

# HUMAN RESOURCES MANAGEMENT OPTIMIZATION IN THE ROMANIAN ARMED FORCES

**Col. Ștefan STOICHECIU**

**Cdor.dr. Dănuț VÎJIALĂ**

**Lt.col.dr. Sorin-Gabriel HAZU**

Direcția Personal și Mobilizare / Statul Major General

## **Abstract**

*“As I grow older, I pay less attention to what men say. I just watch what they do” [13]:*

*Yesterday’s manager was by definition an authoritarian. In our days a successful one is more likely to be a leader who stresses teamwork and collective achievement. Nevertheless we could recognize that the most present managers are “driven” by the existing problems of the moment.*

*Personnel management requirements evolve as society changes, technology become more complex, new tools become available, the pace of life quickens rapidly and we have less time to act, react, and make the best decisions. Even given all the potential advantages we have over our predecessors, success is never guaranteed. In fact, the more options we have , the bigger chances of reaching golden goal. Performance makes the difference.*

*“Performance is more than the bottom line. It is setting an example and being a menthor. And this requires integrity”<sup>114</sup>*

## **Introducere**

1. Un management al carierei exista într-o anumită formă în perioada dinainte de 1989 chiar dacă nu îl putem numi un management al carierei invidiuale, iar modelul respectiv nu se apropie nici pe departe prin caracteristici de un sistem de management al personalului modern. Cert este că acest sistem

---

<sup>113</sup> Andrew Carnegie

<sup>114</sup> Peter Drucker, My Years With G.M.

exista și funcționa, ca drept dovadă toți marii conducători ai Armatei României din ziua de astăzi își datorează atingerea treptei militare curente sistemului de management al carierei de la acea dată.

2. Transformările inerente ale societății în general au avut pe parcursul ultimilor 18 ani influențe importante asupra mediului militar în mod deosebit. Fiecare etapă în parte de transformare a societății a adus noi aspecte importante de luat în considerare și de către Armata României, doar este și ea parte componentă a întregului ansamblu! Deteriorarea statutului social, fluctuațiile imprevizibile ale monedei naționale, locuri de muncă din ce în ce mai puține, prost plătite, apariția insecurității locului de muncă, etc. sunt numai câteva din aspectele care cu voie sau fără au afectat politicile de personal la nivel național iar mediul militar nu putea face excepție.

3. Ce s-a întâmplat cu acest sistem al gestiunii personalului, cum se numea în trecut? A suferit ani de-a rândul un șir de transformări și de ajustări, îmbunătățiri, optimizări și multe alte denumiri date de personalitățile vremii. De fiecare dată când sistemul militar a suferit din cauza rigidității unor reguli de personal, cei îndrituiți să facă acest lucru au inițiat măsuri necesare pentru a ajusta funcționarea întregului mecanism, toate făcându-se cu cele mai curate intenții. Nu cred că se poate afirma în nici una din multiplele situații descrise mai sus că rezultatele acestor ajustări au avut un alt efect decât cel pozitiv la momentul implementării și că scopul a fost altul decât funcționarea în parametrii optimi a sistemului de gestiune al personalului.

4. Întrebarea este dacă în acest moment, după 20 de ani de evoluții mai mult sau mai puțin lente, sistemul de gestiune al personalului rebotezat între timp de management al personalului este un sistem viabil, care să răspundă nevoilor și cerințelor momentului. Probabil că marea majoritate a personalului care-și desfășoară activitatea în acest domeniu de activitate ar răspunde fără să clipească „Da”. Cei care sunt însă sub directa incidență a regulilor și reglementărilor și cărora acestea chiar se aplică, înainte de a da un răspuns cred că au un moment de șovăială. Asta nu pentru că ar considera sistemul ineficient, ci pentru că unele prevederi sunt restrictive și nu convin (pâna aici nimic nou). Este deci adevărat că sistemul actual răspunde cerințelor unei Armate a României care a fost și este în continuă restructurare și redimensionare, care se află permanent sub amenințarea reducerii atât a numărului de personal cât și a resurselor la dispoziție în numele eficientizării, conform unei strategii cu bătaie mai lungă decât majoritatea poate înțelege.

