

ANALIZA FACTORULUI UMAN ÎN INSTITUȚIILE PUBLICE ROMÂNEȘTI*

Diana Elena, Șerb¹
Nicoleta Camelia, Cicioc²

Rezumat

Factorul uman are un rol fundamental în cadrul oricărei organizații naționale și internaționale indiferent de obiectul său de activitate. În perioada actuală individul desfășoară activități care reprezintă munca în sine, iar unele activități care cu ani în urmă erau realizate exclusiv de către bărbați au fost preluate treptat și de către femei care se implică în toate activitățile, iar acest lucru a generat modificarea rolului femeii în secolul XXI.

Scopul central al articolului constă în a prezenta resursa umană atât din punct de vedere al stadiului cunoașterii cât și prin intermediul unei cercetări aplicative în cadrul DRDP Cluj. Pe parcursul părții teoretice se abordează acest concept atât la nivel de literatură națională cât și internațională, se face o trecere în revistă a opiniei mai multor specialiști cu privire la resursele umane într-o organizație.

Partea practică este reprezentată de un studiu de caz care urmărește să evidențieze eficiența resurselor umane în organizație. În cadrul acestei părți se prezintă resursele umane din punct de vedere al numărului lor, al funcției ocupate, al nivelului de instruire, dar și al productivității muncii.

Prin intermediul articolului de față se evidențiază ca și concluzie a cercetării faptul că resursa umană contribuie la obținerea rezultatelor financiare ale organizației, iar acest lucru subliniază importanța care trebuie să îi fie acordată.

Cuvinte cheie: factorul uman, managementul resurselor umane, randament în muncă, piața muncii

Clasificarea Jel: J 24, M12, O 15

Introducere

Organizația nu prezintă eficiență fără existența resurse de muncă, este practic o mulțime de echipamente inutile care se pot uza fizic și moral în timp dacă efortul uman nu își pune amprenta. Managerii sunt interesați de analiza propriilor angajați din punct de vedere al eficienței, dar și al productivității muncii. Un individ care își desfășoară activitatea în cadrul unui mediu care nu corespunde dorințelor sale face ca individul să nu dea randament.

Plusul de valoare adus de către prezentul articol constă pe de o parte în faptul că abordarea în această manieră a resurselor umane nu a mai fost realizată la nivelul literaturii naționale, iar pe de altă parte pe parcursul demersului științific în scopul susținerii argumentației s-au folosit date furnizate de către DRDP Cluj.

1. Resursele umane și instituțiile publice-abordare teoretică

În situații în care nu se identifică cu exactitate nevoile angajaților nu se pune problema unei gestionări eficiente a managementului resurselor umane, ci doar de o perioadă mai dificilă cu care se confruntă departamentul de resurse umane. Performanțele economice ale unei organizații sunt influențate în mod direct de calitatea resurselor umane. Resursele umane reprezintă una din cele mai importante investiții ale unei organizații, ale cărei rezultate devin tot mai evidente în timp (Manolescu A, 2002: 17).

Mutațiile apărute în ultima perioadă se manifestă și în ceea ce privește factorul uman pe piața muncii. Transformarea resurselor umane de astăzi este rezultatul unor schimbări rapide înregistrate în mediul de afaceri din cauza unor factori, iar dintre aceștia cel mai important factor este globalizarea. În competiția la nivel global și conectat la noua lume resursele umane devin pe zi ce trece mai complicate (<http://www.sjpub.org/sjbm.html>).

Factorii de creștere a rolului personalului se prezintă astfel (Petrescu I, 2008: 40-44):

¹ Doctorand, Universitatea Valahia din Târgoviște, dianaserb10@yahoo.com

² Universitatea Valahia din Târgoviște, alexandraticioc@gmail.com

1. Conținutul muncii..
2. Controlul asupra personalului.
3. Factorii macroeconomici.

Direcțiile de preocupare în managementul resurselor umane, conform matricei de mai jos, subliniază faptul că managerul trebuie să plaseze în cadrul unei balanțe, atât proprii angajații cât și clienții în vederea găsirii unei situații optime în care nici una din părțile interesate nu poate fi afectată.

