MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL PROFESIONAL MEDICAL

Tatiana SULIMA,

masterandă, anul II,Facultatea Psihologie și Științe ale Educației, Sociologie și Asistență Socială

CZU:377.6:61:005.95:37.091.279.7 tatiana.sulima@inbox.ru

Într-o societate în care sănătatea este o prioritate, pregătirea adecvată a personalului medical este esențială pentru asigurarea unei îngrijiri de sănătate de calitate. Managementul resurselor umane (MRU) în învățământul medical poate contribui semnificativ la formarea unei forțe de muncă calificate și motivate, capabilă să răspundă nevoilor complexe ale sistemului de sănătate. Codul Educației al R. Moldova subliniază importanța calificării și motivării cadrelor didactice, iar Strategia națională „Educația 2030" oferă un ghid cuprinzător pentru îmbunătățirea sistemului educațional, punând accentul pe asigurarea unui personal calificat și motivat. Documente internaționale, precum Cadrul de Referință pentru Competențele de bază ale cadrelor didactice, elaborat de UNESCO, evidențiază rolul crucial al motivării cadrelor didactice. În domeniul sănătății, generarea resurselor umane este o prioritate a Strategiei „Sănătate 2030", iar motivarea cadrelor didactice din învățământul medical contribuie la un proces educațional eficient și de calitate, având un impact pozitiv asupra pregătirii viitorilor specialiști medicali. Problematica cercetării noastre, care explorează modalități de îmbunătățire a MRU în învățământul medical, a fost abordată în mai multe lucrări științifice relevante. Cu toate acestea, se recunoaște lipsa unei politici a excelenței bine definite de motivare a cadrului didactic, creând obstacole considerabile în promovarea unui management al resurselor umane de calitate. Deci, chiar dacă sunt atestate realizări în domeniul managementului educațional din Republica Moldova, motivarea resurselor umane ca strategie a MRU, rămâne a fi un domeniu neexplorat, afectat de lipsa politicilor clar definite, lipsa metodologiei fundamentată științific, lipsa standardelor unice de motivare etc. În acest context, elaborarea unui program de motivare a cadrelor didactice în contextul asigurării calității managementului resurselor umane la nivel de instituție de învățământ rămâne o necesitate acută. *Managementul resurselor umane* este definit de cercetătorul Constantinescu și alți colaboratori, ca un domeniu ce include toate deciziile manageriale și practicile care influențează sau afectează în mod direct cadrele, respectiv, resursele umane, care își desfășoară activitatea în cadrul unei instituții [1, p. 10]. De Cenzo, alt exeget în domeniu, sugerează că, de fapt, managementul resurselor umane este un proces elaborat din patru funcții: obținerea, dezvoltarea, motivarea și menținerea personalului [apud 1, p. 31].

Motivația este unul dintre factorii cei mai importanți care influențează comportamentul și performanța umană, prin orientarea către obiectivele dorite. După Vroom, motivația este expresia unei funcții individuale care depinde de „valența" (valoarea) și „expectația" (așteptările) asociate unei acțiuni [apud 2, p. 1]. Pentru a elabora meca-

nisme ce vor asigura motivația personalului din învățământ profesional medical este important de a analiza fenomenul de *satisfacție profesională și valorile ei la resursele umane din cadrul învățământului profesional tehnic***.** Satisfacția și valorile profesionale ale resurselor umane din învățământul profesional tehnic constituie o problemă serioasă, cerând o atenție specială din punct de vedere psihologic și social [3, p. 335-340.]. Angajații se confruntă cu multiple probleme care îi descurajează să rămână în sistemul medical. Remunerarea scăzută a activității didactice îi situează pe aceștia printre cele mai puțin avantajate categorii profesionale. Deși salariile au crescut treptat, ele nu satisfac pe deplin nevoile de bază ale cadrelor didactice, determinând doar o parte din absolvenții de specialități medicale să își dezvolte o carieră didactică în țară. Salarizarea modestă, condițiile de muncă precare și lipsa beneficiilor sociale adecvate îi determină pe mulți tineri absolvenți să caute alte locuri de muncă sau să emigreze. Prestigiul redus al profesiei și lipsa de susținere din partea părinților agravează această situație. Comunitatea științifică investighează din ce în ce mai mult această problemă, având în vedere intersecția dintre științele medicale, psihologia muncii, sociologie și economie. Considerăm, ca resursele umane din învățământul profesional tehnic să țină cont de motivarea cadrelor didactice în obținerea satisfacției profesionale în special în: *asigurarea unei atmosfere pozitive la grupă/birou; oferirea recompenselor salariale pe măsura muncii depuse; încurajarea autonomiei și asumarea de responsabilități; respectarea raportului muncă-timp liber; stabilirea obiectivelor de performanță pentru angajați; aprecierea reușitelor cadrelor didactice; oferirea oportunităților de avansare; asigurarea transparenței cu angajații; oferirea ocaziei de a oferi feedback etc.* Deci, este nevoie ca în învățământ profesional medical să se realizeze un proces autentic de motivare a resurselor umane. În acest sens, să existe și să funcționeze sistemul de motivare și menținere a unui mediu motivant de activitate, o strategie de stimulare a angajaților cu potențial de dezvoltare, să fie asigurat un climat propice implicării conștiente a întregului colectiv în atingerea obiectivelor, să funcționeze strategia de valorificare a potențialului individual și stimulare a potențialului inovativ; promovarea consecventă a principiilor managementului participativ cât și elaborarea/implementarea programelor de dezvoltare a climatului etic și de menținere a stării de bine în instituție.

În concluzie, putem menționa că motivarea cadrelor didactice din învățământul medical este importantă pentru asigurarea unei educații de calitate și a unei îngrijiri medicale superioare. Îmbunătățirea managementului resurselor umane în instituțiile de învățământ profesional medical este imperativă pentru crearea unui mediu propice în care cadrele didactice să se simtă motivate și apreciate. Elaborarea unui program de motivare și implementarea strategiilor adecvate sunt necesare pentru a asigura o pregătire de calitate a viitorilor profesioniști în domeniul sănătății.

Referințe:

1. CONSTANTINESCU, D. A. (coord.). *Managementul resurselor umane.* București: Editura Națională, 1999.
2. VÂRVA, L. A., FELDRIHAN, V. M. Motivarea personalului din învățământ. În: A. ROȘAN (coord.), *Cartea Albă a Psihopedagogiei Speciale*. Departamentul de Psihopedagogie Specială. București, 2013.

3. ANDRIȚCHI, V. Formarea cadrelor didactice – direcție strategică a managementului calității. Materialele Conferinței Științifice. În: *Modernizarea învățământului superior în contextul integrării europene*. Chișinău: Evrica, 2007.

Recomandat
***Viorica GORAȘ-POSTICĂ,** dr. hab., prof. univ.*