

## MODALITĂȚI DE SCHIMBARE A IMAGINII PIETEI MUNCII PRIN PREGĂTIRE PROFESIONALĂ CONTINUĂ

*Valentina POSTOLACHI*

*Catedra Administrarea Afacerilor*

The human factor is the engine which gives birth to progress. In order to ensure a durable future, the organization must always comply with the present realities.

The last decades of world-wide experience have shown that the human factor is the most important in economical reorganization. The base of any reorganization is people, their attitude for life, work, motivation and their training in the changes' acceleration.

Pe fundalul schimbărilor radicale care s-au produs pe parcursul ultimilor ani în viața social-economică se atestă o situație relativ tensionată pe piața forței de muncă. Deși rata șomajului estimat prin Ancheta forței de muncă nu este foarte înaltă, chiar mai mică decât în majoritatea țărilor europene, aceasta nu ține cont de ponderea mare a persoanelor trimise în concedii administrative pe termen lung, de faptul că o bună parte din salariați nu activează cu program complet și de faptul că în mediul rural existența unei ocupații nu înseamnă în mod necesar și obținerea unor venituri în bani sau în natură. De asemenea, nu se ține cont de faptul că șomajul efectiv ar fi fost mult mai înalt dacă nu ar fi existat opțiunea emigrării.

Pe piața muncii pot fi delimitate clar câteva categorii de populație care deosebit de mult sunt afectate de riscul șomajului. Este vorba de persoanele tinere și unele categorii socialmente vulnerabile. Nivelul șomajului în rândul tinerilor de 15-24 ani este de 18,7%, sau de 2,6 ori mai înalt decât media pe țară. Este alarmant faptul că tinerii cu studii medii și medii incomplete constituie circa 62% din numărul total al tinerilor șomeri. Astfel, tinerii cu un nivel de pregătire profesională relativ scăzut reprezintă un grup-țintă, asupra căruia ar trebui să se concentreze politica de stat în domeniul ocupării forței de muncă. Însă, nici cei cu studii superioare nu sunt în mod necesar mult mai avantajați. O bună parte din ei nu pot găsi un loc de muncă pe potrivă specialității și așteptărilor lor financiare, fiind nevoiți să emigreze la muncă în țările Uniunii Europene sau în Rusia.

### **Factori ce influențează calitatea forței de muncă**

Calitatea muncii reprezintă factorul determinant al integrării în muncă și care, în accepțiunea social-economică generală, este un proces social deosebit de complex, conținutul său vizând sfere multiple ale vieții umane.

Calitatea forței de muncă poate fi definită ca un cumul de capacități și funcționalități generate de un loc de muncă.

Încercând să parafrazăm definiția atribuită calității de Societatea Americană pentru Controlul Calității (ASQC), vom considera calitatea resurselor umane ca fiind o abordare sistemică și sistematică a resurselor umane, în scopul obținerii excelenței organizaționale. Caracterul dinamic al calității resurselor umane rezultă ca urmare a evoluției pieței forței de muncă, apariției unor cerințe noi pe diferite segmente ale pieței.

Calitatea forței de muncă nu are caracter static, strict delimitat la o anumită cerere, ci reflectă o stare de fapt – ceea ce a fost bun odată poate să nu mai corespundă în prezent și, cu atât mai mult, în viitor. În ultimii zece ani, probabil pentru a se reduce decalajele față de resursele umane din alte țări (Japonia, Germania), în SUA s-a introdus managementul calității totale (TQM) și în domeniul forței de muncă. Pentru a mări competitivitatea firmelor americane, Departamentul Comerțului al SUA a aprobat, începând cu 1987, acordarea Premiului Național al Calității „Malcolm Baldrige”. În procesul de evaluare anuală a acordării Premiului, după criteriul satisfacerii clientului (cel mai important se consideră modul de utilizare a resurselor umane) [1].

Cu toate că se vorbește mult despre utilizarea cât mai eficientă a resurselor umane, în realitate nu este valorificat întregul potențial al personalului dintr-o unitate. De aici apare necesitatea realizării unei concordanțe între exigențele standardelor elaborate și realitățile organizaționale privind planificarea și ameliorarea resurselor umane (aplicarea politicii de personal adoptate în relație cu misiunea și obiectivele organizației, sprijinirea și dezvoltarea competențelor personalului organizației), eficiența sistemului de perfecționare profesională a personalului și a procedurilor de promovare, inclusiv a sistemului de alegere a managerilor de toate

nivelurile [2]. Pentru ca schimbările în viața economico-socială să fie cât mai rapide, este necesară practica-rea unei politici în domeniul forței de muncă care să asigure personal de calitate. Într-o lume a globalizării și internaționalizării afacerilor, performanța nu se mai poate obține fără forță de muncă competentă, context în care activitățile de personal capătă noi dimensiuni legate de promovarea managementului calității totale (TQM) și în acest domeniu de importanță strategică pentru organizații.

