

DETERMINAREA MECANISMULUI PRIVIND NECESITĂȚILE FORȚEI DE MUNCĂ

Valentina COTELNIC, cercetător științific,
CCD, INCE

Summary. *In this article is examined the development of mechanism for determining labour needs of qualified staff. There are methods, stages, norms and standards for estimating human resources needs. The aim is to determine the mechanism on labour needs. As a result the planning stages have been proposed and a number of methods, modules and approaches to human resource planning. Given the existing methods and analysis on determining labour needs, it has been proposed a mechanism for forecasting for Republic of Moldova, which will be based on institutional infrastructure, legal framework, information and opportunities for interdepartmental cooperation in this area.*

Keywords: *labour force socio-economic policies, informal economy, work productivity.*

Consolidarea cadrului legislativ și instituțional privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă constituie obiectivul principal al politicilor socioeconomice, precum și respectarea drepturilor și intereselor legitime în raporturile de muncă, cu accent deosebit pe combaterea fenomenului muncii nedecarate și economiei informale.

Scopul determinării mecanismului privind necesitățile forței de muncă constă în evidențierea necesarului de cadre calificate, corelarea cererii și ofertei forței de muncă echilibrată, având ca obiectiv pregătirea specialiștilor în instituțiile de învățământ de toate nivelurile conform necesităților, evidențierea standardelor existente în domeniu și ajustarea acestora cu cele europene pentru crearea și funcționarea pieței forței de muncă autohtone competitive pe plan intern și extern.

Proiecția cererii de forță de muncă joacă un rol important la planificarea ofertei educaționale pe nivele de educație și stau la baza modelelor de tip input-output de anticipare a cererii de forță de muncă.

În modelele utilizate de-a lungul timpului pentru estimarea cererii viitoare de forță de muncă și implicit pentru planificarea ocupării, (Spalletti, S.) presupune parcurgerea următoarelor etape: [1].

1. Estimarea nivelului viitor dar și a ritmului de creștere pentru outputul economic total al țării. Raționamentul care stă la baza acestei etape constă în faptul că într-o economie cu ritmuri accentuate de creștere economică va exista o nevoie mai pronunțată de forță de muncă calificată decât în economiile care se dezvoltă mai lent.

2. Stabilirea structurii outputului estimat anterior pe sectoare economice. Această structură va constitui un element - cheie pentru estimarea nevoilor pieței muncii care permit obținerea unor astfel de outputuri.

3. Cererea de forță de muncă estimată în etapa a doua va fi transpusă în termeni de cerințe educaționale, în ipoteza că fiecare loc de muncă corespunde unui anumit nivel de instruire.

4. Cererea anticipată de persoane cu un anumit nivel de instruire este comparată cu stocul actual de persoane care îndeplinesc aceleași condiții

educaționale, iar pe baza diferenței se va decide dacă este necesară extinderea sau reducerea outputurilor sistemului de învățământ.

Dificultatea unei astfel de abordări constă în principal în obținerea unor previziuni pe termen lung ale variabilelor inițiale, având în vedere că în elaborarea unui plan de dezvoltare a resurselor umane este nevoie ca orizontul de previziune să fie de minimum 10 ani.

Metoda de planificare Spalletti (2008) evidențiază următoarele abordări în planificarea forței de muncă și a educației:

1. Colectarea informațiilor de la angajatori privind necesarul de forță de muncă pentru perioada prognozată, inclusiv proiecții ale numărului de locuri de muncă disponibile pe ocupații și nivele de instruire.

2. Pe baza informațiilor demografice și a unor ipoteze de dezvoltare a economiei pe tipuri de activități se proiectează structura forței de muncă calificată în totalul populației ocupate, ținând cont de analiza evoluției anterioare a utilizării forței de muncă.

3. Se consideră că prognoza forței de muncă dintr-o anumită țară se poate obține din analiza seriilor de timp ce caracterizează țări aflate pe o treaptă superioară de dezvoltare.

4. Proiecții ale outputului asociat activităților economiei naționale, se țin cont de prognoza indicatorilor principali macroeconomici și de productivitate.

Astfel, etapele de proiectare a cererii de forță de muncă sunt următoarele:

- a) obținerea unor prognoze pentru nivelul PIB-ului;
- b) estimarea structurii viitoare a economiei (inclusiv structura PIB-ului) pe sectoare economice;
- c) estimarea productivității muncii pe sectoare economice;
- d) estimarea forței de muncă pe ocupații în cadrul fiecărui sector economic;
- e) estimarea structurii populației ocupate pe nivele de instruire în cadrul fiecărei ocupații dintr-un anumit sector de activitate.

