

5. Aplicarea celor mai evidente și valide forme de comunicare, de sondaje, de motivare a personalului în scopul ieșirii din criza existentă.

Bibliografie

1. Boudon R. și colab. Dicționar de sociologie, Editura Univers, București, 1996.
2. Chicu V., Nemerenco A., Comunicarea în promovarea sănătății, în situații de risc și de criză, 2009.
3. Druță F. Motivația economică, Editura Economică, București, 1999.
4. Ețco C., ș.a. Management în sistemul de sănătate. Chișinău, 2006.
5. Herzberg F., Manners B., Synderman B. B. The Motivation at Work, Chapman and Hall, 1959.
6. Locke E. A. Towards a Theory of Task Motivation and Incentives, Organizational Behavior and Human Performance, vol. 3, 1968.
7. Luchian D. G., Managementul schimbărilor în situație de criză, 1997.
8. Maslow H. A Theory of Human Motivation, Psychological Review, iulie 1943; Motivation and Personality, Editia a 3-a, Harper & Row, 1987.
9. Newsom D., Scott S. Organizational crisis, 1993.
10. Rossart J. P. Crisis tipology, 2001.
11. Rotaru P. Managementul strategic, 1998.
12. Sirota D. Motivarea angajaților. Edit.: Arc București, 2010.
13. Soros. G. Criza capitalismului global. Societatea deschisă în primejdie. Ed., p. 49.
14. Stacey Ad., Equity Theory, 1965.
15. Timothy W. Coombs. Helping Crisis Managers Protect Reputational Assets: Initial Tests of the Situational Crisis, 1999.
16. Timothy Coombs, Situational Crisis Communication Theory, 2002.
17. Vroom V. H., "Work and Motivation", Wiley, 1964.
18. Walonick David S., Ph.D., 1993 Causes and Cures of Stress in Organizations, America, Inc, Boston, 1989.
19. Warr apud Furnham, Teorii ale motivației prin muncă, 1997, Polirom Arc, Iași, 1999.
20. Zamfir, C. și Vlăsceanu L. (coord.) Dicționar de sociologie, Editura Babel, București, 1993.

MANAGERII INSTITUȚIILOR MEDICALE: STILURI DE LEADERSHIP ȘI EFICIENȚA LOR

Ion Purice

(Conducător științific: Nina Globa, asistent universitar)
Catedra Economie, management și psihopedagogie în medicină

Summary

The managers of medical institutions: the leadership styles and their efficiency

This paper highlights the results of research conducted in a public health institution aimed at studying and evaluating leadership styles practiced by managers of health services, in order to improve and enhance their organizational performance. It also describes some aspects of leadership and management accomplishment in this institution.

Rezumat

Lucrarea elucidează rezultate unei cercetări desfășurate într-un centru de sănătate publică care a avut drept scop studierea și evaluarea stilurilor de leadership practicate de managerii serviciului de sănătate publică, în scopul eficientizării lor și sporirii performanțelor organizaționale. De asemenea sunt descrise unele aspecte de realizare a leadershipului și managementului în cadrul acestei instituții.

Actualitatea

În condițiile contemporane ale dezvoltării societății, în majoritatea domeniilor științifice, medicale, politice etc. un rol primordial îl ocupă persoanele care stau în fruntea organizațiilor: manageri, lideri, conducători, administratori, directori, șefi de secție etc.

Cheia succesului în management, o constituie în mare parte gradul înalt de implicare în activitate a managerilor și subordonaților de la fiecare nivel al organizației. Despre succesul managerului de cele mai frecvente ori se judeca nu după lucrul efectuat de el, dar după felul în care el reușește de a-i impulsiona la lucru pe subalterni. Impulsionarea sau motivarea personalului de a activa poate fi realizată prin intermediul influenței sau/și puterii [3].