Figura 1. Angajații și clienții – o matrice a direcțiilor de preocupare în managementul personalului / MRU

Ridicat	Forța de muncă „răsfățată”, Clienți foarte nemulțumiți	Forța de muncă motivată Clienți foarte mulțumiți
Nivelul preocupării față de angajați	Inconsecvență din partea angajaților în îndeplinirea sarcinilor/ Servirea clienților când mai bună/ când rea	
	Motivarea minimă a personalului Multe reclamații din partea clienților Scăzut	Forța de muncă stresată Clienți mulțumiți Ridicat
	Nivelul preocupării față de clienți	

Sursa: Cole G, Managementul personalului, Ed. Codecs, București, 2000, p 4

Jack Halloran și David Cherington subliniază faptul că pentru a-și asigura succesul sau chiar pentru a supraviețui, organizațiile trebuie să soluționeze în mod corespunzător următoarele probleme (Manolescu A, 2001: 265):

1. Identificarea calificărilor sau a aptitudinilor și alegerea sau selecția candidaților care corespund cel mai bine cerințelor posturilor noi sau vacante,
2. Identificarea și atragerea candidaților competitivi folosind cele mai adecvate metode, resurse sau medii de recrutare,
3. Respectarea legislației în domeniu referitor la oportunitățile egale de angajare și corectarea practicilor discriminatorii anterioare sau a unor dezechilibre existente.

Managerul înainte de începerea unei activități își stabilește standardele de performanță și explică în mod concis și clar angajatului tot ce trebuie să știe despre evaluare și ce presupune fiecare calificativ folosit.

- Metode de evaluare a randamentului (Chișu V, Rotaru F, 2002: 192):
- Metode comparative, metode subiective,
- Metode absolute, metode obiective,
- Managementul prin obiective, metodă obiectivă

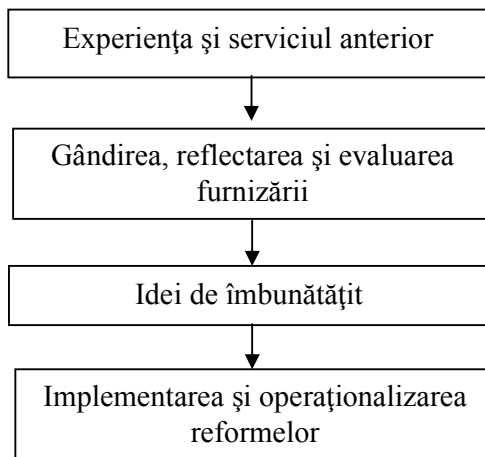
MRU are ca sarcini prioritare să adauge valoare la utilizarea strategică a angajaților și care angajat să beneficieze de programe de impact de afaceri în moduri măsurabile ca urmare a globalizării (O'Neil Mary L, 2008).

În cadrul oricărei societăți este vitală existența unui sector public care are ca și principale atribuții definirea principiilor de funcționare a societății și asigurarea serviciilor publice de o mare importanță pentru interesul publicului.

Serviciul public este o structură organizatorică, cu sau fără personalitate juridică, înființată în condițiile legii de către Stat, comună, oraș sau județ ori de către particulari, înzestrată cu mijloace materiale și bănești corespunzătoare, care desfășoară o activitate sau un complex de activități omogene stabilite prin actul de înființare, în scopul satisfacerii în mod continuu și permanent a unor interese generale ale unei colectivități(Preda M,2005:11).

Există mai mulți pași de îmbunătățire a prestării serviciilor(Figura 2).

