

AȘTEPTĂRILE TINERILOR SPECIALIȘTI ÎN VEDEREA ANGAJĂRII LA MUNCĂ

Veronica DASCAL, Victoria MIȚCUL
Coordonator: Luminița BERNAZ

Universitatea Tehnică a Moldovei

***Abstract:**În acest articol se prezintă o analiză a așteptărilor tinerilor specialiști, absolvenți ai Facultății Industrie Ușoară a UTM în vederea angajării în câmpul muncii și stabilirea celor mai prioritare orientări valorice. Studiul cuprinde o serie de elemente motivatoare asupra cărora potențialii angajați urmează să opteze în procesul de căutare a unui loc de muncă. Pentru a atrage și menține tânărul specialist angajatorul trebuie să cunoască prioritățile valorice ale acestuia și să desfășoare acțiuni pentru asigurarea lor.*

***Cuvinte cheie:**loc de muncă, motivare, tânăr specialist, angajare, carieră, resurse umane, orientare profesională.*

1. Introducere

Studiul dependenței dintre orientările valorice și însemnătatea serviciului rezultă a fi destul de actual în situația economică, politică și socială a Republicii Moldova. Instabilitatea economică și politică a format un mediu în care societatea în mare măsură devine nesigură, fapt ce influențează direct sau indirect orientarea profesională a omului. Interdependența acestor factori este stimulată intens de o motivare eficientă, proces implementat în cadrul oricărei organizații, deoarece anume motivația și satisfacerea nevoilor angajaților reprezintă o premisă importantă spre o productivitate crescândă și respectiv profit majorat.

Tinerii specialiști se consideră a fi speranța organizațiilor, ei urmând să aducă suflu nou și proaspăt în mecanismele autohtone ale activității economice, politice și sociale în ansamblu. Pregătirea profesională a lor este succedată de încadrarea în câmpul muncii, de aceea studiul orientărilor valorice ce-l ghidează reprezintă un interes obiectiv, atât pentru instituțiile de învățământ, dar și pentru entitățile economice în special. Orientările valorice stabilite de fiecare specialist în parte, privind locul de muncă, îl determină pe acesta să coordoneze eficient resursele materiale, financiare și informaționale.

2. Obiectul studiului

Piața locurilor de muncă este destul de evoluată în zilele noastre, astfel încât fiecare dintre noi își poate găsi un serviciu. Însă găsirea locului de muncă perfect depinde și de modul în care este abordată căutarea.

Candidații se pot orienta în alegerea unui loc de muncă către companii și întreprinderi care îndeplinesc anumite condiții, în funcție de particularitățile de vârstă, stare civilă, cultură, valori, precum și obiectivele fiecăruia în parte.

Ierarhizarea criteriilor de evaluare a unui job ”bun” depinde de mai mulți factori, există totuși o concepție generală asupra lucrurilor importante care trebuie luate în considerare, și anume: siguranța și soliditatea firmei, atractivitatea sarcinilor presupuse de job, posibilitatea de a lucra creativ, salariul, atmosfera plăcută și condițiile de lucru, avansarea și creșterea profesională, precum și multe altele, în funcție de preferințele și scopurile personale, necesitățile și nevoile individuale condiționate de mediul în care trăim.

Pentru a răspunde la întrebarea: ”Care sunt orientările valorice de importanță primordială la alegerea viitorului loc de muncă?” studenților anului IV ai Facultății Industrie Ușoară a Universității Tehnice a Moldovei li s-au propus o listă a potențialelor orientări valorice ce urmează să-i ghideze în alegerea unui loc de muncă cerându-le să identifice prioritățile țintă la oferta de muncă. La studiu au participat 58 de respondenți, aceștia au stabilit nivelul de prioritate al fiecărui element motivator aplicând metoda comparațiilor perechi. În figura 1. sunt prezentate rezultatele alegerii.

