

Analiza pieței forței de muncă în domeniul resurselor umane prin portalurile e-HR

Georgeta DRULĂ, conf. dr., F.J.S.C, Universitatea din București, Elena IFTIME,
Cosmina-Adriana MIHAI, masteranzi programul "Managementul resurselor umane"

I. Introducere

Aceast studiu ilustrează situația pieței muncii în domeniul resurselor umane, reflectată prin portalurile specializate de resurse umane, românești și străine. Cu toate că suportul Internet este foarte utilizat în procesul de recrutare și selecție se poate constata aspectul nespecializat și discordanța dintre normele cunoscute în domeniu și ceea ce se regăsește pe portalurile de specialitate.

Prin adoptarea ultimelor tehnologii, departamentul de resurse umane își poate proiecta o nouă imagine și își construiește o nouă strategie bazată pe conceptul e-HR, folosit în domeniul resurselor umane. e-HR se referă la accesul larg către baze de date privind resursa umană, la instrumente și tranzacții realizate direct pe web în cele mai multe locuri de muncă. Acesta este efectul exploziei tehnologiilor de pe Web și a creșterii modalităților în care angajații primesc informații legate de angajare prin aplicații integrate. De asemenea, efectul e-HR se traduce prin varietatea de noi tehnologii ce asigură conectarea de sisteme multiple, instrumente și baze de date atât în interiorul cât și în exteriorul organizației. Transformarea activităților de RU din domeniul administrativ către o strategie de tip e-HR presupune o transformare a modului de gândire și de abordare a specialiștilor din RU privind transmiterea de informații către manageri și angajați. Noi standarde WEB, ca XML, asigură integrarea cu ușurință de sisteme și baze de date în cadrul unui mediu e-HR. De asemenea, tehnologia ajută la prezentarea informațiilor într-o manieră "user-friendly", accesibilă atât anjajaților cât și managerilor, în orice moment și în orice locație. Cele mai multe dintre organizațiile care au avut de câștigat de pe urma acestei transformări au concentrat comunicarea și tranzacțiile din HR către Internet și Web.

II. Portalurile web de resurse umane

Portalurile Web de HR oferă imense avantaje:

- Sunt suport de management a cunoștințelor și învățării,

- Sunt suport pentru procesele de business în domeniu,

- Prezintă oportunități și servicii pentru angajați.

Se poate spune că Web-ul a revoluționat modul în care serviciile de HR sunt oferite angajaților. Internetul și Intranetul fac posibil ca serviciile de HR să colecteze și să regăsească date, permițând construirea de strategii, atât din punctul de vedere al angajatului cât și al angajatorului.

Cea mai eficientă fuziune dintre tehnologia informației și HR este asigurată prin portalurile bazate pe Web. Numărul și dimensiunea bazelor de date acoperite de portalurile de HR cu cereri și oferte de serviciu sunt în continuă creștere.

Portalurile Web de HR au avantajul că permit servicii de angajare directă a pesonalului, actualizarea continuă a fișierelor de bază, implementarea continuă a politicii de diseminare, comunicare și colaborare.

Companiile care au reușit să ofere servicii bune de recrutare pe Internet își asigură succesul propriu, dar și succesul oamenilor care se ocupă cu recrutarea sau care sunt implicați în domeniul HR.

Portalurile de joburi din România devin din ce în ce mai complexe și încep să se asemene tot mai mult cu portalurile străine, specializate. Portalurile românești oferă servicii profesionale pentru candidați și angajatori, permit căutarea de joburi în baza de date după o anumită categorie, oraș (atât din România cât și din străinătate), tip de ofertă, industrie.

Conținutul lor informațional este din ce în ce mai complex și complet, cuprinzând și forum, prestări servicii, cursuri, legislație, consultații în domeniu, ghid în carieră.

Portalul de RU, ca aplicație bazată pe web, permite mai mult decât accesul direct al utilizatorului. El este însoțit de o mare bază de date, furnizată în timp real, care poate crește competiția prin pârgă "datele de personal". Oamenii sunt capacitatea prin care compania își îndeplinește rolul de a produce bunuri și servicii așadar, aceasta este obligată să le furnizeze acestora instrumentele posibile pentru a excela în munca lor. Această mare valoare furnizată de portalul de RU per-

mite companiilor să procese informațiile despre angajați în așa fel încât avantajul competiției, mediul de muncă și gradul de satisfacție al angajatului sunt radical îmbunătățite. Portalul lucrează 24 de ore din 24, în timp real și transmite informații ce permit managerilor să se focalizeze pe proiecte și procese direct legate de venit și profit. Astfel, portalul web de RU permite managerilor să se concentreze pe adevăratele imperative ale activității de business. În peisajul virtual românesc s-a impus portalul ejobs.ro, ca site de recrutare, cu peste 35.000 de companii client înregistrate și peste 1.500.000 vizitatori pe lună, membru al Asociației Internaționale a Site-urilor de Recrutare. Baza de date a acestui portal cuprinde atât locuri de muncă clasificate pe orașe din România, dar și din străinătate. Pagina principală permite accesul pe categorii de utilizatori: companii și angajați și mai mult oferă un clasament al firmelor pe domenii.

