

## 2. Instruirea profesională continuă a colaboratorilor din serviciul resurse umane:

- va permite familiarizarea permanentă a personalului cu cerințele apărute în domeniul resurselor umane;
- va aduce la cunoștință ultimele noutăți în cadrul legislativ și normativ în domeniu;
- va aduce la creșterea responsabilității colaboratorilor serviciului în exercitarea obligațiilor;
- va contribui în finală la îmbunătățirea managementului resurselor umane a instituțiilor medico-sanitare.

### **Bibliografie**

1. Armstrong, M., *Handbook of Personnel Management Practice*, London, 2009
2. Cole, G., *Managementul personalului*, București, Editura CODECS, 2000, pag. 10-259
3. Cojocaru, S., *Managementul resurselor umane*, Chișinău, 1998, pag. 12-109
4. Dubois, Carl-Ardy, Mckee, M., Nolte, E., *Human resources for health in Europe*, Bell & Bain, Ltd, Glasgow, 2006, pag. 23-150
5. Ețco, C., *Management în sistemul de sănătate*, Chișinău: Editura Epigraf, 2006
6. Pânișoară, G. Pânișoară, I., *Managementul resurselor umane*, București: Polirom, 2007.
7. Pell, A., *Managementul resurselor umane*, București, Editura Curtea Veche, 2007, pag. 15-249
8. Rechel, B., Dubois, Carl-Ardy, Mckee, M., *The Health Care Workforce in Europe*, WHO European Region, Copenhagen, 2006, pag. 48-200
9. Tulchinsky, TH., *Noua sănătate publică: introducere în sec. XXI*, Ulysse, Chișinău, 2003, pag. 571-601
10. Кибанов, А. Я., *Основы управления персоналом*, Москва, 2007, pag. 6-431

## **FORTIFICAREA SERVICIULUI RESURSE UMANE ÎN CADRUL USMF “NICOLAE TESTEMIȚANU”**

**Oleg Lozan, Andrei Romancenco**

Scoala de Management în Sănătate Publică a USMF „Nicolae Testemițanu”

### **Summary**

#### ***Strengthening human Resources Unit within the State Medical and Pharmaceutical University “Nicolae Testemițanu”***

Minding a modern human resources management it is necessary to apply a new approach as to the functions of this kind of unit within the State Medical and Pharmaceutical University “Nicolae Testemițanu”, which seem to be incomplete in the previous staff service. Creation and development of such directions as recruitment, selection, integration, evaluation and organizational development would only lead to benefits in terms of organizational and strategic development of the institution.

### **Sumar**

Reieșind din tendințele moderne ale managementului de Resurse Umane este necesară aplicarea unei noi abordări a funcțiilor unui asemenea serviciu și în USMF “Nicolae Testemițanu”, care în formula sa precedentă de secție Personal, în condițiile actuale, este incompletă. Iar crearea și dezvoltarea a unor asemenea direcții ca recrutare, selecție, integrare, evaluare și dezvoltare organizațională ar duce doar la beneficii din punct de vedere organizațional și de dezvoltare strategică a instituției.

### **Introducere**

Importanța Managementului Resurselor Umane este stipulată și ocupă un loc primordial în

Politica Națională de Sănătate a Republicii Moldova pentru anii 2007-2021 (Obținerea de noi performanțe în sistemul de ocrotire a sănătății) și în Strategia de Dezvoltare a Sistemului de Sănătate în perioada 2008-2017 ( Gestionarea resurselor umane).

Managementul Resurselor Umane este un termen relativ nou pentru activitatea organizațională din Republica Moldova. Apărut după anii 90 acest lucru părea mai mult a modă, decât ceva util și necesar, timpul însă a arătat contrariul: tot ceea ce înseamnă managementul resurselor umane are o legătură directă cu productivitatea, cu performanța și cu succesul.

Dacă la început rolul serviciul dat era legat doar de activități ce țin de contractele de muncă, salarii și beneficii, treptat apar activități cu rol de maximizare a eficienței și eficacității lucrărilor realizate, legate de atragerea, menținerea și dezvoltarea personalului. Toate acestea evoluează ca în final serviciul de Resurse Umane să fie ca un impuls al dezvoltării și schimbării fiecărui departament al organizației în particular și dezvoltarea întregii organizații în general.