5. Ce ne facem însă cu faptul că Armata României este membră de câțva timp a cercului select în care armatele cu renume atât din Europa Centrală și Occidentală cât și din America de Nord fac parte? Apartenența la acest club „de excelență” aduce obligații suplimentare părții române în a alinia politicile de personal naționale cu cele euro-atlantice. Aceste așa zise obligații sunt în fapt recomandări și nu au titlul de obligativitate în marea majoritate a situațiilor.

6. Astfel, elementele naționale ce au sarcina de a implementa și transpune în practică aceste recomandări, pot ține cont de ele integral, parțial sau chiar le pot ignora total! Este normal, nu-i așa, să se aleagă selectiv din multitudinea de

elemente numai cele care pot fi introduse și adaptate sistemului de management al personalului existent. Acest sistem este un sistem evoluat, trecut prin multe modificări și ajustări și în momentul de față răspunde cerințelor naționale.

## **CAPITOLUL I - Managementul modern al carierei individuale al personalului navigant**

### **Sistemul informatic – pilon al proiectului**

La această dată, în Armata României, managementul resurselor umane se derulează atât cu ajutorul procedurilor clasice (cu creion și registre), cât și prin proceduri automate, incluse în subsisteme informatice cu sferă de cuprindere și posibilități de soluționare a nevoii de informație reduse. Informațiile se regăsesc, doar pe alocuri, în baze de date exploatate prin programe informatice diverse, aceste nefiind gestionate de către un sistem integrat și omogen de evidență, ceea ce determină ca activitățile de gestionare a resursei umane să se desfășoare în principal în baza circulației documentelor scrise între structuri, indiferent de tipul de subordonare.

Informațiile existente în aceste produse informatice în marea lor majoritate se limitează la resursa umană, datele referitoare la descrierea posturilor (necesare gestiunii personalului) lipsind sau neputând fi obținute cu ajutorul sistemelor în funcțiune. Această situație este rezultatul introducerii în armată, în perioada de după anul 1990, a unor sisteme informatice bazate pe programe individuale, după știința și priceperea fiecărei structuri. Acestea rezolvă probleme concrete, determinate de necesități conjuncturale, din diverse compartimente funcționale. Beneficiile sunt punctuale și vizează utilizatorii finali, a căror muncă este ușurată. Aplicațiile informatice, realizate la momente de timp diferite cu echipe de lucru eterogene și utilizând tehnologii informatice care nu au ținut cont de tehnologia în continuă mișcare nu au infrastructuri de tip rețea, ceea ce reduce drastic posibilitățile de integrare. Dezavantajele acestora sunt:

- informația nu este accesibilă tuturor celor care au nevoie de ea, se introduce în sistem de mai multe ori în paralel, favorizând apariția erorilor și creșterea redundanței;
- informația nu este accesată în timp real;
- personalul care gestionează resursa umană beneficiază într-o mică măsură de avantajele sintezelor și a analizelor performante de date;
- personalul de execuție efectuează activități de rutină, fără a efectua analiza fenomenelor;
- securitatea și siguranța datelor sunt reduse;
- actualizarea informațiilor nu se realizează în timp real ceea ce determină efectuarea unor prelucrări suplimentare ale informațiilor;

Aplicațiile informatice și bazele sau depozitele de date operaționale în structurile de management al resurselor umane pot fi integrate și administrate, dar pentru aceasta este nevoie de un efort deosebit, costisitor.