III. Studiul

Studiul reprezintă o analiză a ofertelor de muncă din domeniul resurselor umane (HR) postate pe portalurile specializate românești și străine. În cadrul cercetării au fost luate în calcul, inițial, 33 de portaluri

Tabelul 1: Lista portalurilor de HR analizate

Spațiul virtual românesc	Spațiul virtual străin
www.1001-locuridemuncă.ro	www.careerbuilder.com
www.ljob.ro	www.hr.com
www.advice-hr.ro	www.hr-guide.com
www.angajat.ro	www.human-resources.careerbuilder.com
www.bestjobs.ro	www.humanresources.about.com
www.bursamuncii.ro	www.humanresources.org
www.cooljobs.ro	www.forbes.com/entrepreneurs/humanresources/
www.ecareer.ro	www.hrvillage.com
www.ejobs.ro	www.careerperfect.com
www.eu-job.ro	www.hrsguide.net
www.hr-factor.ro	www.mercertr.com
www.hr-romania.ro	www.dmoz.org/Business/Human_Resources
www.interjobs.ro	
www.job.ro	
www.job4all.ro	
www.jobavantaj.ro	
www.jobbank.ro	
www.jobbing.ro	
www.jobmania.ro	
www.jobsite.ro	
www.job-studenti.ro	
www.jobtime.ro	
www.jobtrans.ro	
www.joburionline.ro	
www.locuri-de-muncă.net	
www.locuridemuncă.ro	
www.muncă.ro	
www.myjob.ro	
www.onlinejobs.ro	
www.plasare.ro	
www.plusjobs.ro	
www.projobs.ro	
www.web-careers.ro	

românești și 12 portaluri străine. Din diverse motive - unele portaluri nu puteau fi accesate decât contra-cost sau altele nu conțineau, la momentul cercetării (lunile

martie - mai), oferte de joburi din domeniul HR. Datele pentru studiu au fost extrase din 21 de portaluri românești și 8 portaluri străine, specializate pe resursele umane.

Cercetarea a fost efectuată în perioada 11.03-20.05.2007, iar portalurile luate în considerare sunt date în tabelul 1.

Tabelul 2: Denumiri de joburi în domeniul HR conform portalurilor românești

Nr.crt.	Denumire job	Nr. Oferte (Frecvența de apariție)
1	Account Manager	1
2	Administrator HR	2
3	Agent HR	1
4	Analist HR	2
5	Asistent consultant	3
6	Asistent Director HR	2
7	Asistent HR	13
8	Asistent salarizare	1
9	Auditor intern	1
10	Benefits&Compensations Benefit	2
11	Charge de Recruitment	2
12	Compensation & Benefits Specialist	1
13	Compensation & Benefits Analyst	2
14	Consilier carieră	1
15	Consilier HR	3
16	Consilier manager echipă trainer	1
17	Consultant HR	21
18	Consultant recrutare	4
19	Consultant salarizare junior	1
20	Consultant selectare personal	1
21	Contabil salarizare	2
22	Coordonator HR	4
23	Coordonator training	1
24	Director HR	25
25	Economist HR	3
26	Executive search consultant	1
27	Functionar Departament HR	1
28	Generalist HR	14
29	HR Administrativ Assistant	1
30	HR Administrativ Responsible	2
31	HR Administrator	4
32	HR Business partner	1
33	HR Entry Level	1
34	HR Executiv	1
35	HR Junior Consultant	1
36	HR Local Responsible Romania, Project Based	1
37	HR Officer	2
38	HR Senior Specialist	3
39	HR Trainer	1
40	Inspector HR	34
41	Inspector HR/Salarizare	2
42	Inspector personal	10
43	Inspector recrutare/recrutator	17
44	Internship în HR	1
45	Junior IT Recruiter	1
46	Junior Recruiter	6
47	Lucrator Resurse Umane și Salarizare	1
48	Normator/Evaluator Resurse Umane	1
49	Operation Trainer	1
50	Payroll Specialist	3
51	Personal salarizare	1
52	Preparator training	1

Cercetarea s-a desfășurat pe mai multe etape, de fiecare dată obținându-se rezultate intermediare, folosite pentru concluziile finale. Etapele cercetării au fost pe rând următoarele:

Etapa 1: Analiza portalurilor și constituirea unei liste de denumiri de joburi din domeniul HR.

În perioada analizată, în portalurile românești de HR s-au identificat denumirile de joburi afișate în tabelul 2, împreună cu frecvența de apariție a acestei denumiri. Denumirile sunt date așa cum erau prezentate pe portal, fie în limba română, fie în limba engleză.

Din portalurile specializate de HR, străine s-a obținut lista următoare, conform tabelului 3.

Cele două liste au identificat denumiri comune de joburi în HR pe portalurile românești și străine (cele prezentate bolduit), dar și denumiri unice fie pe portalurile românești, fie pe cele străine. S-au luat în considerare joburile identificate după frecvența mai mare

Din analiza celor 75 de denumiri de joburi oferite pe portalurile românești și 42 de denumiri de joburi oferite pe portalurile străine, a rezultat lista celor mai reprezentative ocupații identificate în domeniul HR (tabelul 4), care au fost studiate în continuare.

Etapa 3: Confruntarea denumirilor de joburi din domeniul HR cu ceea ce există în documentele oficiale românești.

Un astfel de document este Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 138 din 17 aprilie 1995 (cu toate completările și modificările ulterioare) privind aprobarea **Clasificării ocupațiilor din România (COR)**.

