

MANAGEMENT CAREER OPTIONS OPȚIUNI DE CARIERĂ MANAGERIALĂ

Cuconașu Viorica

Doctorand, Departamentul „Management”, ASEM. e-mail: viorelia.cuconasu@mail.ru

Abstract. The study comes to complete some concepts and meanings regarding the professional career, career planning, and development, possibilities for career creation, and accomplishment within the economic agents (firms) in the Republic of Moldova, in the context of gender equality. Based on the systematization of the scientific and specialized literature, the author proposes a new approach regarding the professional career, revealing some barriers and obstacles encountered by women from the Republic of Moldova in their career development. Thus, this article includes the analysis of the survey conducted among young specialists (master students) regarding their aspiration of creating and achieving a career in the context of self-confirmation and personal and professional achievements. The research contains the analysis of the opinions offered by master students from 8 universities in the Republic of Moldova.

Key words: career, career planning, and development, career management, career barriers, gender aspect in career.

Abstract. Studiul vine pentru a completa unele noțiuni și semnificații ale carierei profesionale, planificare și dezvoltarea carierei, posibilități de creare și realizare a carierei în cadrul agenților economici din RM, în contextul egalității de gen. Pe baza sistematizării literaturii științifice și de specialitate, autorul propune o nouă abordare referitor la cariera profesională, relevând unele bariere și obstacole în cariera doamnelor din Republica Moldova. Astfel, acest articol include analiza sondajului efectuat printre tinerii specialiști (masteranzi) referitor la aspirațiile de creare și realizare a carierei în contextul autoconfirmării și realizărilor personale și profesionale. Cercetarea conține analiza părerilor oferite de masteranzii din 8 universități din RM.

Cuvinte-cheie: carieră, planificarea și dezvoltarea carierei, managementul carierei, bariere în realizarea carierei, aspectul gender în carieră.

Studiind noțiunile de carieră, cercetătorii propun mai multe definiții ale conceptului care pot fi sistematizate în funcție de elemente, posturi, mobilități profesionale etc. ([1], [2], [4], [8], [10], [11]) (Vezi Figura nr. 1)



Figura 1. Definiții de carieră, elaborată de autor pe baza sistematizării literaturii de specialitate.
Sursa: elaborată de autor în baza literaturii de specialitate.

Cariera este tratată de unii autori ca calea spre succes profesional, obținerea unui statut social, precum și diferite și multiple autorealizări profesionale și individuale.

Alți cercetători definesc cariera ca o mișcare pe scara ierarhică, pe parcursul activității sale. În acest context ei subliniază că pentru a avea o carieră de succes e nevoie pe parcursul activității de perfecționarea continuă a calităților profesionale. [15] (Vezi Figura nr. 2)

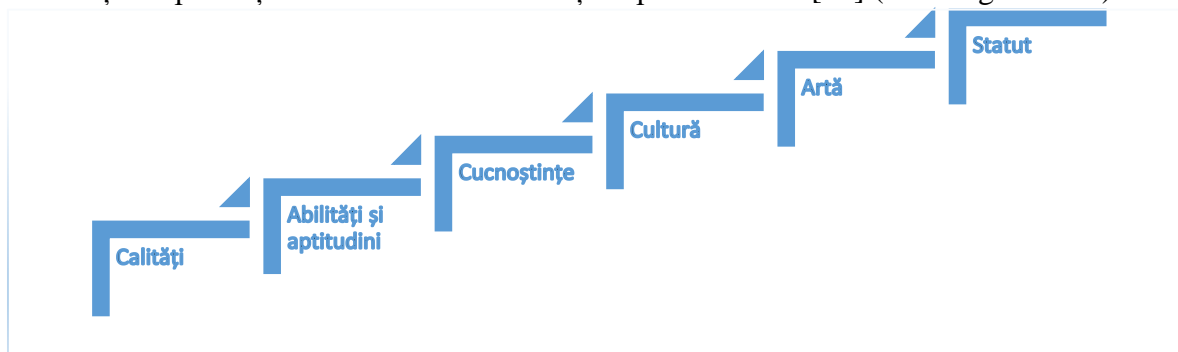


Figura 2. Elemente și motivele carierei, sistematizată de autor.

Sursa: elaborată de autor în baza literaturii de specialitate.

Suntem de acord cu specialiștii, care analizând etapele carierei, pe prim plan pus o consecutivitate de activități, cum ar fi selecția, evaluarea, amplasarea, orientarea, studii, instruire, avansări.

