

REZUMAT

În pofida prognozelor rezervate și rapoartelor de țară puțin încurajatoare în privința progreselor economice, dezvoltarea resurselor umane din România se situează, indiscutabil, la nivelul parametrilor statelor dezvoltate. Dovadă stau poziționările tot mai frecvente ale specialiștilor români în funcții de conducere la sediile centrale ale multinaționalelor, interesul managementului companiilor mari pentru achiziția celor mai performanți angajați sau „vânătoarea de capete“ pentru posturile cheie din firmele intrate în etape decisive de creștere.

Dezvoltarea fără precedent a sistemelor de formare și specializare în domeniul resurselor umane reprezintă o formă de reacție, la fel de evidentă și de obiectivă, a unei piețe a muncii funcționale.

Tot mai mulți tineri dar și experți preocupați de îmbunătățirea competențelor se orientează acum către programe speciale de management în resurse umane. Structurarea aplicativă a ofertelor de formare continuă și a surselor informaționale reflectă adaptarea rapidă a furnizorilor la nevoile acute pentru dezvoltarea abilităților în conducerea oamenilor.

Recrutarea și selecția resurselor umane sunt procese vitale pentru o organizația care dorește nu numai supraviețuirea pe piață, ci și întărirea pozițiilor pe aceasta piață și pătrunderea cu succes pe alte piețe noi.

În urma aderării României la Uniunea Europeană, sistemul instituțional al agriculturii este permanent reînnoit și transformat. Responsabilitatea în derularea procesului de restructurare îi va aparține Agenției de Plăți și Intervenție pentru Agricultură, instituție care a fost înființată cu cinci ani în urmă. Atribuțiile principale ale acestei instituții este distribuirea sumelor de bani primite din fonduri UE, precum și verificarea utilizării acestora. Agenția de plăți gestionează un număr de 96 tipuri de subvenții, dintre care 26 constituie subvenții directe.

De asemenea, dezvoltarea unei viziuni comune, la nivel european, de protejare a veniturilor fermierilor a dat naștere Politicii Agricole Comune (PAC), care este nu numai una dintre primele politici comune, dar este și printre cele mai importante. În forma ei actuală, politica agricolă consumă prin sistemul complex de subvenții și alte stimulente financiare circa jumătate din bugetul comun și este construită în jurul a doi piloni; primul, și cel inițial, este cel al organizațiilor comune de piață și cuprinde măsurile comune de reglementare a funcționării

piețelor integrate ale produselor agricole, iar al doilea, care a căpătat amploare în deceniul trecut, este cel al dezvoltării rurale și cuprinde măsuri structurale care ținesc dezvoltarea armonioasă a zonelor rurale (diversificarea activităților, calității produselor, protecția mediului).

APIA reprezintă organismul ce derulează fondurile europene prin implementarea măsurilor de sprijin pentru producătorii agricoli, finanțate atât de la bugetul Uniunii Europene, prin intermediul Fondului European pentru Garantare Agricolă, cât și de la bugetul de stat al României, în limita sumelor alocate anual prin legea bugetului.

În contextul nou creat, fermierul român trebuie să se adapteze la realitatea economică existentă pe plan mondial, să adopte metode tehnice și economice care să îi ofere stabilitate și eficiență economică sigură, fiind în același timp nevoit să producă în conformitate cu standardele pieței europene, demersurile necesare pentru informarea fermierilor cu privire la condițiile ce trebuiesc îndeplinite pentru primirea subvențiilor.

Pe de altă parte, Verginia Vedinaș (**anul 2006**), în prima carte de specialitate care tratează numai problema statutului funcționarului public, precizează că un loc aparte în structura funcționarilor publici din administrația publică cu statut special îl reprezintă personalul A.P.I.A.

Aspectul calitativ al resurselor umane se referă, pe de-o parte la trăsăturile somatice, caracteristicile psiho-morale, faptele culturale, religia dominantă etc., iar pe de altă parte la factorul educațional, respectiv gradul de pregătire socio-profesional al întregii populații - și în special profesionalizarea personalului activ, apt de muncă - nivelul de cultură generală și de specialitate.

