

Conform rezultatelor studiului circa 6.22% din respondenți au avut experiența unei sarcini, pe când 2,87% dintre tineri și tinere nu sunt siguri dacă au lăsat pe cineva însărcinată sau dacă la moment pot fi însărcinate. Dintre tinerii care s-au confruntat cu o astfel de situație, o treime au păstrat sarcina, aproape o cincime au recurs la avort artificial și 9.52% au suferit o pierdere de sarcină.

Tinerii care au avut experiența unui avort au declarat că și-au început viața sexuală între 14-17 ani, iar cei a unei nașteri între 17-21 ani.

### **Constatări**

În ceea ce privește educația tinerilor 39.09% dintre ei au afirmat că nu au discutat niciodată cu părinții despre teme legate de sexualitate, însă verificând influența acestui fenomen asupra comportamentului sexual a lor nu am primit date semnificativ diferite de cele generale. Iarși, 51.86% din respondenți nu știu că HIV/SIDA, gonoreea și sifilisul sunt infecții sexual-transmisibile. 30.52% (7.44% căsătoriți) din respondenți, au recunoscut că au experiență sexuală. Aproximativ 40% din tinerii activi din punct de vedere sexual au mai mult de 1 partener în decursul ultimului an. Peste 76% din tineri nu folosesc regulat prezervativul, dintre care 40% nu îl utilizează niciodată. 10% dintre tineri susțin că avortul este o metodă bună de control al nașterilor, iar mai mult de 10% nu și-au exprimat nici o atitudine referitor la acest fapt (Opinii studenților anului VI, (USMF “Nicolae Testemițanu”, nu diferă de opinii generale a tinerelor studenți). Aproape 20% dintre tinerii activi sexual au riscat suportând un avort sau mai multe.

### **Bibliografie**

1. Ministerul Sănătății, Politica Națională de Sănătate a Republicii Moldova, 2007-2021, <http://www.ms.gov.md>
2. Ministerul Sănătății, Programului Național de prevenire și control al infecției HIV/SIDA și infecțiilor cu transmitere sexuală pentru anii 2011-2015, nr. 1143 din 16.12.2010, <http://www.ms.gov.md>
3. Ministerul Sănătății, Strategia Națională a Sănătății Reprodusei, aprobată nr. 913 din 26.08.2005, <http://www.ms.gov.md>
4. Societatea de planificare a familiei din Moldova, <http://www.iubire.md>
5. Asociația Obștească “Centrul de instruire în domeniul sănătății reproductive” din Republica Moldova, <http://www.avort.md>

## **DEZVOLTAREA PERSONALULUI CA ASPECT IMPORTANT AL MANAGEMENTULUI RESURSELOR UMANE AL INSTITUȚIILOR MEDICALE**

**Doina Sirbu**

(Conducător științific - Constantin Ețco, dr. hab. în medicină, profesor universitar)  
Catedra Economie, Management și Psihopedagogie în Medicină

### **Summary**

#### ***Staff development as an aspect of human resource management of medical institutions***

This paper reports the results of research done in a state public medical institution aimed to diagnosing human resource management in medical institutions of the Republic of Moldova and the development of measures to improve of the efficiency staff; to raise efficiency of medical work in Municipal Hospital No.1. Also to develop measures to improve human resources management algorithm specific scientific medical institutions.

## **Rezumat**

Lucrarea relatează despre rezultatele unei cercetări desfășurate într-o instituție medico-sanitară publică de stat care a avut drept scop diagnosticarea managementului resurselor umane în instituțiile medicale din Republica Moldova și elaborarea unor măsuri de perfecționare a dirijării personalului în scopul ridicării eficienței activității medicale în Spitalul Clinic Municipal Nr. 1. De asemenea și elaborarea măsurilor de perfecționare a algoritmului științific al managementului resurselor umane specifice instituțiilor medicale .

