PARTICULARITĂŢILE MOTIVĂRII PERSONALULUI CA FUNCŢIE MANAGERIALĂ

Silvia GOTEANSCHII

CZU: 005.583.1:331.108.45 silvia.goteanschii@border.gov.md

The analysis of „Viorica-Cosmetic” S.A.'s financial performance over the past three years reveals significant developments, with consistent growth in sales revenue and gross profit. However, operational difficulties led to negative results in 2022, despite remarkable performance in other activities. Despite losses at the pre-tax and net profit levels, there was a consistent increase, indicating efforts to improve financial performance. While facing financial challenges, the company has implemented strategies to enhance performance and workplace environment. Special attention is given to motivating and managing human resources to ensure optimal performance and productivity. Despite challenges such as discrepancies in salary versus effort, lack of employee idea utilization, and staff turnover, implementing effective motivation solutions and HR management is crucial for operational improvement and organizational success.

Actualitatea și importanța cercetării. Resursele umane sunt cruciale pentru succesul organizațiilor. Motivarea și evaluarea performanțelor angajaților sunt esențiale pentru gestionarea eficientă a acestora. Managerii trebuie să stabilească politici de motivare și remunerare, iar evaluarea performanțelor să servească drept bază pentru acestea. Prin identificarea nevoilor și oferirea de recompense echitabile, se poate îmbunătăți continuu comunicarea și performanța organizațională.

Scopul cercetării constă în argumentarea importanței motivării și evaluării corecte a personalului, reieșind din faptul că de calitatea resurselor umane și de munca acestora depind performanțele obținute de entitatea economică.

Analiza financiară a companiei „Viorica-Cosmetic” S.A. relevă evoluții semnificative în perioada 2020-2022. Venitul din vânzări a crescut constant, reflectând o utilizare eficientă a resurselor și o creștere a profitului brut. Cu toate acestea, rezultatul din activitatea operațională a prezentat dificultăți, revenind la rezultate negative în 2022, în timp ce rezultatul din alte activități a înregistrat o performanță remarcabilă în 2022. În ciuda pierderilor înregistrate la nivelul profitului până la impozitare și profitului net, acestea au înregistrat o creștere constantă, indicând eforturile de îmbunătățire a performanțelor financiare ale companiei. Rentabilitatea veniturilor din vânzări și rentabilitatea activelor au înregistrat creșteri semnificative, însă valorile acestora rămân sub 0. Indicatorii stabilității financiare și a independenței întreprinderii au evidențiat tendințe mixte, cu rata de îndatorare pe termen lung față de capitalul permanent și solvabilitatea patrimonială înregistrând scăderi în dinamică. În ansamblu, deși există provocări și riscuri asociate, analiza financiară indică și indicii pozitive care susțin

perspectiva optimistă pentru viitorul companiei „Viorica-Cosmetic” S.A. Analiza economico-financiară a întreprinderii „Viorica-Cosmetic” S.A. pentru perioada anilor 2020-2022 dezvăluie evoluția semnificativă a fluxului de numerar și a altor indicatori financiari. În 2020, compania a înregistrat un flux net total pozitiv, reflectând o gestionare eficientă a resurselor financiare. Însă, în 2021, a avut un flux net total negativ, semnalând presiuni asupra lichidității. Cu toate acestea, în 2022, a revenit la un flux net total pozitiv, sugerând o adaptare eficientă la schimbările din mediul de afaceri.

Încasările totale de numerar au scăzut în 2021 din cauza lipsei încasărilor din vânzarea activelor imobilizate, credite și împrumuturi, dar au cunoscut o tendință ascendentă în încasările din vânzări în toți cei trei ani analizați. Plățile pentru stocuri și servicii curente au fluctuat semnificativ, iar în 2022 au reprezentat o pondere mai mare în totalul plăților de numerar, sugerând posibile ajustări în politica de achiziții sau gestionare a furnizorilor.

Rezultatele privind plățile aferente rambursării creditelor și împrumuturilor arată o gestionare prudentă a datoriei, în timp ce variabilitatea în ponderea altor plăți sugerează adaptabilitatea la schimbările economice.

Analiza financiară dezvăluie o creștere a veniturilor din vânzări și a profitului brut, dar un profit net negativ în fiecare an. Totuși, există o tendință de îmbunătățire a profitului net de la un an la altul. Creșterea valorii totale a activelor indică o expansiune a afacerii, dar scăderea ponderii activelor circulante poate afecta flexibilitatea și capacitatea de plată a datoriilor curente. În ceea ce privește finanțarea, capitalul propriu predomină, dar există o creștere a pierderilor neacoperite în timp. Cheltuielile au crescut, în special cele legate de stocuri și remunerarea muncii, cu impact negativ asupra rentabilității.