Conform opiniei mai multor autori (Likert, W.I. Reddin, D. McGregor) stilurile de leadership aplicate în organizații au o influență deosebită asupra angajaților, performanțelor acestora și a modului de funcționare a întregii instituții.

La început de mileniu, problemele conducerii organizațiilor necesită o abordare nouă. La etapa actuală instituțiile au nevoie de un număr mare de conducători cu viziuni moderne, lipsiți de vechile stereotipuri și de modul de conducere administrativă de comandă. Metodele și stilurile de conducere cer schimbări esențiale pentru aplicarea mai eficientă în practica managementului resurselor umane, care constituie factorul strategic pentru orice tip de organizație. Un loc deosebit revine și leadership-ului în conducerea organizațiilor contemporane, aplicării teoriilor și stilurilor de conducere, a puterii și influenței [3].

Ca urmare, apare necesitatea de a studia diverse aspecte privind realitatea practică de desfășurare a proceselor manageriale și de leadership în instituțiile medicale. Cercetarea, rezultatele căreia sunt elucidate în lucrare a fost inițiată pentru a răspunde acestor necesități

Scopul

Studierea și evaluarea stilurilor de leadership practicate de managerii serviciului de sănătate publică, în scopul eficientizării lor și sporirii performanțelor organizaționale.

Obiectivele

1. Studiarea surselor bibliografice privind stilurile de leadership și eficiența lor.
2. Identificarea și caracteristica stilurilor de lideri practicate în Centrul Național de Sănătate Publică (CNSP).
3. Studiarea interrelațiilor manager-lider, stil de leadership - proces managerial în cadrul CNSP.
4. Evaluarea relațiilor între manageri și subordonați, prin prisma stilurilor de leadership practicate în CNSP.

Material și metode

Metodele de cercetare aplicate în cadrul studiului au fost: metoda observării, metoda sociologică, metoda epidemiologică, metoda istorică, metoda bibliografică.

Cercetarea științifică actuală este un studiu descriptiv, selectiv. Drept metode de colectare a informației au servit: chestionarul și extragerea informației din documentele statistice.

Studiul s-a desfășurat în cadrul Centrului Național de Sănătate Publică, în perioada ianuarie -mai 2012, pe un eșantion de 40 de angajați.

Chestionarul aplicat conținea 20 de itemi cu referire la diverse aspecte de leadership, care ulterior au fost analizate și elucidate în lucrare.

Rezultate și discuții

Leadershipul este una din temele managementului despre care s-a discutat, cercetat și scris cel mai mult. Numai în ultimi 75 de ani ai secolului XX s-au scris peste 5000 de cărți și articole și zeci de teorii și modele de leadership au fost propuse. Și totuși, pare că se știe relativ puțin despre factorii care determină succesul sau eșecul unui lider [8].

Stilul de conducere sau de leadership influențează organizația în care este practicat în mai multe direcții. El determină nivelul productivității muncii și a productivității intelectuale a grupului condus, relațiile psihosociale din cadrul grupului, atitudinile membrilor, coeziunea și motivația subordonaților etc.[1].

Creșterea eficienței stilurilor constituie o preocupare importantă a teoriei și practicii manageriale. Deși au fost realizate numeroase studii în acest domeniu, nu s-a ajuns la formularea unor principii, a unor rețete universale valabile a căror aplicare să asigure în mod cert o eficiență crescută a conducerii.

Aprecierea eficienței stilurilor nu este o acțiune simplă. Ea presupune luarea în considerare a unor criterii și adecvarea lor la tipul organizației. Cert este faptul că stilurile de conducere apreciate ca eficiente se vor găsi reflectate în performanțele obținute de organizații [9].

Termenul „*leadership*” este polisemantic și nu poate fi tradus în limba română printr-un singur cuvânt care să exprime adevăratele lui semnificații. Dicționarele românești [4] îl traduc ca: conducere, comandă; șefie; comandament.

