



UNIUNEA EUROPEANĂ  
FONDUL EUROPEAN PENTRU  
DEZVOLTARE REGIONALĂ  
INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



“Noi competențe pentru un job de calitate”  
cod proiect 16.4.2.024/ROBG178

# UTILIZAREA RESURSELOR UMANE ÎN ROMÂNIA

**Belogradchik**

**Hotel Skalite**

**11.05.2018**



[www.interregrobg.eu](http://www.interregrobg.eu)





UNIUNEA EUROPEANĂ  
FONDUL EUROPEAN PENTRU  
DEZVOLTARE REGIONALĂ  
INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



**Proiect cofinanțat de UE,  
prin Fondul European  
pentru Dezvoltare  
Regională, în cadrul  
Programului Interreg V-  
A România-Bulgaria**

**Axa prioritară 4:** O  
regiune calificată și  
favorabilă incluziunii,  
**Obiectivul Strategic 4.1:**  
Încurajarea integrării zonei  
transfrontaliere în ceea ce  
privește ocuparea forței de  
muncă și a mobilității forței  
de muncă.

**Valoarea totală eligibilă  
a proiectului:** 704,326.47  
RON

**Durata proiectului:** 24 luni

**Locul de implementare:** zona  
transfrontalieră Vidin-Dolj



[www.interregrobg.eu](http://www.interregrobg.eu)





UNIUNEA EUROPEANĂ  
FONDUL EUROPEAN PENTRU  
DEZVOLTARE REGIONALĂ  
INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



## BENEFICIAR:

Asociația AGORA 2013

Craiova, Calea București, nr. 287A, județul Dolj,  
România

## PARTENERI:

Asociația Econyouth

Craiova, Piața Gării, bloc 3-4, județul Dolj,  
România

Camera de Comerț și Industrie Vidin

Vidin, strada Tzar Alexander II, nr. 19-21,  
Bulgaria



[www.interregrobg.eu](http://www.interregrobg.eu)





UNIUNEA EUROPEANĂ  
FONDUL EUROPEAN PENTRU  
DEZVOLTARE REGIONALĂ  
INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



# OBIECTIV GENERAL

Elaborarea măsurilor comune pentru o mai bună integrare pe piața muncii a categoriilor dezavantajate de populație din regiunea Dolj-Vidin.



[www.interregrobg.eu](http://www.interregrobg.eu)





# EFECTE POZITIVE PE TERMEN LUNG

- sporirea oportunitatilor de ocupare a persoanelor apartinand grupurilor vulnerabile;
- cresterea stimei de sine prin dobandirea sau imbunatatirea competentelor profesionale;
- eliminarea mentalitatii de asistat, schimbarea atitudinii sociale a autoritatilor si comunitatilor locale, angajatorilor si angajatilor privind grupurile vulnerabile;



GUVERNUL ROMÂNIEI



# EFACTE POZITIVE PE TERMEN LUNG

- îmbunătățirea percepției grupurilor vulnerabile cu privire la ocupare;
- eliminarea sentimentului de insecuritate;
- dezvoltarea potentialului personal al grupurilor vulnerabile pentru identificarea și dezvoltarea oportunităților de ocupare;
- mediul economic din cele 2 regiuni va castiga prin cooptarea unor resurse umane calificate, motivate și dedicate.



[www.interregrobg.eu](http://www.interregrobg.eu)





UNIUNEA EUROPEANĂ  
FONDUL EUROPEAN PENTRU  
DEZVOLTARE REGIONALĂ  
INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



## 1.1 Resursele umane în contextul resurselor economice. Abordări conceptuale

Organizațiile publice, spre deosebire de cele profit, nu au foarte multe resurse la dispoziție. Dintre cele pe care le au, cea umană este cea mai prețioasă și cea mai eficientă. Aici dorim să introducem o diferențiere: vorbim despre „resursa umană” și nu despre „personal”.

Resursa umană” se referă la faptul că orice individ, dacă i se creează condițiile necesare, poate crește și se poate dezvolta; pune accentul pe faptul că angajații nu sunt o investiție aidoma capitalului fix sau mobil ci, sunt o sursă de câștig pentru organizație, dacă li se oferă oportunitățile necesare.

