ECONOMIE APLICATA

CLASA A XII A

Asigurarea resurselor umane necesare firmei

PIATA MUNCII este locul unde se intalnesc purtatorii cererii si ofertei de munca, este spatiul in care acestia intra in contact, stabilesc conditiile de angajare, negociaza marimea salariilor, stabilesc performantele corespunzatoare salariilor.

CEREREA DE MUNCA – reprezinta nevoia de munca salariata care se formeaza in cadrul diferitelor activitati la nivel de firme, zone, regiuni sau tara si se exprima prin numarul de locuri de munca existente sau oferta de locuri de munca. Este influentata de factori care actioneaza in sensul cresterii sau scaderii acestei, si anume: marimea cererii si nivelul salariilor

OFERTA DE MUNCA – reprezinta cantitatea totala de munca pe care indivizii dintr-o economie sunt dispusi sa o presteze in conditii salariale. Aceasta se analizeaza la nivel individual, la nivel de ramura de munca sau la nivelul economiei nationale. Pe termen lung, mdificarea ei depinde de urmatorii factori: numarul si dinamica populatiei (natalitate, mortalitate, migratie interna si internationala); sistemul de invatamant (ex: cresterea nr. de absolventi de jurnalism, genereaza cresterea ofertei de jurnalisti); nivelul salariilor; legislatia privitoare la munca.

Categorii:

- populatia activa (persoane apte de munca care au un loc de munca sau solicita un loc de munca, este compusa din populatia ocupata si someri);

-populatia ocupata (persoane care desfasoara o activitate economica in scopul obtinerii unui salariu);

-somerii (cei care nu au un loc de munca, sunt persoane apte de munca si care cauta un loc de munca);

CARACTERISTICI/TRASATURI

- caracter structural diferentierea sub multe aspecte a fortei de munca, si anume: dupa criterii demografice (virsta, sex)dupa criterii educationale (studii medii, postliceale, universitare, postuniversitare, calificati, necalificati etc))dupa criterii profesionale

- factorul munca nu este omogen fapt care determina o multitudine de piete ale muncii;

-mobilitatea posesorilor fortei de munca este relativ redusa;

-caracter contractual impus de negocierile individuale si colective la diferite nivele, firma, ramura, national

Resursele umane reprezinta una dintre cele mai importante investitii ale unai firme de care depinde succesul sau insuccesul afacerii.

Recrutarea personalului reprezinta procesul de cautare, localizare, identificare si atragere a candidatilor care prezinta caracteristicile profesionale necesare sau care corespund cel mai bine cerintelor posturilor vacante actuale si viitoare.

CRITERIILE DE RECRUTARE SE FAC IN FUNCTIE DE:

-nevoia de forta de munca a firmei

-specificul activitatii firmei

-structura fortei de munca, necesara firmei: studii, specializare, varsta, nivelul de calificare etc

-conformitatea cu cadrul legal (Codul Muncii)

-conformitatea cu contractul d emunca incheiat cu sindicatel

Selectia angajatilor reprezinta una dintre activitatile de baza ale managementului resurselor umane care, de regula, se efectueaza in cadrul compartimentului de personal, dar care constituie responsabilitatea managerilor de pe diferite nivelui ierarhice.

ETAPELE PROCESULUI DE SELECTIE AL ANGAJATILOR

-alegerea preliminara a solicitantilor, completarea formularului de cerere de angajare, intervievarea pentru

-angajare, testarea pentru angajare, verificarea referintelor, examenul medical, interviu final, decizia de angajare

Def. Postul este adaptarea unei functii la particularitatile fiecarui loc de munca si al caracteristicile titularului care il ocupa.

Def. FISA POSTULUI este un document care precizeaza sarcinile si responsabilitatile ce-i revin titularului postului, conditiile de lucru, conditiile de ocupare a postului, aptitudinile necesare, competenta manageriala, atributiile, limitele de competenta, sfera relationala.

Continut: denumirea postului de munca, integrarea in structura organizatorica, responsabilitatile cerute, sarcinile stabilite, activitati si actiuni specifice postului, pregatirea necesara postului, salariul si conditiile de promovare.

Def. Salariul reprezinta suma de bani incasata de catre angajat, ca remuneratie pentru activitatea depusa intr-o intreprindere.

Salariul – reprezinta pretul la care este tranzactiona forta de munca

reprezinta COST, pentru intreprinzator, deoarece salariile sunt elemente de cheltuieli;

reprezinta VENIT, pentru lucrator, reprezentand principalul suport al cererii de bunuri si servicii.

Salariul de echilibru - cererea de munca este egala cu oferta de munca.

In functie de nivelul salariului si de nivelul ocuparii de piata muncii se stabileste echilibrul pe piata muncii.

FORMELE SALARIULUI

1. Salariul Nominal (SALARIUL MINIM PE ECONONIE)- suma de bani primita de salariat in schimbul muncii pentru care este angajat. Are doua forme, si anume: salariul nomina brut – suma totala de bani prevazuta in statul de salarii; salariul nominal net – suma de bani care ramane din salariul nominal brut dupa scaderea impozitului si contributiilor la sistemele de asigurare.

2. Salariu Real – reprezinta cantitatea de bunuri si servicii care poate fi procurata cu salariul nominal

Elaborarea unui sistem de salarizare trebuie sa aiba in vedere respectarea unor principii generale:

Principiul formarii salariului pe baza mecanismelor pietei si implicarii agentilor economici.
Principiul negocierii salariilor.
Principiul existentei sau fixarii salariilor minime.
Principiul "la munca egala, salariu egal" (este conditionat de: conditiile de munca, cantitatea muncii, nivelul d ecalificare profesionala, calitate, rezultate, performante)
Principiul liberalizarii salariilor
Caracterul confidential al salariilor.
Alte forme de venit pentru angajati: tichete de masa, tichete cadou, tichete de cresa, bonusuri de vacanta, sporuri (de vechime, fidelotate, munca de noapte, ore suplimentare etc), facilitati diverse (telefon, autoturism, locuinta de serviciu etc)

FISA DE LUCRU

ASIGURAREA RESURSELOR UMANE NECESARE FIRMEI

1. Definiti Piata muncii

2. Enumerati trasaturile ofertei de munca .

3. Faceti diferenta intre salariul real si salariul nominal.

4. In ce conditii salariul este cost si in ce conditii salariul este venit?

5. Se reprezinta salariul de echilibru?..

6. Care sunt factorii care influrenteaza cererea de munca?

7. Faceti raportul dintre populatia activa si populatia ocupata.

8. Salariul nominal este:

a . salariul de echilibru
b . salariul minim pe economie
c . salariul nominal net

9. Precizati daca urmatoarele afirmatii sunt adevarate (A) sau false (F).

Cererea de munca deriva din cererea de bunuri de pe alte piete.
Salariul de echilibru reprezinta cererea care nu este egala cu oferta de munca.
Salariul reprezinta cost, pentru intreprinzator, deoarece salariile sunt elemente de cheltuieli;

10. Pe termen lung oferta de munca este influentata de urmatorii factori:

a . nivelul economiei nationale

b . concurenta imperfecta

c . nivelul salariilor

d . sistemul de invatamant

e . legistaltia privitoare la munca