Există multe interpretări ale leadership-ului. **Definiția** tradițională spune că: **leadership-ul este influența interpersonală îndreptată către atingerea unui obiectiv sau a unor obiective.**

Leadershipul și managementul nu sunt similare. Mai degrabă leadership-ul și management-ul sunt două sisteme de acțiune distincte și complementare. Fiecare are funcția proprie și activități caracteristice. În cadrul unei organizații managementul acoperă o sferă mai largă, ce include și leadershipul. Există persoane care ocupă funcții manageriale și care nu au capacități de lider și vice-versa. Există lideri care nu sunt totodată și manageri.

Majoritatea companiilor de astăzi sunt mai mult gestionate (*managed*) și mai puțin conduse (*lead*). Ele au nevoie să-și dezvolte capacitatea de a-și exercita leadership-ul. Companiile de succes nu așteaptă ca liderii să vină spre ele. Ele caută în mod activ persoane cu potențial de a deveni lideri și în timpul carierei lor îi pun în situații proiectate pentru a le dezvolta potențialul. Într-adevăr cu o selecție atentă, dezvoltare și încurajare, zeci de persoane pot juca roluri importante de lideri într-o organizație.

Bineînțeles nimeni nu este în același timp un foarte bun lider și un foarte bun manager. Unele persoane au capacitatea de a deveni excelenți manageri dar nu sunt la fel de buni ca liderii. Un bun lider motivează angajații, le urmărește performanțele, îi ajută, îi îndrumă și ia decizii. Flexibilitatea, inteligența și integritatea sunt caracteristici cheie ale unui lider adevărat [5,6].

Un lider eficient promovează întotdeauna o viziune, adoptă un *stil democratic* de conducere, ia decizii corecte și la timp, are capacitate de a gândi în perspectivă, este un bun coaching (ghid, mediator, antrenor), om al viziunii, conduce eficient discuțiile, dinamizează grupul, stabilind obiective realiste, e pretențios în ceea ce privește calitatea, își înțelege și își controlează propriile emoții, are încredere în forțele proprii, este ușor adaptabil, optimist, ambițios, disponibil să acționeze și să profite de oportunități, delegă sarcini, creează cadrul necesar pentru o activitate eficientă, comunică clar, încurajând feedback-ul, sprijină membrii echipei, formează echipa în adevăratul sens, menține integritatea grupului, folosește tactici de persuasiune, prezintă empatie și stimulează abilitățile celor din jur prin feed-back și îndrumare. Indiferent de pregătirea universitară, de cantitatea de școli urmate, de mediul din care vine, pentru un lider contează, în primul rând, să știe să se poarte cu oamenii.

Nu în toate cazurile liderii sunt și manageri. Ei pot fi întâlniți mai ales în lumea politică, oamenii care nu au funcții guvernamentale, nu au deci putere decizională, nefiind investiți formal cu așa ceva, dar, cu toate acestea, întreprind acțiuni sociale de mare complexitate, reușind să antreneze în acțiunile lor mișcări sociale de masă [6].

Înstituția în care s-a desfășurat studiul - CNSP, reprezintă o instituție de stat ce și-a câștigat respectul sau datorită activității profesionale pe care a desfășurat-o de-a lungul timp. Această instituție are o istorie de peste 64 ani, fiind fondată în decembrie 1948, inițial ca Stație Sanitaro - Epidemiologică Republicană.

Scopul actual al instituției este axat pe elaborarea cadrului legislativ și normativ în domeniul sănătății publice, promovarea sănătății și supravegherea bolilor netransmisibile, monitorizarea indicatorilor de sănătate, asigurarea supravegherii epidemiologice a bolilor transmisibile și de alertă a urgențelor în sănătate, supravegherea sanitară a obiectivelor, evaluarea sănătății în relație cu mediu, activitatea de cercetare-dezvoltare și inovare în domeniu, etc.[7].

