

# ANALIZA ACTIVITĂȚII DE DEZVOLTARE A RESURSELOR UMANE ÎNTR-O COMPANIE PRIVATĂ

Profesor coordonator: Conf. univ. dr. Manole Cristina

Studentă Badea Mihaela Andreea

## 1.1. Importanța și relevanța temei de cercetare

Tematica resurselor umane în mediul organizațional a fost mult dezbătută în ultimii ani de către specialiști. Importanța oferită oamenilor care lucrează zilnic pentru buna funcționare a companiilor a crescut semnificativ, punându-se un mare accent pe stabilirea unor condiții cât mai favorabile de muncă, prin care angajații nu doar să ajute la îndeplinirea sarcinilor uzuale, respectiv a obiectivelor companiei, ci și să se dezvolte în acest timp. Îmbunătățirea calităților, aptitudinilor și a competențelor a devenit însăși un domeniu de activitate pentru piața muncii.

Dezvoltarea resursei umane reprezintă un subiect de interes datorită metodelor vaste cu ajutorul cărora organizațiile reușesc să atingă performanța dorită și creșterea competitivității. Specialiștii au realizat că singura resursă care se poate dezvolta la infinit și care se poate autodepăși zilnic, este una singură, și anume resursa umană. Dezvoltarea resurselor umane la nivel organizațional reprezintă cea mai puternică investiție pe care companiile o pot face, întrucât oamenii sunt singurii care nu sunt limitați din punct de vedere al acumulării de noi competențe (Șuşu-Țurcan, 2015, p. 18).

Obiectul dezvoltării resursei umane merită cercetat, în vederea descoperirii metodelor pe care companiile le abordează în vederea fructificării competențelor angajaților. În plus, o altă ramură de interes este legată de receptivitatea oamenilor la programele de pregătire, dar și la dezvoltarea carierei pe care o urmează. Dezvoltarea resurselor umane nu se limitează la un simplu concept de pregătire al angajaților pentru munca prestată, ci la un întreg proces prin care compania reușește să atingă un nivel înalt, prin activități care țin și de creșterea oamenilor care fac parte din ea, nu doar a veniturilor. Competențele, abilitățile, dar și progresul angajaților pe plan personal sunt aspecte importante pentru dezvoltarea resursei umane.

Lucrarea elaborată este compusă din două părți: teoretică și practică. În prima parte se prezintă teoriile enunțate de specialiștii pentru care tematica dezvoltării resursei umane a fost de interes și părerea lor despre importanța acestui tip de activitate. A doua parte, cea practică, reprezintă o cercetare sociologică prin care se verifică dacă teoriile structurate de specialiști sunt aplicabile în viața reală.

## 1.2. Prezentarea literaturii de specialitate

Tematica resurselor umane a fost profund dezbătută de către specialiști în ultimii ani, domeniul fiind în continuă mișcare, pentru că înșiși oamenii au devenit resursa strategică a organizațiilor, chiar specialiștii care au pus bazele managementului resurselor umane (Manole, 2022, p. 13). Studiile au arătat că, în cazul României, ultimele decenii au însemnat un proces lung, în urma căruia țara noastră a trecut de la epoca industrială la cea a serviciilor, lăsând loc liber dezvoltării noilor domenii de activitate prin care lucrătorii urmau să își creeze un set nou de abilități și aptitudini necesare noilor posturi apărute pe piață (Blaga, 2013, p. 93). Astfel, a existat o perioadă în care ocuparea forței de muncă a scăzut semnificativ, întrucât lucrătorii nu erau pregătiți pentru schimbările apărute brusc. Aceste schimbări de structură ocupațională au

însemnat apariția unor noi „ocupații”, dar și modificări majore în privința celor deja existente (Blaga, 2013, p. 93).

În acest nou context social, în care au apărut noi posturi și profesii pentru care lucrătorii nu sunt pregătiți, majoritatea organizațiilor au luat decizia oferirii unui grad ridicat de interes în ceea ce privește pregătirea profesională a angajaților (Blaga, 2013, p. 93). Atât statul, cât și organizațiile au început astfel implementarea programelor de pregătire profesională prin care să asigure șanse egale pentru toți cei dornici să muncească într-un mediu modern, dezvoltat pe baza ultimelor cereri ale pieței muncii (Blaga, 2013, p. 94).

În prezent, managementul resurselor umane reprezintă un factor esențial în cadrul fiecărei companii, care măsoară atât creșterea competitivității prin calitatea produselor și a serviciilor oferite prin activitatea zilnică desfășurată de angajați, dar și nivelul de dezvoltare economică și socială la care se situează întreprinderea (Bocean, 2015, p. 9). Eficiența este conceptul prin care managementul de acest fel reușește să își situeze pilonii de dezvoltare, dar și de măsurare a nivelului pe care orice companie dorește să îl atingă (Bocean, 2015, p. 9).

Așadar, asigurarea necesarului optim de personal calificat care să poată aduce plusvaloare mediului organizațional deja existent reprezintă o activitate de o importanță deosebită.

Certo, rezumând în câteva rânduri, definește managementul resurselor umane spunând că acesta „are o perspectivă atât teoretică cât și prescriptivă”, întrucât necesită stabilirea unei serii de politici prin care, în cadrul fiecărei organizații, vor putea fi integrate exclusiv persoane care să fie compatibile cu strategia organizației, asigurând calitatea vieții, performanța angajaților, eficiența dar și un avantaj competitiv semnificativ pe piața muncii (Bocean, 2015, p. 9).

P. Burloiu definește managementul resurselor umane ca fiind un set de măsuri create, care au în vedere recrutarea personalului și integrarea acestuia în organizație printr-o sistematizare în urma căreia va rezulta o muncă ergonomică a tuturor angajaților (Bocean, 2015, p. 10). Astfel, putem observa faptul că resursa umană este un fragment esențial de la nivelul tuturor întreprinderilor, însă care trebuie atent gestionat, prin selectarea personalului potrivit, compatibil cu mediul și cultura organizațională, putând astfel să ofere randament și o valorificare reală a materiei deja existente.

Resursele umane au devenit treptat, în condițiile societății cunoașterii în care trăim astăzi, principala sursă din cadrul oricărei companii, care poate atinge performanța creșterii nemarginite a valorii, odată cu trecerea timpului (Șușu-Țurcan, 2015, p. 14). Spre deosebire de celelalte tipuri de resurse de care companiile beneficiază, resursa umană reprezintă singura caracteristică care se poate dezvolta continuu (Șușu-Țurcan, 2015, p. 15).

La nivelul organizației, nu există nicio îndoială în privința personalului bine pregătit, acesta întotdeauna va aduce un plus valoare companiei, așadar sarcinile vor fi îndeplinite eficient în cadrul unui mediu armonios și bine sistematizat (Kulkarni, 2013, p. 2).

Așadar, calitatea managementului resurselor umane a devenit de asemenea primordială, punând un accent foarte mare pe creativitate, nu doar pe competențe teoretice, deprinderi și aptitudini esențiale. Importanța majoră este acordată creșterii creativității și dezvoltării simțului critic al angajaților, cunoștințele nemaifiind punctul pe care se pune cel mai mare accent în procesul de învățare (Șușu-Țurcan, 2015, p. 19).

Investițiile efectuate în domeniul educării și al formării profesionale continue au devenit foarte importante. Evoluția economiei din ultima perioadă și apariția de noi oportunități produse pe piață au solicitat expunerea unui efort special de adaptare a tuturor indivizilor dar și creșterea nivelului de calificare bazat pe acumularea de noi cunoștințe și aptitudini dobândite de-a lungul timpului (Blaga, 2013, p. 93).

Dezvoltarea resurselor umane, respectiv, investiția în oameni, s-a demonstrat a fi cea mai sigură cale prin care se va garanta creșterea treptată, menținerea și ulterior dezvoltarea organizațiilor, asigurând competitivitatea pe piață și un viitor plin de oportunități. Jack Welch spunea în anii 90 faptul că pentru a putea supraviețui în lumea afacerilor este nevoie de acordarea unei atenții ridicate asupra persoanelor din companie, astfel încât fiecare individ să fie și mai valoros, mai folositor, prin competențele pe care le are (Șuşu-Țurcan, 2015, p. 16).

Activitatea de dezvoltarea a resursei umane va putea fi îndeplinită doar în cazul în care companiile vor pune la dispoziția lucrătorilor programe de formare și dezvoltare implementate corect și într-un mod sistematic, care să ajute ulterior la acumularea de noi informații utile pentru activitățile zilnice, prin punerea în practică a unor abilități și tehnici moderne, conform cererii de pe piața muncii (Kulkarni, 2013, p. 2).

Formarea și educarea profesională se poate desfășura atât într-un cadru formal, de exemplu la locul de muncă, cât și într-unul informal însă, indiferent de modul de parcurgere ales de către conducerea companiei, aceste procese sunt create și implementate în vederea dezvoltării angajaților, reprezentând un pas foarte important în evoluția carierei (Blaga, 2013, p. 94).

Dezvoltarea resurselor umane cuprinde un set variat de activități care urmăresc îmbunătățirea performanței persoanelor de la nivelul fiecărui departament al companiilor și care, de asemenea, vor duce la îndeplinirea eficientă a obiectivelor organizaționale (Beaver, 2005, p. 4). Ideea centrală este că această dezvoltare a resurselor umane poate implica formarea tradițională, progresul organizațional, dar și evoluția pe plan de carieră a tuturor angajaților.

Un alt factor influențat pozitiv de dezvoltarea resurselor umane este creșterea productivității deoarece prin acumularea de noi abilități și cunoștințe se va permite îmbunătățirea pozițiilor existente pe piața muncii. Investițiile efectuate la nivelul formării angajaților aduc beneficii atât pe planul personal al acestora, cât și în cadrul mediului organizațional (Blaga, 2013, p. 95).

Una dintre atribuțiile cele mai importante ale resurselor umane este unicitatea acestora în privința potențialului de creștere și de dezvoltare pe care acestea îl au (Postolachi, 2010, p. 248). Capacitatea de cunoaștere a propriilor limite, curajul de a le depăși pentru a putea face față noilor provocări, dar și schimbările de perspectivă reprezintă valoarea pe care resursa umană o are în mediul organizațional (Postolachi, 2010, p. 250).

Dezvoltarea resurselor umane urmărește să pună un accent deosebit pe evoluția în ceea ce privește forța de muncă, astfel încât organizația să poată avea parte de o creștere succesivă. Astfel, toți angajații ar trebui să fie apreciați pentru eforturile depuse și, totodată, ar trebui să depună un efort colectiv în vederea creșterii pe piața muncii (Kulkarni, 2013, p. 2).

Pregătirea profesională reprezintă procesul de instruire a participanților, în vederea dobândirii de noi cunoștințe, atât teoretice, cât și practice, menite să ușureze desfășurarea activității zilnice de la locul de muncă, crescând eficiența angajaților (Postolachi, 2010, p. 252). Dezvoltarea profesională este reprezentată de procesul prin care sunt acumulate cunoștințe noi, având însă o perspectivă de ansamblu, deoarece nu prevede doar poziția actuală a angajatului, ci și viitorul acestuia (Postolachi, 2010, p. 252).

Formarea profesională se referă la promovarea învățării continue în rândul membrilor de la nivelul tuturor organizațiilor, pentru a se putea specializa într-un anumit domeniu. Activitățile de tip educațional sunt concepute astfel încât să îmbunătățească abilitățile și competențele generale ale unui angajat (Beaver, 2005, p. 4). Dezvoltarea, în schimb, depășește nivelul de educație generală, astfel cuprinzând învățarea pe tot parcursul vieții. Prin urmare, dezvoltarea resurselor umane urmărește creșterea competențelor în rândul lucrătorilor, prin ocuparea eficientă a forței de muncă, îmbunătățirea calității oferite de întreprinderi, precum și creșterea motivației și a angajamentului membrilor față de dezvoltarea echipei din care aceștia fac parte (Beaver, 2005, p. 5).

Programele de formare și dezvoltare reprezintă fundamentul prin care organizațiile reușesc să capete angajați care au rezultate excepționale și care îndeplinesc toate obiectivele companiei în cel mai eficient mod, folosindu-se de resursele puse la dispoziție. Aceste baze sunt foarte importante pentru pregătirea angajaților în ceea ce privește situațiile cu care se vor putea confrunta pe viitor la locul de muncă (Kulkarni, 2013, p. 2).

Pregătirea profesională nu este măsurată doar prin numeroasele diplome. Deși acestea sunt relevante, capacitatea indivizilor este cea mai importantă și este cea care va fi evaluată (Postolachi, 2010, p. 253). De asemenea, Marius Băraian, în lucrarea sa publicată în anul 2017, menționează că pregătirea profesională este reprezentată de procesul bine stabilit de instruire, pe parcursul căruia cei care participă urmează să dobândească noi cunoștințe, teoretice și practice, care vor fi utile pentru activitatea desfășurată în prezent.

Un aspect foarte important este acela că eficiența unui program de pregătire presupune cunoașterea concretă a activității care este prestată în cadrul departamentului în care se va face instruirea. Conform lui Craiovan, câteva obiective ale pregătirii profesionale identificate în urma studiilor pot fi: „perfecționarea capacității de rezolvare a problemelor; executarea unor lucrări specifice; rezolvarea unor sarcini noi; îmbunătățirea capacității de comunicare; pregătirea unor schimbări” (Craiovan, 2006, p. 96).

Dezvoltarea strategică a resurselor umane are în vedere corelarea dintre formarea și evoluția de la nivelul individului, împreună cu îndeplinirea obiectivelor organizaționale și eficientizarea procesului schimbării din punct de vedere tehnologic, dar și al altor factori din mediul extern (McLagan, 1989 apud. (Beaver, 2005, pg. 4-5)). Un alt studiu publicat vorbește, de asemenea, despre pregătirea profesională, spunând că aceasta presupune atât implicații intelectuale, care vor fi folositoare individului pe plan intern, însă care au în același timp și o importanță indispensabilă la nivel organizațional, atât în prezent, cât și pentru viitorul companiei, deoarece obiectivele vor fi îndeplinite cu ușurință (Postolachi, 2010, p. 254).

Beaver vorbește în lucrarea „Training and developing an age diverse workforce in SMEs: The need for a strategic approach”, publicată în anul 2005, despre dezvoltarea resurselor umane în cadrul companiilor mici și medii, rezumând prin faptul că dezvoltarea de tip strategic nu va putea fi la fel de eficientă ca în cazul companiilor mari, din următoarele cauze: existența unor costuri destul de ridicate, pe care firmele nu le-ar putea acoperi, lipsa obiectivelor bine definite din cadrul organizațional, lipsa suportului managerial în ceea ce privește pregătirea angajaților, dar și neglijența asupra învățării continue, deoarece planurile pe termen lung nu sunt o opțiune în cazul acestui tip de organizații.