Resursele umane sunt unice în ceea ce privește potențialul lor de creștere și dezvoltare, capacitatea lor de a-și învinge propriile limite. Succesul unei organizații și gradul de competitivitate al acesteia pornesc de la premisa că oamenii sunt bunul cel mai de preț al organizației. Resursele umane constituie un potențial uman deosebit, care trebuie înțeles, motivat și implicat cât mai deplin în realizarea obiectivelor organizației.[6]

În accepțiunea modernă, din perspectiva resurselor umane, oamenii nu sunt angajați doar pentru a ocupa anumite posturi vacante, ci, fiecare în parte, pentru rolul important pe care îl poate avea în cadrul organizației. Acest lucru este cu atât mai evident cu cât, în mediul socio-economic actual caracterizat prin concurență, dinamism și interdependență, multe dintre dificultățile sau succesele organizațiilor au la bază resursele umane și managementul acestora.

Desprinzându-se din managementul general, MRU este un concept relativ recent pentru ceea ce s-a numit „secția de cadre” și presupune o abordare interdisciplinară și profesională a problematicii personalului din cadrul unei organizații.

Dacă departamentele de personal din vechea organizare aveau un rol mai mult birocratic, departamentele RU actuale sunt un element-cheie al managementului organizației, funcțiile fiind mult mai diversificate și mai complexe: planificarea resurselor umane, retribuirea resurselor umane, instruirea și dezvoltarea resurselor umane, îmbunătățirea abilităților profesionale, stabilitatea și menținerea resurselor umane, evaluarea resurselor umane, comunicarea și negocierea etc.

Reieșind din rolurile MRU o definiție mai exhaustivă a acestuia ar fi următoarea: MRU reprezintă managementul strategic și operațional al instituției, care se concentrează asupra activităților de asigurare, menținere și folosire eficientă a cadrelor în concordanță cu necesitățile instituției și condițiile mediului social în care aceasta funcționează. [3]

La începutul dezvoltării managementului științific, locul central îl ocupa factorul material. Astăzi se acordă o mare importanță factorului uman, deoarece omul nu este o ființă solitară, care trăiește izolat, ci o ființă socială. Datorită acestei viziuni, factorul uman este privit de către instituții ca unul din cele mai importante investiții ale sale, capitalul uman devenind astfel o resursă strategică.

Astfel, MRU contribuie la creșterea eficienței sociale a fiecărei instituții, prin integrarea la un nivel superior al activităților instituției. Dintre elementele de eficiență socială pot fi evidențiate următoarele: calitatea climatului intern, fluiditatea relațiilor ierarhice, care țin de comunicarea la nivelul instituției, intensitatea și conținutul motivării cadrelor didactice, intensitatea sentimentului de apartenență la instituție, etc.

Reieșind din desfășurarea modernă a managementului de Resurse Umane este necesară aplicarea unei noi abordări a funcțiilor unui asemenea serviciu în USMF “Nicolae Testemițanu”. Efectuarea pentru prima dată a unui studiu pentru evaluarea activității serviciului Resurse Umane din cadrul USMF „Nicolae Testemițanu” este o încercare de a defini alinierea la momentul actual a funcționalității unui asemenea serviciu pentru reorganizarea și obținerea complexității lui moderne.

### Materiale și metode

Tipul de studiu se prezintă ca unul descriptiv selectiv cu desfășurare în Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu”. Perioada realizării a fost cuprinsă în intervalul anilor 2008-2009. Acumularea datelor a fost efectuată prin chestionare, iar volumul eșantionului calculat a constituit 580 de personal al USMF. Metode de cercetare utilizate au fost istorică, comparativă, biostatistică, matematică și statistică descriptivă.

### Rezultate obținute

Numărul personalului didactic care a fost chestionat pentru efectuarea studiului a constituit 650, cifră ce reprezenta la moment 69.7% din numărul total de personal didactic ce activa în cadrul USMF. Repartizarea după vârstă a stabilit că cota cea mai mică 6,6% sunt profesori în vârstă până la 30 ani și cota cea mai mare - 28,5% - peste 60 de ani, pentru grupele decimale repartizarea este următoarea: 31-40 ani – 24,3%, 41-50 ani – 23,9% și 51-60 ani – 16,7%. ( Fig. 1.).

