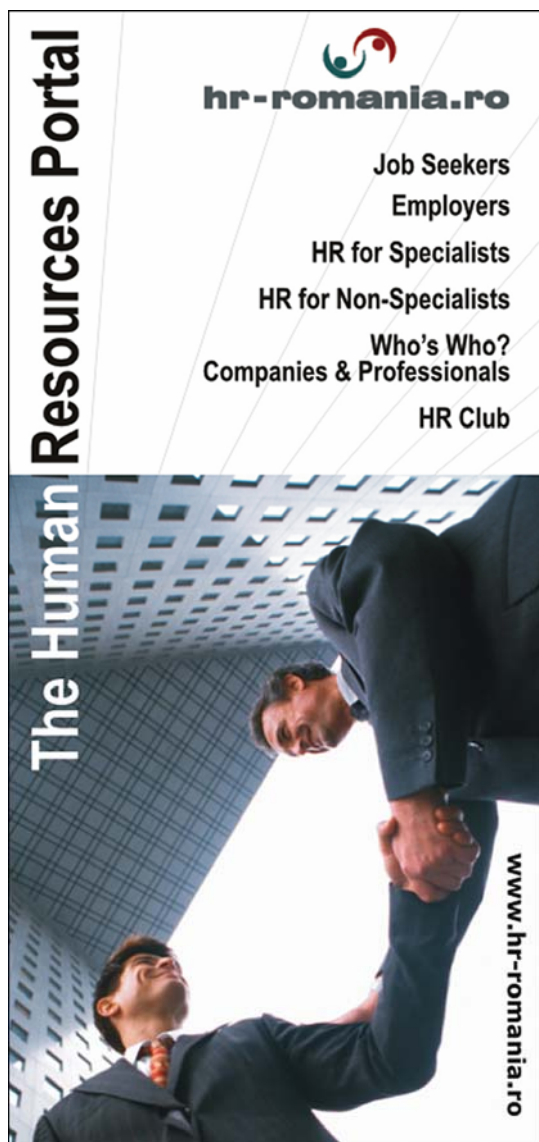


Portalul de resurse umane - HR Romania

Eugen Dumbravă
Universitatea București



Preambul

Dincolo de fascinația generată de specificul complex al resurselor umane, poate fi întâlnită în acest domeniu și aceea care vizează gustul pentru conduitele amatoriste, atracția irezistibilă pentru superficial și activități cu iz diletant. Absorbția modelelor străine de lucru în acest domeniu impune gustul pentru o abordare științifică a problematicii resurselor

umane, singura capabilă a media noile paradigme la nivelul organizațiilor din România.

Apariția unui proiect ca acela al portalului HR România permite în egală măsură promovarea acțiunilor experte, cât și medierea resurselor relativ anonime dar consistente, iar din perspectiva relației candidat - angajator, facilitarea celei mai bune opțiuni.

Relevanța și adecvarea portalului

Un prim indiciu provine chiar din înțelegerea funcțiilor unui portal, considerat a fi un web site destinat unei comunități specifice, cu scopul de a reuni informațiile ("content-ul") relevante comunității, pentru a coopera și construi comunitatea și pentru a furniza comunității accesul la servicii - într-o manieră personalizată.

În al doilea rând, diferențierea între un portal de HR și web site-ul tradițional se traduce prin următoarele avantaje: oferă un conținut mai bogat în informație, deoarece preia elemente din domenii foarte vaste, măbind astfel puterea de informare; apoi permite modalități rapide de localizare a informației și serviciilor relevante utilizatorului (motoare de căutare, taxonomii – centrate pe directoare, personalizarea utilizatorilor etc.) și nu în ultimul rând valabilitatea crescută a unui conținut de informație permanent actualizată (info HR, dinamica apariției publicațiilor, noutăți etc.)

O a treia perspectivă vizează motivele ce au stat la baza apariției unui asemenea proiect:

- dezvoltarea pieței de capital de resurse umane din România;
- «marcajul» produs de către tranziție domeniului HR;
- creșterea ponderii consultanților de specialitate, categorie care nu este scutită și de
- aportul abordărilor neprofesoniste;
- existența unei surse unitare, coerente de informație;

- consultarea și motivarea contactului dintre principalii actori din domeniul HR;
- folosirea modelelor de succes la scara mondială, ca surse de informare și
- documentare, dar și de facilitare a schimbării organizaționale în România;
- rapiditatea obținerii informațiilor/soluțiilor

Apropiindu-se de planul utilității, cea de *a patra perspectivă* permite răspunsuri la întrebarea: cui va servi portalul? Astfel, modulul de recrutare, oferă posibilitatea angajatorilor și experților de a-i găsi pe cei mai buni candidați, prin intermediul criteriilor complexe de căutare, menționând ca o noutate în procedeele de recrutare online din România, rating-ul atribuit candidatului. Candidații vor putea să afle care sînt angajatorii preferați, vor putea să-și disimuleze identitatea și să depună CV-ul, fie pentru a găsi job-ul ideal, fie pentru a putea fi găsiți prin intermediul agenților de căutare din portal. Principalele noutăți și schimbări vor fi oferite prin intermediul rubricilor: „On the move”, „Hot jobs”, „Angajatorii nou veniți pe portal”, „Candidații cu rating ridicat”.

