

## **POLITICA DE FORMARE A RESURSELORUMANE ÎN ROMÂNIA DIN PERSPECTIVA INTEGRĂRII ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ**

**LECT.DR. ELVIRA NICA**

*Academia de Studii Economice București*

*Tel. 0722303674, popescu\_elvira@yahoo.com*

**LECT. DR. GHEORGHE H. POPESCU**

*Universitatea Creștină „Dimitrie Cantemir” București*

*Tel. 0723313111, popescu\_ucdc@yahoo.com*

*The transition to a market economy and democracy and the adhesion to the European Union as well can not be achieved without certain social and professional standards. It is requested a global policy meant to reconsider the role of the human resources in the totality of the reforms, giving to the manpower the priority it demands. Within this context, it is necessary the elaboration of certain coherent policies concerning the permanent professional formation.*

*The formation of the human resources becomes a crucial element of the becoming Europeanized and its approach becomes a characteristic of the majority European enterprises.*

După mai bine de zece ani de tranziție către o economie de piață, România este un exemplu clar al unui cerc vicios al resurselor umane. Pe de o parte, reformele angajate în diferite sectoare (economie, educație, sănătate, sistem politic, administrație) nu pot fi duse până la capăt fără resursele umane adecvate. Atât tranziția către o economie de piață și democrație cât și aderarea la Uniunea Europeană nu se pot realiza fără anumite competențe și fără anumite standarde sociale și profesionale. Pe de altă parte, încetinirea sau amânarea reformelor economice împiedică generarea de resurse materiale și financiare necesare pentru investiția în resursele umane. Din limitarea reciprocă a capitalului uman și a capitalului fizic, ambele în declin, poate rezulta o situație de stagnare a capacității de schimbare și dezvoltare socială.

Pentru a ieși din acest cerc vicios al resurselor umane este necesară o politică globală care să reconsidere rolul resurselor umane în ansamblul reformelor.

Această politică trebuie să fie fundamentată prinzind de la două considerente:

- resursele umane trebuie să devină o prioritate națională, dincolo de declarațiile politice;
- realizarea concretă nu se poate face decât printr-o reprezentare clară a obiectivelor și o politică realistă pe baza unui consens social.

Deși resursele umane reprezintă o parte a vieții fiecărui individ, modul lor de folosire și efectele acestei utilizări sunt legate direct de viața unei comunități sau chiar a societății în ansamblul ei. Integrarea socială a resurselor umane aduce în discuție unul din factorii principali de producție, capitalul uman, cu toate caracteristicile definerii ale unui bun public: beneficiază de el, direct sau indirect, chiar și cei care nu participă la crearea și menținerea lui. Interesul general este ca aceste resurse să nu fie conservate ci și dezvoltate, în concordanță cu aspirațiile de stabilitate, coeziune socială și ridicare a nivelului de trai. Pentru aceasta trebuie abandonată mentalitatea de supraviețuire, conform căreia există alte priorități, în România existând resurse umane potențiale bogate care pot și trebuie folosite la maximum.

Restructurarea și privatizarea sectorului economic au antrenat și schimbări majore pe piața forței de muncă. Riscul șomajului a crescut simțitor iar șansele de a crea noi locuri de muncă sunt minime, ceea ce accentuează problemele sociale în România. Ritmul lent al reformelor economice a dus la posibilități reduse de ocupare în sectoarele în expansiune. Chiar dacă sectorul privat a devenit preponderent în contribuția sa la formarea P.I.B., el nu este încă suficient de dezvoltat ca să domine și piața forței de muncă. În acest context, formarea profesională are un dublu obiectiv:

- pe de o parte, ea trebuie să se modernizeze și să răspundă prompt solicitărilor imediate;
- pe de cealaltă parte, ea trebuie să fie pro-activă, astfel încât să anticipeze evoluțiile pieței de muncă și să formeze competențe valoroase în contextul european.

În perioada 1990-1998, populația ocupată a scăzut în mod constant. Astfel, la sfârșitul anului 1997, populația activă a României era de 11,5 milioane (peste 51% din populația totală) iar populația ocupată era de 10,8 milioane (circa 48% din populația totală). Absolvenții școlilor profesionale și de ucenici reprezentau în aceeași perioadă 21,2% din totalul populației ocupate, iar absolvenții școlilor postliceale și de maiștri, numai 4,8% din populația ocupată. Inserția profesională a absolvenților de liceu era satisfăcătoare, deși ponderea șomerilor cu o astfel de formare inițială a scăzut. La sfârșitul anului 1998, șomerii absolvenți ai școlilor profesionale și de ucenici reprezentau 25,8% din totalul șomerilor, iar ponderea șomerilor cu studii postliceale și tehnice de maiștri, 2,6%. Aceste tendințe maschează însă evoluții inegale, unele meserii marcând un declin considerabil, mai ales cele din industria ușoară. Pe ansamblu, rata șomajului a fost de 40% la tinerii sub 29 de ani. Față de rata oficială a șomajului de 8,8%, unele regiuni din nord-estul țării au înregistrat un șomaj de 15%, principala cauză a acestei situații fiind declinul economic.

