



Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 3.7: Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană

Titlu proiect: “**PROMotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru**” - POCU/82/3.7/104254

Activitatea 6.

Susținerea antreprenoriatului

în regiunea de implementare a proiectului

6.3. Studiu de analiză în domeniul antreprenoriatului,

bune practici și măsuri de susținere

Bune practici în antreprenoriat

RESURSELE UMANE ÎN CADRUL FIRMEI

27.02.2020, orele 17.00-19.00

Universitatea Spiru Haret, Brașov, str. Turnului nr. 7

Autor:

CRUCERU GICA

Expert bune practici în antreprenoriat



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman



RESURSELE UMANE ÎN CADRUL FIRMEI

Ce sunt resursele umane ale unei firme?

"Resursele umane sunt primele resurse strategice ale organizației, iar funcțiunea lor capătă statutul de funcțiune strategică"

(C. H. Besscyre de Ilarts)

Societatea modernă se prezintă ca o rețea de organizații care apar, se dezvoltă sau dispar. În aceste condiții, **oamenii reprezintă o resursă comună și, totodată, o resursă – cheie, o resursă vitală**, a tuturor organizațiilor, care asigură supraviețuirea, dezvoltarea și succesul competițional al acestora. Această realitate a determinat tot mai mulți specialiști în domeniu să afirme că din ce în ce mai mult **avantajul competitiv al unei organizații rezidă în oamenii săi**.

Personalul societății cuprinde:

- salariați încadrați permanent sau temporar,
- prezenți la lucru,
- aflați în concediu de odihnă,
- concediu de boală sau de studii,
- salariați absenți motivat sau nemotivat,
- cei care efectuează ziua liberă,
- cei trimiși să lucreze în afara societății,
- cei aflați în deplasare precum și
- elevii și studenții aflați în timpul practicii în societate, în cazul în care sunt salariați ai acesteia.

Spre deosebire de celelalte resurse (materiale, financiare), care prezintă în principiu două mari caracteristici - calitativă și cantitativă - OMUL, cu siguranță, prezintă mai multe. O caracteristică principală a factorului uman în cadrul organizației este aceea că el trebuie să acționeze ca un "grup". În formarea unui grup este necesar să se țină seama de faptul că orice grup trebuie să aibă un obiectiv comun care să fie în concordanță cu obiectivul organizației.





Categoriile de personal

A) **Muncitorii** sunt cei mai numeroși. În funcție de rolul pe care îl îndeplinesc în activitatea întreprinderii, muncitorii sunt grupați în:

- **Muncitorii direct productivi** sunt cei care acționează direct asupra obiectelor muncii, cu ajutorul uneltelor, mașinilor, instalațiilor de care dispun (lăcătuși, strungari, muncitori care realizează piese de schimb).
- **Muncitori indirect productivi** (auxiliari) sunt cei care acționează indirect asupra obiectelor muncii, deplasându-le pentru conservare, prelucrare sau livrare (muncitori din activitățile de transport intern, recepționeri, cei care deplasează materialele în afara mașinilor sau depozitelor, muncitori de la întreținere etc.).

B) **Personal operativ** există în transporturi, telecomunicații, comerț (împegați, conducători auto, controlori bilete, casieri, ofițeri de bord, piloți, factori poștali, telefoniști, vânzători etc.).

C) **Personal cu funcții de execuție și conducere** cuprinde trei categorii de salariați grupați după nivelul de pregătire și locul de muncă, astfel :

➤ *Personal cu funcții de execuție :*

- a) personal cu pregătire liceală sau post-liceală pentru:
 - activități administrative (dactilografa, functionara);
 - activități de specialitate (tehnician, contabil cu studii medii).
- b) maiștri;
- c) personal cu pregătire superioară (ingineri, economiști, chimiști);
- d) personal cu funcții în activitățile de întreținere, pază și pompieri.

