

ASPECTELE MANAGERIALE ȘI ECONOMICE ALE RECICLĂRII CADRELOR

BABII LEONID, dr. hab., prof. univ., USARB
TCACI CAROLINA, dr., conf. univ., USARB

Improvement of the organizational-production structures of the AIC did not yield the expected positive results: the areas under crops continue to reduce, the stock of animals as well, the performance of the production and energy hardware is decreasing, jobs are disappearing, the misbalance between the number of jobs and those seeking jobs is increasing. The negative points are to a considerable degree due to the low efficiency of using the labor potential.

Keywords: requalification, increasing qualification, recycling system, the economic impact of recycling, recycling managerial effect.

Sarcinile strategice ale managementului la formarea resurselor de muncă a agenților economici din Republica Moldova sînt determinate, în primul rînd, de perfecționarea sistemului de instruire încontinuu și consulting, în cadrul cărora prioritatea aparține sistemului de perfecționare și reciclare a cadrelor. La fel, trebuie de reținut, că formarea resurselor de muncă se efectuează în legătură cu procesul de reproducție al populației. Modificarea metodelor de reproducție la etapa actuală a dezvoltării social – economice a Republicii Moldova are motive profunde și este condiționată în mare măsură de tendințe pe termen de dezvoltare demografică.

În procesul funcționării întreprinderilor din Republica Moldova în condiții de criză este necesar de a revizui principiile și metodele de pregătire ale cadrelor de gospodărire, precum și de a însuși noul tip de comportament economic. Practica demonstrează că, în condițiile social-economice actuale, capacitatea întreprinderii de a se autoorganiza și a supravețui este determinată nu numai de rezolvarea problemelor de ordin financiar, de producere, de aprovizionare și desfacere a producției, dar și de tendința/pregătirea fiecărui membru al colectivului de muncă pentru sporirea nivelului de calificare. Orientarea de piață a subiectului economic spre respectarea legilor și cerințelor acesteia nu poate fi realizată fără motivarea eficientă, fără argumentarea obiectivelor de muncă ale personalului, a valorilor active de transformare.

În Republica Moldova, actualmente, nu există un sistem de reciclare (perfecționare) a cadrelor bine consolidat. Problemele reciclării sunt tratate „desinestătător” de către ministere, departamente, instituții (de ex., perfecționarea medicilor este obligatorie o dată la cinci ani sau print-un număr anumit de ore pe an; în sfera judiciară este obligatorie frecventarea a 40 ore de seminare de perfecționare pe an, auditorii certificați trebuie să frecventeze cursuri și alte tipuri de perfecționări în volum de 40 ore pe an etc.). Un sistem de reciclare a cadrelor bine încheșat, reglementat legislativ, cu indicarea specialităților ce urmează să se perfecționeze, a rigorilor privind volumul de timp, tematica, periodicitatea reciclării, precum și structurile autorizate/acreditate de a promova asemenea reciclări, lipsește. Respectiv, în sectorul real al economiei, problemele reciclării cadrelor sunt lăsate doar în grija și la discreția managementului întreprinderii. Acesta din urmă, deseori, subestimează importanța și necesitatea perfecționării (reciclării), în primul rînd, din cauza nedorinței de a cheltui bani (autorii subliniază caracterul investițional al acestor cheltuieli), în al doilea rînd, nu acceptă lipsa angajatului de la serviciu.

Participând în calitate de trainer în proiecte, autorii au efectuat un sondaj cu referire la atitudinea angajatorilor, în special, din sfera businessului mic și mijlociu, față de reciclarea cadrelor. Astfel, circa 70 % din angajatori preferă să angajeze cadre deja pregătite (calificate), considerând că perfecționarea proprie trebuie să constituie doar grija angajatului. Din cei 65 de angajatori chestionați, doar 26 (sau 40 %) au exprimat acordul de a

le permite angajaților să lipsească de la serviciu pentru a frecventa cursuri de reciclare/perfecționare, iar ceilalți 60 % consideră că aceste cursuri trebuie urmate în zilele de sâmbătă și duminică sau reciclarea trebuie să fie efectuată desinestător (din contul timpului liber al angajatului), fără avușiunea de la locul de muncă.

Totodată, conform unor studii realizate de Confederația Națională a Sindicatelor din Republica Moldova, „doar 14 % din patroni sunt mulțumiți de calitatea forței de muncă. Acestea dar și alte date ne demonstrează că avem numeroase lacune în acest sens. Un factor important care influențează negativ calitatea forței de muncă este lipsa unor politici de reciclare a cadrelor și de instruire continuă a acestora.” De exemplu, în țările din Occident cota salariiștilor ce participă periodic la activități de instruire este de circa 70 %, în țările C.S.I. de circa 10 %, iar în Republica Moldova aproximativ 5 %.

