

**MANAGEMENTUL ADAPTĂRII PROFESIONALE A SPECIALIȘTILOR PE PIAȚA MUNCII: PROBLEME, SOLUȚII, PERSPECTIVE**

**Professional Adaptation Management of Specialists in the Labor Market: Problems, Solutions, Perspectives**

*Irina MOVILĂ,*

*Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

*Rezumat: Progresul tehnologic și inovațiile științifice impun cerințe complexe față de adaptarea profesională, fiind vizibilă tendința de a reduce la minim perioada de adaptare. Acest articol cuprinde o analiză a adaptării profesionale efectuată de către Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți la 30*

de întreprinderi din nordul țării și prezentarea rezultatelor cercetării. În acest articol, se descrie importanța adaptării prin implicarea factorilor cu influență pozitivă și reducerea factorilor cu influență negativă.

**Cuvinte-cheie:** adaptare profesională, abilități profesionale, condiții de muncă, cunoștințe, competitivitate, cercetare, specialiști.

**Abstract:** *Technical progress and scientific innovations impose complex requirements for professional adaptation, being observed tendency to minimize the period of adaptation. This article includes an analysis of professional adaptation made by State University "Aleco Russo" from Bălți on 30 companies from north of Moldova, also includes the results of this analysis. In this article is described the importance of adaptation being involved factors with positive influence and reduced factors with negative influence.*

**Key-words:** professional adaptation, professional skills, work condition, knowledge, competitiveness, search, specialists.

Managementul adaptării profesionale a specialiștilor este o îndeletnicire complexă și actuală, care provoacă multe situații și probleme discutabile în activitatea practică a managerilor și lucrătorilor din serviciile gestionare a resurselor umane în întreprindere. Turbulența transformărilor de piață, în economia națională și ieșirea întreprinderilor pe piețele mondiale, necesită o accelerare a procesului de adaptare profesională a specialiștilor la condițiile de piață și la managementul de care au parte întreprinderile contemporane. Pe lângă barierele psihologice, în acest proces apar probleme de natură profesională, care apar în timpul adaptării nu doar a tinerilor specialiști, absolvenților instituțiilor de învățământ superior și a școlilor profesionale, care posedă „proaspăt” cunoștințele și au o mare capacitate competitivă, dar și a specialiștilor de vîrstă medie, care posedă experiență în domeniul de activitate anterior.

Astăzi, în condițiile de integrare europeană, piața muncii întărește cerințele pentru abilitățile profesionale ale specialiștilor. Cu toate acestea, informațiile tehnologice contemporane și tendința de a urmări progresul tehnico-științific orientează managerii spre căutarea specialiștilor, capabili ca din prima zi de aflare a sa în întreprindere, de a purcede la muncă și deci care nu ar necesita o corecție suplimentară la abilitățile profesionale. Astfel, timpul de adaptare profesională a muncitorilor se scurtează considerabil.

Gestionării adaptării profesionale a specialiștilor se acordă o atenție sporită atât din partea savanților-cercetatori, cât și de organele publice de autoritate. Problemele adaptării profesionale și psihologice a lucrătorilor sînt examinate de savanți în cadrul funcției administrative, de gestionare a personalului sau a resurselor umane: Nicolescu O., Pastor I., Bărcă A., Lefter V., Deaconu A., Radu E., Blinov A., Dăvis K., Niustrom D., Bazarov T., Liutens F., Spivac V., Șapiro S. etc. Adaptarea profesională a absolvenților instituțiilor de învățământ superior, este examinată în lucrările savanților: Ильинский И., Ковалева А., Лисовский В., Писаревская Е. După estimările savanților, problema adaptării profesionale a specialiștilor există și va exista ulterior, ceea ce necesită îmbunătățirea gestionării ei.

O atenție sporită la problemele adaptării profesionale a specialiștilor o acordă organele de autoritate publică, care formează o bază legislativă și de instruire a gestionării muncii resurselor umane din țară, se realizează sondaje de opinie prin organele autorizate, dezvăluie problemele legate de plasamentul cetățenilor și iau măsuri de eliminare a problemelor.

Cu scopul de a studia adaptarea profesională a specialiștilor, grupa de cercetători de la Facultatea de Economie a Universității de Stat „Aleco Russo” din Bălți, în cadrul proiectului științific „Problemele adaptării profesionale a specialiștilor profilului economic în contextul necesităților pieței muncii în Republica Moldova” (perioada realizării 2010-2011) a realizat un sondaj.