Figura 2- Pașii de îmbunătățire a prestării serviciilor



Sursa:Grigorescu A, Constantin A, Ed. Uranus, București, 2007, p 176

Particularități ale calității în serviciile publice(Cetină I, Brandabur R, Constantinescu M, 2006: 22-23):

- ⇒ Calitatea serviciilor publice este mai dificil de evaluat decât calitatea bunurilor materiale,
- ⇒ Evaluarea calității presupune atât aprecierea rezultatului final, cât și a procesului de prestare,
- ⇒ Calitatea este rezultatul comparării așteptării consumatorilor cu experiența pe care acesta o are în timpul prestației,
- ⇒ Fiecare angajat contribuie într-o măsură mai mare sau mai mică la perceperea pozitivă sau negativă a calității.

2. Studiul privind factorul uman în cadrul DRDP CLUJ

2.1. Cadrul metodologic în care se situează cercetarea

Descrierea problemei

Informarea lacunară cu privire la eficiența resurselor umane în cadrul unei organizații face necesară realizarea unei cercetări în cadrul DRDP CLUJ.

Cercetare de marketing axată pe un studiu de caz. Datele au fost furnizate de către reprezentanții DRDP. Perioada de culegere a datelor a fost 15 septembrie-10 octombrie.

Obiectivele cercetării:

1. cunoașterea structurii personalului după profesie,
2. identificarea numărului de personal absolvent de studii superioare,
3. cunoașterea productivității în muncă a angajaților.

Ipotezele:

- a. Majoritatea resurselor umane din cadrul DRDP Cluj sunt de sex masculin,
- b. Există o diferență clar observabilă din punct de vedere numeric între personalul cu funcția de muncitor și personalul Tesa,
- c. În cadrul DRDP Cluj predomină personalul absolvent de studii medii,
- d. Productivitatea medie anuală pe angajat este în creștere.

2.2. Rezultatele cercetării

Situația resurselor umane al DRDP Cluj este prezentată în tabelul de mai jos.

Tabelul 1. Structura salariaților pe vârstă, sex și mediu de proveniență

Ani	Structura pe vârstă					Structura pe sexe		Structura pe medii de proveniență	
	Peste 20 ani	30-40 ani	40-50 ani	60 ani	Peste 60 ani	Feminin	Masculin	Urban	Rural
2014	50	652	179	2	1	268	614	720	162
Total 882									

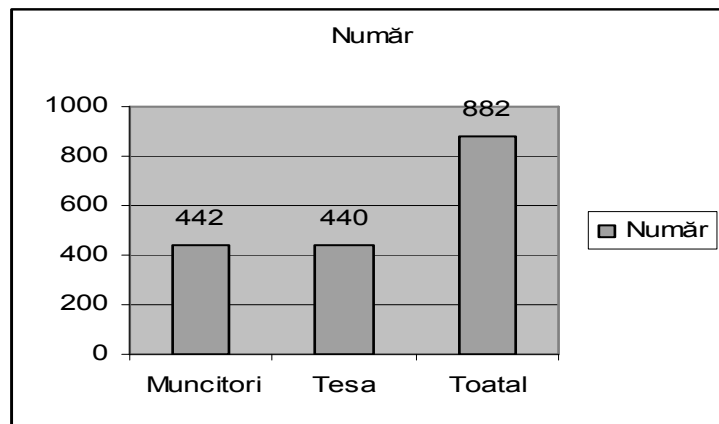
Sursa:DRDP CLUJ

Analiza structurii angajaților DRDP Cluj la 30 septembrie 2014 evidențiază faptul că potrivit structurii pe sex predomină în cadrul organizației bărbații (614), structura pe vârstă arată o dominare din punct de vedere numeric a persoanelor aflate în intervalul de vârstă 30-40 de ani, iar structura pe medii de proveniență arată faptul că majoritatea personalului provine din mediul urban.

În tabelul 2 și figura 2 este realizată o prezentare a structurii resurselor umane ale organizației după funcția acestora. Potrivit tabelului nu există o diferență mare între personalul cu funcția de muncitor și personalul aflat în categoria TESA.

