FLUCTUAŢIA FORŢEI DE MUNCĂ ŞI IMPACTUL ASUPRA ORGANIZAŢIEI

Carmen SULIMA

CZU: 331.108.24:005.71

This article explain, in general terms, the importance of efficient management of human resources within national organizations. In the context of Human Resources, staff turnover is the act of replacing an employee with a new employee. In managerial parlance, turnover is the rate at which an employer loses employees over a given period of time, usually a year. The company's turnover includes any resignation or dismissal of employees, thus its structure can be analyzed during a year of management.

The organization must be concerned with cost efficiency, in order to be able to carry out its activity as normally as possible. Talented and potential employees are still sought by companies for interviews and offers of new opportunities. It is obvious that they will go where, first of all, they will receive a better salary offer, especially in the current conditions. That's why it's important to optimize company processes, helping us to build employee loyalty and their adherence to organizational values and culture.

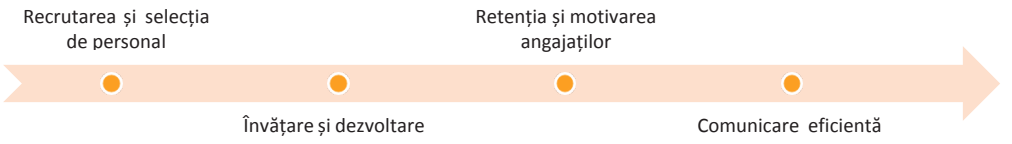
Aspecte conceptuale : Fluctuația forței de muncă este un proces normal pe care îl putem întâlnim în orice organizație. O anumita rată de fluctuație existentă, este normală, mai ales în condițiile actuale, când migrația a crescut esențial, datorită creșterii ofertelor de locuri de muncă. Însă, dacă aceasta depășește aceste limite, atunci lucrurile nu stau prea bine în organizația respectivă, iar conducerea ar trebuie să-și pună o serie de întrebări ce reflectă cauzele fluctuației.

Nu există organizații ce nu se fi confruntat cu probleme de personal. Aceasta fiind considerată una dintre cele mai costisitoare probleme – *fluctuația* – fiind un proces disfunctțonal, dar prin gestionarea eficientă a acestui fenomen și adaptarea la schimbările de mediu, organizația poate deveni mai agilă și mai competitivă pe piață. Este important ca liderii să încurajeze echipa să fie deschisă la schimbare și să își asume riscuri calculate pentru a profita de oportunitățile pe care le aduc fluctuațiile. Prin investiția în formarea continuă a personalului din departamentul de resurse umane, companiile își vor asigura că au specialiști bine pregătiți și capabili să gestioneze eficient resursele umane și să contribuie la succesul organizațional pe termen lung.

Analiza Fluctuației Personalului din Republica Moldova : În contextul pieței muncii dinamice, este esențial ca părțile implicate să colaboreze și să fie flexibile în adaptarea la schimbările care intervin, pentru a asigura o dezvoltare economică sustenabilă și prosperitate pentru toți cei implicați. Ultimii ani au generat o presiune suplimentară asupra economiei și au dus la scăderea puterii de cumpărare a populației,

precum şi la o creştere a inflaţiei, războiul din apropierea graniţei cu Republica Moldova, perturbările lanţurilor de aprovizionare, care au avut un impact negativ asupra cererii externe şi interne.

Investiţiile în formarea şi dezvoltarea resurselor umane pot aduce beneficii pe termen lung, întrucât angajaţii bine pregătiţi şi motivaţi pot aduce valoare adăugată şi inovaţii în procesul de producţie. Pentru a gestiona eficient mişcarea de personal, întreprinderea ar trebui să aibă în vedere următoarele aspecte:



Practica din Republica Moldova, confirmată şi de rapoartele anuale ale Inspecţiei Muncii, ne demonstrează că multe companii au probleme cu respectarea şi interpretarea legislaţiei muncii. Companiile trebuie să fie în conformitate cu legislaţia muncii pentru a evita sancţiunile legale şi pentru a menţine o relaţie sănătoasă cu angajaţii lor. Priorităţile acestora în domeniul raporturilor de muncă sunt, prin urmare, strâns legate de respectarea legislaţiei muncii şi de asigurarea unui mediu de muncă sigur şi echitabil pentru toţi angajaţii.