5. O altă metodă de prognozare se referă la abordarea econometrică ce surprinde prin intermediul ecuațiilor dependențele dintre cerințele pieței muncii și celelalte procese economice. În acest fel se investighează impactul anumitor factori semnificativi pentru nivelul ocupării. Rezultatul final al acestor modele constă în obținerea unor estimări pentru nivelele ocupării pe sectoare economice, determinarea unei structuri a sistemului educațional care ar contribui la o anumită rată de creștere economică.

6. O altă abordare presupune fixarea unor scopuri care vor influența cursul dezvoltării ulterioare, susținând ideea ca în domeniul planificării resurselor umane accentul se mută spre fixarea scopurilor mai mult decât pe construirea prognozelor. În acest model se pornește de la analiza modificărilor apărute în structura forței de muncă pe ocupații ca urmare a modificării ponderilor deținute de persoanele ocupate în diferite ocupații, cât și ca urmare a unor variații în valoarea ocupării totale.

Anticiparea structurii ocupaționale a implicat parcurgerea a trei pași:

1. anticiparea trendului ocupării pe activități ale economiei naționale;
2. evaluarea modificărilor așteptate în cadrul unei grupe ocupaționale din cadrul fiecărei activități;

3. agregarea cifrelor aferente unei anumite grupe ocupaționale din fiecare activitate [2].

Avantajele planificării resurselor umane: este un instrument deosebit de util în gestionarea schimbărilor organizaționale; se identifică eventualele probleme ale angajaților; se reduce fluctuația de personal, etc.

Reieșind din analiza experienței și metodelor existente privind determinarea necesităților de forță de muncă, se propune un mecanism de prognozare pentru Republica Moldova, care va fi bazat pe infrastructura instituțională, cadrul de drept, informațional și posibilitățile de conlucrare interdepartamentală în acest domeniu.

Ministerele-cheie care participă la elaborarea Prognozei necesităților de forță de muncă sunt: Ministerul Economiei, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Ministerul Educației, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Institutul Național de Cercetări Economice etc.

Pentru elaborarea prognozei necesităților de forță de muncă veritabilă este nevoie de o conlucrare între aceste instituții cheie, responsabile de elaborarea prognozei necesităților de forță de muncă.

Rezultatele ce urmează a fi obținute după determinarea mecanismului privind necesitățile forței de muncă, precum și în urma elaborării normativelor și standardelor necesare pentru estimarea necesităților în cadre calificate va permite de a aprecia necesarul de cadre, cererea și oferta forței de muncă potrivit profesiilor, aceasta creând condiții pentru prevederea reală a necesarului de cadre calificate.

Vom menționa principalele etape necesare de a fi parcurse pentru o planificare strategică a resurselor umane într-o instituție, organizație:

- analiza obiectivelor, politicilor; strategiilor în domeniu;
- analiza mediului extern în care instituția își desfășoară activitatea – oportunitățile și constrângerile;
- analiza personalului existent și estimarea necesarului de resurse umane pe termen mediu și lung;
- analiza disponibilităților viitoare de personal;
- evaluarea punctelor tari și a punctelor slabe în activitatea instituției;
- stabilirea obiectivelor etc.

Tabelul 1. Planificarea resurselor umane

Post	Nr. actual de angajați	Pierderi de angajați				Câștiguri de angajați	
		Pensionari	Demiși	Promovați pe alte posturi	Alte	Promovați de pe alte posturi	Recrutări
1	2	3	4	5	6	7	8

Sursa: <http://www.edrs.ro/> Planificarea resurselor umane

Estimarea ofertei de resurse umane. Urmărind Tabelul 1, obținem următoarea formulă pentru estimarea ofertei de angajați: Oferta anticipată de resurse umane = (2) – (3) – (4) – (5) – (6) + (7) + (8) [3].

În baza mecanismului privind necesitățile forței de muncă, precum și a normativelor și standardelor necesare pentru estimarea necesităților în cadre calificate, urmează să fie efectuată prognoza necesarului de forță de muncă pentru sectorul bugetar, iar indicatorii obținuți în rezultatul pronosticării vor fi utilizați în calitate de instrument de planificare la elaborarea Planului anual de admitere, la studii în instituțiile de învățământ mediu de specialitate, secundar profesional și superior, la fel, va contribui la optimizarea planurilor de înmatriculare și la excluderea pregătirii cadrelor pe specialități, sau meserii inutile unităților economice, precum și la inițierea pregătirii cadrelor la unele specialități și meserii noi, actuale (conform Clasificatorului ocupațional), în funcție de cererea pieței muncii.

Concomitent, este necesar să existe o legătură clară între scopul activității și rezultatul prognozelor, deoarece ei determină prioritățile programelor și politicilor pe piața muncii și direcția de axare a pregătirii, instruirii cadrelor, spre domeniile în care este înregistrat un deficit de forță de muncă [4].

