

Proiect finanțat prin Programul Phare 2005,
Coeziune Economică și Socială, Dezvoltarea Resurselor Umane,
Măsuri active pentru ocuparea forței de muncă



Camera de Comerț
Industria și Agricultură
Satu Mare



Camera de Comerț
Industria și Agricultură
Bistrița Năsăud



Școala Română
de Afaceri

Piața muncii în județul Satu-Mare Caracteristici și tendințe



SPRIJIN , TRAINING ȘI
ASISTENȚĂ PENTRU ȘOMERI
STAS



GUVERNUL ROMÂNIEI

Piața muncii în județul Satu-Mare
Caracteristici și tendințe



Autori: Elena-Maria Bărbos, Valer Țicudean



Tehnoredactare computerizată: Elena-Maria Bărbos



Cuprins

I. Considerații generale	8
II. Metodologie	15
III. Rezultatele cercetării	17
3.1 Aspecte statistice privind forța de muncă la nivelul județului Satu-Mare	17
3.2 Detalii privind companiile	26
3.3 Caracteristici ale forței de muncă	27
3.4 Fluctuația angajaților	33
3.5 Dezvoltarea profesională	37
3.6 Competențele forței de muncă	45
3.7 Recrutarea	53
3.7 Contextul în care operează companiile și influența lui asupra resurselor umane	56
IV. Concluzii	66
Bibliografie	69
<i>ANEXE</i>	70

Cuvânt înainte

Ca parte integrantă a UE, țara noastră trebuie să se alinieze la Politica de coeziune în susținerea dezvoltării și locurilor de muncă, așa cum se desprinde din Liniile Directoare Strategii Comunitare 2007-2013.

Pornind de la acest deziderat, Camera de Comerț și Industrie Satu-Mare a considerat utilă elaborarea unei analize detaliate privind piața muncii la nivelul județului Satu-Mare, ca un instrument util pentru mediul economic și organizațiile care activează în domeniul pieței muncii

Se poate aprecia faptul că rezultatele acestei analize, pot constitui, pentru persoanele și firmele interesate în acest domeniu, un punct de plecare în identificarea de soluții pentru problemele cu care se confruntă în problematica pieței muncii, având, totodată posibilitatea de a aborda într-un mod mai aprofundat aceste aspecte, ținând seama de specificul activităților desfășurate.

Totodată, este important faptul că în cele prezentate în cuprinsul lucrării, au fost avute în vedere și documentele privind politica națională în acest domeniu, în cuprinsul cărora sunt stabilite principalele obiective ale politicii ocupării forței de muncă, atât prezente, cât și cele care vizează evoluția viitoare în acest domeniu.

Două direcții principale trebuie avute permanent în vedere în abordarea politicilor de ocupare și dezvoltare a resurselor umane:

- faptul că piața muncii trebuie să reflecte nevoile unei economii dinamice de piață, în condițiile asigurării unor resurse de muncă mobile, adaptabile și competente;*
- politici clare prin care să se susțină dezvoltarea unei piețe flexibile a muncii, adaptată la o economie bazată pe cunoaștere și adaptată permanent la schimbările socio-demografice și economice.*

Având în vedere cele descrise mai sus, prezentul dorește să vină în sprijinul mediului economic din județul nostru, pentru a face față provocărilor actuale și viitoare ale pieței muncii.

Prezentul studiu a fost elaborat în cadrul proiectului „STAS- Sprijin, Training și Asistență pentru Șomeri”, finanțat prin programul Phare 2005, Coeziune Economică și Socială, Dezvoltarea Resurselor Umane, Măsuri active pentru Ocupare, contract Phare RO 2005/017-553.04.02.01.01.603 , implementat de Camera de Comerț, Industrie și Agricultură Satu Mare în parteneriat cu Camera de Comerț, Industrie și Agricultură Bistrița Năsăud și Școala Română de Afaceri filiala Satu Mare.

La baza studiului au stat chestionare completate de firmele sătmărene în perioada august – octombrie 2008, înainte ca efectele crizei economice mondiale să se facă simțite și în economia județului Satu Mare. Acest lucru face ca o serie din concluziile studiului să nu fie în totalitate reprezentative pentru evoluția pieței muncii la începutul lunii decembrie 2008, și de aceea dorim să facem câteva precizări cu privire la noul context al pieței muncii din județ.

În ultimele luni politicieni, analiști politici , experți sau reprezentanți ai principalelor confederații sindicale au exprimat cu frecvență opinii cu privire la modul în care criza economică lovește piața muncii, de la estimarea reprezentanților confederațiilor sindicale a unei rate a șomajului de 8% în 2009 presupunând peste 1,2 mil. de șomeri, la estimarea ANOFM de aproximativ 400.000 persoane și rata de 6 % , până la estimarea Comisiei Naționale de Prognoză a unei rate a șomajului de doar 3,4 % corespunzătoare unui număr de 355.000 persoane!

După cum se vede, diferențele sunt enorme. Cât este exagerare și cât este un motiv real de îngrijorare, este greu de precizat. Cert este că nu există fundamente științifice care să permită o previzionare a efectelor crizei financiare asupra șomajului, dar comportamentul angajatorilor poate fi previzionat: unii vor folosi conjunctura pentru a scăpa de personalul nedorit, greu de disponibilizat după legile actuale, alții vor îngheța salariile, nu puțini vor fi cei care vor reduce bugetele pentru instruire, dar toți vor manifesta o deosebită prudență inclusiv în ceea ce privește politica de personal .

Marile puteri au fost deja extrem de afectate de recesiune, și au înregistrat desființarea a sute de mii de locuri de muncă și închiderea temporară a unor mari coloși industriali cu reprezentare inclusiv în România. Suntem în mare parte dependenți de exporturi și exact aceste sectoare au fost deja amenințate cu efecte asupra pieței muncii – industria metalurgică și siderurgică, industria auto, industria mobilei și industria ușoară, deja afectate de cursul de schimb și de liberalizarea pieței asiatice. Industria bunurilor de consum nu este nici ea într-un moment favorabil, în urma deprecierei consistente a leului din această toamnă. În sectorul

construcțiilor criza se anunță pentru anul 2009, dar efectele crizei asupra sectorului au determinat deja blocarea unor proiecte de construcții rezidențiale sau comerciale.

Cu toate acestea, pentru luna noiembrie ANOFM a anunțat doar 4015 disponibilizări anunțate, în contradicție cu ministrul muncii care anunța 17000 de disponibilizări până la sfârșitul anului. La Satu Mare, în diverse materiale de presă au fost anunțate disponibilizări de personal însumând până la sfârșitul anului peste 300 persoane. Nu ar trebui să fie un motiv de îngrijorare, dacă într-adevăr cele aproximativ 500 locuri de muncă oferite săptămânal după declarațiile AJOFM Satu Mare ar fi comunicate persoanelor disponibilizate pentru a se realiza o punere în acord a cererii cu oferta.

Începând însă cu luna ianuarie la cele 300 persoane se vor adăuga încă 1300 persoane care vor fi disponibilizate din sectoarele prelucrarea metalului, prelucrarea lemnului, prestări servicii, silvicultură și agricultură, marile firme neanunțând disponibilizări după declarațiile reprezentanților AJOFM Satu Mare.

Soluții pentru această problemă sunt greu de găsit, în condițiile în care date guvernamentale recente estimau un deficit de 500.000 angajați, industriile acuzând cea mai mare lipsă de personal, fiind tocmai construcțiile și sectorul auto, astăzi cu mari probleme în contextul economic global. Creșterea productivității muncii pentru o creștere economică sănătoasă și o atitudine responsabilă față de muncă ar putea fi unele dintre aceste soluții. Cine mai poate însă aplica azi „curba de sacrificiu” din perioada interbelică? Sau se poate, totuși?

I. Considerații generale

Problematika pieței muncii este extrem de vastă pornind de la legislația muncii, protecția muncii, protecția socială, egalitatea de șanse, incluziunea socială continuând cu corelarea cererii cu oferta de forța de muncă. Consultarea partenerilor sociali este absolut necesară pentru stabilirea celor mai bune soluții în domeniu implicând, în același timp, gestionarea proactivă a resurselor umane. În plus, evoluția economică pe plan mondial a impus o schimbare de optică în ceea ce privește factorul uman și importanța calității lui în crearea de avantaje competitive. Evoluția practicii și gândirii manageriale a determinat deplasarea atenției spre factorul uman. Individul uman „este mai mult decât o simplă componentă a factorilor productivi, iar managementul resurselor umane depășește principiile rigide ale gestionării activelor firmei, trebuind să țină seama de o serie de elemente ce scapă calculului economic”¹. O forță de muncă înalt calificată, cu un nivel de educație ridicat, având capacitatea de a se adapta noilor tehnologii și nevoilor în schimbare ale piețelor, este esențială pentru o economie dinamică și competitivă.

La nivel național, dacă în perioada 1990 – 2005 atenția a fost orientată, în întreaga țară, spre crearea de noi locuri de muncă și implicit spre reducerea ratei șomajului, începând cu anul 2006 am asistat la un fenomen al „crizei forței de muncă” în unele județe printre care și în zona de Nord-Vest, cu precădere în județele: Satu-Mare, Bistrița-Năsăud, Bihor, Cluj, județe în care rata șomajului era, la data efectuării studiului sub media pe țară (aproximativ 5%) sau media europeană (7,8%). Astfel la sfârșitul lunii septembrie 2006, în județul Satu-Mare se înregistra o rată a șomajului de 2,8%, în județul Bistrița-Năsăud 2,8%, în județul Bihor 2,6%, în județul Cluj 3,6%.

Una dintre cauzele care generează deficitul de forță de muncă o reprezintă migrația acesteia către celelalte țări ale Uniunii Europene, fenomen care a creat probleme în majoritatea țărilor care au aderat la Uniunea Europeană în ultimele două valuri, fapt ce a determinat statele respective să atragă forță de muncă ieftină din alte state mai puțin dezvoltate devenind astfel din state în care emigrația era de un fenomen major, în state care devin ținta pentru imigranți cu toate efectele pe care acest fenomen le aduce.

Atracția pentru munca în străinătate este dată de condițiile de muncă și salariile mult mai mari în alte țări ale Uniunii Europene decât în România. Plecarea persoanelor pentru a munci în străinătate ca și lipsa unor oferte motivante din țară au determinat și în regiunea de Nord – Vest un dezechilibru între cererea și oferta de forță de muncă.

¹ „Gestionarea resurselor umane, Caiet al Managerului de Resurse Umane”, 2007, pg. 10

Tendențele ocupării în cadrul IMM-urilor în 2005, comparativ cu 2004, arată o evoluție pozitivă reflectată de numărul angajaților în aceste unități, subliniind eforturile întreprinse de IMM-uri pentru creștere economică și competitivitate. Astfel, este important de menționat că 48,95% din întreprinderi au înregistrat o creștere a numărului angajaților, 44,40% menținându-l și numai 6,66% din IMM-uri au redus numărul angajaților. Ținând cont de activitățile asupra cărora se vor concentra nivelurile de management, 52,23% din IMM-uri se vor focaliza pe noi produse/servicii, 33,68% își vor dedica mai multe eforturi pentru elaborarea strategiilor și politicilor firmei, 14,41% vor introduce noi procese tehnologice, iar 7,72% se vor concentra pe noi metode de distribuție și logistică.

Totuși, dacă cele de mai sus au fost valabile până în prima jumătate a anului 2008, este evident ca evoluția ocupării va fi în mare măsură influențată de criza ale cărei efecte s-au făcut simțite în Europa și nu numai, aceasta determinând pentru societățile comerciale din România în primul rând reducerea comenzilor pentru export, multe din aceste firme fiind obligate la restrângerea activității și implicit la concedieri de personal.

De asemenea, restrângerea activității economice în țările membre Uniunii Europene, țări în care un mare număr de persoane vor fi disponibilizate, vor determina forța de muncă plecată să se întoarcă în țară, toate acestea contribuind la creșterea populației aflate în căutarea unui loc de muncă, astfel ca piața locurilor de muncă va deveni din ce în ce mai tensionată, în principal din cauza șomajului în rândul tinerilor și femeilor precum și a șomajului pe termen lung. Din aceste considerente va trebui în continuare acordată o atenție deosebită recalificării și reconversiei forței de muncă în vederea combaterii șomajului în rândul tinerilor și a șomajului de lungă durată prin implementarea unor măsuri active, cu accent pe pregătirea profesională, adaptate la nevoile și situațiile individuale ale șomerilor în special.

Este evident că o serie de măsuri vor fi necesare pentru a rezolva problemele existente și cele care vor apărea, atât la nivel național, cât și la nivel regional și local. Astfel, de măsuri au fost prevăzute în Planul Național de Dezvoltare pentru perioada 2007 – 2013 și Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane care afirmă faptul că dezvoltarea resurselor umane reprezintă, o prioritate națională majoră, alături de creșterea gradului de ocupare și combatere a excluziunii sociale. Prioritatea este stabilită în acord cu Agenda Lisabona, cu prevederile Strategiei Europene de Ocupare, precum și cu Politica de Coeziune în Susținerea Dezvoltării și a Locurilor de Muncă – Linii directoare strategice care trebuie să susțină ca obiective strategice interdependente: ocuparea deplină, calitatea și productivitatea muncii și coeziunea și incluziunea socială.

Investițiile în capitalul uman vor completa și vor conferi sustenabilitate pe termen lung creșterii productivității. România va promova politici de piață active pentru creșterea adaptabilității și flexibilității forței sale de muncă și va investi în servicii pentru dezvoltarea capacității productive a acesteia. Se urmărește astfel obținerea unei rate de participare cât mai ridicate pe piața muncii, ca fundament al unei economii competitive.

Direcțiile principale prevăzute de Liniile Directoare Strategice 2007 – 2013 sunt:

- creșterea adaptabilității forței de muncă
- dezvoltarea antreprenoriatului ca premisă pentru creșterea gradului de ocupare
- formarea profesională continuă și învățarea pe parcursul întregii vieți
- asigurarea accesului egal la educație și pe piața muncii
- creșterea gradului de incluziune socială

Pentru realizarea acestor direcții, obiectivele strategice și tipurile de măsuri sunt:

1. Creșterea calității și productivității muncii prin educarea și formarea continuă a forței de muncă, promovarea adaptabilității și antreprenoriatului prin:
 - creșterea adaptabilității forței de muncă și a întreprinderilor
 - promovarea și sprijinirea antreprenoriatului în vederea creării de locuri de muncă mai multe și mai bune
 - promovarea dezvoltării capitalului uman și a învățării pe tot parcursul vieții
2. Ocuparea deplină a forței de muncă prin:
 - combaterea șomajului de lungă durată în special în rândul tinerilor și integrarea pe piața muncii a persoanelor inactive
 - îmbunătățirea accesului la ocupare pentru persoanele care sunt în căutarea unui loc de muncă
 - promovarea prelungirii vieții active și creșterea participării pe piața muncii a persoanelor cu vârstă de peste 55 ani
 - întărirea capacității instituționale și a eficienței instituțiilor de pe piața muncii și promovarea parteneriatului privind realizarea măsurilor pentru ocuparea forței de muncă.
3. Promovarea coeziunii sociale prin creșterea incluziunii sociale a persoanelor dezavantajate și combaterea discriminării prin:
 - promovarea integrării și combaterea discriminării persoanelor dezavantajate pe piața muncii

- promovarea respectării drepturilor sociale ale tuturor cetățenilor prin dezvoltarea unui sistem eficient de servicii sociale destinate reducerii riscului de marginalizare și excluziune socială.

De asemenea, creșterea competitivității capitalului uman poate fi obținută prin dobândirea de cunoștințe și competențe pe tot parcursul vieții, printr-o continuă actualizare a stocului individual de cunoștințe și competențe, prin educație și formare continuă.

Pe măsură ce companiile se dezvoltă, acestea se confruntă cu o serie de aspecte esențiale ale gestionării resurselor umane care presupun asigurarea, dezvoltarea și menținerea resurselor umane. Așadar, companiile își dezvoltă planul de resurse umane în acord cu planul strategic al organizației. Astfel, „pe măsură ce organizația identifică oportunitățile de dezvoltare disponibile, este necesară corelarea lor cu abilitățile de care va fi nevoie pentru acoperirea tuturor dimensiunilor luate în calcul”².

Din păcate, în România participarea la FPC este cea mai mică în Europa: 1,0% în 2001, 1,0% în 2002, 1,1% în 2003, 1,5% în 2004, 1,6% în 2005.

Participarea la formare profesională a lucrătorilor, în special a lucrătorilor cu abilități reduse este foarte slabă. Cadrul legal și instituțional care reglementează activitatea de formare profesională la nivel de întreprindere este acum constituit, dar fără impact semnificativ privind rata participării la formarea profesională.

Potrivit studiilor amintite în POS DRU, pentru IMM-uri, FPC rămâne o problemă sensibilă, mai bine de o treime dintre firme (33,61%) menționând formarea profesională, recrutarea și menținerea personalului printre dificultățile cu care se confruntă.

Politica angajatorilor în domeniul dezvoltării resurselor umane este determinată de o serie de factori și condiții, cum ar fi nivelul performanței și capacitatea de investiții, poziția pe piața muncii, mărimea companiei, domeniul de activitate, stabilitatea și motivația personalului etc.

Aceleași studii indică faptul că peste 1/3 din companiile românești se confruntă cu o criză de personal calificat să presteze anumite activități și că anumite tipuri de abilități sunt greu de găsit pe piața muncii. Criza abilităților este mai evidentă în următoarele domenii de activitate: energie electrică, gaze naturale și apă, hoteluri, restaurante și comerț. În ultimii ani, numeroase companii din aceste sectoare au implementat noi tehnologii, echipamente sau servicii care solicită noi abilități. Însă, una dintre principalele bariere ale accesului la formare profesională în România este costul de formare profesională. Angajații cu venituri scăzute și angajatorii cu profit scăzut preferă pregătirea profesională mai ieftină.

² „Gestionarea resurselor umane, Caiet al Managerului de Resurse Umane”, 2007, pg. 7

În același timp, oferta pentru FPC este limitată și concentrată asupra nivelului secundar de calificare. În plus ea rămâne fragmentată din moment ce se adresează în special nevoilor individuale și nu cerințelor companiilor.

Cercetarea sociologică efectuată în cursul lunilor iunie – septembrie 2008, și-a propus să evidențieze modul în care aspectele mai sus menționate se reflectă la nivelul județului Satu-Mare.

Definiții utilizate în analiză:

□ Populația activă din punct de vedere economic cuprinde toate persoanele care furnizează forța de muncă disponibilă pentru producția de bunuri și servicii în timpul perioadei de referință, incluzând populația ocupată și șomerii.

□ Rata de activitate reprezintă ponderea populației active din grupa de vârstă X în populația totală din aceeași grupă de vârstă .

□ Populația ocupată cuprinde toate persoanele de 15 ani și peste, care au desfășurat o activitate economică producătoare de bunuri sau servicii de cel puțin 1 oră ³ în perioada de referință (o săptămână), în scopul obținerii unor venituri sub formă de salarii, plată în natură sau alte beneficii.

□ Rata de ocupare reprezintă ponderea populației ocupate din grupa de vârstă X în populația totală din aceeași grupă de vârstă X.

□ Programul obișnuit de lucru al persoanelor ocupate s-a definit ca fiind complet sau parțial, conform declarației acestora. În general, pentru salariați se consideră “complet” programul aferent unei norme întregi, așa cum este prevăzută în contractul colectiv de muncă (durata normală) și “parțial” programul a cărui durată este semnificativ mai mică decât durata normală.

□ Durata obișnuită a săptămânii de lucru se consideră durata săptămânii tipice de lucru, nu cea prevăzută în contractul colectiv de muncă sau alte tipuri de acord de muncă. În această durată sunt cuprinse și orele suplimentare, dacă acestea sunt efectuate sistematic.

□ Se consideră subocupate persoanele care au un loc de muncă (sunt ocupate), dar au lucrat, independent de voința lor, mai puțin decât durata obișnuită de lucru, și care doresc, caută și sunt disponibile în următoarele 15 zile să lucreze mai multe ore.

□ Șomerii în sens BIM⁴ sunt persoanele de 15 ani și peste, care în cursul perioadei de referință îndeplinesc simultan următoarele condiții :

- nu au un loc de muncă și nu desfășoară o activitate în scopul obținerii veniturilor;

³ Pentru lucrătorii pe cont propriu și lucrătorii familiali neremunerați care lucrează în agricultură, durata minima este de 15 ore

⁴ Conform Biroului Internațional al Muncii

- sunt în căutarea unui loc de muncă, utilizând în ultimele 4 săptămâni diferite *metode active* pentru a-l găsi : înscrierea la agenția pentru ocuparea forței de muncă sau la agenții particulare de plasare, contactarea directă a patronilor sau a factorilor responsabili cu angajarea, susținerea unor teste, interviuri, examinări, demersuri pentru a începe o activitate pe cont propriu, publicarea de anunțuri și răspunsuri la anunțuri, studierea anunțurilor din mica publicitate, apel la prieteni, rude, colegi, sindicate, altă metodă în afara celor menționate;

□ sunt disponibile să înceapă lucrul în următoarele 15 zile, dacă s-ar găsi imediat un loc de muncă ;

□ Rata șomajului în sens BIM reprezintă proporția șomerilor BIM din grupa de vârstă X în populația activă din grupa de vârstă X.

□ Rata șomajului de lungă durată reprezintă ponderea șomerilor BIM aflați în șomaj de 12 luni și peste în populația activă.

□ Statutul profesional reprezintă situația deținută de o persoană în funcție de modul de obținere a veniturilor prin activitatea exercitată și anume :

- *salariat* – este considerată persoana care-și exercită activitatea pe baza unui contract de muncă într-o unitate economică sau socială – indiferent de forma ei de proprietate – sau la persoane particulare, în schimbul unei remunerații sub formă de salariu, în bani sau în natură, sub formă de comision, etc.

- *patron* – este persoana care-și exercită ocupația (meseria) în propria sa unitate (întreprindere, agenție, atelier, magazin, birou, fermă, etc), pentru a cărei activitate are angajați unul sau mai mulți salariați.

- *lucrător pe cont propriu* – este persoana care-și exercită activitatea în unitatea proprie sau într-o afacere individuală, fără a angaja nici un salariat, fiind ajutat sau nu de membrii familiei neremunerați.

- *lucrător familial neremunerat* – este persoana care-și exercită activitatea într-o unitate economică familială condusă de un membru al familiei sau o rudă, pentru care nu primește remunerație sub formă de salariu sau plată în natură.

- *membru al unei societăți agricole sau al unei cooperative neagricole* – este considerată persoana care a lucrat fie ca proprietar de teren agricol într-o societate agricolă constituită conform Legii 36/1991, fie ca membru al unei cooperative meșteșugărești, de consum sau de credit.

□ Populația inactivă din punct de vedere economic cuprinde, în accepțiunea anchetei, toate persoanele care n-au lucrat nici cel puțin o oră și nici nu erau șomeri în perioada de referință, aflându-se în una din următoarele situații:

- elevi sau studenți;
- pensionari (de toate categoriile);
- casnice (care desfășoară numai activități casnice în gospodărie);
- persoane întreținute de alte persoane ori de stat sau care se întrețin din alte venituri (chirii, dobânzi, rente, etc.);
- persoane care au declarat că în săptămâna de referință aveau un loc de muncă de la care au absentat, nu au certitudinea că vor reveni la locul de muncă într-o perioadă de cel mult trei luni și care nu primesc cel puțin 50% din salariu de la angajator, nu sunt disponibile și care nu au căutat în mod activ un loc de muncă.

□ Persoanele descurajate sunt persoane inactive disponibile să lucreze în următoarele 15 zile, care au declarat că în ultimele 4 săptămâni au căutat un loc de muncă folosind *metode pasive* sau că nu caută un loc de muncă din următoarele motive:

- au crezut că nu există locuri libere sau nu au știut unde să caute;
- nu se simt pregătite profesional;
- cred că nu vor găsi de lucru din cauza vârstei;
- au căutat altădată și nu au găsit.

□ Procesul de instruire cuprinde totalitatea activităților de învățare întreprinse în vederea îmbunătățirii cunoștințelor, calificării și competenței, în scop personal, civic, social și/sau legat de carieră și presupune luarea în prealabil a deciziei de a învăța, cu perspectiva îmbunătățirii cunoștințelor, informațiilor, competenței, înțelegerii, calificării, comportamentului.

II. Metodologie

În statele dezvoltate diverse organizații și organisme, precum universitățile, ministerele educației, institute de statistică, instituții din domeniul pieței muncii etc. realizează studii detaliate referitoare la piața muncii, pentru ca actorii de pe acest nivel să își stabilească o strategie de dezvoltare în cunoștință de cauză. În România, însă, astfel de repere sunt destul de timide.

Studiul de față își propune tocmai să se constituie într-o sursă informativă capabilă a sta la baza fundamentării direcțiilor de acțiune la nivelul persoanelor și organizațiilor active sau care se integrează pe piața muncii.

