



**UNIVERSITATEA DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE
„VICTOR BABEȘ” DIN TIMIȘOARA**

**MANAGEMENT CULTURAL ORGANIZAȚIONAL ÎN SERVICIILE DE
SĂNĂTATE**

**SUPORT DE CURS PENTRU PROGRAMUL UNIVERSITAR DE MASTER
MANAGEMENT EDUCAȚIONAL SANITAR**

Prof.univ.dr. Ramona Amina POPOVICI

OBIECTIVE ȘI MIJLOACE ALE MANAGEMENTULUI CULTURII ORGANIZAȚIONALE

Schimbarea și eficientizarea organizațiilor depinde nu numai și nu atât de consolidarea situațiilor financiare (idee frecvent și frecvent susținută de mulți manageri), cu ajutorul (mai ales) unor parghii financiare din exteriorul firmelor (investiții străine, credite în condiții avantajoase, etc.), ci de asimilarea unei noi mentalități manageriale, a unui nou mod de a face afaceri, finanțele sănatoase fiind mai degrabă consecința unei organizări și coordonări competente a afacerilor, iar în ceea ce privește investitorii serioși din străinătate, este îndoielnic faptul că aceștia vor dori să coopereze și să-și încredințeze banii unor parteneri cu o viziune economică primitivă.

Stadiile implicate în actualizarea schimbărilor culturale necesare sunt:

- identificarea culturii existente;
- identificarea tipului de cultură cel mai adecvat pentru piață (condițiile mediului, în general) în care operează actualmente organizația;
- identificarea schimbărilor strategice, structurale și comportamentale care ar trebui efectuate în organizație pentru a susține schimbările culturale;
- analiza schimbărilor de personal care trebuie efectuate.

Schimbările de cultură și transformările organizaționale menite să sprijine implementarea noilor valori sunt configurate, în primul rând, de caracterul mediului în care operează organizația și de linia de acțiune necesară supraviețuirii în acest context. Această linie de acțiune este definită prin strategia organizației. Strategia arată în ce direcție organizația trebuie să-și canalizeze atenția, eforturile și cunoștințele și ce măsuri concrete trebuie să întreprindă pentru a obține avantaje competitive sesizabile. Strategia oferă răspuns la întrebarea 'Unde trebuie și cum trebuie să concureze organizația?'. Dacă organizația are o viziune clară asupra strategiei, ea este obligată să stabilească în continuare setul de abilități și competențe organizaționale necesare implementării strategiei enunțate. Strategia indică modul în care trebuie înfaptuită adaptarea la condițiile mediului și cum trebuie utilizat potențialul organizațional, iar analiza competențelor va ajuta organizația să hotărască maniera concretă de realizare a strategiei. Alegerea catorva competențe importante rar implică dificultăți, dar acest lucru este insuficient, deoarece

competentele trebuie dezvoltate într-un mod care va asigura succesul organizației. Competentele reprezintă legătura dintre strategie și noua înfățișare a organizației. În jurul lor trebuie construită o nouă carcasă culturală care va determina schimbări și în celelalte componente ale organizației: structuri, procese, personal, stil și climat de muncă. În acest fel, în procesul de ajustare culturală a organizației competentele joacă un rol integrator.

Acțiunile importante ce pot fi întreprinse în vederea implementării noilor valori sunt următoarele:

- incorporarea valorilor declarate în programe de pregătire profesională și cu caracter educațional;
- acordarea unei atenții explicite valorilor și eticii în recrutarea și angajarea salariaților, precum și în formularea obiectivelor organizaționale;
- informarea tuturor salariaților asupra valorilor, precum și explicarea procedurilor și sistemelor organizaționale care le susțin;
- perfecționarea managerilor; -obținerea unei puternice aprobări și susțineri a valorilor organizației din partea tuturor salariaților;
- asigurarea suportului motivational pentru susținerea valorilor de către fiecare salariat;
- restructurarea corespunzătoare a sistemelor de gestiune și evaluare a performanțelor.

BIBLIOGRAFIE

1. Ali M, Brookson S, Bruce A, Eaton J, Heller R, Johnson R, Langdon K, Sleight S, *Managing for excellence*, Dorling Kindersley Limited, 2015
2. Armstrong M, *How to manage people*, Audible Ltd, 2010
3. Bibu Nicolae., Mariana Predișcan, Diana Sala, *Managementul organizațiilor*, Editura Mirton, 2008
4. Bibu, N. *Management Comparat. Abordarea interculturală, o abordare modernă*, Editura Mirton, Timișoara, 2003
5. Bibu, N., Brândaș, C., *Managementul prin proiecte*, Editura Mirton, Timișoara, 2000
6. Burduș Eugen, Ion Popa, *Metodologii manageriale*, Editura Pre Universitaria, 2014
7. Burduș Eugen, Ion Popa *Reproiectarea managementului organizației* , Editura Pro Universitaria, 2016
8. Vladescu Cristian, *Politici de sănătate publică*, Bucuresti, Ed. Cartea Universitara, 2005