



*Academy of Sciences  
of Moldova*



*Ministry of Economy  
of the Republic of Moldova*

**IEFS**

*Institute of Economy, Finance  
and Statistics*

**International Scientific and Practical  
Conference**

**ECONOMIC GROWTH  
IN CONDITIONS OF  
GLOBALIZATION**

**VOLUME III**

**VII-th edition**

**October 18-19**

**Chisinau, 2012**



ACADEMY OF SCIENCES  
OF MOLDOVA



MINISTRY OF ECONOMY  
OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA

***IEFS***

INSTITUTE OF ECONOMY, FINANCE AND STATISTICS

# **ECONOMIC GROWTH IN CONDITIONS OF GLOBALIZATION**

**International Scientific and Practical Conference  
VII-th edition**

**Volume III**

*Organized by the  
Institute of Economy, Finance and Statistics  
October 18-19, 2012*

**Chisinau, 2012**

333+316.422(082)=135.1=111

E 15

ORGANISING COMMITTEE

|   |  |
|---|--|
| <b>The President of the Committee:</b>      | <b>STRATAN ALEXANDRU, Ph.D.,</b> <i>Director Institute of Economy, Finance and Statistics</i>  |
| <b>The Vice-president of the Committee:</b> | <b>BAJURA TUDOR, Ph.D.,</b> <i>Director on scientific activity, Institute of Economy, Finance and Statistics</i>   |
| <b>Scientific committee:</b>                | <b>CHIVU LUMINIȚA, Ph.D, Prof.,</b> <i>General Director INCE, Romania</i><br><b>DUMITRESCU LUIGI, Ph.D, Prof.,</b> <i>University of Sibiu, Romania</i><br><b>GRAUR ADRIAN, Ph.D, Prof.,</b> <i>University of Suceava, Romania</i><br><b>ILIAȘ NICOLAE, Ph.D, Prof.,</b> <i>University of Petrosani, Romania</i><br><b>HALLIER BERND, Ph.D, Prof.,</b> <i>Director, EHI Retail Institute, Germany</i><br><b>UȘACIOV IVAN, academician, Director, All-Russian Research Institute of Agriculture Economics, Russia<br/><b>ALBU LUCIAN-LIVIU, Ph.D, Prof.,</b> <i>Director General, Institute for Economic Forecasting, Romania</i><br/><b>TESELEANU GIORGIO, Ph.D, Prof.,</b> <i>„Concept” Servizi allo Sviluppo Internazionale delle Imprese, Italy</i><br/><b>URSU ANA, Ph.D, Institute of Research of Agricultural Economics and Rural Development<br/><b>VASA LASZLO, Ph.D, MBA, associate professor, Szent Istvan University, Hungary<br/><b>VIEHE, KARL WILLIAM, B.A., M.A., J.D., M.L.T.,</b> <i>Washington, D.C.</i><br/><b>ZINOVIEV FELIX, Ph.D, academician, Ukraine<br/><b>FIODOROV MIHAIL, Ph.D, Prof.,</b> <i>Rector, Ural State University of Economics, Russia</i><br/><b>GOHBERG LEONID, Ph.D, Prof.,</b> <i>First Deputy Director, HSE Institute for Statistical Studies and Economics of Knowledge, Russia</i><br/><b>VILAYAT VALIYEV, Ph.D, Director, Institute for Scientific Research on Economic Reforms, Azerbaijan<br/><b>JAMILA BOPIEVA, Ph.D, Prof.,</b> <i>Director, Economic Research Institute, Kazakhstan</i><br/><b>SPOIALĂ LUCIA, General Director of the BNS, Republic of Moldova<br/><b>ILIADI GHEORGHE, Ph.D, Prof.,</b> <i>IEFS, Republic of Moldova</i><br/><b>MANOLE TATIANA, Ph.D, Univ. Prof.,</b> <i>IEFS, Republic of Moldova</i><br/><b>GRIBINCEA ALEXANDRU, Ph.D, Univ. Prof.,</b> <i>ULIM, Republic of Moldova</i><br/><b>CERTAN SIMION, Ph.D, Univ. Prof.,</b> <i>USM, Republic of Moldova</i><br/><b>ION PĂRȚACHI, Ph.D, Univ. Prof.,</b> <i>ASEM, Republic of Moldova</i><br/><b>MACARI VADIM, Ph.D, Conf. Researcher, IEFS, Republic of Moldova<br/><b>MOROZ VICTOR, Ph.D, Scientific Coord.,</b> <i>IEFS, Republic of Moldova</i><br/><b>ROJCO ANATOLIU, Ph.D, Conf. Researcher, IEFS, Republic of Moldova<br/><b>CHISTRUGA MARCEL, Ph.D, IEFS, Republic of Moldova<br/><b>SAVELIEVA GALINA, Ph.D, IEFS, Republic of Moldova<br/><b>CUHAL RADU, Ph.D, Univ. Conf.,</b> <i>BNM, Republic of Moldova</i><br/><b>TIMUȘ ANGELA, Ph.D, Associate Prof.,</b> <i>IEFS, Republic of Moldova</i><br/><b>TROFIMOV VICTORIA, Ph.D, Associate Prof.,</b> <i>UCCM, Republic of Moldova</i><br/><b>SUSU-TURCAN AURELIA, Ph.D, Associate Prof.,</b> <i>IEFS, Republic of Moldova</i></b></b></b></b></b></b></b></b></b></b> |
| <b>Reviewers:</b>                           | <b>PETRU ROȘCA, Ph.D.,</b> <i>Professor, International Free University of Moldova</i><br><b>PAVEL MOVILEANU, Ph.D.,</b> <i>Professor, Doctor Honoris Cauza, Republic of Moldova</i><br><b>LUDMILA COBZARI, Ph.D.,</b> <i>Professor, Academy of Economic Studies of Moldova</i><br><b>ANDREI TIMUȘ, Ph.D.,</b> <i>Professor, Institute of Philosophy, Sociology and Political Sciences of the ASM</i><br><b>ALEXANDRU GRIBINCEA, Ph.D.,</b> <i>Professor, State University from Moldova</i>   |
| <b>Editorial Board</b>                      | <b>Editor-in-chief: BÎRCĂ IULITA</b><br><b>Technical editor: PARVAN TATIANA, SCLIFOS ANDRIAN, BORDOS VICTORIA</b><br><b>Designer: MOREI VIRGILIU</b>   |

*Aprobat la Consiliul Științific al Institutului de Economie, Finanțe și Statistică  
(proces verbal nr. 7 din 27 septembrie 2012)*

**Autorii poartă răspundere pentru conținutul și corectitudinea textelor.**

DESCRIEREA CIP A CAMEREI NAȚIONALE A CĂRȚII

**“Economic growth in conditions of globalization”, intern. scientific and practical conf. (7; 2011; Chișinău).** Economic growth in conditions of globalization = Creșterea economică în condițiile globalizării: **Intern. Scientific and Practical Conf. 7-th ed.,** volume III, oct. 18-19, 2012 / scientific com.: **Stratan Alexandru, Bajura Tudor, Luigi Dumitrescu** (et.al.).-Ch.:IEFS, 2012.- 398 p.

Antetit.: Inst.of Economy, Finance and Statistics, Acad.of Sciences of Moldova.- Tit. paral.: lb.rom., engl.-  
Texte: lb. rom., engl., rusă.-Rez.:lb.engl.-Bibliogr.la sfârșitul art. și în notele din subsol.- 200 ex.

ISBN 978-9975-4381-1-7.

333+316.422(082)=135.1=111

E 15



ACADEMIA DE ȘTIINȚE  
A MOLDOVEI



MINISTERUL ECONOMIEI  
AL REPUBLICII MOLDOVA

***IEFS***

INSTITUTUL DE ECONOMIE, FINANȚE ȘI STATISTICĂ

# **CREȘTEREA ECONOMICĂ ÎN CONDIȚIILE GLOBALIZĂRII**

**Conferința Internațională Științifico-Practică  
Ediția a VII-a**

**Volumul III**

*Organizată de*  
**Institutul de Economie, Finanțe și Statistică**  
**18-19 octombrie 2012**

**Chișinău, 2012**

333+316.422(082)=135.1=111

E 15

COMITETUL ORGANIZATORIC

- Președinte:** STRATAN ALEXANDRU, *Ph.D., Director Institute of Economy, Finance and Statistics*
- Vicepreședinte:** BAJURA TUDOR, *Ph.D., Director on scientific activity, Institute of Economy, Finance and Statistics*
- Comitetul științific:** CHIVU LUMINIȚA, *PhD, Prof., General Director INCE, Romania*  
DUMITRESCU LUIGI, *PhD, Prof., University of Sibiu, Romania*  
GRAUR ADRIAN, *PhD, Prof., University of Suceava, Romania*  
ILIAȘ NICOLAE, *PhD, Prof., University of Petrosani, Romania*  
HALLIER BERND, *PhD, Prof., Director, EHI Retail Institute, Germany*  
UȘACIOV IVAN, *academician, Director, All-Russian Research Institute of Agriculture Economics, Russia*  
ALBU LUCIAN-LIVIU, *PhD, Prof., Director General, Institute for Economic Forecasting, Romania*  
TESELEANU GIORGIO, *PhD, Prof., „Concept” Servizi allo Sviluppo Internazionale delle Imprese, Italy*  
URSU ANA, *PhD, Institute of Research of Agricultural Economics and Rural Development*  
VASA LASZLO, *PhD, MBA, associate professor, Szent Istvan University, Hungary*  
VIEHE, KARL WILLIAM, *B.A., M.A., J.D., M.L.T., Washington, D.C.*  
ZINOVIEV FELIX, *PhD, academician, Ukraine*  
FIODOROV MIHAIL, *PhD, Prof., Rector, Ural State University of Economics, Russia*  
GOHBERG LEONID, *PhD, Prof., First Deputy Director, HSE Institute for Statistical Studies and Economics of Knowledge, Russia*  
VILAYAT VALIYEV, *PhD, Director, Institute for Scientific Research on Economic Reforms, Azerbaijan*  
JAMILA BOPIEVA, *PhD, Prof., Director, Economic Research Institute, Kazakhstan*  
SPOIALĂ LUCIA, *General Director of the BNS, Republic of Moldova*  
ILIADI GHEORGHE, *PhD, Prof., IEFS, Republic of Moldova*  
MANOLE TATIANA, *PhD, Prof. Univ., IEFS, Republic of Moldova*  
GRIBINCEA ALEXANDRU, *PhD, Prof. Univ., ULIM, Republic of Moldova*  
CERTAN SIMION, *PhD, Prof. Univ., USM, Republic of Moldova*  
ION PÂRȚACHI, *PhD, Prof. Univ., ASEM, Republic of Moldova*  
MACARI VADIM, *PhD, Conf. Cercet., IEFS, Republic of Moldova*  
MOROZ VICTOR, *PhD, Cercet. Șt. Coord., IEFS, Republic of Moldova*  
ROJCO ANATOLII, *PhD, Conf. Cercet., IEFS, Republic of Moldova*  
CHISTRUGA MARCEL, *PhD, IEFS, Republic of Moldova*  
SAVELIEVA GALINA, *PhD, IEFS, Republic of Moldova*  
CUHAL RADU, *PhD, Conf. Univ., BNM, Republic of Moldova*  
TIMUȘ ANGELA, *PhD, Conf. Univ., IEFS, Republic of Moldova*  
TROFIMOV VICTORIA, *PhD, Conf. Univ., UCCM, Republic of Moldova*  
SUSU-TURCAN AURELIA, *PhD, Conf. Univ., IEFS, Republic of Moldova*
- Recenzenți:** PETRU ROȘCA, *Ph.D., Professor, International Free University of Moldova*  
PAVEL MOVILEANU, *Ph.D., Professor, Doctor Honoris Cauza, Republic of Moldova*  
LUDMILA COBZARI, *Ph.D., Professor, Academy of Economic Studies of Moldova*  
ANDREI TIMUȘ, *Ph.D., Professor, Institute of Philosophy, Sociology and Political Sciences of the ASM*  
ALEXANDRU GRIBINCEA, *Ph.D., Professor, State University from Moldova*
- Colegiul editorial** Redactor-șef: BÎRCĂ IULITA  
Redactor tehnic: PARVAN TATIANA, SCLIFOS ANDRIAN, BORDOS VICTORIA  
Designer: MOREI VIRGILIU

*Aprobat la Consiliul Științific al Institutului de Economie, Finanțe și Statistică  
(proces verbal nr. 7 din 27 septembrie 2012)*

**Autorii poartă răspundere pentru conținutul și corectitudinea textelor.**

DESCRIEREA CIP A CAMEREI NAȚIONALE A CĂRȚII

“Economic growth in conditions of globalization”, **intern. scientific and practical conf. (7; 2011; Chișinău)**. Economic growth in conditions of globalization = Creșterea economică în condițiile globalizării: **Intern. Scientific and Practical Conf. 7-th ed., volume III, oct. 18-19, 2012 / scientific com.: Stratan Alexandru, Bajura Tudor, Luigi Dumitrescu (et.al.)**.-Ch.:IEFS, 2012.- 398 p.

Antetit.: Inst.of Economy, Finance and Statistics, Acad.of Sciences of Moldova.- Tit. paral.: lb.rom., engl.-  
Texte: lb. rom., engl., rusă.-Rez.:lb.engl.-Bibliogr.la sfârșitul art. și în notele din subsol.- 200 ex.

ISBN 978-9975-4381-1-7.

333+316.422(082)=135.1=111

E 15

**Secțiunea IV**  
**POLITICI SOCIALE ȘI PIAȚA MUNCII**

**Section IV**  
**SOCIAL POLICIES AND LABOUR MARKET**

- Оксана Носкова**, *старший научный сотрудник НИИ теории и практики государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь*  
**Сергей Кузикович**, *директор Центра образовательных технологий НИИ теории и практики государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь, кандидат военных наук*  
Информационно-коммуникационные технологии как ключевой фактор инновационного развития экономики 11
- Victor Mocanu**, *doctor în sociologie, Institutul Integrare Europeană și Științe Politice, Chișinău*  
Unele aspecte ale autoidentificării sociale în condițiile transformării societății contemporane moldovenești 22
- Алексей Охрименко**, *кандидат технических наук, доцент, Академия управления при Президенте Республики Беларусь*  
**Дмитрий Докучиц**, *Академия управления при Президенте Республики Беларусь*  
**Евгений Хайнацкий**, *Академия управления при Президенте Республики Беларусь*  
**Иван Лесько**, *Академия управления при Президенте Республики Беларусь*  
Оценка инновационного потенциала управленческих кадров государственной службы 31
- Mariana Bălan**, *prof. univ., dr., Institutul de Prognoză Economică, INCE, Academia Română, Universitatea "Athenaeum" București*  
**Gheorghe-Stelian Bălan**, *drd. dipl.ing., S.C. ALSTOM Transport S.A, București*  
Ocuparea, șomajul și inserția tinerilor pe piața muncii în condițiile dezvoltării durabile în România 36
- Mariana Buciuceanu-Vrabie**, *dr. în sociologie, Institutul Integrare Europeană și Științe Politice al AȘM*  
Poziția femeii pe piața muncii în Republica Moldova 42
- Мария Анатольевна Цебрук**, *магистр психологии, научный сотрудник отдела правовых исследований и экспертизы Центра исследований государственного управления НИИ теории и практики государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь*  
Финансовая и правовая грамотность руководителя как фактор социально-экономического развития 48
- Sorin Oprea**, *drd.ing., Universitatea din Petroșani*  
**George Teseleanu**, *dr.ing, SC Concept SA*  
**Inga Cioara**, *ec., Universitatea din Petroșani*  
Studiu privind evaluarea performanțelor resurselor umane dintr-o companie industrială în vederea stabilirii politicii de remunerare 55
- Biljana Grujić,**  
**Radojica Sarić,**  
**Svetlana Roljević**  
*Institute of Agricultural Economics Belgrade, Serbia*  
Labour market and social statut of population city of obrenovac 57
- Iurie Caraman**, *dr. în sociologie, Institutul Integrare Europeană și Științe Politice al AȘM*  
Stratificarea culturală rurală din Republica Moldova 63

|   |     |
|---|-----|
| <b>Gheorghe Călcăi</b> , <i>dr. în filozofie, Institutul Integrare Europeană și Științe Politice al AȘM</i><br>Diferențierea socială – baza stratificării populației  | 71  |
| <b>Andreea Ionescu</b> , <i>cadru didactic afiliat, drd., Academia de Studii Economice din București</i><br><b>Cristian Ionuț Tatu</b> , <i>asistent univ., dr., Academia de Studii Economice din București</i><br>Studierea impactului folosirii instrumentelor specifice Social Media în comunicarea<br>cu studenții asupra procesului educațional în învățământul superior           | 76  |
| <b>Corina Matei Gherman</b> , <i>lector asoc.univ., dr. în ec., F.E.A.A. Universitatea<br/>„Alexandru Ioan Cuza”, Iași, România</i><br><b>Vasile Matei</b> , <i>ing. masterand, U.S.A.M.V., Facultatea de Agricultură, Iași, România</i><br>Managementul marketingului riscului în cadrul proiectelor   | 82  |
| <b>Lucian Toma</b> , <i>drd. ing., Universitatea din Petrosani</i><br><b>Angela Draghici</b> , <i>dr.ing., cercet. șt. gr. III, INCD INSEMEX Petrosani</i><br><b>Inga Cioara</b> , <i>ec., Universitatea din Petrosani</i><br>Evaluarea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesionala la întreprinderi<br>industriale cu grad de risc ridicat                                   | 87  |
| <b>Corina Matei Gherman</b> , <i>Lector asoc.univ., dr. în ec., F.E.A.A. Universitatea<br/>„Alexandru Ioan Cuza”, Iași, România</i><br><b>Victor Gherman</b> , <i>Dpl.Ing.</i><br>Marketingul în noua economie - noi provocări  | 95  |
| <b>Olga Gagauz</b> , <i>dr. în sociologie, conf., Institutul Integrare Europeană<br/>și Științe Politice al AȘM</i><br>Evoluția fertilității în profil generațional: analiza retrospectivă și prospectivă   | 101 |
| <b>Tatiana Colesnicova</b> , <i>PhD, IEFS</i><br>International experience in the field of youth employment regulation: analysis and perspectives  | 106 |
| <b>Cristian Ionuț Tatu</b> , <i>asistent universitar, dr., Academia de Studii Economice din București</i><br><b>Andreea Ionescu</b> , <i>cadru didactic afiliat, drd., Academia de Studii Economice din București</i><br>Implicațiile comunicării student-cadru didactic prin intermediul canalelor virtuale asupra eficienței<br>asimilării cunoștințelor și dezvoltării competențelor | 112 |
| <b>Владимир Блажко</b> , <i>доктор хабилитат социологии, Главный научный сотрудник<br/>Института Европейской интеграции и политических наук АН РМ</i><br>Местная элита, как социальная группа: особенности формирования   | 119 |
| <b>Ольга Поалелунж</b> <i>научный сотрудник, Институт Европейской Интеграции и<br/>Политических Наук, АНМ</i><br>Текущие политические инициативы, осуществленные с целью оптимизации<br>законодательного регулирования и усовершенствования институтов управления процессами<br>миграции в Республике Молдова   | 124 |
| <b>Veronica Garbuz</b> , <i>drd., IEFS</i><br>Integrarea tinerilor specialiști pe piața muncii a Republicii Moldova   | 130 |
| <b>Margareta Bradu</b> , <i>USM</i><br>Rolul economiei sociale în crearea noilor locuri de muncă în Republica Moldova   | 136 |
| <b>Carolina Tcaci</b> , <i>dr. în ec., USB „Alecu Russo”, Bălți</i><br>Expres-analiza cheltuielilor de timp – instrument al time-managementului eficient  | 141 |
| <b>Laurențiu Țibrea</b> , <i>drd., Institutul de Economie, Finanțe și Statistică al Academiei de Științe<br/>a Moldovei</i><br>Creșterea calității în învățământ prin aplicarea criteriilor modelului american Baldrige   | 147 |
| <b>Alexei Sturza</b> , <i>master, drd., IEFS</i><br>Rolul guvernării inteligente în asigurarea dezvoltării durabile a Republicii Moldova  | 153 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>Larisa Bugaian</b> , <i>dr. hab., prof. univ.</i><br><b>Doina Nistor</b> , <i>drd., Universitatea Tehnică a Moldovei</i><br>Proiectarea instruirii pentru dezvoltarea competențelor antreprenoriale  | 162 |
| <b>Bogdan Calin Velicu</b> , <i>Phd candidate, Academy of Economic Studies, Bucharest</i><br>Using social media to improve public services  | 167 |
| <b>Iosif Cobzac</b> , <i>dr. în sociologie, IIEȘP al AȘM</i><br>Reformele de tranziție spre piață și stratificarea economică rurală   | 173 |
| <b>Tatiana Colesnicova</b> , <i>PhD, Senior Researcher, IEFS</i><br><b>Liubovi Hristiuc</b> , <i>Researcher, IEFS</i><br>Labour-market outcome for young moldovan graduates: pointer for policy and practice  | 178 |
| <b>Svetlana Cojocaru</b> , <i>dr. în ec., conf. univ., Academia de Administrare Publică de pe lângă Președintele Republicii Moldova</i><br>Dinamismul schimbării resurselor umane în organizația bazată pe cunoaștere   | 184 |
| <b>Svetlana Cojocaru</b> , <i>dr. în ec., conf. univ., Academia de Administrare Publică de pe lângă Președintele Republicii Moldova</i><br><b>Veronica Butnaru</b> , <i>magistru, lector superior univ., Academia de Administrare Publică de pe lângă Președintele Republicii Moldova</i><br>Abordarea managementului integrat calitate – risc al resurselor umane în sectorul public | 190 |
| <b>Doina Nistor</b> , <i>drd., Universitatea Tehnică a Moldovei</i><br>Prestarea serviciilor de consultanță în perioada crizei economice  | 194 |
| <b>Larisa Pantea</b> , <i>drd., IEFS</i><br>Consecințele socio-economice privind exportul masiv al forței de muncă  | 199 |

**Sesiunea științifică**  
**ROLUL STATISTICII ÎN SOCIETATEA BAZATĂ**  
**PE CUNOAȘTERE**

**Scientific Session**  
**THE ROLE OF STATISTICS IN KNOWLEDGE SOCIETY**

|   |     |
|---|-----|
| <b>Лидия Ткаченко</b> , <i>кандидат экономических наук, Институт демографии и социальных исследований имени М.В. Птухи НАН Украины</i><br>Статистическая база измерения уровня использования рабочей силы   | 206 |
| <b>Valeriu Canțer</b> , <i>acad., președinte al CNAA</i><br><b>Ion Holban</b> , <i>dr., Direcția politici și monitorizare doctorat, CNAA</i><br>Pregătirea cadrelor științifice în Republica Moldova în perioada anilor 1993-2011 în oglinda datelor statistice   | 213 |
| <b>Galina Savelieva</b> , <i>dr., IEFS</i> ,<br><b>Cotelnic Vera</b> , <i>cerc.șt., IEFS</i> ,<br><b>Raisa Taragan</b> , <i>cerc.șt., IEFS</i> ,<br><b>Ana Tomceac</b> , <i>cerc.șt., IEFS</i> ,<br><b>Zaharov Svetlana</b> , <i>cerc.șt., IEFS</i><br>Monitorizarea și evaluarea impactului îmbătrânirii demografice | 229 |
| <b>Elvira Naval</b> , <i>dr. în informatică, Institutul de Matematică și Informatică</i><br><b>Aurelia Țurcan</b> , <i>dr. în economie, Institutul de Economie, Finanțe și Statistică</i><br>Cu privire la estimarea indicatorilor de creștere inovațională   | 236 |



|  |     |
|--|-----|
| <b>Владимир Денисюк</b> , <i>к.т.н., с.н.с. Центр исследований научно-технического потенциала и истории науки им. Г.М. Доброва НАН Украины, Киев, Украина</i><br>Анализ инновационной активности и структуры промышленности Украины в 2001-2011 годах  | 242 |
| <b>Serghei Ceban</b> , <i>IRIM</i><br><b>Ruslan Petrusenco</b> , <i>drd., IEFS</i><br>Interdependența dintre dezvoltarea economică și procesul inovațional   | 249 |
| <b>Tamara Leah</b> , <i>As.prof., PhD, Institute of Pedology, Agrochemistry and Soil Protection “N. Dimo”, Chișinău</i><br>Significance of pedological statistical data for prognosis of soil quality status of Moldova  | 253 |
| <b>Iulian Alecu</b><br><b>Marian Constantin</b> , <i>prof., University of Agricultural Sciences and Veterinary Medicine, Bucharest</i><br>Services in the agricultural production. Comparative structural levels   | 260 |
| <b>Ghenadie Ciobanu</b> , <i>dr., Institutul National de cercetare științifică în domeniul muncii și protecției sociale, București</i><br>Metodologia dimensiunii financiar-monetare a întreprinderilor în actualele condiții ale crizei financiare mondiale   | 265 |
| <b>Catalin Ghinararu</b> , <i>dr., secretar șt., Institutul National de cercetare științifică în domeniul muncii și protecției sociale, București</i><br>Analiza factorială a sustenabilității funcționării de invaliditate la finele procesului de reforma parametrică din perioada 1990-2010         | 271 |
| <b>Angela Șestacovsăia</b> , <i>dr., conf. univ., Universitatea de Stat din Moldova</i><br>Revitalizarea sectorului vitivinicol în baza activității investiționale   | 281 |
| <b>Igor Yegorov</b> , <i>dr., Institute of Statistic Studies, State Agency of Statistics of Ukraine</i><br>Problems of Measurement of R&D Employment in Full-Time Equivalent in post-Soviet states   | 287 |
| <b>Viorica Stici</b> , <i>drd, IEFS</i><br><b>Aurelia Țurcan-Șușu</b> , <i>AȘM</i><br><b>Anatol Rotaru</b> , <i>dr. hab., prof. univ., AȘM</i><br>Aspecte sinergetice ale indicatorilor statistici în sfera științei și inovării   | 292 |
| <b>Bujor T.</b> , <i>dr., conf.univ., UASM</i><br><b>Țurcan-Șușu A.</b> , <i>dr., conf.univ, IEFS</i><br><b>Grinciuc L.</b> , <i>lector superior univ., UASM</i><br><b>Bujor I.</b> , <i>Student INSA Lyon</i><br>Evaluarea indicatorilor de dezvoltare durabilă al sectorului rural                   | 298 |
| <b>Tatiana Colesnicova</b> , <i>dr., cercet. șt., IEFS</i><br>Abordările statistico-econometrice în evaluarea sărăciei subiective  | 304 |
| <b>Ana Durbailo</b> , <i>drd., UTM</i><br>Analiza statistico-economică a investițiilor pe piața imobiliară a Republicii Moldova  | 309 |
| <b>Eugeniu Stefan</b> , <i>Dr. ing. Presedinte al Societatilor: Bekam S.A., Free wan, Esvincom. Sevres, Franta</i><br><b>Ioan Prip</b> , <i>drd. ing., Universitatea din Petrosani</i><br>Modelarea statistică a procesului de prelucrare a rocilor cu jet hidraulic prin metoda experimentului DELPHI | 316 |
| <b>Aurelia Șușu-Țurcan</b> , <i>dr., conf.univ., IEFS</i><br>Modalități de evaluare statistică a economiei bazate pe cunoaștere  | 323 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>Cristina Lincaru, dr., Institutul Național De Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale, I.N.C.S.M.P.S.</b>   |     |
| Inițiative politice recente cu privire la stimularea inserției tinerilor pe piața muncii  | 329 |
| <b>Виталий Оника, научный работник, ИЭФС</b><br><b>Галина Савельева, д.э.н., ИЭФС</b>   |     |
| Кластерный подход как один из наиболее эффективных инструментов национального инновационного развития   | 339 |
| <b>Ирина Сидорчук, заместитель директора НИИ ТПГУ, директор Центра исследований государственного управления НИИ ТПГУ Академии управления при Президенте Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент</b><br><b>Алексей Григорьев, старший научный сотрудник НИИ ТПГУ Академии управления при Президенте Республики Беларусь</b> |     |
| Регламентация правил поведения государственных служащих в Республике Беларусь   | 348 |
| <b>Valeriu Doga, dr. hab., prof. univ., IEFS</b><br><b>Cristina Volînciuc, cerc. șt., IEFS</b><br><b>Iulita Bîrcă, cerc. șt. stag., IEFS</b>  |     |
| Conexiuni statistico-economice și metode în procesul de studii și cercetări   | 357 |
| <b>Виталий Оника, научный работник, ИЭФС</b><br><b>Галина Савельева, д.э.н., ИЭФС</b>   |     |
| Страхование инновационных рисков  | 360 |
| <b>Irina Cristian, cerc. șt., drd., IEFS,</b><br><b>Snejana Novacov, cerc. șt., IEFS</b>  |     |
| Formarea și apariția tehnologiei de Foresight un proces important în dezvoltarea economiei bazate pe cunoaștere   | 368 |
| <b>Svetlana Gorobievski, dr. în ec., conf., univ., UTM</b>  |     |
| Calitatea vieții: evaluarea prin metoda de sondaj public  | 374 |
| <b>Natalia Guslicova, cerc. șt., IEFS</b>   |     |
| Статистическая оценка инновационной деятельности территориальных образований: зарубежный опыт.  | 383 |
| <b>Violeta Golea, cerc. șt., stag., IEFS</b>  |     |
| Aplicarea metodei statistice de analiză multivariată „Analiza în Componente Principale” în identificarea similarității mărcilor autohtone de „bere” cu cele de pe piața UE  | 391 |
| <b>Magdalena Velciu, PhD student, National Institute of Scientific Research on Labour and Social Protection, Bucharest, Romania</b>   |     |
| The human resource management in a changing environment   | 396 |

*Secțiunea IV*  
**POLITICI SOCIALE  
ȘI PIATA MUNCII**

*Section IV*  
**SOCIAL POLICIES  
AND LABOUR MARKET**

## **ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ**

**Оксана НОСКОВА,**  
*старший научный сотрудник НИИ теории и практики  
государственного управления Академии управления  
при Президенте Республики Беларусь*  
**Сергей КУЗИКЕВИЧ,**  
*директор Центра образовательных технологий  
НИИ теории и практики государственного управления  
Академии управления при Президенте Республики Беларусь,  
кандидат военных наук*

*Приведена характеристика использования информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) в деятельности госорганов Республики Беларусь, предложена методика оценки эффективности использования ИКТ в деятельности госорганов и организаций, определены параметры, характеризующие степень информирования граждан и юридических лиц о деятельности госоргана или организации, выявлены нарушения национального законодательства о порядке функционирования официальных Интернет-сайтов госорганов и организаций Республики Беларусь.*

*The article provided the information about using the information and communication technologies (further – ICT) in the activity of state agencies of the Republic of Belarus, the methodology of the assessment of efficiency of use of ICT in the activity of state agencies is offered, the parameters of the level of informing the citizens about activity of state agency are defined, the violations of the national legislation about functioning of official Internet-sites of state agencies of the Republic of Belarus are revealed.*

На современном этапе информационно-коммуникационные технологии (далее – ИКТ) стали одним из важнейших факторов, влияющих на развитие общества. Их революционное воздействие касается государственных структур и институтов гражданского общества, экономической и социальной сфер, науки и образования, культуры и образа жизни людей. Многие развитые и развивающиеся страны в полной мере осознали те колоссальные преимущества, которые несет с собой развитие и распространение ИКТ. Ни у кого не вызывает сомнения тот факт, что движение к информационному обществу – это путь в будущее человеческой цивилизации.

В настоящее время в республике реализуется достаточно широкий комплекс работ, направленных на развитие и широкое применение ИКТ в различных сферах деятельности и отраслях (государственном и местном управлении, материальном производстве, здравоохранении, культуре, науке, социальной сфере и т.д.). Реализуются проекты по созданию сетевой инфраструктуры государственных органов в целях обеспечения автоматизированного информационного взаимодействия между ними на базе формирования единого национального информационного ресурса, выхода в глобальные международные информационные сети. Определен перечень информационных ресурсов, имеющих государственное значение, осуществляется их государственная регистрация.

Внедрение информационных технологий в деятельность государственных органов стало одним из приоритетных направлений информационной политики

развития общества многих государств. Очевидно, что информационные технологии способны стать связующим звеном при взаимодействии государства и общества, обеспечить открытость органов власти и предоставить возможность общественного контроля над деятельностью государства. Другими словами, реальное обеспечение прав граждан на свободный поиск и получение информации является одним из важнейших условий развития демократии и правового государства.

В Республике Беларусь серьезным шагом в процессе внедрения информационных технологий в деятельность государственных органов и организаций стало принятие постановления Совета Министров Республики Беларусь от 28.03.2011 г. № 384 «Об утверждении Национальной программы ускоренного развития услуг в сфере информационно-коммуникационных технологий на 2011–2015 годы» (в ред. от 06.01.2012) (далее – Национальная программа ускоренного развития услуг на 2011–2015 годы).

Национальная программа ускоренного развития услуг на 2011–2015 годы разработана на основании Стратегии развития информационного общества в Республике Беларусь на период до 2015 года, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 9 августа 2010 г. № 1174 «О Стратегии развития информационного общества в Республике Беларусь на период до 2015 года и плане первоочередных мер по реализации Стратегии развития информационного общества в Республике Беларусь на 2010 год».

Вместе с тем, в Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 года, одобренной протоколом Национальной комиссии по устойчивому развитию Республики Беларусь от 6 мая 2004 г. № 11/15ПП, определено, что развитие информационного общества является одним из национальных приоритетов Республики Беларусь и рассматривается как общенациональная задача, требующая координации и объединения усилий государства, бизнеса и гражданского общества. При этом ИКТ отводится роль необходимого инструмента социально-экономического прогресса, одного из ключевых факторов инновационного развития экономики.

Основной целью Национальной программы ускоренного развития услуг на 2011–2015 годы является создание условий для ускоренного развития услуг в области информационных технологий, содействующих развитию информационного общества на инновационной основе и способствующих повышению качества и эффективности информационных отношений населения, бизнеса и государства, в том числе формирование государственной системы оказания электронных услуг, обеспечивающей эффективное применение современных ИКТ.

Одной из задач, которая была поставлена перед Национальной программой ускоренного развития услуг на 2011–2015 годы, было развитие национальной информационно-коммуникационной инфраструктуры, обеспечивающей опережающее удовлетворение растущих информационных потребностей граждан, бизнеса и государства, создание благоприятной среды для оказания электронных услуг, формирование государственных информационных ресурсов (далее – ГИР) и обеспечение доступа к ним на всей территории республики, обеспечение информационного взаимодействия всех участников информационного обмена. Это выразилось в создании в рамках Национальной программы ускоренного развития услуг на 2011–2015 годы девяти подпрограмм:

1. «Национальная информационно-коммуникационная инфраструктура»;
2. «Электронное правительство»;

3. «Электронное здравоохранение»;
4. «Электронная занятость и социальная защита населения»;
5. «Электронное обучение и развитие человеческого капитала»;
6. «Формирование национального контента»;
7. «Электронная таможня»;
8. «Безопасность ИКТ и цифровое доверие»;
9. «Развитие экспортно-ориентированной ИТ-индустрии».

Выше перечисленные подпрограммы предполагают кардинальное изменение принципа взаимоотношений государства с населением для обеспечения более эффективного взаимодействия. Это взаимодействие, прежде всего, основано на повышении открытости государственных информационных ресурсов, на расширении объема информации, которую государственные органы и организации обязаны размещать в национальном сегменте сети Интернет.

В настоящее время Интернет является самым эффективным средством для реализации взаимодействия государственных органов с населением, наиболее оптимальным, быстрым и самым экономичным способом распространения информации о деятельности органов власти и доведения их официальной точки зрения по тем или иным вопросам до сведения общественности.

Среди функций государства по отношению к гражданам и бизнесу необходимо выделить функцию информационного обеспечения, заключающуюся в создании публичных информационных ресурсов и предоставлении к ним доступа граждан и бизнеса. Для оказания государственными структурами информационных услуг населению требуется создание эффективных средств навигации и поиска в информационном пространстве государственных открытых информационных ресурсов, обеспечение их всеобщей доступности, прежде всего, с использованием возможностей национального сегмента сети Интернет. Так, п.п. 1.1 Указа Президента Республики Беларусь от 1 февраля 2010 г. № 60 «О мерах по совершенствованию использования национального сегмента сети Интернет» (в ред. от 30.12.2011 г.) (далее – Указ Президента Республики Беларусь № 60) определяет, что государственные органы и организации, обязаны размещать информацию о своей деятельности в глобальной компьютерной сети на своих официальных сайтах либо на соответствующих страницах официальных сайтов вышестоящих государственных органов и организаций.

На современном этапе официальные сайты государственных органов и организаций стали играть роль важного источника информации о деятельности государственных органов и государственных организаций. Реализация мер Указа Президента Республики Беларусь № 60 позволяет не только повысить эффективность системы государственного управления, но и решить проблему доступа граждан к государственным информационным ресурсам, сделать власть прозрачной по отношению к обществу, повысить социальную ответственность чиновников, что должно позитивно сказаться на качестве жизни граждан.

Следует отметить, что по содержанию официальных сайтов государственных органов и организаций можно судить об уровне открытости или закрытости тех или иных ведомств или государства в целом, о возможностях доступа граждан к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления, о прозрачности управленческих решений и административных процедур, а также о предрасположенности того или иного ведомства к коррупции.

Анализ официальных интернет-сайтов организаций, подчиненных Государственному комитету по имуществу Республики Беларусь позволил выявить параметры, характеризующие степень информирования граждан и

юридических лиц о деятельности государственного органа или организации. Перечень организаций приведен в *приложении А*.

В анализе учитывались требования, предъявляемые действующим законодательством Республики Беларусь к содержанию официальных интернет-сайтов государственных органов и организаций.

Наборы численных параметров оценки интернет-сайтов государственных органов и организаций соответствуют перечню решаемых интернет-сайтами государственных органов и организаций задач и формируют четыре выделенные группы параметров.

Важным параметром, свидетельствующим о степени вовлеченности ИКТ в деятельность государственного органа или организации является предварительная оценка наличия официального интернет-сайта по формальным признакам. Набор формальных признаков наличия официального интернет-сайта содержится в общеупотребительном определении понятия «интернет-сайт».

*Справочно:* Интернет-сайтом называется совокупность интернет-страниц с повторяющимся дизайном, объединенных по смыслу, навигационно и физически находящихся на одном сервере или объединенных одним доменом.

В соответствии с данным определением был введен комплексный параметр наличия у государственного органа или организации официального интернет-сайта по формальному признаку. При наличии официального интернет-сайта указанный параметр принимает значение «1», при отсутствии официального интернет-сайта указанный параметр принимает значение «0».

Исходя из того, что основными потребителями информации, размещенной на официальных интернет-сайтах государственных органов и организаций являются граждане и юридические лица, было выделено четыре основные группы параметров оценки официальных интернет-сайтов государственных органов и организаций:

1. параметры, определяющие степень информирования граждан и юридических лиц;
2. параметры, характеризующие наличие и полноту механизма обратной связи;
3. параметры, характеризующие отражение интернет-сайтом исполнения части государственных функций данного государственного органа или организации;
4. параметры, характеризующие степень использования данным государственным органом или организацией преимуществ национального сегмента сети Интернет.

С помощью экспертных оценок российские ученые установили весовые коэффициенты, характеризующие значимость каждой из указанных выше групп параметров<sup>1</sup>:

- информирование граждан и юридических лиц – 55 %;
- механизм обратной связи – 25 %;
- исполнение части государственных функций – 15 %;
- использование преимуществ ресурса Интернет – 5 %.

Каждая из четырех групп коэффициентов содержит набор коэффициентов подгруппы в соответствии со следующим списком:

1. параметры, определяющие степень информирования граждан и юридических лиц:

---

<sup>1</sup> Аналитический обзор сайтов органов государственной власти Санкт-Петербурга // Аналитическая группа «ББС» [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа: <http://www.baltslon.ru/rus/publications>. – Дата доступа: 30.04.2012

- наглядность и простота структуры интернет-сайта;
  - обновляемость материалов на интернет-сайте;
  - освещение деятельности государственного органа или организации;
  - удобство пользования интернет-сайтом государственного органа или организации;
2. параметры, характеризующие наличие и полноту механизма обратной связи:
- номер телефона;
  - почтовый адрес;
  - адрес электронной почты;
  - наличие рубрики «Электронное обращение»;
3. параметры, характеризующие отражение интернет-сайтом исполнения части государственных функций данного государственного органа или организации:
- наличие перечня, оказываемых работ / услуг;
  - соответствие информации на интернет-сайте статусу государственного органа или организации (отсутствие ссылок на коммерческую деятельность, рекламу, баннеры);
  - наличие гиперссылок на интернет-сайты других государственных органов и организаций;
4. параметры, характеризующие степень использования данным государственным органом или организацией преимуществ национального сегмента сети Интернет:
- скорость загрузки интернет-сайта в окне веб-браузера;
  - единообразное отображение интернет-сайта в различных браузерах.

Для каждой из четырех указанных групп параметров внутри каждой группы выделялись параметры, не допускающие неоднозначного толкования и, соответственно, пригодные к оцифровке в рамках двоичной системы путем определения параметра «да» / «нет» или «1» / «0». С целью последующего анализа методом экспертной оценки определили значимость коэффициента, входящего в подгруппу с помощью взвешивания так, чтобы сумма значений параметров в группе равнялась единице.

В результате были получены следующие усредненные оценки:

#### **I. Параметры, определяющие степень информирования граждан и юридических лиц – 0,55<sup>2</sup>**

1. Описание деятельности (0,6). Сюда включаются компоненты, содержащие общепринятый набор рубрик, раскрывающих сведения о направлениях деятельности, структуре и кадровом составе государственного органа или организации, основных законодательных актах, регламентирующих их деятельность:

- рубрика «О нас» (0,45);
- структура государственного органа или организации (0,3);
- руководство (0,25).

2. Удобство использования (0,4). Этот параметр включает в себя компоненты, содержащие набор рубрик, позволяющих ускорить процесс получения необходимой информации, сделать его более комфортным; компонент «счетчик посещений» позволяет проводить анализ посещаемости интернет-сайтов государственных органов и организаций, и принимать меры по реализации

---

<sup>2</sup> Там же.



предложений граждан, направленных на совершенствование функционирования этих интернет-сайтов:

- карта интернет-сайта (0,25);
- рубрика «Поиск» (0,35);
- наличие гиперссылок (0,25);
- счетчик посещений (0,15).

**II. Параметры, характеризующие наличие и полноту механизма обратной связи – 0,25<sup>3</sup>**

Структура подпараметров данной группы имеет первостепенное значение в организации коммуникации граждан и юридических лиц с данным государственным органом или организацией. Крайне важной представляется наличие кнопки автоматической отправки электронного сообщения. Сложившаяся структура экспертных оценок отражает, пока еще традиционное представление в части удобства использования прочих методов коммуникации.

1. телефон (0,25);
2. почтовый адрес (0,25);
3. e-mail (0,3);
4. рубрика «Электронное обращение» (0,2).

**III. Параметры, характеризующие отражение интернет-сайтом исполнения части государственных функций данного государственного органа или организации – 0,15<sup>4</sup>**

Структура подпараметров этой группы отражает ту информацию, которая дает представление посетителю интернет-сайта о сфере деятельности, статусе государственного органа или организации, а также представляет информацию о роли данного государственного органа или организации в структуре государственного управления:

1. перечень, оказываемых работ, услуг (0,4);
2. информация о статусе государственного органа или организации (отсутствие ссылок на коммерческую деятельность, рекламу, баннеры) (0,4);
3. гиперссылки на интернет-сайты других государственных органов и организаций (0,2).

**IV. Параметры, характеризующие степень использования государственным органом или организацией преимуществ национального сегмента сети Интернет – 0,05<sup>5</sup>**

Параметры данной группы показывают, в какой степени при разработке и создании интернет-сайта учитывались особенности национального сегмента сети Интернет:

1. скорость загрузки интернет-сайта (0,7);
2. единообразное отображение интернет-сайта в различных браузерах (0,3).

Все параметры оценки сведены в таблицу (Приложение Б). Заполнение таблицы происходило на базе выявленных интернет-сайтов организаций, подчиненных Государственному комитету по имуществу Республики Беларусь. При наличии подпараметра ему в таблице присваивался комплексный фактор «1», при отсутствии подпараметра – «0». Суммирование подпараметров в рамках подгруппы обозначает численное значение параметра.

*Например,* в случае наличия на официальном интернет-сайте государственной организации номера телефона и почтового адреса для связи, но

<sup>3</sup> Там же.

<sup>4</sup> Там же.

<sup>5</sup> Там же.

при отсутствии кнопки обратной связи и электронного адреса дает в сумме для данного подпараметра значение комплексного коэффициента  $0,25+0,25=0,5$ .

Несколько параметров в рамках группы затем взвешивались с учетом весовых коэффициентов, предложенных российскими экспертами для групп параметров<sup>6</sup>.

Полученный в результате интегральный коэффициент ( $K_{\text{эф}}$ ) является показателем степени соответствия официального интернет-сайта государственной организации требованиям, определенным Указом Президента Республики Беларусь № 60, в частности, повышение качества и доступности предоставляемой гражданам и юридическим лицам информации о деятельности государственных органов, иных организаций и интернет-услуг.

1. В результате анализа официальных интернет-сайтов организаций, подчиненных Государственному комитету по имуществу Республики Беларусь высший интегральный коэффициент ( $K_{\text{эф}}$ ) получило Научно-производственное государственное республиканское унитарное предприятие «Национальное кадастровое агентство» – 1,25. Совокупность таких критериев, как максимальное соответствие наполнения интернет-сайта функциям данной организации, наглядность изложения информационных материалов, простота навигации, удобный механизм обратной связи определяют наилучший способ оперативной и эффективной коммуникации данной организации с гражданами и юридическими лицами.

На втором месте по значению интегрального коэффициента ( $K_{\text{эф}}$ ) находятся Республиканское сельскохозяйственное аэрофотогеодезическое унитарное предприятие «БелПСХАГИ» и Дочернее унитарное предприятие «Проектный институт Гродногипрозем» Республиканского унитарного предприятия «Проектный институт Белгипрозем». Они получили значение интегрального коэффициента ( $K_{\text{эф}}$ ) – 1,19.

Среднее значение интегрального коэффициента (от 1,17 до 1,00) получили 14 организаций, что говорит о высоком качестве информационного обеспечения интернет-сайтов организаций, подчиненных Государственному комитету по имуществу Республики Беларусь и степени их открытости и доступности. Более 40 % официальных интернет-сайтов организаций, подчиненных Государственному комитету по имуществу Республики Беларусь имеют значение интегрального коэффициента эффективности выше среднего – показатель положительной динамики коммуникативной открытости государственных органов и организаций республики.

Минимальный балл среди официальных интернет-сайтов организаций, подчиненных Государственному комитету по имуществу Республики Беларусь (0,56) получило Борисовское республиканское унитарное предприятие «Землемер». Сумбурность изложения информационных материалов, отсутствие четкой внутренней структуры сайта, пестрота визуализации и оформления снижают эффективность двусторонней коммуникации этой организации и граждан.

В ходе исследований также было выявлено, что Республиканское дочернее унитарное предприятие «Проектный институт «Гомельгипрозем» Республиканского унитарного предприятия «Проектный институт Белгипрозем» не имеет собственного интернет-сайта. Информация об их деятельности размещена страничке вышестоящей организации – Республиканское унитарное предприятие «Проектный институт Белгипрозем».

---

<sup>6</sup> Там же.

2. Анализ эффективности использования информационно-коммуникационных ресурсов организациями, подчиненными Государственному комитету по имуществу Республики Беларусь выявил ряд нарушений национального законодательства о порядке функционирования интернет-сайтов государственных органов и организаций.

Так, согласно Указу Президента Республики Беларусь № 60, в целях проведения анализа посещаемости интернет-сайтов государственных органов и организаций, официальные интернет-сайты должны иметь функцию интернет-статистики. Однако, большинство исследуемых интернет-сайтов организаций, подчиненных Государственному комитету по имуществу Республики Беларусь такой функции не имеют.

Около 20 % исследуемых интернет-сайтов не содержат сведений о руководстве и структуре, представляемой организации. Это также является нарушением Указа Президента Республики Беларусь № 60 и постановления Совета Министров Республики Беларусь № 645.

Согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь № 645, информация, размещаемая на интернет-сайте должна быть в виде текста в формате, обеспечивающем возможность поиска и копирования фрагментов текста. Однако, 25 % анализируемых интернет-сайтов не имеют раздела «Поиск».

Результаты расчетов интегрального коэффициента ( $K_{эф}$ ), вместе с оценками коэффициентов по выделенным группам могут быть использованы при разработке мер, направленных на совершенствование функционирования официальных интернет-сайтов государственных организаций.

**Приложение А**  
**Перечень организаций, подчиненных Государственному комитету по имуществу Республики Беларусь**

***Землеустроительные организации***

1. Республиканское унитарное предприятие «Проектный институт Белгипрозем»;
2. Дочернее унитарное предприятие «Проектный институт Брестгипрозем» Республиканского унитарного предприятия «Проектный институт Белгипрозем»;
3. Дочернее унитарное предприятие «Проектный институт Витебскгипрозем» Республиканского унитарного предприятия «Проектный институт Белгипрозем»;
4. Республиканское дочернее унитарное предприятие «Проектный институт «Гомельгипрозем» Республиканского унитарного предприятия «Проектный институт Белгипрозем»;
5. Дочернее унитарное предприятие «Проектный институт Гродногипрозем» Республиканского унитарного предприятия «Проектный институт Белгипрозем»;
6. Республиканское дочернее унитарное предприятие «Проектный институт Могилевгипрозем» Республиканского унитарного предприятия «Проектный институт Белгипрозем»;
7. Республиканское сельскохозяйственное аэрофотогеодезическое унитарное предприятие «БелПСХАГИ»;
8. Республиканское унитарное предприятие «Информационный центр земельно-кадастровых данных и мониторинга земель»;
9. Научно-исследовательское республиканское унитарное предприятие по землеустройству, геодезии и картографии «БелНИЦзем»;
10. Борисовское республиканское унитарное предприятие «Землемер»;

***Топографо-геодезические и картографические организации***

11. Учреждение «Государственный центр картографо-геодезических материалов и данных Республики Беларусь»;
12. Топографо-геодезическое республиканское унитарное предприятие «Белгеодезия»;
13. Республиканское унитарное предприятие аэрокосмических методов в геодезии «Белаэрокосмогеодезия»;
14. Республиканское унитарное предприятие «Белкартография»;

***Агентства по государственной регистрации и земельному кадастру***

15. Научно-производственное государственное республиканское унитарное предприятие «Национальное кадастровое агентство»;
16. Республиканское унитарное предприятие «Брестское агентство по государственной регистрации и земельному кадастру»;
17. Республиканское унитарное предприятие «Витебское агентство по государственной регистрации и земельному кадастру»;
18. Республиканское унитарное предприятие «Гомельское агентство по государственной регистрации и земельному кадастру»;
19. Республиканское унитарное предприятие «Гродненское агентство по государственной регистрации и земельному кадастру»;
20. Республиканское унитарное предприятие «Могилевское агентство по государственной регистрации и земельному кадастру»;
21. Республиканское унитарное предприятие «Минское областное агентство по государственной регистрации и земельному кадастру»;
22. Республиканское унитарное предприятие «Минское городское агентство по государственной регистрации и земельному кадастру».



Продолжение табл. Б1

| 1  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|------|
| <b>Топографо-геодезические и картографические организации</b>                          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |      |
| Госкартоцентр  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1  | 1  | 0  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,14 |
| РУП «Белгеодезия»  | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 1  | 1,05 |
| УП «Белэаэрокосмосгеодезия»  | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0,89 |
| РУП «Белкартография»   | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,08 |
| <b>Агентства по государственной регистрации и земельному кадастру</b>                  |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |      |
| ГУП «Национальное кадастровое агентство»   | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 1  | 1,25 |
| РУП «Брестское агентство по государственной регистрации и земельному кадастру»         | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,08 |
| РУП «Витебское агентство по государственной регистрации и земельному кадастру»         | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00 |
| РУП «Гомельское агентство по государственной регистрации и земельному кадастру»        | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0,68 |
| РУП «Гродненское агентство по государственной регистрации и земельному кадастру»       | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,17 |
| РУП «Могилевское агентство по государственной регистрации и земельному кадастру»       | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00 |
| РУП «Минское областное агентство по государственной регистрации и земельному кадастру» | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,08 |
| РУП «Минское городское агентство по государственной регистрации и земельному кадастру» | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,08 |

**UNELE ASPECTE ALE AUTOIDENTIFICĂRII  
SOCIALE ÎN CONDIȚIILE TRANSFORMĂRII SOCIETĂȚII  
CONTEMPORANE MOLDOVENEȘTI**

*Victor MOCANU, Dr. în sociologie,  
Institutul Integrare Europeană și Științe Politice, Chișinău*

*This paper is dedicated to the analysis of the recent trends in the Moldova's social structure formation. The research has shown that in Moldova there is no clear relationship between education, occupation, income, property, lifestyle etc., which facilitates the identification of social classes. Socio-economic and political transformations have led to the formation of new social groups/strata, new professional structures and changed the structure of the society as a whole. New groups/strata appear not based on the classical principals of stratification, but have specific national features related to privatization process, the formation of economy and market relations.*

*Keywords: social class, social structure, social stratification, education, occupation, lifestyle.*

*Lucrarea de față este consacrată analizei tendințelor recente în constituirea structurii sociale a societății moldovenești. Cercetarea a demonstrat că în Republica Moldova nu există o relație clară între educație, ocupație, venituri, proprietate, mod și stil de viață etc., care facilitează identificarea claselor sociale. Transformările socio-economice și politice au condus la formarea a noi grupuri/straturi sociale, noi structuri profesionale și au modificat structura societății în ansamblu. Noile grupuri/straturi sociale apar nu în baza principiilor clasice de stratificare, ci au la temelie particularități specifice naționale, legate de procesele de privatizare, de formarea economiei și relațiilor de piață.*

***Cuvinte cheie:** clasă socială, structură socială, stratificare socială, educație, ocupație, mod și stil de viață.*

Cei 20 de ani de independență a Republicii Moldova au produs schimbări importante nu doar în plan economic și politic cele mai profunde și dureroase schimbări prin costul social implicat, dar și în condițiile de viață, comportamentale și mentalitățile populației. Schimbarea socială se referă, în primul rind, la modificările în structurile de bază ale societății.

Până în prezent în Republica Moldova stratificarea socială n-a fost studiată în mod special, n-a fost identificat tabloul sintetic al principalelor schimbări sociale apărute în viața populației în ultimele două decenii. Totuși este necesar să menționăm că anumite aspecte ale stratificării sociale au fost abordate în lucrările sociologilor A. Timuș, G. Entelis, N. Țurcanu, politologilor și filosofilor A. Roșca, P. Varzari, A. Zavtur, A. Pascaru, V. Moșneaga, V. Saca etc.

În literatura de specialitate structura și stratificarea socială este abordată și în România ca de exemplu Abraham, D. (România rurală și România urbană la un deceniu de «reformă»). Schimbări în structura socială a României în perioada 1990–1999); Larionescu, M. Mărginean, I., Neagu, G. (Constituirea clasei mijlocii în România); Bădescu G. (Atitudini și percepții privind inegalitatea socială în România) ș. a.

În studiul prezent termenul structura socială este definit ca un ansamblu de grupuri/straturi sociale legate unele de altele și care se condiționează reciproc; stratificarea socială – ca fiind divizarea societății în grupuri/straturi sociale aranjate în

relații de superioritate/ inferioritate unele față de altele. Prin mobilitatea socială vom înțelege schimbarea de către individ sau grup/strat social a poziției sale (fie în creștere, fie în descreștere) în structura socială.

Definirea conceptului de clasă socială implică conectarea la o serie de alte concepte: grupuri, categorii, straturi sociale. Ierarhizările se constituie ca urmare a interacțiunilor sociale între oameni, în funcție de anumite criterii cum ar fi: educația, ocupația, venitul, puterea, proprietatea, prestigiul social etc.

Concepției unidimensionale marxiste asupra claselor sociale ca pivot fundamental al stratificării Weber îi contrapune o concepție multidimensională în care raporturile de clasă se intersectează și întrepătrund cu alte tipuri de criterii sociale cum sunt statutul și partidul (1, p.68). Societatea de statut este centrată pe prestigiu și privilegiile dobândite la naștere, codificate din punct de vedere legal, întărite prin educație, printr-un mod de viață și ocupații specifice.

În opinia sociologilor ruși „stratificarea presupune evidențierea grupurilor sociale, formate împreună după anumite criterii și așezate după un anumit criteriu de ierarhizare” [13, p. 49]. Sociologii beloruși consideră stratificarea ca fiind „Inegalitate socială structurată, datorită cărora grupurile sociale au acces inegal la bunuri sociale – bani, putere, prestigiu, studii, informație, carieră profesională, autorealizare” [10, pag. 3].

După cum am remarcat deja investigarea stratificării sociale poate fi dificilă și se complică fundamental în cazul abordării proceselor de stratificare, factorilor relevanți ai stratificării și posibilităților de diminuare a stratificării. Dificultăți pot apărea în determinarea formelor de stratificare (economică, politică etc. spre a fi puse în lucru), utilizând o varietate de criterii/ indici obiectivi și subiectivi ai stratificării.

Pentru a realiza un tablou cât mai adecvat al stratificării în Republica Moldova, văzut prin prisma formelor de stratificare (economică, politică, socio-profesională și culturală), dintre metodele cunoscute de investigare ale stratificării, noi am utilizat metoda structural-funcțională, metoda de autoidentificare, dar și analiza datelor statistice, ancheta pe bază de chestionar, interviu de experți, metoda calitativă (focus grupuri), studiu de caz, analiza documentelor.

Studiul sociologic „Statutul și rolurile omului în societatea contemporană”, întreprins de Asociația Sociologilor și Demografilor din Republica Moldova în perioada septembrie-octombrie 2011 în baza unei selecții naționale reprezentative (au fost chestionați 1586 respondenți în 72 de localități, marja de eroare nu depășind 2,6%) permite într-o oarecare măsură completarea golurilor existente în studierea structurii și stratificării sociale.

Identificarea cu o clasă socială sau alta este influențată atât de caracteristici personale ale stilului de viață, cât și de percepția mai generală a stratificării sociale din societate. Relevanța autopoziționării în funcție de reperele de clasă socială derivă tocmai din conotațiile simbolice și politice ale conceptului, astfel polarizarea socială reală se traduce în acțiune politică și prin intermediul polarizării sociale percepute, pe care o putem analiza din perspectiva ce cred cetățenii despre propria apartenență de clasă și cum se distribuie aceste autopoziționări. Pentru a studia reprezentările pe care cetățenii Republicii Moldova le au despre stratificarea socială a țării, subiecții intervievați în cadrul cercetării noastre au fost întrebați: *În societate există grupuri/straturi cu statut social diferit. Dvs. din care grup social faceți parte?* Distribuția răspunsurilor subiecților o prezentăm în tabelul 1.



**Tabelul 1. Autosituarea în ierarhia socială**

| Stratificare socială: grupul social | %     |
|-------------------------------------|-------|
| Grupul/stratul social superior      | 1,1%  |
| Înalt                               | 2,4%  |
| Mediu                               | 12,6% |
| Mai aproape de mediu                | 39,6% |
| Scăzut                              | 29,1% |
| Foarte scăzut                       | 15,1% |

Datorită numărului foarte mic de persoane care considerau că aparțin grupului social superior (1,1%) am analizat primele două straturi împreună.

În cercetarea noastră doar 3,5 % dintre intervievați s-au autoidentificat cu grupul/stratul social superior și înalt; 13% cu grupul/stratul social mediu; 40% cu grupul/stratul social mai aproape de mediu; 29% cu grupul/stratul social scăzut; 15% cu grupul/stratul social foarte scăzut care se află la limita supraviețuirii.

Pentru a identifica criteriile utilizate de oameni pentru a se situa la un nivel sau altul al ierarhiei sociale am considerat mai potrivit să întreprindem un studiu calitativ.

În studiul de față am încercat să folosim datele cantitative pentru a identifica factorii, care determină variația răspunsurilor și i-am întrebat pe respondenți : *Cum apreciați veniturile actuale ale familiei Dvs.?* Distribuția răspunsurilor subiecților o prezentăm în Tabelul 2.

**Tabelul 2. Relația dintre estimarea propriilor venituri și autosituarea într-o clasă socială**

| Cum apreciați veniturile actuale ale familiei Dvs.?                                  | Total        | 1<br>Foarte<br>scăzut | 2<br>Scăzut | 3<br>Mai<br>aproape<br>de mediu | 4<br>Mediu | 5<br>Superior /<br>înalt |
|--|--------------|-----------------------|-------------|---------------------------------|------------|--------------------------|
| Nu ne ajung nici pentru strictul necesar   | <b>26,1%</b> | 90,9                  | 34,3        | 5,9                             | -          | -                        |
| Ne ajung numai pentru strictul necesar   | <b>41,9%</b> | 9,1                   | 60,0        | 53,5                            | 13,4       | 3,6                      |
| Ne ajung pentru un trai decent, dar nu ne permitem cumpărarea unor bunuri mai scumpe | <b>21,7%</b> | -                     | 3,5         | 36,8                            | 48,3       | -                        |
| Reușim să cumpărăm și bunuri mai scumpe, dar cu restrângeri în alte domenii          | <b>6,7%</b>  | -                     | 0,9         | 2,4                             | 35,3       | 28,6                     |
| Reușim să avem tot ce ne trebuie, fără să ne limităm la ceva                         | <b>3,0%</b>  | -                     | -           | 0,5                             | 3,0        | 67,9                     |
| NȘ/NR  | <b>0,8%</b>  | -                     | 1,3         | 1,0                             | -          | -                        |

Observăm că pentru 26% din populație veniturile disponibile nu sunt suficiente nici pentru strictul necesar, iar 42% reușesc să acopere doar strictul necesar pentru trai. Fiecare a cincea persoană consideră că veniturile le ajung pentru un trai decent, dar nu le permit cumpărarea unor bunuri mai scumpe. 7% reușesc să cumpere și unele bunuri mai scumpe, dar cu restrângeri în alte domenii și doar 3% dintre intervievați pot să-și procure tot ce le trebuie fără să se limiteze la ceva.

Analizând datele din Tabelul 2 conchidem că 60% dintre respondenții care s-au identificat cu stratul social „mai aproape de mediu” dispun de venituri, care nu le ajung nici pentru strictul necesar sau le ajung numai pentru strictul necesar, adică trăiesc la limita supraviețuirii. Deci, cu certitudine putem să atribuim acest grup social clasei de jos și nicidecum clasei de mijloc.

Aceste rezultate confirmă încă o dată faptul că în lipsa unei clase de mijloc consistente societatea moldovenească rămâne a fi una instabilă.

În cercetările realizate la Institutul de Cercetare a Calității Vieții a Academiei Române autoidentificarea cu clasa mijlocie se situează la o valoare de circa 1/3 din populație, în timp ce 2/3 se autoidentifică drept țărani sau muncitori și doar 1% consideră că aparțin clasei de sus. Percepția locului în societate este dependentă de educație și ocupație: cu cât numărul de ani de școală formală absolviți crește, ocupația necesitând aptitudini și cunoștințe mai complexe, cu atât este mai probabilă autopozitionarea în straturi sociale mai înalte (5, p. 15-16).

În studiile asupra claselor sociale sociologii români evidențiază faptul că delimitarea și definirea „frontierelor” și a conținutului fiecărei clase sociale în parte este un proces dificil. Dacă la nivelul societăților occidentale situația este relativ simplă, deoarece există o relație puternică între educație, ocupație, venituri, proprietate, mod și stil de viață etc., care facilitează identificarea claselor sociale, în societățile Europei Centrale și de Est această relație nu mai este foarte clară. Spre exemplu, raportându-ne strict la societatea românească, multe dintre ocupațiile intelectuale nu se asociază cu venituri ridicate, după cum un nivel de educație scăzut sau ocupații manuale nu înseamnă neapărat venituri modeste. De asemenea venituri foarte ridicate, deținerea unor bunuri și proprietăți de mare valoare, un nivel de educație cel mult mediu nu te situează în elita societății (2, p.161). Din studiul recent desfășurat de către Asociația Sociologilor și Demografilor reiese că această tendință este specifică și pentru Republica Moldova.

Fiecare al doilea respondent consideră că evenimentele din interiorul țării se desfășoară într-o direcție incorectă, 22% - în direcție corectă, alți 28% nu știu. O asemenea distribuție a răspunsurilor denotă mai degrabă o atitudine negativă față de direcția în care se dezvoltă țara. Este mare procentul celor care n-au fost în stare să dea un răspuns concret (vezi Tabelul 3).

**Tabelul 3. Relația dintre percepția asupra direcției de dezvoltare a țării și autopozitionarea într-un grup social, naționalitate, educație**

| În general, dvs. credeți că în țara noastră lucrurile merg într-o direcție bună sau într-o direcție greșită |                        | Direcția este bună | Direcția este greșită | Nu știu      |
|---|------------------------|--------------------|-----------------------|--------------|
| <b>TOTAL</b>  |                        | <b>22,2%</b>       | <b>50,2%</b>          | <b>27,6%</b> |
| Naționalitatea  | Moldovean/ Român       | 23.9%              | 47.8%                 | 28.4%        |
|   | Ucrainean              | 19.4%              | 64.0%                 | 16.5%        |
|   | Rus                    | 23.8%              | 60.3%                 | 15.9%        |
|   | Găgăuz                 | 3.2%               | 44.4%                 | 52.4%        |
|   | Bulgar                 | -                  | 60.0%                 | 40.0%        |
| Nivelul de instruire  | Superior               | 37.1%              | 41.2%                 | 21.7%        |
|   | Mediu, de specialitate | 22.4%              | 54.2%                 | 23.5%        |
|   | Secundar profesional   | 15.1%              | 53.7%                 | 31.2%        |
|   | Mediu general, liceal  | 17.1%              | 54.8%                 | 28.1%        |
|   | General obligatoriu    | 17.1%              | 45.3%                 | 37.6%        |
|   | Primar sau fără studii | 16.1%              | 41.4%                 | 42.5%        |
| Stratificare socială: grup social)  | Superior/înalt         | 75.0%              | 10.7%                 | 14.3%        |
|   | Mediu                  | 34.3%              | 43.3%                 | 22.4%        |
|   | Mai aproape de mediu   | 24.6%              | 49.8%                 | 25.6%        |
|   | Scăzut                 | 13.8%              | 54.9%                 | 31.3%        |
|   | Foarte scăzut          | 9.5%               | 57.3%                 | 33.2%        |

O apreciere mult mai negativă a direcției în care se dezvoltă țara au dat-o cei, care se declară ucraineni (64%), ruși și bulgari (60%), persoanele cu o situație materială precară (57%). Moldovenii/românii, respondenții cu studii superioare dar și cei care s-au autoidentificat cu grupul social superior apreciază evenimentele din interiorul țării mult mai pozitiv.

Un număr considerabil de respondenți nu sunt în stare să spună dacă sunt sau nu mulțumiți de modul lor de viață – 34%. Prevalează cei care nu sunt satisfăcuți de acesta (63%) și doar aproximativ fiecare a cincea persoană interviuată (19%) a opinat că este mai mult sau mai puțin mulțumită de felul în care trăiește. Persoanele tinere instruite, cele cu o situație materială bună apreciază mai înalt nivelul propriu de viață. Situația materială a respondenților influențează deosebit de mult opinia acestora (Vezi Tab.4).

**Tabelul 4. Relația dintre percepția privind propriul mod de viață și autopoziționarea într-o clasă socială**

| Cât de mulțumit sunteți, în general, de felul în care trăiți? (%) | Total        | Clasa de jos       | 2      | 3                    | Clasa de mijloc | Clasa de sus                         |
|---|--------------|--------------------|--------|----------------------|-----------------|--------------------------------------|
|   |              | 1<br>Foarte scăzut | Scăzut | Mai aproape de mediu | 4<br>Mediu      | 5<br>Stratul social superior / înalt |
| Foarte mulțumit   | <b>2,3%</b>  | -                  | -      | 1,1                  | 3,0             | 42,9                                 |
| Destul de mulțumit  | <b>17,0%</b> | 2,5                | 4,1    | 20,6                 | 44,8            | 46,4                                 |
| Nici mulțumit, nici nemulțumit                                    | <b>33,9%</b> | 10,0               | 37,6   | 42,1                 | 36,8            | 3,6                                  |
| Nu prea mulțumit  | <b>28,2%</b> | 31,5               | 36,9   | 28,6                 | 10,0            | 3,6                                  |
| Deloc mulțumit  | <b>15,8%</b> | 49,4               | 20,1   | 5,4                  | 3,0             | -                                    |
| Nu știu   | <b>2,7%</b>  | 6,6                | 1,3    | 2,2                  | 2,5             | 3,6                                  |

Aproape fiecare a patra persoană interviuată (24%) consideră că nivelul ei de trai din prezent (2011) în comparație cu nivelul de trai înainte de 1991 este mai bun, 6% mult mai bun. 40% respondenți au estimat că trăiesc mai rău sau mult mai rău în comparație cu anul 1991. 23 la sută spun că o duc aproximativ la fel, iar 9% nu s-au putut determina în această privință.

