

Managementul resurselor umane

Resursele umane sunt un element necesar desfășurării oricărui tip de activitate, prezent în toate companiile. Asigurarea unui personal competent și motivat în condițiile unor costuri cât mai reduse este un ideal urmărit de toate companiile. În condițiile unei dinamici ridicate a pieței, asigurarea stabilității personalului este un alt obiectiv important. A înțelege și a-și asuma importanța personalului în atingerea obiectivelor companiei, înseamnă a avea în vedere câteva aspecte legate de propriul personal: competența, eficiența, motivarea și stabilitatea. Planul care trebuie realizat de o companie pentru a-și asigura un personal cu atributele enumerate mai sus trebuie să conțină următorii pași:

Pasul 1: Definirea necesarului de resurse umane

Se urmărește identificarea și definirea structurii organizatorice a companiei (Organigrama, ROF). În această analiză se pleacă de la activitățile companiei și obiectivele propuse, având ca și constrângere bugetul fixat.

Pasul 2: Definirea și reglementarea sarcinilor, responsabilităților și autorităților (Fișa postului),

Fiecărei poziții din cadrul companiei i se desemnează sarcinile, responsabilitățile și autoritățile. Se specifică astfel, un cadru clar de activitate a personalului, a elementelor necesare realizării controlului și evaluării personalului respectiv.

Pasul 3: Reglementări interne de funcționare (ROI)

Definirea modului de inter-relaționare dintre departamente, a personalului în cadrul unui departament și respectiv relația cu structurile exterioare companiei (administrative, alte companii ca parteneri, furnizori sau clienți).

Pasul 4: Determinarea competențelor personalului

Se face plecând de la necesarul de personal și specificul activității fiecărei poziții. Se definesc condițiile de școlarizare și pregătire profesională precum și cele ale experienței profesionale cerute.

Pasul 5: Selecție de personal

Definirea corectă a competențelor este elementul cheie în procesul de selecție al personalului, permițând identificarea persoanelor care se potrivesc cu cerințele specificate, astfel încât gradul de pregătire și experiența să permită integrarea personalului selectat cât mai rapid în activitatea specifică companiei.

Pasul 6: Identificarea modalităților de pregătire, instruire și calificare a personalului

În cazul în care personalul selectat nu îndeplinește toate condițiile cerute sau în cazul restructurării sau extinderii activității, personalul existent trebuie reorientat. Se identifică măsurile necesare pentru pregătirea și instruirea personalului în vederea atingerii nivelului

de cerințe impuse de postul respectiv: cursuri, perioade de training și pregătire, precum și perioada necesară acumulării experienței profesionale cerute.

Pasul 7: Team building si modalități de motivare a personalului

Eficiența obținută de o echipă în care fiecare membru își cunoaște și își asumă responsabilitățile este mult mai ridicată decât o echipă având același personal în care nu sunt stabilite sau cunoscute sarcinile, competențele, posibilitățile și nivelul de pregătire al fiecărui membru al echipei. Rezultatele în cel de-al doilea caz vor fi mereu sub așteptări, cu costuri ridicate, de cele mai multe ori nejustificate. Formarea unei echipe eficiente, plecând de la un grup de persoane având competențe, obiective și sarcini diferite devine astfel esențial și indispensabil. Motivarea personalului este un alt element important în vederea suprapunerii obiectivelor personalului cu obiectivele companiei. Motivarea pozitivă sau negativă a personalului diferă prin natura măsurilor luate. O motivare negativă duce la instabilitate, la generarea unei atmosfere tensionate, la scăderea eficienței, iar în cel mai rău caz, la pierderea personalului cu toate implicațiile ce decurg din aceasta. Politica de motivare trebuie fixată în acord cu posibilitățile, interesele și obiectivele companiei.

Realizarea planului descris anterior oferă o vedere de ansamblu asupra managementului resurselor umane în cadrul unei companii, iar suplimentar, posibilitatea identificării măsurilor care trebuie luate în condiții diferite de cele normale (analiza de risc), atunci când se dorește restructurarea sau extinderea activității companiei sau pentru eficientizarea activității, a obținerii unor rezultate superioare cu costuri mult reduse.

În cadrul managementului resurselor umane oferim următorul pachet de servicii și consultanță:

- identificarea și definirea structurii organizatorice a companiei (Organigrama, ROF)
- definirea și reglementarea sarcinilor, responsabilităților și autorităților în companie (Fișa posturilor)
- reglementări interne de funcționare (ROI)
- determinarea necesarului de personal și a competențelor
- selecție de personal
- identificare modalităților de pregătire, instruire și calificare a personalului
- team building și modalități de motivare a personalului

Alături de aceste servicii în domeniul resurselor umane mai oferim:

- întocmirea contractelor individuale și colective de muncă
- servicii de evidența personalului
- reprezentarea companiei în fața autorităților din domeniul resurselor umane
- reprezentare în fața angajaților în cazul conflictelor de muncă
- consultanță juridică pe probleme de resurse umane