

Capitolul 11 - CONTRIBUȚIA FACTORULUI UMAN LA ÎMBUNĂTĂȚIREA PERFORMANȚEI SECTORULUI DE ASIGURARE CU ENERGIE ELECTRICĂ AL REPUBLICII MOLDOVA

Chapter 11 - THE CONTRIBUTION OF HUMAN FACTOR TO IMPROVING THE PERFORMANCE OF THE SECTOR RESPONSIBLE FOR PROVIDING ENERGY IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA

Viorel CORBU¹
Marilena DONCEAN²

Abstract

This paper represents a theoretical-practical induction of the elucidation of the contribution of the human factor in increasing the performance of the electricity insurance sector in the Republic of Moldova. As the object of the research, I selected the company C. „Red-Nord” from the Republic of Moldova, electricity distributor. The purpose of the research is to evaluate the contribution of human capital of electricity companies in achieving and increasing the performance of electricity companies. Thus, the main indicators of the structure and dynamics of human resources within the company were analyzed. As a result, we can observe that within the analyzed company, the employees have a valuable human capital, and the company is always concerned with increasing investments in capitalizing on the human potential of its own employees. The research methodology is focused on the use of the following methods: analysis, induction, deduction, scientific abstraction, qualitative analysis. In conclusion, we can mention that the company C. „Red-Nord” must strengthen its efforts in order to develop its employees, through the accumulation of digital skills, sustainable development, STEAM etc.

Keywords: electricity insurance sector, contribution of human capital of electricity companies

JEL: L26, M1, Q40, Q42, Q47

Introducere

Sectorul energetic este unul care manifestă un impact vital în activitatea unei țări, devenind un pilon al creșterii macroeconomice, precum și o premisă a dezvoltării naționale. Așa cum sectorul energetic este interconectat cu toate celelalte sectoare a economiei naționale, fiecare națiune încearcă să aplice cele mai relevante strategii manageriale de gestiune a sectorului energetic astfel încât să mențină un echilibru sau chiar o creștere economică națională.

În acest context, în ultimii 5 ani, piața energetică mondială precum și cea din Republica Moldova, s-a confruntat cu turburări majore care au afectat drastic funcționalitatea acestui sector. Creșterea prețurilor la sursele de energie, necesitatea de a căuta noi alternative de aprovizionare cu energie, a indus sectorul energetic într-un dezechilibru profund, care a impus companiile din acest sector să identifice soluții rapide de a asigura economiile naționale cu energie. În acest sens, economiile naționale au fost impuse să aplice strategii manageriale eficiente care le-au ajutat să depășească criza, să identifice noi soluții de creștere a eficienței economice naționale și de manifestare a continuității asigurării cu energie a locuitorilor.

Printre cele mai eficiente strategii manageriale aplicate de companiile energetice au fost:

- diversificarea surselor de aprovizionare cu energie;
- implementarea inovațiilor în activitatea companiilor de producere și distribuție cu energie;
- implementarea digitalizării în activitatea gestiunii operative a rețelelor electrice din cadrul companiilor;

¹ Drd., Academia de Studii Economice din Moldova, Chișinău, Republica Moldova, rednordvio@mail.ru

² CS III dr., Academia Româna, Filiala Iași, Institutul de Cercetări Economice și Sociale “Gh.Zane”, donceanml967@yahoo.com

- încheierea de parteneriate cu companiile internaționale din acest sector;
- sporirea investițiilor în surse alternative de energie;
- sporirea investițiilor în factorul uman din cadrul companiilor.

Aplicarea acestor strategii au ajutat companiile să mențină echilibrul, continuitatea asigurării cu energie a economiilor naționale, să depășească tensiunile și să se adapteze crizei energetice, dezvoltând avantaje competitive.

Compania S.A. „Red-Nord” este distribuitorul de energie electrică din partea de nord a Republicii Moldova, este un lider în modernizarea, optimizarea proceselor de distribuție, precum și în digitalizarea proceselor în vederea sporirii calității serviciilor oferite, a creșterii satisfacției clienților de serviciilor companiei. De-a lungul activității sale, compania S.A. „Red-Nord” a trecut prin multiple provocări, a depășit și rezolvat probleme dând dovadă de profesionalism și excelență pe piața energetică din Republica Moldova.