În continuare, prin analiza unor studii (Kotey and Slade, 2005) Beaver scoate în evidență faptul că formarea profesională în cadrul întreprinderilor mici este concepută drept informală, care nu aduce aproape niciun aport în favoarea managementului companiilor. Aceasta este văzută drept un „lux inaccesibil” pe care firmele mici nu și-l pot permite, deoarece pregătirea specializată efectuată asupra posibililor viitori angajați nu va garanta eficiența acestora la locul de muncă, respectiv nu va aduce niciun beneficiu companiei (Beaver, 2005, p. 5).

Adesea, managerii care sunt și directorii firmelor, preiau responsabilitatea pregătirii atât a noilor angajați, cât și a celor care sunt deja integrați în organizație, reușind astfel minimizarea costurilor prin efectuarea unei pregătiri superficiale, dar care, totuși, îi va ajuta pe angajați în cadrul poziției pe care o ocupă în prezent (Beaver, 2005, p. 6). Acest tip de formare va ajuta exclusiv la îndeplinirea sarcinilor pentru postul aferent, lucru care prezintă un avantaj competitiv, întrucât din acest proces va rezulta un personal foarte bine pregătit în domeniul de activitate al organizației, având o latură de subiectivitate aferentă mediului și culturii organizaționale (Beaver, 2005, pg. 6-7).

Dezavantajul este acela că procesul de învățare continuă va fi blocat, angajații neavând parte de o pregătire specializată, elaborată atent prin cadrul cursurilor efectuate de către o echipă de formare menită să prezinte și să explice diverse proceduri aferente sferelor multiple de activare de pe piața muncii (Beaver, 2005, p. 7).

Rezultatele eficiente regăsite în urma programelor de pregătire vor apărea numai în cazul în care acestea se bazează pe analizarea atentă a tuturor necesităților din cadrul organizațional. Programul va avea succes în situația în care compania știe exact ceea ce trebuie transmis, cui trebuie transmise informațiile și prin ce metode se va face acest lucru (Craiovan, 2006, p. 94).

Angajații sunt adesea atrași de îmbunătățirea abilităților care vor fi de folos pentru viitorul carierei pe care au ales să o dezvolte, iar astfel un loc de muncă care presupune și o pregătire continuă, în concordanță cu noile cereri ale pieței, va duce la atragerea și motivarea angajaților (Kulkarni, 2013, p. 2).

Câteva metode de formare profesională (Manole, 2022, pg. 82-83) sunt: „programele de instruire pe post” în care angajatorii pregătesc angajații strict pentru postul pe care îl vor ocupa, „instruirea cu ajutorul unui mentor” unde adesea managerii, sau angajații cu o experiență îndelungată pe post, îi ajută pe cei proaspăt angajați, iar „rotația pe posturi” se referă la supravegherea unui nou angajat de către cel care se va ocupa de pregătirea și evaluarea sa. O altă metodă este aceea de „coaching”, care analizează performanța angajaților punând în balanță criteriile prestabilite și performanța efectivă de la locul de muncă.

În prezent se urmărește schimbarea gândirii indivizilor cu privire la importanța formării profesionale, punându-se un deosebit accent pe învățarea continuă și înțelegerea scopului acesteia, prin rolul major pe care îl are asupra angajaților care urmăresc dezvoltarea unei cariere de succes, prin lărgirea treptată a cunoștințelor și dezvoltarea competențelor personale în conformitate cu noile cereri (Blaga, 2013, p. 94).

În lucrarea sa, Valentina Olaru afirmă faptul că atenția sporită asupra dezvoltării personale va determina „creșterea nivelului de cunoștințe, iar conștiinciozitatea în muncă și corectitudinea în relațiile cu colegii aduc recunoașterea. Cei ce stăpânesc aceste însușiri inspiră credibilitate și atrag respectul altora. Nu poți să-ți permiți să fii credibil doar o zi, o lună sau două. Pentru a câștiga respectul și recunoașterea de a fi un bun profesionist, e nevoie de multă muncă” (Olaru, 2012, pg. 4-6).

Creșterea performanțelor la locul de muncă, îmbunătățirea calității serviciilor oferite pieței de către companie, minimalizarea erorilor la nivel organizațional, satisfacția angajaților, creșterea motivației și respectiv, reducerea fluctuației de personal reprezintă doar câteva dintre efectele pozitive care vor rezulta din pregătirea profesională realizată într-un mod eficient (Postolachi, 2010, p. 7).

### **1.3. Explicarea conceptelor din titlul lucrării**

Formarea profesională este definită de activitățile prin care un individ reușește să își însușească o meserie, respectiv să dobândească o serie de aptitudini și cunoștințe specifice realizării unei activități necesare locului de muncă pe care îl va ocupa (Manole, 2022, p. 76). Formarea profesională se referă în principal la continuarea unor etape educaționale efectuate în trecut, așadar are o strânsă legătură cu educația specializată a individului. Un alt aspect este legat de aptitudinile angajatului, deoarece, pentru a putea fi eficientă formarea profesională, acestea trebuie să fie compatibile cu domeniul ales (Manole, 2022, p. 77).

Prin intermediul unei lucrări publicate în cadrul unei conferințe internaționale, Marius Băraian menționează faptul că formarea profesională implică totodată și calificarea profesională, specializarea într-un anumit domeniu, formarea realizată prin experiența acumulată de-a lungul timpului (Băraian Marius, 2017, p. 2). Au fost identificate o serie de concepte care pun bazele

unei dezvoltări eficiente a resurselor umane. Unul dintre acestea este numit *training*, un proces prin care cei ce participă vor fi îndemnați să valorifice experiențele proprii în vederea găsirii modului perfect de abordare a lucrului în echipă, dar și ducerea activităților zilnice la bun sfârșit prin cel mai eficient mod (Bărăian Marius, 2017, p. 2).

Conform lui Michel Armstrong, „Trainingul este dezvoltarea sistematică a cunoștințelor, abilităților și a atitudinilor necesare indivizilor, pentru a îndeplini în mod adecvat o sarcină sau un job”. Alte personalități, precum Edwin B Flippo, definește „trainingul” ca fiind un act de dezvoltare a cunoștințelor deja existente ale unui angajat, în vederea ocupării unui job specific.

Trainingul reprezintă o experiență prin prisma căreia angajații vor putea beneficia de o pregătire în plus, prin învățarea unor noi tehnici utile pentru dezvoltarea abilităților ce vor duce la schimbări pozitive la nivel organizațional și la îndeplinirea obiectivelor într-un mod eficient (Kulkarni, 2013, p. 5).

Perfecționarea profesională este un alt concept referitor la dezvoltarea resursei umane. Acesta are în vedere însușirea de către lucrătorii, deja calificați într-un domeniu, a unor noi competențe care vor fi folositoare în viitor, nu neapărat la locul de muncă curent (Manole, 2022, pg. 76-77).

O altă noțiune care poate ajuta la dezvoltarea resurselor umane este reprezentată de „dezvoltarea carierei”, lucru care presupune realizarea unor activități constante de către individ, pentru a obține progresul prin prisma unui „șir de stadii profesionale”, mai exact, evoluția pe plan profesional, treptată, dar și atent planificată (Bărăian Marius, 2017, p. 2).

Dezvoltarea resurselor umane nu presupune doar creșterea la nivelul locului de muncă actual, dar și dezvoltarea la nivelul carierei individului. Cariera este definită ca „ocupația sau profesiunea urmată de-a lungul vieții profesionale” (Manole, 2022, p. 66). Planificarea carierei este un proces lung, complex, care presupune o serie de obiective, elaborarea de strategii și evaluări, dar și autoevaluări (Manole, 2022, p. 69). Cariera poate fi văzută prin prisma a două mari planuri: la nivel organizațional, dar și la nivelul individului.

Câteva dintre „obiectivele planificării carierelor” (Manole, 2022, p. 69) la nivelul organizațiilor sunt: „îmbunătățirea calității resurselor umane ale organizației în scopul creșterii performanțelor și a competitivității”, „definirea traseelor de carieră”, „efectuarea serviciilor de consiliere”. În ceea ce privește nivelul individual, obiectivele sunt: „identificarea nevoilor și intereselor proprii”, „identificarea scopurilor vieții personale”, „evaluarea posibilităților interne și externe” (Manole, 2022, p. 69).

## **2.1. Obiectivele și metodologia cercetării**

### **2.1.1. Scopul și obiectivele cercetării**

#### **2.1.1.1. Scopul cercetării**

Scopul fundamental al cercetării este analiza activității de dezvoltare a resurselor umane din cadrul companiei Humangest România, urmărindu-se aspectele legate de abordarea organizației privind formarea profesională continuă, precum și receptivitatea angajaților cu privire la participarea la programele de pregătire profesională.

#### **2.1.1.2. Obiectivele cercetării**

În vederea îndeplinirii scopului cercetării am stabilit trei obiective specifice, și anume:

1. Identificarea programelor de formare și perfecționare utilizate de companie în vederea dezvoltării profesionale a angajaților.

2. Determinarea gradului de dezvoltare a carierei angajaților prin prisma participării acestora la programele de formare și perfecționare profesională.
3. Identificarea nivelului de satisfacție al angajaților cu privire la beneficiile obținute în urma activității de formare profesională.

### 2.1.2. Ipoteze de cercetare

În cadrul anchetei sociologice de tip cantitativ, am formulat trei ipoteze de cercetare, acestea fiind:

1. Dacă nevoia de dezvoltare profesională a angajaților crește, atunci va crește și numărul de programe de instruire.
2. Angajații sunt mai motivați să participe la programele de formare și perfecționare profesională atunci când au oportunitatea de a avansa în carieră.
3. Cu cât angajații participă la mai multe programe de formare și perfecționare profesională, cu atât performanța profesională a acestora este mai mare.

### 2.1.3. Prezentarea metodei și instrumentului de cercetare

Odată ce am parcurs o serie de materiale și articole de specialitate referitoare la tematica dezvoltării resursei umane, am ales efectuarea unei cercetări sociologice de teren. Numită și cercetare sociologică empirică, aceasta are drept scop observarea realității într-un mod direct și presupune „obținerea și prelucrarea informațiilor obiectiv verificate” prin aplicarea unor tehnici și metode specifice. (Chelcea, 2001, p. 151).

Metoda de cercetare aleasă este ancheta sociologică. Aceasta iese adesea în evidență datorită gradului de standardizare pe care îl oferă în urma informațiilor colectate pe bază imperativă (Chelcea, 2001, pg. 151-152). Mai exact, ancheta sociologică va reda întotdeauna o parte a realității pe care cercetătorul nu o va putea influența, deoarece rezultatele cercetării vor consta în răspunsurile concrete ale respondenților.

Cercetarea de teren va fi de tip cantitativ, întrucât se dorește aflarea unui număr cât mai mare de informații referitoare la opiniile angajaților, cu privire la dezvoltarea profesională de care au avut parte în cadrul companiei pentru care lucrează.

Cercetările de tip cantitativ se bazează pe testarea unor teorii sau ipoteze deja existente, având ca fundament „măsurarea numerică a unor aspecte specifice fenomenelor studiate cu scopul testării ipotezelor cauzale” (Șandor, 2013, p. 22). Teoria aleasă este verificată prin intermediul unei cercetări empirice, unde „ipotezele sunt testate”, iar ulterior se realizează selecția unităților care vor fi cercetate, din cadrul populației vizate unde se va realiza eșantionarea (Gârboan, 2007, p. 35).

Ancheta sociologica se va realiza în baza unui chestionar, folosit drept instrument de cercetare. Am ales acest instrument deoarece se dorește acoperirea unui număr mai mare de respondenți, care să poate îndeplini obiectivele propuse. Totodată se urmărește afirmarea ipotezelor de cercetare, așadar metoda chestionarului este cea mai potrivită.

Septimiu Chelcea, în lucrarea „Metodologia cercetării sociologice” publicată în anul 2001, definește chestionarul de cercetare ca fiind „un instrument de investigare constând dintr-un ansamblu de întrebări scrise și ordonate logic și psihologic, care, prin administrarea de către operatorii de anchetă(...), determină din partea persoanelor anchetate răspunsuri ce urmează a fi înregistrate în scris”.

Un aspect important al chestionarului este redat de nivelul de standardizare al răspunsurilor, deoarece interpretarea acestora nu poate fi subiectivizată. Întrebările de la nivelul chestionarului sunt clar stabilite de dinainte ca acestea să fie prezentate respondenților (Cauc, 2006, p. 51).

Formularea, numărul dar și ordinea întrebărilor din cadrul chestionarului nu este una aleatorie, ci una stabilită anterior, lucru care oferă de asemenea un plus nivelului de stabilitate al instrumentului. Anchetatorii nu pot interveni în timpul completării chestionarului, asemenea altor instrumente care ar putea fi folosite în cadrul cercetărilor, așadar influența asupra respondeților este imposibilă (Cauc, 2006, p. 51).

Astfel, se doresc răspunsuri clare și obiective din partea respondeților, în vederea realizării unei cercetări eficiente cu rezultate relevante pentru domeniul de studiu, anume dezvoltarea resurselor umane.

Chestionarul are 27 de întrebări (vezi anexa 1), formulate pe baza ipotezelor de cercetare. Pentru fiecare ipoteză există un număr minim de întrebări care să ajute la confirmarea, sau dimpotrivă, infirmarea acesteia.

*Pentru prima ipoteză*, „Dacă nevoia de dezvoltare profesională a angajaților crește, atunci va crește și numărul de programe de instruire.”, au fost formulate întrebările 14, 15, 16, 17, 18 și 19:

14. V-ați dorit vreodată să vă îmbunătățiți abilitățile?
15. Dacă da, ce măsuri ați luat în acest sens?
16. Ați avut vreodată impresia că nu mai puteți ține pasul cu ritmul ultimelor noutăți/condiții de la locul de muncă?
17. Care credeți că ar putea fi principalul motiv al apariției unui astfel de sentiment?
18. Ați dori să participați la un curs pentru dezvoltarea abilităților privind lucrul sub presiune? Argumentați răspunsul.
19. Ce părere aveți despre participarea dumneavoastră la un seminar interactiv în care ați putea descoperi cele mai noi modalități de creștere a performanțelor profesionale?

