

- ▲ **Analiza cost-beneficiu (CBA)** – în acest caz, beneficiul este măsurat în formă de beneficiu asociat-economic al unei intervenții (de exemplu, valoarea monetară a unui lucrător întors la ocuparea forței de muncă), și, deci, atât costurile, cât și beneficiile sunt exprimate în bani. CBA poate părea o discriminare față de cei la care o revenire la locuri de muncă productive este puțin probabilă ca, de exemplu, persoanele în vârstă sau șomerii. Cu toate acestea, virtutea acestei analize este că ea poate permite efectuarea de comparații între zone foarte diferite, și nu doar medicale. Această abordare nu este utilizată pe scară largă în economia de sănătate, deși multor economiști le place pe motive teoretice.

În fine, e de menționat că, reieșind din situația economică actuală, un preparat de pe piața Republicii Moldova nu trebuie să fie „atractiv” doar prin eficiența și calitatea sa, dar și prin accesibilitatea populației la acest preparat, deci și prin preț.

Concluzii

Pe baza rezultatelor obținute, putem formula următoarele concluzii:

- Medicamentele bazate pe aceeași substanță activă, având aceleași întrebuițări terapeutice, aceleași efecte și aceiași parametri, diferă esențial prin prețul de comercializare în funcție de compania producătoare;
- Cele mai ieftine preparate farmaceutice din cele studiate sunt originare din țările cu o economie mai slab dezvoltată;
- Preparatele originare din țările puternic dezvoltate sunt mai scumpe;
- Din punct de vedere al analizei cost-minimizare, cele mai raționale prețuri posedă următoarele medicamente:
 1. Din grupul I (grupul omeprazolului) – Romesec 20 mg, Ranbaxy, India;
 2. Din grupul II (grupul famotidinei) – Famotidinum 20 mg, Hemofarm, Serbia;
 3. Din grupul III (grupul ceftriaxonei) – Forsef, Bilim Pharmaceuticals, Turcia.

Bibliografie

1. Glossary - National Information Center on Health Services Research and Health Care Technology;
2. Nomenclatorul de substanțe medicamentoase pe teritoriul Republicii Moldova, ediția 21.12.2009;
3. Sava N., Farmacologie, Chișinău 2004;
4. Constantin Ețco, Ludmila Goma, Elizaveta Reabov, Ecomia Ocrotirii Sănătății, editura Epigraf, Chișinău 2000;
5. Expert Review of Pharmacoeconomics and Outcomes Research - Peer-reviewed journal published by Future Science Group;
6. Health Economics and Pharmacoeconomics Glossary of Terms - maintained by the University of Groningen, the Netherlands.

SALARIZAREA IN DOMENIUL FARMACEUTIC

Ana Moiseev

(Cond. șt. - Constantin Ețco, dr. hab. în med, prof. univ.)
Catedra Economie, Management și Psihopedagogie în Medicină

Summary

Salary in pharmaceutical field

The paper includes time spent in the network survey of pharmacies "Felicia" and "Orient", where they were interviewed by pharmacists work placement (Group I) and students of the Medical University "N. Testemitanu", Pharmacy Department (Group II). The purpose of the

survey is to reveal the reasoning ability of the salary study influences of various factors on wage size and the degree of satisfaction of employees pharmacists. Respondents expressed their opinion on the following topics: types of salaries, salary tax, the current wage, real wage satisfaction and its influence on decision making.

Rezumat

Lucrarea data cuprinde rezultatele sondajului petrecut in rețelele de farmacii „Felicia ” si „Orient”, unde au fost intervievați farmaciștii cu stagiul de munca (grupa I) și studenții din cadrul USMF ”N. Testemițanu”, facultatea Farmacie (grupa II). Scopul sondajului este evidențierea capacității de motivare a salariului, studiului influenței diferitor factori asupra mărimii salariului si evidențierea gradului de satisfacție a salariaților farmaciști. Intervievații si-au exprimat opinia asupra următoarelor subiecte: formele de salarizare, impozitarea salariului, valoarea salariului actual, gradul de satisfacție a salariului real și influența lui asupra luării deciziilor.