## **Actualitatea**

Managementul Resurselor Umane (MRU) constituie complexul de activități orientate către utilizarea eficientă a „capitalului uman”, în scopul realizării obiectivelor organizaționale, simultan cu asigurarea condițiilor ce garantează satisfacerea nevoilor angajaților.

Actualmente, orice activitate poate fi desfășurată cu o eficacitate maximă numai cu condiția, că unitatea respectivă este asigurată la timp cu resurse umane din punct de vedere cantitativ, structural și calitativ.

Obiectivul de baza al tezei îl constituie sporirea eficienței activității instituțiilor medicale din Republica Moldova prin perfecționarea managementului resurselor umane.

**Scopul** cercetării constă în diagnosticarea managementului resurselor umane în instituțiile medicale din Republica Moldova și elaborarea unor măsuri de perfecționare a dirijării personalului în scopul ridicării eficienței activității medicale.

## **Sarcinile**

- identificarea problemelor majore și a oportunităților în instituțiile medicale din Republica Moldova la etapa actuală;
- sistematizarea indicatorilor eficienței resurselor umane și determinarea corelației dintre aceștia și eficiența activității instituțiilor medicale;
- analiza managementului resurselor umane utilizat actualmente de instituțiile medicale din Moldova și evidențierea principalelor probleme existente;
- formularea strategiei în domeniul resurselor umane pentru instituțiile medicale;
- elaborarea măsurilor de perfecționare a managementului resurselor umane și reorganizare a funcției de personal în instituțiile medicale;

## **Material și metode**

**Metodele** principale de cercetare utilizate în lucrare sunt: metoda analitică, comparația, deducția, etc.

Baza metodologică și teoretico-științifică a cercetării au constituit-o lucrările savanților străini și autohtoni în domeniul managementului resurselor umane.

Ca metodă de cercetare am folosit chestionarul, care a fost efectuat pe un eșantion de 150 de subiecți, persoane angajate în Spitalul Clinic Municipal Nr. 1.

Am încercat să obținem informații referitoare la:

- Părerea angajaților cu privire la condiții de lucru.
- Părerea angajaților cu privire la salarizare.
- Părerea angajaților cu privire la conducerea instituției medicale, legătura acesteia cu angajații și relațiile dintre aceștia.
- Părerea angajaților cu privire la promovarea în cadrul instituției medicale.

## **Rezultate și discuții**

Necătfînd la tendințele de creștere a numărului de personal, instituțiile medicale din Moldova se confruntă cu un neajuns drastic de forță de muncă, ceea ce este cauzat de mai multe motive și anume:

- migrația masivă a populației, inclusiv a femeilor în țările înalt dezvoltate (Italia, Spania, Portugalia etc.) în căutarea unor locuri de muncă;
- pregătirea slabă în domeniu a studenților;
- motivarea slabă a angajaților la instituțiile medicale mici și mijlocii;

Atât gradul de eficiență a utilizării forței de muncă, cât și performanțele angajaților instituției medicale, direct depind de gradul de asigurare a spitalelor cu medici calificați, deoarece de calitatea lucrului efectuat depinde foarte mult evoluția viitoare a instituțiilor medicale.

