

CRITERII DE EVALUARE A MANAGEMENTULUI RESURSE UMANE

Daniela NEGUȚA

Universitatea Tehnică a Moldovei, Facultatea Inginerie Economică și Business, Departamentul Economie și Management, grupa academică BA-211, or. Chișinău, Republica Moldova

Autorul corespondent: NEGUȚA Daniela, daniela.topciu@em.utm.md

Îndrumătorul/coordonatorul științific **Ala OBERȘT**, conf. univ., dr., UTM

Rezumat. *Un proces esențial în managementul resurselor umane este evaluarea performanței angajaților, care are scopul de a promova și de a recunoaște munca superioară. Aceasta se bazează pe comportamentul angajaților, evaluarea performanței și calitatea muncii. Metodele de evaluare pot fi subiective sau obiective, cu avantaje și dezavantaje. Metodele obiective folosesc standarde clare, cum ar fi teste de cunoștințe și evaluări ale performanței angajaților. Cu toate acestea, metodele subiective se bazează pe părerile și judecățile exprimate de membrii organizației influenți. Înainte de a începe procesul de evaluare, este esențial să stabiliți clar obiectivele evaluării. Acest lucru este făcut pentru a se asigura că modalitățile și tehnicile utilizate sunt în concordanță cu aceste obiective.*

Cuvinte cheie: *Criterii de evaluare, managementul resurselor umane, performanță angajați, metode de evaluare, calitate muncii, comportament angajați.*

Introducere

Pentru ca orice companie să funcționeze bine, managementul resurselor umane este esențial. Gestionarea eficientă a resurselor umane devine tot mai importantă pentru succesul și stabilitatea unei organizații într-o lume caracterizată de schimbări rapide și competiție acerbă. În aceste condiții, evaluarea și îmbunătățirea managementului resurselor umane sunt priorități esențiale pentru companii, deoarece le permite să-și atingă obiectivele strategice și să se adapteze la mediul de afaceri în continuă schimbare.

Conceptul de evaluare a managementului resurselor umane devine tot mai popular și recunoscut la nivel global, deoarece este considerat un instrument esențial pentru a maximiza performanța unei organizații. Pentru a evalua cu succes managementul resurselor umane, este necesar să se examineze cu atenție toate elementele legate de angajare, selecție, formare, motivare și retenție a angajaților.

Un element esențial al managementului resurselor umane este evaluarea performanței angajaților. Această practică este comună și este esențială pentru succesul organizațiilor din diverse domenii. Această evaluare nu numai că oferă angajaților o modalitate de a-și înțelege mai bine sarcinile și performanța, ci și oferă organizațiilor informațiile necesare pentru a lua decizii importante cu privire la managementul personalului. Acest proces permite organizațiilor să ia decizii importante, cum ar fi recrutarea și selecția, promovarea, repartizarea posturilor și stabilirea salariilor. Evaluarea performanței este, de asemenea, esențială pentru determinarea cerințelor de formare și perfecționare profesională și a eficienței programelor de dezvoltare a personalului.

Acest articol analizează diferite abordări de evaluare a performanței angajaților, subliniind rolul lor în contextul organizațional și grupându-le în funcție de obiectivele stabilite. În plus, se examinează elemente vitale, cum ar fi standardele utilizate pentru evaluarea performanței, stabilirea evaluatorilor și procesul de planificare a dezvoltării ulterioare a personalului evaluat.

Tehnici de evaluare și modul lor de clasificare

Evaluarea performanțelor este benefică atât pentru angajați, oferindu-le o perspectivă asupra modului în care își îndeplinesc responsabilitățile, cât și pentru organizații în care activează. În cadrul organizațiilor, rezultatele evaluării sunt folosite pentru a fundamenta decizii referitoare la personal, cum ar fi angajarea sau concedierea, stabilirea nivelului salarial, promovarea și repartizarea pe posturi adecvate. De asemenea, evaluările sunt utilizate pentru a identifica nevoile de formare sau perfecționare profesională, în special atunci când performanța angajaților este considerată sub nivelul optim. În plus, evaluările sunt utile pentru a evalua eficacitatea unui program de formare sau perfecționare, atât înainte cât și după implementarea acestuia [1].