Investițiile în forța de muncă înseamnă:

- investiții realizate de individ și de familia sa: taxe de școlarizare, alte forme de ajutor familial (achitare de cursuri suplimentare, meditații, cărți, computere etc.), venituri pierdute pe durata studiilor;
- investiții ale guvernului și ale autorităților locale: costul educației publice, burse și alte forme de sprijin școlar (manuale, transport școlar, facilități plătite de comunitate);
- investiții ale angajatorului: cursuri și alte forme de dezvoltare a resurselor umane, instruire la locul de muncă.

Toate aceste investiții se compun; individul posedă astfel un stoc de capital uman care are anumite atri-bute de piață: cunoaștere, capacitate, deprinderi de muncă, alte competențe –interpersonale, sociale.

Una dintre cele mai importante motivații ale indivizilor de a investi în educație este legată, deci, de acu-mularea unui stoc de capital uman – materializat în cunoștințe și competențe, care conduc, ca tendință, la o sporire a productivității și, implicit, a câștigurilor potențiale pe care individul speră să le obțină – exprimate atât în termeni monetari, cât și non-monetari.

K.Murphy, R.Tamura, N.Tomes sau J.Mincer sunt doar câțiva dintre cei care au reușit să demonstreze cu dovezi empirice că la diferențierea veniturilor indivizilor stă, în mare măsură, gradul de calificare și complexi-tatea studiilor. Ei au adus dovezi concrete că eforturile ocazionate de saltul educațional (primar, gimnazial, liceal, universitar) primesc recompense sporite pe măsura extinderii perioadei de formare și calificare.

Datele statistice confirmă superioritatea veniturilor deținătorilor de diplome universitare prin comparație cu posesorii celorlalte grade de calificare. Chiar concluziile furnizate de analize pe economia Republicii Moldova demonstrează că între nivelul studiilor și mărimea veniturilor există o relație pozitivă, după cum aceleași cifre denotă, fără dubii, că între gradul de ocupare a forței de muncă și durata educației (adică, mărimea investițiilor în capitalul uman) se manifestă același tip de relație.

Analiza pieței muncii din Republica Moldova demonstrează că cei mai afectați de șomaj sunt persoanele cu educație modestă, în timp ce persoanele cu studii universitare suferă în mai mică măsură de pe urma acestui fenomen. O asemenea constatare ne aduce la una dintre concluziile lui Becker, conform căreia diferențierea veniturilor funcție de investiția în educație se manifestă indiferent de gradul de dezvoltare a sistemelor eco-nomice luate în calcul. Ea poate fi susținută de o remarcă a lui Samuelson, care explică rata ridicată a șoma-jului printre tinerii de culoare din Statele Unite, prin calificările scăzute deținute de aceștia [Samuelson, 1990, p.342]. Statistica din Republica Moldova subliniază și faptul că mai mult de jumătate din posturile de conducere din societatea noastră sunt ocupate de persoane cu studii superioare, ponderea fiecărui grad de instruire diminuându-se pe măsura coborârii la nivel liceal, gimnazial ș.a.m.d.

### **Promovarea tinerilor de la studii la primul loc de muncă**

În toate domeniile de activitate, formarea și perfecționarea salariaților a devenit o cerință a perioadei în care trăim. Dacă în trecut tinerii care obțineau o profesie reușeau, în baza cunoștințelor acumulate în timpul școlii, să o exercite pe toată durata vieții, astăzi cunoștințele se primează foarte rapid. De aceea, obținerea succesului profesional, desfășurarea activității ca o carieră reușită se bazează pe cunoștințele acumulate pe tot parcursul vieții.

Trecerea de la studii la muncă este afectată de câțiva factori, inclusiv: dezechilibrul dintre cererea și oferta de forță de muncă, lipsa experienței de muncă a tinerilor absolvenți și posibilitatea migrării pentru o muncă necalificată, dar mai bine plătită peste hotare.

Problema încadrării tinerilor în câmpul muncii a devenit una actuală, motivul fiind că în ultimii ani s-a înregistrat o rată esențială a șomajului în rândul tinerilor din Republica Moldova.

Potrivit datelor statistice, în a. 2009 tinerii cu vârstă cuprinsă între 15 și 29 ani a constituit 20,7% din nu-mărul total al populației active, reprezentând segmentul social cel mai afectat de șomaj. Atractivitatea pieței locale de muncă este în scădere, fapt atestat de diminuarea ratei de activitate a populației cu vârstă de 15 ani și mai mult.

Șomajul în rândul tinerilor este mai ridicat decât în rândul adulților. Acest segment este unul defavorizat, deoarece tinerii suferă cel mai mult în relația cu piața muncii, fiind dezavantajați față de categoriile de vârstă adultă, atât prin faptul că, ani la rând, aceste din urmă segmente de populație au fost ținute în supraocupare, chiar dacă economia a fost și este în recesiune, cât și din cauza lipsei experienței în muncă – privită uneori ca o cerință obligatorie la angajarea într-un loc de muncă.

