PERFECŢIONAREA SISTEMULUI DE RECRUTARE ŞI SELECŢIE A PERSONALULUI ÎN CADRUL ORGANIZAŢIEI

Vitalii BURACINSCHII,

masterand, anul II, Facultatea Științe Economice, Universitatea de Stat din Moldova

CZU: 005.96:331.522.4 E-mail: vburacinschii@yahoo.com

This master's thesis explores the optimization of recruitment and selection systems within organizations, focusing on the National Council for Determining Disability and Work Capacity (CNDDCM). The study analyzes theoretical foundations, modern methods, and challenges in human resource management. It evaluates the current recruitment system at CNDDCM, identifies inefficiencies, and proposes actionable improvements. The research highlights the importance of strategic recruitment in organizational performance and adapts international best practices to the local context. Practical recommendations aim to enhance transparency, efficiency, and employee retention.

Perfecționarea sistemului de recrutare și selecție a personalului reprezintă un proces esențial în managementul resurselor umane, având ca scop identificarea, atragerea și integrarea celor mai potrivite talente în organizație. În contextul unei lumi aflate în continuă schimbare, unde dinamica pieței, tehnologiile și așteptările angajatorilor evoluează rapid, procesul de recrutare și selecție devine un factor critic pentru succesul organizațional. Prin definiție, recrutarea se referă la procesul de identificare și atragere a candidaților potențiali, în timp ce selecția presupune evaluarea și alegerea celor mai calificați indivizi pentru a ocupa posturile vacante. Împreună, aceste procese formează un sistem complex care, atunci când este optimizat, poate contribui semnificativ la atingerea obiectivelor organizației.

Lucrarea abordează perfecționarea sistemului de recrutare și selecție a personalului, cu aplicație practică la Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă (CNDDCM). Studiul relevă importanța acestor procese în îmbunătățirea performanței organizaționale, adaptabilității la schimbările pieței și satisfacției angajaților. Prin analiza sistemului existent și propunerea de îmbunătățiri, lucrarea oferă soluții practice pentru sectorul public.

Metode moderne cercetate în cadrul tezei de master sunt: screening automatizat, recrutare prin rețele sociale, utilizarea platformelor ATS (Applicant Tracking Systems), inteligență artificială ca instrument în evaluarea candidaților.

Provocări principale identificate sunt: deficitul de forță de muncă calificată, schimbări demografice profunde care generează dezechilibre pe piața muncii, necesitatea implicării eficiente a generațiilor tinere (Generației Z - generația după anul 2000) pe piața muncii.

Orice întreprindere funcţionează şi se dezvoltă conform unor reguli specifice, dictate de întregul sistem. Totalitatea acestor reguli, orientate către atingerea unor obiective specifice, constituie politica organizaţiei, în domeniul financiar, al partenerilor, al concurenţilor. Politica de personal este un sistem de principii şi norme care aduc resursa umană în conformitate cu strategia întreprinderii. Toate deciziile luate în interiorul organizaţiei, produsele sau serviciile care sunt dezvoltate şi livrate pe piaţă, depind adesea de resursele umane care alcătuiesc organizaţia [1, p. 56].

În acelaşi timp, politica de personal este o direcţie cheie în activitatea de recrutare a personalului în întreprindere. Aceasta are propriile sale caracteristici, cum ar fi legătura cu strategia de dezvoltare a firmei, semnificaţia rolului personalului, prezenţa unui sistem de funcţii şi proceduri interconectate de lucru cu personalul, managementul procedurii de recrutare şi selecţie a personalului, care este orientat către atragerea şi ulterior reţinerea angajaţilor cu calificare înaltă [2, p. 269].

Multe organizaţii, în scopul optimizării proceselor interne de afaceri, îmbunătăţirii eficienţei activităţii departamentului de personal şi a calităţii serviciilor oferite, încearcă să optimizeze procesul de selecţie a personalului. La baza acestuia ar trebui să stea principiul opticităţii şi eficienţei. Deficienţele existente trebuie eliminate, iar avantajele păstrate [3, p. 27–28].

