

UDC: 331.1

**STRATEGY OF MOTIVATING THE HUMAN RESOURCES APPLIED IN THE
MANAGEMENT OF THE UNIT**

STRATEGIA MOTIVĂRII RESURSELOR UMANE ÎN MANAGEMENTUL UNITĂȚII

*SOHIR BAGDADI, Manager, PhD student,
Free International University of Moldova, Chisinau
ABU ARAR HAILA, Manager, PhD student,
Free International University of Moldova, Chisinau*

*SOHIR BAGDADI, Manager, doctorand,
Universitatea Liberă Internațională din Moldova, Chișinău
ABU ARAR HAILA, Manager, doctorand,
Universitatea Liberă Internațională din Moldova, Chișinău*

Annotation: Human resources management within the framework of the team's strategy is the determining factor in the effectiveness of the activity of this entity, as well as the impact on the state of the community. This is one of the most important factors of the economic and social progress of the nation. Human resources are called upon to help achieve the strategic objectives of the public body / organization by promoting and implementing effective human resource management within this framework. Human resources management is achieved by planning, coordinating, organizing, deploying, monitoring and evaluating the implementation of personnel procedures in the public and frequent structures with respect to: development and organization of functions / positions, providing employment, improvement and professional development of personnel, motivation and staff stimulation and ensuring decent, agreeable living and working conditions.

Adnotare: Managementul resurselor umane în cadrul unei strategii a unui colectiv reprezintă un factor, care determină eficiența și eficacitatea activităților respectivei autorități, dar și impactul la nivel de societate. Aceste condiții constituie un factor semnificativ în ascensiunea economică, politică și psihologică a națiunii. Resursele umane au misiunea de a favoriza scopul și sarcinile strategice ale conducerii unităților prin promovarea și implementarea unor politici manageriale eficiente vis-à-vis de personal în procesul organizațional. Managementul resurselor umane se realizează prin planificarea, coordonarea, organizarea, desfășurarea, monitorizarea și evaluarea realizării deciziilor luate vizând proiectarea și organizarea funcțiilor/posturilor; asigurarea numărului necesar de personal, dezvoltarea și perfecționarea profesională, motivarea și stimularea personalului, asigurarea condițiilor de trai și de muncă decente, agreabile.

Keywords: human resource management, personnel costs, investments in personnel, labor potential, human capital.

Cuvinte-cheie: managementul personalului, costuri cu personal, investiții în personal, potențialul forței de muncă, capital uman.

Introducere

În condițiile contemporane, pentru a menține securitatea economică națională, statul trebuie să răspundă rapid la toate amenințările externe și interne posibile. Pentru Israel, în prezent, această problemă este extrem de relevantă dacă ne referim la post-criză recentă, care are drept consecință – sancțiuni îndreptate împotriva Israelului și a statelor politice agresive din regiune. Asigurarea securității naționale include segmentul atât de important precum securitatea economică a țării. De

securitatea economică depinde posibilitatea țării de a ocupa o poziție de lider pe scena politică regională și mondială. Securitatea economică este în raport dependent de sferele de activitate, ca: industria, agricultura, tehnologia, investițiile, alimentația, finanțele, resursele umane etc. Prin urmare, acesta este motivul pentru care nivelul securității economice este un indicator al dezvoltării cu succes al țării, a economiei sale și a tuturor indicatorilor strategici importanți. Cercetătorii au dezvoltat multe abordări teoretice, metodologice, juridice și organizaționale pentru a asigura securitatea economică ca fiind unul dintre tipurile de securitate națională. În studiile efectuate, pârghiile de influență asupra securității economice sunt diverse organe de stat, iar responsabilitățile sunt distribuite între ele în funcție de sfera lor de activitate.

Material și metodă

Scopul cercetării constă în investigarea strategiei și motivării resurselor umane în managementul diverselor structuri în vederea sporirii securității și eficienței activității.

Metodologia investigării cuprinde metoda comparației, metoda statistică, previziunii, inducției, deducției etc.

Rezultate și discuții

Generalizând cele investigate, concluzionăm că problema dezvoltării unui sistem eficient de asigurare a securității economice este una dintre cele mai semnificative pentru orice stat și, în special, pentru Israel. În condițiile moderne de dezvoltare economică, motivația personalului este un factor-cheie în dezvoltarea conducerii organizației, ca și executorii direcți unui anumit tip de muncă, adecvat personalul întreprinderii. Motivația în management este o abordare integrată a managementului personalului, scopul căreia constă în crearea de stimulente, iar finalul acestuia este performanța productivă a angajatului. În general, motivația poate fi reprezentată ca o combinație de stimulente pentru a crește capacitatea de muncă și activitatea personalului în exercitarea funcțiilor sale profesionale (Figura 1).