*Pentru a doua ipoteză*, „Angajații sunt mai motivați să participe la programele de formare și perfecționare profesională atunci când au oportunitatea de a avansa în carieră.”, s-au formulat întrebările 8, 11 și 13:

8. Cât de utile vi se par programele de formare și perfecționare pentru dezvoltarea carierei dvs.?
11. Avansarea dumneavoastră în funcție a fost vreodată condiționată de urmarea vreunui curs de formare/perfecționare pus la dispoziție de către companie?
13. Ce înseamnă pentru dumneavoastră conceptul de „învățare continuă”?

*Pentru ipoteza a treia*, „Cu cât angajații participă la mai multe programe de formare și perfecționare profesională, cu atât performanța profesională a acestora este mai mare.”, s-au formulat întrebările 10 și 20:

10. Considerați că în urma efectuării unui program de formare/perfecționare ați reuși să aveți performanțe mai mari la locul de muncă?
20. În ce măsură considerați că programele de formare și perfecționare vă ajută la îndeplinirea activităților zilnice de la locul de muncă?

Totodată, au fost create și întrebări menite să înglobeze toate cele 3 ipoteze, cum ar fi: întrebarea 5 (Ce v-a motivat să participați la activitățile de dezvoltare?) sau întrebarea 12 (Care credeți că sunt motivele pentru care companiile recomandă dezvoltarea abilităților angajaților?).



#### **2.1.4. Eșantionarea**

Populația cercetării este reprezentată de toate persoanele care sunt sau au fost angajate în cadrul unei companii private și care au luat parte, cel puțin o dată, la un proces de dezvoltare de la locul de muncă.

Prin procesul de eșantionare realizat în cadrul metodologiei de cercetare efectuate, am ales studierea unei singure părți a universului cercetării, anume angajații unei companii private din România, cu un sediu central aflat la București. Este vorba de organizația privată Humangest România, care a luat amploare în anul 2007 și care este o companie cunoscută în domeniul resurselor umane pentru specializarea acesteia în furnizarea serviciilor de consultanță. În prezent, compania are în componența sa o echipă de recrutare formată din peste 80 de consultanți, situați în diverse sedii din întreaga țară. Eșantionul este reprezentat doar de echipa din municipiul București, formată din 44 de angajați ([humangest.ro/despre-noi/](http://humangest.ro/despre-noi/), 2023).

### **2.2. Prezentarea companiei**

#### **2.2.1. Denumirea organizației, profil, domeniul de activitate**

Humangest România este o companie ce a luat amploare la noi în țară în anul 2007 și care este specializată în furnizarea serviciilor de tip consultanță în domeniul resurselor umane, având în componență un număr de peste 80 de consultanți. Aceasta se ocupă cu o mulțime de activități care vin în ajutorul altor companii, cum ar fi: căutarea de joburi potrivite pentru candidații lor, găsirea soluției perfecte de recrutare, identificarea candidaților pentru munca temporară, administrarea de personal, salarizare sau detașarea personalului în străinătate ([humangest.ro/despre-noi/](http://humangest.ro/despre-noi/), 2023).

#### **2.2.2. Istoricul și dimensiunea organizației**

Firma din România aparține unui grup înființat în Italia, SGB Humangest Holding. În prezent, compania cuprinde peste 70 de filiale, 50 dintre acestea fiind în Italia, 3 în România, iar alte 26 fiind situate pe suprafața Regiunii Balcanice, în țări cum ar fi: Serbia, Muntenegru, Albania, Croația, Slovenia și Macedonia de Nord. În anul 2019, compania italiană a achiziționat brandul românesc IHM Total Consult, care dispune de un sediu central localizat în Timișoara. Astfel, s-a reușit extinderea zonei de acoperire la nivel național. În prezent, organizația se plasează pe locul 4 în rândul furnizorilor care prestează servicii de resurse umane.

Din punct de vedere economic, compania privată a avut parte de o creștere continuă pe parcursul ultimilor 3 ani. Cifra de afaceri netă, aferentă anului 2020, a fost de peste 30,1 milioane de lei, iar profitul net a fost de peste 234.000 de lei. Următorul an a reprezentat o creștere de aproximativ 11% în privința cifrei de afaceri, rezultând o valoare de 34,4 milioane de lei și un profit net de aproximativ de peste 4,5 milioane de lei. De asemenea, anul 2022 a avut parte de creșteri în privința indicatorilor economici, compania având o cifră de afaceri de 43,6 milioane de lei și un profit net de peste 499.000 de lei. Deși acest interval de ani a fost afectat de prezența pandemiei, compania și-a continuat activitatea într-un mod eficient și productiv ([mfinante.gov.ro](http://mfinante.gov.ro), 2023).

### **2.2.3. Prezentarea efectivului de salariați din punct de vedere cantitativ, structural și calitativ**

Compania are în structura sa un total de 44 de angajați, toți având studii superioare finalizate sau în curs de absolvire. Din punct de vedere al categoriilor de vârstă, 9 angajați au vârste sub 25 de ani, 11 angajați au între 26 și 35 de ani, 16 angajați au o vârstă cuprinsă între 36 și 45 de ani, 7 angajați au vârste cuprinse între 46 și 55 de ani și un singur angajat are peste 56 de ani.

Ca structură pe sexe, compania are în componență 7 bărbați și 37 de femei. Referitor la vechimea în organizație, majoritatea angajaților au sub 5 ani vechime, respectiv 31 de angajați, din care 17 au vechime mai mică de un an, 9 angajați au o vechime cuprinsă între 6 și 10 ani, iar restul de 4 angajați au o vechime de peste 11 ani în cadrul companiei. În ceea ce privește repartitia angajaților pe posturi, aceștia pot deține fie o funcție de conducere, fie una de execuție. În cadrul firmei există 38 de angajați care ocupă funcțiile de execuție, iar restul de 6 ocupă funcțiile de conducere (vezi anexa 2).

### **2.2.4. Dezvoltarea personalului în cadrul companiei**

În cadrul companiei există câte un plan de carieră, numit și plan de training, pentru fiecare angajat în parte. Acesta a fost creat astfel încât să nu mai existe lipsuri în ceea ce privește competențele angajaților. Compania se ocupă de pregătirea completă pentru fiecare angajat, în funcție de postul pe care îl ocupă. Totodată, la sfârșitul fiecărui an sunt planificate discuții cu fiecare angajat, în urma cărora sunt identificate nevoile de pregătire suplimentară sau training specializat fie la nivel de departament, fie la nivel personal, în funcție de angajați.

Astfel, performanța întregii companii va ajunge la cel mai înalt nivel. Planul de training se poate schimba chiar și pe parcursul anului, în funcție de adaptabilitatea angajaților, dar și de nevoile de schimbare care pot apărea.

Alte planuri de training, care se aplică la nivelul întregii companii, indiferent de funcția ocupată și nivelul ierarhic, sunt: planul pentru protecția datelor cu caracter personal, dar și cel pentru hărțuirea la locul de muncă. Astfel, toți angajații vor fi corect informați cu privire la drepturile pe care le au, dar și cu regulile pe care trebuie să le respecte.

Dezvoltarea profesională este decisă odată cu rezultatele obținute în urma evaluării performanțelor angajaților. În funcție de nivelul fiecărui angajat, compania poate stabili dacă se pot face schimbări la nivel organizațional, adică traininguri la nivelul departamentelor unde există probleme ce pot fi modificate prin prisma unei pregătiri suplimentare. Există și posibilitatea în care un singur angajat poate avea nevoie de training, în funcție de rolul pe care acesta îl are în companie. Acest lucru se întâmplă, de obicei, în momentul în care un angajat își schimbă rolul în cadrul organizației. Nevoia de training sau de dezvoltare suplimentară, mai poate apărea și din motive precum: promovarea angajaților, curiozitatea acestora, nevoia de business, la cererea companiei (pentru suplimentarea cu informații utile) sau datorită schimbărilor organizaționale.

## 2.3. Analiza și interpretarea rezultatelor cercetării

### 2.3.1. Analiza datelor

Chestionarul privind dezvoltarea resurselor umane într-o companie privată a fost aplicat angajaților din filiala situată în București. Astfel, s-au colectat răspunsuri din partea a 32 de respondenți. În cadrul cercetării cantitative, vor fi analizate rezultatele obținute.

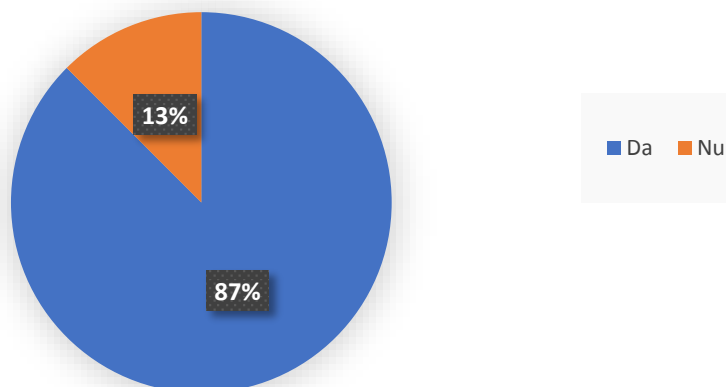
1. Cât de importantă vi se pare formarea/perfecționarea profesională în cadrul companiei dumneavoastră?



Figură 1: Întrebarea 1 (Sursă: Prelucrare proprie)

Pentru prima întrebare, „Cât de importantă vi se pare formarea/perfecționarea profesională în cadrul companiei dumneavoastră?”, 44% dintre respondenți au spus că formarea și perfecționarea profesională este extrem de importantă, 37% au răspuns că este destul de importantă, 16% au ales varianta „importantă”, iar restul de 3%, mai exact un singur respondent, a spus că această activitate de formare și perfecționare este puțin importantă. Astfel, reiese faptul că angajații consideră că, în cadrul companiei pentru care lucrează, se pune un mare accent pe formarea și dezvoltarea lor la locul de muncă.

2. Compania a pus la dispoziția dumneavoastră programe de training/cursuri de formare profesională?

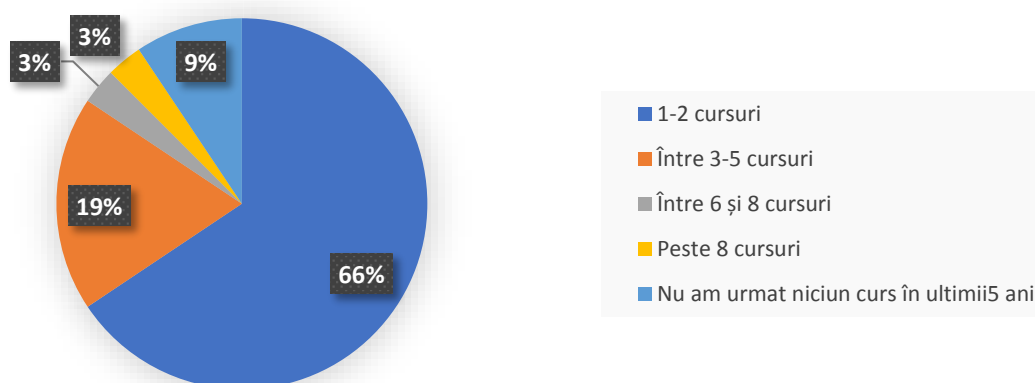


Figură 2: Întrebarea 2 (Sursă: Prelucrare proprie)

Pentru a doua întrebare, „Compania a pus la dispoziția dumneavoastră programe de training/cursuri de formare profesională?” 87% dintre respondenți au răspuns că da, în timp ce restul de 13% au ales varianta nu. Din aceste răspunsuri reiese faptul că în cadrul companiei se

efectuează astfel de activități de training și formare, deoarece doar unui procent mic de angajați nu li s-a pus la dispoziție un astfel de program, aceștia făcând parte din categoria angajaților noi în companie, dar cu o experiență vastă în domeniu, acumulată din posesia posturilor asemănătoare.

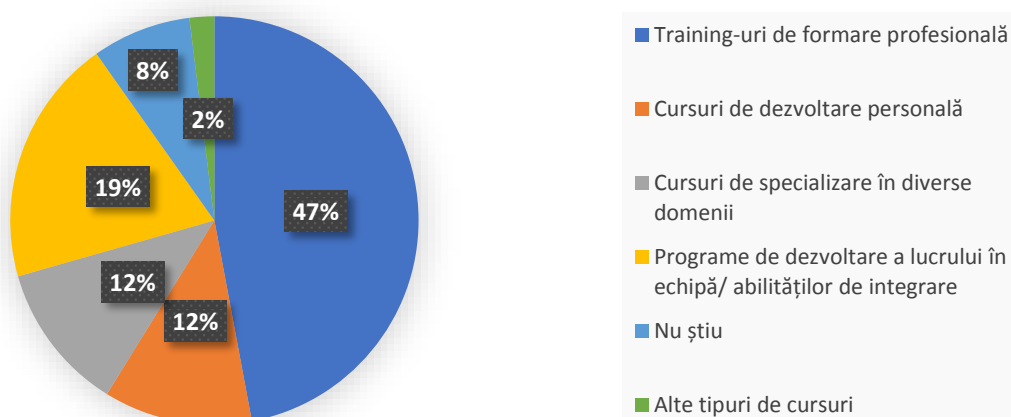
### 3. La câte cursuri de formare/perfecționare profesională ați participat în ultimii 5 ani?



Figură 3: Întrebarea 3 (Sursă: Prelucrare proprie)

La cea de a treia întrebare, „La câte cursuri de formare/perfecționare ați participat în ultimii 5 ani?”, 66% dintre respondenți au ales varianta de 1-2 cursuri, 19% au participat la 3-5 cursuri, 3% au participat la 6-8 cursuri și încă 3% au participat la peste 8 cursuri. De asemenea, 9% dintre respondenți nu au urmat niciun curs de acest fel în ultimii 5 ani.