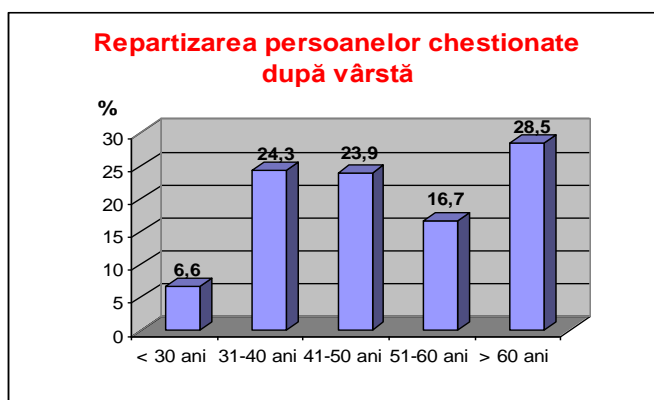


Fig. 1. Repartizarea persoanelor după vârstă.

În rândurile profesorilor predomină sexul masculin – 58,0% și, respectiv – 42,0% pentru sexul feminin. ( Fig. 2.).

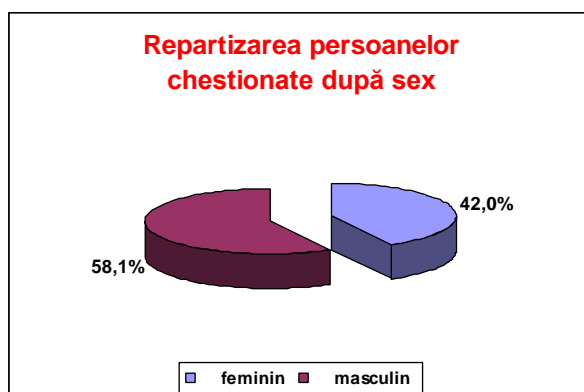
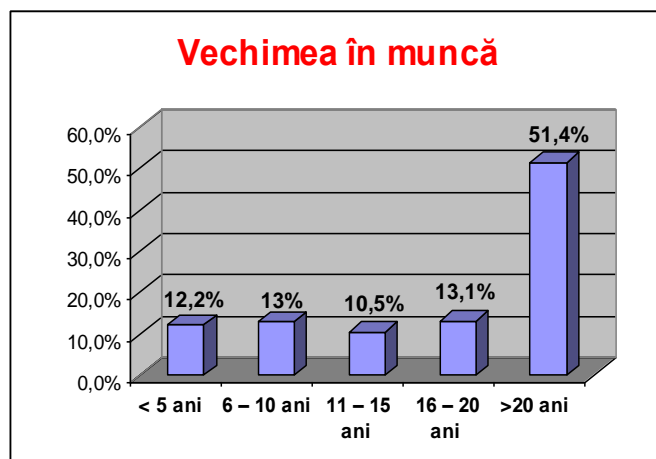


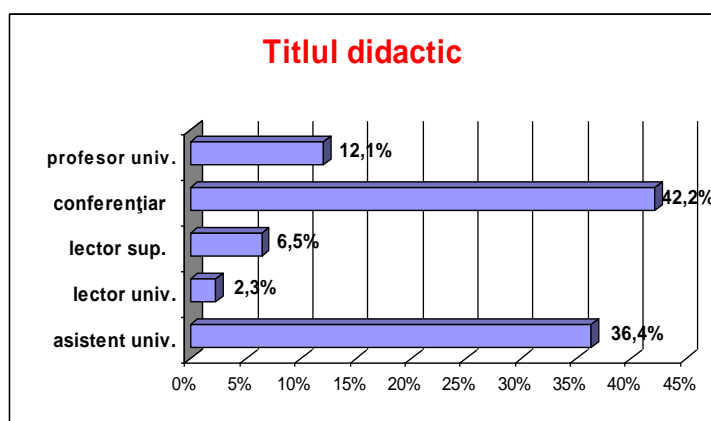
Fig. 2. Repartizarea persoanelor după sex.

