



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Investește în oameni !

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 "Investește în oameni!"

Axa prioritară nr. 2 "Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii"

Domeniul major de intervenție 2.1 "Tranziția de la școală la viață activă"

Titlul proiectului: „**SUCCEȘ: Susținerea tinerilor Universitari prin Consilierea pentru o Carieră și o Evoluție profesională de Succes**”

Contract POSDRU/161/2.1/G/141333, Cod SMIS 53256

Realizari personale și aspirații

Studiile arată că indivizii au performanțe mai ridicate în situația în care li se acordă ocazia să participe la stabilirea obiectivelor pe care trebuie să le atingă. Cercetătorii au evidențiat faptul că nivelul performanțelor poate scădea, dacă obiectivele nu sunt precise și nu sunt percepute ca rezonabile de către subalterni.

Planificarea poate fi privită ca un număr de **pași** care pot fi adaptați la toate activitățile de planificare de pe toate nivelele organizaționale:

- 1. Stabilirea scopurilor și obiectivelor.** Funcția de planificare începe prin stabilirea scopurilor și a obiectivelor, fără a căror declarație organizația poate eșua în încercarea de a-și stabili prioritățile și de a alocă resurse.

Obiectivele trebuie să fie Specifice, Măsurabile, Abordabile, Relevante, Temporizate.

Specific – înseamnă că un obiectiv indică exact ceea ce se dorește a se obține.

Un obiectiv specific este foarte clar exprimat, nu lasă loc de îndoieli. Un obiectiv specific diferă în primul rând de unul general. El vizează rezultate concrete, iar nu rezultate în general.

Ex: obiectiv general – "creșterea satisfacției clienților"

Ex: obiectiv specific – "reducerea numărului de reclamații cu 10%".

Pentru a verifica dacă un obiectiv este sau nu specific, utilizați întrebări precum:

- Cine?
- Ce?
- Când?
- Cum?
- Care este grupul țintă?

Măsurabil – înseamnă că un obiectiv poate fi cuantificat, fie cantitativ, fie calitativ.

Un obiectiv măsurabil este cel care permite stabilirea cu exactitate a faptului că a fost atins ori nu sau în ce măsură a fost atins. De asemenea, un obiectiv măsurabil permite monitorizarea progresului atingerii lui.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Ex: obiectiv general – “creșterea satisfacției clienților”

Ex: obiectiv măsurabil – “reducerea numărului de reclamații cu 10%”.

Se poate vedea, în exemplul de mai sus, că, prin compararea situației de la un moment dat cu obiectivul, se poate măsura dacă a fost atins ori nu sau în ce măsură a fost atins (Ex: 50%, dacă reducerea a fost de doar 5%).

Pentru a verifica dacă un obiectiv este sau nu măsurabil, utilizați întrebări precum:

- Cât de mult(ă)?
- Cât de mulți(e)?

Abordabil– înseamnă că un obiectiv poate fi într-adevăr atins.

În acest sens, trebuie luate în considerare mai multe aspecte:

- prin definirea obiectivului nu se propune realizarea a ceva imposibil de atins în condițiile date (Ex: nu se poate realiza o autostradă într-o săptămână și nici peste un ocean, dacă adâncimea apei în unele locuri este de câțiva km.);
- obiectivul în cauză poate fi atins de către organizația sau persoana care este responsabilă de realizarea lui. În acest sens, trebuie ținut cont de resursele existente, capacitatea organizației, timpul disponibil necesar.

Ex: obiectiv de atins/realizabil – “reducerea reclamațiilor cu 10%”.

Ex: obiectiv nerealizabil: “întreprinderea noastră va deveni lider de piață într-o săptămână” în condițiile în care ea evoluează pe o piață mediu concurențială.

Relevant – înseamnă că realizarea obiectivului contribuie la obiectivul general al companiei.

Realizarea unui obiectiv trebuie să contribuie în mod nemijlocit la atingerea unui obiectiv mai mare, mai general. În acest sens, el trebuie să vizeze un anumit impact.

Relevanța unui obiectiv se evaluează în raport cu obiectivul general al aceluia proiect.

Ex: obiectiv specific – “reducerea numărului de reclamații cu 10%” - obiectivul specific contribuie la obiectivele generale ale Sistemului de Management al Calității.

Temporizate – înseamnă că obiectivul conține și data până la care este prevăzut a se realiza.

Legat de un obiectiv încadrat în timp, știm cât ar trebui ca acesta să se realizeze.

Pentru a verifica dacă un obiectiv este sau nu încadrat în timp, utilizați întrebări precum:

- Când?
- Până când?
- În ce perioadă?

