

**RESURSELE UMANE ÎN
PROCESUL DE ASIGURARE A
PERFORMANȚEI ÎN
MANAGEMENTUL
ÎNVĂȚĂMÂNTULUI LICEAL ȘI
PROFESIONAL**

Phd. Student Ana Tușa,¹ *Affiliation ,
"Lucian Blaga" University of Sibiu ,
Faculty of Economics , Department of
management , Calea Dumbrăvii Street,
no. 17, 550324 Sibiu, Romania, fax:
0040269210375*

Phd.Student Claudiu Sorin Voinia²,
*Affiliation , "Lucian Blaga" University
of Sibiu Faculty
of Engineering, Department of Industrial
Engineering, Emil Cioran Street, Sibiu,
550025, România*

**Univ.Ph.D.Professor Dănuț Dumitru
Dumitrașcu** *Affiliation , "Lucian
Blaga" University of Sibiu , Faculty of
Economics , Department of
management , Calea Dumbrăvii Street,
no. 17, 550324 Sibiu, Romania, fax:
0040269210375*

Rezumat: În actualul context de dezvoltare a României învățământul preuniversitar cu precădere resursele umane din acest domeniu pot și este necesar să devină un autentic vector de dezvoltare.

Lucrarea își propune analiza teoretică și cercetarea practică în ceea ce privește contribuției resurselor umane la asigurarea performanței și calității managementului educațional în sistemul de învățământ preuniversitar din perspectivă sistemică ,interactivă și interdisciplinară, ceea ce se configurează într-o problemă de reflecție, dar și de aplicație, pentru cercetătorii și managerii din câmpul educațional, preocupați să se alinieze la standardele europene și mondiale.

Cercetarea a fost efectuată la nivelul unei unități școlare de profil tehnic respectiv Colegiul Tehnic Matei Corvin Hunedoara.

**HUMAN RESOURCES IN THE
PROCESS OF GRANTING
PERFORMANCE IN THE
MANAGEMENT FOR
SECONDARY AND
VOCATIONAL EDUCATION**

Phd. Student Ana Tușa,¹ *Affiliation , "Lucian Blaga"
University of Sibiu , Faculty of
Economics , Department of
management , Calea Dumbrăvii
Street, no. 17, 550324 Sibiu,
Romania, fax: 0040269210375*

Phd.Student Claudiu Sorin Voinia²,
*Affiliation , "Lucian Blaga"
University of Sibiu Faculty
of Engineering, Department of
Industrial Engineering, Emil Cioran
Street, Sibiu, 550025, România*

**Univ.Ph.D.Professor Dănuț
Dumitru Dumitrașcu** *Affiliation ,
"Lucian Blaga" University of Sibiu ,
Faculty of Economics , Department
of management , Calea Dumbrăvii
Street, no. 17, 550324 Sibiu,
Romania, fax: 0040269210375*

ABSTRACT: Under Romania 's actual development context, pre-university education and mainly the human resources in this field can and need to be an authentic development vector.

The paper is meant to be a theoretical analysis and a practical research on the contribution of human resources to granting the performance and quality of the educational management in the pre-university educational institutions, from a systemic, interactive and interdisciplinary perspective, which turns into a reflection but also an applicative issue for the researchers and managers in the educational domain, interested in meeting European and world standards. The research was done on a technical education institution, respectively the Technical College Matei Corvin, Hunedoara.

The results of the researches aimed at understanding,

În urma cercetărilor efectuate rezultatele obținute au ca scop înțelegerea analizarea ,explicarea ,optimizarea ,perfecționarea resursei umane implicate în management,perfecționarea tehnicilor de intervenție în procesul de formare a resursei umane.

CUVINTE CHEIE: resurse umane,performanța resurselor umane,formarea continuă, evaluarea personalului

INTRODUCERE

Orice organizație reprezintă o colecție structurată de resurse umane și non-umane dirijate spre atingerea unor finalități prestabilite¹,constând din scopuri,structură și interacțiuni(relații realizate efectiv în cadrul structurii formale sau în afara acesteia).

Funcția principală a organizației școlare este aceea de a transforma intrările (elevii,profesorii)în ieșiri dezirabile(rezultatele educației școlare adică oameni educați).

Misiunea organizației școlare este educația.De aceea managerul îndeplinește funcțiile manageriale în cadrul domeniilor funcționale importante:resurse umane,resurse materiale și financiare,curriculum și dezvoltarea relațiilor comunitare.

Performanța managerială este dată de formula de expresie:eficiență-eficacitate.