Modalitățile de motivare a angajaților includ stimularea bănească, securitatea muncii, garantarea unor aspecte sociale și implicarea în cercuri de calitate. Întreprinderea „Viorica-Cosmetic” S.A. se confruntă cu provocări financiare, dar și cu o serie de strategii și practici care vizează îmbunătățirea performanței și a mediului de lucru.

În cadrul întreprinderii „Viorica-Cosmetic” S.A., se acordă o atenție deosebită motivării și gestionării resurselor umane pentru a asigura o performanță optimă și o atmosferă de lucru productivă.

Fiecare angajat este evaluat în mod obiectiv, iar munca și performanțele sale sunt apreciate conform meritelor. Pentru a asigura flexibilitatea și satisfacția angajaților, se oferă un program de lucru adaptat nevoilor individuale, iar regulamentele specifice stimulează motivația și creșterea performanțelor.

Cu toate acestea, întreprinderea se confruntă cu diverse provocări în gestionarea resurselor umane. De exemplu, există o discrepanță între salariul și efortul depus de către angajați, ceea ce poate afecta moralul și angajamentul acestora. De asemenea, lipsa valorificării ideilor angajaților și a unor facilități, cum ar fi tichetele de masă sau spațiile de odihnă adecvate, poate influența negativ satisfacția și implicarea angajaților. Fluctuația personalului în magazinele specializate reprezintă o altă problemă, generând costuri suplimentare și afectând stabilitatea operațională.

Pentru a aborda aceste provocări, întreprinderea trebuie să implementeze soluții eficiente de motivare și să acorde o atenție sporită gestionării resurselor umane. Motivarea prin salarizare, oferirea de facilități și beneficii suplimentare, precum și promovarea unei culturi organizaționale care să valorizeze contribuția fiecărui angajat pot contribui la îmbunătățirea satisfacției și performanței acestora. Prin adoptarea unor politici și practici adecvate în domeniul resurselor umane, “Viorica-Cosmetic” S.A. poate consolida echipa și îmbunătăți rezultatele operaționale.

Concluzii. Analiza evoluției patrimoniului companiei „Viorica-Cosmetic” S.A. în ultimii trei ani indică o creștere generală și o tendință favorabilă a activității. În 2020, compania a evidențiat o pondere mai mare a activelor circulante, reflectând o flexibilitate crescută și o capacitate de plată îmbunătățită. Cu toate acestea, în anii următori, structura activelor a suferit modificări, cu o creștere a activelor imobilizate. În plus, analiza subliniază importanța centrală a resurselor umane în cadrul organizației. Trecerea la o perspectivă modernă, care recunoaște angajații ca parte esențială a succesului organizațional, accentuează necesitatea unei gestionări eficiente a acestora. Elaborarea unor politici de motivare și remunerare eficiente necesită o evaluare atentă a performanțelor individuale ale angajaților. Această evaluare nu doar motivează angajații, ci reprezintă și un suport strategic în planificarea resurselor umane. Evoluția pozitivă a activității financiare a companiei este susținută de o gestionare eficientă a resurselor umane. Astfel, gestionarea corespunzătoare a resurselor umane devine esențială pentru atingerea succesului organizațional durabil.

Referințe:

1. ACULAI, E., VINOGRADOVA, N., PERCINSCHI, N., NOVAC, A., CLIPA, V. *Contribuția sectorului întreprinderilor mici și mijlocii la dezvoltarea economică regională.* În: Dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii: contribuție, provocări și direcții de perspectivă – Chișinău: IEFS, 2012, p. 24-85. 332p.
2. ANTONOAIE, N., ANTONOAIE, C. *Managementul afacerilor*. Brașov : Transilvania, 2011. 124 p.
3. ARMSTRONG, M. *Managementul resurselor umane.* Ediția a X-a ,București: Ed. Codecs, 2009.
4. BALOGH, M., BALOGH, N. *Managementul Proiectelor - suport de curs*. Cluj-Napoca: Universitatea Babeș-Bolyai, 2014. 315 p.
5. BARBAROȘ, E., BARBAROȘ, I., NADEJDA N. *Managementul afacerilor mici și mijlocii.* Manual pentru studii universitare. Chișinău, 2011.
6. BÂRCĂ, A. *Managementul resurselor umane.* Chișinău: ASEM, 2005.

Recomandat
***Boris COREȚCHI**, dr., conf. univ.*