În Republica Moldova, situația absolvenților, atât de liceu, cât și de instituții de învățământ superior, este mai deplorabilă decât în alte state europene. Legătura dintre șomaj și nivelul de educație postsecundară este deosebit de puternică. Rata șomajului scade odată cu avansarea nivelului de studii. Însă, acest lucru nu-i avantajează prea mult pe tineri, majoritatea dintre ei trecând prin perioade deosebit de dificile după absolvirea instituțiilor de învățământ. Un absolvent poate avea cunoștințe teoretice bune, fără aplicabilitate practică. Acest lucru îl face, cel puțin la prima etapă, să-și găsească cu greutate un loc pe piața muncii. Deși organizațiile se orientează în special spre persoanele tinere, anume acestea întâmpină cele mai mari dificultăți la angajarea în câmpul muncii din cauza lipsei de experiență.

În altă ordine de idei, evoluția resurselor de muncă în Republica Moldova este determinată atât de fenomenele care au dus la creșterea ponderii populației cu vârsta de 60 de ani, de emigrarea unei părți din populația aptă de muncă în străinătate, cât și de faptul că pentru tineri meseriile și profesiile oferite de școlile profesionale și cele polivalente nu mai sunt atât de atractive. Totodată, dotarea tehnico-materială a acestor instituții este sub nivelul rigorilor minime de activitate, iar profilul specialităților și calificarea absolvenților nu corespunde cererii existente pe piața muncii.

Nivelul de instruire a populației ocupate tinere, determină, într-o măsură oarecare, și distribuția ei în funcție de domeniul de activitate. Pe de altă parte, și conjunctura cererii de muncă exercită o influență puternică asupra distribuției populației ocupate în funcție de nivelul de instruire și, prin urmare, contribuie esențial la motivarea sau demotivarea persoanelor tinere de a investi în capitalul lor uman. Structura populației ocupate tinere în funcție de domeniile de activitate arată că, tradițional, cea mai mare pondere o au cei ocupați în agricultură, ramură care condiționează un nivel relativ scăzut de instruire. Totodată, în ultimii ani se atestă o descreștere stabilă a ponderii celor ocupați în agricultură în timp pe fundalul creșterii ocupației în sfera serviciilor. Astfel, în 2009 populația cu vârsta de 15-29 ani ocupată în agricultură a constituit 52,5 mii persoane, sau 21,5% din totalul populației tinere ocupate; în industrie, numărul acestora constituia 33,8 mii persoane, sau 13,8%, în timp ce numărul persoanelor tinere ocupate în sfera serviciilor a fost de 53,7 mii, sau 22,5%. Comparativ cu ponderea populației totale ocupate în agricultură, care în 2008 constituia circa 33%, ponderea ocupării populației tinere în agricultură era mai mică. Alte domenii de activitate caracteristice pentru populația ocupată tânără sunt administrația publică, învățământul, sănătatea și asistența socială – 39,9 mii persoane, sau 16,7% din totalul tinerilor ocupați și industrie, ramură în care sunt ocupați 35 mii persoane, sau, respectiv, 14,7%.

În ceea ce privește distribuția populației tinere pe activități economice în funcție de mediu, în a. 2009 se observă că, dacă în mediul rural cea mai mare pondere o dețin tinerii ocupați în agricultură – 50,9 mii persoane, sau 44,8% din totalul tinerilor ocupați din mediul rural, în mediul urban cea mai răspândită activitate economică printre tineri este comerțul, activitatea hotelieră și restaurantele – 39 mii, sau 32% din totalul tinerilor ocupați din mediul urban. De asemenea, o rată relativ importantă o dețin tinerii ocupați în industrie, precum și în sectorul bugetar atât din mediul rural, cât și din mediul urban.

Consolidarea raporturilor de piață în economia țării, inclusiv pe piața muncii, precum și promovarea reformelor în agricultură, au determinat diversificarea statutului ocupațional al populației ocupate, inclusiv a populației tinere. O parte din salariații de altădată au devenit patroni, fermieri sau lucrători pe cont propriu. Analizând distribuția populației ocupate tinere în funcție de statutul ocupațional, se observă că cel mai răspândit statut ocupațional a rămas cel de salariat. În 2009 ponderea salariaților în totalul populației ocupate cu vârsta de 15-29 ani a constituit 74%. Alte 22% din totalul populației ocupate tinere constituiau lucrătorii pe cont propriu. Totodată, poate fi remarcat și numărul extrem de mic de patroni printre populația tânără, ceea ce este un fapt firesc. Or, tinerii, la începutul carierei lor profesionale, încă nu au experiența și capacitățile necesare de a conduce o întreprindere sau o afacere.

