

HUMAN RESOURCES, THE DECISIVE FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF AN ORGANIZATION

RESURSELE UMANE, FACTOR DECISIV ÎN DEZVOLTAREA UNEI ORGANIZAȚII

Researcher PhD II Corina Ana, BORCOȘI
“Constantin Brâncuși” University of Targu Jiu
corina_ana@hotmail.com

ABSTRACT:

THE SUCCESS OF ANY ENTERPRISE DEPENDS ON HOW ITS MEMBERS IMPLEMENT ITS OBJECTIVES. THEREFORE HUMAN RESOURCE CAPABILITIES AND QUALITY ARE DEFINING RESULTS ACHIEVED BY THE ORGANIZATION. WORKING WITH PEOPLE REQUIRES TAKING INTO ACCOUNT THE SENSITIVITIES OF EMOTIONAL CHARACTERISTICS OF EACH PERSON. PEOPLE HAVE AMBITIONS AND ASPIRATIONS. THEY NEED A MEASURE OF THEIR PERFORMANCE. THEY HAVE A MULTITUDE OF NEEDS. THE ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF THE DEPARTMENT OF HUMAN RESOURCES DEPENDS ON FACTORS SUCH AS COMPANY SIZE, THE ROLE ATTRIBUTED TO HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ACTIVITIES, LOCAL CONDITIONS, HISTORY OF THE ORGANIZATION, THE PROFESSIONAL SECTOR ETC. THE PAPER PRESENTS THE BASIC PROCESSES OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT, WHICH HELPS MAXIMIZE THE HUMAN CAPITAL OF THE COMPANY. THIS ARTICLE TREATS THE OF IMPACT OF THE HUMAN RESOURCES OF FURTHER ORGANIZATION DEVELOPMENT, REVENUES INCREASE AND ECONOMIC GROWTH OF THE ORGANIZATION.

KEYWORDS: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, HUMAN CAPITAL, MAXIMIZING HUMAN CAPITAL, HUMAN RESOURCES DEPARTMENT.

1. INTRODUCTION

Human capital available to any enterprise covers “intrinsic value”[1] of its employees, representing assets that generate added value.

The human resources of the company managing the physical assets, but also creates intangible assets: brand, customer loyalty etc. [2] Human resources of the enterprise represents organization were they working[3].

Money is the most common currency used to measure value, but is in no unique way. For customers, organisation value is given by excellent serving, of continuity of relationships with members of the organisation. For employees, value of the company where they work, are giving of interesting work, challenging, and opportunities of personal development offered by the organization where they work. For suppliers, enterprise value is associated with a good reputation. If the value that is offered by the company, all of these groups, decreases over

1. INTRODUCERE

Capitalul uman de care dispune orice întreprindere cuprinde “valoarea intrinsecă”[1] a angajaților săi, ce reprezintă activul ce generează valoarea adăugată.

Resursa umană a întreprinderii gestionează activele tangibile, dar și creează activele intangibile ca: marca, loialitatea clienților etc. [2]. Resursele umane ale întreprinderii reprezintă organizația în care activează [3].

Banii reprezintă cea mai uzuală monedă utilizată pentru a măsura valoarea, dar nu este în nici un caz unica. Pentru clienți, valoarea unei organizații este dată de servirea excelentă, de continuitatea relațiilor cu membrii organizației. Pentru angajați, valoarea întreprinderii unde aceștia lucrează, este dată de munca interesantă, plină de provocări, pe care o desfășoară, de oportunitățile de dezvoltare personală pe care le oferă organizația în care activează. Pentru

time, all groups begin to lose interest in working with the company, which will decrease the value of the company.

Employees put its own capital to the enterprise, hoping to get back in various forms, some value. Adequate human capital of the company, once selected, will become capable of generating value for themselves and the organization.

The satisfy employee, as well as satisfy customer continuing its work with enterprise. He is the most important source of value that a company has. The value that a company generates to employees has a financial component: provides employees' salaries, bonuses, sometimes shares in the company. Employees are interested though, and other values than those financial as: interesting activity, equipment, leading technology, partnerships with leading organizations, social status, recognition of merit by managers and colleagues, opportunities for career development, interesting colleagues, a friendly working environment, the opportunity to participate in economic events, social, opportunity to travel. [4]

Giving the firm, its employees, the above elements will motivate employees, generate loyalty from them, and increasing their contribution to the added value of the enterprise.

2. HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Man lives and works in the community. He belongs to the group that feels more or less attached, depending on some and exerting influence on others. The successful initiation and conduct of the activities of the organizations depends on the level it is understood, motivated and coordinated human factor.

Human resource management includes all activities that ensure the development, motivation and retention of human resources within the enterprise to achieve its goals and satisfy the needs of employees. Only by satisfy the needs, expectations employees can get their involvement in achieving the organization's objectives. Human resources management occupies an important position within the company and contribute to its success. [5]

With the development of company, managers draw up plans for attracting and retaining people with the skills needed by the

furnizori, valoarea întreprinderii este asociată cu o bună reputație. Dacă valoarea ce le este oferită de către întreprindere, tuturor acestor grupuri, scade în timp, toate grupurile încep să-și piardă interesul de a colabora cu întreprinderea, ceea ce va duce la scăderea valorii întreprinderii.

Angajații pun la dispoziția întreprinderii propriul său capital, în speranța că vor primi înapoi, sub diferite forme, o anumită valoare. Capitalul uman adecvat întreprinderii, odată selectat, va deveni capabil să genereze valoare pentru sine și pentru organizație.

Angajatul satisfăcut, ca și clientul satisfăcut își continuă activitatea cu organizația. El este cea mai importantă sursă de valoare pe care o are întreprinderea. Valoarea pe care o generează întreprinderea pentru angajați are o componentă financiară: le oferă angajaților salarii, bonusuri, uneori acțiuni la firmă. Angajații sunt interesați totuși, și de alte valori în afara celor financiare, ca: activitate interesantă, echipamente, tehnologii de top, parteneriate cu organizații de top, statut social, recunoașterea meritelor de către manageri și colegi, oportunități de dezvoltarea carierei, colegi interesanți, un mediu de lucru prietenos, posibilitatea de a participa la evenimente economice, sociale, oportunitatea de a călători [4].

Oferirea de către firmă, angajaților săi, a elementelor prezentate anterior va motiva angajații, va genera loialitate din partea lor, aceștia crescându-și contribuția la valoarea adăugată întreprinderii.

2. MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE

Omul trăiește și activează în colectivitate. El face parte din grupuri de care se simte mai mult sau mai puțin atașat, depinzând de unele și exercitând influențe asupra altora. Inițierea și desfășurarea cu succes a activităților organizațiilor depinde de nivelul la care este înțeles, motivat și coordonat factorul uman.

Managementul resurselor umane cuprinde ansamblul activităților ce asigură dezvoltarea, motivarea și menținerea resurselor umane în cadrul întreprinderii în vederea realizării obiectivelor acesteia și satisfacerii nevoilor angajaților. Doar prin satisfacerea

organization. The implementation of this plan includes the recruitment, selection, training, rewarding and ongoing assessment of staff performance. All these activities are components of human resources management. Human resources plan is developed according to the strategic plan of the company.

Implementation of human resources management is based on a set of principles, which is presented below:

- human resource is considered vital resource of enterprise;
- human resources management should be linked with the mission and objectives of the organization;
- implement a healthy organizational culture;
- increase efficiency and effectiveness of employees;
- reducing fluctuations employed staff, absenteeism;
- increasing employee job satisfaction;
- increase the enterprise's innovation, creativity staff.

Each product or service performed by enterprises is obtained using the human mind, the human resource work.

3. MAXIMIZE THE HUMAN CAPITAL OF THE ENTERPRISE

Human capital is considered the most valuable asset of the company, through the contribution it has to create value. The most important human capital management processes are [6]:

- acquisition of new assets;
- preservation of existing assets;
- developing the potential of existing human capital.

Acquisition of human capital must be made taking into account issues such as: future employees' dedication to lifelong learning, commitment to continuous innovation, the ability to effectively manage their own knowledge, dedication to continue changing. Future employee must be able to perform job duties that to handle it, but not only. It is necessary that he be able to carry out other activities in the future, assume job responsibilities that it will occupy, and responsibilities outside the job they hold. They are important in employment and knowledge that comes from outside and he can

nevoilor, așteptărilor angajaților se poate obține implicarea lor în realizarea obiectivelor organizației. Managementul resurselor umane ocupă o poziție importantă în cadrul întreprinderii și contribuie la succesul acesteia [5].