În urma chestionării efectuate, vârsta medie identificată a angajaților incluși în studiu a fost de 44 ani, iar repartitia pe sexe a fost următoarea: 47,5% - bărbați și 52,5% - femei. În funcție de postul ocupat repartizarea a fost următoarea: manageri -35%, medici - 30 %, asistenți medicali -12,5% și alte funcții - 22,5%.

Studiind viziunea angajaților, dacă managerii instituției sunt și lideri, am determinat următoarele: 55% au răspuns - da, 35% - nu știu și 10%-nu (figura 1).

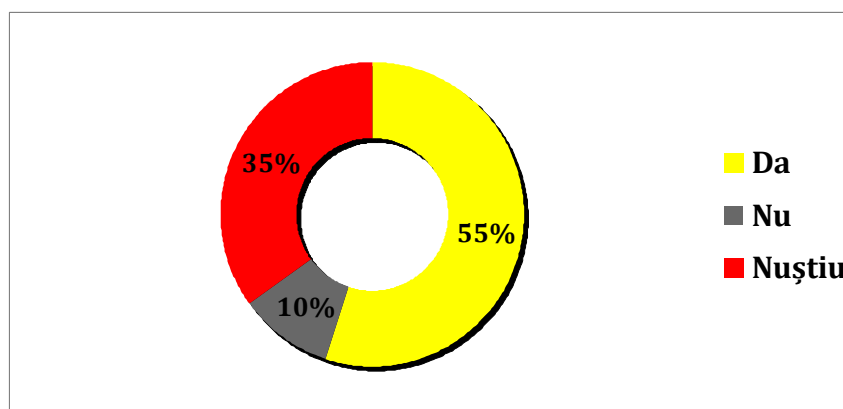


Figura1 Răspunsul angajaților la întrebarea: dacă managerii sunt și lideri în instituție

Analizând formele predominante de comunicare în instituție am determinat: forma *directă* nemijlocit între persoane - 62% cazuri și *indirectă* (scris, telefon, e-mail, fax) - 38%. În ceea ce privește frecvența delegării unor activități spre îndeplinire ponderea este următoarea: deseori – au menționat 47,5% angajați, uneori - 40%, rareori - 30% și niciodată -10%.

Studiind viziunea angajaților față de managerul superior al instituției am obținut următoarele rezultate: 62,5% din angajați văd în managerul lor un lider, 47% din ei îl consideră imaginea principală a instituției, 32,5% - difuzor de informație, 12,5% - un simbol și 7,5% - întreprinzător (fig.2).