În analiza ocupării tineretului destul de relevantă este și distribuția tinerilor după forma de proprietate a unităților economice în care ei activează. Într-adevăr, reformele economice inițiate în anii '90 au determinat o schimbare esențială a structurii ocupaționale și în funcție de forma de proprietate. Se observă că în 2009, practic, în toate domeniile de activitate, cu excepția administrației publice, învățământului, ocrotirii sănătății

și asistenței sociale, majoritatea tinerilor ocupați au activat în întreprinderi private. Astfel, ponderea tinerilor ocupați în întreprinderile private constituia 75,6% din totalul populației ocupate tinere cu vârsta de 15-29 ani. Totodată, în agricultură acest nivel ajungea până la 96,9%, în industrie, respectiv, până la 78,3%, în comerț – până la 95,2% etc.

Ocuparea populației tinere ca parte componentă a ocupării din Republica Moldova, de asemenea, se caracterizează printr-un nivel înalt al ocupării informale. Astfel, în 2009 circa 89,5 mii, sau 37,5% din totalul populației tinere ocupate, practicau ocupații informale. De menționat că ocuparea informală a tineretului este destul de răspândită, în special, în mediul rural. Astfel, tinerii din mediul rural care practicau activități informale constituiau 59,9 mii persoane, sau 51,3% din totalul tinerilor ocupați în mediul rural, fapt ce poate fi explicat prin ponderea mare a lucrărilor agricole.

### **Posibilități de cooperare cu factorii de decizie**

Crearea și funcționarea unui sistem dezvoltat de orientare, pregătire și perfecționare profesională în domeniul valorificării resurselor umane sunt importante deja la prima etapă a învățământului, întrucât constituie o punte de legătură între învățământ, socializarea personalității și piața muncii, condiționând în mod direct adaptarea socială și profesională a personalității.

Participarea patronatelor, sindicatelor, agenților economici și a societății civile la elaborarea și punerea în aplicare a strategiilor și programelor de dezvoltare a resurselor umane și de pregătire profesională a șomerilor, la determinarea nivelului de pregătire profesională inițială va contribui la funcționarea eficientă a sistemului unic de orientare, pregătire și perfecționare profesională în domeniul valorificării resurselor umane.

Necesitatea în crearea unui sistem național unic, integral și deschis cuprinzând toate tipurile și nivelurile de orientare, pregătire și perfecționare profesională, capabil să asigure un cadru normativ adecvat și condiții organizatorice favorabile pentru valorificarea resurselor umane este absolut firească.

Sistemul va avea menirea să asigure formarea și utilizarea eficientă a potențialului creativ al personalității, să contribuie la creșterea profesionalismului, competenței și competitivității profesionale, la sporirea mobilității și flexibilității ei sociale și profesionale, la o mai bună protecție socială a populației pe piața muncii, la prevenirea șomajului în masă și la adaptarea diferitelor grupuri ale populației la piața muncii în schimbare continuă în noile condiții de dezvoltare social-economică a societății.

Trebuie de menționat că structurile executive nu dețin multe instrumente pentru crearea la modul direct a locurilor de muncă competitive în Moldova și stoparea emigrației. Și totuși, Guvernul în mod sigur ar putea ușura tranziția de la studii la muncă prin:

- Renunțarea la „practica de producție” deja depășită de timp și includerea în curriculum a stagiului obligatoriu pentru studenții școlilor și instituțiilor de învățământ superior care să fie considerată ca experiență de muncă. Acestea ar trebui să fie practici cu durata mai lungă, nu de șase săptămâni, după cum se practică la momentul actual, studenții având posibilitatea să treacă prin mai multe subdiviziuni ale întreprinderilor sau chiar mai multe întreprinderi, pentru a obține abilități practice necesare.

- Motivarea companiilor pentru crearea locurilor pentru stagiați, oferirea informației și instruirii necesare stagiilor, prin măsuri compensatorii pentru pozițiile respective deschise. Aceste resurse pot fi oferite pe bază de concurs în dependență de condițiile concrete propuse de întreprinderi stagiilor. Deoarece patronii pot avea multiple cerințe privind taxele pentru stagiul în dependență de activitatea și specialitățile solicitate de stagiați, poate fi dezvoltat un sistem specializat de finanțare a stagiilor, și anume:

- ✓ din contul mijloacelor Bugetului de Stat se achită o contribuție minimă acceptată de angajatori pentru toți studenții;
- ✓ instituțiile de învățământ achită o contribuție adițională pentru studenții cu rezultate mai bune, care astfel vor putea face stagiul în companii cu activități mai vaste;
- ✓ studenții, la dorință, pot contribui la finanțarea stagiilor în cazul în care doresc stagierea într-o anumită întreprindere.