Din punctul de vedere al companiei, sistemul de motivare stabilește obiective care să corespundă nevoilor individuale ce conduc la un comportament, necesar pentru atingerea obiectivelor stabilite. Amenințările orientate împotriva securității naționale sunt fenomene, acțiuni și inacțiuni îndreptate împotriva existenței statului, a societății, a familiei și a individului, subminând fundațiile lor sau punând un pericol potențial pentru acestea. Astfel de amenințări pot apărea în interiorul țării (amenințări interne), cât și în afara țării (amenințări externe).

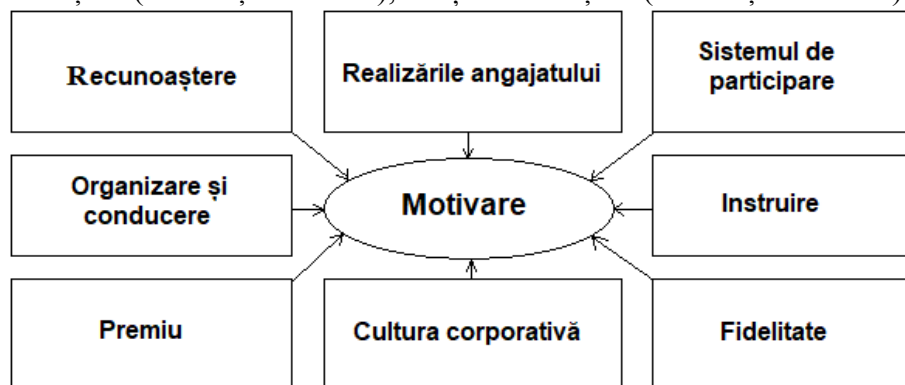


Figura 1. Factori de motivare a personalului [4]

Studiile, realizate de autor cu privire la motivarea personalului, au relevat trei factori motivanți majori:

- Dorința de a lucra într-o companie cunoscută, de succes și de prestigiu, adică de atractivitatea companiei ca brand.

- Lucrarea în sine funcționează ca o activitate interesantă și captivantă pentru manager, pe care o îndeplinește cu plăcere, ceea ce oferă oportunitatea de auto-realizare.
- Salarii și alte tipuri de stimulente materiale.

Acești factori pot fi numiți fundamentali în procesul de reglementare a relației în cadrul companiei. Scopul strategiilor motivaționale în afaceri este de a dezvolta o anumită abordare care vizează crearea și dezvoltarea politicii și procedurilor care asigură o productivitate sporită la îndeplinirea sarcinilor de către angajați (Figura 2). Până în prezent, pare oportună creșterea profesionalismului, mai presus de toate, a liderilor înșiși. Criza îi obligă pe toți, și în primul rând, pe directorii companiilor, să lucreze într-un mod nou, ceea ce va face posibilă supraviețuirea acestui timp [3]. O atenție deosebită ar trebui acordată șefului resursei principale, fără de care întreprinderea nu are ocazia să avanseze – la angajații săi. Cel mai acceptabil mod de impact asupra personalului este de a combina utilizarea calităților personale ale capului, cum ar fi carisma și diverse mijloace de comunicare, precum: Internet și e-newsletter, participarea la conferințe, întâlniri și diverse seminare. Doar în acest caz, personalul va simți grijă de conducere și va lucra cu toată dedicarea [2].

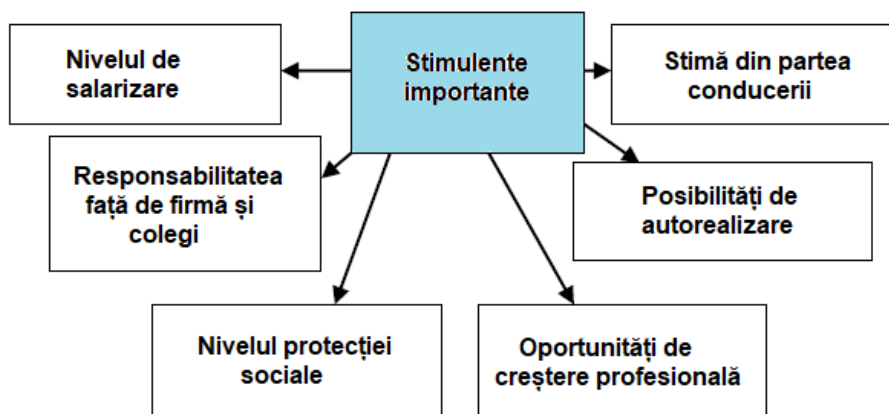


Figura 2. Factorii motivaționali de creștere a productivității muncii la întreprindere [4]