Actualitatea temei

Orice activitate umana presupune un scop, o motivație de atinge acel scop si mijloacele umane si materiale prin care se realizează. Factorul care determina motivația muncii este cel uman, nucleul in jurul căruia se determina nivelul de obținere a eficienței in procesul de munca, acesta fiind in strânsa legătura cu nivelul de salarizare. Pentru a avea un sistem de lucru eficient, trebuie sa fie luate in considerare si alte aspecte, cum ar fi asigurarea unui mediu de lucru favorabil, facilitati de transport, asigurări sociale, dar si aspecte legate de încadrarea angajatului intr-un mediu profesional si social. Cu privire la acestea, George Mayo concepe o teorie „a relațiilor umane”, care explica cum oamenii implicați in procesul de munca urmăresc, pe lângă recompensa materiala evidenta, o recompensa profesionala si sociala, care reprezintă un stimul important in munca.

Exista mai multe forme de motivație a muncii, ce reprezintă ansamblul modalităților de orice natura prin care sunt stabilite strategii, privind orientarea comportamentului uman în procesul muncii, in vederea satisfacerii necesităților umane. Astfel, prin studierea categoriilor de trebuințe care determina anumite forme de motivație in scopul realizării lor, se pot observa 3 tipuri: economica, profesionala si morala.

Motivarea economica prin mijloacele clasice vizează satisfacerea aspirațiilor si așteptărilor de ordin economic a salariaților (hrana, locuință, servicii etc. decente). Astfel se explica de ce sistemele manageriale in domeniul resurselor umane din organizații se bazează pe folosirea preponderentă a motivațiilor economice.

Salariul poate fi privit ca un element foarte important in menținerea echilibrului pe piața muncii, prin reglarea raportului cerere/oferta de munca. Un rol semnificativ îl are relația dintre ofertantul de loc de munca (angajatorul) si cel care cere locul respectiv (angajat sau muncitor), relație care, in scopul satisfacerii nevoilor celor doua componente ale sale, se concentrează pe „obiectul de schimb” (munca) si valoarea sa (salariul).

In contextul acestor idei, prezenta lucrare se refera la motivarea economica a factorului uman ca unul din cele mai importante atribute ale conducerii.

Scopul lucrării

Studierea motivării economice ca atribut managerial in procesul ameliorării productivității muncii ; aprecierea valorii salariului, gradul de satisfacție și influența lui asupra luării deciziilor.

Materiale și metode de studiu

Studiul s-a petrecut in cadrul rețelei de farmacii „Felicia ” si „Orient” unde au fost intervievați 10 farmaciștii cu stagiul de munca 5-10 ani (grupa I), precum si in cadrul USMF ”N.Testemițanu”, facultatea Farmacie, anul III - 21 de studenți (grupa II).

Metoda folosita pentru culegerea informației a fost chestionarea prin intermediul unui sondaj cu tema: "Salarizarea in domeniul farmaceutic " si analiza comparativa a răspunsurilor celor doua grupe .

Chestionarele aplicate pentru fiecare grupa prezintă un set din 7 întrebări, dintre care 5 întrebări sunt comune. Ele pun in evidenta aspectul motivării economice in luarea deciziilor si releva gradul de satisfacție a salariatului pentru aceste categorii sociale distincte.

Rezultate și discuții

În condițiile contemporane , salariul reprezintă cea mai frecventă formă de venit, nivelul lui condiționează situația economică a unui număr însemnat de persoane. Salariul apare nu pur si simplu ca preț al muncii, ci ca preț al închirierii forței de muncă, a capacității de a munci, a unor oameni liberi juridic.