Studiul privind evoluția și tendințele pieței muncii în județul Satu-Mare vizează evidențierea caracteristicilor predominante ale pieței muncii în contextul modificărilor care se petrec în domeniul economic și tehnic și în relație cu necesitățile generate de calitatea României de stat membru al Uniunii Europene, precum și de fenomene cu implicații majore la nivel socio-economic cum ar fi globalizarea și, mai recent criza economico-financiară.

În abordarea problematicii au fost conturate dimensiunile pe care este structurat studiul, astfel:

- Contextul în care operează mediul de afaceri la nivelul județului;
- Caracteristicile resursei umane;
- Schimbări în distribuția resursei umane;
- Politica firmelor în domeniul dezvoltării resurselor umane ;

OBIECTIVELE propuse pentru metodologia de cercetare urmăresc:

- relevarea condițiilor economice în care operează societățile comerciale;
- evidențierea relației dintre condițiile economice și dezvoltarea resurselor umane;
- punerea în evidență a relației dintre politicile în domeniul formării profesionale continue și piața muncii;
- evidențierea schimbărilor în cadrul întreprinderilor și modul în care au influențat politica de resurse umane;
- determinarea aspectelor legate de recrutare și formare profesională în cadrul întreprinderilor;
- identificarea caracteristicilor și tendințelor privind competențele forței de muncă ;
- urmărirea relației dintre competențe și sistemul de recrutare;
- identificarea nevoilor de pe piața muncii;

În contextul problemelor vizate s-a pornit de la următoarele ipoteze:

- dezvoltarea economică sporește interesul firmei pentru dezvoltarea resurselor umane;
- creșterea economică a firmei influențează investițiile în formarea profesională continuă a personalului propriu;
- mărimea firmei influențează politica sa de resurse umane ;
- existența unei relații între schimbările apărute în mediul de afaceri și politicile din domeniul resurselor umane;
- existența unei relații între condițiile salariale și fluctuația personalului ;

În vederea unei apropieri cât mai exacte de obiectul studiat a fost aleasă metoda anchetei sociologice cu chestionar standardizat.

Instrumentul a fost structurat pe dimensiunile mai sus amintite, cei 71 de itemi fiind clasificați în 7 categorii:

- date privind compania
- schimbări structurale ale forței de muncă
- fluctuația angajaților
- recrutarea
- activități de formare profesională și dezvoltare
- context economic

În ceea ce privește construcția eșantionului, în conformitate cu scopul și obiectivele cercetării au fost stabilite următoarele criterii de selecție:

- cifra de afaceri: companiile au fost selectate în ordinea descrescătoare a cifrei de afaceri
- gradul de mărime: cuprinderea întreprinderilor din categoria IMM și întreprinderi foarte mari, care au un departament/ o persoană responsabilă de managementul resurselor umane
- reprezentarea tuturor ramurilor economice existente la nivelul județului, cu implicarea cu preponderență a acelor companii la nivelul cărora există un departament/ o strategie de resurse umane.

III. Rezultatele cercetării

Începând cu 01 ianuarie 2007, România este membră a Uniunii Europene, ceea ce presupune o pregătire permanentă din punct de vedere socio-economic pentru a face față noilor exigențe impuse de acest statut.

În primul rând este evident că mediul de afaceri cunoaște și va cunoaște, în continuare, schimbări importante iar competiția în cadrul pieței europene va crește în mod substanțial, cu repercusiuni asupra activității întreprinderilor și asupra vieții întregii populații.

Din studiile și analizele efectuate la nivel național, atât în perioada premergătoare aderării cât și imediat după aderarea la Uniunea Europeană au rezultat aspecte care pot fi considerate puncte slabe pentru activitatea economică din România având efecte negative asupra economiei, aspecte asupra rezolvării cărora se impune o mai mare atenție.

O parte din aceste aspecte cu influență negativă asupra dezvoltării economico-sociale ar fi:

- lipsa unei culturi a implicării;
- există sectoare de activitate cu o bază materială insuficient dezvoltată;
- incapacitate regională de a menține forța de muncă calificată;
- investiții reduse pentru dezvoltarea resurselor umane în special în rândul întreprinderilor mici și mijlocii
- numărul relativ mare al populației ocupate în agricultura de subzistență.

Din constatările de mai sus se poate observa faptul că în mare măsură acestea vizează resursele umane, mai ales sub aspectul unei insuficiente pregătiri a acestora la nivelul cerințelor europene.

Aceste aspecte se regăsesc, în buna măsură și la nivelul Regiunii de Nord – Vest și evident la nivelul județului Satu - Mare.

3.1 Aspecte statistice privind forța de muncă la nivelul județului Satu-Mare

Resursele de muncă ale județului Satu Mare au înregistrat, în perioada 2000-2006, o creștere cu 7,4 mii persoane, ceea ce reprezintă o modificare procentuală pozitivă de 3,3%, mai mare față de media regiunii și sensibil egală față de cea a țării. Din totalul populației județului, resursele de muncă reprezintă 63,05% (66,78% pentru bărbați și 59,51% pentru femei). Resursele de muncă de sex feminin reprezintă 48,5% din totalul județului. Procentul județului

Satu Mare din totalul resurselor de muncă ale Regiunii Nord-Vest este de 13,4%, cu 0,1 puncte procentuale mai mare față de cel aferent anului 2000.

Tab. 1 Evoluția resurselor de muncă (mii persoane)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
România	13358,4	13615,5	13342,6	13544	13701,9	13816,9	13801,6
Regiunea NORD-VEST	1679,5	1706,2	1668,7	1693,5	1718,7	1725,7	1731,4
Bihor	351,5	358,2	349	349,1	352,1	355	356,6
Bistrița - Năsăud	197,3	202	198,8	201,9	202,7	206,7	205,1
Cluj	448	447,6	434,4	444,3	462,1	452	461,4
Maramureș	315,4	322,8	319,3	323,9	325,7	328,1	326,3
Satu Mare	225	229,9	221,8	226,4	227,8	232,2	232,4
<i>masculin</i>	114,4	116,6	112,1	114,5	115,9	119	119,7
<i>feminin</i>	110,6	113,3	109,7	111,9	111,9	113,2	112,7
Sălaj	142,3	145,7	145,4	147,9	148,3	151,7	149,6

Sursa: INS

Populația activă civilă a județului număra, în anul 2006, 153.000 persoane, adică 12,8% din totalul Regiunii Nord-Vest. Raportat la totalul persoanelor capabile de muncă, rezultă o rată de activitate a resurselor de muncă de 65,83%, mai ridicată față de media națională cu 1,13 puncte procentuale. Valoarea acestui raport, aferentă populației feminine (66,55%), o depășește pe cea a resurselor de muncă de sex masculin (65,16%).

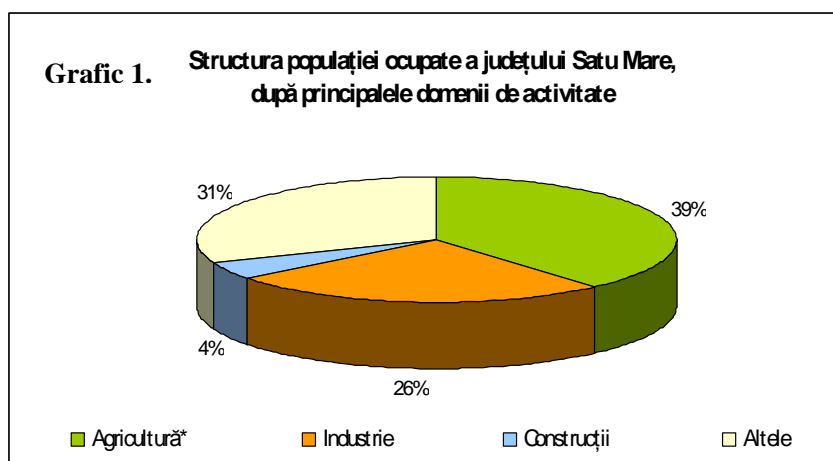
Tab. 2 Populația activă civilă pe sexe (mii persoane)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
România	9636,4	9389,4	9089,6	8964,4	8796,2	8913,4	8929,8
Regiunea Nord Vest	1278,9	1263,1	1216,3	1195,8	1174	1193,6	1198,4
Bihor	294,8	290,1	283,3	281,9	275,2	279,9	280,9
Bistrița - Năsăud	136	135	127,2	126,6	124,6	126,2	126,4
Cluj	334,9	329,3	331,9	324,5	320,5	323,8	326,3
Maramureș	232,4	227,1	213,1	208,2	208,1	209,5	205,8
Satu Mare	164,4	166,8	155,7	150,2	145,4	151,1	153
<i>masculin</i>	83,2	83,4	76,5	75,5	72,1	76	78
<i>feminin</i>	81,2	83,4	79,2	74,7	73,3	75,1	75
Sălaj	116,4	114,8	105,1	104,4	100,2	103,1	106

Sursa: INS

Populația ocupată civilă a județului Satu Mare cuprinde un efectiv de 147,8 mii persoane, reprezentând 96,6% din populația activă civilă a județului, 12,8% din populația ocupată a Regiunii Nord-Vest, generând o rată de ocupare a resurselor de muncă de 63,6%. (v. grafic 1)

Cea mai mare parte a populației ocupate din județ activează în agricultură (39%, cel mai ridicat procent din Regiunea Nord-Vest, mai mare față de media națională), în timp ce 26% este ocupată în industrie iar 4% în sectorul construcțiilor.



* inclusiv vânătoarea și silvicultura

În ceea ce privește ponderea ocupării, ramura dominantă a industriei este cea prelucrătoare, căreia îi revine 96,4% din populația județului ocupată în industrie. Astfel, industria prelucrătoare din județul Satu Mare deține cea mai mare pondere din populația ocupată, comparativ cu celelalte județe din Regiunea Nord-Vest și cu media țării.

Tab. 3 Populația ocupată pe domenii de activitate, în 2006

-mii persoane-

	Total	Agricultură, vânătoare și silvicultură	Pescuit și piscicultură	Industrie	din care:			Construcții
					Industrie extractivă	Industrie prelucrătoare	Energie electrică și termică, gaze și apă	
România	8469,3	2514,3	4,0	1969,4	90,0	1749,4	130,0	512,6
Regiunea NORD- VEST	1155,4	376,4	0,1	287,7	8,3	265,7	13,7	54,4
Bihor	273,2	89,0	0,1	73,9	3,4	66,9	3,6	10,3
Bistrița - Năsăud	122,3	44,9	-	28,8	0,3	27,2	1,3	5,2
Cluj	315,1	74,5	-	74,8	1,6	68,4	4,8	22,4
Maramureș	197,6	75,2	-	46,6	2,3	42,4	1,9	7,3
Satu Mare	147,8	57,0	-	38,4	0,4	37,0	1,0	6,6
Sălaj	99,4	35,8	-	25,2	0,3	23,8	1,1	2,6

Sursa: INS, calcule proprii

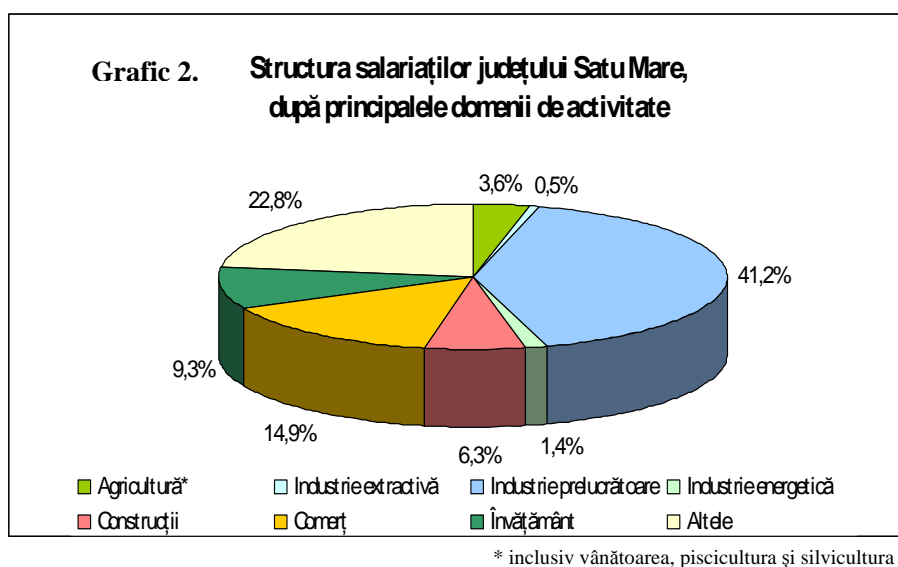
Tab. 4 Ratele de activitate și de ocupare a forței de muncă

	Ponderea resurselor de muncă din populația totală	Rata de activitate a forței de muncă	Rata de ocupare a forței de muncă
România	63,87%	64,70%	61,36%
Regiunea NORD- VEST	63,44%	69,22%	66,73%
Bihor	59,89%	78,77%	76,61%
Bistrița - Năsăud	64,36%	61,63%	59,63%
Cluj	67,50%	70,72%	68,29%
Maramureș	63,18%	63,07%	60,56%
Satu Mare	63,05%	65,83%	63,60%
<i>masculin</i>	66,78%	65,16%	-
<i>feminin</i>	59,51%	66,55%	-
Sălaj	60,71%	70,86%	66,44%

Sursa: INS, calcule proprii

Numărul de salariați

Numărul mediu de salariați ai județului Satu Mare a înregistrat, în perioada 2003-2006, o creștere cu aproximativ 5000 de persoane, însemnând un spor de 7,35%, față de anul 2003. Astfel, în anul 2006, cei 73 de mii de salariați însemnau 31,41% din resursele de muncă ale județului și 47,71% din populația activă. Raportând numărul de salariați ai județului la totalul Regiunii Nord-Vest, rezultă un procent de 12,3%, mai mare față de cel înregistrat în anul 2003 (11,7%). Această diferență denotă faptul că județul Satu Mare a înregistrat o creștere a numărului de salariați mai mare față de nivelul mediu al regiunii, în perioada 2003-2006.



Cea mai mare parte a salariaților din județ (41,2%) sunt angajați ai unor unități economice al căror principal domeniu de activitate se încadrează în industria prelucrătoare. Urmează, în ordinea descrescătoare a ponderii din totalul salariaților, activitățile de comerț (14,9%) și învățământ (9,3%). Sectorul construcțiilor cuprinde 6,3% din totalul salariaților.

Tab. 5 Numărul mediu de salariați

	2003	2004	2005	2006	% din resursele de muncă	% din populația activă
România	4591	4469	4559	4667	33,81%	52,26%
Regiunea NORD-VEST	581	576	580	595	34,37%	49,65%
Bihor	154	151	150	152	42,62%	54,11%
Bistrița - Năsăud	50	49	53	58	28,28%	45,89%
Cluj	175	175	174	176	38,14%	53,94%
Maramureș	91	95	93	93	28,50%	45,19%
Satu Mare	68	67	69	73	31,41%	47,71%
<i>masculin</i>	34	33	35	38	31,75%	48,72%
<i>feminin</i>	34	34	34	35	31,06%	46,67%
Sălaj	43	39	41	43	28,74%	40,57%

Sursa: INS, Cercetarea statistică privind costul forței de muncă - 2006 ; calcule proprii

Tab 6 Număr mediu de salariați pe domenii de activitate, în anul 2006

	- persoane-							
	România	Regiunea NORD-VEST	Bihor	Bistrița - Năsăud	Cluj	Maramureș	Satu Mare	Sălaj
Total	4667254	594573	15237 2	57836	175788	92984	72861	4273 2
Agricultură, vânătoare și silvicultură	133576	11486	2973	1476	1829	1724	2631	853
Pescuit și piscicultură	2731	181	96	21	30	2	22	10
Industrie	1631574	235052	63743	24093	61057	37056	31352	1775 1
<i>Industrie extractivă</i>	94520	8846	3436	403	1622	2777	340	268
<i>Industrie prelucrătoare</i>	1408807	213076	56906	22371	54910	32415	30007	1646 7
<i>Energie electrică și termică, gaze și apă</i>	128247	13130	3401	1319	4525	1864	1005	1016
Construcții	352081	34759	7278	2919	12987	5023	4596	1956
Comerț	739180	96708	25682	9661	31722	13076	10882	5685
Hoteluri și restaurante	93272	10991	3993	838	2681	1826	1172	481
Transport, depozitare și comunicații	327154	38153	10592	2550	12362	6811	3051	2787
Intermedieri financiare	84970	9723	1715	746	3963	1409	1206	684
Tranzacții imobiliare și alte servicii	286043	22358	6192	1467	7976	3165	1782	1776
Administrație publică și apărare	175086	18894	4298	2969	4338	2974	2350	1965
Învățământ	382630	57373	12898	5940	18015	9165	6795	4560
Sănătate și asistență socială	328331	44843	10746	4181	13716	7588	5021	3591
Celelalte activități ale economiei naționale	130626	14052	2166	975	5112	3165	2001	633

Sursa: INS, Cercetarea statistică privind costul forței de muncă - 2006

Câștigul salarial

Salariul mediu net lunar aferent județului Satu Mare, în anul 2006, a fost de 778 lei, cu o unitate mai mare față de media Regiunii Nord-Vest. Exprimat în moneda europeană (la cursul valutar al BNR), această valoare înseamnă 220,74 euro.

În perioada 2000-2006, județul Satu Mare a înregistrat cea mai mare creștere a câștigului mediu net lunar din Regiunea Nord-Vest, indicele de creștere aferent acestei perioade (1,49) depășind cu 0,2 puncte și valoarea calculată pentru întreaga țară. Astfel, în 2006, salariul mediu net din județul Satu Mare, exprimat în euro, a fost cu 149% sau cu 139 euro mai mare față de anul 2000.

Cel mai mare indice de creștere a salariului mediu net din județ este corespunzător anului 2005, atunci când câștigul salarial a crescut față de anul anterior cu 28%. Însă, în anii 2003, 2004 și 2006, județul Satu Mare a raportat cele mai mari creșteri ale venitului salarial din Regiunea Nord-Vest, indicele aferent depășind și valoarea națională.

Tab. 7 Câștigul salarial nominal mediu net lunar

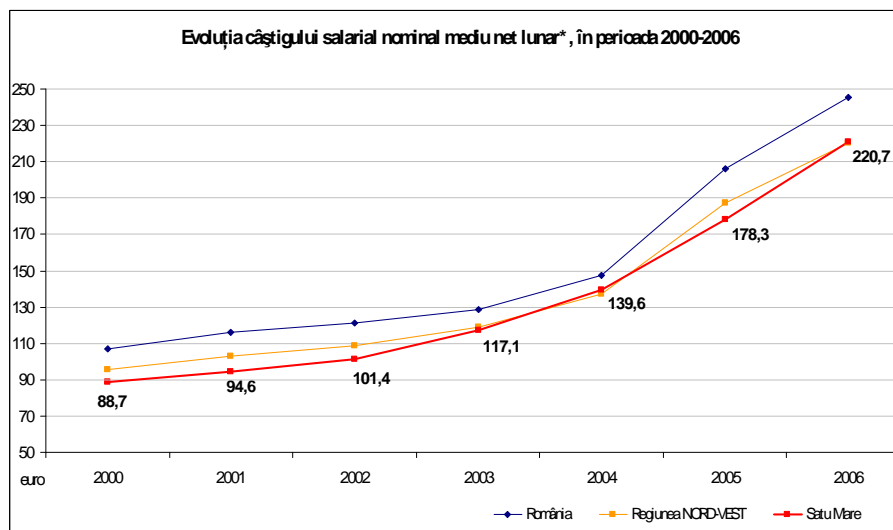
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
România	2139138	3019424	3789202	4839648	5986386	746	866
Regiunea NORD-VEST	1911542	2674245	3389728	4457406	5553915	679	777
Bihor	1848400	2550962	3192872	4159604	5166417	629	692
Bistrița - Năsăud	1899871	2665037	3462485	4311925	5238962	653	727
Cluj	2097136	2945774	3655654	4828776	6208320	784	905
Maramureș	1812586	2507084	3271101	4280440	5001068	596	702
Satu Mare	1769881	2461389	3169704	4397078	5658355	646	778
Sălaj	1858663	2761062	3539059	4652912	5686461	689	781

Sursa: INS

Tab. 8 Indicii de creștere ai salariului nominal mediu net lunar, exprimat în euro, în perioada 2000-2006

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006/2000
România	0,08	0,05	0,06	0,15	0,39	0,19	1,29
Regiunea NORD-VEST	0,07	0,06	0,09	0,15	0,37	0,18	1,30
Bihor	0,06	0,04	0,08	0,15	0,36	0,13	1,12
Bistrița - Năsăud	0,08	0,08	0,04	0,13	0,39	0,14	1,17
Cluj	0,08	0,03	0,10	0,19	0,41	0,19	1,44
Maramureș	0,06	0,09	0,09	0,08	0,33	0,21	1,19
Satu Mare	0,07	0,07	0,15	0,19	0,28	0,24	1,49
Sălaj	0,14	0,07	0,09	0,13	0,36	0,17	1,38

Sursa: INS



* exprimat în euro, la cursul istoric al BNR

Grafic 3. Evoluția câștigului salarial nominal

Cea mai mare valoare medie lunară a câștigului salarial nominal din economia județului Satu Mare este înregistrată în domeniul administrației publice și al apărării (1706 lei), în activitățile de intermediari financiare (1449 lei), în industria energetică (1237 lei) și în

învățământ (1204). La polul opus se află pescuitul și piscicultura (404 lei), hotelurile și restaurantele (420 lei), comerțul (578 lei) și construcțiile (570 lei).

Tab. 9 Câștigul salarial nominal mediu net lunar în județul Satu Mare, pe domenii de activitate

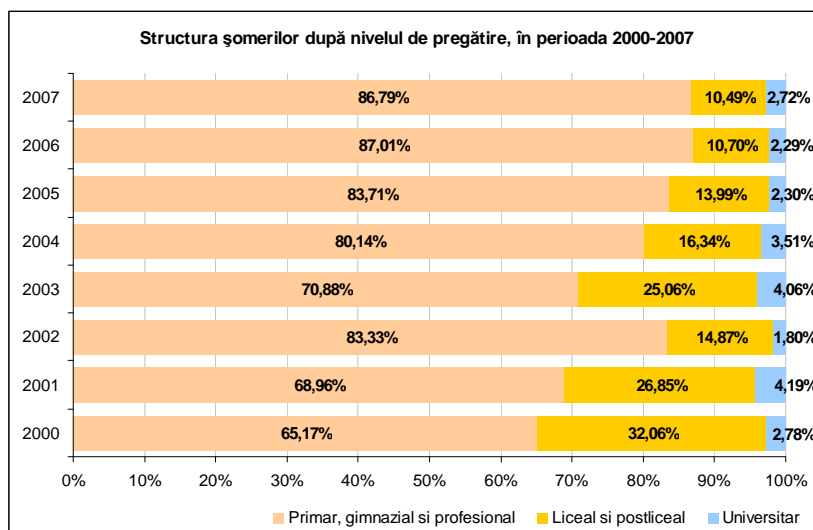
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	1769881	2461389	3169704	4397078	5658355	646	778
Agricultură	1357161	2252623	2470390	3437020	4308043	519	655
Silvicultură, exploatare forestieră și economia vânatului	1670897	2537548	3159631	6929029	8049230	747	775
Pescuit și piscicultură	:	5240908	5136400	3407293	4987445	472	404
Industria	1719961	2367965	2953486	4196566	5526776	620	710
<i>Industria extractivă</i>	2902784	4104416	5170472	6798069	7242179	823	987
<i>Industria prelucrătoare</i>	1635042	2263977	2831858	4079092	5416057	595	689
<i>Energie electrică și termică, gaze și apă</i>	2829298	3761593	4704593	6191272	7892691	1286	1237
Construcții	1457975	2038385	2876782	3885474	4792668	503	570
Comerț	1236936	1973632	2352708	3549851	3828862	475	578
Hoteluri și restaurante	1264356	1506395	2100416	3707021	3902588	334	420
Transporturi	2129897	3394937	3753222	5290333	7486065	728	937
Poștă și telecomunicații	3171330	4050463	7425278	8267368	8747633	1126	948
Intermedieri financiare	3952499	6342966	8703079	1032182	13962849	1432	1449
				7			
Tranzacții imobiliare și alte servicii	1459005	2305567	2705801	3585562	5019276	598	695
Administrație publică și apărare	2659555	3835441	4927605	7395384	8680317	1155	1706
Învățământ	1965398	2728707	3342785	4600050	7375208	845	1204
Sănătate și asistență socială	1824424	2596934	3126634	4076439	5138009	649	799

Sursa: INS

Cele mai mari creșteri ale veniturilor salariale lunare, pentru perioada 2000-2006, au fost înregistrate în Administrație publică și apărare, unde se observă o creștere cu 263% a salariului, și în Învățământ, domeniu în care salariul mediu lunar a crescut cu 247% față de anul 2000. singurul domeniu de activitate în care se observă o scădere (cu 43%) a câștigului salarial lunar este pescuitul și piscicultura. (*Procente de creștere calculate pe baza valorilor exprimate în euro*)

Numărul de șomeri. Rata șomajului

Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă din județul Satu Mare a înregistrat, în anul 2007, cel mai scăzut număr de șomeri din perioada 2000-2007 (exceptând 2004). De asemenea, cu excepția județului Bistrița-Năsăud, în Satu Mare este raportat cel mai mic număr de șomeri dintre județele Regiunii Nord-Vest.



