

TEHNICI INOVATIVE DE DEZVOLTARE A ANGAJAȚILOR CU DIZABILITĂȚI ANALIZĂ COST BENEFICII

Anca-Codruța MANOLACHE
Scoala Doctorală de Economie
Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași, România
manolache_codruta@yahoo.com

Abstract

The present article makes a quick overview in the economic literature in what concerns the development of the human resources with different types of disabilities. We can observe multiple characteristics of the personal and professional learning and development particularities of the employees with disabilities. In time, several researchers have tried to answer to the people's need for knowledge, creating many development programs. The innovation appears in the moment when the need is replaced with multiple computerized programs, which assure to the persons with disabilities a continuous and benefic improvement, with no major efforts. Replacing classic learning with e-learning, of the writing with the voice, of the colors with the sight, of the signs with the hearing, is indeed an innovation in the development of the human resources. It is extremely important for the persons with various disabilities to know that their lack of senses can be replaced with what human mind has created with the help of computers. Individuals' development through electronic library represents another aspect discussed and debated at the moment, which will soon help individuals communicate on another level and under different standards.

Cuvinte cheie: Human resource, disability, development, innovation, web-design, e-learning, voice recognition technology, electronic library

1. INTRODUCERE

Viziunea, misiunea și obiectivele oricărei organizații sunt promovarea inovației și creativității individuale pentru a asigura cadrul pentru dezvoltare personală și profesională a individului participant la

dezvoltarea propriei persoane și a instituției în care profesează. Așadar, dezvoltarea resurselor umane reprezintă un proces important, complex, continuu și de mare necesitate și responsabilitate, ce implică acțiuni și activități concrete de recrutare și selecție de personal nou și de formare și perfecționare a celui deja existent.

Hoyle definește termenul de *dezvoltare profesională* ca proces prin care un profesionist își dezvoltă cunoștințele și deprinderile necesare pentru o practică profesională efectivă [1]. Aspectul surprins de Hoyle face referire la faptul că un profesionist trebuie să fie competent să decidă ce tip de activitate de dezvoltare îi este necesară. „Dezvoltarea resurselor umane este un proces de dezvoltare și/sau declanșare a expertizei umane prin intermediul organizației și a personalului cu scopul de a îmbunătăți performanța acestora”

După cum afirmă Swason [2] dezvoltarea resurselor umane are două componente majore:

1. Dezvoltarea personalului – care reprezintă un proces sistematic de dezvoltare a individului cu scopul de a îmbunătăți performanța acestuia.
2. Dezvoltarea organizației – care este un proces de punere în aplicare în mod sistematic a schimbărilor organizaționale, cu scopul de a îmbunătăți performanța.

În ceea ce privește performanța pe care o întâlnim la nivelul tuturor schimbărilor organizaționale și individuale, aceasta cuprinde trei aspecte: performanța organizațională, individuală și procesuală, ultima făcând legătura între cele două nivele de bază: angajatul și compania. Aceste trei nivele de performanță – organizațională, individuală și procesuală – ne reamintesc că organizația observă și valorifică angajatul influențând performanțele acestuia.

Organizațiile experimentează mereu forme de control și inovație asupra performanței. Astăzi, performanța poate fi separată în două categorii: o categorie este concentrată asupra menținerii sistemului deja existent, iar cea de-a doua categorie face referire la schimbările care au loc în sistem, prin intermediul invențiilor/inovațiilor și îmbunătățirilor.

Nicolescu [3] consideră că pentru a se ajunge la noi produse, tehnologii sau soluții organizatorice, este întotdeauna nevoie de timp pentru implementarea noilor programe introduse în sistem. Pentru ca acest lucru să fie îndeplinit, atingerea idealului și în special a schimbării, sunt necesare inovațiile, care pornesc mereu de la propunerile făcute de cei care au tangențe cu organizația pentru care se propune o tehnică inovativă în dezvoltarea resurselor umane.

Managementul resurselor umane, este un domeniu esențial, foarte exploatat și bine dezvoltat la orice nivel al societății. Eficiența și eficacitatea sunt două aspecte esențiale ale organizațiilor care, fără ajutorul resursei și a capitalului uman nu ar putea să își pună amprenta asupra acestora. Aproape toate domeniile economice lucrează prin prisma resursei și a capitalului uman: de la contabilitate, până la analiză statistică, resursele umane ocupă un loc primordial în dezvoltarea și ascensiunea organizațiilor de orice natură.