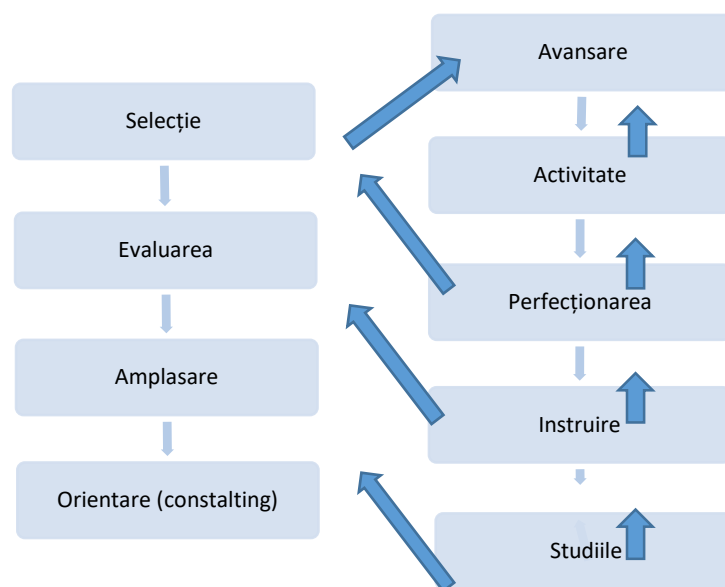


Figura 3. Etape de gestiune a carierei, elaborat de autor pe baza literaturii de specialitate.

Sursa: elaborată de autor în baza literaturii de specialitate.

Reieșind în faptul că RM se află la etapa de preaderare la UE, trebuie să efectuăm reforme în diferite domenii, unul dintre care ar fi o nouă abordare a conceptului de carieră ținând cont de teoria și practica managementului European. În RM spre regret predomină conceptul de carieră tradițională, fără a lua în considerare egalitatea de șanse, alte aspecte gender. Pentru a evidenția unele aspecte ale carierei profesionale am efectuat un sondaj printre masteranzii instituțiilor superioare de învățământ din Republica Moldova.

Pentru a evidenția unele aspecte ale carierei, autorii au efectuat un sondaj printre masteranzii instituțiilor de învățământ superior din RM: Academia de Studii Economice din Moldova, Universitatea de Stat din Moldova, Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițeanu”, Universitatea Agrară de Stat din Moldova, Universitatea Pedagogică de Stat "Ion Creangă", Universitatea de Stat "Bogdan Petriceicu Hasdeu" din Cahul, Universitatea Liberă Internațională din Moldova. La sondaj au participat 79 de persoane.

Datele colectate în cadrul studiului, relevă câteva tendințe și particularități a carierei în viziunea tinerilor specialiști la începutul carierei sale profesionale. Astfel 94% din participanți au indicat că doresc să realizeze o carieră profesională pe viitor, argumentând dorința de carieră prin faptul că posedă calități native pentru o activitate de conducere (24 de persoane sau 32%), preferă activități de echipă și stimulente materiale 6%.