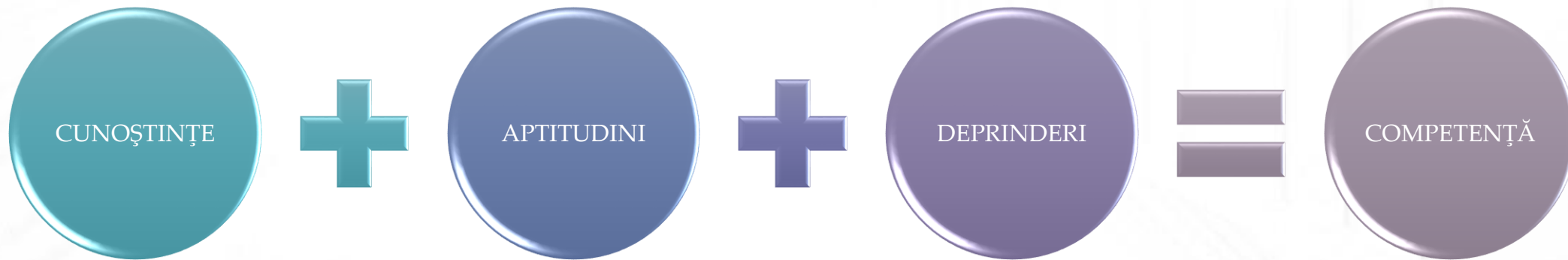


[www.interregrobg.eu](http://www.interregrobg.eu)



## 1.1 Resursele umane în contextul resurselor economice. Abordări conceptuale

**Competența și performanța** sunt cele 2 caracteristici general relevante pentru resursa umană existentă în cadrul unei organizații sau necesară acesteia. Una dintre formulele cele mai accesibile de abordare a problemei competenței resursei umane este următoarea:







UNIUNEA EUROPEANĂ  
FONDUL EUROPEAN PENTRU  
DEZVOLTARE REGIONALĂ  
INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



## 1.1 Resursele umane în contextul resurselor economice. Abordări conceptuale

Pentru a da rezultate profesionale apreciabile, unui individ nu îi este suficientă numai competența. Mai are nevoie de ceva care să conducă la performanță, lucru reflectat într-o a doua formulă:

PERFORMANȚA = COMPETENȚĂ + ATITUDINE

Atitudinea (profesională) reprezintă intenția unui angajat de a munci, de a se face cât mai util la locul de muncă, de a-și fructifica întreaga competență profesională.



[www.interregrobg.eu](http://www.interregrobg.eu)





UNIUNEA EUROPEANĂ  
FONDUL EUROPEAN PENTRU  
DEZVOLTARE REGIONALĂ  
INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GVERNUL ROMÂNIEI



## 1.1 Resursele umane în contextul resurselor economice. Abordări conceptuale

Managementul resurselor umane (MRU) consistă din numeroase activități, care includ și următoarele:

- analiza și proiectarea fișelor de post;
- planificarea personalului;
- recrutarea, selectarea și orientarea personalului;
- consultanță oferită angajaților pentru viitorul carierei personale;
- evaluarea performanțelor;
- compensații și avantaje specifice locului de muncă;
- sănătate și siguranță;
- relații la locul de muncă;
- disciplina, controlul și evaluarea funcțiilor personalului.



[www.interregrobg.eu](http://www.interregrobg.eu)





## 1.1 Resursele umane în contextul resurselor economice. Abordări conceptuale

Obiectivele urmărite de MRU în încercarea sa de a ajuta organizația să devină eficace includ următoarele:

- să ajute organizația să își atingă scopurile;
- să folosească eficient abilitățile și deprinderile forței de muncă;
- să ofere organizației angajați bine pregătiți și motivați;
- să sporească nivelul de satisfacție al angajatului față de locul de muncă;
- să dezvolte și mențină o calitate a mediului de muncă ce transformă statutul de angajat într-o organizație într-o situație personală și socială satisfăcătoare;
- să comunice politicile de personal tuturor angajaților;
- să ajute la menținerea eticii profesionale;
- să ajute introducerea schimbărilor benefice pentru indivizi, grupuri, organizație și pentru public.





UNIUNEA EUROPEANĂ  
FONDUL EUROPEAN PENTRU  
DEZVOLTARE REGIONALĂ  
INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



## 1.2 Indicatorii resurselor umane în statistica românească

Conceptual, categoriile de populație definite în raport cu situația economică a persoanelor adică populația activă (ocupată și în șomaj) și populația inactivă corespund practicilor internaționale în domeniu.

**1. Populația activă totală** cuprinde persoanele care au depășit o vârstă de muncă specificată (diferită de la țară la țară) și care constituie forța de muncă disponibilă pentru producerea de bunuri și servicii, incluzând *populația ocupată și șomerii*.



**2. Populația activă civilă** cuprinde aceleași categorii de persoane cu excepția forțelor armate (cadre permanente și militari în termen).



