

**Centrul de Formare Informare si Plasare a Somerilor Bocsa**

# **ANALIZA PRIVIND CEREREA DE RESURSE UMANE DIN ZONA BOCSA**

**Daniela Bosioc – Consultant în domeniul Fortelor de Munca**

### **Obiectivul studiului:**

Realizarea unei analize privind particularitatile cererii de resurse umane pe piata din Bocsa în vederea facilitarii reintegrării socio-profesionale a somerilor din zona.

### **Zona de referinta**

Judetul Caras-Severin, zona miniera Bocsa (Bocsa, Dognecea, Lupac, Ocna de Fier, Resita)

### **Perioada:**

aprilie-mai 2005

### **Considerente de ordin general:**

Elaborarea prezentei analize privind cererea de resursa umana din zona Bocsa este efectuata pe baza unui sondaj, ce a presupus aplicarea unui chestionar standard pe un esantion de 80 de firme din zona amintita. Studiul s-a realizat în perioada aprilie-mai 2005, în cadrul proiectului „Reintegrarea socio-profesionala a somerilor din zona Bocsa prin servicii integrate de formare si consiliere – Centrul de Formare, Informare si Plasare a Somerilor – Bocsa”, derulat de Centrul Euroregional pentru Democratie Timisoara în parteneriat cu Primaria Orasului Bocsa, proiect finantat prin Programul PHARE - Dezvoltarea Resurselor Umane. Prin acest studiu s-a urmarit obtinerea de informatii relevante cu privire la strategia de personal a firmelor din zona, la posturile de munca disponibile si la nevoia de pregatire/calificare profesionala, în vederea sporirii sanselor de integrare pe piata muncii a somerilor.

### **Structura esantionului:**

Din esantionul pe care s-a efectuat studiul fac parte 80 de firme, selectate astfel încât din punctul de vedere al domeniului de activitate si al structurii, esantionul sa fie unul reprezentativ la nivelul sectorului privat din zona Bocsa-Resita.

Structura esantionului dupa domeniul de activitate al firmelor:

<b>Domeniu de activitate</b>	<b>Nr. firme</b>	<b>Firmele</b>
Exploatarea si prelucrarea lemnului	12	Kurt Bluml, Gerasis, As-Gemil, Forelle, Mobilcom, Maxim Prod Company B&P Lemnind, Uneca 2000, Canliex, Wood Product, Stejar Forest, Platan Forest
Productie industrială	12	Patrom, Commfree Alessia, Plast Lasgo, Folie 2000, Alta, Tiocol, Slide, Edwel, Wenpat Impex, Cobinatul Siderurgic Resita, Electroechipament, Collini Mase Plastice
Comert	10	Alchimia Impex, Doly Com, Livcart, Santal, Collini, V&A Florizza, Stejarul, Diamant, Murariu Trading Company, Miandra
Servicii	10	Heidelwalt, Elecromar, Macoda, Auto Prod Serv, Avangarde Cons, Gligor F&F 2004, Auto Trans Man, Taxi Yaris Lux, Transprotector, HAR Group

Confectii, încaltaminte	8	Jeans Est, Extramode, Maweric Speed, Silni Shoes, Maromax, Anedor, Resiconf, Rodexpo
Industrie Alimentara	8	C L Lucpan, Jumbo Com, Food 2000, Avia Agrobanat, Avis Domar, Miraseb, Pangram, Bias-Tim
IT, Telecomunicatii	7	Top Konex, Vic Net, New Computer Business, PC Link, Centrul de Calculatoare, Star Telefonica, Abac-PC
Publicatii, Publicitate	5	InformMedia, Sud Vestul, Grafic Plast, A&A Stamp Production, ProMarketing
Mecanica fina	2	Thirom, Denis Montaj
Asigurari	2	Ardaf, Omniasig
Consiliere, consultanta	1	Astral Consulting
Banci	1	BCR Bocsă
Reciclare	1	Reciclizer
Turism	1	Voyage West

Structura esantionului dupa marimea firmelor:

