

PROBLEMELE PERSONALULUI ÎN ÎNTREPRINDERILE AUTOHTONE ȘI CĂILE DE SOLUȚIONARE A LOR

Autor: Tatiana MELEȘTEAN, st. gr. IMIU-061
Conducător științific: I. s. Aliona LÎȘÎ

Universitatea Tehnică a Moldovei

Abstract: *Resursele umane reprezintă acele valori ale firmei, care îndeplinesc criteriile în virtutea cărora pot fi considerate sursa principală ce asigură competitivitatea acesteia; resursele umane sunt valoroase, rare și relativ de neînlocuit.*

Cuvinte cheie: *întreprindere, personal, indicatori, probleme, căi.*

Resursele umane constituie ansamblul resurselor de muncă din cadrul unei firme pe care întreprinzătorul le utilizează în procesul de producere a bunurilor și serviciilor într-o perioadă de timp dată.

Forța de muncă este unicul factor important care este capabil să producă valori noi. Concomitent acest factor joacă un rol determinant în dirijarea procesului de producție, este creatorul și animatorul mijloacelor de producție. Folosirea rațională a resurselor umane este rezultatul îmbinării justificate a aspectelor cantitative și calitative care presupun respectiv utilizarea lor integral în procesul de producție, activitatea de producție poate fi desfășurată cu eficacitate maximă cu condiția că unitatea economică este asigurată la timp cu resurse umane necesare din punct de vedere cantitativ, structural și calitativ.

Totalitatea resurselor umane care își desfășoară activitatea în cadrul unei întreprinderi reprezintă personalul întreprinderii. Personalul întreprinderii cuprinde salariații încadrați permanent sau temporar, prezenți la lucru, aflați în concediu de odihnă, concediu de boală sau de studii, salariații absenți motivat sau nemotivat, cei aflați în ziua lor liberă, cei trimiși să lucreze în afara întreprinderii, cei aflați în deplasare, elevii și studenții aflați în practică dacă sunt salariați ai întreprinderii.[1]

Structura personalului unei întreprinderi, pe categorii de salariați, cuprinde: muncitori, personal operativ, personal cu funcție de execuție și conducere

Muncitorii sunt cei mai numeroși. În funcție de rolul pe care îl îndeplinesc în activitatea întreprinderii, muncitorii sunt grupați în: muncitori direct productivi și muncitori indirect productivi.

Angajații sunt persoanele încadrate pe un loc de muncă în cadrul unei organizații, firme, întreprinderi.

Modelul de gestiune flexibilă a forței de muncă cuprinde următoarele categorii de angajați:

- specialiști, tehnicieni, ingineri și alți profesioniști la nivel înalt;
- salariați generaliști;
- angajați cu timp parțial;
- lucrători temporari[1,2].

Principalii indicatori privind asigurarea cu forța de muncă sunt:

- a) Indicatori privind asigurarea cu forța de muncă:
 - Numărul mediu de salariați;
 - Numărul maxim de salariați;
 - Economia (depășirea) relativă de salariați.
- b) Indicatori ai structurii forței de muncă:
 - După gradul de calificare;
 - Pe profesii;
 - Pe vârstă;
 - După sex;
 - După vechimea în muncă.
- c) Indicatori ai circulației și fluctuației forței de muncă:
 - Coeficientul circulației intrărilor;
 - Coeficientul circulației ieșirilor;
 - Coeficientul circulației totale;

- Coeficientul fluctuației forței de muncă [2].

Fluctuația personalului din cadrul întreprinderilor.

Probleme fluctuației forței de muncă este mai puțin serioasă pentru agenții economici dat fiind faptul că doar 17 la sută din întreprinderile chestionate din R.M. se consideră a fi afectate în mare măsură de fluctuația cadrelor, iar 28 % sunt afectate mai puțin [4].

Întreprinderile afectate în mare măsură de fluctuația forței de muncă

Întreprinderile din mediul rural	21 %
Întreprinderile medii și mari	48 %
Întreprinderile din domeniul agriculturii	31 %
Întreprinderile din domeniul construcțiilor	23 %
Întreprinderile din domeniul finanțe, imobil și asigurări	21 %

Problemele personalului în întreprinderile autohtone sunt:

- lipsa motivării personalului;
- insuficiența specialiștilor din cadrul departamentelor sau serviciilor de resurse umane ale întreprinderilor;
- pregătirea profesională insuficientă a specialiștilor din subdiviziunile de resurse umane preocupați de instruirea și dezvoltarea profesională a personalului;
- plecarea specialiștilor calificați pe foaie de boală, decret, alte motive personale.

Căile de soluționare a problemelor sunt:

- dezvoltarea cunoștințelor și abilităților tuturor angajaților;
- sporirea gradului de performanță profesională;
- ridicarea nivelului calității serviciilor;
- creșterea gradului de motivare al angajaților;
- crearea unui sistem de plată care să sprijine competența conform cu viziunea și valorile întreprinderii, precum și cu strategiile comerciale ale acesteia;
- stabilirea strategiei de recompensare bazată pe performanță;
- elaborarea unui model de evaluare a activității de instruire și dezvoltare profesională a personalului la nivelul întreprinderilor [3].

Bibliografie

1. Dumitru Mărgulescu, „Analiza economico-financiară”, Editura: Fundația România de mâine, București, 1999.
2. <http://library.utm.md/>
3. <http://www.managementmarketing.ro/>
4. <http://www.cnaa.md/>