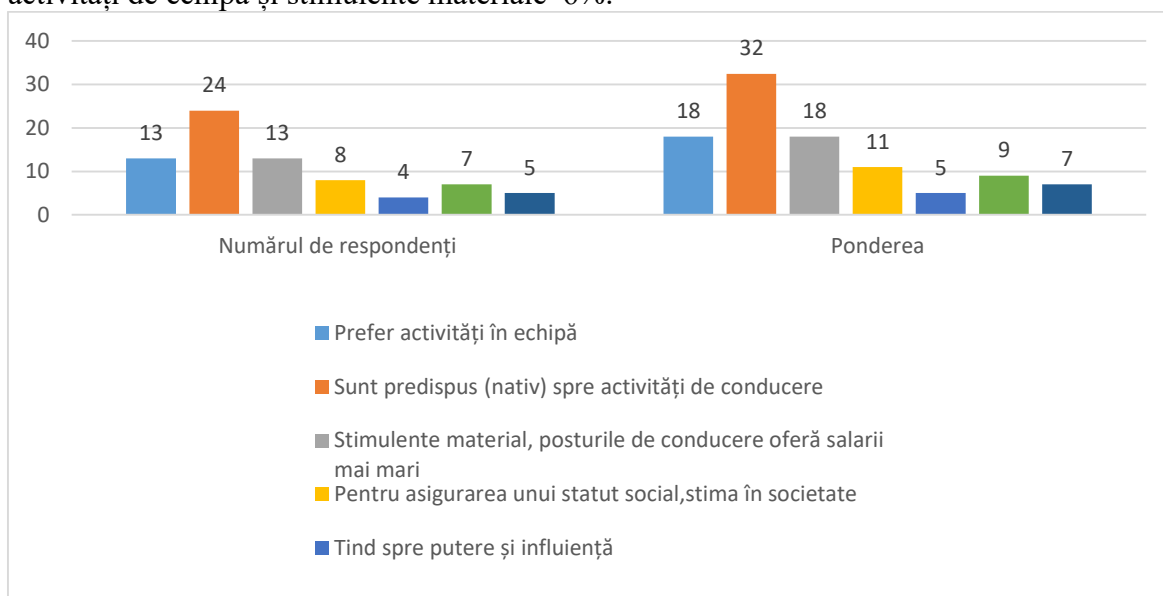


Figura 4. Factorii motivaționali în realizarea unei cariere
Sursa: elaborată de autor în baza literaturii de specialitate.

În viziunea noastră răspunsurile oferite au fost în contextul cunoașterii teoriei și practicii managementului de către angajații din cadrul agenților economici din RM. Majoritatea specialiștilor și managerilor tratează managementul mai mult o artă de cât o știință, iar chestiunile referitor la statutul social, stimulentele morale, nu sunt actuale pentru tinerii specialiști.

Foarte puțini au indicat nevoia de putere și influență fără care cariera în general și cea managerială în particular nu este posibilă. După părerea noastră noțiunile de carieră, putere și influență sunt tratate nu în sensul plin a acestor semnificații și noțiuni.

Printre afirmațiile de ne dorință de a realiza o carieră sunt menționate programul de activitate a managerului, care de regulă depășește programul oficial, ne dorința de asumare a responsabilităților suplimentare și eforturi, cheltuieli pentru o instruire continuă pe parcursul carierei.

Rezultatele obținute, ne permit a concluziona că cele mai apreciate și eficiente tipuri de instruire în viziunea respondenților, sunt considerate convorbirile și discuțiile 46 de răspunsuri, rezolvarea studiilor de caz, lecții și seminare 30 de respondenți (Vezi Figura nr. 5)

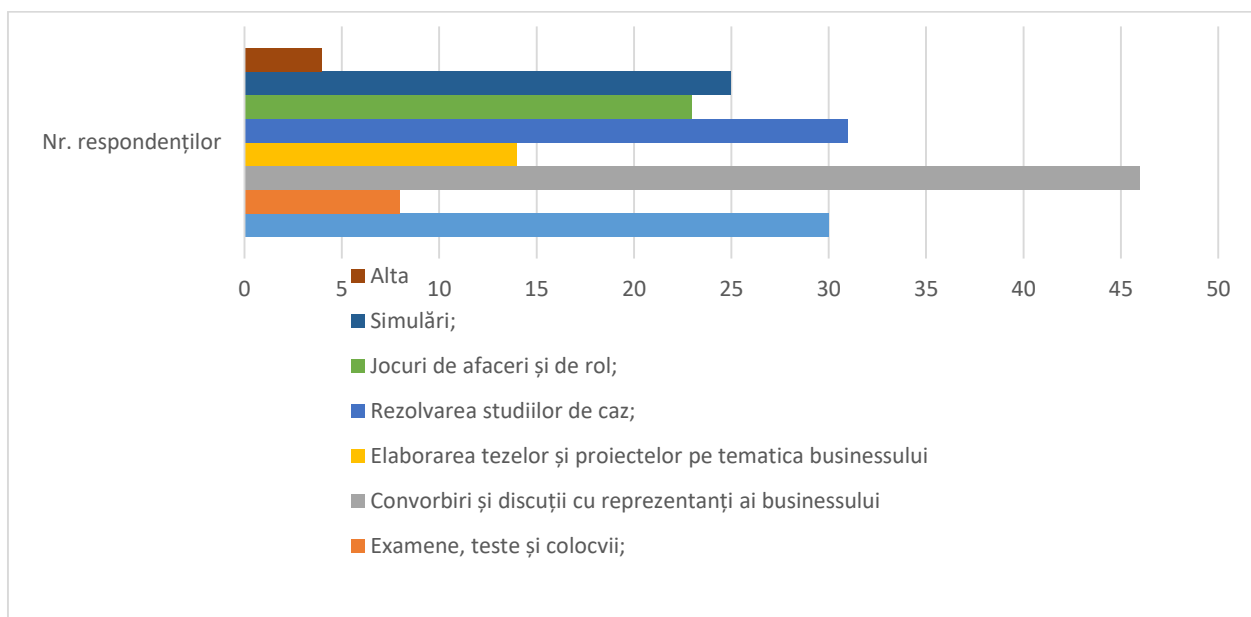


Figura 5. Eficiența tipurilor de instruire a în cariera profesională
Sursa: elaborată de autor în baza literaturii de specialitate.

