

ANALIZA DEPARTAMENTULUI DE RESURSE UMANE ÎN „AIESEC”

Adelina SURUCEANU *

„AIESEC WAY”

“Our greatest contributions to the world are the people that leave our organization!”

Numele

AIESEC provine de la inițialele franceze "Association Internationale des Etudiants en Sciences Economiques et Commerciales". În ziua de azi, acest acronim nu se mai folosește, așa cum domeniul de activitate al organizației cuprinde un spațiu mult mai larg decât economie și comerț.

Ce este AIESEC?

AIESEC este o organizație globală, independentă, non-politică și non-profit. Este condusă de studenți și proaspăt absolvenți de facultate. Membrii săi sunt interesați de probleme globale, leadership și management. AIESEC nu face discriminări după rasă, culoare, sex, religie sau naționalitate.



Ce scop urmărim noi?

Pacea și dezvoltarea potențialului uman.

Impactul nostru

Platforma internațională AIESEC încurajează tinerii să-și descopere și să-și dezvolte potențialul, creând un impact pozitiv în societate.

Cum facem noi asta?

AIESEC oferă membrilor săi o experiență unică de dezvoltare, cuprinzând oportunitățile de Leadership, internship multicultural și participarea într-un mediu de învățare global.

Oportunitățile în AIESEC

Prezentă în peste 1100 de Universități din 101 țări ale lumii, cu 32000 membri, AIESEC este considerată pe drept cea mai mare organizație de tineret din lume. Pentru dezvoltarea tinerilor, AIESEC creează anual peste 5000 poziții de conducere, organizează aproximativ 350 de conferințe, derulează programul Exchange prin care sunt oferite peste 3500 de oportunități de a lucra și trăi în străinătate.

Structura AIESEC Internațional

La nivel mondial, AIESEC este prezent în 101 țări ale lumii - după ultima evaluare din august 2007. An de an, crește numărul țărilor aderante la AIESEC.

Structura AIESEC Internațional poate fi prezentată în 3 nivele:

* Universitatea Petru Maior Tg.Mureș, Facultatea de Științe economice, Juridice și Administrative



Rotterdam, olanda

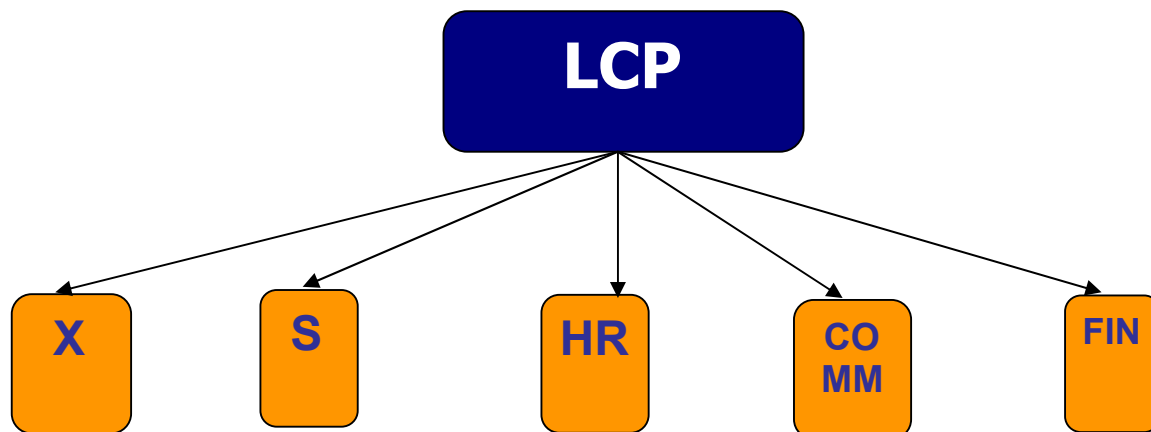
Comitetul Local AIESEC Tg. Mureș

AIESEC Tg. Mureș își are sediul în Universitatea „Petru Maior”, facultatea de Științe Economice, Juridice și Administrative. Organizația este împărțită în 5 departamente, fiecare având câte un vicepreședinte:

- Exchange(X);
- Sales;
- Human Resources(HR);
- Communication(COMM);
- Finance(FIN).