Structura organizatorică a companiei S.A. „Red-Nord” este una complexă, structurată din multiple departamente care asigură distribuția energiei electrice în rodul țării. Unul dintre cele mai importante departamente ale companiei este *serviciul PDC* care asigură gestiunea operativă a rețelelor electrice în cadrul companiei.

Un aport semnificativ în asigurarea creșterii performanțelor companiei S.A. „Red-Nord” a fost asigurat de serviciul de dispecerat al companiei, care asigură eficiența gestiunii operative a rețelelor electrice. Astfel, obiectul principal de activitate al serviciului PDC al S.A. „Red-Nord” este gestionarea operativă a rețelelor electrice 10/0,4kV.

Activitatea operativă realizată de angajații serviciului PDC constă în monitorizarea ansamblului de linii, instalații și echipamente electrice 10/0,4kV, care își ia începutul de la plecările de la stațiile electrice Î.S. „Moldelectrica” până în punctul de delimitare a clientului final.

Resursa umană este principala resursă care contribuie la asigurarea plus valorii în cadrul companiilor, este resursa creatoare, motivată care transformă toate celelalte resurse din cadrul unei companii. Potențialul uman al angajaților companiei este cel mai valoros atu al organizațiilor care activează în secolul XXI, caracterizat de dinamism, turbulențe, schimbări rapide care impun angajații să se adapteze noului mediu, să identifice soluții rapide de depășire a dezechilibrelor de pe piață. Astfel, resursele umane sunt factorii de succes care, datorită abilităților, competențelor, potențialului său, au menirea de a ajuta companiile să reziste pe piață, sau chiar să devină competitive.

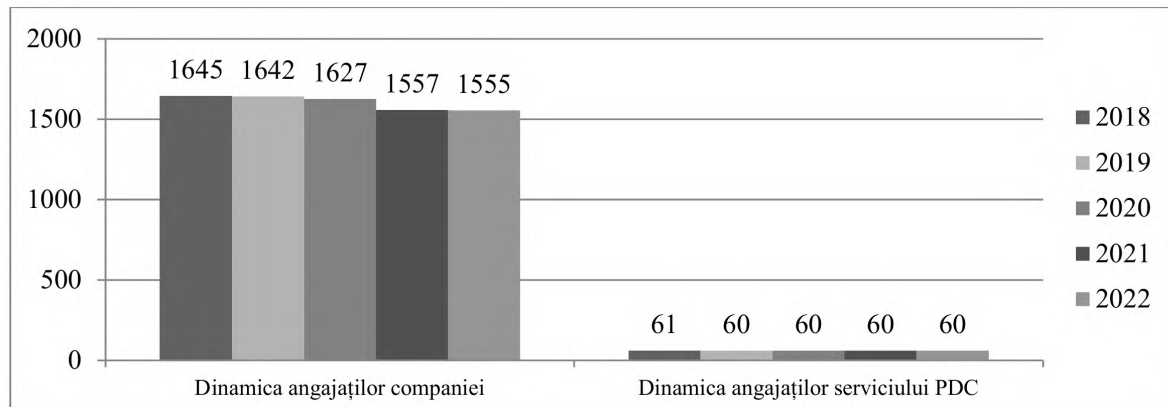
Angajații companiilor energetice sunt cea mai prețioasă resursă care ajută companiile să-și atingă obiectivele precum și să-și sporească performanța economică înregistrată. Asigurarea continuității livrărilor de energie electrică este asigurată pe de o parte de calitatea și funcționalitatea utilajelor de distribuție a energie electrice, precum și de competența angajaților din departamentul gestiune operativă, care, asigură funcționalitatea, continuitatea livrărilor de energie electrică.

Astfel, ne propunem să analizăm potențialul uman, indicatorii de personal, al tuturor angajaților companiei S.A. „Red-Nord”, pe de o parte, precum și a serviciului PDC, pe de altă parte. În continuare, vom reprezenta schematic rezultatele obținute de pe urma analizei dinamicii resurselor umane din cadrul companiei S.A. „Red-Nord”, precum și a indicatorilor de personal din cadrul întreprinderii în perioada 2018-2022. Totodată, ne propunem să efectuăm o analiză a dinamicii și structurii personalului din cadrul serviciului PDC din cadrul întreprinderii S.A. „Red-Nord”.

Dinamica angajaților întreprinderii S.A. „Red-Nord” și a serviciului PDC, pentru perioada 2018-2022, este reprezentată în figura 1.