Pentru a constitui un punct de plecare în configurarea viitoarelor construcții strategice ale performanței manageriale studiu de caz a fost realizat la un colegiu tehnic din două motive:

-primul motiv este o școală a cărei evoluție a fost marcată de o puternică vocație industrială încă de la înființare

-al doilea motiv este acela că prin viziunea sa exprimată ColegiulTehnic Matei Corvin Hunedoara va contribui la concretizarea unei propuneri aceea că învățământul preuniversitar tehnic hunedorean să devină un referențial de elită

Indicatorii analizați sunt structurați pe următoarele matrice:

-indicatori de intrare:resurse umane și anume caracteristicile profesorilor (educație

analyzing, explaining, optimizing and improving the human resources involved in the management process, as well as improving the techniques of intervention in the process of human resources formation.

KEY WORDS: human resources, performance of human resources, continuing formation, personnel assessment

1.INTRODUCTION

Any organization is a structured collection of human and nonhuman resources directed toward achieving predetermined finality, consisting of goals, structure and interactions (relations within the formal structure actually or beyond).

The main function of the school is to transform inputs (pupils, teachers) in desirable outputs (results of school education that educated people).

The school's mission is education. Therefore the manager meets managerial functions within the areas of functional importance: human, material and financial resources, curriculum and development of community relations.

Performance management is given by the expression: efficiency-effectiveness.

To provide a starting point in setting future strategic building performance management, the case study was conducted at a technical college for two reasons:

- The first reason - it is a school whose development was marked by a strong industrial vocation since its foundation

- The second reason is that the vision expressed by the Technical College Matthias Hunedoara will help to achieve a proposal that Hunedoara technical school education to become a referential elite.

The analyzed indicators are divided into the following matrix:

- Input indicators: human resources, namely teacher characteristics (formal education, teaching qualification, fluctuation, specialization, student-teacher ratio, school teacher), characteristics of students (school

formală, calificare didactică, fluctuație, specializare, raport elev-profesor, profesor-școală), caracteristicile elevilor (situație școlară la sfârșitul anului 2009-2010, frecvență), caracteristicile părinților (categorie socio-profesională)
 -indicatori de proces: forme de organizare a instruirii, satisfacția angajaților
 -indicatori de rezultate: câștiguri, statut, angajare

2. METODE ȘI TEHNICI DE DETERMINARE A INDICATORILOR CALITĂȚII MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE ÎN CADRUL COLEGIULUI TEHNIC MATEI CORVIN HUNEDOARA

Politica managerială în cadrul resurselor umane urmărește:

-încurajarea cadrelor didactice pentru perfecționare prin participarea la cursuri acreditate

-asigurarea cu personal didactic calificat și implicarea acestuia tot mai mult în viața școlii

În urma analizării acestor parametrii pentru o perioadă de doi ani s-a constatat o creștere procentuală semnificativă a cadrelor didactice suplinitoare și titulare având cel puțin un curs de formare.

situation at the end of 2009-2010, frequency), parental characteristics (socio-professional category)

- Process indicators: organizational forms of training, employee satisfaction

- Indicators of outcomes: earnings, status, employment.

2. METHODS AND TECHNIQUES FOR DETERMINING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT INDICATORS IN HUNEDOARA MATTHIAS TECHNICAL COLLEGE

Human resources management policy follows :

- Encouraging teachers to improve participation in accredited courses

- Providing skilled staff and its involvement in school life increasingly

After analyzing these parameters for a period of two years has been a significant increase in the percentage of teachers holding vicarious and having at least one training course.

Tabel 1. Ultimul curs de formare continuă

An școlar	Total personal didactic	Cu stagiul de formare%	Fără stagiul de formare%
2009-2010	76	24	52
2010-2011	65	15	50

Table 1. Last training course

School year	Total teaching staff	With The training course%	Without training course%
2009-2010	76	24	52
2010-2011	65	15	50

Caracteristicile cadrelor didactice sunt legate de specializare și de experiența dobândită la catedră și nu în ultimul rând de nevoile și așteptările lor.

Teacher characteristics are related to specialization and experience in their department and not least their needs and expectations.