Politica cercetării europene este concentrată pe beneficii și impact. Investițiile în știință și tehnologie au fost văzute ca o contribuție la Strategiile de la Lisabona, care încearcă să creeze în Europa cea mai competitivă și dinamică economie din lume. Procesul inovării implică nu doar sectorul afacerilor, ci și autoritățile publice de la nivel național, regional și local, societatea civilă, sindicatele și consumatorii. Este esențial ca cercetătorii și persoanele din câmpul muncii, inclusiv persoanele cu dizabilități să conlucreze pentru a maximiza beneficiile economice și sociale într-o nouă idee. [4]. Din aceste motive cercetătorii ar trebui să răspundă cererii pe care o au persoanele cu dizabilități, pentru mediu și cunoștințe, pentru producție și servicii, care să faciliteze drepturile de participare și egalitate.

Problema indică faptul există tehnici de dezvoltare a angajaților cu dizabilități, însă nu sunt implementate sau nu se aplică în

mediul organizațional. Așadar, problema de cercetat ridică câteva întrebări esențiale pentru buna desfășurare a activităților unui angajat cu dizabilități: sunt persoanele cu dizabilități evitate la angajare, încă din procesul de recrutare și selecție? Sunt aceste persoane excluse din mediul organizațional din pricina dizabilității pe care o au? Există la nivel organizațional programe și tehnici de dezvoltare personal și profesională? Literatura de specialitate arată numeroase și diverse tehnici, metode și strategii care pot fi implementate în sistemul organizațional pentru ca acesta să de roade și pentru a crea medii propice de dezvoltare profesională a angajatului cu dizabilități. Dacă toate aceste componente există și ajută la un plus valoare a organizațiilor occidentale, de ce mediul organizațional românesc le respinge fără nici un drept de apel?

Perspectivile asupra literaturii de specialitate sunt încă în faza de început, de tatonare a terenului, de cunoaștere a nevoilor de dezvoltare a resurselor umane cu dizabilități. Autorii mai sus menționați pot fi analizați din mai multe perspective. Așadar, majoritatea cercetătorilor, printre care Vandembark [5], Zumalt [6], Brophy [7], Bovee [8], Bowker [9], sugerează că dezvoltarea resurselor umane cu dizabilități trebuie făcută cu ajutorul tehnologiilor moderne, cum sunt recunoașterea vocii, e-learning sau web-design și alte tehnici inovative de propulsare a capacității de cunoaștere a individului cu dizabilități. Există însă și o categorie de specialiști conservatori care propun crearea de noi departamente în cadrul instituțiilor pentru a dezvolta persoanele cu dizabilități. Acești cercetători mizează pe premiza conform căreia, dezvoltarea *oamenilor prin oameni* este foarte importantă pentru că elimină barierele necunoașterii și ajută la ridicarea la un nivel înalt a gradului de socializare. Angajarea resurselor umane cu dizabilități este unul dintre aspectele care cu un nivel înalt de importanță. Angajații cu dizabilități trebuie exploatați prin mecanisme diferite pentru a ajunge la rezultate performante și pentru a da societății un impuls prin care să se observe că și ei sunt dispuși și capabili să desfășoare numeroase activități importante.

2. METODOLOGIA CERCETĂRII

Ipoteza de lucru: Evitarea angajării din cauza costurilor ridicate – pentru a elimina costurile și timpul considerat “pierdut” cu astfel de angajați, angajatorii evită acceptarea persoanelor cu dizabilități în cadrul organizațiilor. Recrutarea și selecția angajaților cu deficiențe nu mai are loc pentru că organizația percepe aceste costuri ca fiind pierdute, iar în urma lor beneficiile nu există. Companiile evită încă de la început angajarea persoanelor cu dizabilități tocmai pentru a elimina aceste analize cost-beneficii, considerând că doar costurile sunt esențiale, fără a aduce nici un fel de beneficiu pentru organizație.