Metodele utilizate pentru evaluarea angajaților sunt adaptate în funcție de obiectivele stabilite, însă se concentrează în principal pe trei aspecte esențiale:

- Evaluarea calității muncii se axează pe analiza nivelului de precizie și pe identificarea eventualelor defecte sau erori în produsele finale sau în rezultatele activităților desfășurate de către angajați. Această evaluare permite identificarea punctelor forte și a potențialelor nevoi de îmbunătățire în ceea ce privește performanța profesională.
- Datele personale despre angajați sunt adunate și analizate pentru a evalua comportamentul acestora în cadrul activității de muncă. Se urmărește modul în care angajații interacționează cu colegii, clienții sau alte părți interesate, precum și modul în care își gestionează sarcinile și responsabilitățile în mediul de lucru.
- Evaluările periodice sunt un aspect important al procesului de evaluare a performanței angajaților. Evaluările periodice pot fi folosite pentru a oferi feedback angajaților, pentru a stabili obiective noi sau pentru a lua decizii referitoare la promovare, instruire sau alte aspecte legate de managementul resurselor umane.

Metodele de evaluare pot fi clasificate în subiective și obiective, în conformitate cu un sistem de categorizare prestabilit [1].

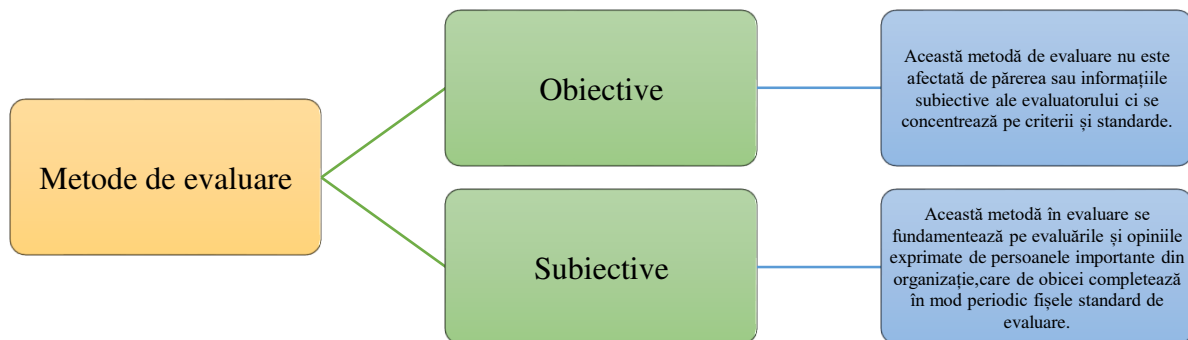


Fig. 1. Metodele de evaluare a performanțelor

Sursa: Elaborată de autor în baza [1].

Evaluarea performanței prin intermediul discuțiilor oferă instrumentele necesare pentru a evalua cele cinci aspecte esențiale ale managementului performanței [2]:

- **Măsurarea** - implică compararea rezultatelor obținute cu obiectivele și standardele stabilite, asigurându-se că acestea sunt conforme.
- **Informarea** - presupune furnizarea angajaților a feedback-ului cu privire la performanța lor.
- **Încurajarea pozitivă** - constă în recunoașterea rezultatelor bune și încurajarea unei abordări constructive în critică pentru îmbunătățirea performanței viitoare.