➤ *Personal cu funcții de conducere a compartimentelor funcționale, de producție, cercetare, proiectare* (șefi de birouri, de servicii, șefi de secție, șefi de laborator)

➤ *Personal cu funcții în conducerea întreprinderii* (director general, director adjunct, director economic, inginer-șef)





- *Specialiștii, tehnicienii, inginerii și alți profesioniști la nivel înalt* – aceștia sunt recrutați în număr tot mai mare pentru a îndeplini funcții cum ar fi de cercetare-dezvoltare, informatică, marketing, comunicare etc.
- *Salariați generaliști* - sunt atât la nivelul managerilor, cât și de angajații relativ polivalenți (policalificați în mai multe meserii). Aceste două categorii: angajații specialiști și generaliști sunt cele mai importante datorită statutului înalt în societate.
- *Angajați cu timp parțial* – angajați care nu au perspectivă în carieră; această categorie este principala zonă de gestiune flexibilă a forței de muncă interne.
- *Lucrătorii temporari*- răspund unor nevoi specifice , fiind angajați pentru obiective sau perioade specifice limitate.
- *Angajații prin sub-contractare*- cuprind angajați prin sub-contracte cu întreprinderi specializate pentru a răspunde unor nevoi permanente (paza, întreținere, informatică) sau ocazionale (consultanță, publicitate).

Inițierea și desfășurarea cu succes a activității firmei depind într-o covârșitoare măsură de gradul în care este înțeles, motivat și coordonat factorul uman. Aceasta se explică prin faptul că **resursele umane au devenit obiectiv de preocupare majoră**, mai bună utilizare a factorului muncă plasându-se printre căile și sursele majore de creștere a eficienței și profitabilității firmei.

În teoria tradițională a întreprinderii, salariații erau priviți prin prisma modului în care aceștia *executau*, în mod "disciplinat" anumite operații *prestabilite*. Așa au apărut și conceptele folosite și astăzi, de "forță de muncă" sau chiar "mână de lucru". Ceea ce interesa era capacitatea acestora de a pune în operă, conform regulilor, deciziile conducătorilor. Conceptul de *forță de muncă* era definit ca fiind "totalitatea aptitudinilor fizice și intelectuale pe care omul le utilizează în procesul obținerii bunurilor și serviciilor".

Putem concluziona că, resursele umane constituie **ansamblul resurselor de muncă** din cadrul unei firme pe care întreprinzătorul (sau managerul) le utilizează în procesul de producere a bunurilor și serviciilor într-o perioadă de timp dată.





Rolul și particularitățile resurselor umane în cadrul organizației

Richard Branson, un investitor de succes și antreprenor a spus: *Indiferent de industria dvs., angajații reprezintă avantajul competitiv real al companiei dvs. Sunt cei care fac magia să se întâmple – atâta timp cât nevoile lor sunt îndeplinite*¹.

Lideii marilor corporații declară adesea că angajații sunt cel mai valoros activ al acestora și, dacă privești munca angajaților prin experiențele clienților – serviciu, suport și valoare – vei înțelege că a venit momentul să te străduiești să îmbunătățești moralul și angajamentul salariaților față de business-ul tău.

Pornind de la ideea de mai sus, punctăm câteva aspecte majore legate de importanța pe care o au angajații în cadrul societății în care își desfășoară activitatea.

➤ **Angajații pot fi cei mai importanți ambasadori ai business-ului pentru care lucrează.** Un angajat fericit își însușește valorile companiei pentru care lucrează și, din acest motiv, poate deveni clientul fidel al firmei. Pe lângă faptul că el devine cumpărător, va încerca să-i facă și pe ceilalți conștienți de existența business-ului pe piață și chiar să le propună să cumpere produsele sau serviciile companiei.

➤ **Fiecare angajat este unic, iar acesta va putea fi înlocuit doar fizic.** Cunoștințele și abilitățile pe care un angajat le are sunt rezultatul unei experiențe obținute în timp prin programe de instruire și dezvoltare în domenii specifice activității. Pe lângă experiența profesională, fiecare angajat are un set de valori proprii și, dacă prin intermediul acestor valori reușea să aducă un plus companiei, tocmai aceste valori vor fi greu de înlocuit.

➤ **Un angajat poate aduce un profit substanțial companiei pentru care lucrează, sau poate produce pierderi irecuperabile.** Gradul de satisfacție al unui angajat față de companie este reflectat în activitatea depusă. Dacă un angajat este tratat corect, la rândul lui, va trata și el corect clienții companiei. Dar vă puteți da seama ce se poate întâmpla dacă un angajat ajunge la un grad de nemulțumire major?

➤ **Angajații sunt forța de muncă a organizației.** Înaintea oricărei tehnologii, al oricărui program sau al oricărui calculator, angajații sunt adevărata forță de muncă a unei organizații. Pe lângă partea ”mecanică” a muncii, ei sunt cei care stabilesc relații interumane

¹ <https://www.contabilitate-timis.ro/angajatii-cea-mai-importanta-resursa-a-business-ului-tau/>





cu cei din exteriorul companiei. Acum probabil este de înțeles de ce menținerea angajaților fericiți și satisfăcuți trebuie să devină o responsabilitate cu adevărat importantă pentru managerii firmelor, indiferent dacă vorbim de firme mici sau mari. Creșterile salariale nu mai sunt demult suficiente pentru a avea angajați mulțumiți.