Strategia națională pentru dezvoltare durabilă abordează educația și în cadrul ei, formarea continuă, în același fel ca și celelalte aspecte ale dezvoltării capitalului social (situația demografică, starea de sănătate, consumul populației, societatea civilă și rolul diferitelor categorii sociale, așezările umane) fără a pune accentul pe potențialul activ al populației educate, pe rolul formării inițiale și continue în formarea, amplificarea și promovarea resurselor umane.

În România continuă să lipsească o strategie națională de cultivare sistematică a potențialului productiv al capitalului uman. Meseriile, specializările, funcțiile și activitățile în care urmează a fi calificați, recalificați sau perfecționați cursanții (șomeri și/sau persoane active) se stabilesc de către Oficiile de forță de muncă și șomaj existente pe plan local. Cursurile organizate în Centrele de calificare, recalificare și perfecționare pot fi organizate:

- la cererea agenților economici care urmează să încadreze șomeri;
- la cererea șomerilor/persoanelor active care doresc să presteze o activitate autorizată;
- din inițiativa Oficiului de forță de muncă și șomaj, în funcție de cererea de calificări existentă în teritoriu.

Pregătirea profesională a șomerilor poate avea o durată de până la 9 luni. În cazuri deosebite. Ministerul muncii și protecției sociale, poate aproba durate mai lungi de pregătire, fără a depăși 24 de luni. Pentru recalificare în meserii pentru care șomerii sau persoanele active au deja cunoștințe și/sau deprinderi practice, durata cursurilor de pregătire poate fi redusă până la jumătate din durata programată. Pot fi organizate și cursuri concentrate (2-3 ore pe zi sau 2-3 zile săptămână, timp de mai multe luni), formarea profesională continuând prin alternarea cu practica la locul de muncă.

Noul text al art. 135 din Legea învățământului precizează că “Persoanele juridice sau fizice pot organiza, în cadrul sistemului de formare continuă, împreună cu unități sau instituții de învățământ ori separat, cursuri de calificare, perfecționare și conversie profesională a adulților, care oferă certificate de competență profesionale, recunoscute pe piața muncii”.

De remarcat, este accentul pus pe politicile de protecție socială și pe măsurile active și pasive de ocupare a forței de muncă. Cadrul instituțional actual al formării profesionale continue este o consecință a faptului că în România nu există o reglementare globală și coerentă a acestei activități. Diversele reglementări au fost adoptate sectorial, ca o reacție la fenomenele și comportamentele din mediul economic și social. Pe plan instituțional, efectul se concretizează în diversitatea operatorilor și în difuziunea responsabilităților. Formarea profesională continuă se realizează, în principal, în cadrul unor structuri instituționale subordonate Ministerului muncii și protecției sociale și Ministerului educației naționale dar și prin ministerele de resort, care organizează cursuri și programe de perfecționare pentru proprii specialiști.

În prezent, nu se poate vorbi de existența unui sistem de formare continuă în domeniul managementului, ci de o mulțime de furnizori de servicii care caută să-și adapteze oferta la cererea ocazională de formare managerială. În cadrul ofertanților de formare continuă se disting o serie de unități de învățământ superior, care prin programe de colaborare cu universități din Statele Unite ale Americii, Canada, din țări ale Uniunii Europene și Japonia au dezvoltat învățământul postuniversitar de management și serviciile de consultanță și asistență managerială.

Piața formării continue în domeniul managementului este dominată de o multitudine de mici firme de consultanță care, în absența unor standarde educaționale și a unui sistem de acreditare a furnizorilor, oferă o gamă largă de programe de formare, fără a garanta recunoașterea certificatelor de absolvire. Singurele instituții care oferă astfel de diplome și certificate rămân universitățile și școlile de studii postuniversitare autorizate de Ministerul educației naționale, pe baza evaluărilor făcute de Consiliul național de evaluare academică și acreditare. Aceste diplome se bucură de recunoaștere academică, fără a certifica însă dobândirea de aptitudini manageriale.

De asemenea, continuă să lipsească o autoritate națională competentă pentru formarea continuă a managerilor. Recentă înființare a Agenției naționale de ocupare și formare

profesională nu rezolvă problema, pentru că nici una dintre cele două instituții nu are responsabilități în domeniul pregătirii manageriale. Formarea inițială și continuă de management a fost monitorizată în perioada 1993-1998 de Fundația internațională de management (FIMAN) ca o activitate complementară față de misiunea ei principală – gestionarea unor programe internaționale de asistență în domeniul formării profesionale și în particular, în domeniul managementului. Asociațiile profesionale (Asociația consultanților în management din România – AMCOR, Asociația specialiștilor în resurse umane, Asociația generală a economiștilor din România – AGER, Asociația generală a inginerilor din România – AGIR etc.) nu au preocupări consistente în organizarea formării manageriale.