COR-ul face distincție în domeniul clasificării ocupațiilor - operația de sistematizare a ocupațiilor (funcțiilor și meseriilor) populației active, în care o ocupație este clasificată o singură dată. Potrivit COR, **OCUPAȚIA** este "activitatea utilă, aducătoare de venit (în bani sau în natură), pe care o desfășoară o persoană în mod obișnuit, într-o unitate economico-socială și care constituie pentru această sursă de existență. Ocupația este, deci, proprie persoanelor active, care practică o activitate recunoscută de societate ca utilă pentru sine și pentru semenii săi. Ocupația unei persoane poate fi exprimată prin: funcția sau meseria exercitată de aceasta.

FUNCȚIA este "activitatea desfășurată de o persoană într-o ierarhie funcțională de conducere sau execuție, iar **MESERIA** este "complexul de cunoștințe obținute prin școlarizare și prin practică, necesare pentru executarea anumitor operații de transformare și prelucrarea obiectelor muncii sau pentru prestarea anumitor servicii. Meseriile sunt clasificate în grupele majore de la 6 la 8".

Pentru definirea corectă a noțiunii de ocupație și evitarea confuziei, este necesar să se definească și noțiunea de **PROFESIE** care, în unele cazuri, poate fi și ocupație iar în altele nu. Deci, potrivit COR, profesia este specialitatea (calificarea) obținută prin studii, iar ocupația este specialitatea (calificarea) exercitată efectiv la locul de muncă.

Lista Standardelor Ocupaționale, postată pe site-ul Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților, este un alt document care definește în termeni de competențe, cerințele necesare pentru realizarea eficientă a activităților într-o ocupație. Conform acestuia, în domeniul Resurselor Umane am identificat următoarele ocupații (tabelul 6):

În concluzie, Lista Standardelor Ocupaționale acoperă mult mai puține joburi din domeniul HR decât cele identificate în COR. De aceea, în continuarea

Tabelul 3: Denumiri de joburi în domeniul HR conform portalurilor străine

Nr.crt.	Denumire job	Nr. Oferte (Frecvența de apariție)
1	Assistant Director of Admission for Diversity Recruitment	1
2	Associate Director of HR	1
3	Associate Vice President for HR	1
4	Banner HR Functional Consultant	1
5	Benefits analyst	2
6	Benefits Project Manager, Retail Value Services-Human Capital Product Solution	1
7	Central Services Director - HR	1
8	Compensation&Payroll Jobs	1
9	Construction Recruiter	1
10	Employee Relation Jobs	1
11	Entry Level HR Jobs	1
12	Executiv Recruiter	1
13	Graduate Recruiter	1
14	HR Administrator	3
15	HR Advisor	7
16	HR Assistant	1
17	HR Bonifits Jobs	1
18	HR Business Partner	5
19	HR Consultant	3
20	HR Consulting Jobs	1
21	HR Executive Jobs	1
22	HR Generalist	7
23	HR Manager	17
24	HR Officer	3
25	HR Team Coordinator	1
26	Human Resources and Training Officer	1
27	Information Tehnology HR Jobs	1
28	Internal Recruiter	2
29	Participant Services Representative	3
30	Personal Assistant to Executive Vice President HR	1
31	Recruiter	1
32	Recruiter Consultant	2
33	Recruitment Consultant	32
34	Recruitment Manager	2
35	Recruitment Officer	1
36	Resourcing officer	3
37	Senior HR Business Partner	1
38	Senior HR Generalist	2
39	Senior Recruiter	2
40	Training & Development Jobs	1
41	Vice Chancellor HR	1
42	Vice President for HR and Employee Relations	1

de apariție pe portaluri și s-au comparat ca descriere și cu actele normative din România. Cercetarea este orientată spre analiza pietii muncii din România, reflectată prin portalurile de resurse umane.

Tabelul 4: Cele mai reprezentative joburi de HR

1	agent resurse umane
2	analist resurse umane
3	asistent resurse umane
4	auditor / auditor intern resurse umane
5	consilier resurse umane
6	consultant resurse umane
7	coordonator resurse umane
8	inspector recrutare / recrutaor
9	inspector resurse umane
10	manager resurse umane
11	operator de interviu
12	referent resurse umane
13	specialist resurse umane

Etapa 2 : Obținerea unei liste de joburi reprezentative în domeniul HR

studiului, vom lua drept referință din punct de vedere al ocupațiilor oficiale doar COR-ul.

Eta pa 4: Analiza celor mai reprezentative joburi din domeniul HR, selectate de pe portalurile de resurse umane, din perspectiva sarcinilor standard propuse de normativele din România.

oferta pe portalurile românești de e-HR și nici una pe cele străine. Poate fi asimilat cu unele ocupații din grupa de bază 3423 - "Agenți de încadrare, repartizare, recalificare a forței de muncă și reintegrare a șomerilor". Ocupația este întâlnită mai rar pe portalurile de e-HR și, oricum, fără descrierea acesteia,

fiind punctate doar unele cerințe. Acest job nu este în concordanță cu COR-ul.

2. ANALIST RESURSE UMANE

Acest job există și în COR, având codul 342306. Pe site-ul www.hr-professional.ro se regăsește fișa postului pentru funcția de analist resurse umane, care arată astfel:

- *Obiectivul specific al postului:* Titularul postului are rolul de a asigura aplicarea corectă a procedurilor operaționale de resurse umane.

