PARTICULARITĂȚI PSIHOLOGICE ALE EVALUĂRII PERSONALULUI ÎN CADRUL ORGANIZAȚIILOR NONPROFIT ŞI A INSTITUȚIILOR PUBLICE

Rodica CATAREU, Facultatea de Psihologie şi Ştiinţe ale Educaţiei

Performance evaluation is an important component of human resource management, allowing comparison of the results obtained with the performance standards. The aim of the thesis is to identify specific performance appraisal process public servants and employees of nonprofit and its impact on labor productivity in these institutions. Value of the work is determined both by the theoretical study aiming to identify specific performance appraisal process and gaps that accompany this process, public institutions and NGOs.

În prezent, tot mai multe organizaţii depun un efort semnificativ în elaborarea sistemului de evaluare a personalului, formând centre interne de evaluare, sau apelează la consultanţi externi, deoarece dezvoltarea şi buna funcţionare a unei organizaţii depinde în mare măsură de nivelul performanţelor profesionale ale angajaţilor. Evaluarea performanţelor constituie o componentă importantă a managementului resurselor umane, oferind posibilitatea comparării rezultatelor obţinute cu standardele de performanţă. Atunci când este vorba de evaluarea performanţelor profesionale în organizaţie, se are în vedere un sistem care permite măsurarea rezultatelor efortului depus şi a nivelului competenţei profesionale a colaboratorilor, precum şi a potenţialului lor de înmatriculare în rezervă.

În mediul concurenţial actual, care se manifestă nu doar la nivel local, dar şi internaţional, au înregistrat succese evidente nu atât întreprinderile care au reuşit să ţină pasul cu tehnologia, ci mai ales cele preocupate deopotrivă de capitalul uman. Esenţa oricărei organizaţii constă în efortul uman, iar eficienţa şi eficacitatea acestuia sunt influenţate, în mare măsură, de comportamentul oamenilor din cadrul organizaţiei. Angajaţii competenţi, bine organizaţi şi motivaţi constituie resursa strategică şi miza succesului unei întreprinderi. Mai multe studii au demonstrat că companiile care au succes în afaceri sunt şi cele care aplică un management modern al resurselor umane. Managementul resurselor umane vizează asigurarea tuturor posturilor din structura organizaţiei cu oamenii potriviţi. În acest context ne-am propus să supunem cercetării modalităţile de evaluare a performanţelor în cadrul a două categorii de instituţii din Republica Moldova, care se diferenţiază de mediul comercial ca modalitate de organizare a angajaţilor şi a serviciilor pe care le prestează, instituţiile publice şi organizaţiile nonguvernamentale.

Scopul cercetării este de a identifica specificul procesului de evaluare a performanţelor profesionale ale funcţionarilor publici şi ale angajaţilor din sectorul nonprofit şi influenţa acestuia asupra productivităţii muncii în insti-

tuțiile respective, cât şi atitudinea angajaților față de procesul de evaluare a performanțelor profesionale.

Au fost studiate conține abordările teoretice ale evaluării personalului în psihologia resurselor umane, reflectă conceptul, obiectivele şi procesul de organizare a evaluării performanțelor profesionale în organizație.

Au fost cercetate particularitățile psihologice ale evaluării de personal în Cadrul unei instituții publice şi a unei organizații nonprofit, reflectă etapele elaborării şi implementării procesului de evaluare a performanțelor profesionale ale angajaților, precum şi rezultatele cercetării experimentale. Au fost aplicate chestionare pentru angajații celor două instituții pentru a afla care este atitudinea lor față de procesul de evaluare aplicat şi cum ar dori să fie de fapt, iar cu managerii acestor instituții au fost realizate interviuri, la fel, pentru a stabili care este atitudinilor față de procesul de evaluare, cât de importante sunt pentru ei rezultatele acestor evaluări şi cum sunt valorificate pentru a eficientiza activitatea din instituție. Rezultatele finale ale celor două instrumente aplicate le-am supus unei analize comparative în baza cărora am elaborate un set de recomandări, utilizarea cărora ar eficientiza activitatea de evaluare a performanțelor în cele două categorii de instituții.