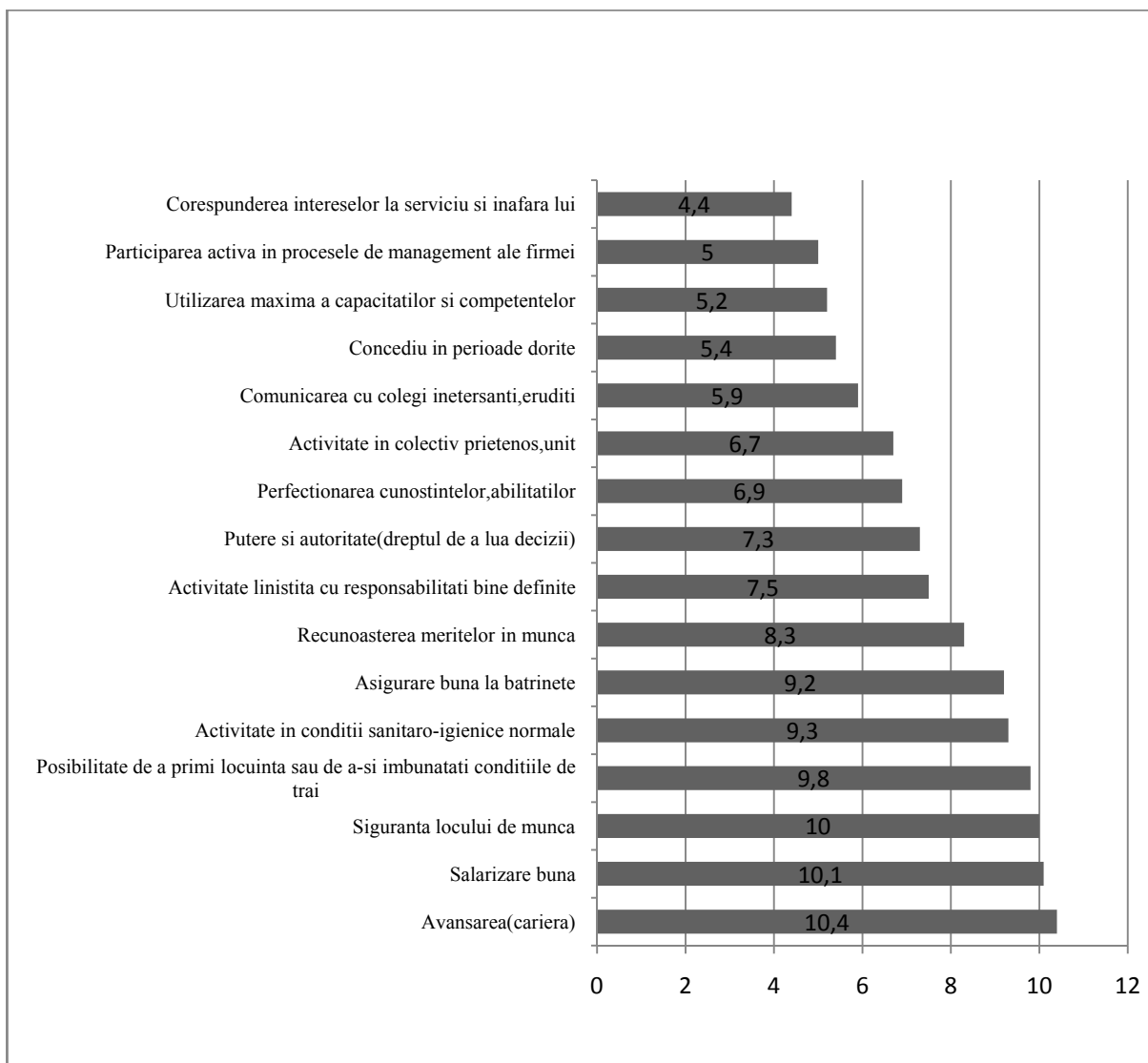


Figura 1. Diagrama priorităților

În urma analizei se poate constata că primele cinci poziții prioritare la alegerea unui loc de muncă, sunt ocupate de:

1. Posibilitatea de realizare a carierei - 10,4 puncte.
2. Asigurarea cu un salariu bun – 10,1 puncte.
3. Siguranța locului de muncă – 10 puncte.
4. Posibilitatea de a primi locuință sau de a-și îmbunătăți condițiile de trai – 9,8 puncte.
5. Desfășurarea activității în condiții igienico – sanitare normale – 9,3.

Avansarea în carieră reprezintă scopul principal, ținut încă din momentul alegerii specialității. Omul simte nevoia de a crește permanent, de a fi apreciat și valorificat, simțindu-se mândru de abilitățile acumulate. Astfel munca și sârguința aplicată tind a fi recompensate prin ocuparea unei funcții de rang mai mare, tânărul specialist dorind să-și actualizeze potențialul, precum și să-și atingă propriile obiective și aspirații.

Necesitățile existențiale ale tuturor cetățenilor în condițiile de instabilitate economică și politică au determinat intervievații să opteze pentru un serviciu asigurat cu un salariu decent, banii fiind un stimulent important în dorința omului de a lucra. Salariul constituie un principiu motivator în desfășurarea unei activități, pentru unii fiind mijloc primar de satisfacere imediată a nevoilor de hrană, îmbrăcăminte, locuință, în timp ce pentru alții, salariul reprezintă siguranță, statut social, putere și chiar prestigiu.

