



UNIVERSITATEA TEHNICĂ A MOLDOVEI

TEZA DE LICENȚĂ

**SALARIZAREA SI MOTIVAREA PERSONALULUI IN
CONSTRUCTII**

STUDENT: Băciulică Nicolae

COORDONATOR: prof. univ., dr.hab. Albu Svetlana

Chișinău 2023

CUPRINS

INTRODUCERE	5
1. TEORETIZĂRI PRIVIND CONCEPTUL DE SALARIU ȘI MOTIVARE A MUNCII: PARTICULARITĂȚI PENTRU DOMENIUL INDUSTRIEI CONSTRUCȚIILOR.....	9
1.1. Esența economică, tipurile, formele și sistemele de remunerare.	9
1.1.1. Teorii economice privind salariul și salarizarea	9
1.1.2. Modele de salarizare a forței de muncă	12
1.1.3. Principii, forme și sisteme de remunerare la întreprinderi.....	15
1.2. Rolul salariilor ca factor de motivare a personalului	16
1.2.1. Salariul ca factor de motivare a personalului	16
1.2.2. Direcții de îmbunătățire a organizării remunerațiilor la întreprindere.....	17
1.3. Particularități privind salariile și motivare personalului în industria construcțiilor.....	18
1.3.1. Costurile forței de muncă în construcții.....	18
1.3.2. Productivitatea muncii în construcții	21
1.3.3. Probleme de motivare a muncii în construcții	24
2. ASPECTE LEGALE PRIVIND REGLEMENTAREA SALARIILOR ÎN DOMENIUL INDUSTRIEI CONSTRUCȚIILOR	31
2.1. Tendințele pieții muncii în Republica Moldova: Reglementarea de stat a salariilor	31
2.2. Caracteristici generale ale industriei construcțiilor.....	38
2.3. Salarizarea în construcții: metodele salarizării și practica salarizării	42
3. ANALIZA SISTEMULUI DE ORGANIZARE A REMUNERAȚIEI MUNCII LA ÎNTREPRINDERE .C. IACOBAȘ CONSTRUCT S.R.L.ȘI EVALUAREA EFICACITĂȚII METODELOR DE MOTIVARE A MUNCII	52
3.1. Analiza organizării salarizării personalului	52
3.2. Principalele direcții de îmbunătățire a sistemului de salarizare și de stimulare a muncii S.C. Iacobas Construct S.R.L.	62
CONCLUZII ȘI PROPUNERI	73
BIBLIOGRAFIE	75

INTRODUCERE

Actualitatea și relevanța temei.

Sistemul de plată joacă un rol important în atragerea, motivarea și reținerea forței de muncă și este dificil de argumentat împotriva afirmației că salarizarea este cel mai important factor care influențează pregătirea angajaților pentru muncă și, în același timp, un factor de cost semnificativ. De aceea, companiile de top iau măsuri pentru a-și face sistemele de salarizare cât mai eficiente posibil, pentru a obține rezultatele dorite. Un sistem ineficient poate duce la nemulțumirea personalului, care la rândul său are ca rezultat o productivitate mai scăzută. Pe de altă parte, un sistem eficient poate crește productivitatea personalului, crește eficiența resurselor umane și poate ajuta compania să-și atingă obiectivele. Fiecare organizație are propriul sistem de motivare și salarizare care reflectă nevoile sale unice, filozofia de management și tradițiile sale.

Într-o economie de piață, modul în care sunt stabilite salariile la o întreprindere este legat de două obiective: garantarea faptului că fiecare angajat este plătit cât valorează și asigurarea faptului că angajatorul obține o rentabilitate a investițiilor care îi permite să își acopere costurile și să facă un profit. Fiecare angajat are dreptul de a primi salariul stabilit de guvern numai dacă a îndeplinit toate cerințele stabilite de legislația muncii, cum ar fi munca unui număr stabilit de ore. Pentru a atinge un echilibru între interesele angajatorului și ale angajatului, salariile sunt stabilite într-un mod care să ajute la dezvoltarea relațiilor de parteneriat social între cele două forțe motrice ale economiei de piață.