Analizând datele, putem observa o ușoară descreștere a numărului total de angajați din cadrul întreprinderii S.A. „Red-Nord” pentru perioada 2018-2022. Deși, remarcăm descreșteri ne semnificative, de la 1645 de angajați, în anul 2018, la 1555 angajați, în anul 2022. Astfel, se atestă o ușoară descreștere a numărului de angajați, în anul 2022 cu aproximativ 6% față de anul 2018.

Figura 1. Dinamica angajaților companiei S.A. „Red-Nord” și a serviciului PDC, 2018-2022, angajați



Sursa: elaborat în baza rezultatelor cercetării rapoartelor de activitate ale companiei S.A. „Red-Nord”

Tendința de descreștere a numărului de angajați este alimentată de optimizările posturilor care au fost efectuate de către departamentul de resurse umane din cadrul întreprinderii în vederea creșterii performanțelor resurselor umane. Pe de altă parte, analizând dinamica angajaților din cadrul serviciului PDC, putem observa o descreștere ne semnificativă a numărului de angajați în perioada 2018-2022, de la 61, în anul 2018, la 60 de angajați, în anul 2022, sau cu aproximativ 0,02%. Tendința ușor descrescătoare este fundamentată pe optimizarea unui post din serviciul PDC, în anul 2018. Dinamica indicatorilor mișcării personalului din cadrul întreprinderii S.A. „Red-Nord” și în cadrul serviciului PDC sunt redați sintetic în cadrul tabelului 1.

Tabelul 1. Dinamica mișcării resurselor umane în cadrul întreprinderii S.A. „Red-Nord”, 2018-2022, angajați

Mișcarea personalului		Ani					Ponderea, (%)				
		2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
Personal angajat	companie	109	144	96	98	160	6,5	8,8	5,9	6,3	10,3
	serviciul PDC	4	2	2	3	1	6,6	3,3	3,3	5	1,7
Demisii	companie	116	111	127	168	160	7,3	6,8	7,80	10,8	10,3
	serviciul PDC	5	3	2	3	1	8,2	5	3,3	3,3	1,7
Coeficientul intrărilor	companie	0,07	0,09	0,06	0,06	0,1	X	X	X	X	X
	serviciul PDC	0,07	0,03	0,03	0,05	0,02	X	X	X	X	X
Coeficientul ieșirilor	companie	0,07	0,07	0,08	0,11	0,1	X	X	X	X	X
	serviciul PDC	0,08	0,05	0,03	0,05	0,02	X	X	X	X	X
Coeficientul mișcării totale	companie	0,14	0,16	0,14	0,17	0,21	X	X	X	X	X

Mișcarea personalului		Ani					Ponderea, (%)				
		2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
	serviciul PDC	0,15	0,08	0,07	0,1	0,03	X	X	X	X	X
Total angajați	companie	1645	1642	1627	1557	1555	100	100	100	100	100
	serviciul PDC	61	60	60	60	60	100	100	100	100	100

Sursa: elaborat în baza rezultatelor cercetării rapoartelor de activitate ale companiei S.A. „Red-Nord”