Ex: obiectiv încadrat în timp - “organizarea în perioada 17-18 martie 20.. a unei instruirii pe tema tehnicilor de audit”.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

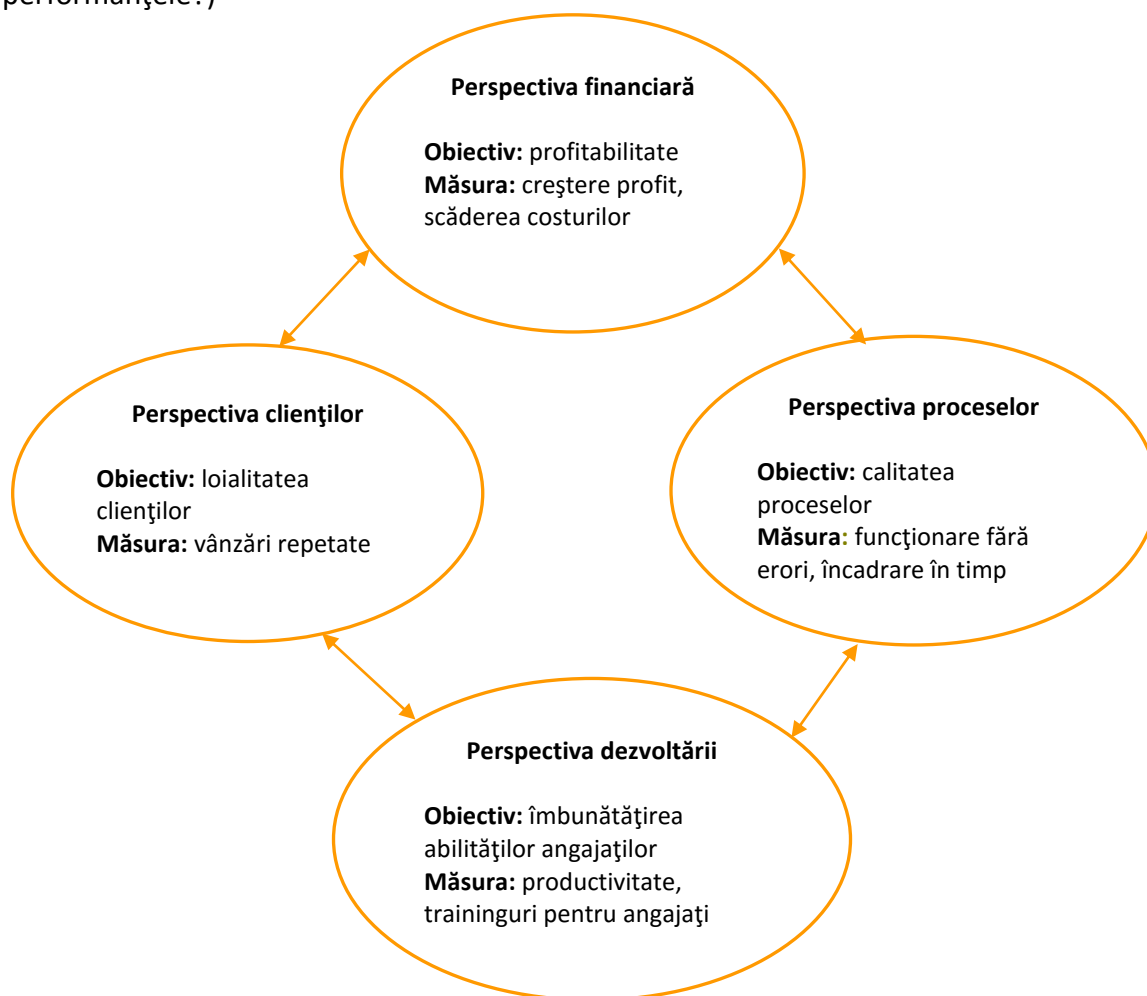


Studiile arată că 60% din timpul unui manager este alocat soluționării problemelor angajaților; astfel, doar 40% din timpul sau este dedicat realizării obiectivelor organizației.

DE REȚINUT!

La stabilirea obiectivelor trebuie să avem în vedere 4 perspective aflate în relație de tip cauză-efect:

- **Perspectiva financiară** (cum ne percep acționarii?)
- **Perspectiva clienți** (cum ne percep clienții?)
- **Perspectiva proceselor interne** (în ce procese trebuie să excelăm pentru a avea succes?)
- **Perspectiva dezvoltării și învățării** (cum ne susținem capacitatea de a ne adapta și îmbunătăți performanțele?)



2. Cunoașterea sarcinilor. Această condiție poate lua forma unei liste cu lucruri “de făcut”.

3. Cunoașterea restrângerilor sau a constrângerilor.

Acestea pot fi :

- **Resursele disponibile** (cine vă poate ajuta, ce echipamente puteți folosi, cât de mult puteți cheltui sau cât timp aveți la dispoziție)
- **Anumite proceduri**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



- **Capacitatea sau competența de a folosi anumite echipamente**

4. Stabilirea de priorități în abordarea sarcinilor pentru atingerea obiectivelor. Însă, atunci când stabiliți prioritățile, nu faceți confuzie între ce este **important** și ce este **urgent**.

5. Planificarea sarcinilor.

Titlul programului: *Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013*
“Investește în oameni!”

Titlul proiectului: **„SUCCES: Susținerea tinerilor Universitari prin Consilierea pentru o Carieră și o Evoluție profesională de Succes”**

Editorul materialului: *Dynamic HR*

Data publicării:

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României