

Introducere

Lucrarea își propune o investigație a modului în care trăsăturile de personalitate sunt relevante pentru depășirea condiției de persoană neangajată șomer sau în vederea orientării profesionale. În prezent, evaluarea personalității tinde să aibă un rol din ce în ce mai important și larg recunoscut în cadrul organizațiilor, fiind aplicată pentru scopuri multiple, de la a identifica potențialul persoanei evaluate în ceea ce privește un anumit loc de muncă până la managementul talentelor, respectiv evaluarea nevoii pentru formare profesională continuă și training.

Reducerea șomajului și implicit o mai bună integrare a persoanelor neangajate pe piața muncii sunt probleme acute ale societății, amplificate de instabilitatea climatului de afaceri asociată turbulențelor aduse de criza economico-financiară de după 2008. Șomajul este văzut ca una dintre problemele cruciale de rezolvat în accepțiunea guvernelor europene iar creșterea gradului de ocupare a forței de muncă constituie deziderat al Strategiei Europa 2020. Obiectivul european de coeziune socială încearcă să reducă la minimum diferențele de bunăstare și de pe piețele forței de muncă regionale. Astfel, prima parte a lucrării este orientată către exploatarea informațiilor provenite din analiza statistică a unor indicatori referitori la nivelul de ocupare a forței de muncă și bunăstarea economică a unei regiuni. Sunt prezentate informații despre principalii indicatori ai ocupării, mai ales la nivelul județelor; de asemenea, potențialul de creștere economică a județelor este analizat prin prisma produsului intern brut.

creșterea PIB-ului este văzută ca o măsură de dinamism a unei economii și a capacității sale de a crea noi locuri de muncă.

Punctul de pornire pentru analiza potențialului integrării în muncă a șomerilor l-a constituit analiza unor aspecte economico-sociale ale regiunilor de interes pentru studiu. În capitolul 1 este făcută o analiză a indicatorilor de ocupare a forței de muncă și ai situației economice din România, la nivel național, pe cele opt euroregiuni și în cele șase județe supuse studiului: Botoșani, Tulcea, Călărași, Ialomița, Teleorman și Vâlcea. De exemplu, statisticile relevă valori mai mari ale ratelor de ocupare pentru bărbați față de valorile pentru femei – aspect care explică interesul pentru studiul mai aprofundat al diferențelor de gen și al managementului diferențiat al acțiunilor de integrare a șomerilor. Aspectul interesează pentru particularizarea acțiunilor de integrare a șomerilor cu atât mai mult, cu cât mediul rural este grav afectat de lipsa de oferte de angajare de calitate mai ales pentru femei, pentru tineri și alte categorii vulnerabile.

Obiectivul principal al studiului de față constă în identificarea unor caracteristici regăsite la nivelul personalității în rândul persoanelor provenite din mediul rural românesc. Aceste informații sunt considerate a fi esențiale pentru trasarea unor direcții cu privire la managementul integrării în muncă a șomerilor: cunoscând caracteristicile de personalitate regăsite în cadrul grupului vizat, putem identifica posibile nevoi și așteptări ale acestora raportate la mediul în care își vor desfășura activitatea profesională, cât și factori favorizanți sau nefavorabili integrării în colective profesionale a membrilor populației vizate.

Dincolo de consecințele negative asupra veniturilor sau în rolul și statusul social, persoana care ajunge șomer pierde, prin lipsa muncii, sursele de contact social și fundamentul modului prin care se definește ca fiind util și contributor în familie și în comunitate. Astfel, șomajul ridică probleme și pe componenta psihologică a persoanei ajunsă la statutul de șomer. Situația de șomer este o situație traumatică care poate duce ca pierderea identității personale și la restrângerea opțiunilor de dezvoltare personală. Nu de puține ori, persistența în categoria de șomer duce la schimbarea comportamentului asociată cu descurajare și pasivitate, la adoptarea unor comportamente individuale contraproductive - consumul de droguri, alcoolismul, violență.

Până în prezent, personalitatea a fost puțin studiată din prisma integrării în muncă a persoanelor provenite din zona rurală românească, respectiv ca factor al potențialului pentru adaptare din punct de vedere profesional. În derularea studiului, baza 1-a constituit modelul celor 5 super-factori ai personalității. Modelul Big-Five însumează cei mai buni predictorii ai comportamentului din aria trăsăturilor de personalitate.

Evaluarea personalității vizează identificarea acelor trăsături stabile ale personalității, identifică tendințe comportamentale și preferințe, contribuind, cu alte cuvinte, la predicția în ceea ce privește adaptarea persoanei la locul de muncă vizat.

Scopul demersului de față în ceea ce privește evaluarea personalității este de a identifica soluțiile optime pentru un profil deja existent la nivelul populației vizate din mediul rural - respectiv din județe cu rate ale șomajului mari.

Înțelegerea cât mai aprofundată a dinamicii personalității, a factorilor care sunt incluși în această dimensiune și a rolului său ca predictor reprezintă un factor ce poate avea puternice implicații decizionale. În baza unor astfel informații, în contextul analizei de față, pot fi elaborate strategii viabile cu privire la managementul resurselor umane.

Ideea de bază urmărită este aceea ca persoanele interesate, la nivel de potențial angajat sau de angajator să ia decizii informate în legătură cu viitorul profesională sau cu afacerea în care sunt implicați, pentru a valorifica calitățile personale, competențele și abilitățile individuale în concordanță cu tipul de personalitate.

