

CZU: 005.962.13:640.4

METODOLOGIA EVALUĂRII NIVELULUI COMPETENȚIONAL AL ANGAJAȚILOR ÎNTREPRINDERILOR DIN SFERA ALIMENTAȚIEI PUBLICE

Olga TABUNȘCIC

Academia de Studii Economice a Moldovei

Competitivitatea structurilor economice din domeniul alimentației publice este influențată de mai mulți factori interni și externi, dar rolul-cheie aparține capitalului uman. Conform Strategiei de dezvoltare a comerțului interior în municipiul Chișinău pentru anii 2015 – 2020, elaborate de Direcția generală comerț, alimentație publică și prestări servicii a Consiliului municipal Chișinău, unitățile economice se confruntă cu un șir de probleme, ca: prețuri înalte de consum la produse/servicii, amplasarea neuniformă a unităților economice, iar una dintre cauzele principale este că în perioada de tranziție la economia de piață sfera alimentației publice a absorbit persoane cu diverse specializări în diferite domenii, departe de activitatea comercială. Majoritatea lucrătorilor nu dispun de acte de studii profesionale și dețin patentă datorită calificării obținute ca urmare a experienței de muncă. De aceea, evaluarea cotei persoanelor cu studii comerciale din totalul angajaților în sectorul de alimentație publică, conform estimărilor Direcției, este dificilă. În contextul acestei afirmații a fost realizată această cercetare care pune în evidență impactul competențelor profesionale ale angajaților asupra competitivității structurilor economice din sectorul alimentației publice și a fost elaborată metodologia de evaluare a nivelului competențial al angajaților întreprinderilor din sfera alimentației publice.

Cuvinte - cheie: alimentație publică, competitivitate, angajați, competențe profesionale.

METHODOLOGY OF ASSESSING THE COMPETENT LEVEL OF PUBLIC FOOD BUSINESS EMPLOYEES

Competitiveness of economic structures in the public food industry is influenced by many internal and external factors, but the key role belongs to human capital. According to the strategy for developing the internal trade in Chisinau for 2015 – 2020, elaborated by the Directorate-General for Trade, Food and Services of Chisinau City Council, the economic units face some problems, such as: High prices for consumption in products/services, the uneven location of economic units, for which one of the main causes is that during the transition period to the market economy, the public food industry has attracted people with various specializations in different fields, far from commercial activity.

Most workers do not have acts of professional studies and have patents due to qualification gained from work experience. Therefore, the evaluation of the share of students from the total employees in the food sector, according to the estimates of the Department, is difficult. In the context of this statement, this research was accomplished and has highlighted the impact of employees' professional skills on the competitiveness of economic structures in the public sector and the methodology for assessing the competent level of employees of the enterprise in the sphere of public nutrition has been developed.

Keywords: public food, competitiveness, employees, professional skills.

Introducere

Competitivitatea personalului ca fenomen al practicii manageriale prezintă interes direct pentru managerii unității economice, deoarece este o verigă importantă în lanțul competitivității întreprinderii și în general a afacerii. Un alt factor nu mai puțin important în menținerea competitivității este necesitatea de dezvoltare a potențialului angajatului. În condițiile moderne, competitivitatea structurilor economice este în mare parte determinată de calitatea structurii personalului: cu cât mai ridicat este nivelul calificărilor și abilităților angajaților întreprinderii, cu atât mai mari sunt șansele întreprinderii de a spori eficiența și calitatea produselor, de a face inovațiile necesare în timp oportun și de a asigura conformitatea produselor cu cerințele consumatorului. Indicatorul competitivității personalului, compus din indicatori de bază și indicatori particulari, are ca scop final determinarea eficienței muncii asociate cu reproducerea cererii și satisfacerea nevoilor crescânde ale angajatorului.