Grafic 4. Structura șomerilor după nivelul de pregătire, în perioada 2000 - 2007

Șomajul feminin a atins pragul critic în anul 2002, când 44,3% dintre șomerii înregistrați în județ erau femei. Începând cu anul următor, procentul femeilor din totalul șomerilor a scăzut, ajungând în anul 2007 la 38,95%.

În funcție de nivelul de pregătire profesională, cea mai mare parte a persoanelor aflate în șomaj au absolvit cel mult învățământul profesional. În 2007, ponderea acestora a fost de 86,79% din totalul șomerilor. În perioada 2000-2007, ponderile acestei categorii de șomeri au înregistrat cele mai mari creșteri, de la 65,17% în anul 2000, în favoarea șomerilor care au studii medii (liceale și postliceale), a căror pondere din totalul șomerilor a scăzut de la 32,06%, în 2000, la 10,49%, în 2007. Numărul șomerilor cu studii superioare a scăzut aproape la jumătate față de anul 2000, iar procentul pe care aceștia îl reprezintă în totalul județului este, în ultimii cinci ani, în scădere.

Tab. 10 Numărul de șomeri înregistrați

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
România	1007131	826932	760623	658891	557892	522967	460495	367838
Regiunea NORD-VEST	108956	86216	82914	64404	48729	48086	42934	35901
Bihor	13583	8930	9127	7015	5819	7493	7647	6706
Bistrița - Năsăud	17235	15108	12762	9462	7950	5433	4053	3105
Cluj	37765	30933	33157	24822	16305	14373	11200	10203
Maramureș	21303	15731	13928	11213	9551	9449	8153	7068
Satu Mare	7421	5151	6222	4238	2931	5083	5243	4080
Feminin	2741	1915	2756	1631	1030	2012	2046	1589
<i>Primar, gimnazial și profesional</i>	4836	3552	5185	3004	2349	4255	4562	3541
Feminin	1393	1029	2100	949	718	1563	1660	1301
<i>Liceal și postliceal</i>	2379	1383	925	1062	479	711	561	428
Feminin	1265	785	604	589	260	389	311	213
<i>Universitar</i>	206	216	112	172	103	117	120	111
Feminin	83	101	52	93	52	60	75	75
Sălaj	11649	10363	7718	7654	6173	6255	6638	4739

Sursa: INS

Din totalul șomerilor, în județul Satu Mare beneficiază de ajutor de șomaj doar 31,15%, cea mai mică pondere înregistrată în Regiunea Nord-Vest, cu excepția județului Bihor (29,03%). Față de media regiunii, această valoare este mai scăzută cu 6,18 puncte procentuale și mai mică față de valoarea națională cu 1,85 puncte.

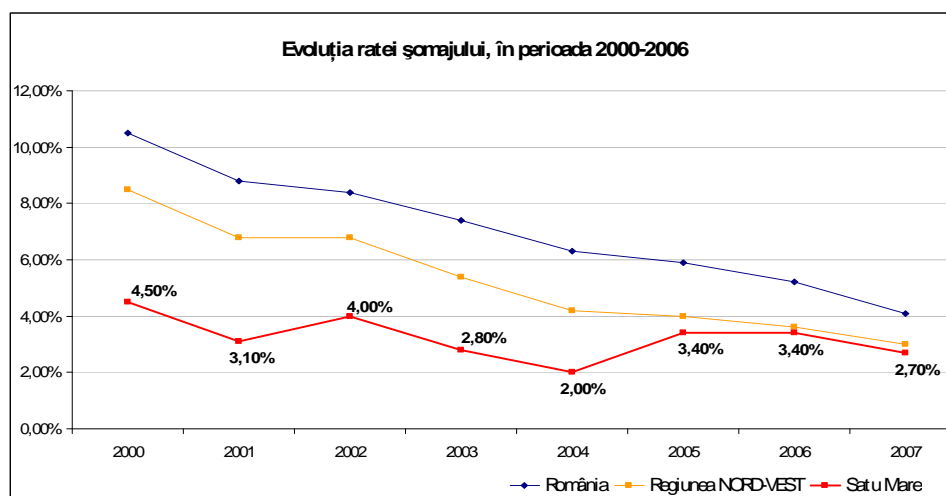
În perioada 2000-2007, numărul șomerilor indemnizați din județul Satu Mare a scăzut cu 42,4%. Din numărul acestora înregistrat în anul 2007, un procent de 37,9% erau femei.

Tab. 11 Beneficiari de indemnizație de șomaj

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
România	307065	316413	213724	294419	225381	215147	166657	121389
Regiunea NORD-VEST	31597	31314	21130	24488	19573	20417	17435	13403
Bihor	4748	5139	2359	3492	2316	2695	2495	1947
Bistrița - Năsăud	5875	5545	4324	3688	3760	3234	2184	1827
Cluj	8680	9439	6356	7184	5635	5481	4862	3457
Maramureș	6211	4917	3979	4598	3692	3849	3856	3147
Satu Mare	2995	2601	1983	2078	1112	2111	1707	1271
<i>feminin</i>	1139	833	918	698	365	817	728	482
Sălaj	3088	3673	2129	3448	3058	3047	2331	1754

Sursa: INS

Pe tot parcursul perioadei 2000-2007, rata șomajului înregistrată în județul Satu Mare s-a situat sub valorile Regiunii Nord-Vest și ale țării, iar evoluția generală a sa a fost una de scădere, deși se observă fluctuații anuale și perioade de creștere ușoară în anii 2002 și 2005. Singurele județe din regiune care au o rată a șomajului mai mică față de Satu Mare sunt Bihor și Bistrița-Năsăud. De altfel, Satu Mare se află pe locul 6 în topul județelor cu cele mai mici valori ale ratei șomajului din țară.



Grafic 5. Evoluția ratei șomajului 2000 - 2007

Rata șomajului feminin din județul Satu Mare a avut valori mai mici față de cea a șomajului masculin, în toți anii cuprinși în intervalul 2000-2007, și s-a situat sub nivelul regional și național al acestui indicator. În anul 2007, rata șomajului feminin din Satu Mare a fost de 2,1%, o valoare cu 0,6 puncte procentuale mai mică față de 2006, cu 0,7 puncte mai scăzută față de rezultatul regional și cu 1,9 puncte procentuale mai mică față de valoarea națională.

Tab. 12 Evoluția ratei șomajului

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007*
România	10,5%	8,8%	8,4%	7,4%	6,3%	5,9%	5,2%	4,1%
<i>masculin</i>	10,7%	9,2%	8,9%	7,8%	7%	6,4%	5,7%	4,3%
<i>feminin</i>	10,1%	8,4%	7,8%	6,8%	5,6%	5,2%	4,6%	4%
Regiunea NORD-VEST	8,5%	6,8%	6,8%	5,4%	4,2%	4%	3,6%	3%
<i>masculin</i>	9,1%	7,4%	7,6%	5,7%	4,5%	4,4%	4%	3,2%
<i>feminin</i>	7,9%	6,3%	6%	5%	3,8%	3,6%	3,1%	2,8%
Bihor	4,6%	3,1%	3,2%	2,5%	2,1%	2,7%	2,7%	2,4%
Bistrița - Năsăud	12,7%	11,2%	10%	7,5%	6,4%	4,3%	3,2%	2,5%
Cluj	11,3%	9,4%	10%	7,6%	5,1%	4,4%	3,4%	3,1%
Maramureș	9,2%	6,9%	6,5%	5,4%	4,6%	4,5%	4%	3,4%
Satu Mare	4,5%	3,1%	4%	2,8%	2%	3,4%	3,4%	2,7%
<i>masculin</i>	5,6%	3,9%	4,5%	3,5%	2,6%	4%	4,1%	3,2%
<i>feminin</i>	3,4%	2,3%	3,5%	2,2%	1,4%	2,7%	2,7%	2,1%
Sălaj	10%	9%	7,3%	7,3%	6,2%	6,1%	6,3%	4,5%

*date provizorii; Sursa: INS

Considerând persoanele aflate în șomaj ca o rezervă de forță de muncă și faptul că numărul acestora este relativ mic este posibil ca societățile comerciale care au în program dezvoltarea activității să se orienteze spre alte locații.

3.2 Detalii privind companiile

După cum poate fi observat în tabelele de mai jos, cele mai multe companii (85,3%) din lotul selectat fac parte din categoria întreprinderilor mici și mijlocii, iar 14,7% sunt întreprinderi mari și foarte mari.

De asemenea, s-a urmărit reprezentarea proporțională a ramurilor economice existente la nivelul județului, cu implicarea cu preponderență, după cum am mai subliniat, a acelor companii la nivelul cărora există un departament/ o strategie de resurse umane.

Tab. 13 Distribuția întreprinderilor din lotul selectat după mărime

	Frecvente	Procente
Microîntreprindere (0-9)	1	1,5 %
Întreprindere mica (10-49)	26	38 %
Întreprindere mijlocie (50-249)	31	46 %
Întreprindere mare (250-999)	8	12 %

Întreprindere foarte mare (peste 1000)	2	2,5 %
--	---	-------

Tab. 14 Distribuția întreprinderilor din lotul selectat după domeniul de activitate

	Frecvente	Procente
Industrie	45	65 %
Comerț	5	7 %
Agricultură și industria alimentară	7	10 %
Constructii	6	8 %
Servicii	7	10 %

În plus, s-a urmărit intervierea acelor persoane din rândul companiilor care au responsabilități în domeniul resurselor umane și cunoștințe cu privire la managementul și strategia de dezvoltare a companiei. Distribuția repondenților după poziția ocupată în companie poate fi observată în tabelul 15:

Tab. 15 Distribuția repondenților după poziția ocupată în companie

	Frecvente	Procente
Director general/manager	20	28.5 %
Director economic/contabil șef	14	20 %
Administrator	12	17 %
Manager resurse umane/șef birou personal/Inspector resurse umane/Responsabil training	11	16 %
Funcționar economic	6	9 %
Asistent manager	3	4 %
Director producție/marketing/vânzări	3	4 %

De asemenea, toate întreprinderile selectate în eșantion au forma de proprietate privată, fiind înființate în marea lor majoritate(92,6%) după anul 1989, media anilor de înființare fiind 1994.

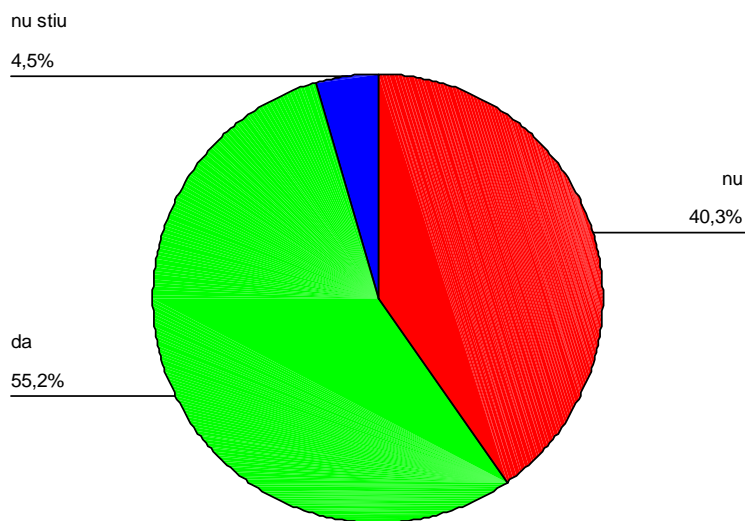
3.3 Caracteristici ale forței de muncă

Una dintre principalele dimensiuni vizate de prezentul studiu este situația actuală a forței de muncă. Am pornit de la ideea că doar cunoașterea stării actuale este în măsură să faciliteze înțelegerea planurilor de dezvoltare a companiilor în domeniul resurselor umane precum și concordanța lor cu nevoile și strategiile de dezvoltare, în ansamblu. În acest sens au fost analizate:

- schimbările în distribuția forței de muncă;
- modificări ale numărului de angajați pe grupe ocupaționale;
- raportul dintre structura forței de muncă și nevoile întreprinderii;

- schimbările implementate de conducerea întreprinderii în domeniul politicii de personal;
- schimbările care au afectat forța de muncă într-o măsură importantă.

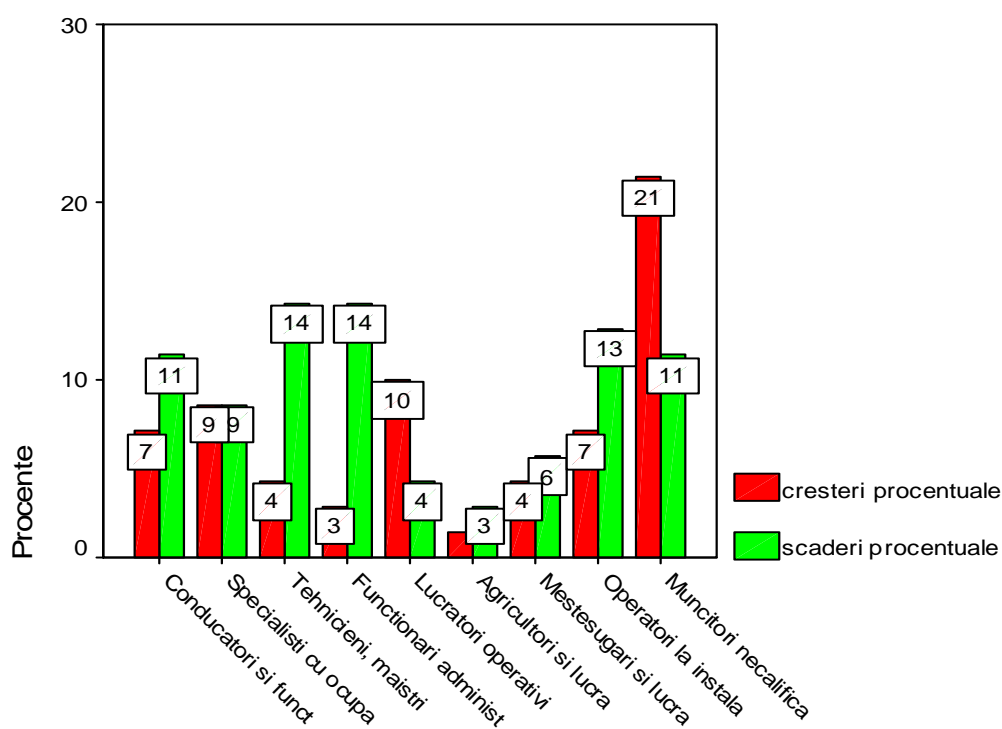
Cu privire la schimbările intervenite în ultimii 2 ani în distribuția forței de muncă pe grupe ocupaționale, acestea s-au petrecut în rândul a 55,2% din companiile care au făcut parte din lotul selectat (Grafic nr. 6). În rândul a 40% din companii se constată o evoluție liniară, fără tendințe ascendente.



Grafic 6. Schimbări în distribuția forței de muncă pe grupe ocupaționale în ultimii 2 ani

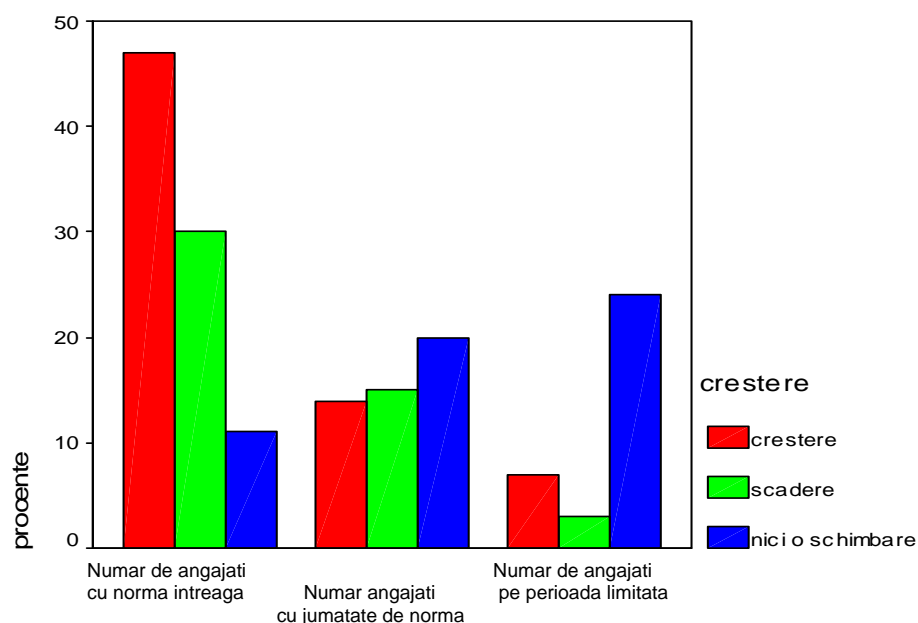
Schimbări numerice în distribuția forței de muncă pe grupe operaționale în cadrul celor 55% din companii s-au petrecut în ambele sensuri. Așa cum poate fi observat în graficul 7 cele mai notabile creșteri s-au înregistrat în cadrul grupelor „lucrători operativi în servicii, comerț și asimilați” și „muncitori necalificați”, în timp ce scăderi importante au fost identificate în rândul grupelor „tehnicieni, maiștri și asimilați” și „funcționari administrativi”. Schimbări pozitive de o mai mică amploare se evidențiază în cadrul grupelor „conducători și funcționari superiori” și „operatori la instalații și mașini”. Datele de mai sus pun în evidență câteva tendințe distincte:

- reducerea palierelor superioare și tendința spre un tip organizațional piramidal;
- introducerea de tehnologii noi (v. și subcapitol 4.5 Dezvoltarea profesională) care au generat reduceri în anumite grupe;
- recrutarea de personal cu competențe mai reduse, cel mai probabil datorită imposibilității de identificare pe piața muncii a forței de muncă în acord cu cerințele companiilor (v. și întrebarea următoare)



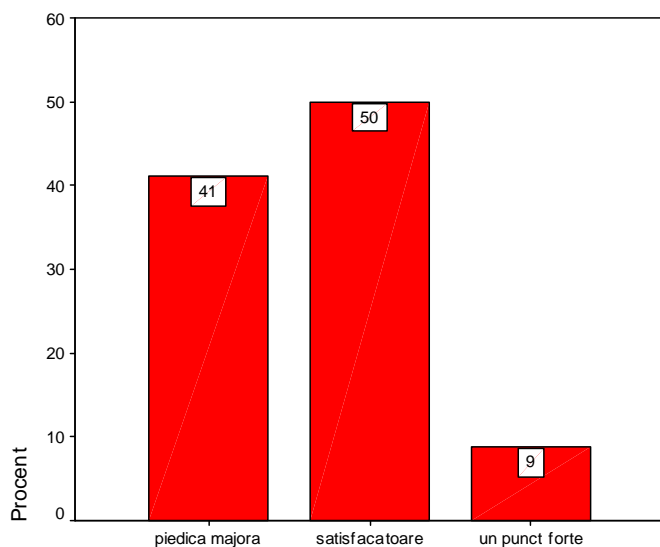
Grafic 7 - Modificări ale numărului angajaților, pe grupe ocupaționale în ultimii 2 ani

De asemenea, studiul și-a propus să pună în evidență și evoluția numărului de angajați pe trei categorii definite în funcție de durata muncii prestate: normă întreagă pe perioadă nedeterminată, normă parțială pe perioadă nedeterminată, dar și contracte de muncă pe perioadă determinată. Conform grafic 8, cele mai mari creșteri se constată în prima categorie și anume a angajaților cu normă întreagă pe perioadă nedeterminată ceea ce indică o necesitate de a companiilor de a avea o forță de muncă stabilă din punct de vedere numeric care să asigure constanța fluxului de activitate, dar și o nevoie de siguranță și stabilitate a locului de muncă la nivelul angajaților.



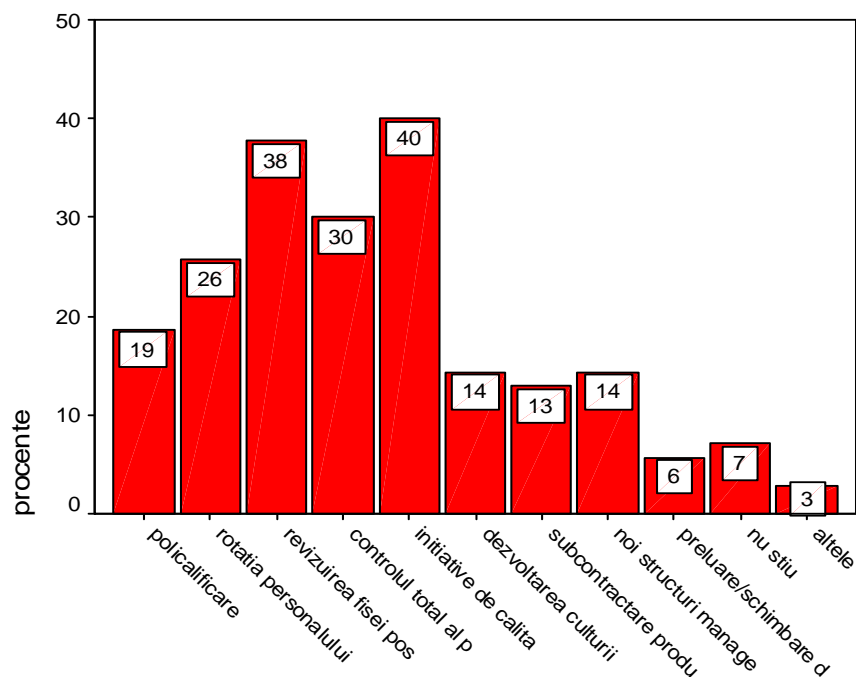
Grafic 8. Modificari ale numărului de angajați funcție de durata muncii prestate

Având în vedere faptul că resursa umană este un factor de mare importanță în viața unei firme, s-a urmărit evidențierea gradului în care este apreciată forța de muncă în raport cu nevoile organizației (Grafic 9), rezultând faptul că numai un procent de 9% apreciază forța de muncă ca fiind un punct forte, iar 50% o apreciază ca fiind doar satisfăcătoare. Deasemenea un procent important (40%) apreciază forța de muncă drept o piedică majoră în buna desfășurare a activității. Se observă așadar o discrepanță între cererea și oferta de forță de muncă atât din punct de vedere calitativ cât și cantitativ, precum și probleme majore la nivelul mentalității managerilor companiilor din lotul selectat. Cauzele sunt multiple și cu profunde semnificații, incluzând aici neajunsuri în politica de personal a companiilor (selecție și recrutare, formare profesională și, mai puțin, motivare, după cum vom vedea în cele ce urmează) sau și mai probabil lipsa unei politici de personal, dar și oferta limitată pe piața muncii.



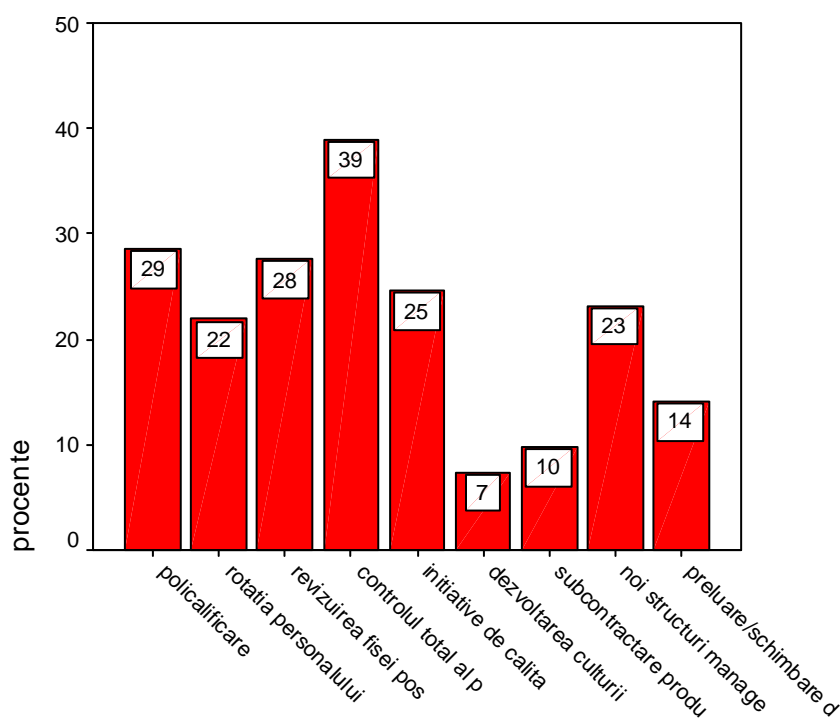
Grafic 9. Clasificarea forței de muncă în raport cu nevoile organizației

În domeniul schimbărilor implementate de conducerile companiilor (Grafic nr 10), se observă o preocupare tot mai mare spre creșterea calității și competitivității produselor și serviciilor, condiție esențială pentru păstrarea poziției pe piață și, în are măsură impusă de piața unică și de fenomene precum globalizarea. Astfel, cele mai frecvente schimbări s-au implementat în domeniul „inițiativelor de calitate totală”, dar și al acțiunilor de „control total al producției”. De asemenea, schimbări majore sunt legate direct de resursa umană vizând „revizuirea periodică a fișei postului”, „rotația personalului” și „policalificarea”, elemente care fac parte, în bună măsură din tehnicile motivaționale menite a crește performanța angajaților și a evita executarea unei munci rutinate. Mai putem aminti între schimbările implementate de conducerile firmelor, „noi structuri manageriale”, „subcontractarea unor produse sau părți componente”, precum și „dezvoltarea culturii organizaționale”. În privința acestui din urmă concept, se remarcă o creștere a preocupărilor, în ultima perioadă de timp și datorită operării pe piața județului a unor companii multinaționale ale cărori valori și norme sunt bine definite și își lasă amprenta asupra comportamentului angajaților.