În același timp, menționăm că dezvoltarea serviciilor de orientare profesională devine un imperativ al timpului. Cursurile de orientare profesională trebuie să fie obligatorii în ultimul an de școală. Acestea pot fi oferite fie de către personal didactic instruit în prealabil, fie de organizații neguvernamentale finanțate din resursele oferite de către donatori pentru acordarea suportului respectiv.

Se propune să fie asigurată coordonarea și cooperarea acțiunilor statului, partenerilor sociali, agenților economici, societății civile, ale tuturor celorlalți factori implicați în procesul complex de orientare, pregătire

și instruire profesională și care prestează servicii calificate în domeniu în conformitate cu legislația în vigoare și cu normele metodico-organizatorice acceptate.

Aceste acțiuni vor contribui la:

a) determinarea direcțiilor și priorităților de bază ale orientării, pregătirii și perfecționării profesionale a elevilor, tinerilor și adulților, la susținerea psihologică a păturilor vulnerabile ale populației, inclusiv a șomerilor, ținându-se cont de schimbările continue pe piața muncii;

b) stabilirea scopurilor și sarcinilor de bază ale sistemelor și programelor de informare, susținere psihologică, orientare profesională, pregătire și instruire profesională a tinerilor și adulților, precum și ale unor programe de asistență specială în domeniile vizate, destinate persoanelor cu handicap fizic și mintal, precum și categoriilor de populație defavorizate din punct de vedere social și al studiilor: persoane care, din diferite motive, au abandonat școala, absolvenți ai școlilor-internat și ai instituțiilor de învățământ auxiliar, copii orfani și copii rămași fără tutelă, persoane eliberate din instituțiile de reabilitare socială, persoane care au suferit în urma traficului de ființe umane, locuitori din mediul rural etc.;

c) elaborarea indicilor de evaluare și monitorizare a acțiunilor de orientare, pregătire și instruire profesională, determinarea perspectivelor dezvoltării și durabilității acțiunilor respective;

d) reglementarea formării profesionale continue a lucrătorilor, ceea ce le-ar permite să se adapteze la procesul de modernizare a tehnicii și tehnologiilor de producție, la schimbările condițiilor de muncă, ar favoriza promovarea lor socială prin asigurarea accesului la diverse niveluri de cultură și calificare profesională.

Principiile de bază ale orientării, pregătirii și perfecționării profesionale a resurselor umane sunt: caracterul științific; umanismul; obiectivitatea; caracterul activ, benevol și motivat al acțiunilor; profesionalismul; axarea pe personalitate; accesibilitate; echitate socială; continuitate; transparență.

Aceste principii de bază trebuie aplicate la toate nivelurile sistemului de orientare, pregătire și perfecționare profesională în toate domeniile vieții economice, sociale și culturale.

Orientarea profesională trebuie să contribuie la diminuarea necorespunderii dintre cerere și ofertă pe piața forței de muncă, la creșterea motivației cetățenilor de toate vârstele pentru a învăța și a se încadra în câmpul muncii. În acest scop, urmează să fie elaborate și puse în aplicare programe și activități speciale de informare, susținere psihologică, orientare, pregătire și perfecționare profesională a cetățenilor în corespundere cu particularitățile individuale ale personalității, cu necesitățile pieței muncii și cu schimbările social-economice continue, precum și măsuri de susținere a agenților economici pentru participarea lor la realizarea programelor respective.

În aceste programe urmează să se țină cont de necesitățile, posibilitățile și problematica utilizării forței de muncă la toate etapele de perfecționare în scopul promovării unei politici constructive privind dezvoltarea resurselor umane.

### **Investiția în capitalul uman – o prioritate pentru organizație**

În continuare ne vom referi la necesitatea investițiilor în capitalul uman și asupra procesului de dezvoltare a personalului prin: pregătirea și perfecționarea profesională a resurselor umane în cadrul organizației.

Resursele umane sunt unice în ceea ce privește potențialul lor de creștere și dezvoltare, precum și capacitatea lor de a-și cunoaște și învinge propriile limite, pentru a face față noilor provocări sau exigențelor actuale și de perspectivă.

Pregătirea profesională este un proces de instruire, pe parcursul căruia participanții dobândesc cunoștințe teoretice și practice necesare desfășurării activității lor prezente. Dezvoltarea profesională este un proces ce include cunoștințele utile, în raport nu doar cu poziția actuală, ci și cu cea viitoare.

În activitatea zilnică, persoanele care sunt pregătite profesional, indiferent de funcția pe care o îndeplinesc, sunt solicitate și recompensate corespunzător. Pregătirea profesională nu se măsoară prin numărul diplomelor de absolvire sau al atestatelor obținute, deși acestea au valoarea lor. Evaluarea este mult mai dificilă, pentru că pregătirea se obține pe căi diferite, fiind influențată de o serie de factori. Pregătirea profesională este asigurată de totalitatea acțiunilor de instruire în vederea exercitării, în mod cât mai efektiv, a profesiei.