Astăzi, cu schimbări fundamentale care au loc în economia din Republica Moldova, există probleme cu asigurarea resurselor în cadrul întreprinderilor, precum și probleme cu competitivitatea produselor. Pentru a aborda aceste probleme, managementul personalului este esențial, iar una dintre cele mai importante probleme cu care se confruntă întreprinderile din Republica Moldova este crearea unui sistem eficient de stimulare a remunerației. Modelele actuale de formare a sistemului de salarizare în lume și în cadrul afacerilor din Republica Moldova sunt doar „opțiuni alternative” care trebuie „testate și adaptate” pentru fiecare întreprindere. Dacă sistemele de salarizare nu sunt proiectate cu atenție, ele pot deveni demotivante în loc să devină motivante.

Salariile și stabilirea lor sunt unul dintre cele mai importante elemente ale societății noastre. Salariile sunt unul dintre principalii factori în viața socio-economică a fiecărei țări, echipe, persoană.

În stadiul actual, statele se confruntă cu o problemă serioasă - criza globală post-covid-19. În aceste condiții dificile, politica în domeniul salariilor, al sprijinului social și al protecției

lucrătorilor se schimbă semnificativ și ea. Creșterea nivelului salariilor, pe care am observat-o în mod constant în ultimii 2 ani, a fost acum oprită și fixată. Salariile sunt unul dintre principalii factori în viața socio-economică a fiecărei țări. Un nivel ridicat al salariilor poate avea un efect benefic asupra economiei în ansamblu, oferind o cerere mare de bunuri și servicii.

Salariile mari stimulează eforturile managerilor de întreprinderi de a utiliza în mod semnificativ forța de muncă și de a moderniza producția. În prezent, salariul minim nu joacă rolul unei garanții sociale care să reflecte în mod adecvat condițiile socio-economice și să fie comparabil cu bugetul minim de consum. Mai mult, a început să joace rolul unui standard etnic în determinarea cuantumului burselor, pensiilor, plăților sociale, amenzilor și penalităților.

Situația actuală în domeniul salariilor se caracterizează printr-o diferențiere sporită a nivelului salariilor între industrii, regiuni și întreprinderi. Nivelul salariilor în industria construcțiilor este semnificativ mai mare decât media națională. Printre cele mai importante în prezent se numără și problema eliminării diferențierii excesive a salariilor din această industrie pentru managerii întreprinderilor și alți lucrători, care este una dintre cauzele tensiunii actuale în sfera socială și a muncii din domeniul construcțiilor. Unele dintre aceste probleme pot fi rezolvate cu ajutorul unei remunerații corecte bazate pe o rambursare efectivă proporțională a costurilor angajatului în cursul activității de muncă.

Relevanța temei de cercetare este determinată de particularitățile reformei economice care se desfășoară în țara noastră, al cărei concept principal este autoreglementarea tuturor proceselor economice, inclusiv în domeniul salariilor.

Tranziția la o economie de piață a avut un impact negativ asupra rezultatelor economice, modificările cererii și ofertei de muncă conducând la niveluri salariale mai mici decât ar fi fost într-un sistem tradițional. Acest lucru a dus la probleme legate de evaluarea salariilor, ratele salariale devenind distorsionate și devenind mai inegale între industrii și între lucrătorii individuali. În plus, plățile salariilor au fost amânate pentru perioade lungi de timp, ceea ce a condus la o reducere a ponderii salariilor în veniturile angajaților.

Din punct de vedere al teoriei economice și al practicii internaționale, influența decisivă asupra atitudinii față de muncă a majorității lucrătorilor este exercitată nu de relațiile de proprietate, ci de sistemul de management al muncii, a cărui bază este plata și evaluarea muncii. Proprietatea generează stimulente pentru a lucra numai pentru proprietarii adevărați, care reprezintă nu mai mult de 10 la sută din populația țărilor cu economie de piață.

De asemenea, trebuie menționat că problemele de organizare a salariilor sunt importante pentru orice întreprindere, deoarece. În orice întreprindere, angajații lucrează tocmai pentru salarii. Cu cât sunt mai eficiente formele și sistemele de remunerare aplicate, cu atât mai mare

este rentabilitatea lucrătorilor. Sarcina angajatorului este de a asigura o remunerare corectă, suficientă și la timp.