- *Integrarea postului de muncă în structura organizațională:*

- *Sarcini și atribuții ale postului de muncă:*

Din fișa acestui job, prezentată pe portalul HR se poate constata că cerințele sunt multe, ușor diferite, în funcție de nevoile firmei. Ea coincide uneori cu funcția de inspector de resurse umane. Se mai poate constata că nu există o consecvență în prezentarea jobului și în cerințele acestuia. COR-ul însuși este prolix în exprimare și neactualizat, ceea ce permite să existe situația anterior expusă. Consecința directă a acestui fapt sunt ofertele de training fără o bază legală (există riscul nerecunoașterii oficiale). Comparativ cu ofertele străine pe acest domeniu,

acestea din urmă sunt coerente și consecvente în descriere/cerințe ceea ce denotă o legislație clară și structurată.

1. AGENT RESURSE UMANE

Jobul nu se regăsește în COR și nici în Standardele Ocupaționale. În cadrul cercetării, s-a găsit o singură

Tab elul 3: Ocupații din domeniul Resurselor Umane identificate în COR

Denumirea oficială	Cod COR
DESCRIEREA OFICIALĂ PENTRU GRUPA DE BAZĂ 1232:	
- Conducători în servicii de personal, pregătirea personalului și alte relații de muncă;	
- Nivelul de instruire: nedefinit; superior dar nu neaparat;	
Conducători din servicii de personal, pregătire a personalului și alte relații de muncă, în subordinea directorilor responsabili și în colaborare cu alți conducători de direcții și servicii planifică și coordonează activitatea de recrutare, formare și promovare a personalului, de negociere a salariilor, de consultare a lucrătorilor; avizează programele de protecție a muncii și reprezintă sectorul propriu în relațiile cu alte sectoare ale organizației și cu terții.	
Șef birou calificare și recalificare	123201
Șef birou pensii	123202
Șef birou șomaj	123203
Șef oficiu șomaj	123204
Șef serviciu resurse umane	123205
Șef serviciu evaluare a resurselor de muncă	123206
Manager resurse umane	123207
Șef centru perfecționare	123208
DESCRIEREA OFICIALĂ PENTRU GRUPA DE BAZA 2412:	
- Specialiști cu probleme de personal și de pregătire profesională a personalului,	
- Nivelul de instruire: 4 (studii superioare),	
Specialiștii în probleme de personal și pregătire profesională a personalului prestează servicii administrative legate de politica de personal, în special în ce privește recrutarea sau formarea profesională a personalului, analiza locurilor de muncă și orientarea profesională; întocmesc materiale de informare profesională și acordă consultații celor interesați în legătură cu perspectivele de ocupare, alegerea unei cariere, instruire sau formare complementară.	
Consilier forță de muncă și șomaj	241201
Expert forță de muncă și șomaj	241202
Inspector de specialitate forță de muncă și șomaj	241203
Inspector protecția muncii	241204
Formator (înlocuiește „instructor pregătire profesională”)	241205
Referent de specialitate forță de muncă și șomaj	241206
Formator de formatori (înlocuiește „expert instructor pregătire profesională”)	241207
Consilier îndrumare și orientare profesională	241208
Consultant în domeniul forței de muncă	241209
Analist piața muncii	241210
Consilier orientare privind cariera	241211
Analist sisteme salarizare	241212
Consultant reconversie-mobilitate personal	241213
Consultant condiții de muncă	241214
Specialist sisteme de calificare	241215
Specialist resurse umane	241216
Organizator/ conceptor/ consultant formare (înlocuiește Formator-organizator/ conceptor/ consultant formare)	241217
Inspector de specialitate formare, evaluare și selecție profesională	241218
Evaluator competențe profesionale	241219
DESCRIEREA OFICIALĂ PENTRU GRUPA DE BAZA 3423:	
- Agenți de încadrare, repartizare, recalificare a forței de muncă și reintegrare a șomerilor,	
- Nivelul de instruire: 3 (studii medii sau postliceale).	
Agenții de încadrare, repartizare, recalificare a forței de muncă și reintegrare a șomerilor informează solicitanții de locuri de muncă asupra ofertelor înregistrate la birourile de plasare a forței de muncă; prospectează piața muncii pentru identificarea posturilor vacante; recrutează muncitori pentru sectorul particular sau proiecte speciale, la cererea întreprinderilor și altor instituții.	
Agent repartizare a forței de muncă	342301
Agent informare privind cariera	342302

3. ASISTENT RESURSE UMANE

Cu toate că acest job este solicitat de angajatori pe portalurile de HR, el nu se regăsește nici în COR și nici în Standardele Ocupaționale. Au fost identificate 13 oferte pe portalurile românești și o singură ofertă pe portalurile străine.