În general suntem de acord cu cele indicate de tinerii specialiști însă suntem de părere ca eficiența tipurilor de instruire este într-o corelare cu nivelurile manageriale.

Referindu-ne la aspectul posibilităților de realizare a unei cariere de succes pentru bărbați și femei, majoritatea 78% au indicat că în RM șansele sunt aceleași. Apreciem faptul că la începutul carierei majoritatea sunt optimiști însă practica agenților economici și entităților din RM demonstrează că nu în totdeauna șansele sunt egale, fapt susținut și de respondenții de sex feminin care au accentuat cele mai des întâlnite bariere în cariera lor:

- deoarece în Republica Moldova, încă se menține discriminarea de gen în anumite domenii de activități;
- mai persistă concepția misogină (în ultimii ani în descreștere dar totuși încă exista);
- în majoritatea cazurilor se acordă prioritate genului masculin la posturile de conducere;
- exista discriminare, stereotip de gen la selecția în posturile de conducere;

Cercetarea a permis de a releva opiniile masteranzilor referitor la cele mai potrivite domenii de activitate pentru femei și bărbați. (Vezi figurile nr. 6-7)

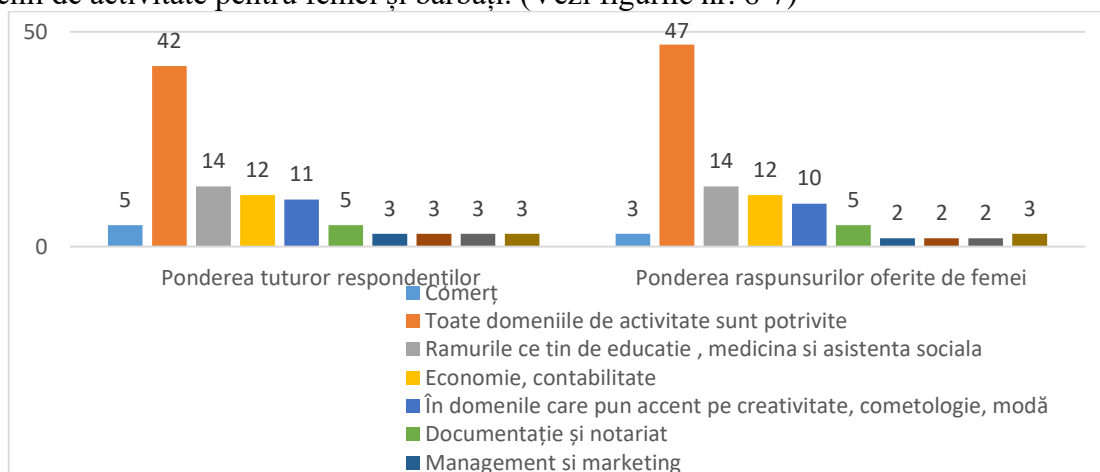


Figura 6. Domeniile de activitate considerate potrivite doamnelor
Sursa: elaborată de autor în baza literaturii de specialitate.