A *cincea perspectivă* include obiectivele strategice ale portalului:

- constituirea celei mai complexe comunități de specialiști în HR din România;
- punerea în relație a principalilor actori din HR și domeniile conexe;
- inițierea și dezvoltarea dialogului interactiv între angajați, angajatori, specialiști, precum și medierea actualităților, tendințelor și programelor asociate acestui domeniu;
- facilitarea apariției unei comunități elitiste de consultanți în HR;
- promovarea modelelor de succes din domeniu;
- accesibilizarea activităților specifice Departamentului de HR;
- ușurința căutării unui job sau a unui candidat;
- evaluări rapide în HR;

(toate criteriile fiind raportate la nevoile pieței, precum și la categoriile interesate: specialiști HR, manageri, absolvenți, angajatori, angajați, autorități publice și politice, candidați la job, lansatori și finanțatori de proiecte, investitori, antreprenori, organizații și asociații, studenți, șomeri, sponsori, etc.).

Implementarea obiectivelor susmenționate va permite următoarele tipuri de analiză:

- extensia: în ce măsură conținutul portalului îi ajută pe membri și specialiști să obțină performanțe în mediul specific al HR;
- relevanța: abordarea cerințelor viitoare (previzibile/neprevizibile);
- progresie și continuitate;
- formarea de competențe la specialiști și analiza prestației acestora;
- echilibru: în ce măsură e conceput în relație cu proiecte similare (www.hr.com, www.monster.com, www.careerbuilder.com etc.).

Ultimul indiciu al acestei părți trimite către modalitățile de acces și utilizare ale portalului:

- Astfel, la secțiunea de candidați vor putea fi căutate joburi și depuse CV-uri, iar la secțiunea destinată angajatorilor vor putea fi depuse joburi fără a putea căuta candidați în primele 3-4 luni.
- În secțiunea de Content vor putea fi accesate articole, studii, analize, interviuri, referințe la modele de succes actuale, evenimente specifice acestei comunități și beneficiarilor acesteia, liste cu actori principali de pe piața de HR din România – la care se vor adăuga cei străini, glosar de termeni uzuali, etc. Interacțiunea cu cei ce vor deveni membri ai portalului se va face prin intermediul poll-urilor, forumurilor centrate pe articol, precum și prin dezbaterile subiectelor cu grad mare de actualitate pe piața muncii (salarizare, legislativ, relația angajator-angajat etc.).
- În secțiunea HR pentru nespecialiști vor fi găsite articole și materiale destinate înțelegerii celor mai vizibile evenimente din cadrul organizațiilor. Forumul și poll-urile vor reprezenta și ele o modalitate adecvată de dialog cu experții din domeniu.
- Secțiunea destinată specialiștilor va permite medierea modelelor de succes actuale, recunoscute nu atât prin apartenența la companii de prestigiu, cât prin rezultatele sau soluțiile furnizate/implementate. Articolele din această secțiune vor avea un rating ce va evidenția gradul de interes pentru subiectul abordat.
- Secțiunea Who's Who va găzdui liste cu companii și profesioniști, iar HR Club este o secțiune ce reunește într-o organizație profesională pe principalii directori de resurse umane din România.

Perspectiva

Accentul pus pe componenta participativă din secțiunea de conținut ar putea favoriza accesul la schimbare în domeniul pieței muncii, dar și în cel al culturii organizaționale din România, știut fiind că oamenii se vor schimba atunci când vor conștientiza că aceasta e în avantajul lor. În mare măsură dezvoltarea și diversificarea serviciilor furnizate de portal vor aparține implicării actorilor principali din acest domeniu.

Să avem obsesia reconstrucției unui domeniu extrem de complex, cum este cel al resurselor umane, reprezintă o miză în care merită să investim. Diminuarea rezistenței la schimbare va fi posibilă și prin corelarea *importului* cu *asimilarea*, în privința noilor paradigme din domeniu – portalul fiind considerat atât un instrument de informare și

de lucru, dar și unul cu importante valențe educative, formatoare. Eșecul acestui tip de corelare ca fundal favorizează dispariția elementelor de morală din educație, ajungându-se în situația de a se însuși doar competențe fără morală, fiind puțin probabil ca rezultatele să confirme formarea unui bun profesionist. Dintr-o altă perspectivă - cea a schimbului - portalul își propune facilitarea implementării formei renovate a teoriei schimbului: "dacă eu am un leu și tu ai un leu și facem schimb între noi, fiecare va avea în continuare tot câte un leu; dar dacă eu am o idee și tu ai o idee și ni le împărtășim unul altuia, atunci fiecare va avea câte două idei". La fel de adevărat este și faptul că succesul unei acțiuni e o călătorie și nu o destinație...Iar călătoria e nesfârșită.

Teste psihologice

Testele psihologice se supun dreptului de copyright. În conformitate cu standardele și legile internaționale, precum și cu legile speciale emise de statul român cu privire la protecția drepturilor de autor, utilizarea în orice scop, publicarea sau comercializarea neautorizată a acestor teste se consideră a fi furt calificat și se sancționează penal.

Va indicăm dreptul de comercializare în România a unor instrumente de evaluare psihologică care pot fi achiziționate sub licență precum și distribuitorii acestora:

- **INVENTARUL PSIHOLGIC CALIFORNIA (CPI),
VERSIUNILE CPI-462, 434, 260
D&D Consultants, București (www.ddconsultants.ro)**



- **16 PF
D&D Consultants, București (www.ddconsultants.ro)**

- **MATRICI PROGRESIVE RAVEN
RTS Romanian Psychological Testing Services,
Cluj Napoca (www.rtscluj.ro)**



- **BATERIA DE TESTE PSIHOLOGICE
DE APTITUDINI COGNITIVE (BTPAC)
COGNITROM, Cluj Napoca (www.cognitrom.ro)**