Departamentele se află sub conducerea și coordonarea unui Președinte (LCP).

Structura comitetului local AIESEC Tg. Mureș:



AIESEC Târgu Mureș dezvoltă tinerii în spirit antreprenorial, prin punerea lor în legătură cu companiile, oferirea unei experiențe practice și internaționale.

FIESTA - Un set de valori care ajută Organizația AIESEC Tg. Mureș să-și atingă obiectivele propuse.

Focus: Prin concentrarea asupra celor mai esențiale scopuri, reușim să le atingem mai ușor.

Involvement: Implicarea tuturor ne face o echipă puternică.

Simplicity & Efficiency: Fiind simpli, devenim mai eficienți.

Trust: Noi cultivăm încrederea în rândul membrilor prin oferirea libertății și suportului în tot ce fac.

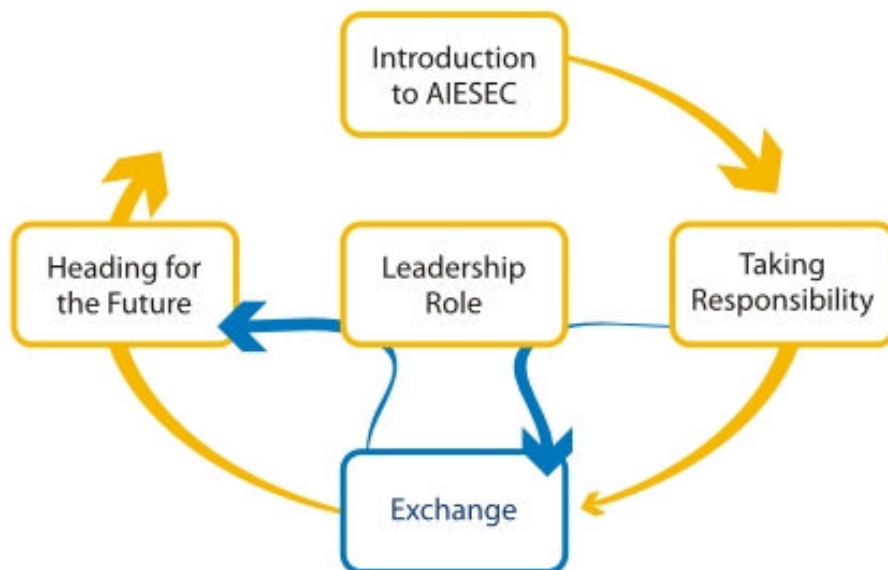
Action: Prin acțiune noi ne transformăm viziunea în realitate.

Human Resources

AIESEC, la nivel local sau mondial, se identifică prin intermediul membrilor săi. OAMENII sunt cei ce creează AIESEC-ul. Tocmai de aceea, departamentul de Resurse Umane prezintă o importanță deosebită pentru dezvoltarea organizației și pentru atingerea obiectivelor ei.

La prima vedere, s-ar părea că HR-ul se ocupă doar de recrutarea personalului. În realitate, însă, acest departament îndeplinește un șir mult mai complex de funcții.

Pentru a înțelege mai bine funcțiile Departamentului, propun spre studiere următoarea schemă:



Aici este reprezentată schema „AIESEC Experience”, adică fluxul ideal pe care îl poate parcurge un membru în timpul activității sale în AIESEC. Toți membrii trec printr-o introducere formală în organizație, după care încep să-și asume responsabilitățile în domeniile alese. Apoi, membrii pot alege între oportunitatea de a ocupa un post de Leadership, de a activa într-un mediu multicultural sau ambele din ele. Pasul final îl reprezintă îndreptarea spre propriul viitor, valorificând la maxim capacitățile obținute în timpul experienței AIESEC.

Departamentul de Resurse Umane are responsabilitatea de a ghida membrii AIESEC prin toate cele 5 etape ale Experienței. Cum?!