Competitivitatea angajaților poate fi definită ca capacitatea de a realiza sarcini individuale, care contribuie la realizarea obiectivelor organizaționale și care este determinată de calitatea forței de muncă. Aceasta se definește prin corespunderea nevoii pieței pentru calitatea funcțională a forței de muncă, de aceea competitivita-

tea angajaților este considerată un indicator al „selecției” lucrătorilor angajați în ceea ce privește eficiența muncii lor potențiale și reale și al capacității acestora de a se dezvolta profesional.

Rezultate și discuții

Competitivitatea personalului este determinată de competitivitatea lucrătorilor individuali și a grupurilor și depinde în mare măsură de mecanismul de funcționare a resurselor umane în procesul de producție și în procesul comercial. În procesul de formare și dezvoltare a competitivității personalului se manifestă unitatea proceselor economice și sociale: angajatorul se concentrează pe atingerea obiectivelor sale (îmbunătățirea competitivității organizației și realizarea profitului) prin valorificarea maximă a avantajelor competitive ale angajaților. Și lucrătorii, la rândul lor, sunt interesați de îmbunătățirea competitivității organizaționale, în măsura în care găsesc în ea o oportunitate de a-și îmbunătăți competitivitatea individuală (Fig.1).



Fig.1. Elementele competitivității individuale.

În funcție de caracteristicile strategiei de personal și de politica de personal se poate distinge competitivitatea: la angajare; la avansarea într-o poziție mai înaltă; la înscrierea în rezerva de personal pentru o funcție de conducere; la stimularea muncii; la instruire etc., ceea ce poate constitui bază pentru formularea cerințelor față de specialiști pe piața modernă a muncii.

Cerințele față de specialiști de tip nou pe piața modernă a muncii
✓ Capacitatea de a rezolva probleme de sine stătător.
✓ Capacitatea de a lucra în echipă.
✓ Capacitatea de a determina corect obiectivele și de a le atinge eficient.
✓ Spirit de inițiativă.
✓ Tendința spre creșterea nivelului profesional.
✓ Responsabilitate personală.
✓ Obligatoritate.
✓ Comunicabilitate.

Competitivitatea specialiștilor în bază de competențe, ca noțiune, reflectă specificul caracteristicilor calitative ale acestora, care în cadrul abordării competenționale necesită o anumită ajustare. În acest sens, analiza noastră a permis să determinăm componența neomogenă a parametrilor ce formează nivelul de competitivitate a angajaților și consecințele implementării abordării pe competențe în întreprinderile din sfera alimentației publice, la care referim: în primul rând, intensificarea abordării descriptive a caracteristicilor competenționale ale calificărilor cu ajutorul modelelor competențelor profesionale aferente funcțiilor, în al doilea rând – modernizarea noțiunilor de calificare prin deplasarea conținuturilor de la abilități profesionale pentru anumite tipuri de lucrări la anumite domenii de activitate profesională și transformarea parametrului dominant al competitivității pe axa calificare-componenta calificațională-competențională-competență.

Modelul competențelor profesionale ale specialiștilor (Tab.1), elaborat în cadrul studiului nostru, este orientat pe sporirea flexibilității forței de muncă și are o matrice ce cumulează competențele profesionale de 3 tipuri, inclusiv, de bază, conexe și suplimentare, în 3 niveluri de complexitate și cu delimitarea convențională a competențelor conform principiului priorităților individuale în asimilarea competențelor funcționale aferente unei anumite categorii funcțional-competenționale a angajaților. Matricea permite proiectarea și urmărirea traseului individual de formare și dezvoltare a competențelor și, astfel, gestiunea rațională a forței de muncă a întreprinderii potrivit gradului de formare a competențelor lucrătorilor pentru fiecare domeniu de activitate funcțională.

Tabelul 1

Matricea modelului competențelor profesionale ale specialiștilor

Competențe	Nivelul de complexitate		
	inferior	mediu	superior
De bază	CBI ↓ →	CBM ↓ →	CBS ↓ →
Conexe	CCI ↓ →	CCM ↓ →	CCS ↓ →
Suplimentare	CSI ↓ →	CSM ↓ →	CSS ↓ →

Sursa: adaptat după [1].