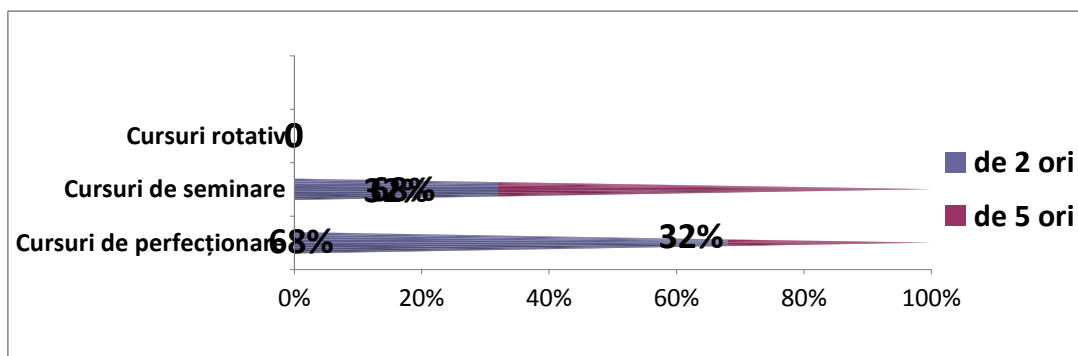


Fig. 3.1. Repartizarea participărilor angajaților instituției medicale la perfecționările din ultimii 5 ani

Din analiza datelor prezentate în tabelul de mai sus se vede că tendința generală în ce privește dezvoltarea personalului este cea de creștere, fapt care poate fi apreciat pozitiv la prima vedere. În ultimii 5 ani au participat de 2 ori la cursuri de perfecționare 102 persoane, adică 68%, iar la seminare 48 persoane, adică 32%. De 5 ori la cursuri de perfecționare au fost 48 de persoane, adică 32% și la seminare 102, adică 68%. Desigur, instituțiile medicale, care înregistrează o creștere a performanțelor mai mult de 50 %, nu pot asigura o creștere a nivelului de remunerare, iar ca consecință, apare personalul nemotivat și fluctuație înaltă, ceea ce nu permite sporirea productivității.

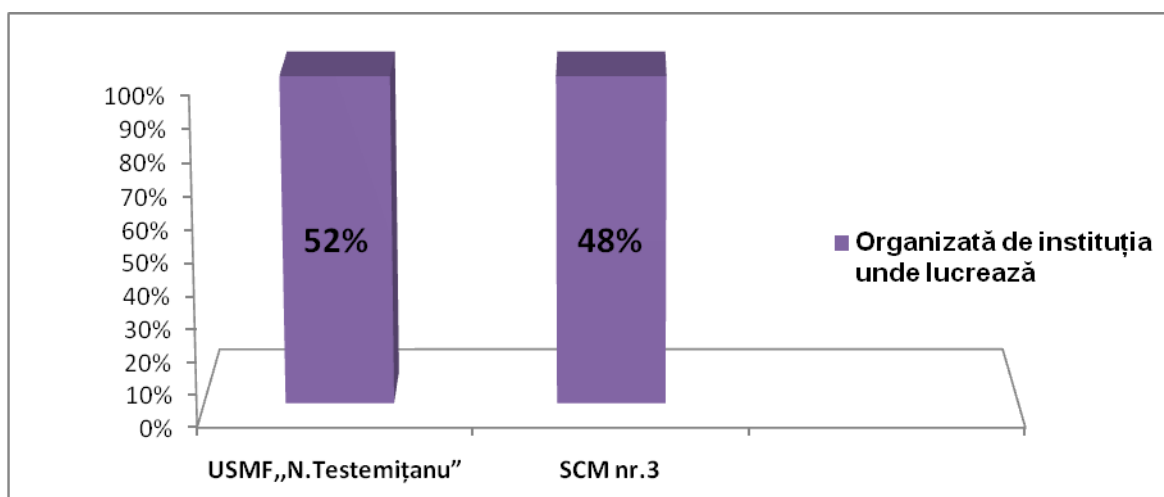


Fig. 3.2. Incidența perfecționărilor și locul desfășurării lor

Ultima perfecționare a fost organizată de instituția unde sînt angajați și a avut loc la USMF „Nicolae Testemițanu” unde au participat 78 de persoane, adică 52%, și în SCM nr. 3, aici au participat 72 de persoane, adică 48%, instituția medicală organizează dezvoltarea personalului eficient.