Bulgarii (70%), găgăuzii, ucrainenii (52%), cetățenii doar cu studii generale obligatorii (48%), primare sau fără studii (53%), dar și cei care se identifică cu stratul social inferior (70%) sunt nesatisfăcuți de nivelul lor de trai din prezent (2011) în comparație cu nivelul de trai înainte de 1991. Mult mai satisfăcuți de acesta sunt respondenții cu studii superioare (46%) și medii speciale (35%), dar și cei care se autoidentifică cu grupurile sociale superior (79%) și mediu (46%).

Respondenților li s-a propus o întrebare de pronostic cu privire la caracterul modificărilor situației economice a propriei familii peste un an de zile. Aproape fiecare al cincilea respondent (21%) consideră că peste un an familia lor va trăi mai bine, 3% - mult mai bine. Doar 10% din cei chestionați sunt de părere că familiile o vor duce mai rău, 5% - foarte rău. Deși 61 la sută din respondenți n-au fost în stare să dea un răspuns clar la întrebarea privind modul în care se va schimba viața familiilor lor peste un an, totuși în rândul celor care au răspuns cu certitudine, se observă o parte considerabilă de persoane care speră la mai bine. Speranțele unei vieți mai bune a familiilor lor în viitor sunt proprii mai mult bărbaților, persoanelor cu studii superioare, tinerilor și, bineînțeles, celor a căror situație materială este bună deja astăzi. Respondenții nu sunt

îndeajuns de coerenți în gândirea lor: o mare parte dintre aceștia consideră că țara se dezvoltă pe un făgaș greșit, însă totuși speră la un viitor mai bun.

Mai mult de jumătate dintre intervievați (53%) nu au venituri de la membrii familiei sau de la alte rude care lucrează în străinătate. Pentru 39% din cei chestionați aceste venituri sunt importante sau foarte importante, iar pentru 7% acest suport material este nesemnificativ. Întrebările despre venituri provoacă de obicei o „tăcere” și întrebarea de față a avut același efect.

La momentul actual 32% dintre cei chestionați au menționat că unul din membrii familiei lucrează în străinătate; 13% afirmă că unul din membrii familiei a lucrat mai înainte în străinătate; 8% vor să plece și ei să lucreze peste hotare, membrii familiei a 9% dintre cei chestionați au asemenea planuri pe viitor. Majoritatea respondenților (55%) n-ar părăsi Republica Moldova pentru nimic în lume, 18% - ar pleca să locuiască permanent în una din țările occidentale, 13% - ar pleca în oricare altă țară din lume și doar 7% ar prefera să plece în una din țările CSI.

Este clar că tinerii spre deosebire de cei în vârstă sunt predispuși mai mult spre o emigrare la muncă. Astfel doresc să plece la muncă peste hotare 19% dintre respondenții de până la 25 de ani, 7% - dintre cei de 50-59 ani și 2% dintre cei care au trecut pragul 60 de ani. 4 din 10 respondenți consideră că cei care au plecat să lucreze peste hotarele țării acordă un mare ajutor Republicii Moldova de acolo din străinătate. În același timp 16% au considerat că ei prezintă o problemă mare pentru țara de unde au plecat.

În cercetare a fost introdus un set de întrebări privind diferite aspecte ale vieții cetățenilor. Respondenții le-au evaluat astfel: circa o jumătate dintre respondenți (48%) nu sunt satisfăcuți de veniturile pe care le obține familia lor, doar 19% sau fiecare a cincea persoană este într-o măsură mai mica sau mai mare mulțumită de venituri. 1/3 dintre intervievați au spus că nu sunt nici satisfăcuți nici nesatisfăcuți de veniturile disponibile.

Problemele de care cel mai des populația este îngrijorată sunt: creșterea prețurilor la produsele alimentare și resurse energetice (57%), viitorul copiilor (45%), salariile și pensiile mici (44%). Aceste probleme s-au postat pe primele trei poziții conform numărului de respondenți care le-au menționat. Astfel, 29% din respondenți au semnalat că prețurile mari constituie cea mai importantă problemă a acestora. Pentru încă 18% această problemă se află pe poziția secundă, pentru 10% - pe poziția a treia. Prin urmare, aproape 6 respondenți din 10 au menționat că problema menționată este actuală (într-o măsură mai mare sau mai mică) pentru ei. Cercetarea demonstrează din nou că, oricare ar fi modalitatea de formulare a întrebărilor ce țin de problemele care îngrijorează populația, mereu în prim-plan iese problema sărăciei, asigurarea materială insuficientă.

Prețurile la mărfuri îi preocupă într-o măsură mai mare pe locuitorii de la sate decât pe cei de la oraș, precum și pe cei cu un nivel scăzut de instruire. Această stare de lucruri denotă că persoanele mai instruite din țara noastră sunt mai înstărite, prin urmare instruirea reprezintă un factor al bunăstării materiale.

Pe poziția a patra ca importanță se află corupția funcționarilor de toate nivelurile: 30% din cei chestionați au menționat-o în calitate de problemă.

La fel o problemă de prim rang este șomajul. Aproape 1/3 din persoanele chestionate (29%) sunt preocupate, într-o anumită măsură, de dificultățile găsirii unui loc de muncă sau riscul pierderii acestuia. Pentru 9% din respondenți această problemă este de primă importanță. Problema șomajului este mai actuală în rândul bărbaților decât în rândul femeilor.

Toate celelalte probleme au fost menționate mult mai rar. 17% din populație sunt îngrijorate de boli și posibilele epidemii, 14% - de criminalitate, încălcarea drepturilor

omului și emigrarea în masă peste hotare, 10% - de calamitățile naturale, câte 7% - de datoriile externe ale Republicii Moldova, relațiile interetnice din republică, funcționarea limbilor și instaurarea unei dictaturi în țară, câte 4% - de relațiile proaste cu Federația Rusă, pierderea independenței Republicii Moldova, un conflict militar în regiune și starea sanitară a localității unde locuiesc. Doar 2% dintre cetățeni se neliniștesc de pierderea regiunii transnistrene. Cercetarea noastră demonstrează: îngrijorarea privind pierderea regiunii transnistrene aproape că lipsește.

Cea mai scăzută estimare dată de către cetățeni este nivelul salariului. Sondajul a demonstrat că doar 23% dintre intervievați sunt satisfăcuți de remunerarea muncii lor.

Este scăzut nivelul de satisfacție a populației față de caracterul muncii și a condițiilor de muncă – câte 35%. Doar 43% din respondenți sunt satisfăcuți, mai mult sau mai puțin, de serviciul pe care îl au. Numărul atât de mic de persoane mulțumite de propriul loc de muncă poate fi explicat însă, în primul rând, prin faptul că majoritatea dintre ele nu lucrează, nu sunt antrenate în procesul de producție.

Numărul persoanelor satisfăcute de locul lor de muncă este mai mic decât cel de la sfârșitul anilor 80. În acea perioadă dintre persoanele care lucrau erau într-un fel sau altul satisfăcuți de munca lor - 68% din chestionați. În cercetarea de față avem doar 43%.

Indicele privind satisfacția de rezultatul muncii, deși este pozitiv (+0,20), nu este mare. Micșorarea numărului celor satisfăcuți de munca lor este cauzat de salariile mici și condițiile nesatisfăcătoare de muncă. Majoritatea celor mulțumiți de munca lor sunt cei cu salarii mari. Acest indice sporește odată cu creșterea nivelului de studii. Astfel, dintre respondenții cu studii medii sau medii incomplete doar 28% într-un fel sau altul sunt satisfăcuți de munca lor, iar printre cei cu studii superioare acest indice crește până la 58%.

Respondenții sunt satisfăcuți în cea mai mare măsură de studiile obținute (51%) și de sănătatea proprie (49%).

1/3 dintre intervievați se așteaptă că în viitorul apropiat vor obține o remunerare mai bună a muncii, 18% - să plece la lucru peste hotare, 15% - să-și ridice calificarea, 8% - să-și schimbe locul de muncă, 6% - să-și continue studiile, 3% - să însușească o alta profesie. 27 la sută dintre respondenți afirmă că oamenii vor să obțină studii pentru a avea un post de munca mai prestigios și a nu munci la negru, 17% - pentru a avea un salariu mai mare, un viitor mai bun, mai stabil, 13% - pentru a se împlini în plan socioprofesional, a-și ridica nivelul de dezvoltare intelectuală, 11% - pentru a avea un statut mai înalt în societate, 6% - pentru a nu munci greu, „a fugi de la sapă”, a trece cu traiul din sat la oraș, 4% - pentru a deveni cetățean adevărat. Doar 1% au considerat că studiile sunt o tradiție în familia lor. Pentru 88% dintre cetățeni cea mai de preț valoare o reprezintă sănătatea, pentru 78% - familia, pentru 51% - serviciul bine plătit, pentru 32% - bogăție, bani și case, pentru 19% - prietenii. Doar pentru 15% dintre intervievați studiile, cărțile, călătoriile prezintă o valoare și pentru 13 la sută – educația.

Luând în considerare factorii nefavorabili care influențează sănătatea, constatăm că există un număr mare de persoane care consideră că sănătatea lor este rea sau foarte rea – 18%, aceasta înseamnă aproximativ fiecare a cincea persoană. Este evident că odată cu vârsta și cu diminuarea veniturilor se înrăutățește sănătatea cetățenilor. Printre reprezentanții clasei de jos numai 6% consideră că sănătatea lor este „bună” și „foarte bună” și nimeni din clasa de sus nu o califică ca „rea ” sau „foarte rea”.

Situația precară a sănătății celei mai active părți a populației nu poate să nu influențeze orientările și aprecierile schimbărilor care au loc în Republica Moldova. Majoritatea populației (60%) nu este mulțumită de schimbările care s-au produs pe parcursul ultimilor doi ani în sfera politică, 48% - în sfera economică de la sat, 38% - în

medicină, 32% - în sfera economică la oraș, 29% - în educație, 25% - în știință, 24% - în cultură.

Considerăm că pentru a dezvolta cu succes domeniile atât social-economice, cât și cultural-educative este necesar să fie soluționată criza identitară. În acest scop, noi le-am adresat respondenților două întrebări ce țin de devotamentul lor față de țară și cu ce se identifică ei cel mai mult. Doar ¼ dintre respondenți (24,5%) se identifică cel mai mult cu țara sa Republica Moldova. Cel mai mult cetățenii se identifică cu naționalitatea - 28%, cu credința religioasă - 21%, cu orașul/satul natal 13%. Este important că fiecare al șaptelea cetățean nu și-a declarat o asemenea identificare.

Se identifică cel mai mult cu Republica Moldova 82% dintre cei care se declară moldoveni/români, și doar 7 la sută dintre ruși și ucraineni. Un nivel scăzut de identificare cu țara sa am depistat la persoanele cu studii general obligatorii (21%) și primare sau fără studii (14%), dar și cele care se autopoziționează în stratul social inferior (17%).

În cadrul cercetării doar 16% dintre persoanele intervievate au menționat că devotamentul față de țara sa este de neclintit, 27% din respondenți au declarat că sunt devotați țării, dar uneori sunt de acord cu interesele altor țări, care nu coincid cu interesele țării sale, 38% sunt devotați țării, doar numai atunci când consideră că se află pe calea cea dreaptă de dezvoltare. Devotamentul față de țara sa la 7% din intervievați este la fel ca și față de oricare altă țară, 5% nu simt devotament față de țara sa și nu sunt de acord cu interesele ei, alte țări le plac mai mult, 7% nu și-au format o părere clară în această privință.

Cei mai devotați țării, după cum era și de așteptat, sunt moldoveni/români (18%), dar și cei care se autoidentifică cu grupurile sociale superior (29%) și mediu (20%).

Rezultatele studiului demonstrează că interesul față de politică în rândul locuitorilor țării este destul de scăzut. Astfel, 31% din cei chestionați au menționat că sunt interesați de politică, alte 6% sunt „foarte interesați”. Prin urmare, doar aproape fiecare a treia persoană intervievată manifestă destul interes față de evenimentele politice. 26% dintre respondenți nu se interesează de politică, iar alte 11% nu se interesează deloc. Autosituarea în ierarhia socială arată că cei mai interesați de politică evident sunt reprezentanții clasei de sus (75%) și de mijloc (41%).

Insatisfacția față de sistemul social-politic influențează, de regulă, nivelul asumării responsabilității civice și comportamentul electoral. Nivelul responsabilității civice a populației poate fi aproximat de intenția la vot. În cazul în care alegerile s-ar desfășura în prima duminică (care urmează după sondaj), atunci ar merge în mod cert la vot 50% dintre respondenți, probabil că s-ar prezenta 30%, probabil că nu s-ar prezenta 6%, sunt siguri că nu ar merge 6%, nu s-au decis 7%.

Datele studiului reflectă tendința destul de mică de participare la alegerile în organele puterii. Doar o jumătate din respondenți sunt siguri că ar merge la urne. Un mare număr din cei chestionați deja sunt decizi să nu participe la vot (12%). Este evident că cei mai activi electori sunt reprezentanții clasei de sus (89%) și de mijloc (88%).

Trebuie să se ia în considerație faptul că procentul răspunsurilor pozitive la întrebarea referitoare la intenția de participare la votare este în mod evident ridicat. După cum se știe, în procesul efectuării cercetărilor sociologice fiecare respondent în mod conștient sau inconștient încearcă să apară în fața intervievaților într-o lumină cât mai favorabilă (fenomenul dezirabilității sociale). Acest lucru devine deosebit de pregnant atunci când este vorba despre responsabilitatea civică.

Majoritatea respondenților (54,3%) apreciază negativ faptul că s-ar organiza alegeri parlamentare anticipate în 2011 în Republica Moldova. Fiecare al cincilea intervievat apreciază acest eveniment pozitiv (ca regulă susținători ai PCRM și PLDM).

Sunt în așteptarea alegerilor anticipate reprezentanții clasei de mijloc pe când cei din clasa de sus le detestă. Peste ¼ dintre intervievați nu și-au format o opinie în acest sens.

În final ne vom referi la opiniile respondenților privind măsurile necesare care se cer întreprinse în scopul îmbunătățirii situației social-economice și politice din țară.

Distribuirea răspunsurilor ne vorbește despre faptul că populația pledează univoc în favoarea dezvoltării economiei și ridicării în baza acesteia a bunăstării cetățenilor, mărirea pensiilor și salariilor. Celelalte variante de răspuns au fost menționate mai rar: necesitatea consolidării ordinii în țară, combaterea corupției, îmbunătățirea situației în domeniul învățământului, științei, culturii, medicinei, menținerea păcii și a bune înțelegeri între oameni, îmbunătățirea legislației, restabilirea bunelor relații cu Rusia, dezvoltarea relațiilor de colaborare cu organizațiile internaționale, restabilirea integrității teritoriale a țării, soluționarea conflictului transnistrean.

Este necesar de remarcat faptul că la fel ca și în sondajul precedent, rămâne a fi mic procentul celor care au menționat necesitatea unirii cu Rusia și cu România. Cetățenii de diferite etnii, straturi sociale, niveluri de instruire se pronunță pentru promovarea unor valori comune în societatea moldovenească precum conștiința națională, patriotismul, cultura politică, echitate socială, șanse egale, respectarea drepturilor omului care stau la baza valorilor general umane.

### **Referințe bibliografice**

1. Burris, V., *The Neo-Marxist Synthesis of Marx and Weber on class in N. Wiley, „The Marx – Weber Debate”, Sage Publications, London, 1987*
2. Larionescu, M., Mărginean, I., Neagu, G. *Constituirea clasei mijlocii în România, București, Editura Economică, 2006, 2007*
3. Mărginean, I., Precupețu, I (coord), *Calitatea vieții în România 2010, București, editura Expert, 2010*
4. Mărginean I. *Tendențe recente în constituirea clasei sociale mijlocii în România Revista Calitatea Vieții, XXII, nr. 1, 2011, p.3-11*
5. Mărginean I., Precupețu, I.(coord.), *Calitatea vieții în România 2010, București. Editura Expert, 2010.*
6. Bădescu G. *Atitudini și percepții privind inegalitatea socială în România. București,*
7. Ghidens, A., *Sociologie, București 2000, 696 p.*
8. Oscar Hoffman, Ion Glodeanu. – *De la teoria clasei mijlocii la teoria elitelor. – Revista Română de Sociologie, Anul XIX, Nr. 5-6, 2008, pag. 418.*
9. М. Вебер. Основные понятия стратификации, <http://socioline.ru/pages/maks-veber-osnovnye-ponyatiya-stratifikatsii>
10. Кармадонов О.А. – Социальная стратификация в дискурсивно-символическом аспекте. – *Социологические исследования, №6, 2010, стр. 3.*
11. Кравченко А.И. *Основы социологии. Учебное пособие, М., 1998, стр. 100.*
12. Питирим Сорокин. – *Социальная стратификация и мобильность. В кн. Человек. Цивилизация. Общество. , М., 1992, стр. 304.*
13. *Реальная Россия: Социальная стратификация современного российского общества. – М.: «Журнал Эксперт», стр. 49.*
14. Руткевич М.Н. *Социальная структура. М., 2004, стр. 92.*

## ОЦЕНКА ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

**ОХРИМЕНКО Алексей,**  
*кандидат технических наук, доцент,*  
*Академия управления при Президенте Республики Беларусь*  
**ДОКУЧИЦ Дмитрий,**  
*Академия управления при Президенте Республики Беларусь*  
**ХАЙНАЦКИЙ Евгений,**  
*Академия управления при Президенте Республики Беларусь*  
**ЛЕСЬКО Иван,**  
*Академия управления при Президенте Республики Беларусь*

*В статье определены концептуальные и институциональные аспекты, критерии и показатели оценки инновационного потенциала управленческих кадров государственной службы.*

*The article describes conceptual and institutional aspects, criteria and indicators of assessment of innovation potential of administrative personnel of civil service.*

Мировой опыт свидетельствует, что для перевода экономики на инновационный путь развития требуются не просто квалифицированные кадры, а специалисты новой генерации, способные управлять инновационными процессами и организовывать инновационную деятельность. Сказанное актуально и для системы государственного управления, так как в современных условиях модернизация всех сфер народнохозяйственного комплекса страны зависит в первую очередь от восприимчивости государственными служащими новшеств, компетентности в вопросах внедрения инноваций, создания работниками государственного аппарата среды, благоприятной для инновационной деятельности. Следовательно, большое значение приобретает изучение проблемы формирования и развития инновационного потенциала госслужащих, в особенности работников госорганов категории «руководители».

Понятие «инновационный потенциал» стало «концептуальным отражением феномена инновационной деятельности» [1], однако в настоящее время дефиниция данного термина применительно к работнику (в том числе занятого управленческим трудом) недостаточно разработана: не определена структура инновационного потенциала, нет столь необходимых сегодня программ оценки инновационного потенциала. Поэтому операциональное определение понятия «инновационный потенциал управленческих кадров» является актуальной исследовательской задачей.

В выявлении сущности инновационного потенциала мы опираемся на его составные категории – «потенциал» и «инновация», избрав тем самым так называемую элементаристскую стратегию концептуализации понятия.

Термин «потенциал» происходит от латинского слова «potential», который означает силу, мощь, возможность, способность, существующую в скрытом виде и способную проявиться при определенных условиях. Наиболее близко к первоначальному потенциалу трактуют социологи – «интегральное понятие о находящихся в резерве источниках той или иной энергии, возможностях того или иного объекта при более благоприятных условиях выйти на более высокий результат» [2, с. 17]. По отношению к человеку, на взгляд В.Е. Ключко и О.М. Краснорядцевой, «потенциал отражает ресурсную часть (возможности) и степень готовности человека реализовать эти возможности» [3, с. 154].

Обратим внимание, энциклопедия Britanika, раскрывая понятие «потенциал общества», подчеркивает, что потенциал состоит из человеческих знаний и



представлений, направленных на получение заданного результата. Таким образом, потенциал связывается в этом определении с человеческими ресурсами, а именно – с их интеллектуальной силой, с людьми творческого типа.

Анализ различных определений понятия «инновация» (нововведение, новшество) позволяет выделить его основные признаки – продуктивность, процессуальность, именно процессуальность определяет функционирование инновационной деятельности и предполагает ее целенаправленность (управляемость). Наиболее распространены две точки зрения: в одном случае нововведение представляется как результат творческого процесса в виде новой продукции (техники), технологии, метода для новой общественной потребности, в которой совершается его жизненный цикл; в другом – как процесс введения новых изделий, элементов, подходов, принципов вместо действующих. В мировой экономической литературе «инновация» интерпретируется как превращение потенциального научно-технического прогресса в реальный, воплощающийся в новых продуктах и технологиях [4, с. 134-135].

Интегрирование содержания понятий «потенциал» и «инновация» дали основание исследователям предложить свои интерпретации термина «инновационный потенциал» применительно к субъекту деятельности. Мы считаем, что инновационный потенциал управленца – это интегральная и динамическая характеристика личности, включающая открытость для нововведений, высокую мотивацию к творческой деятельности, способность принимать нестандартные, нетрадиционные решения, готовность к изменениям форм поведения и деятельности, способность к саморазвитию.

Следующим логическим этапом нашего исследования является операционализация понятия, перевод его с концептуального уровня на уровень методического инструментария, поиск индикаторов (критериев, показателей) для измерения инновационного потенциала управленческих кадров.

При разработке критериев оценки инновационного потенциала управленческих кадров, авторы работы руководствовались следующими требованиями, которым данные критерии должны соответствовать: универсальность применения; объективность и научная обоснованность результатов исследований; сравнимость результатов при проведении сравнительного анализа инновационного кадрового потенциала или выявлении динамических изменений показателей за определенный период времени; масштабируемость исследований; множественность описаний результатов проведенных исследований, возможность их представления в форме различных моделей (вербальных, графических, статистических).

Сам процесс разработки критериев нами осуществлен на основе методологии компетентностного подхода. Заметим, что компетентность рассматривается как интегральное качество личности, проявляющееся в способности и готовности ее к деятельности, основанной на знаниях и опыте, которые приобретены в процессе обучения и социализации и ориентированы на самостоятельную и успешную работу. Преимущества использования компетентностного подхода в процессе развития инновационного потенциала управленческих кадров: создание системы отбора кадров; определение направлений развития и саморазвития управленческих кадров; рационализация инвестиции в персонал; повышение мотивации среди управленческих кадров; повышение качества и инновационности профессиональной деятельности руководящих работников; создание понятных требований к должностной позиции, определяющих профессиональный успех; формирование требуемой управленческой культуры.

Систему управления компетенциями в перспективе можно распространить на все уровни государственного управления. Она способна функционировать в различных средах.

Следует отметить, что инновационная составляющая компетентности управленческих кадров присутствует на всех уровнях управления. На нижнем уровне управления преобладают профессиональные и технические инновации. На более высоких уровнях осуществляется внедрение управленческих (административных) инноваций, а также формирование инновационной среды.

Определение критериев оценки инновационного потенциала управленческих кадров организации – первый шаг к созданию методики его оценки, который позволит исследователям перейти на этап создания модели и формирования алгоритма проведения и обработки результатов исследований.

В целях решения задачи определения критериев оценки инновационного потенциала управленческих кадров нами на основании разработанной в рамках НИР НИИ теории и практики государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь уровневой модели управленческой компетентности, сформировано ядро управленческой компетентности, состоящее из следующих блоков: руководство изменениями; руководство персоналом; управление ресурсами; достижение результатов; коммуникации и формирование коалиции.

Нами выделены сферы инновационной управленческой компетентности: общее видение; осведомленность о внешней обстановке; стратегическое мышление; творческое мышление и инновации; планирование и оценка; самоуправление; гибкость; управление технологиями; решение проблем; предприимчивость; решительность; ориентация на нужды и потребности граждан, организаций; лидерство.

В модели управленческой компетентности способность и психологическая готовность к созданию, освоению и использованию новшеств и умение осуществлять инновационную деятельность, должны занимать центральное место. В структуре управленческой компетентности необходимо выделить в качестве ключевой инновационную компетентность. Элементами инновационной компетентности управленческих кадров, на наш взгляд, являются следующие компоненты: мотивационно-ценностный (система знаний, интересов, мотивов и убеждений); морально-нравственный (мировоззрение личности, нравственные ценности); когнитивный (совокупность знаний и представлений об особенностях, условиях и средствах инновационной управленческой деятельности); операциональный (уровень сформированных управленческих навыков и умений); коммуникативный (характеризует владение приемами управленческого общения и поведения); рефлексивный (определяет уровень развития самооценки управленца, ответственности за результаты своей деятельности, познания себя и самореализации в инновационной деятельности).

На основе синтеза различных подходов и методов оценки инновационного потенциала управленческих кадров государственной службы авторами сформировано собственное видение содержания такой оценки. Она не может быть ограничена использованием только одного метода и должна носить комплементарный характер. Кроме того, методика оценки инновационного потенциала должна опираться на принципы системного подхода.

Таким образом, выделенные сферы инновационной управленческой компетентности можно распределить исходя из уровня управленческой деятельности, и определить их в качестве критериев оценки инновационного потенциала управленческих кадров. Каждый критерий оценивается с

использованием различных методов по десятибалльной системе. В рамках компетентностного подхода в практике ведущих отечественных и зарубежных государственных и негосударственных организаций, наиболее широко используются следующие методы: 1. Интервью по компетенциям; 2. Тест по компетенциям; 3. Изучение биографических данных и поведенческих примеров по компетенциям; 4. Изучение кандидата с использованием психологических методик; 5. Анализ результатов участия в деловой игре; 6. Разработка и представление проекта; 7. Испытание действием; 8. Рекомендации. Кроме этого, для текущей оценки инновационного потенциала кадров в сфере управления применяются дополнительные методы, наиболее распространенные в мировой практике: «360 градусов», репертуарные решетки. По результатам оценки формируется общий показатель уровня инновационного потенциала управленческих кадров.

Перспективным направлением в исследованиях процессов развития инновационного потенциала управленческих кадров государственной службы является применение неинституционального подхода. Концентрируясь на отношениях, неинституализм вводит понятия ограниченной рациональности и оппортунистического поведения. Действия государственных служащих являются рациональными лишь до известных пределов, которые задаются неполнотой доступной им информации и ограниченностью их интеллектуальных возможностей.

Содержание, глубина и степень институционального развития инновационного потенциала управленческих кадров напрямую детерминируют качество служебной деятельности, то есть осуществления государственными служащими функций государственного управления. Реформирование механизмов развития кадрового потенциала без четко выстроенной системы приоритетов приводит к «ошибке преждевременного переключения», когда в неподготовленную институциональную среду имплантируются элементы «передовых» институциональных форм [5].

Подводя итог изложенному, сформулируем ряд выводов.

Инновационный потенциал управленца – это интегральная и динамическая характеристика личности, включающая открытость для нововведений, высокую мотивацию к творческой деятельности, способность принимать нестандартные, нетрадиционные решения, готовность к изменениям форм поведения и деятельности, способность к саморазвитию. В более общем виде – это потенциал руководителя, раскрывающий его способности к пониманию и внедрению нововведений.

Методология компетентностного подхода позволяет выделить инновационную составляющую в управленческой компетентности руководящих работников госорганов: общее видение; осведомленность о внешней обстановке; стратегическое мышление; творческое мышление и инновации; планирование и оценка; самоуправление; гибкость; управление технологиями; решение проблем; предприимчивость; решительность; ориентация на нужды и потребности граждан, организаций; лидерство.

Выделенные сферы инновационной управленческой компетентности целесообразно рассматривать с учетом уровня управленческой деятельности, предлагается также использовать их в качестве критериев оценки инновационного потенциала управленческих кадров. Методика оценки инновационного потенциала управленческих кадров государственной службы должна сочетать несколько методов оценки. Данная методика также должна основываться на методологии системного подхода с использованием числовых значений параметров оценки.

Для эффективного управления развитием инновационной составляющей кадрового потенциала государственной службы необходимо учитывать характер и сущность влияния институциональных аспектов.

### Библиография

1. Кокурин Д. Инновационная деятельность / Д. Кокурин. – М.: Экзамен, 2001. – 576 с.
2. Марченко О. Развитие кадрового потенциала государственной службы / О. Марченко // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2003. – № 5. – С. 14–22.
3. Клочко В. Особенности операционализации понятия «инновационный потенциал личности» / В. Клочко, О. Краснорядцева // Вестник Томского государственного университета. – 2010. – № 339. – С. 151-154.
4. Коньшева Е. Системный подход к анализу инновационного потенциала предприятия / Е. Коньшева // Бизнес, менеджмент и право. – 2007. – № 3. – С. 134–136.
5. Патрушев С. Институциональная политология: Современный институционализм и политическая трансформация России / С. Патрушев [и др.] ; РАН, Ин-т сравн. политолог. ; под общ. ред. С. Патрушева. – Москва, 2006. – 590 с.

## OCUPAREA, ȘOMAJUL ȘI INSERTIA TINERILOR PE PIAȚA MUNCII ÎN CONDIȚIILE DEZVOLTĂRII DURABILE ÎN ROMÂNIA

*Mariana BĂLAN, Prof.univ., dr.  
Institutul de Prognoză Economică-INCE, Academia Română  
Universitatea “Athenaeum”București  
Gheorghe-Stelian BĂLAN  
Drd. Dipl.Ing. S.C. ALSTOM Transport S.A, București*

*Employment in Romania recorded developments, processes and trends that reflect direct and indirect influences of the national economic system. Economic and financial crisis were manifested on the labor market too, characterized by lower rates of employment and higher rates of unemployment. In this context youth employment rate decreased, their unemployment rate increased, leading to a low insertion of young people in the labor market.*

*This paper presents a brief characterization of the labor market in the European Union and Romania.*

*Of the multitude of problems facing the young labor market, in this paper is analyzed the evolution of unemployment population aged 15-24 years. It also presents the results of statistical analysis of the evolution of Romanian university educational supply, on the training areas and some advantages of using young workforce for Romanian sustainable development.*

### Introducere

Noua strategie privind creșterea economică și ocuparea forței de muncă în UE, "Europa 2020 - O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii", adoptată de Consiliul European în martie 2010, propune o imagine de ansamblu a dezvoltării Europei în deceniul doi al secolului XXI, menită să conducă atât la ieșirea din criza economică și financiară actuală, dar și la transformarea Uniunii Europene într-o economie inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, cu niveluri ridicate de ocupare a forței de muncă, de productivitate și de coeziune socială.

În realizarea obiectivelor strategiei “Europa 2020”, tinerii vor juca un rol esențial în realizarea acestora. Educația și formarea de calitate, integrarea cu succes pe piața forței de muncă și o mai bună mobilitate a tinerilor sunt elemente care stau la baza atragerii și participării tinerilor în realizarea obiectivelor strategiei “Europa 2020”.

În Uniunea Europeană, tinerii (grupul de vârstă 15-29 ani) reprezintă, conform statisticilor Eurostat, o cincime din populația totală. Chiar dacă în prezent Europa modernă oferă tinerilor oportunităților fără precedent, totuși, tinerii se confruntă cu unele provocări (aggravate și de criza economică) legate de sistemele educaționale și formare și de accesul la piața forței de muncă.

Șomajul în rândul tinerilor este foarte mare, situându-se la 21,8 % în anul 2010 și la 21,9% în anul 2011. În acest context, atingerea obiectivului de ocupare a forței de muncă de 75% pentru populația în vârstă de 20-64 de ani din strategia “Europa 2020”, necesită îmbunătățire a măsurilor/căilor de tranziție a tinerilor către piața forței de muncă.

În viitorul apropiat, un număr tot mai mare de locuri de muncă vor necesita competențe digitale, însă economia UE ca și cea a României suferă de o penurie de personal cu înaltă calificare în domeniul TIC.

Dezvoltarea potențialului de creare de locuri de muncă al unei noi economii durabile va contribui și la reducerea ratei (ridicată) a șomajului în rândul cetățenilor cu vârsta de sub 25 de ani, dar și la utilizarea competențelor tinerei generații în ceea ce privește utilizarea noilor tehnologii.

România urmează tendința globală, iar peste 21,9% din tinerii de până în 25 de ani nu lucrează. La finele anului 2011, peste 81911 dintre cei 461013 de șomeri înregistrați

erau tineri sub 25 de ani, aducând pierderi de 1,2 miliarde de euro potrivit unui raport al Agenției Naționale pentru Ocupare Forței de Muncă (ANOFM).

Printre cauzele principale ale dificilei inserții profesionale a tinerilor pe piața forței de muncă se numără diferențele dintre oferta educațională și cerințele pieței muncii și slaba dezvoltare a componentei practice a serviciilor educaționale. Datele oferite de Institutul Național de Statistică pentru anul 2011 arată că șomajul a afectat în mai mare măsură absolvenții învățământului mediu și scăzut. Aproape 12% din tinerii care au terminat o facultate în anul 2011 sunt șomeri. Din numărul total de șomeri tineri, 46.25% reprezintă tinerii absolvenți de liceu.

Prin urmare, ponderea ocupării în rândul tinerilor între 15 și 24 de ani crește odată cu nivelul de educație, absolvenții de studii superioare găsindu-și mai ușor un loc de muncă

Lucrarea prezintă o succintă caracterizare a pieței forței de muncă a tinerilor din România în perioada actualei crize economico-financiare.

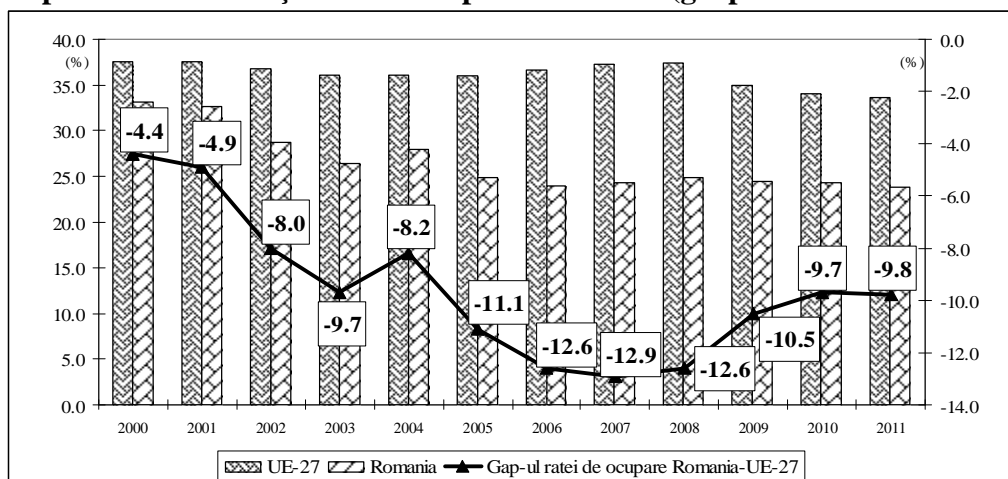
Din multitudinea de probleme cu care se confruntă piața forței de muncă tinere, în cadrul acestei lucrări este analizată evoluția ocupării și șomajului populației cu vârsta cuprinsă între 15-24 ani.

### Ocuparea și șomajul tinerilor în România

Criza piețelor financiare globale care a lovit economia mondială la mijlocul anului 2008 a afectat economia mondială în ansamblul ei, dar a avut un impact major și asupra piețelor forței de muncă din țările europene. Aceasta a făcut, ca după mai mulți ani de creșteri economice și ale gradului de ocupare a forței de muncă relativ mari, UE și implicit statele membre să înregistreze niveluri de reducere care nu au mai fost întâlnite de zeci de ani.

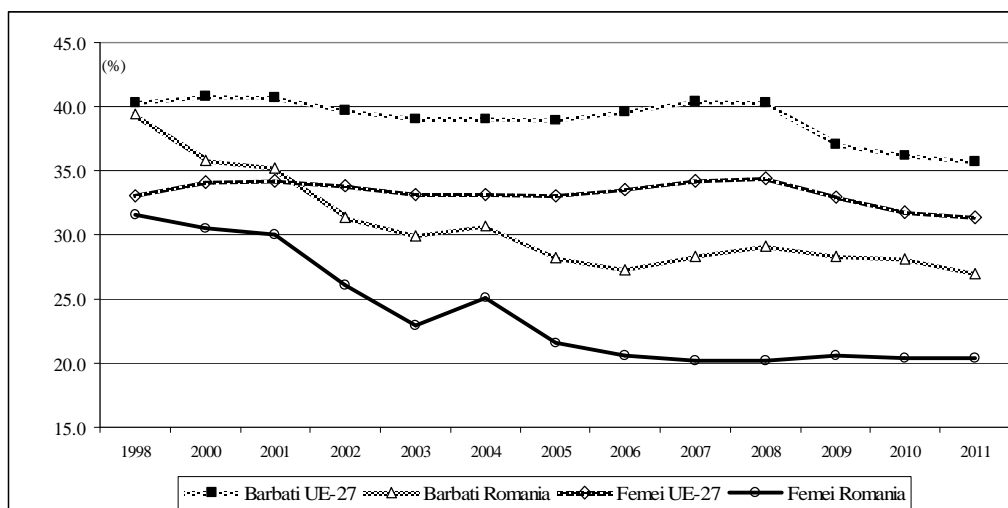
România are, în ultimul deceniu, conform statisticilor Eurostat, o rată a ocupării tinerilor mai mică decât cea a Uniunii Europene (figura 1).

**Fig. 1. Evoluția ratei de ocupare în România și UE-27 și a gap-ului dintre rata de ocupare în România și rata de ocupare în UE-27 (grupa de vârstă 15-24 ani)**



Sursa datelor: Eurostat, baza de date online: [lfsi\_emp\_a]

În ceea ce privește rata de ocupare pe sexe a populației tinere, se poate observa că, în România, femeile au un grad mai scăzut de ocupare față de cel al bărbaților (figura 2), rata ocupării bărbaților depășind cu 6,6 procente pe cea a femeilor în anul 2011.



**Fig. 2. Evoluția ratei de ocupare a tinerilor în România și UE-27, pe sexe**

Sursa: Eurostat baza de date online: [lfsi\_emp\_a]

Populația activă, cu vârsta cuprinsă între 15-24 ani, a României a fost în anul 2011 de 886,4 mii de persoane, din care 667,12 mii persoane ocupate și 210,3 de șomeri.

În primul trimestru al anului 2012, nivelul ratei de ocupare a populației în vârstă de 15-24 ani a fost de 21,9%.

Raportul de dependență economică (numărul persoanelor inactive și în șomaj ce revin la 1.000 persoane ocupate) a fost, pentru acest segment de populație de 2548,60‰, mai ridicat pentru persoanele de sex feminin (1088,3‰, față de 1.048‰ în cazul bărbaților).

Rata de activitate a populației în vârstă de muncă (15-24 ani) a fost de 28,7% în primul trimestru al anului 2012, cu 2,4 pp mai mică decât în anul 2011.

Rata de ocupare a populației în vârstă de muncă (15-24 ani), de 21,9% în trimestrul I 2012, s-a redus față de anul 2011 cu 1,9 puncte procentuale. Acest indicator avea, ca și în anii anteriori, valori mai ridicate pentru persoanele din mediul rural (33,6%, față de 24,3% în mediul urban).

În România, ponderea populației tinere (15-24 ani) ocupate din mediul rural (60,3% în trimestrul I 2012) este mult mai mare decât cea a celor ocupați din mediul urban (39,72%), fapt datorat proporției mari de populație ocupată în sectorul agricol. Gap-ul mediu dintre rata de ocupare în mediul urban și rata de ocupare în mediul rural la nivelul României are un trend descendent după anul 2001.

Nivelul cel mai ridicat al ratei de ocupare pentru persoanele tinere în vârstă de muncă s-a înregistrat în rândul absolvenților învățământului superior (82,1%). Pe măsură ce scade nivelul de educație, scade și gradul de ocupare. Astfel, erau ocupate 62,3% dintre persoanele cu nivel mediu de educație și numai 40,5% dintre cele cu nivel scăzut de educație.

Conform datelor furnizate de Institutul Național de Statistică al României, *rata șomajului* în România, pentru persoanele cu vârsta cuprinsă între 15- 19 ani și 20 - 24 ani, în primul trimestru 2012, a atins cota de 30,6%, respective de 22,8%.

Cele mai înalte valori ale șomajului în rândul tinerilor români se înregistrează la cei cu studii liceale și școli profesionale (de vocație).

Datele furnizate de Agenția națională de Ocupare a Forței de Muncă (ANOFM) indică faptul că stuctura șomajului pe grupe de vârstă la finele anului 2011 se prezenta astfel : 81.911 șomeri aveau sub 25 de ani, 35.494 șomeri cu vârsta cuprinsă între 25 și 29 de ani, 108.536 șomeri aveau între 30 și 39 de ani; 119.909 șomeri aveau între 40 și 49 de ani; 58.564 șomeri aveau între 50 și 55 de ani; 56.599 șomeri cu vârsta preste 55 de ani.

Analiza statisticilor asupra evoluției șomerilor, indică faptul că, structura numărului șomerilor înregistrați pe grupe de vârstă și-a păstrat evoluția în perioada 2008-2011, cu amplitudinile periodice, perioada de criză neinfluențând această structură.

Și în trimestrul I 2012, majoritatea șomerilor tineri (59275 persoane) provin din mediul rural.

În ceea ce privește șomajul de lungă durată, la finele lunii martie, se aflau înregistrați în evidențele ANOFM 28951 tineri sub 25 de ani aflați în șomaj de peste 6 luni (ceea ce reprezintă 48,84% din totalul șomerilor sub 25 de ani).

Referitor la structura șomajului tinerilor după nivelul de instruire, șomerii fără studii și cei cu nivel de instruire primar, gimnazial și profesional constituie ponderea cea mai mare a persoanelor care se adresează agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă în vederea găsirii și ocupării unui loc de muncă, aceasta fiind de 40,39%. Șomerii cu nivel de instruire liceal și post-liceal reprezintă 47,7%, iar cei cu studii universitare 11,9%.

La nivelul celor opt regiuni de dezvoltare ale României, rata șomajului numărul pentru segmentul de vârstă 15-24 ani s-a redus în trimestrul I 2012 față de aceeași perioadă a anului anterior doar în 2 regiuni: Regiunea de Nord-Vest (cu 1,7 pp) și Regiunea de Sud-Est (cu 3,6 pp). În celelalte, creșterea ratei șomajului a variat între 0,3-4,3 pp (Regiunea Centru: 0,3 pp; Regiunea Nord-Est cu 0,2 pp; Regiunea Sud-Muntenia cu 1,3 pp; Regiunea București-Ilfov cu 4,3 pp; Regiunea Vest cu 0,3 pp).

Una din cauzele care contribuie la creșterea ratei șomajului în rândul tinerilor în România este neconcordanța educație – cerințele pieței forței de muncă. Altfel spus, sistemul educațional din România, pe de o parte nu pregătește cadre de muncă în funcție de necesarul specializărilor solicitate pe piață, iar pe de altă parte, are o supraabundență de studenți la specialitățile pentru care piața nu solicită forță de muncă.

Evoluția principalilor indicatori macroeconomici ce reflectă situația tinerilor pe piața muncii din România în perioada de tranziție nu atestă evoluții pozitive pentru persoanele cuprinse între vârsta de 15 – 24 ani. Cu toate acestea, puținele locuri de muncă existente în țară au fost pe deplin valorificate, ceea ce nu poate fi spus despre multe țări membre ale Uniunii Europene.

Una dintre problemele cu care se confruntă România este continua îmbătrânire a populației, punând presiuni asupra sistemului securității sociale, fondului de pensii, dar și a sistemului educațional.

Comparativ cu țările Europene, România este la sfârșitul topului cu cele mai multe oferte de job-uri part-time, un compromis utilizat pe larg în Uniunea Europeană pentru a diminua numărul persoanelor fără loc de muncă permanent.

Pe lângă acestea, Fondul Monetar Internațional a impus României condiții dure pentru a primi ajutoare financiare, astfel că disponibilizările și reducerile de salarii au fost principalele caracteristici ale pieții muncii românești pentru anul 2010 și 2011, care, au afectat și tinerii absolvenți.

Totuși, în România a fost creat un portal online ([www.talentgate.ro](http://www.talentgate.ro)) dedicat întăririi conexiunii dintre sectorul de business și tineri, astfel, prin intermediul aplicării online, completării formularelor solicitate și parcurgerii unor teste intelectuale, elaborate de experții Talent Gate, tinerii sunt selectați pentru diferite posturi de muncă conform criteriilor stabilite și din rezultatele testelor. Bugetul programului este asigurat din parteneriatele cu companiile care recrutează angajați prin intermediul acestui portal.

De asemenea, Statul român a alocat peste 61 milioane euro în anul 2010 pentru reducerea șomajului în țară. Întreprinderile care urmează să angajeze persoane tinere șomeri pot beneficia de suport financiar în mărime de 50% din salariul noului angajat, pe o durată de până la 12 luni;



### **Unele avantaje ale utilizării forței de muncă tinere pentru dezvoltarea durabilă**

Realizarea obiectivelor generale ale Strategiei pentru Dezvoltare Durabilă a României pot fi atinse și cu implicarea tinerilor în acțiunilor ce vor întreprinse în acest scop.

Tineretul de astăzi reprezintă speranța și potențialul pentru viitor. Tinerii trebuie să fie mai mobili, mai multiculturali și mai calificați tehnologic decât înainte.

Printre avantajele utilizării forței de muncă tinere în realizarea societății sustenabile pot fi enumerate:

- ocuparea tinerilor pe locuri de muncă durabile asigură coerența dezvoltării economice și creșterea potențialului piețelor locale și interne;

- promovarea tinerilor pe locuri de muncă atractive (noi locuri de muncă create pe tehnologia IT și teoria cunoașterii) conduce la creșterea productivității și perspective de cel puțin menținere a competitivității la nivelul agenților economici (pe piața specifică);

- piața muncii tinerilor prin performanțele sale susține creșterea economiei durabile;

- structura ocupării, bazată pe o componentă a forței de muncă tânără, cel puțin stabilă dacă nu în creștere și pe un nivel de pregătire superior mediei la nivelul pieței muncii, conduce la creșterea economiei durabile;

- șomajul structural în rândul tinerilor, dacă se bazează pe un deficit de ocupare pe locuri de muncă clasice, istorice, reprezintă cea mai gravă problemă a pieței muncii actuale; dacă deficitul structural al forței de muncă tinere pe meserii și profesii se bazează pe neocupare echivalentă noilor specializări profesionale generate de procesul educațional, pentru a crea durabilitate în dezvoltarea economică, este necesară absorbția de investiții străine directe bazate pe introducerea de generații superioare de tehnologie, comparative cu cele deja existente la nivelul mediului de afaceri;

- șomajul în rândul tinerilor este dat de o componentă tot mai superioară a motivației salariului. Renumerarea necorespunzătoare a locurilor de muncă de perspectivă încetinește procesul dezvoltării economice, erodând fundamentele creșterii durabile;

- șomajul real al forței de muncă tinere în România este mai ridicat decât cel înregistrat, deoarece tinerii sunt mai flexibili și se adaptează “exigențelor” mediului de muncă pe puțin două direcții:

- a) în condiții în care își susțin principiul ocupării corespunzătoare profesiei dobândite prin școală, vor căuta prin migrație/mobilitate locuri de muncă corespunzătoare pe alte piețe (în UE, extra UE);

- b) în condițiile în care factorul mobilitate internă este exclus din diverse motive, se pierde semnificația corelației dintre profilul profesional la absolvire și cel al locului de muncă ocupat, argumentul ocupării fiind determinat de câștigul aferent.

În ambele cazuri, la nivel național potențialul de creștere durabilă evoluează în sens negativ, deoarece se pierde valoare adăugată nerealizată corespunzător pregătirii profesionale;

- dezvoltarea durabilă nu doar atrage și valorifică potențialul forței de muncă tinere, dar și nevoia actualizării experimentale a tinerilor, deoarece în societatea actuală, dar mai ales în cea viitoare, durata medie a perimării cunoașterii scade într-o proporție mai mare decât capacitatea de adoptare a educației inițiale.

### **Concluzii**

Analiza evoluției indicatorilor care relevă situația tinerilor pe piața muncii din România conduce la o serie de **concluzii**, dintre care:

- durata medie de căutarea a unui loc de muncă în perioada 2008-2011 a crescut semnificativ, contribuind și mai mult la descurajarea tinerilor în a căuta un post de muncă;
- discrepanțele între șansele de angajare ale unui tânăr cu studii și ale unuia fără studii sunt de asemenea în creștere, astfel că nu doar durata de căutarea unui loc de muncă pentru un tânăr specialist este mai mică comparativ cu un tânăr fără studii, dar și rata șomajului cunoaște o diferență considerabilă;
- ca urmare a ratei ridicate a șomajului în România, s-a redus și puterea de cumpărare a tinerilor;
- pe parcursul anului 2011 s-a înregistrat un număr mult mai mare de tineri care doresc să-și continue studiile după o anumită perioadă de repaos, fiind descurajați de căutarea inutilă a unui loc de muncă, dar încurajați să obțină o diplomă care ulterior să crească șansele de angajare.

Criza economică actuală poate fi și ocazia pentru a soluționa anumite probleme cu care se confruntă numeroși tineri, în timpul tranziției de la școala la piața muncii, aflați la începutul parcursului lor profesional. În special, guvernele ar trebui să împiedice tinerii să abandoneze prematur școala, fără a avea o calificare și să remedieze unele asimetrii de pe piața muncii care există în numeroase state europene și care dezavantajează tinerii. În foarte multe dintre statele europene, printre cele mai des întâlnite obstacole la integrarea în muncă a tinerilor sunt: costul ridicat al forței de muncă, dezechilibre mari în ceea ce privește prevederile legale cu privire la contractele de munca permanente și cele temporare, măsurile de protecție a tinerilor proveniți din medii defavorizate, practicile discriminatorii.

Rezultatele a numeroase studii de specialitate, efectuate la nivel european indică faptul ca eșecul tranziției de la școală la ocupare în muncă ar putea avea efecte de stigmatizare socială, pe termen lung. În consecință, este foarte important ca noii sosiți pe piața muncii să fie ajutați, să li se consolideze competențele, cu scopul de a îmbunătăți șansele pe care aceștia le au în găsirea unui loc de muncă, atunci când recesiunea economică se va încheia.

### Referințe bibliografice

1. Bell D.N.F. and Blanchflower D., *Youth Unemployment in Europe and the United States*, IZA DP No. 5673, 2011, [www.ftp.iza.org/dp5673.pdf](http://www.ftp.iza.org/dp5673.pdf);
2. Martin G., *A portrait of the youth labour market in 13 countries, 1980–2007*, Monthly Labor Review, July 2009, [www.bls.gov/opub](http://www.bls.gov/opub);
3. Melanie Simms, *Young workers in crisis: social partner responses around the European Union*, Paper presented to the International Labour Process Conference, 5- 7 April 2011, University of Leeds, [www.warwick.ac.uk](http://www.warwick.ac.uk);
4. Wozowczyk M., Massarelli N., *European Union Labour Force Survey – Annual results 2010*, Eurostat, Statistics in focus, 30/2011, [www.eurostat.eu](http://www.eurostat.eu);
5. *Anuarul Statistic al României 2012*, Institutul Național de Statistică;
6. *Europe in figures, Eurostat yearbook 2011*, European Union, 2011, [www.epp.eurostat.ec.europa.eu](http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu);
7. *Global Employment Trends for Youth*, Special issue on the impact of the global economic crisis on youth, International Labour Office, Geneva, 2010, [www.ilo.org](http://www.ilo.org);
8. Lege nr. 350 din 21/07/2006, Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 648 din 27/07/2006, *LEGEA TINERILOR*, [www.anst.gov.ro](http://www.anst.gov.ro);

**POZIȚIA FEMEII PE PIAȚA MUNCII ÎN REPUBLICA MOLDOVA**

*Mariana BUCIUCEANU-VRABIE,  
Dr. în sociologie, Institutul Integrare Europeană și Științe Politice al AȘM*

*The article is dedicated to the analysis of the structure of employment indicators from gender perspective and their dynamics during the last decade. The national and international statistics show that Moldova is characterized by one of the lowest level of activity and employment rates of women among European countries. In addition, over the last two decades, a rise in the number and proportion of economically inactive people at working ages occurred, which is connected, on the one hand, to an increasing duration of education, and, on the other, to labor migration, whose participants are registered by the statistical authorities as economically inactive population. Compared to men, higher rates of economic inactivity among women are explained by their distraction from the labor market because of the childbirth and family responsibilities.*

Tranziția demografică cu care se confruntă Republica Moldova în ultimii ani reduce progresiv disponibilitatea resurselor umane pe piața muncii, marcând comportamentul economic al bărbaților și al femeilor.

În contextul unui declin demografic generalizat înregistrat după anul 1999, Republica Moldova pierzând circa 3% din populație până în prezent (iar dacă se ia în calcul și pierderea populației din partea stângă a Nistrului după 1996, atunci circa 18%)<sup>7</sup>, din anul 2000 se observă o evoluție demografică favorabilă efectivului populației în vârstă aptă de muncă care este în ascensiune cu circa 8,2% în anul 2011 față de 2000. Această creștere este un fenomen temporar generat de numărul mare de copii născuți în anii '70 și '80, care au format populația activă în perioada actuală. De fapt, impactul lor asupra pieței muncii nu este proporțional cu ponderea pe care o dețin în totalul populației: multe persoane de vârsta activă lipsesc de pe piața autohtonă a muncii din moment ce fie că au emigrat peste hotare în căutarea unui loc de muncă, fie că depind de susținerea rudelor aflate peste hotare.

Raportându-ne la datele statisticii oficiale, evoluția principalilor indicatori ai participării forței de muncă la activitatea economică denotă descreșteri substanțiale continue. Astfel, în anul 2010 populația economic activă a Republicii Moldova cuprindea o treime din totalul populației, fiind în scădere față de anul 2000 cu peste 25%. Deși anii evaluați nu prezintă deosebiri semnificative între sexe, începând cu anul 2005 odată cu diminuarea efectivului de femei în vârstă aptă de muncă ponderea femeilor în cadrul persoanelor economic active este depășită puțin de cea a bărbaților, raportul constituind 49,0% și respectiv 51,0% în anul 2010.

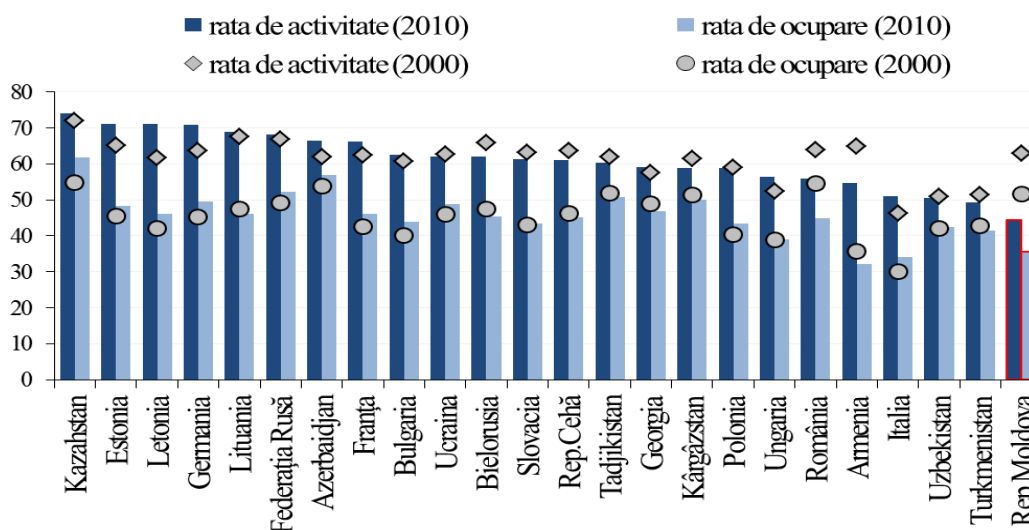
Concomitent cu descreșterea indicatorilor ocupaționali au loc modificări semnificative în structura populației ocupate în funcție de vârstă, sex, mediu, domeniu de activitate. La nivel european, statisticile recente<sup>8</sup> arată că la sfârșitul anului 2009 45% din piața muncii era ocupată de femei, înregistrându-se un salt major față de cele sub 30% care se înregistrau în anii '70. În ciuda creșterii rolului femeii în societate, precum și a participării acestora pe piața muncii, diferențele dintre femei și bărbați în sectorul ocupațional sunt încă prezente.

Potrivit statisticii naționale de-a lungul anilor rata de activitate economică a femeilor înregistrează cifre mai mici comparativ cu cele ale bărbaților, constituind în

<sup>7</sup> Calculele efectuate în baza numărului mediu al populației stabile conform Băncii de date a Biroului Național de Statistică.

<sup>8</sup>[http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS\\_SEXAGE\\_I\\_R](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R)

anul 2010 38,6% versus 45% [1]<sup>9</sup>. Menționăm că, în context european și al spațiului CSI, conform datelor Organizației Internaționale a Muncii, în anul 2000 Moldova se plasa după Rusia, România, Germania ș.a. după nivelul ratei de activitate a femeilor (62,8%), dar înaintea Ucrainei, Franței, Bulgariei, Poloniei, Italiei, precum și a altor țări din regiune, inclusiv spațiul CSI (Fig.1). Către anul 2010 însă, țara noastră înregistra cel mai mic nivel al ratei de activitate feminine (44,3%) în comparație cu media țărilor din regiune (Europa Centrală și de Sud-Est (non-UE) și CSI), care era cu peste 6% mai mare (50,4%).



**Fig.1. Rata de activitate (populația 15-64 ani) și rata de ocupare (populația 15 ani +) a femeilor în câmpul muncii în unele țări din regiune, anii 2000-2010 (în %)**  
Sursa: Banca de date a Organizației Mondiale a Muncii, <http://kilm.ilo.org/KILMnet/>

Explicațiile posibile ale acestor diferențe ar fi: rezultatul determinării unei vârste mai înaintate la stabilirea pensiilor în alte țări, existenței posibilităților de a se menține o perioadă mai îndelungată în câmpul muncii, precum și al sistemului dezvoltat al serviciilor sociale, care permite femeii o îmbinare mai eficientă a statutului profesional cu cel familial. Pe de altă parte, pentru Republica Moldova, declinul economic, lipsa locurilor de muncă, în special în mediul rural, stimulează emigrarea masivă a femeilor, cota cărora ajunge la 30% din numărul total al migranților.

Reflectată prin statistica internațională<sup>10</sup>, Republica Moldova rămâne în urma majorității țărilor din regiune, inclusiv CSI după rata de ocupare a femeilor (35,7%). Acest fapt este într-o oarecare măsură condiționat de un șir de procese de mobilitate socială ce au loc în societate noastră, dar și a unor forme de discriminare latentă a femeilor la încadrarea în câmpul muncii din alte domenii, menajate de prejudecățile și stereotipurile ce țin de rolurile de gen din familie și societate.

Cel mai pronunțat declin al ratei de ocupare a femeilor în perioada 2000-2011, care depășește semnificativ rata de ocupare a bărbaților, i-a fost specifică grupei de vârstă 25-34 ani cu o reducere de circa 36% pentru ultimul deceniu, urmată de populația după 55 de ani cu o reducere medie de 20%. Aceste diferențe se mențin de-a lungul anilor ca urmare a particularităților de integrare a femeilor în viața socială și familială.

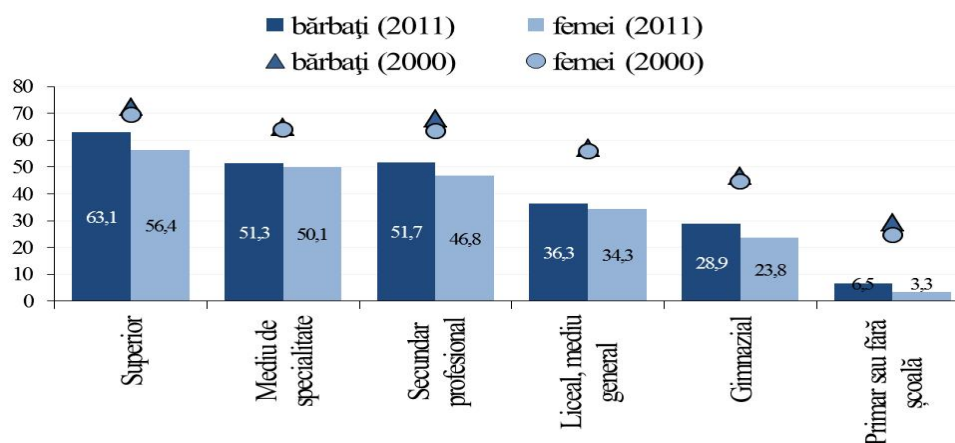
De asemenea, creșterea nivelului de ocupație pentru grupele de vârstă 35-44 ani/45-54 ani parțial este influențată de nivelul scăzut al veniturilor populației și

<sup>3</sup>Forța de muncă în Republica Moldova. Ocupare și șomaj. BNS, Chișinău, 2011

<sup>4</sup> Rata de ocupare (populația 15 ani +) a femeilor în câmpul muncii în unele țări din regiune, anii 2000-2010 // Potrivit băncii de datele a Organizației Mondiale a Muncii, <http://kilm.ilo.org/KILMnet/>

respectiv necesitatea celui de-al doilea „susținător” al familiei, femeile orientându-se nu atât la un salariu mare, cât la o ocupație mai stabilă și concentrându-se, astfel în sistemul oficial de ocupare, care acordă un minimum de garanții sau facilități sociale, favorizându-se de altfel și fixarea mai ușoară a populației ocupate de către organele de statistică.

Cu toate că repartizarea populației active și ocupate după nivelul de educație este superioară femeilor în comparație cu bărbații, o tendință generală este că pentru fiecare nivel de educație femeile dețin o rată de activitate și de ocupare ceva mai joasă față de bărbați (Fig.2). În țările membre ale Uniunii Europene femeile reprezentau circa 59% (2006) din potențialul cu nivel superior de studii ocupat în economie. În Republica Moldova către anul 2011 doar 56,4% dintre femeile cu studii superioare erau ocupate, în timp ce rata de ocupare a bărbaților cu studii superioare constituia 63,1%. Gradul mai scăzut al ocupării femeilor cu nivel de educație înalt semnifică pierderi atât ale societății pe contul valorificării incomplete a costurilor pentru un nivel mai avansat de instruire, cât și al individului care a investit timp și mijloace în instruire.



**Fig.2. Distribuția ratei de ocupare după sexe și nivel de instruire, anul 2000 și 2011**  
 Sursa: Banca de date a Biroului Național de Statistică

Pozițiile pe care le dețin femeile pe piața muncii nu reflectă nivelul înalt de studii al acestora în comparație cu cel al bărbaților. Din totalul specialiștilor cu nivel superior de calificare și nivel mediu de calificare majoritatea revine femeilor cu o dinamică pozitivă pe intervalul a zece ani. În anul 2011 acestea cuprindeau 65,7% și respectiv 67,4%, efectivul femeilor cu nivel superior de calificare fiind în creștere cu 22% față de anul 2000, pe când aceeași categorie în rândul bărbaților era cu o creștere de 12%. Divizarea bărbaților și femeilor ocupate în interiorul ramurilor în general se caracterizează prin segregarea verticală semnificativă – predominarea bărbaților în funcțiile de conducere și posturile de răspundere în conformitate cu particularitățile ramurii. Femeile dețin majoritatea printre funcționarii administrativi (83%) și lucrătorii în servicii, gospodării și deservire comunală (74%) dar sunt în minoritate semnificativă printre conducătorii autorităților publice de toate nivelurile (36,4%).

În perioada anilor 2000-2011 a crescut decalajul de gen dintre ponderea persoanelor salariate și nesalariate în câmpul muncii. Spre deosebire de trăsăturile caracteristice ale pieței muncii altor țări, unde munca salariată predomină la bărbați, în Republica Moldova deși nu se înregistrează deosebiri notabile, femeile într-un număr mai mare decât bărbații se plasează la categoria salariați, constituind în anul 2011 circa 53% din totalul efectivului angajat în economie și circa 3/4 din totalul femeilor ocupate. Totodată se poate constata că femeile prezintă 2/3 din lucrătorii familiari neremunerați, lucru ce se explică prin specificul agrar al țării și respectiv cota înaltă a populației ocupate, inclusiv femei în agricultură (1/3 din totalul populației ocupate), dar și a

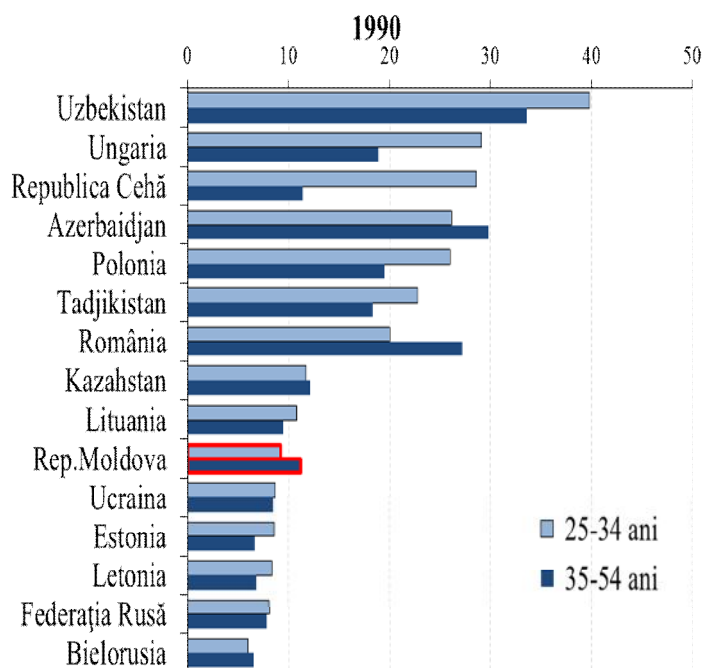
faptului că fiecare a doua dintre aceste persoane își desfășoară activitatea în gospodăria auxiliară proprie, cota femeilor în acest caz fiind mai mare: la doi bărbați din gospodăria auxiliară revenind trei femei.

În pofida potențialului mai înalt al studiilor și calificării profesionale a femeilor în comparație cu cel a bărbaților, precum și a principiului de remunerare egală pentru muncă echivalentă<sup>11</sup>, femeile câștigă în medie cu 24% mai puțin decât bărbații. La nivelul UE această discrepanță este de 18% (2010)<sup>12</sup>, iar la nivelul țărilor membre OECD media este de 16% (2010) [2].

Deși într-un șir de cazuri legea [3] prevede garanții suplimentare la angajare pentru femeile gravide și persoanele (indiferent de sex) cu copii de până la vârsta de 6 ani, totuși studiile naționale [4; 5] evidențiază neputința practică a acestor garanții legale. S-a creat situația când principiul accesului egal la muncă conform legislației în practică s-a transformat într-o atitudine subiectivă tradițională față de femeile de vârstă reproductivă cu un impact negativ asupra realizării dreptului la muncă. În acest context, argumentul rezidă și în reflecțiile studiilor empirice, circa un sfert dintre femeile în vârstă fertilă susțin că cel puțin o dată le-a fost refuzată angajarea pe motiv de graviditate sau existența copiilor mici, iar 15% au afirmat că au fost reduse (concediate) din câmpul muncii fiind luate la bază aceste motive.

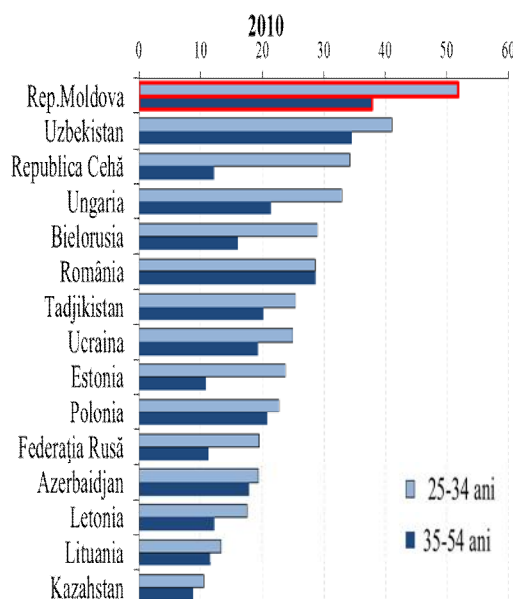
În RM declinul indicatorilor activității economice a populației au cauzat creșteri semnificative ale populației inactive în vârstă de 15 ani și peste - cu 36% din anul 2000 până în 2010 cu particularități deosebite pentru populația feminină. Ponderea femeilor în totalul populației inactive a constituit de-a lungul anilor în medie circa 56%. Factorul determinant la lărgirea grupului populației inactive din punct de vedere economic este migrația în masă, în special a potențialului în vârstă aptă de muncă.

Evoluția ratei de inactivitate a femeilor din Republica Moldova diferă de cea din unele țări din regiune (Fig.3), evidențiind o creștere excesivă în ultimii douăzeci de ani în comparație cu alte state.



<sup>5</sup> Principiul este legalizat în art.128(2) al Codului Muncii al RM, prin care la stabilirea salariului nu se admite nici o discriminare după criteriul de sex.

<sup>6</sup> <http://m.rfi.ro/articol/stiri/societate/una-cinci-femei-ue-traieste-saracie>



**Fig.3. Evoluția ratei de inactivitate a femeilor pe grupe de vârstă, în unele țări din regiune, anii 1990 și 2010 (%)**

Sursa: Baza de date a Organizației Internaționale a Muncii, <http://kilm.ilo.org/KILMnet/>

Distribuția populației pe categorii de inactivitate evidențiază că, pentru femei se disting două categorii importante ce diferă semnificativ în comparație cu populația masculină: persoanele casnice (17% în comparație cu 0,9%) și pensionarii (38,2% în comparație cu 27%). Cota femeilor casnice este cea mai înaltă pentru persoanele relativ tinere cu vârsta 25-34 ani (55,3%) și descrește pe măsura înaintării în vârstă a femeii, constituind 29,4% în grupa de vârstă 35-44 ani și peste 15% la 45-54 ani.