În acest context, se impune elaborarea unor politici coerente privind formarea profesională continuă. Programele realizate și măsurile întreprinse până acum au avut un caracter reactiv, fiind adoptate în momente de criză sau doar în cazul categoriilor vulnerabile de populație. De asemenea, sunt necesare următoarele măsuri:

- stimularea întreprinderilor, în special a celor mici și mijlocii, pentru a investi în resursele umane;
- implementarea unor strategii specifice întreprinderilor de stat și principalilor agenți economici, pentru ca programele de formare continuă să fie luate în considerație;
- crearea unui personal calificat care să susțină aceste cursuri;
- formarea unor structuri instituționale corepunzătoare, adaptate nevoilor reale ale unei economii aflate într-un proces de tranziție, a unui sistem de evaluare și acreditare a formatorilor;
- optimizarea coordonării pregătirii inițiale și a formării profesionale continue, în special prin implicarea școlilor profesionale;
- participarea autorităților locale și a comunităților în dezvoltarea formării profesionale continue;
- includerea dimensiunii sociale și civice în programele de formare continuă;
- crearea unui sistem coerent de finanțare continuă prin: contribuții obligatorii fiscale ale agenților economici, facilități fiscale, fondul de șomaj, bugetul central și local, contribuții ale domitorilor externi;
- îmbunătățirea informării profesionale și asupra carierei, prin crearea unei rețele naționale de informare, orientare educațională și profesională și dezvoltarea serviciilor de mediere și consiliere profesională oferite de către structurile MMPS – Agenția de formare și ocupare profesională;
- adoptarea unor reglementări fiscale preferențiale pentru întreprinderile mici și mijlocii pentru a le stimula să participe la programele de formare continuă și la programele de sprijinire a inserției persoanelor care caută un loc de muncă.

Resursele umane reprezintă resurse strategice ale unei întreprinderi. De aceea, formarea acestora devine un element crucial al europenizării. Abordarea formării profesionale ca o investiție în resursele umane devine caracteristica majorității întreprinderilor europene. Diferențele dintre nivelele de dezvoltare economică, de contexte culturale și socio-politice, permit înțelegerea gradului de avansare al țărilor europene în dezvoltarea binomului investiții-formare profesională.

Conștientizarea rolului formării trebuie să fie generalizată, ca și aplicarea politicilor în acest domeniu însă, concretizarea ei în practică trebuie să fie contingentă. Există multe

întreprinderi care se fac remarcate în eforturile lor de europenizare prin programe de formare care insistă fie asupra cursanților, fie asupra conținutului, ca o consecință a europenizării diferitelor aspecte ale managementului sau a strategiei întreprinderii (formare în domeniul managementului intercultural).

Fără a considera europenizarea formării profesionale ca o problemă aparte, practica demonstrează că aceasta are un rol determinant pentru succesul diferitelor politici ale managementului resurselor umane la nivel european.

În România, la ora actuală, tendințele de europenizare a managementului resurselor umane sunt în concordanță cu măsurile întreprinse la nivelul pieței muncii din diferitele țări ale Uniunii Economice Europene. Convergența practicilor în acest domeniu este indiscutabil facilitată de faptul că europenizarea se face, în principal, la nivele manageriale.

Departamentele de resurse umane din toate țările Europei de Vest acordă o importanță maximă părții variabile a salariului și încearcă să o integreze în politicile lor. De asemenea, se observă tendința generală de relaționare a performanțelor și a salariilor angajaților de rezultatele organizației și ale echipei din care fac parte.

O altă tendință constă în realizarea unor sisteme de salarizare motivante pe termen lung. Motivația presupune maximizarea contribuției pe care oamenii sunt dispuși să o dea pentru dezvoltarea organizației unde lucrează. Oamenii își orientează atunci energiile, acțiunile și comportamentul pentru realizarea obiectivelor stabilite de organizația din care fac parte.

Aceste evoluții sunt indispensabile și inevitabile pentru viitorul organizațiilor, deoarece aceste abordări reprezintă baza unor practici nu numai reactive, dar mai ales, pro-active.

### **Bibliografia:**

1. Florescu, C., Balaure, V., Boboc, Șt., Cătoiu, I., Olteanu, V., Pop, Al., N. – Marketing, Ed. Marketer, Grup Academic de Marketing și Management, București, 1992;
2. Lefter, V. – Managementul resurselor umane, Editura Didactică și Pedagogică R.A., București, 1995;
3. Lefter, V., Manolescu, A., Chivu, I., Deaconu, A., Rașcă, L., Popa, I., Mihalache, V. – Managementul resurselor umane – studii de caz, probleme, teste, Editura Economică, București, 1999;
4. Nicolescu, O. – Management, Editura Economică, București, 1996;
5. Russu, C. – Management, Editura SITI, București, 1991;
6. Russu, C., Voicu, M. – ABC-ul managementului, Editura Gh. Asachi, Iași, 1993;
7. Ursachi, I., Năftănăilă, I., Deac, V., Deaconu, Al. – Management, Lito A.S.E., București, 1993;
8. \*\*\* – Colecție revista Q Media, anii 1999 și 2000.