Siguranța locului de muncă este un alt element prioritar determinat de către cei intervievați, locul de muncă apare ca o nevoie de securitate, conform ierarhizării lui Maslow, determinată de incertitudinea situației din Republica Moldova. Specialiștii pledează pentru o stabilitate, ce ar permite garanția unei

ulterioare și sigure creșteri profesionale, dar și materiale. Siguranța locului de muncă stimulează implicarea intensă a lucrătorului în procesul productiv.

Dorința de a primi o locuință sau de a-și îmbunătăți condițiile de trai este datorată instinctului rudimentar al omului familist. Locul de trai devine o problemă actuală a tinerilor specialiști, majoritatea nu dispun de o locuință proprie, aceasta fiind costisitoare și nu este accesibilă pentru orice persoană. Asigurarea cu locuință din partea organizației în care își desfășoară activitatea salariatul oferă posibilitatea de a-și plănuși viitorul pe un termen mai îndelungat, cu mai multă siguranță.

Plăcerea și confortul la locul de muncă deseori sunt influențate anume de condițiile sanitaro-igienice oferite de către organizație. Acest factor, pe lângă comoditatea psihologică, asigură și garanția unui mediu prielnic de activitate, din punct de vedere al stării de sănătate a salariatului.

În același timp există și valori mai puțin importante pentru alegerea locului de muncă determinate de către studenții absolvenți, și anume:

- Asigurarea bună la bătrânețe – 9,2 puncte.
- Recunoașterea meritelor în muncă – 8,3 puncte.
- Activitate liniștită cu responsabilități bine definite – 7,5 puncte.
- Putere și autoritate (dreptul de a lua decizii) – 7,3 puncte.
- Perfecționarea cunoștințelor, abilităților – 6,9 puncte.
- Activitate în colectiv prietenos, unit – 6,7 puncte.
- Comunicarea cu colegi interesanți, erudiți – 5,9 puncte.
- Concediu în perioade dorite – 5,4 puncte.
- Utilizarea maximă a capacităților și competențelor – 5,2 puncte.
- Participarea activă în procesele de management ale organizației – 5 puncte.
- Corespunderea intereselor la serviciu și înafara lui – 4,4 puncte.

Fiind mai puțin importante, aceste orientări valorice nu trebuie de neglijat, deoarece ele completează rândul celorlalte elemente motivatoare.

Asigurarea bună la bătrânețe, presupune dorința angajatului de a investi într-o carieră profesională, pentru ca la bătrânețe să primească o pensie bună ce îi va asigura existența și necesitățile.

Recunoașterea meritelor în muncă permite managerului de a stimula motivarea angajatului prin apreciere, astfel angajații vor fi motivați să lucreze mai eficient și se vor simți mai bine în mediul în care activează. Recunoașterea muncii împrăștează resursele angajaților, iar recunoașterea meritelor în particular și în public amplifică satisfacția angajatului de a se simți util și apreciat de către întreprindere.

Activitate liniștită cu responsabilități bine definite este orientarea valorică care permite tânărului specialist să cunoască o stabilitate la locul de muncă, cunoscând bine ce trebuie să facă, fără intervenția altor tipuri de lucrări care pot dezechilibra activitatea angajatului, pot stimula condiții de stres și conflicte la locul de muncă. Cunoașterea exactă a sarcinilor prestabilite asigură și concentrarea sigură spre îndeplinirea corectă a obligațiilor și responsabilităților ce revin angajatului.

Angajatorul trebuie să ia în considerare și anumite propuneri ale angajatului, permițându-i ca acesta să simtă o oarecare putere și autoritate, încât să fie capabil să ia decizii și să-și expună liber părerea. Managerii profesioniști examinează și iau în considerație anumite sugestii ale angajatului, întrucât acesta este direct implicat în sistemul productiv, și astfel cunoaște multe din nuanțele procesului la nivel practic. Implicarea angajatului la luarea anumitor decizii presupune și conștientizarea lui de importanța și utilitatea sa în întreprindere. Angajatorul trebuie să cunoască că pentru om este important că părerile lui contează, că el însăși contează.