Pornind de la aspectul calitativ al resurselor umane, lucrarea de față realizează o corelație între calitatea de resursă umană pentru Agenției de Plăți și Intervenție în Agricultură (A.P.I.A) și calitatea de funcționar public.

O importantă problema a politicii publice actuale, și în special a celor implicați în administrația publică, fie manageri, fie executanți o reprezintă motivarea personalului din instituțiile publice în executarea sarcinilor ce le revin.

Una dintre principalele cauze pentru disfuncționalitățile sistemului administrativ din România o reprezintă precaritatea politicilor de personal, care nu stimulează funcționarii publici să se implice în realizarea obiectivelor generale și specifice. Astfel, ei sunt preocupați în primul rând de realizarea, uneori la un nivel acceptabil a propriilor sarcini și nu înțeleg sau nu sunt stimulați/constrânși să înțeleagă rolul lor în cadrul sistemului.

Lucrarea este structurată pe șase capitole, care tratează pe larg aspectele calitative ale resurselor umane pentru Agenției de Plăți și Intervenție pentru Agricultură (A.P.I.A), făcând referiri nu numai la aparatul central, ci și la personalul încadrat în A.P.I.A., precum și cele ale funcționarilor publici. Un subcapitol distinct este cel din care se poate constata, în ce măsură, în Statutul juridic al funcționarilor publici din România se regăsesc valori europene specifice funcționarilor publici din țările avansate din Europa și din cadrul organismelor U.E.

Pentru ca ceea ce s-a abordat teoretic în cadrul lucrării să nu rămână decât o simplă prezentare de informații, am prezentat în final o analiză comparativă a posturilor de funcționar public și de angajat utilizând modelul caracteristicilor posturilor.

Lucrarea poate constitui un suport teoretic și practic celor care sunt interesați să cunoască locul angajaților A.P.I.A în structura funcționarilor publici din administrația publică și corelațiile dintre cele două statute (angajat și funcționar public).

Analiza Resurselor umane la nivelul agenției APIA are drept mobil schimbările care au loc ca urmare a reglementarilor impuse de UE și modul în care se va realiza această trecere la normele și legislația acesteia, având în vedere că este puternic influențată de calitatea managementului practicat. Putem spune că, practicarea unui nou tip de management la nivelul agențiilor publice noi, constituie una din principalele direcții de acțiune pentru îmbunătățirea economiei de piață. Atributele fundamentale ale unui astfel de management sunt: varietate, flexibilitate, dinamism, creativitate și eficiență.

Lucrarea, își propune să fie un adevărat ghid care să reliefeze aspecte referitoare la APIA Suceava, asupra eficienței și îmbunătățire a calității resurselor umane printr-o analiză detaliată a perspectivelor și posibilităților viitoare.

Implementarea unui management eficient în sistemul administrației publice capătă valențe majore, deoarece aceasta va duce la profesionalizarea activităților desfășurate în autoritățile administrației publice, la schimbarea valorilor și a modului de acțiune a personalului public, la dezvoltarea unei concepții manageriale caracteristice administrațiilor publice moderne. În acest context, în lucrare s-a efectuat o analiză amplă, în mod integru, a managementului resurselor umane în administrația publică din România, în rezultatul căruia au fost evidențiate problemele, și făcute propuneri concrete, argumentate privind implementarea și dezvoltarea acestuia în serviciul public.

Teza de doctorat este structurată pe două părți: prima parte prezintă într-un capitol „Stadiul cunoașterii în domeniu”, iar partea a II-a prezintă în 4 capitole metodele utilizate în derularea cercetărilor aferente întocmirii tezei de doctorat și analiza rezultatelor proprii obținute din cercetare.

În capitolul I. „ Studiu bibliografic din țară și străinătate în domeniul managementului resurselor umane” este prezentată definiția și evoluția conceptului de management al resurselor umane. S-au analizat cercetările din literatura de specialitate în domeniul resurselor umane, pentru înțelegerea cât mai deplină a conținutului actual al MRU .