➤ **Resursele umane reprezintă una dintre cele mai importante investiții ale unei organizații.** Organizațiile cheltuiesc sume importante cu angajații lor, iar datorită costurilor antrenate, acestea reprezintă unele dintre cele mai evidente investiții în resurse umane. Investiția în oameni s-a dovedit a fi calea cea mai sigură de a garanta supraviețuirea unei firme sau de a asigura competitivitatea și viitorul acesteia. După unii specialiști, în noua societate informațională capitalul uman a înlocuit capitalul financiar.

➤ **Resursele umane sunt unice în ceea ce privește potențialul lor de creștere și dezvoltare.** Resursele umane sunt singurele capabile să producă și să reproducă toate celelalte resurse aflate la dispoziția unei organizații. Oamenii sunt resursele active ale organizației, deoarece potențialul lor contribuie activ la creșterea eficienței și eficacității organizaționale. Un număr tot mai mare de organizații sunt preocupate de "calitatea totală" a activităților pentru că nu numai calitatea produselor și serviciilor contează, ci și calitatea oamenilor pe care îi are în organizație.

➤ **Oamenii dispun de o relativă inerție la schimbare,** compensată însă de o mare adaptabilitate la situații diverse. Practica managerială în domeniu dovedește că schimbările organizaționale sunt pline de dificultăți și capcane, implică risc prin doza de neprevăzut, iar adesea chiar comportamentul celor care se străduiesc să accepte sau să facă schimbări generează rezistență la schimbare.

➤ **Resursele umane sunt puternic marcate de factorul timp,** necesare schimbării mentalităților, comportamentelor, obiceiurilor etc. Oricât de puternică ar fi rezistența, schimbările de mentalitate și comportament sunt inevitabile odată cu schimbările survenite în sistemul de valori umane. Cu toate acestea, nu trebuie neglijat faptul că schimbările respective au adesea o exprimare vagă și o relevanță incertă, deoarece în general oamenii sunt foarte greu de schimbat, întrucât trăsăturile de personalitate ale acestora sunt bine fixate în timp, iar unele valori umane nu au întotdeauna aceleași semnificații, datorită percepțiilor diferite.





➤ **Eficacitatea utilizării tuturor celorlalte resurse** aflate la dispoziția firmei **depinde**, într-o măsură din ce în ce mai mare **de eficacitatea folosirii resurselor umane**. Astfel, creșterea gradului de înțelegere a mecanismelor de motivare a angajaților a dus la concluzia că aceștia nu sunt utilizați eficient și este necesar ca managerii să-și intensifice tot mai mult participarea directă la utilizarea cât mai eficientă a resurselor umane. Particularitățile resurselor umane, precum și complexitatea acestora, pun probleme deosebite managerilor de la toate nivelurile organizatorice, astfel încât gestiunea acestora constituie o latură importantă a activității de management, calitatea și eficiența modului în care se desfășoară fiind definatorii în obținerea succesului activităților organizației.

Rolul primordial al resurselor umane la scara întregii societăți se regăsește, evident și la nivelul firmei, fapt recunoscut și argumentat de numeroși oameni de știință din diferite țări. Principalele elemente care o demonstrează sunt următoarele:

- Forța de muncă este singura creatoare de valoare de întrebuințare. Firma reprezintă principalul element al sistemului socio-economic a cărei funcționare se datorează, în cea mai mare parte, resurselor umane;
- Resursa umană este singura în măsură să creeze, nu numai sub aspect economic, ci și sub aspect spiritual, științific. Generarea de noi idei concretizate în produse, tehnologii, metode de conducere, soluții organizatorice noi, este apanajul exclusiv al omului;
- Eficacitatea utilizării resurselor materiale și informaționale depinde într-o măsură hotărâtoare de resursele umane;

Organizarea activităților în cadrul compartimentului de resurse umane

Indiferent de modul de organizare, activitatea de personal dintr-o întreprindere are două categorii de obiective²:

- **strategice** pe termen lung, care au în vedere organizarea și planificarea resurselor umane;

² Mathis, Robert L., Costache Rusu, Managementul resurselor umane, Editura Economică, Bucuresti, 2007, pg.5



- **operaționale** de natură tactică și administrativă, care au în vedere activitățile vizând conducerea zilnică a grupurilor de muncă.