1. În primul stadiu din „AIESEC Experience” – **Introducerea în AIESEC** - membrii departamentului de HR organizează un șir de training-uri și conferințe pentru personalul nou selectat. Astfel, ei sunt familiarizați cu Istoria, Viziunea, Rolul, Natura, Activitatea de Bază și oportunitățile pe care AIESEC le oferă. O funcție esențială a HR-ului o prezintă stabilirea obiectivelor personale a fiecărui membru – Goal Setting. La nivel individual, aceasta ajută membrul să conștientizeze procesul de învățare prin care trece, să se concentreze asupra activităților relevante pentru el, să înțeleagă care sunt beneficiile primite în urma experienței AIESEC. La nivel de organizație, Goal Setting-ul facilitează alocarea, pregătirea și motivarea persoanelor. Rezultatele organizației cresc, prin faptul că membrii devin mult mai responsabili. Odată îndeplinită această sarcină, HR-ul alocă personalul necesar pe departamente și proiecte, după sloganul: „*Right person doing the right activity*”.

În concluzie, activitățile Departamentului de Resurse Umane în etapa de Introdere sunt:

- Pregătirea;
- Planificarea HR;
- Selectarea;
- Introducerea;



- Goal Setting & Orientare;
- Alocarea;
- Evaluarea;
- Motivarea.

2. În cadrul etapei numărul 2 – **Asumarea responsabilităților** – membrii înțeleg mult mai bine oportunitățile, programele și funcțiile AIESEC-ului. Prin implicarea în departamente și proiecte, ei vor tinde să-și dezvolte calitățile relevante pentru propria persoană. Departamentul de Resurse Umane supraveghează îndeplinirea obiectivelor individuale și organizaționale. Se pregătesc training-uri de dezvoltare personală și profesională; se evaluează periodic rezultatele obținute; se pregătesc membrii pentru pozițiile de conducere etc. E foarte importantă urmărirea constantă a Goal Setting-ului: fiecare membru își dezvoltă valorile dorite? Sunt membrii motivați în ceea ce fac? Care sunt rezultatele obținute? Etc.

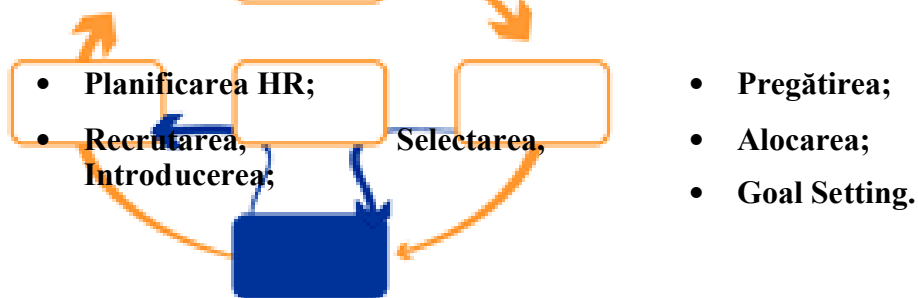
Deci, în stagiul de Asumare a Responsabilităților, HR e responsabil de:

- Planificarea;
- Goal Setting & Orientare;
- Pregătirea;
- Coaching(ca support);
- Evaluarea;
- Motivarea.

3. **Leadership**-ul reprezintă cea mai importantă etapă din „AIESEC Experience”, deoarece prin oferirea pozițiilor de conducere, are loc îndeplinirea uneia din activitățile de bază AIESEC. Personalul cunoaște foarte bine AIESEC-ul, știe care îi sunt responsabilitățile și este pregătit pentru a ocupa o poziție de leader. Mai mult ca niciodată, departamentul de Resurse Umane trebuie să se ocupe de motivarea și evaluarea membrilor. Din 3 în 3 luni, se efectuează noi Goal Setting-uri.

- Goal Setting;
- Pregătirea;
- Selectarea;
- Alocarea;
- Evaluarea;
- Motivarea;
- Coaching.

4. **Exchange** - programul prin care membrii AIESEC pleacă la un stagiu de practică, plătit, într-o companie din afara țării de reședință. Nu oricine poate să meargă în Exchange. Planificarea numărului de persoane necesare, recrutarea, selectarea și pregătirea acestora cade sub responsabilitatea HR-ului.