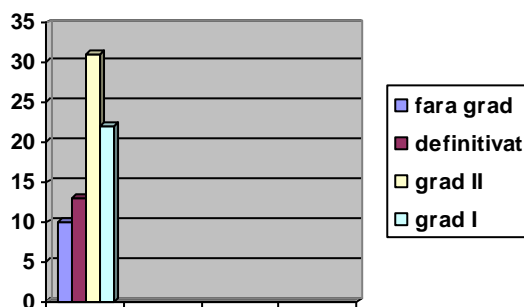


Figura 1. Ultimul grad obținut

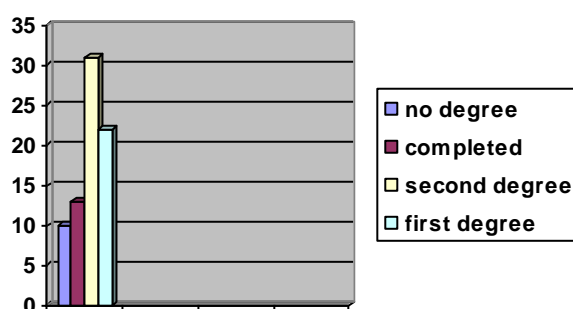


Figure 1. The last degree obtained

Caracteristicile elevilor

Indicatorii privind activitatea școlară diferă puțin de la un an la altul, influențate fiind de statutul social al părinților, de situația familială și particularitățile relaționale ale elevilor.

Characteristics of the students

Indicators of school activities differ little from one year to another, influenced by the social status of parents, family situation and relational characteristics of the students.

Tabel 2. Situația la sfârșitul anului școlar (iunie)

An școlar	Nr elevi	Promovați	Retrași	Corigenți	Repetenți
2009-2010	1720	1620	18	45	37
2010-2011	2095	1989	21	36	49

Table 2. Situation at the end of the school year (June)

School year	No of students	Promoted	Withdrawn	Pupils who have to go in for a second exam	Repeaters
2009-2010	1720	1620	18	45	37
2010-2011	2095	1989	21	36	49

Dat fiind influența familiei asupra copiilor s-a pus accent mai mare pe cunoașterea acesteia, atragerea ei în aplicarea demersului educativ.

Școala și-a propus colaborarea cu părinții pentru rezolvarea problemelor la nivel individual sau colectiv prin implicarea și a dirigintelui, psihologului școlii, consiliului profesoral al clasei.

Given the family influence on children has been put more emphasis on its knowledge, its application to attract educational approach.

School has proposed working with parents to solve problems individually or collectively by involving the form teacher too, the school psychologist, teachers of the class council.

Tabel 3. Raport profesor-elev-profesor-școală

Raport	2009-2010	2010-2011
Elev-profesor	689	839
Profesor-școală	43	39

Table 3. Relation teacher-student-teacher-school

Relation	2009-2010	2010-2011
Student - teacher	689	839
Teacher - school	43	39

Performanța și resursele umane în învățământul preuniversitar tehnic

Pentru managerul educațional, o problemă importantă o reprezintă ridicarea calității resurselor umane și utilizarea relațiilor umane, a stării de spirit și a opiniei colective în scopul acordării resurselor umane la procesul general de implementare a managementului performanței.

Managementul resurselor umane reprezintă o abordare strategică a posibilităților de atragere, formare, dezvoltare, conducere, motivare a principalei resurse prin intermediul căreia organizația își poate asigura atingerea cu succes a scopurilor pe care și le-a propus.

În procesul de creștere a performanței, managerul educațional trebuie să manifeste o receptivitate avizată față de realitatea conceptului de participare a factorului uman la acest proces.

Pentru a influența favorabil participarea factorului uman la procesul de creștere a performanței este necesar un efort accentuat de cunoaștere a oamenilor din interiorul organizației educaționale pe tot parcursul activității acestora.

Unicitatea resursei umane a fost cea care a

Performance and human resources in pre-university technical educational system.

For the educational manager, an important issue is to raise the quality of human resources and use of human relations, the mood and the collective opinion in order to provide human resources to the overall process of implementation of performance management.

Human resource management is a strategic approach to the possibilities of attracting, training, development, management, motivation of the main resources through which the organization can better achieve their goals successfully that it has proposed.

In the process of performance improvement, the educational manager should show openness to reality endorsed the concept of participation of the human factor in this process.

In order to influence favourably the participation of the human factor in the growth performance process, an increased effort is needed for knowing the people within educational organizations throughout their work.

determinat, în noua societate informațională, înlocuirea capitalului financiar cu cel uman, devenit resursă strategică, resursa cheie a oricărei entități organizaționale, susceptibilă de a asigura supraviețuirea, dezvoltarea și succesul competițional. Din această perspectivă, prioritară în domeniul educațional este dezvoltarea capitalului uman, presupunând un pachet de măsuri și acțiuni care să asigure creșterea stocului de educație, atât prin școală, cât și prin variantele de învățare continuă, dezvoltarea liderilor și investiția în lideri, precum și promovarea/susținerea investițiilor care sprijină dezvoltarea resursei umane.