In farmaciile din cadrul instituțiilor curativo- profilactice salarizarea este realizata conform bugetului consolidat al Companiei Naționale de Asigurare in Medicina (CNAM).

Pe parcursul perioadei anilor 2001-2008 mărimea salariului a avut diferite valori, fapt ilustrat de schema de mai jos.

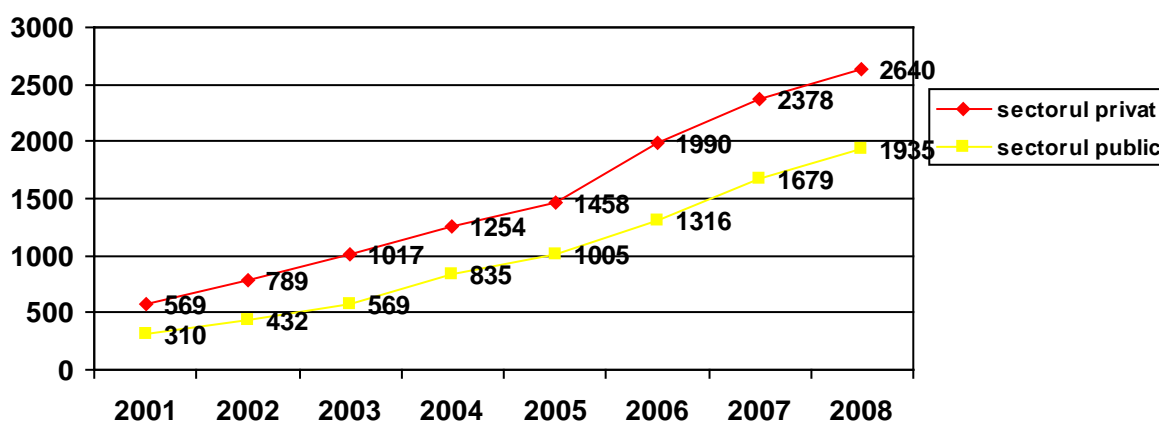
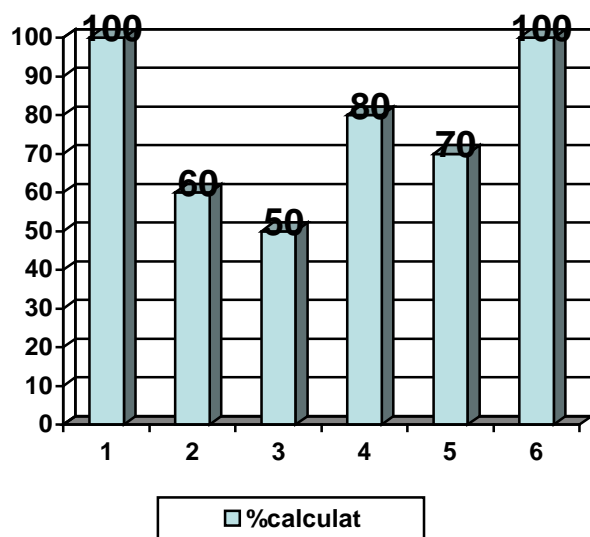


Fig. 1. Evoluția salariul mediu al farmacistului în perioada an. 2001-2008, lei MD

Observam ca in perioada studiata farmaciștii care lucrau in sectorul privat aveau un salariu mai mare decât colegii din sectorul public.

In continuare sunt expuse rezultatele obținute la interviuarea farmaciștilor cu stagiul de munca. datele obținute sunt expuse în fig.2.



Notă: Întrebările propuse la sondaj:

1. Salariul este o forma de motivare pentru d-stra?
2. A influentat salariul la alegerea farmaciei in care lucrați?
3. Salariul real actual satisface necesitățile d-stra?
4. Legislatia in vigoare reflecta drepturile d-stra ca salariat?
5. Ați fi de acord sa lucrați mai mult decât acum pentru a avea un salariu mai mare
6. Forma de salarizare mixtă este optima pentru D-ștră?