Tabelul 2 și Figura 3. Structura personalului după funcția ocupată

Profesie	Număr
Muncitori	442
Tesa	440
Toatal	882

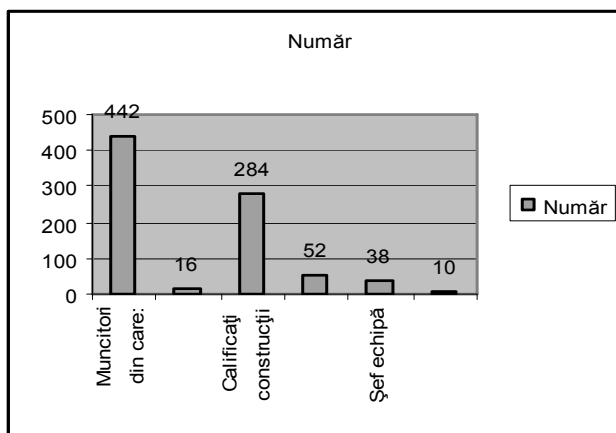


Sursa:DRDP CLUJ

Din totalul de personal cu funcția de muncitori în cadrul DRDP numărul cel mai mare îl ocupă personalul calificat în construcții-284, în timp ce la polul opus se află personalul necalificat -16 persoane . Vezi Tabelul 3 și figura 4.

Tabelul 3 și Figura 3 .Structura personalului cu funcția de muncitor

Profesie	Număr
Muncitori din care:	442
Necalificați	16
Calificați construcții	284
Calificați mecanizare	52
Șef echipă	38
Deserv utilaje multifunct	10

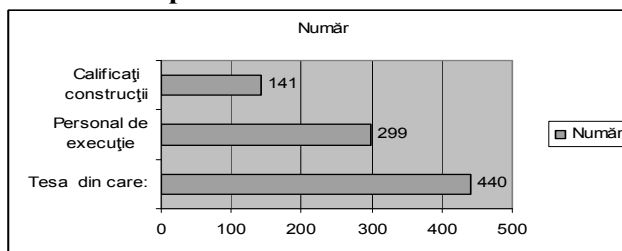


Sursa:DRDP CLUJ

Din 440 de persoane aflate în categoria Tesa personalul de execuție predomină (Tabelul 4 și Figura 4).

Tabelul 4 și Figura 5. Structura personalului Tesa

Profesie	Număr
Tesa din care:	440
Personal de execuție	299
Calificați construcții	141

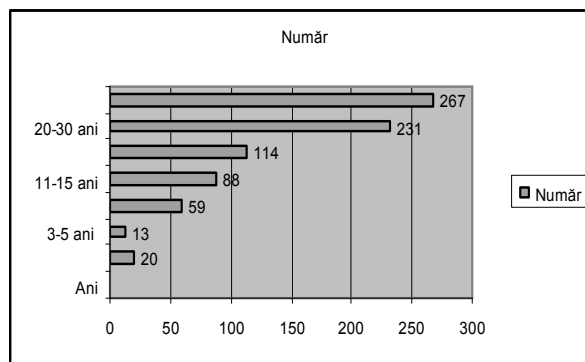


Sursa:DRDP CLUJ

Structura personalului după vechimea în muncă se prezintă conform tabelului 5. Astfel, potrivit datelor prevăzute în tabel și furnizate de DRDP CLUJ cel mai mare număr de angajați au o vechime de peste 30 de ani. Numai 13 persoane au o vechime de 3-5 ani

Tabelul 5 și Figura 6 . Structura personalului după vechime

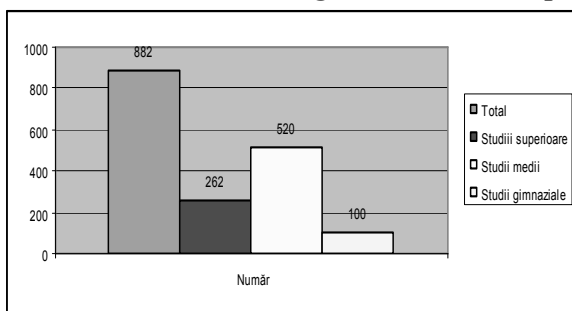
Vechime Ani	Număr
0-3 ani	20
3-5 ani	13
5-10 ani	59
11-15 ani	88
15-20 ani	114
20-30 ani	231
Peste 30 ani	267