Studiile autohtone inclusiv [6] evidențiază povara solicitărilor casnice atribuite zilnic femeii: ele au grijă de copii de 1,9 ori mai des decât bărbații; desfășoară munca casnică – de 2,2 ori mai des; îngrijesc persoanele de rudenie în etate – de 1,7 ori mai des, pe când de 2,1 ori mai puțin în comparație cu bărbații au posibilitate să-și petreacă timpul în activități sportive și culturale. Chiar și tații care nu lucrează dedică mai puțin timp pentru îngrijirea copiilor și pentru atribuțiile casnice, în comparație cu mamele care sunt ocupate pe piața muncii.

Se constată că în rândul populației feminine problema șomajului nu se încadrează în caracteristicile definitorii ale acestei categorii economice. Cu toate acestea, nu se poate afirma că situația ocupării printre femei înregistrează anumite progrese vizibile. Conform datelor statistice naționale rata șomajului în rândul femeilor în Moldova este mai joasă decât în cazul bărbaților (5,6% față de 6,7% înregistrate în 2011), această situație având un caracter constant pe parcursul ultimului deceniu. Indicăm că, după sursele statistice internaționale<sup>13</sup> pentru țările Europei Centrale și de Vest în perioada ultimilor zece ani este obișnuită mai curând situația inversă. În anul 2010 în țările Uniunii Europene șomajul printre femei cât și bărbați practic nu se deosebea, având în medie o rată de circa 10% fiecare.

Trebuie să menționăm că în Moldova dimensiunile și nivelul de răspândire a șomajului înregistrat în agențiile de ocupare a forței de muncă și cel neînregistrat (calculat în baza metodologiei BIM) diferă foarte mult: pentru intervalul anilor 2000-2010 – în medie de aproape patru ori. Analiza datelor statisticii de muncă fac trimitere la profilul „masculin” pronunțat al șomajului în Republica Moldova, bărbații

<sup>7</sup> Banca de date Eurostat // <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

predominând în numărul total de șomeri calculat în baza metodologiei BIM. Se evidențiază că de-a lungul anilor femeile sunt în superioritate în numărul șomerilor înregistrați la agențiile de ocupare a forței de muncă, precum și a beneficiarilor de ajutor de șomaj (peste 54% pentru anul 2010 [7]).

Distribuția șomerilor după nivelul de educație se deosebește substanțial între bărbați și femei. La femei incidența șomajului este mai mare în rândul persoanelor cu studii superioare. În dinamica anilor 2000-2010 ponderea femeilor șomere cu nivel superior de educație a crescut de 2,3 ori, înregistrând în 2011 o cotă de 26,5%. În anul 2011 ponderea femeilor șomere cu studii superioare depășea de 1,5 ori ponderea bărbaților șomeri cu același nivel de educație.

O problemă „feminină” se arată a fi durata de aflare în statutul de șomer. Ținând cont de faptul că șomajul de lungă durată provoacă pierderi majore pentru capitalul uman generează costuri relativ mari pentru gospodăriile casnice se poate constata faptul că, deși șomajul afectează ambele sexe, consecințele acestuia sunt diferite pentru bărbați și femei. Studiile [6] arată că marginalizarea și izolarea femeilor amplifică procesele de aflare a lor în șomaj pe termen lung și foarte lung și starea de descurajare în găsirea unui loc de muncă. Astfel, se atestă că ponderea șomerilor pe termen lung și pe termen foarte lung în rândul femeilor este de 1,3 ori mai mare decât în rândul bărbaților și respectiv mai multe femei sunt printre persoanele descurajate.

Studiile internaționale reconfirmă faptul că inegalitatea între femei și bărbați rămâne o problemă în cadrul piețelor forței de muncă la nivel global [8]. Eliminarea diferențelor de gen și furnizarea unui statut egal pe piața muncii pentru femei devine un imperativ al timpului și o alternativă nu doar corectă, dar și inteligentă în dezvoltarea socială și asigurarea durabilității economice. Femeile se confruntă cu mai multe dezavantaje în ceea ce privește accesul la piața forței de muncă și de multe ori nu au același nivel de libertate ca și bărbații în alegerea de a lucra deseori sunt constrânse în ceea ce privește sectoarele de activitate economică în care ar dori să activeze, dar și de condițiile de muncă la care aspiră. În promovarea potențialului economic activ al femeilor este important dezvoltarea unui pachet de măsuri destinat să ofere o mai bună reconciliere a vieții profesionale cu viața privată și cu viața de familie; valorificarea muncii femeii prin extinderea serviciilor de îngrijire; cointeresarea economică a angajatorului de a furniza programe speciale pentru persoanele cu copii (atât femei, cât și bărbați); se cere o mai bună echilibrare între studii și ocupații segregate pe gen ș.a.

### Referințe bibliografice

1. Forța de muncă în Republica Moldova. Ocupare și șomaj. BNS, Chișinău, 2011.
2. Doing Better for Families. OECD, 2011.
3. Codul Muncii, Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, art.247.
4. Aspecte gender ale sistemului de pensionare al Republicii Moldova. Chișinău, 2007.
5. Gagauz.O, Buciuceanu-Vrabie M. Rolul parental & rolul profesional: oportunități de echilibrare pentru femeia contemporană. Chișinău, 2011, 136 p.
6. Abordări ale excluziunii sociale în Republica Moldova. BNS, Chișinău, 2010.
7. Piața forței de muncă în Republica Moldova. Biroul Național de Statistică, Chișinău 2011, p.82.
8. Global Employment Trends for Women. International Labour Office, Geneva, 2009.



## **ФИНАНСОВАЯ И ПРАВОВАЯ ГРАМОТНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ**

*Мария Анатольевна ЦЕБРУК*

*магистр психологии,*

*научный сотрудник отдела правовых исследований и экспертизы*

*Центра исследований государственного управления*

*НИИ теории и практики государственного управления*

*Академии управления при Президенте Республики Беларусь*

*In the article is analyzed the competences of the managers – the ability to manage financial resources and legal literacy. The basic elements of these competences and the capabilities of their development are defined.*

В эпоху глобальных трансформаций, быстрого изменения финансовых рынков и правовых институтов знания в области финансов и права являются важнейшим ресурсом в обеспечении личной безопасности гражданина. По мнению многочисленных ученых население различных возрастных категорий, уровней доходов, образования испытывают недостаток элементарных знаний и навыков в области персональных финансов, защиты своих прав и интересов, не умеют читать и анализировать простейшую финансовую и правовую информацию, принимают неэффективные решения [1; 2].

В деятельности государственных органов и иных организаций немаловажную роль в проведении эффективной финансовой и правовой политики играет в первую очередь руководитель. Для высокоэффективной экономики с развитым предпринимательством и рыночной инфраструктурой нужны руководители, способные самостоятельно оценивать финансовые риски и эффективность использования правовых инструментов, определять направления развития организации, исследовать рынок и конкурентную среду, эффективно внедрять и управлять новыми проектами, технологиями и бизнес-процессами.

Российский исследователь Л.Ю. Рыжановская считает, что финансовая грамотность основывается на экономическом мышлении, способности действовать в ситуации выбора [3]. При этом автор отмечает, что содержательное ядро финансовой грамотности – приобретение такой ключевой компетенции, как способность трансформировать доход, который является основным источником благосостояния человека в первой половине жизни, в финансовый капитал, который поддерживает привычный уровень потребления тогда, когда такие составляющие источники человеческого капитала, как здоровье и способность активно пополнять багаж знаний, иссякают.

Финансовая грамотность как понятие включает в себя знания и установки. Установка как предрасположенность к определенной активности в определенной ситуации определяет финансовое поведение, она выступает как состояние мобилизованности, готовности к определенному действию. Наличие у человека установок позволяет ему реагировать тем или иным конкретным способом на то или иное финансовое событие или явление. Важным является, насколько данные установки способствуют финансовому благополучию человека. Финансовая грамотность также предполагает определенный уровень знаний и практических навыков в области финансов. И если знания можно приобрести, то практические умения и навыки финансовой грамотности могут и не сформироваться. В этом состоит одна из основных сложностей развития финансовой грамотности у населения.

С целью организации обучения граждан по вопросам повышения финансовой грамотности в Республике Беларусь в сентябре 2012 года будет утверждена государственная программа. Формировать умения распоряжаться финансовыми ресурсами и совершенствовать экономическую компетентность – важнейшие направления такого обучения. Вместе с тем в стране уже действуют некоторые нормативные правовые акты, регулирующие отношения в сфере обучения граждан правильному обращению с ценными документами. В постановлении Совета Министров Республики Беларусь и Национального банка Республики Беларусь от 12 апреля 2011 г. № 482/10 «О Программе развития рынка ценных бумаг Республики Беларусь на 2011–2015 годы» отдельным блоком значится повышение уровня финансовой грамотности населения с целью развития рынка ценных бумаг [4]. Для реализации указанной цели целесообразным видится создание соответствующего доступного источника информации (специализированного интернет - ресурса), а также распространение образовательно-просветительных материалов, обсуждение в средствах массовой информации. Ответственными исполнителями по данному направлению работы с населением являются Министерство финансов Республики Беларусь, Министерство информации и Министерство образования.

В Российской Федерации общественная важность вопроса повышения финансовой грамотности населения постепенно приобретает особое значение. Как отмечают многочисленные исследователи, задача так масштабна, что ее решение возможно только в результате консолидации усилий различных структур общества: правительства, частных и общественных организаций. Опыт других развитых стран свидетельствует: наибольший эффект достигается тогда, когда координирующую роль выполняют специально созданные структуры в государственных финансовых органах. Достаточно эффективно работает Концепция Национальной программы повышения уровня финансовой грамотности населения Российской Федерации. Приказом Федеральной службы по финансовым рынкам от 24 сентября 2009 г. № 09-237/пз утверждены «Основные направления деятельности, направленной на повышение уровня финансовой грамотности населения» [5]. Создано и работает множество центров финансовой грамотности как в on-line режиме, так и непосредственно с потребителями услуг. Предлагается использовать медийные и административные программы, направленные на повышение финансовой грамотности населения, прямую разъяснительную работу с гражданами в виде круглых столов, выездных обучающих семинаров различного формата и для различных аудиторий, организацию «горячей линии» и т.д.

Несомненно, работа по повышению финансовой грамотности должна быть ориентирована, в первую очередь, на целевые аудитории, такие как молодежь, работающие граждане, пенсионеры и граждане предпенсионного возраста, иные адресные группы. В то же время необходимо отметить, что зачастую незнания важнейших финансовых вопросов и проблем демонстрируют и руководители организаций, предприятий, фирм. В большинстве коммерческих организациях вопросами финансов занимается финансовый директор либо главный бухгалтер (государственные органы и организации), которые прекрасно знают и бухгалтерский учет, и широкий круг других финансово-экономических вопросов. Вышеуказанные должностные лица должны разрабатывать финансовую политику своего предприятия. Однако итоговое значение при принятии управленческого решения в области финансов принадлежит первому лицу организации.

Руководитель должен не только обладать определенными финансовыми установками, которые согласуются с ее миссией (основной целью), но и обучать

навыкам управления финансовыми потоками в организации своих подчиненных. При этом компетентность в области управления финансами предполагает: знания объемов, структуры и динамики финансового положения, возможности увеличения прибыли и снижения финансовых рисков, финансовое прогнозирование. Формирование финансовой стратегии — важнейшая функция стратегического управления, в основе которой лежит цель организации, анализ рыночных альтернатив, ее социально-экономический потенциал.

В 2011 году в Институте государственной службы Академии управления при Президенте Республики Беларусь проводилось исследование на предмет выявления профессионально важных качеств руководителя, обеспечивающих эффективность их профессиональной деятельности. В качестве методического инструментария использовался опросник, представляющий собой перечень 66 компетенций, сгруппированных по следующим группам: управленческие, профессионально-личностные, корпоративно-командные, личностно-профессиональные, стратегические жизненные компетенции [6]. В группу профессионально-личностной компетентности входит ряд компетенций, имеющих приоритетное значение для руководителей, а именно:

- способность выдвигать и внедрять стратегические инициативы;
- способность управлять финансовыми ресурсами;
- умение распоряжаться ресурсами;
- экономическая компетентность.

По результатам анкетирования более 100 слушателей – руководителей органов системы исполнительной власти, организаций отметили, что именно выделенные выше компетенции требуют дополнительных знаний, умений и навыков. Уровень сформированности данных компетенций оценивается респондентами по десятибалльной системе в диапазоне 6-7 баллов. При этом отмечается: выдвижение и внедрение стратегических инициатив, в том числе в области финансов, осуществляется лишь по мере необходимости; распоряжение финансовыми ресурсами достаточно рационально, вместе с тем сложно находить неожиданные экономически грамотные решения; не всегда удается эффективно (без рисков) оценить экономическую сторону вопроса.

Понятия «финансовая грамотность» и «экономическая компетентность» во многом имеют схожее содержание, однако последняя включает в себя и экономические знания руководителя, и опыт его хозяйственной деятельности, а также мотивационную готовность и способность осуществлять деятельность, которая обеспечивает устойчивое функционирование организации. Финансовая грамотность является основой экономической компетентности, которая включает в себя следующие составляющие [7]:

- 1) маркетинговая компетенция позволяет в условиях конкуренции занять организации свою нишу на рынке и сформировать свой особый имидж;
- 2) предпринимательская компетенция – умение руководителя анализировать факторы внешней среды и внутренний потенциал организации, от которого зависит эффективность ее деятельности;
- 3) хозяйственно-правовая компетенция помогает руководителю эффективно, без риска использовать финансовые ресурсы организации.

Экономическая компетентность тесно связана с правовыми знаниями. В Республике Беларусь принят ряд документов, которые способствуют правовому просвещению граждан. Постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 19 ноября 2010 г. № 98 «О некоторых вопросах правового просвещения населения» [8] в целях повышения правовой культуры населения закрепляется, что правовое просвещение граждан осуществляется посредством

организации и проведения системы мероприятий, направленных на обеспечение и защиту прав и законных интересов граждан, заключающихся в правовом информировании и консультировании, оказании некоторых видов юридической помощи отдельным категориям граждан адвокатами, нотариусами, судьями и работниками общих судов, работниками юридических служб организаций, лицами, имеющими специальные разрешения (лицензии) на право осуществления деятельности по оказанию юридических услуг, иными субъектами правового просвещения в пределах их компетенции, определенной законодательством.

С 1 января 2011 г. вступило в силу постановление Совета Министров Республики Беларусь от 03 декабря 2010 г. № 1771 «Об утверждении плана мероприятий по правовому просвещению граждан на 2011–2015 годы», которым закреплен план мероприятий по правовому просвещению граждан на 2011–2015 гг. [9]. В их числе: проведение приема населения по правовым вопросам, организация и проведение выступлений в трудовых коллективах по разъяснению законодательства, проведение благотворительных акций, научных конференций и семинаров, организация работы юридических клиник по оказанию правовой помощи в вузах, готовящих юристов, организация факультативных занятий в школах и др. План содержит как реализуемые некоторое время проекты, так и новые мероприятия, которые предстоит внедрить.

В российской Федерации вопросы развития правовой грамотности и правосознания граждан закреплены в программном документе, отражающем основы государственной политики в данной сфере. Предлагаемые мероприятия ориентируют государственные органы и иные организации на оказание адресной помощи гражданам.

Правовую грамотность можно рассматривать составной частью правовой культуры личности. Правовая культура – есть совокупность норм, ценностей, юридических институтов, процессов и форм, выполняющих функцию социоправовой ориентации людей в конкретном обществе [10, с. 11].

Несомненно, руководитель организации должен демонстрировать высокий уровень правовой культуры как в отношении своих подчиненных, так и при принятии управленческих решений. В настоящее время происходит практически лавинообразный рост числа новых нормативных правовых актов, некоторые из уже существующих нормативных правовых актов существенно перерабатываются и изменяются, а часть правового поля все еще остается непроработанной. Все это актуализирует необходимость становления, развития и совершенствования правовой культуры руководителей, которым приходится учиться действовать в современной правовой системе.

Руководитель как субъект управленческих правоотношений должен участвовать в реализации своих должностных законных прав и интересов. Значимость правовой культуры руководителя выражается:

1. на стадии проявления инициативы в разработке проекта управленческого решения;
2. при постановке цели и задач для его разработчиков;
3. при сборе, систематизации, анализе необходимой информации;
4. при принятии управленческого решения;
5. на этапе реализации управленческого решения.

Правовая грамотность руководителя проявляется в уровне его правовых знаний, способности дать правильную оценку правовым явлениям в реальной управленческой практике и занять соответствующую позицию в ней, выраженную в конкретном варианте правового поведения.

По результатам анкетирования слушателей – руководителей органов системы исполнительной власти, других организаций уровень сформированности правовой компетентности оценивается респондентами по десятибалльной системе в диапазоне 7 баллов. Под правовой компетентностью понимается интегративное свойство личности, выражающееся в совокупности компетенций в правовой области знаний, способности оказывать активное влияние на процесс развития и саморазвития социально-ценностных характеристик личности руководителя, позволяющее выполнять социально-ценностные функции в организации, предупреждать и устранять противоправные проявления поведения работников[11].

Знания основных законодательных документов Республики Беларусь, руководство ими при принятии управленческих решений позволяет руководителю достигнуть эффективности в стратегическом и оперативном управлении организацией.

Правовую грамотность необходимо рассматривать как основу правовой компетентности, которая включает в себя не только знание нормативных правовых актов, но и их понимание и умение применить на практике. В структуре правовой компетентности можно выделить ряд элементов [12, с. 7], которые рассмотрим применительно к деятельности руководителя:

1) когнитивно-правовая компетентность основывается на формировании правовых знаний, их осознании и понимании;

2) информационно-правовая компетентность – готовность руководителя к самостоятельному поиску необходимой правовой информации, владение информационными технологиями, в том числе умение пользоваться базами данных правовой информации; содействие своевременному внедрению новых программных и технических средств в деятельность организации;

3) социально-правовая компетентность – умение руководителя взаимодействовать с государственными органами и иными организациями (общественные объединения, предприятия, учреждения и др.) по вопросам правового разрешения социально значимых задач;

4) коммуникативно-правовая компетентность – владение руководителем юридической терминологией, способность решать задачи организации используя соответствующий правовой язык и в то же время демонстрировать коммуникативную гибкость, социальную смелость, дипломатичность и проницательность в процессе переговоров и деловых встреч; умение выслушивать и учитывать предложения, советы, идеи коллег, компетентных специалистов с учетом существующих правовых норм;

5) операционно-практическая компетентность – знание и понимание руководителем основных предусмотренных действующим законодательством форм документов, наиболее часто встречающихся в деятельности организации (договоры, заявления, жалобы и др.);

6) нормотворческая компетентность – умение руководителя анализировать нормативные правовые акты, обосновывать необходимость совершенствования законодательства в рамках сферы деятельности организации, работать с юридической литературой и иными источниками;

7) логико-правовая компетентность – владение руководителем логическим инструментарием, позволяющим строить правовые умозаключения, находить и использовать доводы и факты, приводящие к обоснованным выводам; умение структурировать устные выступления и письменные доклады с использованием необходимой правовой информации;

8) историко-правовая компетентность – знание историко-правовых фактов, событий, документов, относящихся к работе, умение использовать их для дальнейшего совершенствования правового положения организации;

9) педагогико-правовая компетентность – использование руководителем современных образовательных технологий в правовом просвещении работников организации, формирование основ правовой культуры;

10) интегративно-правовая компетентность – способность руководителя обобщать необходимую правовую информацию из разных источников для решения задач организации, учет правовой позиции других организаций относительно общих сфер деятельности.

Выделенные элементы правовой компетентности показывают, система каких знаний, умений и навыков позволяет руководителю принимать действительно эффективные управленческие решения. Правовая грамотность как основа правовой компетентности обеспечивает руководителя базовыми, основными знаниями по общим и специальным вопросам деятельности организации.

В целом необходимо отметить, что финансовая и правовая грамотность характеризуют результат усвоения экономико-правовых знаний. Однако эффективная деятельность руководителя должна основываться на овладении соответствующими умениями и навыками, стабильной мотивации к их постоянному совершенствованию. Высокий уровень развития экономической и правовой компетентностей руководителя обеспечивает успешное решение возникающих в процессе деятельности организации трудностей.

Данные проведенного теоретического и эмпирического исследований дают основание полагать о необходимости проведения дополнительных обучающих семинаров для руководителей органов системы государственного управления, предприятий и организаций, бизнес-структур по вопросам финансового управления организацией и правовой эффективности управленческих решений. Для повышения эффективности подготовки руководителей целесообразно использовать различные формы организации образовательного процесса, в том числе информационные деловые игры, ситуационное моделирование, исследовательские проекты. В целом обучение должно быть построено с акцентом на решении нестандартной финансовой и правовой задачи. Это позволит эффективно формировать экономику организаций и предприятий и тем самым способствовать социально-экономическому развитию страны.

### Библиография

1. Попкова Е.Г. Повышение финансовой грамотности населения на примере центра финансового образования «City professors». Финансовые исследования. М., 2009, № 3. С. 56–59.
2. Кузина О.Е. Финансовая грамотность молодежи. Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. М., 2009, № 4[92]. С. 157–177.
3. Рыжановская Л.Ю. Финансовая грамотность как элемент человеческого капитала и фактор социально-экономического развития. Государственный университет Минфина России. Финансовый журнал. М., 2010, № 4. С. 151–158.
4. О Программе развития рынка ценных бумаг Республики Беларусь на 2011–2015 годы: постановлении Совета Министров Республики Беларусь и Национального банка Республики Беларусь от 12 апреля 2011 г. № 482/10. Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2011, № 46, 5/33654.
5. Основные направления деятельности, направленные на повышение уровня финансовой грамотности населения: приказ Федеральной службы по финансовым рынкам от 24 сентября 2009 г. № 09-237/пз. Федеральная служба по финансовым рынкам России. <http://www.fcsm.ru>
6. Методика диагностики управленческого персонала и латентной структуры организации. М.: РАГС, 2009. 142 с.

7. Варакина Е.А. Формирование экономической компетентности руководителя образовательного учреждения в системе повышения квалификации. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. Оренбург, 2009. 26 с.
8. О некоторых вопросах правового просвещения населения: постановление Министерства юстиции Республики Беларусь от 19.11.2010 № 98. Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2010, № 288, 8/22985.
9. Об утверждении плана мероприятий по правовому просвещению граждан на 2011–2015 годы: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 03.12.2010 № 1771. Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2010, № 300, 5/32952.
10. Агапов Д.А. Правовая культура как элемент гражданского общества. Правовая культура. М, 2007, № 1(2). С. 10–14.
11. Махрова М.В., Хузина А.Х. К вопросу об определении критериев правовой компетентности. Вестник Оренбургского государственного университета. Оренбург, 2008, № 2, С. 9–14.
12. Снегирёва М.В. Правовая компетентность как критерий и результат использования педагогической технологии правового просвещения. Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. Тольятти, 2009, № 2. С. 127–133.

**STUDIU PRIVIND EVALUAREA PERFORMANTELOR RESURSELOR  
UMANE DINTR-O COMPANIE INDUSTRIALĂ ÎN VEDEREA  
STABILIRII POLITICII DE REMUNERARE**

*Sorin OPREA, drd. Ing., Universitatea din Petrosani  
George TESELEANU, dr. ing., SC Concept SA  
Inga CIOARA, ec., Universitatea din Petrosani*

*Most of the companies are using a certain system of procedures for personnel evaluation. The paper presents some objectives that are used to evaluate personnel performances in small and medium enterprises.*

*Financial and economic results determine the work atmosphere. When the organization registers economic growth, the manager is more relaxed and he is able to create the proper work atmosphere in order to obtain maximum results.*

Majoritatea organizațiilor industriale folosesc un anumit sistem de proceduri pentru evaluarea performanțelor, atât pentru personalul de conducere cât și pentru cel de execuție. În Tabelul 1 se prezintă câteva obiective pentru care se evaluează performanțele angajaților în cazul unor organizații de dimensiuni mari și mici.

**Tabelul 1. Cele mai importante utilizări ale evaluării performanțelor angajaților**

| Scopul evaluării                       | Organizații mici[%] | Organizații mari[%] | Total [%] |
|--|---------------------|---------------------|-----------|
| Recompensare                           | 80,2                | 66,7                | 74,9      |
| Îmbunătățirea performanțelor           | 46,3                | 53,3                | 48,4      |
| Aprecieri privind membrii organizației | 40,3                | 40,6                | 40,4      |
| Documentare                            | 29                  | 32,3                | 30,2      |
| Instruire elementară                   | 26,1                | 22,8                | 24,8      |
| Instruire specializată                 | 5,1                 | 9,4                 | 7,3       |
| Transferări                            | 8,1                 | 6,2                 | 7,3       |
| Concedieri                             | 4,9                 | 6,7                 | 5,6       |
| Șomaj                                  | 2,1                 | 2,8                 | 2,4       |
| Cercetări de personal                  | 1,8                 | 2,8                 | 2,2       |

Sursa: Camera de Comerț și Industrie a României ([www.ccir.ro](http://www.ccir.ro))

Se observă că rezultatele evaluării sunt utilizate în cea mai mare proporție pentru fundamentarea deciziilor de recompensare a personalului, urmate de îmbunătățirea performanțelor și formarea de aprecieri în legătură cu membrii organizației. Un element mereu discutat este acela al legăturii dintre evaluarea performanțelor și stabilirea unui mod corect de remunerare. Dacă plata nu se face în funcție de performanțe, fiecare angajat primind o sumă de bani proporțională cu contribuția sa în cadrul companiei, problema mai sus menționată nici măcar nu apare. Dacă însă criteriul prin care sunt stabilite salariile are la bază evaluarea performanțelor, și X primește mai mult decât Y pentru îndeplinirea aceluiași sarcini, atunci se impune adoptarea unui sistem care să permită stabilirea remunerării în cel mai echitabil mod posibil. Schemele de evaluare a performanței sunt cele mai evidente soluții.

Apare însă o problemă. Dacă angajații își dau seama că interviurile de evaluarea performanței au drept unic scop stabilirea remunerării, toate celelalte elemente urmărite, pierd din importanță, în fața argumentului financiar. Soluția pragmatică este de a trata aceste interviuri separat, la intervale mari de timp, eventual câteva luni și astfel, interviurile de evaluarea performanței putând îndeplini scopuri diverse.



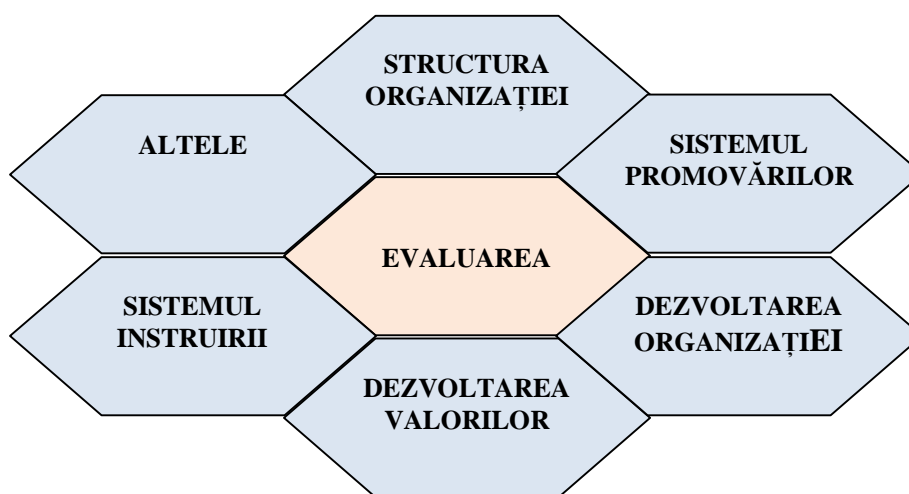
Practic, toate organizațiile evaluează performanțele angajaților, într-o modalitate sau alta. Proiectarea și implementarea unui sistem pentru evaluarea performanțelor necesită răspunsuri la șase întrebări esențiale:

1. De ce se evaluează performanțele?
2. Care performanțe se evaluează?
3. Cum se evaluează?
4. Cine trebuie să evalueze?
5. Când se evaluează performanțele?
6. Cum se vor comunica rezultatele?

În plus, cunoașterea performanțelor ajută la rezolvarea conflictelor. În primul rând, se au în vedere conflictele între membrii organizației. Satisfacerea obiectivelor personale, cum ar fi obținerea de recompense și oportunități, îi determină pe indivizi să dorească să fie corect evaluați.

Ca urmare a diferențelor dintre obiectivele organizației și obiectivele individuale ale angajaților apar și trebuie rezolvate conflictele organizație-individ. Atenuarea acestor conflicte se realizează prin asigurarea convergenței între cele două grupuri mari de obiective.

În continuare, evaluarea trebuie gândită ca un proces bine înțeles de angajați și ca un motivator pentru performanțele viitoare. Acesta este motivul pentru care sistemul de evaluare a organizației trebuie astfel gândit încât să se țină cont de specificul general al companiei, nefiind considerat doar o activitate în sine, ci trebuie corelat cu anumite aspecte organizaționale cum ar fi structura, valorile, beneficii ale evaluării, măsuri de dezvoltare organizațională, sistemul instruirii, elaborarea planurilor de carieră, sistemul promovărilor și retrogradărilor așa cum este redat în figura 1.



**Fig. 1: Sistemul de evaluare al performanțelor**

O companie caracterizată printr-o *structură organizațională* simplă, presupune coordonarea și controlul realizat direct de vârful ierarhic superior.

Rezultatele economico-financiare și *eficiența organizației* condiționează atmosfera de lucru. Când organizația prosperă, managerul este mai destins și insuflă angajaților siguranța de care au nevoie pentru a obține performanțe maxime.

### Referințe bibliografice

1. Nicolescu O. Sisteme, metode și tehnici manageriale ale organizației, Editura Economică, București, 2000
2. Pitariu D. Managementul resurselor umane - Măsurarea performanțelor, Editura All, București, 1994
3. Stanciu Ș. Managementul resurselor umane, Editura Comunicare București, 2003

## LABOUR MARKET AND SOCIAL STATUT OF POPULATION CITY OF OBRENOVAC<sup>14</sup>

**Biljana GRUJIĆ,  
Radojica SARIĆ,  
Svetlana ROLJEVIĆ<sup>15</sup>,**

*Institute of Agricultural Economics Belgrade , Serbia*

*Consideration of the basic trends and conditions in the labour market is of great importance from the point of considering the overall socio-economic development of Obrenovac. Consequently, social welfare means providing minimum social security (analyzed through the employment / unemployment) intended for poor individuals or families in order to reach the subsistence income, care for members of disadvantaged groups, and support of young families and encouraging procreation. Aim is to see the changes in employment / unemployment, which reflects the percentage of juveniles and an adult's welfare by year (2008/2009) that determine the standard of living Obrenovac. Results were obtained from the website city of Obrenovac ([www.obrenovac.rs](http://www.obrenovac.rs)), the statistical publications of the Statistical Office, Belgrade - Serbia and data obtained from the city center for social work Obrenovac. The collected data are shown in tabular and graphic examination and analyzed using mathematical and statistical methods. Conclusion the study indicates the unbreakable dependence on parameters in the labour market with the social statut of the population.*

*Key words: labour market, social statut, the rate of change.*

### **Introduction**

City of Obrenovac (CM) is one of 17 municipalities that administratively and territorially belong to the City of Belgrade - the capital of Serbia. It originated as a rural settlement, forming the character of the modern city. Labour market and social structure of the population are embodied with great turbulence. During 2009, compared to 2008, the number of employees recorded the percentage decrease of 3,6%, with the number of employees in the public sector growth and the percentage drop in unemployment by 1%. At the same time reducing employment and unemployment represents a contradiction, which can be explained by non-conforming change of the number of newly opened working positions with the contingent of new job seekers, or those just entering the workforce. The percentage of social assistance has increased by 12,91%, representing 17,9% of minors and 10,8% of adults.

### **Material and method**

References for the identification and analysis of the labour market and social statut of the CM Obrenovac population includes various data sources. One group of data is taken from the official site of CM Obrenovac [www.obrenovac.rs](http://www.obrenovac.rs) and from the web portal [www.kamatica.com](http://www.kamatica.com), as well as a correct source of information in the field of financial services in Serbia. The information from the website [www.politika.rs](http://www.politika.rs) are also used to compare data between Serbia and Slovenia, as the only former Yugoslav republic that has a higher percentage

---

<sup>14</sup> Paper work is part of the project research 46006 "Sustainable agriculture and rural development in function of Republic of Serbia strategic goals achievement within the Danube region" and project research 179028 "Rural work market and rural economics of Serbia – diversification of income and decrease of rural poverty" financed by the Ministry of Education and Science Republic of Serbia.

<sup>15</sup> Biljana Grujić, Research Trainee, e-mail: [biljana\\_g@iep.bg.ac.rs](mailto:biljana_g@iep.bg.ac.rs), Radojica Sarić, Research Assistant, Svetlana Roljević, Research Assistant, *Institute of Agricultural Economics*, Volgina Str. 15, 11060 Belgrade – Serbia, phone +381 11 2972 842.

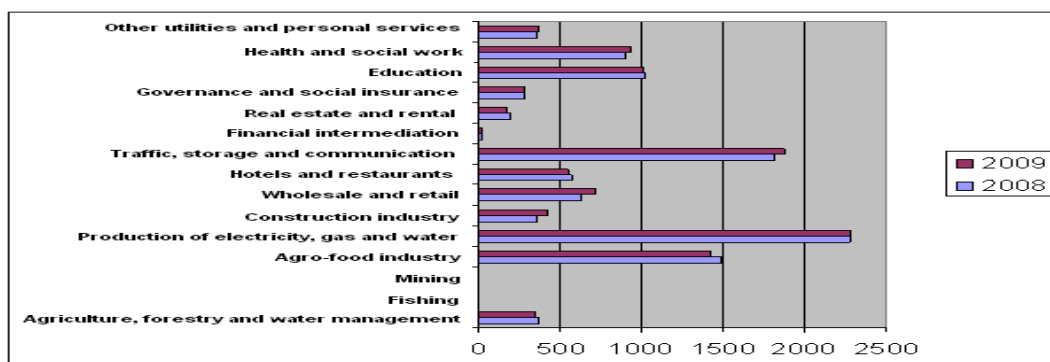
of persons employed in manufacturing than in the administration. Second type of data was obtained from the City Center for Social Work in Belgrade - Department Obrenovac, and third was taken from the statistical publication "Municipalities of Serbia". Using mathematical and statistical methods along with acceptable illustrated reviews followed by appropriate representations and conclusions derived, it is pointed to the labor market situation and social status of the population in Obrenovac, and using a growth rate, their trend was showed.

### Results and discussions

**Labour market** - *Data on employment and unemployment* represents an indicator of socio-economic development of each area. Consideration of the basic trends and conditions in the labor market is of great importance from the point of the overall socio-economic development investigation, as the efficiency and appropriateness of human resources and their potential use.

Through a comparative *analysis of the number of employees* in the period 2008/2009, it can be noticed that in 2009 in Obrenovac the number of employees was reduced by 3,6% (from 14.818 to 14.289) compared to 2008, and the participation of women in employment was reduced by 0,5% (from 41% to 40,5%), and the number of employees also decreased (206 to 198 per 1.000 inhabitants). Reducing the number of employees is expected according to the current economic reforms characteristic for the transition period and the current turbulence in the economic system of the country caused by the global economic crisis. The reduction in labour productivity and economic activity entails decreasing the number of employees. However, a very interesting fact is that the burden of the crisis is not of the same intensity reflected to the number of employees in all sectors of the economy. The number of employees in enterprises, institutions, cooperatives and organizations increased by 0,8% (from 10.339 to 10.426), while the number of entrepreneurs, individuals who are self-employed and their employees decreased by as much as 13,75% (from 4.480 to 3.864). In other words, in the state (public) sector the number of employees has increased and in the private sector has decreased. In general, this trend is presented in the whole Serbia. Number of employed persons increases in health, education and government sector, while significantly decrease in the private one. *For example, Slovenia is the only former Yugoslav republic where the manufacturing industry has more employees than the total in government, medicine and education. The crisis in the Republic of Serbia has hit businesses, mostly to reduce the number of persons employed in manufacturing* [4]. In Obrenovac number of persons employed in the manufacturing industry in the period 2006-2009, has decreased by 20% (in 2006 it had 1.778 employees while in 2009–1.424 employees). *So, in Obrenovac, as at the national level there is unsustainable imbalance number of employees in public and private sectors, which could be remedied by increasing the number of employees in the manufacturing industry. Thus, greater tax revenues for easy financing of local government or public sector and the maintenance of public debt might be achieved.* In general, according to the RSB in 2009 [2], in Obrenovac largest number of employees is placed in the sphere of electricity, gas and water (2.279) production. Second in number of employees is the sector of transport, storage and communications (1.876), followed by the sectors of manufacturing (1.424), education (1.011), health and social work (926), etc. The minimum number of persons is employed in agriculture, forestry and water resources (348), public administration and social security (283), transactions with real estate and rentals (184) and financial intermediation (24). Comparing with 2008 (*Graph 1*), the largest reduction in the number of employed persons were registered in real estate and renting (9,4%), and in agriculture, forestry and water resources (4,9%), manufacturing (4,7%), hotels and restaurants (3,8%) and education (0,6). The greatest increase in the number of employed

persons were registered in construction (17,7%) and wholesale and retail trade and repairs (12,8%), while the least in transport, storage and communications (3,6%) and health and social work (3,5%).



**Graph 1. Overview of trends in the number of employed persons by sectors in the CM Obrenovac (2008-2009, annual average)<sup>16,17</sup>**

Source: Statistical Office of the Republic of Serbia (2009- 2010): Municipality in Serbia, Belgrade

In the period 2006-2009 the number of unemployed persons in the municipality of Obrenovac was reduced by 25,3%, which is certainly a positive factor, and in the period 2008-2009 for only 1%. If changes in the number of employed and unemployed persons in the period 2008-2009 are compared, it is evident that during the same period there was a reduction of both. It is obvious that these two values are not correlated, although they should be, otherwise reducing the number of employees implying increase in the number of unemployed persons, and vice versa. Apparently this trend in both sides movements represents a paradox, but nevertheless possible one, and can be explained through an inconsistent change in the number of newly created jobs with a contingent of new job seekers, or those who enter the workforce. Also, it is possible that a number of unemployed persons probably migrated in search of jobs to other cities / regions, for example to Belgrade, given that the number of unemployed persons, or whether it is a gray market, ie. *work on the "black"*, since there was no increase in the number of employees in the municipality of Obrenovac.

According to the *National Employment Service*, the total number of unemployed in 2009 was 6.049 persons, and it can be concluded that it is the continued downward trend since 2008 (6.111). Of this total, women make up 59,5%, or 3.599 persons. So, there are more unemployed women than men, not deviating from the conventional view, in terms of female employment. Also, compared to 2008 a decrease of first-time job seekers by 9,1% and those with no qualifications by 2,9% has been registered.

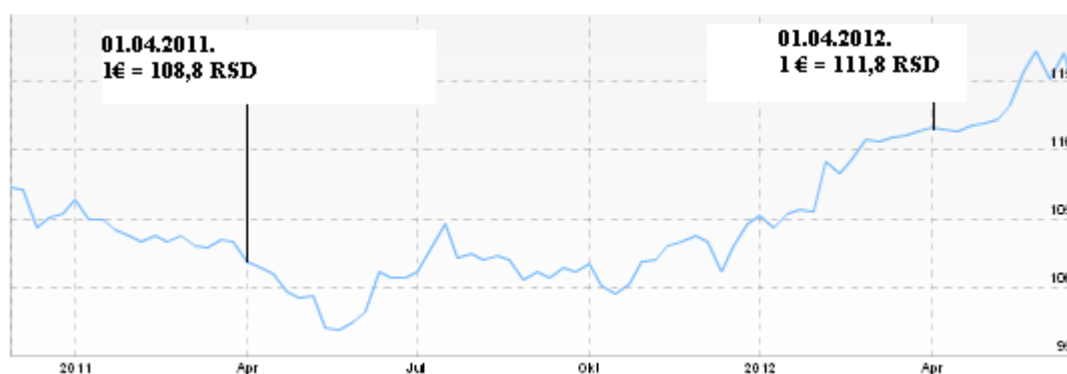
At Obrenovac district level there is a problem of incompatibility of educational profile produced by a national system of education with opportunities in the local labor market. The most vulnerable groups of unemployed persons are those with a degree III and IV of qualification level and those aged between 45 and 54, and a situation is not better when it comes to unemployed persons 30 years of age. One of the incentives would be the reduction and exemption of employers from paying taxes, thus encouraging recruitment of younger than 30 and older than 45 years of age in the private sector, which suffered the most in times of crisis.

<sup>16</sup> Annual average was calculated on the basis of two conditions: 31.03. i 30.09.

<sup>17</sup> In the sector of other utilities and personal services involved are employees of the companies, enterprises, institutions, cooperatives, organizations and small companies (up to 50 employees) who are not covered by regular semiannual survey, which were obtained from the assessment survey to complement the semi-annual survey employment.

**The social statut of the population** - Social protection represents: providing minimum of social security for poor individuals or families in order to reach the subsistence income; care for members of disadvantaged groups, and support of young families and encouraging procreation. The main direction of development in terms of providing effective social protection lies in the continued provision of services for all social care stakeholders through a common and synchronized action.

The real role of the department for social assistance is placed in family socio-legal protection defined by the Law on Social Protection, Family Law and the Decision on the Rights of the social protection of the City of Belgrade. It is entitled to different types of material support for the users to meet their subsistence level and support social inclusion [1]. According to the paper that we have received from the Obrenovac City Center for Social Work [1], the following rights to financial support, according to the Law on Social Protection, are highlighted: financial social assistance, allowance for care and assistance of another person, extra allowance for aid and care of other person, help for vocational rehabilitation, social assistance and other types of material support. Payment of these forms of social assistance is made from the budget of the Republic of Serbia. According to the Decision on the rights, some forms of assistance are paid from the budget of the City, namely: one-time assistance, fixed fee, help at home, living room, equipment users, free scholarship, and housing protection. *Cash welfare* represents a right that is paid monthly (eg IV/2011.<sup>18</sup>): for individuals € 60,22 (6.552,00 RSD) for each additional adult is increased by € 30,11 (3.276,00 RSD), and for children under 18 years of age € 18,07 (1.966,00 RSD). *One time* financial assistance is recognized at the request of a party or ex officio, mostly two times in a calendar year, provided that the amount of individual rights can not be higher than the average salary in the city of Belgrade, and not exceed twice the average wage. *Other people's care* is recognized in the opinion of the relevant disability commission, paid monthly from 01.04.2011. in amount to € 75,79 (8.246,00 RSD), and increased costs amounts € 204,44 (22.243,00 RSD). *Free meals* are delivered daily via the Red Cross Obrenovac, distributed by the company "Lido", with means provided by the Belgrade City Assembly. The amount of social assistance in 2012, remained the same as in April of 2011, and the domestic currency (RSD) has weakened the value of compensation calculated in EUR. In addition, basic needs, growth rates, point to the deterioration of the statut and standard of living are already endangered. *Graph 2* shows the fluctuation of exchange rates in the period 01.04.2011 - 01.04.2012, using the internet portal [3].

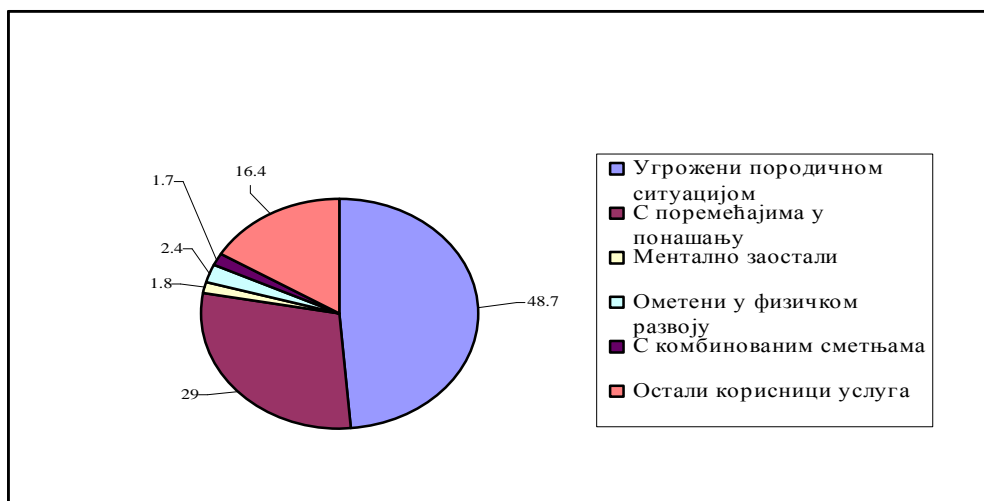


**Graph 2. Exchange rate fluctuations (01.04.2011 – 01.04.2012)**

Source: <http://www.kamatica.com/kursna-lista-analiza>

<sup>18</sup> As a concrete example a compensation to be paid by 01.04.2011., is given. Therefore, take into consideration the average exchange rate of Euro to the dinar on 01.04.2011. 1 € = 108,8 RSD, and 01.04.2012.: 1 € = 111,8 RSD.

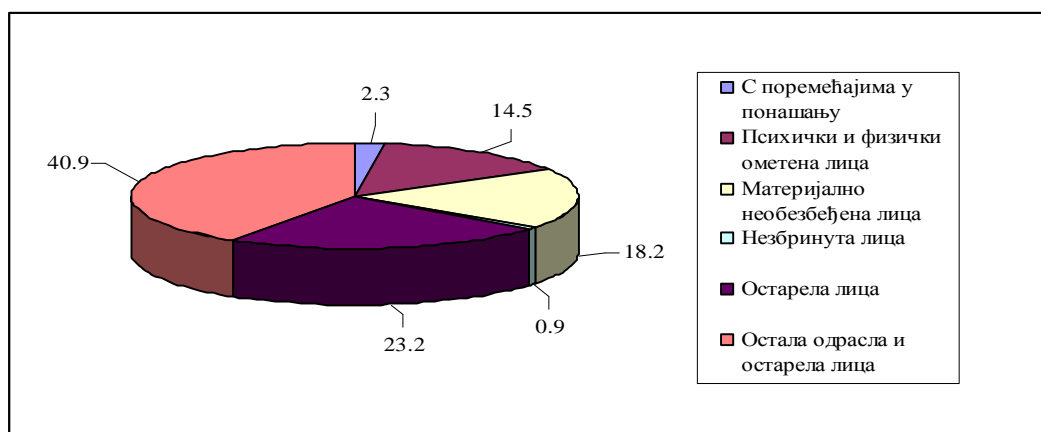
In addition to these data, we took into account data on minors and adult recipients of social assistance and their structures in the CM Obrenovac. In 2009 the number of social assistance users increased by 77,7% compared to 2006, and compared to 2008 by 12,91% (from 4.259 to 4.809). For the same period (2009/2006), the percentage of minors / beneficiaries of social assistance increased by 114,7% and 60,8% for adults, while in comparison to 2008 the percentage of minors increased by 17,9% and 10,08% for adults. Accordingly, the CM Obrenovac expressed greater growth among minors than among adult's social care (2009), with the largest number of individuals affected by the family situation in 2009 accounting for 48,7%. Graph 3 shows the structure of minors in 2009.



**Graph 3. The structure of the minors users of social beneficiaries in municipality Obrenovac (2009, in %)**

Source: Statistical Office of the Republic of Serbia (2009- 2010): Municipality in Serbia, Belgrade

Among adults the largest percentage have aged persons (23,2%) and other adult and aged persons (40,9%), as shown in Graph 4.



**Graph 4. The structure of adult users of social beneficiaries in municipality Obrenovac (2009, in %)**

Source: Statistical Office of the Republic of Serbia (2009- 2010): Municipality in Serbia, Belgrade

We can conclude that the social status of the CM Obrenovac population is very bad. Primarily, a minor population, as beneficiaries of social protection, growth rate is disturbing. According to the fact that the most frequent categories of users have vulnerable financial situation, the data can justify the low employment rate. The

structure of an adult social care shows that the biggest users are the oldest one. This fact indicates that the participation of older people is growing, versus young that continuously leaves the territory of CM Obrenovac or remain unemployed. Thus, the total share of social protection in 2008 accounted for 69,69% of the unemployed and in 2009 for 79,5%. In other words almost any other person was a beneficiary of social assistance. This indicator is explained by the decrease in the unemployment rate by about 1% of the total increase in welfare recipients to 12,91%.

### **Conclusions**

Regarding the implementation of the *active employment policy*, the main goal is to increase the number of employees, or establish a stable and sustainable growth trend in the labour market, focusing on the private sector. Simultaneously, it is necessary to give help and support to the unemployed in active job search, promote youth employment, encourage employers to hire unemployed through the promotion of social dialogue. It is necessary to create measures for less employable category incitement, for anti-discrimination of particularly vulnerable groups in employment, for job creation through entrepreneurship and self employment. The appropriate measures of active employment policy can be proposed as follows: *support self-employment and employment by giving subsidies to employers for job creation, organize public works of interest for employment tending to employ categories of unemployed persons, encourage youth employment through funding for employment and vocational training for individual trainees work in the profession. Social development* represents the most important element of development, and its achieving include engagement of all city / municipal resources to meet the social needs of all citizens. CM Obrenovac, as part of wider social development must be aimed at raising the population social security and improving opportunities for their active participation in all spheres of life. However, it is impossible to achieve it if the funds are not designated in the city budget. The percentage of unemployed people is constantly increasing, as the percentage of social assistance (minors and adult individuals), for now every other unemployed person is using social help. Social policy creators have to implement original ways to increase employment and improve social statut. According to this we might underline the unbreakable dependence of movement parameters in the labor market with the social statut of the population and that any change in the labor market, consequently, affects the social structure.

### **Bibliography**

1. City Center for Social Work, Belgrade, department of Obrenovac (2011): Paper that we have received by e-mail, thematic area Social Protection
2. Statistical Office of the Republic of Serbia (2006-2010): Municipalities of Serbia, Belgrade
3. <http://www.kamatica.com/kursna-lista-analiza>, date of access 22.06.2012
4. <http://www.politika.rs/rubrike/Ekonomija/Sve-duze-kolone-nezaposlenih.sr.html>, date of access 01.12.2011
5. <http://www.obrenovac.rs>, date of access 04.10.2011

## STRATIFICAREA CULTURALĂ RURALĂ DIN REPUBLICA MOLDOVA

*Iurie CARAMAN,  
Dr. în sociologie, Institutul Integrare Europeană și Științe Politice al AȘM*

*Any society has some sort of inequality. The literature about the ways of division is rich, showing the existence of at least another social shape other than that of the rest of subjects; in other words, people may belong to the same social class and/or can have a social statut. In this article I intend to test the way in which the cultural division happens in the rural areas of the Republic of Moldova.*

*Cuvinte cheie: cultură, stratificare culturală, societate, statut social, comunitate rurală, grupă socială, subcultură, timp liber, consum cultural*

Cultura este o caracteristică a unei societăți nu a unui individ. Cultura este tot ceea ce este învățat în cursul vieții sociale și transmis din generație în generație. În cuvintele lui Ralph Linton ea este "ereditatea socială a membrilor unei societăți". [1, p.43]

Relația între cultură și ființele omenești este reciprocă. Deși noi creăm cultură, la rândul nostru, suntem umanizați de ea. Mult din ceea ce trece drept "natură umană" este, de fapt, produsul unei anumite culturi. Americanii, de exemplu, deseori văd războiul, agresivitatea și competiția ca fiind umane prin naștere. Totuși, există așa societăți (arapeșii din Noua Guinee) în care războiul este necunoscut, iar comportamentul agresiv și competitiv - virtual inexistent.

Cultura limitează libertatea individuală. Oamenii nu sunt liberi să facă ceea ce vor. Legile - o invenție culturală, îi implică să se angajeze în anumite feluri de comportamente, le cer să acționeze în anumite feluri. Indivizii nu își pot crea propria limbă dacă vor să comunice cu alții. Deși egali biologic (în același timp diferiți), bărbații și femeile rar sunt egali din punct de vedere cultural. În multe societăți bărbații au un statut social superior și mai multă putere decât femeile. Același lucru s-ar putea spune despre săracii și minoritățile din cele mai multe societăți. Cultura limitează în mod inegal.

În același timp cultura mărește libertatea. Cultura eliberează individul de comportamentul predeterminat și condiționat dictat de instinct. Oamenii își modifică reacțiile în funcție de situații: ei fac alegeri, oricât ar fi ele de limitate. Chiar dacă așa cum am arătat cultura limitează, ea adesea permite alegerea în cadrul unei game raționale de opțiuni acceptabile.

Așa cum culturile diferitelor societăți variază de la una la alta, grupuri din cadrul aceleiași societăți pot, de asemenea, avea varietate, îndeosebi dacă societatea este numeroasă, complexă și modernă. Aceste grupuri numite subculturi pot varia după clasa socială, origine etnică, rasă, religie și stil de viață, precum și după scopuri și interese.

Tiparele subculturale dau unui grup o savoare și o identitate ce îl deosebesc de societatea întreagă din care face parte. Identitatea unei subculturi se poate baza pe moștenirea sa etnică indiferent dacă este ucraineană, găgăuză sau bulgară. Ea ar putea deriva din condiția economică a grupului cum este cazul celor care fac parte din clasa celor săraci. Subculturile unice din Noua Anglie și din sudul îndepărtat se bazează pe regiune și istorie. Subcultura drogurilor își are propriile sale tipare. Pe scurt, orice grup de mărime medie, care are idei sociale, valori, norme și stiluri de viață considerabil diferite de cele ale societății mai mari, poate fi considerat o subcultură.

Deseori o subcultură are o limbă distinctă. Limba oamenilor de știință este în esență un jargon subcultural așa cum este terminologia negustorilor de droguri sau a



muzicanților ori a medicilor. Formele distincte de comunicare în cadrul subculturilor conferă un sentiment de identitate, oferă posibilitatea unei comunicări mai precise între membrii subgrupului și protejează această comunicare de persoanele din afara acestuia.

Mozaicul cultural creat de subculturi poate fi considerat un factor de îmbogățire a societății. Statele Unite, de exemplu, deseori au considerat diversitatea lor culturală ca fiind una dintre puterile lor majore (deși legile stricte de imigrare în cea mai mare parte a acestui secol demonstrează că nu toți americanii au aceeași părere). Pe de altă parte, unele societăți cum ar fi Japonia cred că variația subculturală slăbește cultura națională și de aceea nu o încurajează.

În unele cazuri tiparele culturale ale unui anumit subgrup nu sunt doar diferite, ci contrare tiparelor restului societății. Contraculturile, cum sunt numite aceste subgrupuri, întruchipează idei, valori, norme și stiluri de viață ce sunt în opoziție directă cu cele ale societății mai mari. În anii '60 și la începutul anilor '70, de exemplu, "hippie" (simțite și în Moldova prin anii '80) au sfidat valorile fundamentale de colectivism/individualism, competiție și materialism. Mișcarea neonazistă crescândă din Germania, Ku Klux Klan-ul din Statele Unite s.a. și-au dezvoltat propriile lor ansambluri de tipare culturale care îi pun în opoziție cu culturile propriilor lor societăți.

Uneori, cum a fost cazul cu mișcarea "hippie", elementele contraculturii sunt absorbite de cadrul cultural mai larg, iar distincția dintre cele două se estompează. Totuși, cel mai adesea, contracultura rămâne în contact puternic cu societatea mai mare.

Din cele prezentate mai sus se poate concluziona că o cultură este marcată de o serie de modele, de imagini ghid, de reprezentări la care se raportează membrii unei societăți în comportamentele, munca, rolurile și relațiile lor sociale. Astfel, modurile de acțiune socială pot fi tratate drept practici culturale..

Omenirea este confruntată în zilele noastre cu erupția fenomenului cultural pe terenul confruntărilor sociale. Desigur, toate tensiunile interculturale sunt cunoscute de secole, dar numai în ultimul timp conceptul de cultură s-a „colorat” cu o semnificație politică, prin integrarea explicită a problematicii interculturale în acțiunile politice.

Revenind la relația dintre societate și cultură, se cuvine să subliniem că societatea este o colectivitate de oameni relativ independentă care ocupă același teritoriu și participă la o cultură comună. Cultura include obiceiurile unui popor iar aceste obiceiuri sunt produse de ansamblul indivizilor din societate. Așadar, discutăm despre o societate ca rețeaua reală de relații sociale așa cum apare ea în grupuri umane, iar cultura oferă cheia înțelegerii modului de structurare a societății de către membrii care o compun.

Deci, oamenii de știință de foarte multă vreme au remarcat legătura strânsă existentă dintre starea materială a individului și a culturii sale, fie că e vorba de felul cum vorbește, se-mbracă ori își petrece timpul său liber. Cei poziționați de o stare materială mai prestigioasă sunt preocupați și consumă cultură de elită, iar cei poziționați de o stare materială mai puțin avansată ori chiar precară, se preocupă de consumul culturii de masă.

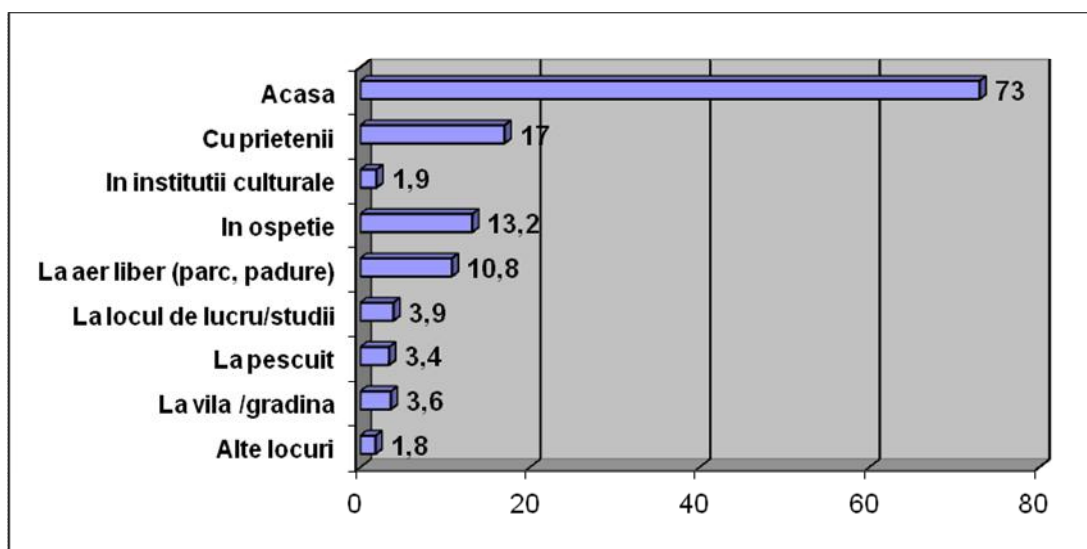
Pentru prima dată în Republica Moldova se realizează o cercetare empirică a culturilor localităților rurale, din perspectiva consumului cultural și al implicării culturii în stratificarea socioculturală din ultimele două decenii produse în spațiul rural moldovenesc. Accentul prezentei cercetări se va pune pe consumul cultural, infrastructura culturală, instituții, preferințe culturale și a timpului liber, ca mai apoi, în urma unei analize ample, să se elaboreze sugestii și propuneri, care ulterior ar putea să îmbunătățească politicile culturale publice naționale și locale și care, chiar ar putea duce la revitalizarea localităților rurale și de ce nu, a întregii noastre națiuni...

Cercetarea include în sine și o analiză vastă ce se referă atât la partea metodologică cât și cea empirică a acestui domeniu de cercetare. Ea mai include în obiectivele sale strategice și o analiză a stratificării celor trei dimensiuni ale stratificării - cultura,

economia și politica, care în opinia unor savanți notorii sunt interdependente, iar pentru a ilustra acest lucru sociologul englez Bryan S. Turner le-a desenat într-o figură – triunghi [2, p.99], concluzionând prin afirmația că resursele economice și cele culturale pot funcționa independent în interiorul unei clase dominante.

Joffre Dumazedier [3, p.123] consideră timpul liber ca având trei funcții principale pentru individ, și anume: odihnă, divertisment și dezvoltare a personalității. Acestea se află în strânsă legătură unele cu altele, chiar și atunci când, aparent cel puțin, sar afla în opoziție. Prin odihnă omul se eliberează de oboseală, prin divertisment ne eliberăm de plictiseală, iar dezvoltarea personalității vine să contrabalanseze efectele automatismelor de gândire folosite în acțiunile cotidiene și în special în activitățile instituționale.

Desigur că gama și diversitatea de petrecere a timpului liber în comunitățile rurale nu este atât de largă. Pe de o parte muncile agricole în care este implicat individul nu le oferă o gamă largă a timpului liber, pe de altă parte structura instituțiilor culturale rurale nu sunt înzestrate și dotate pentru a le oferi mai multe posibilități în organizarea agrementului locuitorilor din comunitățile rurale, în satisfacerea necesităților spirituale, ce țin de petrecerea timpului liber. Aceasta ne-o demonstrează și rezultatele studiului nostru (Fig.N1) – 73% dintre cei intervievați își petrec timpul liber acasă, 17% - cu prietenii, 13,3% - în ospetie, 10,8% - la aer liber și doar 1,9 % își petrec timpul lor liber în instituțiile culturale [4].



**Fig.1. Frecvențe ale petrecerii timpului liber în comunitățile rurale**

În societatea contemporană după cum relatează diverse studii sociologice, aceia ce face individul în timpul liber depinde mai puțin de statutul său și de poziția sa socială, decât ceia ce ține de pasiuni, aptitudini și necesități. Și totuși legătura dintre statutul social și modul de a-și petrece timpul liber se lasă simțit. De exemplu, straturile inferioare de regulă, în timpul liber mai mult joacă cărți și folosesc băuturi alcoolice, decât cei cu statutul social mai superior.

În cadrul unei societăți există culturi specifice fiecărei categorii sociale. Diversitatea culturală rezultă în mod necesar din diversitatea structurilor sociale. Un individ se implică în mai multe sisteme organizaționale și dispune de stataturi și roluri diferite pentru fiecare din instituțiile sau grupurile în care este integrat. Individul se află într-o situație culturală complexă: pe de o parte, el aparține unui sistem cultural al societății și acceptă valorile acestuia, pe de altă parte, cunoaște, ca membru al diverselor grupuri, stiluri de viață, norme, tradiții diferite de cele de la nivelul culturii globale/naționale a societății. Așadar, concomitent cu o cultură a tuturor membrilor societății există culturi specifice grupurilor -

subculturile. Ele derivă din contextele particulare de manifestare a modului de viață caracteristic unor structuri sociale, profesionale sau etnice. În consecință, sunt subculturi etnice, religioase, de vârstă, ocupaționale, teritoriale, lingvistice etc.

Cultura influențează modul în care oamenii își organizează viața, felul lor de a gândi și de a acționa. În același timp, cultura influențează și este influențată de circumstanțele exterioare și suferă schimbări ca urmare a acestor circumstanțe. Aceasta ne-o demonstrează rezultatele cercetării noastre [5]. Diferențele de gândire privind „ceea ce ar însemna cultura astăzi” ne reflectă aceste influențe a culturii asupra modului de a gândi – cultura fiind 41.5% considerată „*sursă de bogăție spirituală*” și 31.4% un „*mod de afirmare*”. Important aici este de subliniat faptul că pentru un procent ridicat de experți – 18.6% cultura constituie o sursă de existență. Aici intervine acea situație a „coloritului culturii” – când omul de artă este nevoit din cauza salariului mizer să „facă cultură” pentru a exista și nu pentru a încălzi sufletele celor ce le transmite valoarea culturii.

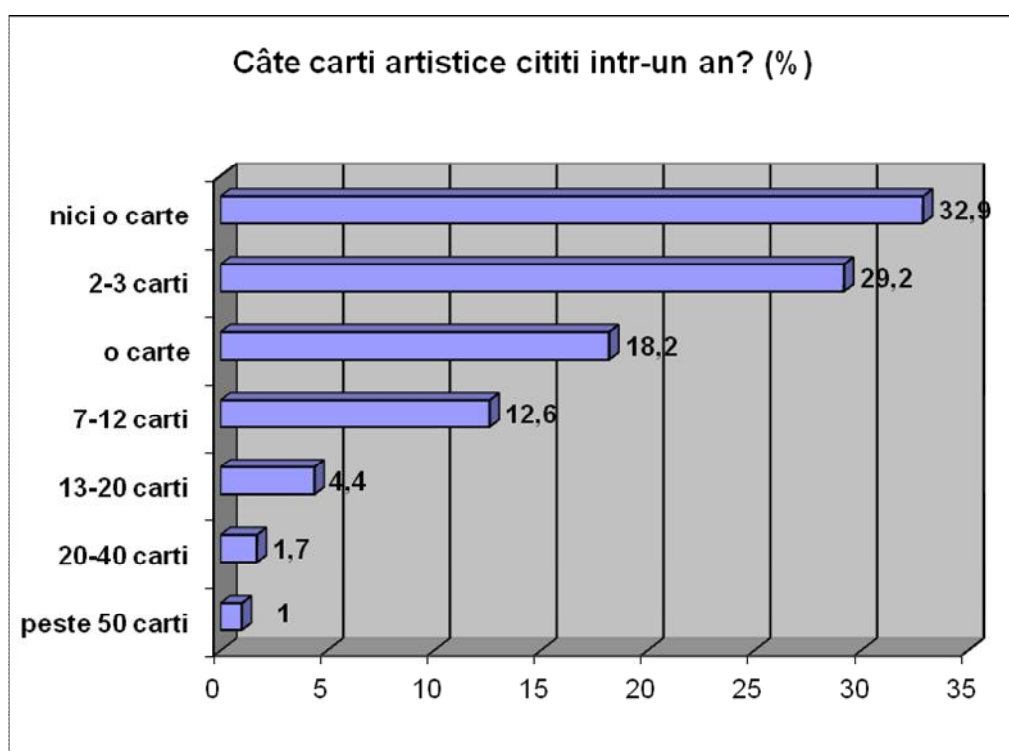


Fig. 2.

Conform rezultatelor studiului sociologic [5] lectura este slab reprezentată în rândul populației din localitățile rurale (Fig.2). Astfel, din totalul celor intervievați 29,2% pe parcursul unui an n-au citit nici o carte, 18,2% - au citit doar o carte. Aproape o treime din respondenți n-au citit nici o carte. Doar 12,6% dintre cei intervievați au citit între șapte și douăsprezece cărți, 4,4% - 13-20 cărți, 1,7 % - 20-40 cărți și doar un procent citesc peste 50 de cărți. Studiul relevă o tendință de profesionalizare a lecturii, în sensul că oamenii citesc cărți și reviste de specialitate, agricultură, apicultură, pedagogie, medicină, fie pe hârtie, fie în format electronic.

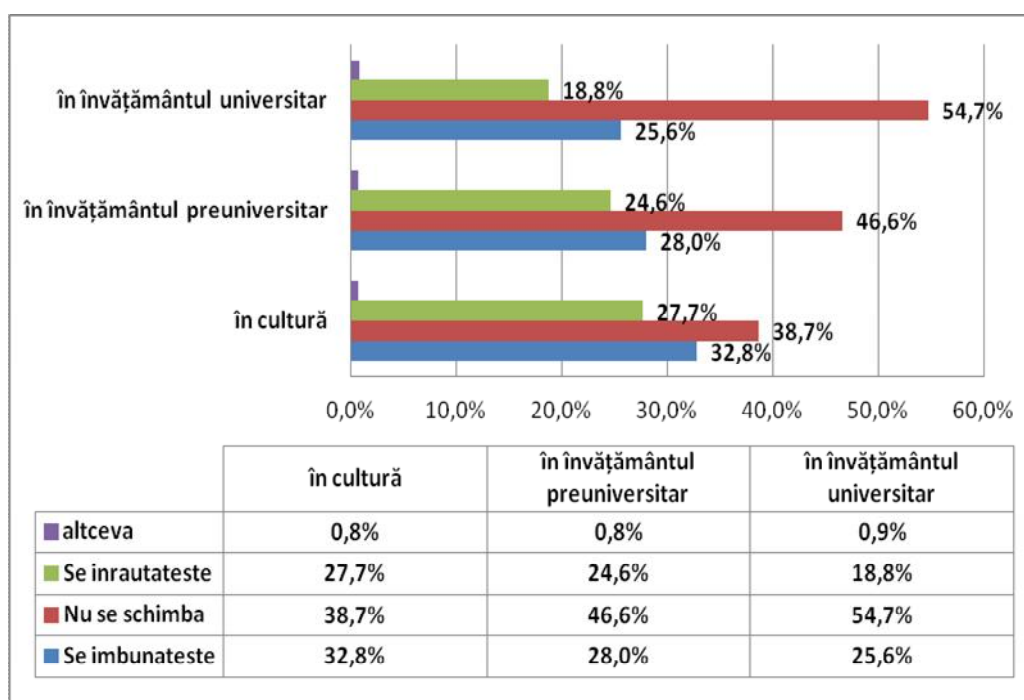
Cultura este supusă unor evoluții constante ca fenomen social viu, în care fiecare generație asimilează valorile create anterior, le filtrează prin propriile ei percepții și criterii și creează alte valori în alte condiții istorice, în care fiecare popor sau grup social preia și filtrează valori create de alte generații/popoare și grupuri, creând propriile lor valori într-un proces neîntrerupt de schimburi în timp și spațiu. Schimburile culturale ca și dispariția și asimilarea unor culturi sunt procese inevitabile în istorie. Unele culturi bine cunoscute în

istoria omenirii au dispărut, ca de altfel și popoarele care le-au creat. Nu ne putem propune să izolăm culturile de procesele ce au la bază schimbare naturală, păstrându-le intacte ca niște piese de muzeu.