[www.interregrobg.eu](http://www.interregrobg.eu)

**3. Populația ocupată totală** include toate persoanele care dispun de un loc de muncă ce le permite exercitarea unei activități economico-sociale aducătoare de venit (în bani sau în natură) indiferent de statutul lor profesional.





UNIUNEA EUROPEANĂ  
FONDUL EUROPEAN PENTRU  
DEZVOLTARE REGIONALĂ  
INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



## 1.2 Indicatorii resurselor umane în statistica românească

**Populația ocupată civilă**, în conformitate cu recomandările internaționale, cuprinde aceleași categorii de persoane cu excepția forțelor armate.

**Populația inactivă** din punct de vedere economic include toate persoanele, indiferent de vârstă, care nu desfășoară o activitate aducătoare de venit și care nu caută un loc de muncă. Se includ aici: preșcolari, pensionari, femeii casnice, persoane întreținute.

**Șomerii.** În țara noastră, în Legea nr. 1 din 7 ianuarie 1991 privind protecția socială a șomerilor și reintegrarea lor profesională, se arată că: “persoanele apte de muncă ce nu pot fi încadrate din lipsă de locuri de muncă disponibile corespunzătoare pregătirii lor, sunt considerate șomeri”.



[www.interregrobg.eu](http://www.interregrobg.eu)







## 1.2 Indicatorii resurselor umane în statistica românească

**Populația subocupată** cuprinde, conform definiției adoptate de sistemul statistic românesc prin AMIGO, persoanele care au loc de muncă, dar, independent de voința lor, au lucrat în perioada de referință mai puțin decât durata obișnuită normală de lucru și caută o activitate cu program complet sau una suplimentară, fiind disponibile pentru asemenea activități în următoarele 15 zile.

**Persoanele descurajate** sunt persoane inactive disponibile să lucreze în următoarele 15 zile de referință, dar care, deși nu au loc de muncă, nu au întreprins nimic în acest sens în ultimele 4 săptămâni, din diferite motive





UNIUNEA EUROPEANĂ  
FONDUL EUROPEAN PENTRU  
DEZVOLTARE REGIONALĂ  
INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



## 1.3 Evoluții demografice

Prognozele CEDEFOP oferă o perspectivă despre posibilitățile de angajare între 2015 și 2025. Totalul de locuri de muncă reprezintă suma de locuri de muncă nou create - cerere expandată - și de locuri de muncă care rezultă din necesitatea de a înlocui oameni care fie ocupă alte locuri de muncă, fie ies de pe piața muncii, de exemplu, ca urmare a pensionării - cerere de înlocuire. De multe ori, cererea de înlocuire oferă mai multe oportunități de angajare decât cererea expandată, ceea ce înseamnă că vor fi în continuare oportunități de angajare, chiar dacă nivelul global al ocupării forței de muncă scade. Creșterea lentă a ocupării și îmbătrânirea forței de muncă arată că, între 2015 și 2025, cererea de înlocuire în România se estimează că va oferi aproape toate posibilitățile de angajare.

În România, ca urmare a cererii de înlocuire ridicate, cele mai multe posibilități de angajare, în jurul valorii de 47%, vor fi pentru calificări în agricultură, silvicultură și pescuit, de aproape opt ori mai mare decât prognoza de 6% pentru aceste ocupații pentru Uniunii Europene în ansamblul său. În schimb, oportunitățile de angajare pentru muncitori calificați și asimilați, în România, în jurul valorii de 0%, este semnificativ sub prognoza de 5% pentru Uniunea Europeană în ansamblul său.