Grafic 10. Schimbări implementate de conducere

Dintre schimbările de mai sus, cele care au afectat în cea mai mare măsură forța de muncă fac parte din cele două preocupări majore indentificate pe piața sătmăreană: calitatea și resursa umană, fapt firesc având în vedere că ambele categorii contribuie la schimbări în ceea ce privește necesarul de competențe, executarea sarcinilor de lucru, performanța angajaților. Astfel, după cum poate fi observat în grafic 11 aceste schimbări care au afectat cel mai mult forța de muncă sunt: „controlul total al producției”, „policalificarea”, „revizuirea fișei postului”, „inițiativele de calitate totală” și „noi structuri manageriale”. Este foarte important că acest din urmă element este luat în considerare, el indicând preocuparea organizațiilor pentru un management performant și flexibil care să facă față presiunilor multiple din piața internă.



Grafic 11. Schimbări care au afectat cel mai mult forța de muncă

3.4 Fluctuația angajaților

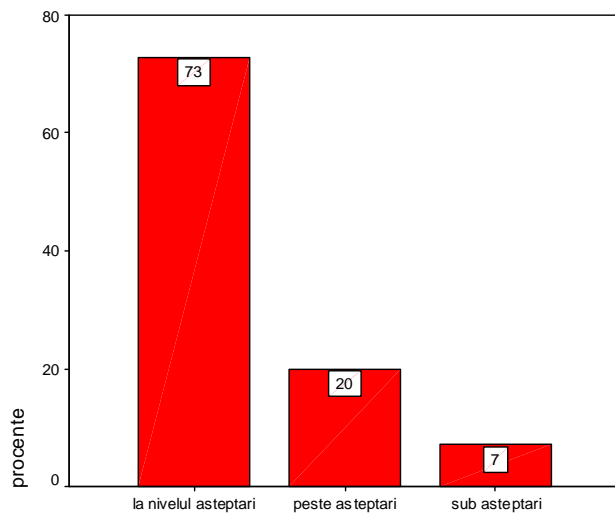
Una dintre cele mai mari probleme evidențiate la nivel național, în ultimii ani, este problema fluctuației de personal și a modului în care aceasta poate fi diminuată. Departamentele de resurse umane dezvoltă o serie de strategii de retenție care includ pachete motivaționale din ce în ce mai diverse.

Cercetarea de față și-a propus să identifice modul în care se manifestă și este perceput acest fenomen la nivelul companiilor din județul Satu-Mare.

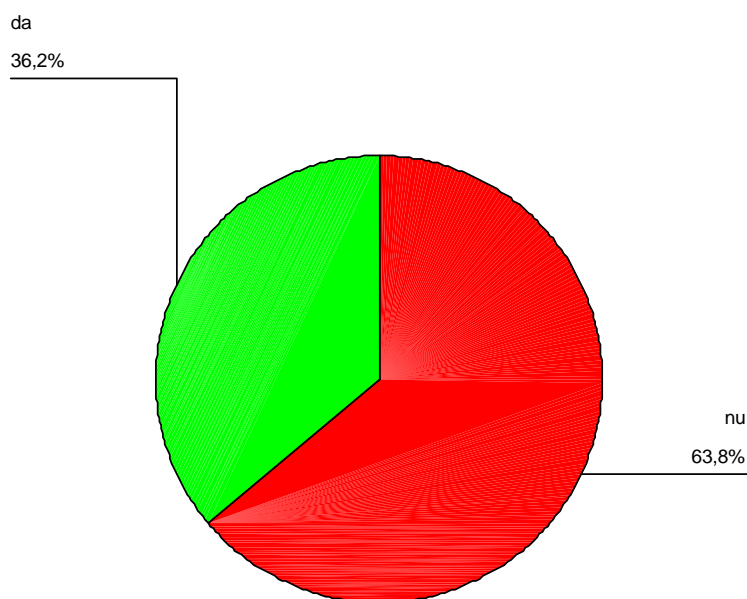
Răspunsurile obținute indică faptul că în 73% din cazuri, rata fluctuației este percepută la nivelul așteptărilor, în 20% din cazuri peste așteptări și 7% sub așteptări, (v. Grafic 12). În plus, fluctuația nu este percepută ca o problemă de către majoritatea companiilor (63,8% - v. Grafic 13). Având în vedere aceste date, putem concluziona că la nivelul județului Satu-Mare se manifestă o mai mare stabilitate a personalului angajat, care poate fi pusă pe seama identificării unor direcții adecvate în ceea ce privește strategia de resurse umane (politici de recrutare, condiții de muncă tehnici de fidelizare)

Există totuși 20% din răspunsuri, care apreciază fluctuația ca fiind peste așteptări, și 37% care o consideră ca afectând activitatea firmei. Pentru aceste companii se recomandă o analiză mai profundă a aptitudinilor teoretice cât și practice ale viitorului angajat, descriere mai completă

a condițiilor de muncă și o mai mare apropiere de analiza nivelului motivației angajaților și a factorilor motivaționali, analiză care, pe lângă relevarea unor aspecte esențiale în fundamentarea strategiilor motivaționale, se constituie, ea însăși în factor motivant.



Grafic 12. Rata fluctuației în ultimele 12 luni



Grafic 13. Fluctuația angajaților o problemă

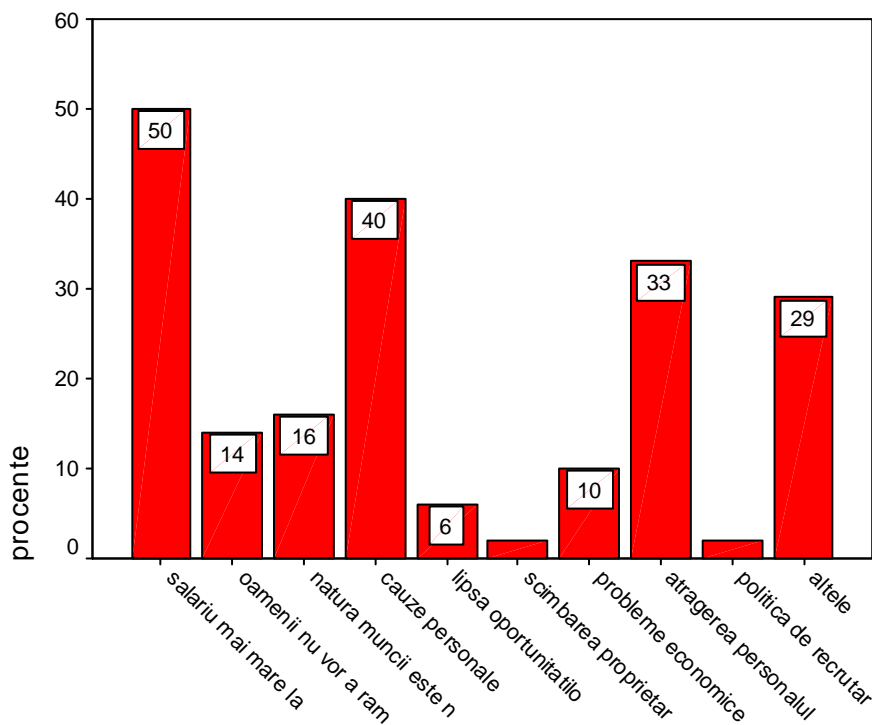
Pentru a avea o imagine mai completă a acestui fenomen, una dintre întrebările chestionarului se referea la identificarea cauzelor fluctuației, amintind aici: factori motivați

(salariul, oportunitățile de promovare, natura muncii), dorința de schimbare, cauze personale/familiale, politica de recrutare a firmei, probleme apărute la nivelul firmei.

După cum poate fi observat în graficul 14, răspunsurile pun în evidență cauze de natură materială („salariul mai mare la altă companie” - 50% din opinii), cauze personale și familiale(40%), dar și anumite politici de recrutare ale angajatorilor „atragerea personalului de către alți angajatori” (33%).

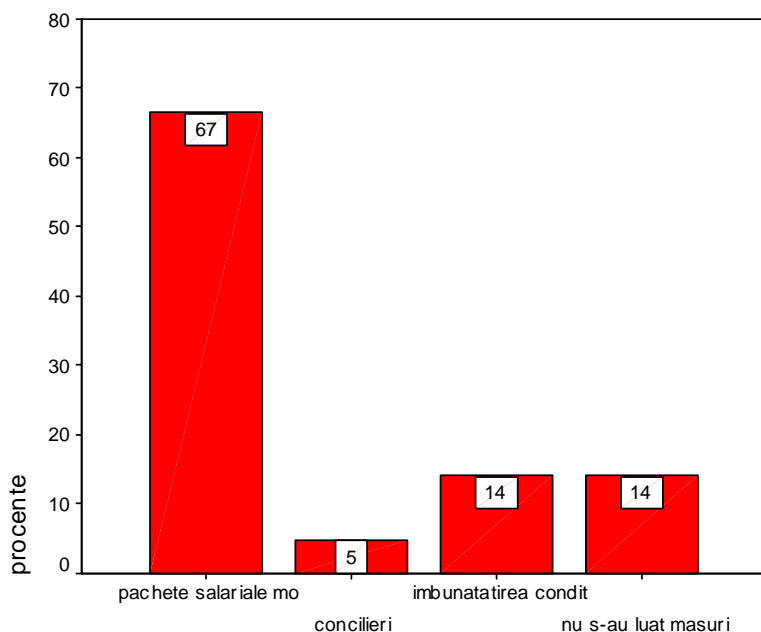
Au mai fost nominalizate:

- „natura muncii este neatractivă” (16%) și faptul că „oamenii nu mai vor să rămână în același loc de muncă pentru mult timp” (14%) ceea ce implică, după cum am subliniat deja, o mai atentă analiză a așteptărilor angajatului atât la recrutare cât și pe parcursul activității, o stimulare a creativității și inițiativei în vederea îmbunătățirii postului și evitării rutinei;
- „problemele economice ale firmei” (10%) conducând la dificultățile angajatorului în a asigura resursele financiare necesare pentru plata integrală și la timp a obligațiilor salariale și a cotelor aferente
- „lipsa oportunităților de promovare” (6%) care face parte din categoria factorilor motivaționali despre care s-a discutat deja.



Grafic 14 - Cauzele potențiale ale ratei fluctuației angajaților în ultimele 12 luni

În privința modalităților de reducere a fluctuației, 67% din respondenți consideră că măsura cea mai importantă este aceea a oferirii unor „pachete salariale atractive”. Alături de acestea se mai semnalează în 14% din cazuri „îmbunătățirea condițiilor de muncă” și în 5% din cazuri „concilierii între angajați și angajatori”. De remarcat că în 14% din cazuri nu s-au luat nici un fel de măsuri. (v. Grafic 15)



Grafic 15 - Măsuri pentru reducerea fluctuației

Astfel, direcțiile principale în care este necesar să se acționeze în viitor, în problema fluctuației angajaților sunt:

- aplicarea unor politici salariale corespunzătoare condițiilor concrete de pe piața muncii;
- asigurarea unor condiții de muncă corespunzătoare de către angajatori, corespunzător atât prevederilor din contractul individual și colectiv de muncă cât și cerințelor actuale ale salariaților (care compară condițiile de muncă oferite de către alți angajatori cum ar fi, spre exemplu, companiile multinaționale);
- sistem de pregătire și perfecționare adaptat specificului activităților economice și nevoilor angajaților;
- elaborarea unei strategii motivaționale fundamentate, prin îmbunătățirea politicilor de resurse umane.

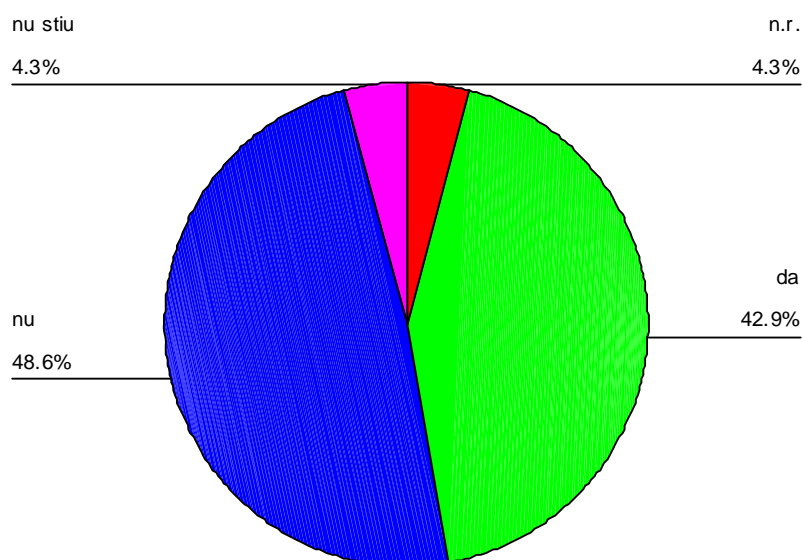
3.5 Dezvoltarea profesională

„Învățarea pe tot parcursul vieții are o contribuție importantă și distinctivă asupra creșterii calității vieții oamenilor, contribuie la crearea unei societăți inclusive precum și asupra dezvoltării economice durabile.”⁵

Formarea profesională este deosebit de importantă și produce beneficii atât indivizilor cât și societății în ansamblul său, angajaților și angajatorilor. Dacă pentru primii beneficiile sunt legate de dezvoltarea personală sau a carierei, pentru cei din urmă, este o condiție a creșterii competitivității și a rămânerii pe piață. Orice companie trebuie să se asigure că proprii angajați au abilitățile necesare pentru a răspunde unor cerințe legate de realizarea sarcinilor proprii, utilizarea tehnologiilor, modul de organizare, cultura organizațională.

Dată fiind importanța dezvoltării profesionale, cercetarea a vizat identificarea preocupărilor organizațiilor și importanța acordată formării angajaților, analizei nevoilor de formare și a evaluării rezultatelor activităților de formare.

Datele indentificate evidențiază faptul că procentul firmelor care asigură activități de formare sau dezvoltare profesională este mai redus decât al acelor care nu asigură aceste activități (43% față de 49% - v. Grafic 16).

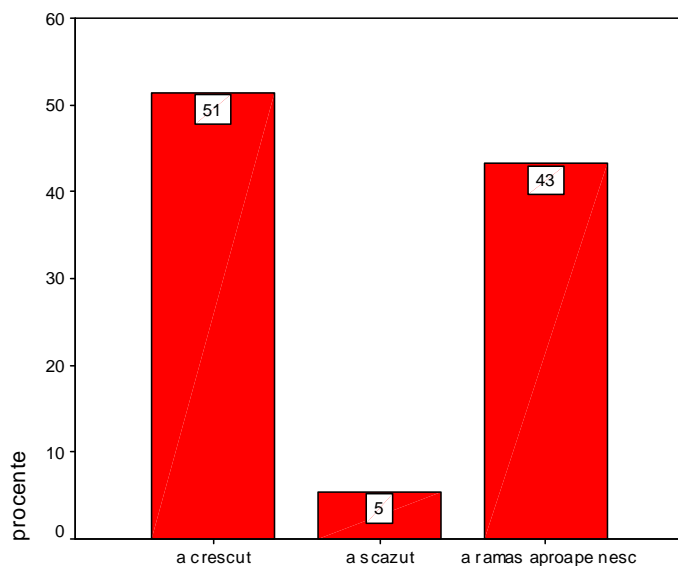


Grafic 16. Firma asigură activități de formare sau dezvoltare profesională

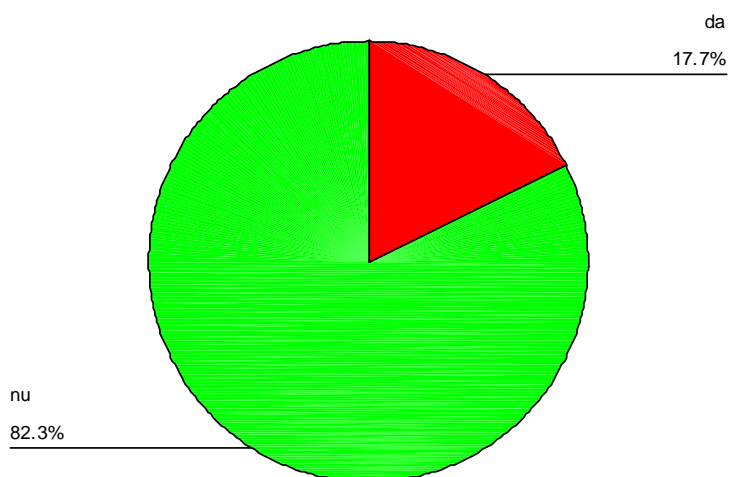
⁵ „Gestionarea resurselor umane, Caiet al Managerului de Resurse Umane”, 2007, pg. 52

Deși se constată o creștere a interesului companiilor pentru dezvoltarea resurelor umane și în cadrul fimelor care asigură activități de formare numărul acestora a crescut în ultimii doi ani (v. Grafic 17), se manifestă o lipsă a eforturilor susținute de sprijinire a acestui tip de activități care poate fi pusă pe seama a doi factori:

- teama că angajații, odată formați, își vor schimba locul de muncă;
- resurse financiare reduse alocate acestui domeniu fapt reliefat și de grafic 18.



Grafic 17. Evoluția numărului de activități de formare și dezvoltare profesională în ultimii 2 ani sau de când firma a devenit operațională



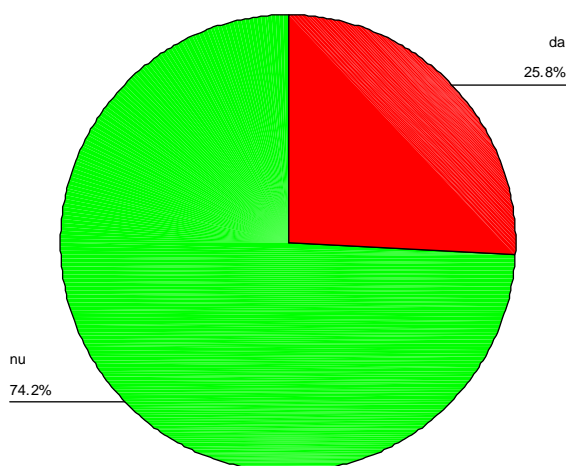
Grafic 18. Existența unui buget alocat formării profesionale la nivelul firmei

Principalele arii operaționale în care s-au investit cei mai mulți bani pentru formare în ultimele luni sunt: producție/manufactură, IT/calculoare, design, cercetare și vânzări.

Orice plan de resurse umane este creat în acord cu planul strategic al organizației. Dezvoltarea capitalului uman trebuie făcută în concordanță cu prioritățile de dezvoltare ale organizației și în același timp „nu se poate gândi o dezvoltare durabilă a companiei fără a dezvolta concomitent resurse umane. Este deci important pentru companie să știe unde se află, în ce direcție se îndreaptă și cum să ajungă acolo.”⁶ În concluzie este necesară o abordare strategică, iar strategia de dezvoltare a resurselor umane începe cu analiza nevoilor de formare.

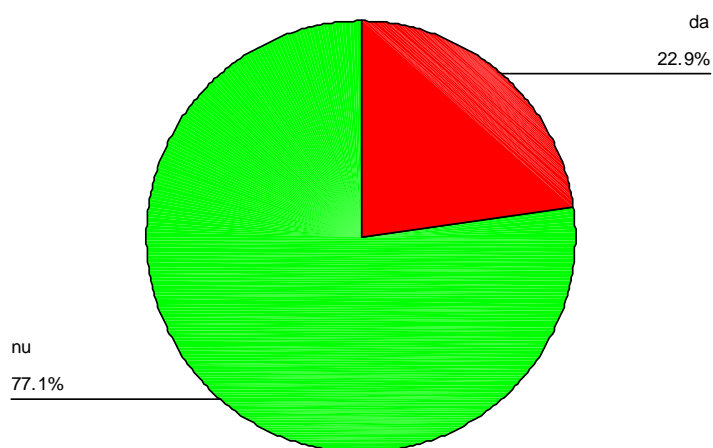
Având în vedere cele menționate mai sus, o serie de întrebări ale chestionarului au vizat tocmai existența la nivelul companiilor a unor strategii de dezvoltare a resurselor umane și relația lor cu planul de dezvoltare, precum și efectuarea analizei nevoilor de formare.

Datele obținute relevă faptul că în cadrul majorității companiilor cuprinse în cercetare nu există o viziune strategică în ceea ce privește formarea profesională (75% - v. grafic 19) și mai mult, acolo unde există, legătura ei cu planul general de dezvoltare este extrem de slabă (77% - v. grafic 20). În plus, procentul companiilor care dispun de o persoană cu atribuții în activitatea de dezvoltare a personalului nu depășește 40% (v. grafic 55 anexa) și, mai mult, responsabilitățile acestora nu vizează strict formarea profesională, ele ocupând posturi foarte variate precum: administrator, maestru, director, șef serviciu resurse umane, șef personal, consilier juridic, economist, asistent manager etc.



Grafic 19. Existența unei strategii de formare a personalului

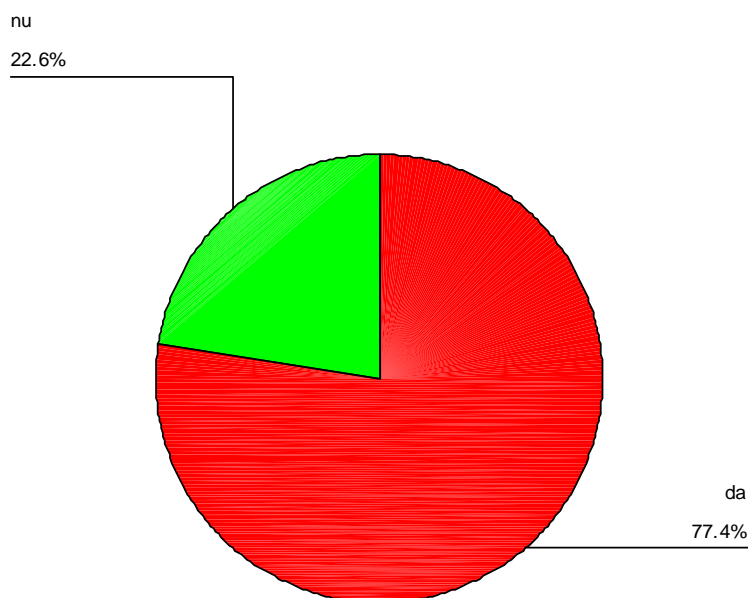
⁶ „Gestionarea resurselor umane, Caiet al Managerului de Resurse Umane”, 2007, pg. 53



Grafic 20. Legătura strategiei de formare profesională cu planul de dezvoltare al firmei

De asemenea, un procent extrem de redus de companii au angajat formatori cu normă întreagă sau dispun de centre de formare, aflându-se astfel, în situația de a apela la formatori externi. (v. grafic 56 și 57, anexa)

Un pas important îl reprezintă, totuși, realizarea de analize privind nevoile de formare în cazul unui procent semnificativ din rândul firmelor repondente (77% - v. grafic 21), analize necesare pentru evidențierea competențelor ce trebuie dezvoltate și a tipului de instruire cel mai adecvat pentru aceasta.

