenților sociali promovați pe ierarhie de serviciu în numărul total de asistenți sociali pe municipiu/raion;

p_{apd} – ponderea asistenților sociali cu pregătire profesională în domeniu în numărul total al asistenților sociali promovați pe municipiu/raion;

p_{apt} – ponderea asistenților sociali promovați conform *Tabelului de înlocuire* în numărul total de asistenți sociali pe municipiu/raion;

p_{apa} – ponderea asistenților sociali promovați în primul an de activitate în numărul total de asistenți sociali pe municipiu/raion;

p_{ace} – ponderea asistenților sociali ce au o carieră elastică în numărul total de asistenți sociali pe municipiu/raion;

p_{lsp} – ponderea lucrătorilor sociali ce au fost promovați la asistenți sociali în numărul total de lucrători sociali pe municipiu/raion;

$a_3, b_3, c_3, d_3, e_3, f_3, g_3$ – indicele de importanță a fiecărui indicator specific etapei de dezvoltare și evaluare a carierei.

Pornind de la faptul că indicele maximal al dezvoltării și evaluării carierei trebuie să fie egal cu 1, prin metoda de expert s-a determinat indicele de importanță a fiecărui indicator specific al etapei de dezvoltare și evaluare a carierei, și anume:

✓ $a_3 = 0,20$ (importanța ponderii asistenților sociali promovați după categorii de salarizare în numărul total de asistenți sociali pe municipiu/raion);

✓ $b_3 = 0,25$ (importanța ponderii asistenților sociali promovați pe ierarhie de serviciu în numărul total de asistenți sociali pe municipiu/raion);

✓ $c_3 = 0,20$ (importanța ponderii asistenților sociali cu pregătire profesională în domeniu în numărul total al asistenților sociali promovați pe municipiu/raion);

✓ $d_3 = 0,05$ (importanța ponderii asistenților sociali promovați conform *Tabelului de înlocuire* în numărul total de asistenți sociali pe municipiu/raion);

✓ $e_3 = 0,15$ (importanța ponderii asistenților sociali promovați în primul an de activitate în numărul total de asistenți sociali pe municipiu/raion);

✓ $f_3 = 0,10$ (importanța ponderii asistenților sociali ce au o carieră elastică în numărul total de asistenți sociali pe municipiu/raion);

✓ $g_3 = 0,05$ (importanța ponderii lucrătorilor sociali ce au fost promovați la asistenți sociali în numărul total de lucrători sociali pe municipiu/raion).

Etapa II. Determinarea indicelui managementului eficient al carierei (I_{MEC}) și analiza în dinamică a acestuia.

$$I_{MEC} = a IP_c + b IO_c + c IDE_c \quad (4)$$

unde: IP_c – indicele planificării carierei;

IO_c – indicele organizării carierei;

IDE_c – indicele dezvoltării și evaluării carierei;

a, b, c – indicele de importanță specific fiecărei etape a managementului eficient al carierei.

Indicele maximal al managementului eficient al carierei trebuie să fie egal cu 1. Dat fiind faptul că toate trei etape au importanță similară, recomandăm următoarele valori ale indicilor de importanță:

✓ $a = 0,33$ (importanța planificării carierei);

✓ $b = 0,33$ (importanța organizării carierei);

✓ $c = 0,34$ (importanța dezvoltării și evaluării carierei).

Valoarea efectivă anuală a indicelui managementului eficient al carierei I_{MEC} se va compara cu indicii respectivi în dinamică și se vor formula concluziile respective despre managementul carierei pentru asistenții sociali la nivel de municipiu/raion. În cazul în care I_{MEC} este în scădere, se va propune, la necesitate, un plan de măsuri de îmbunătățire a managementului eficient al carierei asistenților sociali pe municipiu/raion.

Prezentat la 03.05.2011