De perfecționarea cunoștințelor și abilităților sunt interesați atât angajatul, cât și angajatorul. Evoluarea continuă și rapidă a societății, precum și progresul tehnologic, automatizarea proceselor impune ca și angajații să evolueze, să se adapteze noilor tehnologii. Tinerii specialiști sunt mobili, au tendința și dorința enormă de a se acomoda condițiilor impuse, de a crește și a se perfecționa continuu, sunt intrigăți de a cunoaște ceva nou, de a promova inovații. Formarea și perfecționarea cunoștințelor ar trebui să devină un proces continuu și organizat, un proces sistematic de schimbare a comportamentului, cunoștințelor și motivației angajaților existenți în scopul îmbunătățirii caracteristicilor angajatului și cerințele locului de muncă.

Activitatea într-un colectiv prietenos și unit poate motiva specialistul să lucreze în grup, în relații absolut benefice pentru colectiv și pentru sarcina de muncă. Potențialul angajat caută un loc de muncă unde ar putea să fie asigurat cu un mediu amical, sănătos pentru a cunoaște mai ușor mediul de muncă și de a se integra în activitate pe deplin. La fel, într-un colectiv unit, intersectarea intereselor va asigura un proces de muncă

satisfăcător. Ambianța plăcută și prietenoasă la locul de muncă amplifică satisfacția personală de a conviețui și lucra productiv, de a îmbina plăcutul cu utilul.

Comunicarea cu colegi interesați și erudiți, ca factor motivator al tânărului specialist determină interesul acestuia de a se menține pe poziția de specialist și dorința sa de a evolua profesional, bazându-se și pe experiența semenilor săi. Schimbul de cunoștințe în procesul de comunicare devine benefic pentru angajat, acesta aflând lucruri noi și de asemenea poate să ofere și să demonstreze cunoștințele și capacitățile sale. Comunicarea continuă și interesantă cu colegi erudiți impulsionează de asemenea și angajatul să se informeze suplimentar, iar schimbul de informații și interese dintre angajați îi motivează să se perfecționeze continuu, atât ca om cult, cât și ca profesionist.

Concediul în perioade dorite este departe de a fi prioritar, dar nici acest aspect nu poate fi neglijat în permanență deoarece urmează să permită individului obținerea de timp necesar pentru necesități personale, fie vorba despre odihnă sau oricare alt tip de activitate.

Următoarele trei orientări valorice au fost înregistrate de către absolvenți, ca fiind mai puțin prioritare și nu atât de necesare în acordarea unui loc de muncă. Dar totuși aceste elemente motivatoare nu trebuie să lipsească din oferta angajatorului, fiind mai puțin solicitate, acestea contribuie însemnat la organizarea locului de muncă.

Utilizarea maximă a capacităților și competențelor influențează indirect activitatea angajatului, deși în procesul de căutare această orientare valorică nu va prezenta un interes profund, deoarece pentru acesta mult mai mult contează asigurarea cu un loc de muncă, cu un salariu. Individul își va utiliza la maxim capacitățile și competențele, dacă va fi motivat de sus numitele orientări valorice.

Participarea activă în procesele de management ale organizației, de asemenea este mai puțin importantă pentru tânărul angajat, pentru acesta la începutul unei activități profesionale fiind mai importantă integrarea și acumularea de cunoștințe și abilități speciale, legate de domeniul de activitate.

Coresponderea intereselor la serviciu și înafara lui îl preocupă cel mai puțin pe potențialul angajat, delimitând viața personală cu cea de la serviciu, evitând intersectarea acestor două medii, individul desprinde interesele de la locul de muncă și nu le implică în viața de zi cu zi.

3. Concluzii

În urma analizei s-a constatat că viitorii absolvenți au o viziune clară cu privire la așteptările lor, locul de muncă fiind într-o relație strânsă cu necesitățile oricărei persoane, cu nevoile și dorințele sale. Ierarhizarea orientărilor valorice și așteptărilor în căutarea locului de muncă este direct proporțională cu prioritatea nevoilor individuale. Angajatorii trebuie să țină cont de acestea și să întreprindă acțiuni raționale, ce ar satisface propriile obiective de dezvoltare a activității, dar și satisfacerea necesităților angajaților, ceea ce prezintă interes pentru tinerii specialiști. Cu cât mai multe oportunități vor oferi angajatorii, cu atât mai de preț vor fi locurile de muncă oferite.

Bibliografie

1. Crețu, I. *Managementul resurselor umane : Note de curs*. UTM, Facultatea Inginerie Economică și Business, Cat. Economie și Management în Industrie, Ed. UTM, Chișinău, 2007.
2. <http://www.slideshare.net/mirida25/proiectmotivarearesurselorumane>. (accesat 01.10.2012).
3. Кибанов, А. Я. *Управление персоналом организации. Практикум*. Изд. Инфра-М, Москва, 2004, стр.165.