Odată cu dezvoltarea întreprinderii, managerii elaborează un plan de atragere și menținere a persoanelor cu abilitățile de care are nevoie organizația. Implementarea acestui plan cuprinde recrutarea, selecția, instruirea, recompensarea și evaluarea permanentă a performanțelor angajaților. Toate aceste activități sunt componente ale managementului resurselor umane. Planul de resurse umane este elaborat în concordanță cu planul strategic al întreprinderii.

Implementarea managementului resurselor umane are la bază un set de principii esențiale, ce este prezentat în continuare:

- resursa umană este considerată resursa vitală a întreprinderii;
- managementul resurselor umane trebuie corelat cu misiunea și obiectivele organizației;
- implementarea unei culturi organizaționale sănătoase;
- creșterea eficienței și eficacității angajaților;
- reducerea fluctuațiilor personalului angajat, a absenteismului;
- creșterea satisfacției în muncă a angajaților;
- creșterea gradului de inovare al întreprinderii, a creativității personalului angajat.

Fiecare produs sau serviciu realizat de întreprinderi se obține folosind mintea umană, munca resursei umane.

3. MAXIMIZAREA CAPITALULUI UMAN AL ÎNTRINDERII

Capitalul uman este considerat cel mai prețios activ al întreprinderii, prin contribuția pe care o are la crearea de valoare. Cele mai importante procese ale managementului capitalului uman sunt [6] :

- achiziționarea de active noi;
- păstrarea activelor existente;
- dezvoltarea potențialului capitalului uman existent.

share them within the organization. Vacancy is only a short-term opportunity, compared with future opportunities according with potential new employee.

"By selecting personnel understand all the processes through which people choose that meet the qualities, knowledge, skills, abilities and behaviours necessary to achieve the objectives, tasks, powers and responsibilities of certain posts circumscribed"[7].

Compared to large enterprises, where the personnel selection follows strict steps under the leadership of specialists in human resources departments, SMEs use, especially selecting future employees on internal recommendations[8].

Keeping existing assets should be carried out due to especially value the human capital of the company. It is a fact that employees leave the company. For companies in the trade, for example, departure of an employee from a high position means a double loss for the organization: the enterprise losing benefits that would have brought that person, and at the same time, competition (who hired employee left) wins the benefits of the new employee.

Employees leave organizations especially for three main reasons: personal reasons (leaving partner, etc.), dissatisfaction (unsatisfactory wages, lack of flexibility of labour) and lack of motivation. Art employee motivation is an essential feature for any manager[9].

To preserve the existing assets, companies must:

- understand the reasons and motivation of each person leaving the organization. Dialogue with key employees must be frequently before they take steps to seek a new job.
- create an environment that minimizes factors of dissatisfaction and maximize factors is rewarding;
- create an attractive future by providing new forms of long-term rewards (offer of shares of the company etc.)

Developing the potential of existing human capital is required to increase the contribution of human capital to development organization. This is an expected result in the long term and can be defined as a firm's ability to increase the potential of its employees and to

Achiziționarea de capital uman trebuie să se realizeze avându-se în vedere aspecte ca:

dedicarea viitorilor angajați față de învățarea continuă, dedicarea față de inovarea continuă, capacitatea de a gestiona eficace propriile cunoștințe, dedicarea față de schimbarea contiuă. Viitorul angajat trebuie să fie capabil să îndeplinească atribuțiile postului pe care o să-l ocupe, dar nu numai. Este necesar ca el să aibă capacitatea de a desfășura și alte activități în viitor, să își asume responsabilitățile postului pe care-l va ocupa, dar și responsabilități din afara postului ocupat. Sunt importante la angajare și cunoștințele cu care vine din exterior și pe care poate să le împartă în interiorul organizației unde va activa. Postul vacant este doar o oportunitate pe termen scurt, comparativ cu oportunitățile viitoare, în concordanță cu potențialul noului angajat.

