PERFECŢIONAREA SISTEMULUI DE RECRUTARE ŞI SELECŢIE A PERSONALULUI ÎN CADRUL ORGANIZAŢIEI

Maxim ȚURCAN,

student, anul III, Facultatea Științe Economice, Universitatea de Stat din Moldova

CZU: 005.962.1:004 E-mail: maxim.turcan.758@gmail.com

The scientific paper is structured in three chapters, which address both theoretical and practical aspects of the research field. Through the existing theories, it has been demonstrated, the importance of creating a well-structured recruitment and selection system in order to obtain increased results from the activities performed. In this paper, the economicus indicators have been analyzed in order to demonstrate the efficiency of the company's activities.

Managementul resurselor umane, este o ramură a științei economice, care cercetează modul de gestionare a forței de muncă în scopul obținerii performanțelor economice și sporește implementarea noilor strategii de gestiune a capitalului uman prin intermediul politicilor dezvoltate. Potrivit literaturii de specialitate „Managementul resurselor umane reprezintă ansamblul deciziilor și practicilor manageriale care afectează și influențează direct oamenii sau resursele umane care muncesc pentru organizație" [1, p. 9].

Procesul de recrutare și selecție, reprezintă activitățile îndreptate spre identificarea, talentelor potrivite și compatibile cu sarcinile unui post de muncă, astfel, literatura de specialitate ne demonstrează că **recrutarea** este „Un proces de localizare, identificare și atragere de potențiali candidați pentru anumite posturi" [2, p. 50], în acest context, deducem că scopul etapei de recrutare, este de a identifica noi potențiali angajați compatibili cu sarcinile postului de muncă vacant.

Sursele de recrutare se împart în două tipuri, recrutare externă și internă. Recrutarea internă, reprezintă promovarea persoanelor deja angajate în cadrul companie prim metoda de promovare în funcție, astfel asigurând un management sănătos al carierei prin avansarea angajaților existenți. Recrutarea externă, reprezintă identificarea candidaților din exterior, utilizând surse de recrutare ca: Platforme de recrutare; târguri de carieră; agenții de recrutare și alte surse independente de entitatea pentru care se realizează recrutarea.

Procesul de selecție reprezintă activitatea de studiu psihologic și profesional, calitățile unui angajat pentru a-i determina aptitudinea pentru îndeplinirea sarcinilor" [3 p.55].

Astfel, observăm că procesul de selecție are ca scop principal, testarea candidaților la etapa inițială pentru a determina capacitățile de bază a acestora. În procesul de

selecție, sunt utilizate diverse metode de testare, cum ar fi: interviul stresant; teste de aptitudini; teste psihologice ș.a, rezultatele obținute, de cele mai multe ori, stau la baza deciziilor managerilor de angajare sau refuz a candidatului. Delimităm o importanță deosebită a procesului de selecție și recrutare, eficiența acestuia fiind demonstrată de staff-ul unei organizații, fluctuații de personal și alți indicatori de lungă durată.

Literatura de specialitate de confirmă faptul că ,, Capitalul uman este unul dintre cele mai importante active intangibile ale oricărei organizații care vizează promovarea și dezvoltarea” [4 p. 178]. Managementul resurselor umane înseamnă mai mult decât întocmirea actelor din domeniu cu scopul de conferire a cadrului legal, această ramură a managementului, ne vorbește despre strategii concrete de dezvoltare a entității economice cu ajutorul forței de muncă, astfel în primul rând, managementul resurselor umane, este despre oameni și despre capacitatea enormă a acestora de a influența lucrurile, funcționând ca un organism bine structurat.

Era digitală se face tot mai simțită în secolul douăzeci și unu, astfel, situația actuală, impune agenții economici să întreprindă măsuri de adaptare la noile cerințe. Digitalizarea proceselor administrative, este esențială pentru majorarea performanțelor unei afaceri. În acest context, integrarea softurilor și digitalizarea proceselor ce se produc în cadrul unei entități economice, nu mai reprezintă doar un simplu moft ci o necesitate, pentru asigurarea unui nivel înalt a activităților ce se petrec în interiorul unei afaceri, în acest context, analizând situația actuală dar și bazându-ne pe principiile STEAM, a fost elaborat un proiect de implementare a unui soft de gestiune a resurselor umane.