Planificarea resurselor umane se aplică la:

- reglementarea procesului de pregătire a cadrelor calificate pentru economia țării;
- elaborarea prognozei necesităților activităților economice în tineri specialiști - absolvenți ai instituțiilor de învățământ superior, medii de specialitate și secundar profesional;
- elaborarea planurilor anuale și a prognozei pe termen mediu și lung privind înmatricularea în instituțiile de învățământ superior, medii de specialitate și secundar profesional;
- analiza și corelarea pregătirii unui număr de cadre în învățământul superior, mediu de specialitate și secundar profesional corespunzător necesităților de forță de muncă ale activităților economice;
- aprecierea balanței cererii și ofertei forței de muncă potrivit profesiilor;
- în alte cazuri prevăzute de actele normative în vigoare.

Planificarea necesităților de forță de muncă este necesar să conțină următoarele estimări:

- a) numărul necesar de forță de muncă ocupată în ansamblu pe țară, inclusiv pe zone;
- b) numărul necesar suplimentar (sporul) de forță de muncă după nivelul de pregătire profesională în aspectul activităților economice;
- c) prognoza înmatriculării la studii în învățământul superior, mediu de specialitate și secundar profesional, inclusiv în învățământul de zi;
- d) prognoza pregătirii cadrelor cu studii superioare, medii de specialitate și secundar profesionale în aspectul activităților economice;
- e) prognoza necesităților de absolvenți – tineri specialiști cu studii superioare, medii de specialitate și secundar profesionale în aspectul domeniilor de pregătire profesională, (este necesar de-a avea evidența intrării absolvenților pe piața muncii);

f) prognoza plasării în câmpul muncii a absolvenților învățământului superior, mediu de specialitate și secundar profesional (ținând cont că doar o parte din absolvenți se angajează în câmpul muncii, o parte emigrează în căutarea unui loc de muncă, iar o parte intră pe piața muncii);

g) prognoza privind acoperirea necesităților de forță de muncă.

Analiza indicilor macroeconomici. La estimarea necesităților de forță de muncă este important de analizat indicatorii macroeconomici, cum ar fi: populația (gen, vîrstă, educație); tendințele demografice; migrația; numărul populației ocupate în economie; ritmul de creștere a Produsului Intern Brut nominal (PIB); inflația; salariul mediu lunar; nivelul șomajului (potrivit datelor Anchetei Forței de Muncă); comerțul extern (importul și exportul) etc.

Analiza indicilor macroeconomici va permite de a prevedea tendințele de dezvoltare a economiei, care în mod direct influențează piața forței de muncă între ele existând o legătură foarte strînsă, care se reflectă una pe alta (fig. 1).



Fig. 1. Factorii care influențează ocuparea

Sursa: www.anofm.md Metodologia de prognoză a pieței muncii.

Scopul urmărit este de a monitoriza tendințele economice din țară, obținerea unei prognoze a necesităților de personal, care să fie consistentă cu evaluarea tendințelor economice. Prin urmare, primul pas ar fi efectuarea analizei indicatorilor macroeconomici de timp. Aceasta implică studierea evoluției importului și exportului, a consumului propriu, precum și a investițiilor și schimbărilor de pe bursa de valori.

Evident, creșterea economică într-o țară se bazează pe doi factori principali: numărul total de ore lucrate și creșterea productivității muncii. Acest fapt are o importanță esențială în elaborarea prognozei pentru piața muncii. În cazul în care se estimează că ocuparea forței de muncă este în continuă creștere, sunt câteva lucruri de care trebuie de ținut cont. Este ceva obișnuit ca creșterea productivității să fie destul de slabă în perioadele de creștere durabilă a ocupării forței de muncă și se întâmplă exact opusul în perioadele de scădere a ratei ocupării forței de muncă. Acest lucru înseamnă că o creștere durabilă a ocupării forței de muncă duce la o creștere considerabilă a numărului de ore lucrate, în așa fel încât creșterea PIB ar trebui să fie similară cu modificarea orelor lucrate.

Având scopul de a aprecia tendințele economice este important de analizat schimbările procentuale ale acestor indicatori. Totodată, este necesar de a face cunoștință cu planurile de dezvoltare socioeconomice, de a distinge sectoarele

economice care se dezvoltă cel mai dinamic și care sunt pe cale de dispariție. De asemenea, este oportun de ținut sub control permanent fondarea întreprinderilor noi și a celor ce urmează a fi lichidate. Întreprinderile în fondare, mai ales cele mari, au o semnificație deosebită pe piața muncii. Înregistrarea noilor locuri de muncă demonstrează activizarea economiei [5].