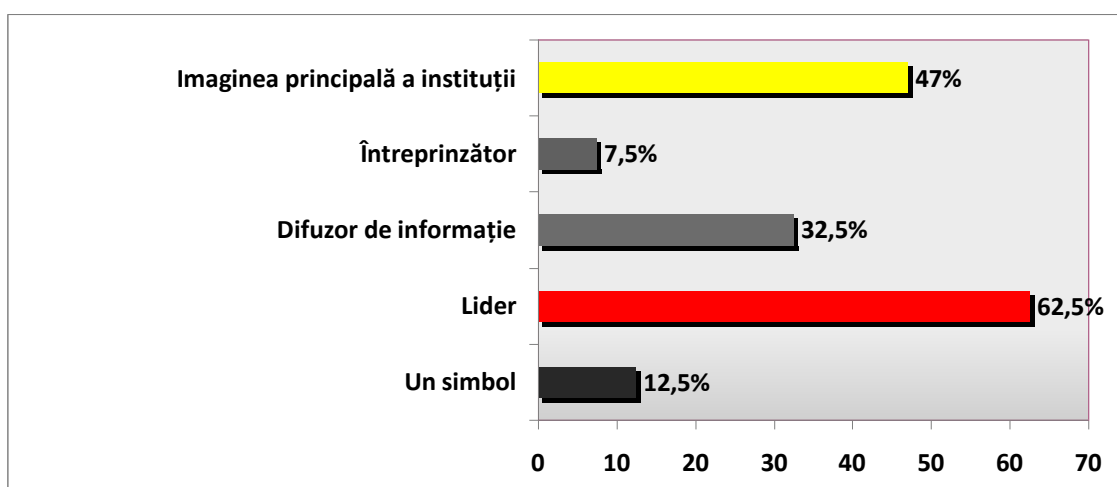


Figura 2 Viziunea angajaților asupra managerului superior al instituției

Referitor la atitudinea managerilor (conducătorilor) față de angajați, 20% din respondenți ne-au răspuns că au o atitudine foarte bună, 57,5% - bună, 22,5% - satisfăcătoare. Studiind atitudinea angajaților față de manageri am obținut: 10% din angajați au o atitudine foarte bună față de managerii lor, 55% - bună, 32,5% - satisfăcătoare și 2,5% - rea.

În privința frecvenței realizării funcției de control, superiorii controlează subordonați: lunar - 2,5%, săptămânal - 42,5%, zilnic - 40% și altele - 15%.

Un aspect foarte important îl constituie gradul de motivare al angajaților. 52,5% din angajați se consideră motivați, 35% - parțial motivați, și 2,5% - nemotivați. Modalitățile principale de motivare a angajaților sunt: cuvintele de laudă în fața colegilor - 60%, diplomele de merit - 45%, primele - 52,5%, majorările de salariu - 35%, diverse înlesniri - 35%, promovarea în post - 22,5%.

În cadrul studiului dat angajații au fost întrebați ce stil de leadership practică managerii instituțiilor. 50% din angajați au răspuns că managerii lor practică un stil democrat, 40% - autocrat iar 10% - liberal-permisiv (fig. 3).

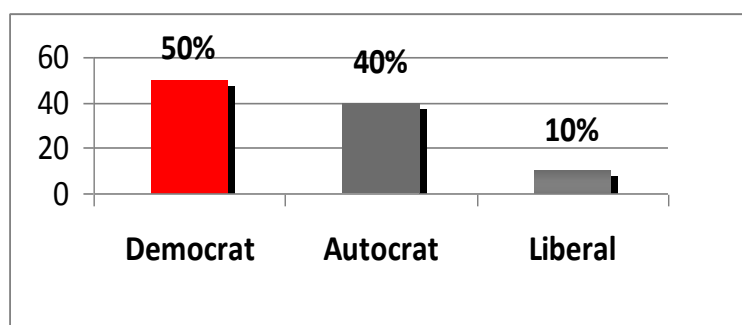


Figura 3 Stilurile de leadership practicate de manageri

Fiind întrebați cum se simt în prezența șefului răspunsurile angajaților au fost următoarele: important - 7,5%, competent - 35%, încrezut - 20% și parte a echipei - 37,5%.

Cele mai importante valori promovate în instituție sunt: profesionalismul - 72,5%, disciplina - 55%, responsabilitatea - 57,5%, obiectivitatea - 50%, insistența - 20%, respectul - 32,5%, democrația - 45%.

Concluzii

1. Studiind literatura privind stilurile de leadership și eficiența lor putem afirma că un leader eficient: promovează întotdeauna o viziune clară; adoptă un *stil democratic* de conducere; ia decizii corecte și la timp; conduce eficient discuțiile; dinamizează grupul, stabilind obiective realiste; are încredere în forțele proprii; creează cadrul necesar pentru o activitate eficientă etc.

2. Analizând stilurile de leadership practicate în CNSP am determinat că stilul predominant este cel democrat - 50% cazuri, fiind completat de următoarele calități: încredere (81%), profesionalism (72,5%), responsabilitate (57,5%), obiectivitate (50%), ceea ce ajută la îmbunătățirea calității muncii.