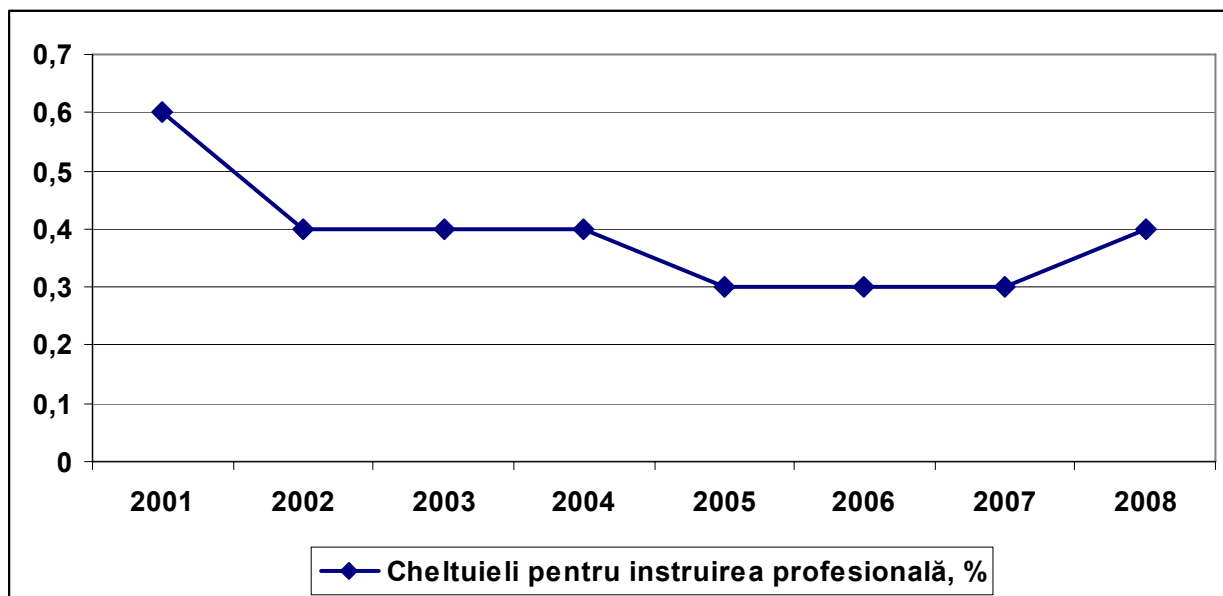
În baza datelor statistice, situația privind pregătirea profesională la nivel macroeconomic în condițiile Republicii Moldova se prezintă după cum urmează.

Analizând structura costului forței de muncă la nivel național, este important să facem unele precizări: cuantumul cheltuielilor indirecte pentru forța de muncă (cum ar fi cheltuielile pentru instruirea profesională)

rămâne practic constant în structura de cost al forței de muncă, ceea ce induce ideea că acestea nu-și ating scopul propus, deci, nu motivează personalul angajat.

### Evoluția cheltuielilor pentru instruirea profesională în perioada 2001 – 2008

% din total cheltuieli pentru forța de muncă



Sursă: BNS, Costul forței de muncă.

Cheltuielile pentru instruirea profesională analizate în perioada 2001-2008 prin prisma elementelor costului forței de muncă la nivel național (media anuală – 0,4% ) nu ne oferă o informație relevantă pentru o analiză la nivel de unitate economică.

Or, cota cheltuielilor pentru instruirea profesională, prevăzută de legislație (Codul Muncii, Titlul VIII „Formarea profesională”, art.213), în realitate este de cinci ori mai mică și trebuie să reprezinte nu mai puțin de 2 la sută din fondul de remunerare a muncii.

Trebuie să precizăm că tot mai multe opinii ale angajatorilor, exprimate în unele studii, cum ar fi „Relațiile de muncă în Republica Moldova din perspectiva companiilor”, organizat de Global Compact Network Moldova, atestă insuficiența pregătirii profesionale.

Potrivit studiului menționat, peste 50% din cei chestionați au menționat că instruirea profesională nu reprezintă o prioritate pentru companie sau că, pentru a reduce cheltuielile pentru instruirea profesională, companiile practică metode de instruire doar la locul de muncă.

În altă ordine de idei, este de menționat că pentru pregătirea profesională Legea învățământului (art.21 pct.6) prevede transferul în Bugetul de Stat a cel puțin 2% din fondul de remunerare a muncii pentru formarea unui Fond special.

În realitate, însă, nu există un mecanism prin care s-ar fi creat acest fond, iar agenții economici apelează tot mai des la diferite centre de instruire continuă, care nu întotdeauna sunt în măsură să le propună programe de instruire adecvate cerințelor profesionale.