Soluția potrivită pentru implementarea unui sistem informatic de management al resurselor umane a fost considerată la nivelul anului 2000 utilizarea produsului Oracle. Studiul concept pentru Sistemul Informatic de Management al Resurselor Umane (SIMRU) subliniază faptul că acest produs avea cel mai avantajos raport preț/performanță și reprezenta investiția cu cel mai scăzut risc. O soluție putea fi utilizarea sistemelor informatice aflate la Direcția Management Resurse Umane – pentru gestiunea personalului și la Direcția Organizare, Personal și Mobilizare din Statul Major General, pentru gestiunea posturilor. Costul de integrare a acestor două sisteme era relativ mic însă eficiența creștea, având în vedere numărul considerabil de înregistrări existente ce acoperă într-o mare măsură nevoia unui sistem performant.

Integrarea celor două sisteme putea da naștere unui produs informatic unitar, prin adaptarea acestuia la cerințele managementului carierei individuale dispărând restricțiile și oferind posibilitatea de a obține:

- informații despre posturile vacante;
- corelarea dintre aptitudinile personalului și cerințele posturilor;
- accesul nelimitat la informațiile oferite;
- modificarea și actualizarea datelor în timp real;
- stabilirea unei dinamici a resurselor umane în funcție de restructurarea structurilor militare, etc.

Acest sistem informatic putea constitui un pilon de sprijin al managementului carierei, asigurând calitatea și eficiența actelor de decizie și activităților specifice din fiecare compartiment funcțional. Sub pretextul lipsei fondurilor necesare derulării proiectului, lipsei personalului specializat, lipsei mijloacelor tehnice de translatăre a unor date existente într-o altă formă, s-a amânat sistematic implemetarea acestui produs, până la căderea acestuia în derizoriu. Fondurile nu chiar de neglijat alocate de-a lungul timpului, resursele umane recrutate și pregătite pentru dezvoltarea produsului au dispărut într-un munte de rea voință. Orice efort de canalizare a expertizei în direcția punerii în funcțiune a acestui proiect se izbea de valuri de așa zise lipsuri, lipsuri ce mascau reacția de împotrivire a sistemului (și nu a unor persoane) punerea în practică a acestui instrument modern. Și toate acestea pentru că:

1. Prima caracteristică principală o constituie controlul activ al dezvoltărilor din sistemul de resurse umane, fiind un sistem informatic care gestionează simultan posturile și personalul, în care sunt înregistrate atât caracteristicile din fișele posturilor cât și datele specifice ale întregului personal.

2. Sistemul informatic pentru managementul resurselor umane rezolvă managementul integrat al resurselor umane la pace și la război, proiectarea posturilor, recrutarea, administrarea, salarizarea și motivarea personalului și nu mai puțin important, managementul carierei individuale (analiza și descrierea posturilor, analiza și descrierea calificărilor personale, formulare de propuneri tip „omul potrivit la locul potrivit în momentul potrivit”) și modelările, simulările, predicțiile și prognozele necesare.

3. Sistemul posedă un grad înalt de protecție a informațiilor. El asigură acces limitat pe zonele de responsabilitate, transmisii criptate ale datelor și arhivare periodică cu limitarea accesului. Nu permite utilizarea neautorizată a resurselor, serviciilor sau informațiilor, respectă reglementările privind securitatea, confidențialitatea și protecția datelor.

4. Sistemul este fiabil în regimul exploatarei 24/7, asigurând în același timp securitatea, stocarea și eventual recuperarea datelor. El funcționează atât în regim central, cât și în regim distribuit, prin realizarea legăturilor funcționale dintre structuri centrale, statele majore ale categoriilor de forțe ale armatei și structurile subordonate acestora.

5. Sistemul de management al resurselor umane oferit permite organismului militar să-și gestioneze angajații astfel încât să existe în orice moment o imagine clară și obiectivă a informațiilor despre aceștia, a pregătirii lor profesionale, a poziției din cadrul organizației. Sistemul păstrează istoria persoanelor: date personale, despre locurile de muncă prin care au mai trecut, istoria salarială, cursurile de instruire, etc.