- **Schimbul de idei** - implică discuții libere și sincere despre rezultatele obținute și planurile pentru viitor, inclusiv solicitarea opiniei angajaților cu privire la munca lor și la modul în care sunt coordonați.
- **Coordonarea planului de acțiuni** - implică stabilirea și implementarea acțiunilor care vor fi efectuate de angajați în mod independent sau sub îndrumarea managerilor, pe baza evaluării și a discuțiilor anterioare. Controlul performanței și dezvoltarea trebuie să fie o conversație orientată către coordonarea acțiunilor viitoare, folosind performanța anterioară ca bază pentru planificarea îmbunătățirilor.

Procesul de evaluare a performanțelor

Rezultatele evaluării sunt examinate pentru a determina performanța și progresul subordonaților, oferind o bază pentru elaborarea planurilor de viitor. Importanța procesului de evaluare și a criteriilor utilizate în evaluare este evidentă, iar rolul personalului responsabil de acest proces și de comunicarea rezultatelor pentru corectarea performanței este crucial. Analiza postului joacă un rol esențial în stabilirea standardelor eficiente și viabile, iar examinarea rolurilor și responsabilităților asociate cu acestea este necesară pentru alinierea lor cu obiectivele organizației. Evaluarea performanței, bazată pe o varietate de criterii, scoate în evidență potențialul angajaților, cum ar fi calitatea și cantitatea muncii, adaptarea la cerințele postului, motivația și cooperarea, printre altele [3].

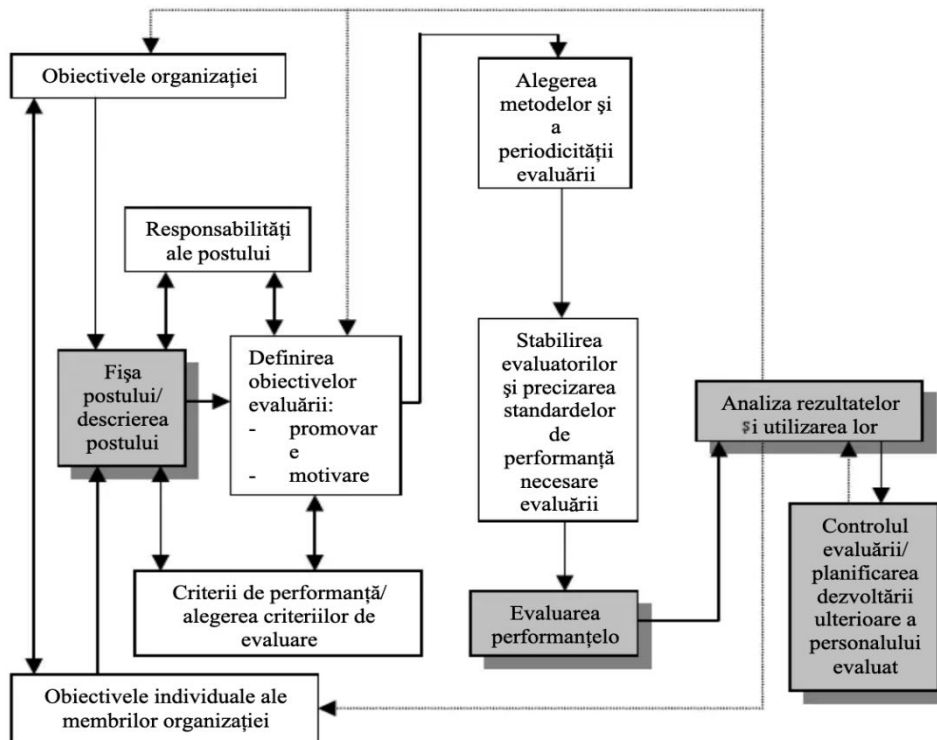


Fig. 2. Cele mai importante etape ale procesului de evaluare a performanței

Sursa: extras din [3].

Evaluarea performanței este o practică managerială comună în diverse țări și este utilizată în aproape toate tipurile de organizații. Studiile arată că peste 90% din organizațiile mari și mici au programe formale de evaluare a performanței, iar aproximativ jumătate dintre acestea au programe specializate pentru evaluarea diferitelor categorii de personal.