Organizațiile de astăzi, au descoperit că și angajații cu diverse probleme sunt o resursă importantă în mediul lor. Angajații cu dizabilități se pot adapta la munca pe care o desfășoară, doar dacă în cadrul organizației există tehnici și programe special concepute pentru a-i ajuta să se dezvolte personal și profesional. O analiză cost-beneficii, poate pune în evidență importanța și aportul pe care angajații cu dizabilități îl pot aduce organizației în care își desfășoară activitatea. O astfel de analiză ar putea ajuta în mod impresionant angajatorii dispuși să acorde locuri de muncă persoanelor cu diverse deficiențe. Organizațiile deschise la astfel de “provocări” cunosc importanța angajării persoanelor cu dizabilități din două perspective: în primul rând conștientizează că aceste persoane sunt dedicate locului de muncă pe care sunt plasați, iar în al doilea rând, angajatorul consideră că organizația poate ajuta la dezvoltarea și incluziunea socială în primul rând al omului și apoi a angajatului.

Scopul este reprezentat de implementarea tehnicilor inovative de dezvoltare a angajaților cu dizabilități în cadrul organizațiilor. Pentru ca scopul să poată fi atins, cercetarea trebuie să răspundă mai multor întrebări legate de conceperea și implementarea programelor și tehnicilor de dezvoltare personală și profesională ale angajatului din mediul organizațional.

Obiectivele cercetării vizează câteva aspecte esențiale în parcurgerea drumului până la atingerea scopului de a implementa tehnici de dezvoltare a angajaților cu dizabilități. Aceste obiective urmăresc:

- Să se familiarizeze angajații cu noile tehnici de dezvoltare a resurselor umane cu dizabilități. Familiarizarea angajaților cu astfel de tehnici este primordială și se face după implementarea programelor de dezvoltare personală și profesională a angajaților cu deficiențe
- Să se aplice analiza și în alte medii organizaționale, medii care nu pot face obiectul studiului. Se va încerca o implementare la nivelul mai multor organizații: dacă la nivel de organizație pot participa doar douăzeci de organizații, după terminarea proiectului acesta se poate extinde la nivelul mai multor companii.
- Să se analizeze avantajele și dezavantajele angajării persoanelor cu dizabilități. Să se observe dacă există mai multe avantaje și mai puține dezavantaje sau invers. Acest obiectiv va atrage după sine un feed-back esențial, dacă rezultatele vor fi nepotrivite.
- Să se analizeze diferența dintre organizații – dacă organizațiile cu angajați cu dizabilități dau un randament mai mare sau mai mic față de organizațiile cu angajați fără deficiențe. De asemenea se va putea observa și se va putea analiza relația cost-beneficii rezultată în urma cercetării.

2.1 Strategia de cercetare

Succesul realizării cercetării este determinat și de metodele de studiu asupra organizațiilor puse în prim-plan. Această abordare se va face atât din punct de vedere calitativ, cât și cantitativ. Ambele tipuri de abordări sunt esențiale pentru cercetare. Pe de o parte, abordarea calitativă urmărește ca cercetarea să se facă în cele mai bune maniere constructive și să aducă organizațiilor un plus de valoare important. Pe de altă parte, maniera cantitativă va atrage organizații importante cu cât mai numeroși angajați, dispuși să facă parte din prezentul studiu. Cele două tipuri de abordări se vor împleti cu succes pentru a ajunge la un numitor comun. Metodele, tehnicile și instrumentele calitative se vor intersecta cu cele cantitative pentru a ajuta mediul organizațional să înflorească.

În cadrul cercetării de față se vor aplica mai multe strategii de ordin metodologic. Aceste strategii vor fi:

- Inductivă de tip observație – prin care angajații și angajatorii vor fi analizați din perspective diferite sub forma observațiilor. După observarea în amănunt a tuturor detaliilor, se va da un feed-back care să ajute la corectarea greșelilor și care să schimbe gradul de percepție al angajaților organizațiilor.
- Comparativă – pentru că analiza subiecților se va face din mai multe puncte de vedere: în primul rând se vor compara organizațiile care angajează resurse umane cu dizabilități cu cele care nu sunt dispuse să angajeze personal cu dizabilități. Apoi o altă strategie comparativă va analiza perspectivele asupra problemei din punctul de vedere al angajaților dar și perspective angajatorilor. Se vor putea astfel compara idei din perspective diferite: angajat și angajator.
- Interacțională – pentru că cercetătorul studiului va interacționa cu subiecții, mai ales în tehnica interviului. Autorul studiului de cercetare va lua interviul angajatorilor pentru a putea face o analiză critică a percepțiilor pe care aceștia le au cu privire la angajarea în mediul organizațional a persoanelor cu dizabilități. Interviul îi va pune față în față pe cei doi, denotând astfel, că o altă strategie aplicată asupra cercetării este practic o interacțiune între angajat și cercetător.