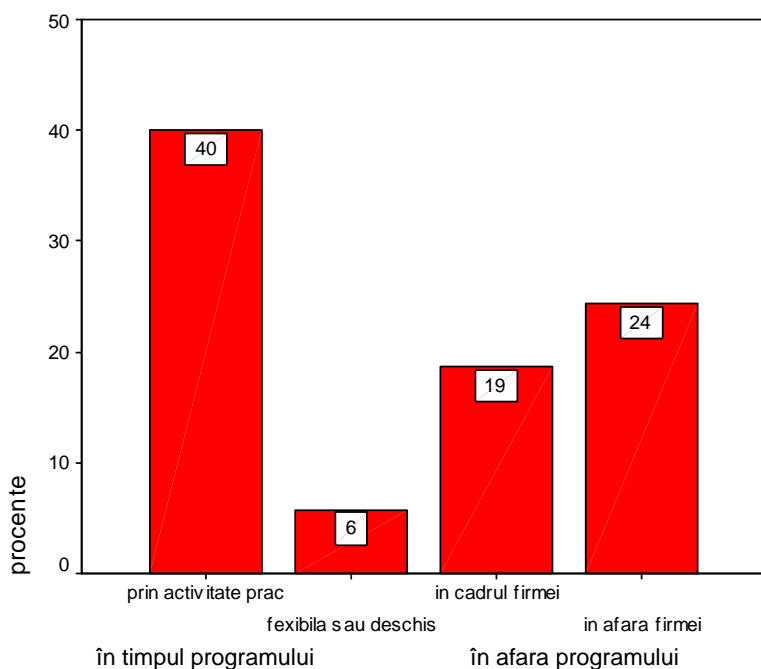


Grafic 21. Analiza nevoilor de formare

În ceea ce privește tipologia de formare și dezvoltare profesională au fost avute în vedere 2 clase: în timpul sau în afara programului de lucru în cadrul cărora au fost luate în calcul două subclase astfel: învățarea prin activitate practică și învățarea flexibilă sau deschisă în cadrul primei categorii; activități de formare în cadrul firmei sau în afara firmei pentru cea de-a doua categorie.

După cum poate fi vizualizat în grafic 22 sunt preferate în aceeași măsură atât formarea în timpul programului de lucru cât și în afara lui. În cadrul celor două clase se constată:

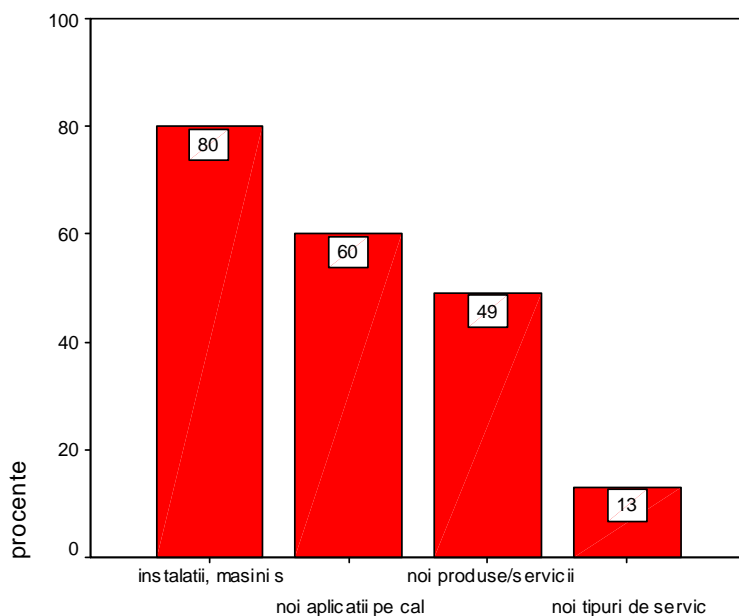
- o opțiune clară pentru învățarea prin activități practice în cadrul celei dintâi;
- o orientare spre învățarea în afara firmei pentru cea de-a doua.



Grafic 22. Tipuri de formare profesională care reprezintă metoda principală utilizată în companie

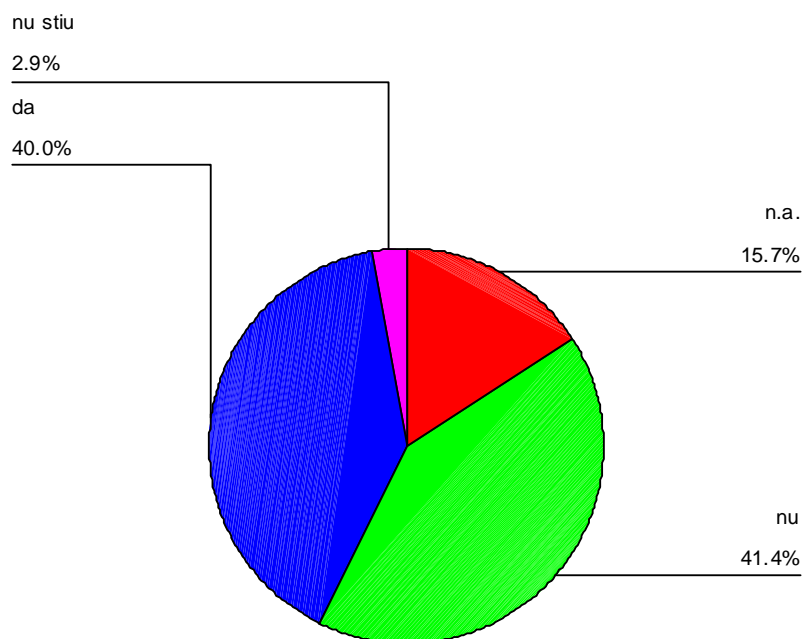
În ceea ce privește activitatea de perfecționare, s-a urmărit, în primul rând evidențierea scopului vizat de firme prin acest tip de instruire. În acest sens pe primele poziții între preocupările firmelor care au constituit eșantionul se situează: promovarea muncii în echipă și a conducerii echipei în mod eficient, ridicarea standardelor de servire a clienților, ridicarea nivelului general de competențe al angajaților și ridicarea gradului de cunoaștere a importanței produsului/serviciilor firmei de către angajați (v. grafic 58 – 63, anexa). Se observă, așadar, o orientare spre dezvoltarea continuă a angajaților în domeniul competențelor de bază și tehnice și spre o creștere a calității produselor și serviciilor în vederea creșterii competitivității economice.

Dinamica activității economice presupune, în mod continuu schimbări. Prezentul studiu a vizat identificarea modului în care aceste schimbări influențează activitatea de formare profesională. Ele vizează în ce mai mare măsură introducerea de noi tehnologii, echipamente și programe, dar și lărgirea gamei de produse și servicii sau produse și servicii complet noi (v. grafic 24).



Grafic 24. Schimbări efectuate de firma in ultimele 12 luni

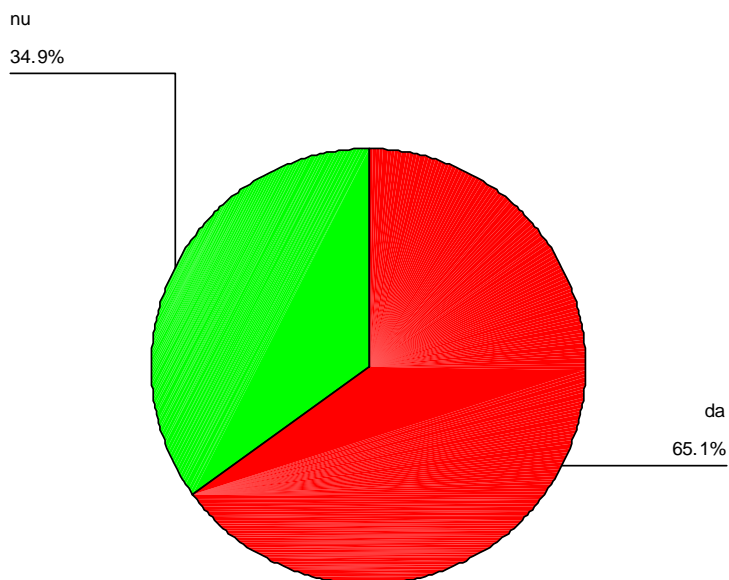
Aceste schimbări implică, în mod necesar, instruirea angajaților pentru a dobândi cunoștințele și abilitățile necesare în executarea cu succes a sarcinilor de lucru și a conduce, în final, la atingerea obiectivelor companiei ce au generat schimbările de mai sus. Răspunsurile furnizate indică însă o strategie mai degrabă pasivă a companiilor când este vorba de a investi în pregătirea angajaților pentru a face față schimbărilor pe care tocmai ele le-au implementat. Astfel, doar 40% dintre acestea (grafic 25) au organizat cursuri de formare profesională legate de aceste schimbări, iar cele care au organizat astfel de stagii au preferat formatori interni. Până la urmă, formarea profesională rămâne o problemă financiară sau de management.



Grafic 25. Organizarea de cursuri de formare profesională legate de schimbarile introduse de companii

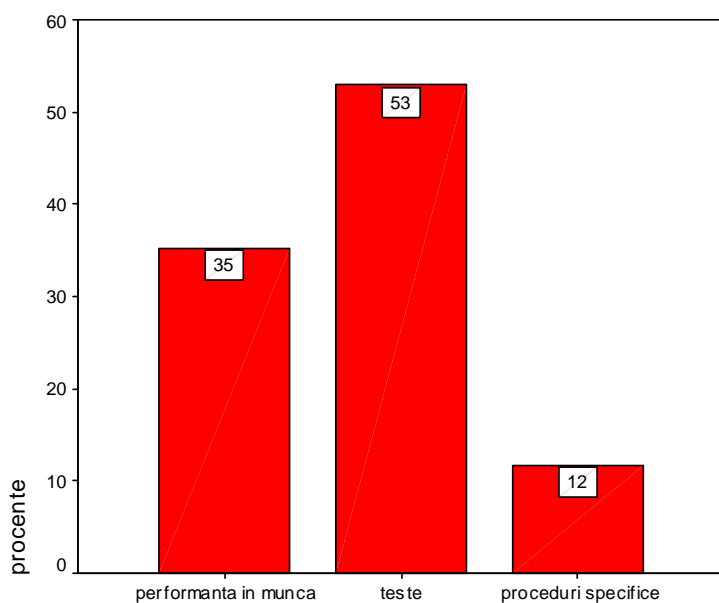
Indiferent de modul în care se realizează formarea profesională, o evaluare a efectelor acesteia este absolut necesară. Este important să identificăm schimbări petrecute la nivelul cunoștințelor, deprinderilor, abilităților persoanelor instruite, măsura în care acestea devin comportamente performate și impactul lor asupra performanțelor companiei.

Cercetarea efectuată relevă faptul că la nivelul companiilor din lotul selectat se realizează, în bună măsură (67% - v. grafic 26) o evaluare a formării profesionale ceea ce relevă o grijă față de investiția făcută atunci când ea se petrece și o orientare spre obținerea performanței în muncă.



Grafic 26. Realizarea evaluării formării profesionale

Metodele de evaluare cele mai des utilizate, conform rezultatelor sunt testele și analiza indicatorilor de performanță (v. grafic 27) și se aplică, în majoritatea cazurilor, tuturor angajaților. Ele sunt la îndemâna formatorilor și a conducătorilor locurilor de muncă și, dacă sunt corect construite, pot furniza un feedback corespunzător.



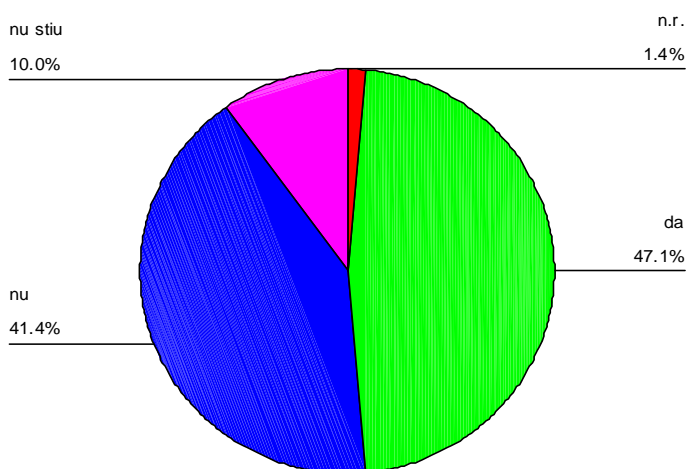
Grafic 27. Modalitati de evaluare

3.6 Competențele forței de muncă

Dezvoltarea companiilor românești și europene pentru a face față globalizării și presiunii concurențiale pe care aceasta le aduce este definitorie pentru ciclul de viață al acestora. Tehnologiile avansează creând distorsiuni concurențiale între cei care își permit să investească și cei care nu își permit acest lucru. Dar, ar fi o greșeală să se considere că doar tehnologia contează. Pe lângă tehnologie, capitalul uman este deosebit de important dar, din nefericire este ultimul activ în care companiile investesc.

În anul 2004 a fost realizat Studiul de la Maastricht privind educația și formarea profesională care a demonstrat că există diferențe semnificative între nivelele de educație solicitate de noile locuri de muncă și nivelul de educație și formare atins de forța de muncă. Acest studiu arată că mai mult de o treime din forța de muncă a Uniunii Europene se află sub nivelul mediu de competență și se estimează că, până în anul 2010 aproape 50 % din noile locuri de muncă vor necesita un nivel terțiar de calificare, aproape 40 % vor necesita un nivel secundar de școlarizare și doar aproape 15 % se vor descurca având un nivel de bază.

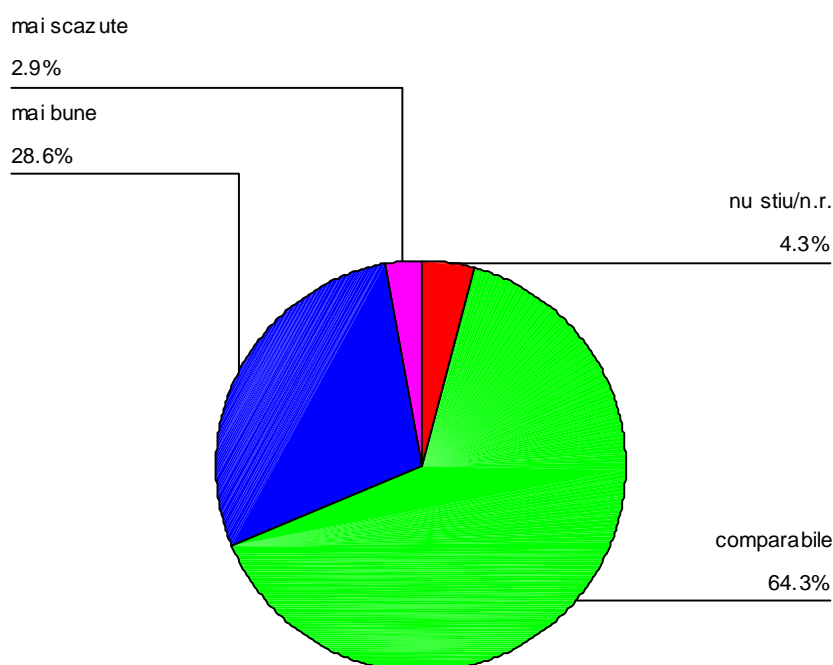
În acest context se constată, în cadrul companiilor din județul Satu-Mare opinii sensibil egale cu privire la lipsa de personal datorată unui nivel scăzut de competențe ale forței de muncă (v. grafic 28). Acest fapt detaliază o carență a companiilor care se așteaptă ca forța de muncă disponibilă să dețină, anterior angajării, competențele necesare pentru a îndeplini cerințele de producție pe care ele (companiile – n.b.) le dezvoltă. Respectiva carență se datorează unei mentalități învechite la nivel managerial care presupune că formarea resursei umane este un cost mai degrabă decât o investiție.



Grafic 28. Confruntarea cu lipsa de personal datorită lipsei de competențe a forței de muncă

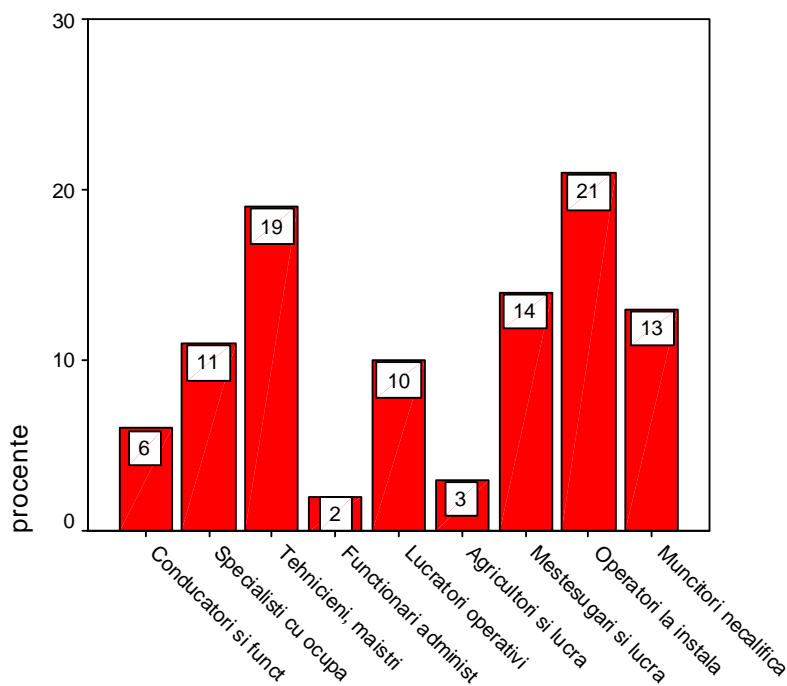
Creșterea nivelului de internaționalizare a economiilor afectează piața muncii prin schimbări rapide și mai ales frecvente, introducerea de noi tehnologii și noi abordări organizaționale în companii. Salariații au nevoie să-și actualizeze competențele specifice legate de locul de muncă și să dobândească competențe generice care să le îngăduie să se adapteze la schimbare. Cunoștințele, abilitățile și atitudinile forței de muncă sunt un factor major de inovare, productivitate și competitivitate și contribuie la motivare, satisfacție profesională și calitatea muncii. În abordarea comparației între personalul propriu și firmele concurente un factor important este reperul față de care se produce acest proces. Faptul că cea mai mare majoritate a companiilor apreciază că personalul propriu are competențe comparabile cu concurența (v. grafic 29) poate însemna un nivel de automulțumire a conducătorilor care se leagă în mod clar cu procentul de 41,4% din repondenții la întrebarea anterioară care consideră ca lipsa de competențe nu este o problemă.

Dacă aceste companii s-ar analiza în raport cu cele 28,6% companii care consideră că au competențe mai bune decât concurența, desigur că abordarea în strategiile de formare profesională ar fi diferite iar companiile ar câștiga prin creșterea nivelurilor de inovare, productivitate și competitivitate ale companiilor.



Grafic 29. Abilitățile forței de muncă comparativ cu cele ale personalului firmelor concurente

În conformitate cu rezultatele sondajului efectuat, se constată că în județul Satu-Mare ca și în alte județe din regiune cele două ocupații care se confruntă cu probleme de personal sunt operatorii la instalații (21%) și tehnicienii și maiștrii (19%) (v. grafic 30). Aceasta se datorează pe de o parte schimbărilor rapide în tehnologie care nu sunt urmate îndeaproape de strategii de educare și formare adecvate iar pe de altă parte lipsei de colaborare între sistemul de educație și mediul economic pentru ca prima să răspundă cerințelor celei de a doua.



Grafic 30. Arii ocupaționale în care s-a identificat lipsa de personal

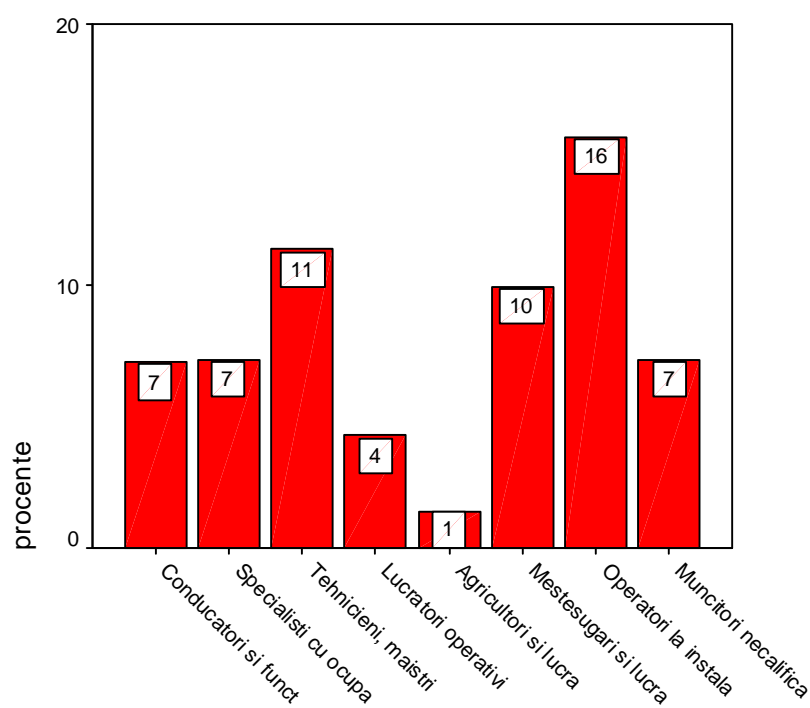
Dacă analizăm întrebarea anterioară prin prisma celor mai căutate competențe în cadrul ocupațiilor în care a fost identificată lipsa de personal, se constată că, pe lângă competențele tehnice, celor două categorii le lipsesc competențe cheie cum sunt comunicare și munca în echipă, după cum poate fi observat în tabelul 16. Acest deficit de competențe din nefericire se regăsește la toate nivelele manageriale din companii generând o lipsă de comunicare ce conduce adeseori la scăderea inovării, productivității și competitivității acestora.

Tab. 16. Cele mai căutate competențe în cadrul ocupațiilor în care a fost identificată lipsa de personal

Arii ocupaționale	Competențe
Conducători și funcționari superiori din administrația publică și din unitățile economico-sociale	Competențe de bază, tehnice
Specialiști cu ocupații intelectuale și științifice	Competențe tehnice, munca în echipă, de bază, limbi străine, managementul calității totale
Tehnicieni, maiștri și asimilați	Competențe tehnice, comunicare, de bază,

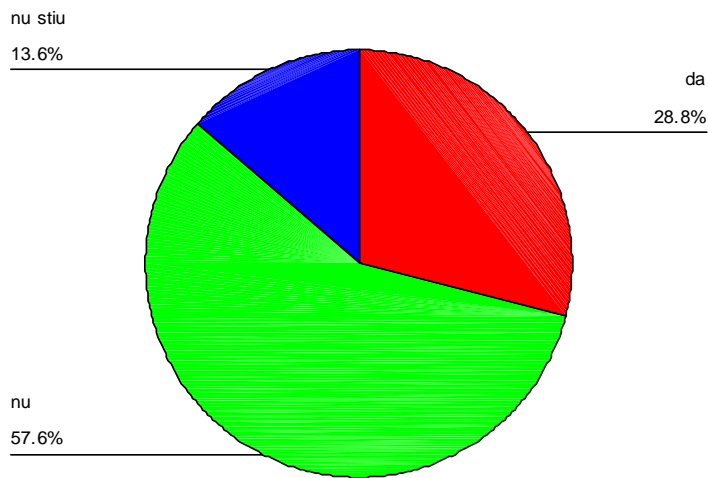
	munca în echipă
Lucrători operativi în servicii, comerț și asimilați	de bază, comunicare, muncă în echipă
Meșteșugari și lucrători calificați în meserii de tip artizanal, de reglare și întreținere a mașinilor și instalațiilor	Competențe de bază, tehnice, munca în echipă
Operatori la instalații și mașini, asamblori de mașini, echipamente și alte produse	Competențe de bază, tehnice, munca în echipă
Muncitori necalificați	Competențe de bază

În ultimii ani s-a constatat, la nivel național, că majoritatea absolvenților nu se îndreaptă spre ocupații din domeniul tehnic. Acest fenomen se constată și în județul Satu-Mare unde cele trei ocupații pentru care se observă cea mai acută lipsă de competențe sunt operatorii instalații (16%), tehnicienii și maiștrii (11%) și meșteșugari (11%) (v. grafic 31). Acest fenomen este încurajat și de un nivel redus de implicare al firmelor în legătură cu sistemul educațional.



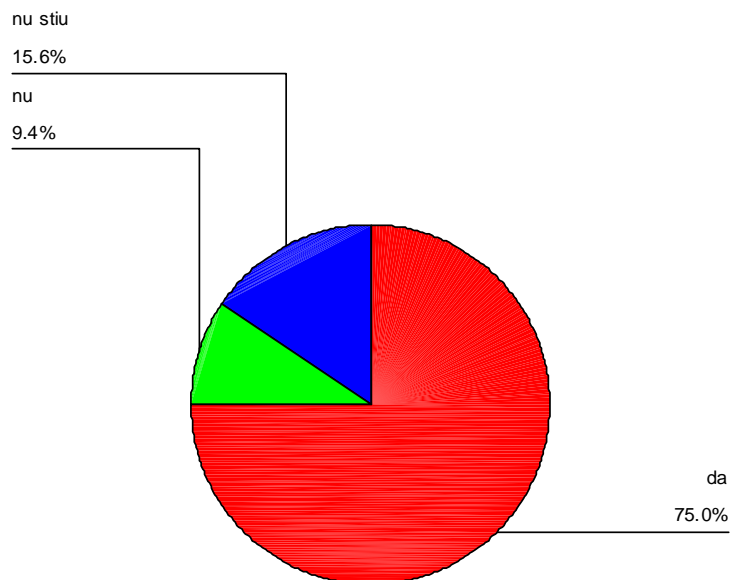
Grafic 31. Ocupații pentru care se observă cea mai acută lipsă de competențe

Faptul că 57,6% din firme apreciază că în viitor nu vor avea probleme privind calificarea personalului existent (v. grafic 32) se poate conecta cu întrebarea privind compararea abilităților forței de muncă cu cele ale personalului firmelor concurente, unde 64,7% respondenți consideră că personalul propriu are competențe comparabile cu ale concurenței. Această optică poate fi o frână puternică în calea creșterii competitivității companiilor conducând la o scădere a motivației personalului și la creșterea nivelului de fluctuație.