<b>Tipul firmei</b>	<b>Nr. firme</b>	<b>Nr. de angajati</b>
Microîntreprindere	27	1-9 angajati
Mica	34	10-49 angajati
Mijlocie	14	50-249 angajati
Mare	4	250-999 angajati
Foarte mare	1	peste 1000 angajati

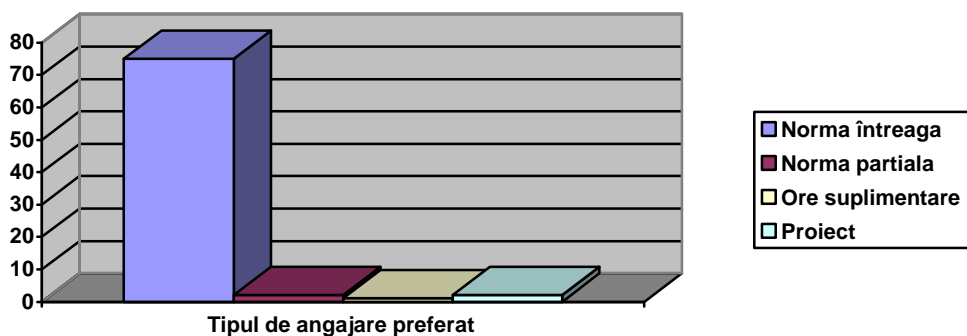
### **Aspectele avute în vedere în analiza:**

Studiul de fata a avut în vedere analizarea a cinci aspecte care sa defineasca particularitatile cererii de resurse umane de pe piata muncii din zona Bocsă: tipul de angajare preferat, nevoile de instruire a personalului, tipul de instruire preferat, termenul de angajare a resurselor umane selectate/instruite si posturile vacante disponibile.

### **Tipul de angajare preferat:**

Ce tip de angajare preferati?

- cu norma întreaga:	75
- cu norma partiala:	2
- ore suplimentare:	1
- pe proiect:	2



**Observatii:**

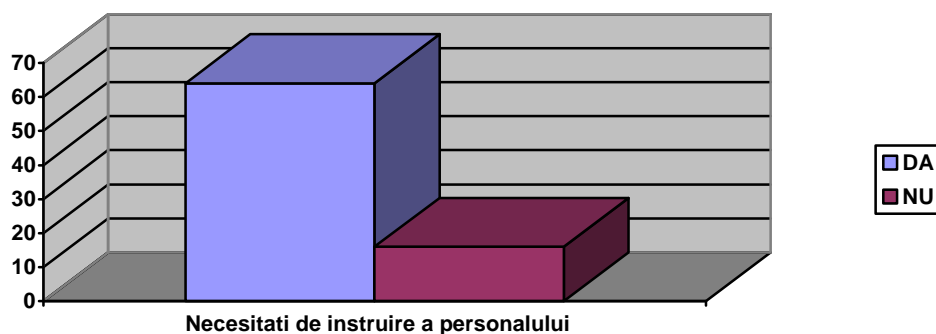
Majoritatea firmelor (94%) chestionate prefera norma întreaga ca si tip de angajare, considerata a fi cea mai avantajoasa atât pentru angajator cât si pentru angajati. Firmele care angajeaza persoane cu timp partial, respectiv cu ore suplimentare sunt microîntreprinderi, fie aflate la începutul activitatii ca firma, fie la debutului într-o noua activitate, în perioada de „testare” a oportunitatii activitatii respective.

Tipul de angajare pe proiect este preferat în cazul prestatorilor de servicii. Desi atipic pentru majoritatea angajatilor, unii prestatori prefera acest tip de angajare în cazul unor lucrari pe o perioada determinata (predarea de cursuri, lucrari în constructii).