„Prin selecționarea personalului înțelegem ansamblul proceselor prin care se aleg persoanele ce întrunesc calitățile, cunoștințele, deprinderile, aptitudinile și comportamentele necesare realizării obiectivelor, sarcinilor, competențelor și responsabilităților circumscrie anumitor posturi” [7].

Comparativ cu întreprinderile mari, în care selectarea personalului urmează pași stricți sub conducerea specialiștilor din departamentele de resurse umane, în IMM-uri se utilizează, mai ales selectarea viitorilor angajați pe baza recomandărilor interne [8]

Păstrarea activelor existente este necesar să fie realizată datorită, mai ales, valorii capitalului uman al întreprinderii. Este o realitate faptul că angajații pleacă din întreprinderi. Pentru firmele din domeniul comerțului, de exemplu, plecarea unui angajat dintr-un post important, înseamnă o pierdere dublă pentru organizație: întreprinderea pierde beneficiile pe care i le-ar fi adus acea persoană, și, în același timp, concurența (cel care a angajat salariatul plecat) câștigă beneficiile aduse de noul angajat.

Angajații părăsesc organizațiile mai ales din trei motive principale: motive personale (plecarea partenerului, etc.), insatisfacții (salariu nesatisfăcător, lipsa flexibilității muncii), lipsa motivării. Arta motivării angajaților este o caracteristică esențială pentru orice manager[9].

Pentru a-și păstra activele existente, întreprinderile trebuie să:

ensure continuity of human capital development. Sometimes the company can recruit new employees from the external environment, especially for the higher echelons, this demonstrating the inability of the organization to develop its own employees, and maybe a selection inefficiently.

Developing human capital of the enterprise is achieved through investment, whose yield will be calculated in the future. Areas of investment are as follows[10]:

- training employees in the areas where they operate;
- developing expertise and potential employees;
- superior systems and methodologies that increase added value its employees.

In a creative enterprise value, the dialogue with employees about their career aspirations is an important topic of communication. Professional aspirations cannot be neglected and should be linked to business objectives. Many employees leave companies because they do not know what plans there are to them. The advantage is that the dialogue is reaching an agreement with the employee, the company could offer him help in need, employee being the loyal company who understood and helped him when it was hard[11].

CONCLUSIONS

Resources are limited in general, so human resources.

One of the main roles of human resources is their action as a factor of change, transformation and as the decisive factor in the establishment and development of the organization.

Most learning comes from personal experience, so that the management of the opportunities that it offers every job in the company, its employees, is fundamental to the human capital evolution.

Important processes conducted by human resources management are: acquisition, preservation of existing assets and development potential of existing human capital.

Maximizing human capital of the enterprise means, on the one hand, to classify and quantify existing human resources, but also

- înțelege motivele și motivația fiecărei persoane care pleacă din organizație. Dialogul cu angajații importanți trebuie să fie frecvent, înainte ca aceștia să facă demersuri pentru a-și căuta un nou loc de muncă.
- creeze un mediu care să minimizeze factorii de insatisfacție și să maximizeze factorii care aduc satisfacții;
- creeze un viitor atractiv, prin asigurarea unor forme de recompense pe termen lung (oferte de acțiuni ale firmei etc.)

Dezvoltarea potențialului capitalului uman existent este necesară pentru a crește nivelul contribuției capitalului uman la dezvoltarea organizației. Aceasta este un rezultat așteptat pe termen lung și poate fi definit ca o capacitate a întreprinderii de a crește potențialul angajaților săi și de a asigura continuitatea evoluției capitalului uman. Uneori, întreprinderea poate recruta din mediul extern noi angajați, mai ales pentru nivelurile ierarhice superioare, acest fapt demonstrând incapacitatea organizației de a-și dezvolta proprii angajați, și, poate, o selecție ineficientă a acestora.

Dezvoltarea capitalului uman al întreprinderii se realizează prin investiții, al căror randament se va calcula în viitor. Domeniile de investiții sunt următoarele [10]:

- instruire a angajaților în domeniile în care activează;
- dezvoltare a expertizei și a potențialului angajaților;
- sisteme și metodologii superioare, care să crească valoare adăugată a muncii angajaților.