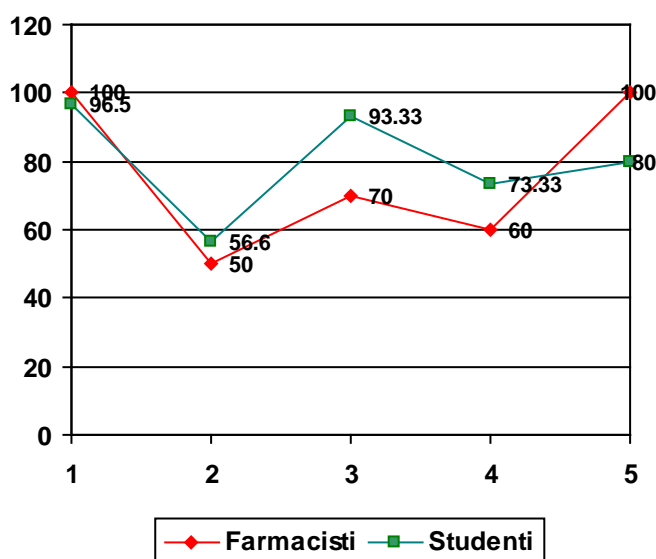
Fig. 2. Rata răspunsurilor afirmative al grupului de farmaciști cu stagiul de muncă.

Observam ca salariul actual satisface necesitățile numai la 50% din intervievați (întrebarea nr.3). Aproximativ 60% au ales locul de muncă în dependență de oferta salarială. Datele arata ca 80% din salariați considera ca legislația în vigoare reflecta drepturile lor, ceea ce demonstrează viabilitatea regulamentelor și actelor legislative în domeniul salarizării.

La analiza comparativa a rezultatelor obținute de la ambele grupe care au răspuns la 5 întrebări comune ale sondajului, observam ca salariul este o motivare absoluta pentru farmaciști (100%), iar pentru studenți ceva mai puțin (96,5%). În același timp studenții sunt mai dispuși să lucreze suplimentar pentru o eventuala majorare a salariului (93,3%), decât farmaciștii (70%).

De asemenea studenții sunt mai dispuși de a accepta o majorare a impozitelor la salariu (73%), decât colegii săi care deja activează în farmacii (numai 60%).

Aceste date sunt expuse în diagrama de mai jos:



Notă: *Întrebările comune.*

1. Salariul este o fo mă de motivare?
2. Salariul actual real al farmacistului, ar putea să satisfaca necesitățile D-stră?
3. Ați fi de acord să lucrați mai mult decât 8 ore în zi pentru a avea un salariu mai mare?
4. Ați accepta o majorare a impozitelor la salariu pentru a îmbunătăți calitatea serviciilor fondului social și asistenței medicale?
5. Forma de salarizare mixta este optima pentru D-stră?

Fig. 3. Rata răspunsurilor afirmative pentru ambele grupe de intervievați.

Forma optima de salarizare pentru ambele categorii este cea mixta: farmaciști (100%) și studenți (80%). Gradul de satisfacție a salariatului farmacist este de 50%, valoarea aceasta fiind cea mai mică din schema dată.

Pentru satisfacerea necesităților de ordin economic al angajaților organizația utilizează pe lângă salariu și alte tipuri de recompense, numite indirecte. Conform art. 137 al Codului Muncii Republicii Moldova angajatorul este în drept să stabilească diferite sisteme de premiere, de adaosuri și sporuri la salariul de bază, alte plăți de stimulare după consultarea reprezentanților salariaților. Sistemele indicate pot fi stabilite și prin contractul colectiv de muncă.

Aplicarea acestei metode de stimulare economica suplimentara ar condiționa mărirea gradului de satisfacție a salariatului și la mărirea productivității muncii.