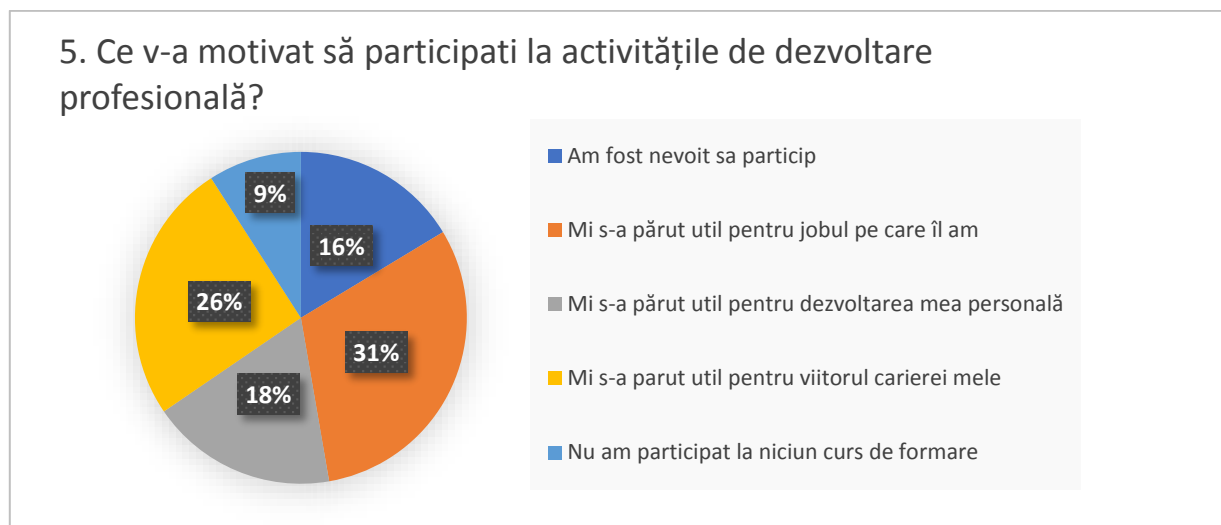
### 4. Ce tip de cursuri/programe de formare și perfecționare au fost puse la dispoziția dumneavoastră de către companie?



Figură 4: Întrebarea 4 (Sursă: Prelucrarea proprie)

La întrebarea cu numărul 4, „Ce tip de cursuri/programe de formare și perfecționare au fost puse la dispoziția dumneavoastră de către companie?”, 47% dintre respondenți au ales varianta training-urilor de formare profesională, 19% au bifat programele de dezvoltare a

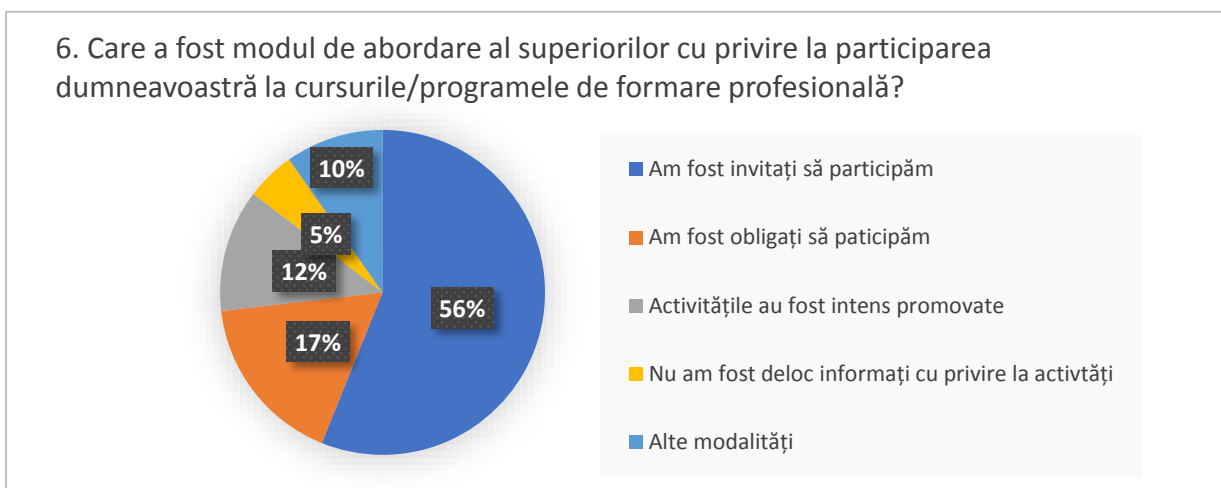
lucrului în echipă/ abilităților de integrare, 12% au ales cursurile de dezvoltare personală, alți 12% au bifat cursurile de specializare în diverse doamenii, iar restul respondenților, 8% și 2% au afirmat că nu cunosc tipurile de programe și cursuri care au fost puse la dispoziție, respectiv că altele decât cele menționate în variantele de răspuns au fost puse la dispoziția lor.



Figură 5: Întrebarea 5 (Sursă: Prelucrare proprie)

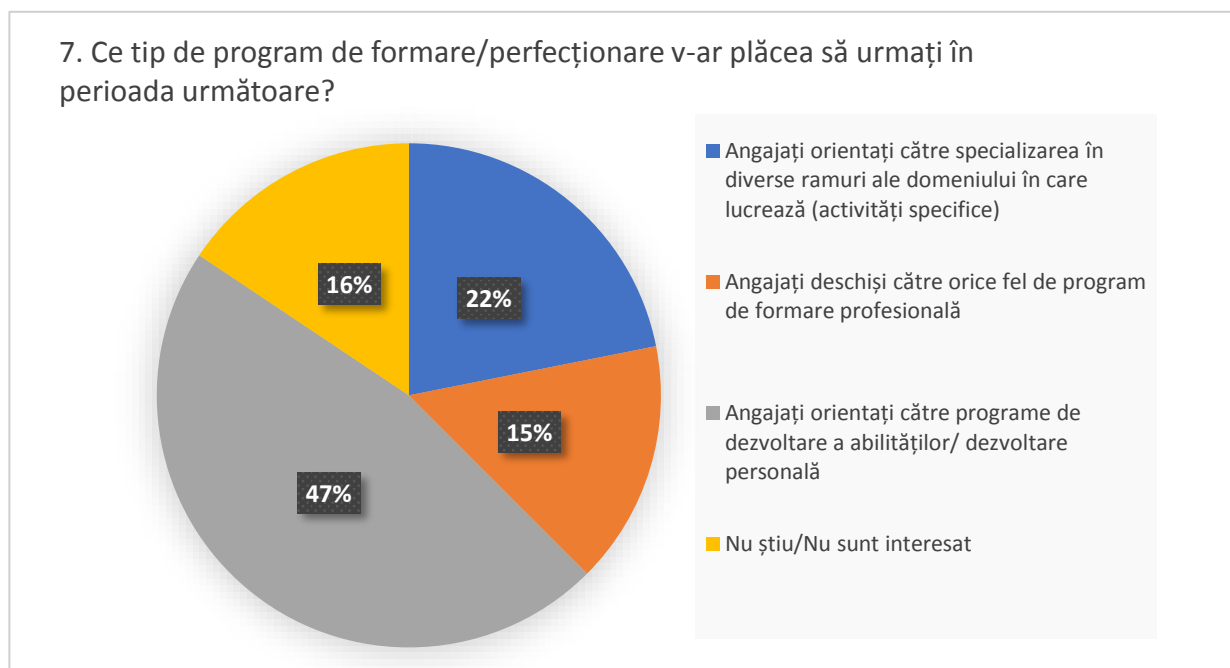
La întrebarea cu numărul 5, „Ce v-a motivat să participați la activitățile de dezvoltare profesională?”, 31% dintre respondenți consideră că aceste activități au fost utile pentru jobul pe care îl au, 26% dintre aceștia au fost de părere că activitatea de dezvoltare este va fi utilă pentru viitorul carierei lor, 18% au afirmat că activitățile vor fi utile pentru dezvoltarea lor pe plan personal,

16% au menționat faptul că au fost nevoiți să participe la diversele activități de dezvoltare din cadrul companiei, iar restul de 9% dintre respondeți nu au paticipat la niciun curs de formare.



Figură 6: Întrebarea 6 (Sursă: Prelucrare proprie)

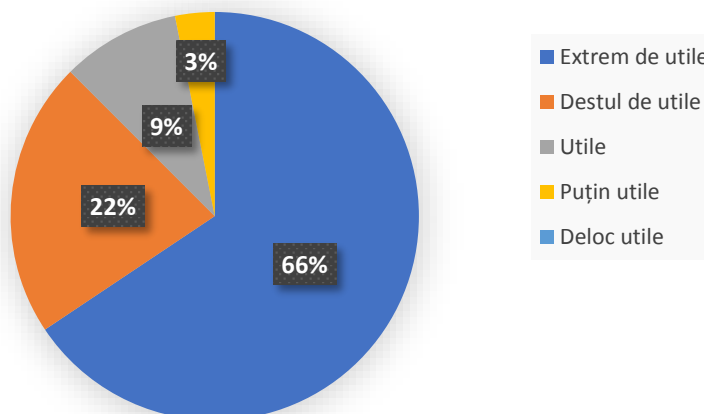
Pentru întrebarea cu numărul 6, „Care a fost modul de abordare al superiorilor cu privire la participarea dumneavoastră la cursurile/programele de formare profesională?”, 56% dintre respondenți au susținut că au fost invitați să participe la aceste cursuri, 17% au răspuns că au fost obligați să participe, 12% au afirmat că activitățile au fost intens promovate, 10% au menționat că au fost folosite alte modalități, iar restul de 5% dintre respondenți nu au fost informați, prin nicio metodă, referitor la activitățile de dezvoltare la care ar fi putut participa.



Figură 7: Întrebarea 7 (Sursă: Prelucrare proprie)

Întrebarea cu numărul 7, „Ce tip de program de formare/perfecționare v-ar plăcea să urmați în perioada următoare?”, a fost una de tip deschis, în care respondenții au putut scrie liber. Astfel, am încadrat răspunsurile angajaților în patru categorii, după cum urmează: 47% au oferit răspunsuri care ne arată că aceștia sunt orientați către programele de dezvoltare personală, dar și de dezvoltare a abilităților, cum ar fi: lucrul sub presiune, lucrul in echipa, leadership-ul, comunicarea, starea de well-being, time-management dar și organizarea muncii; 22% dintre angajați au fost orientați către diverse specializări, cum ar fi cursurile pentru inspector resurse umane, administrare și payroll sau expert legislația muncii; 15% dintre respondenți au afirmat că sunt deschiși către orice tip de curs de formare/perfecționare, iar restul de 16% au spus că nu sunt interesați de astfel de cursuri.

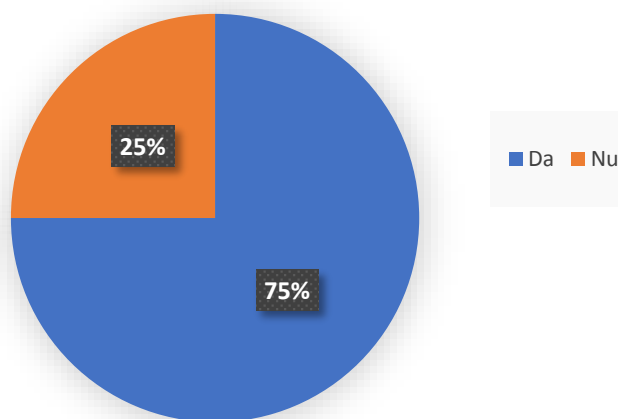
8. Cât de utile vi se par programele de formare și perfecționare pentru dezvoltarea carierei dvs.?



Figură 8: Întrebarea 8 (Sursă: Prelucrare proprie)

La întrebarea numărul 8, „Cât de utile vi se par programele de formare și perfecționare pentru dezvoltarea carierei dumneavoastră?”, 66% dintre respondenți au susținut că acestea sunt extrem de utile, 22% au răspuns că sunt destul de utile, 9% dintre aceștia au spus că sunt utile, iar restul de 3% au ales varianta care afirmă că programele de formare și perfecționare sunt puțin utile.

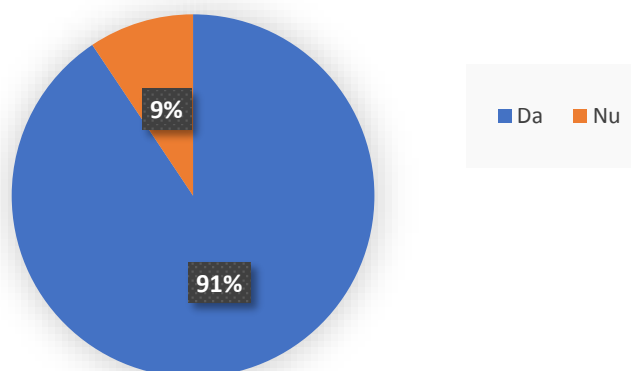
9. Considerați că organizația pune accentul pe dezvoltarea profesională a angajaților?



Figură 9: Întrebarea 9 (Sursă: Prelucrare proprie)

La întrebarea numărul 9, „Considerați că organizația pune accentul pe dezvoltarea profesională a angajaților?”, 75% dintre respondenți au ales varianta da, iar restul de 25% au ales varianta nu. Din această întrebare reiese faptul că cea mai mare parte dintre angajați sunt mulțumiți de modul în care compania se preocupă de activitatea de dezvoltare a oamenilor pe care îi are.

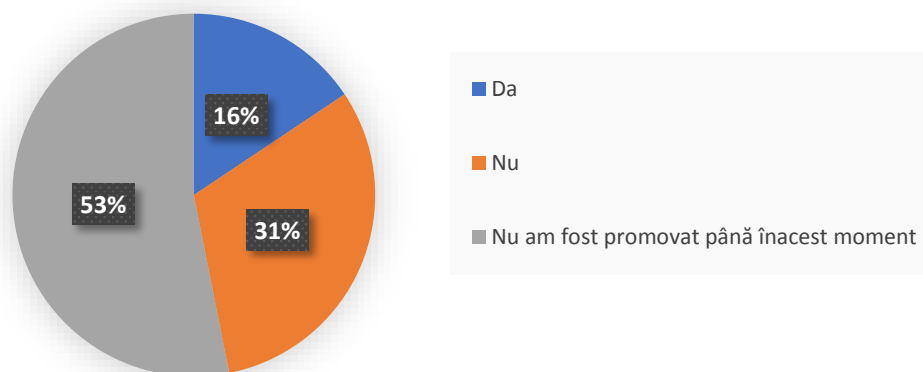
10. Considerați că în urma efectuării unui program de formare/perfecționare ați reuși să aveți performanțe mai mari la locul de muncă?



Figură 10: Întrebarea 10 (Sursă: Prelucrare proprie)

În cazul întrebării cu numărul 10, „Considerați că în urma efectuării unui program de formare/perfecționare ați reuși să aveți performanțe mai mari la locul de muncă?”, 91% dintre respondenți au ales varianta da, rezultând faptul că un număr foarte mare de angajați apreciază și sunt dispuși să învețe prin intermediul programelor de formare/perfecționare, doar 9% alegând varianta nu, prin care transmit că aceste programe nu au un impact asupra lor.

11. Avansarea dumneavoastră în funcție a fost vreodata condiționată de urmarea vreunui curs de formare/perfecționare pus la dispoziție de către companie?