Potrivit datelor tabelului, observăm o tendință crescătoare a personalului nou angajat de către întreprindere în perioada 2018-2022. Astfel, în această perioadă, se atestă o dinamică pozitivă a numărului de angajări de la 109 angajări, în anul 2018, la 160 de angajări, în anul 2022. Din câte observăm, compania S.A. „Red-Nord” recrutează specialiști pentru a suplini posturile vacante, eliberate de pe urma demisiilor angajaților. Pe de altă parte, analizând dinamica angajărilor în cadrul serviciului PDC, putem observa o reducere a numărului de angajări în cadrul departamentului în perioada 2018-2022, de la 4 angajări în anul 2018, la 1 angajare, în anul 2022. Rezultatele demonstrează o stabilitate a numărului de angajați care oferă o plus valoare companiei în creșterea performanțelor înregistrate. Totodată, observăm o dinamică pozitivă la demisiile angajaților, în perioada 2018-2022. Astfel, dacă în anul 2018, au demisionat 116 angajați atunci în anul 2022 au demisionat 160 de angajați. Cauzele demisiilor sunt foarte diferite precum plecare peste hotare, probleme familiale etc. Analizând dinamica demisiilor înregistrate la serviciul PDC, putem observa o dinamică negativă, de la 5 demisii, în anul 2018, la o singură demisie, în anul 2022. Rezultatele obținute punctează o rată înaltă a stabilității personalului din cadrul serviciului PDC. Așa cum în perioada 2018-2022 se atestă o creștere a dinamicii angajărilor și demisiilor, indicatorii mișcării personalului sunt și ei în creștere, Astfel, dacă coeficientul intrărilor a înregistrat în anul 2018, valoarea de 0,07, atunci în anul 2022, el ajunge să înregistreze valoarea de 0,1, sau înregistrând o creștere cu 0,03. Pe de altă parte, putem remarca o creștere la coeficientul ieșirilor, unde în perioada analizată atestăm o creștere cu 0,3 de la 0,6, în anul 2018, la 0,1, în anul 2022. Și coeficientul mișcării totale a angajaților în perioada analizată înregistrează o creștere de la 0,14, în anul 2018, la 0,21, în anul 2022, sau înregistrând o creștere cu 0,07. Pe de altă parte, analizând coeficientul intrărilor în cadrul serviciului PDC, în perioada analizată, atestăm o tendință descrescătoare pentru perioada analizată de la 0,07 la 0,02. Coeficientul ieșirilor în cadrul serviciului PDC este și el în descreștere pentru perioada analizată de la 0,08 la 0,02. Totodată, coeficientul mișcării totale a angajaților din cadrul serviciului PDC este și el la rândul său în descreștere, pentru întreaga perioadă analizată, de la 0,15 la 0,03.

În același context, considerăm necesară analiza dinamicii structurii angajaților companiei S.A. „Red-Nord” după categoria de angajat, pe de o parte, și a serviciului PDC pe de altă parte. Datele tabelului punctează o tendință descrescătoare a angajaților din administrație, în perioada 2018-2022 din cadrul întreprinderii S.A: „Red-Nord”. Astfel, dacă în anul 2018, în cadrul întreprinderii activau 182 de angajați din administrație, atunci în anul 2022, acest indicator a înregistrat valoarea de 156 de angajați. Deci, în anul 2022, se atestă o descreștere cu aproximativ 14% față de anul 2018.

Tabelul 2. *Dinamica structurii angajaților după categoria de angajat în cadrul companiei S.A. „Red-Nord” în perioada 2018-2022, angajați*

Categorica		Ani					Pondere (%)				
		2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
administrație	companie	182	180	179	156	156	IU	11	11	10	10
	serviciul PDC	1	1	1	1	1	1,6	1,7	1,7	1,7	1,7
specialist	companie	264	263	260	265	264	16	16	16	17	17
	serviciul PDC	60	59	59	59	59	98,4	98,3	98,3	98,3	98,3
muncitor	companie	1199	1199	1188	1136	1135	72,9	73	73	73	73
	serviciul PDC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total angajați	companie	1645	1642	1627	1557	1555	100	100	100	100	100
	serviciul PDC	61	60	60	60	60	100	100	100	100	100

Sursa: elaborat în baza rezultatelor cercetării rapoartelor de activitate ale companiei S.A. „Red-Nord”

Datele tabelului puntează o tendință descrescătoare a angajaților din administrație, în perioada 2018-2022 din cadrul întreprinderii S.A. „Red-Nord”. Astfel, dacă în anul 2018, în cadrul întreprinderii activau 182 de angajați din administrație, atunci în anul 2022, acest indicator a înregistrat valoarea de 156 de angajați. Deci, în anul 2022, se atestă o descreștere cu aproximativ 14% față de anul 2018. Pe de altă parte, putem remarca faptul că pentru perioada analizată se atestă o stabilitate a specialiștilor din cadrul întreprinderii, unde numărul specialiștilor s-a menținut la același nivel, în perioada 2018-2022, înregistrând valoarea de 264 de specialiști. Dinamica muncitorilor înregistrează o tendință descrescătoare, pentru perioada 2018-2022, iar numărul muncitorilor s-a redus de la 1199 de muncitori, în anul 2018, la 1135, în anul 2022, sau numărul lor a scăzut cu aproximativ 5%.