Sarcina de optimizare a sistemelor de salarizare este relevantă astăzi pentru multe organizații, întrucât tarifele și schemele de salarizare utilizate nu permit o plată adecvată complexității muncii prestate și nivelului de calificare a personalului. Adesea, există diferite sisteme de salarizare care operează în cadrul diferitelor divizii structurale ale unei organizații sau în cadrul întreprinderilor care fac parte dintr-o singură structură holding, ceea ce face dificilă gestionarea costurilor cu personalul. În plus, politica salarială de stat se implementează prin stabilirea salariului minim, regulilor și garanțiilor de stat în remunerare (pentru ore suplimentare, concedii și zile libere, precum și pentru timpul petrecut în îndeplinirea atribuțiilor de stat), condițiile de determinare a părții din venitul companiei alocată salariile, ratele salariale intersectoriale, condițiile și quantumul remunerațiilor în organizațiile și instituțiile bugetare, salariile maxime pentru șefii întreprinderilor de stat și nivelul de impozitare a companiilor. Veniturile angajaților sunt de asemenea impozitate.

Opinia declarată mai sus confirmă relevanța temei lucrării. Examinează și compară cele mai cunoscute teorii ale salariilor, cum ar fi: teoria marginală, teoria salariilor de A. Smith și Keynes,. Salariile sunt studiate și în condiții moderne în Moldova și România și în alte țări.

Scopul tezei. Scopul acestei lucrări este de a studia aspectele economice ale plății salariilor în industria construcțiilor și de a dezvolta o metodologie pentru evaluarea diferențelor calitative în munca muncitorilor. Lucrarea va explora, de asemenea, principalele prevederi ale implementării plății salariale pentru a ajuta la asigurarea unei mai bune motivații la muncă.

Realizarea scopului stabilit prevede rezolvarea următoarelor sarcini:

- studiul esenței economice, funcțiilor și formării salariilor pe piețele specifice muncii și rolul acestora în motivarea salariaților;
- analiza formelor și sistemelor de stimulente și reglementare a salariilor în teoria și practica internă a companiilor de construcții;
- identificarea problemelor din domeniul salarizării și evaluării muncii și determinarea principalelor direcții de soluționare a acestora în domeniul construcțiilor.

Suportul metodologic al lucrării. În procesul de elaborare a tezei s-au utilizat metode de cercetare științifice, precum: analiză documentară, inducție și deducție, analiză sistemică, metoda comparativă, observație și analiza statistică. Sistemul metodologic se axează pe metode precum analiza cantitativă și calitativă a datelor, sinteză, metode grafice și tabelare, comparație, documentare științifică, descriere, analiză a rezultatelor cercetării și prelucrarea statistică a datelor.

Cercetarea se concentrează pe aspectele teoretice și practice ale organizării salariale și productivității muncii în contextul unei piețe libere. Cercetarea folosește metode analitice, economice și matematice pentru a analiza efectele diferitelor politici de salarizare și productivitate a muncii.

Semnificația practică a acestei lucrări constă în faptul că recomandările elaborate pot fi utilizate în activitățile SRL Iacobaș Construct.