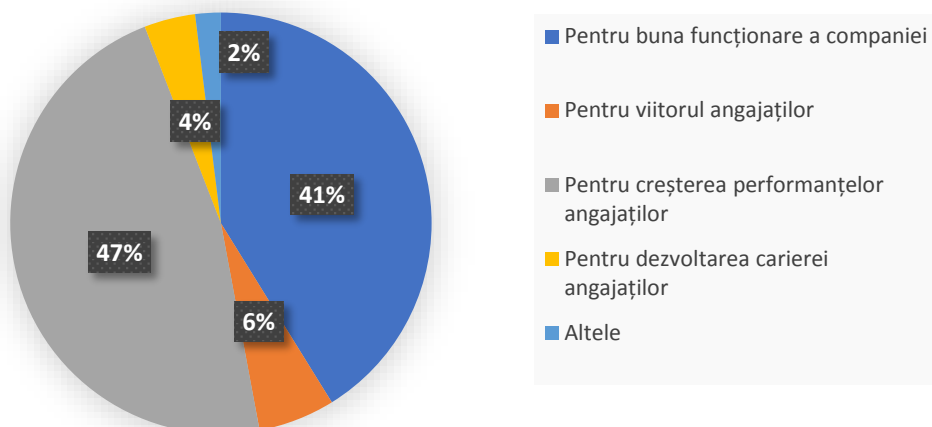


Figură 11: Întrebarea 11 (Sursă: Prelucrare proprie)

Întrebarea 11, „Avansarea dumneavoastră în funcție a fost vreodată condiționată de urmarea vreunui curs de formare/perfecționare pus la dispoziție de către companie?”, relevă faptul că un procent destul de mare, 53% dintre respondenți, nu au fost promovați până în momentul efectuării chestionarului. În rest, 31% nu au fost condiționați pentru avansare, iar 16% au afirmat că da, au fost condiționați de urmarea activităților de dezvoltare în vederea avansării în companie.



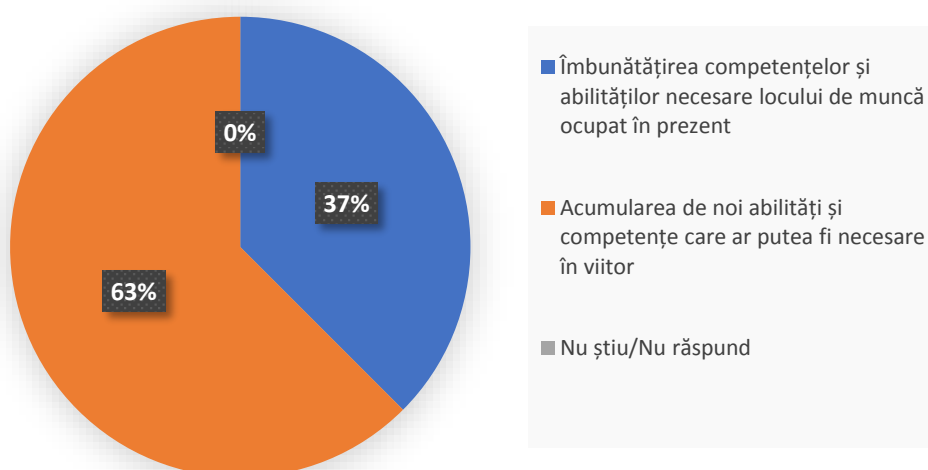
12. Care credeți că sunt motivele pentru care companiile recomandă dezvoltarea abilităților angajaților?



Figură 12: Întrebarea 12 (Sursă: Prelucrare proprie)

Pentru întrebare 12, „Care credeți că sunt motivele pentru care companiile recomandă dezvoltarea abilităților angajaților?” respondenții au ales într-un număr foarte mare variantele „pentru buna funcționare a companiei” și „pentru creșterea performanțelor angajaților”, mai exact în procente de 41% respectiv, 47%. Restul variantelor puse la dispoziție au fost alese în procentaje mici, după cum urmează: 6% au răspuns că dezvoltarea abilităților este efectuată vizându-se viitorul angajaților, 4% au ales motivul dezvoltării carierei acestora, iar restul de 2% au ales să completeze printr-un răspuns care evidențiază „retenția angajaților” ca fiind un motiv important pentru angajatori.

13. Ce înseamnă pentru dumneavoastră conceptul de „învățare continuă”?



Figură 13: Întrebarea 13 (Sursă: Prelucrare proprie)

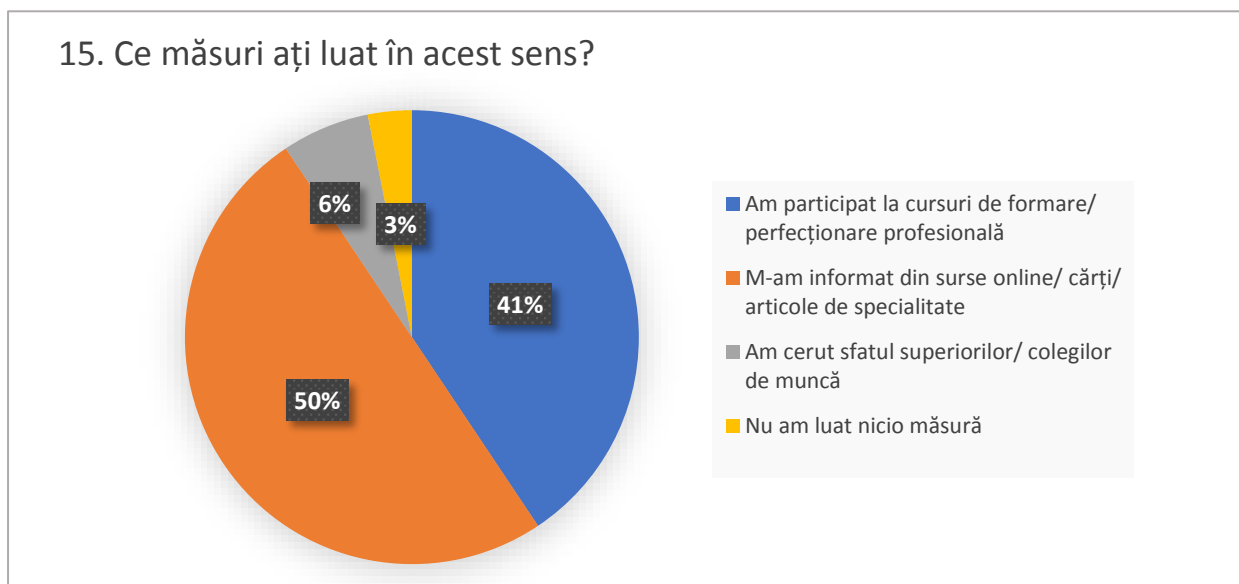
Întrebarea 13, „Ce înseamnă pentru dumneavoastră conceptul de învățare continuă?” a vizat percepția angajaților cu privire la carieră. Astfel, 63% dintre respondenți au creat legătura între învățare și utilitatea dezvoltării pentru viitorul carierei lor. Restul de 37% au ales varianta

îmbunătățirii abilităților și competențelor pentru locul de muncă ocupat în prezent, fără să facă vreo legătură cu viitorul.



Figură 14: Întrebarea 14 (Sursă: Prelucrare proprie)

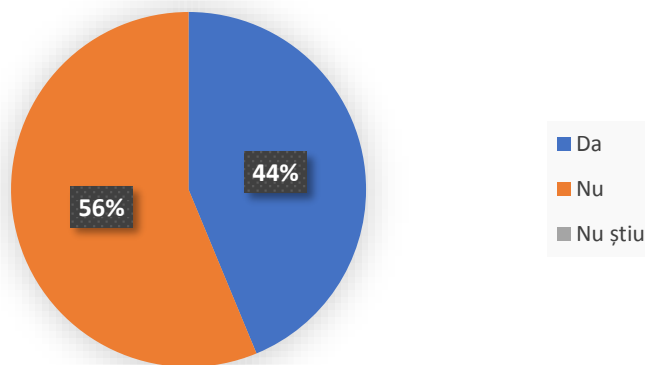
La întrebarea cu numărul 14, „V-ați dorit vreodată să vă îmbunătățiți abilitățile?”, respondenții au ales în procent de 100% varianta afirmativă, lucru care dovedește faptul că toți angajații sunt dornici de a se dezvolta și de a învăța lucruri noi, indiferent de modalitatea prin care acest lucru se poate realiza.



Figură 15: Întrebarea 15 (Sursă: Prelucrare proprie)

La întrebarea numărul 15, „Ce măsuri ați luat în acest sens?”, respondenții au ales în proporție de 50% varianta informării pe cont propriu, prin intermediul online, al cărților și articolelor, 41% au răspuns că au participat la diverse cursuri de formare și perfecționare, iar 6% au ales varianta sfătuirii cu superiorii sau colegii de muncă. Restul respondenților, mai exact 3% au ales să nu ia nicio măsură în vederea îmbunătățirii abilităților.

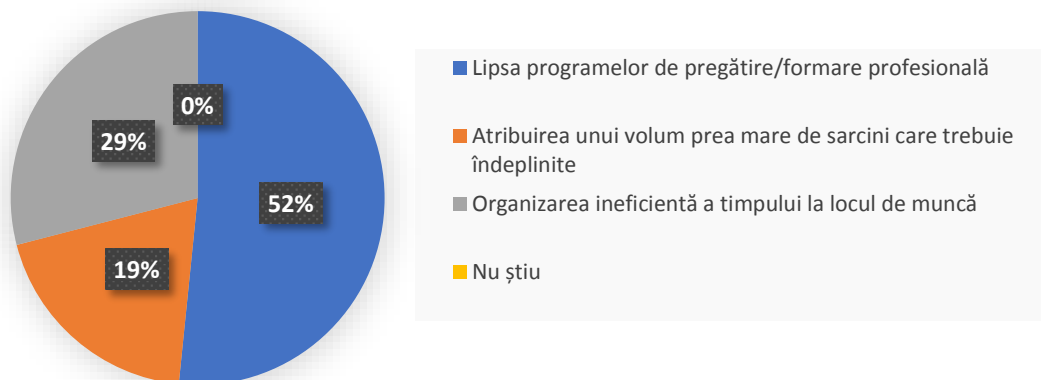
16. Ați avut vreodată impresia că nu mai puteți ține pasul cu ritmul ultimelor noutăți/condiții de la locul de muncă?



Figură 16: Întrebarea 16 (Sursă: Prelucrare proprie)

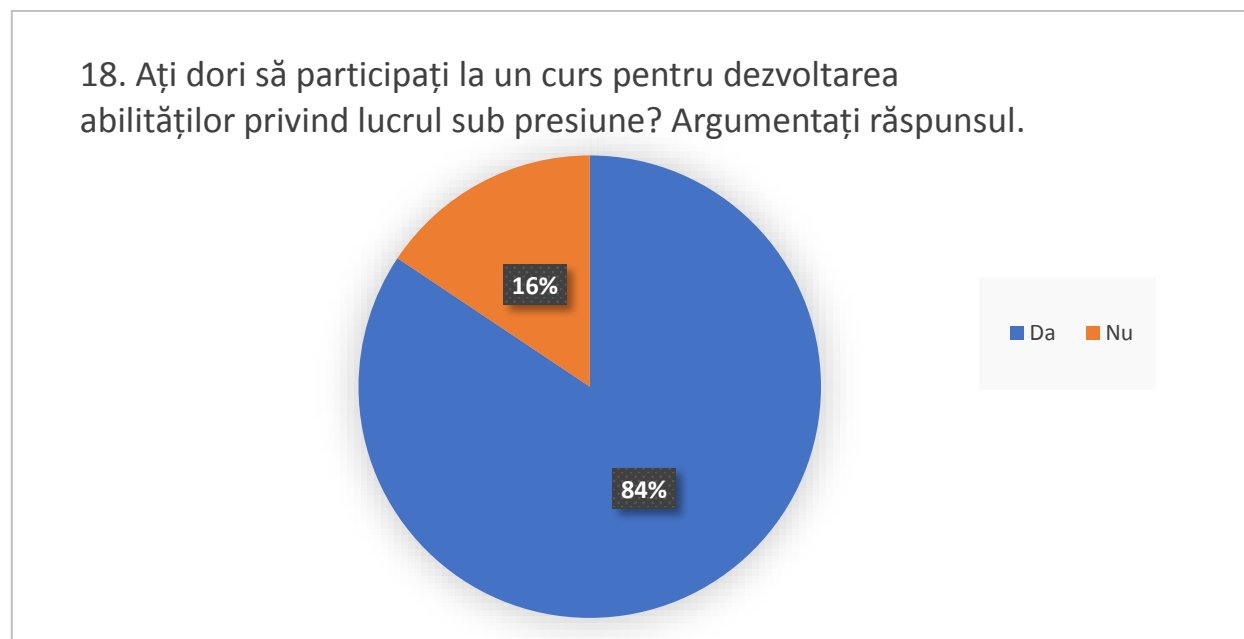
La întrebarea 16, „Ați avut vreodată impresia că nu mai puteți ține pasul cu ritmul ultimelor noutăți, condiții de la locul de muncă?”, 56% dintre repondenți au răspuns că nu, nu au avut acest sentiment până acum, iar restul de 44% au ales varianta afirmativă. Așadar, se poate observa că diferența dintre percepția angajaților referitoare la activitatea pe care o prestează este relativ mică, părerile fiind împărțite.

17. Dintre variantele de mai jos, care credeți că ar putea fi principalul motiv al apariției unui astfel de sentiment?



Figură 17: Întrebarea 17 (Sursă: Prelucrare proprie)

La întrebarea 17, „Care credeți că ar putea fi principalul motiv al apariției unui astfel de sentiment?”, respondenții au ales în procent de 52% varianta lipsei programelor de formare și dezvoltare profesională, 29% au ales motivul organizării ineficiente a timpului, iar restul de 19% au considerat că volumul mare de sarcini atribuite reprezintă un factor care poate crea un sentiment de neliniște la locul de muncă.



Figură 18: Întrebarea 18 (Sursă: Prelucrare proprie)

Întrebarea cu numărul 18, „Ați dori să participați la un curs pentru dezvoltarea abilităților privind lucrul sub presiune?”, a fost o întrebare de tip deschisă unde respondenții și au putut motiva alegerea. Astfel, 84% dintre aceștia au avut un răspuns afirmativ, iar motivele alese de aceștia au fost legate de necesitatea unui astfel de curs având în vedere volumul destul de mare de sarcini de la locul de muncă, dorința acestora de a beneficia de informații noi și interesante, dar și utilitatea pe care ar putea să o aibă cursul în viitor. Restul de 16% dintre răspunsuri au fost negative, motivul pentru care respondenții nu ar participa fiind faptul că nu întâmpină, sau nu au fost puși până în prezent, în fața unei situații de a lucra sub presiune.