Dezvoltarea sistemului de reciclare a cadrelor în Republica Moldova este indispensabil legat și de subdezvoltarea domeniului consultanței și a instruirii, lipsa unor standarde ferme în instruirea adulților.

Sistemul de reciclare, utilizat actualmente în cadrul întreprinderilor, nu corespunde principiilor conceptuale ale economiei de piață. Sistemul acesta nu ține cont de interesele tuturor subiecților participanți în relațiile de muncă, este abstractizat de la acțiunile mecanismului de cerere și ofertă; axându-se pe determinarea prețului forței de muncă, poartă în caracter simplist-egalitar, care, ulterior, nu contribuie la realizarea completă a deprinderilor profesionale ale muncitorilor, la sporirea rezultatului muncii sale și creșterea eficacității activității întreprinderii în ansamblu.

Actualitatea, în aspect managerial, a problemei de activizare a factorului uman în sfera relațiilor de producție determină necesitatea studierii conținutului motivației de administrare. Premisele de reducere ale activității de muncă în sfera producției materiale pot fi raportate în modul următor:

- diminuarea protecției sociale a personalului;
- alinierea muncitorului la rezultatele activității subiectului economic, legat de potențialul motivațional inferior a instrumentelor de participare ale personalului la beneficiul și patrimoniul întreprinderii;
- diminuarea condițiilor de muncă, ceea ce se manifestă în sporirea discordanței calitative dintre starea favorabilă și cea existentă în realitate a factorilor organizaționali, tehnici, tehnologici și sanitar-igienici ai activității de muncă;
- limitarea mediului social al întreprinderii motivat de persistența abordării tehnocratice în cultura administrării personalului;
- conducerea centralizată și monopolismul administrativ al întreprinderii în scopul însușirii resurselor informaționale în calitate de formă specifică a proprietății, condiții în care angajatul nu participă în administrarea întreprinderii și nu își sporesc calificarea.

Pluritatea motivelor, structurizarea acestora, interacțiunea diversă asupra condiției în muncă înaintea cerințe față de administrația întreprinderii cu referință la creșterea eficacității motivaționale în baza asigurării adecvate a sistemului mijloacelor și metodelor de interacțiune administrativă asupra structurii motivării muncii efectuate de angajat (organizarea sistemului de sporire a calificării cadrelor, crearea unei rețele a instituțiilor de învățământ). În baza analizei gospodăriilor din raionul Fălești a fost supusă studierii influența reciclării cadrelor asupra eficienței producției. Efectul economic (E) în urma activității la locul de muncă a specialistului, care și-a sporit calificare, se va calcula după formula:

$$E = (c_1 P_2 / P_1 - c_2) t, \quad (1)$$

unde c_1 – valoarea forței de muncă (salariul angajatului) pînă la ridicarea calificării; c_2 – valoarea forței de muncă (salariul angajatului) după ridicarea calificării; t – timpul de lucru al muncitorului; P_1 , P_2 – productivitatea muncitorului pînă la și după reciclarea corespunzătoare.

În cazul reciclării costul forței de muncă, de regulă, se majorează cu mărimea Dc din condul cheltuielilor, alocate la sporirea nivelului calificării și sporirea cuantumului tarifar:

$$c_2 = c_1 + \Delta c, \quad (2)$$

În scopul analizei cheltuielilor, formula (1) este binevenit de a fi prezentată astfel:

$$E = \left[\frac{P_2}{P_1} - \left(1 + \frac{\Delta c}{c_1} \right) \right] c_1 \cdot t, \quad (3)$$

Prin urmare, efectul economic se exprimă prin raportul productivității pînă și după creșterea calificării și sporirea relativă a forței după reciclare.

Efectul economic pozitiv este posibil cu condiția:

$$\left(\frac{P_2}{P_1} - 1\right) - \frac{\Delta c}{c_1} > 0, \quad (4)$$

Ținînd cont de faptul, că

$$\Delta c = \Delta C_{cc} - \Delta C_{cc} + \Delta c_{mc}, \quad (5)$$

unde ΔC_{cc} - reprezintă costul sporirii calificării; Δc_{mc} - majorarea cuantumului tarifar după reciclare.