Cele mai des întâlnite descrieri ale acestui job pe

întâlnite atribuții pentru joburile oferite sub această denumire sunt:

- consultanța și aplicarea prevederilor în domeniul legislației muncii,
- recrutarea personalului,
- organizarea concursului în vederea ocupării posturilor de funcționari publici sau de contractuali,

- întocmirea dosarelor profesionale,
- întocmirea documentelor necesare angajării,
- consiliere recrutare personal (în special, este cerută asistența de specialitate pentru întocmirea unor teste de profil psihologic și teste de

Tabelul 6: Ocupații din domeniul Resurselor Umane identificate în Lista Standardelor Ocupaționale

Cod SO	Denumire ocupație	Cod COR
Domeniul Administrație și servicii publice		
R27	Agent ocupare	342305
R28	Analist piața muncii	241210
R29	Consilier de orientare profesională	241208
R31	Consultant în domeniul forței de muncă	241209
R34	Analist resurse umane (T1)	241206
R35	Manager resurse umane (T2)	123207
R36	Inspector resurse umane (T3)	342304
-	Inspector protecția muncii	241204
Domeniul Educație și formare profesională, cercetare-proiectare, cultură, sport		
M6	Formator de formatori	241207
M15	Evaluator competențe profesionale	241219
M16	Formator	241205

portalurile de e-HR, implică recrutarea și selecția de personal, inițierea și instruirea personalului, motivarea, evaluarea performanțelor, inițierea și derularea unor proiecte, întocmirea lucrărilor, documentelor, evidențelor și rapoartelor legate de activitățile de resurse umane.

Jobul poate fi asimilat cu unele ocupații din grupele

Analist piața muncii	1
Analist RU	2
Consilier orientare profesională	3
Consultant forță de muncă	4
Inspector protecția muncii	5
Inspector RU	6
Manager RU	7

de bază 2412 - "*Specialiști cu probleme de personal și de pregătire profesională a personalului*", respectiv 3423 - "*Agenți de încadrare, repartizare, recalificare a forței de muncă și reintegrare a șomerilor*".

4. CONSILIER RESURSE UMANE

Jobul nu se regăsește nici în COR și nici în Standardele Ocupaționale. Pe portalurile românești studiate au fost identificate 3 oferte pentru această ocupație și nicio ofertă pe portalurile străine. Cele mai

memorie),

- recrutare și consiliere de personal, testarea abilităților de comunicare, sociabilitatea, disponibilitate spre efort prelungit, atitudine și comportament adecvat în raport cu clienții,

Atribuții ale joburilor oferite sub această denumire se regăsesc în descrierile unora dintre ocupațiile din Grupele de bază 2412 - "*Specialiști cu probleme de personal și de pregătire profesională a personalului*", respectiv 3423 - "*Agenți de încadrare, repartizare, recalificare a forței de muncă și reintegrare a șomerilor*".

5. CONSULTANT RESURSE UMANE

Jobul nu se regăsește nici în COR și nici în Standardele Ocupaționale. A fost întâlnit, în schimb, în portalurile de e-HR: de 21 de ori pe cele românești și de 3 ori pe cele străine.

6. COORDONATOR RESURSE UMANE

Jobul nu se regăsește în COR și nici în Standardele Ocupaționale. Din analiza portalurilor de e-HR rezultă că funcția de coordonator resurse umane se aseamănă cu cea de *manager resurse umane*, având în comun descrierile jobului în ceea ce privește aspectele de vizuire și strategie.

Site-urile de specialitate (recrutare) au doar câteva oferte pentru acest post, respectiv cel de coordonator resurse umane: 4 cele românești și 1 cele străine. Există câteva portaluri: www.edil.ro, www.ejobs.ro,

www.bestjobs.neogen.ro - care prezintă cerințele angajatorului pentru postul respectiv, precum și descrierea acestui tip de activitate.

7. INSPECTOR RECRUTARE / RECRUTOR

Jobul nu se regăsește nici în COR și nici în Standardele Ocupaționale. Funcția poate fi asimilată în COR cu ocupația de *consilier orientare privind cariera* - cod COR 241211 (denumirea a fost introdusă prin Ordinul MMPS nr. 86/2000, Ordinul CNS 1055/2000. Inițial, denumirea asociată cu acest cod era *analist*

Domenii de competență / Ocupații din domeniul HR	1	2	3	4	5	6	7
Lucru în echipă	X	X	X	X	X	X	
Perfecționare profesională	X	X	X	X	X	X	
Planificarea activității proprii	X	X	X	X	X	X	
Comunicare interpersonală	X	X	X	X	X		
Administrație (rapoarte, documente)	X		X	X		X	
Analiză și decizie	X		X	X			X
Cercetare, dezvoltare	X		X	X			X
Organizare și gestionare baza de date		X	X	X		X	
Negociere CIM,CCM		X					
Recrutare/selecție personal		X				X	
Planificare RU		X					
Elaborare/gestionare fișe de post		X					
Măsurarea muncii/motivarea RU		X					
Evaluarea performanțelor și potențialul RU		X					X
Formator			X				X
Management				X			X
Organizare					X		X
Investigare cauze					X		
Prevenire accidente					X		
Coordonare					X		X
Previziune							X
Control / Evaluare							X
Elaborare strategie							X
Monitorizare costuri de personal							X

recrutare/integrare salariați). Pentru acest job, pe portaluri au fost găsite cele mai multe oferte dintre toate cele 13 studiate: **58** - pe cele românești și **42** - pe cele străine.

Atribuții ale joburilor ofertate sub această denumire se regăsesc și în descrierile unora dintre ocupațiile din Grupa de bază 3423 - "*Agenți de încadrare, repartizare, recalificare a forței de muncă și reintegrare a șomerilor*".

Pentru această denumire de ocupație există cea mai mare discrepanță între numărul de oferte postate pe

portaluri și faptul că jobul nu se regăsește în COR.