În cadrul Colegiului Tehnic Matei Corvin Hunedoara strategia managerială în ceea ce privește

politica de personal presupune ca:

- toți membrii personalului sunt angajați în conformitate cu legislația locală și națională privind ocuparea forței de muncă și egalitatea șanselor

- politica de recrutare a personalului stabilește standarde minime în ceea ce privește calificările și experiența adecvate, în special pentru cei implicați în furnizarea și evaluarea programelor de învățare

- toate rolurile și responsabilitățile membrilor personalului sunt clar definite și înțelese; pozițiile de autoritate sunt clar definite și recunoscute

- politica de dezvoltare profesională a personalului cuprinde prevederi adecvate referitoare la inițierea membrilor nou veniți și la dezvoltarea continuă a resurse de sprijinire a procesului de învățare

Dacă pentru educație ca proces se pot face estimări ale costurilor, eficiența și calitatea educației, a procesului educativ, pot fi mai greu măsurate și cuantificate în termeni financiari.

Dacă analizele economice pe criteriul beneficiu-cost impun identificarea beneficiilor educației atunci este necesară și evidențierea unor profituri indirecte cum ar fi salariul și serviciul.

Analiza efectuată arată că beneficiile aduse de educație societății vor acoperi costurile chiar dacă aceasta se va întâmpla după o perioadă de timp relativ mare și în salturi, în contexte socio-

The uniqueness of human resources was one that resulted in the new information society, replacing financial capital with the human one become a strategic resource, the resource key of any organizational entity, capable of ensuring the survival, growth and competitive success. From this perspective, the priority in education is the development of human capital, assuming a package of measures and actions to ensure increased stock of education, both by school and by variants of lifelong learning, leadership development and investment in leading and promoting / support investment that supports the development of human resources.

Within the Technical College Matthias Hunedoara the management strategy in terms of personnel policy requires that:

- All staff are employed in accordance with local and national legislation on employment and equal opportunities,

- Recruitment policy establishes minimum standards regarding appropriate qualifications and experience, especially for those involved in delivering and evaluating learning,

- All staff roles and responsibilities are clearly defined and understood, positions of authority are clearly defined and recognized,

- Professional development of personnel policy includes adequate provisions for the initiation of new members coming and further development of resources to support learning.

If education as a process can make estimates of cost effectiveness and quality of education, the educational process, can be measured and quantified in hard financial terms.

If economic analysis benefit-cost criteria require identifying operating benefits of education, it is necessary to highlight some indirect profits such as salary and service.

The analysis shows that the benefits brought by education for the society will cover costs even if it happens after a relatively long period of time and jumps in

economice românești și europene provocatoare. Prin activitatea ei, școala trebuie să ofere fiecărui elev condiții pentru cea mai utilă dezvoltare a atitudinilor și competențelor socio-profesionale precum și motivația de a -și continua educația pe tot parcursul vieții.

Funcția fundamentală a unui sistem de învățământ tehnic eficient este de a furniza societății pe care o servește forța de muncă aptă, adaptabilă și mobilă, capabilă să demonstreze competențele cerute pe piața muncii, la nivel local și național adaptate stadiului de dezvoltare a tehnologiilor, capabile să anticipeze într-o anumită măsură evoluția tehnologică.

Obiectivul principal al reformei învățământului liceal-filieră tehnologică și postliceal din România este realizarea unei formări profesionale la nivelul celei din țările Uniunii Europene, adaptată la cerințele unei societăți democratice, ale unei economii de piață, în concordanță cu evoluția pieței muncii din România și în vederea facilitării restructurării economice.

Managementul calității resurselor umane înseamnă, în primul rând, necesitatea de a determina în mod corect rolul fiecărui salariat, al locului său în colectivul de lucru, al funcțiilor și obligațiilor sale.

În al doilea rând, înseamnă însușirea de către fiecare angajat a rolului ce i-a fost atribuit, ceea ce se poate realiza pe calea învățării, a instrucției și educației, asigurarea realizării de către fiecare salariat a rolului și atribuțiilor sale, ceea ce se poate obține cu ajutorul sistemului de

norme juridice și etice, al stimulării atitudinilor active în muncă.