3. Studiind interrelația stil de leadership – proces managerial în cadrul CNSP, s-a evidențiat legătura între stilul democrat și procesele de organizare, motivare, control, comunicare, luarea deciziilor. Astfel, stilul democrat se asociază cu o comunicare mai frecventă cu angajații, o motivație mai bună (52,5%), o implicare mai frecventă a angajaților în procesul de luare a deciziilor, accent pe delegare (47,5%), ceea ce sporește dinamica și eficiența procesului managerial.

4. Evaluând relațiile între manageri și subordonați s-a identificat: atitudinea managerilor față de angajați predominant bună (57,5%) și a angajaților față de manageri similar (55%), accent pe comunicarea directă (81,5%) și discuții permanente (50%) a superiorilor cu angajații.

5. Majoritatea managerilor (55%) sunt priviți ca lideri de către angajați, ceea ce este un proces favorabil instituției.

Recomandări

1. Continuarea perfecționării cadrelor manageriale privind stilurile de leadership și utilizarea lor eficientă.
2. Însușirea și practicarea diferitor stiluri de leadership și a flexibilității lor în aplicare.
3. Adoptarea de către manageri a stilurilor de leadership în dependență de contextul comportamental și situațional.

Bibliografie

1. Ețco Constantin, Management în sistemul de sănătate, Chișinău: Editura Epigraf, 2006, pag. 372.
2. Tintiuc D., Grossu I. Sănătate Publică și Management. Chișinău: „Medicina”, 2007, 896 p.
3. Țurcan Tosia, Psihologie managerială. Chișinău: Editura Epigraf, 2004, pag. 7, 95.
4. Dicționar englez-român, București, Chișinău: Editura Academiei, 1974.
5. <http://www.scribd.com/doc/55294568/2/I-1-Definirea-leadership-ului>.
6. www.scribd.com/.../39544893-Management-de-La-Teorie-La-Practic.
7. <http://www.cnspl.md/info.php?id1=45&id2=0>.
8. Ioan Ursachi, Management. București: ASE, 2005, p. 209 – 234.
9. Cornescu, I. Mihăilescu, S. Stanciu, Managementul organizației. București: ALL BECK, 2003, p. 125-143.

SUPRAVEGHEREA EPIDEMIOLOGICĂ A MALADIEI HIV/SIDA, TENDINȚELE ÎN PERIOADA ANILOR 2006-2011

Olga Cara

(Cond șt. – Morosanu Mihail, dr. în med., conf. univ.)

Catedra Economie, Management și Psihopedagogie în medicină

Summary

Epidemiological supervision of HIV / AIDS diseases, tendencies in the period of 2006-2011 years

This article describes some features of epidemiological research and their significances. It emphasizes the importance of prevention and the need to control HIV / AIDS among people. In this work are described the phenomena of morbidity population and the prevalence of HIV / AIDS, as well as the results of test prevention in pregnant women and other risk groups.

Rezumat

Articolul respectiv descrie unele particularități a cercetărilor epidemiologice a maladii HIV/SIDA și însemnătatea acestora. El elucidează importanța profilaxiei și necesitatea controlului infecției HIV/SIDA în populație. În această lucrare sunt descrise prevalențele fenomenelor morbidității populației cu infecția HIV/SIDA, rezultatele examenelor profilactice la femeile gravide și a altor grupe de populație expuse riscului de infectare.

Actualitatea

Fenomenul HIV/SIDA este un subiect de meditație în contemporaneitate pentru individ, mediu, legiuitor și societate. Infecția HIV/SIDA prezintă o problemă globală pentru sănătate și dezvoltarea economică. SIDA este o boală cronică incurabilă cu sfârșit letal, reprezintă o problemă medico-socială ale umanității, care trebuie preîntâmpinată [1] .

Scopul acestei lucrări a fost studierea și analiza prevalenței maladii HIV/SIDA printre populația RM. Descrierea cercetării/studiilor în ceea ce privește situația epidemiologică a infecției HIV/SIDA.