Valoare lucrării este determinată atât de studiul teoretic al literaturii în care este abordată tematica respectivă, urmărindu-se identificarea specificului procesului de evaluare a performanțelor profesionale, cât şi de lacunele ce însoțesc acest proces, în instituțiile publice şi ONG-uri. Valoarea practică a cercetării rezidă în rezultatele obținute în urma instrumentelor aplicate, acestea putând fi utilizate de către instituțiile respective pentru a îmbunătăți activitatea de evaluare a performanțelor. Pentru factorii de decizie din instituțiile publice aceste rezultate pot fi utitlizate pentru ajustarea legislației la necesitățile angajaților. La moment, în sectorul public evaluarea perfomanțelor este reglementată de legi şi regulamente speciale fără a fi consultată şi părerea funcționarilor evaluați vizavi de instrumentele aplicate.

În urma studiului realizat în cadrul organizației nonguvernamentale, se constată că angajații văd ca fiind foarte important procesul de evaluare a performanțelor, ceea ce demonstrează că îl percep ca pe un fenomen care le poate influența pozitiv activitatea la locul de muncă. Totuşi, evaluarea nefiind organizată ca şi activitate separată, uneori este aproape nesesizată de către angajați, iar pe alocuri se simte necesitatea acestui proces, astfel încât angajații să afle care sunt rezultatele şi cum este apreciată activitatea lor.

Rezultatele obținute. În urma chestionării angajaților şi a interviului cu specialistul principal pe resurse umane din cadrul instituției publice, sesizăm că rezultatele obținute sunt pe alocuri contradictorii, deoarece în timp ce angajații se simt supraevaluați, specialistul pe resurse umane, care organizează procesele de evaluare, consideră că acestea se desfăşoară fără proble-

me. Aceasta dovedeşte că lipseşte din procesul de evaluare însăşi evaluarea acestuia. Se urmăreşte strict partea logistică de îndeplinire a unor activităţi care probabil trebuie să corespundă strict cu planificările anuale. Au de suferit şi relaţiile interne dintre angajaţi pe parcursul desfăşurării procesului de evaluare a personalului. Cu toate acestea, managerul se referă strict la prevederile legislaţiei care trebuie respectate. Desigur, nu este altă cale, deoarece nerespectarea legii înseamnă încălcarea acesteia, însă problema porneşte de la cei care au decis asupra instituirii unui asemenea proces de evaluare. Specialistul pe resurse umane recunoaşte că reglementările legale facilitează şi îngreunează în aceeaşi măsură desfăşurarea procesului de evaluare, deoarece, pe de o parte, legea prevede anumite momente care facilitează aplicarea unor instrumente, dar totodată este mai dificil fiindcă nu pot ieşi din limitele legii, atunci când se întâlnesc situaţii mai specific.

Cercetarea oferă o primă analiză asupra procesului de evaluare a performanţelor în instituţiile publice şi ONG-uri, activitatea cărora este deseori contestată, fiind criticată modalitatea de lucru cu beneficiarii, iar revederea modalităţilor de evaluare a propriilor angajaţi ar putea constitui un prim-pas spre îmbunătăţirea şi eficientizarea activităţii.

Referinţe:

1. ALBU, Monica. *Metode şi instrumente de evaluare psihologică*. Clu-Napoca: Argonaut, 2000.
2. BOGATHY, Z. *Psihologia muncii şi organizaţională.* Iaşi: Polirom, 2004.
3. COLE, G.A. *Managementul personalului.* Bucureşti: CODECS, 2000.
4. MANOLESCU, A. *Managementul resurselor umane.* Bucureşti: Editura Economică, 2003.
5. NESTERENCO, C. *Psihologia managerială.* Chişinău: Evrica, 2005.
6. VLĂSCEANU, M. *Organizaţii şi comportament organizaţional*. Iaşi: Polirom, 2003.

Recomandat
Angela POTÂNG, dr., conf. univ.