



# CONCEPTUL DE RESURSĂ UMANĂ ȘI ROLUL ACESTEIA ÎN DEZVOLTAREA SOCIETĂȚII MODERNE

## THE CONCEPT OF HUMAN RESOURCES AND THEIR ROLE IN THE DEVELOPMENT OF MODERN SOCIETY

Elena-Alexandra MAZILU (ALEXANDRESCU)\*

De-a lungul timpului, resursele umane au devenit resurse strategice în cadrul societății, cu toate că automatizarea și digitalizarea au un impact major asupra forței de muncă. Resursele umane au reușit să se reinventeze tot timpul, să găsească soluții noi și să se adapteze continuu, în funcție de procesele de modernizare și de re tehnologizare. Avantajul major al resurselor umane constă în faptul că acestea au o capacitate extraordinară de transformare, de a ține pasul cu tendințele de modernizare, sprijinind permanent procesul de dezvoltare și modernizare a societății moderne. Strategiile de resurse umane au un rol esențial în procesul de dezvoltare și transformare a resurselor umane.

*Over time, human resources have become strategic resources in society, although automation and digitization have a major impact on the workforce. Human resources have managed to reinvent themselves all the time, to find new solutions and to continuously adapt to the processes of modernization and refurbishment. The major advantage of human resources is the fact that they have a great capacity of transformation, keeping updated with the modernization trends and they permanently support the process of development and modernization of modern society. Human resources strategies have an important role in the process of developing and transforming human resources.*

**Cuvinte-cheie:** resurse umane; creativitate; inovativitate; modernizare.

**Keywords:** human resources; creativity; innovativeness; modernization.

De-a lungul timpului, resursele umane au dobândit un rol strategic în procesul de dezvoltare a societății moderne, devansând celelalte categorii de resurse implicate în acest proces. În prezent, resursele umane au un rol deosebit de important în cadrul revoluției informaționale, fiind implicate, totodată, și în procesul de trecere la o economie bazată pe cunoștințe. Dezvoltarea resurselor umane este influențată direct de evoluția economică, politică, socială, educațională, tehnică și culturală.

În permanență, resursele umane îndeplinesc un dublu rol: rolul generatorului principal de evoluție și rolul adaptatorului în fața schimbărilor, multiplicând efectele schimbării, în funcție de tipologia fiecărei persoane. Indiferent de modul în care fiecare organizație își eficientizează activitatea, apelând la tehnologizare, digitalizare sau robotizare, oamenii rămân o resursă esențială în cadrul organizațiilor,

resursă care asigură supraviețuirea, dezvoltarea și succesul competițional al acestora, nefiind relevant domeniul în care își desfășoară activitatea.

Pentru a-și atinge obiectivele, organizațiile au nevoie efectiv de oameni pentru a pune în practică toate procedurile implementate la nivelul fiecărei organizații. Oamenii au nevoie de manageri și de lideri care să-i coordoneze, astfel încât să nu se instaleze haosul, și activitățile să se realizeze organizat. Putem spune că efortul resurselor umane influențează în mod direct succesul organizațional. Multe persoane se atașează de organizația în care lucrează și au tendința să perceapă organizația ca fiind proprie și personală, iar reușitele acesteia, ca propriile succese, pe când eșecurile organizației sunt considerate eșecuri personale.

În rândul resurselor strategice ale unei organizații, resursele umane dețin primul loc și investiția în aceste resurse s-a dovedit a fi una dintre cele mai valoroase investiții ale unei organizații, raportându-ne la rezultatele obținute pe termen lung. Competitivitatea și succesul organizațional

\*Comandamentul comunicațiilor și informaticii,

București

e-mail: alexandra.alexandrescu89@gmail.com

depind foarte mult de modul în care organizația investește în oameni.

„În rândul resurselor strategice, capitalul uman a detronat capitalul financiar, ca și importanță strategică” (Radu 1999, 25-47).