Să ne oprim separat pe scala de evaluare a candidaţilor. Aceasta ar trebui să fie construită pe principii de obiectivitate şi ierarhizare. Se presupune că la baza acesteia ar trebui să fie următoarele calităţi: sexul, vârsta, starea civilă, nivelul de pregătire profesională, abilităţile de cercetare (pentru anumite categorii de angajaţi), experienţa în posturi similare, recomandări şi referinţe de la locurile anterioare de muncă, calităţi personale, interesul pentru creşterea profesională, disponibilitatea pentru ore suplimentare, satisfacţia faţă de condiţiile de muncă [5, p. 73–90].

Managementul resurselor umane (MRU) este un aspect esenţial al oricărei organizaţii, inclusiv al Consiliului pentru Determinarea Dizabilităţii şi Capacităţii de Muncă (CNDDCM). Principalele tendinţe cu caracter provocator pentru managementul resurselor umane în cadrul entităţii sunt: diminuarea numărului mediu scriptic al angajaţilor, de la 127 la 115 angajaţi, în timp ce cererea pentru forţă de muncă este mare; vârstă medie a angajaţilor în creştere fapt ce va accentua deficitul de forţă de muncă în viitor; dificultăţi majore în atragerea tinerilor determinate în special de nivelul redus al remunerării muncii în raport cu tendinţele salariilor pe piaţa muncii.

Luând în considerare că sistemul de motivare a personalului este profund influenţat de nivelul de remunerare a muncii care este reglementat, managementul resurselor umane în organizaţie se poate axa pe alte metode de motivare prin atragerea personalului calificat în domeniu, crearea condiţiilor de muncă adecvate, implementarea sistemelor ATS de recrutare a personalului.

Tabel 1

Evaluarea impactului proiectului de schimbare se va realiza prin indicatori de performanță (KPI)

Nr. d/o	Obiective	Indicatori (KPI)	Valoarea inițială (an de referință)	Ținta	Termeni de realizare
1	Reducerea fluctuației personalului	Scăderea numărului de demisii	-	min. 20% reducere	anul 1
2	Atragerea tinerilor (<34 ani)	Creșterea ponderii tinerilor în total angajați	11,3% (2024)	min. 20%	până în 2026
3	Optimizarea procesului de recrutare	Durata medie de ocupare a unui post	20+ zile	max. 10 zile	până în 2026
4	Îmbunătățirea satisfacției angajaților	Scorul satisfacției (sondaje anonime)	-	creștere cu 15%	-

Pentru acestea se propun proceduri de a procesului de recrutare, standardizarea criteriilor de evaluare pentru a asigura obiectivitatea și transparența în procesul de recrutare, reducerea procedurilor birocratice, revizuirea sistemului salarial, crearea programelor de dezvoltare profesională, introducerea indicatorilor de performanță, feedback permanent cu angajații.

Cercetarea demonstrează că optimizarea recrutării și selecției poate crește eficiența organizației, iar soluțiile propuse pot fi aplicate și în alte instituții publice.

Referințe:

1. Сергеева Г.П., Чижова Л.С. Эффективное использование трудового потенциала. М.: Знание. – 2015. – [8, p. 56], ISBN nu e menționat;
2. Ivanova S. Arta selecției personalului: Cum să evaluezi o persoană într-o oră. Date electronice. M.: Alpina Publisher, 2016. – [9, p. 244, p.269] ISBN: 978-5-9614-5856-7;
3. Makeev V. Cultura corporativă în organizație // Puterea. – 2017. – Nr. 4. – [11, p. 27–28.] articol dintr-o revistă.
4. Maslov E.V. Managementul personalului: tehnologie și ideologie // Psihologia organizațională. – 2015. – Nr. 1. – Vol. 5/3, p. 73–90.
5. HOTĂRÂREA Guvernului nr. 357/2018 privind determinarea dizabilității.
6. Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități.

Recomandat

***Nicolae VEREJAN,** dr., conf. univ.*