PROBLEME ALE ASIGURĂRII ORGANIZAŢIILOR CU RESURSE UMANE ÎN CONDIŢIILE ECONOMIEI CONCURENŢIALE

Ioana-Gabriela SANDU

CZU: 005.96:339.137.2 gabriela.sandu00@gmail.com

Human resources are increasingly recognized as a key strategic asset for organizational competitiveness and innovation. In the current context of intensifying market competition, providing organizations with quality human resources becomes a major challenge. In many sectors, there is a growing shortage of skilled talent, making it more difficult for organizations to find and secure the human resources they need. The proposed project to solve the staffing problem is to work with a recruitment agency.

Conceptul de management al resurselor umane înglobează în sine o abordare strategică și elocventă a gestionării angajaților și a practicilor de personal, care permit unei entități să își desfășoare activitatea. Aceasta are impact asupra personalului din momentul în care un potențial candidat contactează organizația ca răspuns la un anunț de angajare și până în moment în care o părăsește. Poziția managementului resurselor umane este axată pe tratarea angajaților ca fiind cea mai valoroasă resursă, punând accentul pe satisfacerea nevoilor, dezvoltarea continuă și retenția acestora pe termen lung, pentru atingerea obiectivelor și a strategiilor organizaționale în ansamblu. Managementul resurselor umane percepe nevoile angajaților și obiectivele organizaționale ca fiind reciproce și compatibile, ci nu exclusive [1, pag. 35].

Există câteva principii care stau la baza abordării managementului resurselor umane, care includ următoarele:

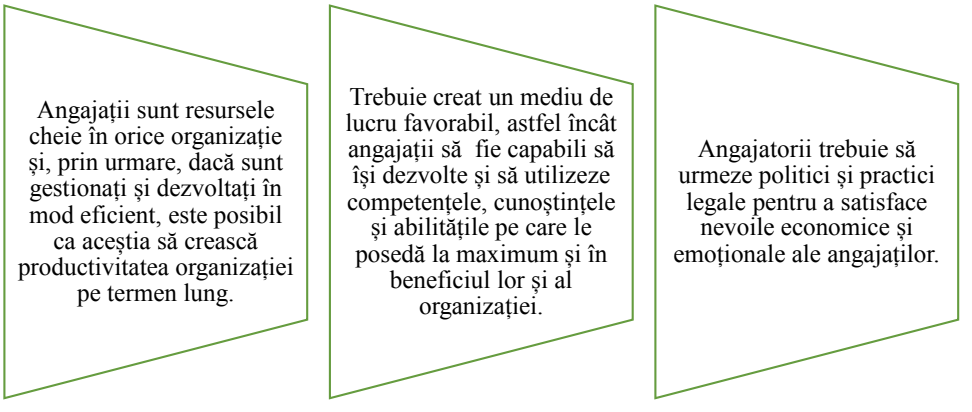


Figura 1.2 Principiile abordării managementului resurselor umane

Sursa: Elaborat de autor în baza [2, pag. 33]

Practicile de resurse umane joacă un rol esenţial în atragerea, motivarea, recompensarea şi reţinerea angajaţilor. De-asemenea, ca mulţi alţi termeni, diverse persoane au abordat rolul managementului resurselor în moduri diferite.

Piaţa forţei de muncă diferă de piaţa obişnuită deoarece se ocupă de o marfă atât de specifică precum forţa de muncă. Un purtător de muncă este o personalitate umană unică care posedă nu numai o anumită capacitate de muncă, ci şi alte calităţi: motivaţia comportamentului de muncă, experienţa de viaţă, caracteristicile psihofiziologice etc. [5, pag. 32].

Concurenţa se află în centrul succesului sau eşecului firmelor. Concurenţa determină caracterul adecvat al activităţilor unei firme care pot contribui la performanţa sa, cum ar fi inovaţiile, o cultură coerentă sau o bună implementare. Strategia concurenţială are ca scop stabilirea unei poziţii profitabile şi durabile în faţa forţelor care determină concurenţa în industrie [4, pag. 27].