Rolul departamentului de resurse umane a evoluat spre acela al unui mediator al climatului necesar performanței, eficienței și atingerii rezultatelor optime. Acest departament trebuie să își exercite astăzi mai ales funcția de consiliere a managementului superior în strategia de dezvoltare globală a societății.

Transformările în abordarea rolului resurselor umane au dus la lărgirea ariei de servicii implicate de această activitate și la creșterea inimaginabilă a volumului de muncă pentru departamentele de Resurse Umane, indiferent de amploarea organizației și de numărul de angajați angrenați în activitatea sa. Astfel că astăzi activitatea de resurse umane nu se mai limitează la funcția administrativă (deși aceasta are o pondere și o importanță majoră), ci cuprinde, de asemenea, activități precum recrutarea și selecția angajaților, evaluarea și dezvoltarea lor.

Activitatea ce urmează a se desfășura la o societate ce face parte din întreprinderile mici și mijlocii, referitor la resursele umane este realizată de către persoane specializate în acest domeniu, cuprinse în compartimente distincte din structura organizatorică a societății. Mărimea, complexitatea acestor compartimente depind de dimensiunile societății și de specificul profilului său de activitate. În societatea noastră se organizează un compartiment (birou) de resurse umane, având ca responsabil un șef de serviciu.

Structura acestui compartiment se prezintă schematic astfel:

- Șef de serviciu resurse umane
- Administrarea personalului
- Salarizarea personalului
- Eiective de personal
- Incadrarea
- Asigurări sociale
- Șomaj
- Protecția muncii
- Serviciul medical





Indiferent de mărimea societății, respectiv de componenta organizatorică a compartimentelor de resurse umane, sunt obligatorii unele posturi de bază:

- Director (șef serviciu) al resurselor umane;
- Responsabil cu managementul resurselor umane;
- Responsabil cu formarea profesională;
- Responsabil cu recrutarea și încadrarea personalului ;
- Responsabil cu evaluarea personalului;
- Selecția și încadrarea resurselor umane

Conținutul funcțiunii de personal: concentrează activitățile prin care se asigură resursele umane necesare întreprinderii în vederea stimulării și folosirii raționale ale acestora, respectiv realizării obiectivelor din domeniul asigurării și dezvoltării potențialului uman necesar.

Activitățile specifice acestei funcțiuni se referă la:

a) previzionarea necesarului de personal:

- calculul numărului de personal pentru perioadele viitoare funcție de activitatea ce urmează a fi desfășurată și rezultatele obținute anterior;
- elaborarea strategiei și politicii de personal;

b) analiza și proiectarea posturilor de muncă:

- întocmirea fișei postului aferente fiecărui post de muncă în parte;
- prezentarea atribuțiilor și responsabilităților incluse în fișa postului angajaților din întreprindere;
- efectuarea analizei posturilor de muncă cu ajutorul diferitor metode;
- proiectarea și evaluarea posturilor de muncă.

c) selecția, recrutarea, testarea, încadrarea și promovarea personalului:

- realizarea procesului de recrutare;
- testarea viitorilor candidați pentru posturile scoase la concurs;
- selectarea candidaților cu cele mai bune rezultate obținute;
- angajarea, pregătirea și promovarea personalului, etc.

d) evaluarea performanțelor și motivarea personalului:

- efectuarea corespunzătoare a evaluării performanțelor salariaților;





- stabilirea metodelor de motivare a personalului;
- stabilirea sistemului de salarizare, aplicarea acestuia și calculul drepturilor bănești ale salariaților, etc.

Responsabilitățile departamentului de resurse umane

- Planificarea și gestiunea resurselor umane în concordanță cu obiectivele și managementul general al organizației
- Recrutarea și angajarea personalului pe principiul competenței
- Elaborarea programelor de calificare și/sau perfecționare profesională
- Elaborarea unui sistem de salarizare care să stimuleze obținerea unor rezultate deosebite
- Elaborarea unui sistem de stimulare nefinanciară a personalului
- Dezvoltarea comunicării organizaționale
- Integrarea rapidă a noilor angajați și elaborarea programelor de carieră pentru întregul personal al organizației
- Dezvoltarea unei culturi organizaționale bazată pe un puternic sistem de valori
- Promovarea principiilor privind etica profesională

Managementul resurselor umane

Managementul resurselor umane presupune îmbunătățirea continuă a activității tuturor angajaților în scopul realizării misiunii și obiectivelor organizaționale. Exercițarea unui asemenea tip de management necesită ca fiecare manager să constituie un model de atitudine comportamentală.