Analizând datele tabelului, observăm o stabilitate a numărului de angajați din cadrul serviciului PDC al S.A. „Red-Nord” care pe întreaga perioadă luată spre analiză a înregistrat valoarea de 1 angajat. Specialiștii reprezintă cea mai mare pondere a angajaților serviciului PDC, iar în perioada 2018-2022, această categorie a înregistrat o dinamică stabilă, de la 60 de angajați, în anul 2018, la 59 de angajați, în anul 2022, cu o pondere de 98,3% din numărul total de angajați ai serviciului PDC. Putem remarca faptul că în cadrul serviciului PDC nu activează nici un muncitor. Pe de altă parte, vom prezenta dinamica structurii angajaților după studii în perioada 2018-2022, care sunt redată în tabelul 3.

Tabelul 3. *Dinamica structurii angajaților companiei S.A. „Red-Nord ” și serviciului PDC după studii, 2018-2022*

Studii		Ani					Pondere (%)				
		2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
Studii superioare	companie	390	390	389	387	364	23,7	23,8	23,9	24,9	23,4
	serviciul PDC	35	35	38	43	43	57,4	58,4	63,3	71,7	71,7
Studii tehnice	companie	373	376	516	333	329	22,7	22,9	31,7	21,4	21,2
	serviciul PDC	13	15	15	14	16	21,3	25	25	23,3	26,6
Studii profesionale	companie	328	335	704	352	372	19,9	20,4	43,3	22,5	23,9
	serviciul PDC	7	5	2	1	1	11,5	8,3	3,3	1,7	1,7
Studii medii	companie	554	541	18	485	490	33,7	32,9	U	31,2	31,5
	serviciul PDC	6	5	5	2	0	9,8	8,3	8,3	3,3	0
Total angajați	companie	1645	1642	1627	1557	1555	100	100	100	100	100
	serviciul PDC	61	60	60	60	60	100	100	100	100	100

Sursa: elaborat în baza rezultatelor cercetării rapoartelor de activitate ale companiei S.A. „Red-Nord”

Analizând datele tabelului, observăm o tendință crescătoare a angajaților cu studii profesionale, în perioada 2018-2022, unde această categorie de angajați a înregistrat o creștere cu aproximativ 13,4%, de la 328 angajați, în anul 2018, la 372 de angajați, în anul 2022. Totodată, remarcăm o descreștere a angajaților cu studii medii, cu aproximativ 12% pentru perioada 2018-2022, de la 554 de angajați, în anul 2018, la 490 de angajați, în anul 2022. Pe lângă aceasta, se atestă o descreștere a angajaților cu studii tehnice, cu aproximativ 11%, pentru perioada 2018-2022, de la 373 de angajați, în anul 2018, la 333 de angajați, în anul 2022. De asemenea, putem remarca o descreștere cu aproximativ 7%, în perioada 2018-2022, a angajaților cu studii superioare care activează în cadrul întreprinderii, de la 390 de angajați, în anul 2018, la 364 de angajați, în anul 2022.

Pe de altă parte, analizând categoriile de angajați ai serviciului PDC ai S.A. „Red-Nord” după studiile pe care le au, remarcăm că cea mai mare pondere o au angajații cu studii superioare, care la nivelul anului 2022, dețineau cea mai mare pondere de 71,7% din numărul total de angajați ai serviciului PDC. Pe lângă aceasta, se atestă o dinamică pozitivă a angajaților cu studii superioare care își desfășoară activitatea în cadrul serviciului, înregistrând o creștere de la 35 de angajați, în anul 2018, la 43 de angajați, în 2022. Astfel, observăm o tendință de creștere a calificării angajaților care activează în cadrul serviciului PDC al companiei S.A. „Red-Nord”, fapt ce contribuie la perfecționarea abilităților și competențelor angajaților serviciului PDC. La nivelul anului 2022, 26,6% dintre angajații serviciului PDC dețineau studii tehnice, iar 1,7% dețineau studii profesionale.