Deoarece fiecare persoană este personalitate, cu propriile calități, nevoi, psihotip, factorii motivaționali accentuează că fiecare persoană este individuală, dar și motivația companiei ar trebui să fie maleabilă, stabilă, concentrată pe dorințele și opiniile angajaților, deoarece pentru cineva este un stimul, cum ar fi perspectivele de carieră, iar pentru alții – o creștere salarială (Figura 3).

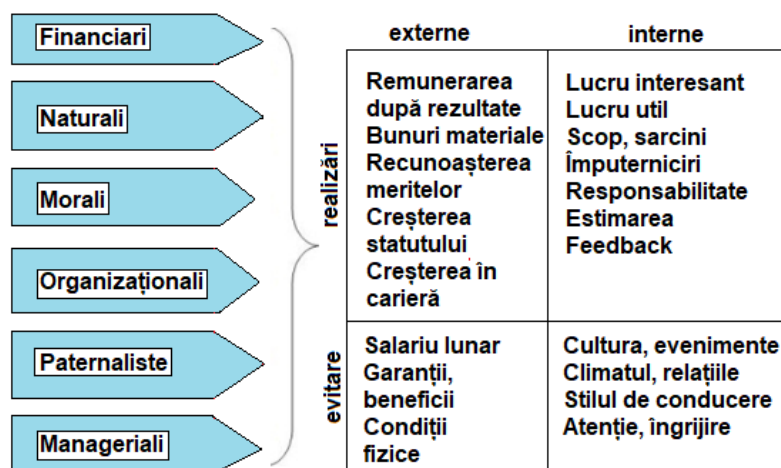


Figura 3. Factori de motivare și stimulare a activității personalului [elaborate de autor]

În prezent, motivația pentru dezvoltarea profesională a personalului este unul dintre principalele mijloace de a garanta eficiența utilizării resurselor și organizării rezervelor umane

existente. Scopul principal al procesului de motivație constă în obținerea rezultatului maxim din exploatarea resurselor de muncă disponibile, care permit creșterea eficienței și rentabilității generale a activităților sistemului modern de producție [1; 3].

Pe parcursul investigațiilor, autorii au dezvoltat noi versiuni ale chestionarului pentru a evalua satisfacția angajaților. Chestionarul include circa 40 de factori (motive) care pot afecta motivația forței de muncă sau, dimpotrivă, demotiva personalul. Toți factorii sunt împărțiți condițional în șase grupuri: monetare, naturale, morale, organizatorice, paternaliste și manageriale.

- motivele monetare sunt tot ceea ce este legat de obținerea și câștigul de bani în organizație;
- motivele naturale – o varietate de beneficii materiale și beneficii pe care o persoană este garantată să le primească sau prin muncă să atingă beneficii în organizație;
- motivele morale sunt legate de recunoașterea meritului, creșterea statutului și respectului, crearea climatului emoțional pozitiv în organizație;
- motivele organizaționale sunt factorii legați de munca în sine, natura și conținutul acesteia, organizarea muncii în întreprindere;
- motivele paternaliste – stabilitate, garanții, atenție, îngrijorare pentru angajați;
- motivele de conducere – capacitatea de a influența rezultatele muncii lor și activitatea organizației, participarea la conducerea întreprinderii.

În plus, toți factorii motivaționali pot fi împărțiți în realizări externe și interne, realizări și evitări. Motivele externe sunt remunerările, primite de o anumită persoană pentru rezultatele muncii. Motivele interne sunt remunerația, pe care o persoană o primește din însăși procesul de muncă, din natura și conținutul lucrării. Motivele pentru realizare sunt oportunitățile de a dobândi, de a îmbunătăți și de a realiza ceva – acestea sunt ceea ce oamenii caută. Motivele de evitare sunt posibilitățile de menținere, păstrare, evitare a pierderilor într-un sens sau altul – acestea sunt ceea ce oamenii doresc să salveze și nu vor să piardă.