Specialiștii din domeniul resurselor umane au resimțit intens aceste schimbări prin prisma faptului că, în ultimii ani, a fost necesară îmbunătățirea procesului de recrutare, diminuarea retenției, aplicarea de noi tehnici de motivare și de management al carierei, toate acestea contribuind la procesul de transformare la care a fost supusă resursa umană. Resursele umane au o capacitate extraordinară de dezvoltare, găsesc tot timpul soluții pentru a-și învinge propriile limite, soluții de adaptare continuă la provocările permanente care apar în mediul organizațional. Managerii au ajuns la concluzia că investiția în oameni este foarte importantă în procesul de dezvoltare organizațională, procesul de recrutare devenind din ce în ce mai complicat, implicând foarte multe costuri. S-a dovedit mai rentabil ca banii investiți în procesul de recrutare să fie redirecționați în sistemul de recompense oferite angajaților.

În toate procesele din cadrul unei organizații, sunt implicați oamenii, dar și aceștia au nevoie de programe software specializate pentru a desfășura activitățile cât mai calitativ, au nevoie de traininguri periodice de actualizare a cunoștințelor, de îmbunătățire a proceselor de lucru. Deciziile stabilite de specialiștii în domeniul resurselor umane interconectează factorii individuali organizaționali și situaționali, dar aceștia sunt diferiți de la o țară, la alta, dar și la nivelul fiecărei organizații, deoarece deciziile și activitățile stabilite la nivelul funcțiunii de resurse umane depind de foarte mulți factori.

Pe baza cercetărilor efectuate în domeniul resurselor umane de anumiți specialiști, am făcut o selecție a celor mai reprezentative opinii referitoare la resursele umane:

- „Resursele umane reprezintă organizația; oamenii sunt o resursă comună, dar în același timp, o resursă cheie, o resursă vitală pentru organizații, contribuind la dezvoltarea și succesul competițional al acestora” (Manolescu 1998, 11).

- „Resursele umane au caracteristici speciale care influențează nemijlocit procentul de utilizare și valorificare productivă în rândul celorlalte categorii de resurse” (Rotaru Anton, Prodan Adriana 1998, 2).

- „Resursele umane sunt reprezentate de întreg personalul unei organizații, și de progresul

organizației depinde modul în care acestea își desfășoară activitatea, punând accent pe calitate” (Burciu 1998, 136).

- „Resursele umane potrivite în cadrul unei organizații sunt reprezentate de acele persoane care contribuie la realizarea obiectivelor stabilite la nivel organizațional” (Certo Samuel C. 2001, 237).

- „Resursele umane trebuie să îndeplinească anumite criterii pentru a contribui la competitivitate, acestea reprezentând o categorie de resurse valoroase pentru organizație care sunt destul de greu de înlocuit” (Manolescu 2003, 20).

Raportându-ne la definițiile anterioare, subliniem importanța resurselor umane în cadrul organizațiilor, iar toate atributele care sunt asociate acestora corespund poziționării lor actuale în teoria managementului. În opinia anumitor autori, acestea sunt „importante”, „unice”, iar Aurel Manolescu a menționat, printr-o simplă afirmație, toate meritele acestora: „resursele umane reprezintă organizația” (Manolescu 2003, 19).

Totodată, autorii Boudreau și Milkovich afirmă că „instalațiile tehnice, echipamentul tehnologic și capitalul financiar sunt importante, dar resursele umane sunt mai importante” (Milkovich și Boudreau 1991, 12).

Ținând cont de opiniile acestor specialiști, înțelegem și mai bine de ce, de-a lungul anilor, resursele umane au căpătat un rol strategic în cadrul organizațiilor și de ce, treptat, personalul a devenit o resursă, a cărei utilizare trebuie optimizată permanent.

Științele sociale urmăresc îmbunătățirea calității vieții, însă acest proces influențează omenirea și are un impact deosebit de puternic asupra modului în care oamenii acceptă această transformare. Prin intermediul indicatorilor sociali și al studiilor legate de calitatea vieții, se analizează aspectele referitoare la îmbunătățirea condițiilor de viață, se evaluează serviciile publice din punctul de vedere al calității și al accesibilității. Pentru a contribui la îmbunătățirea calității vieții, se urmărește dezvoltarea unei noi științe, respectiv știința umanității, care va avea, ca punct de plecare, rezultatele cercetărilor efectuate în domeniul științelor sociale. În acest moment, trecem printr-o perioadă foarte dificilă, generată de pandemia de COVID-19, calitatea vieții aflându-se pe o pantă descendentă. Dacă nu învățăm să ne adaptăm ușor la schimbări, să găsim soluții pentru a integra cât mai ușor tehnologia și modernizarea