Cercetarea de față este caracterizată de individualism metodologic pentru că este orientată spre component particulare, cum sunt organizația și individul. Pentru ca cercetarea să fi constructivă, ea se poate baza mai ales pe aceste două aspecte de ordin metodologic. Atât organizația, cât și individul, sunt componente care pot fi analizate separat.

Această cercetare va oferi date și informații de ordin calitativ, bazate pe o documentație bibliografică riguros stabilită, care să poată ajuta la determinarea relațiilor dintre numeroși factori. Dacă documentația bibliografică surprinde aspecte teoretice cu privire la date legate de persoanele cu dizabilități, documentarea practică este esențială pentru a stabili priorități în

comportamentele angajaților, dar și a angajatorilor. Aceste aspecte surprinse în analizele documentative, legate de atitudini și percepții surprinse mai ales în studiul socio-uman, necesită o desfășurare pe perioade îndelungate de timp. Pentru ca documentarea practică să se poată face, este mai întâi nevoie de o documentare bibliografică pentru familiarizarea cu aspectele teoretice surprinse de acesta din urmă. Documentarea bibliografică pune pilonii unei structuri de rezistență în domeniul studiului resurselor umane cu dizabilități. De asemenea, este nevoie de o analiză a managementului resurselor umane pentru a se descrie importanța dezvoltării angajaților cu dizabilități. Aspecte ca: tehnologia recunoașterii vocii, e-learning sau web-desing pot fi mai întâi surprinse de documentarea bibliografică pentru familiarizarea cu termeni specifici, iar apoi se poate trece la o documentare practică a acestora. Documentarea directă este și ea esențială și surprinde legăturile dintre teorie și practică. Toate aceste studii documentative au ajutat la crearea cadrului teoretic și practic al cercetării, la construirea ipotezelor, dar și a obiectivelor care trebuie atinse. În urma culegerii de date și informații privind tehnicile inovative de dezvoltare a angajaților cu dizabilități, se va putea recurge la o documentare de laborator care să prelucreze date furnizate de chestionare, interviuri și observații. Toate aceste tehnici, metode și instrumente vor putea fi ulterior analizate prin intermediul acestui tip de documentare.

3. VALIDAREA REZULTATELOR

Toate instrumentele vor ajuta la determinarea valabilității ipotezelor. *Rezultatele cercetării* vor fi esențiale și se vor putea aplica în mediul organizațional. Concluziile sunt esențiale pentru stabilirea importanței studiului și pentru atragerea atenției asupra schimbărilor care pot avea loc în organizații. Rezultatele cercetării se vor concretiza și în obținerea de soluții specifice pentru fiecare tip de organizație în parte, conturarea unor recomandări și sugestii atât pentru angajați cât și pentru angajatori, dar și în obținerea de soluții formale. *Concluziile* sunt esențiale pentru stabilirea importanței studiului și pentru atragerea atenției asupra

schimbărilor care pot avea loc în organizații. De asemenea, concluziile subliniază rezultatele cercetării, vor marca diferențe între cele două tipuri de organizații și se vor evidenția anumite limite descrise de rezultatele la care se va ajunge.

Rezultatele obținute, este de preferat, să fie aplicate la nivel organizațional, pentru a ajuta angajații și angajatorii să perceapă lucrurile și din alte puncte de vedere, nu doar a costurilor ridicate pentru mentenanță și implementare. Facerea publică a rezultatelor unei astfel de cercetări de amploare poate ajuta organizațiile să se adapteze și la altfel de "provocări" care să ajute la ascensiunea acestora în mediul de afaceri. Aceste rezultate obținute în urma realizării cercetării, vor depinde și de cadrul teoretic-conceptual, metodologic, și demonstrativ-argumentativ-interpretativ. Rezultatele vor fi folosite ca soluții pentru rezolvarea problemelor din mediul organizațional supus cercetării. Rezultatele cercetării vor fi validate intern prin testarea valorii rezultatelor finale obținute. Validarea și rezultatele cercetării, vor răspunde întrebărilor lansate de problema de cercetare. Testarea și validarea/invalidarea rezultatelor se va face revenind succesiv la condițiile inițiale.

