

**Soluții pentru îmbunătățirea evoluției în carieră a**

**absolvenților Facultății de Medicină Dentară**

**2024**

 Intocmit,

Ivanov Raluca

 Nr. 34 / 16.12.2024

 Nr. /

 Politicile organizaţiei de management al carierei se referă la deciziile privind proporţiile în care îşi creează şi îşi dezvoltă singură managerii (promovarea din interior), recrutează sistematic din exterior, este nevoită să aducă angajaţi din exterior atunci se previzionează un deficit viitor. Previziunile privind cererea şi oferta se realizează pe baza tehnicilor de planificare a resurselor umane. Planificarea succesiunii manageriale are rolul de a asigura, în limita posibilităţilor, un număr suficient de manageri care să ocupe locurile rămase vacante ca urmare a promovărilor, transferurilor, denumirilor, pensionărilor sau deceselor. Evaluarea performanţelor şi a potenţialului se face în scopul identificării necesităţilor de instruire şi a posibilităţilor de dezvoltare. Recrutarea, ca parte integrantă a procesului de management al carierei, are în vedere că organizaţia va trebui să recruteze persoane noi care trebuie să facă dovada calităţilor proprii pe parcursul procesului instruirii de inducţie. Planificarea carierei este partea esenţială a procesului de management al carierei şi se referă la utilizarea informaţiilor oferite de evaluarea nevoilor organizaţiei, de evaluarea performanţelor şi a potenţialului, a planurilor de succesiune managerială, iar apoi transpunerea acestora în programe individuale de dezvoltare a carierei. Se are în vedere că planificarea carierei vizează atât organizaţia, cât şi oamenii din organizaţie. În procesul de planificare a carierei se utilizează proceduri specifice, acestea referindu-se la: planificarea dezvoltării personale; instruirea şi dezvoltarea managerială; mentoringul; consilierea în carieră. Există diferenţe individuale privind orientarea în carieră. Oamenii nu sunt toţi la fel, ei diferă în ce priveşte abilităţile, valorile, obiectivele şi activităţile preferate. Deşi diferiţi unii faţă de alţii, oamenii au totuşi multe lucruri comune. Pornind de la această abordare specialiştii în domeniu au relevat modalităţi de a clasifica oamenii care să surprind tiparele majore ale asemănărilor şi diferenţelor în privinţa orientării carierei.

 Orientarea carierei a unui individ este importantă atunci când o raportăm la profesia pe care acesta o are. Din compatibilitatea celor două rezultă consecinţe importante pentru individ, pentru comportamentul şi atitudinile sale la serviciu, cât şi pentru starea sa de echilibru şi satisfacţie. Este esenţial ca individul să îşi aleagă cu atenţie profesia; trebuie să se gândească pe termen lung ce ar însemna mai concret, care sunt activităţile specifice, tipurile de organizaţii, oportunităţile, posibilităţile de a-şi valorifica potenţialul natural; este posibil să existe o diferenţă între percepţia despre ce înseamnă profesia respectivă din afară, şi ceea ce presupune de fapt. Cariera, denumire care provine din limba franceză, este înţeleasă în limba română ca profesie, ocupaţie, iar prin extensie fie ca situaţie bună, fie ca poziţie în societate . Ea se deosebeşte de carierism, perceput ca tendinţa de a parveni cu orice preţ şi prin orice mijloace . Dicţionarul englez de resurse umane o defineşte drept slujbă pentru care ai fost pregătit şi pe care te aştepţi să o faci toată viaţa . Înţelesul curent al conceptului de carieră este pus în legătură cu ideea de evoluţie sau de avansare a unui individ într-un anumit domeniu de activitate cu scopul de a obţine mai mulţi bani, responsabilitate mai mare, mai mult prestigiu şi mai multă putere. Termenului de carieră i se atribuie, de către diferiţi autori, înţelesuri multiple :

P

rivită sub aspectul mobilităţii, a ascensiunii într-o organizaţie, cariera este percepută ca „avansare.