Pentru a înțelege dacă în Republica Moldova există o tranziție a culturii aflată în declin sau renovare este necesar de a înțelege dacă instituțiile formale ale statului oferă și satisfac necesitățile dezvoltării cetățeanului ca persoană consumatoare de creștere culturală. Spre surprinderea din sondajul efectuat observăm că experții afirmă că aceste instituții formale se află într-o stare de repaos.

Starea de repaus este caracteristică pentru domeniile: muzică (55.5%), învățământul universitar (54,7%) literatură (52.1%) și cinematografie (51.3%), învățământul preuniversitar (46,6%). O ușoară îmbunătățire a situației cunoscând domeniul picturii (47.9%), dar o înrăutățire cunoaște domeniul teatrului (54.6%).

Societatea în evoluția ei dă naștere la evenimente și fenomene noi, care exprimă răspunsul membrilor ei la problemele cu care ea se confruntă, răspuns ce se obiectivează în norme și valori care, până la urmă și influențează acțiunea socială. Orice cultură legitimează anumite roluri și instituții.



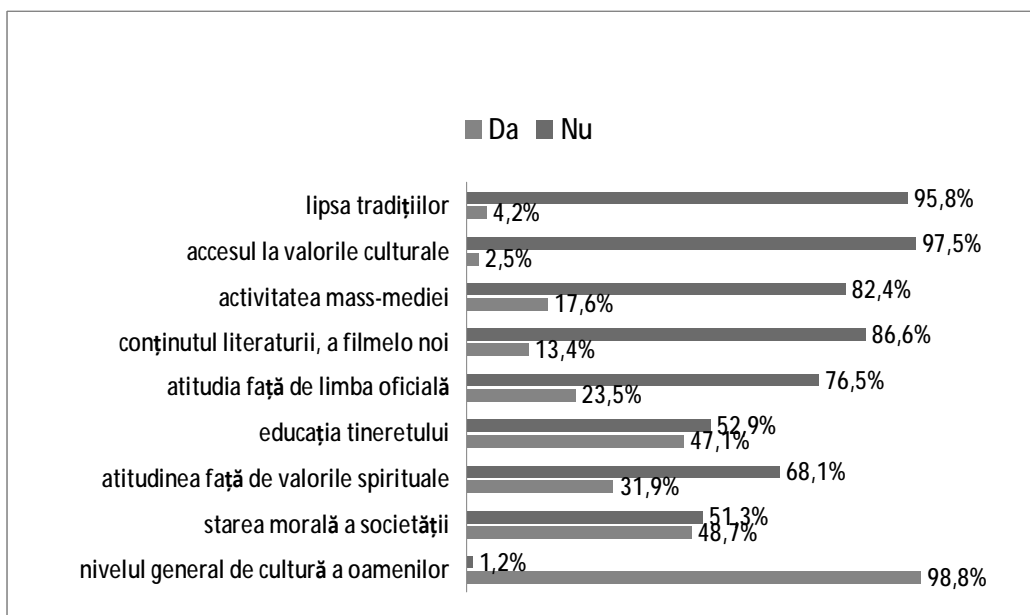
**Fig. 3. Schimbările produse în ultimii ani pe diferite domenii**

Oamenii se adaptează în permanență, însă unele aspecte ale culturii continuă să influențeze alegerile oamenilor și stilul de viață pentru o lungă perioadă de timp. Este riscant să generalizăm în privința culturilor și este deosebit de periculos să judecăm cultura unui popor prin prisma normelor și valorilor ce aparțin unei alte culturi. Așa cum în Republica Moldova avem diferite naționalități este evident că părerile și opiniile cu referire la subiectul culturii vor fi diferite, astfel rezultă că în aceeași cultură a unui popor, nu toată lumea este de acord cu toate normele și valorile acestei culturi. Astfel, multe controverse continuă să vehiculeze în jurul articolului N 13 din Constituția Republicii Moldova. Astăzi în țara noastră cel mai deranjant (Fig.4) din viața culturală, pare a fi „nivelul general de cultură” (98.8%). Cu toate acestea antagonia existentă în domeniul culturii este explicată prin „accesul la valorile culturale” (97.5%), ori aici intervine deja acea doză de motivație, care undeva se pierde zi de zi din sufletul societății noastre...

Temerile unei societăți le poți descrie și identifica datorită faptului cum răspund respondenții la întrebările cât de îngrijorați sunt ei față de cultura din societate, deoarece cultura indică nivelul valorilor dintr-un stat și generația care va fi sau nu mai competentă de cât actuala guvernare.

În societate opinia publică de multe ori este dirijată prin intermediul mass-mediei, în cazul vieții culturale aceasta se formează în dependență de manifestările culturale, de prezența celor de la guvernare la acestea – unde toate structurile de conducere rămân neinteresate de ridicarea nivelului de cultură al populației (Fig.3).

Temerile unei societăți pot fi înlăturate sau atenuate prin intermediul participării/neparticipării a celor de la putere în anumite sfere ale vieții sociale. Conform relatărilor experților intervievați, cei mai cointeresați de ridicarea nivelului de cultură sunt guvernării din veriga administrației oraș/raion – 22,7% sunt cointeresați într-o măsură mare și 35,3% sunt cointeresați într-o măsură mică. Situația cea mai precară din puterile de toate nivelele îi revine verigii administrarea satului. Doar 12,6% din experți sau pronunțat că ei sunt cointeresați într-o măsură mare și 41,2% că ei sunt cointeresați într-o măsură mică.



**Fig. 4. Deranjurile ce țin de viața culturală din Republica Moldova**

Instituțiile rurale abilitate de a fi preocupate de vitalizarea vieții spirituale și culturale a comunităților rurale sunt cluburile și casele de cultură. În Republica Moldova există 1228 cluburi și case de cultură, dintre care 617 necesită reparații capitale, iar alte 71 sunt avariate. Dintre cluburile și casele de cultură rămase funcționabile, o bună parte activează doar de câteva ori pe an, în rest ele sunt folosite ca încăperi unde se desfășoară diferite adunări și ședințe ale primăriilor locale.

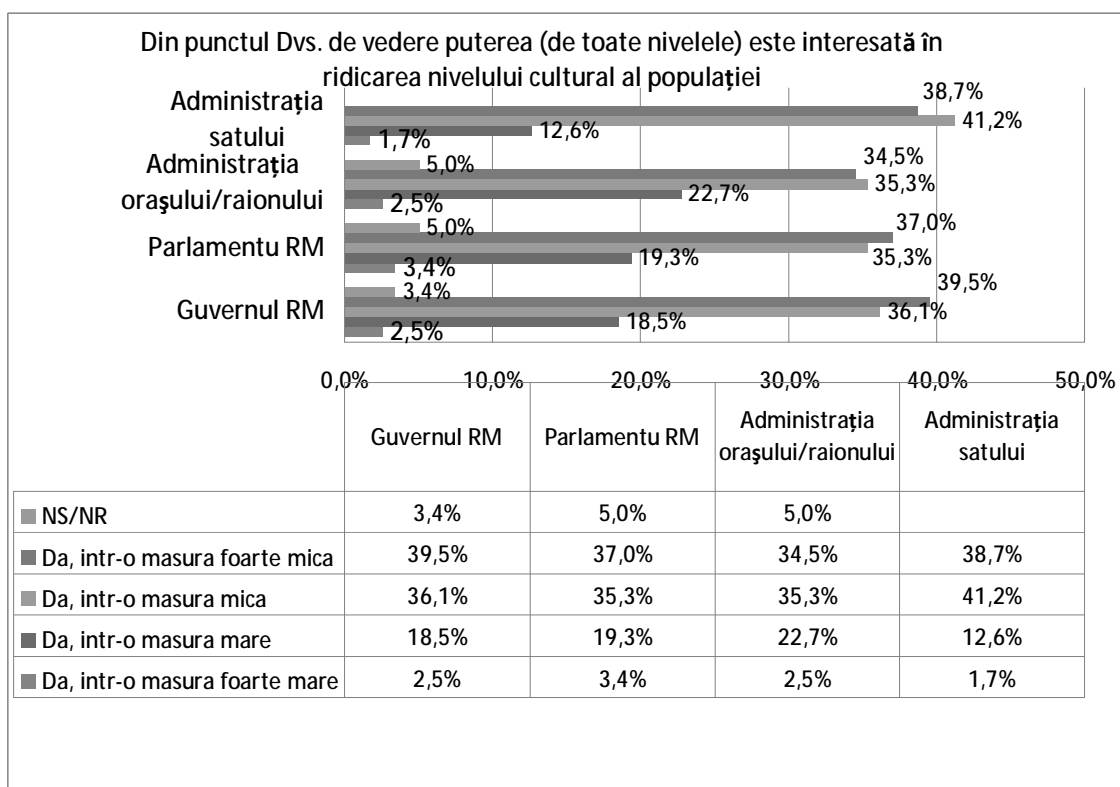
Salariul mic, statutul social scăzut al lucrătorilor culturii și lipsa unei perspective de creștere profesională contribuie la faptul că tinerii nu doresc să se încadreze în activitatea instituțiilor culturale rurale. Astfel, administratorii până la 30 de ani constituie doar 8% din numărul total de conducători. Secțiile de cultură raionale nu dețin pârghiile reale pentru a influența deciziile administrațiilor locale față de activitatea culturală. O parte de conducători ai Caselor de Cultură sunt numiți fără a ține cont de părerea conducerii raionale din domeniu. Salariile administratorilor culturali sunt determinate de către rețeaua tarifară unică. Din cauza categoriei joase de salarizare, veniturile angajaților sunt mici, iar aceasta la rândul său determină statutul social al administratorilor culturali în localitate. Acest salariu nu este unul motivațional.

Atitudinea față de îndeplinirea funcțiilor de serviciu este determinată și ea, în mare măsură și de salariu.

E de menționat faptul că lipsa atenției și a grijii din partea puterii de guvernământ din ultimele două decenii față de întreg sistemul cultural din republică au afectat întregul sistem cultural. Ca rezultat, o mare parte a specialiștilor din acest domeniu au migrat masiv în alte domenii de activitate sau în alte țări. Sistemul de finanțare a instituțiilor de cultură este sub orice limită și nu este transparent.

Și toate acestea vin din adâncurile veacurilor, vin din generație în generație și care ne identifică ca națiune. În urma schimbărilor aduse de destrămarea imperiului sovietic, a deschiderii de hotare, remitențelor parvenite de acolo, societatea comunităților rurale devine tot mai omogenă – case mari, frumoase și luxoase, garduri înalte de piatră se construiesc în toate punctele geografice ale țării – nord, sud și centru. Diferențindu-se după investiții bănești, suprafață, formă și colorit. Desigur că, în spatele acestor case luxoase și garduri de piatră se ascund diferite stiluri de viață, vestimentație, atitudini comportamentale și lingvistice.

Cu toate acestea societatea rurală moldovenească continuă să fie puternic stratificată – vestimentația și comportamentul, nivelul de studii, statutul social, limba vorbită, vârsta ș. a. Adesea, după felul cum vorbește și este îmbrăcat un individ, se poate de determinat statutul lui cultural. Adică statutul cultural poate fi identificat prin determinarea modului și stilului de viață al individului, al condițiilor de trai, a nivelului de educație și a apartenenței sale sociale.



**Fig. 5. Participarea puterii la ridicarea nivelului cultural al populației**

Astăzi, „consumatorul de cultură” de pretutindeni trebuie să se adapteze la procesul unei formări continue. În cazul Republicii Moldova putem sublinia ponderea accentuată a diversității culturale, a direcționării multor domenii de activitate spre standarde europene, a ideilor despre globalizarea și informatizarea socială, iar modelele culturale devin o formă de aplicabilitate a culturii, care se cere adusă la o realitate

contextuală socială, politică, materială, spirituală. Cele 3 elemente de bază ale sistemului cultural al societății noastre – tradițiile, obiceiurile și moștenirea culturală ne-au format ca popor aparte – un popor primitiv și bun la inimă – „că nicăieriu în lume nu este om mai primitiv și mai deschis ca moldoveanul”. Acestea (elementele) continuă să ne ghideze și astăzi, însă cu părere de rău mai mult în mediul rural, acolo unde tradiția și obiceiul este încă combinat frumos cu moștenirea noastră culturală. Nu putem să susținem această idee și în mediul urban, unde „amprente europenizării și americanizării” sunt tot mai simțite. Un moment important de menționat aici îl constituie și faptul că în baza rezultatelor studiului (Fig.4) acces la valorile clasice culturale din Republica Moldova are toată lumea (36.2%) sau oamenii ce au venituri medii (27.6%) urmați de cei bogați (26.1%) și nu invers. Explicația este simplă aici – anume persoanele cu venituri medii sunt alcătuite din acele grupe sociale ale populației cu studii medii și superioare, care chiar și în lipsa finanțelor mari pun accent pe aspectul și dezvoltarea culturală.

În concluzie am putea spune că statul nu are o politică de dezvoltare și reorganizare a edificiilor culturale, îndeosebi a celor rurale, iar unele reforme rău administrate și lipsa finanțelor au dus la distrugerea multora dintre ele;

Metodologia constituirii bugetului și sistemului de gestionare a mijloacelor financiare din domeniul culturii necesită modernizare și adaptare la noile condiții ale economiei de piață;

Sunt necesare schimbări în sistemul fiscal pentru stimularea activităților culturale, în special pentru acele care se află în stare incipientă (primii trei ani de activitate);

Este necesară adoptarea “Legii 1%” din venit care ar putea fi repartizat pentru sectorul non-profit, astfel s-ar crea fonduri alternative cu destinație specială pentru activitatea culturii;

Este necesară urgentarea modificării Legii privind Filantropia și Sponsorizarea Nr. 1420 – XY din 31 octombrie 2002;

În scopul revigorării activității instituțiilor culturale, este necesar aplicarea unui pașaport social al dezvoltării culturii, a vieții spirituale a fiecărei comunități rurale, care ar putea servi drept o estimare a activității culturale, a perfecționării managementului și a sporirii eficienței activității instituțiilor culturale, bazate pe necesitățile spirituale ale populației.

### Referințe bibliografice

1. Ralph Linton. Leaders of modern anthropology series. Columbia University Press, 1971, p. 43.
2. Turner, S. Bryan, Statutul., București: Editura DU Style, 1998, p. 99
3. Joffre Dumazedier. Vers une civilisation du loisir ? Seuil, Paris, 1962.p.123
4. Studiu sociologic național “Statutul și rolurile omului în societatea contemporană”, realizat de secția Sociologie IIEȘP, AȘM, în perioada mai – iunie 2012.
5. Studiu sociologic de experți, realizat de Secția Sociologie IIEȘP, AȘM, în perioada mai - septembrie 2011 .

**DIFERENȚIEREA SOCIALĂ – BAZA STRATIFICĂRII POPULAȚIEI**

**Gheorghe CĂLCÎI,**  
*Dr. în filozofie, Institutul Integrare Europeană și Științe Politice, AȘM*

*In the present paper the following main notions are analysed: social differentiation and social stratification, the interaction between these processes, the influence of social differentiation of the establishment of stratification and social mobility.*

Definirea și delimitarea fenomenului de stratificare socială pornește de la o noțiune ceva mai largă – diferențierea socială. Stratificarea socială se bazează pe diferențiere, dar nu este identică ei. Diferențierea socială este procesul de apariție a instituțiilor funcțional specializate și a diviziunii muncii. Încă la începutul istoriei sale omenirea a descoperit, că diviziunea funcțiilor și muncii ridică eficacitatea activității indivizilor și a comunităților sociale, de aceea în toate societățile a existat diviziunea statuturilor și rolurilor. Totodată membrii societății în interiorul structurii sociale trebuie să fie repartizați în așa mod, ca ei să completeze diversele statute și oamenii să îndeplinească anumite roluri. Deși statutele, care formează structura socială pot să se deosebească între ele, ocuparea anumitor locuri în raport unul față de altul nu-i obligatorie. De exemplu, statutele adolescentului și a tânărului care a făcut serviciul militar este diferit, însă ei nu consideră, că unul stă mai sus decât celălalt, ei pur și simplu sunt diferiți. Diferențierea socială prezintă un material social, care uneori poate să devină baza unei gradiții sociale. Cu alte cuvinte în stratificarea socială se manifestă diferențierea socială și nu invers.

Diferențierea socială este un proces universal și se datorează simultan unor factori naturali (înnăscuți), care conduc la infinita varietate a indivizilor umani (putere, sănătate, inteligență) și a unor factori sociali, care diferențiază oamenii după anumite criterii: activități desfășurate, mod de a se comporta, modul de a fi etc. După cum se observă în societate cum oamenii așa și grupurile sociale ocupă poziții inegale. Inegalitatea este o particularitate caracteristică tuturor societăților. Putem menționa că acestea au existat și în societatea primitivă, oamenii se deosebeau între ei după putere, înălțime, dibăcie etc. De rând cu caracteristicile naturale (înnăscute) asupra inegalităților existente între oameni influențează de asemenea și factorii sociali. În rezultatul activităților desfășurate unii indivizi, grupuri și straturi obțin mai mari șanse față de altele de a duce o viață decentă sau de a acumula resurse (avere, putere etc.). Măsurarea diferențierilor care se constituie între subdiviziunile nominalizate dă posibilitatea de a evidenția straturile din care este compusă societate. În așa mod societatea se prezintă nu numai ca un sistem diferențiat, dar capătă o înfățișare ierarhizată după principiul “sus” – “jos”.

Criteriile de apreciere a inegalităților sociale pot fi diferite. Acest lucru servește drept baza unei abordări multidimensionale a stratificării sociale. După cum se știe, în cercetările sociale sovietice a dominat teoria structurii de clasă a societății bazată pe abordarea unidimensională a analizei diferențierilor sociale. Criteriul determinant a fost legat de proprietate, de mijloacele de producție. Reieșind din aceste considerente, la diferite etape de dezvoltare și funcționare a societății umane se evidențiau clasele principale ale societății: sclavii și stăpânitorii de sclavi, țărani și feodalii, proletariatul și burghezia. Însă utilizarea numai a unui criteriu, a celui “economic” nu poate explica multidimensionalitatea, care în viața reală caracteriză diferențierea socială. M. Weber extinde numărul criteriilor, introducând relațiile cu puterea și prestigiul social. Acestea permit indivizilor ocuparea pe scara ierarhică a anumitor poziții în corespundere cu



statutul deținut. P. Sororin evidențiază alte forme de diferențiere socială. Inegalitatea de avere – după cum el consideră, dă naștere la diferențierea economică. Inegalitatea în relațiile cu puterea vorbește despre diferențierea politică, iar diferențierea după modul de activitate la baza căruia stă prestigiul ne dă posibilitate să vorbim despre diferențierea profesională.

În cercetările sociologice contemporane având la baza abordările multidimensionale se efectuează diverse măsurări ale stratificării în funcție de sex, vârstă, rasă, situație materială, nivel de educație etc. Un alt concept introdus este ierarhizarea socială. Diferențele dintre indivizi pot fi concepute ca rezultat al utilizării unor criterii ne ierarhice (diferențiere orizontală) sau a unora ierarhice (diferențiere verticală). Exemplu: diferența după sex este neierarhică, cea după vârstă – ierarhică.

Ierarhizarea nu are semnificație dacă nu intervine evaluarea (valorizarea). Vom putea vorbi de o ierarhie socială sau de o inegalitate socială atunci când criteriul de ierarhizare este completat de o evaluare socială. Evaluarea este un act și nu se confundă cu o judecată particulară a cuiva, ci capătă un caracter social prin consensul judecății respective și prin mecanismele mobilizate de societate pentru a întări respectiva apreciere: recompensele morale, putere, prestigiu. Se vorbește de stratificare socială atunci când apare pe fundamentul unui criteriu o ierarhie socialmente recunoscută, conform căreia indivizii sau pozițiile sociale sunt judecați în termeni de superior – inferior, se manifestă inegalități sociale.

Sociologul american T. Parsons sublinia că ierarhia socială este condiționată de standardele și valorile culturale dominante în societate. În corespundere cu aceasta în diverse societăți odată cu schimbarea orânduirii social-politice se modifică și criteriile care determină statuturile personalității sau a grupurilor sociale. În așa mod, în societățile primitive mai mult se aprecia puterea fizică și iscusința oamenilor, în Europa medievală la cel mai înalt rang era ridicat statutul clerului și a aristocrației. Un boier sărac se bucura de un prestigiu mai înalt decât un negustor bogat. În societatea burgheză capitalul, în mare măsură, începe să determine locul și rolul omului în societate, deschide cale posesorilor de averi să se ridice în sus pe scara ierarhică. În societatea socialistă de tip sovietic proprietarii bogățiilor adesea erau nevoiți să-și camufleze averea, deoarece puteau fi trași la răspundere sub diferite pretexte. În schimb apartenența de partidul comunist, conformismul politico-ideologic, loialitatea, executarea întocmai a cerințelor înaintate de sistem se aprecia mai mult decât nivelul de instruire, competența profesională, aptitudinea de a gândi de sine-stătător și non-standard de a lua decizii responsabile. Părtinitatea devine un criteriu important de diferențiere a comunităților de oameni, care determină traiectoria și dinamica carierei profesionale a angajatului, dă posibilitate de a ocupa un post de conducere, de a ajunge în stratul nomenclaturii politice. Datorită acestor împrejurări șanse de a deține un statut mai ridicat pe scara ierarhiei sociale erau mai mari ale membrilor de partid în comparație cu cei fără de partid și de rolul acestui factor indirect trebuie de ținut cont.

Deci măsurările diferențelor ne permit aprecierea inegalităților dintre indivizi și grupuri de populație, aranjarea membrilor colectivităților umane în straturi și efectuarea analizei stratificării sociale.

În literatura sociologică noțiunea de stratificare socială se folosește în mai multe sensuri, dintre care cel mai răspândit este acela care implică orice formă de diferențiere socială, capabilă să producă elemente de particularitate pentru diverse grupuri. Alteori termenul se aplică numai în cazul utilizării unor criterii specifice de clasificare, ca de exemplu cele legate de venituri, putere, ocupații, prestigiu social, nivel de instruire etc. Deseori conceptul de stratificare socială se identifică cu cel de structură socială. Stratificarea socială este definită drept o sumă de inegalități structurale între diverse grupuri de indivizi ca o consecință neintenționată a proceselor și relațiilor sociale.

Poziția socială deținută de individ (grup social) prevede stăpânirea și folosirea de un anumit nivel de putere, privilegii, stare materială etc. în corespundere cu statutul ocupat de fiecare. Însă în realitate această corespundere deseori nu are loc.

În acest caz ne întâlnim cu fenomenul de nepotrivire a statuturilor. În plan subiectiv acest lucru este perceput ca o nedreptate și are consecințe sociale negative: frânează dezvoltarea progresistă a societății, destabilizează societatea, deteriorează climatul moral-psihologic din comunitățile de oameni etc. Drept exemplu de incompatibilitate a statuturilor poate servi poziția oamenilor de artă din Republica Moldova, în special a artiștilor de la Opera națională, care în a. 2012 au protestat de câteva ori în fața Guvernului Republicii Moldova, cerând majorarea salariilor, care sunt considerate foarte mici.

Deoarece statutul este o condiție deosebită a autorealizării personalității, omul în mod dureros percepe estimarea necorespunzătoare a activității desfășurate și a poziției lui. El fie cade într-o depresie sau alege calea luptei cu nedreptatea. De regulă, oamenii care se află în situație de incompatibilitate statutară sunt de orientare radicală. Din această categorie de populație mai des fac parte politicieni. Societatea tradițională stratificată social, care are mai multe straturi poate fi reprezentată ca o structură verticală cu trei trepte, care sunt numite de sociologi clase. Spre deosebire de straturi, clasele sunt caracterizate de un set de indici, particularități și criterii: venituri, nivel de educație, ocupație etc. Acestea sunt: clasa superioară, de mijloc și cea de jos. De multe ori clasele în interiorul lor se împart în trepte. În așa mod sociologul american U. Worner menționează că societatea americană este compusă din 6 clase:

1. clasa cea mai de sus (unește cei mai bogați oameni proveniți iarăși din oameni bogați);
2. clasa de sus, dar neprovenită din aristocrație;
3. straturile de sus al clasei de mijloc (intelectualitatea avută);
4. straturile de jos a clasei de mijloc,
5. straturile de sus a clasei de jos (muncitorii);
6. straturile de jos (liumpen proletariatul etc.) [1].

În societățile dezvoltate, clasa de sus constituie o parte nu prea mare a societății (nu mai mult de 6%). Rolul acesteia în societate are mai multe sensuri. Pe de o parte ea este proprietarul unor mijloace semnificative bănești de influență asupra puterii politice. Pe de altă parte interesul principal al acestei clase este: păstrarea și înmulțirea averii deja acumulate. Ea se află într-o contradicție permanentă cu interesele celorlalte clase ale societății. Fiind puțină la număr, ea nu devine garantul durabilității și stabilității în societate.

Rezultatele cercetărilor științifice și practica de toate zilele arată că rolul principal în structura societății, promotorul vieții sociale este clasa de mijloc. Apreciind clasa de mijloc, istoricul englez A.J. Toynbee sublinia, că civilizația occidentală este în primul rând civilizația clasei de mijloc, iar societatea apuseană a devenit modernă datorită clasei de mijloc: numeroasă și bine pregătită. În societățile, în care clasa de mijloc, din diferite motive, nu s-a constituit, deseori se manifestă instabilități social-economice și politice, procesele de modernizare a societății deseori sunt stopate [2]. Reprezentații clasei mijlocii sunt caracterizați de următoarele particularități:

- a) existența proprietății private, a averii care aduce proprietarilor venit (întreprinderi mici și mijlocii, întreprinderi comerciale, ateliere etc.);
- b) un nivel înalt de instruire (de regulă studii superioare sau medii de specialitate, se poate de vorbit de un anumit grad de proprietate intelectuală);
- c) venituri permanente, mărimea cărora se cuvine să fie egale cu veniturile medii ale populației din societatea respectivă;
- d) practicare activității profesionale (activitate prestigioasă).

Din clasa de mijloc de regulă fac parte: antreprenorii mici și mijlocii, businessmanii (80-90% din antreprenori fac parte din clasa mijlocie), cadrele de conducere, funcționarii de stat, savanții, scriitorii, pictorii, intelectualitatea tehnico – inginerească, muncitorii de calificare înaltă, fermieri alte categorii de cetățeni înstăriți.

Clasa de mijloc este caracterizată de independența economică și de o activitate socială înaltă. Ea, în primul rând, este un strat de antreprenori, care asigură ocuparea forței de muncă și o parte însemnată a venitului național. Vederile politice ale clasei de mijloc sunt bazate pe respectarea ordinii publice, legitimitate, respectarea drepturilor omului. Ei sunt adepții unei puteri stabile în societate, nu acceptă anarhismul, samovolnicia și extremismul, sunt părtașii promovării unor reforme moderne și bine chibzuite. Fiind oponenți ai capitalului oligarhic și ținând piept mișcărilor radicale ale clasei de jos, clasa de mijloc devine forța determinantă din societate, menținând echilibrul și stabilitatea.

Pe ultima treaptă a scării sociale se află clasa de jos. Din această clasă fac parte acele categorii de populație, care sunt lipsite de proprietate, practică munci necalificate, au venituri mici care corespund nivelului oamenilor săraci sau chiar și mai mici. Tot aici se află grupurile care n-au câștiguri stabile, șomeri, elementele de clasate.

Însăși situația straturilor care fac parte din clasa de jos determină poziția lor în societate, ca instabilă. De regulă aceste straturi devin baza socială a partidelor de orientări radicale și extremiste. Dacă redăm în forma grafică stratificarea socială a societății democratice moderne, vedem că ea reprezintă un romb în care clasa de mijloc formează majoritatea societății, 60-80% din populație. Se pare că ea îndeplinește și rolul de “tampon” sau “amortizator” între clasa de sus a societății și cea de jos dând societății un caracter stabil și funcțional.

Un alt profil capătă stratificarea socială a societăților din țările în curs de dezvoltare și a unei părți însemnate din statele care s-au eliberat de regimurile totalitare. În această parte a lumii stratificarea prezintă o piramidă plată, unde în partea de jos la baza ei este situată de asemenea clasa de jos, dar aici ea constituie majoritatea populației. Partea de sus este reprezentată de clasa dominantă și cea mijlocie, care împreună formează o minoritate (circa 30%) din populație. În Republica Moldova, conform calculelor noastre, sa creat aceeași situație. Clasa de jos cuprinde 70-75% din populație. Stratul de sus întrunește aproape 1%. Restul revine clasei de mijloc.

Trebuie să avem în vedere că profilul stratificării poate să se modifice, însă aceasta are anumite limite. Egalitatea și dezvoltarea stratificării pe orizontală duce la distrugerea economiei, la anarhie și dezordonarea vieții sociale.

Creșterea intervalului între straturi pe verticală, distanțierea între scări fără limite poate duce la urmări catastrofale. Referindu-se la aceste fenomene P. Soroclin menționa că există un punct al “saturării”, în rezultatul căruia societatea nu poate merge înainte fără a nu provoca cataclisme sociale. Atunci când se ajunge la punctul nesuferinței, construcția socială poate să se dărâme, iar straturile ei superioare răsturnate [3]. Analiza structurii ierarhice a societății arată că ea nu este un element amortit, dar se află într-o mișcare perpetuă. În cadrul acestei mișcări au loc oscilații și deplasări atât pe orizontală cât și pe verticală. Atunci când vorbim despre schimbările din grupul social sau a pozițiilor indivizilor apare fenomenul de mobilitate socială. Mobilitatea poate fi orizontală (în cazul în care are loc tranziția unei persoane dintr-un grup profesional sau dintr-o localitate, în altă comunitate socială însă egală după statutul lor). Mobilitatea verticală înseamnă trecerea unui individ sau a unui grup social pe o poziție socială mai superioară, obținând în așa mod prestigiu, venit mai mare și acces înalt la putere.

Revoluțiile, confruntările militare între state, alte cataclisme sociale duc și ele la schimbări fundamentale în structura socială a populației. În rezultat se produc schimbări radicale în stratul superior și răsturnarea de la putere a elitei vechi, apariția unor clase și

grupuri sociale noi, are loc o mobilitate totală a populației. De exemplu, revoluția socialistă a transformat pe țărani din stăpâni ai terenurilor agricole în colhoznici, proprietatea lor fiind naționalizată. Tranziția la relațiile de piață sau revoluția antisocialistă ia împrăștiat din nou pe țărani cu pământ și cote valorice din patrimoniul gospodăriilor colective, toți au devenit proprietari.

În perioadele de stabilitate socială mobilitatea crește, în special atunci, când au loc refaceri structurale ale economiei. În aceste împrejurări instruirea, nivelul de educație devine a cea “locomotivă socială”, care determină mobilitatea verticală. Rolul studiilor crește nespun de mult în condițiile tranziției de la societatea industrială la cea informațională.

Mobilitatea socială îl plasează pe om în centrul adaptării lui la condițiile noi a mediului sociocultural. Aceste procese de regulă nu sunt simple. Omul care a fost rupt de la modul lui obișnuit de viață, de la valorile tradiționale n-a fost în stare să se adapteze la normele și valorile comunității noi, să pomenit pe marginea a două culturi, devenind persoană marginală. Aceasta e caracteristic pentru migranți, numărul cărora în Republica Moldova constituie circa 400 mii oameni. În aceste condiții omul simte disconfort și stresuri. Marginalitatea masivă creează probleme sociale de proporții. Aceste procese, de regulă, sunt caracteristice societăților, care se află la răscrucea perioadelor istorice.

În concluzie vom menționa, că diferențierea socială este procesul prin care membrii societății se delimitează între ei datorită influenței unor factori sociali și a activităților desfășurate. Ea indică locul indivizilor în categorii, grupuri și straturi sociale în conformitate cu statutul social deținut de către ei, iar societatea devine stratificată social.

### Referințe bibliografice

1. Worner U. Философская энциклопедия.  
<http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc.-philosophy>.
2. Тоунбее А.Д. Теория локальных цивилизаций.  
<http://www.gumer.info/biblioteca/Buks/Histor>.
3. Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество.  
<http://www.gumer.info/bibliotec-Buks/sociology/Soroc/2/15.php>.

## STUDIAREA IMPACTULUI FOLOSIRII INSTRUMENTELOR SPECIFICE SOCIAL MEDIA ÎN COMUNICAREA CU STUDENȚII ASUPRA PROCESULUI EDUCAȚIONAL ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SUPERIOR

*Andreea IONESCU,  
Cadru didactic afiliat, drd  
Academia de Studii Economice din București  
Cristian Ionuț TATU  
Asistent universitar, dr.  
Academia de Studii Economice din București*

*Drawing from the experiences of today’s highly technologized industries and businesses, more and more universities and campuses have started using Web 2.0 Social Media instruments such as Facebook, YouTube, Twitter, Blogs to facilitate collaboration and information sharing between all the actors involved: administrators, faculties and students. An analysis of the previous research attempts on Social Media usage in higher education revealed that universities are beginning or planning to provide support and infrastructure to support Social Media initiatives, and that Social Media tools are starting to be used as part of course content and delivery, and students can use them for collaboration and group decision making on real-world projects. However, much of the research to date can be considered to be rather descriptive and lacking objective evaluation. This paper argues that a more analytical and rigorous research is needed to compare and contrast specific features of the most important Social Media instruments, the way they are used and implemented and the outcomes that can be achieved, by students or by other stakeholders. Bearing in mind the necessity of guiding future research, we conducted an exploratory research among the students of the Bucharest Academy of Economic Studies in order to emphasize the impact that different Social Media instruments have on the educational process and the need of more formalized and complex research attempts that highlight such factors, as well as point out relevant outcome variables that should be measured.*

***Cuvinte cheie:** marketing, comunicare, Social media, educație, învățământ superior, proces educațional, focus grup, Facebook, YouTube, blog, Twitter, Wikipedia, forum*

### **Introducere în Social Media și utilizările acestora în învățământul superior**

Social media cuprinde activitățile care implică socializare și formarea de rețele online prin intermediul cuvintelor, videoclipurilor sau imaginilor. Social media redefinește modul în care relaționăm între noi ca indivizi sau cu organizațiile care ne deservesc. Este vorba de dialog – discuția în dublu sens care aduce oamenii împreună pentru a descoperi și partaja informații (13).

În decursul ultimilor zece ani, și mai cu seamă în ultimii cinci sau șase ani, instrumentele specifice Social Media au transformat modul în care percepem relațiile, legăturile și afinitățile față de alte persoane, precum și puterea de convingere sau influența pe care o au comunitățile online asupra modului nostru de gândire, a opiniilor sau acțiunilor noastre. Odată cu crearea instrumentelor Social Media cum ar fi Facebook, LinkedIn, YouTube, MySpace, Twitter, Friendster și o altă întreagă paletă de astfel de aplicații, am putut fi martorii valorificării masive a potențialului conectivității online asupra vieții cotidiene.

Una dintre cele mai puternice și populare platforme Social Media este Facebook. Inițial, Facebook a fost dezvoltat ca o rețea de socializare cu circuit închis, pentru comunitatea de studenți de la Harvard, extinzându-se apoi la comunitățile altor

universități de elită ca Princeton, Yale sau Stanford. Astfel, putem considera acest început, un exemplu elocvent al modului în care componente ale comunităților sociale ale universităților au fost transferate în spațiul virtual, online, prin intermediul acestei platforme.

Studenții așa numitei “generații Y”, cu vârste cuprinse între 18 și 29 de ani, sunt cei care au îmbrățișat pe deplin tehnologiile specifice Social Media, fiind primii nativi ai lumii digitale. Astfel, granițele dintre comunitățile din lumea digitală și cea “reală” sunt din ce în ce mai difuze. Pentru această generație, Social Media reprezintă modul principal de comunicare și informare, posibil și o componentă centrală a identității acestora și a modului în care își creează comunitățile.

Folosirea instrumentelor specifice Web 2.0 pentru a îmbunătăți procesul de învățare și comunicare în mediul academic, vine în întâmpinarea paradigmatelor actuale ale educației, care prezintă rolul cadrului didactic ca unul mai degrabă de intermediar și facilitator al învățării, decât unul de furnizor sau unic diseminator de cunoștințe. Astfel, potențialul instrumentelor specifice Web 2.0 de a ușura și îmbunătăți procesul de învățare al studenților, a fost studiat și descris de numeroase articole în ultimii ani (1, 9, 15, 12, 7, 2, 10, 14, 8).

Dintre beneficiile specifice enumerate în cadrul acestor articole de specialitate, putem menționa:

- *Beneficii legate de învățare:* facilitarea învățării colaborative, sprijin și feedback din partea colegilor, dezvoltarea abilităților de învățare independentă, lucrul în echipă, învățarea reflexivă, feedback prompt din partea cadrelor didactice, depășirea barierelor geografice, o mai mare vizibilitate a muncii depuse de studenți, crearea de relații informale între studenți și cadrele didactice, ce pot duce la creșterea implicării și interesului studenților pentru materie;

- *Beneficii de ordin social pentru studenți:* interes crescut pentru materialele de curs, dezvoltarea unui sentiment de comunitate și încurajarea transferului de competențe între studenți, ce duce la creșterea șanselor de angajare a acestora în viitor, sentiment crescut de reușită, control și proprietate a muncii lor;

- *Beneficii pentru instituțiile de învățământ superior:* intensificarea colaborării interinstituționale, dezvoltarea unei comunități și oferirea de sprijin în afara cursurilor, crearea comunităților de practică, creșterea numărului de studenți înscriși, precum și retenția acestora.

Modul în care instrumentele specifice Social media sunt utilizate în mediul academic, de către universități, precum și persoanele responsabile de utilizarea corectă a acestora, ne fac să privim această interacțiune pe mai multe niveluri posibile de integrare: macro, mezzo și micro (3). Astfel, așa cum au fost prezentate de Abbas Foroughi în 2011, la nivel macro putem regăsi modul în care inovația tehnologică este introdusă în universitate, precum și tipul de infrastructură, suport, training și motivare oferit de administrația universității către facultăți pentru a facilita răspândirea tehnologiei și integrarea acesteia în procesul de predare. Nivelul mezzo se referă la modul în care procesele educative și relația student-cadru didactic sunt transformate de către adoptarea tehnologiilor inovative ca Web 2.0 de către facultate, în termeni de spațiu, timp, conținut și informații, mod de comunicare și interacțiune, rolurile cadrelor didactice și ale studenților, precum și metodele pedagogice. Cel de-al treilea nivel posibil de integrare al tehnologiei Social media în mediul academic, cel micro, se referă la studii de caz ce descriu în detaliu implementări specifice ale tehnologiei Web 2.0 în cursuri ale facultăților, cu accent pe reușitele și dificultățile întâmpinate de studenți și de facultate, precum și evaluările acestora asupra impactului și eficienței implementării acestor instrumente asupra comunicării, colaborării și a procesului de învățare.

Literatura de specialitate în domeniul folosirii instrumentelor Social media în mediul academic include cercetări și descrieri ale folosirii de către universități a aplicațiilor precum Facebook, bloguri sau a altor rețele de socializare și partajare de conținut, videoclipuri sau imagini (4, 5, 11); folosirea Twitter și YouTube pentru popularizarea de informații despre realizările și expertiza studenților și a facultății sau cadrelor didactice (6). Cu toate acestea, o mare parte a materialelor scrise despre inițiativele Social media în universități și campusuri studențești sunt prezentate din punctul de vedere al universității în sine sau din perspectiva subiectivă asupra acestor inițiative ale autorilor.

Identificând această nevoie de studiere a perspectivei și așteptărilor studenților asupra integrării și folosirii instrumentelor specifice Social media în mediul academic, precum și impactul acestora asupra procesului educațional, am realizat o cercetare calitativă exploratorie de tip focus grup printre studenții Facultății de Marketing a Academiei de Studii Economice, București.

### **Metodologia și rezultatele cercetării**

Scopul acestei cercetări calitative exploratorii a vizat stabilirea nivelului de cunoaștere și utilizare în scopuri academice al instrumentelor specifice Social Media de către studenții Facultății de Marketing, impactul utilizării acestora asupra procesului educațional și a relației facultate-student, precum și așteptările studenților asupra inițiativelor facultății în domeniul Social media. Astfel, s-a putut contura o imagine reală a practicilor de marketing prin Social Media în cadrul Facultății de Marketing, a așteptărilor studenților asupra acestora, precum și abordările deficiente ce trebuie corectate.

În vederea atingerii scopului mai sus enunțat, acesta a fost divizat în următoarele obiective:

**Ob. 1.** Identificarea componentelor Social Media cele mai populare în rândul studenților Facultății de Marketing;

**Ob. 2.** Identificarea modului de folosire în scopuri academice și a obiectivelor exacte urmărite de studenți pentru fiecare componentă Social media folosită;

**Ob. 3.** Clasificarea componentelor Social media în funcție de performanța așteptată și potențialul perceput de către studenți asupra procesului de învățare și comunicare cu facultatea;

**Ob. 4.** Stabilirea abordărilor deficiente ce trebuie corectate și a instrumentelor Social Media pe care Facultatea de Marketing trebuie să le folosească pentru a îmbunătăți comunicarea cu studenții și gradul de informare al acestora cu privire la subiecte academice.

Cercetarea fiind una de tip exploratoriu, prin utilizarea tehnicilor specifice s-a urmărit investigarea fiecăruia dintre obiectivele definite prin identificarea părerilor studenților și stabilirea principalilor factori de influență care au dus la formarea unor grupuri cu un comportament observabil similar.

Astfel, în săptămâna 10, a semestrului II, a anului universitar 2011-2012, a avut loc o întâlnire de tip focus grup, formată din 10 studenți ai Facultății de Marketing a Academiei de Studii Economice, București. Aceștia au fost selectați după cum urmează: câte doi studenți în anul I, II, III, program de master și învățământ la distanță. Întâlnirea a durat aproximativ 90 de minute și a fost realizată pe baza unui ghid semi-structurat de conversație.

În urma acestei cercetări exploratorii, principalele rezultate care s-au desprins, cu o importanță notabilă asupra relației facultate-student și a impactului avut asupra procesului de învățământ sunt:

- Cele mai populare instrumente Social Media folosite de studenții Facultății de Marketing participanți la această cercetare sunt Facebook (pentru socializare, comunicare și păstrarea legăturilor cu prieteni, colegi, cadre didactice; formarea și participarea la grupuri de discuții, inclusiv grupuri pentru proiecte academice, materii specifice sau grupe de seminar), bloguri, Wikipedia, forumuri (pentru căutarea de informații de interes pentru studenți fără legătură cu mediul academic sau specifice despre materiile studiate, teme de seminar sau proiecte; informații generale despre facultate, cadre didactice sau materii), YouTube (pentru vizualizarea de videoclipuri, tutoriale inclusiv în scop academic, ascultat muzică), Twitter (pentru a urmări activitatea unor persoane publice sau companii de care sunt interesați și a împărtășii știri, mesaje, idei, gânduri în timp real cu rețeaua lor de contacte).

- Studenții Facultății de Marketing sunt deja prezenți în mediul online și utilizează instrumente specifice Social media în procesul de informare, învățare și comunicare cu colegii lor în ceea ce privește activitatea academică, iar în lipsa unor inițiative oficiale din partea facultății sau de punere la dispoziție a unor astfel de mijloace de comunicare și informare, ei își găsesc surse alternative sau creează singuri astfel de surse, care nu reprezintă de fiecare dată poziția obiectivă și reală pe care Facultatea de Marketing își dorește să o popularizeze asupra serviciilor oferite, materiilor studiate, cadrelor didactice, resurselor oferite sau studenților înmatriculați.

- Toți studenții participanți la focus grup și-au declarat dorința de a beneficia de astfel de mijloace de interacțiune cu facultatea, în general, încă dinaintea de momentul de a deveni studenți înmatriculați oficial, cât și pe parcursul studiilor, pentru fiecare materie studiată în parte, sau pentru a le ușura interacțiunea cu cadrele didactice și cu administrația facultății. Aceștia și-au exprimat convingerea că acest tip de interacțiune dintre ei și Facultatea de Marketing, nu numai le-ar îmbunătăți performanțele academice, relațiile dintre ei și facultate și cadrele didactice, ci le-ar crește interesul și implicarea pentru materiile studiate și pentru facultate. În plus, ei au considerat de o importanță primordială oferirea de informații actuale, reale și cât mai detaliate asupra tuturor facilităților oferite de Facultate viitorilor studenți, pentru ca aceștia să fie capabili să ia hotărârea de alegere a facultății în cunoștință de cauză, astfel crescând pe termen lung nivelul de retenție a studenților, satisfacția absolvirii Facultății de Marketing, precum și renumele și puterea reputației acesteia.

- 90% dintre studenții participanți la focus grup au considerat că implementarea și folosirea în comunicarea cu studenții a instrumentelor specifice Social Media, de către persoane special desemnate și calificate pentru a gestiona relația facultate-studenți, va îmbunătăți atât imaginea Facultății de Marketing (în rândul studenților, cât și în rândul celorlalte instituții de învățământ) cât și relația acesteia cu studenții actuali, viitori sau absolvenți.

- Participanții la focus grup s-au declarat nemulțumiți de implicarea și folosirea actuală a Facultății de Marketing și a administrației ei a instrumentelor Social media în relația facultate-student, punctând dorința și nevoia lor și a colegilor lor de a beneficia de astfel de interacțiuni și resurse.

### **Concluzii**

Având în vedere folosirea din ce în ce mai răspândită a instrumentelor Social Media în toate planurile vieții noastre, instituțiile de învățământ trebuie să se alinieze acestor schimbări de comunicare și relaționare dintre oameni și să-și facă vocea auzită online și prin intermediul lor, cu atât mai mult cu cât universitățile trebuie să gestioneze în mod obișnuit relațiile cu generația Y, tinerii între 18-29 de ani, nativii lumii digitale, care au un comportament total diferit în ceea ce privește comunicarea, relaționarea sau căutarea de informații, decât generațiile predecesoare lor.



Cercetarea experimentală de față, subliniază nevoia implementării și folosirii instrumentelor specifice Social media în intermedierea relației facultate-student, precum și în strategia de comunicare generală a Facultății de Marketing a Academiei de Studii Economice, București și nu numai, putând generaliza această nevoie de comunicare la nivelul oricărei instituții de învățământ superior din România. Acest lucru ar determina atât economii în ceea ce privește cheltuielile de promovare și comunicare ale facultății, cât și o creștere a eficienței acestora.

O limitare a prezentei cercetări poate fi considerată realizarea acesteia doar pe un eșantion restrâns de studenți din cadrul Facultății de Marketing a Academiei de Studii Economice București, studenți care tind să aibă nu numai un interes crescut față de subiectul supus discuției, dar și cunoștințe mai vaste în domeniul comunicării în general, și al Social Media în particular. Astfel, profilul lor de beneficiar al utilizării de către facultate al instrumentelor Social media este notabil diferit față de cel al studenților din domenii precum filologie sau arte. Direcțiile viitoare de cercetare trebuie să includă studenți dintr-o paletă mult mai vastă de domenii pentru a putea avea o imagine obiectivă și complexă asupra dorințelor și așteptărilor studenților în general asupra folosirii instrumentelor Social media de către instituțiile de învățământ superior, precum și asupra influențelor acestora în ceea ce privește procesul educațional. Nu trebuie uitate nici celelalte categorii de clienți ai instituțiilor de învățământ. Prezentul articol studiază problematica doar din perspectiva clienților absoluți, studenții actuali ai facultății, neluând în calcul poziția și nevoile clienților relativi ai instituției, și anume elevii care trebuie să-și aleagă o facultate, persoanele în căutarea celei de-a doua licențe, masterat, doctorat, etc. Aceștia reprezintă o categorie foarte importantă de clienți pentru facultate, având o putere mare de influență asupra imaginii și renumelui facultății pentru publicul larg, pe termen lung.

De asemenea, pentru a maximiza efectele pe care utilizarea instrumentelor Social media le are asupra relației facultate-student, trebuie realizate cercetări mai ample care să aibă ca rezultat crearea unui ghid de bune practici asupra implementării și folosirii specifice a categoriilor principale de instrumente Social media de către instituțiile de învățământ superior, rezultatele și beneficiile ce pot fi obținute prin folosirea lor, atât de către facultate cât și de către studenți, precum și resursele și pregătirea de care are nevoie personalul pentru a implementa acest tip de comunicare cu succes.

O altă direcție importantă de cercetare viitoare ce a reieșit în urma acestei cercetări experimentale este investigarea pericolelor asociate folosirii Social media (încălcarea intimității, ambiguitate legată de folosirea corectă a tehnologiei, norme de conduită, pierderea controlului asupra comunicării, etc.) asupra imaginii instituției de învățământ superior, precum și influența lor asupra reticenței administrației instituției de a implementa și folosi astfel de instrumente de comunicare în mod oficial.

### Referințe bibliografice

1. Alexander, B., Web 2.0: a new wave of innovation for teaching and learning?, *EDUCAUSE Review* (41) 2, 2006, pg. 32-44.
2. Brainard, J., Boston College Case Study. Socialtext, 2007. Accesat la 6.08.2012 la adresa [http://www.socialtext.net/cases2/index.cgi?boston\\_college\\_case\\_study](http://www.socialtext.net/cases2/index.cgi?boston_college_case_study)
3. Foroughi, A., A research framework for evaluating the effectiveness of implementations of Social media in higher education, *Online Journal of Workforce Education and Development*, 2011.
4. Franklin, T., Van Harmelen, M., Web 2.0 for content learning and teaching in higher education, 2007. Accesat la 6.08.2012 la adresa <http://www.jisc.ac.uk/media/documents/programmes/digitalrepositories/web2-contentlearning-and-teaching.pdf>.
5. Johnson, R., Staying connected, *Revista Signatures*, Anderson University, 2008.
6. Lavrusik, V., Ten ways universities share information using social media. *Mashable: The Social Media Guide*, 2009.

7. McDonald, F., Five steps to developing a powerful social networking strategy, University Business: Solutions for Higher Education Management, 2009.
8. Minocha, S., A study on the effective use of social software by further and higher education in the UK to support student learning and engagement, 2009. Accesat la 6.08.2012 la adresa: <http://www.jisc.ac.uk/whatwedo/projects/socialsoftware08>
9. Nachmias, R., Research framework for the study of a campus-wide web-based academic instruction project, *Internet and Higher Education*. (5) 3, 2002, pg. 213-229.
10. Oradini, F, and Saunders, G., The use of social networking by students and staff in higher education, University of Westminster, London, UK, iLearning Forum, Paris, 2008.
11. PR Newswire, Bay state college enhances its online programs with 'its learning.', New York, 2010.
12. Reuben, R., The use of social media in higher education for marketing and communications: a guide for professionals in higher education, 2008. Accesat la 6.08.2012 la adresa <http://doteduguru.com/id423-social-media-uses-higher-education-marketingcommunication.html>
13. Solis, B., "Introducing The Conversation Prism", 2008. Accesat la 6.08.2012 la adresa <http://www.briansolis.com/2008/08/introducing-conversationprism.html>.
14. Thompson, J., Is education 1.0 ready for web 2.0 students?, 2008 Accesat la 6.08.2012 la adresa [http://www.socialtext.net/cases2/index.cgi?boston\\_college\\_case\\_study](http://www.socialtext.net/cases2/index.cgi?boston_college_case_study)
15. Wesch, M., From knowledgable to knowledge-able: learning in new media environments, 2009. Accesat la 06.08.2012 la adresa <http://www.academiccommons.org/commons/essay/knowledgable-knowledge-able>

## MANAGEMENTUL MARKETINGULUI RISCULUI ÎN CADRUL PROIECTELOR

*Corina MATEI GHERMAN,  
Lector asoc.univ.dr.ec.,  
F.E.A.A. Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, Iași, România  
Vasile MATEI, Ing.Masterand  
U.S.A.M.V.,Facultatea de Agricultură,Iași,România*

*Preparation and execution of investment projects objectives de, are subject to many negative factors, which are more likely or less likely to happen this time. They are risk factors, disturbing and made planning to tackle, managers and marketers need to know, to take into account when it based its decision.*

*Keywords: marketing management, risk factors, decision.*

### **Rezultate și discuții**

**Riscul** este determinat de apariția unor factori aleatorii mai greu de anticipat și controlat cu influențe negative asupra activităților viitoare a firmelor cum ar fi: ineficiența cercetărilor în inovarea unui produs/produs nou, întârzieri în finalizarea lor, apariția unei situații nefavorabile pe piață, estimări eronate în evoluția pieței, ș.a.

În toate activitățile există un risc. Riscul de marketing conduce la consumarea bugetului de marketing, fără rezultate exacte și conduce la pierderea banilor investiți în acțiunile de marketing, nefavorabil factorilor de decizie a firmei. Acest fenomen este prezent în cadrul inovării, al produselor cu performanțe ridicate, când piața nu a fost suficient apreciată și cercetată, când cererea în momentul lansării în producție a noului produs se modifică esențial, modificarea termenului de lansare pe piață a produsului, modificarea structurii importurilor și exporturilor datorită caracterului eterogen al economiei mondiale, ș.a.

Riscul de marketing se regăsește și în procesul decizional al managerilor de firmă, unde majoritatea deciziilor de marketing sunt luate în condiții de risc și incertitudine, localizate în problemele de marketing ce necesită rezolvare în interiorul strategiilor firmei, unde ca ipoteză se ia probabilitatea obținerii unor anumite rezultate și utilitatea acestora pentru firmă.

Evitarea sau diminuarea riscului de marketing se poate face în primul rând prin informație. Informația se poate obține numai prin cercetarea completă de marketing ce conduce în primul rând la cunoașterea pieței.

Riscuri de marketing pot apărea atunci când:

- Se bazează exclusiv pe informațiile furnizate de cercetarea de marketing ce nu poate oferi soluția, ea trebuie corelată cu piața și cu practica de marketing;
- Riscul în constituirea eșantioanelor pe grupe reprezentative, erori ce pot apărea la nivelul eșantionului care trebuie să cuprindă toate grupele de subiecți, potențiali/e, în cadrul colectivității cercetate iar informațiile obținute au o marjă de eroare mai mare;
- Erori la dimensiunea eșantionului, când, pentru a reduce gradul de aproximație, trebuie să depășească gradul normal de securitate acceptat;
- La observarea clienților există un grad de risc determinat de alegerea defectuasă a concepției de observare, exigența responsabilului de anchetă trebuie să se manifeste de la anchetatori până la managerul decizional, deoarece riscurile ce pot apărea în procesul de cercetare al clienților depinde aproape exclusiv de tehnicile folosite cum ar fi: anchete, simularea cumpărării, reuniuni de informare și documentare ș.a;

- Riscul de eroare în perioada de pregătire a cercetării, ele apar când programul de cercetare nu a fost corect orientat. Pentru a evita acest risc, cercetarea de marketing, în faza preparatorie să fie clar formulată și stabilite obiectivele și legat de acestea, problemele de rezolvat și evaluarea riscurilor;

- Riscul de eroare în ceea ce privește cunoașterea insuficientă a pieței, studiul de piață nu trebuie limitat la stabilirea unui program de cercetare, a unui eșantion și a chestionarelor aferente, deoarece există riscul ca toate fenomenele care se manifestă pe piață să nu fie luate în calcul. Rezultatul final al cercetării de marketing este stabilirea strategiilor de urmat și trebuie să țină seama de ansamblul cunoașterii fenomenelor care se manifestă în cadrul procesului de producție-vânzare, pentru a-și perfecționa eșantionul, metodele și tehnicile de observare;

- Riscul în folosirea cercetării de marketing plecând de la exploatarea anchetelor și exploatarea rezultatelor, informațiile furnizate de anchete pot fi prelucrate prin intermediul calculatorului ce oferă o segmentare a informațiilor, o selecție a acestora și simulări ale fenomenelor de pe piață permițând astfel furnizarea de date corecte pentru cei care iau decizii de marketing ;

- Riscuri de eroare prin expirarea perioadei de valabilitate în timp, pentru care a fost întocmit studiul de piață. Piața fiind caracterizată de gradul ridicat al dinamismului, cercetarea trebuie mereu reactualizată datorită schimbărilor ce intervin la un moment dat.

Voi defini riscul ca fiind posibilitatea oricărui eveniment care se poate manifesta aleatoriu și care poate perturba sau prejudicia realizarea proiectelor sau a execuției așa cum au fost ele programate.

Riscurile se pot manifesta în puține momente, de natură favorabilă, însă de cele mai multe ori ele au efecte nefavorabile asupra valorii devizului general și al duratei de execuție planificate.

În proiectare, riscurile se iau în calcul ca riscuri preventive privind parametrii de realizare a producției însă în execuție, problemele se complică, managerii trebuie să sesizeze și să măsoare abaterile, efectuând analiza cauzelor evenimente într-o viziune de perspectivă.

Referitor la proiecte, se analizează riscurile pe cele trei faze principale ale unui proiect:

1. Analiza nevoilor. Se analizează înainte de demararea proiectului și ele constau din:

- Riscul de concurență (bariere de intrare);
- Riscul de piață (conjunctura pieței);
- Riscul mixului de marketing (produs, plasare, promovare, preț);
- Riscul tehnologic (dotare).

2. Întocmirea proiectului în care pot apărea riscuri legate de:

- Documentare incompletă și versiune slabă de proiect;
- Subestimarea ideilor moderne și a concepțiilor;
- Definirea cu un grad ridicat de imprecizie a parametrilor principali ai proiectului;

- Nu se cunosc cu precizie performanța resurselor care compun proiectul;

- Repartizarea inefficientă a performanțelor pentru subproducția de specialitate;

- Gestionarea defectuoasă a componentelor în perioada de elaborare a proiectelor, etc.

3. În faza de execuție a proiectelor.

Aici sunt concentrate cele mai mari riscuri, este un fenomen deosebit de complex care este determinat de mulți factori cu manifestare aleatorie. Riscurile în execuție se localizează în punctele critice ale execuției determinate după **metoda „Drumului**

**critic**”, prin analiza informațiilor care vin din această zonă și căroa trebuie să li se stabilească câte un diagnostic care poate fi:

- Diagnostic eronat;
- Diagnostic întârziat;
- Diagnostic impropriu fenomenului.

Conform metodei de analiză a modurilor de defectare a acestora- AMDC (Terry Carroll, 2001,p.319) se poate realiza după următoarea succesiune (tipologie):

- Identificarea punctelor slabe din lanțul planificat înainte ca ele să se manifeste și să producă efecte;

- Eliminarea erorilor din diagnosticul cauzei folosind metode statistice;
- Analiza prognostică a efectului. Când efectul nu este încă evident, se poate realiza într-un termen mai lung ce nu poate fi stabilit.

- Complexitatea fenomenului de execuție din punct de vedere tehnologic, numărul elementelor ce intercondiționează, lipsa unor informații cheie despre sistemul de execuție, lipsa unor metode adecvate pentru crearea unor modele sistemice, sunt elemente de complexitate, aglomerate în spațiul de execuție și cărora managerul prin deciziile pe care le ia, trebuie să restabilească echilibrul sistemului de execuție , și să funcționeze în parametri prestabiliți.

În execuție, riscul se localizează îndeosebi în doi parametri esențiali:

- Nerespectarea termenului de execuție;
- Depășirea bugetului stabilit inițial de proiectant cu acordul consumatorului.

Pentru abordarea cantitativă a riscului de a nu respecta termenele, se folosesc metode ca abordarea clasică folosind distribuția statistică, ce sunt simple și ușor de aplicat. Utilizarea metodelor statistice se bazează pe distribuția clasică și anume (Stoica, Maria,Cristina,2011):

- Distribuția clasică empirică;
- Distribuția statistică teoretică.

Ambele sunt metode distributive și se bazează pe trei principii:

- Durata fiecărei acțiuni din proiect este considerată de natură aleatoare;
- Se utilizează distribuția statistică Beta;

Se determină parametri distribuției, plecând de la valorile externe A și B, pe care timpul de execuție se poate încadra și de la durata posibilă  $M_0$  pe care durata de execuție o poate lua.

Răspunsul trebuie găsit pentru:

- Timpul minim A;
- Timpul maxim B;
- Timpul probabil  $M_0$ .

Putem determina durata medie  $-E_t$ , durata de timp  $M_t$  aleatorii, folosind formulele:

$$E_t = \frac{A+B+4M_0}{6} \quad (1)$$

$$V_t = \left( \frac{B - A}{6} \right)^2 \quad (2)$$

Construim drumul critic de elaborare al proiectului sau al execuției, determinăm fazele critice și facem corecțiile necesare pentru distribuția Beta.

**Metoda Monte Carlo** permite investigarea mai multor ordonanțări, poate combina scenarii diferite pentru mai multe articole din deviz (sarcini) rezultând în final o analiză probabilistică a unor informații privind durata proiectului, durata execuției, bugetul, termenele critice, probabilitatea ca o activitate critică să nu se încadreze în termenul fixat. Metoda are la bază scenarii de tip „what-if” („ce ar fi dacă”), se determină un model, apoi se dau diferite valori, modificându-l, identificând variațiile față de modelul inițial.

**Metoda Quantitative Risk Analysis – QRA** de analiză calitativă a riscului folosește metoda Monte Carlo, însă scenariile sunt ponderate prin probabilitatea lor de manifestare, modelând fiecare variabilă din model printr-o distribuție de probabilitate. În metoda QRA, variabilele sunt reprezentate prin funcții de distribuție de profitabilitate, obiectivul fiind de a calcula impactul combinat al incertitudinii reieșit din parametri modelului, determinând distribuția de incertitudine a efectelor posibile ale modelului. Prin creșterea numărului de iterații (repetări), în practică, metoda poate asigura nivelul de precizie dorit de manager sau de acțiunile de marketing ale firmei. Funcția de risc, notată cu  $h_{(x)}$ , se definește cu relația:

$$h_{(x)} = \frac{f(x)}{S(x)} = \frac{f(x)}{1-F(x)} \quad (3)$$

unde:

$S(x)$  = funcția de supraviețuire care definește probabilitatea variabilei mai mare sau egală cu  $x$ ;

$F(x)$  = funcția de distribuție.

În literatura de specialitate sunt definite și alte riscuri cum ar fi:

- Riscul de nerespectarea termenelor de întocmire a proiectelor sau a celui de execuție;
- Riscul legat de întocmirea incorectă a temei de proiectare sau a caietului de sarcini;
- Riscuri legate de tehnologiile și materialele inovatoare;
- Riscuri la definirea specificațiilor în ceea ce privește materialele, utilajele, mobilier, etc;
- Riscuri private de finanțare, decontare, resurse pentru execuție;
- Riscul legat de un diagnostic greșit.

Obiectivul central al teoriei probabilităților este de a calcula probabilitatea factorilor ce pot avea loc și care să prezinte interes pentru proiectanți și beneficiari. Acești factori poartă denumirea de variabile aleatoare, ele putându-se manifesta într-un sens sau altul. Astfel alegem o funcție  $s$  a spațiului nostru  $S$ , care asignează fiecare punct  $s \in S$  care este un număr real și poartă numele de variabilă aleatorie, numărul real asigurat se numește valoarea variabilei aleatoare în punctul  $s$ . Trebuie să putem măsura variabilele aleatoare, pentru a avea o stabilitate cât mai mare a bugetului fiecărui proiect.

Vom nota cu  $X(S)$  setul de valori a variabilei aleatorii  $X$ , din șirul lui  $X$ .

Într-un subset al liniei reale  $R$ , pentru un subset  $B$  a lui  $R$ , pentru simplitate vom nota cu  $(X \in B)$ , următorul eveniment din  $S$ :  $(X \in B) = \{s \in S; X(s) \in B\}$  iar în cazul particular  $(X=x) = \{s \in S; X(s) = x\}$ .

Notăm cu  $P_x$  funcția de distribuție de probabilitate a unei variabile aleatoare  $X$ , definită pe subseturile lui  $R$ , astfel:

$$P_x(B) = P(X \in B) \quad (4)$$

O variabilă aleatoare  $X$  este de tip discret, dacă în  $R$  există mai multe puncte măsurabile  $x_1, x_2, x_3, \dots, x_n$ , astfel încât să avem satisfăcute relațiile:

$$P_x(x_j) > 0, \text{ unde } j \geq 1; \tag{5}$$

și

$$\sum_j P_x(\{X_j\}) (\sum_j P(X=x_j)) = 1 \tag{6}$$

definite pe spațiul  $R$  cu relația:

$$f(x_1) = \sum_j P_x(\{X_j\}) (\sum_j P(X=x_j)) \tag{7}$$

pentru  $x = x_j$  și

$$f_x(x_j) = 0 \tag{8}$$

care altfel are proprietățile:

$$f_x(X) \geq 0 \tag{9}$$

pentru toate valorile lui  $x$

$$\sum_j f_x(x_j) = 1 \tag{10}$$

iar

$$P(X \in B) = \sum_{x_j \in B} f_x(x_j) \tag{11}$$

Pentru a calcula funcția de densitate de probabilitate a lui  $X$ , trebuie să cunoaștem probabilitatea evenimentului  $\{s \in S; X(s) \in B\}$  prin însumarea valorilor lui  $f_x(x_j)$  pentru toți acei  $x_j$  care se află în  $B$ , funcția  $f_x$  fiind cunoscută.

În practică, de multe ori, avem o funcție  $f$  și vrem să știm dacă ea este o funcție de densitate de probabilitate, este aleatorie și se poate manifesta la un anumit timp. Răspunsul constă în verificarea funcției  $f$  este neegativă pentru toate valorile argumentele ei și dacă suma valorilor ei este egală cu zero. Astăzi există programe pe calculator pentru rezolvarea problemelor matematice ale probabilităților, a trasării graficelor funcțiilor de distribuție a probabilităților și pentru distribuția beta ce corespunde unor valori selectate ale parametrilor  $\alpha$  și  $\beta$ .

### Concluzie

Cunoașterea cât mai precisă a riscurilor poate conduce la evitarea lor iar probabilitatea ca riscul să apară poate conduce la o fundamentare riguroasă, științifică a deciziilor de management și marketing cât și la sporirea eficiență a măsurilor benefice la nivelul firmei. Problematika riscului ocupă un loc important în cadrul fiemei, riscul este cel care introduce incertitudinea în conținutul deciziei iar în cazul când se manifestă, reduce din profitabilitatea firmei.

### Referințe bibliografice

1. Boris, Constantin, *Utilizarea calculatorului în analiza statistică*, vol.1., Editura Tehnopress, Iași, 1997.
2. Butler, Carmac, *Mastering Value at Risk: A step-by-step guide to understanding and applying* *Yar*: Financial Times, Prentice Hall, London, United Kindom, 2001.
3. Ciocoiu, Nadia, Carmen, *Managementul riscului în afaceri și proiecte*, Editura ASE București, 2006.
4. Stoica, Maria, Cristina, Boris, Constantin, *Managementul proiectelor. Concepte teoretice și aplicații practice*, Editura Tehnopress, Iași, 2011.
5. Tery Carroll, WEBB MARK, *The risk factor, How to make risk management work for you in strategic planning and enterprise*, Take That Ltd., England, p.319, 2001.

## EVALUAREA RISCURILOR DE ACCIDENTARE SI IMBOLNAVIRE PROFESIONALA LA INTREPRINDERI INDUSTRIALE CU GRAD DE RISC RIDICAT

*Lucian TOMA,  
drd. ing., Universitatea din Petrosani  
Angela DRAGHICI,  
dr.ing., cercet. Șt. Gr. III - INCD INSEMEX Petrosani  
Inga CIOARA,  
ec., Universitatea din Petrosani*

*In the paper are being evaluated risks of professional accidents and diseases for 2 productive enterprises with special regime where a high risk level of explosions exists. In order to manage risk related problems it is being proposed an algorithm and a model of risk management used by authorized institutions only. Risk evaluation is being made based on the probability for a certain event to take place and on the gravity of its consequences.*

### **Introducere**

Modificările esențiale survenite în structura elementelor sistemului de muncă și a relațiilor dintre acestea au impus necesitatea definirii și introducerii unor noi concepte, care să permită abordarea globală a problemelor privind securitatea și sănătatea în muncă.

Îmbunătățirile în materie de securitate și sănătate în muncă pot să contribuie la beneficiile economice atât ale întreprinderii cât și a societății ca întreg.

Ca urmare a cerințelor privind asigurarea protecției sociale la nivelul standardelor europene, legislativul român (prin obligațiile și răspunderile stabilite pentru angajatori sau echivalenții acestora) îi plasează pe aceștia, așa cum este firesc, în postura de singurii răspunzători de securitatea și sănătatea salariaților lor. Aceasta, deoarece demersurile ce trebuie întreprinse pentru asigurarea condițiilor minime de securitate și sănătate în muncă impuse prin reglementările în vigoare, necesită pe lângă un efort organizatoric și un efort financiar susținut.

Cunoașterea și evaluarea exactă a riscurilor profesionale la fiecare loc de muncă este principalul obiectiv al muncii de prevenire a accidentelor și bolilor profesionale.