Participanții la prezentul studiu au fost selectați din rândul beneficiarilor a trei proiecte POSDRU ce au inclus în grupul lor țintă persoane în căutarea unui loc de muncă, șomeri de lungă durată, persoane care au părăsit școala de timpuriu – cele trei programe oferind programe de instruire profesională, dar și o componentă de consiliere vocațională. Proiectele au vizat creșterea calității resurselor umane din regiunile de Sud – Vest și Sud-Est ale României, contribuind implicit și la îmbunătățirea ratei ocupării forței de muncă în rândul populației cu vârste de până la 65 de ani.

Femeile și tinerii reprezintă două grupuri vizate în mod special de proiectele menționate, fiind promovată egalitatea de șanse indiferent de criteriile precum vârstă, sex, naționalitate, etnie în ceea ce privește accesul la programe de instruire profesională și consiliere.

Pe termen lung astfel de proiecte își propun să contribuie la o economie sustenabilă și inclusivă prin creșterea ocupării forței de muncă dar și a productivității. Practic astfel de proiecte se poziționează ca oportunități prin care persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă pot fi implicate în

activități ce contribuie la dezvoltarea de competențe și cunoștințe dar și la accesul la informații cu privire la posibilitățile de incluziune și creșterea profesională. Se vizează de asemenea și motivarea persoanelor incluse în grupul țintă pentru a se dezvolta din punct de vedere profesional și de a fi orientate pe cont propriu spre acest aspect.

Au fost selectate regiuni din Sud-Vestul și Sud-Estul țării întrucât s-a constatat faptul că în aceste regiuni se regăsește un număr extins de persoane care își desfășoară activitatea în agricultura de subzistență, lipsind de pe piața muncii. Acest fapt se datorează lipsei de calificări profesionale, agricultura de subzistență fiind cunoscută ca activitate la îndemână pentru persoanele din mediul rural, abordată, am putea spune, în mod tradițional de către majoritatea persoanelor provenind din acest mediu.

Pregătirea indivizilor pentru a desfășura activități de muncă și de a intra pe piața forței de muncă este un proces de durată și costisitor, sub aspect financiar, al energiei și determinării personale și a implicării familiei. Majoritatea persoanelor acordă o atenție deosebită educației formale și a pregătirii profesionale continue pe parcursul vieții cu obiectivul firesc de a își găsi un loc de muncă corespunzător investiției realizate, în speranța că munca îi va aduce satisfacții materiale și de status în societate.

Creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă presupune realizarea unor acțiuni de tip: informarea și consilierea profesională, medierea muncii, consultanța și asistența pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri, completarea veniturilor salariale ale angajaților, stimularea mobilității forței de muncă.

Capitolul 1

Determinanți economico-sociali ai ocupării forței de muncă

Pentru introducerea în tema de bază – managementul integrării șomerilor pe piața muncii, propunem în acest capitol o legătură cu prezentarea statistică a unor fenomene macroeconomice relevante pentru evidențierea nivelului șomajului la nivel național și regional – cu accent deosebit pus pe județele care au constituit subiectul studiului. Șomajul este văzut ca una dintre problemele cheie de rezolvat în accepțiunea guvernelor sau instituțiilor financiare internaționale în ceea ce privește condiționarea între nivelul de ocupare a forței de muncă și creșterea economică a unei regiuni.

La nivel național, ca document important care prefigurează coordonatele eforturilor de susținere a măsurilor de creștere a ocupării forței de muncă prin integrarea șomerilor referim *Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020*. Aceasta propune, pentru orizontul anului 2020, atingerea țintei de 70% de ocupare pentru populația în vârstă de 20-64 de ani. Îndeplinirea acestei ținte este asociată obiectivelor stabilite prin Strategia Europa 2020, care fixează ca obiectiv pentru Uniunea Europeană o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, care să creeze noi locuri de muncă. Consiliul European a convenit asupra a cinci obiective principale, primul fiind acela de a crește rata de ocupare a forței de muncă pentru femei și bărbați cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani la 75% până în 2020, la nivelul UE. În conformitate cu Strategia Europa 2020, strategia privind ocuparea forței de muncă încurajează adoptarea de măsuri

care să contribuie la îndeplinirea a trei obiective principale până în 2020, și anume:

- atingerea nivelului de ocupare de 75% pentru persoanele cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani;
- scăderea ratelor de abandon școlar sub 10 % și creșterea procentului de absolvenți de studii superioare la cel puțin 40 % în rândul persoanelor cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani;
- reducerea cu cel puțin 20 de milioane a numărului de persoane afectate de sărăcie sau de riscul de sărăcie și de excluziune socială.

1.1. Contextul general asupra ocupării și șomajului în România

Ocuparea forței de muncă referă populația cuprinsă între anumite limite de vârstă și care exercită o activitate economico-socială.

Populația activă din punct de vedere economic (forța de muncă) include persoanele angajate și șomerii. LFS a UE definește persoanele angajate ca fiind persoane cu vârsta de cel puțin 15 ani și care, în cursul săptămânii de referință, au desfășurat o activitate, chiar și numai timp de o oră pe săptămână, în schimbul unei remunerații, al unui beneficiu sau al unui câștig familial. Forța de muncă include, de asemenea, persoanele care nu s-au aflat la locul de muncă, dar care aveau un loc de muncă sau o activitate de la care au fost temporar absente, de exemplu, pe motiv de boală, concediu, conflict social, educație sau formare. Statisticile privind ocuparea forței de muncă sunt adesea transmise sub formă de rate de ocupare a forței de muncă pentru a evita efectul variației în timp a populațiilor naționale și pentru a facilita comparațiile între țări de