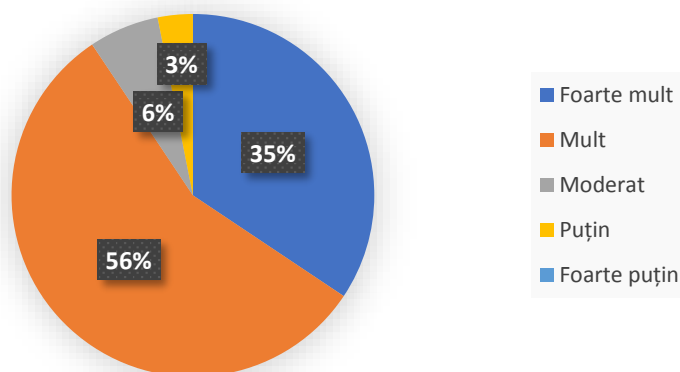
19. Ce părere aveți despre participarea dumneavoastră la un seminar interactiv în care ați putea descoperi cele mai noi modalități de creștere a performanțelor profesionale?



Figură 19: Întrebarea 19 (Sursă: Prelucrare proprie)

În cazul întrebării cu numărul 19, „Ce părere aveți despre participarea dvs. la un seminar interactiv în care ați putea descoperi cele mai noi modalități de creștere a performanțelor profesionale?”, se poate observa interesul sporit al angajaților față de propria lor dezvoltare și dorința de învățare. Un procent de 94% au afirmat că acest seminar interactiv este interesant și ar participa, 3% dintre respondenți îl consideră interesant însă nu ar participa și doar un procent de 3% nu văd acest seminar ca fiind interesant și nu ar fi dornici să participe.

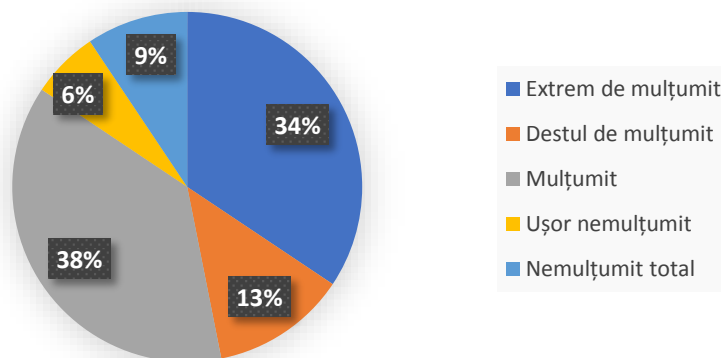
20. În ce măsură considerați că programele de formare și perfecționare vă ajută la îndeplinirea activităților zilnice de la locul de muncă?



Figură 20: Întrebarea 20 (Sursă: Prelucrare proprie)

Întrebarea 20, „În ce măsură considerați că programele de formare și perfecționare vă ajută la îndeplinirea activităților zilnice de la locul de muncă?”, 56% dintre respondenți au ales varianta „mult”, iar 35% au ales varianta „foarte mult”. Restul respondenților, în procent de 6% și 3% au ales varianta „moderat”, respectiv varianta „puțin”. Așadar, angajații consideră că aceste activități de formare și perfecționare au un impact pozitiv, vizibil la locul de muncă.

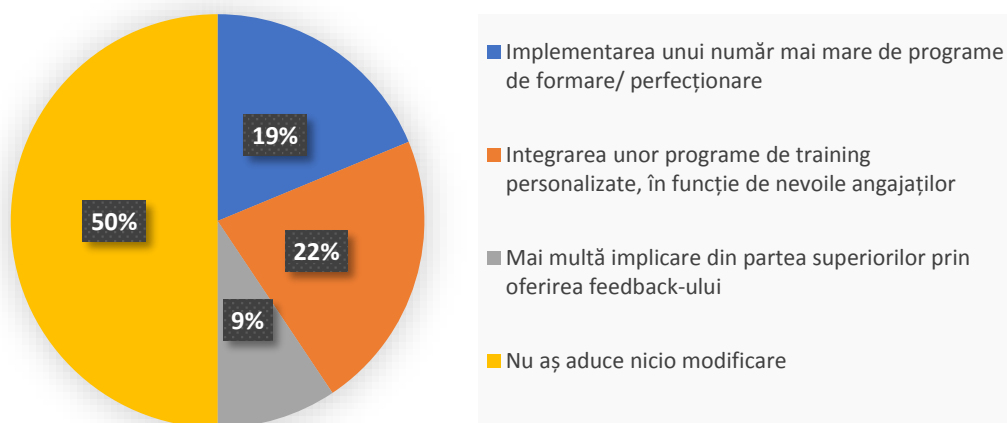
21. Vă considerați mulțumit de modul în care superiorii se preocupă de dezvoltarea dumneavoastră profesională?



Figură 21: Întrebarea 21 (Sursă: Prelucrare proprie)

La întrebarea 21, „Vă considerați mulțumit de modul în care superiorii se preocupă de dezvoltarea dvs. profesională?”, un procent de 38% dintre respondenți au spus că sunt mulțumiți de preocuparea superiorilor, 34% sunt extrem de mulțumiți, 13% se consideră destul de mulțumiți. Restul respondenților se află la polul opus, mai exact 9% se declară nemulțumiți total, iar restul de 6% sunt ușor nemulțumiți. Deși procentul celor nemulțumiți este destul de mic, este important faptul că totuși există și o categorie de angajați cu astfel de opinie.

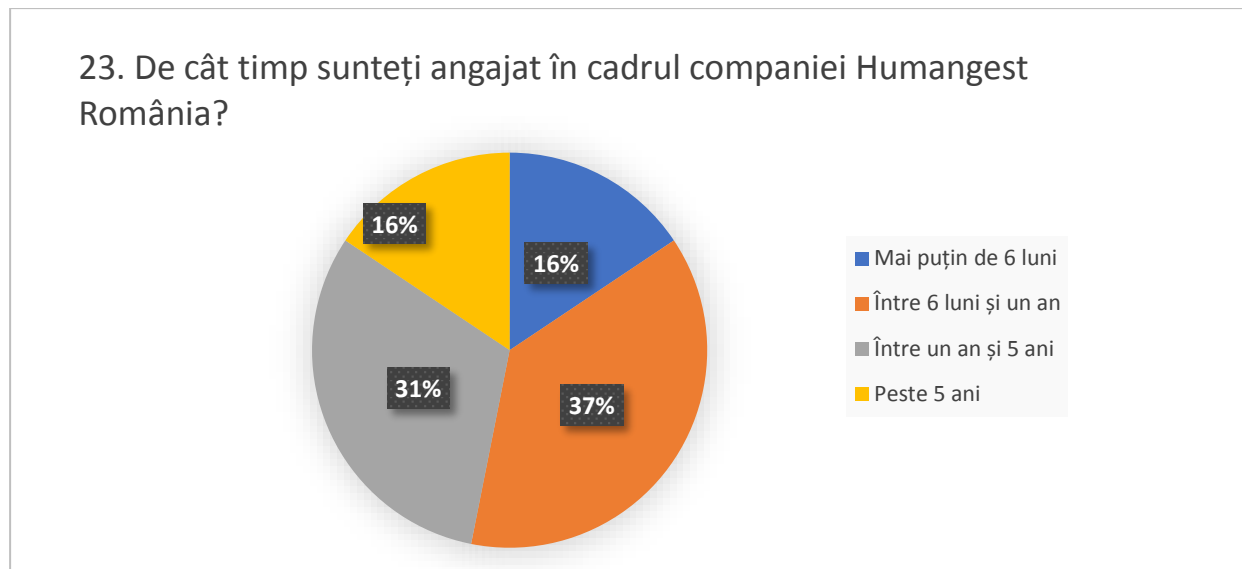
22. Ce modificări ați aduce pentru îmbunătățirea procesului de dezvoltare al angajaților în cadrul companiei dumneavoastră?



Figură 22: Întrebarea 22 (Sursă: Prelucrare proprie)

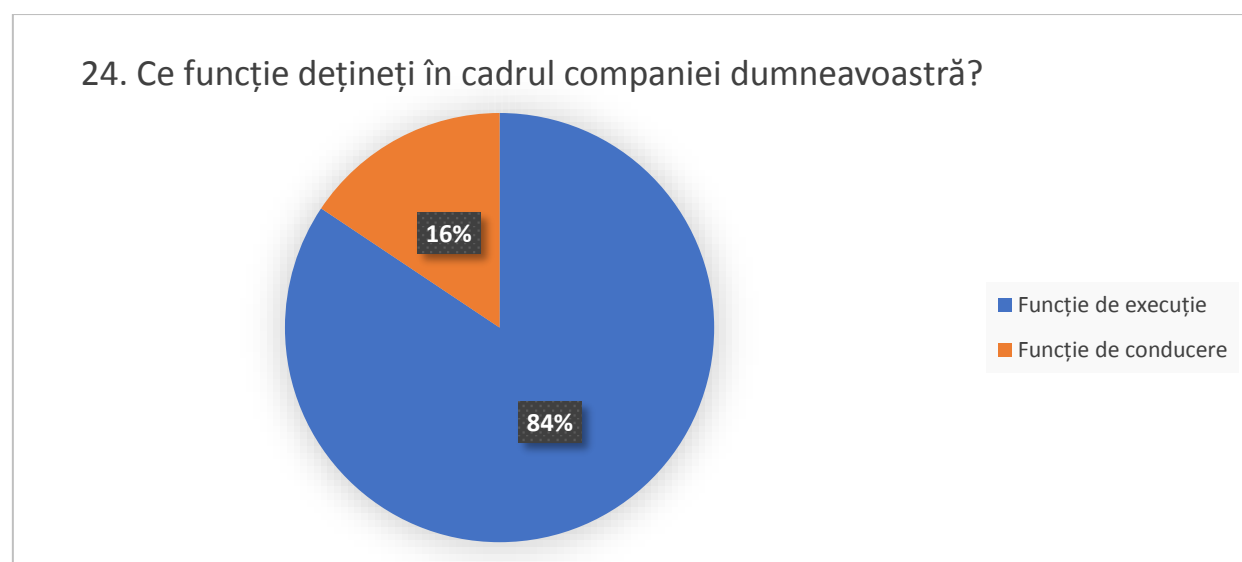
Întrebarea 22, „Ce modificări ați aduce pentru îmbunătățirea procesului de dezvoltare al angajaților în cadrul companiei dumneavoastră?”, a fost o întrebare de tip deschis, iar în urma analizei răspunsurilor, am reușit să le integrăm în cele patru categorii. Astfel, 50% dintre respondenți au susținut că nu ar aduce niciun fel de modificare sistemului implementat de companie în ceea ce privește dezvoltarea angajaților, 22% au menționat integrarea unor

programe de training personalizat, realizat în funcție de nevoile fiecăruia, 19% au susținut implementarea unui număr mai mare de programe de formare/perfecționare în cadrul companiei, iar restul de 9% au făcut referire la o implicare mai mare din partea superiorilor.



Figură 23: Întrebarea 23 (Sursă: Prelucrare proprie)

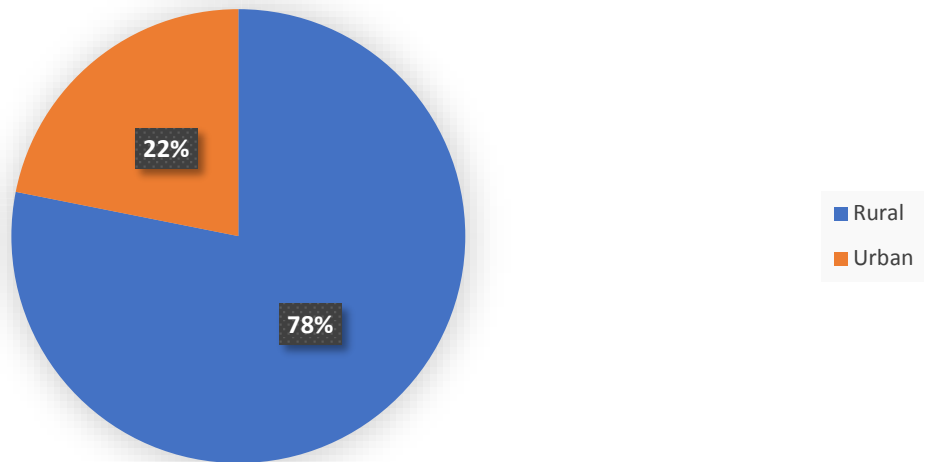
Prin intermediul întrebării 23, „De cât timp sunteți angajat în cadrul companiei?”, am descoperit faptul că 16% dintre respondenți au o vechime mai mică de 6 luni în firmă, 37% au între 6 luni și un an, 31% au între un an și 5 ani, iar restul de 16% au peste 5 ani vechime în companie.



Figură 24: Întrebarea 24 (Sursă: Prelucrare proprie)

Întrebarea 24 are ca scop determinarea tipului de funcție ocupată de respondenți. Astfel, 84% dintre aceștia ocupă funcții de execuție, iar restul de 16% ocupă funcții de conducere în cadrul companiei.

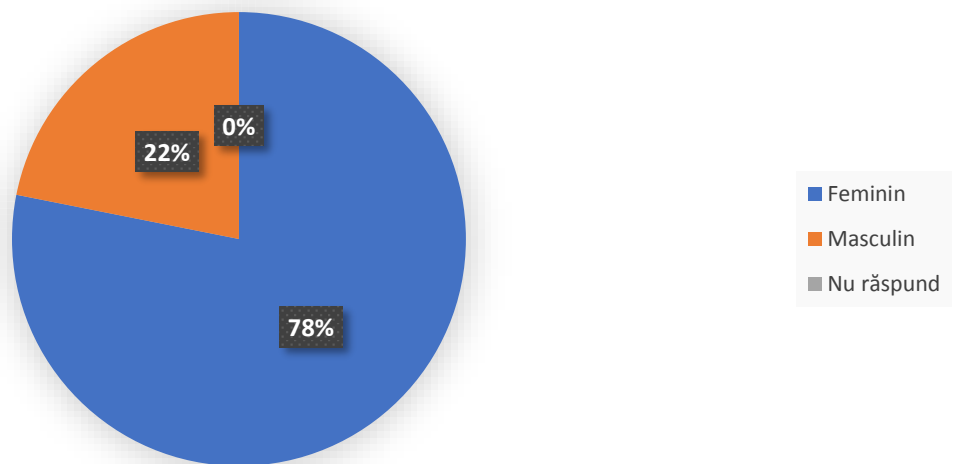
25. Care este mediul dumneavoastră de proveniență ?



Figură 25: Întrebarea 25 (Sursă: Prelucrare proprie)

Întrebarea 25 vizează mediul de proveniență al respondenților. Din aceasta a reieșit faptul că 78% dintre aceștia provin din mediul urban, iar restul de 22% provin din mediul rural.