BIBLIOGRAFIE

- 1) Albu S., Albu I., Piața imobiliară: Lucrare științifico-metodică privind analiza pieței imobiliare. Editura Tehnica-UTM, Chișinău, 2014
- 2) Badoi, Delia & Mocanu, Cristina & Zamfir, Ana-Maria & Ioana-Alexandra, Bradea & Maer Matei, Monica & Popescu, Madalina & Velciu, Magdalena. (2015). Teoria și practică în dezvoltarea competențelor cerute pe piața muncii.
- 3) Băieșu Marina. Rolul și importanța departamentului de resurse umane în cadrul organizației. În: Culegere de articole selectivă ale Conferinței Științifice Internaționale „Competitivitatea și Inovarea în Economia Cunoașterii”, 28-29 septembrie 2018, Chișinău, vol. I
- 4) Biroul Național de Statistică, <http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=2905>
- 5) Bîrcă, A. Managementul resurselor umane. Chișinău, ASEM. 2005, 524 p. ISBN 9975-75-295-0;
- 6) Bran P., Finanțele întreprinderii, Editura Economică, 1997
- 7) Brezeanu P., Dâmbean-Creta O, Managementul Financiar al firmei, vol I-II, Editura INR, București, 2000
- 8) Brezeanu P., și colaboratori, Diagnostic financiar – instrumente de analiză financiară, Ed. Economică, București, 2003
- 9) Briciu S., Contabilitatea managerială. Aspecte teoretice și practice. București: Ed. Economică, 2006, 440, ISBN 9789737092571;
- 10) Brimson, J., Cost management for competitive advantage. Presentation to the management Accounting Research Conference, Aston University, ianuarie, 1990;
- 11) Bucșă R., Dimensiunea strategică a informației costurilor în contabilitatea managerială. Iași: Ed. Tehnopres, 2009, 246 p., ISBN 9737026268;
- 12) Bugaian L., Managementul costurilor și contabilitatea managerială. Chișinău: Bons Offices, 2003, 150p.;
- 13) Burloiu Petre, Managementul Mondial al Resurselor Umane, Editura Economică 2010
- 14) Caraiani C., Dumitrana M. Contabilitate de gestiune și control de gestiune. București: Ed. Universitară, 2008, 421 p., ISBN 9789737494580;
- 15) Caraman S., Cușmăunsă R., Contabilitatea managerială. Note de curs, Chișinău: Ed. Tipografia Centrală, 2007, 225p., ISBN 978-9975-78-537-2;
- 16) Câmpeanu - Sonea, E., Osoian, C., Sonea, A., *Managementul Resurselor Umane: Sinteze, Cazuri, Probleme*, Ed. Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca, 2003
- 17) Câmpeanu- Sonea, E., Osoian, C., L., *Managementul Resurselor Umane: Recrutarea, Selecția și Dezvoltarea Profesională*, Ed. Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca, 2004
- 18) Chișu, V., A., *Manualul specialistului în resurse umane*, Ed. Irecson, București, 2002
- 19) Cojocaru C., Contabilitatea de gestiune. Bacău: Ed. Moldavia, 2002, 383p. ISBN 973-8288-11-8;
- 20) Cojocaru S., Căpățînă N. Considerații teoretice privind managementul calității resurselor umane în administrația publică. Materialele Conferinței internaționale științifico-practice, 21 mai 2011, AAP, Chișinău, Academia de Administrare Publică, 2011

- 21) Contabilitate managerială. Colectiv de autori: coordonator - Nedeița A. Ghid practico-didactic. Editura ACAP, Chișinău, 2000, 264 p., ISBN 9975-9547-7-4;
- 22) Crane, Leland & Hyatt, Henry & Murray, Seth. (2022). Cyclical labor market sorting. *Journal of Econometrics*. 10.1016/j.jeconom.2021.12.015.
- 23) Cucirevii, Vladimir. Aspecte actuale ale politicii de reforme structurale în sectorul de construcții. In: *Economie și Sociologie*. 2011, nr. 1, pp. 66-71. ISSN 1857-4130.
- 24) Dragotă V., Obreja L., Ciobanu A., Dragotă M., *Management financiar*, Vol I-II, Ed. Economică, București, 2003
- 25) Dumitru, F., *Sistemul informațional contabil în întreprinderea modernă*, Editura Junimea, Iași, 2001;
- 26) Ehrenberg, Ronald & Smith, Robert & Hallock, Kevin. (2021). Unions and the Labor Market. 10.4324/9780429327209-13.
- 27) Eichhorst, Werner & Marx, Paul & Wehner, Caroline. (2017). Labor market reforms in Europe: towards more flexicure labor markets?. *Journal for Labour Market Research*. 51. 10.1186/s12651-017-0231-7.
- 28) Elvira Nica, *Gestiunea resurselor umane*, Editura: Economică 2011
- 29) Fernandez, Neil. (2018). The Class Struggle: A Critique of “Marxist” Theories: A Marxist Theory. 10.4324/9780429460579-6.
- 30) Fernandez, Neil. (2018). The Class Struggle: A Critique of Existing Marxist Theories: A Marxist Theory. 10.4324/9780429460579-7.
- 31) Flatau, Paul. (2002). Hicks’s The Theory Of Wages: Its Place in the History of Neoclassical Distribution Theory. *History of Economics Review*. 36. 44-65. 10.1080/10370196.2002.11733378.
- 32) Flatau, Paul. (2002). Hicks’s The Theory Of Wages: Its Place in the History of Neoclassical Distribution Theory. *History of Economics Review*. 36. 44-65. 10.1080/10370196.2002.11733378.
- 33) Gagauz, Olga. (2021). De ce femeile au venituri mai mici decât bărbații pe tot parcursul vieții? : Evaluare în baza conturilor naționale de transfer în Republica Moldova. 10.36004/nier.2021.29.
- 34) Halpern P., Weston F., Bingham E., *Finanțe manageriale*, Editura economică, 1998
- 35) <http://agora.md> - portal de știri;
- 36) <http://dic.academic.ru> – enciclopedie universală online;
- 37) <http://www.contabilitate.md> – revista practico-științifică pentru contabili, manageri, funcționari fiscali, auditori;
- 38) <http://www.manager.ro> - Stiri economico-financiare;
- 39) ibidem
- 40) Kryńska, Elżbieta & Kopycińska, Danuta. (2015). Wages in Labour Market Theories. *Folia Oeconomica Stetinensia*. 15. 10.1515/fofi-2015-0044.
- 41) Lavoie, Marc & Stockhammer, Engelbert. (2013). Wage-led Growth: Concept, Theories and Policies. 10.1057/9781137357939_2.
- 42) Leșan A., *Dezvoltarea pieței imobiliare a Republicii Moldova prin prisma analizei repartizării teritoriale după regiunile de dezvoltare*, Editura Tehnica-UTM, Chișinău, 2021
- 43) Lundborg, Per. (2005). Wage Theories for the Swedish Labour Market.
- 44) Lundborg, Per. (2005). Wage Theories for the Swedish Labour Market.
- 45) Manolescu Ghe., *Managementul Financiar*, Editura Economică, București 1995