În acest sens, managerul trebuie să preia responsabilitatea procesului, să se implice în fiecare acțiune, să discute personal cu angajații progresele obținute de aceștia și să recompenseze rezultatele bune. Acțiunile manageriale iau în considerare fiecare salariat, ca o individualitate distinctă, cu caracteristici specifice.

Aplicarea cu succes a managementului resurselor umane presupune existența unui sistem de evaluare a performanțelor, a unui sistem de stimulare a angajaților și de recompensare a rezultatelor. Acest sistem managerial vizează cooperarea permanentă a tuturor





angajaților pentru a îmbunătăți calitatea produselor și a serviciilor oferite de întreprindere, calitatea funcționării acestora și a obiectivelor sale.

Obiectivele managementului resurselor umane

Obiectivul principal al managementului resurselor umane este acela de a furniza pricepere și experiență în acest domeniu, astfel încât să fie obținute performanțe optime și sigure, folosind cele mai adecvate metode.

Obiectivele strategice (pe termen lung) au în vedere organizarea și planificarea resurselor umane. Obiectivele operaționale (de natură tactică și administrativă, pe termen scurt) au în vedere activitățile vizând conducerea zilnică a grupurilor de muncă

Obiectivele generale urmăresc:

- Atragerea resurselor umane
- Reținerea în organizație pe o perioadă mai mare de timp a resurselor umane
- Motivarea resurselor umane

Managerii de vârf din firmele românești nu acordă, încă o suficientă importanță obiectivelor strategice în acest domeniu, fie datorită limitelor individuale generate de inexistența unui minimum de cunoștințe, fie datorită lipsei de interes.

Activitatea de personal este una dintre cele mai importante, astfel că organizațiile care abordează în mod profesionist resursele umane are toate șansele să obțină performanțe ridicate în toate domeniile de activitate.

Deciziile manageriale din domeniul resurselor umane sunt printre cele mai dificile

Toate funcțiile și activitățile din domeniul managementului resurselor umane presupun pregătirea și adoptarea unor decizii de personal care trebuie să evalueze situații cu aspect dual, moral sau etic și legal, extrem de complexe. De exemplu, deciziile de a angaja mai mulți oameni cu o anumită calificare și experiență, de a perfecționa și promova personalul, de a concedia, sunt numai câteva dintre deciziile de personal.

De asemenea, deciziile manageriale în domeniul resurselor umane trebuie să fie deosebit de responsabile, elaborate în termenii răspunderii sociale și examinate din punct de





vedere al impactului lor social, precum și din acela al posibilităților de minimizare a costului social.

Cercetările în domeniu evidențiază faptul că în general oamenii tind să acționeze și să ia decizii pe baza a ceea ce percep a fi realitate, iar problemele apar tocmai datorită faptului că nu toți vedem aceeași realitate. Unii specialiști afirmă că percepem realitatea prin lentilele distorsionate ale propriilor atitudini și valori. Nu numai că distorsionăm ceea ce percepem, dar și filtrăm acest lucru. Ignorăm din comoditate sau nu și observăm detaliile care nu se potrivesc confortabil cu atitudinile și valorile noastre preconcepute.

Nu trebuie neglijate nici unele trăsături sau condiții de adaptabilitate ale angajaților, ca de exemplu: experiența, caracterul, reacția la reușite sau eșecuri, reacția la diferite aspecte materiale, precum și impactul unor drame cotidiene.

Deciziile manageriale din domeniul resurselor umane trebuie adoptate întotdeauna în funcție de trecutul și personalitatea oamenilor la care se referă, precum și de interesele celorlalte părți implicate în proces.

Prin urmare, personalul unei organizații nu poate fi tratat în bloc ca o persoană medie, ci în mod diferențiat, deoarece fiecare angajat este o individualitate sau o personalitate unică, distinctă cu trăsături specifice.

Relațiile manageri – subordonați trebuie să fie generate de principiul demnității umane, indiferent de poziția ocupată în cadrul organizației. Atingerea obiectivelor organizaționale este deosebit de importantă, dar mijloacele de realizare a acestora nu trebuie să încalce demnitatea oamenilor, care trebuie tratați cu mult respect.

Dintre toate categoriile de resurse ale unei organizații, resursele umane sintetizează și exprimă cel mai sugestiv specificitatea managementului ca tip de activitate umană. Managementul a fost definit de către unii specialiști ca fiind *arta de a determina realizarea unor lucruri cu ajutorul oamenilor*. De aici rezultă că managementul resurselor umane este vital.