6. Arhitectura tehnică este de tip centralizat folosind suita de produse Oracle pentru Internet. Este o arhitectură trei nivele care presupune serverul de baze de date, unul sau mai multe servere de aplicații și stații de lucru dotate doar cu browsere de Internet situate în toate punctele de lucru în teritoriul național sau în afara granițelor. Procesarea într-o astfel de arhitectură cu trei nivele se realizează astfel: toată informația rezidă pe serverul de baze de date, aplicațiile sunt instalate pe serverele de aplicații iar clienții rulează browsere de Internet care descarcă aplicațiile și le rulează direct pe baza de date centrală.

7. Această soluție este aleasă datorită beneficiilor funcționale: - management proactiv la nivelul activității de resurse umane; - vizibilitate crescută asupra proceselor interne de resurse umane, oferind suport pentru decizii corecte și în timp real; - automatizarea și continuitatea proceselor specifice fără întreruperi la granițele dintre elementele structurale; - flexibilitate și modularitate asigurând suport pentru potențialele dezvoltări și reorganizări ulterioare; - costurile finale de exploatare și mentenanță sunt reduse.

Din nefericire, așa cum menționam mai sus, soluția a fost ”trecută în rezervă” datorită unei așa zise lipse de resurse.

## **CAPITOLUL II - Managementul carierei individuale folosind un produs informatic**

### **Interfața și utilizarea acestuia**

Datorită unor persoane cu o viziune de perspectivă a managementului personalului și a carierei acestora s-a reușit ca în septembrie 2010 să se implementeze un produs informatic pe scară largă, folosind rețeaua Milnet (Intraman). Acesta, chiar dacă nu corespunde cerințelor unui sistem informatic modern de management al personalului, este un imens pas făcut înainte, promițând o perspectivă atât elementului decizional cât și managementului de mijloc.

Prezentarea produsului „Resmil” nu va fi făcută în lucrarea de față, aici se vor prezenta însă câteva modificări ce-i pot fi aduse, câteva ajustări astfel încât să poată fi folosit ca un instrument modern de management al carierei personalului. Pentru aceasta, cred că unul din elementele care nu este introdus în „Resmil” este vizualizarea pozițiilor libere, neîncadrate și marcarea acelor poziții ce urmează a fi eliberate din varii motive într-o perioadă următoare de (ex.) 3 luni.

Voi prezenta câteva cerințe de interfață ale unui produs informatic și la modul în care este conceput pentru a optimiza eforturile depuse în această direcție:

1. Un cadru militar care dorește informații despre managementul carierei individuale, poate accesa prin intermediul unui calculator conectat la rețeaua Intraman site-ul care se poate intitula „Resmil. Pe această pagină poate găsi, toate informațiile generale referitoare la managementul carierei individuale. Aici poate accesa începând de la documente ca Legea nr.80/1995 privind Statutul cadrelor militare, Hotărârea Guvernului nr.582/2001 pentru aprobarea Ghidului carierei militare, Concepția privind managementului resurselor umane în Armata României, la link-uri către site-urile Ministerului Apărării care au informații în acest domeniu și terminând cu link-ul la Buletinul Informativ al Armatei care poate fi publicat on-line, cu restricțiile de rigoare.

2. Intrând mai în detaliu, prin intermediul diferitelor link-uri, se pot afla detalii referitoare la utimele anunțuri făcute de către structura de specialitate în managementul carierei, răspunsuri la cele mai frecvente întrebări, modul de desfășurare a evaluărilor în diferite situații și a aprecierilor de serviciu, instituții de învățământ și cursurile de carieră pe care le organizează, comisiile de selecție pentru diferitele categorii de personal cu programul de lucru al acestora, posturile puse la dispoziție atât în unitățile din țară cât și în diferitele misiuni la care Armata României participă în afara țării. Practic, pe această pagină (pagini) de bază, orice persoană găsește toate informațiile neclasificate necesare pentru informarea în alegerea elementelor de referință pentru modelul individual de carieră.