### **Generalități**

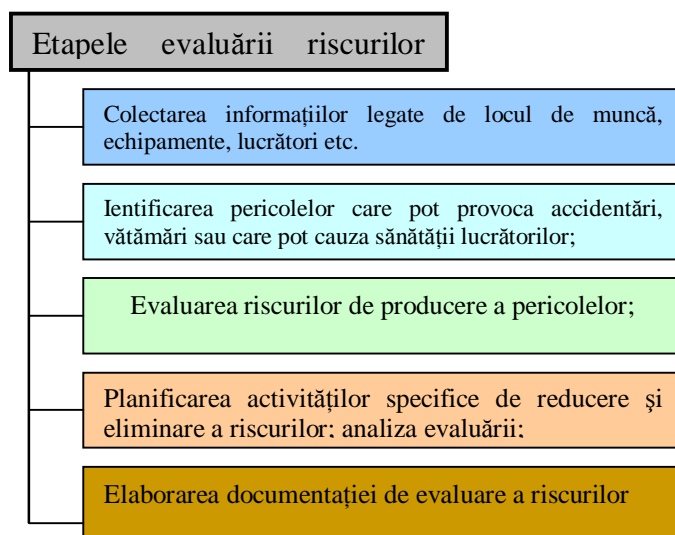
Evaluarea riscului constituie o cerință a managementului și îndeplinește funcția de monitorizare a factorilor de risc și de aplicare de măsuri de prevenire, limitare sau contracarare a consecințelor acestora, obiective care se realizează prin:

- ▶ tehnici de prevenire, supraveghere, acoperire a daunelor;
- ▶ efectuarea studiilor de fezabilitate;
- ▶ alegerea optimă a tehnologiilor și a echipamentelor tehnice;
- ▶ pregătirea profesională a angajaților;
- ▶ efectuarea instructajului la locul de muncă etc.

Riscul profesional se referă la probabilitatea producerii unei vătămări sau îmbolnăviri a lucrătorului, ca urmare a expunerii la un pericol la locul de muncă. Evaluarea riscului profesional are ca scop menținerea sănătății și asigurarea securității lucrătorilor, contribuind la creșterea competitivității și a productivității întreprinderii.

Evaluarea riscurilor profesionale necesită parcurgerea etapelor enumerate în figura 1.





**Fig. 1. Evaluarea riscurilor profesionale**

Evaluarea corectă a riscurilor cuprinde, asigurarea că s-au avut în vedere toate riscurile semnificative (nu numai imediate sau evidente), verificarea eficienței măsurilor luate pentru siguranța, păstrarea actualizată a documentelor cu rezultatele evaluării și revizuirea periodică. Piesa cea mai importantă a legislației europene, care este relevantă pentru evaluarea riscurilor este Directiva-cadru 89/391. Această directivă a fost transpusă în legislația națională. Comisia europeană a elaborat orientări importante pentru a ajuta statele membre, precum și angajatorii și angajații să își îndeplinească obligațiile de evaluare a riscurilor care le revin, așa cum sunt definite în Directiva-cadru 89/391.

În concepția mea din categoria industriilor cu grad de risc ridicat fac parte unitățile industriale care au un mare risc atât din punct de vedere al exploziilor care pot să apară datorită activităților desfășurate sau profilului lor de activitate (de exemplu: proiectarea, fabricarea, modernizarea, repararea, experimentarea și comercializarea armamentului, muniției, produselor și echipamentelor de tehnică militară, precum și a pieselor de schimb aferente), cât și companiile de foraj și extracție din industria petrolieră.

În continuare, am ales spre studiu două unități, câte una din fiecare categorie menționate anterior, și anume S. C. Speciala S.A. și SC ATLAS GIP SA Ploiești.

### **Evaluarea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională la locurile de muncă aparținătoare SC SPECIALA S.A**

Menționez faptul că, evaluarea de risc a fost efectuată de către o echipă de evaluatori de risc specializați, eu interpretând datele culese din teren în vederea efectuării unei evaluări de risc globale, respectiv pe întreaga activitate desfășurată de această societate, fără a mă rezuma doar pe secții.

Societatea Comercială Speciala S.A. are ca domeniu de activitate turnarea de metale neferoase, operația de sablare, transporturi pe cale ferată și fabricarea produselor metalice obținute prin deformare plastică, metalurgia pulberilor.

SC ATLAS GIP SA, are vastă experiență în domeniul prestărilor de servicii pentru companii de foraj și extracție în industria petrolieră, respectiv investigații în sonde tubate și netubate, perforare și deschidere orizonturi productive.

Locul de muncă încadrat în condiții speciale este secția Teleajen. Obiectivul de activitate al secției Teleajen îl constituie confecționarea (fabricarea) încărcăturilor de perforare utilizate în perforarea stratelor productive de hidrocarburi.

Fabricarea încărcăturilor de perforare se realizează într-o hala industrială special amenajată, compartimentată pe criteriul „faza tehnologică”, astfel încât fiecare fază tehnologică să se desfășoare în zone bine delimitate după cum urmează:

- Zona 1: inscripționarea carcaselor pentru încărcăturile de perforare cu marcajul CE și a datelor de identificare;
- Zona 2: realizare amestec omogen pulbere de cupru și pulbere de tungsten;
- Zona 3: vopsire conuri încărcături de perforare;
- Zona 4: realizare fabricație conuri pentru încărcăturile de perforare;
- Zona 5 și 6: dozare și presare pulberi explosive în carcasa de metal a încărcăturii;
- Zona 7: montarea capacului la corpurile gata încărcate cu materii explozive .realizare vid în interiorul încărcăturii și presarea capacului asigurând etansarea încărcăturilor de perforare;
- Zona 8: ambalarea produsului finit (încărcături de perforare).

### **3.1 Aspecte privind cuantificarea nivelului de risc profesional la locurile de muncă analizate, din cadrul SC Speciala SA și SC ATLAS G.I.P. S.A Ploiești**

În cadrul lucrării s-au analizat sistemele de muncă/locurile de muncă din cadrul SC Speciala SA și SC ATLAS G.I.P. S.A în vederea identificării riscurilor în prezența cărora se desfășoară activitățile studiate și cuantificării nivelului de risc în scopul elaborării fișelor de măsuri tehnico-organizatorice, precum și a planurilor de prevenire și protecție corespunzătoare riscurilor inacceptabile identificate.

Pentru determinarea nivelului de risc la locurile de muncă din cadrul uzinei, s-a aplicat o metodă de lucru elaborată în cadrul I.N.C.D.P.M. București, care se caracterizează printr-un grad de obiectivitate conferit de interpretarea statistică a indicatorilor de morbiditate în funcție de frecvența de apariție a evenimentelor nedorite și consecința maximă previzibilă ca urmare a producerii acestora.

Pentru obținerea unui rezultat global la nivelul locurilor de muncă analizate din cadrul SC Speciala SA (Tabel nr.1) și SC ATLAS G.I.P. S.A Ploiești (Tabel nr.2), s-a calculat nivelul de risc global ca medie ponderată a valorilor determinate și s-au obținut următoarele valori de apreciere:

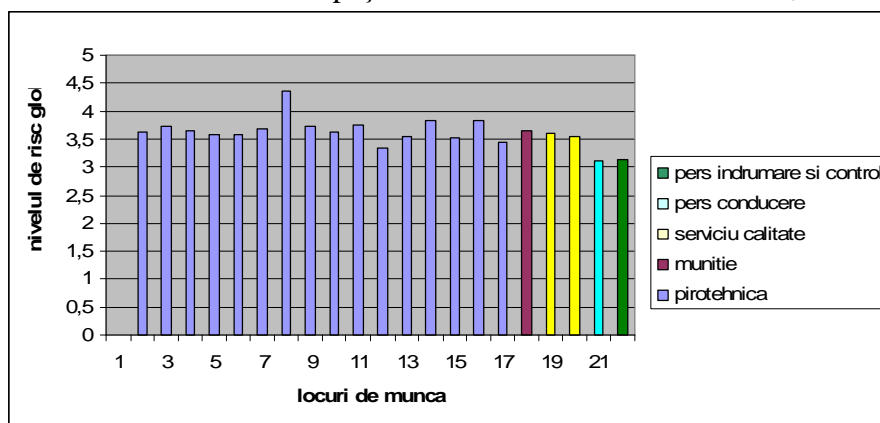
#### **1. Rezultatele nivelului de risc global calculate în cadrul SC Speciala SA**

**Tabelul 1.**

| <b>Denumire sistem de muncă</b>   | <b>Estimare/Aprecieri nivel de risc</b> |
|---|---|
| SECȚIA I - presat substanța, stanțat, așezat rondele foiță staniol - AT. 31 – OB. 106       | 3,62                                    |
| SECȚIA I - dozat substanța explozivă în capsele de inițiere AT. 31 – OB. 106                | 3,72                                    |
| SECȚIA I – presat degajat capse AT. 31  | 3,66                                    |
| SECȚIA I – OB. 106 AT: încărcare capse. - control dimensiuni capse                          | 3,57                                    |
| SECȚIA I - aspect capse at. încărcare capse   | 3,57                                    |
| SECȚIA I – Tamburat, cernere, capse de inițiere   | 3,67                                    |
| SECȚIA I - preparare sulfuri de stibiu  | 4,36                                    |
| SECȚIA I - preparare amestec exploziv   | 3,73                                    |
| SECȚIA I – încărcare tubuleț trasor   | 3,62                                    |
| SECȚIA I – montaj glonț trasor  | 3,75                                    |
| SECȚIA I-transport substanțe exploziv   | 3,33                                    |
| SECȚIA I – OB. 114 – 115 depozitare, cernere, alimentare cu pulbere a mașinilor de încărcat | 3,55                                    |
| SECȚIA I - preparat substanțe de inițiere   | 3,84                                    |
| SECȚIA I - preparat compozitii trasoare   | 3,52                                    |
| SECȚIA I –delaborare muniție  | 3,84                                    |
| SECȚIA I – plaja distrugere - artificier  | 3,45                                    |
| SECȚIA 2 - AT. uzinare glonț - topit și tras sârmă plumb                                    | 3,65                                    |
| SECȚIA 3 – atelier experiente   | 3,60                                    |
| SECȚIA 3 - laborator fizico –chimic – camera de analize                                     | 3,54                                    |
| Personal de conducere   | 3,10                                    |
| Personal de îndrumare și control  | 3,13                                    |

În fig.2 este reprezentată situația globală a sistemelor de muncă aparținătoare SC Speciala SA, din punct de vedere al nivelurilor de risc de accidentare și îmbolnăvire profesională la locurile de muncă analizate, oferind o sinteză generală a nivelului de risc pentru fiecare loc de muncă evaluat cu indicarea limitelor minime și maxime ale nivelurilor cuantificate.

Rezultate sunt susținute de graficul din fig.2, în care se prezintă numărul mediu al factorilor de risc generați de fiecare componentă a sistemului de muncă la nivelul locurilor de muncă analizate. Acest grafic indică faptul că „Secția 1” urmată de “Secția 2”- a generat factori de risc care depășesc valoarea maxim admisă de 3,5.



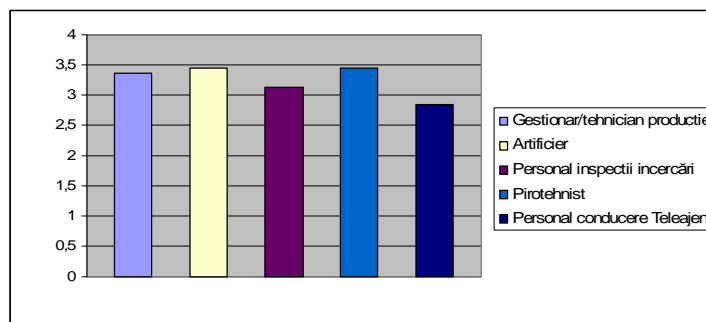
**Fig.2. Reprezentarea grafică a nivelurilor de risc atribuite sistemelor de muncă analizate**

2. *Rezultatele nivelului de risc global calculate in cadrul SC ATLAS G.I.P. S.A Ploiești*

**Tabelul 2.**

| Denumire sistem de muncă   | Estimare/Apreciere nivel de risc |
|--|----------------------------------|
| Gestionar, tehnician distribuție / aprovizionare materiale explozive | 3,36                             |
| Artificier   | 3,45                             |
| Personal inspecții, încercări  | 3,14                             |
| Pirotehnist  | 3,44                             |
| Personal conducere teleajen  | 2,84                             |

Prin ponderare cu nivelele de risc de accidentare și/sau îmbolnăvire profesională calculate pentru posturile de muncă din cadrul bazei Teleajen, se obține un nivel de risc final de: **Nrg = 3,31**



**Fig.3. Reprezentarea grafică a nivelurilor de risc atribuite sistemelor de muncă analizate**

Rezultate obținute sunt susținute de graficul din fig.3, în care se prezintă numărul mediu al factorilor de risc generați de fiecare componentă a sistemului de

muncă la nivelul locurilor de muncă analizate. Acest grafic indică faptul că locurile de muncă analizate nu au generat factori de risc care să depășească valoarea maxim admisă de 3,5.

Datorită faptului că SC ATLAS GIP SA Ploiești a fost preluată de firma WEATHERFORD INTERNATIONAL EASTERN EUROPE care a investit foarte mult în achiziționarea unor echipamente moderne de lucru, în modernizarea halelor de producție și a echipamentelor individuale de muncă a lucrătorilor, nivelul de risc este mai mic.

### **Posibilități de îmbunătățire a activităților desfășurate la obiectivele industriale cu grad de risc ridicat**

#### **4.1 Algoritm pentru managementul riscului în întreprinderi industriale (fig.4)**

Pentru managementul **riscului** în întreprinderile industriale cu grad de risc ridicat propun un **Algoritm de management al riscului**. Algoritmul este o buclă continuă, închisă, formată din opt etape și include un set de măsuri organizatorice, economice și administrative, în trei etape: pregătirea, adoptarea și punerea în aplicare a soluțiilor.

**Etapa de pregătire** include proceduri pentru identificarea și clasificarea riscurilor în diverse domenii de mare risc.

**Etapa de adoptare (decizie)** este de identificare a problemelor și a principalilor parametri de risc: forță, potențial, gradul de pericol.

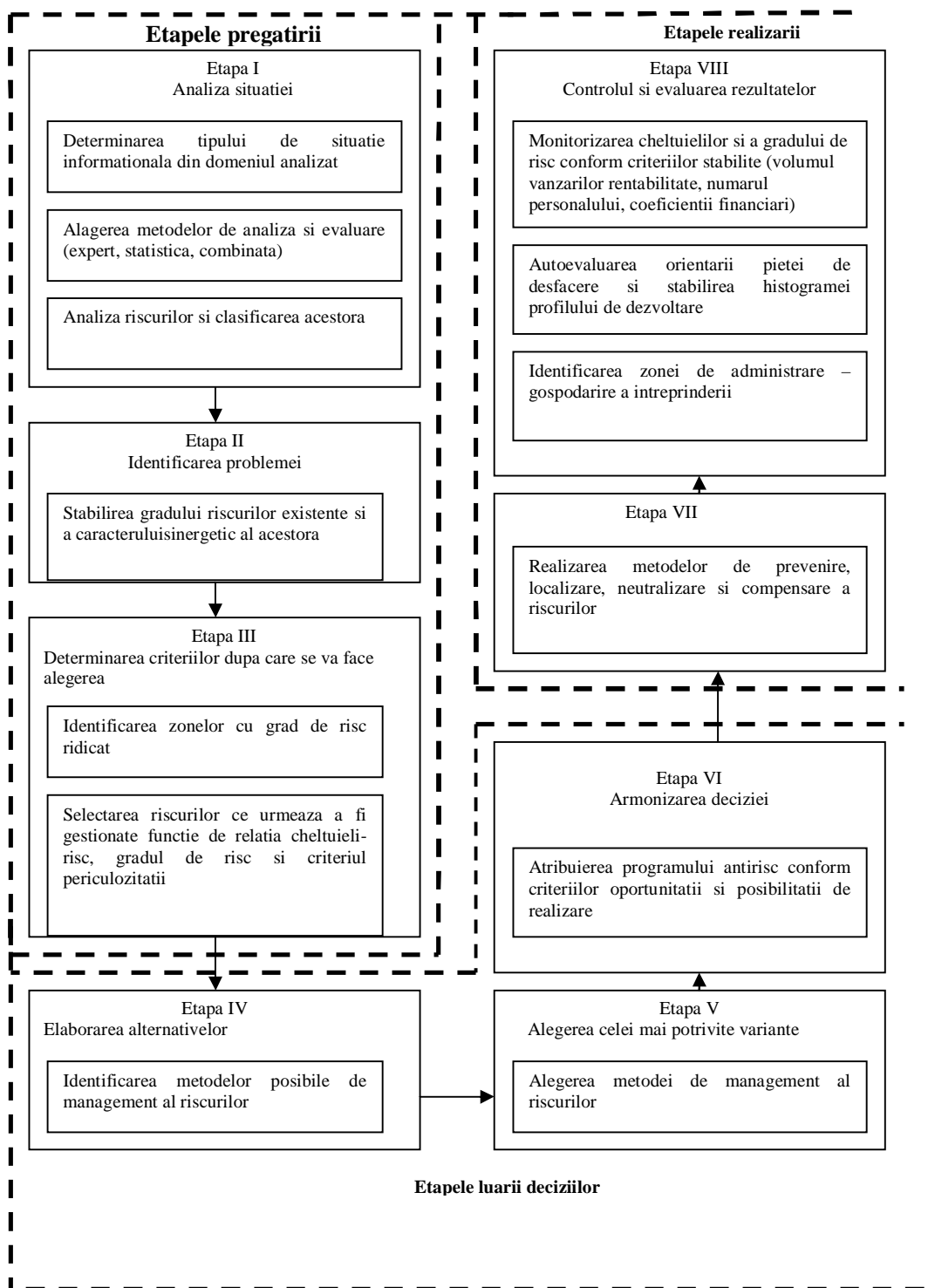
**Etapa de punere în aplicare** implică utilizarea de tehnici de gestionare a riscurilor, poate-monitorizarea nivelului de risc, control și evaluare a măsurilor de tranziție, pentru a analiza situația.

#### **4.2. Model de servicii de gestionare a riscurilor**

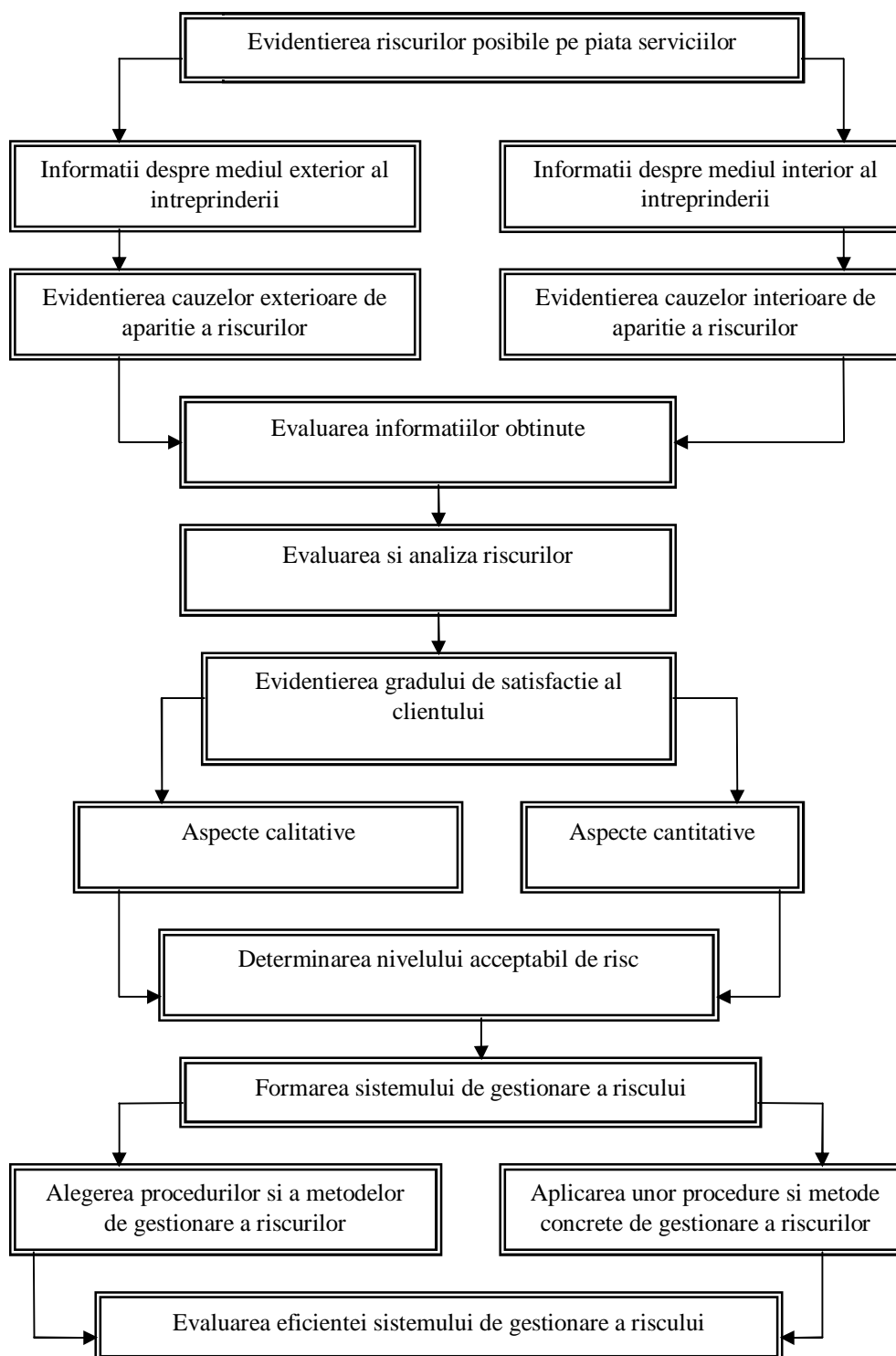
Pe baza documentarii teoretice și practice efectuate, propun mai jos (fig. 5) un **model de gestionare a riscurilor, la întreprinderi industriale cu grad de risc ridicat, de către institutii specializate și societăți de servicii**, care să permită utilizarea maximă a posibilităților de îmbunătățire a activității tehnico-economice și competitivității întreprinderilor, în condiții cât mai bune de securitate și protecție a muncii.

Ideea de a propune gestionarea riscurilor în întreprinderile industriale cu grad de risc ridicat, de către structuri specializate, independente și neutre, mi-a venit din constatarea că și în România și în străinătate există institutii de cercetare și structuri operative pentru intervenții rapide care au expertiza în domeniu, cadre calificate și dotare corespunzătoare. În prezent, aceste structuri specializate, de regulă, intervin și realizează constatări și expertize, elimină consecințele unor accidente sau catastrofe, numai în situații speciale, la solicitări speciale din partea organelor de resort sau a întreprinderilor în cauză.

Consider că ar fi oportun ca, să se realizeze contracte de prestări servicii, cu caracter permanent, între întreprinderi cu grad de risc ridicat și structuri specializate. Acestea din urmă revenindu-le sarcina ca, în cooperare cu întreprinderile în cauză, să monitorizeze permanent starea de securitate și de protecție a muncii și să dispună luarea măsurilor necesare.



**Fig.4: Grafic de gestionare a riscului în întreprinderi industriale**



**Fig. 5. Model de servicii de gestionare a riscurilor**

### Concluzii

– Evaluarea riscurilor este piatra de temelie a abordării europene pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale. Evaluarea riscurilor este un proces dinamic care permite întreprinderilor și organizațiilor să pună în aplicare o politică proactivă de gestionare a riscurilor la locul de muncă.

– Obiectivele industriale se disting prin caracteristici aparte din punct de vedere al securității, vulnerabilității, a gradului de risc și a importanței, din punct de vedere al

cauzelor, consecințelor, amplitudinii și gravității evenimentelor nedorite, sau accidentale, de tipul avariilor.

– Evaluarea riscului este realizată în funcție de probabilitatea de producere a unui eveniment și de nivelul consecințelor evenimentului (gravitatea)

– Pentru evaluarea riscurilor Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate la Locul de Muncă (OSHA) a lansat un proiect-inițiativă europeană de evaluare a riscurilor (OIRA) care este un instrument on-line interactiv.

– Pentru gestionarea problemelor privind riscurile în întreprinderile industriale se propune un **Algoritm de management al riscului**. Algoritmul este o buclă continuă, închisă, formată din opt etape și include un set de măsuri organizatorice, economice și administrative, în trei etape: pregătirea, adoptarea și punerea în aplicare a soluțiilor.

### **Referințe bibliografice**

1. Goncharenko, LP., Filin, SA -Managementul riscului. ID 6973758; ISBN 978-5-406-00648-1; 2010.
2. Toma Lucian- Posibilități de îmbunătățire a activității de evaluare a securității și sănătății muncii la obiectivele industriale cu grad de risc ridicat, Raport de cercetare nr.3, Universitatea din Petrosani, 2012
3. Darabont A., Pece Șt., Dăscălescu A. - Managementul securității și sănătății în muncă, Ed. Agir, București, 2001
4. <http://modulul5.files.wordpress.com/2011/02/curs-sisteme-si-tehnologii-de-fabricac89bie.pdf>
5. Legea nr. 319/2006 a Securității și Sănătății în Muncă și normele metodologice de aplicare.

## MARKETINGUL ÎN NOUA ECONOMIE – NOI PROVOCĂRI

*Corina MATEI GHERMAN,  
Lector asociat, F.E.A.A., Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, Iași, România  
Victor GHERMAN, Dpl.Ing.*

*At the end of the twentieth century, it was believed that the current economic system will continue. It's great economic crisis of 1929-1933 that caused that even theorists who supported the economy have remained unemployed. In the early 1990s began to talk about the New Economy, the use of "perpetuating prosperity". It was when the company realized that the economic system into a process of radical change.*

*The information revolution, the demographic situation in the world are among the triggers of change, with long-term trend. The world economy began to show signs of fatigue, the number of unemployed soared while labor division reaches a maximum point. There are some signs that announce the arrival of a new knowledge society. To meet the new challenges of the knowledge based society, managers must design firms change processes, to finance, to withstand future global competitive market. Otherwise, they would not find any free market place and will disappear.*

**Keywords:** *creativity, innovation, change, performance, profit, competition.*

### **Metodă și metodologie**

Materialele utilizate în această cercetare sunt: literatura de specialitate, reviste specifice temei, materialele conferințelor naționale și internaționale și alte publicații.

### **Rezultate și discuții**

Societatea următoare va fi mai importantă decât noua economie. Semnele ei vin din țările dezvoltate: semnele îmbătrânirii populației și reducerea la fel de accelerată a generației tinere sunt fenomene care nu s-au mai întâlnit din perioada de decădere a Imperiului Roman.

În țările dezvoltate, natalitatea este de 2,2 copii născuții vii pe femeia aptă de reproducere. Declinul populației tinere, va stimula procesul de imigrație și va schimba fundamental structura piețelor internaționale, naționale, regionale sau locale.

Societatea următoare va fi o societate a profesionalismului cu înaltă valoare și specializare, care va constitui resursa cheie și vor constitui segmentul dominant al forței de muncă. Va avea trei caracteristici dominante:

§ **Mobilitate**, deoarece cunoștințele circula mai repede decât banii;

§ **Cunoștințele sunt accesibile tuturor** prin sistemul de educație adecvat;

§ **Aceste cunoștințe necesare constituie mijloace de producție pentru fiecare individ**, supus succesului sau eșecului de a fi angajat.

Competitivitatea va fi unitatea de măsură a activității, la nivel de individ, de firmă, instituție, etc. Pilonul principal de susținere a noii necesități vor fi specialiștii care vor deveni forța dominantă în economie, politică și societate.

Agricultura care a dominat societatea umană timp de zece mii de ani, a scăzut continuu. Acum este de cinci ori mai mică ca înainte de Primul Război Mondial. În anul 1913, producția agricolă reprezenta 70% din comerțul mondial, iar în prezent este de 17% și contribuția ei în produsul intern brut devine tot mai mică. Declinul agriculturii ca producător de bunăstare și asigurarea existenței, a produs un protecționism exagerat până la al Doilea Război Mondial, sub diferite forme de subvenții, reglementări, cu scopul de a ajuta și dezvolta agricultura.

Companiile multinaționale, au început să aibă organizare la nivel global pentru firmele ce produc bunuri și servicii și în final vor avea un centru unitar și un nou tip de



conducere la varf, ca o prelungire a conducerii executive, iar conducerea administrativă va rezolva problemele conflictuale pe termen scurt și cele pe termen lung.

Problema este următoarea: Ce trebuie să facă managerii de astăzi pentru a fi pregătiți să întâmpine societatea următoare? Ce schimbări majore pot interveni? Demografia nouă?

În Germania, în anul 2030 persoanele în vârstă de peste 65 de ani, vor reprezenta jumătate din populația adultă iar dacă rata natalității nu va crește peste 1,3/cap de femeie, va determina o scădere a populației actuale de la 82 milioane persoane la 70 milioane iar numărul persoanelor apte de muncă vor scădea de la 40 milioane la 30 milioane. În Japonia, populația de 125 milioane persoane va scădea în 2050 la 95 milioane persoane.

Rata de natalitate în Japonia este de 1,3 nașteri copii pe cuplu. Cifre asemănătoare de evoluție prezintă și restul țărilor din Europa: Franța, Italia, Spania, Portugalia, Olanda, Suedia și China.

De trei sute de ani, speranța de viață prezintă creșteri constante însă declinul populației tinere este un fenomen nou cu care se va confrunta omenirea.

America este singura țară care a evitat acest fenomen până în prezent. Natalitatea în America încă asigură rata înlocuirii dar populația adultă sigur va crește în următorii ani.

Până în cel târziu 2030 vârsta de pensionare în toate țările va fi în jur de 75 de ani, pentru a asigura forța de muncă și finanțarea sistemului de pensii.

Problema emigrării este și ea o provocare.

Institutul DIW din Berlin a estimat că la nivelul anului 2020, pentru a-și menține nivelul forței de muncă, Germania va trebui să importe anual peste un milion de oameni cu vârstă activă, Japonia 500 mii de coreeni. Pentru toate țările dezvoltate, emigrația forței de muncă va fi fără precedent, cu excepția Americii.

Imigrația va aduce mari implicații politice. Apar curente și partide xenofobe, cu lozinci “fără emigrație” precum în Austria, Belgia, Danemarca, Italia și chiar în America unde sindicatele se opun imigrației.

America, începând din anul 1970 a primit un număr mare de emigranți legal și nelegal, tineri a căror rată de natalitate este mai ridicată decât a populației băștinașe ceea ce va determina ca în viitorii 30-40 de ani populația Americii va continua să crească față de celelalte țări dezvoltate a căror populație va continua să scadă.

America și-a integrat cultural emigranții, în societate și în economie. Acțiuni similare au întreprins și țări precum Australia și Canada.

Imigrația secolului XX s-a orientat în general spre regiuni mai slab populate și dinspre zonele rurale spre cele urbane. Această emigrație aparține străinilor ca naționalitate, cultură, limbă, religie. Țările europene nu au reușit nici astăzi să-i integreze pe acești emigranți respectiv cetățenii adoptați.

Piața va fi dominată de preferințele populației tinere. Familiile cu un copil în China sau cele din clasa mijlocie care cheltuiesc mai mult pentru educația unui copil decât cheltuia pentru 3 sau 4 copii în trecut.

În viitor forța de muncă se va diviza în funcție de venit astfel:

1. Până la 45-50 de ani, cu venit stabil;
2. Cea peste 50 de ani, cu venit fluctuant, din activități succesive.

Tehnologiile înalte și cu specializările înalte, sunt primele din istoria omenirii adaptate perfect la nevoile specifice ale femeilor ca mame și ca longevitate crescută.

Longevitatea este cea care va diviza piața locurilor de muncă:

1. O perioadă de muncă de până la 50 de ani, fără precedent în istorie, este prea lungă pentru un singur tip de activitate;

2. A doua cauză a divizării pieții muncii este scurtarea duratei de viață a firmelor și instituțiilor, pe diferite profiluri.

În general durata de viață a unui angajat, nu depășește 30 de ani. În trecut firmele supraviețuiau prin angajații lor. O a doua cariera în a doua jumătate de viață a persoanei, este luată în considerație când se vorbește de resursele umane. Această a doua profesie este după pensionarea legală, ea devine liber-profesionistă, cu normă parțială sau pe termen limitat. Acest tip de pensionare timpurie în vederea continuării libere a profesiei este specifică îndeosebi persoanelor cu înaltă specializare.

### **Marketingul. Schimbările demografice. Noua forță de muncă**

Prognozele evoluției populației la nivelul anilor 2020, au un grad înalt de certitudine, deoarece această populație tânără este deja născută. Perioade de scădere a natalității sau înregistrat îndeosebi în perioada de prosperitate economică.

Demografia, greu prognozabilă și greu de controlat, nu va mai fi o provocare pentru Societatea următoare.

Aproximativ un secol în urmă, predomina munca manuală, agricultura meșteșugărească, iar 50 de ani mai târziu, muncitorii din fabrici reprezentau 35% din totalul forței de muncă. Se va reduce numărul muncitorilor care lucrează în industria producătoare. Expresia prestării de servicii a apărut în jurul anului 1920 și în prezent cei care execută altfel de muncă decât cea manuală sunt considerați ca prestatori de servicii. Singura categorie în curs de creștere este cea a forței de muncă cu înaltă specializare profesională și reprezintă cam 33% din forța de muncă activă în America.

Societatea bazată pe Cunoștințe se va deosebi de societatea actuală prin câteva aspecte esențiale:

§ Forța de muncă va fi compusă din elita profesională cu calificare înaltă, tehnolita care va forma o clasă socială în societatea capitalistă și vor fi promotorii mijloacelor de producție;

§ Calificare înaltă ce aduce o productivitate înaltă, performanță și inovare încorporată în bunuri și servicii. Vor deveni egalii celor pentru care lucrează și își vor pierde calitatea de angajat, lucrând într-un raport de parteneriat eficient;

§ Rolul femeii în societate și în producție va crește. Istoric vorbind, în cadrul muncii femeile nu au fost egale cu bărbații, acum situația s-a schimbat. Micile afaceri vor trebui conduse în tandem: ea și el.

În trecut, au existat munci specifice bărbaților și munci specifice femeilor. Biblia nu menționează nici un bărbat mergând la fântână după apă, ci doar femei. În societatea care urmează și tendința se observă de pe acum, profesiile au devenit “uni sex”, în sensul că pot fi executate atât de femei cât și de bărbați.

Prima profesie specializată a apărut în anul 1794, considerată exclusiv masculină, atunci când la Paris, Franța, a fost înființată Ecol Normale (Școala Normală), specializată în pregătirea cadrelor din învățământul inferior.

În timpul războiului din Crimeea (1853-1856), Florence Nightingale, a înființat a doua profesie specializată bazată pe cunoștințe specifice - cea de infirmieră, specifică numai femeilor. Nu a existat femeie medic în Europa înainte de anul 1890. Prima femeie care și-a luat doctoratul în medicină, a fost italianca Maria Montessori.

Deci, secretara de ieri va deveni asistent manager și gestionează activitatea managerului. Elita înalt specializată nu intra în categoria muncitorilor obișnuiți, deși prestează o muncă manuală, ei sunt considerați înalți specialiști.

În societatea următoare va crește numărul instituțiilor de învățământ superior care vor pregăti elite profesionale înalt specializate. Perfectionarea profesională nu se va încheia odată cu începerea muncii, ci ea va continua pe toată durata activă a vieții individului, deoarece cunoștințele de specialitate sunt depășite repede de inovație.

În această direcție evoluția sistemului informațional va juca un rol esențial. Specialiștii se vor defini după profesia lor: medic, jurist, profesor, inginer, etc. Ei vor fi resursa principală de progres în societatea viitorului, cu o mare mobilitate pentru a-și practica profesia.

Specializarea înaltă nu are un caracter ierarhic, ei sunt specialiști și nu subordonați. Munca specialiștilor elitiști nu va avea ca motivație principală câștigul, ci ea va fi mai mult un mod de viață. Cunoștințele înalte ale elitelor specializate nu se pot lăsa moștenire, ele se pot obține prin educație, plecând de la fiecare individ, de la ideea că orice persoană poate reuși în viață. Ei nu vor mai urmări siguranța financiară, ci vor urmări mai mult statutul social și bunăstarea socială. În acest context, competiția pentru afirmare va fi una foarte puternică. Nu există câștigători dacă nu există pierdanți.

Producția industrială prelucrătoare care până în anul 2000 avea o contribuție hotărâtoare la formarea PIB-ului, după această dată ea a fost depășită de sectorul financiar. Este un paradox. Prețurile produselor industriale sau redus constant, cele pentru învățământ și sănătate au crescut aproape de trei ori, inclusiv în România. Cu circa 40 de ani în urmă, costurile forței de muncă în prețul industriei prelucrătoare erau de 30%, acum ele sau redus la jumătate iar în industria de automobile cea mai automatizată ele reprezintă 20%.

Înainte Primului Război Mondial mai toate țările vest europene importau produse agricole. Astăzi agricultura produce de patru ori mai mult, țările au surplus de produse agricole greu vandabile. Singura țară care importa produse agricole este Japonia.

Populația care lucrează astăzi în agricultura modernă nu depășește 3% în nici o țară dezvoltată iar contribuția ei la formarea PIB-ului anului 2000 nu depășea 2%.

Prognoza pentru anul 2020 prevede o creștere a volumului de produse industriale, paralel cu o scădere a numărului locurilor de muncă cu 11-12% din totalul forței de muncă.

Pentru prima dată în istorie, economie dar și societate, nu mai sunt dominate de munca manuală, ci prin faptul că mai puține locuri de muncă, dar mai eficiente, mai productive și mai inovatoare, pot produce bunuri și servicii pentru toți. Deci mai puțini dar mai puternici și mai competitivi.

Susținerea prin subvenții a unor sectoare economice îmbătrânite, inclusiv agricultura, nu fac decât rău.

Și ne punem întrebarea: cum vor evolua firmele?

Din anul 1970, au existat câteva reguli după care ele funcționează:

1. Firma este “șeful” iar angajatul este “supusul” deoarece firma deține mijloacele de producție, angajatul produce cu mijloacele firmei, fără de care nu ar putea să-și valorifice munca personală;

2. Salariul primit pentru munca prestată este singurul venit pentru angajat și familia sa, cu care își finanțează costurile existenței umane;

3. Pentru a produce eficient, firma adună într-un singur loc mai mulți lucrători sub aceeași conducere pentru activități cu caracter economic, teorie elaborată după al Doilea Război Mondial de Robert Coase, economist nord-american. El a demonstrat că gruparea activităților într-un singur loc, reduce costurile afacerii, îndeosebi costurile legate de comunicație. Pentru această teorie a primit în anul 1991 premiul Nobel pentru economie;

4. Producătorii dispun de avantaje de piață deoarece dețin informațiile despre un produs/serviciu pe care consumatorii nu le au, având încredere în marca produsului;

5. Fiecarui domeniu tehnologic îi corespunde un domeniu industrial și invers. Din acest concept au fost create centrele și laboratoarele de cercetări proprii ale corporațiilor. Competiția se duce mai mult în interiorul unei ramuri industriale iar clienții știau ce produce fiecare companie și pentru care segment de piață.

Tot ce am prezentat a fost valabil aproape timp de un secol.

În societatea viitorului, vor exista schimbări:

1. Mijloacele de producție se vor afla în posesia tehnocelitelor<sup>19</sup>. Capitalul lor va fi egal cu cel asigurat de băncile finanțatoare, ele fiind în parteneriat și în relații de dependență reciprocă;

2. Referitor la forța de muncă, un număr tot mai mare de muncitori vor lucra cu contract de muncă cu durată determinată sau normă parțială ei pot fi chiar firme contractoare din exteriorul companiei;

3. Costurile cu comunicațiile se vor reduce până la a fi neglijabile datorită dezvoltării comunicațiilor prin tehnologia internet sau e-mail și nu mai necesită o integrare maximă a proceselor de producție. Astfel noul principiu de a organiza o firmă este dezintegrarea prin accesarea unor resurse exterioare firmei cum ar fi tehnologia informației, prelucrarea datelor, mutarea unor secții de producție în zonele unde forța de muncă este ieftină în timp ce conducerea firmei poate fi în Hong Kong iar producția în Brazilia. Acest tip de organizare se extinde tot mai mult astăzi. Firme din Belgia au secții de producție, de exemplu în China. Subcontractarea forței de muncă cu întreprinderile specializate poate reduce cu până la 30% costul cu recrutarea acesteia;

4. Problema clienților. Ei dispun de informații multe. Și există firme specializate care oferă clienților informații contra cost iar cine deține informația deține și puterea. Astfel tot mai mult puterea se transferă către client iar producătorul își pierde treptat rolul de vânzător, devenind în final pentru client / consumator un cumpărător. Altfel spus rolurile pe piață se inversează. Acest fenomen se manifestă deja în momentul actual, dar cu amploare mai redusă;

5. Tehnologiile devin tot mai puțin unice. Tehnologiile noi dau naștere unor industrii noi, cu care personalul nu este familiarizat. Marile inovații vin cel mai adesea din marile instituții și laboratoare de cercetare unde lucrează superelitele științifice și supertehnocelita. Asocierea, parteneriatele, de exemplu dintre o companie și un institut de cercetare sau universitate, vor fi "laboratoare" de cercetare ale viitorului. Au apărut "centre de naștere" în locul actualelor maternități.

Rolul marketingului în acest amplu proces de amenințări și schimbări la nivel global, este de a face cunoscut firmelor mediul diferit în care vor trebui să-și desfășoare activitatea în viitor, să fie pregătiți pentru schimbare, ca o condiție de supraviețuire pe viitoarea piață globală superconcurențială. Dacă vor naviga în direcția vectorului schimbării prin inovație, creativitate și performanță, vor fi printre învingători.

**În concluzie**, ne așteaptă un viitor cu amenințări grave pentru firme și existența civilizației umane. Societatea bazată pe cunoștințe în care vor trebui să-și desfășoare majoritatea firmelor activitatea în 2012, necesită acțiuni îndrăznețe bazate pe inovație, adaptabile, sustenabile, obiective care nu pot fi realizate decât prin ridicarea activității de marketing la nivel de decizie și prin a satisface nevoile unor clienți exigenți.

### Referințe bibliografice

1. Burloiu, P., *Managementul mondial al resurselor umane – o provocare*, (2010), Editura Independent Film, București.
2. Canton, J., *Provocările viitorului: principalele tendințe care vor reconfigura lumea*, (2010), Editura Polirom, Iași.
3. Drucker, P., *Managementul viitorului*, (2004), Editura ASAB, București.
4. Kotler, Ph., *Principiile marketingului*, (1998), Editura Teora, București.
5. Matei, Gherman, C., *Marketing, Diferențiere și poziționare*, (2010), Editura „Tehnica-Info”, Chișinău, Republica Moldova, Editura Tehnopress, Iași, România.

<sup>19</sup> Tehnocelita, cuvânt introdus de dr.ec.Corina Matei Gherman pentru a defini persoanele cu înaltă specializare profesională și teoretică.

6. Matei, Gherman, C., Doncean M., *Paradigmele comportamentului decizional în situații de incertitudine*, (2011), în volumul *Opinii Economice*, Editura Tehnopress, Iași.
7. Matei, Gherman, C., *Opinii Economice*, (2011), Editura Tehnopress, Iași.
8. Matei, Gherman, C., *Managementul și barierele schimbării*, (2011), *Tribuna Economică*, Nr.8, 23 februarie, pg.70-72., București, Iași.
9. Matei, Gherman, C., *Conceptul de marketing. Componente ale conceptului de marketing*, (2011), *Revista Univers Economic*, Anul III, nr.3-4(8), iulie-decembrie, Universitatea, „Gheorghe Zane”, Iași.
10. Matei, Gherman, C., *Piramida Maslow – O posibilă interpretare*, (2012), pp.581-592, *International Journal of Learning & Development*, Published by Macrothink Institute, USA, Vol. 2, No 1 (2012), 30 ianuarie, [ijld@macrothink.org](mailto:ijld@macrothink.org); [www.macrothink.org/ijld](http://www.macrothink.org/ijld), ISSN:2164-4063.
11. Matei, Gherman, C., *Firma, preferințele consumatorului și dezvoltarea durabilă*, (2010), *Lucrările Conferinței Internaționale Științifice și Practice*, în volumul I, *Economic growth in Conditions of Internationalization*, volum editat de Institute of Economy, Finance and Statistics, Complexul Editorial-Poligrafic, IEFS, Chișinău, Republica Moldova.
12. Matei, Gherman, C., *Capitalul uman sursa performanței în firmă*, (2011), *Conferinței Internaționale Economic growth in conditions of internationalization*, Institutul de Economie, Finanțe și Statistică, Chișinău, Republica Moldova.
13. Porter, F., M., *Strategii concurențiale*, (2001), Editura Teora, București.
14. Stratan, A., și colab., *“Economic growth in conditions of internationalization”*, (2011), vol.conferinței, I.E.F.S., Acad.of Sciences Chișinău, Republica Moldova.

## EVOLUȚIA FERTILITĂȚII ÎN PROFIL GENERAȚIONAL: ANALIZA RETROSPECTIVĂ ȘI PROSPECTIVĂ

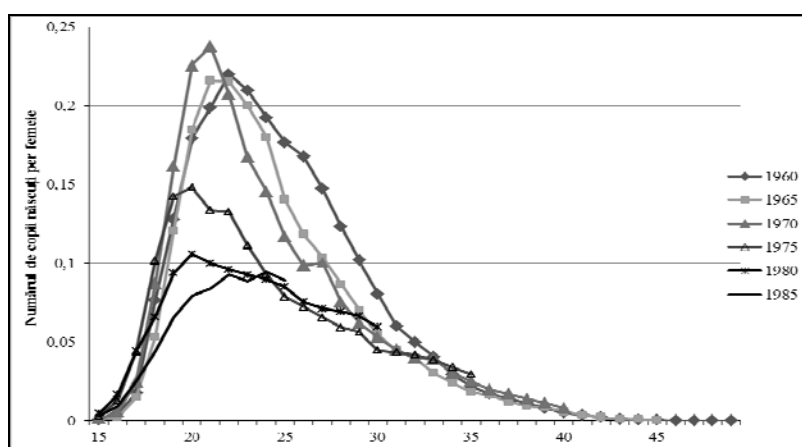
**Olga GAGAUZ,**  
*Dr. în sociologie, conferențiar,*  
*Institutul Integrare Europeană și Științe Politice al AȘM*

*The main objective of this study is the analysis of changes in fertility of female birth cohorts. Age-specific fertility rates, completed fertility and preliminary estimations are presented and analyzed for 1960-1985 birth cohorts. The longitudinal analysis shows a significant impact of family policy adopted in the 80s of the last century on completed fertility for female 1970-1972 birth cohort. Reduction of the intensity and the postponement of births after 1990 year (1975-1985 cohort) is a characteristic feature of recent fertility trends. One of the conclusions is evident: stabilization of completed fertility at the level of 1,5 children per woman is the most realistic scenario in the next few years.*

În lumea industrializată, a doua tranziție demografică s-a manifestat în generațiile născute în anii 1950 și 1960. Fosta Iugoslavia (republici Slovenia și Croația, în special), precum și Ungaria au fost pioneri în acest proces printre țările est-europene, în cohortele feminine născute în 1960 fiind înregistrată reducerea contribuției mamelor tinere în fertilitatea descendentă. Procesul de amânare a nașterilor în aceste țări a început ceva mai devreme decât în alte țări ex-socialiste [1, p.14-15].

În Republica Moldova primele modificări au fost observate în cohortele născute după 1970, devenind mai pronunțate la cele născute la mijlocul anilor '70 ai secolului trecut. Profilul de vârstă al fertilității femeilor născute în anii 1970-1972 ne demonstrează amprenta politicilor familiale din anii 1980, cele mai înalte valori ale ratelor specifice de fertilitate fiind înregistrate la cele mai tinere vârste de 19-21 ani. Astfel, curba fertilității are un caracter mai neuniform, în special se evidențiază vârful ascuțit al acesteia în comparație cu cea a generațiilor feminine născute în anii 1960, 1965.

Cohortele femeilor născute în anii 1973-1975, dar în special cele care s-a născut la sfârșitul anilor 1970 și mai recent, a căror socializare a avut loc deja în "noua Moldova post-sovietică," tind să difere de la părinții lor în ceea ce privește comportamentul reproductiv. În primul rând, ele demonstrează scăderea semnificativă a intensității nașterilor în vârstele tinere, și în al doilea rând, amânarea acestora spre vârstele mai mature. Ultima caracteristică a devenit mai evidentă la generațiile născute după anii 1980 (fig. 1).



**Fig. 1. Ratele specifice de fertilitate ale cohortelor  
feminine născute în anii 1960-1985**

Sursa: calcule autorului în baza datelor nepublicate ale BNS.

Valorile fertilității acumulate către o anumită vârstă prezintă dovezi solide cu privire la modificările ale comportamentului reproductiv la generațiile feminine născute în anii 1960-1985. Încă o dată ne convingem că politicile familiale din anii '80 ai secolului trecut n-au influențat semnificativ valorile fertilității acumulate către 35 de ani (cea mai activă perioadă reproductivă) de către cohortelor feminine născute în anii 1966-1972, aceasta fiind cu mult mai scăzută comparativ cu cele ale cohortelor născute în anii 1960-1961. Pe când constatăm deplasarea nașterilor spre vârstele mai tinere, cele mai înalte valori ale fertilității acumulate către 20 de ani fiind înregistrate la cohortele feminine din anii 1970-1972, totodată fertilitatea acumulată către vârsta de 25 de ani având valori similare cu a generațiilor precedente (tab. 1).

**Tabelul 1. Fertilitatea cohortelor feminine născute în anii 1960-1985 acumulată către vârsta respectivă (copii per femeie)**

| Anul nașterii | 20 de ani | 25 de ani | 30 de ani | 35 de ani | 45 de ani   |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| 1960          | 0,41      | 1,40      | 2,02      | 2,23      | <b>2,29</b> |
| 1961          | 0,35      | 1,35      | 1,93      | 2,12      | <b>2,18</b> |
| 1962          | 0,32      | 1,30      | 1,83      | 2,01      | <b>2,07</b> |
| 1963          | 0,33      | 1,30      | 1,80      | 1,97      | <b>2,03</b> |
| 1964          | 0,36      | 1,31      | 1,78      | 1,95      | <b>2,00</b> |
| 1965          | 0,38      | 1,33      | 1,76      | 1,92      | <b>1,98</b> |
| 1966          | 0,41      | 1,35      | 1,78      | 1,94      | <b>2,01</b> |
| 1967          | 0,43      | 1,37      | 1,79      | 1,94      | -           |
| 1968          | 0,46      | 1,37      | 1,76      | 1,92      | -           |
| 1969          | 0,48      | 1,37      | 1,75      | 1,91      | -           |
| 1970          | 0,51      | 1,38      | 1,77      | 1,95      | -           |
| 1971          | 0,53      | 1,34      | 1,71      | 1,90      | -           |
| 1972          | 0,52      | 1,24      | 1,56      | 1,74      | -           |
| 1973          | 0,49      | 1,13      | 1,43      | 1,60      | -           |
| 1974          | 0,48      | 1,06      | 1,36      | 1,54      | -           |
| 1975          | 0,45      | 1,00      | 1,30      | 1,49      | -           |
| 1976          | 0,45      | 1,00      | -         | -         | -           |
| 1977          | 0,44      | 0,95      | -         | -         | -           |
| 1978          | 0,41      | 0,90      | -         | -         | -           |
| 1979          | 0,36      | 0,85      | -         | -         | -           |
| 1980          | 0,33      | 0,79      | -         | -         | -           |
| 1981          | 0,30      | 0,76      | -         | -         | -           |
| 1982          | 0,27      | 0,74      | -         | -         | -           |
| 1983          | 0,24      | 0,71      | -         | -         | -           |
| 1984          | 0,24      | 0,69      | -         | -         | -           |
| 1985          | 0,23      | 0,68      | -         | -         | -           |

Sursa: calculele autorului în baza datelor nepublicate ale BNS.

Cele mai tinere generații feminine întârzie cu nașterea copiilor, valorile fertilității acumulate către vârsta de 20 și 25 de ani de către generațiile născute după 1980 fiind de două ori mai scăzute decât a celor din anii 1970 (tab.2).

Încă nu demult se constata probabilitatea înaltă sau aproape constantă a nașterii cel puțin a unui copil, amânarea primelor nașteri, și mai ales refuzul benevol de a avea un copil nu au fost specifice pentru Republica Moldova. Astăzi înregistrăm că, cel puțin, prima caracteristică a modelului tradițional de natalitate nu mai este relevantă – familiarizarea cu experiența de întârziere cu nașterea primului copil la generațiile mai tinere este foarte intensă. Primii alt comportament matrimonial și reproductiv au demonstrat generațiile născute la sfârșitul anilor 1970 – începutul anilor 1980. Nașterea copilului în vârstă până la 20 de ani devine tot mai rară, chiar și către vârsta de 25 de ani mai proporția celor care au născut cel puțin un copil este sub 50%, pe când la

generațiile născute în anii 1965-1973 către vârsta de 25 de ani circa 75% aveau cel puțin un copil, iar către vârsta de 30 o bună parte a acestora.

**Tabelul 2. Ponderea femeilor, care au născut cel puțin un copil până la vârsta indicată, în generațiile feminine născute în anii 1965-1985, în %**

| Anul nașterii | până la 20 de ani | până la 25 de ani | până la 30 de ani |
|---------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 1965          | 17,7              | 74,1              | 86,6              |
| 1966          | 19,0              | 73,1              | 84,8              |
| 1967          | 20,2              | 72,7              | 84,9              |
| 1968          | 22,0              | 74,4              | 86,0              |
| 1969          | 20,8              | 79,2              | 90,0              |
| 1970          | 21,3              | 83,6              | 93,9              |
| 1971          | 24,8              | 82,1              | 91,6              |
| 1972          | 27,3              | 78,2              | 86,4              |
| 1973          | 28,1              | 74,3              | 80,8              |
| 1974          | 27,0              | 67,8              | 75,0              |
| 1975          | 27,5              | 62,6              | 71,2              |
| 1976          | 27,7              | 58,1              | 68,9              |
| 1977          | 27,4              | 55,4              | 67,0              |
| 1978          | 26,6              | 50,1              | 62,5              |
| 1979          | 20,1              | 45,8              | 58,8              |
| 1980          | 15,3              | 44,1              | 57,9              |
| 1981          | 11,0              | 43,3              |                   |
| 1982          | 12,9              | 44,7              |                   |
| 1983          | 13,6              | 44,5              |                   |
| 1984          | 13,9              | 44,9              |                   |
| 1985          | 13,8              | 45,2              |                   |

Sursa: tabelele de fertilitate elaborate de autor în baza datelor nepublicate ale BNS.

Răspândirea mijloacelor contraceptive moderne printre tineri este un fapt incontestabil, răspândirea avorturilor este în continuă scădere deși tinerii demonstrează o viață sexuală activă. Încă nu putem spune dacă amânarea primelor nașteri va contribui la creșterea ponderii femeilor care pe parcursul vieții n-au născut nici un copil. În același timp, experiența altor țări demonstrează probabilitatea înaltă de creștere a proporției femeilor fără copii.

Modificarea în masă a calendarului de nașteri este un factor foarte puternic care duce la o scădere rapidă a ratei totale de fertilitate anuale, aceasta de multe ori având niveluri cu mult mai reduse decât cele necesare pentru reproducerea populației [2]. Această stare se menține o perioadă îndelungată, deoarece schimbarea modelului de vârstă tradițional în formarea familiei nu se produce momentan în limitele perioadei de reproducere a unei generații.

Avantajele și dezavantajele unei noi strategii de planificare familială (trecerea de la comportamentul normativ la cel rațional) urmează a fi conștientizate și interiorizate de diferite grupuri sociale, să fie transmise la generații tinere. În afara de acestea, dacă în cadrul generațiilor feminine pe lângă modificarea calendarului de nașteri fertilitatea este influențată și de alți factori, atunci indicatorii anuali ai fertilității înregistrează valori scăzute (extrem de scăzute) atât din cauza amânării nașterilor spre vârstele mai mature, cât și din cauza reducerii generale a probabilității nașterilor de rangul doi, trei și mai mult în urma creșterii numărului de familii care refuză complet de la nașterea celui de-al doilea, al treilea și celui următor copil. În rezultat ratele de fertilitate pentru anii calendaristici înregistrează valori scăzute fără precedent (1,1-1,3). Evident că în Republica Moldova ca și în alte țări din Europa de Est se derulează acest scenariu, când



criza sistemului politici și economic după anii 1990 a servit în calitate de catalizator atât pentru transformarea modelului de vârstă a natalității, cât și pentru reducerea intențiilor reproductive în urma înrăutățirii situației socioeconomice și viitorului incert.

Percepția profundă a evoluției natalității pentru o perioadă de lungă durată și elaborarea prognozelor demografice este posibilă numai în baza evaluării nivelului de fertilitate a generațiilor reale. În prezent dispunem de informații complete cu privire la descendența finală a cohortelor feminine născute până în anii 1960. Sunt destul de fiabile evaluările descendenței finale a cohortelor feminine născute în anii 1960 și în prima jumătate a anilor 1970 care sunt la etapa de finisare a activității sale de reproducere. Însă pentru cohorțele feminine aflate în vârstă de activitate reproductivă maximă (generațiile născute în a doua jumătate a anilor 1970 și în anii 1980) putem face numai evaluări preliminare, reieșind din tendințele observate până în prezent.

Prognoza fertilității în profil generațional demonstrează o tendință continuă de reducere a fertilității generațiilor reale. Dacă cohorțele feminine născute în anii 1960-1971 se caracterizează prin fertilitatea la nivelul care asigură reproducerea populației sau foarte aproape de acesta, atunci cele născute în a doua jumătate a anilor 1970 pot avea descendența finală de 1,5-1,6 copii per femeie. Descendența finală a generațiilor feminine născute în anii 1980-1985 a fost evaluată reieșind din tendințele actuale de scădere a intensității natalității, la nivelul de 1,45-1,5 copii per femei (tab.3).

**Tabelul 3. Fertilitatea realizată și prognozată a cohortelor feminine cu anul nașterii 1960-1985**

| Anul nașterii | Vârsta atinsă către 2010 | Numărul mediu de copii născuți către anul 2010, per femeie | Fertilitatea prognozată, suplimentar la cea realizată | Fertilitatea descendentă | Diferența în comparative cu cohorta din 1960 |
|---------------|--------------------------|--|---|--------------------------|--|
| 1960          | 50                       | 2,29   | -   | 2,29                     |  |
| 1965          | 45                       | 1,98   | -   | 1,98                     | -0,31  |
| 1966          | 44                       | 2,00   | -   | 2,00                     | -0,28  |
| 1967          | 43                       | 2,01   | -   | 2,01                     | -0,28  |
| 1968          | 42                       | 1,99   | 0,01  | 2,00                     | -0,29  |
| 1969          | 41                       | 1,98   | 0,01  | 1,99                     | -0,30  |
| 1970          | 40                       | 2,02   | 0,02  | 2,04                     | -0,25  |
| 1971          | 39                       | 1,96   | 0,03  | 1,99                     | -0,30  |
| 1972          | 38                       | 1,80   | 0,05  | 1,85                     | -0,44  |
| 1973          | 37                       | 1,64   | 0,10  | 1,74                     | -0,55  |
| 1974          | 36                       | 1,56   | 0,14  | 1,70                     | -0,59  |
| 1975          | 35                       | 1,49   | 0,11  | 1,59                     | -0,69  |
| 1976          | 34                       | 1,48   | 0,17  | 1,66                     | -0,63  |
| 1977          | 33                       | 1,41   | 0,20  | 1,61                     | -0,68  |
| 1978          | 32                       | 1,33   | 0,25  | 1,58                     | -0,71  |
| 1979          | 31                       | 1,24   | 0,28  | 1,51                     | -0,78  |
| 1980          | 30                       | 1,14   | 0,39  | 1,53                     | -0,76  |
| 1981          | 29                       | 1,05   | 0,39  | 1,44                     | -0,85  |
| 1982          | 28                       | 0,98   | 0,52  | 1,50                     | -0,79  |
| 1983          | 27                       | 0,88   | 0,61  | 1,49                     | -0,80  |
| 1984          | 26                       | 0,78   | 0,69  | 1,47                     | -0,82  |
| 1985          | 25                       | 0,68   | 0,77  | 1,44                     | -0,85  |

Sursa: calculele autorului în baza datelor nepublicate ale BNS.

Fertilitatea descendentă a cohortelor feminine, care nu și-au încheiat activitatea de reproducere în Republica Moldova, ca și în alte țări în care se derulează procesul a

doua tranziție demografică, depinde de mai mulți factori. În primul rând, în ce măsura amânarea nașterilor spre vârstele mai mature va însemna amânarea nașterilor pe întotdeauna (deci cum se va schimba proporția femeilor care pe parcursul vieții reproductive n-au născut nici un copil). În al doilea rând, care va fi limita de vârstă de amânare a nașterilor și respectiv ce factori socioeconomici sunt responsabili pentru continuarea sau inhibarea acestei tendințe. Și în al treilea rând, în ce măsura maternitatea în vârstă matură va fi social acceptată, atunci când, vor fi evidente efectele pozitive și negative ale schimbărilor în modelul de formare a familiei, inclusiv cele biologice legate de reglementarea fertilității, și cele ce țin de sănătatea femeilor și copiilor [3].

Până când există semne slabe că nașterile amânate vor fi recuperate la vârstele mai mature. În baza analizei tendințelor natalității și a schimbărilor conjuncturale ale acestora în profil generațional concluzionăm că stabilizarea descendenței finale a cohortelor la nivelul de 1,5 prezintă cel mai realist scenariu în anii apropiați.

### Referințe bibliografice

1. Sobotka, T. Ten years of rapid fertility changes in European post-communist countries: evidence and interpretation. Working Papers Series 02-01. Groningen: Population Research Centre. 2002. [http://www.rug.nl/prc/publications/workingPapers/download/WP\\_02\\_1.pdf](http://www.rug.nl/prc/publications/workingPapers/download/WP_02_1.pdf)
2. Bongaarts J. and Feeney G. On the quantum and tempo of fertility: Reply //Population and Development Review, 2000. 26(3), p.560-564.
3. Захаров С. Перспективы рождаемости в России: второй демографический переход // Отечественные записки, 2005. <http://www.strana-oz.ru/2005/3/perspektivy-rozhdaemosti-v-rossii-vtoroy-demograficheskiy-perehod>

## **INTERNATIONAL EXPERIENCE IN THE FIELD OF YOUTH EMPLOYMENT REGULATION: ANALYSIS AND PERSPECTIVES**

*Tatiana COLESNICOVA, Ph.D. IEFS*

*The international experience in the field of youth employment regulation is analyzed in the paper. It highlights the main labour market problems facing youth, policies for its regulation, and perspectives. The main global figures are indicated. Active labour market policies and programmes on this subject are discussed. Perspectives for enhancing youth employment system are outlined.*

**Keywords:** *youth employment, policies and programmes, support to struggling youth, hiring young workers, youth-oriented job creation.*

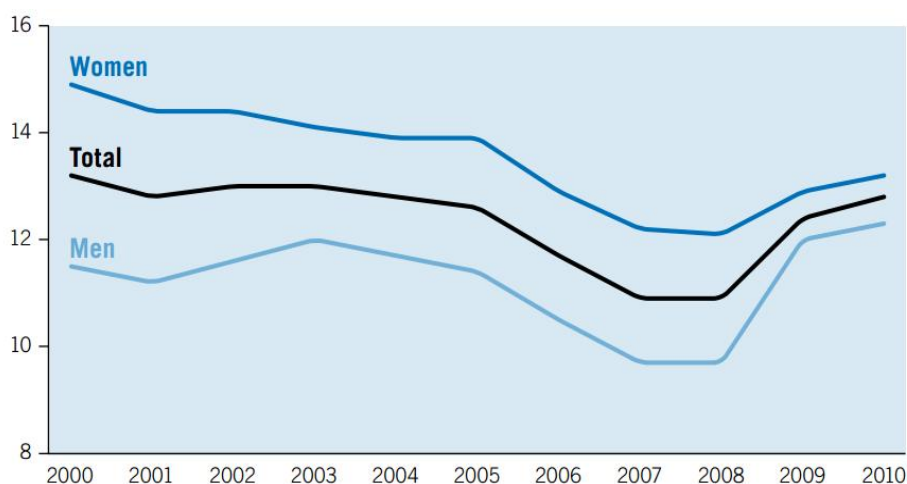
Economic development in every country cannot take place without young people, and it is equally important that it should be capable to respond the aspirations, expectations, and needs of youth. Young people today build the basis for the economies and societies of future. They bring creativity, talent, and energy to economies and make important contributions as productive workers, entrepreneurs, consumers, and members of civil society. Nevertheless, now young people face many problems in accessing the labour market due to some difficulties, such as: a higher chance of losing their jobs during economic downturns; specific barriers to entry in the labour market, often stemming due to lack of experience; early unemployment increases the probability of subsequent unemployment; etc.

According to the International Labour Organization (ILO): of the world's estimated 207 million unemployed people in 2010, nearly 40% – about 75 million – were aged between 15 and 24. In many countries, this grim unemployment picture is further aggravated by the large number of youth engaged in poor quality and low paid jobs, often in the informal economy. Many youth are poor or underemployed: approx. 228 million working poor youth in the world live on less than the equivalent of US\$ 2 per day.

Meanwhile, unemployment among the youth is a major priority in the world due to its link with political unrest and instability in many countries. In fact, without employment, the young person continues to lead a dependent life out of necessity - dependency may be on family, close community, or the state. For these and other reasons, the problem of employment and unemployment of young people remains one of the crucial challenges for youth policy in general. So, it is one of the most closely monitored aspects of the situation of young people in the world. Available data on this subject indicate that young people go through a prolonged transition period between leaving the educational system and entering the labour market, and that this entry is often problematic. The school-to-work transition of young people is extended and punctuated by frequent spells of unemployment, precarious jobs, attempts to start a business or find work abroad, and combining education with paid work of some kind. Rates of unemployment among young people are very high. Large numbers of jobless young people are discouraged, no longer seek employment, and even are not included in unemployment statistics. The widespread phenomenon of unregistered work in the informal/grey economy with no written contracts, social or other benefits or security remains one of the main challenges in some countries. Disadvantaged groups, such as young people with little education, young women, disabled youth and minority youth like Roma are disproportionately affected [2, p.i].

Those youth who are neither in education nor in employment warrant special attention. This group includes the unemployed as well as discouraged youth who have

effectively disconnected from the labour market. The share of youth not in employment or education/training as a percentage of the youth population is non-negligible in developed economies. In Japan, New Zealand, and the United States, for example, the rates of this indicator were 9.7%, 13.1% and 15.6% in 2010 respectively, whereas the average for the Organization for Economic Co-operation and Development was 12.8% in this year. The youth not in employment or education/training rate in the European Union at the beginning of the 2000s was just above 13.0% but came down to 10.9% before the global economic crisis in 2007 and 2008 (Fig.1).



**Fig.1. The rates of youth not in employment or education/training in the European Union in 2000-2010 by gender, %**

Source: Eurostat, [3, p.32]

However, due to the global economic crisis, the downward trend in the youth not in employment or education/training rate in the European Union was broken, resulting in an increase by 1.9 percentage points in the average rate between 2008 and 2010. The rate in the latter year exceeded 15% in Bulgaria, Ireland, Italy, Latvia, Romania and Spain. The crisis-induced increase in the European Union was much greater for young men, at 2.6 percentage points compared to 1.1 percentage points for young women. The convergence between youth not in employment or education/training rates in the most recent years in part reflects the stronger impact of the crisis on male youth unemployment in developed economies including the European Union [3, p.31-32].

Taking into account the high level of unemployment amongst youth, more attention on the international level is paid on youth employment regulation. Decent and productive employment for youth is a major component of the main international acts and policies, for example, the Millennium Declaration. Achieving full and productive employment and decent work for all, including women and youth, is a target of the Millennium Development Goals no.1 that aims to eradicate extreme poverty and hunger.

*The ILO has had a long-standing concern for the problems faced by young people. The Organization's work in the first two decades after 1919 was to a large extent focused on setting standards to protect the welfare of young workers. Among the earliest Conventions adopted by the ILO were: the Night Work of Young Persons (Industry) Convention, 1919 (No. 6), the Medical Examination of Young Persons (Sea) Convention, 1921 (No. 16), and the Medical Examination of Young Persons (Industry) Convention, 1946 (No. 77).*

*From the 1950s onwards, the ILO's work began to expand in scope to cover policies and programmes for the promotion of youth employment. This is reflected in the inclusion of this issue in the ILO's major Conventions and Recommendations*

*relating to employment policy, human resource development, and labour market policies. Five resolutions were adopted by the International Labour Conference on issues relating to youth employment between 1978 and 1998: Resolution concerning youth employment (1978); Resolution concerning follow-up to the World Employment Conference (1979); Resolution concerning young people and the ILO's contribution to the International Youth Year (1983); Resolution concerning young people (1986); Resolution concerning youth employment (1998). The Conference held its latest major discussion of the topic of youth employment in 2005. The Global Jobs Pact, adopted in 2009 in response to the financial crisis, identified youth as one of the groups at high risk whose needs had to be addressed by crisis response policies [7, p.4].*

*According to ILO Convention no.168 concerning Employment Promotion and Protection against Unemployment (Entry into force: 17 Oct 1991): “Considering the widespread unemployment and underemployment affecting various countries throughout the world at all stages of development and in particular the problems of young people, many of whom are seeking their first employment” [4, Preamble].*

The youth employment challenge is high on the international policy agenda. Youth employment has featured prominently in the discussion and deliberations of the Group of Twenty (G-20) Leaders. At the 2011 Cannes Summit, G-20 leaders established an Employment Task Force, with its immediate priority for 2012 being youth employment. This Task Force has been convened under the Mexican Presidency of the G-20 with the ILO supporting its work together with other partners. The review of youth employment policies and programmes of the G-20 countries and the proposal for a youth employment strategy are among the priorities discussed by the Task Force meeting in Mexico City in December 2011.

