

Tema: Etapele în evoluția funcțiunii de personal și definitivarea managementului resurselor umane

Pe parcursul timpului se pot individualiza patru etape în evoluția funcțiunii de personal :

1. faza liberală
2. faza psihosocială
3. etapa contractelor
4. etapa de integrare

Faza liberală (1885-1915) corespunde sistemului lui Taylor și se caracterizează printr-o abordare individualistă din punct de vedere economic, juridic și social .

Sub aspect economic: Muncitorul își închiriază forța sa de muncă pe care o oferă pe piața muncii și care este supusă legii cererii și ofertei ca orice marfă. Salariul diferă în raport cu intensitatea cererii de muncă din partea întreprinderii și a ofertei de lucru din partea lucrătorilor ajungându-se la un salariu de echilibru.

Din punct de vedere juridic se utilizează contractul de muncă individual, negociat între întreprindere și salariat. Deși, s-ar părea că este o egalitate juridică între cei doi parteneri, în realitate are loc o dublă inegalitate, respectiv una juridică (salariatul nu cunoaște în totalitate drepturile sale în comparație cu patronatul) și alta economică (dată de disproporțiile privind raporturile de forță dintre cei doi parteneri).

Pe plan social , lucrătorii sînt considerați ca avînd în mod exclusiv caracteristici fiziologice, iar motivațiile sînt de natură pur materială. Datorită acestor caracteristici, faza liberală a avut, ca esență a politicii de personal dintr-o întreprindere, determinarea modului de salarizare astfel încât salariul să fie cît mai stimulat.

Faza psihosocială (între cele 2 războaie mondiale) are ca scop elaborarea unor politici de personal prin care să se umanizeze munca , acordându-se un interes deosebit caracteristicilor psihologice ale indivizilor. Principalele procedee utilizate în faza psihosocială se referă la :

- constituirea grupelor de muncă astfel încât să existe o viață socială la întreprindere;

- studiul factorilor de ambianță, cum ar fi : temperatura, umiditatea, iluminatul, zgomotul
- determinarea ritmurilor de lucru și a regimului pauzelor ;
- adaptarea unui stil de conducere participativ caracterizat prin: consultarea lucrătorilor, creșterea autonomiei grupelor de lucru, aplicarea sistemului de sugestii(propunerile făcute de lucrători și utilizate de conducerea întreprinderii erau recompensate prin acordare de prime) .

Etapă contractelor pornește de la faptul că se poate ameliora climatul intern din întreprindere prin reducerea numărului de surse de conflict pe o anumită perioadă dată, ca urmare a angajamentelor din contractele colective semnate cu sindicatele.

În prezent, etapa contractelor cuprinde preocupări de la trei nivele :

- în întreprindere, prin semnarea convențiilor colective între unitate economică și sindicat;
- la nivel de ramură sau subramură economică prin semnarea unor convenții colective, privind ansamblul unităților economice, între sindicatele patronatului și ale lucrătorilor
- pe plan interprofesional, privind acorduri referitoare la: regimul de pensii, sistemul de pregătire, indemnizația de șomaj etc.

Etapă contractelor se deosebește de faza liberalismului tradițional prin:

- acordurile respective au un caracter temporar și nu definitiv;
- acordul stabilește un raport între cel care angajează și sindicat și nu contract direct cu un salariat izolat .

În etapa contractelor, politica de personal nu poate fi condusă în mod unilateral de către compartimentul de personal ci numai de către conducerea întreprinderii. Negocierea unor convenții durabile obligă întreprinderea să definească o politică socială pe termen mediu .

Etapă de integrare. Prin prisma MRU integrarea este definită ca fiind totalitatea procedeeleor, metodelor și tehnicilor prin care se urmărește apropierea sau coincidența intereselor individuale ale lucrătorilor cu obiectivele întreprinderii. Ca metode, tehnici și procedee de integrare ale salariaților în politica generală a întreprinderii sînt : conducerea prin obiective; acționariatul salariaților, sistemele de cointerесare a

lucrătorilor; cercurile de calitate; elaborarea unui proiect al întreprinderii; formarea și sistemul de promovare profesională etc.

Parcurgând aceste etape, funcțiunea de personal și-a îmbogățit conținutul și domeniul său de preocupări, înregistrându-se :

- o modificare a locului său în structura întreprinderii, devenind o funcțiune strategică legată nemijlocit de conducerea generală a unității;
- cerințe noi față de lucrătorii ce se ocupă cu activitățile specifice funcțiunii, competențe ridicate pe multiple planuri (pregătire superioară, cunoștințe de științe sociale, capacitate de negociere);
- schimbări în însăși denumirea funcției de conducere: șeful de personal este înlocuit de către un director al RU sau director al relațiilor sociale, denumiri ce reflectă varietatea crescută a atribuțiilor și preocupărilor din domeniul respectiv .

Pe baza acestor elemente s-a schimbat însăși concepția tradițională asupra personalului, de la personalul considerat ca o sursă de costuri ce trebuie minimizată, la personalul considerat ca o resursă a cărei utilizare trebuie optimizată .