

CUPRINS

Introducere	13
CAPITOLUL 1 CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND POLITICILE DE RECOMPENSARE, PRODUCTIVITATEA MUNCII ȘI PERFORMANȚELE ANGAJAȚILOR. PARTICULARITĂȚI ÎN CADRUL SECTORULUI DE ÎNGRIJIRE A SĂNĂTĂȚII	21
1.1. Delimitări conceptuale privind recompensarea angajaților	21
1.1.1. Modalitățile de recompensare a angajaților	21
1.1.2. Recompensele extrinseci.....	24
1.1.2.1. Recompensele extrinseci directe	25
1.1.2.2. Recompensele extrinseci indirecte.....	28
1.1.3. Recompensele intrinseci (non-monetare).....	32
1.2. Particularități ale politicilor de recompensare în domeniul asigurării sănătății din România.....	37
1.3. Delimitări conceptuale privind productivitatea muncii angajaților ..	39
1.4. Particularități ale productivității muncii și eficienței în domeniul asigurării sănătății	45
1.4.1. Productivitatea în domeniul asigurării sănătății.....	45
1.4.2. Rezultate în domeniul asigurării sănătății: indicatori de productivitate, calitate și eficiență	47
1.4.3. Reformarea mecanismelor de plăți ale furnizorilor de servicii medicale și influența acestora asupra productivității	51
1.5. Performanța serviciilor și a resurselor umane în domeniul asigurării sănătății	54
CAPITOLUL 2 CADRUL METODOLOGIC AL CERCETĂRII IMPACTULUI POLITICILOR DE RECOMPENSARE ASUPRA PRODUCTIVITĂȚII MUNCII	58
2.1. Analiza relațiilor și a factorilor de influență dintre recompensare, productivitate și performanța angajaților în domeniul sănătății.....	58
2.1.1. Preocupări privind resursa umană din sistemul de sănătate.....	58
2.1.2. Factorii care afectează motivația și recompensarea angajaților.	60

2.1.3. Factorii care afectează performanța angajaților și efectul motivației și productivității asupra performanței organizaționale	65
2.2. Procesul cercetării impactului politicilor de recompensare asupra productivității muncii.....	67
2.2.1. Metodologii ale cercetărilor anterioare	68
2.2.2. Filosofia cercetării. Metoda și designul de cercetării	70
2.2.3. Stabilirea cadrului metodologic al cercetării	75
2.2.4. Instrumente de colectare și analiză a datelor	77
2.2.5. Fiabilitatea și validitatea cercetării	82
2.3. Ipoteze privind politicile de recompensare, productivitatea și performanța angajaților	84
2.3.1. Ipoteze privind politicile de recompensare	84
2.3.2. Ipoteze privind productivitatea muncii și performanța angajaților.....	89
2.3.3. Ipoteze privind impactul politicilor de recompensare asupra productivității și performanței angajaților.....	98
2.4. Modele utilizate pentru analiza relațiilor dintre recompensare, productivitatea muncii și performanța angajaților	101
2.4.1. Model calitativ-cantitativ de evaluare a impactului politicilor de recompensare asupra productivității angajaților și performanței angajaților în cadrul spitalelor.....	101
2.4.2. Model cantitativ de evaluare a impactului politicilor de recompensare asupra productivității angajaților și performanței angajaților în cadrul spitalelor.....	105
CAPITOLUL 3 EVALUAREA PERCEPȚIEI ANGAJAȚILOR ASUPRA POLITICILOR DE RECOMPENSARE, PRODUCTIVITĂȚII MUNCII ȘI PERFORMANȚELOR ÎN CADRUL SPITALULUI JUDEȚEAN DE URGENȚĂ SLATINA	112
3.1. Prezentarea eșantionului selectat dintre angajații Spitalului Județean de Urgență Slatina	112
3.2. Cercetarea modului de structurare și gestionare a pachetului salarial	123
3.3. Comunicarea și echitatea sistemului de salarizare	132
3.4. Motivarea, performanța și recunoașterea	152