Economia concurenţială a sporit nevoia de promptitudine şi adaptabilitate a forţei de muncă. Practicile de gestionare a resurselor umane trebuie să se concentreze nu doar pe atragerea talentelor, dar şi formarea continuă a aptitudinilor şi competenţelor care să se alinieze la strategiile de afaceri. Aceasta include implementarea unor programe de perfecţionare şi învăţare continuă, promovarea unei culturi a inovării şi facilitarea mobilităţii profesionale în cadrul companiei [3, pag. 28].

Proiectul propus pentru soluţionarea problemei de asigurare cu personal constă în conlucrarea cu o agenţie de recrutare. Agenţiile de recrutare sunt entităţile specializate în identificarea, evaluare şi plasarea candidaţilor în posturi vacante ale organizaţiilor care au apelat la un asemenea serviciu. Conlucrarea cu o agenţie de recrutare ar asigura întreprinderea cu un număr necesar de personal şi ar completa posturile vacante. Pe lângă serviciile se recrutare prestate de astfel de agenţii, organizaţia ar putea beneficia şi de consultaţii privind raţionalizarea procesului de recrutare şi selecţie a personalului.

Drept consicenţă a implementării acestui proiectul se aşteaptă atingerea următoarelor rezulatate:

1. Îmbunătăţirea calităţii angajărilor.

Prin intermediul agenţiei de recrutare, întreprinderea va avea acces la un orizont mai larg de candidaţi, ceea ce duce la angajări care corespund mai bine cerinţelor postului şi a culturii companiei.

2. Eficientizarea costurilor.

Scăderea costurilor generale asociate procesului de recrutare, inclusiv publicitate, selecţie interviuri. Un proces de recrutare eficient reduce costurile legate de posturile vacante prelungite.

3. Îmbunătăţirea imaginii companiei.

Gestionarea profesionistă a procesului de recrutare de către agenţia de recrutare va îmbunătăţi experienţa candidatului, reflectându-se pozitiv asupra brandului întreprinderii. Marketingul strategic al posturilor vacante prin intermediul agenţiei poate spori vizibilitatea şi atractivitatea organizaţiei ca angajator.

4. Lărgirea cunoștințelor despre tendințele actuale ale pieții.

Agențiile de recrutare aduc cunoștințe specializate despre piața muncii, tendințele din industrie și salariile competitive, care pot informa și îmbunătăți strategiile de recrutare. Agențiile poate oferi informații valoroase privind eficiența descrierilor posturilor, a proceselor de interviu și a altor aspecte ale procesului de recrutare.

5. Parteneriat strategic pe termen lung.

Dezvoltarea unei relații pe termen lung cu o agenție de recrutare poate duce la soluții de recrutare de personal mai personalizate și la o înțelegere mai profundă a nevoilor și culturii organizației. Îmbunătățirea continuă a procesului de recrutare, pe măsură ce agenția dobândește informații despre operațiunile și obiectivele strategice ale organizației.

6. Creșterea gradului de retenție a noilor angajați.

Prin imbunătățirea procesului de selecție, gradul de compatibilitate între angajați și organizație se va majora, ceea ce va avea drept efect satisfacția noilor angajați de rolurile lor, ce va spori retenția și va diminua fluctuația personalului.

Prin atingerea acestor rezultate, întreprinderea analizată va fi asigurată cu o forță de muncă aliniată la obiectivele sale strategice și la valorile sale culturale. Acest parteneriat poate deveni o componentă cheie a succesului întreprinderii, oferind un avantaj competitiv pe piața talentelor.

Referințe:

1. DESSLER, G. *Human Resource Management, Thirteenth edition,* 2012, Florida international university, 718 p ISBN: 978-0-13-266821-7
2. GUTTERMAN, A. S. *Human Resources Management*. 2019 Editor: Sustainable Entrepreneurship Project, 249 p., ISBN: 9781386676096
3. MENSAH, R. *Principles of Human Resource Management: Second Edition*, 2020 Editor AuthorHouse, 478 p., ISBN: 9781665507486
4. PORTER, M. E. *Competitive Advantage of Nations*, 1990, New York: Free Press, 896 p., ISBN: 978-0029253618
5. Сборник. *Управления персоналом. Шпаргалка. Издательство* РИОР, 2012, 128 p. ISBN: 978-5-369-00581-1

Recomandat
***Olga SÂRBU**, dr., conf. univ.*