

RESURSA UMANĂ UNIVERSITARĂ

Marius-Iulian Mocanu¹

Într-o lume aflată în continuă schimbare și evoluție, gestionarea eficientă a resurselor umane devine crucială pentru succesul organizațional. În acest context, filosofia resurselor umane se evidențiază ca un domeniu esențial al filosofiei organizaționale, axat pe înțelegerea profundă a interacțiunii dintre oameni și companii. Cu o perspectivă etică, socială și practică, această abordare își propune să construiască punți solide între angajați și organizații, asigurând o sinergie care să conducă către succesul durabil și dezvoltarea reciprocă.

Personal, de-a lungul a opt ani, am călătorit în acest univers interesant al resurselor umane, angajându-mă cu dedicație în departamentul de resurse umane din cadrul universității. Încă de la început, alăturându-mă unei echipe profesionale, m-am regăsit captivat de filosofia din spatele acestui domeniu, și cu ajutorul legislației în vigoare, am fost determinat să învăț arta de a menține echilibrul dintre angajatori și angajați.

Din acest punct de vedere, în ceea ce privește componența filosofiei resurselor umane, am deprins că aceasta este compusă din următoarele:

- Respectul pentru demnitatea umană - O temelie etică puternică:

O lecție fundamentală pe care am învățat-o în cadrul filosofiei resurselor umane este respectul absolut față de demnitatea umană. Am înțeles că fiecare angajat aduce cu el un set unic de abilități și experiențe și că valorizarea acestora este esențială pentru a construi o cultură organizațională empatică și prosperă.

- Dezvoltarea personală și profesională - Investiția în potențialul uman:

În fiecare zi, am avut oportunitatea să asist la transformarea angajaților, ghidați de dorința de a-și dezvolta abilitățile și de a-și atinge potențialul maxim. Am fost mărturie la cum implicarea lor și aportul în dezvoltarea personală a angajaților a dus la rezultate excepționale atât pentru ei, cât și pentru întreaga universitate.

- Implicarea activă a angajaților - Un sentiment de a fi parte din întreg:

O parte interesantă a filosofiei resurselor umane a fost promovarea implicării active a angajaților în procesul decizional. Prin această abordare, s-a oferit șansa de a se naște idei

¹ Inspector-șef resurse umane.

inovatoare și cum loialitatea față de universitate a crescut, formând o echipă mai unită și dornică să contribuie la succesul comun.

- Managementul performanței - Recunoașterea valorii individuale:

Prin intermediul sistemului de evaluare a performanței, am înțeles și mi-am însușit modul de apreciere și de recunoaștere a valorii fiecărui angajat. Din acest punct de vedere, este important să premiem și încurajăm performanța, excelența, dar și susținând pe cei care au nevoie de sprijin pentru a crește, contribuind astfel la consolidarea performanței organizaționale și a încrederii între colegi.

- Flexibilitate și adaptabilitate - O abordare personalizată:

În fiecare zi, am avut ocazia să văd cât de importantă este abordarea flexibilă și adaptabilă în gestionarea angajaților. Într-o lume în continuă schimbare, am învățat să oferim programe de lucru flexibile și să ne adaptăm nevoilor individuale, contribuind astfel la fericirea și satisfacția echipei noastre.

- Diversitate și incluziune - Resursele noastre cele mai prețioase:

Experiența mea în cadrul filosofiei resurselor umane mi-a arătat cu claritate că diversitatea este una dintre cele mai prețioase resurse ale noastre. Prin promovarea incluziunii, am creat un mediu în care toți angajații se simt respectați și valorizați, contribuind astfel la o atmosferă de lucru stimulativă și armonioasă.

- Evoluție și adaptare – Resursele umane în era digitală:

În era digitală, resursele umane joacă un rol esențial în efectuarea de modificări în proiectarea tehnologiei și în valorificarea beneficiilor inovației digitale. Pe măsură ce tehnologia avansează și se automatizează pentru a se extinde, departamentele de resurse umane trebuie să se reinventeze pentru a pătrunde și a defini obiectivele într-un mod mai eficient și mai strategic.

În era digitală, resursele umane au intrat într-o nouă paradigmă, aducând cu sine o serie de aspecte relevante ce au transformat modul în care gestionăm forța de muncă, iar câteva dintre acestea sunt:

- Recrutare și selecție online;
- Managementul datelor despre angajați;
- Învățare și dezvoltare digital;
- Angajament și comunicare;
- Analize și date predictive;
- Experiența angajaților;
- Managementul performanței bazat pe date.

CONCLUZII:

Călătoria mea în domeniul filosofiei resurselor umane, ce o am și în prezent, m-a format într-o persoană mai interesată și atentă în ceea ce privește echilibrul dintre angajatori și angajați.

Prin aplicarea acestor învățături prețioase, am avut privilegiul să contribui la crearea unui mediu de lucru empatic, unde oamenii se dezvoltă și prosperă împreună. Am înțeles că, resursele umane în era digitală joacă un rol foarte important, mai strategic și analitic, concentrându-se pe valorificarea tehnologiei pentru a sprijini dezvoltarea angajaților și a organizațiilor, iar integrarea tehnologiei digitale în HR aduce beneficii considerabile, precum eficiența îmbunătățită, luarea deciziilor informate și promovarea unei culturi organizaționale moderne și inovatoare.

Cu fiecare zi care trece, înțeleg că filosofia resurselor umane nu este doar o știință, ci o artă prin care putem da contur unei realități organizaționale mai umane și mai armonioase.

