MODALITĂŢI DE PERFECŢIONARE A MANAGEMENTULUI REMUNERĂRII MUNCII ÎN CONDIŢIILE ACTUALE

Patricia PASCARU,

studentă, anul 3, Facultatea Științe Economice, Universitatea de Stat din Moldova

CZU: 005.955 E-mail:patricia.pascaru@gmail.com

This paper analyzes the optimization of wage management in today's labor market context. Focusing on theoretical foundations and a case study of "Consalcom" S.R.L., it identifies key challenges in salary systems and proposes practical solutions to enhance fairness, motivation, and performance. The research combines legal, economic, and managerial perspectives, aiming to align compensation strategies with organizational goals and employee satisfaction.

Lucrarea analizează modalități de perfecționare a managementului remunerării muncii în contextul economic actual, marcat de inflație, lipsa personalului calificat și schimbări pe piața muncii. Scopul urmărit este optimizarea politicilor salariale pentru creșterea competitivității organizaționale și a satisfacției angajaților. Obiectivele cercetării includ studierea teoretică a sistemelor de recompensare, analiza unui caz concret, „Consalcom” S.R.L., și formularea unor soluții aplicabile.

Studiul este motivat de importanța crescândă a resurselor umane în succesul organizațional și de necesitatea alinierii politicilor salariale la realitățile pieței muncii. Lucrarea este structurată în trei capitole și folosește o metodologie mixtă, cuprinzând analiză teoretică, studiu de caz și observație directă. Relevanța cercetării constă în caracterul său aplicativ și adaptabil la întreprinderi similare din Republica Moldova.

Sistemele de recompensare reprezintă un element strategic important pentru orice organizație modernă, având un impact direct asupra motivației, performanței și loialității angajaților. Acestea includ atât componente financiare, precum salariul de bază, sporurile, bonusurile și comisioanele, cât și beneficii non-financiare, cum ar fi flexibilitatea programului, oportunitățile de formare, recunoașterea meritelor și climatul organizațional [1, p.198]. Un sistem eficient de salarizare trebuie să fie echitabil, transparent și adaptabil, aliniat la obiectivele organizației și la așteptările personalului [2, p.240]. În același timp, salarizarea îndeplinește funcții multiple: motivațională, economică, juridică și socială. Pentru ca aceste funcții să fie îndeplinite eficient, este necesară respectarea principiilor de echitate internă și externă, precum și a cadrului legal reglementat de Codul muncii [3]. Proiectarea unui sistem salarial implică evaluarea posturilor, analiza pieței muncii și elaborarea unei grile clare și flexibile de salarizare, care să reflecte realitățile organizaționale și contextul economic actual [4].

Procesul de remunerare a muncii în cadrul întreprinderii „Consalcom” S.R.L. este structurat în jurul unor componente salariale clasice, care includ salariul de bază, sporuri, plăți suplimentare și ocazionale, acordate în funcție de specificul postului și de condițiile de muncă. Sistemul de salarizare aplicat combină forme de plată în regie cu elemente de acord individual, reflectând caracteristicile operaționale ale fiecărui departament. Plata salariilor se face periodic, conform reglementărilor interne, iar evidența este gestionată de departamentul de resurse umane prin intermediul statelor de plată și a dosarelor salariale individuale. În cadrul companiei, fișele de post definesc atribuțiile fiecărui angajat, iar procesul de calcul salarial ține cont de orele lucrate, eventualele ore suplimentare, precum și de contribuțiile și impozitele legale. Fluxul informațional între conducere și salariați în ceea ce privește aspectele salariale este formalizat prin documente interne, regulamente și comunicări periodice. Datele colectate și analizate în cadrul companiei oferă o imagine concretă asupra modului în care este administrat procesul de remunerare și evidențiază specificul practicilor curente din sectorul privat din Republica Moldova.

Ultima parte a lucrării este dedicată identificării problemelor reale din sistemul de salarizare al companiei „Consalcom” S.R.L. și propunerii unor măsuri concrete de perfecționare a acestuia. Din analiza realizată reiese că una dintre cele mai mari deficiențe este lipsa unei legături clare între performanțele individuale ale angajaților și nivelul recompenselor acordate. De asemenea, nu există un sistem coerent de premiere, iar sporurile și bonusurile sunt aplicate neselectiv, fără criterii bine definite sau transparente. Structura salarială este rigidă, neactualizată și nu ține cont de realitățile pieței muncii. Comunicarea deficitară între conducere și personal în privința regulilor de salarizare duce la nemulțumiri, demotivare și risc crescut de fluctuație a angajaților. Lipsa unor beneficii non-financiare moderne și lipsa posibilităților de dezvoltare profesională reduc implicarea angajaților și afectează productivitatea generală.

