

NECESITATEA IMPLEMENTĂRII METODELOR DE RECRUTARE, SELECȚIE ȘI PROMOVARE A PERSONALULUI ÎN CADRUL ORGANIZAȚIEI

Daniela BOȚOROGA, masterandă

CZU: 005.962.1:378.4(478)

daniela.botoroga@mail.ru

This article describes the importance and need to implement the processes of recruitment, selection and promotion of staff within the organization. The analysis of these processes within the State University of Moldova as well as the proposal of recommendations regarding the improvement of the respective processes.

Introducere. Sistemul de management al resurselor umane are un rol primordial, deoarece prin intermediul recrutării, selecției și promovării, entitatea economică își poate asigura necesarul de personal calificat în vederea realizării cu succes a obiectivelor acesteia. Scopul principal al unei politici de recrutare și selecție este de a asigura un proces de angajare transparent și echitabil, care să poată ajuta personalul de resurse umane să selecteze candidatul potrivit pe baza meritelor și a relevanței cu postul. Un proces eficient de recrutare și selectare contribuie la identificarea celor mai buni angajați în cadrul organizației.

Scopul lucrării constă în realizarea analizei și identificării necesității de implementare a metodelor de recrutare, selecție și promovare a personalului în cadrul organizațiilor.

Managementul resurselor umane reprezintă un ansamblu de activități, realizate la nivel organizațional, și care permite folosirea cât mai eficientă a oamenilor, angajați ai respectivei organizații, pentru a atinge atât scopurile generale organizaționale, cât și cele individuale [1, p.4].

Prin sistem de recrutare și selectare se înțelege totalitatea etapelor și procedurilor incluse într-un proces continuu și sistematic ce presupune planificarea necesarului de personal, identificarea posturilor, funcțiilor vacante, publicitatea funcției vacante, preselecția în baza documentelor, selectarea, luarea deciziei de alegere a candidatului potrivit, numirea în post, funcție și integrarea angajatului în organizație [2, p.55].

Din punctul de vedere al organizației, necesitatea dezvoltării carierei cuprinde: micșorarea impactului pe care viitorul îl poate avea asupra evoluției acesteia și stabilitatea și loialitatea salariaților. Promovarea are un rol deosebit de mare, deoarece duce la creșterea motivației și nivelului de implicare în îndeplinirea sarcinilor [3, p.361].

Managementul resurselor umane în cadrul Universității de Stat se realizează în baza obiectivelor stabilite în Strategia politicilor de personal, ce poate fi accesată pe site-ul usm.md. În acest sens, politicile de personal ale universității, axate pe actul de educație universitară, trebuie să fie corelate cu tendințele existente pe piața forței de muncă și să țină cont de corespondențele adecvate dintre investiția în educația universitară, rezultatele potențiale ale acestei investiții și dezvoltarea continuă și ireversibilă a Universității.

În prezent, Universitatea de Stat din Moldova este una dintre cele mai bune instituții de învățământ superior din Republica Moldova – poziție determinată, în special, de aportul tuturor generațiilor de cadre profesoral-didactice care au activat pe parcursul anilor, precum și al miilor de absolvenți, care prin prestația profesională înaltă și rezultatele obținute au contribuit la consolidarea prestigiului USM [4, p. 16].

Gestionarea activităților de personal revine Departamentului Resurse umane, subdiviziune structurală a Universității, care îndeplinește atribuțiile, sarcinile și responsabilitățile în domeniul managementului resurselor umane: evaluarea necesităților și planificarea, descrierea posturilor, recrutarea și selectarea personalului, încadrarea și integrarea noilor angajați, motivarea și educația continuă, promovarea și dezvoltarea carierei personalului universitar.

Universitatea de Stat din Moldova se angajează să se asigure că are oamenii potriviți și talentați pentru a-și atinge viziunea și misiunea pe o piață națională din ce în ce mai competitivă, pentru cel mai bun talent academic. Scopul politicii personalului academic este de a oferi o platformă eficientă pentru a face față provocărilor acestui mediu, asigurând în același timp că angajamentul Universității de a asigura egalitatea, diversitatea și transparența care în întreaga instituție este menținut. Se recunoaște că selectarea personalului academic este o activitate importantă din punct de vedere strategic, care trebuie întreprinsă profesional și cu implicarea deplină a tuturor celor implicați.