8. INSPECTOR RESURSE UMANE

Există denumirea în COR și are codul 342304. Au fost găsite **34** de oferte pe portalurile românești, dar nici una pe cele străine (în legislația străină, această ocupație se regăsește sub altă denumire). Pe site-ul www.hr-professional.ro se regăsește *fișa postului* pentru funcția de analist resurse umane, care arată astfel:

- *Obiectivul specific al postului:*

- organizarea și derularea operațiunilor de administrare de personal (cărți de muncă, contracte individuale de muncă, decizii manageriale, adeverințe de personal etc.);
- organizarea și derularea activităților de arhivare.

- *Sarcini și atribuții ale postului de muncă:*

- încadrarea noilor angajați în muncă,
- organizarea și derularea operațiunilor de evidență a personalului în cadrul organizației,
- Activități specifice de personal,
- Evidența și păstrarea în arhiva organizației a tuturor documentelor care se creează în societate conform reglementărilor în vigoare,

Standardele Ocupaționale cuprind detaliat competențele inspectorului de resurse umane și prevăd atribuțiile acestuia care ar trebui să acopere următoarele domenii:

- *domenii de competențe specifice:*

- întocmirea și gestionarea documentelor de evidență a personalu-

lui;

- organizarea recrutării și selecției personalului;
- întocmirea și gestionarea carnetelor de muncă ale personalului;
- întocmirea dosarului de pensionare;
- întocmirea statului de plată pentru personalul încadrat;
- întocmirea și depunerea declarațiilor privind contribuțiile la bugetul de stat.

- *domenii de competențe generale la locul de muncă:*

- oferirea informațiilor privind problemele de personal;
 - planificarea activității proprii;
 - administrarea bazei de date de evidență a personalului utilizând PC-ul.
 - *domenii de competențe fundamentale:*
 - lucrul în echipă;
 - dezvoltarea profesională.
- Standardul face precizarea ca, în funcție de dimen-

Departament special pentru recrutarea și selecția de personal;

- în puține cazuri intră în responsabilitățile Inspectorului Resurse Umane întocmirea statelor de plată, calculul salariilor, întocmirea și depunerea declarațiilor privind obligațiile societății la bugetul de stat, acordarea tichetelor de masă angajaților (numai în cazul firmelor cu un număr mic de angajați). De cele mai multe ori este angajat personal specializat pentru

salarizare și acordarea altor drepturi salariale angajaților;

- se solicită frecvent implicarea Inspectorului de Resurse Umane în păstrarea relațiilor cu instituțiile de stat (ITM, AJOFM, Casa Județeană de Pensii etc.);

- de cele mai multe ori angajatorul pretinde Inspectorului de Resurse Umane o foarte bună cunoaștere a legislației muncii.

Putem spune că printre responsabilitățile culese cu ocazia studiului privind ocupația de Inspector de Resurse Umane nu s-au regăsit competențe care să contravină COR și Standardelor Ocupaționale.

Nr. crt.	Cerința	Nr. oferte cu această cerință
1	Experiența	93
2	Studii superioare	90
3	Operare PC	72
4	Abilități de comunicare	65
5	Limba străină	64
6	Organizare și planificare	52
7	Atestat Inspector RU	28
8	Putere de analiză	26
9	Permis auto	12
10	Proactivitate	12
11	Rezistență la stres	12
12	Creativitate	8
13	Inițiativă	8
14	Studii medii	8
15	Loialitate	7
16	Abilități de coordonare	3

9. MANAGER RESURSE UMANE

siunea organizației și de modul de organizare al Departamentului de Resurse Umane, competențele legate de salarizarea personalului și gestionarea declarațiilor privind contribuțiile la bugetul de stat pot să nu fie solicitate Inspectorului de Resurse Umane.

Comparând competențele prevăzute în Standard cu competențele solicitate de angajatori pentru postul de Inspector Resurse Umane, putem face următoarele observații:

- sunt solicitate, foarte succint, competențele necesare întocmirii, gestionării și arhivării documentelor specifice activității de resurse umane (contracte de muncă, acte adiționale, decizii, completarea carnetelor de muncă, a Registrului de evidență a angajaților, gestionarea dosarelor personale, a bazei de date a angajaților etc.), competențe prevăzute și de Standard;

- de foarte puține ori se solicită implicarea Inspectorului Resurse Umane în organizarea procesului de recrutare și selecție a personalului. Deși această competență este prevăzută de Standard, mărimea organizației impune de multe ori angajarea de personal specializat pentru recrutare sau înființarea unui

Acest job există ca denumire în COR și are codul 123207. Au fost identificate **25** de oferte pe portalurile românești și **17** pe cele străine. Pe site-ul www.hr-professional.ro se regăsește *fișa postului* pentru funcția de manager resurse umane.

- *Obiectivul specific al postului:*

- Crearea și menținerea unui climat de lucru care să faciliteze formarea unei forțe de muncă stabile și eficiente;

· Elaborarea și implementarea politicilor de resurse umane (recrutare, selecție, integrare, pregătire profesională, motivare și relații de muncă) care să asigure firmei necesarul de personal corespunzător din punct de vedere cantitativ și calitativ;

· Coordonarea și conducerea tuturor activităților de resurse umane (planificarea resurselor umane, recrutare și selecție, orientare și instruire, acordare de bonificații, evaluarea de personal etc.);

- *Sarcini și atribuții ale postului de muncă.*

Descrierea și cerințele posturilor de director resurse umane găsite pe portaluri corespund cu cele descrise în fișa postului extrasă de pe site-ul

al.ro. Descrierile sunt mai succinte și mai generale, de multe ori cu alte cuvinte, dar în esență aceleași. Este una din ocupațiile de resurse umane cele mai ofertate, atât pe portalurile românești, cât și pe cele străine.