- 46) Manolescu, A., *Managementul Resurselor Umane*, Ed. Economică, București, 2001
- 47) Marinaș Cristian - Virgil, *Managementul comparat al resurselor umane*. Editura Economică 2010, București,
- 48) Meager, Nigel & Speckesser, Stefan. (2011). *Wages, Productivity and Employment: A review of theory and international data*.
- 49) Meșniță, G. *Sisteme informaționale contabile în contextul globalizării*, Editura Junimea, Iași, 2002;
- 50) Mihalache, Flavius. (2020). *Mediul rural 1990-2020. Transformări și decalaje*.
- 51) Popa A., Dăneț A., *Management financiar*, Editura Economică, București 2001
- 52) Radu M., Muntean M., *Gestiunea financiară a întreprinderii*, Editura Moldavia, Bacău, 1999
- 53) Rotaru O., *Aspecte teoretice privind piața imobiliară și importanța acesteia în structura economico-socială a țării*, Revistă științifică a Universității de Stat din Moldova, nr.2(42), Chișinău, 2011
- 54) Tatiana, Colesnicova & Ciobanu, Mihail. (2017). *SOME ASPECTS ON MODERNISING EMPLOYMENT RECORD SYSTEM IN REPUBLIC OF MOLDOVA*.
- 55) Turețchi V., *Activitatea pieței imobiliare a Republicii Moldova în contextul repartizării teritoriale după regiunile de dezvoltare*, Repository Socio-Economic Sciences - National Institute for Economic Research, Complexul Editorial al INCE, 2019, p.367-370, available at: <http://dspace.ince.md/jspui/handle/123456789/879>
- 56) Țurcanu V. *Contabilitatea și controlul de gestiune: convergențe și delimitări*. În: *Competitivitatea și inovarea în economia cunoașterii: conf. șt. intern. 28-29 sept. 2012*. Chișinău: ASEM, 2012, vol. 2, pag.333-335;
- 57) www.dexonline.ro - DEX online transpune pe Internet dicționare de prestigiu ale limbii române;
- 58) www.statistica.md - site-ul oficial al Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova.
- 59) Zubic, Aliona. *Interconexiunea pieței ipotecare și pieței imobiliare din Republica Moldova*. In: *Analele Științifice ale Academiei de Studii Economice din Moldova*. 2010, nr. 8, pp. 272-276. ISSN 1857-1433.