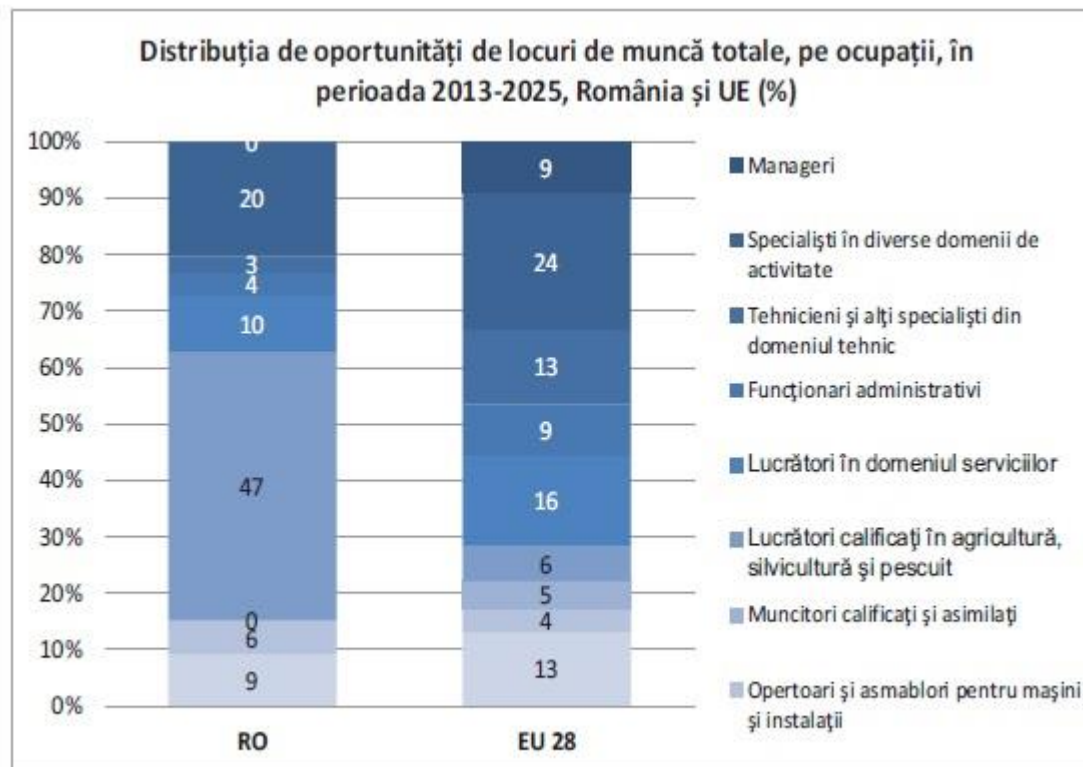


[www.interregrobg.eu](http://www.interregrobg.eu)





## 1.3 Evoluții demografice



Sursa datelor: CEDEFOP - Romania Country forecasts - Skill supply and demand up to 2025





UNIUNEA EUROPEANĂ  
FONDUL EUROPEAN PENTRU  
DEZVOLTARE REGIONALĂ  
INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



## 1.4 Analiza mutațiilor intervenite în structura demografică a resurselor umane

În cele ce urmează intenționăm realizarea unei analize sintetice a mutațiilor structurale care au avut loc în populația României în anii tranziției.

Repartiția populației pe sexe a dovedit o remarcabilă stabilitate în timp: la cele mai multe populații bărbații reprezintă 49% din populație, iar femeile 51%. La naștere proporția este inversă: băieții nou-născuți reprezintă 51% iar fetele 49%.

Structura pe vârste a unei populații este un element fundamental al analizei acesteia sub aspect demografic și economic. Din punct de vedere demografic, majoritatea fenomenelor sunt dependente de vârstă: mortalitatea, nupțialitatea, fertilitatea.



[www.interregrobg.eu](http://www.interregrobg.eu)



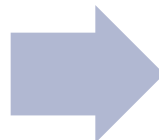


# 1.5 Instruirea și perfecționarea resurselor umane

Exista doua categorii de programe pentru instruire si dezvoltare manageriala:

programe de instruire pe post;

- antrenarea reformala cand managerul si subordonatul discuta despre tehnicile manageriale si problemele prezente, fara a exista o forma prestabilita de comunicare
- antrenarea formala cand se programeaza periodic intruniri intre manageri si angajati pentru a discuta despre situatiile existente si eventuala lor rezolvare
- rotatia pe post si transferul sunt metode prin care se stabilesc responsabilitati in diferite sectoare de activitate
- fixarea cunostintelor prin colaborarea dintre un manager sau angajat cu experienta
- instruirea prin mentori utilizand consilieri si profesor



programe de instruire in afara postului.

- lecturarea, seminarizarea si instruirea in domeniul afacerilor
- studiile de caz in descrierea situatiilor de luare a deciziilor
- jocul rolurilor, utilizat mai mult pentru dezvoltarea relatiilor interumane
- analiza tranzactionala se bazeaza pe interactiunile dintre individ si grupuri trecand prin ipostazele de copil, adult, parinte
- modelarea comportamentala se finalizeaza prin instruirea corecta privind modul cum trebuie sa ne comportam in situatii critice ce pot apare in firma sau in afara ei
- instruirea prin utilizarea unui cos panel cu diferite scrisori, memorii si alte exercitii care cer decizii rapide





## 1.6 Managementul diversității și schimbării

Cele două cuvinte ce descriu cel mai bine procesele cu care se confruntă managementul resurselor umane sunt **schimbarea** și **diversitatea**.

Aceste două fenomene acționează în următoarele direcții principale:



# VĂ MULȚUMIM!

[www.interregrog.eu](http://www.interregrog.eu)

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Uniunii Europene.