Concluzii

Motivația este catalizatorul realizării unei activități productive și durabile. Pentru fiecare agent economic este indispensabil de a aplica măsuri ce ar duce la apariția, menținerea și amplificarea motivației angajaților săi.

Conform sondajului efectuat, gradul de satisfacție a salariatului farmacist este de numai la 50% din intervievați. Aproximativ 60% din intervievați ar fi gata să-și schimbe locul de munca dacă ar avea o ofertă cu un salariu mai bun. Aceste date arata ca farmaciștii - diriginți au o politica manageriala ineficienta care are nevoie de o conformare la situația economica curenta.

Motivarea economica a angajaților este un atribut managerial indispensabil care participa

la formarea unui echilibru pe piața muncii. Ea se modifica și se ajustează continuu în funcție de evoluția necesităților, aptitudinile și calitățile fiecărui angajat, rezultatele muncii etc.

Înțelegerea acestui fenomen da posibilitate de a efectua un management eficient al resurselor umane și de a crea și menține o afacere de succes.

Bibliografie

1. Codul Muncii Republicii Moldova, publicat : 29.07.2003 în Monitorul Oficial Nr. 159-162 art Nr : 648.
2. Cojuhari A., Umanet V. Bazele teoriei economice, Chișinău, Umanitas, a. 1998, p. 256-261.
3. Done I. Salariul și motivația muncii. Editura Expert, 2000, p. 54-57.
4. Nicolescu Ovidiu. Pregătirea și gestionarea afacerilor, Editura Polirom, a. 2005, p. 45-48.
5. Ocrotirea sănătății în Republica Moldova, Chișinău 2008, p. 162-168.
6. Sindicatul "Sănătatea" Republica Moldova: Raportul anual 2008: realizări, perspective, Chișinău 2009, p. 53-55.
7. www.statistica.md

PIAȚA FARMACEUTICĂ RM: PROBLEME ȘI PERSPECTIVE DE DEZVOLTARE

Alexandru Lisnic

(Cond. șt. – Ludmila Goma, dr. în economie, conf. univ.)

Catedra Economie, Management și Psihopedagogie în medicină

Summary

Pharmaceutical marketplace of Republic of Moldova: Problems and Prospects of Development

Now the number of operators of pharmaceutical marketplace is figured at number of 350, the main activities being import/export, distribution and promotion of pharmaceutical and parapharmaceutical products. Evaluated at 242 mln. \$ in 2008, Moldavian pharmaceutical marketplace is considered of a minim activity for multinational companies in Europe. An important increase is achieved concerning the problem of counterfeit drugs. The main factor of this was introduction of the automatised systems of book-keeping evidence in almost 74% of Pharmacies till the end of 2008.

Rezumat

Pe piața farmaceutică din Republica Moldova activează circa 350 de operatori, principalele activități fiind importul/exportul, distribuția și promovarea produselor farmaceutice și parafarmaceutice. Estimată pe întreg parcursul anului 2008 la 242 mln. \$, ea rămâne de minimă atracție pentru companiile internaționale. O importantă realizare a fost atinsă în ceea ce privește problema medicamentelor contrafăcute. Introducerea sistemului automatizat de evidență în aproximativ 74 % de farmacii în 2008, ceea ce a majorat cu circa 235 la sută achitățile în buget.

Actualitatea temei

Pe piața produselor farmaceutice din Republica Moldova activează circa 350 de operatori, dintre care 21 sunt producători locali. Ritmurile de creștere sunt de cca. 20% anual. Piața internă este asigurată în proporție de 90% cu produse importate. În 2009 se pune miza pe extinderea cotei medicamentelor de producție locală până la 20% din piață. În Republica Moldova sunt 515 farmacii comunitare, dintre care 177 în Chișinău, iar farmacii spitalicești 64, dintre care 23 în capitală. Pe aceste două segmente, municipiului Chișinău îi revine o cotă de