
CÂTEVA CONSIDERAȚII PRIVIND EXAMINĂRILE MEDICALE LA ANGAJARE

Evelyn Farkas

**Disciplina de sănătate publică
Universitatea de Medicină și Farmacie Târgu-Mureș**

Are nevoie știința conducerii de psihologie? Este necesară psihologia pentru desemnarea în funcții de conducere?

Starea de sănătate a unei comunități este influențată de personalitatea conducătorului? Este răspunzător medicul de întreprindere sau de instituție pentru starea de sănătate a colectivității umane deservite?

Dacă la întrebările de mai sus răspundem afirmativ se ridică o problemă: cine să poarte responsabilitatea pentru angajarea unei persoane în funcții de conducere?

Problema este complexă și necesită analiza mai multor componente:

1. Profilul psihologic al personalului de conducere;
2. Pregătirea personalului angajat în funcții de conducere;
3. Cadrul legislativ al examinărilor la angajare;
4. Nivelul de pregătire a personalului care execută examinările la angajare.

1. Profilul psihologic al personalului de conducere

Conducătorul se caracterizează prin asumarea responsabilității, vigoare și perseverență în atingerea scopului propus, originalitate în rezolvarea problemelor, acapararea inițiativei în situații "sociale", încredere în sine și evaluarea corectă a propriei identități, clarviziune privind consecințele deciziilor și acțiunilor sale, capacitatea de a înlătura situațiile interpersonale stresante, puterea de a tolera frustrația, abilitatea de a influența comportamentul altor persoane și capacitatea de a supraveghea structura sistemului de interacțiuni sociale, în vederea atingerii scopului propus (Feldman, 4).

În manuale sau cărți pe tema științei conducerii nu se prea insistă asupra acelor trăsături ale personalității conducătorului, care ar putea dăuna personalului din subordine; se fac aprecieri mai ales asupra stilului de conducere ("democratic", laissez-faire-laissez-passer" sau "autoritar"), și asupra relațiilor interpersonale din cadrul grupului, neglijându-se atât trăsăturile personalității celor conduși și ale conducătorului, cât și efectele psihosociale imediate și de perspectivă ale acțiunilor mai mult sau mai puțin justificate ale acestuia (1, 2, 3, 5, 7, 8, 12).

Or, decizii incorecte, concretizate prin acțiuni neadecvate, pot determina frustrații repetate la nivelul grupului condus și ca urmare creșterea agresivității grupului, cu consecințe imprevizibile în cazul unor comunități mari. Sănătatea comunității depinde printre altele și de măsurile care se adoptă pentru conducerea ei (6, 14).

2. Pregătirea personalului angajat în funcții de conducere

În orice sector de activitate, personalul de conducere trebuie pregătit în prealabil. Prin această pregătire, cu durată variabilă în funcție de necesități, anumite trăsături ale personalității celui care va ocupa funcții de conducere, se pot "educa", astfel încât o parte din manifestările spontane neadecvate, la prima vedere "patologice", văzute astfel mai mult de laici decât de medici, pot fi înlăturate prin acumularea unor cunoștințe aprofundate din domeniul științei conducerii.

3. Cadrul legislativ al examinărilor la angajare

În condițiile legislației actuale, medicul de întreprindere sau instituție este acela care efectuează examinările la angajare, împreună cu medici din diferite specialități din policlinicile teritoriale. Scopul examinărilor la angajare este de a aprecia starea de sănătate a persoanei nou angajate și de a depista stări morbide contraindicate la locul de muncă respectiv (13).

Prin urmare medicul de întreprindere sau instituție are dreptul să respingă din punct de vedere medical persoanele cu afecțiuni contraindicate la anumite locuri de muncă.

În orice întreprindere sau instituție, angajările în funcțiile de conducere ar trebui să fie condiționate și de unele criterii medicale. Din păcate nu există actualmente o legislație sanitară care să aibă în vedere acest obiect.