10. REFERENT RESURSE UMANE

Există denumirea în COR și are codul 342304 (aceleași ca și în cazul inspectorului de resurse umane). În Standardele Ocupaționale acest cod COR este atribuit doar inspectorului de resurse umane. Pe portalurile studiate au fost găsite 8 oferte, în cazul celor românești, dar **nici una** pe cele străine. Din analiza descrierii pentru jobul de referent resurse umane, rezultă că acesta are aceleași sarcini ca și inspectorul de resurse umane, plus încă câteva sarcini complementare, mai mărunte. În schimb, cerințele de calificare sunt aceleași ca pentru un inspector de resurse umane. În schema organizațională, referentul de resurse umane s-ar poziționa imediat sub inspectorul de resurse umane, fiind un fel de ajutor/asistent al acestuia.

11. SPECIALIST RESURSE UMANE

Există denumirea în COR și are codul 241216. În cadrul studiului, au fost identificate 18 oferte pe portalurile românești, dar **nici una** pe cele străine.

Analiza descrierilor pentru jobul de specialist resurse umane - așa cum rezultă din oferta angajatorilor români - conduce la concluzia că, desi există multe similitudini între atribuțiile cerute de fiecare job în parte, ele sunt diferențiate de particularitățile fiecărei companii în parte. De asemenea, există multe posturi pentru care se solicită și îndeplinirea unor atribuții adiacente job-ului propriu-zis.

Etapa 5: Studiu privind competențele profesionale.

Competența profesională este capacitatea unei persoane de a utiliza și combina cunoștințe teoretice, deprinderi practice și atitudini specifice pentru a realiza activități de muncă; la nivelul calitativ cerut la locul de muncă.

A fi competent într-o ocupație presupune:

- a aplica cunoștințe tehnice de specialitate;
- a analiza și a lua decizii;
- a folosi creativitatea;
- a lucra împreună cu alții, ca membru într-o echipă;
- a comunica eficient;
- a se adapta la mediul în care se desfășoară munca respectivă;
- a face față situațiilor neprevăzute.

Acest studiu a fost efectuat asupra a 7 ocupații din

domeniul resurselor umane, identificate în Lista Standardelor Operationale și regăsite pe portalurile analizate. Căutând după cuvinte cheie în joburile descrise de Standarde, au fost filtrate cele mai solicitate domenii de competență și apoi realizată o statistică a acestora.

Cele 7 ocupații analizate sunt:

Studiul reliefează care sunt **cele mai solicitate domenii de competență** din partea angajatorilor, și anume:

1. lucru în echipă (6 din 7)
2. perfecționare profesională (6 din 7)
3. planificarea activității proprii (6 din 7)
4. comunicare interpersonală (5 din 7)
5. administrație(rapoarte,documente) (4 din 7)
6. analiză și decizie (4 din 7)
7. cercetare, dezvoltare (4 din 7)
8. organizare și gestionare bază de date/PC (4 din 7)

De asemenea, acest studiu a evidențiat care sunt **cele mai solicitate cerințe** ale angajatorilor pentru joburile ofertate în domeniul HR:

Aceste date luate de pe portalurile de e-HR analizate arată că experiența (93), studiile superioare (90), operarea pe calculator (72), abilitățile de comunicare (65) și cunoașterea unei limbi străine (64) sunt cerințe importante pentru angajatori. Cele mai puțin importante cerințe pentru angajatori sunt: abilitățile de coordonare (3), loialitatea (7), inițiativa (8), creativitatea (8) și rezistența la stres (12).

IV. CONCLUZII

Concluziile finale privind forța și piața muncii în domeniul HR, așa cum rezultă din portaluri, vis-a-vis de profilurile de joburi existente în COR și în Lista Standardelor Ocupaționale sunt următoarele:

- Cele mai ofertante joburi identificate pe portalurile românești, după numărul de solicitări au fost: Inspector HR - 34, Director HR - 25, Specialist recrutare - 25, Consultant recrutare - 21, Specialist HR - 18, Inspector recrutare / Recrutator - 17 și Generalist HR -14.

- Cele mai ofertante joburi identificate pe portalurile străine de HR au fost în ordine, după numărul de solicitări: Recruitment/Recruitment Consultant - 32, HR Manager - 17, HR Advisor - 7.

- Joburile analizate au fost: Agent HR, Analist HR, Asistent HR, Auditor/Auditor intern HR, Consilier HR, Consultant HR, Coordonator HR,

Inspector recrutare/ Recrutor, Inspector HR, Manager HR, Operator de interviu, Referent HR, Specialist HR.

- În ofertele extrase de pe portalurile românești, au fost identificate 75 de denumiri de joburi din domeniul HR sau care au legătură cu HR, în timp ce în COR se regăsesc doar 41 de denumiri de ocupații, iar în Lista Standardelor Ocupaționale 11. O primă concluzie este aceea că Lista Standardelor Ocupaționale acoperă mult mai puține joburi din domeniul HR decât cele identificate în COR. Dintre acestea, doar 5 se regăsesc atât în Lista ofertelor cât și în COR și Standarde.