în viața noastră, ne vom confrunta cu anumite probleme de inadaptabilitate, în raport cu oamenii din jurul nostru. Este important să ne adaptăm schimbărilor, dar în același timp să menținem un echilibru, raportat la propriile noastre credințe și trăiri. Tocmai din aceste motive, societatea modernă are nevoie de oameni pentru a evolua și a integra toate aceste transformări în viața de zi cu zi, gândindu-ne în permanență ca deciziile noastre să afecteze în mod pozitiv generațiile viitoare.

În momentul în care oamenii înțeleg un fenomen, ei au capacitatea să-l integreze și le este mult mai ușor să se adapteze la schimbare. Resursa umană este supusă în permanență schimbării, modernizării, adaptării, fiind influențată atât de factorii tehnici, cât și de cei economici sau sociologici.

De exemplu, factorii tehnici, respectiv evoluția tehnicilor de producție, dezvoltarea mecanizării producției, au influențat creșterea productivității muncii și, în același timp, au dus la necesitatea dezvoltării resurselor umane. Funcțiunea de personal s-a confruntat cu o evoluție spectaculoasă, trecând de la activitățile clasice, de administrare și salarizare, la dezvoltarea unui sistem de management al resurselor umane, implicat foarte mult în zona de training și dezvoltare personală a angajaților.

Resursele umane au nevoie să participe permanent la traininguri prin intermediul cărora să dobândească noi calificări, să se specializeze, în funcție de dezvoltările tehnologice, care apar frecvent, pentru ca adaptarea să fie mai rapidă și mai ușoară.

Mai mult, coachingul reprezintă un instrument de dezvoltare personală foarte util, deoarece contribuie la creșterea eficienței resurselor umane, și este recomandat să se utilizeze în special în momentele tensionate, pe perioada schimbărilor, dar și atunci când resursele umane manifestă o scădere de interes față de activitățile profesionale. S-a observat de-a lungul timpului faptul că utilizarea coachingului intern dă un randament mult mai ridicat resursei umane, fie că vorbim de coaching individual, fie de coaching de grup. În cadrul coachingului de grup, se poate utiliza Team-Coachingul (Lefter, Deaconu, Marinaș, Puia 2008, 161). Team-coachingul este utilizat în cadrul echipelor care încep să lucreze cu o tehnologie nouă sau cu un produs nou, scopul acestuia fiind să crească performanța echipei prin învățare și schimbare.

Resursele umane au un rol esențial în dezvoltarea societății moderne și din acest punct de vedere, strategiile de resurse umane trebuie corelate și îmbunătățite permanent, în funcție de schimbările intervenite la nivelul pieței, economiei, concurenței (Lefter, Deaconu, Marinaș, Puia 2008, 44).

Creativitatea și inovativitatea au devenit concepte cheie, pe care trebuie să le dezvolte resursele umane pentru a contribui la dezvoltarea societății moderne. Principalele metode de stimulare a creativității sunt metoda brainstorming, metoda Philips 66 și matricea descoperirilor (Nicolescu 2004, 42).

Metoda brainstorming constă în stimularea creativității de grup, punând accent pe găsirea de soluții în anumite probleme complexe, și are ca fundament budismul Zen. Budismul Zen are la bază formarea unei „reacții creative în lanț”, deoarece acesta face o conexiune între cultura Indiei, spiritul pragmatic al Chinei și sensibilitatea emoțional-sentimentală a Japoniei. Această metodă urmărește realizarea unei „reacții creative în lanț”, presupune un număr mic de participanți și existența unui lider, a unui moderator care să urmărească obiectivul final (Nicolescu 2004, 43). Ea pune accent pe creativitate, fiind important ca participanții să cunoască tema dezbaterii cu suficient timp înainte de reuniune. Se recomandă desfășurarea reuniunii la o oră la care participanții să fie odihniți, asigurarea unui climat plăcut, și pe parcursul reuniunii, participanții să fie încurajați să formuleze idei noi.