5. Ultimul pas din Experiența numită AIESEC este **Indreptarea către un viitor de succes**. Acele persoane care au reușit să treacă prin cel puțin 3 etape, și-au îndeplinit toate responsabilitățile asumate și au avut poziții de leadership, pot candida la titlul de Alunni, adică persoane demne de a fi numite foști membri AIESEC.

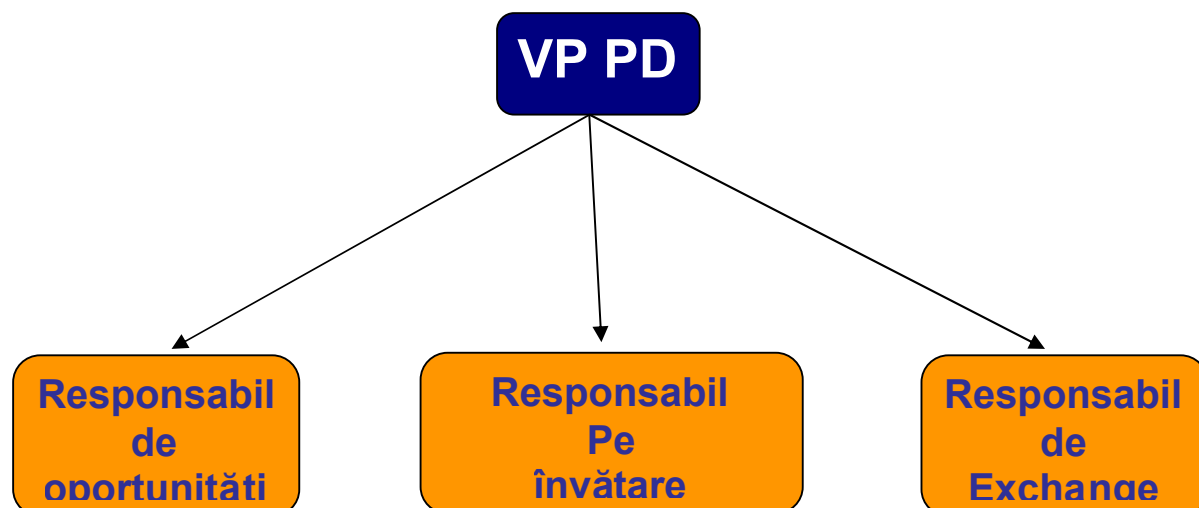
- Planificarea HR;
- Selectarea;
- Goal Setting;



Subdepartamentele Human Resources

Departamentul de Resurse Umane se află sub conducerea directă a unui vicepreședinte. El are rolul de a coordona funcțiile departamentului și de a conduce membrii acestuia. La începutul mandatului, vicepreședintele va schița structura departamentului și o va prezenta în fața întregului Board de conducere. Împreună cu echipa sa, VP-ul va construi Planul de Acțiune al departamentului. În timpul conferințelor, naționale sau locale, el va reprezenta HR Tg. Mureș. Tot sub responsabilitatea lui intră Job Description-ul fiecărei poziții existente în departament. Ședințele – ordinare sau extraordinare – sunt organizate și prezentate de același VP.

Planificarea, recrutarea, pregătirea, alocarea, evaluarea personalului din Local se realizează împreună cu alte patru subdepartamente, respectiv patru membri responsabili de acestea:



Rolul **responsabilului de oportunități** este prezentarea în fața localului a tuturor oportunităților pe care un membru AIESEC le poate avea. Aici se includ conferințele (locale, naționale, internaționale), proiectele, departamentele, pozițiile de Leadership, trainingurile etc. Deasemenea, în fiecare stagi din „AIESEC Experience”, va pregăti o bibliotecă de oportunități oferite în acea perioadă.