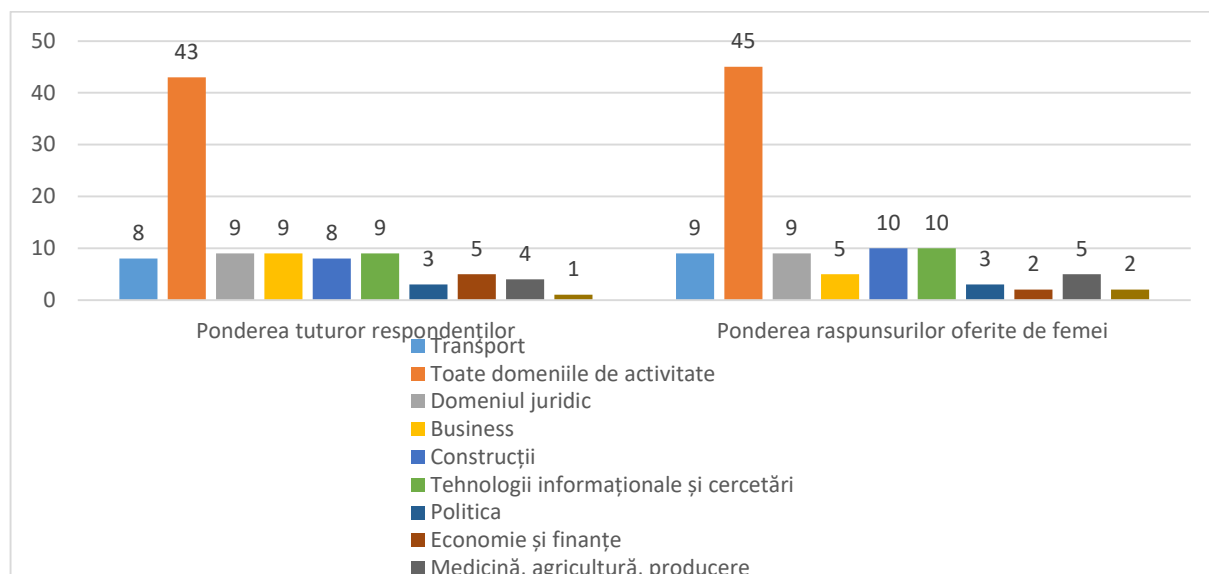


Figura 7. Domeniile de activitate considerate potrivite bărbaților

Sursa: elaborată de autor în baza literaturii de specialitate.

Suntem de acord cu părerea respondenților că doamnele pot activa eficient în toate domeniile și ramurile din economia națională, așa au răspuns 42% din respondenți și 47% din doamne, care a participat la sondaj. Răspunsuri similare au fost obținute la posibilitățile de activitate a doamnelor în economie și contabilitate, documentație și notariat. În același timp evidențiem faptul că în viziunea respondenților în activități corelate cu tehnologii informaționale, construcții, transport și domeniul politic șansele doamnelor sunt minime.

Concluzie

După cum am constatat, abordările existente în literatura științifică și de specialitate, referitor la noțiunile de carieră profesională, managerială, corporativă sunt studiate de mulți cercetători din RM și alte țări. Fiecare dintre ei completează aceste noțiuni prin prisma etapelor carierei, dezvoltarea și managementul activității profesionale, bariere și obstacole în realizarea carierei de succes.

În viziunea noastră, analiza carierei trebuie să conțină mai multă informație despre etapa „precarieră”, adică studiile până la începutul carierei și instruirea continuă pe parcursul carierei.

Considerăm că un aspect foarte puțin studiat este caracteristica rolului doamnelor manageri, relevarea particularităților, stilurilor de management utilizat de doamne la posturile de conducere, precum și alte elemente ținând cont de egalitatea de gen și de șanse în activitatea managerială.

Bibliografie

1. Analele Academiei de Studii Economice din Moldova, Chișinău: Editura ASEM, 2006, p. 200, ISBN 978-9975-75-086-8
2. Bârcă, A. Managementul resurselor umane / A. Bârcă. - Chișinău : ASEM, 2005.
3. Bogathy Z. Manual de psihologia muncii și organizațională, Editura Polizom 2004, p. 313-314.
4. Chivu I.; Dimensiunea europeană a managementului resurselor umane, manual, București- Editura Luceafărul, 2003, p.192. ISBN 973-85399-7-8
5. Dygert C. B., Jacob R. A. „Managementul culturii organizaționale”, Editura Polirom 2006, p.183- p.184
6. Dogaru M.M.; Zaharia V.; Managementul resurselor umane și muncă în echipă, București: Editura Universitară, 2016, p. 48. ISBN 978-606-28-0414-5
7. Economic growth in conditions of internationalization Chișinău, International Scientific and Practical Conference, 2010, p. 98 . ISBN 978-9975-4087-6-9
8. Jumbei V. „Planificarea și gestiunea carierei manageriale” –teza de doctor în economie, Chișinău 2007, p.11
9. Gamov, I. Managementul personalului / I. Gamov, A. Gamași, S. Garștea. – Chișinău : Evrica, 2004.
10. Manualul gower de management, București: Editura Codecs , 2001, p.733, ISBN 973-8060-43-5
11. Mathis R.L. „Managementul resurselor umane” Editura Economică, București 1997 p.135
12. Noutăți în managementul public, București: Editura Universitară 2003. ISBN 973-8499-28-3

14. Petrescu, I. Managementul personalului organizației / I. Petrescu. - București : Editura Expert, 2003, p. 630.
15. Латфуллина Г.Р.; Громовой О.Н.; Организационное поведение, Учебник для вузов, Питер 2007, 1с .
351. ISBN 978-94723-872-3
16. Цветаев, В. М. Кадровый менеджмент / В. М. Цветаев. – Москва : Проспект, 2004. - р. 159