3. Pentru a se vizualiza informații cu caracter personal, informații clasificate până la un anumit nivel, lista posturilor cu cerințele acestora, este necesar accesul la un alt site, unde, de această dată, accesul se poate face numai prin identificarea datelor personale. Trecerea de la site-ul cu informații libere la publicare la cel cu informații clasificate se face prin diferite elemente de siguranță monitorizate în permanență de administratorii produsului. Numele complet și o parolă poate constitui cerința de identificare pentru tot personalul, parola de acces fiind personală și permițând accesul numai la informațiile despre propria persoană. Chiar și în acest loc al produsului pot exista informații la care accesul este restricționat. Pentru a se putea ajunge la aceste detalii, trebuiesc contactate persoane sau locații la adrese sau numere de telefon afișate.

4. Produsul informatic despre care discutăm nu este un înlocuitor al managerului de carieră ci este un instrument puternic la îndemâna acestuia și în același timp, este un avocat al fiecărui individ în parte care urmărește promovarea în carieră. Nici un alt document sau prieten nu poate fi mai exact cu datele personale a unui individ decât o bază de date actualizată și care știe să prezinte elementele de maximă importanță.

5. Managementul carierei individuale în general și acest model în particular are la bază un set de principii. Orice optimizare propusă de sistem sau de individ, trebuie să fie în conjuncție cu acest set de principii. Abaterile de la acestea nu sunt posibile în sensul ascendent al evoluției carierei, ele pot da în cel mai rău caz rezultante pentru menținerea pe sistem, pe orizontală. De asemenea, reperele stabilite în traseul carierei au ca sistem de referință principiile carierei individuale (exemple):

- stagiul în unitățile de luptă trebuie să fie cel puțin egal cu durata pregătirii personalului, dar nu mai puțin de un an de zile;
- evoluția în carieră se poate face numai în urma absolvirii unui stagiu de pregătire sau a unui curs de carieră;
- înaintarea în grad se poate face numai după îndeplinirea stagiului minim în grad;
- nimeni nu poate fie încadrat pe o funcție pentru care nu a fost pregătit anterior și pentru care nu are atestată o calificare;
- un pilot militar care a părăsit traseul carierei nu mai poate reveni la acesta decât după o stagiu de pregătire;
- selecționarea pentru un curs de carieră se face de către comisia de selecție, în baza îndeplinirii condițiilor și a rezultatelor obținute evidențiate prin aprecierile anuale;
- obținerea gradului de comandor (colonel) este condiționată de un stagiu de comandă de minim trei ani și absolvirea unui curs postuniversitar de comandă;
- obținerea gradului de general este condiționată de obținerea titlului de „doctor în științe”;
- admiterea la cursurile de carieră este condiționată de obținerea unui certificat de competență lingvistică cu profil lingvistic standardizat.

### Model produs prin ajustarea produsului existent.

În modelul pe care îl propun, un cadru militar poate accesa produsul informatic și la intrare i se cere datele de identificare personale stabilite necesare pentru acces.

Odată intrat, o a doua verificare poate solicita codul numeric personal sau numele. Apoi există un meniu cu situația opțiunilor făcute și stadiul în care se află:

Introduceți nume sau CNP		1720229340500		
X	ofițer	subofițer		gradat



Traseul carierei



Trimite plan la manager



Istoric cu date personale



Comentarii și instrucțiuni manager de carieră



Instrucțiuni plan



Modifică și trimite pt



de dezvoltare  
Plan personal de dezvoltare



aprobare  
Meniu principal

Confirmarea datelor personale ale individului și a managerului de carieră este din nou necesară:

Informații de identificare personală

Nume:	Grad:	Telefon:	e-mail:	CNP
Popa Gabrie I Ioan	Lt.cdr.	1005 355	gab_popa@mapn.ro	172022934

Data încadrării în poziția actuală: 24 Oct. 2005

Informații de identificare a managerului de carieră

Nume:	Grad:	Telefon:	e-mail:	CNP
Matei Zachei	Cpt.cdr.	1003 281	zach_matei@mapn.ro	*****

Se trece apoi la selectarea opțiunilor individuale privind ocuparea unei funcții. Primul punct de trecere este verificarea automată dacă opțiunea individuală este în concordanță cu traseul carierei. Se poate opta și pentru poziții din afara traseului, dacă cerințele de pregătire profesională corespund. Opțiunea finală aparține individului. Să presupunem că individul nu se abate de la traseu.