Grafic 32. Așteptări privind confruntarea în viitor cu probleme privind calificarea personalului existent

Conform răspunsurilor formulate de către repondenți și schmatizate în grafic 33, se constată că și în viitor competențele de comunicare vor fi cele mai deficitare. Luând în considerare faptul că și competențele digitale sunt legate de comunicare rezultă că va fi nevoie de masuri speciale pentru ca aceste deficiențe să fie treptat rezolvate în scopul creșterii ocupării și creării de locuri de muncă mai multe și mai bune conform cu strategia de la Lisabona.



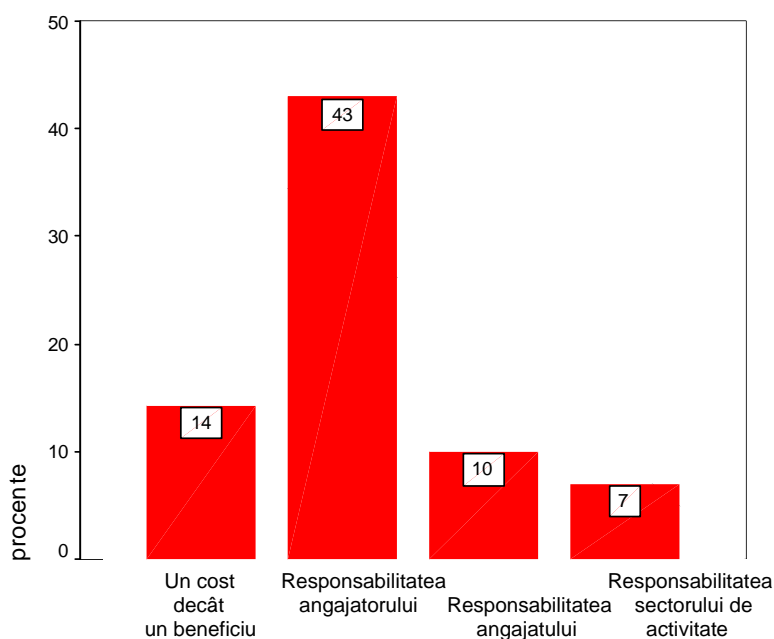
Grafic 33. Lipsa de competențe de mai sus sa apară în aceleași arii ocupaționale

Repondenții care au considerat că lipsa de competențe va apărea în alte arii ocupaționale și operaționale decât cele specificate mai sus, au precizat următoarele potențiale lipsuri:

Tab. 16. Previzuni privind lipsa de competențe

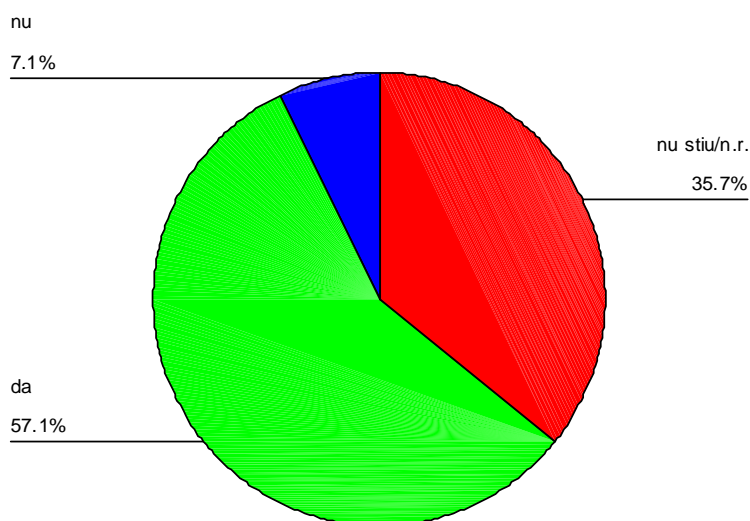
Grupa ocupațională	Aria operațională	Competențe
Tehnicienii, maiștri și asimilați	Producție/Manufactură	Muncă în echipă
Meșteșugari și lucrători calificați în meserii de tip artizanal, de reglare și întreținere a mașinilor și instalațiilor	Producție/Manufactură	Competențe de bază, tehnice și de relaționare cu clienții
Specialiști cu ocupații intelectuale și științifice	Cercetare	Competențe tehnice
Lucrători operativi în servicii, comerț și asimilați	Vânzări și servicii	Competențe de comunicare

Un procent major din repondenți (43 % - grafic 34) consideră că responsabilitatea pentru achiziția de competențe este a angajatorului. Privit din punct de vedere al legislației în vigoare acest aspect este într-adevăr o obligație a angajatorului dar, desigur că aceasta nu se poate realiza fără dorința angajatului de a se perfecționa într-un anumit domeniu. Totuși, conștientizarea acestei obligații poate conduce, pe termen lung, la o îmbunătățire corespunzătoare a nivelului de competențe și abilități ale salariaților în concordanță cu schimbările tehnologice și organizaționale care intervin.

**Grafic 34. Opinia companiilor privind achiziția de competențe**

Evaluarea nevoilor de instruire ale personalului nu este o activitate ușoară și aceasta nu se poate realiza decât printr-o strânsă colaborare între toți factorii de decizie de la nivelul fiecărei companii. Este greșit să se considere că aceasta activitate ține strict de resursele umane.

Luând în considerare faptul că majoritatea celor care au răspuns la chestionarul aplicat aparțin structurilor de conducere (57,1% - grafic 35) putem considera că există premise pozitive în companiile respective, pentru aplicarea unor strategii de formare profesională continuă.

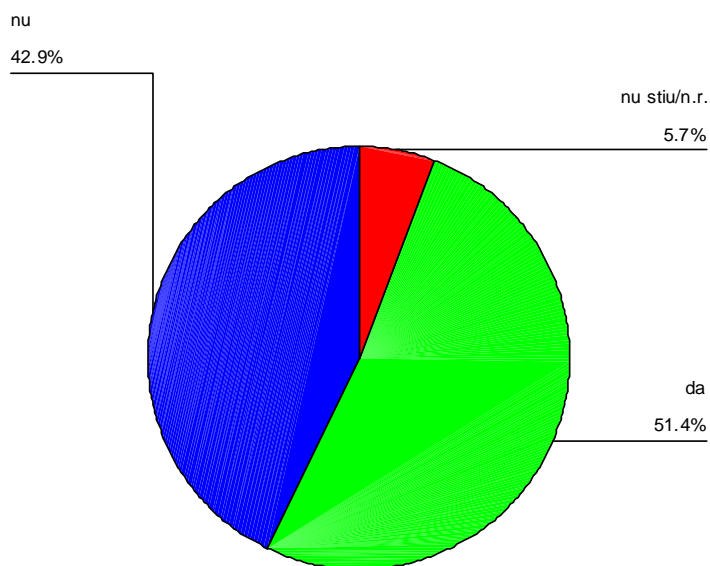


Grafic 35. Firma are instrumentele sau capacitatea de a evalua nevoile de competențe

În ceea ce privește diversificarea competențelor solicitate forței de muncă în următorii 2 ani, există, de asemenea, opinii aproape similare între cei care consideră că aceste competențe se vor diversifica (51,4%) și cei care consideră că nu (42,9%), așa cum poate fi observat în grafic 36.

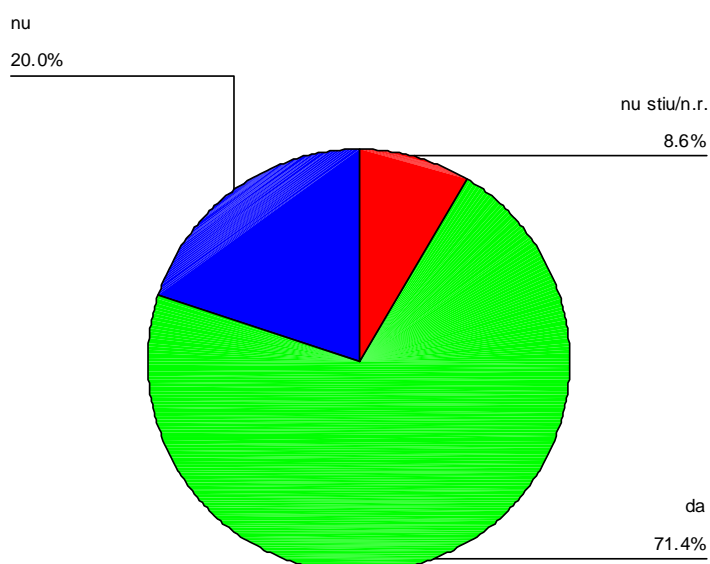
Practic însă schimbările tehnologice și organizaționale sunt reale și ele necesită diversificarea competențelor ceea ce va trebui să înțeleagă și cele 35,7% din companii care nu dețin instrumentele necesare evaluării nevoilor de competențe precum și cele 42,9% din companiile care nu cred că aceste competențe s-au diversificat în ultimii doi ani.

Este posibil totuși ca respondenții să nu cunoască foarte bine definiția pentru competență. În concordanță cu studiile internaționale, „competența” se definește ca o combinație a cunoștințelor, abilităților și atitudinilor corespunzătoare unei anumite situații particulare. „Competențele cheie” sunt acelea care susțin dezvoltarea personală, incluziunea socială, cetățenia activă și angajabilitatea.



Grafic 36. Diversificarea competențelor solicitate forței de muncă în ultimii 2 ani

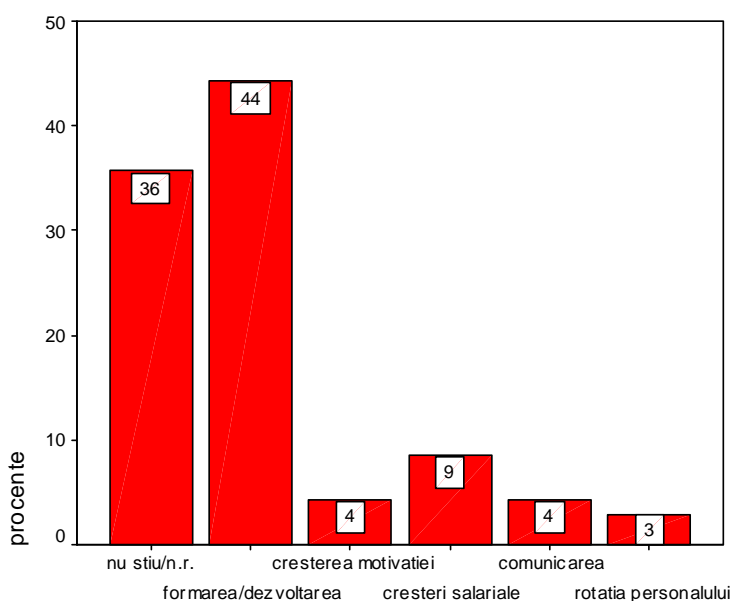
Dezvoltarea societății bazate pe cunoaștere crește cererea pentru competențe cheie în sferile personală și profesională. Modul în care oamenii accesează informațiile și serviciile se schimbă și în acest sens cunoștințele, abilitățile și atitudinile de care fiecare are nevoie se schimbă. Faptul că 76% dintre repondenți au răspuns afirmativ cu referire la creșterea de cererii de competențe în următorii ani (grafic 37), denotă faptul că deja aceste schimbări sunt vizibile.



Grafic 37. Opinii cu privire la creșterea cererii de competente în următorii ani

Este clar că formarea profesională și dezvoltarea personalului este cea mai eficientă metodă de acoperire a lipsei de competențe în rândul angajaților (v. grafic 3) acest lucru fiind deja demonstrat de studii la nivel european.

Oportunitățile deschise de implementarea POS Dezvoltarea resurselor umane, finanțat prin Fondul Social European, furnizează o perspectivă deosebită companiilor care doresc să-și formeze și dezvolte personalul. Aceste oportunități sunt deschise pentru o perioadă de 7 ani (implementare până în anul 2015) și orice companie sau consorțiu poate să beneficieze de acest tip de sprijin.



Grafic 38. Cele mai eficiente metode de acoperire a lipsei de competențe în rândul angajaților

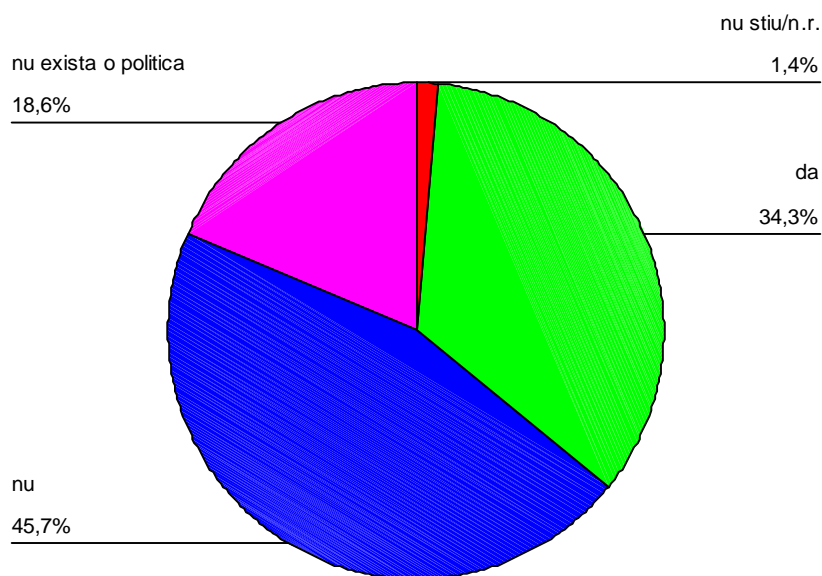
3.7 Recrutarea

Una dintre preocupările majore ale companiilor este astăzi cea a identificării și angajării celor mai potrivite persoane, de aceste activități și de modul în care sunt ele planificate și realizate depinzând într-o măsură importantă atingerea obiectivelor organizaționale.

„Din momentul în care organizația a decis asupra necesarului de resurse umane, acesta este în postură de a lua decizii asupra felului în care va genera candidaturile necesare completării posturilor vacante. În această ordine de idei, organizația poate să apeleze la resursele sale interne sau, dacă este necesar, să apeleze la resursele externe”⁷

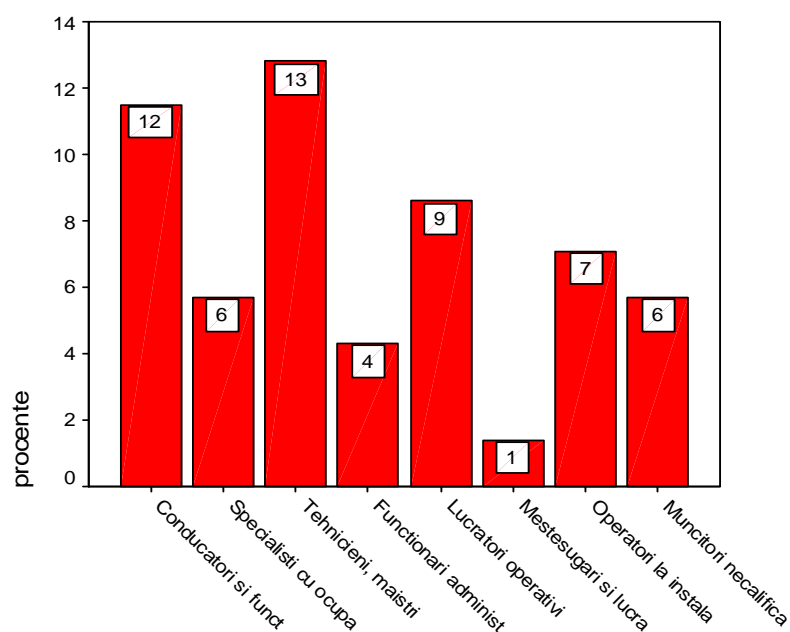
⁷ „Gestionarea resurselor umane, Caiet al Managerului de Resurse Umane”, 2007, pg. 28

Una dintre întrebările chestionarului viza identificarea, în cadrul companiilor din județul Satu-Mare a preferinței spre utilizarea unuia din cele două tipuri de resurse. Datele furnizate arată că mai degrabă firmele preferă recrutarea de forță de muncă din exterior (45,7% - v. grafic 39), tendință cauzată, foarte probabil de o ofertă internă neadecvată cererii.



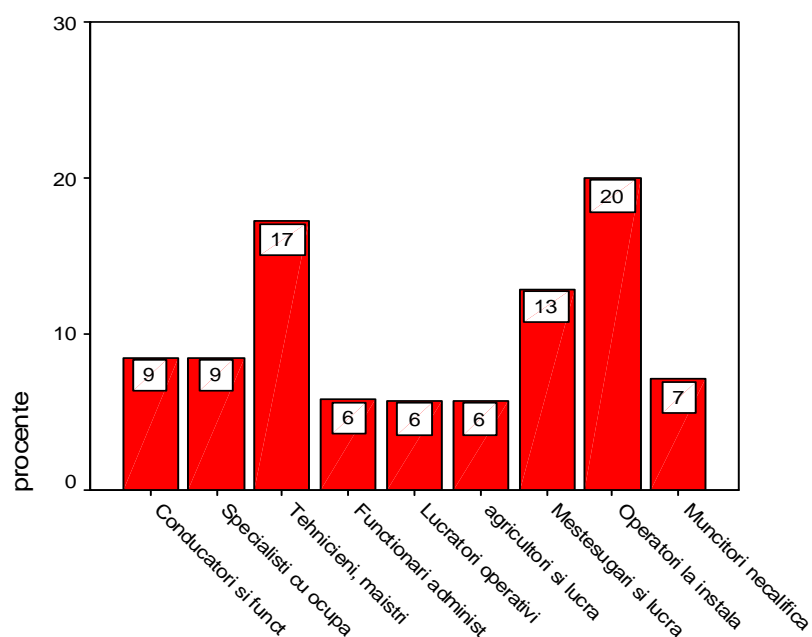
Grafic 39. Preferința recrutării de personal dintre angajații firmei

Pentru cei care au răspuns afirmativ, apelul la resursa internă se face mai cu seamă în grupele „tehnicieni, maiștri și asimilați” și „conducători și funcționari superiori” (v. grafic 40) Motivele pentru care o serie de companii preferă acest tip de recrutare, așa cum au fost ele identificate în cadrul cercetării de față sunt cunoașterea competențelor angajaților, experiența acumulată și familiarizarea angajaților cu procedurile de lucru, aspecte care facilitează o mai ușoară adaptare la cerințele noului post. Având în vedere motivele invocate precum și specificul ocupațiilor din cele două grupe este posibil ca în cazul ocupării posturilor respective să se facă apel la o tehnică motivantă din ce în ce mai apreciată de angajați și anume promovarea. Legat de acest capitol al promovării trebuie să constatăm că în cadrul companiilor intervievate promovarea se aplică în aceeași măsură bărbaților cât și femeilor (v. grafic 65 și 66 anexa).



40. Grupele ocupaționale pentru care se preferă recrutarea din interior

În ceea ce privește dificultățile de recrutare respondenții au apreciat că acestea se datorează ofertei reduse de forță de muncă și nivelului scăzut de competențe al acestora (v. grafic 64). După cum poate fi vizualizat în grafic 41, grupele operaționale pentru care s-au identificat cele mai mari dificultăți de recrutare sunt „operatori la instalații și mașini, asamblori de mașini, echipamente și alte produse” (20%) și „tehnicienii, maistri și asimilați” (17%) adică întocmai acele grupe care se confruntă cu probleme de personal și la care s-a identificat cea mai acută lipsă de competențe. (v. și subcap. 4.6 Competențele forței de muncă)



Grafic 41. Dificultatea recrutării pe grupe operaționale

Activitatea de recrutare trebuie corelată cu strategia și valorile organizației de a oferi stimulente și remunerații confortabile pentru angajați. De asemenea este necesară utilizarea celor mai adecvate canale și „alegerea de pe piața muncii a unui număr cât mai mare de candidați pentru a-i putea reține pe cei de cea mai bună calitate.”⁸

Dată fiind importanța procesului de recrutare în asigurarea necesarului de resurse umane corespunzătoare din punct de vedere numeric și al nivelului de competențe, se constată un lucru îmbucurător pentru evoluția viitoare a companiilor: preocupările tot mai frecvente pentru îmbunătățirea capacității de recrutare. Unele din măsurile enumerate vizează tocmai elementele amintite mai sus și anume: salarii mai mari sau alte bonusuri (prime, zile libere), mărirea numărului de persoane selectate pentru interviu, deschiderea firmei în asigurarea de cursuri de formare profesională pentru persoane angajate fără pregătirea adecvată, stabilirea unor legături cu școli/colegii, utilizarea mai intensă a canalelor de recrutare.

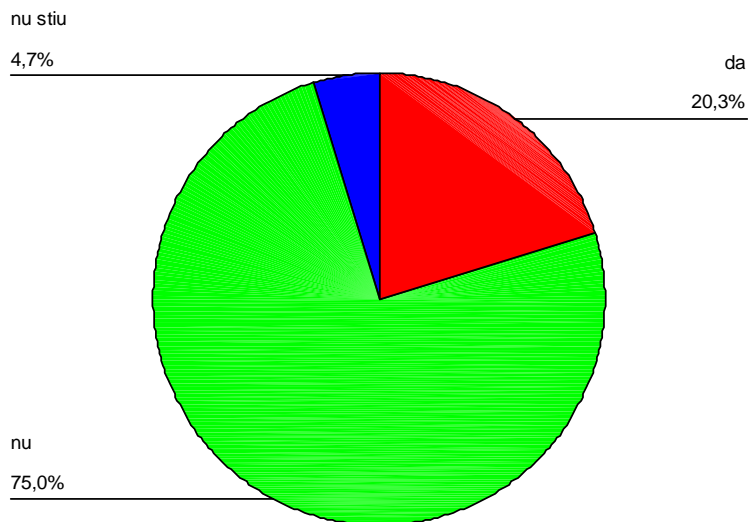
3.7 Contextul în care operează companiile și influența lui asupra resurselor umane

Educația și formarea sunt determinante pentru schimbările din plan economic și social. Flexibilitatea și securitatea necesare în vederea sporirii numărului și a calității locurilor de muncă depind de garantarea faptului că toți cetățenii dobândesc competențele esențiale și își actualizează aptitudinile pe întreg parcursul vieții. Învățarea continuă contribuie la susținerea creativității și inovării și permite participarea deplină la viața economică și socială.⁹

Una dintre competențele esențiale care trebuie dobândite și actualizate pe tot parcursul vieții este dezvoltarea spiritului de inițiativă și antreprenoriat. Dobândind aceste competențe conducătorii de companii pot înțelege mult mai bine contextul în care acționează, care sunt oportunitățile și amenințările precum și constrângerile cărora trebuie să le facă față. Acest nou context conduce la schimbări organizaționale majore care, la rândul lor implică schimbări la nivelul de management și luare a deciziei. Faptul că 75 % din companii nu au înregistrat schimbări în acest domeniu (v. Grafic 42) poate conduce la concluzia că multe firme din județ nu sunt flexibile având o abordare pasivă a provocărilor apărute.

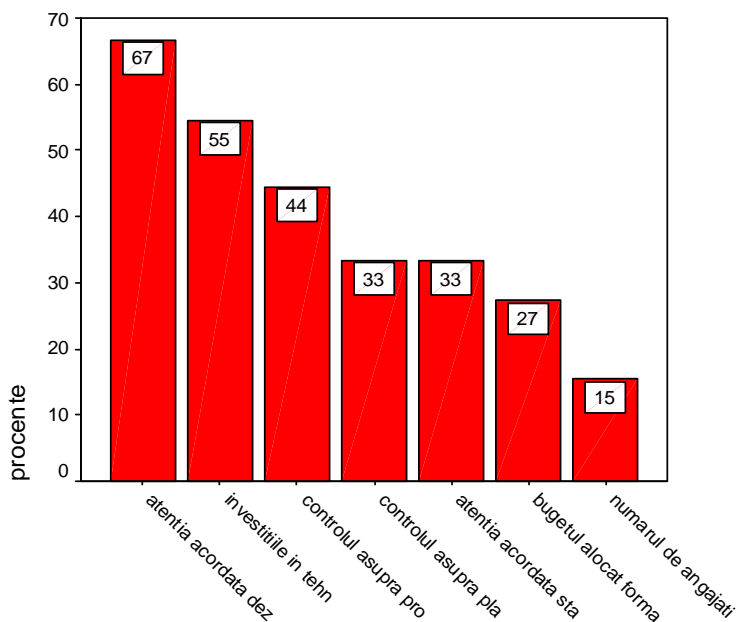
⁸ „Gestionarea resurselor umane, Caiet al Managerului de Resurse Umane”, 2007, pg. 28

⁹ Proiect de raport comun al Consiliului și al Comisiei pentru 2008 privind progresele înregistrate referitor la punerea în aplicare a programului de lucru „Educație și formare profesională 2010” „Învățarea de-a lungul vieții în serviciul cunoștințelor, creativității și inovării”



Grafic 42. Producerea de schimbări cu privire la nivelul la care sa iau deciziile referitoare la firmă

Schimbările care au avut loc la nivel de luare a deciziei s-au datorat în mod special modificărilor în structura acționariatului sau a conducerii și a strategiilor de management (ex. Delegarea de sarcini).

