



BULETIN INFORMATIV ÎN DOMENIUL RESURSELOR UMANE



BILANȚUL PROIECTULUI „SISTEM DE INIȚIERE, SPECIALIZARE, PERFECTIONARE PROFESIONALĂ ȘI PREGĂTIRE ANTREPRENORIALĂ A ȘOMERILOR DIN JUDEȚUL DOLJ”

Fructificând experiența dobândită în domeniul formării profesionale, Camera de Comerț și Industrie „Oltenia” a implementat, în perioada 1 martie 2006 - 28 februarie 2007, proiectul **SISTEM DE INIȚIERE, SPECIALIZARE, PERFECTIONARE PROFESIONALĂ ȘI PREGĂTIRE ANTREPRENORIALĂ A ȘOMERILOR DIN JUDEȚUL DOLJ**.

Acesta s-a derulat în cadrul Programului Phare 2003 - Coeziune Economică și Socială, Dezvoltarea Resurselor Umane - Măsuri active pe piața muncii.

Scopul acestui proiect a constat în facilitarea accesului la ocupare și informare a șomerilor prin inițierea, specializarea, perfecționarea acestora, dezvoltarea abilităților antreprenoriale în concordanță cu schimbările economice și cerințele pieței muncii. Astfel, prin intermediul acțiunilor desfășurate, un număr de peste 50 de persoane și-au găsit un loc de muncă și două persoane și-au început propria afacere.

Obiectivele specifice ale proiectului au fost:

- Implementarea "Sistemului de inițiere, perfecționare, specializare profesională și pregătire antreprenorială a șomerilor din județul Dolj", în conformitate cu strategia națională și directivele europene pentru ocuparea forței de muncă.
- Selectarea a 100 de persoane din rândul șomerilor cu studii primare, gimnaziale și profesionale care să fie instruiți în vederea orientării lor spre domeniul serviciilor, activităților meșteșugărești și al demarării propriei afaceri.
- Pregătirea a 60 de șomeri cu studii medii în domenii cerute de piața muncii și pentru începerea unei afaceri.
- Perfecționarea a 20 de șomeri cu studii tehnice superioare în domeniul protecției mediului și al tehnologiilor nepoluante.
- Facilitarea accesului șomerilor din județul Dolj la informare privind locurile de muncă și stabilirea de legături directe între angajatori și persoanele șomere, care să conducă la integrarea profesională a acestora.

Cursuri organizate în condiții de gratuitate

◆ Antreprenoriat (17 iulie - 11 august 2006)

- Modulul 1: Plan de afaceri
- Modulul 2: Management și marketing

- Modulul 3: Inițiere în utilizarea calculatorului

- Modulul 4: Surse de finanțare

◆ Modalități de constituire a societăților comerciale și a altor forme organizatorice de comerț (11 - 22 septembrie 2006)

◆ Managementul mediului (25 septembrie - 13 octombrie 2006)

◆ Agent comercial (2 - 13 octombrie 2006)

◆ Lucrători în unități hoteliere, restaurante și

pensiuni agroturistice (16 - 27 octombrie 2006)

◆ Agent de asigurări (6 - 17 noiembrie 2006)

◆ Instruire în procesul de căutare și ocupare a unui loc de muncă (27 noiembrie - 11 decembrie 2006)



◆ Tipuri de activități în domeniul prestărilor de servicii (20 noiembrie - 4 decembrie 2006)

◆ Activități meșteșugărești tradiționale în județul Dolj (5 - 16 februarie 2007)

BURSA LOCURILOR DE MUNCĂ DIN JUDEȚUL DOLJ

Acțiunea s-a desfășurat în perioada 3 - 7 octombrie 2006, în foaierea Teatrului Național din Craiova.

Acest eveniment a pus față în față oferta și cererea de muncă, respectiv angajatorii și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

Camera de Comerț și Industrie „Oltenia”, în calitate de organizator, a urmărit prezentarea locurilor de muncă vacante și a cerințelor și condițiilor solicitate candidaților de către angajatori pentru ocuparea acestora. De asemenea, s-a dorit facilitarea accesului la informare al șomerilor din județul Dolj, medierea locurilor de muncă, care să conducă la integrarea profesională a acestora. Au fost invitați să

viziteze târgul, în principal, șomerii tineri cu vârste cuprinse între 18-24 ani, șomerii



pe termen lung, indiferent de vârstă și sex, persoane fără un loc de muncă, care doresc să inițieze o afacere și persoanele din mediul rural,

neimplicate în activități economice, pentru a fi orientate spre domeniul serviciilor și al activităților meșteșugărești.

La „Bursa locurilor de

muncă din județul Dolj” au participat cu standuri 13 companii care și-au prezentat oferta și au purtat discuții directe cu cei interesați.

Alte activități ale proiectului

- În data de 31 martie 2006 între cei trei parteneri, respectiv Camera de Comerț și Industrie „Oltenia”-județul Dolj, Universitatea din Craiova și Asociația pentru Protecția Mediului Oltenia - APMO s-a semnat o **convenție de cooperare** al cărui scop constă în dezvoltarea resurselor umane din județul Dolj.
- S-a construit **pagina web a proiectului** în cadrul paginii web a Camerei de Comerț și Industrie „Oltenia”: www.ccidj.ro/formare.php.
- S-au realizat și actualizat baze de date structurate pe următoarele informații: datele de contact și domeniile pentru care

sunt pregătiți șomerii implicați în proiect, locurile de muncă disponibile în cadrul societăților comerciale active din județul Dolj, legislația europeană și națională din domeniul resurselor umane.