Diferențele dintre cele două tipuri de organizații – cele care au angajat personal cu dizabilități și cele care nu au angajați cu deficiențe – vor putea fi descrise după o analiză amănunțită a pașilor prestabiliți în cercetarea de față. De asemenea, se vor putea analiza și diferențele de percepție care au loc în interiorul mediului organizațional – între angajați și angajatori.

4. CONCLUZII

Pentru că strategia de cercetare este făcută din două perspective diferite și este aplicată asupra a două categorii de personal diferite, concluziile vor fi relevante pentru organizații și se vor putea transmite atrăgând atenția acolo unde este necesar. Metodele și tehnicile dezvoltate în cultura organizațională cu privire la integrarea resurselor umane cu dizabilități își vor pune amprenta asupra rezultatelor cercetării.

Strategiile scot cel mai bine în evidență aspectele la care se dorește să se ajungă. Strategia inductivă de tip observație, aplicată angajaților participanți la studiu este relevant

pentru personalul mai puțin sau deloc familiarizat tehnicile, procedeele și instrumentele necesare evidențierii importanței în angajarea resurselor umane cu dizabilități. Feed-back-ul este un element esențial în ajutarea la schimbarea percepțiilor cu privire la acest aspect. Strategia comparativă este cea care va pune accentul pe similaritățile sau diferențele care au loc în organizații diferite din punct de vedere perceptual. Cu alte cuvinte, compararea va evidenția avantaje și dezavantaje, asemănări și deosebiri între cele două tipuri de organizații: între organizația care acceptă personal cu deficiențe și cea care nu dorește angajarea persoanelor cu dizabilități. Interacțiunea dintre cercetător și subiecți este și ea la fel de necesară ca toate celelalte aspecte ale studiului. Aceasta va putea descrie anumite elemente pe care subiecții le percep diferit.

Se va apela la o analiză documentativă foarte riguroasă care să evidențieze diverse aspecte relevante ale angajaților cu dizabilități din mediul organizațional. Contribuția cercetătorului va fi semnificativă mai ales în evidențierea aspectelor de ordin metodologic, teoretic și aplicativ. Motivele care au determinat această poziție privită din două puncte de vedere pentru mediul organizațional (organizații care au angajați cu dizabilități și organizații care nu au angajați cu deficiențe), este relevantă pentru studiul de față pentru a se putea face o analiză amănunțită a avantajelor și dezavantajelor, a asemănarilor și deosebirilor dar și a punctelor tari și slabe pe care le implică mediul organizațional.

Impactul cercetării întreprinse va fi puternic atât pentru resursele umane, cât și pentru mediul și cultura organizațională, care au nevoie de o schimbare a percepției privind angajarea persoanelor cu dizabilități în organizații, integrarea acestora în mediul social, dar și implicarea de natură profesională în societatea care a trecut de la managementul producției la managementul cunoștințelor.

Referințe bibliografice

- [1] Hoyle Eric, Wallace Mike – Educational Leadership: Ambiguity, Professionalism and Managerialism, Ed. SAGE Publication Ltd., California, 2005, pg. 55

- [2] Swason Richard A. – Analysis for improving performance: Tools for diagnosing organizations and documenting workplace expertise. Ed. Berreti-Koehler, San Francisco, 1994, pg. 20
- [3] Nicolescu, Ovidiu , Verboncu, Ion - Fundamentele managementului organizatiei, Ed. Tribuna Economică, București, 2001, pg. 6
- [4] Commission of the European Communities (2006) – Putting knowledge into practice: a broad-based innovation strategy for the EU. Brussels: COM (2006) 502 final
- [5] Zumalt, Joseph R. – Voice Recognition Technology: Has it Come of Age?; Information Technology and Libraries; Dec 2005, Vol. 24 Issue 4, p180-185
- [6] Vandenbark, R. Todd – Tending a wild garden: Library web desing for person with disabilities; Information Technology and Libraries; Mar 2010, Vol.29 Issue 1, p23-29
- [7] Brophy, Peter, Craven , Jenny – Web Accessibility; Library Trends; Mar 2007, Vol 55 Issue 4, p 950-972
- [8] Bovee, Jean-Paul – A Resource Center for Developmental Disabilities – Sursa: Behavioral and Social Sciences Librarian; Vol. 18, 2000, p53
- [9] Bower, Natilene I. – Understanding barriers to online experience for people with physical and sensory disabilities using discursive social psychology. Universal Access in the Information Society; Jun 2010, Vol. 9, p121-136