Activitatea Departamentului Resurse Umane adeseori se reduce doar la înregistrarea angajaţilor şi mobilităţii lor în cadrul întreprinderilor. Pentru a soluţiona această problemă, companiile ar trebui să investească în formarea continuă a personalului din departamentul de resurse umane, astfel încât aceştia să dobândească cunoştinţele şi abilităţile necesare pentru a face faţă cerinţelor economiei de piaţă în mod eficient.

Căile de reducere a fluctuaţiei personalului în organizaţiile din Republica Moldova : Fluctuaţia de personal poate fi controlată pe multe căi, cum ar fi: sporirea atenţiei la angajarea personalului, precum şi la concedierea sa, acordarea personalului posibilităţi de instruire şi perfecţionare, plasarea angajaţiilor în posturi potrivit pregătirii şi competenţelor lor, posibilitatea de avansare, acordarea de stimulente băneşti conforme cu performanţa admisă de fiecare post, ergonomia în muncă, respectarea contractului de muncă, feedback-ul muncii sale acolo unde este cazul, echilibrul între calitatea muncii prestate şi beneficiile angajatului. Reducerea fluctuaţiei ar putea fi soluţionată prin implimentarea unor strategii de performantă, şi stabilirea unor obiective clare şi măsurabile pentru fiecare angajat, evaluarea periodică a performanţelor acestora, pentru stabilirea recompenselor.

Fiecare organizaţie ar trebui să-şi examineze în mod individual nevoile acesteia şi să dezvolate un sistem de recompense ce vor fi în concordanţă cu obiectivele şi activitatea firmei. Pentru elaborarea unui sistem de recompense eficient, este necesară evaluarea performanţelor angajaţilor, competenţelor şi abilităţilor de muncă a acestora, precum şi analiza mediului extern, a pieţei muncii şi a tendinţelor salariale.

Concluzii și Recomandări : Managementul resurselor umane a devenit un element strategic foarte important în progresul organizațiilor și este un aspect vital pentru dezvoltarea acestora.

Fluctuația de personal este una dintre problemele cu care se confruntă în prezent multe dintre organizații. Pentru a putea face față provocărilor actuale, organizațiile trebuie să investească în programe de motivare a salariaților, să îmbunătățească strategiile de recrutare și crearea unui mediu de lucru creative și stimulant. Un management eficient al resurselor umane contribuie la creșterea implicației angajaților în gestiunea organizației, ducând astfel spre reducerea fluctuației de personal și la creșterea loialității acestora. Angajații care se simt valorificați și apreciați în activitatea lor vor fi mai dispuși să își ofere întregul potențial pentru a asigura succesul firmei

Nu există o soluție unică pentru eficientizarea managementului resurselor umane, dar o combinație de strategii care să abordeze atât aspectele legate de satisfacția angajaților, cât și cele legate de procesele de recrutare și dezvoltare a personalului poate contribui la menținerea unei forțe de muncă stabile și angajate.

Referințe:

1. Codul muncii al Republicii Moldova. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159- 162 din 29 iulie 2003.
2. Legea salarizării nr. 847 din 14.02.2002. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 50- 52 din 11.04.2002.
3. LEGE securităţii şi sănătăţii în muncă // Monitorul Oficial Nr. 186 din 10-07-2008
4. ANDRIȚCH V., ”Managementul calităţii în domeniul resurselor umane” în revista Univers Pedagogic, pag 87 – 94
5. NEGARA N., ” Recrutarea Şi Selecţia Resurselor Umane În Cadrul Întreprinderilor De Evaluare”, curs din cadrul UTM, pag 433 – 437
6. SMOLEVSCAIA M., ” Cultura Organizaţională Orientată Spre Calitate Şi Impactul Acesteia Asupra Performanţelor Întreprinderii” nr.4 (68) 2009, pag 36 - 39

Recomandat
***Nina PESTUȘCO,** dr., conf. univ.*