În capitolul II. „ Necesitatea, scopul obiectivele și metodologia de cercetare” sunt identificate problemele și perspectivele APIA, au fost propuse etapele de cercetare precum și metodologia de evaluare a eficienței economice a MRU și a fost aplicată analiza de corelație pentru a determina influența acesteia asupra eficienței generale a instituției.

De asemenea, se prezintă algoritmul științific al managementului resurselor umane, precum și metodologia determinării indicatorilor eficienței resurselor umane.

In capitolul III -“Studiu privind particularitățile naturale, economice și sociale ale agriculturii din zona cercetată” a fost analizat potențialul natural, agricol și social al zonei cercetate cât și analiza dinamicii structurilor agrare.

Pentru a beneficia de aceste subvenții directe ,fermierii trebuie sa respecte o serie de standarde privitoare la protecția consumatorilor, la protecția mediului înconjurător ,la bunăstarea animalelor și respectiv în ceea ce privește bunele practici de producție (cross compliance). Controlul atingerii acestor standarde se realizează prin intermediul Sistemului Integrat de Administrare și Control (IACS). Anual, acesta are obligația de a verificat un eșantion format de cel puțin un procent din totalul fermierilor înregistrați. În situația în care un fermier nu reușește sa atingă aceste cerințe, plățile directe posibile a fi solicitate pot fi reduse sau chiar pot fi retrase complet pentru anul în cauză.

În capitolul IV. „ Prezentarea si diagnosticarea generala a APIA Suceava” a fost diagnosticat modul de organizare și conducere a agenției APIA pe parcursul ultimilor trei ani, în vederea formulării strategiilor de perfecționare a resurselor umane pentru sectorul de public. De asemenea, sunt propuse măsuri de perfecționare a algoritmului științific al managementului resurselor umane pentru instituțiile publice, formulate principalele activități ale departamentului de resurse umane, propuse și argumentate sisteme de motivare performante pentru diferite

categorii de personal. Ținând cont de tema tezei, este evaluată funcția de personal în cadrul A.P.I.A Suceava, este efectuată diagnoza managementului resurselor umane și determinați indicatorii eficienței resurselor umane.

În urma sintetizării tuturor segmentelor strategiei, se propune un plan de măsuri privind realizarea acesteia, atenționând că pe parcursul implementării pot apărea unele distorsiuni. Acestea la rândul lor pot influența negativ procesul de implementare, dar pot fi aplanate în cazul când toți cei implicați în activitățile de implementare vor acționa în vederea ajustării strategiei la cerințele timpului.

În capitolul V.” Studiu de caz privind perfecționarea managementului resurselor umane la CL - APIA Fălticeni și APIA Suceava”, sunt relatate cât se poate de amănunțit interdependențele dintre asigurarea cu personal și eficiența utilizării acestui capital uman în buna desfășurare pe diferite domenii de activitate a unei instituții, astfel creșterea beneficiului economic care se bazează pe utilizarea completă a personalului minuțios selectat și cu atenție motivate trebuie să stea în atenția permanentă a managerilor, ale căror decizii este de dorit să se bazeze numai pe analize economice detaliate asupra desfășurării proceselor de producție și a serviciilor.

Pentru aceasta s-a inventariat resurselor umane sub următoarele aspecte: numărul și structura resurselor umane pe vârste, vechime, sex, etc., competența profesională a personalului disponibil, mobilitatea salariiilor.

Capitolul VI-“ Perfecționarea managementului resurselor umane la CL- APIA Fălticeni și APIA Suceava”.constă în evaluarea eficienței personalului,atât individual cât și colectiv, a modului în care schimbările făcute s-au oglindit într-o îmbunătățire a activității APIA.

Perfecționarea resurselor umane poate fi asigurat doar printr-un management performant, bazat pe principii strategice, ce ar stimula dezvoltarea permanentă a acestui potențial. Într-un asemenea raport crește statutul managementului resurselor umane, iar implementarea lui în sistemul administrației publice capătă valențe majore.

În Capitolul “Concluzii și recomandări” sunt generalizate rezultatele obținute pe parcursul cercetării, principalele sugestii și propuneri privind măsurile de perfecționare a resurselor umane la APIA Suceava.