Adoptarea unui sistem informatizat de gestionare a resurselor umane are un impact profund asupra modului în care funcționează o întreprindere. Prin intermediul noilor tehnologii informaționale disponibile deja pe piață, activitățile de gestionare a resurselor umane vor deveni mai operative și mai calitative. O implementare de softuri cu scopul de gestiune a resurselor umane, poate aduce cu sine următoarele beneficii:

a. **Economisirea timpului**. Cum am menționat anterior, cea mai importantă resursă în activitatea antreprenorială și nu numai, este timpul. Gestionarea proceselor interne ce privesc resursele umane, manual (emiterea ordinelor, rapoartelor), necesită mult mai mult timp, decât dacă aceste operațiuni ar fi realizate prin intermediului surselor informaționale, timpul economisit, poate fi îndreptat ulterior spre realizarea altor sarcini cu o importanță majoră pentru activitatea întreprinderii.
b. **Decizii strategice bazate pe date**. Abordarea unei gestiunii automatizate, poate genera ca consecință, date exacte privind situația actuală în ceea ce privește resursele umane în urma analizei cărora, obținem un tablou coerent privind situația actuală. Aceste date pot viza indicatori principali ca (productivitatea unui angajat, date statistice privind fluctuațiile de angajați ș.a), interpretate și gestionate corect, datele ne vor permite să stabilim strategii ulterioare și politici pe termen lung de gestionare a resurselor umane.

c. **Creşterea acurateţei datelor**. Soluţiile informaţionale integrate în activitatea profesională, asigură o precizie mai ridicată a datelor de operare, evitând în mare parte erorile generate de factorul uman în acest mod, prin excluderea potenţialelor erori, asigurăm o majorare a eficienţei angajaţilor.

Observăm că, digitalizarea proceselor interne în domeniu resurselor umane, aduce de la sine, o masa mare de beneficii, care vin să faciliteze activitatea managerilor prin optimizarea acesteia şi să creeze condiţii optime de muncă, în acest context, propunem următor plan de acţiuni pentru implementarea proiectului propus.

Concluzie

Managementul resurselor umane reprezintă un pilon esenţial al dezvoltării durabile a oricărei organizaţii, influenţând în mod direct eficienţa şi competitivitatea acesteia. În acest context, procesul de recrutare şi selecţie capătă o importanţă strategică, deoarece determină calitatea capitalului uman integrat în structura întreprinderii. O abordare sistematică şi bine fundamentată a acestor procese permite identificarea celor mai potriviţi candidaţi, contribuind astfel la reducerea fluctuaţiei de personal, la creşterea productivităţii şi la consolidarea culturii organizaţionale. Stabilirea corectă a problemelor existente în procesul de atragere şi selecţie a personalului – cum ar fi lipsa clarităţii în definirea cerinţelor postului sau metodele ineficiente de evaluare – şi implementarea unor soluţii moderne, bazate pe digitalizare, inteligenţă artificială sau tehnici psihometrice, pot conduce la o scalare semnificativă a performanţei organizaţionale. Prin urmare, eficientizarea procesului de recrutare şi selecţie nu este doar o necesitate operaţională, ci o investiţie strategică în viitorul întreprinderii.

Referinţe:

1. CLAUDIU GEORGE BOCEAN, Managementul Resurselor Umane, manual universitar, editura Universitaria, Craiova, 2012, pagina 9, ISBN 978-606-14-0490-2.
2. MOLDOVAN-Scholz Maria, Managementul Resurselor Umane, Editura ECONOMICA, pagina 50, ISBN 973-590-362-8.
3. ЛЕНСКАЯ Ирина Ю., ШИНДРЯЕВА Ирина В., ШИРЯЕВА Валерия А., Управление персоналом организации, Мир науки 2017, pagina 55, ISBN 978-5-9908913-6-4.
4. КОШАРНОЙ Г.Б. Социокультырные факторы консолидации современного Российского общества, Пенза 2019, pagina 178, ISBN 978-5-8356-1731-9.

Recomandat
***Irina COSNICEAN**, dr., conf. univ.*