-Prin elaborarea Regulamentului Intern, conducerea unității a încercat să creeze o nouă viziune a muncii, să întărească disciplina, să conștientizeze personalul angajat vis-a-vis de drepturile și obligațiile pe care le impune statutul de angajat.

3.CONCLUZII

Învățământul preuniversitar tehnic se confruntă cu diverse probleme care afectează calitatea

socio-economic Romanian and European provocative contexts.

Through its activities, the school must provide each student the most useful conditions for development of socio-professional attitudes and skills and motivation to continue learning throughout life.

Fundamental function of an effective system of technical education is to provide society it serves workforce capable, adaptable and mobile, able to demonstrate skills required in the labor market, locally and nationally appropriate stage of development of technologies capable of to some extent anticipate technological developments.

The main objective of secondary education reform and post-route technology in Romania is to achieve a level of training in EU countries, adapted to the requirements of a democratic society, the market economy, in line with market developments and in order to work in Romania facilitate economic restructuring.

Quality of human resources management is primarily the need to determine the role each employee correctly, of its place in the collective work of its functions and duties.

Secondly, it means the acquisition by each employee who has been assigned role, which can be made towards learning, instruction and education, ensuring completion by each employee's role and duties, which can be achieved with using legal and ethical rules system, stimulating the active attitudes at work.

- By developing Internal Regulations, the management unit was trying to create a new vision of work, strengthen discipline, staff aware regarding the rights and obligations imposed by employment status.

3.CONCLUSIONS

Technical secondary education faces various problems affecting the quality of human resources. Technical education

resurselor umane. Instituțiile de învățământ tehnic trebuie să aibă programe pe termen mediu și lung în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane. Prin aceste programe instituția oferă salariaților săi oportunități de perfecționare și de promovare în carieră.

În vederea eliminării sau diminuării influenței unora dintre factorii perturbatori care afectează performanța în ceea ce privește managementul resurselor umane în cadrul unității școlare analizate, propunem:

1. Posibilitatea organizației școlare de a-și asigura resursele umane de care are nevoie pe baza principiilor de management al resurselor umane (printr-o selecție riguroasă care să țină seama și de abilitățile de comunicare, de parcursul profesional de până atunci, de implicarea în procesul instructiv-educativ). Directorul unității trebuie să aibă libertatea de a-și alege colaboratorii în raport cu obiectivele de dezvoltare stabilite prin proiectul instituțional
2. Sprijinirea din punct de vedere financiar și material a resurselor umane în vederea formării continue.
3. Pregătirea evaluatorilor în vederea aplicării Legii calității prin cursuri profesionale adecvate
4. Stabilitatea cadrelor didactice în organizația școlară, ca factor esențial în vederea realizării unei educații de calitate.
5. Promovarea în cadrul organizațiilor școlare și a I.S.J. a unor echipe manageriale performante, credibile la nivelul comunității, selectate pe baza competențelor profesionale.
6. Creșterea salariilor până la un nivel motivant.

BIBLIOGRAFIE:

- 1.E.Joița-Management educațional,Editura Polirom,Iași,2000
- 2.R.M.Niculescu-A învăța să fi un bun manager,Editura Inedit,Tulcea,1994
- 3.Pinișoară, Georgeta ; Pinișoară, Ion-Ovidiu, (2007), Managementul resurselor umane. Ghid practic. Ediția a II a, Editura Polirom

institutions should be medium and long term programs in terms of human resource development. Through these programs the institution offers its employees opportunities for training and career advancement.

In order to eliminate or reduce the influence of some disturbing factors affecting performance in terms of human resource management within the school review, we propose:

- 1.The opportunity for the school to ensure human resources needed by the principles of human resource management (through a rigorous selection which takes into account the communication skills of professional course by then, of involvement in the educational process and educational). The Director of the unit must be free to choose his employees in relation to development objectives set by the institutional project
2. Support in terms of financial and human resource material for training.
3. Preparation of quality assessors to enforce the law by appropriate professional courses
4. Stability of school teachers in the organization, as a key factor to achieve quality education.
5. Promotion in school organizations and CSI performance of management teams, credible in the community, selected based on professional skills.
6. Wage increases up to a motivating level

REFERENCES:

- 1.E. Joița - Management education Polirom, Iasi, 2000
- 2.R.M.Niculescu - Learning to be a good manager, Ed new, Tulcea, 1994
3. Pinișoară, Georgeta; Pinișoară, Ion, Ovidiu (2007), Human Resource Management. Practical Guide. Edition II, Polirom.