Dezvoltarea nivelului de formare competențională a angajatului poate fi asigurată pe două căi: pe verticală, când sunt asimilate succesiv competențele de bază, conexe și cele suplimentare, și pe orizontală, când competențele sunt asimilate pe nivelul de complexitate inferior, mediu, superior.

În baza modelului competențional a fost elaborată metodologia de evaluare a nivelului competențional al angajaților întreprinderii din sfera alimentației publice (AP), care cuprinde modelul de diagnosticare-gestionare din punctul de vedere al identificării flexibilității funcționale și identificării dezvoltării profesionale a specialistului și a competitivității competenționale. În sensul acestei metodologii, nivelul superior de competitivitate a competențelor se realizează printr-o combinație de proprietăți competitive ale specialistului, atunci când caracteristicile sale (educația, experiența, nivelul de formare a competențelor etc.) îndeplinesc aproape în totalitate cerințele producției (și nu neapărat numai la întreprinderea sa) și, în consecință, un astfel de specialist nu are frică de a-și pierde locul de muncă. Nivelul mediu al competitivității în domeniul competențelor este, de regulă, specific pentru specialiștii care respectă numai parțial cerințele de competitivitate pe competențe și, conform rezultatelor autoevaluării, au mai puțină încredere în stabilitatea locului de muncă atât în cadrul întreprinderii, cât și în afara ei. Nivelul competitivității inferioare (scăzute) a competențelor este tipic pentru specialiștii care au un nivel de dezvoltare inacceptabil de scăzut în comparație cu cel necesar pentru una sau mai multe caracteristici în același timp. Observările noastre arată că acești lucrători sunt primii candidați la concediere, se caracterizează prin previziuni extrem de pesimiste cu privire la perspectivele de angajare a acestora. Metodologia elaborată presupune următoarele etape:

Etapa 1. Identificarea parametrilor de bază ai competitivității competenționale și ponderarea acestora (Tab.2) prin metoda de expertiză.

Tabelul 2

Ponderea parametrilor competitivității competenționale

Parametrii competitivității competenționale	Ponderea parametrilor, un. fr.
Nivelul de formare a competențelor	0,5
Vechimea muncii pe specialitate	0,25
Formarea profesională	
-Studii de bază	0,125
-Studii suplimentare	0,125
În total	1

Sursa: elaborat de autor.

Evaluarea nivelului de formare a competențelor se realizează prin parcurgerea următorilor pași:

Pasul 1: monitorizarea specialiștilor întreprinderii conform rezultatelor analizei critice a conținuturilor funcțional-categoriale și profesional-competenționale;

Pasul 2: elaborarea modelului competențelor profesionale pe baza de matrice a competențelor profesionale pentru o anumită categorie funcțional-competențională a angajaților;

Pasul 3: formarea modelelor-țintă ale competențelor profesionale prin structurarea și acumularea competențelor concrete;

Pasul 4: evaluarea competențelor specialistului după nivelul lor de formare prin metoda de punctaj de la 5 (maximal, competența este formată); 4 (competența este formată parțial); 3 (competență de nivel mediu de formare); 2 (competență de nivel incipient de formare); 1 (competență neformată).

Calcularea nivelului de formare a competenței în baza datelor anchetelor se realizează după formula:

Nivelul competenței i = Suma punctelor / (n x X max), unde n – numărul de competențe în fiecare grup (de bază, conexe, suplimentare); X max – punctajul maximal de evaluare a competenței.

Astfel, nivelul de formare a competențelor poate varia de la 0,125 la 1,00.

Pasul 5: evaluarea nivelului de formare ponderat al competenței pentru fiecare grup (de bază, conexe, suplimentare).