**Nevoia de instruire a personalului:**

Aveti necesitati de instruire a personalului:

DA	64
NU	16



**Observatii:**

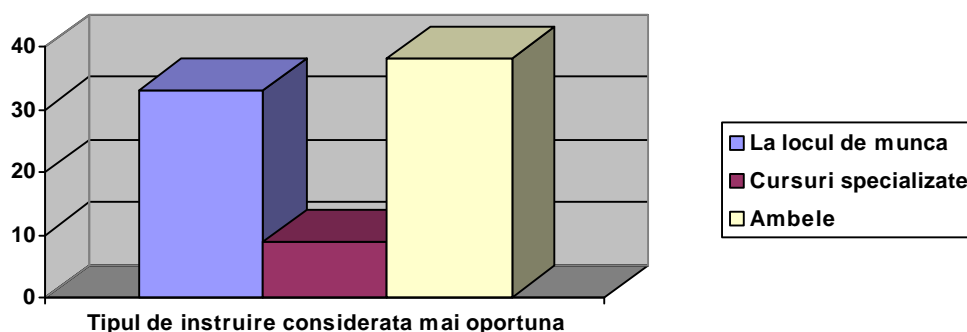
Un procent mare al firmelor chestionate, respectiv 80% dintre ele si-au identificat nevoi de instruire, calificare a personalului, în toate cazurile în domeniul de activitate respectiv în domeniile în care recruteaza personal. Domeniile de formare cele mai des indicate de catre angajatori sunt: vânzarile, prelucrarea lemnului (referindu-ne aici în special la calificarea de tâmplar), exploatarea lemnului, confectii-încaltaminte, constructii masini/metalice (lacatus-strungar), mecanica (atât mecanica fina, cât si mecanica auto), industria alimentara (calificarile de mezelar, macelar), contabilitate, alimentatie publica (bucatar, ospatar) etc.

Conform explicatiilor aduse de persoanele chestionate din cadrul firmelor, instruirea personalului este perceputa atât ca nevoie ce decurge din dezvoltarea activitatii, cât mai ales ca necesitate impusa de conditiile legale privind calificarea angajatilor.

### **Tipul de instruire considerata mai oportuna**

Care tip de instruire vi se pare mai oportuna?

- instruirea la locul de munca	33
- cursurile specializate de instruire	9
- ambele	38



### **Observatii:**

Deși cea mai mare parte a firmelor au necesitati de instruire, de calificare a personalului, pe care si le-au identificat si precizat, 41,25% dintre angajatori prefera formarea la locul de munca, în timp ce 47,50% sunt adeptii unei combinatii între cursuri si calificarea la locul de munca. În aceasta situatie de fapt angajatorii fie considera ca aceste tipuri de instruire prin aportul teoretic si respectiv practic se completeaza, fie au cea mai mare încredere în formarea angajatilor la locul de munca, însa percep calificarea prin curs ca o necesitate de îndeplinire a unor conditii legale de functionare si nu neaparat considera aceasta în interesul firmei. În cel de-al doilea caz angajatorii organizeaza cursuri pentru angajati doar în cazul în care acest lucru e obligatoriu. Considera cursurile ca fiind o cheltuiala mare pentru firma, fiind de la sine înteles de ce e preferata calificarea la locul de munca. În afara acestui argument, pentru firme calificare la locul de munca presupune si mentinerea acelorasi parametrii ai productivitatii.

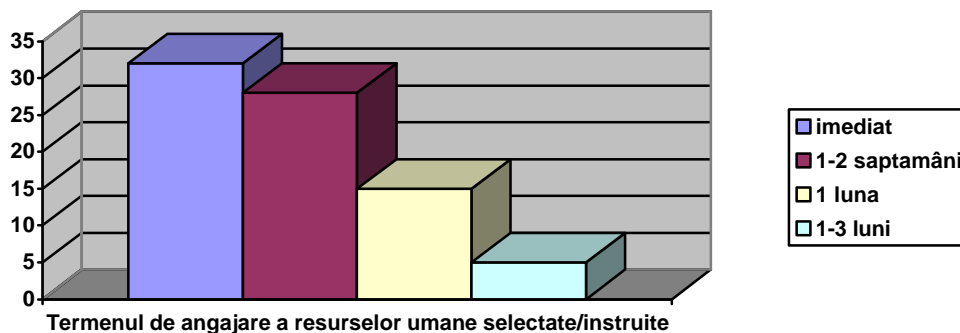
Doar 11,25% dintre firmele chestionate ar opta doar pentru varianta calificarii prin cursuri specializate. Sunt firme care aleg aceasta varianta din convingerea ca informatiile dobândite în urma asistentei la un asemenea curs sunt imperios necesare angajatilor si contribuie la calitatea serviciilor/produselor realizate.