More attention on youth employment problems is paid in the European political and social policies. The White Paper – A New Impetus for European Youth (2001) and the European Youth Pact (2005) are key documents in the European Union and influence thinking beyond its member states. Young people are an integral part of the ambitious Lisbon Strategy. In 2005, the European Commission [5] clearly recognizes that this strategy depends on “the support of young people to succeed”. The communication to the Spring European Council [6] expressed the view that “young people should be targeted within the framework of certain key areas such as employment, the conciliation of family and professional life, investment in human capital and research and development.” The European Commission [6] says that the strategy must “ensure that the reforms proposed help to give young people a first chance in life and equip them with the skills needed throughout their lives”.

It is also important to admit that the Council of Europe's programme of international reviews of national youth policy represents a significant body of work in the analysis of youth employment and the related fields of education and training [1]. Moreover, these fields are addressed by the Treaty of the Council of Europe and the European Social Charter (1961, 1996), which guarantee fundamental social and economic rights for all citizens [2, p.10].

Also, the Declarations were adopted: at the 8th Council of Europe Conference of Ministers responsible for Youth, “The future of the Council of Europe youth policy: Agenda 2020”, in October 2008; the “Council Resolution on a renewed framework for European cooperation in the youth field 2010-2018” of the European Union; and the “EU 2020” new economic strategy with the “Youth on the Move” flagship initiative. These substantial and politically influential documents are being debated and implemented across Europe and go well beyond the borders of the European Union. Many related and independent, national and local initiatives aimed at combating unemployment and “poor employment” among youth are under way [2, p.ii].

It is clear that the difficulties faced by young people in the labour market are closely related to the macroeconomic environment. Furthermore, the transition to a market economy in the countries of South-Eastern Europe has brought into question the positive link between employment and growth. The most effective way of promoting employment is to ensure an economic policy environment that stimulates growth with high job creation. This requires a high rate of economic growth linked with incentives and institutions that make said growth employment-intensive, as well as labour market policies that enhance employability, ease transitions in the labour market and reconcile labour demand with labour supply in order to help reintegrate vulnerable groups.

A series of different *active labour market programmes and policies* can be tailored for specific needs of the youth [3, p.35]. These include:

Ü direct employment generation: promoting small enterprise development, cooperatives, wage subsidies, public works, guaranteed job schemes, etc.;

Ü labour exchanges or employment services facilitating young people's transition into the labour market: e.g. job brokerage and counseling offices, linking employers with educational institutions;

Ü skills development programmes.

It is particularly important to:

– Address barriers to job growth: the lack of labour demand prompted by insufficient or job-poor growth has a significant impact on unemployment and leads to discouragement, particularly among youth. Active labour market measures, such as the development of public employment services, wage and training subsidies or tax cuts can incentivize employers to hire young people and counteract the excess supply of young workers in times of crisis.

– Address skill mismatches: programmes that aim to offset the mismatch of technical skills among youth, such as vocational training programmes, re-training of unemployed or discouraged youth, workplace training schemes, the creation or improvement of apprenticeship systems, entrepreneurship training programmes, soft and life skills training programmes for disadvantaged youth, and special programmes that link employers with educational institutions which can facilitate young people's transition into the labour market.

– Adjust the focus of technical and vocational education to make it relevant to the requirements of companies and the labour market is another essential orientation.

– Promote entrepreneurship: enabling motivated youth access to start-up capital and facilitating a broad range of services, including high quality mentoring, can be effective ways of reducing precarious and informal employment among young people and may also propel job creation.

– Introduce quota employment system for youth. Unemployed get a quota addressed to live while they are looking for a job. If they don't get a job, they lose motivation and time of improving skills and knowledge. Young people would start acquiring experience while looking for a job, which is usually the first wall a young faces when looking for its first job. Youth don't get the job because they need experience; youth don't get experience because they don't get any job.

Decent employment is not only about generating any jobs, but also about improving the quality of jobs. Poor young workers work long hours, often in unsafe conditions and still are unable to move their families out of poverty. Hence employment policies must not merely focus on creating jobs but also on ensuring adequate wages and working conditions. Wage policies, for instance, are important from both an economic and a human rights perspective. Raising the incomes of workers, including young workers, also increases domestic demand which, in turn, encourages economic growth and recovery.

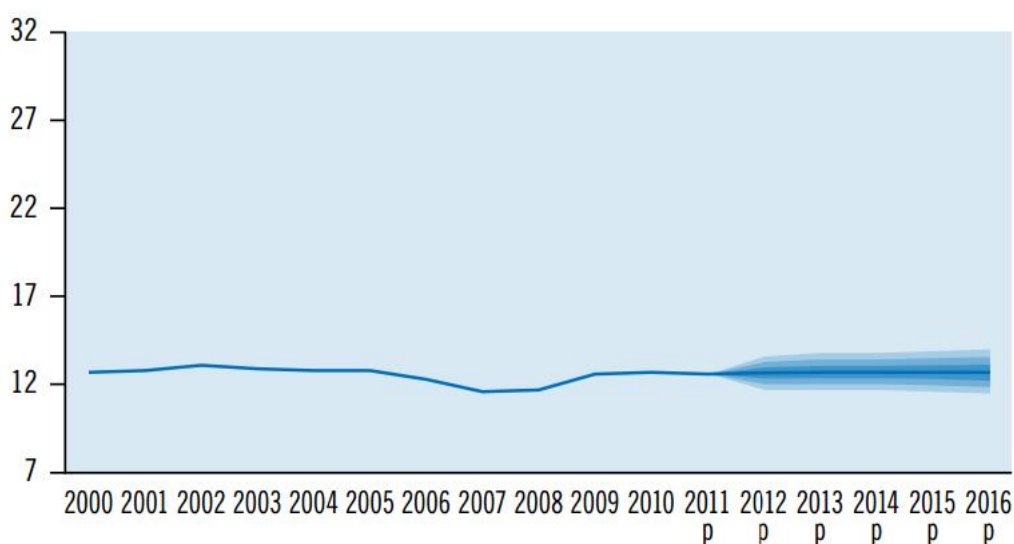
A particular concern in this respect is the inadequate social protection for young people, in part because they are engaged in non-standard forms of employment. As a result, better strategies are needed to improve and expand social protection programmes for young people, and tailor labour market reforms for their specific needs. Investing in young persons has significant positive impacts on human development and productivity.

Social dialogue and partnerships for youth employment: equally important is the establishment of broad-based partnerships to turn commitment to youth employment into reality. Partnerships among governments, employers’ organizations, trade unions and other organizations can be instrumental in determining the most appropriate action to be taken at national and local levels for the promotion of decent work for young people. To bring high youth unemployment rates down, it is essential that employers, unions and governments not only dialogue together about how to achieve a socio-economic recovery, but mobilize to develop specific projects and interventions, including in partnership with young people.

**Conclusions and perspectives**

To summarize, in order to facilitate of young people adaptation on the labour market and prevent the emergence of a “lost generation”, it is important that youth employment is prioritized on national policy agendas, and countries establish or develop integrated strategies aimed to ensure long-term, sustained and concerted action for the promotion of decent work for young people. Assigning priority to youth employment requires a coherent policy framework, with measurable targets and achievable outcomes that addresses youth employment in national development strategies and employment policies.

At 12.6% in 2011, the global youth unemployment rate remains a full percentage point above its level in 2007 (Fig.2).



**Fig. 2: Youth unemployment rate in the world: estimates and forecast, 2000–2016, %**

Note: P = projection

Source: ILO, Trends Econometric Models, April 2012 [3, p.15]

In 2011, nearly 75 million youth were unemployed around the world, an increase of more than 4 million since 2007. ILO’s forecast for 2012 show no improvement, with the global youth unemployment rate forecasted at 12.7%. Medium term forecast for 2012–2016 also suggest little improvement in youth labour markets. By 2016, the youth unemployment rate is projected to remain at the same high level. In comparison to other

groups on the labour market, youth face a particularly difficult situation, as is captured by the ratio of youth-to-adult unemployment rates. Globally, this ratio was 2.8 in 2011 and is projected at 2.7 in 2012. This means that, in comparison with adults, youth continue to be almost three times as likely to be unemployed, and elevated unemployment rates continue to hit them disproportionately [3, p.13].

To conclude, special actions are needed to boost the employment of young people, increase their role in politics and implement youth programmes. Investing in the skills of young people is an investment in the future that would pave the path for sustainable development. Decision-makers in state institutions, employers' associations and trade unions are the three active parties of working life who decide on issues related to work and employment. Realization of the youth policy can be understood by looking at what is really happening on unemployment issues at the macro and micro levels.

### Bibliography

1. WILLIAMSON H. Supporting Young People in Europe: Principles, Policy and Practice – the Council of Europe's international reviews of national youth policy 1997-2001 – a synthesis report, 2002. Strasbourg: Council of Europe.
2. EVANS J., SHEN W. Youth employment and the future of work. Council of Europe Publishing. F-67075 Strasbourg Cedex. ISBN 978-92-871-6657-9. May 2010. 225 p.
3. Global Employment Trends for Youth 2012. Geneva: ILO, May 2012. ISBN 978-92-2-126325-8. P.55 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_180976.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_180976.pdf)
4. ILO Convention 168 concerning Employment Promotion and Protection against Unemployment. Entry into force: 17 Oct 1991. Adoption: Geneva, 75th ILC session - 21 Jun 1988. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312313](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312313)
5. European Commission Conclusions by the Council (Education/Youth/Culture) on Youth in the Framework of the Mid-term Review of the Lisbon Strategy. 2005. [http://ec.europa.eu/youth/whitepaper/download/st06609-re01\\_pdf](http://ec.europa.eu/youth/whitepaper/download/st06609-re01_pdf)
6. European Youth Pact. European Commission. 2005. <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c11081.htm>
7. The youth employment crisis: Time for action. Report V. Fifth item on the agenda. International Labour Conference, 101st Session, 2012. ISBN 978-92-2-124499-8. ISSN 0074-6681. 1st edition 2012. Printed by the ILO, Geneva, Switzerland. – 112 p. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_175421.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_175421.pdf)



**IMPLICAȚIILE COMUNICĂRII STUDENT-CADRU DIDACTIC  
PRIN INTERMEDIUL CANALELOR VIRTUALE ASUPRA EFICIENȚEI  
ASIMILĂRII CUNOȘTINȚELOR ȘI DEZVOLTĂRII COMPETENȚELOR**

*Ionuț Cristian TATU,  
Asistent universitar doctor  
Academia de Studii Economice din București  
Andreea IONESCU,  
Cadru didactic afilia, docotrand  
Academia de Studii Economice din București*

*Right after obtaining his license from the university the young specialist is ready to occupy his place in the labor market and his performance will exert a powerful influence over his image as a specialist and on the image of his university. Nowadays the education process is focused on creating competencies and not so much on memorizing large amounts of data on short term. The student-teacher communication plays an ever so important role in developing critical applied competencies and the small number of conventional classes for each discipline combined with the less than necessary 80 minutes per week for dialog with the students does not make the academic process easier. Thanks to the popularity and availability of the internet connected personal computers the online communication channels are now available for being used by teachers and students alike. This article is based on a 3-groups experiment (one control group and two experimental groups) that analyzes the impact of using email, instant messaging and voice chat over the performance of the students. The paper is focused on the particularities of the implementation of these communication channels and its benefits for the students, teachers and employers.*

*Cuvinte cheie: marketing, piața muncii, educație, competențe, internet, comunicare virtuală, social media, email, facebook, voice-chat, instant messaging, experiment de marketing.*

Educația tinerilor adulți este un element cheie pentru viitorul unei comunități iar în contextul actualei crize economice mondiale prelungite reprezintă o direcție critică de acțiune pentru prevenirea adâncirii efectelor negative ale frământărilor economice, politice și financiare precum și pentru asigurarea unui trend crescător susținut în următoarea perioadă de creștere economică.

Prin investiția susținută în dezvoltarea resurselor umane, în special a tinerilor, se urmărește eficientizarea procesului lucrativ prin îmbunătățirea semnificativă a productivității muncii.

Conform unor studii de specialitate realizate la nivelul Uniunii Europene și chiar la nivel mondial companiile au încercat să compenseze productivitatea relativ limitată a angajaților prin extinderea programului de lucru de la 8 la 10-12 ore zilnic și chiar prin extinderea programului prin acapararea unei zile din week-end.

Această abordare este responsabilă pentru creșterea stresului resimțit de către angajați, a stării de oboseală, a nemulțumirii acestora și în final la diminuarea suplimentară a productivității muncii și la mobilitate foarte mare.

Conform unor studii realizate de către institute independente de cercetare internaționale specializate în auditul forței de muncă soluția mult așteptată care să contribuie în același timp la satisfacția angajaților cât și la îmbunătățirea performanțelor companiilor constă în mai buna pregătire a forței de muncă dublată de introducerea conceptului de învățare pe tot parcursul vieții (life long learning).

Efectele procesului de globalizare sunt resimțite chiar și la nivelul instituțiilor de învățământ superior prin obligativitatea corelării curricula astfel încât mobilitatea internațională a studenților să fie ușurată iar diplomele recunoscute prin acorduri multilaterale peste granițele țării.

Dezbaterile privind avantajele și dezavantajele standardizării în raport cu personalizarea serviciilor educaționale sunt numeroase iar problemele cauzate specificul cultural al fiecărei zone se alătură principiului orientării către beneficiar (viziunea modernă a marketingului) în susținerea întâmpinării diferențelor culturale și trebuințelor caracteristice cursanților.

Prezenta lucrare tratează subiectul extinderii interacțiunii dintre cadru didactic și cursanți prin exploatarea potențialului mediului virtual, a deschiderii tinerilor în raport cu tehnologia și bineînțeles prin exploatarea abilităților de utilizare a tehnicii de calcul specifice ultimelor generații.

Extinderea procesului educațional în mediul virtual vine în întâmpinarea nevoilor și așteptărilor beneficiarilor serviciilor educaționale și prezintă un potențial deosebit de ridicat pentru îmbunătățirea performanțelor academice ale studenților și pentru creșterea nivelului de pregătire a noilor veniți pe piața muncii.

Termenul "interacțiune" include dar nu se limitează strict la schimbul de replici, transferul de materiale, partajarea de resurse sau publicarea unor anunțuri. Numărul limitat de ore avute la dispoziție pentru interacțiunea formală în interiorul campusului este insuficient pentru asimilarea corectă și completă a cunoștințelor în opinia unui procent deloc de neglijat de cadre didactice precum și studenți.

Această viziune este împărtășită de angajatori care la rândul lor susțin că pentru o mai bună pregătire a absolvenților este necesar ca ponderea activităților cu caracter aplicativ să crească iar proiectele clasice realizate pe baza unui set de cerințe să fie treptat înlocuite cu proiecte cu cerințe graduale care să presupună obținerea unui feedback ulterior finalizării fiecărei etape și adaptarea cerințelor viitoare la progresul realizat.

Aceste tehnici moderne dezvoltate prin colaborarea dintre instituțiile de învățământ superior și mediul privat nu pot fi considerate a fi o noutate însă implementarea acestora a întâmpinat întotdeauna dificultăți prin numărul limitat de spații și echipamente din campusul universitar precum și disponibilitatea cadrelor didactice.

Cu ajutorul tehnicii de calcul moderne, disponibilității conexiunii internet și aplicațiilor software disponibile o parte dintre impedimentele mai sus amintite sunt atenuate sau pot fi chiar eliminate.

Pornind de la comportamentul observat al studenților în mediul online cercetarea de tip experiment cu grup de control pe care se bazează prezenta lucrare își propune testarea impactului introducerii celor mai populare facilități oferite de comunicarea online în procesul educațional urmărind următoarele obiective:

**Ob. 1.** Determinarea impactului comunicării eficiente cu cadrul didactic prin intermediul canalelor virtuale (IM, email, rețele de socializare, blog, forum, ș.a.);

**Ob. 2.** Identificarea influențelor pozitive ale autoînvățării stimulate prin interogarea eficientă a surselor de informații cu ajutorul tehnicii de calcul;

**Ob. 3.** Aflarea modului în care accesul facil la informații și comunicarea performanță cu cadrul didactic contribuie la sporirea interesului studentului pentru o anumită disciplină;

**Ob. 4.** Investigarea influenței manifestate de o deschidere spre comunicare online a cadrelor didactice asupra interacțiunii cu studenții;

Pentru testarea ipotezelor formulate pe baza setului de obiective mai sus amintit a fost proiectată și realizată o cercetare de tip experiment pe un eșantion format din 6 grupe de studenți aflați în semestrul 6, ciclul licență.

Grupele sunt formate dintr-un număr de studenți ce variază între 18 și 26, numărul total de studenți implicați în cercetare fiind de 114 (studenți care au participat efectiv la studiu).

Eșantionul este împărțit în grupuri formate din câte două grupe de studenți urmând ca fiecare din aceste grupuri să fie expus unei anumite experiențe. Primul grup, grupul de control, va parcurge procesul educațional în varianta nealterată, fără o implicare sesizabilă sau ieșită din cotidian a tehnologiei informației.

Grupul numărul doi a fost expus utilizării tehnicii de calcul pentru o comunicare cât se poate de puternică cu cadrul didactic utilizând email, skype, facebook pentru transmiterea proiectelor, consultanță de specialitate, transmiterea materialelor de studiu și orice fel de întrebări care vizează materia predată.

Grupul numărul trei a fost expus utilizării tehnicii de calcul pentru asistarea procesului educațional, cu accent puternic pe autoînvățare utilizându-se tutoriale video înregistrate de către cadrul didactic și încărcate pe youtube, controlul la distanță a sistemului de calcul de către cadrul didactic pentru asistarea studentului, utilizarea de softuri educaționale și utilizarea cât mai frecventă și eficientă a motoarelor de căutare precum și a diverselor tutoriale video realizate de către producătorul aplicațiilor sau diferiți specialiști în domeniu.

Experimentul a fost desfășurat pe parcursul semestrului 2 al anului 3 din ciclul licență pentru învățământul de zi cu prezență în campus. Expunerea grupurilor la factorii mai sus amintiți a fost realizată pe parcursul unei perioade de 6 săptămâni fără întreruperi, perioadă în care studenții intru în contact direct cu cadrul didactic în fiecare săptămână cu ocazia activității de seminar.

Spre sfârșitul perioadei de șase săptămâni studenții, conform planificării activității de seminar, încep să lucreze individual la realizarea unui proiect de semestru ale cărui cerințe implică utilizarea tuturor procedurilor parcurse în cadrul seminarului.

Pentru asigurarea unei continuități activității de seminar precum și pentru oferirea unui pronunțat caracter pragmatic parcurgerii materiei cu ajutorul studenților au fost realizată cercetare cantitativă exhaustivă în rândul studenților din anul 3 ciclul licență urmând ca în cadrul orelor de seminar precum și în cadrul proiectului de semestru să fie analizată baza de date rezultată.

Această abordare se bucură de succes în rândul studenților deoarece le oferă o imagine completă asupra unei cercetări cantitative de piață trecând prin stabilirea metodologiei, realizarea chestionarului, culegerea datelor, curățarea bazei de date, analiza acestora și întocmirea raportului de cercetare.

Totodată această abordare s-a dovedit a contribui semnificativ la reducerea fobiei studenților cu privire la cercetările cantitative și cunoștințele statistice necesare realizării acestora.

Având în vedere faptul că activitatea de seminar este identică pentru toate cele 6 grupe implicate în experiment cercetarea vizează identificarea diferențelor în parcurgerea cerințelor aferente proiectului de semestru respectiv nota primită. Tot legat de valoarea proiectului, în analiza impactului expunerii la cei doi factori a fost utilizată și acceptarea notei primite precum și relația student-cadru didactic de la sfârșitul semestrului.

Trebuie menționat faptul că în eșantionul final au fost menținuți doar studenții cu prezență constantă la orele de seminar pe parcursul perioade investigate astfel încât să fie eliminate erorile datorate prezenței selective.

Practic au fost realizată o bază de date care cuprinde punctajul obținut de către student pentru fiecare dintre cele 14 criterii de evaluare care includ corectitudinea utilizării cunoștințelor statistice, utilizarea corespunzătoare a aplicației software, aspectul raportului de cercetare, exprimarea corectă și cursivă a rezultatelor importante.

Pe lângă notele aferente acestor cerințe baza de date include variabile multihotomice precum contestarea notei/solicitarea de explicații pe baza punctajului primit, întârzierea predării proiectului, prezenta la orele de consultații și utilizarea cunoștințelor specifice acestei materii în realizarea lucrării de licență.

Analiza datelor culese cu ocazia acestui experiment a fost realizată relativ la grupul de control care nu a fost expus pe parcursul perioadei desfășurării studiului la cele două variabile controlate.

Acest grup a beneficiat de o experiență identică în cadrul orelor de seminar cu celelalte două grupuri însă a fost limitat la interacțiunea formală cu cadrul didactic din cadrul orelor de seminar și a orelor de consultații facultative săptămânale.

Grupul de control a obținut o medie a punctajelor aferente proiectului final de 8,1 puncte din maxim 10 posibile, principalele deficiențe fiind constatate în realizarea comentariilor pe baza valorilor calculate ale indicatorilor și, așa cum a fost constatat în ani anteriori, în formatarea corectă a documentului final.

Aproximativ 12% dintre studenții din acest grup au solicitat lămuriri cu privire la punctajul primit pe baza proiectului de semestru și nu au existat incidente sau contestații formale a notei obținute.

Primul grup experimental analizat este cel care a fost expus comunicării prin email, IM, VoiceChat pentru activitatea de seminar. În cadrul acestui grup mai puțin de 10% dintre studenți au contactat cadrul didactic în primele 3 săptămâni ale perioadei analizate.

Deși atât cerințele pentru proiect cât și cele pentru test au fost comunicate studenților încă din prima săptămână de școală a fost nevoie de impulsionearea acestora pentru demararea comunicării online. Acest lucru a fost realizat prin inițierea comunicării de cadrul didactic care la sfârșitul săptămânii numărul 3 din cele 6 ale experimentului a trimis prin email către toți membrii acestui grup un set de subiecte cu întrebări din materia parcursă până în acel moment însoțit de invitația de a comunica prin email.

Prin expedierea răspunsurilor la întrebări în maxim două ore de la primirea mesajului precum și prin reamintirea întrebărilor primite prin email în următorul seminar interesul studenților pentru această formă de comunicare a crescut ridicând brusc la aproximativ 63% ponderea celor care au comunicat online urmând să atingă pragul maxim de 83% în ultima săptămână.

Datorită numărului foarte mare de mesaje primite în ultimele zile precum și a impactului așteptării timp de 1-2 ore pentru primirea unui răspuns cadrul didactic a propus comunicarea prin IM folosind serviciile platformei FaceBook.

Menținerea unui limbaj academic precum și impunerea unui caracter cât mai pragmatic al discuțiilor a limitat comunicarea cu fiecare student la 1-4 mesaje email respectiv 1-5 conversații prin IM FaceBook a câte aproximativ 10 replici.

La sfârșitul perioade observate acest grup experimental a obținut punctaje mai mari decât grupul de control media punctajelor obținute de studenții acestuia fiind de aproximativ 9,5 în cazul celor care au contactat cel puțin odată cadrul didactic prin email sau IM. În cazul acestora deficiențele constatate au vizat în principal selectarea incorectă a unor indicatori statistici și definirea incorectă a variabilelor din baza de date.

Grupul experimental numărul 2 a fost expus promovării autoînvățării prin indicarea surselor de informații și oferirea unor pachete informaționale de start însoțite de un set de cerințe facultative pentru autoevaluare.

Având în vedere caracterul pronunțat pragmatic al disciplinei pachetul informativ oferit studenților la sfârșitul fiecărui seminar conține un ghid pas-cu-pas de parcurgere a subiectelor și autoevaluare prin utilizarea aplicației software.

Ghidul pas-cu-pas a fost disponibil atât în format document cu capturi de ecran și o referință către un clip video încărcat pe platforma YouTube care conține întreaga operație descrisă în ghidul document.

Din rezultatele obținute de către studenții ce fac parte din acest grup se observă că nota medie a fost mai mare decât cea obținută de grupul de control (8,7), mai mică decât valoarea anticipată și semnificativ mai mică decât cea a grupului experimental 1.

Analizând punctajul dezvoltat pe fiecare din cele 14 criterii de evaluare se constată că acest grup a stăpânit foarte bine partea de utilizare a aplicației software și a ales corespunzător indicatorii statistici însă au fost deficiențe observabile cu privire la interpretarea valorilor obținute în contextul subiectului cercetat.

Confrunțați cu pierderea a aproximativ 20% din punctajul aferent proiectului pentru formatarea neglijentă a documentului studenții au motivat performanța obținută prin neacordarea unei importanțe crescute aspectului materialului.

Atunci când o simplă căutare pe YouTube a afișat peste 100 de rezultate valide sub forma unor clipuri video care arată pas-cu-pas cum poate fi formatat corect un document ipoteza superficialității realizării proiectului nu a putut fi informată.

Acești studenți, influențați de ușurința parcurgerii subiectului prin repetarea pașilor din clipul video, au neglijat componenta de interpretare a datelor sau au tratat această cerință cu foarte mare superficialitate datorită încrederii câștigate prin finalizarea rapidă a subiectului de utilizare a aplicației software.

### **Concluzii**

Prin analiza comparativă a celor trei grupuri participante la experiment, pe baza performanțelor și comportamentului manifestat, se observă faptul că introducerea canalelor de comunicare online pentru îmbunătățirea comunicării profesor-student contribuie decisiv la creșterea performanțelor studenților și îmbunătățirea imaginii cadrului didactic/universității însă abordarea autoînvățării prin materiale informative de sprijin nu reprezintă o alternativă satisfăcătoare.

Studenții au tendința de a urmări/repeta pașii din materialul suport fără a înțelege rolul operațiunilor respective în rezolvarea sarcinii/subiectului, substituind complet componenta de creație cu imitarea unor operațiuni formale. Deși sistemul funcționează de ceva timp în instituții prestigioase de învățământ superior din lume performanțele respective sunt un rezultat al formării/educării elevilor din clasele mici cu orientare spre autoînvățare.

Mai mult, această autoînvățare asistată informatic dincolo de faptul că nu generează efectele pozitive scontate poate fi responsabil pentru generarea unei stări conflictuale agravante datorită percepției superficiale a întregului proces sub forma unor automatisme.

La o analiza mai aprofundată acest lucru se datorează accentului pus pe memorarea unor cantități mari de date și adaptarea la un proces de evaluare repetat ani de-a rândul în formă similară de către cadrele didactice din învățământul preuniversitar.

Practic, elevii vin obișnuiți să memoreze pe termen scurt cantități mari de informații fără a le înțelege și bineînțeles să se documenteze cu privire la evaluarea din anul anterior în speranța că nimic nu se va schimba. În momentul de față studenții manifestă o reticență deosebită față de adoptarea unui sistem nou de evaluare care include creativitatea și a atenția la detalii.

Majoritatea studenților au demonstrat astfel că, înainte de toate, prețuiesc fie nota mare obținută fie promovarea fără efort, ei nefiind capabili să recunoască și să aprecieze

dobândirea unui set nou de competențe. Extinzând subiectul se poate spune că aceștia au în mare parte obiective pe termen scurt și foarte scurt, respectiv obținerea unor note mari sau pur și simplu promovarea și nu se gândesc la competențele necesare pe termen mediu și lung pentru a începe și dezvolta o carieră de succes.

Conform acestor comportamente manifestate (în mod evident contrare celor delcitate) studenții actuali au un fals comportament pragmatic bazându-se pe câștiguri rapide, cât mai mari în studenție chiar dacă acest lucru reduce drastic șansele de a avea o carieră reușită ulterior pe domeniul specializării obținute.

Instituțiile de învățământ superior sunt forțate să abordeze exclusiv segmentul majoritar de consumatori de servicii educaționale care urmărește obținerea unei diplome cu efort minim sau să facă eforturi suplimentare pentru integrarea în condiții cât mai bune a acelor care doresc o carieră de succes în domeniu.

Așa cum experimentul desfășurat arată prin comunicare eficientă nu numai că este îmbunătățită performanța școlară și imaginea instituției/cadrului didactic dar sunt reduse în foarte mare măsură situațiile conflictuale care pornesc de la o interpretare mai mult sau mai puțin voit eronată a cerințelor și baremului de evaluare.

Revenind la ipotezele cercetării o mare parte dintre studenți sunt victime ale prejudecăților și se lasă foarte ușor influențați de acestea atunci când decid să neglijeze o anumită disciplină. De foarte multe ori diferența dintre generații precum și organizarea foarte minuțioasă reprezintă motivele preferate pentru abandonarea din start a unei materii iar deciziile cu impact negativ sunt, din experiența ultimilor ani, deosebit de contagioase, în special atunci când vorbim despre efectul de masă în favoarea confortului.

Prin implementarea unui sistem de comunicare similar celui folosit de către studenți în viața de zi cu zi cadrul didactic intră în zona de confort a studentului iar gradul de acceptare a dialogului pe teme specifice disciplinei studiate crește semnificativ.

Nu numai că studenții nu opun rezistență acestei modalități de comunicare dar sunt atrași de noutatea folosirii emblemei comunicaționale a generației lor de către o instituție caracterizată prin conservatorism, de către cadrele didactice considerate a fi total reticente noului și devin de multe ori ambasadori ai acestei inițiative.

Prin evaluarea conversațiilor purtate cu studenții prin intermediul sistemului de calcul s-a observat o deschidere treptată a acestora spre disciplina în cauză și spre comunicarea cu cadrul didactic, care în timpul orelor de seminar este limitată de impactul grupului, factorii distorsionanți sau anumite rețineri în comunicarea cu omul de la catedră.

Din punctul de vedere al oportunității implementării pe scară largă a acestui tip de interacțiune în afara orelor de seminar cele mai avantajate sunt materiile cu un caracter pragmatic pronunțat în special cele care presupun utilizarea unei aplicații software. Acest lucru nu este în schimb valabil în situația materiilor care pun accent pe creativitate, identificarea de soluții noi respectiv procese care nu pot fi automatizate și nu beneficiază de condiții identice pentru fiecare student.

Cu toate aceste limite, experiența comunicării online reprezintă o alternativă deosebit de performantă la cele 80 de minute avute la dispoziție săptămânal pentru ora de consultații de specialitate.

Deși impactul favorabil al acestor tehnici de comunicare va trebui testat prin utilizarea constantă pe termen lung în cadrul instituțiilor de învățământ superior se poate afirma cu certitudine că nu există efecte secundare negative care să împiedice implementarea comunicării cu studenții prin exploatarea potențialului mediului virtual.

**Referințe bibliografice**

1. Făt S., Labăr A.V., Eficiența utilizării noilor tehnologii în educație, Editura EduTIC, București 2009;
2. Velea S., Noile tehnologii în educație – între slogan și impact autentic, IVCLU 2009
3. Ducu C. – Utilizarea noilor tehnologii în educație, raport Smart Solution&Support Romania;
4. Istrate O., Formarea cadrelor didactice în utilizarea noilor tehnologii pentru educație, Conferința Națională de Învățământ Virtual, ediția a VI-a, 2008;
5. Potolea D., Noveanu E.(coord.), Informatizarea sistemului de învățământ: Programul S.E.I. Editura Agata, București, 2008. Disponibil online;
6. Zgaga P.(ed.), The Prospects of Teacher Education in South-East Europe. University of Ljubljana, Ljubljana, 2006;
7. Rosca I.Gh. si colab. INFORMATICA INSTRUIRII, Editura Economica, Bucuresti 2002;
8. Autio O., The Development of Technological Competence from Adolescence to Adulthood, Journal of Technology Education, Numărul 2, Volumul 22;
9. <http://www.edweek.org/ew/issues/technology-in-education/>;
10. Glasgow J.- Technology In Education - Why? <http://www.the21stcenturyteacher.com/member-articles/on-education/50-technology-in-education-why>;
11. <http://dragosescu.com/> - blog cu articole te teme pedagogice;
12. <http://www.byte.ro/byte95-04/tec.html> - tehnologie și educație;
13. Kessler S., 8 ways technology is improving education <http://mashable.com/2010/11/22/technology-in-education/>;
14. The future of higher education:How technology will shape learning, A report from the Economist Intelligence Unit Sponsored by the New Media Consortium [http://www.nmc.org/pdf/Future-of-Higher-Ed-\(NMC\).pdf](http://www.nmc.org/pdf/Future-of-Higher-Ed-(NMC).pdf);
15. Frey T., The future of education <http://www.futuristspeaker.com/2007/03/the-future-of-education/>
16. Are "Teacherpreneurs" the Future of Education? <http://www.good.is/post/are-teacherpreneurs-the-future-of-education/>

## МЕСТНАЯ ЭЛИТА КАК СОЦИАЛЬНАЯ ГРУППА: ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ

*Владимир БЛАЖКО,  
доктор хабилитат социологии,  
Главный научный сотрудник Института  
Европейской интеграции и политических наук АН РМ*

*В периоды активных социально-экономических и политических преобразований особую роль в обществе любой страны начинает играть элита. Современная теория элит отмечает, что многочисленные социальные группы (нации, классы, этносы) не в состоянии реализовать собственные интересы непосредственно (путем равномерного влияния на политический процесс общества), они могут достигать этого лишь при помощи и при посредстве так называемых «малых центров активности», т.е. элиты. Именно элита вырабатывает идеи и политические концепции, делегирует политическую волю в их реализации всему социальному целому (обществу).*

В философии, политологии, социологии и других общественных науках существует много различных подходов в исследовании элит. Известно, что та или иная социальная группа выделяется в составе социума на основе агрегирования (объединения) значительного числа признаков, которые могут быть присущи конкретным людям в различной степени и в различных сочетаниях. Эти характеристики-признаки и составляют основу стратификации общества. Вхождение личности в различные группы реализуется, с объективной стороны, через приобретение социального статуса, определяющего положение человека в обществе, (материальное состояние, уровень образования, престиж профессии, степень владения властью и т.п.). С субъективной стороны- человек причисляет себя к той или иной группе через самоидентификацию, т.е. самоопределением, сравнением своего положения со статусами других людей, более близких по идеологии и политике, материальному положению, социально-психологическому самочувствию и т.п.

По мнению ведущего российского элитолога Г.К. Ашина, термин «элита» ведет свое происхождение от латинского *eligere*- выбирать; в современной литературе получил широкое хождение от французского *elite* – лучший, отборный, избранный. Начиная с XVII века он употреблялся (купцами, в частности) для обозначения товаров высшего качества. В XVIII веке его употребление расширилось, он начинает употребляться для наименования «избранных людей», прежде всего, высшей знати, а также отборных («элитных») воинских частей. С XIX века это понятие стали использовать также в генетике, селекции, семеноводстве для обозначения лучших семян, растений, животных для их дальнейшего разведения. В Англии, как свидетельствует Оксфордский словарь 1823 года, этот термин стал применяться к высшим социальным группам в системе социальной иерархии. Тем не менее, отметим, что понятие элиты не применялось широко в общественных науках вплоть до начала XX века (т.е. до появления работ В. Парето), а в США - даже до 30-х годов прошлого столетия.(1-3)

Элиту классики политологии (В.Парето, Г.Моска, Хосе Ортега-и-Гассет, Д.Рисмен) определяли с позиций эгалитаризма. Это слой людей добившихся наивысших достижений в своей области деятельности, обладающих наивысшими индексами в профессиональной и других сферах занятости. Элиту также



определяют как «социальную группу монополизирующую власть в политической системе страны», или как «высшую часть социальной группы, класса, политической общественной организации» или как «социальную общность представленную людьми, имеющими высокое положение в обществе, владеющими престижем, властью, богатством, активными в политической и иных сферах общественной деятельности». По мнению некоторых ученых - это высший, относительно замкнутый слой общества, контролирующий его основные экономические положения и культурные ресурсы.(1-3)

Основоположник научной элитологии в России профессор Г. К. Ашин отмечает, что существующие в политологии дефиниции различаются между собой и с точки зрения широты понятия элиты. В узком смысле этот термин обозначает высший эшелон государственной власти, в широком - всю иерархию управленцев, выделяя высшее звено власти, принимающее решения, жизненно важные для всей страны, среднее звено, принимающее решения, значимые для отдельных регионов, отдельных сфер социальной деятельности, наконец, разветвленный бюрократический аппарат. Чтобы иерархизировать структурные элементы элиты С. Келлер вводит понятие «стратегических элит», т. е. в этой социальной группе выделяются «субэлиты», «топ-элиты» (О. Крыштановская,) «суперэлитный слой» (Т. Заславская) и т. д.

Одно из новейших обобщенных определений элиты, которое дают социологи А. Свани, Дж. Мэнор, Э. Куинн, Э. Райс гласит: «Элиты по определению-люди, которые контролируют большую долю материальных, символических и политических ресурсов общества, чем любая другая страта общества. Они занимают высшие посты в иерархии статуса и власти, полученные ими аскриптивно (по предписанному статусу) или ресептивно (благодаря собственным заслугам) .В некоторых обществах элиты резко отделены от граждан.Элита-те люди, которые занимают высшие властные позиции, контролируют большую. часть собственности и имеют наивысший престиж» (4)

В социологии элита, как социальная группа, определяется некоторым набором характеристик респондентов (половозрастными, образовательными, уровнем доходов, престижем профессии, политической или религиозной принадлежностью, и т. д.) При таком подходе, к сожалению, не учитываются особенности современного «постиндустриального» общества, в котором элита не представляет собой гомогенную группу, а власть как бы расплывлена между различными социальными институтами. Отсюда следует, что элита может представлять собой социальную группу со сложной структурой. В современном обществе мы можем выделить:

- политическую (людей принимающих политические решения- членов правительства, депутатов, сенаторов, руководителей государства и т.п.);
- экономическую (людей контролирующих основные материальные ресурсы общества-владельцы крупного бизнеса, руководители холдингов и банков, менеджеры крупных госпредприятий и т.п.)
- военную (высшее военное руководство в вооруженных структурах и силовых спецподразделениях, министерств обороны и внутренних дел)
- религиозную ( высшие иерархи церкви);
- идеологическую (деятели науки, культуры, искусства и т.п.) и другие субгруппы элиты.

Здесь могут использоваться различные подходы и критерии выделения, например, по положению во властных структурах (законодательная, судебная, исполнительная), или по географическому нахождению (центральная,

региональная, местная) или по функциональным обязанностям в политическом процессе (административно-властная, политическая, социально-культурная и т.п.)

Важно, на наш взгляд, отметить еще одну особенность современной элиты: в нее входят люди часто не относящиеся к «правлящему классу», занимающие совершенно разные позиции (статусы) в политическом пространстве социума. Французский социолог П. Бурдьё определял социальную стратификацию через «набор капиталов», составляющих социальное положение людей (в экономическом, политическом, социальном, культурном и.д.) пространстве социума. Каждой социальной группе (классу) присуща своя структура поля и принципы конструирования социального пространства, которые П. Бурдьё называл «габитусами». Именно габитус каждой социальной группы отличает ее от других, включает все ранее названные нами критерии стратификации плюс особый образ жизни с присущими только ей социально-психологическими характеристиками поведения и отношений. Плюралистическая концепция в определении элит отмечает, что эта социальная группа никогда не бывает однородной и состоит из нескольких субгрупп. Каждая из них ограничивается четко определенной областью деятельности. Элита «открыта», в смысле рекрутизации новых членов, а конкуренция между группами предотвращает монополизацию власти в обществе.

Само социальное пространство создается, формируется и развивается в политическом процессе, который с точки зрения концепции социальной политики может рассматриваться как взаимодействие интересов и форм социальной деятельности различных структурных групп и объединений во власти, развитием и сменой типов политических систем, обусловленным прогрессом социума и его политической культурой в целом. Поэтому необходимо, на наш взгляд, хотя бы в общих чертах, отметить те изменения в молдавском обществе, которые оказали существенное влияние на его стратификацию и развитие политического процесса.

В политике - это формирование основ демократического гражданского общества, появление многопартийности, вовлечение широких масс населения в социально-политические акции, обострение конфликтов на этнической основе, потеря эффективности управления во многих звеньях власти.

В экономике - смена форм собственности и видов трудовой занятости населения (увеличилась доля индивидуального труда), гиперинфляция доходов граждан, непомерный рост внутреннего и внешнего долга страны.

В социальной сфере (в социологическом смысле) произошла стремительная дезинтеграция социальных групп и институтов, утрата идентификации личности с прежними структурами, ценностями, нормами. Государство значительно сократило патримониальную заботу о гражданах страны (многие льготы социально незащищенным слоям общества были сокращены или отменены полностью). Все это привело к высокому уровню социальной мобильности, маргинализации населения и массовой миграции рабочей силы. И как следствие, в результате «незавершенной демократизации» (Р. Саква), социальные институты государства в определенной мере превратились в «совокупность подданных», партийно-ангажированных, политически контролируемых различными партиями структуры социума. Понятно, что такая ситуация не только «парализует власть», но и создает условия для процветания коррупции, ухудшения криминальной обстановки, формирования элиты основывается на протекционизме и кланово-родственных связях.

Традиционные механизмы и институты политического руководства, державшиеся в советское время на коммунистической идеологии, и хоть и не совершенной, но довольно устойчивой социальной базе, рухнули. В обществе

произошли серьезные сдвиги в сознании и поведении людей. Они стали более активными, часто реально вовлеченными в политику, особенно на местном уровне власти. А это привело к усилению влияния местной элиты на управление в реализации политики. Ведь элита в годах и особенно в селах является не просто выразителем интересов различных социальных групп, а часто имеет с ними.

Генетические (кровно-родственные) связи..

Здесь необходимо, на наш взгляд, сделать небольшое уточнение терминов «местные элиты» и «региональные элиты». Под «местными элитами» мы будем подразумевать власть на уровне административного деления коммун, а локальные элиты- это власть в муниципальных образованиях малых городов., региональные элиты- это властные структуры средних и крупных для нашей страны городов. Отметим, что в политологических исследованиях существуют различные подходы к выделению элит, в которых местные элиты, из-за их малочисленности и «слабого» участия в политическом процессе, часто исследуются не всесторонне и глубоко. У нас же в стране, как показывают последние события политических протестов в муниципии г. Бельц и других районах, проблемы в работе местных органов власти приобретают особую остроту.

Дело в том, что сегодня сельская или городская элита включает множество субгрупп с различными интересами и видением проблем развития местной территории.(представители органов управления, бизнес-элиты, лидеры общественных организаций и партий, руководителями учреждений образования, медицины, культуры и т. д.)

Во-первых, у членов местной элиты совершенно разные «капиталы» влияния в распределении ресурсов и удовлетворении интересов населения. Решение возникающих проблем, как известно, во многом зависит от того, какие цели ставятся, каков профессиональный уровень менеджеров (каково качество элиты), насколько властные решения понимаются и поддерживаются населением.

В условиях современной Молдовы, как показывают социологические исследования, классические способы рекрутизации элиты в «чистом виде» отсутствуют. т. е. антрепенерская или предпринимательская система элиты отбора, ориентированная только на личные качества конкурентов, осуществляемая открыто большим кругом лиц из различных по своему положению групп дополняется «системой гильдий», т.е. отбором кандидатов из определенных закрытых социальных групп без конкуренции (партийные кандидаты) А это снижает профессионализм управления, порождает конфликтность в принятии решений.

Причин возникновения конфликтных ситуаций можно назвать много, но, на наш взгляд, они возникают по двум основным. Часто местные депутаты и советники кроме харизматических качеств обладают (или не обладают) политической поддержкой местных отделений партий.( проводят их программные требования). Особую значимость на местном уровне власти приобретает и владение каким-либо бизнесом, наличие родственных и иных социальных связей поддержки в данном населенном пункте. Экономическая элита часто выступает группой давления на власть, используя СМИ, контакты с политиками, деньги и т.п. Именно в местной власти чаще всего практикуется «совмещение статусов», т. е. представители бизнеса идут во власть, чтобы иметь более широкие возможности для саморазвития и одновременно рычаги защиты своего предпринимательства.

Во-вторых, чиновники территориальных администраций не имеют часто «ресурсного потенциала власти» и начинают приобретать его попадая на руководящую должность (налаживают необходимые связи, обзаводятся собственным бизнесом, и т. п.) И здесь важно отметить, что местная элита, в коммунах, конечно же имеет значительно меньше ресурсов и возможностей в развитии экономики, т. к. состоит она, в большинстве своем (от 80% и более), из крупных фермеров-лидеров. А вот у новой региональной элиты формируется значительно большее поле социальной деятельности и поэтому ее стремления к самостоятельности в реализации власти на местном уровне часто вступают в противоречие с существующим законодательством. Экспертный социологический опрос представителей местных властей в трех экономических зонах республики и массовый опрос по проблемам стратификации в молдавской деревне выявили нижеследующие тенденции: более 52% опрошенных работников примерий считают, что в их деятельности недостаточно свободы и возможностей вести плодотворную местную политику, «централизация власти еще достаточно большая». Причем, самостоятельность органов местной власти в решении местных проблем различна в разных сферах жизни. Так, например, финансово-экономическую самостоятельность как частичную отметили 57 % респондентов, а полностью самостоятельны в финансовых вопросах лишь 27% руководителей, в социальном развитии сел и их инфраструктуры частичную самостоятельность отметили 55% опрошенных, а абсолютно не самостоятельны -28 % руководителей органов местной власти. и т. д. (5-6).

В третьих, система рекрутизации элит изменилась кардинально, что повлияло на ее качественные характеристики. Например, местная элита сильно помолодела, в среднем на 10-15 лет. Изменился характер ее профессионального образования: на смену партийным функционерам и административным руководителям, (историкам и политологам, партийным работникам) пришли представители бизнеса, фермеры, работники силовых структур (с экономическим, юридическим, инженерным и сельскохозяйственным образованием) Профессиональные характеристики и компетентность местных управленцев от таких изменений, по-нашему мнению, только выиграли.

Анализ этих и других социологических данных показывает, что в стране назрела острая необходимость совершенствования законодательства о местном самоуправлении, вовлечения в реализацию местной политики разнообразных общественных объединений гражданского общества, совершенствования технологии элитотбора, развития многообразных форм демократии в политике местной власти.

### Библиография

1. См.: Ашин Г.К. Элитизм и демократия// Общественные науки и современность.-М.,-1996;
2. Ашин Г. К. Понятие «элиты» и его роль в политических исследованиях// Философские науки-2005, №7;
3. Гаман-Лутвина О. В. Политические элиты: эволюция теоретических концепций.-М.;1996. Мохов В. П. Проблема анализа российских региональных элит в переходный период: К вопросу о методологических основаниях// Пермь, 2004.
4. Лапина Н. Ю., Чирикова А. Е. Региональные элиты в Российской Федерации. Модели поведения и политические ориентации.- М, 1999 Режим доступа: <http://w.w.w.Lavinrussia.ru/dokladi/2010-04-26>; Витковская Т. Б. Локальная политическая элита современной России: характерные особенности трансформации// Политическая наука -2008, №3, с. 61-74
5. Отчет об экспертном социологическом исследовании работников примерий . Опрошено 100 человек,- Кишинев 2010г.
6. Отчет о социологическом опросе по проекту «Эволюция социальной стратификации общества и перспективы европейской интеграции Республики Молдова»
6. Опрошено 1200 человек, в трех географических зонах республики.- Кишинев, 2012 г.

**ТЕКУЩИЕ ПОЛИТИЧЕСКИЕ ИНИЦИАТИВЫ, ОСУЩЕСТВЛЕННЫЕ  
С ЦЕЛЬЮ ОПТИМИЗАЦИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ  
И УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ИНСТИТУТОВ УПРАВЛЕНИЯ  
ПРОЦЕССАМИ МИГРАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ МОЛДОВА**

*Ольга ПОАЛЕЛУНЖЬ,  
научный сотрудник,  
Институт Европейской Интеграции и Политических Наук, АНМ*

*This article presents the analysis of the key policies in the areas of migration and asylum in the Republic of Moldova, their strategic direction and the possible effects of the introduction. Also carried out a review of national administrative structure responsible for the regulation of migration, the level of coherence of the activities and the necessary steps to improve coordination.*

**Реформы в сфере управления миграцией.** Трудящиеся мигранты вносят огромный вклад в развитие, как стран происхождения, так и стран приема – это происходит в форме развития сервисов и повышения уровня конкуренции в странах приема и посредством мигрантских денежных переводов для направляющих стран. Миграция способствует улучшению уровня жизни большинства мигрантов и членов их семей. Большинство мигрантов заполняют те ниши на рынке труда принимающих стран, которые не заполняются местными кадрами в связи с их нежеланием выполнять данную работу, либо в связи с их отсутствием. Однако, несмотря на это, многие мигранты и члены их семей являются предметом трудовой эксплуатации и различных нарушений. Принимающее общество часто достаточно негативно относится к возможности иммиграции работников с низким квалификационным уровнем. Повсеместно распространен и феномен несанкционированной миграции. Защита рынка труда и забота о достойных условиях труда для национальных кадров – вполне объяснимый политический шаг принимающих стран. Разработка взвешенной политики и законодательных основ, необходимых, для нахождения сбалансированного подхода, отражающего различные интересы и при этом эффективно управляющего миграционными процессами достаточно сложный процесс, причем вопрос актуален для всех стран мира.

Роль направляющих стран, к которым относится Республика Молдова, в деле регулирования или поддержки трудовых мигрантов (защиты, трудоустройства на принимающем рынке труда, ориентирование на рынке труда) ограничена. И это, несмотря на то, что идет активное государственное взаимодействие (посредством дву- / многосторонних договоров по трудовой миграции, различных соглашений на региональном уровне), усиление роли консульских служб, которые стали оказывать помощь мигрантам в странах происхождения и приема и др.

Необходимо отметить, что становление миграционного законодательства и структур, ответственных за управление миграцией в Республике Молдова имело место с частыми и не всегда последовательными изменениями.

В 90 годах вопросы миграции регулировались законодательством в свете выезда молдавских граждан на постоянное место жительства/репатриация собственных граждан и получения ими гражданства. Основными полномочиями по управлению миграционными процессами выезд на постоянное место жительства, документирование иностранцев и пр.) обладало Министерство Внутренних Дел, а

вопросы репатриации и вопросы трудоустройства иностранных граждан решалась Службой миграции при Министерстве труда.

Однако масштабы трудовой эмиграции привели к новому подходу в решении проблем. В соответствии с Постановлением Парламента 1386 от 11 октября 2002 года и Законом о миграции 1518 от 6 декабря 2002, в стране был учрежден Департамент миграции – центральный орган публичного управления при Правительстве. К компетенции Департамента были отнесены комплексное и единое управление всеми проблемами в области миграции, в том числе по проблемам беженцев. Департамент разрабатывал и проводил политики в области эмиграции (временной и на постоянное место жительства), иммиграции, репатриации, решения вопросов по связи с молдавскими землячествами за рубежом, создания систем сбора статистической информации в отношении миграции, современных баз данных и др., а также координировал и учитывал проблемы миграции при разработке сопредельных политик.

В 2006 г., в ходе реализации первого Плана интеграции Республика Молдова - Европейский Союз, стране было предложено взять за основу присущие странам Европейского Союза модели управления миграцией, когда основной упор в работе национальных институтов направлен на предотвращение процессов нелегальной миграции. В соответствии с данной концепцией, Департамент, как единая структура по управлению миграцией, был ликвидирован<sup>20</sup>. Большая часть его полномочий были поделены между Министерством Внутренних Дел (в составе которого образовалось Бюро миграции и убежища) и Министерством Труда, Социальной Защиты и Семьи (в составе которого была создана секция политик в области трудовой миграции рабочей силы) и которые действуют по настоящее время. Однако заложенные Департаментом основы деятельности по сбору статистической информации, развитие и продвижение политик возвратной трудовой миграции, политики в области предоставления убежища защиты и др., как наиболее соответствующие национальным интересам, сохранили свою значимость и впоследствии.

Интенсивность и длительность миграционных процессов привела к их качественной трансформации: превращение миграции из временной - в постоянную<sup>21</sup>. Возможные последствия миграции и необходимость создания структуры, обеспечивающей посредничество между мигрантами и страной, побудило Правительство вернуться к вопросу ведомственных полномочий в сфере управления миграции. В настоящее время создана правительственная группа по разработке концепции создания Агентства диаспор и миграции, которое должна быть образованно до конца текущего, 2012, года.

**Законодательство.** В течение последних лет принят ряд концептуальных документов, определяющих миграционную политику и практику в долгосрочной перспективе. Деятельность и инициативы в свете миграционной политики опираются как на национальные потребности, отражающие специфические элементы миграции в Республике Молдова, так и на разработки на уровне Европейского Союза. Осветим вкратце положения основных документов, касающиеся иммиграции, эмиграции, вынужденной миграции.

**Иммиграция.** С 24 декабря 2010 вступил в силу «Закон о режиме иностранцев в Республике Молдова» № 200 от 16 июля 2010 г». Закон принят на основании и в соответствии с рекомендациями и директивами Европейского Союза и определяет порядок въезда и выезда иностранцев на территорию

<sup>20</sup> Законом «О внесении изменений в Закон о Правительстве Республике Молдова».

<sup>21</sup> Отмечается рост количества воссоединения семей мигрантов в странах пребывания, количества детей и пожилых людей, выехавших за рубеж и др.

страны<sup>22</sup>, предоставление им права на постоянное или временное пребывание, документирование, особый правовой режим для определенных категорий (несовершеннолетние дети без сопровождения) и др. С учетом обязательств принятых Республикой Молдова в Плане интеграции Республика Молдова – ЕС и в силу Закона были осуществлены (осуществляются и в настоящее время) ряд ведомственных реорганизаций, направленных на усовершенствование мониторинга и управления миграцией, в частности подведомственных структур Министерства Внутренних Дел (преобразуются Департамент пограничной службы, Бюро миграции и убежища), передачи части полномочий от Государственного регистра населения и др.

**Убежище.** С 13 марта 2009 года вступил в силу новый «Закон об убежище в Республике Молдова» № 270 от 18 декабря 2008 г.<sup>23</sup>. Закон способствует развитию функциональной и институциональной базы системы убежища в РМ. В силу Закона определяется порядок предоставления (а) статуса беженца; (б) гуманитарной защиты; (с) временной защиты; (d) политического убежища. Закон ввел в молдавское законодательство новую концепцию временной защиты, уточнил процедуры определения статуса временного получателя защиты. Закон прошел экспертизу ВКБ ООН (Верховного Комиссариата Организации Объединенных Наций по делам беженцев) на предмет соответствия Женевской Конвенции 1951 г. «О статусе беженцев» и Протокола ООН, касающегося статуса беженцев 1967 г., считается одним из лучших на пространстве СНГ. Необходимо отметить, однако, что количество беженцев и соискателей убежища в РМ не значительно<sup>24</sup>, так что решение данных вопросов имеет больше характер политического обязательства страны в соблюдении прав человека, нежели связан с текущей ситуацией.

**Интеграция иностранцев.** С 13 марта 2012 года вошел в силу Закон об интеграции иностранцев в Республике Молдова № 274 от 12 декабря 2011 г. Впервые в национальном законодательстве предопределены комплексные меры социокультурного характера и экономических прав для иностранцев (иммигрантов/беженце), способствующих их наилучшей адаптации и интеграции. Также приняты подзаконные акты способствующие изучению языка для иностранцев с правом на постоянное пребывание<sup>25</sup> в стране и др. Особое внимание в Законе уделено уязвимым категориям – беженцам, несовершеннолетним детям без сопровождения. Однако эффективность действия Закона будет ограничена отсутствием должного правового регулирования вопросов обязанностей органов местной публичной администрации, слабой координацией действий ведомств. К примеру, низкий уровень координации между Министерством Внутренних Дел с Министерством Труда, Социальной Защиты и Семьи и Министерством Образования не позволяют решить вопросы о признании профессиональной квалификации иммигрантов и адекватного регулирования процессов их включения в национальный рынок труда, с обеспечением надлежащих социальных и трудовых прав. А запаздывание политик децентрализации и усиления возможностей и полномочий органов местного публичного управления не позволяют последним самостоятельно решать вопросы, обеспечивающие социальную интеграцию иммигрантов. К тому же,

<sup>22</sup> См. вводную часть Закона. <http://lex.justice.md/ru/336056/>

<sup>23</sup> Предыдущий Закон «О статусе беженцев» № 1286-XV от 25 июля 2002 г. был признан утратившим силу.

<sup>24</sup> Всего в Республике Молдова по состоянию на 2010 г. 148 признанных беженцев и более 80 лиц, ищущих убежище. Источник: данные НБС и МВД, 2011 г.

<sup>25</sup> См. Постановление Правительства РМ 524 от 11 июля 2011 г.

один из основных вопросов – о необходимости иностранных рабочих, их квалификации, профессионального уровня и потребности в различных видах экономической деятельности, по настоящее время остается нерешенным. При наличии основополагающих законодательных норм, фактическое регулирование данных процессов в соответствии с реальными потребностями национального рынка труда искусственно сдерживается, в силу различных ведомственных интересов.

**Эмиграция.** Вопросы временной трудовой миграции длительное время рассматривались формально, её положительное влияние на рынок труда, уровень денежных переводов и снижение уровня бедности замалчивались, стратегические планы по снижению уровня бедности не соотносились с проблемами социально экономического развития страны. Однако, интенсивность процессов миграции и постепенное проявление отрицательных последствий миграции потребовали выбора одной из парадигм управления эмиграцией (экспорт рабочей силы или возвратная миграция). В 2002 году Постановлением Парламента РМ была принята «*Концепция миграционной политики РМ*» № 1386 от 11 октября 2002 г., которая предусматривала необходимость учета, оценки и мониторинга миграционных потоков, разработки адекватных политик в области управления трудовой миграцией, необходимость её введение в правовое русло для наибольшей обеспеченности и защиты прав, в том числе социальных, для трудящихся мигрантов. После анализа социальной и демографической ситуации, а также возможных последствий миграции была взята за основу *концепция возвратной (круговой) трудовой миграции*. Так как, в 2002-2006 гг., все вопросы миграции и её комплексное управление были сосредоточены в действующем в тот период Департаменте миграции, лучшие возможности координации позволили в сжатые сроки обеспечить ратификацию и введение в национальное законодательство требований основных международных документов в области трудовой миграции<sup>26</sup>. А в 2008 году вступил в действие «Закон о трудовой миграции» №180, которым регулируется порядок временного трудоустройства молдавских граждан за рубежом, разграничивается компетенции между государственными и частными агентствами занятости в вопросах трудовой миграции, определяет порядок лицензирования и усиления ответственность частных агентств и др. С 2008 года вопросы трудовой миграции являются составной частью ежегодных национальных программ занятости населения<sup>27</sup>, утверждаемых постановлениями Правительства, Национальных стратегий занятости на 2007-2011 гг., 2011-2015гг., направленных на управление возможных последствий миграции для рынка труда и др., принят национальный план (2012-2014 гг.) по стимулированию возврата и ре-интеграции молдавских мигрантов.

В 2011 году вопросы трудовой миграции вошли в качестве одной из главных составляющих в *Национальную Стратегию Республики Молдова в области миграции и убежища (2011-2020)* и принятом на её основании *Плане действий*<sup>28</sup>, которые направлены на продвижение возвратной миграции, обеспечение максимального уровня социальной защиты молдавских мигрантов в период их нахождения за рубежом, способствование их возврату и ре-интеграции,

<sup>26</sup>Конвенция МОТ №181 от 19.07.1997 « О частных агентствах занятости»; Европейская Конвенция о правовом статусе трудящихся мигрантов, СТЕ 93, 1977 г.; Конвенция МОТ № 97 1949 г. « О трудовой миграции»;

<sup>27</sup>См. например, пункт 11 Постановления Правительства № 167 от 15 февраля 2008 г. «Об утверждении Национального плана действий по занятости рабочей силы на 2008 год».

<sup>28</sup>Утв. Постановлением Правительства № 1009 от 26 декабря 2011 г. <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=340066&lang=2>



сохранению человеческих ресурсов страны и уменьшения отрицательных последствий длительного периода нелегальной миграции для молдавских граждан.

Важно отметить, что интенсивность и длительность миграционных процессов представляют угрозу для демографической безопасности страны. В связи с чем, в принятом в 2011 г. *Национальном стратегическом плане в области демографической ситуации Республики Молдова на период 2011-2025 гг.*, регулирование вопросов внешней миграции представляется как способ приостановления процессов депопуляции и старения населения в стране, восстановления баланса на рынке труда, уменьшение коэффициента нагрузки пожилыми<sup>29</sup> для обеспечения стабильности систем социальной защиты др.

**Диаспора.** Длительный период времени нахождения молдавских трудовых мигрантов за рубежом усилил процессы интеграции семей и трансформации временной миграции в постоянную. К примеру, по данным Итальянского института статистики в 2010 году только в Италии имели легальный статус 132 тысячи молдавских мигрантов, из которых 22 тысячи – дети мигрантов. Примечательно, что 35% из них являются студентами высших учебных заведений. Молдавские мигранты в Италии открыли более 2 тысяч предприятий. Все это свидетельствует о высоком уровне интеграции молдавских трудовых мигрантов в принимающее общество и, как следствие, их невозврат в Молдову. В связи с чем, вопросы формирования диаспор и связи с молдавскими гражданами за рубежом приобрели в настоящее время особую значимость, стали частью государственной политики. В целях создания условий для сохранения, развития и выражения культурной, языковой идентичности в странах проживания, обеспечения сотрудничества в различных сферах с молдаванами, проживающими за рубежом, принято постановление «*О некоторых мерах по поддержке выходцев из Республики Молдова проживающих за рубежом*»<sup>30</sup>.

**Ре-интеграция.** Вопросы ре-интеграции молдавских мигрантов являются одним из элементов присутствующим в документах занятости рабочей силы<sup>31</sup>. Однако реализация программ и конкретных планов действия ставится только в зависимости от донорских средств или средств выделяемых международными организациями, что вызывает обоснованные сомнения в стабильности запланированных мероприятий<sup>32</sup>. К тому же, отсутствие должной координации не позволяет выявить окончательные эффекты от реализуемых программ<sup>33</sup>. Так, в настоящее время отсутствуют какие-либо статистические или административные данные о количестве мигрантов вернувшихся из-за рубежа, об эффективности мероприятий реализованных в целях обеспечения возвратной миграции и ре-интеграции возвратившихся лиц и др.

Вместе с тем, нельзя не отметить, что эффективность администрирования миграционными процессами зависит не только от наличия и качества законодательства, но и от институтов управления, уровнем их взаимодействия и слаженности работы. Краткий обзор министерств и ведомств, ответственных за

<sup>29</sup> Соотношение количества пенсионеров к 100 работающим.

<sup>30</sup> См. постановления Правительства № 1322 от 19 декабря 2000 г и 4 августа 2010 г.

<sup>31</sup> См., например, пункт 10 Национального плана занятости, утв. Постановлением Правительства № 219 от 23 марта 2010 г. «Об утверждении национального плана занятости на 2010 г.» <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=334151&lang=2>

<sup>32</sup> См. Raportul de evaluare: Parteneriatul de Mobilitate UE – Moldova 2008 – 2011: proiect, 07/08/2012

<sup>33</sup> См. Documentul de lucru comun. Al doilea raport de progres cu privire la implementarea de către Republica Moldova a Planului de Acțiuni cu privire la liberalizare a regimului de vize – *Înaltul Reprezentant al UE pentru Afaceri Externe și Politica de Securitate, Bruxelles, 9.2.2012, SWD (2012) 12 final.*

реализацию политик, выявляют высокую степень их раздробленности и разобщенности. Из институтов, важнейшими являются: Бюро Миграции и убежища при МВД Республики Молдова<sup>34</sup>; Пограничная служба<sup>35</sup>; Министерство труда, Социальной Защиты и Семьи<sup>36</sup>; Министерство иностранных дел и европейской интеграции, дипломатические и консульские представительства страны за рубежом; Бюро межэтнических отношений<sup>37</sup> и др.

К сожалению, объемы внешней миграции достигли таких масштабов, что затрагивают всю систему социальных и экономических отношений в Республике Молдова и сказываются на деятельности Министерства Образования, Министерства Здравоохранения и др., однако формат статьи не позволяет рассмотреть вопросы более детально.

Анализ вопросов согласованности политик Полномочия министерств и ведомств, ответственных за разработку и внедрение политик, как правило, отмечены в нормативных актах регулирующих конкретные отрасли политик. В настоящее время прилагаются усилия по координации их действий в различных контекстах и различными методами, как формальными, так и неформальными (общие вопросы согласования, создание совместных групп экспертов или разработчиков по значимым нормативам, создание рабочих групп для выработки общих позиций, согласование с неправительственным сектором и др.).

Вместе с тем, очевидна недостаточная согласованность действий различных структур на этапе разработки и, особенно, на этапе внедрения политик и их мониторинга. Созданная в целях координации деятельности Комиссия по проблемам миграции при Правительстве РМ<sup>38</sup> малоэффективна в силу эпизодического характера работы и рекомендательного характера решений. Очевидно, что без обеспечения надлежащего координирования предлагаемые решения вопросов управления миграции остаются малоэффективными.

### Библиография

1. Poulain M., Herm A., Vremis M. Data Assessment Report for Moldova. IOM, 2011.
2. Migration July, 2007: Reaping the fruits of Migration and Development. Special edition, IOM, 2007.
3. Schwartz R. O analiză a legăturilor existente între comunitățile moldovenești de peste hotare și partea lor. IOM, 2008.
4. Republica Moldova - problemele migrației. Chișinău, 2007.
5. Migrația forței de muncă și riscurile migrației. Raport de cercetare ILO, Chișinău, 2009.  
[http://www.mpsfc.gov.md/file/ilo/Migratia\\_forței\\_de\\_munca\\_riscurile\\_ei\\_2008\\_md.pdf](http://www.mpsfc.gov.md/file/ilo/Migratia_forței_de_munca_riscurile_ei_2008_md.pdf)
6. Migrația Forței de Muncă. Chisinau, BNS, 2009.
7. Moșneaga V., Postolachi V., Poalelungi O. Republica Moldova - problemele migrației. Chișinău, 2007.
8. Тюрюканова Е.В. Миграционные вызовы ближайшего будущего, în SPERO, №13, Москва, 2010.

<sup>34</sup> См. полномочия согласно Закону о режиме иностранцев в РМ № 200 за 2010 г. <http://lex.justice.md/ru/336056/>

<sup>35</sup> В настоящее время еще не вступил в силу новый Закон, согласно которой пограничная служба вошла в состав МВД.

<sup>36</sup> См. Постановление Правительства РМ № 691 от 17 октября 2009 г «Об утверждении Положения об организации и функционировании Министерства труда, социальной защиты и семьи, структуры и предельной штатной численности его центрального аппарата»

<sup>37</sup> См. Постановление Правительства РМ № 43 от 2 февраля 2010 г «Об утверждении Положения об организации и функционировании Бюро межэтнических отношений, структуры и предельной штатной численности его центрального аппарата»

<sup>38</sup> До окончания институциональных реформ межведомственное координирование возлагается на Комиссию по координации некоторых действий, касающихся процессов миграции, утвержденную Постановлением Правительства №133 от 23 февраля 2010 г.

## INTEGRAREA TINERILOR SPECIALIȘTI PE PIAȚA MUNCII A REPUBLICII MOLDOVA

Veronica GARBUZ,  
drd., IEFS

*The given article is addressed to the issue of intersectorial themes: linking of educational system (it is taken in the account the high education) and at the same time, of employment (labor market) in Moldova. The lack of a monitoring system in the relationship between the educational supply, the actual demand and the future labor market has led to major failures, such as: narrow specializations, unconcern in training specialists in certain domains and overcrowding of the others, etc.*

*At the very end of the article, there are brought recommendations, in order to reduce/to solve the problems.*

**Cuvinte cheie:** piața muncii, ocuparea forței de muncă, cerere de muncă, ofertă de muncă, capital uman.

Piața muncii este o componentă de bază a sistemului economic, care se deosebește esențial de restul piețelor prin obiectul tranzacției – forța de muncă - un element particular, care îmbină caracteristici psihologice, profesionale și fizice proprii.

Legea 102-XV din 13.03.2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă definește *pieța forței de muncă* drept “spațiul economic în care se întâlnesc, se confruntă și se negociază liber cererea de forță de muncă exprimată de către deținătorii de capital în calitate de cumpărători și oferta de forță de muncă reprezentată de posesorii de forță de muncă în calitate de ofertanți”.

*Cererea de muncă* reprezintă cantitatea totală de muncă necesară firmelor, întreprinderilor și altor agenți economici, care angajează și integrează indivizii în cadrul activităților economice la un anumit preț al muncii, materializat sub forma salariilor. Salariul este unul dintre factorii importanți care determină nivelul de motivație, devotament și calitatea lucrului în cazul persoanelor angajate și influențează asupra deciziei de angajare a tinerilor specialiști.

Potrivit datelor Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă la data de 16.07.2012 erau înregistrate 6719 locuri vacante. Cele mai multe locuri vacante sunt înregistrate în orașele mari (Chișinău, Bălți) și în centrele raionale.

