

SINTEZA LUCRĂRII

cuprinzând activitatea desfășurată și rezultatele obținute comparativ cu obiectivele grantului

Titlul proiectului: “ DEZVOLTAREA SI PERFECTIONAREA UNOR METODE DE EVALUARE A PERFORMANTELOR RESURSELOR UMANE IN CADRUL UNUI CENTRU DE EVALUARE SI ORIENTARE PROFESIONALA ” finanțat de către MEC - CNCSIS, 142/ 2002.

Manager de proiect: lector univ.dr. Maria Madela Abrudan

Un prim obiectiv stabilit pentru a fi atins in cadrul acestui proiect a fost: cercetarea si dezvoltarea unor metode avansate si complexe de evaluare a performantelor care sa duca la cresterea obiectivitatii acestui proces. In acest sens, membrii echipei de proiect au continuat efectuarea cercetarii de baza inceputa din anul anterior in scopul stabilirii unor metode avansate si complexe de evaluare a elevilor, studentilor si tuturor persoanelor interesate, care servesc la orientarea in cariera (continuarea cercetarii) in scopul cresterii obiectivitatii acestui proces.

In urma discutiilor avute cu specialisti si practicieni din diverse domenii s-a urmarit conturarea profilul candidatilor ideali pentru anumite profesii distincte pentru a se putea realiza concordanta cu cerintele specifice, identificate pe piata locurilor de munca. Astfel, s-au elaborat si prelucrat formulare de evaluare a performantelor, teste personalitate (in vederea stabilirii modului in care stilul fiecaruia se potriveste cu anumite domenii de activitate mai bine decat cu altele – in scopul depistarii posibilitatilor de evolutie intr-un anumit domeniu sau nevoi de orientare spre alte domenii de activitate ; si in vederea stabilirii masurii in care capacitatea de intelegere a comportamentului celorlalti este de folos in colaborarea cu ei – chiar daca membrii unei echipe sunt foarte diferiti, esenta unei echipe consta in colaborarea dintre membrii ei), teste de aptitudini si interese (acestea sunt utilizate pentru a oferi informatii despre tipurile de inteligenta relevanta pentru fiecare tip de cariera – se urmareste stabilirea punctelor forte si slabe,

constientizare punctelor forte si gasirea unor modalitati de a le folosi si identificare punctelor slabe incercandu-se limitarea lor), teste de inteligenta, teste privind motivatia (arata tipurile de activitati care atrag persoana testata, pentru ca aceasta sa-si coreleze punctele de interes cu diferite domenii de activitate) etc. Prin aplicarea acestor teste se obtine construirea unor profile personale de attribute si aptitudini ce pot fi utile in :

- alegerea si planificarea carierei, precum si la dezvoltarea si reevaluarea ei in timp
- pregatirea persoanei respective fata de anumite situatii de selectie sau evaluare la care pot fi supuse
- constientizarea propriei persoane, a valorii si a eficacitatii personale
- mai buna intelegere a comportamentului si a personalitatii celorlalti.

In cercetarile efectuate s-a pornit de la ideea ca psihologia ocupationala si-a schimbat in linii generale continutul, dar multe din domeniile ei fundamentale isi pastreaza actualitatea. In prezent detinem multe informatii legate de profesii, implicatiile lor psihologice, corelatia dintre succesul profesional si diferiti factori de personalitate. Este o certitudine faptul ca diferentele individuale sunt importante in practicarea unei profesii - relatia lor cu profesia, cariera profesionala si succesul profesional constituind o problematica intens studiata in perioada actuala.

Membrii echipei de proiect au pornit in analizele efectuate de la principiile de baza prin care profesiile difera unele de altele. Astfel, unul din criteriile cele mai evidente este cel care le imparte in functie de principalul obiect de activitate: faptul ca se lucreaza cu oameni, cu informatii sau cu lucruri:

- profesii in care se lucreaza cu oamenii: pentru persoane sociabile (de ex. profesor, consilier, medicina, manager, vanzator de produse sau servicii – cu observatia ca acestea din urma cer persuasiune)
- profesii in care se lucreaza cu informatii: aceste implica date, fapte, cifre si cantitati – oamenii sunt atrasi de regula de aceste

feluri de activitati pentru ca le place sa calculeze, sa cerceteze si sa analizeze matematic datele, sa interpreteze diverse tipuri de informatii; cei care sunt atrasi de acest gen de munca trebuie sa aiba inclinatie spre detaliu, compilare, cautare si deductie logica (de ex. contabil, lucrator in domeniul bancar, cercetator, analist de sistem)

- profesii in care se lucreaza cu lucruri: implica munca cu obiecte fara viata, dar si munca in agricultura, protejarea mediului (de ex. arhitect, constructor, fizician, geolog)

La toate acestea se adauga trasaturile creative ale persoanei, trasaturi care pot face diferenta intre cele trei tipuri de activitati mentionate (de ex. creativitate tehnica+preferinta pentru lucrul cu informatiile = programator software).

De asemenea, s-a acordat o atentie deosebita definirii valorilor proprii fiecarui individ pentru a se putea depista daca poate fi integrat in anumite organizatii care au culturi organizationale puternice si care cauta oameni potriviti cu sistemul de valori pe care il impun (de ex. onestitate (valori conexe – confidentialitate, autoritate), respect (valori conexe – recunoasterea, siguranta), aprecierea muncii (valori conexe – ordinea, calitatea muncii), etica (valori conexe – reputatia, integritatea), altruism (valori conexe – voluntariat, spirit comunitar)).