Într-o întreprindere creatoare de valoare, în dialogul cu angajații, aspirațiile lor în carieră trebuie să fie un subiect de comunicare important. Aspirațiile profesionale nu sunt de neglijat și ar trebui corelate cu obiectivele întreprinderii. Mulți angajați părăsesc întreprinderile pentru că nu știu ce planuri există în privința lor. Avantajul dialogului este acela că se ajunge la o înțelegere cu angajatul, întreprinderea putându-i oferi ajutor la nevoie, angajatul fiindu-i loial firmei care l-a înțeles și ajutat atunci când i-a fost greu [11].

CONCLUZII

Resursele sunt limitate în genral, deci și resursele umane.

attract new employees, keep the most capable and develop them all the existing potential: of labour, knowledge etc.

BIBLIOGRAPHY

- [1] Mayo, Andrew, *Valoarea umană a organizațiilor*, Editura BMI, București, 2014
- [2] Ibidem, p.18
- [3] Ibidem, p.17
- [4] Ibidem, p.18
- [5] Cornescu, V., Marinescu, P., Curteanu, D., Toma, S., *Management – de la teorie la practică*,
<http://ebooks.unibuc.ro/StiinteADM/cornescu/cap12.htm>
- [6] Mayo, Andrew, op. cit., p.107
- [7] Nicolescu, O., Verboncu, I., *Fundamentele managementului organizației*
<http://www.biblioteca-digitala.ase.ro/biblioteca/carte2.asp?id=60>, p. 8
- [8] *Cum gestionează IMM-urile activitățile de resurse umane*, <http://www.wall-street.ro/slideshow/otp-imm/88125/Cum-gestioneaza-IMM-urile-activitatile-de-resurse-umane.html?full>
- [9] Radu, Emilian, Tigu, G. State, O., Tuclea, C. *Managementul resurselor umane*, p. 8,
http://www.biblioteca-digitala.ase.ro/biblioteca/carte2.asp?id=48&id_b
- [10] Mayo, Andrew, op. cit., p.121
- [11] Manolescu, A. Lefter, V., Deaconu, A. – *Managementul resurselor umane*, Editura Economică, București, 2007

Un rol important al resurselor umane este și faptul că acestea acționează ca un factor de schimbare, de transformare, ca un factor decisiv în stabilizarea și dezvoltarea organizației. Cea mai mare parte a învățării vine din experiența proprie, astfel că gestionarea oportunităților pe care le oferă fiecare post din întreprindere, angajaților săi, este esențială pentru evoluția capitalului uman.

Procesele importante derulate de către managementul resurselor umane sunt: achiziția, păstrarea activelor existente și dezvoltarea potențialului capitalului uman existent.

Maximizarea capitalului uman al întreprinderii înseamnă, pe de o parte, a clasifica și contabiliza resursa umană existentă, dar și a atrage noi angajați, a păstra pe cei mai capabili și a le dezvolta tuturor potențialul existent: de muncă, de cunoștințe etc.

BIBLIOGRAFIE

- [1] Mayo, Andrew, *Valoarea umană a organizațiilor*, Editura BMI, București, 2014
- [2] Ibidem, p.18
- [3] Ibidem, p.17
- [4] Ibidem, p.18
- [5] Cornescu, V., Marinescu, P., Curteanu, D., Toma, S., *Management – de la teorie la practică*,
<http://ebooks.unibuc.ro/StiinteADM/cornescu/cap12.htm>
- [6] Mayo, Andrew, op. cit., p.107
- [7] Nicolescu, O., Verboncu, I., *Fundamentele managementului organizației*
<http://www.biblioteca-digitala.ase.ro/biblioteca/carte2.asp?id=60>, p. 8
- [8] *Cum gestionează IMM-urile activitățile de resurse umane*, <http://www.wall-street.ro/slideshow/otp-imm/88125/Cum-gestioneaza-IMM-urile-activitatile-de-resurse-umane.html?full>
- [9] Radu, Emilian, Tigu, G. State, O., Tuclea, C. *Managementul resurselor umane*, p. 8,
http://www.biblioteca-digitala.ase.ro/biblioteca/carte2.asp?id=48&id_b
- [10] Mayo, Andrew, op. cit., p.121
- [11] Manolescu, A. Lefter, V., Deaconu, A. – *Managementul resurselor umane*, Editura Economică, București, 2007