Metoda Philips 66 este similară metodei brainstorming, doar că se adresează unui număr mai mare de participanți, care trebuie grupați în maximum 5 grupe, și fiecare grupă nu trebuie să depășească 6 participanți. Fiecare grup trebuie să se încadreze cu discuțiile în maximum 6 minute (Nicolescu 2004, 44). Este diferită de metoda brainstorming prin prisma faptului că, la nivelul fiecărui grup, se stabilește un lider și un lider general al reuniunii de creativitate care realizează evaluarea finală, iar timpul de desfășurare este mai mare.

Matricea descoperirilor este o altă variantă de stimulare a creativității resurselor umane și constă în obținerea de idei noi, pentru noi produse, noi tehnologii. Are la bază utilizarea unei matrice, unui tabel cu dublă intrare, prin intermediul căruia să se facă diverse combinații de variabile diferite, astfel încât să se obțină soluții noi (Nicolescu 2004, 44).

În general, schimbările sunt inițiate de oameni și tot oamenii sunt aceia care pun în practică acele schimbări, contribuind astfel la dezvoltarea societății. Dezvoltarea societății moderne se realizează prin intermediul dezvoltării managementului performant în cadrul companiilor și în cadrul instituțiilor publice. Resursele umane sunt responsabile de stimularea inovării în organizații și de implementarea creativității.

Digitalizarea reprezintă cea mai recentă revoluție industrială și această implică oamenii și tehnologia. Automatizarea constă în utilizarea roboților și a inteligenței artificiale, ceea ce înseamnă că este necesară o reconversie, o transformare a resurselor umane, favorizată de flexibilitatea și dinamica resurselor umane.

### Concluzii

Omenirea se confruntă cu foarte multe schimbări zilnic, viața noastră este influențată foarte mult de aceste schimbări. Provocările apar pe toate planurile și este important să știm cum să le facem față, cum să ne adaptăm cât mai repede. Societatea tinde spre modernizare, utilizând foarte mult digitalizarea, inteligența artificială. Resursele umane au un rol deosebit de important în aceste procese și pentru a se adapta cât mai ușor modernizării, este important să fie sprijinite prin intermediul unor strategii de resurse umane. Prin intermediul strategiilor, resursele umane sunt ghidate în procesul modernizării, existând, totodată, o organizare mult mai bună. Un rol important în procesul de dezvoltare a societății moderne îl au trainingurile, coachingul și aplicarea de diferite politici și proceduri specifice resurselor umane

### BIBLIOGRAFIE

- Burciu, Aurel. 1998. *Management*. Suceava: Editura Universității Ștefan cel Mare.
- Certo, Samuel C. 2001. *Managementul modern – diversitatea, calitatea, etica și mediul global*. București: Editura Teora.
- Jones, Gary. 1998. *Comportamentul organizațional*. București: Editura Economică.
- Lefter, Viorel, Deaconu, Alexandrina, Marinaș, Cristian și Puia, Ramona. 2008. *Managementul resurselor umane*. București: Editura Economică.
- Manolescu, Aurel. 1998. *Managementul Resurselor Umane*. București: Editura Rai.
- . 2003. *Managementul resurselor umane*. București: Editura Economică.
- Milkovich, George T., Boudreau și John W. 1991. *Human Resource Management*. Boston: Homewood.
- Mintzberg, Henry. 1989. *Mintzberg on Management: Inside Our Strange World of Organizations*. USA: Simon & Schuster.
- Niculescu, Octavian. 2004. *Managerii și managementul resurselor umane*. București: Editura Economică.
- Radu, Emilian. 1999. *Conducerea Resurselor Umane*. București: Editura Expert.
- Rotaru, Anton și Prodan, Adriana. 1998. *Managementul Resurselor Umane*. Iași: Editura Sedcom Libris.
- Deloitte. 2020. „Studiu privind calitatea vieții și bunăstarea socială: România se menține pe locul 45 în clasamentul mondial.” Accesat la 07.11.2020. <https://www2.deloitte.com/ro/ro/pages/about-deloitte/articles/studiu-privind-calitatea-vietii-si-bunastarea-sociala-romania-se-mentine-pe-locul-45-in-clasamentul-mondial.html>.