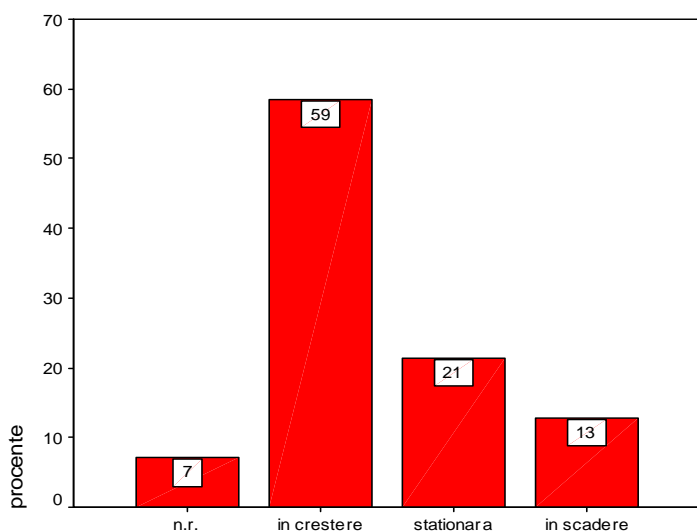


Grafic 43. Elemente influențate de schimbările din cadrul companiilor

Este îmbucurător faptul că 67% din respondenți consideră că deciziile au afectat pozitiv procesul de dezvoltare a companiilor ceea ce denotă faptul că presiunile concurențiale au avut

drept răspuns decizii de dezvoltare care împreună cu alte măsuri conduc la creșterea competitivității întreprinderilor. Totuși faptul că procentul de decizie privind alocarea bugetelor de formare profesională a fost doar de 27% denotă un nivel necorespunzător de abordare a problemelor de dezvoltare. O dezvoltare durabilă a unei companii nu se poate face doar la nivel de tehnologie, ci implicit și la nivelul resursei umane.

La nivel național, anul 2007 și începutul anului 2008, au reprezentat perioade de creștere și pătrundere pe noi piețe. Acest efect se simte și la nivelul județului Satu-Mare unde, 59% din repondenți declară că piața este în creștere. Acest fapt a declanșat și deciziile de dezvoltare prezentate în graficul 44. În medie, 53,27% din produsele sau serviciile companiilor investigate sunt destinate exportului și 55,31% sunt furnizate altor organizații. Aceste noi piețe abordate impun noi reglementări în domeniul calității produselor fapt care ar fi trebuit să conducă la decizii corespunzătoare privind formarea profesională decizii pe care doar mai puțin de jumătate din firme le-au luat.

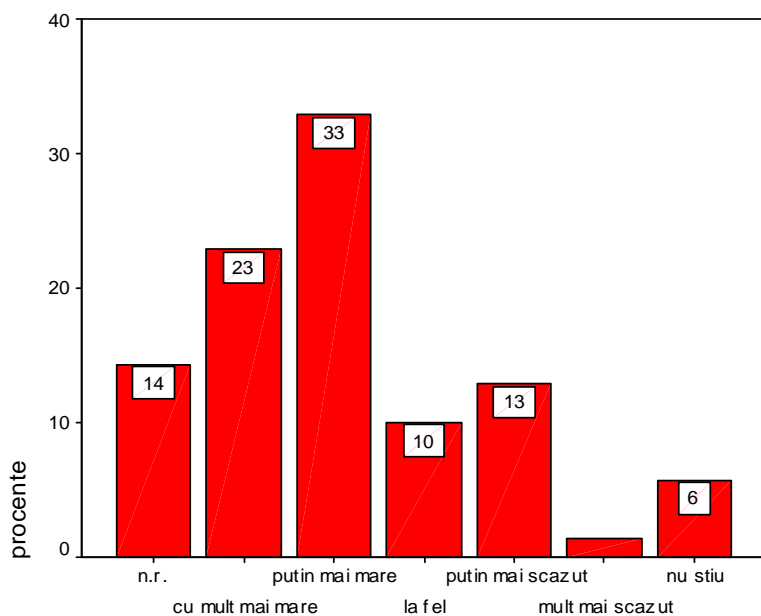


Grafic 44. Evoluția pieței pentru produsele sau serviciile firmei în ultimii 2 ani

Deficiențele în luarea acestor decizii (privind alocarea de fonduri pentru dezvoltarea profesională) au condus la obținerea unor nivele de productivitate a muncii doar puțin crescute (33% - v. grafic 45) care, probabil, se datorează dezvoltării tehnologice și nu dezvoltării competențelor salariaților.

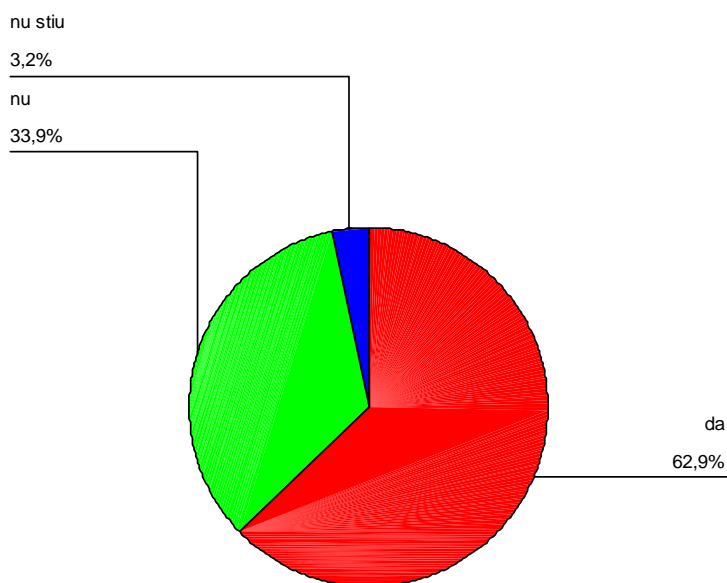
Comparând faptul că 27% din repondenți au luat decizii de alocare a unor bugete pentru formare profesională cu procentul de 23% din repondenți care consideră că au înregistrat creșteri mai ale productivității muncii se confirmă, dacă mai era nevoie, că un program de dezvoltare

tehnologică, susținut de un program de dezvoltare a competențelor esențiale ale personalului, poate susține creșterea productivității și competitivității firmelor.



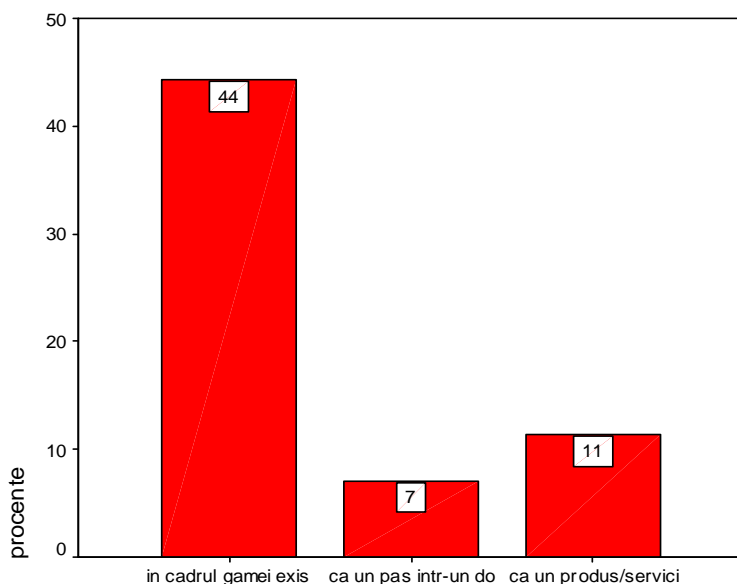
Grafic 45. Nivelul de productivitate a muncii comparativ cu acum 2 ani sau de la înființarea firmei

Globalizarea impune companiilor pe lângă cerințe specifice legate de calitatea produselor, inovativitate și flexibilitate în furnizarea de produse noi pe care piața în continuă mișcare le cere. Faptul că 62,9% din repondenți au înțeles acest lucru este benefic pentru mediul economic local și în strânsă legătură cu decizii de dezvoltare (v. grafic 46).



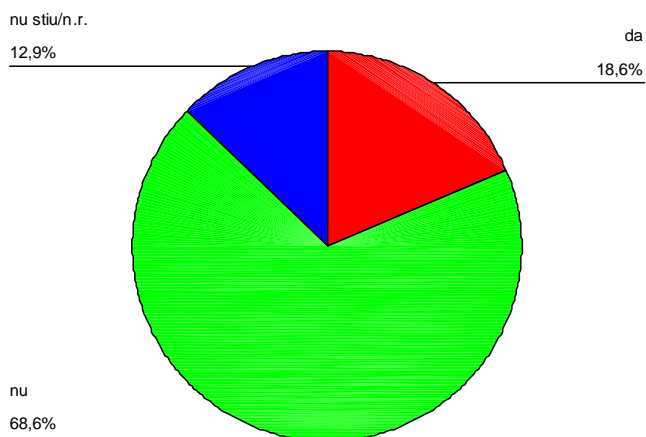
Grafic 46. Introducerea unei linii de produse sau servicii noi în ultimii 2 ani

Faptul că noile produse au fost dezvoltate în cadrul gamei de produse existente (44%), după cum poate fi vizualizat în grafic 47, denotă faptul că managerii companiilor locale au înțeles că este nevoie de investiții pentru a îmbunătăți calitatea și produsele furnizate clienților. Aceasta poate însemna și o anumită lipsă în abordarea unor noi domenii pentru care companiile ar trebui să aloce fonduri în domeniul cercetării și dezvoltării.



Grafic 47. Noul produs/serviciu a fost introdus

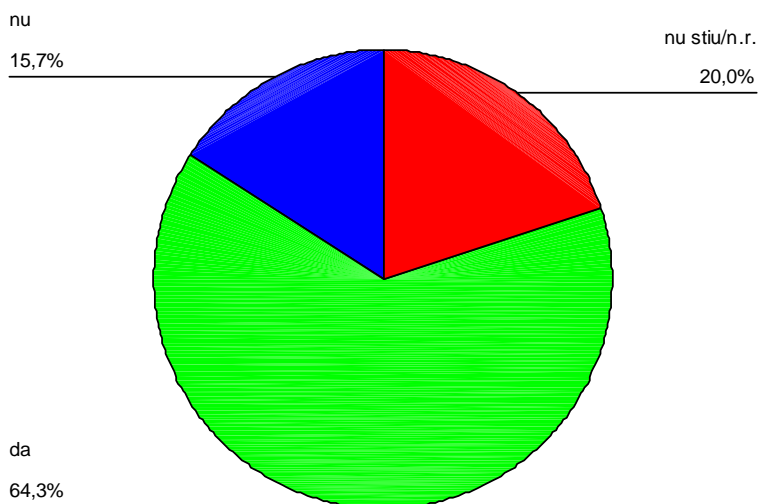
Din păcate 68,6% din companii recunosc faptul că nu desfășoară activități de cercetare – dezvoltare (v. grafic 48) ceea ce reprezintă o puternică constrângere pentru dezvoltarea viitoare precum și pentru abordarea eficacității măsurilor luate, inclusiv a celor de reducere a costurilor care sunt deosebit de importante pentru competitivitatea produselor.



Grafic 48. Activități de cercetare-dezvoltare desfășurate în companii

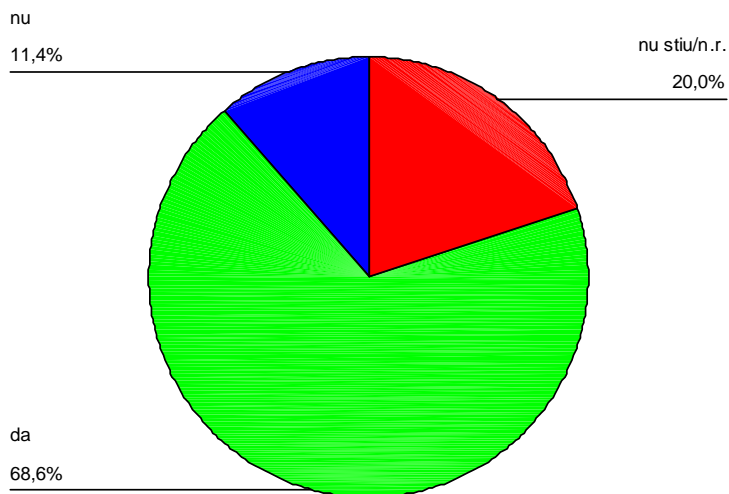
În condițiile în care costurile asociate producției sunt în continuă creștere (materii prime și materiale, energie, mediu etc) este important că 64,3% din repondenți fac eforturi în acest sens (v. grafic 49). Aceste eforturi pot face parte din strategia de responsabilitate socială a companiilor care presupune că **întreprinderile se angajează, în mod voluntar**, să ia în considerare și să introducă, în strategiile și operațiunile pe care le derulează, **elemente care țin de protecția mediului și de protecția socială**. Concret, întreprinderile pot:

- să-și motiveze angajații, oferindu-le oportunități de formare și dezvoltare;
- să acorde o mai mare atenție resurselor naturale folosite în operațiunile lor;
- să aplice anumite criterii în luarea deciziilor privind investițiile și lanțul de aprovizionare



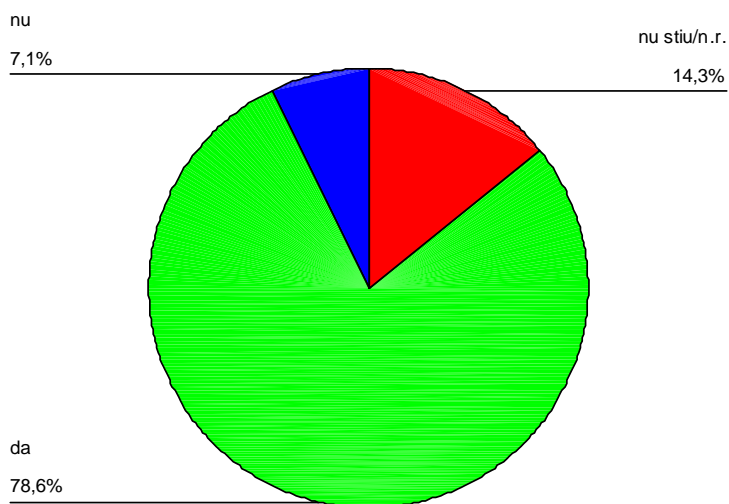
Grafic 49. Eforturi realizate de companii în ultimii 2 ani pentru a reduce costurile

Deși 68,6% din companii consideră că au luat măsuri pentru a crește productivitatea personalului/muncii, din răspunsurile la întrebările anterioare s-a desprins însă concluzia că strategiile abordate nu au fost cele mai adecvate rezultatele obținute în acest domeniu fiind foarte bune doar pentru 23% (v. grafic 50).



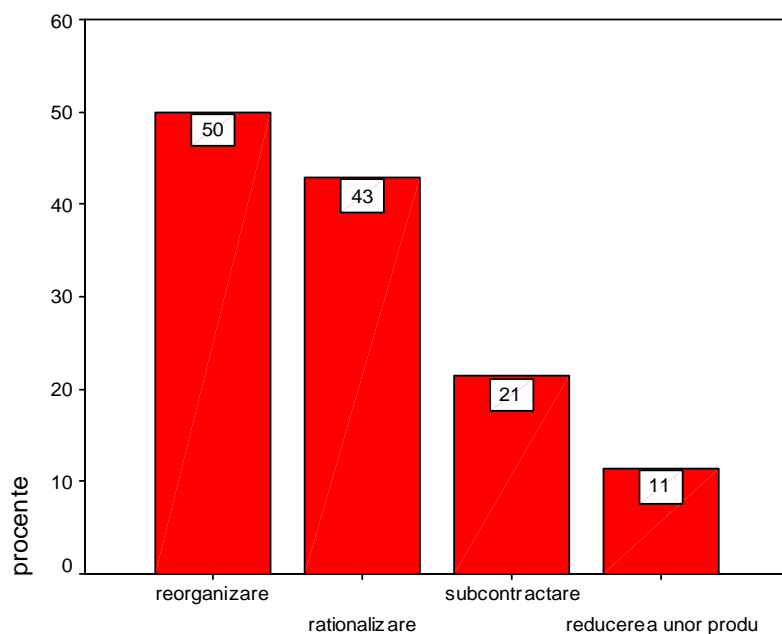
Grafic 50. Eforturi realizate de companii în ultimii 2 ani pentru a crește productivitatea personalului /muncii

79% din repondenți au declarat că piața pentru produsele proprii este în creștere ceea ce susține afirmația făcută de 78,6% din companii în legătură cu eforturile privind creșterea calității produselor. Calitatea produselor însă nu poate fi total îmbunătățită numai prin tehnologie ci și prin dezvoltarea competențelor personalului și, în acest domeniu, o problemă este reprezentată de alocarea limitată a bugetelor pentru dezvoltarea resurselor umane.



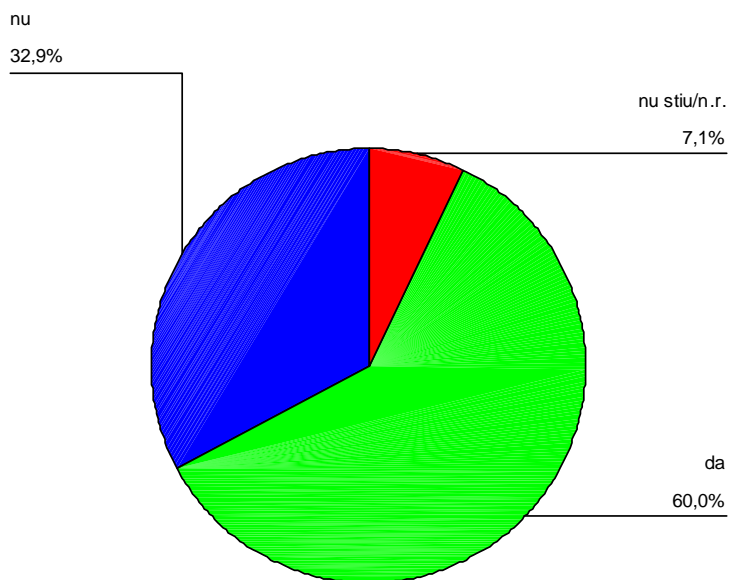
Grafic 51. Eforturi realizate de companii în ultimii 2 ani pentru a crește calitatea

După cum se poate observa în grafic 52, cele mai mari efecte apărute urmare abordărilor privind productivitatea muncii au condus la reorganizarea proceselor de producție (50%) și la raționalizarea consumurilor. Din nou dezvoltarea resurselor umane pare să nu fie luată în considerare.



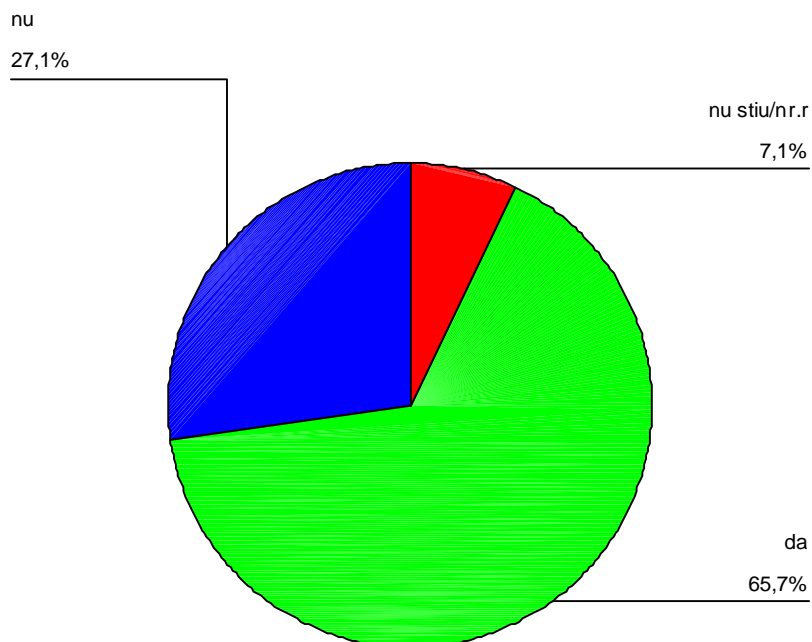
Grafic 52. Efectele acestor eforturi

Este evident că o firmă care are o piață în creștere trebuie să țină cont de cerințele clienților. Faptul că 60% din firmele intervievate au înțeles acest aspect a generat și creșterea pieței pentru ele. Abordarea este strâns legată de politicile de calitate și de responsabilitate socială de care companiile trebuie să țină cont pentru a obține o dezvoltare durabilă a afacerii.



Grafic 53. Influența clienților asupra organizării activității firmei

Deși se arată că 65,7% din firmele intervievate sunt influențate de clienți în ceea ce privește nivelul de competențe solicitat din partea angajaților totuși acestea nu sunt dispuse să investească în acest aspect (27% conform grafic 54)



Grafic 54. Influența clienților asupra nivelului de competențe solicitat din partea angajaților

Toate aceste elemente analizate au o concluzie clară: strategiile de dezvoltare tehnologică ale celor mai multe companii din județul Satu-Mare nu sunt susținute și de strategii de dezvoltare a resurselor umane ceea ce face ca rezultatele obținute la nivel de indicatori de productivitate și competitivitate să nu fie pe măsura eforturilor.

IV. Concluzii

„În condițiile unei globalizări rapide, mediul economic, social și politic actual impune termeni de competiție din ce în ce mai drastici, astfel că succesul unei organizații depinde de capacitatea ei de a se diferenția de concurență. Această diferențiere poate fi făcută printr-o contribuție multidimensională. Astfel, companiile moderne trebuie să ofere valoare și satisfacție clienților, să deschidă perspective de dezvoltare profesională și personală pentru angajați, să asigure prosperitatea investitorilor și nu în ultimul rând să asigure bunăstarea membrilor comunității din care face parte.”¹⁰

De-a lungul timpului s-au făcut nenumărate analize și s-au emis numeroase teorii privind modul ideal de a conduce organizațiile spre succes. S-au desprins astfel câteva caracteristici generale ale oricărui tip de management: planificare (stabilirea de scopuri, obiective), organizare (determinarea activităților de efectuat), conducere (atribuirea de sarcini persoanelor competente și motivarea acestora în vederea îndeplinirii lor) și control (monitorizarea îndeplinirii sarcinilor în vederea asigurării îndeplinirii scopurilor).

„În prezent, pentru companiile moderne vremurile în care economia de personal era privită ca funcție secundară a organizației au dispărut și ceea ce se impune ca management al resurselor umane este o activitate cu conotații multidisciplinare care țin de diverse domenii - economic, psihologic sau sociologic (problemele de salarizare, cele ale planificării forței de muncă sau de structură a companiei țin de economic, orientarea și reorientarea profesională, selecția personalului, evaluarea profesională și instruirea personalului, motivarea și satisfacția angajaților țin de psihologie și sociologie).”¹¹

Mersul general al economiei în România a determinat o creștere a interesului societăților comerciale pentru dezvoltarea resurselor umane, multe firme sesizând importanța acestora pentru activitatea pe care o desfășoară și, nu în ultimul rând, pentru asigurarea competitivității pe piață.

Alături de reglementările legislative, întreprinderile țin seama că fiecare zonă, județ sau chiar localitate au particularitățile lor cu privire la resursele umane, particularități care trebuie avute în vedere în stabilirea politicii și strategiei în acest domeniu.

¹⁰ „Gestionarea resurselor umane, Caiet al Managerului de Resurse Umane”, 2007, pg. 24

¹¹ Idem, pg. 25

În cadrul preocupărilor specifice acestui domeniu s-au desprins elementele principale pe care se bazează politica firmelor, cum ar fi: evaluarea performanțelor angajaților, identificarea nevoilor de formare, stabilirea resurselor necesare și evidențierea lor în bugetul firmei.