De-a lungul perioadei recente, activitățile desfășurate în cadrul managementului resurselor umane în organizațiile din Republica Moldova au suferit modificări semnificative. În trecut, aceste activități erau predominant orientate către aspecte normative și juridice. Odată cu apariția unei economii competitive și intrarea pe piața locală a unor companii străine, care au adus cu ele noi

strategii, politici și proceduri de personal, s-a observat o transformare a abordării în ceea ce privește managementul resurselor umane [4].

Astfel, focusul activităților din domeniul resurselor umane s-a mutat sau este în proces de mutare de la aspectele tradiționale legate de aspecte normative și administrative, cum ar fi asigurarea conformității legale și metodele de gestionare a personalului, către o abordare mai strategică și orientată către managementul efectiv al resurselor umane.

În prezent, în Republica Moldova există o lipsă de specialiști în domeniul managementului resurselor umane, atât din punct de vedere cantitativ, cât și calitativ. Această deficiență în ceea ce privește numărul de specialiști este determinată în principal de numărul redus de tineri instruiți în acest domeniu în cadrul instituțiilor de învățământ superior. În contextul schimbărilor economice și a cerințelor impuse de evoluția pieței muncii, programele de formare profesională a specialiștilor în domeniul resurselor umane au suferit ajustări semnificative [4].

În trecut, în perioada economiei centralizate, accentul în pregătirea specialiștilor se punea mai mult pe aspectele tehnico-organizatorice ale muncii. Cu trecerea la economia de piață și la un mediu concurențial, activitățile și cerințele din domeniul managementului resurselor umane s-au schimbat radical.

Concluzii

În cele din urmă, este evident că domeniul managementului resurselor umane din Republica Moldova a suferit o schimbare semnificativă în ultimii ani. Acest lucru s-a bazat pe o abordare mai strategică care se concentrează pe gestionarea eficientă a resurselor umane în organizații. Această schimbare este în mare parte cauzată de elemente care vin din exterior, cum ar fi intrarea companiilor străine și schimbările din mediul economic și social.

Cu toate acestea, Republica Moldova se confruntă încă cu numeroase probleme în domeniul resurselor umane, în special din cauza lipsei de profesioniști calificați în acest domeniu. Un deficit atât cantitativ, cât și calitativ de profesioniști în managementul resurselor umane poate avea un impact negativ asupra capacității unei organizații de a-și atinge obiectivele și de a se adapta schimbărilor din mediul de afaceri.

Prin urmare, pentru a asigura pregătirea adecvată a viitorului personal calificat, este esențial ca atât guvernele publice, cât și companiile private să acorde mai multă atenție sistemului de învățământ în domeniul managementului resurselor umane. În plus, companiile ar trebui să-și adapteze și să-și îmbunătățească practicile de gestionare a resurselor umane pentru a rămâne competitive și pentru a maximiza potențialul de creștere și succes în mediul de afaceri în continuă schimbare.

Bibliografie:

- [1] LUCIAN, Andrieș. Tehnici și metode de evaluare a performanțelor. Evaluarea potențialului. Iași : lucrare de dizertație, 2003 [citat 07.03.2024]. Disponibil: https://www.academia.edu/15121896/Tehnici_și_metode_de_evaluare_a_performanțelor_Evaluarea_potențialului_2003
- [2] Management organizațional pentru organizațiile neguvernamentale, Programul Consolidarea Societății Civile, Manual 2012. 364 p
- [3] NOVAC, Carmen. Evaluarea performanței angajaților. București : Note de curs, 2004 [citat 06.03.2024]. Disponibil: https://www.academia.edu/5717074/Evaluarea_Performanței_Angajaților_Note_de_curs_2004
- [4] Bîrcă ,Alic. Redimensionarea managementului resurselor umane în contextul asocierii republicii moldova la Uniunea Europeană : tz.de doct în Economie și Management (în Resurse Umane). Chișinău, 2016. 318 p.