Etapa 2. Calcularea nivelului general de formare a competențelor profesionale ale specialistului ca suma nivelurilor competențelor profesionale de grup ponderate:

Nivelul general al competențelor = k x Nivelul competențelor de bază + k x Nivelul competențelor conexe + k x Nivelul competențelor suplimentare,

unde: k – ponderea parametrului de nivel al competenței profesionale, determinat prin metoda de expertiză.

În acest caz, nivelul de formare a competențelor profesionale pentru anumită structură a întreprinderii se va calcula ca media aritmetică ponderată a nivelurilor individuale de formare a competențelor, unde traseele (hărțile) individuale competenționale vor servi drept bază informațională.

Etapa 3. Evaluarea vechimii în muncă și a formării profesionale a lucrătorului, calcularea nivelului competitivității competenționale a specialistului ca suma ponderii parametrului și valorii parametrului după formula:

Nivelul competitivității competenționale = $\sum_{i=1}^n p_i \times k_i$, unde p_i este parametrul paricular al competitivității competenționale (vechimea în muncă, studiile, nivelul de formare a competențelor).

În baza datelor calculate sunt elaborate hărțile de evaluare a competitivității competenționale a specialiștilor întreprinderii (Tab.3).

Tabelul 3

Harta de evaluare a parametrilor competitivității competenționale a specialiștilor întreprinderii

Parametrii competitivității competenționale	Nivelul criteriilor competitivității competenționale	Valoarea parametrului
Nivelul de formare a competențelor	Inferior	0,2-0,49
	Mediu	0,5-0,79
	Superior	0,8-1,00
Vechimea în muncă pe specialitate	Sub 1 an	0,1
	1 - 6 ani	0,2
	6 - 11 ani	0,3
	11 - 16 ani	0,4
	16 – 21ani	0,5
	21 - 26 ani	0,6
	26 - 31 ani	0,7
	31 - 36 ani	0,8
	36 – 41ani	0,9
	Peste 41 ani	1,0
Studiile	Medii de specialitate	0,1
	Medii de specialitate + Suplimentare	0,2
	Superioare nu de profil	0,3

Superioare nu de profil + Suplimentare	0,4
Superioare nu de profil + Grad științific	0,5
Superioare nu de profil + Suplimentare + Grad științific	0,6
Superioare de profil	0,7
Superioare de profil+ Suplimentare	0,8
Superioare de profil + Grad științific	0,9
Superioare de profil + Suplimentare + Grad științific	1,0

Sursa: adaptare după [2].

Modelul procedurilor de diagnosticare și gestiune a competitivității competiționale a specialiștilor din întreprinderi este prezentat în Figura 3.

