

## **ANALIZA MOTIVĂRII RESURSELOR UMANE ȘI INFLUENȚA LOR ASUPRA PERFORMANȚELOR ECONOMICE**

**LUPU ELLA**

*masterandă an. 2, Facultatea Economie, UASM*

Actualitatea subiectului cercetat se bazează pe faptul că resursele umane sunt resursele principale ale oricărei entități, constituind un factor decisiv în determinarea succesului sau eșecului acestora.

Scopul cercetărilor constă în analiza motivării resurselor umane în cadrul entităților, prin identificarea punctelor tari și punctelor slabe ale sistemului de management al resurselor umane și emiterea recomandărilor pentru soluționarea deficiențelor din sistem.

Pentru realizarea scopului propus au fost înaintate următoarele obiective: evaluarea nivelului de asigurare cu resurse umane a entității; aprecierea dinamicii și structurii resurselor umane pe diverse categorii de lucrători; determinarea impactului utilizării raționale/neraționale a resurselor umane asupra performanțelor entității; recomandarea măsurilor privind implementarea managementului adecvat al resurselor umane.

Cercetările au fost realizate în baza datelor Biroului Național de Statistică și a Ministerului Muncii și a Protecției Sociale. Au fost folosite următoarele metode de cercetare: analiza și sinteza, comparația, gruparea, chestionarea.

În baza rezultatelor obținute s-a constatat că motivația angajaților influențează performanța lor, respectiv și cea a întregii entități. În prezent, entitățile se confruntă cu provocări critice, iar supraviețuirea lor este legată de dezvoltarea de noi capacități în domeniul resurselor umane. Devine imperios necesar să se găsească oportunități prin aceste provocări emergente, cum ar fi investițiile în capitalul uman, sporirea productivității forțelor de muncă etc. Realizarea obiectivelor organizaționale poate fi realizată cel mai bine prin intermediul procedeelelor care utilizează resursele umane ca principală resursă în entitate.

Analiza motivării resurselor umane a scos în evidență faptul că pentru ca o entitate să-și atingă obiectivele, trebuie să aibă angajați care să o ajute să le atingă. Se constată un număr din ce în ce mai mare de entități care încurajează dezvoltarea personală pentru îmbunătățirea abilităților și performanței angajaților, pentru gestionarea mai eficientă a schimbărilor, deoarece angajații își actualizează continuu abilitățile.

Pe baza analizei efectuate, care are în vedere identificarea celor mai importante modalități de motivare a angajaților, s-a constatat că, în ceea ce privește motivarea personalului de a-și îmbunătăți performanțele, majoritatea dintre managerii entităților din Republica Moldova sunt dispuși de a-și asuma cheltuielile aferente acestora. O mare parte dintre managerii mobilizează și motivează angajații, implică angajații în diverse proiecte, asigurând astfel coeziunea în cadrul entității. Managerii lucrează îndeaproape cu proprii angajați, făcând schimb de idei cu aceștia în mod regulat, cu scopul de a îmbunătăți performanța entității. Este demonstrat că angajații cărora locul de muncă le aduce satisfacții sunt mai productivi. Există însă și cazuri în care managerii nu-și motivează angajații suficient sau chiar deloc și astfel, obținerea unor performanțe mai sporite devine defectuoasă pentru entitate.

Rezultatele cercetărilor au permis formularea următoarelor concluzii și recomandări: pentru a obține performanțe superioare entitățile trebuie să dezvolte sisteme capabile să evalueze și să cuantifice impactul indirect pe care îl poate avea managementul resurselor umane asupra tuturor funcțiilor entității. În termeni de performanță, motivarea resurselor umane prezintă un dublu avantaj: pe de o parte, ajută la gestionarea resurselor umane într-o manieră ușoară, iar pe de altă parte, contribuie la succesul financiar al entității.

**Conducător științific – dr., conf. univ. Zaharco Silvia**