De asemenea, s-a putut evidenția în ce măsură politica de dezvoltare a resurselor umane constituie o componentă importantă a strategiei generale de dezvoltare a întreprinderii și care este viziunea întreprinderilor referitor la formarea profesională continuă a salariaților.

Analiza schimbărilor petrecute la nivel de organizație (introducerea de tehnologii noi, noi structuri manageriale) au generat modificări în structura forței de muncă: reduceri ale numărului de personal în anumite grupe ocupaționale și recrutarea de personal cu competențe mai reduse, cel mai probabil datorită imposibilității de identificare pe piața muncii a resursei în acord cu cerințele companiilor.

S-a observat o discrepanță între cererea și oferta de forță de muncă atât din punct de vedere calitativ cât și cantitativ, precum și probleme majore la nivelul mentalității managerilor companiilor din lotul selectat. Cauzele sunt multiple și cu profunde semnificații, incluzând aici neajunsuri în politica de personal a companiilor sau și mai probabil lipsa unei politici de personal, dar și oferta limitată pe piața muncii.

Deși problema fluctuației nu este una acută la nivelul județului Satu-Mare, direcțiile principale în care este necesar să se acționeze în viitor țin de îmbunătățirea politicilor de resurse umane: elaborarea unor politici salariale corespunzătoare condițiilor concrete de pe piața muncii, asigurarea de condiții de muncă corespunzătoare prevederilor contractuale și cerințelor actuale ale salariaților și clienților sisteme de dezvoltare profesională adaptate specificului activităților economice și nevoilor angajaților și clienților, elaborarea unei strategii motivaționale adecvate.

Deși se constată o creștere a interesului companiilor pentru dezvoltarea resurselor umane, formarea profesională a angajaților rămâne o problemă. Majoritatea companiilor nu au o viziune strategică în ceea ce privește formarea profesională și mai mult, acolo unde există, legătura ei cu planul general de dezvoltare este extrem de slabă.

Cea mai mare problemă atât din punct de vedere numeric cât și al competențelor s-a evidențiat în cadrul grupelor ocupaționale pentru care s-au identificat cele mai mari dificultăți de recrutare: „operatori la instalații și mașini, asamblori de mașini, echipamente și alte produse”. Aceasta se datorează pe de o parte schimbărilor rapide în tehnologie care nu sunt urmate îndeaproape de strategii de educare și formare adecvate iar pe de altă parte lipsei de colaborare între sistemul de educație și mediul economic pentru ca prima să răspundă cerințelor celei de a doua.

Practic însă, schimbările tehnologice și organizaționale sunt reale și ele necesită diversificarea competențelor lucru care trebuie înțeles de către toate companiile, inclusiv de cele care nu dețin instrumentele necesare evaluării nevoilor de competențe sau nu cred că aceste competențe s-au diversificat în ultimii doi ani.

În cadrul majorității grupelor ocupaționale și la toate nivelurile manageriale se constată un deficit de competențe tehnice și competente cheie cum sunt comunicarea și munca în echipă, acestea din urmă, generând o lipsă de comunicare ce conduce adeseori la scăderea inovării, productivității și competitivității acestora.

În ceea ce privește recrutarea și importanța acesteia în asigurarea forței de muncă suficiente din punct de vedere numeric corespunzător pregătite trebuie să evidențiem preocupările pentru îmbunătățirea capacității de recrutare a companiilor ca un factor pozitiv în evoluția viitoare. Totuși, politicile de recrutare vor trebui corelate cu strategia și valorile organizației.

Legat de strategiile de dezvoltare tehnologică ale celor mai multe companii din județul Satu-Mare s-a dovedit că acestea nu sunt susținute și de strategii de dezvoltare a resurselor umane ceea ce face ca rezultatele obținute la nivel de indicatori de productivitate și competitivitate să nu fie pe măsura eforturilor.

Din analiza și prelucrarea datelor obținute în cadrul anchetei s-a desprins, ca o concluzie generală, faptul că o politică de dezvoltare a resurselor umane adecvată cerințelor actuale, depinde în primul rând de capacitatea investițională a firmelor, la care se adaugă și alți factori cum sunt: mărimea firmei, poziția ei pe piață, managementul de care dispune, stabilitatea și motivația personalului etc.

Bibliografie

1. *Evoluția și tendințele pieței muncii în județul Bistrița-Năsăud*, Camera de Comerț, Industrie și Agricultură Bistrița-Năsăud, 2005

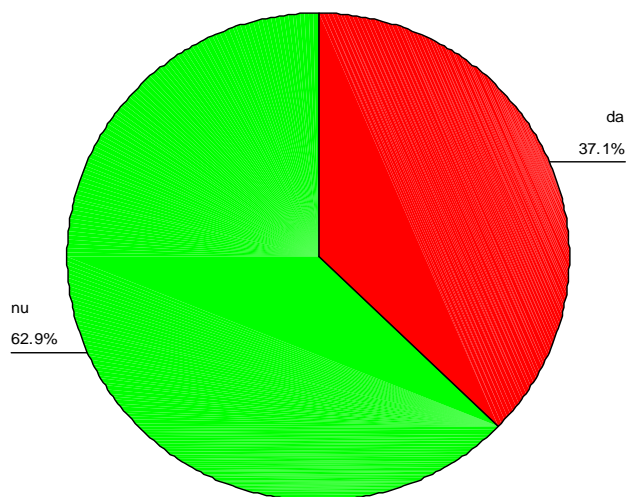
2. *Gestionarea resurselor umane, Caiet al Managerului de Resurse Umane*, Camera de Comerț, Industrie și Agricultură Bistrița-Năsăud, 2007

*** Proiect de raport comun al Consiliului și al Comisiei pentru 2008 privind progresele înregistrate referitor la punerea în aplicare a programului de lucru „Educație și formare profesională 2010” „Învățarea de-a lungul vieții în serviciul cunoștințelor, creativității și inovării”

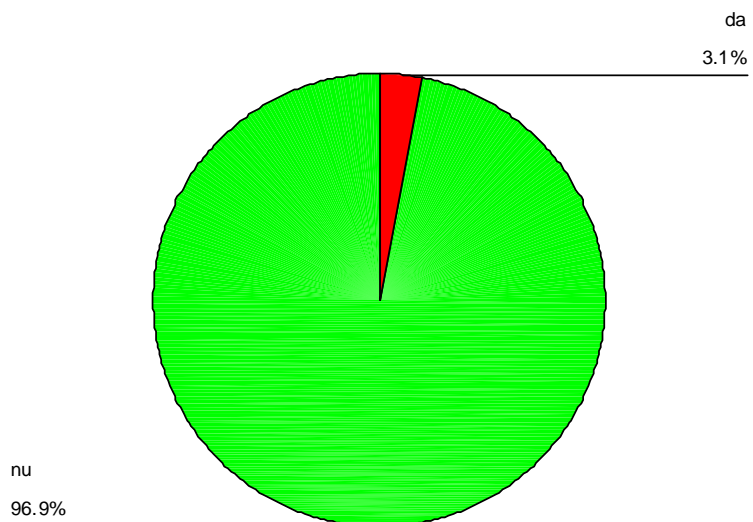
*** Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013

*** www.insse.ro

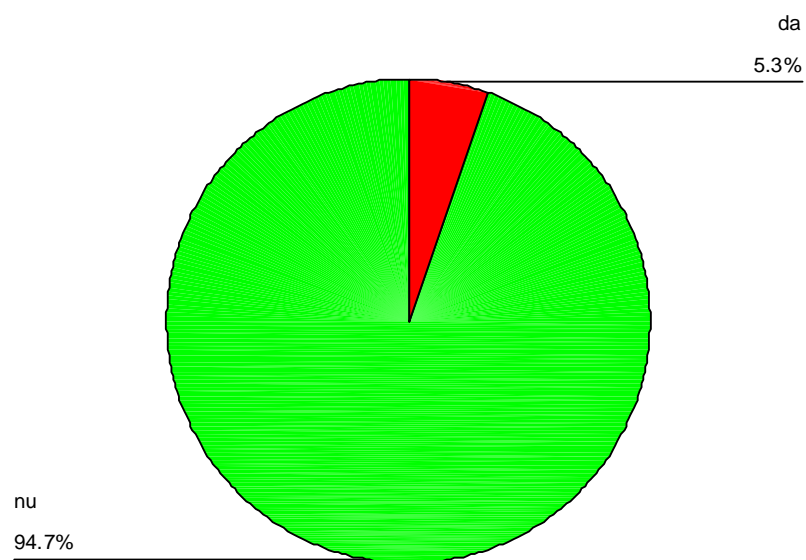
ANEXE



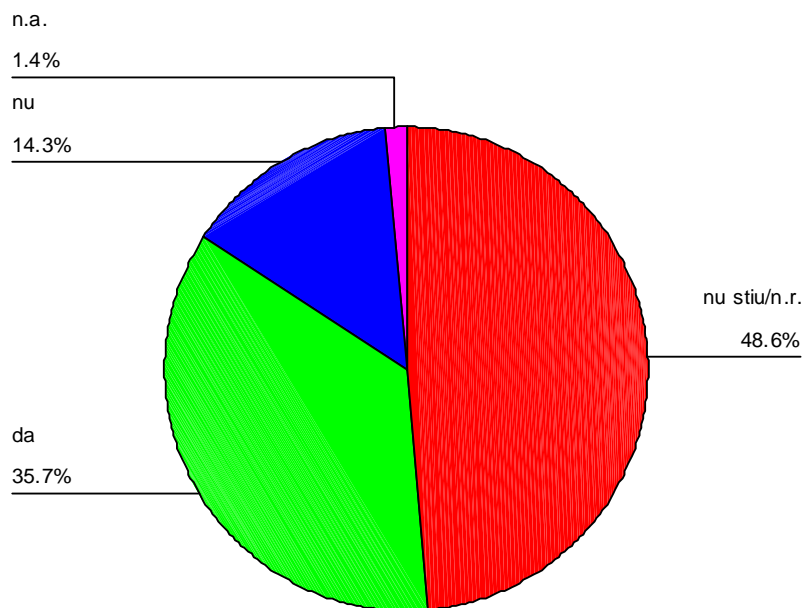
Grafic 55. Existenta unei persoane care se ocupa de intreaga activitate de formare



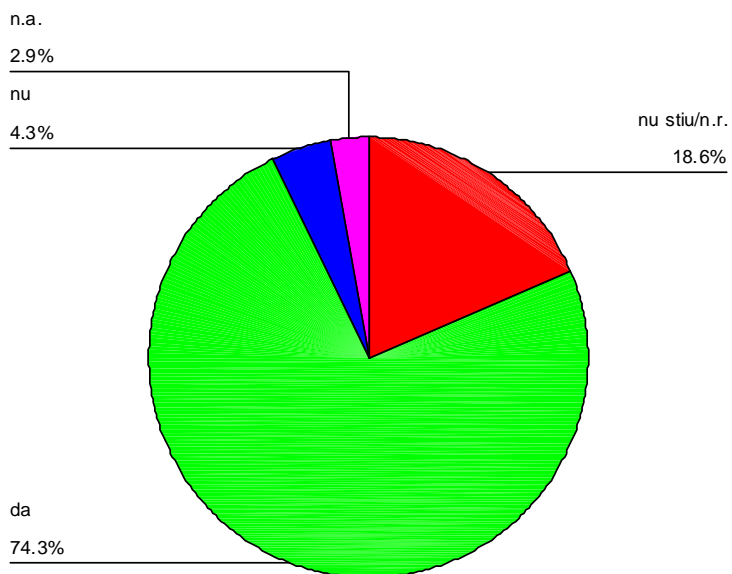
Grafic 56. Existența unor angajați încadrați ca formatori cu normă întreagă



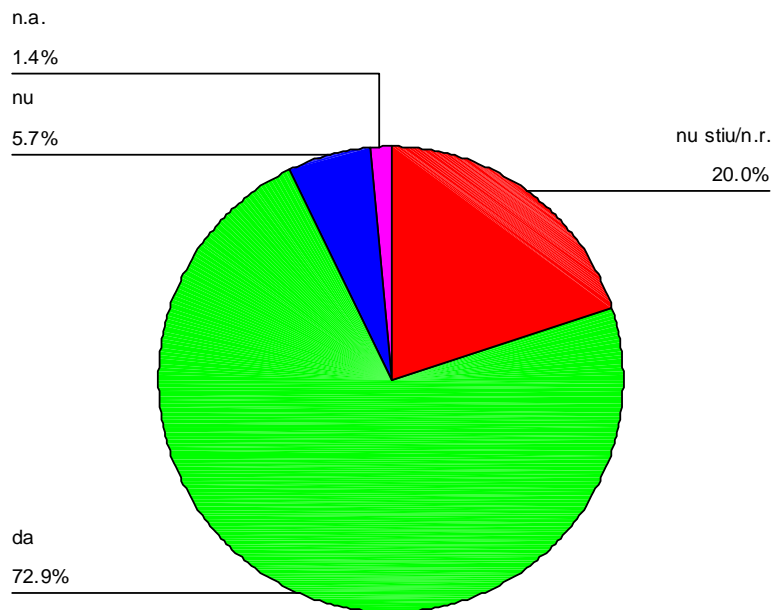
Grafic 57. Existența unui centru de formare pe lângă companie



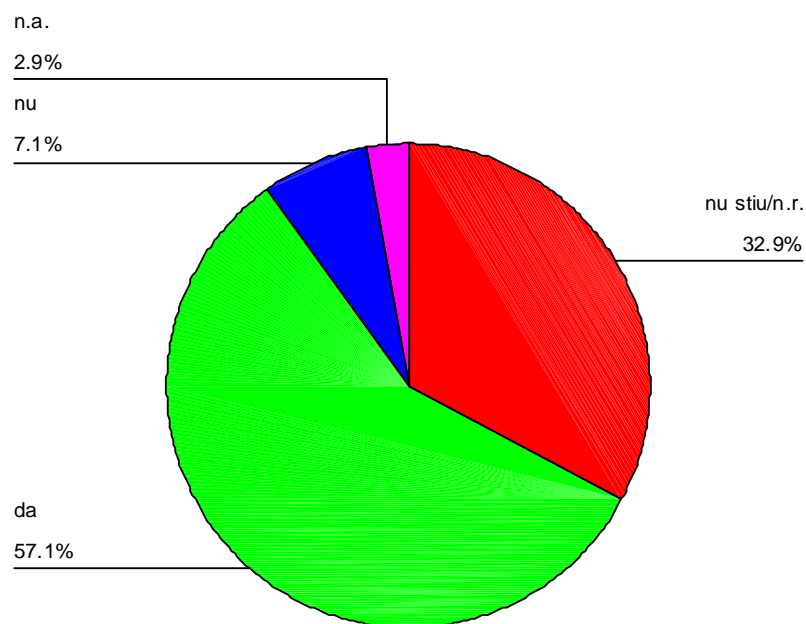
Grafic 58. Preocupări legate de perfecționarea angajaților în scopul promovării unei activități flexibile de perfecționare la nivelul angajaților



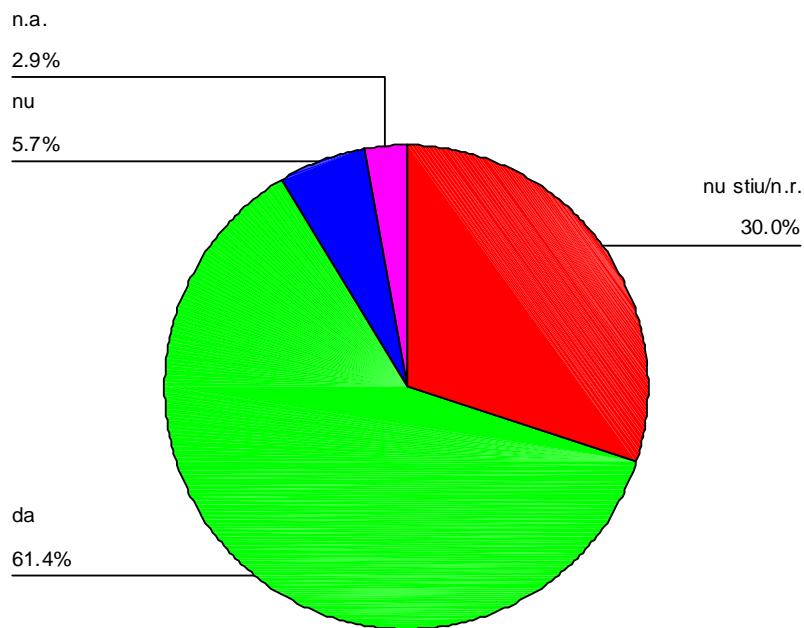
Grafic 59. Preocupări legate de perfecționarea angajaților în scopul promovării muncii în echipă și a conducerii echipei în mod eficient



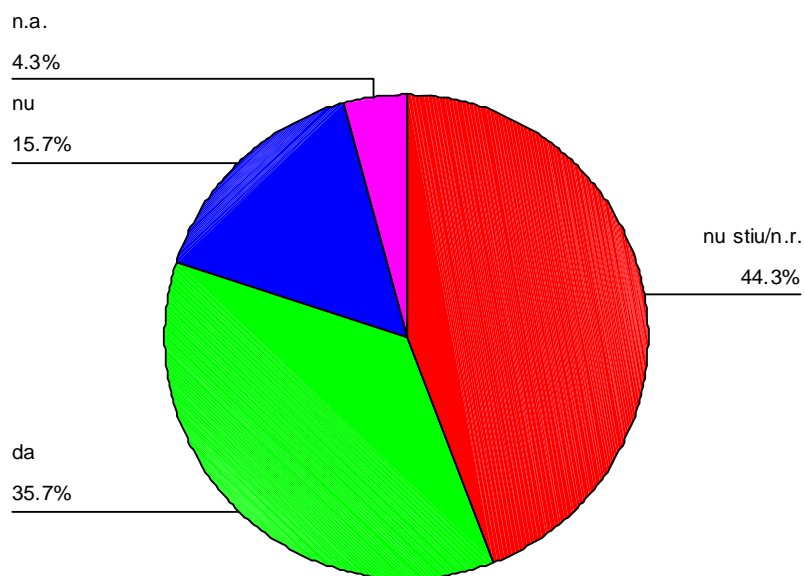
Grafic 60. Preocupări legate de perfecționarea angajaților în scopul promovării muncii în echipă și a conducerii echipei în mod eficient ridicării standardelor de servire a clienților



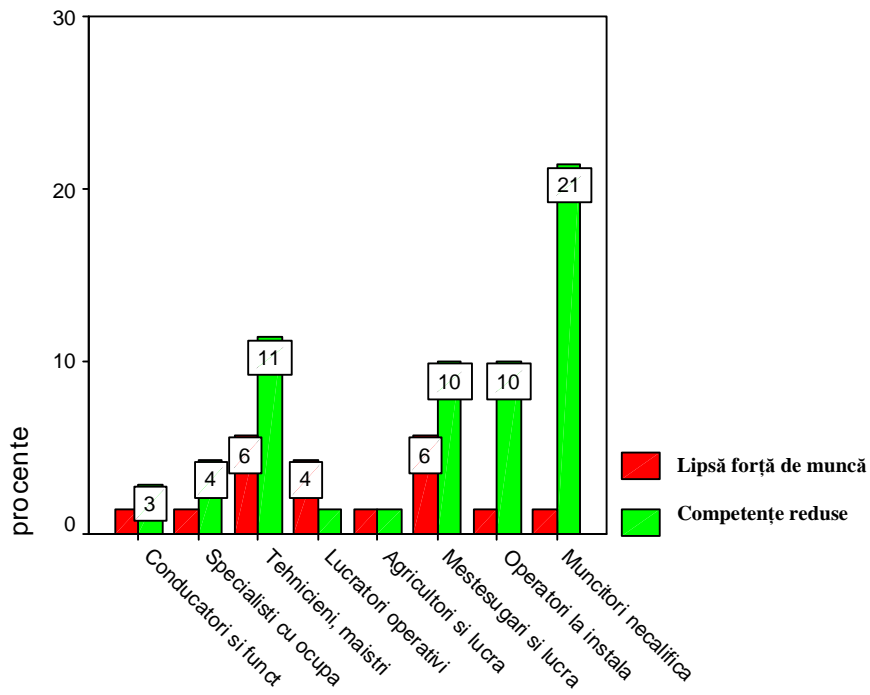
Grafic 61. Preocupări legate de perfecționarea angajaților în scopul ridicării gradului de cunoaștere a importanței produsului/ serviciilor firmei de către angajați



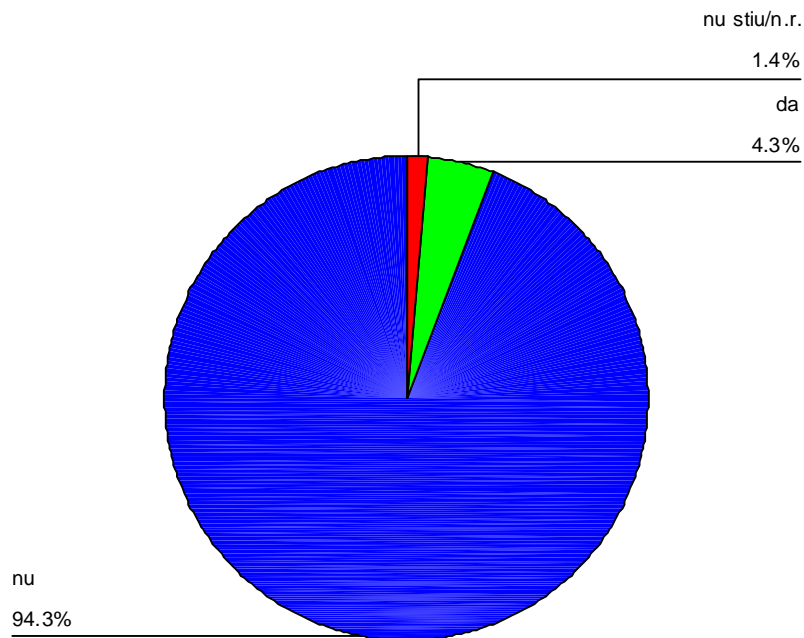
Grafic 62. Preocupări legate de perfecționarea angajaților în scopul ridicării nivelului general de competență a angajaților



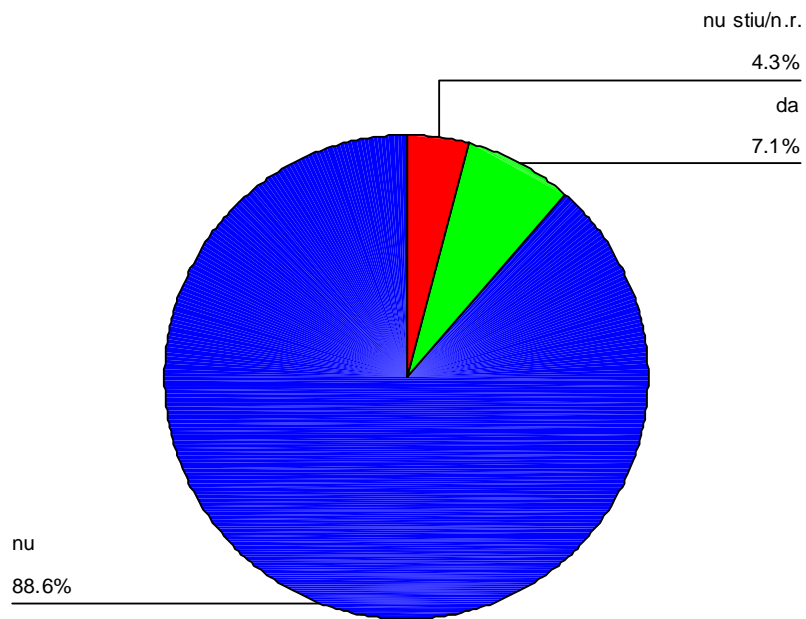
Grafic 63. Preocupări legate de perfecționarea angajaților în scopul introducerii unor noi proceduri de standardizare



Grafic 64. Motivația dificultății de recrutare



Grafic 65. Obstacole în promovarea bărbaților



Grafic 66. Obstacole în promovarea bărbaților femeilor



Acest material a fost redactat în cadrul proiectului
- SPRIJIN, TRAINING ȘI ASISTENȚĂ PENTRU ȘOMERI STAS -
Proiect finanțat prin Programul Phare 2005,
Coeziune Economică și Socială, Dezvoltarea Resurselor Umane,
Măsuri active pentru ocuparea forței de muncă
Contract: Phare RO 2005/017-553.04.02.01.01.603

Editor: C.C.I.A. Satu Mare
Tel.:+40(0)261-710.790; Fax: +40(0)261-715.058
E-mail: cci@cciasm.ro; www.cciasm.ro
Parteneri: Școala Română de Afaceri
C.C.I.A. Bistrița Năsăud
Data publicației: Decembrie 2008

Comisia Europeană:
<http://europa.eu>
Comitatul Economic și Social:
<http://eesc.europa.eu>
Parlamentul European
<http://www.europarl.europa.eu>

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod
necesar poziția oficială a Uniunii Europene