În continuare, vor reprezenta sintetic dinamica structurii angajaților companiei și serviciului PDC după vârstă pentru perioada 2018-2022

Tabelul 4. *Dinamica structurii angajaților companiei S.A. „Red-Nord” și serviciului PDC după vârstă, 2018-2022*

Vârsta, ani		Ani					Ponderea, (%)				
		2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
18-25	companie	63	66	57	37	48	3,8	4	3,5	2,4	3,1
	serviciul PDC	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1,7
26-30	companie	138	127	115	108	80	8,4	7,7	7	6,9	5,1
	serviciul PDC	3	2	2	5	4	4,9	3,4	3,4	8,3	6,8
31-35	companie	173	177	181	175	163	10,5	10,8	IU	11,2	10,5
	serviciul PDC	8	9	10	10	11	13,1	15	16,7	16,7	18,3
36-40	companie	165	155	159	170	187	10,0	9,5	9,8	10,9	12,1
	serviciul PDC	12	9	8	9	9	19,7	15	13,3	15	15
41-45	companie	227	212	193	176	167	13,8	12,9	11,9	11,3	10,7
	serviciul PDC	8	11	13	12	11	13,1	18,3	21,7	20	18,3
46-50	companie	247	251	258	257	265	15,1	15,3	15,9	16,5	17,0
	serviciul PDC	7	8	6	7	6	11,5	13,3	10	11,7	10
51-55	companie	235	248	268	271	269	14,3	15,1	16,5	17,4	17,3
	serviciul PDC	10	8	8	7	8	16,4	13,3	13,3	11,7	13,3
56-60	companie	281	265	254	240	238	17,1	16,1	15,6	15,5	15,3
	serviciul PDC	3	4	3	4	5	4,9	6,7	5	6,6	8,3
61-65	companie	116	141	142	123	138	7,1	8,6	8,7	7,9	8,9
	serviciul PDC	10	9	10	6	5	16,4	15	16,6	10	8,3
Total angajați	companie	1645	1642	1627	1557	1555	100	100	100	100	100
	serviciul PDC	61	60	60	60	60	100	100	100	100	100

Sursa: elaborat în baza rezultatelor cercetării rapoartelor de activitate ale companiei S.A. „Red-Nord”

Din datele tabelului, putem observa că cea mai mare pondere în categoriile de vârstă, în perioada 2018-2022, din cadrul angajaților întreprinderii, o au angajații din categoria 51-55 ani, care la nivelul anului 2022, au înregistrat valoarea de 17,3%; această categorie fiind urmată de 46-50 ani, cu 17,0%. Analizând piramida de vârstă a angajaților companiei S.A. „Red-Nord”, putem observa că cele mai semnificative ponderi le au categoriile de vârstă 46-60 ani, care dețin 49,6% din totalitatea angajaților întreprinderii. Cu părere de rău, angajații tineri, care au un potențial uman valoros, și se încadrează în categoriile 18-35 ani, dețin doar 18,7% din tot personalul întreprinderii.

În același context, analizând piramida de vârstă a angajaților serviciului PDC ai companiei S.A. „Red-Nord”, observăm că cea mai mare pondere o are categoria de vârstă de 41-55 ani, care totalizează 41,6% din numărul total de angajați ai companiei.

Astfel, apare necesitatea de a angaja angajați tineri, competenți, care ar aduce o pus valoare importantă în creșterea performanțelor întreprinderii. O soluție ar fi încheierea acordurilor cu universitățile, în vederea practicării învățământului dual, care ar fi o soluție optimă în asigurarea cu resurse umane tinere, competente, motivate, dornice de a învăța. Pe lângă aceasta, ar fi benefică primirea la practică a tinerilor din cadrul universităților, în vederea formării și dezvoltării abilităților practice ale tinerilor specialiști.

Dinamica angajaților companiei S.A. „Red-Nord” și a serviciului PDC, după sex este redată în tabelul 5.

Tabelul 5. Dinamica structurii angajaților companiei S.A. „Red-Nord” și serviciului PDC după sex, 20018-2022

Sex, ani		Ani					Ponderea, (%)				
		2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
feminin	companie	446	311	299	283	268	27,1	19	18	18	17
	serviciul PDC	16	15	14	14	13	26,2	25	23,3	23,3	21,7
masculin	companie	1199	1331	1328	1274	1287	72,9	81	82	82	83
	serviciul PDC	45	45	46	46	47	73,8	75	76,7	76,7	78,3
Total angajați	companie	1645	1642	1627	1557	1555	100	100	100	100	100
	serviciul PDC	61	60	60	60	60	100	100	100	100	100

Sursa: elaborat în baza rezultatelor cercetării rapoartelor de activitate ale companiei S.A. „Red-Nord”

