

MODELUL DE MANAGEMENT AL CARIEREI PENTRU ASISTENȚA SOCIALĂ DIN REPUBLICA MOLDOVA

Autor: Tatiana GRIBINCEA

Rezumat: *Calitatea serviciilor de asistență socială a constituit de cele mai multe ori o problemă adusă în discuție de mulți specialiști din administrația publică. Pentru a oferi servicii de asistență socială calitative, este necesară dezvoltarea profesională a asistenților sociali, orientată către o continuă performanță. Este utilă, în acest sens, elaborarea și implementarea unui management al carierei, adaptat continuu la specificul sistemului de asistență socială și care să stimuleze trecerea la etapa calitativă a managementului resurselor umane.*

Cuvinte-cheie: managementul carierei, model, asistența socială, planificarea carierei, dezvoltarea carierei, motivarea prin carieră.

În viziunea noastră, prin aplicarea managementului eficient al carierei în asistența socială din Republica Moldova trebuie să fie urmărită atingerea următoarelor *obiective*:

- Gestionarea carierei printr-un sistem flexibil și eficient, prin valorificarea superioară a pregătirii, experienței, potențialului de dezvoltare și performanțelor asistenților sociali, pe baza evaluării corecte a acestora.
- Motivarea asistenților sociali pentru asigurarea stabilității acestora printr-o carieră atractivă, dezvoltare profesională, salarizare și măsuri de protecție adecvate.
- Asigurarea satisfacerii necesităților sistemului în ce privește succesiunea managerială.
- Oferirea asistenților sociali cu potențial a instruirii și experienței practice pentru a-i pregăti pentru nivelul de responsabilitate pe care ar putea să-l atingă.

Modelul managementului carierei asistenților sociali din Republica Moldova trebuie integrat în sistemul managementului resurselor umane în cadrul asistenței sociale.

Reieșind din specificul sistemului asistenței sociale și situația actuală a acestuia, autorul a elaborat un model de management eficient al carierei pentru asistenții sociali, bazat pe funcțiile managementului:

Etapa I. Planificarea carierei din perspectiva organizațională și individuală.

Succesul planificării carierei depinde de felul în care sunt armonizate eforturile Direcțiilor municipale de asistență socială și Secțiilor raionale de asistență socială și protecție a familiei, în general, și ale asistenților sociali comunitari, în particular.

Etapa II. Organizarea carierei.

După implementarea procesului de planificare a carierei și, respectiv, elaborarea planurilor de carieră pentru asistenții sociali, urmează etapa de organizare a carierei, care presupune integrarea nevoilor organizaționale și planurilor carierei individuale.

În acest scop se propun următoarele *acțiuni*:

1. *Angajarea în cadrul Direcțiilor municipale de asistență socială și Secțiilor raionale de asistență socială și protecție a familiei a asistentului social supervisor, care va avea funcțiile managerului pe consilierea carierei. Consilierea carierei poate fi privită ca un serviciu pentru asistenții sociali. Aceasta cu atât mai mult cu cât asistența furnizată sau consultanța oferită de manageri ajută asistenților sociali să-și planifice cariera și să o remodeleze în cazul apariției unor schimbări. De asemenea, consilierea carierei cu ajutorul asistenților sociali supervisor este cuprinsă în evaluarea performanței, proces care permite asistenților sociali să cunoască nu numai posibilitățile sale, ci și ceea ce îi oferă viitorul.*

2. *Elaborarea unei strategii de resurse umane, care să includă și obiectivele legate de carieră, și să fie în concordanță cu planurile de dezvoltare strategică a sistemului de asistență socială.*

3. *Stabilirea unui program de dezvoltare profesională a tuturor asistenților sociali* prin cursuri de training și ridicare a calificării, sisteme de evaluare periodică a performanței individuale și de creștere profesională.

Prin realizarea acțiunilor sus-menționate, asistenții sociali vor putea să estimeze cu acuratețe maximă drumul carierei lor viitoare, cu toate responsabilitățile și autoritățile implicate.

Etapa III. Dezvoltarea și evaluarea carierei.

Dezvoltarea și evaluarea carierei sunt rezultatul interacțiunii dintre aptitudinile și dorința de realizare a asistentului social și oportunitățile oferite de sistemul asistenței sociale. Asistentul social este cu atât mai mulțumit de cariera sa, cu cât organizația îi poate oferi căile sau rutele profesionale care să-i pună în valoare pregătirea și să-i dezvolte aptitudinile.

Procesul dezvoltării carierei profesionale pentru un asistent social trebuie să cuprindă nu numai stabilirea obiectivelor carierei, ci și unele evaluări periodice și feedback-ul necesar pentru a se putea aprecia progresele înregistrate și încadrarea în timp

Folosirea unor metode adecvate de evaluare a carierei asigură cunoașterea cât mai precisă a poziției asistentului social în cadrul dezvoltării acesteia, a drumului rămas de parcurs, precum și a condițiilor sau cerințelor și cunoștințelor suplimentare necesare pentru atingerea cu succes a scopului propus.

Etapa IV. Motivarea prin carieră.

Motivarea reprezintă un proces de stimulare a angajaților întru atingerea obiectivelor strategice ale firmei în schimbul satisfacerii nevoilor și trebuințelor personale.

Motivarea prin carieră reprezintă o formă de motivare de tip non-financiar.

Metode de motivare de tip non-financiar sunt toate acele forme de recompensare și stimulare, care nu presupun acordarea directă a unor sume de bani angajatului.

Motivarea prin carieră, după părerea noastră, este foarte importantă pentru un asistent social, deoarece îi permite să fie mai încrezut în sine și în forțele proprii și să îmbunătățească pregătirea sa profesională. De asemenea, motivarea prin carieră are o serie de avantaje:

- Are efecte mai puternice făcând apel la elemente de natură emoțională.
- Este ținută minte de salariat pentru o perioadă mult mai lungă de timp.
- Creează loialitate față de angajator.

Este de menționat că motivarea prin carieră este soluția optimă pentru o serie de probleme, care apar în mod natural în activitatea asistentului social. Iată cele mai importante soluții:

- Creșterea productivității asistenților sociali în condițiile în care bugetul de stat nu permite creșteri ale remunerației sau angajarea de personal suplimentar.
- Creșterea implicării și a responsabilității asumate de asistenții sociali.
- Creșterea creativității și a proactivității asistenților sociali.
- Creșterea loialității față de locul de muncă și reducerea fluctuației de personal.
- Creșterea spiritului competitiv, dezvoltarea ambiției și a dorinței de reușită a asistenților sociali.
- Creșterea coeziunii de echipă și îmbunătățirea atmosferei de lucru.

Modelul de management al carierei propus pentru asistenții sociali impune o analiză realistă a posibilităților de dezvoltare a carierei pe seama îmbogățirii profesionale la locul de muncă, precum și conturarea unor strategii în domeniul formării continue racordate la cerințele consolidării societății cunoașterii în care trăim.

Bibliografie:

1. Chișu V. A. – *Manualul specialistului în resurse umane*, Irecson, București, 2001.
2. Manolescu A. – *Managementul resurselor umane*, Editura Economică, București, 2003.