Următorul pas este o întrebare a sistemului dacă individul dorește ocuparea (conform pregătirii profesionale) unor poziții speciale (de exemplu, pilot instructor, un proiect special al Forțelor Aeriene, un post într-un teatru de operații, etc). Ocuparea acestor poziții speciale presupune un stagiu de pregătire și apoi dislocarea cu certitudine în altă garnizoană. Aceste două aspecte pot avea un impact deosebit asupra vieții personale a cadrului militar însă aduce un plus de credite care au ulterior un efect pozitiv asupra traseului carierei.

Poate apare în cadrul programului o întrebare către utilizator dacă și când și-ar dori o funcție de comandă sau dacă și când ar dori să aplice pentru o funcție într-o instituție de învățământ. Nu lipsit de importanță este aspectul dacă utilizatorul solicită apartament de serviciu sau compensație pentru chirie sau protecție socială pentru soție (soț) la mutarea în altă garnizoană.

Următorul pas este cel propriu-zis, când utilizatorul își exprimă opțiunile de ocupare a unei funcții. Cerința poate arăta astfel:

Preferințe de ocupare a unei funcții

Nr	cod fcț	Denumirea poziției (conform cartei posturilor)	Nivel	Eșalon
1	21 V	Comandant patrula 21 AvV	Bază	SMFA
2	14 VB	Instructor zbor cu tragerile și lupta aeriană	Bază	SMFA



3	11 S	Ofițer de stat major în SMFA	▼	JNT	SMFA
4	10 S	Ofițer de stat major în COAP	▼	JNT	SMFA
5	48 T	Comandant patrula 64 Tp		Bază	SMFT

Selectarea funcției se face apăsând butonul negru din coloana a patra. Odată apăsând butonul apar o suită de poziții libere sau care urmează să fie eliberate în perioada următoare de timp. Odată selecționată o poziție, într-o fereastră suplimentară apare *fișa postului* respectiv cerințele de încadrare a acestuia. Solicitantul analizează aceste cerințe din perspectiva calificărilor și experienței profesionale pe care o posedă și poate selecta poziția respectivă ca fiind preferință. Ordinea de selectare a pozițiilor corespunde cu ordinea priorităților în ocuparea unei funcții. Suplimentar celor prezentate mai sus, programul mai oferă două posibilități, prima de ocupare a unei funcții din cele considerate speciale:

#### Preferințe de ocupare a unei funcții speciale

Nr	cod fcț	Denumirea poziției (conform cartei posturilor)		Nivel	Eșalon
1	80 I	Comandant patrula 24 școală	▼ ▼	Inv	SMFA
2			▼		
3					

iar a doua este legată de garnizoana unde dorește a încadra următoarea funcție:

#### Garnizoane dorite

##### Dorești misiune scurtă - DA

Nr		
1	Afganistan	scurtă
3	Izmir	Indif.
5		

##### Dorești misiune lungă - DA

Nr		
2	Kosovo	Indif.
4	Ramstein	Indif.
6		

Spațiul următor este rezervat comentariilor utilizatorului. Acesta trebuie să-și exprime dorințele de evoluție în carieră. Odată exprimate aceste dorințe, managerul de carieră are în vedere pregătirea necesară individului, urmărește rezultatele obținute în timp și la nevoie, dă sfaturile necesare atingerii obiectivului sau recomandă modificările posibile ale traseului carierei.

Toate aceste comentarii ale managerului de carieră se înregistrează în spațiul special proiectat la fiecare dintre utilizatori în parte. Pentru a evita eventualele note de subiectivitate, există și un al doilea manager de carieră care supervizează activitatea celui de bază și care poate introduce comentariile proprii. Un alt spațiu special proiectat îi va reveni comandantului structurii din care face parte ofițerul.