In cadrul cercetarilor s-au luat in considerare de asemenea si:

- sursele motivatiei individului: presiune, puterea, implinirea, concurenta, camaraderia, recunoasterea, evolutia, recompensa, siguranta, prestigiul, progresul, autonomia, convingerea, interesul;
- abilitatile individului: logica abstracta, logica verbala si logica numerica, abilitati mecanice si spatiale, viteza si acuratetea.
- aptitudinile transferabile: adept al muncii in echipa, dornic de implicare in activitatea firmei, sociabil, flexibil, orientat spre client, avand simtul afacerii, cu atitudine pozitiva in ceea ce

priveste rezolvarea problemelor, bine organizat, cu aptitudini numerice

- capacitatea de a lucra cu oamenii: lucrul in echipa, comunicarea verbala, persuasiunea, socializarea, rezolvarea conflictelor, senzitivitatea
- aptitudinile de comunicare: scrisul, prezentarea, utilizarea calculatorului
- aptitudinile de auto-organizare: om de incredere, persoana energica, bun planificator in indeplinirea sarcinilor, flexibil, orientat spre acumulare si ascensiune
- aptitudinile intelectuale: invatarea, rezolvarea problemelor, conceptualizarea, judecata, creativitatea

In acest context, s-au realizat studii privind modul in care se desfasoara procesul de evaluare a resurselor umane in cadrul unor firme care practica un management profesionist al resurselor umane in vederea stabilirii cerintelor pentru viitorii ocupanti de posturi si in vederea depistarii acelor persoane care potrivesc cel mai bine posturilor existente, culturii organizationale pe care acestea o dezvoltă. S-au realizat interviuri cu practicieni care isi desfasoara activitatea in cadrul departamentelor de resurse umane din aceste firme si cu consultanti – experti care, prin experienta acumulata au putut oferi informatii relevante.

Pe tot parcursul desfasurarii cercetarii s-a urmarit imbogatirea experientei specialistilor din cadrul facultatii in domeniul noilor mijloace de evaluare prin realizarea de colaborari si schimburi de experienta cu specialisti in domeniu (cadre didactice din universitati, consultanti, practicieni).

Legaturile stabilite cu specialistii din tara care au preocupari in domeniul dezvoltarii si perfectionarii metodelor de evaluare a resurselor umane s-au concretizat in schimburi de experienta si, ca rezultat, au fost elaborate lucrari care surprind rezultatele cercetarilor care au fost si urmeaza a fi sustinute atat la sesiuni de comunicari stiintifice organizate in urmatoarele luni atat pe plan national cat si international cat si la conferinte. Discutiile avute

cu specialisti in cadrul acestor sesiuni stiintifice si conferinte au contribuit in mod evident la imbogatirea si perfectionarea rezultatelor cercetarilor.

In urma studiilor realizate, a schimburilor de experienta, echipa de proiect a inceput demersurile pentru infiintarea unei specializari Master in Managementul resurselor umane in cadrul Facultatii de Stiinte Economice. Se va avea in vedere in special, introducerea in planul de invatamant a acestei specializari a unor discipline in care sa fie valorificate cunostintele acumulate in urma cercetarilor efectuate.

De asemenea, membrii echipei de proiect au publicat si vor publica in continuare articole in reviste de specialitate.

Mentionam ca, s-au inclus, de asemenea, in continutul cursului de Management al resurselor umane fundamentele teoretice care au stat la baza cercetarii in domeniul evaluarii performantelor iar in cadrul activitatii de seminar se vor prezenta metodele utilizate efectiv de catre echipa de proiect.

Consilierea in cariera a studentilor poate fi considerata ca parte a misiunii sociale a universitatilor proiectul raspunzand planului strategic de dezvoltare al Universitatii prin extinderea sferei de cercetare asupra unui domeniu putin cunoscut al Managementului Resurselor Umane.

In vederea valorificarii complete a cercetarilor efectuate devine extrem de necesara, si membrii echipei de proiect vor depune in continuare eforturi in acest sens, crearea unui Centru de evaluare si orientare in cariera in cadrul Facultatii de Stiinte Economice (ale carui baze au fost puse deja). Beneficiarii serviciilor oferite de acest centru vor fi, pe langa elevii si studentii mentionati, toate persoanele care doresc sa beneficieze de orientare in cariera precum si toate firmele care: doresc sa implementeze un sistem obiectiv si eficient de evaluare a performantelor angajatilor; au nevoie de indrumare in vederea elaborarii unor profile ale posturilor pentru a putea gasi eficient si cu rapiditate acei candidati care potrivesc cel mai cerintelor posturilor respective; solicita consultanta in domeniul dezvoltarii carierei individuale si organizationale. In cazul firmelor trebuie luati in considerare factorii care influenteaza evaluarea performantelor si anume: istoria si cultura organizatiei, marimea firmei si domeniul de activitate, orientarile strategice, practicile folosite la angajare, salarizare si promovarea personalului.

Astfel, pornindu-se de la baza de date deja formata, in cadrul acestui centru se vor desfasura procese care vor combina rezultatele interviurilor si ale testelor scrise cu exercitii de simulare pentru diverse posturi. Implicarea unui numar mai mare de evaluatori in acest proces nu face decat sa creasca obiectivitatea acestuia. Grupurile de candidati vor fi evaluate impreuna, in acelasi timp, acest lucru permitandu-le evaluatorilor sa faca observatii comportamentale intr-un mediu cat mai apropiat de cel caracteristic unui loc de munca si sa foloseasca si sarcini interactive.