Din practica occidentală: spre exemplu, în SUA nu există nici o reglementare care să oblige explicit firmele să aloce fonduri pentru pregătirea salariaților, fie ei muncitori sau manageri. Totuși, companiile mari și medii și-au constituit în timp diverse centre proprii de calificare și perfecționare a propriilor salariați; astfel, companiile alocă resurse financiare importante din buget pentru pregătirea profesională a salariaților. Spre exemplu, marile corporații americane alocă fonduri destul de consistente pentru pregătirea ambelor categorii de salariați – muncitori și manageri – pregătirea urmând a se face atât în interiorul companiilor, cât și în afara lor. De exemplu, o serie de companii și-au constituit propriile centre de training sau universități pentru pregătirea salariaților; acestea alocă anual sume importante, prin care sprijină instruirea continuă pentru diferite categorii de salariați.

Pregătirea sau instruirea profesională este un proces de învățare, prin care oamenii își însușesc deprinderi și cunoștințe noi care îi ajută la îndeplinirea sarcinilor lor de muncă. Pregătirea are atât implicații actuale, cât și viitoare pentru succesul organizației. O problemă importantă este perfecționarea personalului actual, ale cărui cunoștințe și abilități au devenit învechite sau depășite. Pregătirea eficientă este o investiție în resursele umane ale organizației, cu efecte pe termen scurt și pe termen lung. Pregătirea profesională poate contribui la creșterea productivității muncii, la îmbunătățirea calității produselor și la diminuarea erorilor, la satisfacție în muncă și la reducerea fluctuației personalului.

Deoarece procesele de învățare servesc o varietate de obiective organizaționale, pregătirea personalului poate fi privită într-un sens mai restrâns sau limitat și într-un sens mai larg. În sens limitat, pregătirea asigură angajaților cunoștințe și deprinderi specifice necesare îndeplinirii funcțiilor lor actuale. Se face distincție între pregătire (training) și dezvoltare (development), aceasta având o accepțiune mai largă în sensul obținerii de către individ a unor cunoștințe și deprinderi noi, folositoare atât pentru actuala funcție, cât și pentru funcțiile viitoare.

Reușita oricărei pregătiri profesionale poate fi măsurată prin volumul și nivelul de cunoștințe și deprinderi însușite și care se aplică în exercitarea funcției.

Capitalul uman – în accepția sa cea mai completă – este principala sursă a creșterii și dezvoltării durabile. În condițiile evoluției societății spre societatea informațională, el este factor accelerator și generator al schimbării, al adaptării și al anticipării; este sursa asigurării securității economice și, respectiv, a celei sociale, coagulant al coeziunii și solidarității sociale, factor de limitare a fragmentării sociale etc., în condițiile unei economii cât mai integrate și mai competitive.

În altă ordine de idei, ocuparea și reversul său, șomajul, sunt deopotrivă probleme globale și naționale. Într-un anumit sens și în proporții considerabile, în ultimele două decenii reducerea volumului și precizarea ocupării, cronicizarea șomajului de lungă durată și, respectiv, a celui de excludere se integrează în setul de provocări ale globalizării și internaționalizării economiilor, ale exacerbarii concurenței. Tendința spre globalizare este ireversibilă, cuprinzând rând pe rând, în formule diverse, toate țările. Dar, gradul de integrare a diverselor piețe este diferit. În timp ce piețele financiare și cele comerciale sunt – datorită caracteristicilor și tehnicilor informaționale – avansate, reformarea pieței muncii, terenul pe care se „exprimă” cel mai bine (non)comparabilitatea dintre economic și social, dintre eficiență și echitate socială, sunt rămase în urmă. Ajustările sociale pe piețele muncii, în virtutea caracteristicilor proprii ale acestora și a specialității mecanismelor sale de reglare, se realizează cu un decalaj de timp apreciabil, cu imperfecțiuni, dificultăți și costuri incomparabil mai însemnate decât pe celelalte piețe. Ca orice proces economic, globalizarea și informatizarea implică costuri mari, dificil de estimat.

Tranziția unei țări va fi apreciată prin prisma răspunsului dacă oamenii trăiesc mai bine astăzi decât înainte. Echitatea – modul în care se împart avantajele și greutățile – este importantă. Dar, viața oamenilor în perioada de tranziție nu este doar o perioadă de echitate, productivitatea muncii, esențială pentru creșterea economică, depinde de cunoștințele, deprinderile, motivația și sănătatea oamenilor. În acest context, alegerea și aplicarea corectă a strategiilor aplicate pe piața muncii pot soluționa o serie de probleme, cum ar fi: lichidarea sărăciei extreme, menținerea capitalului uman și adaptarea acestuia la nevoile unei economii de piață care va sprijini dezvoltarea societății în ansamblu.