Din datele tabelului putem observa, în perioada 2018-2022, se atestă o descreștere a ponderii femeilor, de la 27,1%, în anul 2018, la 17%, în anul 2022 și o creștere a ponderii bărbaților, de la 72,9%, în anul 2018, la 83%, în anul 2022, în structura angajaților întreprinderii S.A. „Red-Nord”. Tendința crescătoare este explicată de domeniul de activitate al întreprinderii, care este unul tehnic, specific mai mult bărbaților. Totodată, analizând structura angajaților serviciului PDC, observăm că, pentru întreaga perioadă analizată, 2018-2022, cea mai mare pondere o dețin bărbații, care la nivelul anului 2022 dețineau 78,3% din numărul total de angajați ai serviciului, pe când femeile, doar 21,7%. Rezultatele sunt explicate de faptul că specificul activității companiei este unul tehnic, respectiv bărbații sunt cei care se descurcă activitățile specifice posturilor companiei.

Dinamica salariului mediu per angajat în perioada 2018-2022, în cadrul companiei S.A. „Red-Nord” și în cadrul serviciului PDC este redat în cadrul tabelului 6.

Tabelul 6. Dinamica salariului mediu per angajat în cadrul companiei S.A. „Red-Nord” și în cadrul serviciului PDC, 2018-2022

- lei

salariul		Ani					Abaterea (%)			
		2018	2019	2020	2021	2022	22/21	21/20	20/19	19/18
Salariul mediu per angajat, lei	companie	9315,2	10429,3	11134,5	12708,6	13719,6	1011	1574,1	705,2	1114,1
	s.PDC	10902,36	12113,77	12113,77	13459,75	15835	2375,25	1345,98	0	1211,37
Fondul total de remunerare a muncii	companie	10976049	9654318	10961799	12391527	19211777	6820250	1429728	1307481	-132731
	s.PDC	664043,96	726,823,2	752412,58	807585	950100	142515	55172,42	25589,38	62779,24

Sursa: elaborat în baza rezultatelor cercetării rapoartelor de activitate ale companiei S.A. „Red-Nord”

Din analiza datelor prezentate în cadrul tabelului, observăm o tendință crescătoare a salariului mediu per angajat din cadrul întreprinderii S.A. „Red-Nord”, în perioada 2018-2022. Astfel, dacă în anul 2018, salariul mediu per angajat a înregistrat valoarea de 9315,2 lei, atunci în anul 2022, valoarea lui a ajuns la 13716,6, sau se atestă o creștere cu aproximativ 47,3% față de anul 2018. În baza datelor analizate, putem deduce că întreprinderea S.A. „Red-Nord” își motivează angajații săi, oferindu-le diverse stimulente financiare, precum salariu, sporuri, adaosuri etc. Analizând dinamica salariului mediu per angajat din cadrul serviciului PDC al S.A. „Red-Nord”, observăm o creștere a salariilor medii cu aproximativ 35% în perioada 2018-2022.

În același context, atestăm, în perioada 2018-2022, o creștere a fondului total de remunerare a muncii, cu aproximativ 75%, de la 10976049 lei, în anul 2018, la 19211777 lei, în anul 2022. Astfel, putem concluziona faptul că pentru întreprinderea S.A. „Red-Nord” angajații reprezintă principala resursă a întreprinderii, în care compania investește continuu, în perfecționarea lor, în acumularea de noi abilități, competențe, care vor ajuta compania la sporirea performanței organizaționale, precum și a indicatorilor de calitate a serviciilor oferite de companie.

Concluzii

În final, putem menționa că în perioada analizată, 2018-2023, se atestă schimbări radicale care s-au produs în cadrul serviciului PDC al companiei S.A. „Red-Nord”, de la restructurarea serviciului la optimizările efectuate în cadrul acestui serviciu care au manifestat un impact semnificativ asupra activității și performanțelor înregistrate de serviciul PDC. Astfel, ca urmare a restructurării serviciului PDC din anul 2018, care a implicat formarea Call-center 24/24 și a celor 15 puncte de dispecerat în care activează, în acest moment, 60 de persoane, la optimizările care ar fi benefice de a fi implementate în cadrul serviciului PDC al companiei, care vor manifesta un impact pozitiv asupra productivității, dar, în același timp, vor genera economii de peste 6 mii. lei anual, ca urmare a reducerii a 12 posturi de dispecer PDJT.