3.5. Percepția angajaților cu privire la efectele recompensării asupra productivității muncii și performanței în cadrul Spitalului Județean de Urgență Slatina.....	190
CAPITOLUL 4 EVALUAREA PERCEPȚIEI PACIENȚILOR ASUPRA PRODUCTIVITĂȚII MUNCII ȘI PERFORMANȚEI ÎN CADRUL SPITALULUI JUDEȚEAN DE URGENȚĂ SLATINA.....	221
4.1. Prezentarea eșantionului selectat dintre pacienții Spitalului Județean de Urgență Slatina.....	221
4.2. Cercetarea fiabilității datelor și gruparea variabilelor în cadrul ipotezelor cercetării.....	225
4.3. Cercetarea validității ipotezelor referitoare la dimensiunile performanțelor serviciilor	229
4.3.1. Cercetarea validității ipotezei referitoare la dimensiunea calitatea elementelor intangibile.....	229
4.3.2. Cercetarea validității ipotezei referitoare la dimensiunea fiabilitate	237
4.3.3. Cercetarea validității ipotezei referitoare la dimensiunea empatie	243
4.3.4. Cercetarea validității ipotezei referitoare la dimensiunea responsabilitate.....	251
4.3.5. Cercetarea validității ipotezei referitoare la dimensiunea asigurare	258
4.4. Cercetarea validității ipotezelor referitoare la performanța de ansamblu a serviciilor, performanța resurselor umane și non-umane	264
4.4.1. Cercetarea validității ipotezei referitoare la performanța de ansamblu a serviciilor	264
4.4.2. Cercetarea validității ipotezei referitoare la performanța resurselor umane	267
4.4.3. Cercetarea validității ipotezei referitoare la performanța resurselor non-umane.....	269

CAPITOLUL 5 STUDIU PRIVIND IMPACTUL NIVELELOR DE SALARIZARE ASUPRA PRODUCTIVITĂȚII MUNCII ȘI PERFORMANȚEI ANGAJAȚILOR ÎN CADRUL SPITALULUI JUDEȚEAN DE URGENȚĂ SLATINA.....	272
5.1. Studiu privind elasticitatea variabilelor incluse în investigație pentru anii 2017-2018	272
5.2. Evaluarea cantitativă a impactului creșterilor salariale asupra indicatorilor de eficiență medicală pentru perioada 2016-2018.....	279
5.2.1. Model de analiză non-liniară a impactului variabilelor salariale asupra indicelui case-mix (ICM).....	287
5.2.2. Model de analiză non-liniară a impactului variabilelor salariale asupra indicelui de concordanță a diagnosticelor (ICD).....	297
5.2.3. Model de analiză non-liniară a impactului variabilelor salariale asupra indicelui de operabilitate (IO).....	303
5.3. Evaluarea cantitativă a impactului cheltuielilor cu resursele umane și non-umane asupra indicatorilor de eficiență medicală pentru perioada 2010-2018	308
CONCLUZII	329
BIBLIOGRAFIE	353
ANEXE	
Anexa 1. Prevederi normative privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice	379
Anexa 2. Indicatori de performanță ai managementului spitalului.....	380
Anexa 3. Chestionar privind percepțiile angajaților Spitalului Județean de Urgență Slatina cu privire la politicile de recompensare și impactul acestora asupra productivității muncii și performanțelor individuale.....	382
Anexa 4. Chestionar privind percepțiile și experiențele pacienților Spitalului Județean de Urgență Slatina cu privire la performanța serviciilor și eficiența organizațională.....	389
Anexa 5. Indicatori lunari ce caracterizează resursele umane ale Spitalului Județean de Urgență Slatina	393
Anexa 6. Indicatori lunari ce caracterizează eficiența organizațională a Spitalului Județean de Urgență Slatina	395

Anexa 7. Valorile înregistrate de modelul de previziune pentru scenariul 1 (de bază) aplicat variabilelor privind salariile și ICM (indicele case mix).....	396
Anexa 8. Valorile înregistrate de modelul de previziune pentru scenariul 2 (optimist) aplicat variabilelor privind salariile și ICM (indicele case mix).....	398
Anexa 9. Valorile înregistrate de modelul de previziune pentru scenariul 3 (pesimist) aplicat variabilelor privind salariile și ICM (indicele case mix).....	400
Anexa 10. Sumele cheltuite cu resursele umane și non-umane, indicatorii de utilizare a serviciilor, de calitate și de eficiență medicală în perioada 2010-2018	400
Anexa 11. Valorile înregistrate de modelul de previziune pentru scenariul 1 (de bază) aplicat variabilelor privind alocarea resurselor și ICM.....	403
Anexa 12. Valorile înregistrate de modelul de previziune pentru scenariul 2 (optimist) aplicat variabilelor privind alocarea resurselor și ICM.....	404
Anexa 13. Valorile înregistrate de modelul de previziune pentru scenariul 2 (pesimist) aplicat variabilelor privind alocarea resurselor și ICM.....	405