Să admitem că, în mod uniform conform perioadei de timp, se va compensa din contul defalcărilor, în urma cărora, vom obține:

$$\Delta C_{cc}(t) = \Delta C_{cc} - \alpha t, \quad (6)$$

Conform raporturilor (4), (5) și (6), reiese, că efectul economic pozitiv va avea loc, începînd din momentul timpului t_0 , fiind determinat de raportul:

$$t_0 = \alpha - 1 \left[\Delta c - \frac{c_1(P_2 - P_1)}{P_1} \right], \quad (7)$$

Din raportul (7) reiese concluzia paradoxală, că intervalul de timp t_0 se diminuează odată cu costul inițial al forței de muncă și sporește odată cu creșterea productivității inițiale. Însă, în realitate, analiza expresiei (7), ca și condițiile de obținere ale efectului economic pozitiv, urmează a fi trecut în evidența modificărilor relative a parametrilor indicați. Din punct de vedere fizic, rezultă, că $t_0 \geq 0$. Aceasta indică, că în cazul dat va fi îndeplinită următoarele condiție:

$$\frac{\Delta c}{c_1} = \frac{P_2 - P_1}{P_1} \geq 0, \quad (8)$$

Din raportul (8) rezultă concluzia destul de logică asupra faptului, că schimbarea valorii forței de muncă necesită majorarea proporțională a productivității muncii.

În urma momentului de timp t_0 , condiția pozitivității efectului economic va avea următoarea formă:

$$\left[\frac{P_2}{P_1} - 1 \right] - \frac{\Delta C_{mc}}{c_1} > 0, \quad (9)$$

Din coraportul (9) reiese, că în cazul majorării duble a productivității muncii pe seama sporirii calificării angajatului, efectul pozitiv se realizează în cazul care forța de muncă este mai mică decît costul inițial al acesteia. Aceasta înseamnă, că pentru obținerea efectului indicat, perfecționarea muncitorului cu o calificare mult mai inferioară (cu cea mai neînsemnată valoare inițială a forței de muncă) necesită o creștere sporită a forței de muncă. De rînd cu aceasta, perfecționarea muncitorilor cu o calificare mai înaltă poate deveni mai eficientă din punct de vedere economic și cu o creștere mai neînsemnată a productivității muncii.

Raportul (9) poate fi precautat în calitate de criteriu de selectare al categoriei muncitorilor pentru care, din punct de vedere economic, este rațională sporirea calificării din contul întreprinderii sau în calitate de criteriu la determinarea cheltuielilor întemeiate economic în scopul sporirii calificării muncitorilor.

Criteriul de precizie mult mai înaltă poate fi obținut la trecerea de la efectul economic la eficiența economică.

Eficiența economică anuală a perfecționării cadrelor (E_e) poate fi exprimată prin efectul economic după formula:

$$E_e = \frac{E}{(c_2 - c_1)T}, \quad (10)$$

unde $T = t = 1$ an.

Reieșind din aceasta, valoarea relativă minimală a forței de muncă, se determină în modul următor:

$$\frac{c_1}{\Delta c} = \frac{E_e + 1}{P_2 / P_1 - 1}, \quad (11)$$

În corespundere cu raportul (11) reiese, că o eficacitate anumită, poate fi determinată de o valoare relativă minimă a forței de muncă, pentru care este rațional de a cheltui mijloace la perfecționarea (reciclarea) cadrelor, ceea ce poate fi reflectat grafic (figura 1).

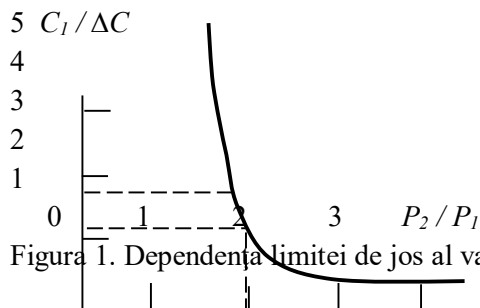


Figura 1. Dependenta limitei de jos al valorii costului relativ $C_1 / \Delta C$ de creșterea productivității P_2 / P_1 .

În concluzie, afirmăm că există o valoare minimală a costului forței de muncă. Din punct de vedere economic, cheltuielile întreprinderii în condițiile determinate ale eficienței economice a procesului de perfecționare sunt raționale la reciclare și se cer luate în considerație la pronosticul de cheltuieli, prevăzut pentru reciclarea personalului.

Bibliografie:

1. Арещенко В. Экономика трудовых ресурсов. Высшая школа: Москва, 1991, 160 с.
2. Горбатова М. Методы управления персоналом. Юнити: Кемерово, 2002.
3. Щербина В. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование. Москва, 2004.