Pregătirea inițială și instruirea profesională continuă pe tot parcursul vieții active constituie un sistem organizat de servicii complexe de calificare, recalificare și perfecționare profesională, orientate spre asigurarea corespunderii competențelor profesionale și sociale ale salariaților cu cerințele pieței muncii în toate sectoarele economiei și în toate domeniile activității economice, la toate nivelurile de calificare și responsabilitate. Pregătirea și perfecționarea profesională au drept obiectiv principal formarea și utilizarea eficientă a forței de muncă competitive pe piața forței de muncă, integrarea profesională și socială a persoanelor cu vârsta aptă de muncă, care doresc să muncească și sunt disponibile de a fi încadrate în câmpul muncii în concordanță cu aspirațiile lor profesionale și cu necesitățile pieței muncii.

În acest scop, urmează a fi dezvoltate, perfecționate și armonizate sistemele de educație școlară și de pregătire profesională, astfel încât ele să corespundă necesităților adolescenților, tinerilor și adulților în obținerea și perfecționarea continuă a calificării profesionale, în sporirea competențelor profesionale și sociale, obținerea unei noi calificări, în dezvoltarea capacităților fiecărei persoane, precum și ocupării complete a forței de muncă.

Direcțiile de bază ale pregătirii și perfecționării profesionale sunt:

- a) elaborarea și perfecționarea cadrului normativ și metodico-organizatoric privind instruirea și pregătirea profesională continuă a populației pe tot parcursul vieții active;
- b) asigurarea dezvoltării și perfecționării continue a unui sistem flexibil, integral și deschis cuprinzând toate formele de pregătire și instruire profesională (inițiere, calificare, recalificare, perfecționare și specializare) a tuturor categoriilor și grupurilor de populație;
- c) acordarea serviciilor de pregătire inițială și instruire profesională continuă pentru categoriile de populație defavorizate din punct de vedere social și economic (tineri, femei, invalizi, persoane eliberate din instituțiile de reabilitare socială, persoane de vârstă prepensionară, persoane care au abandonat școala, cadre militare trecute în rezervă, migrați etc.), în funcție de aptitudini și capacități;
- d) axarea metodelor de pregătire profesională pe tehnologii pedagogice și informaționale moderne.

Una dintre direcțiile de acțiune pentru asigurarea educației permanente și construirea societății educaționale este perfecționarea cadrului legislativ pentru educația permanentă și educația adulților.

Trebuie să menționăm că Codul Muncii conține prevederi cu referință la normele formării profesionale în cadrul întreprinderilor. Una dintre prevederile acestui document stipulează obligativitatea tuturor angajaților de a asigura accesul periodic al angajaților la formarea profesională.

Angajatorii au obligația să negocieze planurile de formare profesională cu reprezentanții salariaților.

Această măsură ne ajută la realizarea unor parteneriate strategice în formarea profesională.

Participarea actorilor/partenerilor multipli creează premisele unei viziuni strategice comune asupra formării profesionale înțeleasă ca investiție în dezvoltarea profesională și durabilă a angajaților.

### Concluzii

Într-o lume globalizată, printre factorii care conduc la competitivitate sunt: *cunoașterea, inovarea și calificarea*. O forță de muncă înalt calificată contribuie la reducerea costurilor implementării noilor tehnologii și, în același timp, îi sprijină pe cei mai puțin instruiți să poată utiliza noile tehnologii. În acest sens, cunoștințele devin elementul central al strategiei de creștere a calității muncii. Puterea de pătrundere a cunoașterii este esențială în vederea stimulării utilizării tehnologiilor noi, prevenirii segmentării pieței muncii în funcție de diferențele dintre gradul de instruire angajaților.

### Referințe:

1. Mihuț I., Pop M. Consumatorul și managementul ofertei. - Cluj-Napoca: Dacia, 1996, p.25.
2. Rusu C., Voicu M. Managementul resurselor umane în asigurarea calității. - București: Editura Economică, 2001, p.30.

### Bibliografie:

1. APO, Quality of Work Life in Japan, Monograph Series 10, 1991
2. Bastelaer A. van and Hussmanns R. Measurement of the Quality of Employment, paper presented at a joint Eurostat and ILO Seminar in Geneva, May 2000.
3. Gary S.Becker. Capitalul uman. O analiză teoretică și empirică cu referire specială la educație. - București: All, 1997.
4. Ricardo D. Despre principiile economiei politice și impunerii. Vol. I,II. - București: Editura Academiei, 1962.
5. Sehnbruch K. From the Quantity of Employment to the Quality of Employment: An Application of Amartya Sen's Capability Approach to the Chilean Labor Market: PhD Thesis. - Cambridge University, 2003.
6. Anuarul Statistic al Republicii Moldova, 2001- 2008.
7. Studiul „Relațiile de muncă în Republica Moldova din perspectiva companiilor”, organizat de Global Compact Network Moldova,

### Surse Internet:

1. [http://siteresources.worldbank.org/INTRANETTRADE/Resources/Internal-Training/Zakir\\_Hossain\\_Paper.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTRANETTRADE/Resources/Internal-Training/Zakir_Hossain_Paper.pdf).
2. <http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/printproduct/>

Prezentat la 01.02.2010