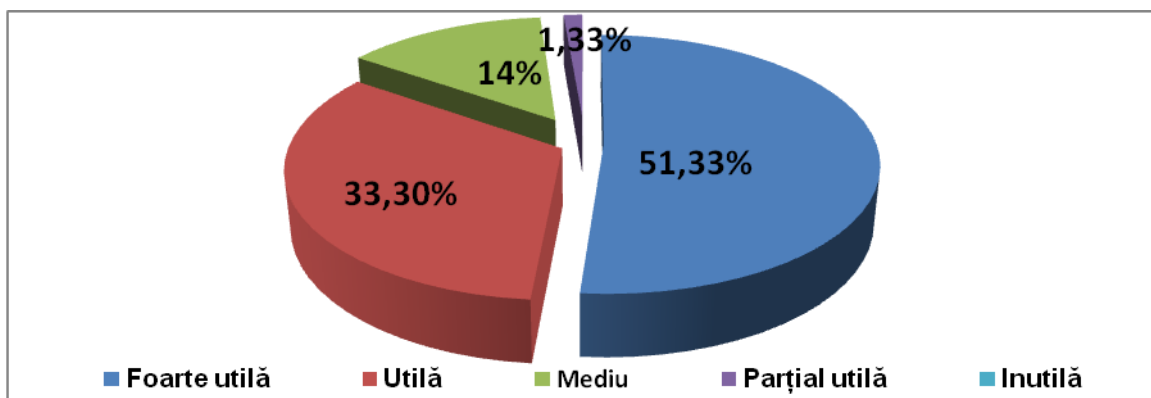


Fig. 3.3. Distribuția perfecționărilor pentru angajații instituției medicale după utilitate

La întrebarea cât de utilă a fost ultima perfecționare am obținut următoarele răspunsuri: pentru 77 de persoane = 51,33% a fost foarte utilă, pentru 50 de persoane=33,3% a fost utilă, pentru 21 de persoane=14% a fost mediu și pentru 2 persoane=1,33% a fost parțial utilă.

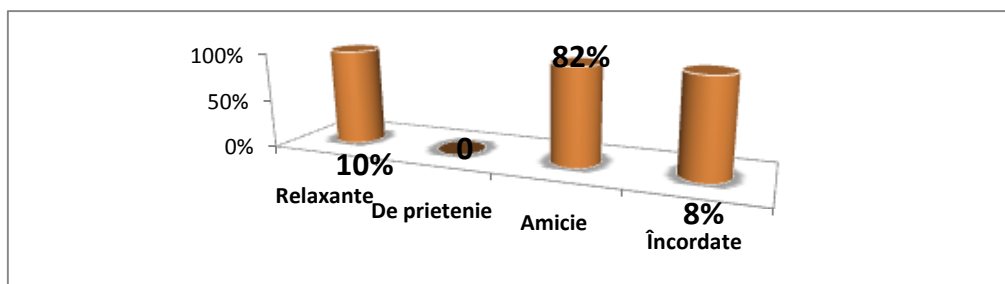


Fig. 3.6. Repartizarea relațiilor corespunzător mediului de lucru

Relațiile în mediul în care lucrează personalul preponderent sînt de amicitie - 82% (123 persoane), relaxante - 0% (15 persoane), încordate 8% (12 persoane). Nici un angajat nu este de părere că relațiile din mediul în care lucrează sunt de prietenie.

Ca punct final, se poate aprecia că schimbarea locului managementului resurselor umane atît sub aspect structural, prin introducerea acestuia în sistemul indicatorilor de eficiență, cît și practic, prin utilizarea rezervelor, care există în acest sens în oricare dintre activitățile productive, va trebui să reprezinte punctul central în construirea strategiilor viitoare ale managementului resurselor umane.

### Concluzii

1. Managementul resurselor umane ca orice alt domeniu științific este rezultatul cercetării specializate și se înscrie pe traiectoria deja cunoscută a unei evoluții și diversificări relativ rapide în numeroase domenii de activitate. În opinia noastră, managementul resurselor umane reprezintă managementul strategic și operațional, care se concentrează asupra activităților de asigurare, menținere și folosire eficientă a personalului instituției medicale în concordanță cu nevoile instituției medicale și condițiile mediului economic și social în care aceasta funcționează.