 Managementul carierei pornind de la cele precizate mai sus, cariera şi managementul carierei trebuie abordate prin prisma progreselor înregistrate în domeniul managementului resurselor umane din care face parte integrantă şi managementul carierei. Resursele umane – prin abilităţi, creativitate şi spirit de angajare – au devenit elementul esenţial al competitivităţii, atât la nivelul organizaţiilor cât şi la nivel naţional. Ca atare, „în competiţia globală a economiei informatizate calitatea şi inventivitatea resurselor umane vor fi singurele în măsură să diferenţieze contribuţia fiecărui stat“ . Resursele umane sunt cele care fac diferenţa dintre succesul şi eşecul organizaţiei. Managementul carierei trebuie văzut prin prisma intereselor organizaţiilor şi ale angajaţilor. În această idee, managementul carierei are în vedere atât procesul de planificare a carierei care vizează modul de avansare a angajaţilor în cadrul organizaţiei conform necesităţilor acesteia, performanţele angajaţilor, potenţialul acestora şi preferinţele lor, cât şi asigurarea succesiunii manageriale cu menirea de a asigura pe cât posibil organizaţia că va dispune de persoanele de care are nevoie pentru a-şi atinge obiectivele . Privit din punct de vedere al celor două categorii de interese, managementul carierei trebuie să răspundă celor trei scopuri generale : • să asigure satisfacerea necesităţilor organizaţiei în ceea ce priveşte succesiunea managerială; • să ofere angajaţilor cu potenţial instruire şi experienţă practică pentru a-i pregăti pentru nivelul de responsabilitate pe care ar putea să-l atingă; • să ofere angajaţilor cu potenţial îndrumarea şi încurajarea de care au nevoie pentru a şi-l fructifica şi pentru a face o carieră de succes în cadrul organizaţiei sau nu, conform talentului şi aspiraţiilor proprii. Într-o asemenea abordare, managementul carierei este înţeles ca un proces de proiectare şi implementare a scopurilor, strategiilor şi planurilor care să asigure organizaţiei satisfacerea nevoilor de resurse umane, iar indivizilor atingerea scopurilor propuse pentru carieră . Managementul carierei vizează planificarea şi modelarea progresului angajaţilor în cadrul organizaţiei în raport de evaluările nevoilor organizaţiei, dar şi în raport de performanţele potenţialului şi preferinţele individuale ale angajaţilor. Practic, aşa cum sugerează specialiştii în managementul resurselor umane, managementul carierei reprezintă un model care implică multiple interdependenţe funcţionale dintre planificarea carierei individuale.

A***naliza inserţiei absolvenților Facultății de Medicină Dentară pe piaţa forţei de muncă***

În evaluarea noastră am avut în vedere următorii parametri:

• INTERVALUL DE TIMP DINTRE ABSOLVIRE ŞI ANGAJARE

• INSERŢIA ÎN MUNCĂ ÎN TIPUL STUDENŢIEI

• EFICIENŢA PROGRAMELOR DE STUDII PRIVIND:

 -angajarea în specializarea studiată

 -nivelul de cunoştinţe dobândite în facultate, în raport cu cerinţele postului

 -nivelul de adecvare al postului ocupat cu nevoile de dezvoltare în carieră

Facultatea de Medicină Dentară, are în componență următoarele programe de studii la nivel de licență: Medicină Dentară și Tehnică Dentară.

Analiza noastră se bazează pe răspunsurile a 87 abolvenți de studii de licență, promoția 2023.

Importanţa acordată de către angajatori experienţei profesionale a solicitanţilor de locuri de muncă, conjunctura economică dificilă, costurile ridicate ale pregătirii profesionale determină mulţi studenţi să lucreze înainte de absolvire. Astfel, din totalul absolvenţilor, (28,15%) au avut un loc de muncă încă din timpul studenţiei, (43,03%) au ocupat un loc de muncă după absolvire, (28,22) % sunt în căutarea unui loc de muncă.

Dintre absolvenții care s-au integrat în muncă după absolvire, (20,11%) au ocupat locul de muncă imediat, (45,41) % au ocupat locul de muncă la trei luni de la absolvire, (34,48)% 6 luni.

Dintre absolvenții angajați în muncă, (76,35%) afirmă că postul pe care-l ocupă corespunde în foarte mare și mare măsură specializării absolvite. De asemeni, din totalul celor angajați, (60,81 % ) consideră că, postul pe care-l ocupă le asigură în foarte mare și mare măsură condiții de afirmare în carieră. Întrebați dacă volumul de cunoștințe teoretice acumulate în timpul facultății, contribuie la afirmarea în carieră, (70,45%) răspund în foarte mare și mare măsură.