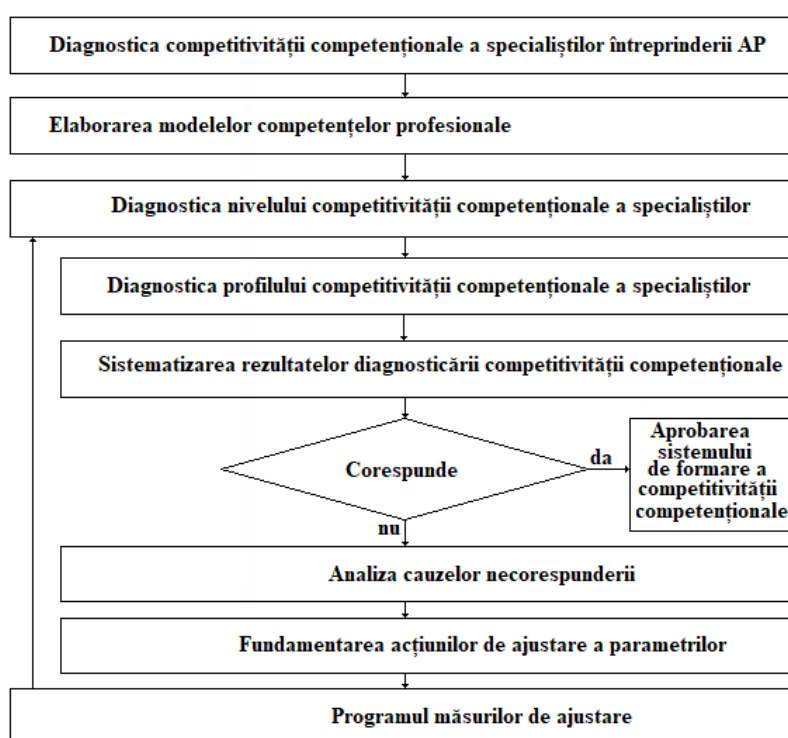


Fig.2. Modelul de diagnosticare și gestiune a competitivității competiționale a specialiștilor întreprinderii din sfera alimentației publice.

Sursă: elaborată de autor.

Conform măsurilor de ajustare, sunt elaborate recomandări operative, strategice sau suplimentare privind sporirea competitivității competiționale a personalului întreprinderii, care sunt legate de sistemul de instruire și stimulare materială, pe de o parte, și de sistemul de planificare a carierei specialiștilor, pe de altă parte. În acest sens, în cadrul cercetării au fost propuse modificări în sistemul de formare a fondului de salarii, bazate pe parametrii nivelului de competențe formate la specialiști (diapazonul și anvergura) și metodologia de intensificare a funcției stimulatoare a salariului personalului întreprinderii, bazată pe conceptul sistemelor flexibile de remunerare a muncii, care constă în următoarele:

- poziționarea nivelului de competitivitate competițională individuală a specialistului i (N_i^{CC}) în calitate de coeficient distributiv al fondului colectiv de salarii;
- posibilitatea de ajustare a profilului de bază al competitivității competiționale cu ajutorul coeficientului de stimulare aplicat salariului individual al angajatului. În acest scop noi am propus două variante, dintre care una radicală, bazată pe distribuirea fondului colectiv de remunerare a muncii pentru perioada de calcul și care cuprinde determinarea fondului de remunerare a muncii specialiștilor ca parte a fondului colectiv de

salarii și calcularea salariului individual ajustat la nivelul atins al competitivității competenționale a angajatului, și alta – moderată, care presupune delimitarea fondului colectiv al remunerării muncii de cel individual divizat în două părți, inclusiv de bază și cea de stimulare, precum și distribuirea fondului de stimulare a muncii între specialiști conform nivelului individual atins al competitivității competenționale.

Calcularea nivelului de competitivitate competențională atins se realizează după formula:

Nca $i = 0,10 + 0,10 \times Nc_i$, unde Nc_i este numărul de competențe profesionale asimilate de angajatul i , luând în considerare că noi propunem 4 niveluri de evaluare a competitivității competenționale: 0,10 – pentru nivelul începător; 0,20-0,40 – pentru nivelul inferior, ce presupune 1-3 competențe asimilate; 0,30-0,70 – pentru nivelul mediu și presupune 4-6 competențe; 0,80–1,00 – pentru nivelul superior și presupune 7-9 competențe.

A doua variantă presupune următoarele etape:

- aprobarea mărimii bazei salariale;
- calcularea fondului de bază al remunerării muncii specialiștilor;
- calcularea fondului de bază al remunerării muncii pentru întreprindere și repartizarea lui;
- calcularea salariului de stimulare și a salariului total al specialistului.

În contextul cercetării noi am propus algoritmul de evaluare a nivelului de dezvoltare profesională a specialiștilor, bazat pe interdependența acestuia și a nivelului de competitivitate competențională, care poate fi folosit de întreprindere în procesul de planificare strategică și care presupune eficiența gestiunii cunoștințelor, abilităților, deprinderilor personalului, având impact asupra evoluției economice a întreprinderii. În studiul nostru am reieșit din 3 etape de dezvoltare a competitivității competenționale a specialiștilor (Tab.4): formare, avansare, îmbunătățire și nivelurile de competitivitate competențională și de dezvoltare profesională aferente.

