

CONCEPTUL DE MANAGEMENT AL RESURSELOR UMANE ÎN ECONOMIA DE PIAȚĂ

Autor: Margareta VÎRCOLICI

Universitatea Tehnică a Moldovei

Rezumat: Managementul resurselor umane este o activitate necesară pentru acele organizații care tind să devină performante, adică lideri în domeniul lor de activitate. Semnificația resurselor umane în atingerea acestui scop constă în faptul că ele prin acțiunea și activitatea lor complexă asigură punerea în valoare a celorlalte resurse.

Cuvinte-cheie: managementul resurselor umane, resurse umane, economia de piață, definiția.

Pentru a pune mai bine în evidență caracteristicile de bază ale managementului resurselor umane, este necesar să se definească și să se contureze cât mai exact locul și conținutul acestuia, în literatura de specialitate exprimându-se diferite și numeroase opinii.

Cu toată diversitatea de opinii, marea majoritate a specialiștilor în domeniu consideră că managementul resurselor umane ca orice alt domeniu științific este rezultatul cercetării specializate și se înscrie pe traiectoria deja cunoscută a unei evoluții și diversificări relativ rapide în numeroase domenii de activitate.

Pornind de la un domeniu deja conturat, cel al managementului general, împrumutând de la acesta, nu fără dificultate, unele concepte sau metode de investigare și chiar limbaje de exprimare sau analogii de procese, managementul resurselor umane își precizează obiectul de studiu, își trasează sau delimitează propria frontieră astfel încât realitățile organizației sunt tratate potrivit obiectivelor urmărite. Mai mult decât atât, managementul resurselor umane își dovedește tot mai pregnant viabilitatea științifică și deosebita utilitate practică.

„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.

Definirea managementului resurselor umane și circumscrierea obiectului de studiu al acestuia constituie, în opinia multor specialiști, una dintre problemele importante de a cărei clarificare depinde însuși statutul acestui nou domeniu științific specializat.

Numeroși specialiști în domeniu au definit managementul resurselor umane astfel:

- Funcțiunea care facilitează cea mai eficientă folosire a oamenilor în vederea realizării obiectivelor individuale și organizaționale.

- Ansamblu de funcții și procese care au în vedere atragerea, motivarea, reținerea și menținerea angajaților unei organizații.

- Abordarea strategică a asigurării, motivării, antrenării și dezvoltării resursei-cheie a unei organizații.

- Ansamblul activităților de ordin operațional (planificarea, recrutarea, menținerea personalului) și de ordin energetic (crearea unui climat organizațional corespunzător), care permit asigurarea organizației cu resursele umane necesare.

- Implică toate deciziile și practicile manageriale, care afectează sau influențează direct oamenii sau resursele umane, care muncesc pentru organizație.

- Cuprinde toate activitățile orientate spre factorul uman, având drept obiective: conceperea, proiectarea, utilizarea optimă, întreținerea și dezvoltarea socio-umană.

- Complexul de activități orientate către utilizarea eficientă a „capitalului uman” în scopul realizării obiectivelor organizaționale, simultan cu asigurarea condițiilor ce garantează satisfacerea nevoilor angajaților.

- Ansamblul deciziilor, care afectează relațiile dintre principalii parteneri sociali – patronul și angajații – menite să asigure sporirea productivității și a eficienței activității economice.

Definițiile menționate nu conțin elemente contradictorii, ci se completează reciproc, fiecare definiție contribuind la descrierea conținutului managementului resurselor umane.

Deși majoritatea definițiilor prezentate pot fi considerate juste și conforme cu realitatea din punctul de vedere din care au fost formulate, unele dintre acestea pot fi apreciate ca fiind insuficient de cuprinzătoare față de problematica deosebit de complexă a managementului resurselor umane.

Astfel, unele din definiții (Walton, Iosif Gh., Constantinescu D.) prezentate mai sus reflectă, în primul rând, filosofia care stă la baza interpretării problematicii respective, prezentând doar fragmente sau unilateral conținutul și obiectivele managementului resurselor umane, lăsând să se întrevadă tendința de absolutizare a unor domenii specifice ale acestuia sau de neglijare a altora, ca de exemplu, acela referitor la utilizarea cât mai eficientă a resurselor umane.

Unele definiții (Robert L.Mathis, Burloiu P.) insistă asupra căilor sau mijloacelor de realizare a obiectivelor funcțiunii resurselor umane, asupra finalităților acesteia, în timp ce alte definiții (Kibanov A., Jalencu M.) evidențiază activitățile specifice funcțiunii respective.

Prin urmare, parcurgând și analizând diferitele definiții prezentate se poate aprecia că în prezent nu există o definiție oficială, unanim acceptată a managementului resurselor umane, care să întrunească consensul specialiștilor în domeniu.

În opinia noastră, *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.*

Definiția prezentată de autor este mai completă și se deosebește de cele expuse anterior prin următoarele:

- definește MRU prin prisma managementului strategic și operațional;
- concretizează faptul că activitățile de MRU trebuie să fie efectuate în concordanță cu nevoile organizaționale. Altfel spus, este concretizată finalitatea procesului de MRU;
- abordează MRU sub aspect contextual și situațional, evidențiind necesitatea sincronizării acestuia cu condițiile mediului economic și social în care activează firma.

Contribuția managementului resurselor umane nu se rezumă doar la latura economică; deosebit de importantă este și eficiența socială, care se referă la aspecte necuantificabile direct, dar cu multiple consecințe asupra tuturor factorilor implicați în activitățile societății și, în primul rând, asupra factorului uman. Între elementele de eficiență socială evidențiem: calitatea climatului intern, fluiditatea relațiilor ierarhice - care țin de comunicarea la nivelul organizației, intensitatea și conținutul motivării personalului, intensitatea sentimentului de apartenență la întreprindere etc.

Bibliografie:

1. Manolescu A. Managementul Resurselor Umane. - București, Editura Economică: 2001.
2. Mathis R.L, Nica P., Rusu C. Managementul Resurselor Umane. - București, Editura Economică: 1997