

Structuri și organizări ale Departamentului de RU

Dimensiunile departamentului de MRU sunt dependente de mărimea și complexitatea organizației. Pe măsură ce organizația se dezvoltă, activitățile de MRU se înmulțesc. În acest caz găsim adesea subdepartamente de RU la nivelul unor fabrici sau departamente mai mari din cadrul aceleiași organizații; în situația organizațiilor multinaționale vom avea replici ale departamentelor de RU în diferite țări unde își desfășoară activitatea organizația respectivă. Organizațiile mici pot să-și rezolve problemele de personal prin intermediul firmelor de consultanță.

În organigrama oricărei organizații, departamentul de RU are o poziție de subordonare nemijlocită numai față de conducerea ei. Directorul de RU este colaboratorul direct al directorului general executiv. O serie de lucrări din domeniul resurselor umane editate în țara noastră prezintă o serie de organigrame în care este precizat locul ocupat de Departamentul de RU în organizații (Lefter & Manolescu, 1995; Manolescu, 1998; Mathis, Nica & Rusu, 1997; Pitariu & Albu, 1996)

Discutând despre locul ocupat de MRU în conducerea generală a unei organizații, Lefter și Manolescu (1995) arată că, de fapt, MRU este preocupat de operaționalizarea obiectivelor organizației prin integrarea aspectelor sociale. În atribuțiile departamentului de RU stă motivarea angajaților și obținerea adeziunii lor față de obiectivele organizației, cât și recrutarea și formarea personalului în funcție de trebuințele organizației respective. Această optică nouă vine în sprijinul

ideii că în cadrul economic actual, la baza performanțelor organizaționale găsim ca factor prioritar strategia socială a organizației. Departamentul de RU devine în acest nou context un element cu valențe și implicații multiple atât pe planul intern al organizației, cât și pe cel extern acesteia. Numai privind lucrurile din această perspectivă vom putea aborda problematica delicată a politicilor de personal și a strategiilor de personal de pe poziții realiste.

Creșterea competiției internaționale și a interdependenței organizațiilor – proces cunoscut sub denumirea de **globalizare** – intensifică presiunile asupra managerilor de la toate nivelurile și a celorlalți angajați să devină mai inovativi, mai eficienți, mai orientați pe costuri și pe calitate (French, 1990). Managementul resurselor umane se confruntă în acest context cu diferite culturi organizaționale, diferite sisteme și stiluri manageriale etc. Chiar dacă va exista un departament central de RU, acesta va avea un pachet de sarcini generale noi care vor fi puse în aplicare în mod diferențiat, de la țară la țară. Este un lucru cunoscut că în prezent schimbarea în organizații este un fenomen cu o frecvență din ce în ce mai mare. Vor putea supraviețui numai organizațiile care se pot adapta continuu, globalizarea fiind o componentă a schimbării organizaționale (Greenberg, 1999).