De menționat, că în condițiile pieței crește rolul lucrătorului ca persoană. În acest sens, proporția stimulentei și a nevoilor, care sunt influențate de stimulentele pentru personal, este modificată. În cadrul sistemului de motivare a angajaților, firmele se bazează pe mecanisme materiale (financiare) și necorporale (nefinanciare) de stimulare. Cu toate acestea, nu există o linie clară între stimulentele materiale și nemateriale, se confundă în mod constant și se condiționează reciproc [1; 4]. Dar utilizarea într-o formă „pură” în cadrul organizației, motivația materială și demotivarea sau non-materialul va fi o greșeală, deoarece doar o alianță a acestor două sisteme poate contribui la echilibrul și munca productivă a angajaților întreprinderii.

În top-ul cu cea mai mare productivitate a muncii se remarcă: Luxemburg – 67,8 USD/oră, Norvegia – 52USD/oră, Elveția – 49,6 USD/oră, Danemarca – 37,8 USD/oră, Islanda – 36,1 USD/oră, SUA – 33,7 USD/oră, Australia – 33,36 USD/oră, Irlanda – 33,32 USD/oră, Olanda – 31,4USD/oră și Suedia – 31 USD/oră [3].

În ultimii ani, deficitul în nivelul de trai între Israel și țările dezvoltate a crescut, principalul motiv fiind scăderea productivității muncii lucrătorilor israelieni. În anul 2014, PIB-ul pe cap de locuitor în Israel a crescut cu 0,6%, ceea ce este jumătate din cel al țărilor dezvoltate. În 2015, acest indicator a scăzut la 0,5%, ceea ce reprezintă deja o treime din media țărilor OCDE, iar în 2018 se preconizează că economia va spori cu 2,8% în loc de 3% comparativ cu anul precedent.

Autorii evidențiază trei motive principale pentru stoparea economiei israeliene, precum:

- populația în curs de îmbătrânire: numărul de israelieni cu vârsta aptă de muncă a scăzut de la 2,5%, în 2010, la 1,4% recent.
- Israelul s-a ciocnit de limita naturală de reducere a șomajului – 5%.
- reducerea performanțelor israelienilor vis-à-vis de muncă, în special în sectoarele care nu sunt legate de importul și exportul de bunuri și servicii, cum ar fi: construcții, comerț, finanțe etc. [2]. În aceste zone, performanța israelienilor este doar 70-80% comparativ cu media productivității muncii în țările OCDE. În același timp, în industriile care se confruntă

cu piețele externe, precum tehnologiile de vârf, productivitatea israelienilor depășește cu 10% media OCDE. Astfel, acolo unde există posibilitatea dezvoltării, extinderii și creșterii veniturilor, israelienii sunt mai superiori țărilor dezvoltate.

Concluzii

Gestionarea personalului într-o organizație, în opinia noastră, trebuie să fie stabilită pentru a insufla în fiecare lucrător dorința de auto-perfecționare, adică deprinderi și abilități profesionale și creștere personală. Angajatul trebuie să se asocieze cu un „mecanism” al unui organism mare de lucru, pentru a-și realiza propriile ambiții și contribuții la activitățile întreprinderii, succesul sau eșecul acesteia. Astfel, eficacitatea activităților de motivare în organizație se realizează prin furnizarea subsistemului de control; maximizarea organizării muncii și a managementului; stimularea personalului spre autodezvoltare pentru implementarea creșterii profesionale ulterioare.

Bibliografie

1. Akhmedov A. Analiza comparativă a organizării remunerării forței de muncă în practica internă și externă. În: Teritoriul științei. 2014, v. 5, Nr. 5, p. 88-91.
2. Blagorazumnaia O., Aweda Saleh. Managerial out-technologies on the labor market. În: Conferință științifică internațională aniversară "Universitas Europaea: spre o societate a cunoașterii prin europenizare și globalizare", conferință științifică internațională aniversară (2017; Chișinău). 13-20 octombrie 2017 / com. șt.: Andrei Galben. Chișinău: ULIM, 2018, p.72-77.
3. Hoda Salame. Dezvoltarea societății informaționale competitive și inovatoare. În: Conferință științifică internațională aniversară "Universitas Europaea: spre o societate a cunoașterii prin europenizare și globalizare", conferință științifică internațională aniversară (2017; Chișinău). 13-20 octombrie 2017 / com. șt.: Andrei Galben. Chișinău: ULIM, 2018, p.28-37
4. Sharov E. Motivația personalului ca factor de îmbunătățire eficiența funcționării organizației. În: Spațiul științific. 2016, Nr. 4, p.90-94