Moduluri și standarde naționale și europene de estimare a necesităților de cadre. Din multiplele metode de prognoză existente (în practică se folosesc aproximativ 20) pot fi evidențiate cinci grupuri principale:

- metode de evaluare colegială, bazată pe argumente raționale și intuiția profesioniștilor cu o înaltă calificare și este utilizată pe scară largă în cazurile lipsei informațiilor fiabile;
- extrapolarea tendințelor - difuzarea rezultatelor, primite în baza analizelor efectuate, prin găsirea unui șir de date în funcție de valorile sale;
- analiza de regresie;
- modelare economico-matematică.

Prin urmare, funcția de planificare a resurselor umane are trei elemente principale: a evalua cât de multe și de ce tip de personal sunt necesare (partea cererii), a identifica modul în care acest personal va fi furnizat (a ofertei) și a determina echilibrul care poate fi atins între cerere și ofertă.

O altă metodă de prognoză este și metoda de cercetare, drept tehnică de culegere a datelor fiind sondajul. Metoda de sondaj a instituțiilor poate fi împărțită în perioade de timp și grupată în patru faze: de pregătire, realizare, prelucrare a informației și apreciere.

Un pas important în procesul cercetării este de a selecta acele elemente din care va fi culeasă informația. Deoarece culegerea informației de la toate instituțiile întâmpină dificultăți din cauza cheltuielilor și consumului de timp, informația se culege luând o parte din întreg, selectând eșantionul.

Procesul anchetării instituțiilor cuprinde patru etape: identificarea instituțiilor; selectarea respondenților; metodologia anchetării și pregătirea instituțiilor. Pasul practic al oricărei proceduri de eșantionare este selecționarea convenabilă a întregului - țintă și determinarea parametrilor.

Evident, procesul de planificare a resurselor umane nu este de aspect critic în procesul de stabilire a impactului acesteia asupra politicii și de livrare a serviciilor, mai important este în ce măsură procesul de planificare se conectează, influențează, dar și împiedică deciziile privind alocarea de finanțe pentru personal. (Buchan et al 1998; O'Brien Pallas et al, 2006) [6].

Planificarea resurselor umane poate fi:

- integrată cu finanțare și serviciile acordate (de exemplu, este o parte integrantă a procesului întreg de planificare a serviciilor și poate avea o influență importantă asupra distribuirii mijloacelor, tipurilor de servicii și deciziilor de personal);

- aliniată la finanțare și servicii acordate (de exemplu, planificarea resurselor umane constituie un exercițiu principal și care se efectuează aparte cu părți interesate - poate avea o influență asupra tipurilor de servicii și deciziilor de personal, dar acest lucru va fi dependent de părțile interesate care au influență asupra rezultatelor planificate;

- depinde de finanțare și de servicii acordate (de exemplu, este o parte terță în monitorizarea realizărilor, având în vedere că rezultatele obținute pot fi utilizate pentru a identifica părțile interesate în promovarea deciziilor de personal, acordarea serviciilor, precum și în distribuirea mijloacelor financiare; în acest caz planificarea poate fi utilizată din punct de vedere tehnic, însă nu există nici o legătură directă între planificare și servicii).

Este necesar să existe o legătură clară între scopul activității și rezultatul planificării resurselor umane, deoarece factorii de decizie determină prioritățile programelor și politicilor pe piața muncii și direcția de axare a pregătirii, instruirii cadrelor, spre domeniile în care este înregistrat un deficit de forță de muncă.

Datele obținute în rezultatul efectuării planificării necesarului de cadre se mai utilizează și la influențarea acțiunilor altor autorități. De exemplu, autoritățile municipale ar putea fi convinse să investească în instruirea adulților într-o anumită direcție în care se înregistrează un deficit de forță de muncă. Stabilirea unor bune contacte cu instituțiile superioare de învățământ este și ea un element esențial pentru satisfacerea cererii forței de muncă pe termen lung.

Astfel, planificarea nu poate fi realizată în mod corespunzător în cazul în care nu este integrată mai pe larg cu obiective de servicii. În practică, această legătură este adesea slabă, poate fi fracturată și chiar robustă, dacă este ignorată, uneori, de către părțile interesate-de unii factorii de decizie politică și politicieni.

Referințe bibliografice

1. Spalletti S. (2008) The history of manpower forecasting in modelling labour market
2. http://prevedu.ro/wp-content/uploads/2012/07/Raport_cercetare_etapa3.Pdf
3. <http://www.edrs.ro/> Planificarea resurselor umane
4. <http://www.cgofm-mict.eu/docs/concept.pdf>
5. www.anofm.md Metodologia de prognoză a pieței muncii
6. O'Brien-Pallas L. et al. Integrating workforce planning, human resources and service planning. Human Resources for Health Development Journal, 2001, 5(1 3):2 16, <http://www.who.int/entity/hrh/documents/>;