- S-a proiectat un soft care să permită medierea electronică. Prin intermediul acestui soft se pot edita la cerere pentru firme o listă cu șomerii dintr-un anumit domeniu, iar pentru șomeri o listă cu agenții economici care au locuri de muncă disponibile corespunzător profesiei, specializării și / sau abilităților lor.
- S-au acordat servicii de informare, documentare, asistență și consultanță unui număr de 450 de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă.

EXPOZIȚIA „FURNIZORII DE SERVICII DE FORMARE PROFESIONALĂ DIN JUDEȚUL DOLJ”

Expoziția s-a desfășurat în perioada 3 – 7 octombrie 2006, în foaierea Teatrului Național din Craiova.

loc de muncă, dornice să-și desăvârșească educația sau să se reorienteze spre o altă carieră. Un alt obiectiv l-a repre-



Evenimentul a reunit furnizorii de servicii de inițiere, calificare, recalificare, specializare și perfecționare profesională: instituții, asociații profesionale, organizații guvernamentale și centre de formare profesională.

Scopul organizării acestei manifestări l-a constituit crearea unei legături directe între cei care oferă servicii de formare profesională și persoanele aflate în căutarea unui

zemat identificarea nevoilor de pregătire profesională și corelarea acestora cu cerințele pieței muncii în domeniul resurselor umane. La manifestare au participat cu standuri 13 organizații expozante care și-au prezentat oferta de formare profesională.

Cu acest prilej s-a editat un catalog al expoziției, în care au fost prezentate ofertele și datele de contact ale furnizorilor de astfel de servicii.

Evoluția practicii și gândirii manageriale a determinat deplasarea atenției specialiștilor de la factorul material către resursa umană.

Astfel, se poate spune că individul este mai mult decât o simplă componentă a factorilor

Accentuarea rolului resurselor umane nu semnifică însă o subevaluare a celorlalte resurse. Conceperea sistemică a firmei implică abordarea interdependentă a resurselor, pornind de la obiectivele fundamentale la a căror realizare

Importanța capitalului uman în cadrul organizației

productivi, iar managementul resurselor umane depășește principiile rigide ale gestionării activelor firmei, trebuind să țină seama de o serie de caracteristici care depășesc calculul economic. Numai luând în considerare

concură împreună, de la conexiunile de esență ce există între ele.

Numai prin **satisfacerea nevoilor angajatului** se va putea obține implicarea acestuia în **realizarea obiectivelor organizației** și numai contribuind la



toate aspectele ce definesc personalitatea umană, abilitățile, cunoștințele, aspirațiile, trăsăturile de temperament și caracter, managementul poate reuși să conducă resursa cea mai prețioasă, unica resursă dotată cu capacitatea de a-și cunoaște și învinge propriile limite.

succesul organizației angajații vor putea să-și satisfacă nevoile legate de munca pe care o desfășoară. Numai atunci când cei implicați înțeleg această relație managementul resurselor umane ocupă o poziție importantă în cadrul organizației și poate contribui la succesului acesteia.

Principii de bază ale managementului resurselor umane

Principiile esențiale ale managementului resurselor umane sunt:

- Aprecierea factorului uman ca o resursă vitală;
- Corelarea, într-o manieră integrată, a politicilor și sistemelor privind resursele umane cu misiunea și strategia organizației;
- Preocuparea susținută de concentrare și direcționare a capacităților și eforturilor individuale în vederea realizării eficiente a misiunii și obiectivelor stabilite;
- Dezvoltarea unei culturi organizaționale sănătoase. Obiectivele urmărite de managementul resurselor umane constau în:
 - Creșterea eficienței și eficacității personalului (sporirea productivității);
 - Reducerea absenteismului, fluctuației și a amplitudinii și numărului mișcărilor greviste;
 - Creșterea satisfacției în muncă a angajaților;
 - Creșterea capacității de inovare, rezolvare a problemelor și schimbare a organizației.

Susținerea intereselor oamenilor de afaceri

Patronatele sunt organizații ale patronilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial, putând a se constitui în uniuni, federații, confederații patronale sau în alte structuri asociative.

Aceste organisme reprezintă, susțin și apără interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane juridice și fizice, în raport cu obiectul și scopul lor de activitate, potrivit propriilor statute și în acord cu prevederile legii.

La cererea membrilor lor, patronatele îi pot reprezenta pe aceștia în cazul conflictelor de drepturi, iar membrilor organelor de conducere alese ale patronatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de discriminare, condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

Patronatele sunt parteneri sociali în relațiile colective de muncă, participând, prin reprezentanți proprii, la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la tratative și acorduri cu autoritățile publice și cu sindicatele, precum și în structurile specifice dialogului social.

Constituirea și funcționarea asociațiilor patronale, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege.

Sanțiuni prevăzute pentru:

Concedierile nelegale

Sunt întâlnite frecvent situații când nu se respectă procedurile legale în cazul concedierii, motiv datorită căruia vă prezentăm, sancțiunile ce pot fi dispuse în astfel de cazuri.

Situațiile în care concedierea se efectuează fără respectarea procedurilor legale duc la apariția litigiilor între părți.

În situația în care apare un conflict de muncă, art. 77 din Codul Muncii impune ca angajatorul să nu poată invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

Conform art. 78 alin 1, CM - în cazul în care concedierea s-a efectuat nelegal sau netemeinic, aceasta va fi anulată de către instanță, iar angajatorul va fi obligat la plata unei despăgubiri



egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

Potrivit art. 76 CM, dacă s-a dispus concedierea fără

respectarea procedurilor prevăzute de lege aceasta este lovită de nulitate absolută.

Grupaj realizat de:
Marinela Drăgan

PROGRAMUL PHARE 2003 - COEZIUNE ECONOMICĂ ȘI SOCIALĂ CAMERA DE COMERȚ ȘI INDUSTRIE OLTENIA

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