2. Teoria managementului resurselor umane propune practicienilor algoritmul științific de derulare a conducerii personalului în cadrul unei instituții medicale. Acest algoritm științific cuprinde astfel de etape ca: planificarea strategică a resurselor umane, analiza și descrierea posturilor, recrutarea și selectarea personalului, adaptarea la muncă, evaluarea competențelor angajaților, instruirea etc.

3. Deși activitatea de management a resurselor umane nu este nouă, pînă în prezent, nu s-a acordat importanță acestei probleme, decît în mod tangențial. Această situație este cauzată atît de lipsa cunoștințelor și experienței manageriale în acest domeniu, cît și de mentalitățile ce mai persistă din perioada sistemului economic de comandă.

4. Fiind un domeniu bine conturat în știința managerială, managementul resurselor umane apare că o problemă mai puțin cunoscută. Cauzele principale ale situației create sunt: lipsa specialiștilor calificați în domeniu, fără o argumentare științifică și pe termen lung, atribuirea rolului secundar departamentului resurse umane, persistența inerției și mentalității vechi.

### **Recomandări**

1. Este absolut cert că o instituție medicală modernă să adopte o viziune strategică în domeniul managementului resurselor umane. Necesitatea rezidă din faptul că competitivitatea și performanțele economice sunt determinate în cele din urmă de competențele și performanțele personalului. Influențele, aportul și contribuțiile pe care le pot avea resursele umane sunt dependente de politicile și obiectivele capabile să dezvolte această resursă. Reieșind din condițiile actuale de dezvoltare a instituțiilor medicale este binevenită promovarea strategiei resurselor umane orientate spre investiții în capitalul uman.

2. Reieșind din practica mondială și diagnosticarea MRU, în opinia noastră, se impune reorganizarea radicală a funcției de personal în sector. În acest context, pentru eficientizarea funcționării de personal au fost selectate activitățile necesare pentru departamentul resurse umane, ce reiesă din algoritmul științific al MRU.

3. Una din deficiențele principale în managementul resurselor umane se reduce la lipsa unei abordări complexe în acest domeniu. Drept măsură de perfecționare a managementului resurselor umane este propusă revizuirea algoritmului științific, care prevede următoarele.

a. pentru planificarea eficientă a necesarului de personal se impune elaborarea Planului necesarului în personal și este prezentată metodologia de calcul a necesității în personal;

b. pentru recrutarea și selectarea personalului s-a elaborat un regulament special precum și forma Planului de recrutare a resurselor umane;

c. evaluarea competențelor angajaților se propune de a fi efectuată în 2 etape: (I) evaluarea angajatului de către superiorul sau nemijlocit prin metoda scărilor numerice și (II) evaluarea angajatului în baza testării profesionale și psihologice;

d. managerul resurse umane trebuie să elaboreze Planul de instruire conform necesităților de instruire identificate. Este important de evaluat și eficiența instruirii. O formă de evaluare o constituie raportarea costurilor antrenate de pregătire a personalului la profitul obținut în urma aplicării programului de pregătire sau a altor efecte ale acestui;

e. se propune elaborarea Planurilor anuale a carierei angajaților și planificarea candidaților pentru promovare. Orice angajat trebuie să-și cunoască perspectivele sale în companie pe durată lungă de timp, precum și obiectivele pe care trebuie să le atingă pentru a fi promovat.

4. Actualmente, își creează sisteme de motivare proprii, care prevăd calculul salariului fiecărui angajat în dependență de performanțele în muncă a acestuia. În aceste sisteme de motivare sunt prevăzuți anumiți indicatori necesari pentru evaluarea performanțelor angajatului și calcularea salariului acestuia.