- Joburile din domeniul HR, regăsite atât în COR cât și în Standardele Ocupaționale sunt: Agent ocupare, Analist piața muncii, Consilier orientare profesională, Consultant în domeniul forței de muncă, Analist resurse umane, Inspector resurse umane, Inspector protecția muncii, Formator de formatori, Evaluator competențe profesionale, Formator.

- Joburi din domeniul HR, regăsite atât în COR, în Standardele Ocupaționale cât și pe portalurile e-HR sunt: Analist HR, Referent HR, Director HR, Inspector HR și Specialist HR.

- Foarte multe denumiri de joburi oferite pe portalurile românești nu se regăsesc nici în COR, nici în Lista Standardelor Ocupaționale.

- Multe dintre descrierile joburilor oferite pe portalurile românești se întrepătrund între ele: de exemplu, referent HR cu inspector HR, asistent HR cu analist HR, coordonator HR cu manager HR, consilier HR cu specialist HR. Atribuțiile joburilor de HR oferite pe portalurile românești nu sunt clar stabilite. De multe ori nici nivelul de instruire solicitat nu este la toate joburile cu aceeași denumire identic sau măcar în concordanță cu COR-ul.

- Singurele joburi HR la care au fost găsite modele de fișe de post au fost cele de manager HR, analist HR și inspector HR (pe site-ul www.hr-professional.ro). De asemenea, Standardele Ocupaționale cuprind detaliat competențele pentru ocupația de inspector HR.

- În ceea ce privește companiile străine, atribuțiile joburilor oferite sunt mult mai bine definite și cerințele mai clar delimitate. Acest fapt se datorează în primul rând legislației din țările respective care menționează mult mai detaliat sarcinile și cerințele pentru fiecare fișă de post în parte, fișa de post care este luată drept model de către angajatori și respectată întocmai de către aceștia, desigur cu nuanțările impuse de tipul companiei.

- Denumirile joburilor oferite pe portalurile românești sunt uneori păstrate din țările unde poate ele

chiar sunt funcționale și au o descriere corespunzătoare, limba engleză fiind de bază. La noi, deocamdată, unele denumiri ale ocupațiilor și profesiilor sunt doar preluate cu scopul de a suna bine, cerințele fiind de cele mai multe ori chiar aberante sau poate chiar sub așteptările candidatului.

- O altă concluzie este aceea că oferta de muncă de pe piața de HR este mult mai dezvoltată decât ceea ce oferă COR-ul și Standardele la ora actuală. Completarea COR din mers cu diverse ocupații noi apărute pe piața muncii din România, nu numai din domeniul HR, nu reprezintă o temă nouă. De altfel, până în 2006 când au mai fost introduse câteva ocupații din domeniul HR, existau doar 21 denumiri de joburi care făceau referire la resursele umane.

- Nivelul de instruire solicitat nu este în concordanță cu COR-ul;

- COR (Clasificarea Ocupațiilor din România) este construită în conformitate cu Clasificarea Internațională Standard a Ocupațiilor - International Standard Classification of Occupations - ISCO, în varianta 88 (COM) din Uniunea Europeană. COR respectă aproximativ 85% din standardul ISCO88 (COM), modificările aduse în ultimii ani îndepărtându-se tot mai mult de acesta din urmă, cu posibile consecințe asupra relevanței corespondenței actualizărilor ulterioare ale ISCO88 (COM) preconizate a avea loc până la sfârșitul anului 2007. De aceea considerăm că este foarte posibil ca standardul COR să fie modificat destul de substanțial până la sfârșitul anului 2010, dacă se dorește comparabilitatea scriptică și statistică în cadrul Uniunii Europene.

Bibliografie

Drula, Georgeta, Informatizarea activitatilor din departamentul de HR, suport de curs

Manolescu, Aurel, *Managementul resuselor umane*, Editura Economica, Bucuresti, 2007

Paus, Viorica-Aura, *Comunicare și Resurse umane*, Editura Polirom, Iasi, 2006

Vlasceanu, Mihaela, *Organizatii și comportament organizational*, Editura Polirom, Bucuresti, 2003

www.1001-locuridemunca.ro

www.1job.ro

www.advice-hr.ro

www.angajat.ro

www.bestjobs.ro

www.bursamuncii.ro

www.cooljobs.ro

www.ecareer.ro

www.ejobs.ro

www.eu-job.ro

www.hr-factor.ro

www.hr-romania.ro

www.interjobs.ro

www.job.ro

www.job4all.ro

www.jobavantaj.ro

www.jobbank.ro

www.jobbing.ro

www.jobmania.ro

www.jobsite.ro

www.job-studenti.ro

www.jobtime.ro

www.jobtrans.ro

www.joburionline.ro

www.locuri-de-munca.net

www.locuridemunca.ro

www.munca.ro

www.myjob.ro

www.onlinejobs.ro

www.plasare.ro

www.plusjobs.ro

www.projobs.ro

www.web-careers.ro

www.careerbuilder.com

www.hr.com

www.hr-guide.com

www.human-resources.careerbuilder.com

www.humanresources.about.com

www.humanresources.org

www.forbes.com/entrepreneurs/humanresources/

www.hrvillage.com

www.careerperfect.com

www.hrmguide.net

www.mercerhr.com

www.dmoz.org/Business/Human_Resources

Abstract

This study shows the situation of human resources labour market presented on the HR portals. The Internet and the HR portals are useful support for selection and recruitment, but we can see that this process is not specialized and is not in agreement with Romanian standards.