Acesta poate vizualiza întreaga pagină a subordonatului însă nu poate face modificări acesteia decât în spațiul dedicat în acest scop.

Odată îndepliniți acești pași, cererea este salvată și trimisă spre aprobare prin managerul de carieră comisiilor de selecție. Aceste cereri on-line pot fi modificate oricând până la o dată anume înainte de întrunirea comisiilor de selecție.

Atât managerul carieră inițial cât și comisiile de selecție ulterior au dreptul de a refuza accesul ofițerului la una dintre funcții dacă și numai dacă profilul individual al acestuia nu este în concordanță cu cerințele postului. Cu cât pozițiile selectate a fi ocupate sunt mai adecvate pregătirii și experienței profesionale, cu atât șansele de ocupare a acestora cresc, iar în această situație fiecare individ în parte este satisfăcut, știind că a contribuit direct la succesul său, iar organismul militar este satisfăcut că are „omul potrivit, la locul potrivit, în momentul potrivit”.

Acest proces are la bază un principiu modern folosit în managementul resurselor umane – principiul „win-win” prin care toată lumea implicată are de câștigat, se asigură o transparență maximă a acestuia și șanse egale tuturor competitorilor.

## CONCLUZII

Cum poate schimba acest produs de tip nou managementul resurselor umane în Armata României? Folosirea Intranetului și a site-urilor de pe acesta a modificat întregul proces de muncă în ultima perioadă de timp. Capabilitățile de comunicare ale Intranetului a transformat structurile multor locuri de muncă. Un procent din ce în ce mai mare din generația tânără, folosește Intranetul zilnic timp substanțial și accesează informațiile de care are nevoie. Cursurile sau mesajele on-line au devenit uzuale.

Folosirea și dezvoltarea unui astfel de produs informatic poate aduce următoarele oportunități:

- un sistem automatizat de recrutare și selecție pentru un post – reduce costurile și timpul destinat acestui aspect, crește substanțial calitatea personalului recrutat;
- managementului fluxurilor de personal – se păstrează permanent un control strict al intrărilor și ieșirilor din sistem și se poate acționa din timp în vederea acoperirii nevoilor de resurse umane pentru anumite specialități sau perioade de timp;
- integrarea noului personal facilă – având în față un traseu al carierei dorința de atinge anumite puncte obligatorii ale carierei este cu mult mai mare, crește motivația și se îmbunătățește „viteza” de obținere a expertize profesionale necesare;
- managementul expertizei profesionale – resursele se utilizează mult mai efectiv prin potrivirea abilităților personale cu cerințele fiecărui post în parte, crește astfel preformața individuală, crește satisfacția în muncă și implicit scade numărul celor care vor să părăsească sistemul – eficiența crescută;

- managementul performanței – se aliniază obiectivele individuale cu obiectivele instituției, ies în evidență mult mai ușor cei care sunt dedicați postului și astfel crește performanța prin inițierea unor planuri de dezvoltare cu personalul potrivit;
- recompensarea financiară – este dirijată către personalul cu rezultate deosebite ceea ce duce la păstrarea valorilor pe pozițiile ocupate și la scăderea nemulțumirii personalului valoros;
- managementul relațiilor instituție-cadru militar - crește comunicarea instituției cu personalul propriu, crește încrederea reciprocă ceea ce duce la rezultate mai bune în muncă și la o loialitate necesară în relația reciprocă.

Fără acest sistem nou, flexibil și precis de management al resurselor umane, structurile de personal personalului vor continua să irosească aproape 60% din timpul lor pe activități administrative care de multe ori se dovedesc ineficiente. În ultimul timp însă, e nevoie de o gândire strategică și dintr-o perspectivă a formării și utilizării resursei umane.

Modelul prezentat de management al carierei individuale a resursei umane oferă această oportunitate iar aceasta nu trebuie irosită.