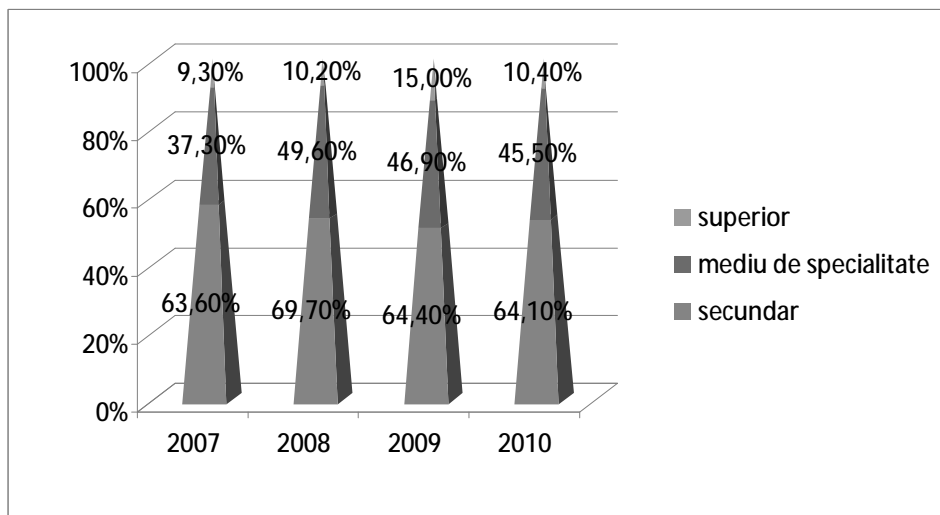
Oferta de muncă la nivel național pentru persoanele cu studii superioare și medii de specialitate constituie 1815 locuri. Principalele profesii solicitate sunt: medic, inginer, inspector, electrician, manager, contabil, profesor învățământ secundar, casier, consultant, lector universitar, educator, etc.

Pentru persoane cu studii medii generale și secundar profesionale Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă oferă 4903 locuri de muncă, ce constituie 73,0% din numărul total de locuri de muncă vacante. Principalele meserii pentru care sînt oferite locuri de muncă sunt: cusătoreasă, muncitor, legător filoane, cabluri și conductori, operator la calculatoare, lăcătuș, bucătar-cofetar, montator, chelner, barman, conducător auto, tencuitor, tîmplar, etc.

Deși cererea la așa meserii ca cusătoreasă, cusător, croitor este comparativ mare, locurile vacante nu se completează ușor. La meseriile „cusătoreasă în industria confecțiilor” și „cusător în industria ușoară” la 435 șomeri revin 1327 locuri vacante ( 3 locuri la 1 șomer).

Analizând evoluția principalilor indicatori ocupaționali din Republica Moldova din ultimii ani, referitor la populația tânără, se atestă următoarea situație:

- la finele anului 2011 erau angajate circa 30,1% dintre populația țării cu vârsta cuprinsă între 15-29 ani;
- există o corelație negativă între varstă și riscul de a fi șomer astfel, încât persoanele din grupul de vârstă între 15 și 24 de ani se confruntă cu un risc de două ori mai mare de a fi șomeri decât segmentul următor de vârstă (25-34 de ani);
- nivelul cel mai ridicat al ratei de ocupare s-a înregistrat în rândul persoanelor cu studii superioare (60,6%). Pe măsură ce scade nivelul de instruire, scade și gradul de ocupare. Astfel, erau ocupate 48,9% dintre persoanele cu nivel mediu de instruire și 49,4% dintre cele cu nivel scăzut de instruire.



**Graficul 1. Plasarea în câmpul muncii a absolvenților învățământului superior, mediu de specialitate și secundar**

Sursa: Biroul Național de Statistică.

Legătura dintre nivelul educației și angajarea în câmpul muncii a fost pe larg analizată de către economiștii G. Becker și E. Denison care au vizat să demonstreze, că investiția în educație este o investiție productivă, ea producând nu numai beneficii individuale, ci și sociale [2, p. 26]. Abordarea investiției în educație din *perspectivă socială* se bazează, în principiu, tot pe o analiză *cost-beneficiu* dar la nivel macrosocial. Beneficiile sociale se referă la următoarele:

- lucrătorii cu un nivel superior de instruire sunt susceptibil să fie relativ mai puțin afectați de șomaj. Pe de altă parte, persoanele mai puțin instruite prezintă, de cele mai multe ori, o rată mai înaltă a șomajului, iar statul va trebui să cheltuiască în plus, pentru plata ajutorului de șomaj sau alte alocații de sprijin. Unii autori au reliefat că societatea are de câștigat, întrucât ea va plăti relativ mai puține taxe pentru programele de protecție socială sau cele legate de prevenirea unor fenomene antisociale, care apar uneori în replică față de situația în care unele categorii marginalizate pot recurge, de exemplu, la crimă ca la o sursă alternativă de venit;

- persoanele mai instruite prezintă, de regulă, o mai mare capacitate de transformare a creativității potențiale în creativitate manifestată, ceea ce conduce, de cele mai multe ori, la performanțe superioare, aptitudini de a adopta decizii, de a se adapta mai rapid la schimbările sociale și tehnologice, de a încuraja progresul tehnic inclusiv la creșterea numărului de brevete și inovații. Iar marea majoritate a descoperirilor prezintă un avantaj pentru societate.

Absolvenții aflați în căutarea unui loc de muncă se încadrează în categoria *ofertei de muncă*. Ei apar pe piața muncii etalându-și cunoștințele și abilitățile obținute pe parcursul anilor de studii.

Conform practicii internațională, principalele criterii de apreciere a performanței învățământului superior sunt:

- 1) rata de inserție a absolvenților în câmpul muncii conform specializării;
- 2) gradul de satisfacție a companiilor (indicator de percepție).

Avînd în vedere că abilitățile pe care le formează învățământul nu sunt foarte corelate cu cerințele mediului de afaceri, este dificil pentru un tînăr care nu are nici un fel de experiență de muncă în timpul studiilor să găsească un job la terminarea acestora.

În medie perioada de timp pe care un tînăr o parcurge din momentul părăsirii sistemului de învățământ și până la găsirea primului loc semnificativ de lucru este de aproximativ 12 luni. Tinerii din orașe au nevoie de mai puțin timp decît cei din sate (9 luni față de 14) datorită ofertei mai mare de locuri de muncă. În ultimii 20 de ani, ponderea tinerilor care au reușit să găsească un loc semnificativ de muncă, după părăsirea sistemului educațional a fost în scădere, în special pentru bărbați.

Pentru absolvenții din ultimii ani este extrem de redus nivelul de plasare în câmpul muncii și din cauza lipsei locurilor de muncă corespunzătoare și remunerate respectiv, precum și a surplusului de absolvenți din instituțiile de învățământ superior la unele specialități precum economie, drept, etc.

Actualmente, conform datelor Ministerului Muncii Protecției Sociale și Familiei, 32% din tineri nu lucrează conform calificării.

Astfel, în fiecare an asistăm la o confruntare firească pe piața muncii într-o economie concurențială între specialiștii nou-formați și cerințele imediate ale angajatorilor. De pe poziție de potențiali angajați, tinerii doresc să lucreze pentru firme cu nume care să ofere salarii cît mai atractive, dacă se poate fără prea multă muncă sau plusate de alte avantaje (mașină de serviciu, telefon mobil, laptop, etc.).

Cu regret, multi tineri își aleg job-urile în funcție de stimularea financiară și nu cunosc conceptul de « fidelitate » aplicabil pentru acei angajatori care investesc timp și logistică în tineri tocmai pentru a-i forma și a-i specializa într-un anumit domeniu. De asemenea, mulți tineri consideră că diploma de absolvent le este suficientă pentru a ocupa o poziție managerială, chiar și fără experiență practică și nu sunt de acord cu angajatorii care solicită un anumit număr de ani de experiență în domeniu pentru anumite funcții.

În timp ce universitățile își măresc numărul de studenți admiși în cadrul unei secții de studii, angajatorii se plîng că au nevoie de cel puțin 3 luni pentru a-i pregăti pe absolvenți în vederea activităților pe care trebuie să le desfășoare la locul de muncă, consecință a faptului că în facultăți se face din ce în ce mai puțină practică. Drept consecință, angajatorii sunt mai reticenți în promisiuni. Mai întîi de toate ei doresc să vadă în profilul candidatului o persoană competentă, serioasă, capabilă să muncească cu randament și apoi vin și salariile stimulative.

Pentru a sprijini tinerii în necesitatea lor de formare pentru condițiile actuale ale pieții muncii este nevoie de efort din partea părților implicate, respectiv universități și companii, pentru a-i ajuta în obținerea experienței practice și pentru orientarea lor în carieră. Universitățile pot face acest lucru prin extinderea perioadei de practică și colaborarea cu mediul de afaceri în dezvoltarea unor programe comune de cercetare. De cealaltă parte, companiile pot veni în sprijinul viitorilor angajați prin dezvoltarea programelor de internship sau training, a centrelor de orientare profesională și carieră din licee și universități.

În prezent, politicile în domeniul ocupării forței de muncă din Republica Moldova acordă o prioritate deosebită prevenirii și reducerii șomajului în rîndul tinerilor. Această abordare se regăsește în Strategia Națională de Dezvoltare în Moldova 2020, Strategia Națională privind Politicile de Ocupare a Forței de Muncă pentru 2007-2015, proiectul

Strategiei de Educație și Formare Profesională (2008-2015), Codul Muncii, Strategia Națională de Tineret (2009-2015) și Legea cu privire la Tineret (adoptată în 1999).

În conformitate cu obiectivele specifice expuse în Strategia Națională de Dezvoltare: "7 soluții pentru Moldova" se așteaptă ca până în anul 2020 rata șomajului în rândul tinerilor să dețină cu două puncte procentuale și să atingă 5% față de 7,4% înregistrate în anul 2010. Exodul tinerilor va descrește cu circa 8% datorită prezenței locurilor de muncă înalt calificate și bine plătite în interiorul țării. În același timp, se prognozează ca ponderea angajatorilor satisfăcuți de calitatea forței de muncă să crească de 4 ori (60% în anul 2020 față de 15% în anul 2011). În condițiile date, se așteaptă ca doar 10% din studenții absolvenți să susțină că au nevoie de instruire suplimentară după finalizarea studiilor de orice nivel.

În practică au fost realizate sau sunt puse recent în aplicare în Republica Moldova o serie de măsuri finanțate atât din interior, cât și din exterior, destinate ameliorării oportunităților pe piața forței de muncă pentru tineri. Acestea includ un sprijin substanțial pentru educația și formarea vocațională și pentru antreprenoriatul tinerilor. Trebuie să specificăm faptul că pentru implementarea acestora, atât instituțiile guvernamentale de nivel central și local cât și instituțiile de învățământ și mediul privat, trebuie să conștientizeze că formarea și orientarea profesională reprezintă un interes continuu, integru și coerent pentru fiecare cetățean. Spectrul problematic poate fi elucidat numai printr-o abordare de tip partenerial, în cadrul căreia fiecare actor implicat are posibilitatea de a participa activ și responsabil la desfășurarea reformelor din domeniu. Evident că în cadrul acestui parteneriat, actorul principal este tînărul. Prin urmare, recomandările sunt structurate pe patru subcapitole.

### **1. Recomandări pentru instituții guvernamentale de nivel central și local:**

- Elaborarea planurilor de angajare pe 3,5,10 ani (necesarul forței de muncă, profesiile solicitate) de către ANOFM și furnizarea informației liceelor (pentru o orientare profesională corectă) și instituțiilor de învățământ profesional și universitar (pentru o admitere eficientă);

- Promovarea cursurilor de instruire continuă a tinerilor care au absolvit învățământul profesional sau superior de către ANOFM și ONG-urile de profil, ca o modalitate de bază în asigurarea competitivității forței de muncă în condițiile unei concurențe acerbe pe piața forței de muncă. Cursul va viza următoarele teme:

- educația de bază a tinerilor, construirea competențelor transversale;
- educarea potențialului creativ;
- consilierea educațională și a carierei;
- promovarea instruirii la distanță (cursuri e-learning);
- lansarea afacerii, solicitarea creditelor pentru finanțarea afacerii, etc.

- Efectuarea unui set de studii la nivel național care să reflecte opiniile instituțiilor de învățământ, a studenților, absolvenților, angajatorilor, angajaților vizavi de încadrarea pe piața muncii a absolvenților. În realizarea acestui studiu este necesar suportul comun al Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Ministerului Educației și Ministerului Tineretului și Sportului. Proiectul va avea menirea de a realiza o primă evaluare la nivel național a legăturii dintre studiile urmate și succesul profesional al absolvenților.

### **2. Recomandări pentru instituțiile de învățământ:**

- Asigurarea sinergiei dintre instituțiile de învățământ și agenții economici, astfel, încât oferta educațională să corespundă cantitativ, calitativ și structural necesarului forței de muncă;

- Creșterea nivelului de inserție a studenților pe piața muncii atât din timpul studiilor, cât și după absolvire prin crearea unui *Centru de Consultanță Psihologică și Orientare în Carieră* în fiecare instituție de învățământ superior. Prin serviciile oferite

acesta va facilita legătura dintre student și potențialii angajatori (va conține o bază de date a CV-urilor studenților în căutarea unui job și descrierea companiilor ce caută potențiali angajați). Va promova training-uri complementare curriculei universitare: elaborarea unui CV, prezentarea la interviul de angajare, lansarea unei afaceri, arta comunicării, lucrul în echipă, managementul timpului, managementul stresului, controlul emoțiilor negative, etc.

- Elaborarea și implementarea Curriculumului de orientare profesională în cadrul învățământului liceal cu predare în clasa a 12-a. Acest curs ar trebui să elucideze următoarele aspecte:

- familiarizarea absolvenților cu noțiunea și principiile orientării profesionale;
- autoevaluarea absolvenților prin utilizarea chestionarelor cu scopul stabilirii calităților personale (Cine sunt eu? Ce calități posed?);
- determinarea valorilor, intențiilor, aspirațiilor profesionale, motivelor și a factorilor care influențează alegerea profesiei (Cine doresc să devin?);
- familiarizarea cu noțiunea de profesiogramă și principiile ei, determinarea capacităților profesionale importante pentru profesia dorită și a capacităților personale (Cum trebuie să fiu? Ce trebuie să pot?);
- informarea absolvenților cu privire la perspectivele de viitor oferite de piața muncii locală, națională și internațională (Care profesii sunt solicitate pe piața muncii?);
- informarea studenților cu privire la oferta învățământului superior (lista universităților, facultăților, specialităților) (Unde?);
- alegerea unei profesii pentru viitor;
- identificarea împreună cu absolventul a schimbărilor calitative și cantitative care se vor produce în cazul unei alegeri bine gândite și argumentate (aplicarea cunoștințelor în practică, salariu, post de muncă, nivel de trai, posibilitatea de a întemeia o familie și de a o întreține, accesul la servicii de sănătate și de instruire, etc.);
- efectuarea analizei cost-beneficiu a deciziei adoptate prin luarea în calcul a cheltuielilor curente (taxă de studii, taxă pentru cămin, etc.) versus încasările viitoare (salariu, alte beneficii).

### **3. Recomandări pentru mediul privat:**

- Cooperarea mai strânsă dintre instituțiile de învățământ superior cu sectorul privat în vederea efectuării de către studenți a stagiilor practice (cu posibilitatea angajării ulterioare);

- Formarea personalului din companii cu rol de tutore în vederea instruirii și orientării studenților în tranziția la viața activă;

- Încurajarea spre participare și implicare activă a studenților de către companiile din țară prin acordarea de burse pentru performanță la învățatură și activitate extra-curriculară (cu posibilitatea angajării ulterioare).

- Reducerea contribuțiilor la sistemul de asigurări sociale pentru angajarea anuală a unui anumit număr de tineri;

- Elaborarea unui mecanism de stimulare financiar – fiscală (reducerea impozitului pe venit) a agenților economici care angajează tineri.

### **4. Recomandări pentru tineri:**

- Realizarea activităților individuale de orientare profesională:

- informarea și documentarea personală (prin consultarea de profile ocupaționale, monografii profesionale, ghiduri, lucrări de specialitate, filme de orientare școlară și profesională);

- valorificarea în grup a experienței profesionale pozitive a diverselor persoane (părinți, prieteni, persoane notorii, etc);

- simularea situațiilor favorabile bunei orientări (interviul de angajare, convorbirea telefonică);

- desfășurarea activităților orientate către punerea în practică a tehnicilor de căutare a unui loc de muncă (redactarea unui Curriculum Vitae, a unui proiect personal de dezvoltare a carierei, a unei scrisori de intenție, a portofoliului personal).

- Dezvoltarea competențelor antreprenoriale și manageriale în vederea îmbunătățirii performanței și formării profesionale actuale a tinerilor, pentru a dezvolta spiritul antreprenorial și pentru a genera un număr crescut de afaceri.

Ținem să menționăm că forța de muncă este o variabilă economică foarte inertă. Din cauza ritmurilor mici de înlocuire, pe termen scurt efectele nu se vor face simțite, pe când pe termen lung, rezultatele vor fi la nivelul așteptărilor.

Soluțiile propuse mai sus nu sunt de ordin revoluționar, însă implementarea lor inteligentă, fără excese și abuzuri va asigura un salt calitativ considerabil, va contribui la formarea forței de muncă competitive, la valorificarea deplină a capitalului uman din țară și în cele din urmă va contribui la sporirea standardelor de viață a cetățenilor Republicii Moldova.

### Referințe bibliografice

1. Forța de muncă în Republica Moldova – ocupare și șomaj, 2012, [http://www.statistica.md/public/files/publicatii\\_electronice/ocupare\\_somaj/Forța\\_Munca\\_2012\\_rom.pdf](http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/ocupare_somaj/Forța_Munca_2012_rom.pdf)
2. Hatos A. *Sociologia educației*. – Iași, Ed. Polirom, 2006, 248 pag.
3. Intrarea tinerilor pe piața muncii 2010 - [http://www.statistica.md/public/files/ComPresa/Piatza\\_Fortz\\_Munca/ITPM.pdf](http://www.statistica.md/public/files/ComPresa/Piatza_Fortz_Munca/ITPM.pdf)
4. Legea 102-XV din 13.03.2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, publicată la 15.04.2003 în Monitorul Oficial Nr. 70-72.
5. Piața forței de muncă în Republica Moldova 2011, [http://www.statistica.md/public/files/publicatii\\_electronice/piata\\_fortei\\_de\\_munca/Piata\\_Muncii\\_2011.pdf](http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/piata_fortei_de_munca/Piata_Muncii_2011.pdf).
6. Strategia Națională de Dezvoltare Moldova 2020 - [http://particip.gov.md/public/files/strategia/Str\\_Moldova-2020\\_RO.pdf](http://particip.gov.md/public/files/strategia/Str_Moldova-2020_RO.pdf)



## ROLUL ECONOMIEI SOCIALE ÎN CREAREA NOILOR LOCURI DE MUNCĂ ÎN REPUBLICA MOLDOVA

*Margareta BRADU, USM*

*La stabilité économique, politique et sociale représente une condition initiale du développement économique et de l'évolution d'une nation. L'occupation entière de la main-d'oeuvre – c'est l'objectif fondamental de toutes les sociétés actuelles. La crise économique globale et les disponibilités massives dans la plupart des pays du monde ont obligé à évaluer l'efficacité des mesures intenses de stimulation de l'insertion professionnelle.*

*Stabilitatea economică, politică și socială reprezintă condiția inițială pentru creșterea economică și pentru dezvoltarea unei națiuni. Ocuparea deplină a forței de muncă este un obiectiv de bază pentru toate societățile contemporane. Criza economică mondială și disponibilizările masive în marea majoritate a țărilor lumi, au impus evaluarea eficienței măsurilor active de promovare a inserției profesionale.*

Strategia „Europa 2020 pentru o creștere îndelungată ecologică și favorabilă incluziunii” a devenit expresia eforturilor europene comune pentru asigurarea locurilor de muncă și pentru reducerea șomajului.

În acest context, a crescut interesul pentru economie socială, datorat „atât recunoașterii limitelor sectoarelor tradiționale, public și privat în a răspunde provocărilor actuale de pe piața muncii, cât și calității și cantității serviciilor de interes colectiv”.

Economia socială își are începutul în sec. XIX-lea din nevoia de a orienta producția de bunuri și servicii plecând de la nevoile tuturor și nu de la interesele unora.

Economia socială s-a dezvoltat din necesitatea de a găsi soluții noi inovatoare unor probleme sociale, economice. Ea poate fi privită ca o continuare a politicii ocupării pentru că încearcă să ofere locuri de muncă unei populații aflate în dificultate sau de mediu ale comunităților și pentru satisfacerea nevoilor membrilor comunității care sunt ignorate sau insuficient ocupate de sectorul public sau privat.

Economia socială reprezintă un al treilea sector economic aflat la graniță între sectorul privat și sectorul public sau guvernamental.

Economia socială poate funcționa sub diferite forme de organizare, asociații, societăți mutuale, fundații, cooperative și organizații voluntare, grupuri de intra ajutoare ale cetățenilor, structuri publice sociale, organizații cooperatiste, fundații de caritate etc.

*Asociațiile* sunt actori social-economici care împărtășesc valorile democrației, primatul individului și al obiectivelor sociale față de capital și sunt dedicate membrilor lor și interesului general.

Astfel, asociațiile își asumă un rol social fiind adesea implicate în dezvoltarea de acțiuni colective, în dezvoltarea locală, dezvoltarea durabilă pentru comunitate și asigurând o reală productivitate socială.

Asociațiile, printre care organizațiile neguvernamentale (ONG), sunt cele mai cunoscute forme de organizare, includ organizațiile caritabile, organizații de ajutor reciproc, sindicate, societăți profesionale sau academice, asociații ale consumatorilor, educaționale, cetățenești, sociale și de îngrijire a sănătății, de mediu ș.a.

*Fundațiile* acționează în interes public, sunt proactive, au obiective și un scop asumat. Nu au membri sau acționari și sunt, de regulă, organizații nonprofit.

Fundațiile sunt încadrate în mod divers – de la protecția mediului, servicii sociale, sănătate și educație până la știință, cercetare, artă și cultură.

Conform diferenței date de European Foundation Centre (EFC), fundațiile sunt organisme nonprofit constituite separat, posedând au propria sursă de venit, de obicei, dar nu exclusiv, de la înființare.

Au propriul comitet de conducere și își folosesc resursele financiare în beneficiul public, fie prin acordarea de ajutor financiar unor terțe părți, fie prin derularea propriilor programe și proiecte.

*Organizațiile mutuale* sunt grupuri de persoane cu obiective de bunăstare socială colectivă și fără a fi orientate pe obținerea de profit, scopul lor este de a asigura protecția membrilor și a familiilor acestora față de diferite riscuri sociale. În general, acestea furnizează sprijin pentru bunăstarea socială și acces la servicii sociale finanțate pe baza solidarității, având scopul stabilit în mod democratic de către membri.

Organizația mutuală funcționează conform principiului administrării autonome, indiferent de autoritățile publice.

Deși societățile mutuale funcționează conform principiului autonomiei, acestea trebuie să se conformeze și legislației naționale, fiind subiect al supravegherii acestor autorități, controlul democratic al funcționării lor fiind exercitat, în primul rând, prin organele lor statutare.

Societățile mutuale pot fi de tip provident, activitatea lor constă în principal în acoperirea riscurilor de sănătate și bunăstarea socială a persoanelor individuale și companiile de asigurări.

În sec. XX dezvoltarea economiei sociale a fost fragmentată de către cele două războaie mondiale și de experiența comunistă.

În ultimii 25 ani sectorul Economiei Sociale a dobândit o însemnătate mai mare în termeni de activitate economică la nivel internațional din mai multe motive. În primul rând, din cauza creșterii șomajului în ultima parte a anilor 70 și deci a nevoii de locuri de muncă și șanse de venit alternativ pentru grupările de persoane acela mai afectate de șomaj, a reducerii competențelor și a excluziunii sociale.

Ca urmare a extinderii ideologiei și politicii economice neoliberale și din cauza reducerii ajutorului din parte statului anumite bunuri și servicii care trebuiau asigurate contra unui cost rezonabil pentru cele mai multe grupuri sociale vulnerabile erau furnizate într-un grad variat de sectorul economiei sociale.

Economia socială răspunde nevoii de ocupare a forței de muncă, punând accent pe integrarea socială și nu pe asistența socială. Ea se bazează pe capacitatea membrilor unei comunități de a se coagula și de a se constitui într-o formă de organizare economică. Aceasta identifică și utilizarea potențialul resurselor umane, financiare și materiale de care dispune comunitatea.

În general, din punct de vedere istoric, în economiile capitaliste, creșterea șomajului sau ascendența liberalismului erau însoțite de creșterea activităților și structurilor de auto ajutoare, care reprezentau o reacție spontană a societății civile, dar care pot constitui și o politică guvernamentală conștientă.

Republica Moldova care merge mai mult pe o cale liberală a reformelor economice și sociale, pe care le observăm în ultimul timp, are neapărat necesitatea de a susține și proteja economia socială, ca sector independent, paralel cu cele două sectoare tradiționale public și privat.

În Economia socială se găsesc o pluralitate și o diversitate imensă de forme și moduri organizaționale de participare și răspundere, cum ar fi cooperative, societăți mutuale și organizații de voluntari, asociații, fundații și întreprinderi sociale, implicate în activitate productivă cu finalitate socială.

Cu regret, dar conceptul de economie socială este foarte puțin cunoscut în Republica Moldova, iar unele aspecte, în diferite forme existente pe piața nu sunt

competitive. În anul 1980 reprezentanții sectoarelor cooperatist mutuale și asociativ au adoptat în Franța, *Carta Economiei Sociale*, document actualizat în 1995.

Cartea Economia Socială reiterează valorile și modalitatea de organizare a Economiei Sociale prin evidențierea principiilor ce stau la baza acestui sector.

- Solidaritatea.
- Responsabilitatea.
- Libertatea.
- Șanse egale pentru toți membrii organizației respect reciproc.

În Franța aproape toate familiile intră în contact cu economie socială (în lipsa unei statistici mai recente în lucrare se aduc date din anii 2004). În anul 2004, în astfel de organizații au participat 12 milioane de oameni francezi, 3 milioane sunt membrii al cooperativelor. Beneficiul societăților mutuale acoperă 30 de milioane de persoane din domeniul sănătății. Douăzeci de milioane de persoane cu vârsta de peste 14 anii sunt membrii al societăților, implicare lor variază de la sprijinul financiar la devotament de-a lungul timpului progresiv.

Economia Socială generează locuri de muncă de bună calitate și un nivel de viață mai bun. În anul 2005 în întreprinderile economiei sociale totalizează 2 milioane de unități și folosesc 11 milioane de angajați plătiți  $\approx 6\%$  din populația muncitoare a UE. Dintre aceștia 70% lucrează în asociații non profit, 26% în cooperative și 3% în societăți mutuale.

Dacă ar fi să facem o caracteristică a economiei sociale în România, am putea constata că anii 1990 au însemnat startul unui proces rapid de dezvoltare.

Formele juridice sub care se constituie organizațiile neguvernamentale sunt asociații, fundații sau federații. În prezent numărul total de încadrați este de peste 164.000 care sunt salariați și activează în 25.744 de organizații.

**Tabelul 1. Evoluția numărului de salariați și a numărului de organizații în anul 2009**

|   |   | Numărul de salariați | Numărul de organizații |
|---|---|----------------------|------------------------|
| 1 | Asociații și fundații                       | 109982               | 23100                  |
| 2 | Casele de ajutor reciproc ale salariaților  | 16275                | 704                    |
| 3 | Casele de ajutor reciproc ale pensionarilor | 2724                 | 193                    |
| 4 | Cooperativele meșteșugărești                | 25553                | 788                    |
| 5 | Cooperativele de consum                     | 7401                 | 894                    |
| 6 | Cooperativele de credit                     | 1419                 | 65                     |
|   | Total                                       | 163354               | 25744                  |

Sursa: *Atlasul Economiei Sociale, România 2011*

Economia socială oferă un cadru care permite apariția unor noi forme de muncă, joacă un rol important în dezvoltarea locală și coeziunea socială, promovează responsabilitatea socială, este formatoare de noi mentalități, corespunde priorităților Uniunii Europene și ale obiectivelor strategice:

- Coeziunea socială.
- Un grad ridicat al ocupării forței de muncă.
- Dezvoltarea durabilă.
- Promovarea incluziunii sociale.
- Democrație participativă.

Scopul principal al economiei sociale constă în îmbunătățirea calității vieții și oferirea de noi oportunități de încadrare.

Așadar, economia socială este o formă alternativă de dezvoltare profesională și personală, funcționând conform economiei de piață și independent față de stat.

Recunoașterea economiei sociale ca sector separat, al treilea sector, în Republica Moldova organizarea economiei sociale în țara noastră, care la momentul dat are necesitatea de noi forme de încadrare, pentru reducerea șomajului, cât și pentru denumirea migrației forței de muncă activă din țară. Cu atât mai mult, că organizațiile economiei sociale pot juca și un rol important în societate, prin îndeplinirea multor obiective-cheie stabilite prin politicile guvernamentale, deoarece contribuie la:

1. Creșterea productivității și completivității economice.
2. Creșterea calității vieții a tuturor membrilor societății.
3. Implicarea persoanelor și comunităților în acțiuni derulate în plan local, pentru regenerarea vecinătăților lor.
4. Oferirea noi modalități de a furniza servicii publice.
5. Dezvoltarea unei societăți incluzive și a unei cetățenii active.

Economia socială încearcă să ofere locuri de muncă unei populații aflate în dificultate, excluse social, celor care nu au nici o pregătire, celor care sunt interesați de valorile economico-sociale.

Valorile și principiile de bază care stau la baza economiei sociale sunt:

1. Prioritatea acordată individului și obiectivelor sociale față de capital.
2. Asocierea voluntară și deschisă.
3. Controlul democratic al membrilor.
4. Combinarea intereselor membrilor și interesului general.
5. Gestionarea autonomă și independentă față de autoritățile publice.

Economia socială oferă un mod de dezvoltare a afacerilor bazat pe principiile echității și transparenței, care încurajează participarea democratică la luarea deciziilor.

Valoarea adăugată socială a economiei sociale se manifestă cel mai vizibil și mai clar în remedierea numeroaselor dezechilibre de pe piața muncii.

După cum am văzut din cifrele aduse mai sus economia socială a contribuit la crearea de noi locuri de muncă, la menținerea locurilor de muncă în sectoare și întreprinderi în criză sau amenințate cu închiderea la creșterea nivelului de stabilitate a locurilor de muncă din economia subterană în economia legală, la menținerea oamenilor meserii (de exemplu, artizanatul) și explorarea unor noi profesii (de ex. educator social) și la dezvoltarea de modalități de inserție profesională a categoriilor deosebit de defavorizate și amenințate de excluderea socială.

În concluzie dincolo de importanța sa cantitativă în ultimele decenii, economia socială nu numai că și-a afirmat capacitatea de a contribui în mod eficient la rezolvarea noilor probleme sociale, ci și-a consolidat și poziția de instituție indispensabilă pentru o dezvoltare economică durabilă și stabilă, care să adapteze serviciile nevoilor, să sporească valoarea activităților economice care satisfac nevoile sociale și asigură a distribuție mai echitabilă a veniturilor și a bogățiilor, să caracterizeze dezechilibrele de pe piața muncii și pe scurt să aprofundeze și să consolideze democrația economică.

Pentru a răspunde provocărilor actuale, întreprinderile economiei sociale preiau noi inițiative. Unele din ele dispun deja de recunoaștere juridică așa cum e cazul întreprinderilor cu scop social (Belgia), al cooperativelor sociale (Italia), al societăților cooperative de interes colectiv (Franța).

Cu regret economia socială este unul din sectoarele cele mai puțin cunoscute, acceptate și înțelese de către societățile contemporane, de aceea ea poate fi acceptată și protejată în state unde conștiința societății este destul de înalt dezvoltată.

Conceptul de economie socială găsește într-adevăr referințe și definiții terminologice și normative foarte eterogene în funcție de stat.

- Non profit, independent sector (America de Nord).
- Voluntary, charitable, informal sau philanthropic sector (în țările Anglo-Sacsoane).

- Economie socială (Franța).
- Intermediary system (Germania).
- Economie socială, privat social (Italia) etc.

În toate cazurile există cinci caracteristici comune care evidențiază acest sector:

1. Liberă aderare.
2. Democrația de piață (o persoană un vot).
3. Non profitul.
4. Evoluția persoanelor.
5. Independența față de stat.

Structurile economiei sociale trebuie să se bazeze pe diferite surse de venit, în general pe o combinație între muncă voluntară și plătită, și pe o combinație între resurse financiare, generate din vânzări de bunuri și servicii, finanțare publică (sub formă de contracte, avantaje fiscale și subsidii directe) și donații private.

Prin respectarea acestor principii de finanțare, structurile economiei sociale au demonstrat, în țările unde ele activează, că pot contribui la inovarea prestațiilor de servicii, la coeziunea socială, la promovarea a noi forme de participare democratică locală și a autoafirmării și influenței precum și la soluționarea problemelor sociale care afectează un număr mare de categorii sociale vulnerabile.

Pentru ca în Republica Moldova să înceapă a funcționa cel de-al treilea sector, adică economia socială este necesar mai întâi:

- Recunoașterea juridică a economiei sociale.
- Introducerea a unui statut juridic al economiei sociale și bariere juridice eficiente care să împiedice organizațiile care nu aparțin economiei sociale să opteze pentru această formă de organizare juridică pentru a realiza economiei sau să profite de politici publice, destinate promovării economiei sociale.
- Să se creeze un cadru de parteneriat la nivel național cu actorii economiei sociale, cadre universitare, cercetători și furnizori de servicii sociale.
- Să se promoveze anumite politici naționale și locale care vizează dezvoltarea economiei sociale.
- Să se elaboreze o strategie națională în domeniul dezvoltării economiei sociale, care ar duce la formarea noilor locuri de muncă în acest sector.

### **Referințe bibliografice**

1. Raport privind Economia Socială, 2009, p.15. Parlamentul european.
2. Revista de economie socială. Nr.1/2011. – București: Hamangiu-2011.
3. Carta Economiei Sociale.
4. The Social Economy in the European union (CIRIEC), 2007.

## EXPRES-ANALIZA CHELTUIELILOR DE TIMP – INSTRUMENT AL TIME-MANAGEMENTULUI EFICIENT

*Carolina TCACI,  
doctor în economie, USB „Alec Russo”, Bălți*

*Time management is a management skill time and mastering by this art is necessary for everything, workers and businessmen, lawyers and teachers, businessmen and students. One their main ideas consists that time management is a management not only the time, but also the life. It not simply way is better to organize the time more to make and more to earn, this present management of own life. The second idea as is simple, as well as the first: quality of time management defines quality of our life. We can look at any aspect of the life, and it becomes clear that positive sensations from life, our success and efficiency of our actions are defined by that, how much qualitatively we use the time. Thus, one of indicators of the effective time management, forming its quality, pays off a parity of expenses of time to the result received in the given interval of time.*

Evaluarea și analiza cheltuielilor de timp au o forță de convingere deosebită în ceea ce privește „ordonarea” timpului și constituie un stimulator puternic pentru mărirea eficienței cheltuielilor de timp a managerului. Evaluarea generală a rezultatelor analizei cheltuielilor de timp a managerului duce la formularea a trei întrebări principale:

1. Cum să modificăm structura cheltuielilor de timp?
2. Ce trebuie să întreprindem pentru eficientizarea cheltuielilor de timp?
3. Cum să eficientizăm eforturile îndreptate spre optimizarea cheltuielilor de timp?

Cea de-a treia întrebare rămâne a fi cea mai importantă, considerăm, deoarece practica demonstrează că, deseori, tinzând să optimizăm timpul de muncă, cheltuim timp și efort suplimentar pentru aceste activități, creându-se o, așa-numită, „spirală infernală” a cheltuielilor de timp.

La general, time-managementul reprezintă arta de gestionare a timpului și posedarea acestei abilități este necesară tuturor: muncitorilor, întreprinzătorilor, avocaților, profesorilor, oamenilor de afaceri și studenților.

În aspect științific, time-managementului este definit drept domeniu al științei și practicii, destinat cercetării problemelor și metodelor de optimizare a cheltuielilor de timp în toate sferile activității umane.

În această viziune, una din ideile principale constă în faptul că de gestionarea corectă a timpului depinde nu doar eficiența și calitatea timpului de muncă, dar, de asemenea, eficiența și calitatea vieții proprii. Aceasta este nu doar o modalitate mai bună de a-și organiza timpul pentru a câștiga mai mulți bani și a face mai multe lucruri necesare, dar și a-și gestiona corect propria viață. A doua idee este la fel de simplă: calitatea gestionării timpului determină calitatea vieții noastre. Putem privi fiecare aspect al vieții noastre și va fi clar faptul că senzațiile pozitive, succesul și eficiența activităților noastre sunt determinate de eficiența utilizării timpul propriu. Astfel, unul dintre indicatorii de eficiență a time-managementului, care formează calitatea lui, este raportul între cheltuielile de timp și rezultatul obținut într-o perioadă concretă de timp.

Cu toate că anterior ne-am referit la aplicarea time-managementului în toate sferile de activitate umană, considerăm că o importanță și necesitate deosebite acesta îl obține în domeniul activităților de conducere. Dat fiind faptul că activitatea de conducere poate fi definită ca „asigurare a îndeplinirii muncii prin intermediul altor oameni”, managerii sunt nevoiți să gestioneze nu doar timpul propriu, dar și al

subalternilor. De aici rezultă că time-managementul este unul din factorii determinanți ai managementului eficient. Astfel, evidențiem următoarele criterii de eficiență a metodelor de time-management, aplicate de managerii de diferite niveluri de conducere:

1. Simplitatea și ușurința aplicării;
2. Economicitatea;
3. Eficiența;
4. Integrabilitatea și compatibilitatea;
5. Capacitatea de a genera emoții pozitive.

În esență, totalitatea criteriilor de eficiență a metodelor de time-management conțin o mare pondere de subiectivism, deoarece nu țin cont de personalitatea individului care le aplică. Specialiștii în domeniul time-managementului consideră că fiecare individ trebuie să-și elaboreze propriile criterii de eficiență a managementului timpului, precum și să decidă care din metodele de gestiune a acestei resurse sunt mai rezonabile pentru el. Respectiv, obiectivul general al cercetărilor în domeniul time-managementului va consta în atenționarea managerilor asupra necesității inventarierii și analizei sistematice a cheltuielilor de timp pentru evaluarea eficienței utilizării timpului și evidențierea interferențelor, obstacolelor ce pot influența asupra rezultativității activităților.

În procesul cercetărilor efectuate la tema abordată am descoperit că marea majoritate a oamenilor simt o insuficiență cronică de timp. Uimitor este faptul că se plâng de insuficiență de timp și cei foarte ocupați (care au de rezolvat multiple sarcini după conținut și laborioase după volum), și cei ce sunt mai puțin antrenați în muncă. Cercetarea timp de trei luni a unui grup de manageri din 20 de întreprinderi ale micului business din mun. Bălți ne-a permis să evidențiem un paradox, care a reieșit din mărturiile acestora: „Cu cât mai multe sarcini am de rezolvat, cu atât mai multe reușesc să fac. În zilele mai puțin „încărcate”, de obicei, reușesc să realizez mai puțin”. De altfel, senzație cunoscută pentru toți oamenii.

Concluzia, în acest context, este că în zilele mai aglomerate suntem mai organizați, delegăm unele sarcini (împuterniciri), suntem nevoiți să fim mai concreți și mai concisi, să prețuim timpul, dedicat fiecărei activități. Evident, activitatea de fiecare zi în acest ritm poate să influențeze acut negativ, creând individului un stres puternic, dacă este arbitrară, nefiind dirijată prin aplicarea metodelor de time-management.

Prezența temporară a „stresorilor” de timp poate fi în unele situații un motivator important, persoana în cauză dorind să își îndeplinească sarcinile, rezolvarea lor aducându-i o satisfacție mult mai mare decât dacă factorii cauzatori de stres nu ar fi existat [1, p.113].

Investigațiile în domeniu au început de la cercetările exploratorii prin adresarea întrebării „Ce este pentru D-voastră timpul?”. Practic toți cei chestionați au definit „timpul” în indicatori de timp: „timpul este zilele, lunile, anii etc.”. E de menționat faptul că însăși savanții nu au definit cert această categorie, ea fiind văzută drept una din calitățile de bază ale Universului (ceea ce atribuie time-managementului sens filosofic), durată, perioadă de timp, fază a unei mișcări sau acțiuni etc. [2].

La următoarea etapă am propus celor chestionați să definească tangența categoriei „timp” cu categoria „reușită”. Marea majoritate a respondenților au asociat aceste două categorii în expresia „a reuși la timp”. Astfel, am definit interdependența dintre timp și reușită sau competență. Răspunsurile la întrebarea „Ce factori organizaționali Vă ajută să reușiți a realiza la timp sarcinile?” ne-au permis să formulăm factorii competenței organizației (a managerilor) în timp, precum și rangul acestora:

Factorul de rangul I - mecanism eficient de control;

Factorul de rangul II – mecanism eficient de proiectare a sistemelor și a fluxurilor informaționale;

Factorul de rangul III – sistem decizional eficient (managerii investigați consideră că sistemul decizional este urmare a calității mecanismului de proiectare a sistemelor informaționale);

Factorul de rangul IV – existența scopurilor clare. Cei investigați plasează în prim-plan scopurile operative și generale, în detrimentul celor strategice și tactice (această considerațiune se reflectă și în faptul, că planificarea, ca funcție managerială, este amplasată de managerii chestionați pe ultimul loc după rangul de importanță);

Factorul de rangul V – prognozarea evoluției mediului extern și a influenței lui asupra mediului intern (managerii chestionați au optat, în special, pentru o adaptare pasivă și nu au subliniat necesitatea adaptării active a mediului intern la restricțiile celui extern; măsurile de preântâmpinare a impactului negativ al mediului estern asupra celui intern, consideră ei, sunt puțin posibile sau ineficiente), părere greșită, în opinia noastră;

Factorul de rangul VI – sistem eficient de planificare (managerii chestionați consideră planificarea inutilă și imposibilă în condițiile actuale de dezvoltare economică).

Analizând considerațiunile managerilor investigați, considerăm necesară o restructurare a top-ului de priorități a factorilor de competență organizațională, deoarece cel existent denotă deficiențe în „simțul timpului” de către aceștia.

Pentru a învinge stereotipurile managerilor, în special, privitor la funcția de planificare-prognozare și pentru a le forma viziunea în domeniul time-managementului, propunem evidențierea tipurilor de management al timpului (tabelul 1):

**Tabelul 1. Tipurile de time-management și caracteristicile lor**

| Criteria              | Time-management individual                   | Time-management de rol                                       | Time-management social   |
|-----------------------|--|--|--|
| Subiectul conducerii  | Individul                                    | Consultantul în TM   | Consultantul în TM   |
| Obiectul conducerii   | Individul                                    | Profesionistul   | Grupul   |
| Scopul                | Optimizarea scopurilor de viață (personale)  | Optimizarea procesului de obținere a scopurilor profesionale | Optimizarea procesului și a rezultatelor funcțiilor organizaționale          |
| Metodele de conducere | Cunoștințe, capacități, deprinderi personale | Cunoștințe, capacități, deprinderi profesionale              | Standarde, reguli, norme, tehnici de activitate și comunicare                |
| Motivarea             | Internă – dorința de obține performanțe      | Parțial internă, parțial externă                             | Externă (lucru lent, ineficient etc. în așteptarea stimulentei din exterior) |

Pentru gestiunea eficientă a timpului este necesară aplicarea instrumentelor de inventariere și analiză a timpului, care vor forma „tabloul real” al cheltuielilor de timp. De fapt, evidența cheltuielilor de timp, principiu de conducere, formulat încă de reprezentanții școlii managementului științific (F.Taylor și soții Gilbreth), stă la baza dezvoltării time-managementului ca domeniu al unei științe desinestătoare.

Inventarierea timpului de muncă are la bază cronometrarea (măsurarea cantitativă în indicatori de timp) a diverselor activități (aspectul calitativ al cheltuielilor de timp). De regulă, cronometrarea trebuie efectuată pe parcursul unui interval determinat de timp cu o anumită periodicitate. De exemplu, sistemul savantului-biolog A.Liubișcev s-a bazat pe cronometrarea totală a timpului destinat diferitor activități cu intervale de 10 minute pe parcursul a 56 de ani [3]

Literatura de specialitate oferă o gamă vastă de metode de analiză a timpului, cum ar fi harta fluxurilor, diagrama fluxurilor, analiza în rețea, jurnalul de bord simplu, jurnalul de bord complex (pentru analiza calitativă a cheltuielilor de timp), cronoharta Gastev, analiza-expres zilnică, analiza-expres totală, analiza interferențelor etc.



Metodele de inventariere a timpului de muncă sunt mai puțin numeroase, reducându-se, practic, la cronometrarea timpului de muncă și fotografia zilei de muncă (tabelul 2).

Evaluarea timpului de muncă prin inventariere permite colectarea unui vast material factologic, care va servi drept bază pentru analiza-expres a cheltuielilor de timp.

**Tabelul 2. Metode de inventariere și analiză a timpului**

| Metode  | Componența  |
|---|---|
| <b>Personal</b>                               |   |
| Jurnalul de bord simplu                       | Evaluare cantitativă a timpului cheltuit pe tipuri de activități; evidențierea interferențelor principale   |
| Jurnalul de bord complex                      | Evaluare cantitativă a timpului cheltuit pe tipuri de activități cu specificarea calității lor; stabilirea criteriilor; evidențierea interferențelor principale |
| Cronoharta Gastev                             | Evaluarea cantitativă a timpului cheltuit pe tipuri de activități; construirea hărții cronologice a activităților   |
| <b>Organizațional</b>                         |   |
| Hărta fluxurilor                              | Analiza consecutivității activităților principale de muncă cu evaluarea eficienței lor temporale, structurale și spațiale                                       |
| Hărțile și graficele Gantt                    | Planificarea, controlul și analiza eficienței temporale a activităților comune ale câtorva colaboratori   |
| Analiza în rețea (grafice, matrice, tabeluri) | Planificarea și dirijarea proiectelor complexe ce necesită sincronizarea/consecutivitatea timpului  |

În opinia autorului, jurnalul de bord cu oportunitate de urmărire calitativă a evidenței timpului este un instrument mult mai puternic decât cronoharta. Jurnalul de bord este, la fel, mult mai universal, permite să se ia în considerare nu numai timpul cheltuit, dar și să se efectueze expres-corecții ale planurilor pentru zilele următoare la sfârșitul fiecărei zile de lucru.

Pentru inventarierea și analiza zilnică a rezultatelor time-managementului am propus managerilor investigați să utilizeze șase indicatori, trei din care sunt cantitativi, iar alții trei – calitativi:

**I. Indicatori cantitativi:**

1. Utilitatea (PI/Npl) se calculează ca sumă a cheltuielilor de timp planificate și neplanificate importante (cu atribuirea codului 1 și 0,5, respectiv), minus cheltuielile de timp neplanificate neimportante (codul 0). Cu cât indicatorul se apropie de unitate, cu atât mai productiv și eficient a fost cheltuit timpul de muncă pe parcursul zilei;

2. Productivitatea (P) se calculează ca sumă a cheltuielilor temporale cu motivare înaltă sau coeficient înalt de satisfacție (cu atribuirea codurilor +2 și +1) minus suma cheltuielilor temporale cu motivare joasă (corespunzător, codurile -2 și -1). Cu cât coeficientul va fi mai aproape de +2, cu atât mai productivă a fost ziua corespunzătoare din punct de vedere al cheltuielilor de efort și energie;

3. Eficiența (Efic.) se calculează ca diferență dintre cheltuielile de timp cu coeficient de utilitate înalt (codurile +2 și +1) și cheltuielile de timp cu coeficient de utilitate jos (codurile -2 și -1). La obținerea rezultatului pozitiv efectuăm concluzia că cheltuielile de timp au fost eficiente și metodele de obținere a scopurilor optime;

Este adecvat ca rezultatele acestor cercetări să fie introduse într-o diagramă Pareto, ceea ce va permite reprezentarea grafică a proceselor pentru vizualizarea și, în baza ei, pentru optimizarea ulterioară a lor. Se va atrage atenția: cele mai rezultative categorii de activități trebuie să aibă o pondere de 20%, iar celelalte – 80%; categoriile rezultative sunt acele activități care au finalități mai impunătoare și nu acele care au consumat mai mult timp;

**II. Indicatori calitativi:**



La general, managerii au reunoscut că necesitatea ținării tabloului de bord îi irita, primele două săptămâni înscrierile au diferit grad de periodicitate, conțin lipsuri de informații etc. La finele unei luni (din momentul când înscrierile capătă un caracter sistematic) de ținere a jurnalului de bord managerii au totalizat rezultatele. Impresia managerilor privind cheltuielile timpului de muncă a fost foarte puternică, deoarece aceștia au descoperit că eficiența este foarte joasă. La fel, fiecare manager a depistat individual multiple interferențe în utilizarea timpului de muncă: pierderi de timp datorită așteptărilor; pregătire insuficientă a sarcinilor, informațiilor; lipsa planificării; pregătire insuficientă a subalternilor, cărora trebuie să li se explice suplimentar sarcinile; lipsa delegării; necesitatea implicării în sarcini simple cotidiene etc. Am atras atenția managerilor că fiecare din ei pot să evidențieze ritmurile de eficiență proprii: care sunt orele de productivitate maximă (pentru a planifica în aceste ore rezolvarea sarcinilor mai complicate), combinarea căror activități le va permite să obțină eficiență maximă etc. Deci, rezultatele cercetărilor ne permit să afirmăm că obiectivul stabilit a fost realizat: managerii chestionați au conștientizat importanța inventarierii și analizei timpului, au deprins unele instrumente de inventariere și analiză, au inventariat și analizat cheltuielile de timp proprii, au evidențiat utilitatea cheltuielilor de timp și au început a „simți” timpul.

În postura de cercetător am reușit să formulăm rezultatele pe care ne permite să le atingem analiza-expres a timpului:

1. Investigarea precisă a normativelor individuale de cheltuieli de timp pentru diverse activități după volum și conținut;
2. Investigarea regimului individual, adică a specificului activității, a ordinii, consecutivității și duratei activităților proprii;
3. Investigarea interferențelor de consum a timpului (a așa-numiților „hoți ai timpului”), precum și a cauzelor care le generează;
4. Investigarea resurselor proprii de timp, a resurselor de timp a subalternilor în scopul perfecționării procesului de delegare;
5. Investigarea precisă a eficienței scopurilor individuale – care scopuri au fost obținute, cât timp a fost alocat, s-au respectat termenii stabiliți etc.;
6. Investigarea caracteristicilor calitative a cheltuielilor de timp – care activități sunt productive, ne stimulează, ne trezesc interes și ne aduc rezultativitate și satisfacție;
7. Investigarea regimului individual de eficiență – care sunt orele de productivitate maximă, în ce ore să planificăm realizarea sarcinilor, cum să ne „construim” ziua (inclusiv, cea de muncă);
8. Elaborarea strategiei individuale de eficiență/competență, formarea „experienței succesului”, a „simțului” timpului.

În concluzie, considerăm că nu există recomandări și strategii universale pentru sporirea eficienței cheltuielilor de timp. Indivizii pot aplica doar un instrumentar comun pentru inventarierea și analiza cheltuielilor de timp, formulându-și strategia proprie de gestiune a timpului.

### **Referințe bibliografice**

1. Whetten D., Cameron K. Developing management skills. Ed. Prentice Hall, 2002.
2. Калинин С. И. Тайм-менеджмент: Практикум по управлению временем. СПб.: Речь, 2006. -371 с.
3. [www.dexonline.ro/definitie/timpul](http://www.dexonline.ro/definitie/timpul) (vizitat 14.09.2012).

## CREȘTEREA CALITĂȚII ÎN ÎNVĂȚĂMÂNT PRIN APLICAREA CRITERIILOR MODELULUI AMERICAN BALDRIGE

**Laurențiu ȚIBREA,**  
*drd., Institutul de Economie, Finanțe și Statistică  
al Academiei de Științe a Moldovei*

*The beginning of the XXI century finds Romanian education in a profound transformation process. After having gone through a period of decline regarding quality and, therefore, the results, it is time for a return and for a increase of the quality and performance of education in Romania, at all levels. Adopting some international quality models is an important path in guidance of the schools to reach a superior quality. Applying criteria from Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA, is one of best ways to improve quality in education.*

*Cuvinte cheie: excelența performanță, modele de calitate, modelul Baldrige pentru învățământ*

### **Excelența în managementul performanței**

Excelența se referă la performanțele deosebite realizate și relevă un nivel ridicat de încredere pe care cei interesați sau publicul, în general, îl pot avea față de organizația care le-a obținut.

Modelele de excelență în managementul performanței reprezintă șabloane care orientează o organizație spre a-și sistematiza strategia astfel încât să-și amelioreze performanțele.

Modelele de excelență au menirea de a identifica practicile excelente în managementul unei organizații și de a îmbunătăți aspectele necorespunzătoare, acolo unde este cazul, scopuri care se îndeplinesc pe baza unor seturi de criterii și analize care acoperă toate reperele existenței și activității acesteia.

Odată cu trecerea timpului, practicile s-au perfecționat, devenind modele universale care pot fi folosite ca adevărate foi de parcurs care ghidează organizațiile în a face ce trebuie pentru a tinde spre un nivel ridicat de performanță caracterizat prin rezultate excelente.

Multe țări, răspândite pe tot globul terestru, au proiectat modele proprii de excelență cu scopul de stimula performanța prin intermediul unor programe care atribuie premii de excelență. Printre cele mai renumite modele de excelență, se pot evidenția conform [1]:

- Premiul național pentru calitate Malcolm Baldrige<sup>39</sup> – SUA;
- Modelul premiului japonez pentru calitate;
- Premiul european pentru calitate (EFQM);
- Modelul canadian pentru excelența în afaceri;
- Modelul premiului pentru calitate Juran – România;
- Premiul Deming – Japonia;
- Cadrul australian pentru excelența în afaceri (ABEF);
- Modelul premiului pentru calitate din Singapore.

### **Premiul național pentru calitate Malcolm Baldrige**

Modelul Baldrige este asociat Premiului național pentru calitate Malcolm Baldrige adoptat în anul 1987 de către guvernul SUA [6], având ca principal obiectiv



<sup>39</sup> Malcolm Baldrige (1922 – 1987), secretar cu probleme de comerț al guvernului SUA (1981 – 1987). Activitatea sa managerială a contribuit la creșterea pe termen lung a eficienței și eficacității guvernului.

determinarea mediului de afaceri din SUA de a implementa cerințele managementului calității totale (TQM) în vederea construirii și obținerii avantajului competitiv.

Acest model a obținut repede teren în fața celorlalte modele, având în prezent o pondere globală semnificativă. Din momentul adoptării modelului Baldrige, acesta a stat la baza generării multor sisteme de evaluare.

Obiectivul major al premiului este de a promova conștientizarea excelenței în calitate, de a recunoaște realizările din domeniul calității ale companiilor din SUA și de a disemina strategiile de succes din domeniul calității.

Premiul Baldrige este destinat pentru trei categorii: mari companii din sfera producției, organizații din sfera serviciilor și firme mici. Condiția primordială este ca aceste organizații să aibă sediul în SUA.

Inițial modelul Baldrige a vizat evaluări ale performanțelor în afaceri, trecând apoi la extindere pe tărâmul multor activități din domeniul serviciilor publice.

În mai multe țări (excluzând SUA), printre care se află Austria, Brazilia, Suedia, Canada, India, Japonia și Noua Zeelandă, au fost adoptate programe de evaluare bazate pe criteriile de calitate ale modelului Baldrige.

Majoritatea organizațiilor care utilizează aceste criterii, le folosesc ca pe o cale de urmat pentru a se apropia de excelența performanță.

Modelul este construit pe baza a șapte criterii (fiecare având subcriteriile lor) cu ponderi diferite, în funcție de importanța lor în cadrul procesului.

Criteriile acordării premiului Baldrige permit organizațiilor să-și reliefeze punctele tari ale activității lor, capacitățile existente, dar și punctele slabe, care necesită îmbunătățiri. Tocmai de aceea, aceste criterii au mai degrabă importanță pentru ameliorarea activității și mai puțin pentru câștigarea unui premiu a cărui importanță nu este primordială.

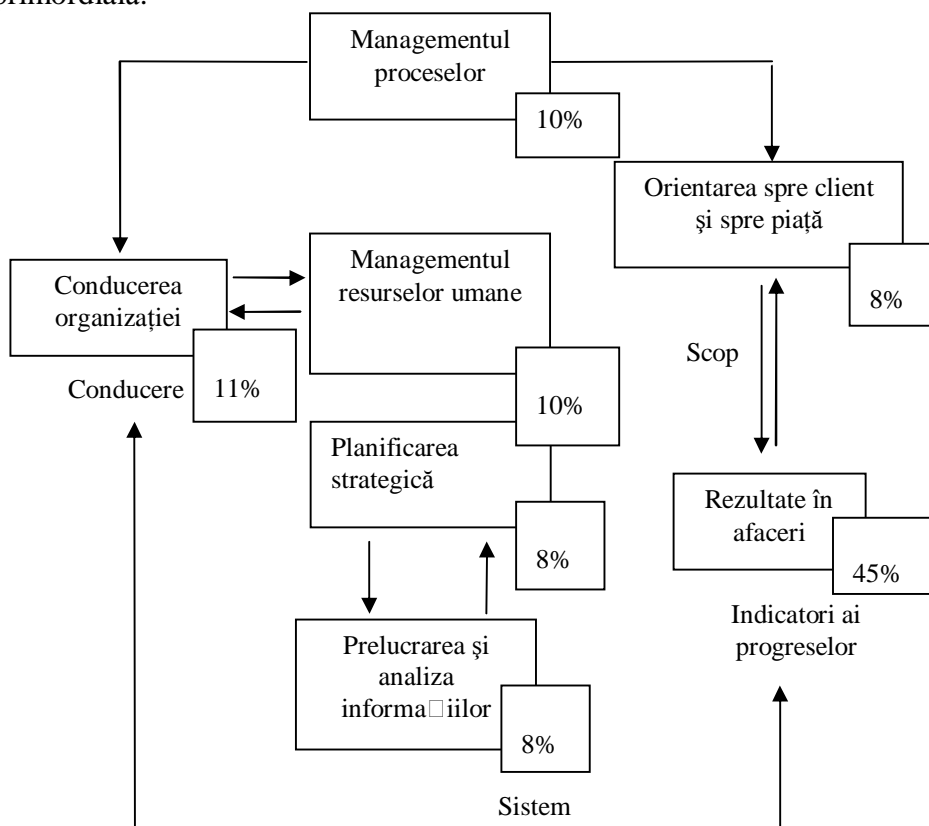


Fig. 1. Criteriile și ponderile lor în aplicarea Modelului Baldrige (în abordare generală), [5]

Criteriile modelului Baldrige au avut o permanentă evoluție de la momentul apariției premiului. Îndeplinirea acestor criterii are drept consecințe următoarele direcții de stimulare a concurenței:

Ü îmbunătățirea permanentă a performanței, practicilor, atitudinilor și a modului de abordare a conceptului de calitate;

Ü publicarea celor mai bune practici între organizații și în interiorul lor, pe baza înțelegerii comune a cerințelor de performanță;

Ü abordarea instrumentelor de lucru ca mod de acțiune permanentă în domeniul managementului performanței, planificării strategice, desfășurării proceselor și evaluării pe tot parcursul;

Ü menținerea și atragerea de noi clienți prin oferirea de produse sau servicii care să conducă la satisfacția acestora.

### **Premiul Malcom Baldrige pentru învățământ**

În ultimul timp, dorința de apropiere de excelență se manifestă și în rândul organizațiilor non-profit (școli, universități, spitale etc) .

În 1999, la 12 ani de la adoptarea oficială a modelului Baldrige, SUA au stabilit criteriile de acordare a Premiului American pentru Calitate Malcom Baldrige pentru serviciile de educație. Aceste criterii ([4]) sunt recunoscute ca fiind cea mai importantă bază în orice demers de evaluare a calității în instituțiile de învățământ.

Îndeplinirea criteriilor de evaluare a calității unei instituții de învățământ, conform modelului Baldrige, este punctată în raport de importanța fiecărui criteriu și totalizează maxim 1000 de puncte care sunt distribuite ca în tabelul de mai jos, ținând cont de [3].

Acest tabel cuprinde ponderea fiecărui criteriu și subcriteriu, precum și 5 niveluri de realizare, în funcție de rezultatele obținute în fișele-anexe pentru fiecare criteriu.

Fără a intra într-o analiză concretă, putem completa în mod ipotetic tabelul pentru a vedea cum se obține scorul ponderat și cum se apreciază performanța, în funcție de scorul total obținut. Desigur, sunt necesare apoi analize și măsuri pentru creșterea performanței pentru fiecare criteriu prevăzut în model.

Scorul ponderat se obține, pentru fiecare subcriteriu, cu ajutorul formulei

$$S = \frac{p \cdot n}{5},$$

unde  $p$  reprezintă ponderea acordată subcriteriului, iar  $n$  este nivelul de realizare.

Pe baza acestor rezultate se pot calcula indicii de realizare pentru fiecare criteriu sau subcriteriu în parte, indici care se obțin făcând raportul dintre scorul realizat și ponderea acordată.

Revizuirile succesive ale standardelor de calitate din seria ISO 9000 au dus la o compatibilitate între modelele de calitate și normele corespunzătoare standardelor. În acest sens, normele ISO stabilesc punctaje corespunzătoare criteriilor cuprinse în modelele de calitate. De exemplu, standardul ISO 9001 stabilește un nivel de performanță de 250-350 de puncte, ISO 9004 corespunde unui nivel de 450-550 de puncte. Nivelurile atinse de premianți se situează de la 700-750 de puncte în sus, ceea ce corespunde cu atingerea nivelului de maturitate din Sistemul de Management al Calității (SMC), așa cum reiese din [2].

**Tabelul 1. Îndeplinirea criteriilor Modelului Baldrige pentru o unitate de învățământ**

| CRITERIUL DE EVALUARE  | PONDER ACORDATĂ | NIVEL DE REALIZARE* |  |  |  |  | SCOR PONDERAT |
|--|-----------------|---------------------|--|--|--|--|---------------|
|  |                 |                     |  |  |  |  |               |
| <b>1. Leadership-ul</b>  | <b>110</b>      |                     |  |  |  |  | <b>60</b>     |
| 1.1 Sistemul de leadership   | 80              |                     |  |  |  |  | 48            |
| 1.2 Responsabilitatea publică și comunitară  | 30              |                     |  |  |  |  | 12            |
| <b>2. Planificarea strategică</b>  | <b>80</b>       |                     |  |  |  |  | <b>40</b>     |
| 2.1 Procesul de dezvoltare strategică  | 40              |                     |  |  |  |  | 16            |
| 2.2 Strategia instituției de învățământ  | 40              |                     |  |  |  |  | 24            |
| <b>3. Orientarea spre elevi/studenti și investitori</b>                            | <b>80</b>       |                     |  |  |  |  | <b>56</b>     |
| 3.1 Cunoașterea nevoilor și așteptărilor elevilor/studentilor                      | 40              |                     |  |  |  |  | 32            |
| 3.2 Satisfacția elevilor/studentilor și a investitorilor. Îmbunătățirea relațiilor | 40              |                     |  |  |  |  | 24            |
| <b>4. Informația și analiza</b>  | <b>80</b>       |                     |  |  |  |  | <b>34</b>     |
| 4.1 Selecția și folosirea datelor și informațiilor                                 | 25              |                     |  |  |  |  | 15            |
| 4.2 Selecția și folosirea datelor și informațiilor comparative                     | 15              |                     |  |  |  |  | 3             |
| 4.3 Analiza și revizuirea performanței organizaționale                             | 40              |                     |  |  |  |  | 16            |
| <b>5. Personalul didactic și staff-ul</b>  | <b>100</b>      |                     |  |  |  |  | <b>68</b>     |
| 5.1 Sistemele de lucru   | 40              |                     |  |  |  |  | 32            |
| 5.2 Dezvoltarea, educarea și perfecționarea personalului didactic și a staff-ului  | 30              |                     |  |  |  |  | 18            |
| 5.3 Satisfacția și bunăstarea personalului didactic și a staff-ului                | 30              |                     |  |  |  |  | 18            |
| <b>6. Managementul educațional și de susținere a proceselor</b>                    | <b>100</b>      |                     |  |  |  |  | <b>72</b>     |
| 6.1 Design-ul și furnizarea educației  | 60              |                     |  |  |  |  | 48            |
| 6.2 Procesele de susținere educațională  | 40              |                     |  |  |  |  | 24            |
| <b>7. Rezultatele performanțelor instituției de învățământ</b>                     | <b>450</b>      |                     |  |  |  |  | <b>360</b>    |
| 7.1 Rezultatele performanței elevilor/studentilor                                  | 150             |                     |  |  |  |  | 120           |
| 7.2 Rezultate privind satisfacția elevilor/studentilor și a investitorilor         | 100             |                     |  |  |  |  | 80            |
| 7.3 Rezultatele personalului didactic și a staff-ului                              | 100             |                     |  |  |  |  | 80            |
| 7.4 Rezultatele specifice ale instituției de învățământ                            | 100             |                     |  |  |  |  | 80            |
| <b>TOTAL</b>   | <b>1000</b>     |                     |  |  |  |  | <b>690</b>    |

\*Nivelul de realizare: 1-inexistent; 2- slab; 3-mediu; 4-bun; 5-f. bun

În evaluarea (ipotetică) a unei unități de învățământ sintetizată în tabelul de mai sus, scorul general obținut (690 de puncte) se apropie de nivelul de maturitate, dar există criterii sau subcriterii unde nivelul performanței este sub valoarea medie (de exemplu la criteriul 4). Acest tabel nu este doar o simplă evaluare, el constituind, alături de alte informații, o bună sursă de informații utilizate la îmbunătățirea performanțelor viitoare.

## Concluzii

### Modelele de măsurare a excelenței performanțe – surse de ameliorare a managementului calității în educație

Studii internaționale recente, cum ar fi cele bazate pe aplicarea testelor de tip Pisa, au relevat faptul că România se află într-o situație care nu onorează învățământul românesc din punctul de vedere al competențelor elevilor în domeniile lecturii și matematicii.

Sistemul de învățământ românesc trebuie să fie supus unor transformări de amploare. Procesul de schimbare a fost radicalizat prin adoptarea de către Parlamentul României a Legii 1/2011 (Legea educației naționale), lege care are drept light-motiv descentralizarea. În prezent, sistemul este încă neadaptat realităților actuale, având reminiscențe, în subconștientul multor oameni, conform cărora a fi absolvent de liceu este îndeajuns pentru o viață liniștită și prosperă. Este adevărat că, în ultimii doi ani, promovarea bacalaureatului a devenit o problemă pentru aproximativ jumătate dintre absolvenții de liceu. Acest lucru se răsfrânge și asupra învățământului superior datorită scăderii concurenței, adică a numărului de candidați la statutul de student. Crește în același timp oferta universităților care se văd obligate să facă fel de fel de concesii la admitere.

Toate acestea se petrec concomitent cu existența unor reguli inflexibile, birocratice – caracteristice unui sistem centralizat, promovări la conducerea unităților de învățământ preuniversitar pe criterii care, de multe ori, nu au legătură cu competența. Majoritatea instituțiilor de învățământ (mai ales cele din învățământul preuniversitar) nu au la dispoziție instrumente, stimulente și oportunități de a-și revizui procesele pe considerente de eficiență sporită.

Odată cu aplicarea criteriilor cuprinse în modelele de măsurare a excelenței performanțe, devin ușor vizibile și necesare următoarele direcții de acțiune:

#### *Ū Reconsiderarea rolului managementului în învățământ*

Se recomandă crearea unui sistem de management flexibil, orientat spre performanță. Spre exemplu, modelul Baldrige pune întrebările potrivite pentru a obține calea de urmat.

#### *Ū Menținerea instituțiilor și personalului pregătit, pentru evaluare externă*

Aceste evaluări trebuie să pună accent pe rezultate și apoi pe celelalte criterii, în caz că rezultatele sunt sub un anumit nivel. De altfel, spre exemplu, în modelul Baldrige, aproape jumătate din punctajul maxim se acordă pentru rezultate. Trebuie elaborate măsuri mai eficiente de responsabilizare, măsurarea rezultatelor, precum și de obligativitate în luarea de măsuri, pe baza rezultatelor.

*- Implementarea, la nivel central, local și de organizație, a unor baze de date standardizate, care să ofere o mai bună informare pentru unitățile de învățământ, profesori cât și, mai ales, pentru public (posibilii clienți)*

E nevoie de înțelegerea problemelor și nu de a ne ascunde.

Pentru a repara ceva, trebuie să recunoști ceea ce, în mod evident, nu merge.

Nu se poate administra pe baze sănătoase ceea ce nu se măsoară sau “ceea ce se ține sub preș”.

*- Cercetarea, dezvoltarea și promovarea unor bune practici și modele de învățământ la toate nivelurile*

Benchmarking-ul este un foarte bun instrument de măsurare a performanței care ajută și la proiectarea măsurilor de îmbunătățire a calității.

*- Revizuirea unor acte normative care să permită o flexibilizare a funcționării și o autentică descentralizare, mai ales a unităților din zona învățământului preuniversitar*



Este evident că am subliniat aici, în general, măsuri care depind de crearea unui cadru normativ de către factori ierarhici, cum ar fi parlamentul, ministerul de resort, ARACIS/ARACIP, inspectoratele școlare. De asemenea, consiliile locale și primăriile au un rol important în asigurarea unor resurse (materiale și financiare) repartizate într-un mod echitabil (care să țină seama de o anumită proporționalitate în repartizarea bugetelor).