Sursa:DRDP CLUJ

În tabelul 6 și Figura 7 este realizată o prezentare a structurii personalului DRDP CLUJ în funcțiile de studiile absolvite. Se constată faptul că predomină personalul cu studii medii.

Tabelul 6 și Figura 7. Structura personalului după studiile absolvite.



Nivelul studiilor	Număr
Total	882
Studii superioare	262
Studii medii	520
Studii gimnaziale	100

Sursa: DRDP CLUJ

Analiza productivității muncii

În tabelul 7 este realizată o prezentare a productivității medii anuale a resurselor umane de la DRDP CLUJ. Potrivit acestor date se constată o evoluție a numărului de angajați care determină și o evoluție a productivității medii anuale pe angajat.

Tabelul 7 .Productivitatea medie

Indicatori	2012	2013
CA (mi lei)	167087	192893
Nr. RU	836	882
Wa	199,84	218,69

2.3. Concluziile cercetării

Cele mai importante concluzii desprinse în urma studiului efectuat în cadrul DRDP CLUJ evidențiază faptul că factorul uman din cadrul organizației corespunde postului ocupat atât din punct de vedere al pregătirii cât și al vechimii în muncă.

Situația în care numărul de bărbați este net superior numărului de femei se explică prin faptul că însăși obiectul de activitate al organizației este specific bărbaților. Drept urmare a studiului efectuat se observă că doar ipoteza cu numărul doi se respinge în timp ce celelalte ipoteze se acceptă.

Ipoteza cu numărul doi nu se acceptă pentru că nu există o diferență clar observabilă din punct de vedere numeric între personalul cu funcție de muncitor și personalul care face parte din categoria Tesa.

În concluzie, DRDP are capacitatea umană necesară desfășurării obiectului de activitate al acesteia, iar factorul uman corespunde din toate punctele analizate și astfel acesta este abt în vederea ocupării unui post.

Bibliografie:

1. Chișu V, Rotaru F (2002), Manualul specialistului în resurse umane, Ed Irecson, București,
2. Cole G, Managementul personalului (2000), Ed. Codecs, București,
3. Cetină I, Brandabur R, Constantinescu M, Marketingul serviciilor, Ed. Uranus, București, 2006,
4. Grigorescu A (2007), Constantin A, Ed. Uranus, București,
5. Druță F (2004), Motivația economică dimensiuni psihologice și manageriale, Ed. Economică, București,
6. Frățilă C (2014), Duică M, Managementul resurselor umane, Ed. Bibliotheca, Târgoviște,

7. Manolescu A (2001), Managementul resurselor umane, Ed. Economică , București,
8. Manolescu A (2002), Managementul resurselor umane, ediția a IV-a, Ed. Economică, București,
9. O'Neil, Mary L (2008), Human resource leadership: the key to improved results in health. Address: Center for Leadership and Management, Management Sciences for Health, Cambridge, MA, USA, Human Resources for Health , 6:10 doi:10.1186/1478-4491-6-10.
10. Petrescu I (2008), Esențial în managementul personalului, Ed. Fundației României de Mâine, București,
11. Preda M (1999), Autoritățile administrației publice – Sistemul constituțional român, Ed. Lumina Lex, București, citat de Tănăsescu D, Marketing în serviciile publice, Ed. Biblioteca, Târgoviște, 2005,
12. <http://www.sjpub.org/sjbm.html>.

** Această lucrare a beneficiat de suport financiar prin proiectul “Rute de excelență academică în cercetarea doctorală și post-doctorală – READ” cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, contract nr. POSDRU/159/1.5/S/137926.*