Forma actuală a fișei medicale de angajare ("Fișa de control medical la încadrarea în muncă") presupune și efectuarea unui consult neuropsihiatric, care, din păcate este de multe ori doar formală, trecând cu vederea afecțiuni care se depistează ulterior, prin examinări medicale active sau pasive, combinate cu psihoteste aplicabile la angajații din anumite locuri de muncă, cu ocazia accidentelor de muncă etc. (9, 10, 11).

În concluzie, cadrul legislativ actual nu prevede efectuarea unor examinări psihomentele complexe la personalul din funcții de conducere, nici la angajare și nici cu ocazia controalelor periodice.

4. Nivelul de pregătire a personalului care execută examinările la angajare

Cine execută examinările la angajare? Medicul de întreprindere sau instituție, în colaborare cu specialiști din policlinicile teritoriale (interne, O.R.L., oftalmologie, neuropsihiatrie, dermatovenerologie, ginecologie etc.).

Examenul neuropsihiatric de rutină la angajare nu presupune utilizarea unor psihoteste la nici o categorie de angajați. De fapt, nici medicul neurolog sau psihiatrul, nici medicul de întreprindere nu posedă în general cunoștințe de psihologie privind aplicarea unor psihoteste la anumite categorii de angajați, respectiv evaluarea rezultatelor acestor psihoteste.

Din această cauză, la efectuarea examinărilor la angajare este nevoie și de participarea unui psiholog, inclus fie în organigrama cabinetului LSM, fie în organigrama personalului medico-sanitar din marile întreprinderi sau instituții.

Concluzii și propuneri

1. Cadrul legislativ și calitatea examinărilor la angajare să fie îmbunătățite iar examinările să devină obligatorii pentru toți angajații, indiferent de locul de muncă la care își desfășoară activitatea.

2. Cooptarea unor psihologi la examinările ce se efectuează cu ocazia angajării, care să facă parte fie din team-ul cabinetului LSM, fie din organigrama personalului medical al întreprinderii sau instituției.

3. Personalul din funcțiile de conducere să beneficieze de pregătire, cu durată variabilă, în management (știința conducerii), în vederea adoptării unui comportament conștient, în strânsă legătură cu scopul propus. În acest fel se pot înlătura manifestări sau decizii eronate care pun în pericol sănătatea psihosocială a grupului sau comunității de care răspunde, creând situații de frustrare a personalului condus și extinderea agresivității în sânul colectivității.

Bibliografie

1. *Coroi V., Gorgos C.*: Medicina Socială, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1980;
2. *Farkas I.J., Farkas Evelyn*: Curs de medicină socială, I.M.F. Târgu-Mureș, 1988;
3. *Farkas I.J., Farkas Evelyn*: Vademecum medici generalis, U.S.S.M., Filiala Mureș, 1987;
4. *Feldman S.R.*: Social Psychology, Mc Graw-Hill Book Company New-York, 1985;
5. *Israel J.*: Sozialpsychologie, Hippokrates Verlag, Stuttgart, 1976;
6. *Kazmier J.L.*: Principles of Management, Mc Graw-Hill Book Company, New-York, 1969;
7. *Lüth P.*: Beiträge zur Sozial-medizin, Hippokrates Verlag, Stuttgart, 1975;
8. *Ferdinand N., Ursoniu S.*: Medicina Socială, U.M.F. Timișoara, 1993;
9. *Manu P., Niculescu T.*: Practica Medicinii Muncii, Editura Medicală, București, 1978;
10. *Rózsashegyi I.*: A munkaköri alkalmasság orvosi elbírálásának irányelvei, Medicina Könyvkiadó, Budapest, 1969;
11. *Valentin H. et al.*: Arbeitsmedizin Band 1-2, Georg Thieme Verlag, Stuttgart, 1979;
12. *Willi J., Heim E.*: Psychosoziale Medizin Band I-II, Springer Verlag, Berlin-Heidelberg-New York-Tokyo, 1986;
13. xxx : Norme tehnice privind examenul medical al persoanelor ce urmează a fi încadrate în muncă și controlul medical periodic, Buletin M.S. 3/1982;
14. xxx : Clasificația Internațională a Maladiilor, Revizia a 10-a O.M.S., vol. I-II, Editura Medicală, București, 1993.

Sosit la redacție: 23 august 1993