Din precizarile facute de subiecti s-a desprins ideea ca atunci când firmele propun angajatilor participarea la cursuri de formare, conditioneaza acest lucru printr-o clauza contractuala de mentinerea respectivului angajat în firma o anume perioada, astfel încât sa fie preîntâmpinata situatia în care se investeste în formarea unui angajat care la scurt timp sa paraseasca firma.

### **Termenul de angajare a resurselor umane selectate / instruite**

Care este termenul dupa care angajati resursa umana pe care ati selectato / instruit-o?

- imediat	32
- dupa 1-2 saptamâni	28
- dupa 1 luna	15
- 1-3 luni	5



### **Observatii:**

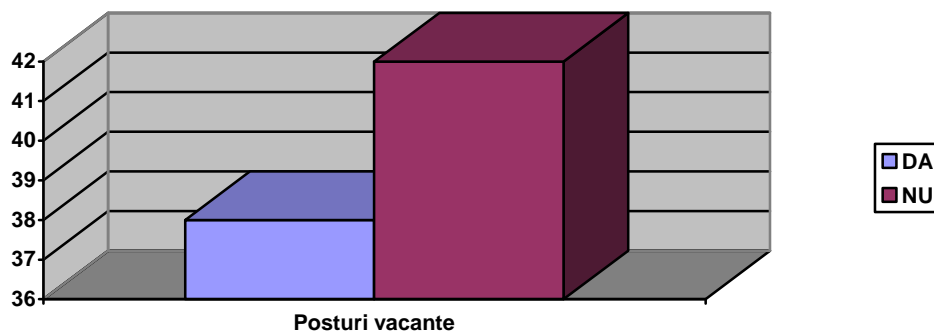
În cele mai multe dintre cazuri firmele angajeaza personalul la scurt timp dupa selectare/formare, de altfel în politica de personal a 75% din firmele chestionate angajarea persoanelor selectate si/sau instruite se face la mai putin de 2 saptamâni.

În ceea ce priveste selectarea personalului, firmele din zona recruteaza personalul prin intermediul compartimentului propriu de personal (în cazul în care acesta exista), si în general nu apeleaza la firme specializate. Doar una dintre cele 80 de firme chestionate își recruteaza personal prin contractarea de servicii de la o firma specializata în resurse umane.

### **Posturi vacante:**

Aveti în prezent posturi vacante?

DA	38
NU	42



### Observatii:

Dintre cele 80 de firme chestionate 47,5 % aveau posturi vacante, fapt semnificativ la nivelul dinamicii locurilor de munca din zona. De altfel numarul locurilor de munca vacante identificate în cele 38 de firme ce aveau la momentul chestionarii posturi vacante s-a ridicat la 253. Cele mai solicitate profesii pe piata muncii din Bocsa sunt cele din domeniile: exploatarea si prelucrarea/industrializarea lemnului, confectionii-încaltaminte, vânzari, constructii metalice. Posturile vacante identificate au fost destul de variate, plecând de la „muncitor necalificat”, pâna la structura de management de firma mare sau foarte mare. Calificarile pentru care au fost identificate cele mai multe posturi vacante sunt: lucrator în exploatarea lemnului (ifronist, sortator, motostivuator, tafist, corhanitor, programator-aburator, fasonator mecanic, fasonator cherestea, operator panglica, gaterist), confectioner, vânzator/agent vânzari, tâmplar, lacatus, strungar.

### **Concluzii generale:**

Piata muncii din zona Bocsa, din punctul de vedere al angajatorilor a avut în ultimii ani o dinamica pozitiva. În conditiile restructurarii industriei extractive si constructoare de masini, o sansa importanta pentru populatia neocupata o constituie cererea de resurse umane a IMM-urilor din Bocsa, o alternativa viabila pentru crearea de noi locuri de munca si implicit pentru echilibrarea pietei muncii din zona.

Astfel, reintegrarea socio-profesionala a somerilor din Bocsa se va putea realiza cu succes în conditiile în care va exista o corelare între cererea de resurse umane de pe piata în domeniile reprezentative si calificarea, respectiv reconversia profesionala a somerilor.