În lucrare este prezentat un proiect complex de perfecționare a sistemului de remunerare a muncii în cadrul întreprinderii „Consalcom” S.R.L., elaborat ca răspuns la disfuncționalitățile constatate anterior. Principala problemă identificată constă în lipsa unei corelări directe și transparente între performanța individuală a angajaților și nivelul recompenselor acordate. Sistemul existent este rigid, bazat aproape exclusiv pe salarii fixe, fără o grilă clar definită și fără un mecanism funcțional de premiere diferențiată. De asemenea, nu se utilizează indicatori de performanță, iar stimulentele financiare sunt alocate arbitrar sau uniform, fără o fundamentare obiectivă. Această situație afectează motivația angajaților și compromite eficiența generală a politicilor de resurse umane.

Ca răspuns, proiectul propus vizează introducerea unui sistem de salarizare bazat pe performanță, actualizarea grilei salariale și implementarea unui set de indicatori cantitativi și calitativi pentru evaluarea muncii. Un element central al soluției este digitalizarea completă a procesului de salarizare prin implementarea platformei OnPay, care permite automatizarea calculului salarial, evidența bonusurilor și stimulentelor, precum și generarea de rapoarte în timp real. Pentru ca soluția propusă să nu fie doar

teoretică, am analizat în detaliu funcționalitățile cheie ale software-ului OnPay. Acestea acoperă nu doar calculul salariilor, ci întregul proces de gestionare a resurselor umane. Printre cele mai importante funcții se numără: calculul automat al salariilor și bonusurilor, fără erori; centralizarea datelor angajaților într-o singură platformă, accesibilă și sigură; monitorizarea performanței, cu rapoarte lunare automate; gestionarea beneficiilor precum tichete, asigurări sau recompense; evidența timpului de lucru și a orelor suplimentare; rapoarte și analize personalizate, utile pentru decizii manageriale. Toate aceste funcționalități contribuie la o salarizare corectă, rapidă și transparentă, reducând efortul administrativ și îmbunătățind comunicarea internă.

Lucrarea a evidențiat importanța unui sistem de remunerare modern și echitabil, care să includă nu doar salariul de bază, ci și recompense financiare și non-financiare menite să motiveze, să rețină și să atragă angajați valoroși. S-a concluzionat că managementul recompenselor trebuie să fie aliniat la strategia organizației, să asigure echitate internă și externă, dar și conformitate legală. Din analiza efectuată în cadrul întreprinderii „Consalcom” S.R.L., au reieșit mai multe disfuncționalități în sistemul de salarizare, printre care lipsa unei politici salariale clare, discrepanțe între departamente, lipsa unui mecanism transparent de acordare a bonusurilor și necorelarea salariilor cu evoluțiile economice, cum ar fi inflația.

În concluzie, această lucrare subliniază necesitatea modernizării salarizării, prin trecerea de la metodele tradiționale la un sistem digital, echitabil și eficient. Implementarea OnPay, alături de alte măsuri precum ajustarea periodică a salariilor, extinderea sistemului de bonusare și instruirea personalului, poate contribui semnificativ la retenția angajaților valoroși și la îmbunătățirea performanței companiei.

Referințe:

1. Derek Torrington**,** Laura Hall**,** Stephen Taylor.*Fundamentals of Human Resource Management*, ediția a 7-a, Harlow, Pearson Education, 2014, 198 p.
2. Manea N., Managementul resurselor umane, Chișinău, ASE Moldova, 2023, 240 p.
3. Recompensarea – factor strategic al motivării personalului în turism, articol științific, *Institutul de Dezvoltare a Societății Informaționale*, Chișinău.
4. *Managementul recompenselor*, https://ro.scribd.com/document/81933712/Managementul-Recompenselor [Accesat: 26/03/2025]

Recomandat
***Tatiana DIACONU,** dr., lect. univ.*