Responsabilul de Exchange își orientează activitățile spre membrii AIESEC, studenți și proaspăt absolvenți de facultate. Realizează un studiu de piață cu ofertele de muncă de peste hotare, dar se interesează și de posibilități participanți la stagiul de practică internațional. Împreună cu Vicepreședintele departamentului de HR, va organiza promovarea Exchange-ului și recrutarea propriu-zisă a membrilor pentru acest program. Urmează activitățile de găsire a unei companii potrivite pentru fiecare candidat și coordonarea întregului proces de Exchange – de la acte și legislație până la traininguri de pregătire și reintegrare.

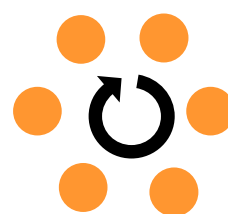
Toate procesele de studiu sunt coordonate de **Responsabilul pe Învățare**. În Localul AIESEC Tg. Mureș există 6 elemente a mediului de învățare:



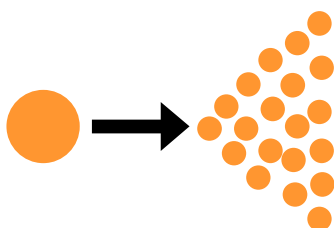
Reflexia individuala



Munca in echipa



Cercurile de studiu



**Conferinte si
Seminarii**



Mentoring



**Spatiile Virtuale:
forumuri, bloguri si
resurse**

Reflexia individuală – Înțelegerea de sine; înțelegerea posibilităților proprii, a punctelor tari, slabe și a ariilor de dezvoltare personală. Fiecare membru lucrează asupra propriei personalități în toate cele 5 stagii AIESEC.

Munca în echipă – Viziune comună, angajament personal și profesional, comunicare, roluri și responsabilități. Ea prezintă multiple avantaje din 2 puncte de vedere:

- ✚ De obicei, munca în echipă aduce rezultate mult mai performante decât cea individuală.
- ✚ Posibilitatea de a acorda fiecărui membru din echipă un rol potrivit după competențele, cunoștințele și experiența fiecăruia.

Într-o echipă, 1+1=3. din caiet AIESEC!!!!!!!!!!!!

Cercurile de studiu reprezintă niște întruniri locale de învățare. Ele se realizează periodic după inițiativa membrilor din organizație. Se discută pe o anumită temă cu scopul aprofundării cunoștințelor în domeniul respectiv.

Conferințe și seminarii. AIESEC realizează mai mult de 350 conferințe naționale și internaționale pe an! Aceste seminarii oferă schimbul necesar de experiență în domeniile primordiale de funcționare a organizației. Partenerii și membrii AIESEC organizează

Traininguri, Workshop-uri, Homegroup –uri, ceea ce permite utilizarea celor mai calitative și adevărate informații. Deasemenea, datorită conferințelor, toți participanții sunt pregătiți la cel mai înalt nivel pentru a activa în organizație.

Mentoring și Couching. O experiență deosebită și utilă o poți obține prin ajutorul personal și profesional acordat noilor membri din AIESEC. Mentorul e acea persoană care te susține din punct de vedere personal, iar Couchul oferă sfaturi și sprijin în problemele profesionale.

Spațiile virtuale. Resursele informaționale virtuale reprezintă o platformă-cheie pentru schimbul de experiență și contacte (îndeosebi pentru Programul stagiului de practică). Aici se include:

- 🌀 Platforma aiesec.net – schimb de materiale și file-uri; forumuri și discuții virtuale.
- 🌀 Blog-uri – agende personale în care poți găsi experiențele și exemplele reale din viața oamenilor mai mult sau mai puțin renumiți.

Responsabilul pe Învățare prezintă aceste elemente în fața membrilor și explică cum funcționează ele în AIESEC. Deasemenea, urmărește constant modul de implementare a lor, indiferent de ce activitate se desfășoară în Local. Pentru a facilita procesul de învățare, acest responsabil al departamentului creează unele sisteme și instrumente ajutătoare, precum ar fi agendele personale, blog-urile, etc.

În concluzie aș putea zice că OAMENII sunt sufletul care dă viață organizației. Fiecare membru e o personalitate unică; fiecare membru posedă calități extrem de importante pentru o echipă; fiecare membru se poate mândri de faptul că EL reprezintă AIESEC!