Pe baza studiului realizat am putut desprinde o serie de concluzii cu privire la inserţia absolvenților facultății de de Medicină Dentară pe piaţa muncii:

**Doctoratul este destinat în special celor care doresc să aibă o carieră academică, în învăţământul universitar sau în cercetare**.

Doctoratul ştiinţificse bazează pe creaţie şi cercetare ştiinţifică avansată, contribuind la dezvoltarea de cunoştinţe, competenţe şi abilităţi cognitive. Cunoştinţele, competenţele şi abilităţile generale şi de specialitate conferă absolventului de studii universitare de doctorat ştiinţific capacitatea:

* de a înţelege sistematic şi comprehensiv domeniul de studiu şi de a utiliza metodele de cercetare asociate acestui domeniu;
* de a concepe şi iniţia un proiect de cercetare şi de a face managementul cercetării în condiţiile respectării deontologiei profesionale;
* de a contribui la progresul cunoaşterii prin cercetare originală cu impact naţional sau internaţional, demostrat prin publicaţii ştiinţifice;
* de a analiza critic, a evalua şi a face o sinteză a unor idei noi şi complexe;
* de comunicare cu comunitatea profesională şi cu societatea civilă în contextul domeniului său de cercetare;
* de a contribui la promovarea dezvoltării tehnologice, sociale şi culturale în contextul unei societăţi şi economii bazate pe cunoaştere [10].

Facultăţile de medicină dentară prin organizare, bază logistică şi materială, dar şi princonţinutul planului de învăţământ şi structura programelor analitice ale fiecărei discipline, metodele şi mijloacele universitare de pregătire, au ca obiectiv final formarea unor specialişti în medicina dentară, asigurând dobândirea competenţelor ştiinţifice şi a deprinderilor necesare astfel încât la sfârşitul celor şase ani de studii, absolventul să poată profesa autonom ca medic dentist atât în România cât şi spaţiul Uniunii Europene [11]. Astfel, după susţinerea şi promovarea examenului de licenţă, absolventului i se eliberează la cerere certificatul de membru în Colegiul Medicilor Dentişti (echivalent cu dreptul de liberă practică), medicii dentişti au dreptul să profeseze ca angajaţi în cabinetele stomatologice sau să îşi deschidă propriul cabinet. De asemenea, medici dentişti pot profesa şi pe teritoriul statelor membre ale Uniunii Europene. Este de notorietate faptul că în ultimii ani există un proces migraţional de amploare în rândul cadrelor medicale din România către sistemele de sănătate din statele Uniunii Europene.

**Nevoile angajatorilor faţă de pregătirea studenţilor**

 Potrivit legii nr.95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 372 din 28.04.2006, profesia de medic dentist are ca scop asigurarea sănătăţii publice şi a individului prin activităţi de

prevenţie, diagnostic şi tratament ale maladiilor şi anomaliilor oro-dento-maxilare şi ale ţesuturilor adiacente.

 Întrucât absolvenţii facultăţilor de medicină dentară îşi pot exercita direct profesia în cabinetul stomatologic, fără a mai participa la alte stagii de pregătire, ci doar în urma promovării examenului de licenţă, aceştia trebuie să fie capabili să realizeze o paletă largă de manopere specifice. În acest sens, Colegiul Medicilor Dentişti din România a publicat la data de 13 iulie 2012 în Monitorul Oficial al României nr. 428, Competenţele medicului dentist, care constau în:

* consultaţie de specialitate, inclusiv examen oncologic preventiv;
* tehnici de anestezie în medicina dentară şi tehnici de extracţie a dinţilor permaneţi şi temporari (incluzând tratamentul accidentelor generale şi locale);
* odontectomia dinţilor incluşi ce nu au raport cu formaţiuni anatomice importante;
* replantarea/transplantarea dentară, premolarizare, amputaţie radiculară;
* tratamenutul de urgenţă al accidentelor erupţiei dentare, tratamente chirurgicale preprotetice necomplicate;
* terapie implanto-protetică (exclusiv procduri de adiţie/agumentare osoasă);
* tratamentul gingivitelor şi parodontitelor marginale cronice;
* tratamentul de urgenţă al fracturilor maxilo-mandibulare şi al plăgilor cavităţii orale;
* tratamentul cariei simple şi complicate la dinţii permaneţi şi temporari (pulpite acute/cronice, gangrenă, necroză, parodontite apicale acute/cronice);
* tratamente protetice (leziuni coronare, edntaţie parţială, edentaţie totală);
* reparaţii ale aparatelor ortodontice;
* diagnosticarea anomaliilor dento-maxilare şi măsuri simple terapeutice;
* profilaxia cariei dentare;
* stabilirea şi aplicarea planurilor complexe de dispensarizare în colectivităţi;
* efectuarea şi interpretarea examenelor radiologice în medicina dentară [12].

De cele mai multe ori, angajatorii din domeniul stomatologiei private solicită candidaţilor la post o serie de cerinţe, punând accentul pe:

* deţinerea autorizației de liberă practică;
* abilităţi foarte bune de comunicare şi relaţionare;
* abilităţi de organizare, coordonare şi muncă în echipă;
* cunoştințe de operare a calculatorului;
* seriozitate şi punctualitate;
* integritate şi profesionalism;
* spirit antreprenorial.

 **Soluţii pentru îmbunătăţirea evoluţiei în carieră a absolvenţilor Facultăţii de Medicină Dentară**

În România, după terminarea studiilor tinerii îşi găsesc cu greu un loc de muncă, iar cel mai adesea ocupă pentru început poziţii vulnerabile pe piața muncii, unde își valorifică în mică măsură cunoștințele acumulate pe parcursul studiilor.

Studiile recente au arătat faptul că flexibilitatea forţei de muncă poate creşte şansele de angajare atunci când nivelul capitalului uman în rândul tinerilor este destul de ridicat. Pentru a reduce diferenţa de „experienţă” între tineri şi adulţi, sistemul de educaţie ar trebui să urmărească reducerea abandonului şcolar, creşterea flexibilităţii tinerilor şi facilitarea tranziţiei de la şcoala la locul de muncă.

Se ştie că tinerii reprezintă o resursă excepţională pentru dezvoltarea societăţii, însă acest potenţial nu poate fi exploatat la maximum dacă piaţa forţei de muncă este ineficientă. Astfel, inserţia tinerilor pe piaţa muncii este influenţată de o serie de factori cum ar fi restructurările şi evoluţiile economice, proliferarea unor noi forme de ocupare, creşterea şomajului în rândul tinerilor, prelungirea perioadei de educaţie, migraţia şi creşterea mobilităţii geografice.

Sarcina cea mai importantă a învăţământului superior este de a asigura o compatibilitate a absolvenţilor săi, cu a absolvenţilor formaţi în cadrul învăţământului superior european.

Mediul universitar nu poate fi singurul răspunzător în realizarea unui echilibru între fluxul absolvenţilor şi integrarea acestora pe piaţa muncii. Din această perspectivă, trebuie stabilite competenţele şi responsabilităţile autorităţilor publice, ale partenerilor sociali şi agenţilor economici în proiectarea învăţământului superior, astfel încât să se reducă discrepanţele care pot apărea prin necorelarea fluxului de specialişti, formaţi cu cei necesari pe piaţa muncii.

Sarcina Universității este ca, studenţii să aibe posibilitatea să-şi formeze un bagaj solid de cunoştinţe profesionale şi să-şi cultive abilităţi personale, precum responsabilitatea, spontaneitatea, adaptabilitatea, iniţiativă şi spirit managerial.

Mediul academic trebuie să asigure o pregătire a studenţilor în concordanţă cu standardele naţionale şi internaţionale, prin înzestrarea lor cu un set de cunoştinţe şi capacităţi necesare integrării active şi eficiente în viaţa socială.

Bibliografie:

1. . Manolescu, A. - Managementul resurselor umane - ediţia a III-a, Bucureşti, Editura Economică, 2001, pp.322-323. 2. Mathis, R.L., Nica, P.C., Rusu, C. 2.
2. - Managementul resurselor umane - Bucureşti, Editura Economică, 1997, p.135. 3. Johns, G. -3.
3. Comportamentul organizaţional - Bucureşti, Editura Economică, 1998, p.560.