5. Impactul componentei umane asupra eficienței economice este foarte puternic. Evaluarea eficienței dirijării personalului include două tipuri de evaluări: evaluarea eficienței economice (productivitatea, costul de producție, rentabilitatea, calitatea muncii personalului) și evaluarea eficienței sociale (loialitatea personalului, gradul de satisfacție al angajaților etc.). Eficiența economică totală a managementului resurselor umane se determină ca raportul rezultatului activității personalului pentru o perioadă anumită către cheltuielile respective.

6. În teza s-a propus metodologia de evaluare a eficienței managementului resurselor umane. Esența metodologiei constă în determinarea indicatorilor de performanță pentru fiecare

etapa a MRU și determinarea indicatorului general al eficienței MRU, precum și evaluarea acestuia în comparație cu valorile optime.

7. Ridicarea eficienței dirijării personalului va contribui la creșterea eficienței economice totale. După cum arată rezultatele analizei de corelație, cea mai mare influență asupra rentabilității economice o au factorii: salariul mediu lunar, cheltuielile de recrutare și coeficientul de stabilitate a personalului.

Dirijarea eficientă a resurselor umane și luarea oportună a deciziilor manageriale este un nou model de conducere, iar lucrul permanent cu angajații trebuie să devină una din prioritățile de bază pentru că este un element component al culturii de afaceri, care trebuie să o însușească managerii din secolul XXI.

### **Bibliografie**

1. A. Bîrcă Salarizarea personalului. // Chișinău, ASEM, 2001.
2. A. Bîrcă Managementul Resurselor Umane. // Chișinău, ASEM, 2005.
3. A. Manolescu Managementul Resurselor Umane. // București, Editura Economică, 2001.
4. Baieșu M. Managementul Resurselor Uman. // Chișinău, ASEM, 2003.
5. Baieșu M. Managementul Resurselor Uman. // Chișinău, ASEM, 2004.
6. Burloiu P. Managementul Resurselor Umane. // București, Editura Lumina Lex: 1997.
7. Ețco C. Management în sistemul de sănătate // Chișinău, EPIGRAF, 2006.
8. D. Tintiuc I. Sănătate Publică și Management // Chișinău, 2007.
9. D. Torrington, L. Hall Personnel Management // Ediția a 3-a, Prentice Hall, 1995.
10. Drucker P. Inovația și sistemul antreprenoria // București: Editura Enciclopedică, 1993.
11. Iosif Gh. Managementul resurselor umane: psihologia personalului // București: Victor, 2001.
12. Mathis R., Jackson J. Human resource management // N.Y.: West Publishing Company, 1991.
13. Mathis R. L., Nica P. Rusu C. Managementul Resurselor Umane // București, Editura Economică: 1997.
14. Mihuleac E. Bazele managementului // București: Editura Economică, 1993.
15. Moldovan M. Ergonomie // București: Editura Didactică și Pedagogică, 1993.
16. Moldovan-Scholz M. Managementul Resurselor Umane // București, Editura Economică, 2000.
17. M. Jalencu Managementul Resurselor Umane // Chișinău, UCCM, 2003.

## **MODALITĂȚI DE ABORDARE ȘI METODE DE SOLUȚIONARE A CONFLICTELOR APPLICATE DE STUDENȚII MEDICI**

**Aculina Zaporozjan**

(Conducător științific: Nina Globa, asistent universitar)

Catedra Economie, management și psihopedagogie în medicină

### **Summary**

#### ***Ways to approach and methods of conflict resolution applied by medical students***

This paper describes some results of a study aimed at identifying ways to approach and methods of conflict resolution, applied by medical students. The most common causes of conflicts between students are examined and considered. Are analyzed also the features of conflict management.

### **Rezumat**

În lucrare sunt descrise rezultatele unui studiu care a avut drept scop identificarea modalităților de abordare și a deverselor strategii de rezolvare a conflictelor, aplicate de studenții