Prin intermediul promovării se asigură evoluția în carieră a personalului, prin trecerea într-un grad superior sau treaptă profesională superioară, într-o funcție de conducere ori într-o funcție pentru care este prevăzut un nivel de studii superior. Procesul de promovare academică este conceput pentru a recunoaște și recompensa performanțele excelente care susțin îndeplinirea obiectivelor universității într-un mod corect și transparent. Criteriile de promovare recompensează activitatea care contribuie la succesul universității în atingerea obiectivelor sale.

În urma studiului sistemului de management al resurselor umane din cadrul Universității de Stat din Moldova, Facultatea Științe Economice, se propune un plan de acțiuni în vederea perfecționării acestui proces:

1. Actualizarea Strategiei de personal a Facultății Științe Economice la obiectivele strategice instituționale – ce presupune implicarea departamentului de resurse umane și a experților externi în activitatea de dezvoltare a strategiei de personal a USM și a documentelor suplimentare.

2. Recrutarea și selectarea personalului calificat în cadrul Facultății Științe Economice în baza de criterii și indicatori de performanță – ce presupune recrutarea și selectarea personalului didactic și auxiliar în baza interviului individual axându-se pe soft skills.

3. Motivarea personalului facultății Științe Economice. Responsabilități clare pentru angajații universității și asigurarea de drepturi minimale individuale garantate pentru personalul academic – stimularea tinerilor specialiști pentru a se angaja în cadrul Departamentelor FȘE.

4. Promovarea excelenței în cercetare și formarea tinerilor cercetători (tinerilor specialiști) – încurajarea cercetării și inovației în condițiile de schimbare permanentă a pieței muncii.

5. Promovarea unei politici flexibile și eficiente a dezvoltării profesionale continue a cadrelor didactice prin burse doctorale și postdoctorale, stagii de pregătire și formare, schimburi de experiență/mobilități, activități de training – prin oferirea suportului necesar cadrelor didactice în vederea asigurării formării continue profesionale în USM și în afara ei.

Implementarea planului de acțiuni va necesita revizuirea bugetului de către secția planificare financiară și racordarea acestora în conformitate cu actele normative. Măsurile care nu au costuri mari pot fi implementate imediat, deoarece nu generează riscuri. Realizarea acestor recomandări în cadrul instituției Universitatea de Stat din Moldova ar eficientiza procesele de recrutare, selectare și promovare prin îmbunătățirea și modernizarea acestora.

Concluzii. Rezultatele investigației relevă următoarele: structura organizatorică este adaptată specificului universității, coeficientul fluctuației personalului are valori minime, fapt ce indică o stabilitate a procesului de angajare și eliberare pe parcursul unui an; predomină angajații de genul feminin, se atestă o creștere a salariului mediu lunar, se diminuează semnificativ numărul asistenților universitari etc. O atenție sporită necesită procesele de recrutare și selecție a resurselor umane. În acest sens, există două principii fundamentale ale recrutării și selecției personalului din punctul de vedere al legislației: obiectivitatea și absența oricărei forme de discriminare. Orice altceva este determinat de universitate în funcție de prioritățile sale strategice și tactice, de sistemul de management al personalului și de tipul de activitate.

Referințe:

1. BLAJIN, A, ROȘCOV, M. et al. *Managementul resurselor umane*. Chișinău, 2015. 4 p. ISBN 978-9975-87-032-0
2. BLAJIN, A. et al. *Managementul resurselor umane: Ghidul autorităților publice locale*. Guvernul R.M. Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD). Chișinău: Bons Offices, 2015. 55 p. ISBN 978-9975-87-024-5.
3. CINDREA, I. *Managementul resurselor umane*. Sibiu: Ed. Universității „Lucian Blaga”, 2008. 361 p. ISBN 978-973-739-638-9.
4. MATVEEV, S. et al, *Istoria Universității de Stat din Moldova*. Chișinău, 2016. 16 p. ISBN 978-9975-71-823-3.

*Recomandat
Maia POSTICĂ, dr., conf. univ.*