Studiile au fost efectuate în 30 de întreprinderi industriale, societăți comerciale și din sfera de servicii, din zona de nord a Republicii Moldova, cum ar fi: SA „Beermaster”, SRL „Drosera”, SRL „Knauf”, SRL „Gelibert”, SRL „Crispol”, SRL „Somelia”, SRL „Maximonterei-prim”, SRL „Rusagro-prim”, SRL „Salonica”, SRL „Aqua Stil”, SRL „Service”, SRL „Cristina Mold-Rom Simpex”, SA „Hidroinplex”, or. Soroca etc. Dar și în bănci, și în unitățile sucursalelor acestora: SA „Banca de Economii”, SA „Victoriabank”, SA „Moldovaagroindbank”, SA „Mobiasbancă”, SA „Fincombank”, SA „Universalbank”, SA „Energbank”.

La studiu au participat trei categorii de lucrători: manageri – 27% din cantitatea totală a interogaților, specialiști – 47,8% și lucrători – 25,2%. Cea mai mare parte din cei interogați, care au participat în studiu, au vîrsta cuprinsă între 20 și 40 de ani – 85% din numărul total.

În procesul cercetării, s-a dezvăluit că angajatorii lucrează în cadrul întreprinderilor cercetate de pînă la 5 ani, aceasta au indicat 68,5% din respondenți, de unde 57,1% din respondenți au avut necesitatea să-și schimbe locul de muncă de 1-2 ori din diferite motive, inclusiv din cauza problemelor care au apărut în cursul primei zile de muncă în cadrul întreprinderii. Timpul de deprindere la condițiile de la noul loc de muncă pentru marea majoritate a respondenților – 61% este de 2 luni, 26,6% din respondenți numesc 6 luni și 7,5% numesc perioada de 1 an și mai mult. Majoritatea respondenților (41,4%) au răspuns că cel mai dificil lucru în cursul perioadei de adaptare la noile condiții, stadiu este activitatea profesională, 26,1% din respondenți consideră complex procesul de cunoștință și „intrarea” în lucru la asociație, iar 29,6% consideră că complexitatea condițiilor de muncă, perioada de funcționare și timpul de odihnă sînt cele mai dificile lucruri. Lucrătorii de la întreprinderi au numit și alți factori, care complică procesul de adaptare profesională așa ca: lipsa studiilor economice, deplasările, despărțirea de familie, multe ore lucrătoare etc. 11,8% din toți respondenții și-au schimbat locul de muncă de 3-4 ori și drept motive servesc problemele adaptării profesionale și psihologice în cadrul întreprinderii.

În același timp, 30% din respondenți afirmă că în procesul activitate nu și-au schimbat locul de muncă niciodată și complexitatea procesului de adaptare profesională la locul de muncă și cunoștința cu viitoarea activitate este evaluată la 50%. Această categorie de lucrători afirmă că, în ciuda nivelului ridicat de profesionalism, confirmate de calificarea specialiștilor, lucrătorilor le era necesar de a obține cunoștințe suplimentare, care a complicat procesul de adaptare profesională în întreprindere.

Analiza factorilor care influențează procesul de „intrare în post” a muncitorilor, a făcut posibilă alcătuirea diagramei (fig. 1).

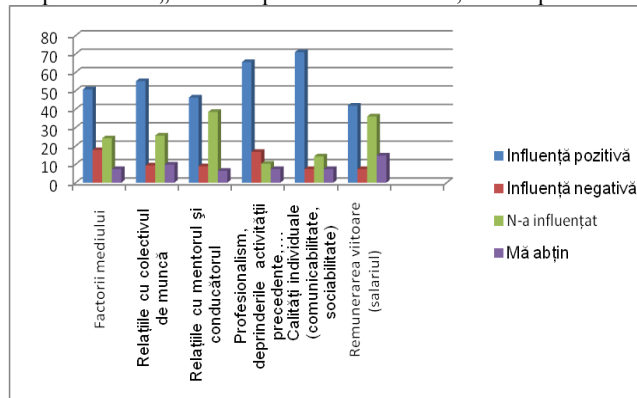


Fig. 1. Analiza factorilor care influențează procesul de „intrare în post” a muncitorilor

După cîte observăm din figura 1, factorii care influențează adaptarea lucrătorilor în întreprinderi au o influență atât pozitivă, cât și negativă. Cea mai mare influență pozitivă o are calitățile individuale de lucrător: comunicabilitatea și sociabilitatea, aceasta au indicat 70,9% din respondenți. Profesionalismul, deprinderile din activitatea ulterioară și cunoașterea lucrului are mai mult o influență benefică (65,5%)

decît negativă (16,8%). Factorii de mediu (condițiile de lucru, natura activității) are atît efect pozitiv (50,4%), cît și negativ (17,7%). În același timp, 24,1% din respondenți consideră că factorii de mediu nu influențează procesul de adaptare. La procesul de adaptare, în conformitate cu estimările respondenților, nu influențează relațiile cu managerul întreprinderii. Dar, relațiile cu colectivul de lucru, au o influență pozitivă, unde au răspuns 55,2% din respondenți.