26. Care este genul dumneavoastră?

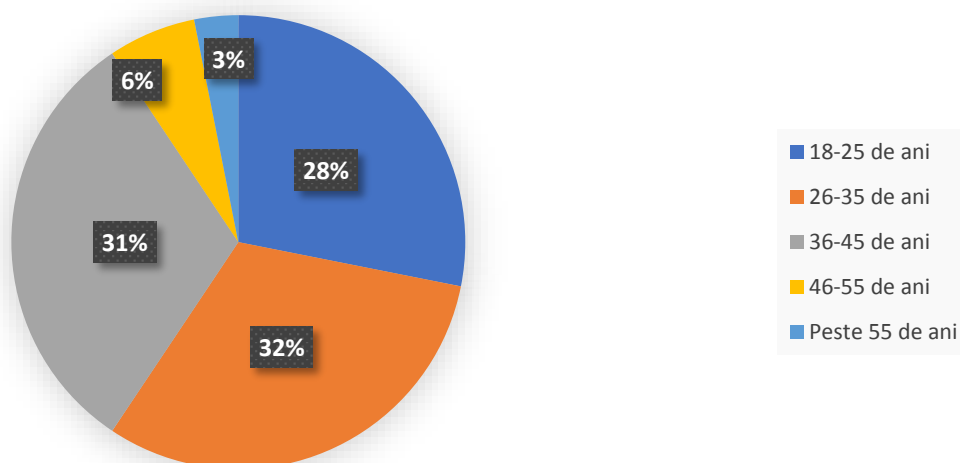


Figură 26: Întrebarea 26 (Sursă: Prelucrare proprie)

Întrebarea 26 are în vedere genul respondenților, iar din răspunsurile acestora am aflat faptul că 78% dintre aceștia sunt femei, iar restul de 22% sunt bărbați.



27. În ce categorie de vârstă vă încadrați?



Figură 27: Întrebarea 27 (Sursă: Prelucrare proprie)

Ultima întrebare a chestionarului, cea cu numărul 27, vizează determinarea categoriilor de vârstă din care fac parte respondenții. Așadar, 32% au vârste cuprinse între 26 și 35 de ani, alți 31% fac parte din categoria de vârstă 36-45 de ani, 28% au vârste cuprinse între 18 și 25 de ani, 6% au între 46 și 55 de ani, iar restul de 3% au o vârstă de peste 55 de ani.

### 2.3.2. Interpretarea rezultatelor

În urma analizei rezultatelor obținute prin răspunsurile celor 32 de respondenți, se pot observa o serie de aspecte generale ale cercetării. Deși încă există un procent mic de angajați care nu au luat parte la programele de formare și perfecționare din cadrul companiei, fie pentru că sunt de foarte puțin timp angajați, fie pentru că au intrat în companie cu o experiență vastă în domeniul de activitate, cu toții sunt interesați în foarte mare măsură de pregătirea profesională. Motivele pentru care angajații participă la aceste activități sunt multiple, însă principalul argument este utilitatea dezvoltării lor, atât pentru jobul ocupat în prezent, cât și pentru viitorul carierei lor. Totodată, compania îi încurajează pe angajați în tot ceea ce înseamnă cursuri și programe de formare profesională, iar efortul depus de superiori se resimte și în percepția lucrătorilor, aceștia fiind mulțumiți de abordările conducerii cu privire la formarea și dezvoltarea puse la dispoziția lor. În rândul angajaților, se remarcă un interes sporit asupra dezvoltării abilităților, a dezvoltării pe plan personal, dar și a specializării pe diverse ramuri ale domeniului în care lucrează. În ceea ce privește cariera, angajații au o perspectivă orientată către viitor și văd oportunitățile de dezvoltare ca fiind utile pentru întreaga viață, nu doar pentru prezent. Însă, din punct de vedere al promovării în cadrul companiei, doar un procent mic de angajați a avut parte de avansare la locul de muncă. Așadar, deși nu a fost pusă în vedere avansarea în cadrul companiei, angajații tot au prezentat interes pentru dezvoltarea propriilor abilități.

Performanțele la locul de muncă sunt, de asemenea, luate în considerare de către angajați, atunci când vine vorba de formare și perfecționare. Este important pentru aceștia ca informațiile căpătate în urma unui program să poată fi utilizate la job, astfel încât să dea un randament mai mare și să fie mai buni în fiecare zi. În ceea ce privește percepția angajaților asupra motivelor pentru care companiile recomandă dezvoltarea, aceștia sunt de părere că buna funcționare a companiei și creșterea performanțelor angajaților sunt acelea care îi determină pe cei din conducere să opteze pentru programele de formare și perfecționare, cariera și viitorul oamenilor nefiind atât de importante.

În privința carierei angajaților, aceștia au arătat că au înțeles în mare parte conceptul de învățare continuă și legătura dintre acesta și dezvoltarea abilităților necesare viitorului. Cu toate acestea, un procent destul de mare, (37%), văd dezvoltarea ca fiind îngrădită în jurul locului de muncă actual. Toți angajații își doresc să își dezvolte abilitățile, iar metodele prin care au reușit să facă acest lucru au fost variate, de la participarea la cursurile de formare și perfecționare profesională, până la studiul individual, prin intermediul internetului și al cărților.

Angajații se descurcă la locul de muncă, deși au existat și perioade stresante sau aglomerate, rezolvarea problemelor în ceea ce privește menținerea echilibrului la locul de muncă fiind pregătirea și formarea profesională, astfel încât să nu existe incertitudine în rezolvarea sarcinilor. Aceștia sunt deschiși să participe la o multitudine de astfel de programe, cum ar fi cursuri pentru dezvoltarea lucrului sub presiune sau seminarii interactive pentru modalități moderne de creștere a performanțelor profesionale. Angajații urmăresc ca aceste activități de dezvoltare profesională să aibă o utilitate efectivă în viața lor, văzând rezultatele participării în modul de îndeplinire a sarcinilor zilnice de la locul de muncă.

În privința modificărilor pe care le-ar aduce la procesul de dezvoltare din compania în care lucrează, o parte dintre angajați ar dori să vadă mai multe programe de formare și perfecționare implementate, printre care și o categorie de programe mai aparte, mai exact programele personalizate după nevoile fiecărui angajat. Acestea sunt menite să aibă un efect mult mai mare în rândul performanțelor de la locul de muncă, deoarece fiecare angajat este diferit, așadar nevoile sunt și ele diferite.

## 2.4. Concluzii și recomandări

### 2.4.1. Concluziile cercetării

În urma cercetării efectuate în vederea analizei activității de dezvoltare în cadrul companiei private alese, putem trage o serie de concluzii. În primul rând, se remarcă faptul că angajații prezintă un interes sporit cu privire la propria lor dezvoltare, sunt dornici să învețe lucruri noi, să își dezvolte abilitățile și să muncească pentru a putea deveni mai buni pe zi ce trece. Aceștia sunt deschiși către o mulțime de variante prin care să parcurgă procesul de formare și dezvoltare profesională. Deși există și angajați care nu au participat până în prezent la programele puse la dispoziție de către companie, dorința de participare și învățare este foarte mare. S-a remarcat faptul că adesea angajații cu o experiență cuprinzătoare, acumulată prin ocuparea pozițiilor asemănătoare în domeniul în care activează și astăzi, dar care sunt relativ noi în companie, sunt cei care nu au participat la programele de formare care se realizează adesea după momentul angajării, odată cu începerea activității la locul de muncă.

Un alt aspect important care a rezultat în urma cercetării efectuate este strâns legat de cariera angajaților. Aceștia au o viziune orientată către viitor, fiind preocupați de o serie mai largă de abilități în ceea ce privește cariera pe care o vor urma. Dezvoltarea pe plan personal reprezintă un aspect important, la care noua generație își dorește să lucreze din ce în ce mai mult. Totodată, sunt urmărite și abilitățile de lucru sub presiune sau lucrul eficient în cadrul echipelor. În cadrul cercetării au fost chestionați un număr mare de tineri, așadar foarte mulți dintre respondenți nu au fost promovați până în prezent în cadrul companiei. Acest aspect este important, întrucât doream să aflăm impactul pe care o posibilă avansare la locul de muncă l-ar putea avea în procesul de dezvoltare profesională.

În urma finalizării cercetării, prima ipoteză, și anume: „Dacă nevoia de dezvoltare profesională a angajaților crește, atunci va crește și numărul de programe de instruire.” se confirmă prin intermediul întrebărilor cu numărul 14, 15,16,17, 18 și 19. Angajații prezintă un interes ridicat față de formarea și perfecționarea profesională, iar cererea acestora cu privire la implementarea unui număr mai mare, dar și mai variat, de programe de instruire/ dezvoltare este mai ridicată. Angajații sunt dornici de a învăța lucruri noi și de a deprinde abilități care le vor fi de folos în viitorul apropiat, dar și în viitorul carierei lor.

Ipoteza numărului doi, „Angajații sunt mai motivați să participe la programele de formare și perfecționare profesională atunci când au oportunitatea de a avansa în carieră.” se infirmă, prin răspunsurile primite la întrebările cu numărul 8, 11 și 13. Deși angajații au dat dovadă de seriozitate în parcurgerea proceselor de dezvoltare, dar și de interes cu privire la cariera pe vor dorește să o urmeze, avansarea propiu-zisă nu a fost motivul principal pentru care aceștia au ales să participe la cursurile de formare și perfecționare profesională. Factorul principal care i-a atras pe angajați a fost funcționalitatea, dar și punerea în acțiune a practicilor deprinse în urma cursurilor de formare, indiferent de momentul în care abilitățile pe care le-au dezvoltat în urma proceselor parcurse, urmează să fie folosite.

A treia ipoteză, „Cu cât angajații participă la mai multe programe de formare și perfecționare profesională, cu atât performanța profesională a acestora este mai mare.” se confirmă prin întrebările cu numărul 5, 10, 12 și 20. Răspunsurile la întrebările chestionarului arată clar faptul că în urma programelor de formare și perfecționare profesională angajații dau dovadă de performanțe profesionale mai ridicate, aceștia deprinzând o serie de abilități pe care le

pun în practică imediat, lucru vizibil la îndeplinirea sarcinilor de la locul de muncă. Totodată angajații își doresc ușurarea activităților zilnice prin efectuarea metodelor moderne, proaspăt învățate, urmând ca performanțele lor să fie mai ridicate. Astfel, interesul pentru participarea la un număr cât mai mare de programe de formare și perfecționare profesională este extrem de ridicat în rândul angajaților.

#### 2.4.2. Recomandări

În urma cercetării cantitative efectuate în cadrul companiei private, am constatat o serie de deficiențe în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane. Deși angajații sunt în mare parte mulțumiți de modul în care conducerea se ocupă de procesele de formare și perfecționare profesională, iar interesul față de pregătirea continuă și dezvoltarea abilităților la locul de muncă este ridicat, există totuși unele aspecte care ar putea fi îmbunătățite. Dorința de a învăța constant ceva nou este prezentă în rândul angajaților, chiar într-o măsură foarte mare, însă compania nu a reușit să profite de acest avantaj. Deficiențele stabilite au în vedere: numărul, tipologia, dar și frecvența cu care programele de formare și perfecționare sunt aplicate în cadrul companiei; luarea în vedere a preferințelor angajaților de către managementul organizației, dar și perspectiva conducerii în privința acestor programe, mai exact scopul urmărit prin efectuarea programelor de dezvoltare, deoarece s-a observat că angajații nu consideră că viitorul carierei lor este integrat în viziunea companiei.

O primă deficiență identificată este reprezentată de faptul că există angajați care, până în momentul efectuării cercetării, nu au participat la niciun fel de program de formare sau perfecționare profesională. Deși există varietate în ceea ce privește vârsta, experiența, dar și vechimea în companie, fiecare dintre angajați ar trebui să beneficieze de cel puțin un program de formare, imediat după momentul angajării. O recomandare pentru companie, pe care o poate folosi pentru a îmbunătăți experiența fiecărui angajat cu privire la formarea profesională este existența, în primul rând, a unei perioade de training special implementate pentru persoanele proaspăt angajate în mediul organizațional, indiferent de experiența acestora. Această perioadă de acomodare are în vedere formarea profesională pentru postul pe care angajatul a fost recrutat și selectat, mai exact explicarea concisă, dar și practicarea activităților care vor fi îndeplinite zilnic, sub supravegherea unui angajat care are deja experiență pe un post asemănător, sau chiar a superiorului direct. Totodată, perioada de acomodare are drept scop și cunoașterea specificului companiei, a modului de lucru în rândul angajaților, dar și diverse obiceiuri de la nivelul departamentului din care noul angajat face parte. Această perioadă de training, sau acomodare, vine cu o serie de beneficii, atât pentru noul angajat, cât și pentru restul colegilor săi. În primul rând, acesta va avea parte de o integrare treptată în echipa din care va face parte, cunoscându-și colegii, dar și specificul jobului pe care tocmai l-a dobândit. În al doilea rând, prin prezentarea și exersarea activităților de la locul de muncă, pe care ulterior le va întreprinde de unul singur, angajatul va avea ocazia de a expune orice nelămurire pe care o are, chiar în momentul producerii acesteia. Astfel, nivelul de stres va fi mult mai scăzut decât în situația în care angajatul nou este singur, pus în fața rezolvării problemelor.

A doua deficiență identificată reprezintă lipsa varietății, dar și a regularității programelor de formare și perfecționare prezente în cadrul companiei. S-a identificat faptul că există și angajați nemulțumiți de modul în care conducerea se ocupă de activitatea de dezvoltare, sau

angajați care ar aduce modificări la nivelul programelor existente. Așadar, o recomandare este implementarea și efectuarea programelor de training, formare și perfecționare după preferințele angajaților, dar și în funcție de nevoile fiecăruia. Deoarece am descoperit că angajații sunt oricum interesați de programele de dezvoltare, o metodă foarte bună de a fructifica acest avantaj este crearea unor seturi de activități personalizate în funcție de nevoile fiecăruia. Acest lucru se va putea realiza în urma evaluării performanțelor periodice, realizate în cadrul companiei, unde specialiștii vor putea identifica punctele mai puțin bune, la care mai merită lucrat, ale fiecărui angajat. Ulterior, angajații vor putea fi grupați în funcție de nevoile principale, iar aceste grupe vor beneficia de cursurile de pregătire aferente. Astfel, îmbunătățirile se vor putea efectua într-un mod mult mai organizat, iar efectele vor avea un impact mult mai mare. De asemenea, este important să se țină cont și de dorințele angajaților, iar dacă, de exemplu, o persoană nu are nevoie neapărată de pregătire la nivelul de lucru sub presiune, dar își dorește totuși să participe la cursurile de perfecționare, aceasta va fi liberă să participe.