Tabelul 4

Identificarea etapei de dezvoltare profesională

Etape de dezvoltare	Diapazonul nivelului de dezvoltare profesională	Nivelul de competitivitate competențională
Formare (F)	0,20 - 0,49	Inițial (I)
Avansare (A)	0,50 - 0,79	Mediu (M)
Îmbunătățire (Î)	0,80 - 1,00	Ridicat (R)

Sursa: adaptat după [2].

Identificarea statutului formal al specialistului (Tab.5) conform nivelului atins de dezvoltare profesională permite distingerea subetapelor de dezvoltare profesională (F, A, Î) și atribuirea unui indice cifric.

Tabelul 5

Identificarea statutului formal al specialistului înreprenderii de alimentație publică

Etape de dezvoltare a specialistului	Diapazonul nivelului de dezvoltare profesională	Diapazonul modificării nivelului de dezvoltare profesională	Statutul formal al specialistului	Subetapele de dezvoltare profesională a specialistului
Formare (F)	0,20 - 0,49	0,20 - 0,29	Specialist începător ↔ Specialist	S ₁
		0,30 - 0,39	Specialist începător ↔ Specialist	S ₂
		0,40 - 0,49	Specialist	S ₃
Avansare (A)	0,50 - 0,79	0,50 - 0,59	Specialist competent ↔ Specialist	C ₁
		0,60 - 0,69	Specialist competent ↔ Specialist	C ₂
		0,70 - 0,79	Specialist competent	C ₃
Îmbunătățire (Î)	0,80 - 1,00	0,80 - 0,89	Specialist competent ↔ Șef bucătar	M ₁
		0,90 - 0,99	Șef bucătar ↔ Specialist competent	M ₂
		1,00	Șef bucătar ↔ (Specialist-expert)	M ₃

Sursa: elaborat de autor.

Algoritmul evaluării nivelului de dezvoltare profesională a specialistului a presupus realizarea succesivă a următoarelor etape:

- 1) elaborarea chestionarului compus din 3 părți:
 - a) stabilirea parametrilor respondenților;
 - b) diagnosticarea nivelului de dezvoltare profesională atins legat de nivelul de competitivitate competențională;
 - c) determinarea nivelului de satisfacție a specialistului de activitatea sa profesională;
- 2) anchetarea;
- 3) evaluarea nivelului de competitivitate competențională a specialistului și compararea cu nivelul de dezvoltare profesională.

A doua parte a anchetei este legată de stabilirea relației de dependență directă între dezvoltarea competențională și cea profesională a specialistului (Tab.6).

Tabelul 6

Identificarea nivelurilor verticale de dezvoltare profesională a specialistului întreprinderii de alimentație publică

Etape de dezvoltare profesională a specialistului	Subetape de dezvoltare profesională a specialistului	Niveluri verticale (Nvc)	Caracteristicile nivelurilor verticale ale dezvoltării profesionale a specialistului
Formare	F1	Nvc, 1	Educație profesională relevantă + Mai puțin de 50% de competențe profesionale de bază dobândite
	F2	Nvc, 2	Educație profesională relevantă + Mai mult de 50% de competențe profesionale de bază dobândite
	F3	Nvc, 3	Educație profesională relevantă + 100% de competențe profesionale de bază dobândite
Avansare	A1	Nvc, 4	Educație profesională relevantă + 100% de competențe profesionale de bază dobândite + mai puțin de 50% de competențe profesionale conexe dobândite
	A2	Nvc, 5	Educație profesională relevantă + 100% de competențe profesionale de bază dobândite + mai mult de 50% de competențe profesionale conexe dobândite
	A3	Nvc, 6	Educație profesională relevantă + 100% de competențe profesionale de bază dobândite + 100% de competențe profesionale conexe dobândite
Îmbunătățire	Î1	Nvc, 7	Educație profesională relevantă + 100% de competențe profesionale de bază dobândite + 100% de competențe profesionale conexe dobândite + mai puțin de 50% de competențe profesionale suplimentare dobândite
	Î2	Nvc, 8	Educație profesională relevantă + 100% de competențe profesionale de bază dobândite + 100% de competențe profesionale conexe dobândite + mai mult de 50% de competențe profesionale suplimentare dobândite
	Î3	Nvc, 9	Educație profesională relevantă + 100% de competențe profesionale de bază dobândite + 100% de competențe profesionale conexe dobândite + 100% de competențe profesionale suplimentare dobândite

Sursa: elaborat de autor.