Totodată, ca urmare a cercetărilor efectuate, reiterăm faptul că apare necesitatea de a angaja tineri specialiști, motivați, competenți, care ar aduce o pus valoare importantă în creșterea performanțelor întreprinderii, și în special al serviciului PDC al companiei. O soluție ar fi încheierea acordurilor cu universitățile, în vederea practicării învățământului dual, care ar fi o soluție optimă în asigurarea cu resurse umane tinere, motivate, dornice de a învăța. Pe lângă aceasta, ar fi benefică primirea la practică a tinerilor din cadrul universităților, în vederea formării și dezvoltării abilităților practice ale tinerilor specialiști, iar ca urmare atragerea tinerilor specialiști înspre posturile companiei, în vederea suplinirii posturilor vacante.

Bibliografie

- Abdullah, K. (1994). Energy policies for sustainable Development in developing countries. *Energy Policy*, 22(1), 29-36, ISSN 0301-4215
- Addressing the impact of the energy crisis in the Republic of Moldova. Available: <https://www.undp.org/ro/moldova/projects/abordarea-impactului-crizei-energetice-%C3%AEn-republica-moldova> (accessed on 12.08.2022)
- The National Agency for Energy Regulation, 2022. Available: <https://www.anre.md/raport-de-activitate-3-10> (accessed on 25.07.2022)
- Gribincea, C. *Managementul energetic - importanța și aplicabilitatea sa în industria alimentară a Republicii Moldova*. Available: https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/240_248_Managementul%20energetic%20%E2%80%93%20importanta%20si%20aplicabilitatea%20sa%20in%20industria%20alimentara%20a%20Republicii%20Moldova.pdf (accessed on 10.03.2023)
- Cantore, N.; Cali, M.; Velde, D. W. (2016). Does energy efficiency improve technological change and economic growth in developing countries 1. *Energy Policy*, 92, 279-285, ISSN 0301-4215
- Kannan, R.; Boie, W. (2003). Energy management practices in SME - case study of a bakery in Germany. *Energy Conversion and Management*, 44, 945-959, ISSN 0196-8904
- May, G.; Barletta, I.; Stahl, B.; Taisch, M. (2015). Energy management in production: A novel method to develop key performance indicators for improving energy efficiency. *Applied energy*, 149, p. 46-61, ISSN 0306-2619
- Melo, M.; Bueno, L.; Campello, S. (2012). Industry energy efficiency analysis in northeast Brazil: proposal of methodology and case studies. *International Journal of Industrial Engineering: Theory, Applications and Practice*, 19(11), 9-27. ISSN 1072-4761
- Moldova Eco Energetică, 2023. Available: https://aee.gov.md/storage/publicatii/8.%20Editia_9_MEE.pdf (accessed on 12.03.2023)
- The activity reports of the company „Red-Nord” JSC, 2018-2022 [online]. Available: <https://www.rednord.md/index.php/ro/rapoarte-anuale-privind-activitatea-sa-red-nord>
- The electricity purchases of the company „Red-Nord” JSC, 2018-2022 [online]. Available: <https://www.rednord.md/index.php/ro/achizitii-de-energie-electrica>
- The financial reports of the company „Red-Nord” JSC, 2018-2022 [online]. Available: <https://www.rednord.md/index.php/ro/indicatorii-tehnico-economici>
- The investment reports of the company „Red-Nord” JSC, 2018-2022 [online]. Available: <https://www.rednord.md/index.php/ro/investitii-si-dezvoltare>
- The official website of the *National Agency for Energy Regulation of the Republic of Moldova*, [online]. Available: <https://anre.md/>
- The procurement plans of the company „Red-Nord” JSC, 2018-2022 [online]. Available: <https://www.rednord.md/index.php/ro/plan-de-achizitii-anual>
- Thumann, A. (1998). *Hand book of energy audits. USA*, Fairmont Press, 501, ISBN 978-142-006-7910
- Young Eal, L.; Kyoo-Kun, K. (2002). *Decision-making of nuclear energy policy: application of environmental management tool to nuclear fuel cycle*. *Energy Policy*, 30, 1151-1161, ISSN 0301-4215
- Yücel, M. (2017). Enerji yonefimi uygulamalarmin Kastamonu imalat iřletmelerindeki farkmdahk diizeyini belirlemeye yōnelik bir arařtma. Available: https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=vbVkJXe1KChYWNElr1MuLZuZhZoMxDvwnu4rU01JTOA4nAU_XDvwit8fxvJWeOZ5r