Legat de preferințele angajaților, o altă recomandare este efectuarea unor întâlniri, sau chiar sondaje, menite să identifice dorințele fiecăruia în ceea ce privește tipologia, sau domeniul de activitate al programelor de pregătire și perfecționare profesională, pe care aceștia și-ar dori să le urmeze și ulterior, implementarea acestora în rândul angajaților. S-a remarcat faptul că o mare parte dintre angajați și-ar dori să aibă parte de un proces de dezvoltare profesională, dar care să aibă o bază strâns legată de dezvoltarea personală, a stării de bine, dar și a menținerii echilibrului dintre viața profesională și cea de la locul de muncă. Sentimentul de apartenență la grup, dar și schimbul de experiență dintre angajați, sunt alte tipologii de abilități de care oamenii au nevoie și la care pot lucra pentru a beneficia de liniște și armonie la locul de muncă.

Implementarea unor astfel de cursuri va ajuta la dezvoltarea personală a angajaților, iar din acest lucru va rezulta un mediu de lucru plăcut, o echipă unificată care va colabora eficient și va crește performanțele de la nivelul companiei. La nivel individual, fiecare persoană va putea descoperi echilibrul dintre viața profesională și cea personală, fapt care va crea angajați bine pregătiți și organizați, care vor îndeplini întotdeauna sarcinile de la locul de muncă, prin metode de lucru care să le pună abilitățile în valoare.

Specialiștii în domeniul pregătirii și dezvoltării profesionale sunt de părere că dezvoltarea însușirilor care inspiră credibilitate în mediul profesional, cum ar fi abilitatea de a fi conștient de nevoile pe care le ai, dar și punerea în practică a cunoștințelor acumulate, au devenit primordiale. Învățarea propriu-zisă nu este suficientă pentru a putea excela pe viitor, este necesar ca individul, în cazul nostru angajatul, să realizeze care sunt punctele sale forte, dar și care sunt punctele sale slabe, și trebuie să poată accepta feedback-ul din partea superiorilor, fie că acesta este pozitiv sau negativ (Olaru, 2012, p. 62). Așadar, perspectiva prin care angajații ar trebui să accepte părerile relevante din jurul lor ar trebui să fie una de ansamblu, fiind capabili să vadă oportunitatea de dezvoltare din spatele fiecărei mici greșeli.

A treia deficiență identificată în urma cercetării este lipsa perspectivei asupra viitorului, respectiv a carierei, de care compania dă dovadă în privința propriilor angajați. În urma analizei datelor chestionarului, s-a remarcat faptul că angajații nu consideră că viitorul lor este important pentru companie, iar singurele beneficii vizate de conducere în urma efectuării programelor de training sau pregătire profesională sunt creșterea performanțelor, respectiv, creșterea cifrelor companiei și dezvoltarea acesteia pe piață, lucrătorii nefiind prioritari. Așadar, angajații se simt

neglijați, iar o parte dintre ei sunt chiar nemulțumiți de abordarea conducerii în ceea ce privește propria lor dezvoltare.

Recomandarea în privința acestei probleme, care ar putea remedia situația, este reprezentată de sporirea motivației angajaților, atât pentru munca depusă zilnic, cât și pentru participarea acestora la programele de formare și perfecționare profesională care vizează avansarea lor în carieră. Oferirea constantă a feedback-urilor pozitive atunci când treaba este bine făcută, poate ajuta la conștientizarea faptului că superiorii prezintă un interes sporit pentru munca pe care angajații o depun și, mai mult decât atât, îi apreciază și încurajează să continue acest lucru pentru a avea o carieră de succes. Beneficiile utilizării acestei modalități, prin care angajații să resimtă importanța pe care o au în cadrul companiei, sunt crearea unui mediu mai plăcut și liniștit de muncă, fidelizarea angajaților în cadrul companiei, creșterea încrederii acestora în superiorii lor și, nu în ultimul rând, creșterea dorinței angajaților de a lucra și de a se dezvolta în cadrul companiei pe o perioadă îndelungată de timp. Așadar, oferirea unui mediu care încurajează dezvoltarea propriei persoane și care vizează oportunitățile de avansare în carieră, va crea un mediu în care angajații lucrează cu drag, au performanțe ridicate, iar în același timp se simt apreciați și importanți la locul de muncă.

Menținerea performanțelor la nivel înalt, în cadrul oricărei companii, presupune o atenție sporită în privința dezvoltării resurselor umane din cadrul acesteia, lucru care trebuie efectuat de către conducerea acesteia cu mare atenție, luându-se întotdeauna în calcul preferințele, dorințele și impresiile angajaților. Mulți autori subliniază faptul că organizațiile se ocupă adesea de propriile creșteri, acestea fiind interesate de indicatori precum profit, eficiență sau productivitate. Deși acestea nu se pot realiza la nivel înalt fără ajutorul unei resurse umane bine pregătite, companiile tind să neglijeze nevoile angajaților în ceea ce privește dezvoltarea profesională, mai ales dezvoltarea carierei. Majoritatea programelor de formare și perfecționare profesională vizează pregătirea strict pentru postul ce urmează, sau este deja ocupat de angajat (Palade, 2012, p. 64). De aceea, grija oferită de companie pentru dezvoltarea carierei propriilor angajați este un aspect foarte important, care îi va motiva pe aceștia să fie performanți, dar și fideli locului de muncă, deoarece starea de bine și un interes ridicat oferit de conducere sunt foarte căutate în rândul angajaților.

## Bibliografie

- Bărăian Marius, G. A. (2017). Pregătirea și dezvoltarea profesională – Calea performanței în organizații.
- Beaver, G. (2005). Training and developing an age diverse workforce in SMEs: The need for a strategic approach. *Education+ Training*, 592-604.
- Blaa, P. (2013). Educarea și formarea profesională a resurselor umane în România în perspectiva dezvoltării durabile. *Și noi putem reuși (2) Sinteze tematice*, 93.
- Bocean, C. G. (2015). Managementul resurselor umane. 9-10.
- Cauc, I. M. (2006). *Metodologia cercetării sociologice*. . București: Metode și tehnici de cercetare. Ediția a IV-a.
- Chelcea, S. (2001). *Metodologia cercetării sociologice*. București: Editura Economică.
- Craiovan, M. P. (2006). Perspective metodologice actuale în formarea continuă a resurselor umane. 94-108.
- Gârboan, R. (2007). Metode de cercetare utilizate în evaluare. *Revista Transilvană de Științe Administrative*, 9(20), 33-51.
- Kulkarni, P. P. (2013). A literature review on training & development and quality of work life. *Researchers World*, 136.
- Manole, C. (2022). *Managementul resurselor umane în administrația publică. Ediția a IV-a revăzută și adăugită*. București.
- Olaru, V. (2012). De la dezvoltare personală spre o evoluție profesională de succes. *Revista Didactica Pro...*, revistă de teorie și practică educațională, 72(2-3), 61-63.
- Palade, A. (2012). The necessity of counselling and vocational orientation in student's career management. *Transilvania University of Brasov. Economic Sciences. Series V*, 61-68.
- Postolachi, V. (2010). Modalități de schimbare a imaginii pieței muncii prin pregătire profesională continuă. *Studia Universitatis Moldaviae (Seria Științe Exacte și Economice)*, 32(2), 248-255.
- Șandor, S. D. (2013). Metode și tehnici de cercetare în științele sociale. *Tritonic*.
- Șușu-Țurcan, A. (2015). Dezvoltarea managementului resurselor umane în condițiile creării societății cunoașterii. *Vector European*, (2), 14-20.

\*\*\*[humangest.ro/despre-noi/](https://humangest.ro/despre-noi/). (2023, 01 20). Preluat de pe [humangest.ro](https://humangest.ro/): accesat la data de 20.01.2023

\*\*\*[mfinante.gov.ro](https://mfinante.gov.ro/domenii/informatii-contribuabili/persoane-juridice/info-pj-selectie-dupa-cui). (2023, 02 15). Preluat de pe <https://mfinante.gov.ro/domenii/informatii-contribuabili/persoane-juridice/info-pj-selectie-dupa-cui> accesat la data de 15.02.2023

**ANEXA 1****ÎNTREBĂRILE CHESTIONARULUI**

1. Cât de importantă vi se pare formarea/perfecționarea profesională în cadrul companiei dumneavoastră?
  - a) Extrem de importantă
  - b) Destul de importantă
  - c) Importantă
  - d) Puțin importantă
  - e) Deloc importantă
  
2. Compania a pus la dispoziția dumneavoastră programe de training/cursuri de formare profesională?
  - a) Da
  - b) Nu
  
3. La câte cursuri de formare/perfecționare profesională ați participat în ultimii 5 ani?
  - a) 1-2 cursuri
  - b) Între 3-5 cursuri
  - c) Între 6 și 8 cursuri
  - d) Peste 8 cursuri
  - e) Nu am urmat niciun curs în ultimii 5 ani
  
4. Ce tip de cursuri/programe de formare și perfecționare au fost puse la dispoziția dumneavoastră de către companie?
  - a) Training-uri de formare profesională
  - b) Cursuri de dezvoltare personală
  - c) Cursuri de specializare în diverse domenii
  - d) Programe de dezvoltare a lucrului în echipă/ abilităților de integrare
  - e) Nu știu
  - f) Alte tipuri de cursuri...



5. Ce v-a motivat să participați la activitățile de dezvoltare profesională?
- a) Am fost nevoit să particip
  - b) Mi s-a părut util pentru jobul pe care îl am
  - c) Mi s-a părut util pentru dezvoltarea mea personală
  - d) Mi s-a părut util pentru viitorul carierei mele
  - e) Nu am participat la niciun curs de formare
  - f) Alte motive
6. Care a fost modul de abordare al superiorilor cu privire la participarea dumneavoastră la cursurile/programele de formare profesională? (răspuns multiplu)
- a) Am fost invitați să participăm
  - b) Am fost obligați să participăm
  - c) Activitățile au fost intens promovate
  - d) Nu am fost deloc informați cu privire la activități
  - e) Alte modalități
7. Ce tip de program de formare/perfecționare v-ar plăcea să urmați în perioada următoare? (întrebare deschisă)
- .....
8. Cât de utile vi se par programele de formare și perfecționare pentru dezvoltarea carierei dvs.?
- a) Extrem de utile
  - b) Destul de utile
  - c) Utile
  - d) Puțin utile
  - e) Deloc utile
9. Considerați că organizația pune accentul pe dezvoltarea profesională a angajaților?
- a) Da
  - b) Nu

10. Considerați că în urma efectuării unui program de formare/perfecționare ați reuși să aveți performanțe mai mari la locul de muncă?
- a) Da
  - b) Nu
11. Avansarea dumneavoastră în funcție a fost vreodata condiționată de urmarea vreunui curs de formare/perfecționare pus la dispoziție de către companie?
- a) Da
  - b) Nu
  - c) Nu am fost promovat până în acest moment
12. Care credeți că sunt motivele pentru care companiile recomandă dezvoltarea abilităților angajaților? (răspuns multiplu)
- a) Pentru buna funcționare a companiei
  - b) Pentru viitorul angajaților
  - c) Pentru creșterea performanțelor angajaților
  - d) Pentru dezvoltarea carierei angajaților
  - e) Altele
13. Ce înseamnă pentru dumneavoastră conceptul de ”învățare continuă”?
- a) Îmbunătățirea competențelor și abilităților necesare locului de muncă ocupat în prezent
  - b) Acumularea de noi abilități și competențe care ar putea fi necesare în viitor
  - c) Nu știu/Nu răspund
14. V-ați dorit vreodată să vă îmbunătățiți abilitățile?
- a) Da
  - b) Nu
15. Dacă da, ce măsură ați luat în acest sens?
- a) Am participat la cursuri de formare/ perfecționare profesională
  - b) M-am informat din surse online/ cărți/ articole de specialitate

- c) Am cerut sfatul superiorilor/ colegilor de muncă
- d) Nu am luat nicio măsură
16. Ați avut vreodată impresia că nu mai puteți ține pasul cu ritmul ultimelor noutăți/condiții de la locul de muncă?
- a) Da
- b) Nu
- c) Nu știu
17. Dintre variantele de mai jos, care credeți că ar putea fi principalul motiv al apariției unui astfel de sentiment?
- a) Lipsa programelor de pregătire/formare profesională
- b) Atribuirea unui volum prea mare de sarcini care trebuie îndeplinite
- c) Organizarea ineficientă a timpului la locul de muncă
- d) Nu știu
18. Ați dori să participați la un curs pentru dezvoltarea abilităților privind lucrul sub presiune? Argumentați răspunsul.
- a) Da, deoarece...
- b) Nu, deoarece...
- c) Nu știu/ Nu răspund
19. Ce părere aveți despre participarea dumneavoastră la un seminar interactiv în care ați putea descoperi cele mai noi modalități de creștere a performanțelor profesionale?
- a) Mi se pare interesant și aș participa
- b) Mi se pare interesant dar nu aș participa
- c) Nu mi se pare interesant și nu aș participa
20. În ce măsură considerați că programele de formare și perfecționare vă ajută la îndeplinirea activităților zilnice de la locul de muncă?
- a) Foarte mult
- b) Mult

- c) Moderat
- d) Puțin
- e) Foarte puțin

21. Va considerați mulțumit de modul în care superiorii se preocupă de dezvoltarea dumneavoastră profesională?

- a) Extrem de mulțumit
- b) Destul de mulțumit
- c) Mulțumit
- d) Ușor nemulțumit
- e) Nemulțumit total

22. Ce modificări ați aduce pentru îmbunătățirea procesului de dezvoltare al angajaților în cadrul companiei dumneavoastră? (întrebare deschisă)

.....

23. De cât timp sunteți angajat în cadrul companiei Humangest România?

- a) Mai puțin de 6 luni
- b) Între 6 luni și un an
- c) Între un an și 5 ani
- d) Peste 5 ani

24. Ce funcție dețineți în cadrul companiei dumneavoastră?

- a) Funcție de execuție
- b) Funcție de conducere

25. Care este mediul dumneavoastră de proveniență ?

- a) Rural
- b) Urban

26. Care este genul dumneavoastră?

- a) Feminin
- b) Masculin
- c) Nu răspund

27. În ce categorie de vârstă vă încadrați?

- a) 18-25 de ani
- b) 26-35 de ani
- c) 36-45 de ani
- d) 45-55 de ani
- e) Peste 55 de ani

ORGANIGRAMA COMPANIEI