Conform stagiului de muncă fiecare al doilea respondent (51,4%) – activează la universitate peste 20 ani, până la 5 ani – 12,2%, de la 6-10 ani – 13,0%, 11-15 ani – 10,5% și 16-20 ani – 13,1%. ( Fig. 3.).



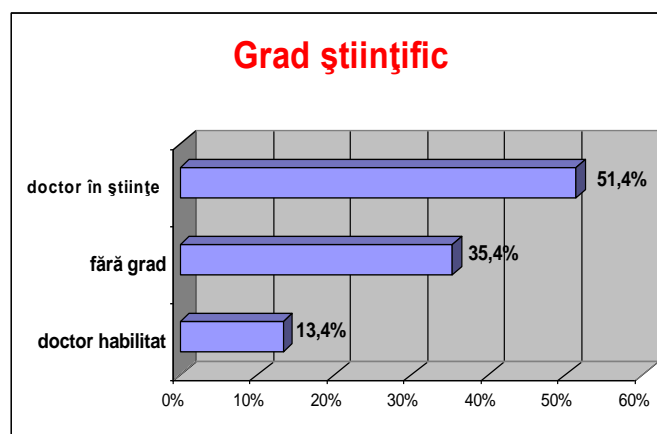
**Fig. 3. Repartizarea persoanelor după vechimea în muncă.**

Fiecare al treilea respondent (36,4%) a fost asistent universitar, 42,2% - conferențiar universitar, 12,1% - profesor universitar, 6,5% - lector superior și 2,3% - lector. ( Fig. 4.).



**Fig. 4. Repartizarea persoanelor după titlul didactic.**

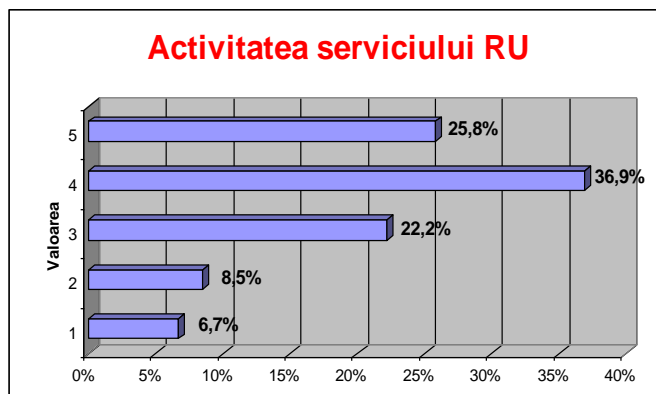
În funcție de titlul științific fiecare al doilea respondent (51,4%) – doctor în științe și 13,4% - doctor habilitat. Fiecare al treilea respondent (35,4%) a fost fără grad științific. ( Fig. 5.).



**Fig. 5. Repartizarea persoanelor după gradul științific**

În cât privește activitatea Serviciului de Resurse Umane în 36,9% de cazuri a fost apreciată

cu nota 4, în 25,8% - cu nota 5, iar în 37,0% cu notele de la 1 până la 3 (1- 6,7%, 2 – 8,5% și 3 – 22,2%). ( Fig. 6.).



**Fig. 6. Activitatea serviciului Resurse Umane**

După analiza datelor obținute în urma chestionării, la capitolul întrebări deschise, activitatea Serviciului Resurse Umane a fost apreciată în felul următor: 13,9% din respondenți au apreciat-o ca bună, 14,8% au consideră că serviciul Resurse Umane în activitatea sa trebuie să se ocupe de selectarea cadrelor competente, 9,3% din respondenți consideră că serviciul Resurse Umane necesită reformare, 8,3% sunt de părerea că în activitatea sa colaboratorii serviciul Resurse Umane trebuie să fie mai receptivi, respectuoși, omenoși, 7,4% din respondenți susțin că concursul trebuie să fie obiectiv, activitatea să fie transparentă, lipsită de corupție și birocrație și doar 3,7% din respondenți nu au obiecții la activitatea serviciul Resurse Umane.

Tabelele 1 și 2 reprezintă determinarea laturilor forte și slabe ale domeniului Resurse Umane din USMF „Nicolae Testemițanu” de către personalul implicat în cercetare.