Problemele care apar în procesul de adaptare la noul loc de muncă, majoritatea respondenților le numesc: probleme profesionale și organizatorice și nu de natură psihologică. Mai clar problemele de adaptare sînt indicate în figura 2 (fig. 2)

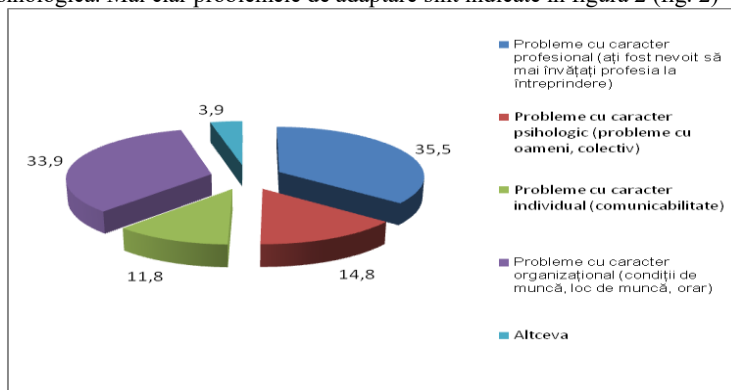


Fig. 2. Nivelul problemelor de adaptare a specialiștilor din estimările respondenților

Este necesar să notăm că elementele gestionării adaptării profesionale sînt prezente și acest lucru îl confirmă investigațiile efectuate. Dar noi nu găsim confirmarea eficienței acestei gestionări, din rezultatul studiului. Astfel, elementele esențiale ale gestionării adaptării, care există în multe întreprinderi, lucrătorii le numesc ca: cunoștința cu locul de muncă, amplasamentul și volumul de muncă, care trebuie să fie efectuat de lucrător, au indicat 53,7% din respondenți. 26,1% din respondenți au confirmat faptul că au făcut cunoștință cu misiunea, cu scopul și cu sarcinile de activitate a întreprinderii, 5,9% din respondenți s-au familiarizat cu planurile strategice din întreprindere, 5,4% din respondenți au fost cunoscuți cu colectivul de lucru și cu directorul, iar 1,5% din respondenți au învățat despre relațiile formale și non-formale, care există în întreprindere.

După cum arată studiile, relația cu colegii de muncă și superiorii și, de asemenea, conținutul muncii, în cel mai mare grad, determină succesul adaptării psihologice a lucrătorilor în întreprindere. Dar corespondența dintre lucrările efectuate și specialitatea lor, capacitățile lucrătorului, precum și nivelul de pregătire profesională, predetermină succesul profesional în cazul adaptării lucrătorului la noul loc de muncă. La informarea și prezența gradului înalt de responsabilitate a lucrătorului pentru rezultatele muncii, potrivit datelor analizei, va mobiliza activitatea și va scurta perioada de adaptare.

În concluzie, menționăm că eficiența gestiunii adaptării profesionale a specialiștilor în întreprinderile din Republica Moldova va fi caracterizată prin sistemul de acțiuni administrative pe implicarea noului lucrător în cadrul procesului muncii, ținînd cont de influența pozitivă a calificării profesionale, a caracteristicilor de calificare, a calităților individuale ale lucrătorului, relațiile cu colectivul de muncă și minimizînd influența negativă a factorilor de mediu (condițiile de lucru, regimul și natura de activitate).

#### Bibliografie:

1. Rezultatele sondajului proiectului intern: Problemele adaptării profesionale a specialiștilor profilului economic în contextul necesităților pieței muncii în Republica Moldova/ Cond. Științ. Dr., Irina Movilă, Facultatea de Economie, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți
2. BÎRCĂ, A. Managementul resurselor umane. Chisinău: ASEM, 2006.
3. NICOLESCU, O. Sisteme, metode și tehnici manageriale ale organizației. București: Ed. Economică, 2000. 528 p.