Managementul resurselor umane presupune o abordare strategică a posibilităților de atragere, formare, dezvoltare, conducere, utilizare și motivare a principalei "resurse cheie"





(resursele umane), prin intermediul căreia orice organizație își poate asigura atingerea cu succes a țelurilor propuse.

Principiile esențiale ale managementului resurselor umane rezidă în asigurarea unei atmosfere de conlucrare favorabilă dezvoltării relațiilor interpersonal și interprofesionale.

În consecință, managementul resurselor umane poate fi privit ca subsistem managerial în cadrul sistemului de management al organizației din punct de vedere al administrării principalelor resurse utilizate. Resursa umană este cea care sintetizează și exprimă cel mai sugestiv specificitatea managementului ca tip de activitate umană.

Apoi, managementul resurselor umane se definește în termeni de influență exercitată asupra salariaților. În acest sens, se poate afirma că managerul este o persoană a cărei eficacitate se poate evalua nu atât prin rezultatele propriilor decizii, ci prin efectele acțiunilor și deciziilor adoptate de subordonații săi. Conceperea sistemică a firmei implică abordarea resurselor umane în strânsă interdependență cu celelalte resurse, pornind de la obiectivele fundamentale la a căror realizare concură împreună, de la conexiunile ce există între ele.

Suprasolicitarea resurselor umane în raport cu celelalte categorii de resurse afectează echilibrul dinamic al firmei ce conditionează funcționarea și dezvoltarea sa profitabilă.

Atenționări către manageri:

- Acordați angajaților beneficii precum:
 - Teambuilding-uri
 - Participări periodice la traininguri și alte cursuri de specializare în domeniu
 - Asigurări medicale private
 - Abonamente la săli de fitness sau alte cluburi sportive
 - Abonamente la biblioteci moderne
 - Mediu de lucru stimulent
 - Recompensări și aprecieri periodice
- Oamenii nu mai lucrează doar pentru companie, acum lucrează și se perfecționează pe ei înșiși. Nu mai există teama angajatului că va rămâne fără serviciu, pentru că ei nu se mai angajează într-o firmă pe viață, cum se întâmpla cu ani în urmă, așa cum poate au făcut-o părinții noștri. Angajatul pune accent pe asimilarea cât mai multor informații





pe care le folosește pentru compania la care lucrează în prezent, dar, în felul acesta se asigură și de faptul că dacă la un moment dat va trebui să părăsească actualul job, și-ar putea găsi cu ușurință un alt loc de muncă datorită cunoștințelor asimilate.

- Referitor la momentul în care angajatul părăsește compania, este foarte important pentru organizația pe care o lasă în urmă, cu ce pleacă angajatul. Este foarte important ce va spune acesta despre organizația pentru care a lucrat. Și, de aici, necesitatea de a te asigura că ai făcut tot ce ai putut ca cel care ți-a fost angajat să considere că a făcut o alegere bună să lucreze pentru tine.
- Pentru a avea angajați dedicați, persoanele din posturile de conducere trebuie să implice toți membrii echipei într-o bază comună de acțiune, acolo unde viziunea și valorile companiei să fie împărtășite și să creeze o puternică legătură de loialitate între angajați și angajator. Trebuie să stabiliți ritmul de lucru, să comunicați așteptările pe care le aveți, să încurajați exprimările libere în cadrul ședințelor colective, să vă implicați activ în derularea activităților și să oferiți coaching și feedback regulat, astfel încât angajații dvs. să poată menține pulsul companiei și să facă modificările necesare pentru a-și însuși valorile firmei.
- Investiți în dezvoltarea angajaților vosri pentru a deveni cei mai buni. Întotdeauna amintiți-vă, oamenii vor să facă o treabă bună. Ei doresc să participe la creșterea unei organizații câștigătoare, unde știu că pot face diferența, pot influența viitorul și se simt apreciați pentru contribuțiile lor. Angajații se dezvoltă în ceea ce privește desfășurarea unei activități semnificative și vor să contribuie la succesul organizației.

În consecință, managementul resurselor umane poate fi privit ca subsistem managerial în cadrul sistemului de management al organizației, din punct de vedere al administrării principalelor resurse utilizate. Resursa umană este cea care sintetizează și exprimă cel mai sugestiv specificitatea managementului ca tip de activitate umană.

Expert bune practici în antreprenoriat

Gica Cruceru