**Tabelul 1. Laturile forte ale domeniul Resurse Umane și ordinea importanței acestora**

Laturi forte		
1.	Organizarea activității la nivelul secției personal	49 %
2.	Asigurarea cu cadre didactice	41 %
3.	Asigurarea cu cadre științifice	38 %

**Tabelul 2. Laturile slabe ale domeniul Resurse Umane și ordinea importanței acestora**

Laturi slabe		
1.	Perfecționarea managerială	86 %
2.	Asigurarea cu cadre auxiliare	84 %
3.	Asigurarea cu cadre manageriale	78 %
4.	Perfecționarea pedagogică	73 %
5.	Recrutarea și selecția angajaților	71 %
6.	Perfecționarea profesională	70%
7.	Asigurarea cu cadre economice	66 %
8.	Creșterea în carieră	66 %
9.	Evaluarea performanțelor	66 %
10.	Acordarea facilităților personalului	66 %
11.	Politica și modalitatea de angajare a cadrelor	64 %

## Concluzii

Managementul resurselor umane este un concept relativ recent și presupune o abordare interdisciplinară și profesională a problematicii personalului din cadrul instituției.

Departamentele de resurse umane actuale sunt un element-cheie al managementului organizației, funcțiile fiind mult mai diversificate și mai complexe.

Analiza rezultatelor studiului releva faptul că perceperea serviciului Resurse Umane din cadrul USMF de către personalul instituției este una de atribuire mai mult a unor laturi slabe de cât tari activității serviciului existent. Între 64% și 86% din respondenți specifică ca componente insuficiente, nu alt ceva de cât funcțiile de bază a unui management de Resurse Umane modern. Fapt ce demonstrează că fosta secție Personal a necesitat reorganizarea într-un serviciu de Resurse Umane cu o completare corespunzătoare a direcțiilor de activitate:

- 1) Recrutare, selecție, angajare și integrare
- 2) Evidență personal
- 3) Evaluare și dezvoltare organizațională.

În plus devine oportună și actuală includerea în strategia de dezvoltare a USMF a capitolului Resurse Umane cu desfășurarea funcțiilor importante a unui management modern a Resurselor Umane.

## Bibliografie

1. Constantin, T., *Evaluarea psihologică a personalului*, București: Polirom, 2004.
2. Cornescu, V.; Mihăilescu, I.; Stanciu, S., *Managementul organizației*, București: ALL Beck; 2003
3. Dygert, B. C.; Jacobs, A. R., *Managementul culturii organizaționale*, București: Polirom, 2006.
4. Janson, J., *Managementul carierei*, Editura Polirom, București, 2007.
5. Păuș, V. A., *Comunicarea și resursele umane*, București: Polirom, 2006.
6. Pânișoară, G.; Pânișoară, I.-O., *Managementul resurselor umane*, București: Polirom, 2007.
7. Zlate, M., 2004, „*Tratat de psihologie organizațional-managerială*”, Editura Polirom, București;
8. Магура, М. И.; Курбатова, М. Б., *Организация обучения персонала компании*”, ЗАО Бизнес-школа „ИНТЕЛ СИНТЕЗ”, Москва; 2002,
9. Самыгин, С. И.; Кошкин, П. П.; Ратиев, В. В.; Швец, Л. Г., *Управление персоналом*, Ростов-на-Дону: ФЕНИКС, 2006.

## UNELE CONTRADIȚII ETICO-LEGALE ÎN MANAGEMENTUL SISTEMULUI DE SĂNĂTATE PUBLICĂ DIN PERSPECTIVA RESPECTĂRII DREPTURILOR FUNDAMENTALE ALE OMULUI

**Rodica Gramma, Oleg Lozan**

Școala de Management în Sănătate Publică a USMF „Nicolae Testemițanu”

### Summary

#### *Some etico-legal contradictions in the management of the public health system from the perspective of fundamental human rights protection*

The Public Health System assumes the social responsibility for the general health of the population. At the same time, progresses made in medicine, the fact that medical practice is of higher risk, have accentuated the importance of supplementary guarantees of individual rights of the patient versus interests and benefits of the society. In the article that follows it is analyzed the conflict between the communitarian interests and individual rights from the perspective of the fundamental human rights protection, as well as solutions are recommended for a correct ethics-