În Tabelul 7 este prezentată identificarea etapei de dezvoltare profesională și a statutului formal al specialistului din unitatea de AP.

Tabelul 7

**Identificarea etapei de dezvoltare profesională și a statutului formal al specialistului
din unitatea de AP**

Diapazonul nivelului de competitivitate competențională (dezvoltare profesională)	Etapa de dezvoltare profesională	Statutul formal al specialistului
0,10 - 0,20	De pregătire	Specialist începător
0,21 - 0,49	De formare	Specialist
0,50 - 0,79	De avansare	Specialist calificat
0,80 - 1,00	De îmbunătățire	Maistru

Sursa: elaborat de autor.

A treia parte a anchetei cuprinde diagnosticarea nivelului de satisfacție în activitatea profesională, prin care se înțelege nivelul de corespundere a pozițiilor profesionale așteptate cu cele atinse, determinat de pe poziția criteriilor așteptare - percepție - importanță a dezvoltării pentru specialist. Valorile indicatorului de satisfacție pot varia în limitele 0,20 (min) până la 1,00 (max) și se folosesc la elaborarea carierogramei profesionale. Aceasta reprezintă un acumulator al caracteristicilor parametrice ale lucrătorului ce reflectă traseul de formare profesională și de carieră.

Modelul competențelor profesionale ale specialiștilor din domeniul alimentației publice, elaborat în cadrul studiului nostru, este orientat spre sporirea flexibilității forței de muncă și permite realizarea indicatorilor de performanță superiori, în special creșterea ponderii lucrătorilor cu competențe conexe și suplimentare, creșterea nivelului de satisfacție în activitatea profesională și implementarea modificărilor în sistemul de remunerare.

Concluzii

Abordarea bazată pe competențe este un set de tehnici care permit determinarea și dezvoltarea cerințelor profesionale, comportamentale pentru un angajat, în funcție de cunoștințele, aptitudinile, abilitățile și funcțiile exercitate. Scopul principal al acestei abordări este dezvoltarea competențelor angajaților pentru a asigura dezvoltarea durabilă a întreprinderii. Percepția competitivității personalului ca filosofie a gestionării pieței interne a forței de muncă înseamnă că angajatorul trebuie să-și revizuiască periodic obiectivele strategice și tactice specifice, dezvoltând concepte adecvate pentru menținerea avantajelor competitive ale resursei umane de care dispune. Competitivitatea personalului este determinată de competitivitatea lucrătorilor individuali și a grupurilor și depinde în mare măsură de mecanismul de funcționare a resurselor umane în procesul de producție și de organizare a consumului.

În acest context, a fost elaborat modelul competențelor profesionale ale specialiștilor din domeniul alimentației publice care este orientat spre sporirea flexibilității forței de muncă și permite realizarea indicatorilor de performanță superiori, în special creșterea ponderii lucrătorilor cu competențe conexe și suplimentare, creșterea nivelului de satisfacție în activitatea profesională și implementarea modificărilor în sistemul de remunerare.

Referințe:

1. МИЛЯЕВА, Л.Г., БАВЫКИНА, Е.Н. *Управление конкурентоспособностью персонала организации в условиях реализации компетентного подхода* <http://www.sibran.ru/upload/iblock/520/52041c69979bd471074a15d89acb52e4.pdf>
2. Ibidem.

Date despre autor:

Olga TABUNȘCIC, lector universitar, Academia de Studii Economice a Moldovei.

E-mail: olga.tabunscic@gmail.com

Prezentat la 20.06.2019