În final subliniez faptul că prezentarea acestei lucrări nu reprezintă o pledoarie pentru un anumit model ci, mai degrabă, o pledoarie pentru o corectă evaluare a stadiului în care se află instituțiile de învățământ românești, ca prim pas spre o bună evoluție. Russell Ackoff a spus foarte bine că “de prea mult timp, avem oameni educați pentru o lume care nu mai există.”

Modelul Baldrige se dovedește și acum, la 25 de ani de la inițiere, un foarte bun model de evaluare și, implicit, pentru creșterea performanței în domeniul învățământului.

### **Referințe bibliografice**

1. Balvir, T., Business excellence models and the path ahead ..., TQM Journal, 23 (1), 2011, 21-35.
2. Monin, J. M., La certification qualité dans les services, Editura AFNOR, 2001, 239.
3. Nica, P., Managementul calității în învățământul superior, “Vasile Goldiș” University Press, 2001, 207-209.
4. Paraschivescu, A. O., Managementul excelenței, Editura Tehnopress, 2009, 264-265, 282-283.
5. Popa, V., Managementul și măsurarea performanței organizației, Editura University Press, 2005, 26-27.
6. <http://www.baldrige.com>.

## ROLUL GUVERNĂRII INTELIGENTE ÎN ASIGURAREA DEZVOLTĂRII DURABILE A REPUBLICII MOLDOVA

*Alexei STURZA,  
master, drd., IEFS*

*In the 21<sup>st</sup> century there are different, even contradictory, economic and managerial theories, practices, and trends. But two of them are considered one of the most influential and perspective – sustainable development (SD) and knowledge (or smart) governance (k-G). The former appeared in 1980s and the latter in 2000s. They are seldom collated, but we consider that it can generate a synergic effect: kG accelerates SD and vice versa. SD, including green economics (green meetings, office, procurement, energetically efficient technologies, waste management, etc.) and social eco-bio-economy, provide for a complex harmonization of the 3 basic human development components – economic, social, and environmental. K-G focuses on establishing policies, regulations, institutions, processes, structures, and capacities for knowledge, innovation and technology (KIT) acquisition and for using the acquired KIT to improve the quality of people's life and work, including of government's own operations and system. SD and k-G are very useful for all countries, including the Republic of Moldova and may become new and major directions of its development. Two relevant strategies (Moldova 2020 and e-Transformation (e-T)) have been recently adopted by the Government. The former isn't perfect (including isn't ecologically oriented) and must be improved; the latter is more successful and is being actively implemented now.*

*Key words: e-T, information and communication technology (ICT), k-G, KIT, SD.*

În secolul XXI s-au conturat teorii, practici și tendințe economice și manageriale diferite, și chiar contradictorii. Dar 2 din ele se consideră unele din cele mai influente și perspective – dezvoltarea durabilă (DD) și guvernarea inteligentă (GI). Prima a apărut în anii 1980', iar a 2-a - 2000'. Ele rar se combină, dar în cazul dat pot genera un efect sinergic: GI accelerează DD și viceversa.

Conceptul de DD (sau uneori dezvoltare susținută sau chiar ambiental sustenabilă [9, p. 3]) desemnează totalitatea formelor și metodelor de dezvoltare socio-economică, al căror fundament îl reprezintă în primul rând asigurarea unui echilibru între aceste sisteme socio-economice și elementele capitalului natural.

*Cea mai cunoscută definiție a DD este cu siguranță cea dată de Comisia Mondială pentru Mediu și Dezvoltare (WCED) în raportul "Viitorul nostru comun", cunoscut și sub numele de Raportul Brundtland: "DD este dezvoltarea care urmărește satisfacerea nevoile prezentului, fără a compromite posibilitatea generațiilor viitoare de a-și satisface propriile nevoi".*

Deși inițial DD s-a vrut a fi o soluție la criza ecologică determinată de intensa exploatare industrială a resurselor și degradarea continuă a mediului și căuta în primul rând prezervarea calității mediului înconjurător, în prezent conceptul s-a extins asupra calității vieții în complexitatea sa, și sub aspect economic și social. Obiect al DD este acum și preocuparea pentru dreptate și echitate între state, nu numai între generații.

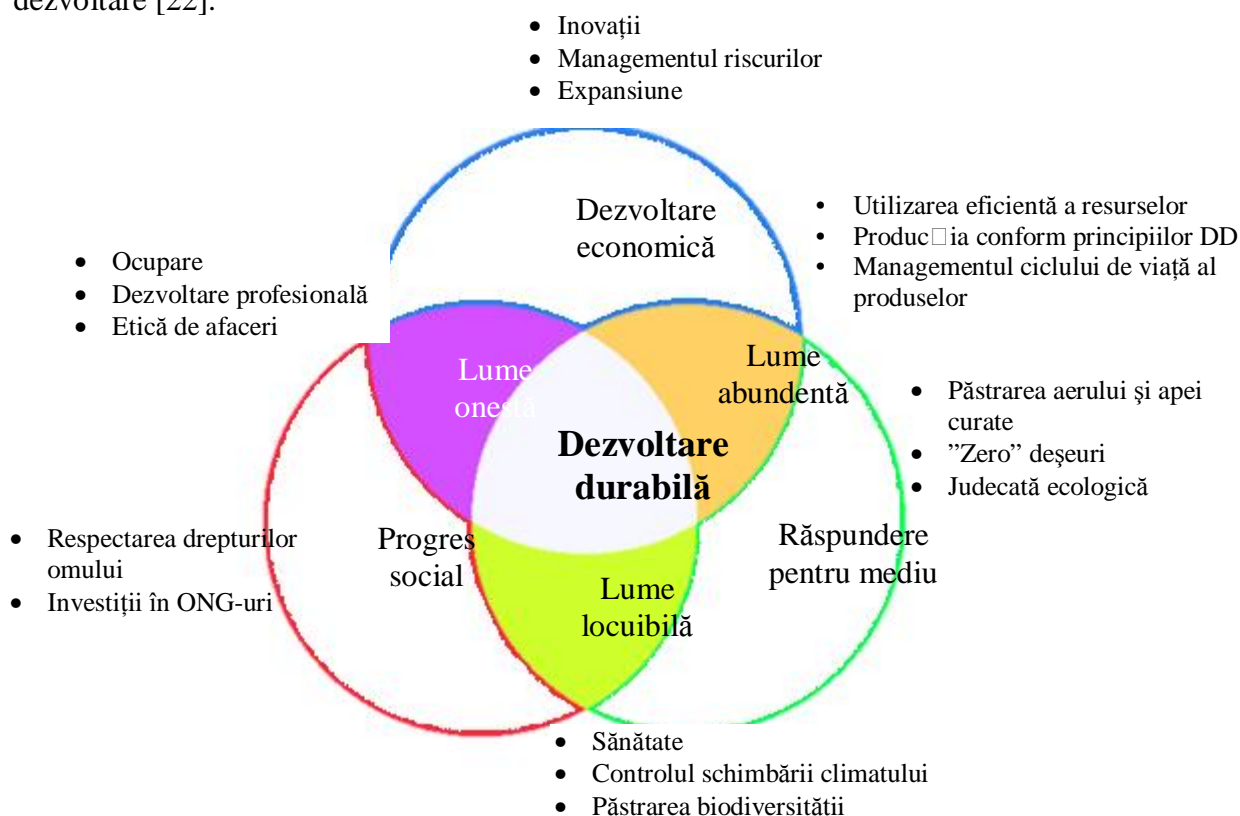
DD presupune racordarea/armonizarea complexă a 3 componente (sau se bazează pe 3 piloni) – (dezvoltarea) economică, socială și ecologică (protecția mediului) – v. fig. 1. Uneori DD se tratează încă mai larg, incluzând și alte componente, cum ar fi cea culturală (diversitate culturală – analogică cu cea biologică), politică (politici de DD), instituțională, tehnologică ș.a. De asemenea DD prevede investiții permanente în

păstrarea și creșterea capitalului uman, intelectual (al cunoașterii) și natural, considerându-le drept domenii prioritare [22].

DD este strâns legată de dezvoltare incluzivă, internațională sau globală (DI/G), regională (DR) și umană (DU).

*Dezvoltarea incluzivă* presupune participarea tuturor cetățenilor (mai ales a celor defavorizați) la dezvoltarea societății, în primul rând la nivelul comunităților locale.

*DI/G* – extinderea concepției DD la nivel mondial; în prezent este orientată prioritar spre atingerea Obiectivelor de Dezvoltare ale Mileniului (ODM): 1) reducerea sărăciei severe; 2) accesul universal la ciclul primar de învățământ; 3) promovarea egalității între sexe și afirmarea femeilor; 4) reducerea mortalității la copii; 5) îmbunătățirea sănătății materne; 6) combaterea HIV/SIDA și a tuberculozei; 7) asigurarea durabilității mediului; 8) crearea unui parteneriat global pentru dezvoltare [22].



**Fig. 1. Trei piloni ai (triada) DD**

Sursa: adaptat de autor din [22].

*DR* – dezvoltare social-economică teritorială echilibrată, orientată spre sprijinirea nemijlocită a dezvoltării social-economice a zonelor defavorizate [1]. DR poate fi tratată în plan național și cel internațional în dependență de hotarele regiunilor de dezvoltare [22].

*DU* tinde spre creșterea *calității vieții* populației (percepția individului despre existența sa în contextul culturii și a sistemului de valori în care trăiește, ținând seama de obiectivele sale, o noțiune mai largă decât nivelul vieții, care reflectă preponderent gradul bunăstării materiale, și include un șir de factori culturali, educaționali, intelectuali, psihologici, profesionali, de sănătate, etc.). DU se măsoară cu diferiți indicatori, cel mai uzual fiind *indicele dezvoltării umane (IDU)* – o măsură comparativă a speranței de viață, alfabetizării, învățământului și nivelului de trai. În acest fel, este folosit pentru a compara mai bine nivelul de dezvoltare a unei țări decât PIB-ul pe cap

de locuitor, care măsoară doar prosperitatea materială, ci și nu alți indicatori socioeconomiци [22].

Concepția ”*economiei verde*” (EV) care s-a format în ultimele 2 decenii, este una din modele ale DD, potrivite pentru toate categoriile de țări, inclusiv și cele cu economie în tranziție, cum este și Republica Moldova (RM) [14]. EV include un șir de concepte, cum ar fi: oficiu verde (economisirea energiei și resurselor în officii), achiziții și întâlniri verzi, orientate spre economisirea mijloacelor bugetare și a resurselor naționale în ansamblu, care s-au implementat cu succes în țările dezvoltate ale UE [13].

EV în contextul eradicării sărăciei și fortificarea rețelei instituționale pentru promovarea DD au constituit temele și documentele de politici cheie („Viitorul pe care ni-l dorim” sau ”*The Future We Want*”) ale Conferinței ONU pentru DD ”Rio+20”, care a avut loc în perioada 20-22 iunie 2012 la Rio de Janeiro și la care a participat și delegația RM cu prezentarea raportului de țară cu privire la implementarea politicilor de DD în ultimii 10 de ani. Conferința dată a marcat a 20-a aniversare a Conferinței similare din Rio în 1992 și a 10-a a Summit-ului din Johannesburg din 2002. Conferința reprezintă o oportunitate istorică pentru atingerea a 3 obiective majore: 1) reînnoirea angajamentului politic față de DU; 2) evaluarea progreselor până în prezent și a lacunelor existente în realizarea deciziilor celor mai importante reuniuni privind DD și 3) abordarea celor mai recente și stringente provocări [19]. În cadrul Conferinței s-au evidențiat 7 domenii prioritare pentru DD pentru următorul deceniu: 1) locuri de muncă decente și ”verzi” (ergonomice) și incluziune socială; 2) energie durabilă; 3) orașe durabile; 4) securitate alimentară și agricultură durabilă; 5) apă curată și accesibilă pentru toți; 6) oceane pentru un viitor durabil; 7) managementul dezastrelor (mai ales al celor naturale) [21].

DD constituie un nou model de dezvoltare social-economică durabilă (stabilă și de lungă durată) inovațională ”verde” (”ecologică”) cu următoarele caracteristici: prosperitate; producție și consum stabile; utilizarea rațională (prudentă) a resurselor, inclusiv a celor naturale și energetice; locuri de muncă noi, sigure și ergonomice; populație sănătoasă și inteligentă; nivelul și calitatea vieții înalte; protecția valorilor naturale și culturale [14].

Un alt model, probabil cel mai nou, perspectiv și complex al DD, îl reprezintă *paradigma eco-bio-economiei (sociale) (EBE(S))*, având o convergența directă cu domeniile economice, ecologice, de biodiversitate, eco- și bio-economice, cu latura socio-economică a vieții, a resurselor umane (RU) și a comunităților. Alături de afaceri, operatorii de economie socială sunt chiar „actorii arenei economice sociale mondiale”, care ar trebui să adauge în sens larg conceptelor lor manageriale de zi cu zi, noțiuni legate de excelență, performanță, competitivitate și promovarea prin business, activități sociale și economice a unei DD și inteligente la toate nivelurile. Acești „actori” trebuie însă ajutați să-și crească competitivitatea și să se dezvolte prin accesarea cât mai facilă a surselor de finanțare, prin accesarea rapidă a promovării prin relațiile internaționale, inclusiv prin diplomația comercială, dezvoltarea continuă a competențelor antreprenoriale și de afaceri, instruirea, dezvoltarea continuă și inteligentă a RU, reducerea barierelor birocratice din calea afacerilor, creșterea competențelor și abordărilor inovative, stimularea introducerii conceptelor de excelență organizațională și dezvoltarea implementării sistemelor de management al calității – în sens practic, accesul integrat la o DD inteligentă și multipolară a afacerilor, comunităților, activităților sociale, inclusiv și a celor diplomatice internaționale, în consens cu o realitate EBES. [9, p. 4-5].

*GI (i-guvernare, guvernarea bazată pe cunoaștere (și inovare) sau post-electronică)* reprezintă stabilirea politicilor, reglementărilor, instituțiilor, proceselor,

structurilor și capacităților pentru obținerea și utilizarea cunoștințelor, inovațiilor și tehnologiilor (KIT) întru ameliorarea calității vieții și a administrării publice [11, p. 4].

După M. Wimmer, *obiectivele* GI sunt multiple și includ: perfecționarea guvernării pentru promovarea creării și partajării cunoștințelor în beneficiul întregii societăți, instituționalizarea memoriei organizaționale, stabilirea ciclului de viață al producerii, integrării și validării cunoștințelor, interconectarea continuă și adaptivă cu baza de cunoștințe, facilitarea transferului organizat și proactiv de competențe, know-how și expertiză, crearea organizațiilor bazate pe cunoaștere și sistemelor inteligente [11, p. 6].

În contextul edificării noii economii – celei bazate pe cunoaștere – R. Traunmüller și M. Wimmer disting 3 *funcții-cheie* ale GI: 1) promovarea economiei cunoașterii; 2) prestarea serviciilor publice (s/p) inteligente cetățenilor și companiilor; 3) sporirea cooperării guvernamentale [11, p. 4].

Realizarea deliberată a GI poate aduce următoarele *beneficii*: identificarea, sistematizarea și valorificarea cunoștințelor, accelerarea și optimizarea proceselor comunicaționale, decizionale și inovaționale, creșterea productivității muncii, sporirea transparenței, îmbunătățirea relațiilor de muncă și a încrederii, descentralizarea și orizontalizarea autorității, atragerea personalului mai competent și motivat, minimizarea dublării eforturilor și pierderii cunoștințelor organizaționale, promovarea învățării pe parcursul vieții a lucrătorilor și întregii populații ș.a. [11, p. 7].

Trebuie din start să delimităm 2 categorii conexe – *guvernarea electronică (e-guvernare sau GE)* și GI. GE aplicarea tehnologiilor informaționale și comunicaționale (TIC) în administrația publică (AP) întru transformarea proceselor și relațiilor sale interne și externe în vederea optimizării îndeplinirii funcțiilor asumate [11, p. 3]. În plan teoretic, metodologic și tehnologic GI este net superioară GE, însă prima există mai degrabă ipotetic și virtual și va fi reală probabil în anii 2020’.

GI este și una înțeleaptă și durabilă, îmbinând armonic avantajele inteligenței umane (tradiționale) și celei artificiale, bazate pe soluții tehnologice avansate, mai ales TIC (sisteme intelectuale/inteligente, inclusiv cele cibernetice și robotice).

GI poate fi orientată spre atingerea mai multor obiective, dar, desigur, cel mai strategic prioritar este DD. Totodată ultima poate fi obținută pe mai multe căi, însă GI este o soluție care potențial îi asigură un nivel conceptual, metodologic și tehnologic înalt și o eficiență economică, socială și ecologică ridicată. GI prestează partenerilor săi strategici (cetățenilor, mediului de afaceri, ONG-lor, străini, internaționali, etc.) s/p intelectuale și durabile, echilibrând triada sus-menționată. Mai mult decât atât, un guvern inteligent stimulează și chiar impune, în caz de necesitate, toți actorii (stakeholderii) implicați să respecte principiile și valorile DD în activitatea lor cotidiană. Totodată el poate crea, promova și permanent actualiza portalul național al DD și să desfășoare multe alte activități informative, comunicative, educative, investiționale, inovaționale și de altă natură în vederea edificării unei culturi ai cunoașterii și DD.

În RM noțiunea de DD este destul de bine cunoscută în cercuri academice și politice (încă în anul 2000 a fost lansată Strategia Națională pentru DD "Moldova "21", elaborată cu suportul PNUD pentru următorii 20 de ani [19], dar în realitate creșterea economică de durată scurtă și medie era mai prioritară decât DD îndepărtată, mai ales în condițiile instabilității politice și câștigării dividendelor politice imediate. Odată cu alegerea Șefului statului pe data de 16 martie 2012 s-a atins un echilibru relativ al forțelor politice și deja se recomandă reluarea activității Consiliului Național pentru DD și Reducere a Sărăciei de pe lângă Președintele țării, care a activat în perioada 2002-2009 [2]. În plus, pe data de 05 iunie 2012 a avut loc Conferința Națională privind DD – primul eveniment de acest gen în ultimul deceniu, prilejuită Zilei Mondiale pentru Protecția Mediului și Conferinței "Rio+20" [14].

Considerăm util și oportun să menționăm aici, că în plan instituțional al DD, România ne-a depășit cu 15 ani: încă în 1997 a fost înființat, sub egida Academiei Române, *Centrul Național pentru DD (NCSD sau CNDD)*, care a devenit în 2001, o ONG independentă și consultant național în problematici de DD. Mandatul său este de a identifica priorități pentru DD și de a dezvolta proiecte specifice la nivel național și local, care să promoveze creșterea capacității instituționale cu prioritate abordând RU și facilitarea dezbatelor de substanță privind principiile și practica unei DD a României, conforme cu politicile europene, ca stat membru al UE [9, p. 19-20]. Deci, concluzia este evidentă: RM de asemenea are nevoie de o instituție similară (analogic cu *Centrul de Guvernare Electronică (CGE – v. mai jos)*, posibil și sub formă de autoritate publică, dacă dorește să concentreze și să eficientizeze eforturile în domeniul DD.

În ultimii ani tot mai populară în RM devine și concepția EV. S-a acumulat o experiență de peste 10 ani de implementare a agriculturii verzi și anume produse organice sunt solicitate pe piața UE. În țară peste 100 întreprinderi sunt gata să treacă la modelul "producției mai curate" (*cleaner production*), dar încă nu este creat un cadru legislativ și fiscal favorabil. Și dacă standardul ISO 9001 (managementul calității) este destul de cunoscut și răspândit, standardele ISO 14000 (management ecologic) și ISO 50000 (eficiență energetică) încă nu s-au implementat pe larg. Și dacă dorim să creăm parcuri industriale, nu ne putem lipsi de infrastructură și standarde ecologice, care pot deveni catalizatori ai implementării tehnologiilor mai progresive și curate, ai investițiilor mai eficiente, competitive și perspective. Și dacă ne dorim și drumuri europene, trebuie să ne reînnoim și întregul parc al mijloacelor de transport, care ar corespunde standardelor euro. La fel am rămas la urma trenului și la capitolul electrificarea căilor ferate.

Estimările organismelor internaționale (BM, OCDE, PNUD) demonstrează că RM își pierde sute milioane de dolari din cauza poluării și degradării resurselor naturale (solul, apa potabilă și aerul). Nu ne putem mândri nici cu dezvoltarea umană: RM a ocupat doar locul 111 în lume (chiar după Mongolia și Gabon) și penultimul loc în CSI (înaintea Uzbekistanului) în anul 2011 după IDU. Nu degeaba economiștii recomandă că trebuie mai întâi de utilizat rațional resursele existente și numai după aceasta de elaborat planuri pe viitor, reieșind din tendințele și perspectivele globale și regionale. Pentru RM următoarele sectoare se consideră perspective pentru implementarea principiilor EV: energetic, agricol, industrial, transporturi, comerț, turism, acvatic, managementul deșeurilor și al resurselor naturale. Paralel trebuie să investim și în dezvoltarea potențialului sectoarelor de sănătate și educație, inclusiv și cea ecologică (sau pentru DD), care constituie 13% al tuturor programelor de instruire în Europa [13].

Pentru RM procesul de tranziție la modelul DD ține de soluționarea unui lanț de probleme strategice ca: care ramuri ale economie naționale trebuie să devină prioritare pentru apropiatăii 10-20 ani; cum de redus dependența externă în planul resurselor și finanțelor; de care potențial uman, economic, natural, instituțional dispune țara; care model de dezvoltare de ales: de creștere economică tradițională sau de DD; cum de redus balanța negativă a comerțului exterior; cum de trecut de la societate de consum net la cea de producție (netă a mărfurilor și serviciilor); vor deveni sferile sociale (învățământul, sănătatea, știința și inovarea) și ecologice drept factori cheie de dezvoltare sau vor rămâne în umbră, rezolvate și finanțate după principiul rezidual.

Putem evidenția următoarele direcții prioritare de activitate pentru implementarea principiilor DD calitative în RM:

- Aplicarea modelului "dezvoltării economice verde", a principiilor ecologice în procedurile achizițiilor publice, organizării oficiilor și evenimentelor verzi pentru economisirea banilor publici și eficientizarea guvernării;

- Dezvoltarea infrastructurii și susținerea agriculturii verzi atât pentru sporirea calității exporturilor, cât și pentru asigurarea populației RM cu produse alimentare mai organice;
- Promovarea principiilor producției mai curate și a responsabilității corporative sociale pentru DD a industriei și atragerea investițiilor private autohtone și străine;
- Perfecționarea infrastructurii aprovizionării cu apă și de canalizare și de management (colectare și prelucrare separată) a(l) deșeurilor;
- Creșterea rolului educației pentru DD la toate nivelurile și în toate ramurile pentru formarea unei societăți erudite și a RU competitive;
- Aplicarea modelelor cost-beneficiu (de ex., AIR – analiza impactului de reglementare – argumentarea necesității adoptării actului de reglementare și influența acestuia asupra activității de întreprinzător [4]), inclusiv și celor ecologice, la adoptarea tuturor deciziilor politice și economice strategice;
- Consolidarea potențialului instituțional al autorităților AP centrale (APC) și locale pentru implementarea principiilor DD;
- Ridicarea gradului de informare și conștientizare de către populație a problemelor DD și participarea activă a ONG-lor la acest proces [14].

În acest context Guvernul RM a adoptat recent proiectul *Strategiei Naționale de Dezvoltare „Moldova 2020” (SNDM 2020)* [8], care se poziționează ca primul document de planificare strategică anume pe termen lung (9 ani), ci nu pe unul mediu (3-4 ani). Spre deosebire de documentele strategice anterioare (SCERS și SND), elaborarea noii strategii de dezvoltare a avut la bază o altă abordare, axată pe rezolvarea problemelor critice care împiedică creșterea economică calitativă și incluzivă a țării, bazată pe o analiză a constrângerilor. Schimbarea paradigmei de dezvoltare, despre care se discută intens în societate, se va realiza prin stimularea investițiilor și anume prin înlăturarea barierelor critice care constrâng activitatea economică.

SNDM 2020 vine să articuleze o viziune încheată privind creșterea economică durabilă pe termen lung, având la temelie un studiu diagnostic al constrângerilor de creștere. Totodată, a fost menționat că schimbarea paradigmei de dezvoltare poate avea loc doar în condițiile unui efort susținut atât din partea Guvernului, dar și din partea întregii societăți. Sub aspectul obiectivelor strategice pe termen lung, SNDM 2020 este focusată pe 7 priorități de dezvoltare:

1. Racordarea sistemului educațional la cerințele pieței forței de muncă în scopul sporirii productivității acesteia și majorării ratei de ocupare în economie.
2. Investiții publice în infrastructura de drumuri naționale și locale în scopul diminuării cheltuielilor de transport și sporirii vitezei de acces.
3. Diminuarea costurilor finanțării prin intensificarea concurenței în sectorul financiar și dezvoltarea instrumentelor de management al riscurilor.
4. Ameliorarea climatului de afaceri prin optimizarea cadrului de reglementare și prin aplicarea TIC în s/p destinate mediului de afaceri și cetățenilor.
5. Reducerea consumului de energie prin sporirea eficienței energetice și utilizarea surselor regenerabile de energie.
6. Sustenabilitatea financiară a sistemului de pensii întru asigurarea unei rate adecvate de înlocuire a salariilor.
7. Sporirea calității și eficienței actului de justiție și combaterea corupției întru asigurarea accesului echitabil la bunurile publice pentru toți cetățenii.

Cadrul de monitorizare și evaluare pune accent pe planul consolidat de acțiuni al Guvernului și pe *Cadrul Bugetar pe Termen Mediu* ca fiind instrumentele principale de implementare a Strategiei. Actualizarea anuală a celor 2 instrumente de planificare strategică multianuală se va face în funcție de prioritățile identificate, permițând ajustarea obiectivelor la realitățile momentului. O evaluare intermediară va fi efectuată

în anul 2015, care va fi urmată de evaluarea finală în 2020 și prezentarea raportului de evaluare, Parlamentului [18].

Însă în opinia mai multor experți și politicieni, calitatea elaborării Strategiei lasă de dorit, ea conține multe lacune și trebuie să fie revăzută radical. În particular, menționăm următoarele:

- Schimbarea modelului de dezvoltare este doar declarativă, deoarece sunt ignorate problemele vitale pentru RM, cum ar fi: restructurarea economiei, diversificarea exportului, depășirea decalajului tehnologic, creșterea ocupării, salariilor, nivelului și calității vieții populației în ansamblu;

- Prioritățile Strategiei sunt discutabile, iar așa sectoare de bază pentru DD ca sănătatea și infrastructura de protecție a mediului (aprovizionarea cu apă, canalizarea, managementul deșeurilor, substanțelor chimice, planificarea teritoriului ș.a.) sunt ignorate [13];

- Strategia conține mai multe lozinci, decât măsuri concrete, etc.

Deci, constatăm că proiectul SNDDM 2020 în redacția actuală nu asigură o adevărată DD a țării [15] și propunem ca denumirea Strategiei în lectura finală (care va fi aprobată de Parlament prin lege) să conțină explicit sintagma în cauză (*SNDDM 2020*). În același timp considerăm oportună și crearea unui portal specializat (*snddm20.md* – prin analogie cu *scers.md* în perioada 2004-2006), evident – administrat de CNDD, jucând rolul unei bănci de cunoștințe, unei adevărate oglinzi virtuale și a unui for de comunicare liberă și interactivă (conferințe video), inclusiv și prin conectarea la rețelele de socializare și comunitățile de practică, fiind prevăzut și un articol de costuri separat explicit în bugetul Strategiei. Astfel s-ar putea asigura un feedback eficient (individual, mobil, operativ, transparent, puțin costisitor) cu majoritatea stakeholderilor. Concomitent, pentru a acoperi o rată maximă a populației, mai ales din mediul rural, cu un acces limitat la Internet (care totuși va crește considerabil anual), pot fi utile și forme tradiționale de comunicare (cu înregistrări video și publicări operative ulterioare pe portal), ca întâlniri periodice tematice cu locuitorii pentru soluționarea unei sau câtorva probleme critice ale DD, specifice pentru localitatea dată.

În aceeași ordine de idei, RM dispune și de un anumit cadru legislativ-normativ și instituțional în domeniul DR: au fost aprobate Legea [1], Strategia Națională (*SNDR*) [6] și cele regionale respective (ale regiunilor de dezvoltare Nord, Centru și Sud) ș.a.

În altă ordine de idei, noțiunea de GI în RM, ca și în lume, este încă puțin cunoscută, chiar și în rândul experților (cu excepția celor de la ONU). În schimb pe larg se utilizează conceptul de GE. RM încearcă să fie în pas cu lumea și la acest capitol. Încă în anul 2005 a fost adoptată Strategia "Moldova electronică" [3], în anul 2006 – Concepția GE (tradiționale sau de generația 1.0) [5], însă rezultatele implementării acestor documente de politici sunt modeste, inclusiv din cauza subfinanțării, birocrăției, corupției, dublării resurselor și altor probleme "cronice" de-ale noastre.

În anul 2010 cu sprijinul BM și al altor donatori internaționali a fost creat CGE, iar în 2011 a fost aprobat Programul strategic de modernizare tehnologică a guvernării (e-Transformare – e-T; în continuare – Programul) cu perioada de implementare 2012-2020 [7], actualizând strategiile precedente și încercând să edifice GE de generația 2.0, considerată mult mai eficientă, comparativ cu cea tradițională, și orientată spre cetățeni.

Considerăm Programul drept un document de politici reușit și sperăm la atingerea rezultatelor ambițioase scontate (în cazul succesiunii și voinței politice și continuității finanțării, mai ales a celei externe). În așa caz în anul 2020 ne putem trezi cu un nou Program "de intelectualizare a guvernării" (de GE de generația 3.0 sau de GI propriu-zisă) cu subtitlul "Un guvern inteligent pentru o DD" și cu *CGI (Centrul de Guvernare Inteligentă – CGE intelectualizat)*.



*Obiectivul general al Programului* este declarat următorul: ”Până în 2020 Guvernul va deveni mai transparent, mai performant și mai receptiv, datorită investițiilor inteligente în TIC și utilizării masive a acestora în sectorul public” [7].

*Obiectivele specifice* sunt următoarele: 1) ”Modernizarea s/p prin digitalizare și prin reingineria proceselor operaționale. Cetățenii și mediul de afaceri vor putea accesa mai ușor informațiile și serviciile electronice oferite de autoritățile APC prin portalul guvernamental unic [site]. Aceste servicii vor fi accesibile prin diverse canale: Internet, telefonie mobilă, chioșcuri, terminale interactive etc.; 2) *Eficientizarea guvernării* prin asigurarea interoperabilității sistemelor TIC, precum și prin consolidarea și reutilizarea resurselor TIC. Instituțiile publice vor depăși izolarea departamentală și vor opera și interacționa pe o platformă tehnologică comună. Cetățenii vor oferi autorităților publice datele personale doar o singură dată, iar instituțiile publice vor reutiliza aceste date pentru prestarea serviciilor” [7].

Ținem să menționăm că Programul este un document viu și deja se realizează: de ex., lansarea portalului datelor guvernamentale deschise [16] și al s/p [20], a proiectului Sistemului informatic de gestiune a documentelor și înregistrărilor în APC (SIGEDIA) [18] ș.a. În perspectivă toate paginile web guvernamentale ar putea fi integrate într-un megaportal al Guvernului, urmând exemplul Wikipediei [22], pentru concentrarea și structurarea tuturor cunoștințelor relevante (inclusiv în domeniul DD) într-un singur loc (ghișeu unic) și obținerea unui efect sinergic.

### **Concluzii și recomandări**

DD și GI se consideră unele din cele mai influente și perspective paradigme economico-sociale. Totodată ele se află într-o interconexiune dialectică și pot genera un efect sinergic în cazul unei abordări convergente. Cea mai recunoscută definiție a DD este una, "care urmărește satisfacerea nevoile prezentului, fără a compromite posibilitatea generațiilor viitoare de a-și satisface propriile nevoi". DD se bazează pe 3 piloni – cel economic, social și ecologic. DD este strâns legată de dezvoltare incluzivă, DI/G, DR și DU. DD se află în centrul preocupărilor organismelor internaționale, îndeosebi ONU (ODM, Conferința ”Rio+20”). Concepția EV, care s-a format în ultimele 2 decenii, este una din modele ale DD, potrivite pentru toate categoriile de țări, inclusiv și cele cu economie în tranziție, cum este și RM. Pentru noi EV este o nouă direcție de dezvoltare, potențialul căreia încă nu este conștientizat, valorificat și cu atât mai mult utilizat, deși deja există anumite inovații și perspective reale în acest sens. Un alt model, probabil cel mai nou, perspectiv și complex al DD, îl reprezintă paradigma EBE(S). GI este stabilirea politicilor, reglementărilor, instituțiilor, proceselor, structurilor și capacităților pentru obținerea și utilizarea KIT întru ameliorarea calității vieții și a administrării publice. GI poate fi orientată spre atingerea mai multor obiective, dar, desigur, cel mai strategic prioritar este DD. În RM noțiunea de DD este destul de bine cunoscută, iar în ultimii ani tot mai populară devine și concepția EV. Pentru RM procesul de tranziție la modelul DD ține de soluționarea unui lanț de probleme strategice. Putem evidenția câteva direcții prioritare de activitate pentru implementarea principiilor DD calitative în RM, care deja dispune de documente de politici în domeniu (SNDM 2020 și SNDR) și GI (Programul e-T), însă nu toate din ele sunt ideale, mai ales SNDM 2020, care trebuie să fie revizuită și posibil redenumită în SNDDM 2020. Totodată considerăm oportună crearea CNDD și a unui portal specializat (snddm20.md), administrat de Centrul. Pe de altă parte, Programul este un document mai reușit și deja se află în curs de implementare. În perspectivă crearea unui megaportal unic al Guvernului ar consolida și eficientiza eforturile tuturor stakeholderilor în domeniul DD și GI.

**Referințe bibliografice**

1. Legea RM privind dezvoltarea regională în RM. Nr. 438 din 28.12.2006. În: Monitorul Oficial (MO) al RM, 16.02.2007, nr. 021, art. 68.
2. Decretul Președintelui RM privind constituirea Consiliului Național pentru Dezvoltare Durabilă și Reducere a Sărăciei. Nr. 138 din 13.07.2005. În: MO al RM, 22.07.2005, nr. 98-100, art. 469.
3. Hotărârea Guvernului RM privind Strategia Națională de edificare a societății informaționale □ "Moldova electronică". Nr. 255 din 09.03.2005. În: MO al RM, 25.03.2005, nr. 46-50, art. 336.
4. Hotărârea Guvernului RM pentru aprobarea proiectului de lege cu privire la principiile de bază și la mecanismul de reglementare a activității de întreprinzător. Nr. 107 din 10.02.2006. În: MO al RM, 10.02.2006, nr. 25-27, art. 148.
5. Hotărârea Guvernului RM cu privire la Concepția guvernării electronice. Nr. 733 din 28.06.2006. În: MO al RM, 14.07.2006, nr. 106-111, art. 799.
6. Hotărârea Guvernului RM cu privire la aprobarea Strategiei naționale de dezvoltare regională. Nr. 158 din 04.03.2010. În: MO al RM, 09.03.2010, nr. 34, art. 212.
7. Hotărârea Guvernului RM cu privire la aprobarea Programului strategic de modernizare tehnologică a guvernării (e-Transformare). Nr. 710 din 20.09.2011. În: MO al RM, 23.09.2011, nr. 156-159, art. 780.
8. Hotărârea Guvernului RM cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru aprobarea Strategiei Naționale de Dezvoltare „Moldova 2020”. Nr. 187 din 03.04.2012. În: Monitorul Oficial (MO) al RM, 06.04.2012, nr. 70-71, art. 226.
9. Comșa D., Bogdan A. Eco-bio-diplomația. un nou concept pentru o dezvoltare durabilă inteligentă, într-o lume globalizată, în contextul eco-bio-economiei. București, Academia Oamenilor de Știință din România, 2011, 21 p. <http://www.postdoctorat.ro/Documente/Biblioteca%20virtuala/Ziua%20Mediului%205%20iunie%202011/extrase%201%20din%20cartea%20ECO-BIO-DIPLOMATIE.pdf>.
10. Kool D., Wamelen J. The Emergence of the Intelligent Government in the Second Society, 12 p. [http://www.intechopen.com/source/pdfs/10060/InTech-The\\_emergence\\_of\\_the\\_intelligent\\_government\\_in\\_the\\_second\\_society.pdf](http://www.intechopen.com/source/pdfs/10060/InTech-The_emergence_of_the_intelligent_government_in_the_second_society.pdf) (vizitat la 25.06.2012).
11. Schwarz S. Knowledge Management in Government Organizations and Programmes – Basic Understanding and Principles. Training Materials, August 2008. 10 p. <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan031579.pdf> (vizitat la 25.06.2012).
12. Дрожжинов В. Новые бизнес модели для электронного правительства в Российской Федерации. – М., сентябрь 2010, 94 с.
13. Исак А. Зелёная экономика для устойчивого развития Молдовы. Экономическое обозрение «Логос-пресс», № 7 (935), 24.02.2012, с. 20.
14. Исак А. Молдова выбирает устойчивое развитие. Экономическое обозрение «Логос-пресс», № 22 (950), 08.06.2012, с. 15.
15. Коваленко И. Молдова-2020: лотерея приоритетов. Экономическое обозрение «Логос-пресс», № 10 (938), 16.03.2012, с. 16.
16. <http://www.date.gov.md/> (vizitat la 25.06.2012).
17. <http://www.egov.md/index.php/ro/> (vizitat la 25.06.2012).
18. <http://www.gov.md/> (vizitat la 25.06.2012).
19. <http://www.mediu.gov.md/> (vizitat la 25.06.2012).
20. <http://www.servicii.gov.md/> (vizitat la 25.06.2012).
21. <http://www.uncsd2012.org/> (vizitat la 25.06.2012).
22. <http://www.wikipedia.org/> (vizitat la 25.06.2012).

## PROIECTAREA INSTRUIRII PENTRU DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR ANTREPRENORIALE

*Larisa BUGAIAN,  
dr. hab., prof. univ.,  
Doina NISTOR,  
drd., Universitatea Tehnică a Moldovei*

*Last time it felt an increasing need for development of the entrepreneurial skills both for those who open new businesses and young managers that manage new companies. Despite the risks and difficulties normally associated with the start-up of any business and despite the obstacles caused by economic and financial crisis, the new generation of entrepreneurs still finds the passion required to overcome barriers and move forward. A business can only be developed when people interact, when they know the obstacles and risks associated with launch and /or with business development. In terms of economic and financial challenges the role of the entrepreneurial skills is extremely important. Challenges can be controlled only by persons with appropriate skills that are developed through consultative assistance, training, cooperation with other successful business. This article is related to how to approach design training programs for entrepreneurs and young managers who want to develop business.*

*Cuvinte cheie: antreprenoriat, business instruire, business training*

### **Introducere**

Dezvoltarea abilităților antreprenoriale este o necesitate acută pentru cei care inițiază noi afaceri sau manageri care gestionează noi întreprinderi. În ciuda riscurilor și dificultăților asociate cu deschiderea unei afaceri și în ciuda obstacolelor cauzate de criza economică și financiară, noua generație de antreprenori găsește pasiunea necesară pentru a depăși barierele. O afacere poate fi dezvoltată doar atunci când oamenii interacționează, atunci când ei cunosc greutățile ce țin de lansarea și dezvoltarea afacerii. Provocările pot fi controlate numai de către persoane cu abilități adecvate, care pot fi dezvoltate prin intermediul instruirii și asistenței consultative.

Practica arată că pentru dezvoltarea spiritului antreprenorial pot fi folosite programe de instruire standarde sau actualizate la necesitatea unui grup concret. În ambele cazuri dezvoltarea unui curs de instruire pentru antreprenori și manageri tineri trebuie să ia în considerare misiunea și viziunea afacerii, filosofia marketingului, mediul social economic în care afacerea este desfășurată. Rezultatele instruirii trebuie să fie în mod general personalizat la cerințele fiecărui participant. Programul trebuie să ajute antreprenorul sau managerului să dezvolte o pasiune pentru afacere, integritate morală și de business. Instruirea antreprenorială primară ar trebui, de asemenea, să ofere o bază pentru o mai amplă cerere pentru educația antreprenorială.

### **Principii metodologice de crearea programului de instruire pentru antreprenori**

Înainte ca un program de instruire să fie dezvoltat, e necesar să fie determinat conceptul instruirii, bazat pe necesitățile atât a participanților, dar și a societății. Analiza mediului de afaceri este o caracteristică esențială a programului de instruire. Cercetarea pieței va oferi informații cu privire la competențele necesare și tendințele afacerii în cauză. Antreprenorii, clienții instruirii ar trebui să fie co-dezvoltatori ai programului de instruire, nevoile lor ar trebui să fie înțelese atât în procesul de dezvoltare a programului de instruire, cât și pe parcursul livrării la toate etapele de

implementare a cursului. Această abordare are o relevanță deosebită pentru selectarea metodelor de predare, învățare și evaluare.

De regulă, clienții interesați în așa fel de instruire sunt persoane adulte, ce vor să înceapă afacerea sau deja sunt implicate în business, ceea ce impune de a ține cont de principalele caracteristici ale unei astfel de instruire:

- participarea este conștientizată de necesitate, dar în același moment este voluntară;
- instruirea trebuie să fie relevantă pentru experiența și necesitățile determinate;
- scopul și obiectivele instruirii să fie stabilite într-un cadru și context definit anterior începerii activității;
- conținutul instruirii trebuie să fie explicit și livrat în mod clar, deoarece el definește ceea ce antreprenorul are de a face după instruire;
- instruirea trebuie privită ca un parteneriat între instructor și cel instruit, iar experiența proprie a cursantului trebuie folosită ca resursă în cadrul procesului de instruire;
- instruirea va fi dotată preponderent cu exemple practice, studii de caz;
- se va ține cont de posibilitatea readaptării conținutului în dependență de nivelul de pregătire a participanților;
- se vor crea condiții pentru implicarea activă a celor instruiți. Învățarea eficientă este activă - persoana învață cel mai bine atunci când este angajat în proces;
- este necesar de a avea feedback permanent cu cei instruiți, feedback-ul trebuie să fie constructiv și în timp util;
- deoarece participanții pot avea stiluri diferite de învățare, astfel de cursuri ar trebui să fie proiectate cu o varietate de metode de învățare și de predare;
- instruirea trebuie organizată într-un mediu agreabil, cursanții trebuie să se simtă confortabil.

Când se planifică elaborarea sau predarea unui program de instruire pentru adulți instructorul, de asemenea, trebuie să-și pună unele întrebări:

- Care este nivelul de pregătire a cursanților pentru o așa instruire?
- Ce nivel de înțelegere și de experiență vor lua participanții după curs?
- Ce au de gând să facă și ce anume ar trebui să facă cursanții după instruire?
- Are participantul careva necesități particulare de studii sau poate deja necesitățile sunt conștientizate deoarece au apărut dificultăți în gestionarea afacerii?
- Sunt dificultățile legate de lipsa experienței ce, desigur, ar putea influența desfășurarea afacerii?
- Competențele și stilul de predare sunt adecvate pentru cerințele acestui grup de participanți?
- Corespunde instructorul în termeni de nivel, ritm și conținut pentru predarea acestui curs?
- Este destulă experiență pentru a răspunde necesităților specifice pentru fiecare instruit?

### **Ciclul și etapele de elaborare și livrare a programului de instruire pentru antreprenori**

În elaborarea unui nou program de instruire sau modificarea unui efectiv, există o serie de etape care trebuie să fie urmate pentru a parcurge un ciclu complet de dezvoltare și livrare a unui program de instruire.

Ciclul include 4 faze de instruire: evaluarea necesităților, designul cursului, livrarea instruirii și evaluarea cunoștințelor și a competențelor primite. Accentul pe diferite aspecte variază în funcție de participanți, necesitățile percepute și de nivelul de

pregătire a instructorului. Programul trebuie să fie dinamic, poate necesita schimbări chiar pe parcursul predării.

Pentru a parcurge ciclul complet de dezvoltare a programului de instruire (figura 1) e necesar de a trece următoarele etape:

1. *Determinarea contextului (educațional sau profesional) programului* ce urmează să fie dezvoltat și livrat. Pe parcursul instruirii e de dorit ca cursanții să acumuleze un amestec complex de cunoștințe, abilități și atitudini. Instruirea trebuie proiectată ținând cont atât de abordarea educațională, cât și de cea profesională. Dar în cazul instruirii viitorilor antreprenori instruirea va avea un accent mai concret pe aspectul educațional, iar pentru cei ce dezvoltă afacerea contextul va purta caracter profesional.

2. *Definirea necesităților de instruire.* Pentru realizarea acestei sarcini e necesar de a elabora și completa un chestionar, care va acoperi cel puțin următoarele aspecte: date personale ale respondenților, gradul lor de familiarizare cu domeniul antreprenoriat (vor să înceapă o activitate de business sau deja o desfășoară), ce cunoștințe și abilități ar dori să capete participând la instruire, care sunt greutățile estimate în cazul creării sau gestionării unei afaceri.

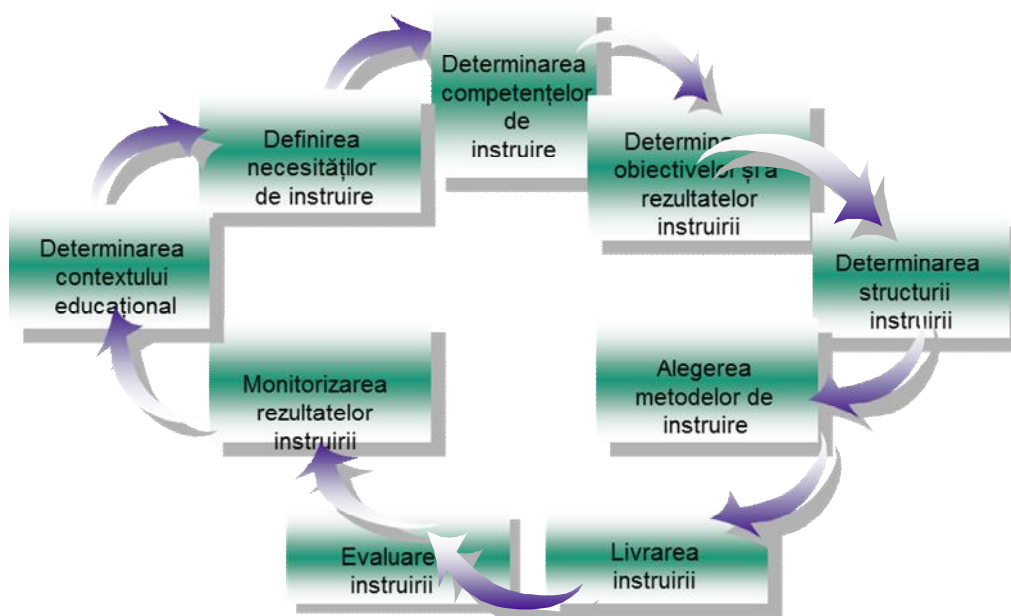


Fig. 1. Etapele de dezvoltare și livrare a instruirii

3. *Determinarea competențelor* necesare de a fi dezvoltate prin instruire vor fi determinate prin prelucrarea chestionarelor repartizate în perioada de elaborare a programului de instruire. Aria de competențe pentru domeniul antreprenorial ar putea fi următoare [1]:

- *Competențe profesionale:*

- a) Cunoașterea (dimensiunea cognitivă).

- Ø Cunoașterea, înțelegerea și utilizarea limbajului specific: cunoașterea profundă a spiritului antreprenorial și a evoluțiilor teoretice specifice, metodologice și practice, utilizarea adecvată a limbajului specific de a comunica cu mediul economic;

- Ø Explicare și interpretare: explicarea și interpretarea detaliată a situațiilor noi folosind expertiza de specialitate, dezvoltarea spiritului antreprenorial.

- Ø Abilități (dimensiune funcțională - bazată pe acțiune).

- Ø Aplicarea, transferarea și soluționarea problemei: utilizarea integrată a mecanismului conceptual și metodologic pentru a aborda noi probleme teoretice și practice;

Ø Reflecție critică și constructivă: utilizarea unor criterii și metode semnificative de evaluare a situației pentru formularea deciziilor constructive;

Ø Creativitate și inovare: dezvoltarea profesională prin aplicarea inovatoare a metodelor cantitative și calitative.

*Competențe transversale:*

b) Competențe de rol.

Ø Autonomie și responsabilitate: efectuarea de activități profesionale complexe în condiții de autonomie și independență profesională;

Ø Interacțiunea socială: acceptarea funcțiilor de conducător pentru a gestiona grupuri profesionale și companii nou create;

c) Competențe de dezvoltare personală și profesională.

Ø Dezvoltarea personală și profesională: auto-controlul procesului de învățare, diagnosticul necesităților de instruire, analiza reflexivă a performanțelor profesionale proprii.

4. *Determinarea obiectivelor și a rezultatelor* generale de învățare ale programului. Scopurile și obiectivele de învățare trebuie să fie dezvoltate pentru a asigura că instruirea va forma condiții de creare a competențelor antreprenoriale și manageriale necesare. Obiectivul descrie ceea ce instructorul încearcă să atingă prin dezvoltarea de abilități, iar rezultatele instruirii sunt acelea ce cursanții vor căpăta în rezultatul participării la instruire.

a) În calitate de obiectiv a programului de instruire pentru antreprenori și tineri manageri ar putea fi:

Ø dezvoltarea aptitudinilor antreprenoriale de evaluare, inițiere și implementare a ideii de afaceri, de accesare și gestionare eficientă a resurselor necesare pentru prosperarea afacerii.

b) Rezultate estimate. La încheierea acestei instruirii participanții vor putea:

Ø genera și evalua idei de afaceri oportune;

Ø estima piața și metodele de promovare a produsului;

Ø estima resursele necesare pentru inițierea și dezvoltarea afacerii, inclusiv a celor financiare;

Ø dezvolta strategii pentru a obține resursele necesare;

Ø elaboreze propriul plan de afaceri pentru a iniția și dezvolta cu succes afacerea;

Ø evalueze și stabilească modalitatea de succes antreprenorial.

Obiectivele și rezultatele sunt adesea folosite în mod alternativ, dar ambii termeni trebuie să fie realizabili, să fie concreți pentru a putea monitoriza și evalua.

5. *Determinarea structurii generale, a principalelor module, a conținuturilor de instruire, succesiunea principalelor subiecte și a rezultatelor instruirii cursanților.* Conținutul trebuie să formeze un program de instruire coerentă. Acesta ar trebui să cuprindă o selecție de cunoștințe, abilități, valori și atitudini relevante pentru activitatea de antreprenariat. Conținutul este, de obicei, derivat din obiectivele care stau la baza dezvoltării programului și poate fi definit prin cunoștințe, deprinderi, atitudini și valori care urmează să fie învățate.

6. *Alegerea metodelor de instruire și învățare; resurselor relevante disponibile pentru instruire.* În calitate de exemplu pot fi următoarele metode de instruire: analiza exemplurilor practice și reflecția asupra lor, activități de stimulare a gândirii, feedbackul, interacțiunea dintre cursanți, lucrul în echipă și sarcini individuale, prezentarea situațiilor concrete din practica cursanților, întâlniri cu antreprenori de succes.

7. *Livrarea programului de instruire.* Cât nu ar fi de bine proiectat cursul de instruire, trebuie să ținem minte că, un pachet standard deseori este respins de ascultător. Țelul unui program eficient este cursantul. O activitate de instruire are rezultate diferite pentru fiecare grup de cursanți. Nu e posibil de a impune oamenilor

anumite soluții, nu poți obliga să accepte ideile preconcepute referitoare la ce este bine pentru ei. În acest context de idei deseori apare necesitatea de a perfecționa din mers programul.

8. *Evaluarea rezultatelor instruirii.* Practica arată că companiile de instruire și consultanță au tendința de a evalua programele de instruire pe patru nivele: comportament, nivelul de învățare și reacție, și rezultate. Evaluarea instruirii, de regulă, se face folosind diferite chestionare.

9. *Monitorizarea rezultatelor instruirii.* Această ultimă etapă, de regulă, se realizează în baza interviurilor. Monitorizarea se definește ca o verificare periodică de către cei responsabili de program. Acesta ar trebui să-și concentreze atenția asupra corespunderii rezultatelor cu obiectivul instruirii, asupra momentelor de conținut, metodelor de predare care ar putea necesita acțiuni corective. Monitorizarea permite replanificarea programului de instruire sau a procesului de implementare, care pot cauza incorectitudini ce blochează realizarea rezultatele așteptate.

Desigur, doar instruirea nu poate asigura succesul afacerii. Capacitățile antreprenoriale includ creativitate, inovație, asumarea riscurilor, precum și răbdare, sârguință, încredere în sine, capacitatea de a planifica și de a gestiona afacerea în scopul atingerii obiectivelor.

#### **Referințe bibliografice**

1. C. Doicini, M. Roșu, N. Ionescu, D. Băilă. Developing the entrepreneurial competences for setting up new successful business. Proceedings of the 7<sup>th</sup> International Conference of Technological Changes, - September, 2011, Alexandropoulos, Greece, p. 641-645
2. David Simmonds. Proiectarea și livrarea programelor de instruire. Traducere: Olivia Podobea. - București: Editura CODECS, 2008, 318 p.
3. Judy McKimm MBA, MA (Ed), BA (Hons), Curriculum design and development. Head of Curriculum Development, School of Medicine. Imperial College Centre for Educational Development. Cert Ed, ILTM, 2007, 32 p.

## USING SOCIAL MEDIA TO IMPROVE PUBLIC SERVICES

*Bogdan Calin VELICU,  
Phd candidate, Academy of Economic Studies, Bucharest*

*Unlike the private sector, the value sent through the public service is not measured individually but collectively. Thus, the public value may occur through dialogue and supporting ideas by society members and public officials. Social platforms such as My-Space, Facebook, Wikipedia, Youtube, Twitter and blogs are tools that allow citizen involvement. Social media also allows governments to carefully consider the ways it acts, to modify and adapt policies and procedures, resulting an improved governing act. The question that arises: Has social media the necessary strength to cause a revolution in communicational paradigm between public administration and citizens?*

### **Introducere**

Dacă întrebăm un plătitor de taxe care sunt așteptările referitoare la guvern, cel mai probabil va răspunde că acestea implică utilizarea resurselor publice în mod responsabil și transparent pentru a furniza servicii de valoare. Aceste două concepte (responsabilitate și transparență) reprezintă și pilonii asupra cărora disciplinele ce analizează managementul public și-au îndreptat cercetările în ultimele două decade.

Responsabilitatea poate fi definită ca fiind „relația în care o parte, cel ce trebuie să fie responsabil, recunoaște obligația de a explica și justifica acțiunile sale celeilate părți, îndreptățită să cunoască aceste amănunte”(1). În general, responsabilitatea este o cerință ca fiecare individ să participe în cadrul unui organism social (2). Cu referință la administrația publică, este văzută ca un mecanism cheie al naturii democratice a guvernelor. Cei ce hotărâsc, atât cei aleși cât și ceilalți, au putere de decizie asupra alocării resurselor, regulilor procedurale și altor instrumente guvernamentale și sunt trași la răspundere pentru acțiunile întreprinse.

O problemă stringentă pentru guverne în era post 2008 este lipsa de credibilitate. Soluția identificată se referă la încercarea de a implica un număr cât mai mare de cetățeni în activitățile de elaborare a politicilor publice și activităților de guvernare (3). Dacă implicarea crește, atunci poate și încrederea va spori. Mergând mai departe, dacă tehnologia informațiilor și comunicațiilor (TIC) poate fi utilizată pentru a îmbunătăți accesul comunităților către serviciile și dezbaterile publice, același instrument poate fi folosit pentru a spori încrederea comunităților.

### **eGuvernare**

Inițiativele de digitalizare a serviciilor publice aparțin domeniul numit eGuvernare. Definierea eGuvernării se întinde de la „utilizarea TIC pentru a elibera circulația informațiilor și depăși limitele fizice ale tradiționalelor sisteme bazate pe hârtie (4)” la „utilizarea tehnologiei pentru a intensifica accesul și distribuirea serviciilor guvernamentale în folosul cetățenilor, partenerilor de afaceri și angajaților” (5). Teza universală ce stă la baza acestor definiții este aceea că eGuvernarea impune automatizarea și digitalizarea actualelor proceduri bazate pe suport de hârtie, fapt ce implică dezvoltarea unor noi stiluri de leadership, noi modalități de a dezbate și alege strategii, noi concepte privind dezvoltarea mediului de afaceri, noi modalități de a cerceta comportamentul și întâmpina nevoile cetățenilor și comunităților, noi modalități de a organiza, colecta și furniza informații (6).

Spre deosebire de sectorul privat, valoarea transmisă prin intermediul serviciului public nu se măsoară la nivel individual ci colectiv (7). Astfel, valoarea publică ar putea



apărea prin intermediul dialogului și susținerii ideilor de către membrii societății și a celorlalți oficiali (8). Cu ajutorul internetului, guvernele pot identifica, procesa și transmite informații, având ca rezultat îmbunătățirea capacității de edificare a valorii publice prin e-implicarea beneficiarilor acestor servicii (9). De altfel, E-participarea reprezintă una dintre cele cinci strategii generale pe care Uniunea Europeană le-a definit ca fiind reprezentative pentru domeniul eGuvernării și are ca obiectiv îmbunătățirea participării cetățenilor în procesele de luare a deciziilor legislative, prin utilizarea noilor tehnologii pentru a dezvolta interfațe de comunicare între instituțiile publice și cetățeni(10).

Relațiile dintre cetățeni și administrație vor depăși astfel statului de teorie. Evert Gummesson (11), propune extinderea paradigmei CRM (Customer Relationship Management), care se referă la utilizarea strategiilor specifice marketingului relational, cu precădere asupra relației cu consumatorii către CzRM (Citizen Relationship Management). În acest fel, administrația poate procesa un volum ridicat de informații relevante și livra e-servicii bazate pe o evaluare superioară a ceea ce înseamnă valoare pentru cetățeni (12).

Mai multă creativitate în ceea ce privește modul în care interacționează cu publicul este absolut necesară (13). Crearea de portaluri integrate și solicitarea în mod activ a opiniilor, care ulterior pot fi folosite pentru a proiecta servicii publice sau a modela politici publice poate fi calea de urmat. În acest caz, rețelele sociale digitale constituie poarta guvernelor către îndeplinirea dezideratului privind sporirea responsabilității și încrederii în actul administrativ.

### **Rețele sociale**

Promovarea generată de utilizatori este folosită de mai multe decenii sub forma „word-of mouth marketing” (WOM) sau „multi-level-marketing”. Prin intermediul marketingului generat de utilizatori, mulțimi de consumatori ajută organizația să comunice cu potențiali consumatori. Instrumente precum blogurile, forumurile sau alte tipuri de rețele sociale sunt utilizate de indivizi pentru a împrăștia mesajele comerciale. Dezvoltarea dispozitivelor mobile va angrena sporirea comunicării facile și ieftine din mediile sociale digitale (14).

Termenul de rețele sociale gravitează în jurul comunităților de utilizatori de internet și oferă o platformă digitală de interacțiune socială, ce include schimbul de opinii, mesaje, preferințe, documente, etc. Facebook, una dintre cele mai populare rețele, adună în prezent mai mult de 955 de milioane de utilizatori dintre care 552 de milioane sunt utilizatori ce accesează platforma zilnic și 543 de milioane de utilizatori ce se conectează lunar prin intermediul dispozitivelor mobile (15). Alte platforme digitale sociale sunt My-Space, LinkedIn sau Twitter. Toate aceste rețele au dezvoltat aplicații pentru dispozitivele mobile, cel mai utilizat fiind telefonul inteligent. Este de așteptat ca diferențele dintre portalul web și rețele sociale mobile să dispară. Deja blogurile, jocurile pentru calculator și alte servicii au fost integrate în rețele sociale digitale. Se observă astfel o extindere intensivă, ce gravitează în jurul numărului de utilizatori, dar și extensivă – către tot mai multe tipuri de dispozitive.

Conceptele ce au fost deja adoptate de mediul de afaceri pot fi transpuse și în segmentul public. Platforme de socializare precum *My-Space*, *Facebook*, *Wikipedia*, *Youtube*, *Twitter* sau bloguri reprezintă instrumente ce permit implicarea cetățenilor (16). Un exemplu de implementare este programul dezvoltat de autoritățile din San Francisco, numit SF311, ce oferă cetățenilor posibilitatea transmiterii unei alerte cu ajutorul platformei Twitter (cunoscută sub denumirea de „tweet”), prin care semnaleză sau solicită un serviciu public precum refacerea unei porțiuni de carosabil sau curățarea unei străzi.

Potrivit lui Landsbergen (17) expansiunea galopantă a rețelelor sociale are la bază un set de unelte ce servesc comunicării de tip social precum: 1) oferă posibilitatea indivizilor de a stabili facil diverse relații; 2) comunicarea este interactivă; 3) platformele au un caracter multimedia, depășind granițele textului; 4) se urmăresc în permanență obiective ce facilitează comunicarea.

### **Management public**

Nu se poate trata o strategie fără a implica structurile decidente. Astfel, Griffiths (18) stabilește următoarele idei necesare a fi considerate de către managementul public în domeniul aplicațiilor online:

- Asistență adecvată pentru proiectare și implementare;
- Infrastructură și instrumente de comunicare specifice publicului vizat;
- Identificarea obiectivelor utilizatorilor online;
- Importanța acordată de către utilizatori partajării informațiilor personale;
- Libertatea utilizatorilor de a-și crea propriul mediu online;
- Edificarea sentimentului de încredere;
- Deschiderea către utilizarea componentelor online netradiționale, dacă funcționează cu succes în alte domenii.

Lecția principală ce trebuie asimilată este legată de asigurarea autonomiei și lipsa oricărei interferențe externe, dacă se dorește sustenabilitatea comunităților online formate prin intermediul rețelelor sociale.

### **Riscuri**

Orice proiect, cu atât mai mult unul ce implică serviciile publice, compune o serie de riscuri ce reprezintă bariere importante în calea inovării. Cele mai frecvente riscuri ce pot interveni odată cu utilizarea unei rețele sociale de către o instituție publică sunt (19):

- Critici apărute ca urmare a inabilității de a răspunde cererilor utilizatorilor doritori de a se alătura unei conversații sau de a primi răspuns la solicitările transmise, ca urmare a subdimensionării resurselor necesare;
- Critici referitoare la ineficiența cheltuirii banilor publici/lipsa de randament a investiției;
- Conținut informațional publicat din greșeală;
- Securitate informațională;

Supravegherea eficientă a moderatorilor poate depăși obstacolele menționate. Totodată, o zonă asupra căreia organizațiile și instituțiile publice trebuie să-și direcționeze investițiile se referă la instruirea adecvată a angajaților pentru a folosi eficient tehnologia.

### **Includerea rețelelor sociale în procesul decizional**

Pentru a formaliza procesul de adoptare a unei propuneri/măsuri de contracarare a unei deficiențe/probleme, prin implicarea cetățenilor în procesul de luare a deciziilor publice, a fost dezvoltat un model teoretic (Figura nr. 1) ce are ca punct central spațiul digital în care administrația publică și cetățenii se întâlnesc pentru a dezbate. Toate funcționalitățile platformei trebuie să se axeze pe interacțiunea cu cetățenii. Cele esențiale sunt:

- Promovarea problemei: atât cetățenii cât și instituțiile publice pot ridica probleme referitoare la o arie administrativă specifică (ex.: agricultură, economie, mediu) sau teritoriu geografic (localitate, zonă delimitată de anumiți factori). Mediul digital permite prezentarea problemei utilizând orice mijloc multimedia pe care cetățenii îl consideră adecvat (text, fotografii, hărți, video, etc.). Noul subiect este automat creat

și conține toate resursele și informațiile postate. În continuare, orice utilizator se poate declara interesat și contribui la dezbateri;

– Propunere: propunerea unei soluții poate fi postată de cel ce a ridicat problema, poate fi agreeată în urma dezbaterii sau poate fi înaintată de către moderatorul discuției. Toți cetățenii implicați în dezbateri vor decide dacă susțin sau nu propunerea formulată. Ulterior, propunerea și rezultatul votului de susținere se transmit instituției vizate pentru a decide în consecință și implementa.

### **Concluzii**

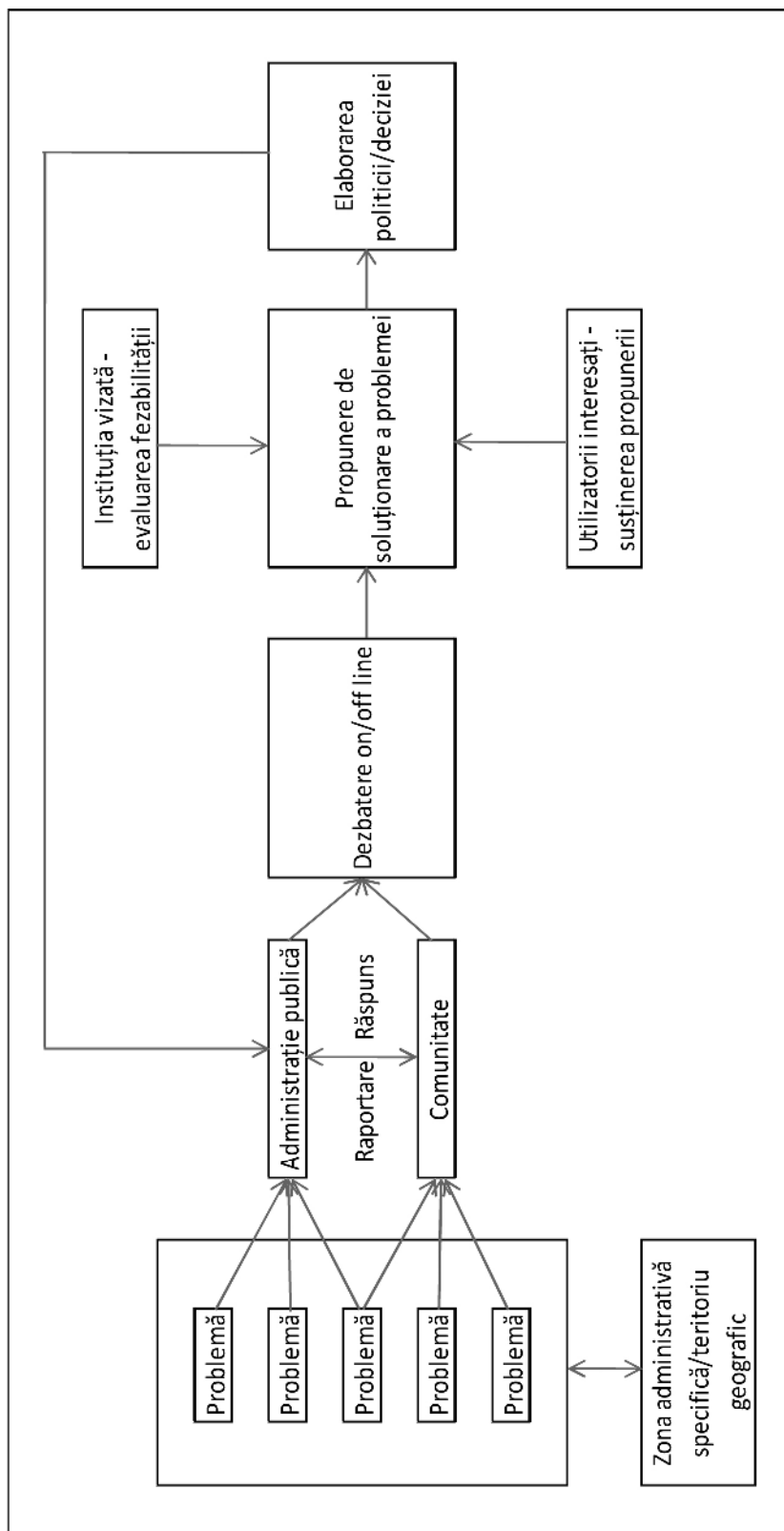
Fiecare dintre aspectele discutate pe parcursul lucrării sunt semnificative și au nevoie de timp pentru a se construi cadrul legal și găsi soluțiile de implementare optime. Primul pas ar fi înțelegerea de către administrația publică a ceea ce reprezintă pentru comunități rețelele sociale, anume un instrument pentru comunicarea rapidă, interactivă și personală. Aceasta este modalitatea de comunicare pe care societatea contemporană o dorește. În consecință, instituțiile publice trebuie de acum să se gândească la modalitățile în care rețelele sociale pot susține relațiile cu cetățeni, grupuri, organizații și alte instituții. Asemenea proiecte oferă cetățenilor posibilitatea de a participa la procesul de luare a deciziilor, rezultând o implicare civică și politică superioară. Interacțiunile astfel create pot inversa declinul încrederii în administrația publică.

Dacă guvernul are ca țel sporirea încrederii, trebuie să înțeleagă faptul că cetățenii vor investi mai ușor încrederea lor în oamenii care lucrează în administrație, decât în termenul abstract „administrație”. Rețelele sociale, spre deosebire de paginile web, oferă cetățenilor acces către oameni. Oferă o modalitate de a crea conexiuni mai puternice și îmbunătăți încrederea în instituții.

Utilizarea capacităților multimedia, devenind „parte” dintr-o rețea, presupune noi modalități în care administrația își îndeplinește obiectivele. Ajuns în acest punct, guvernul trebuie să decidă dacă dorește să susțină, dezvolte și să devină o parte integrantă a acestor rețele sau doar să rămână la periferie.

În prezentul articol au fost subliniate doar câteva dintre aspectele pe care guvernele trebuie să le considere dacă doresc să utilizeze eficient rețelele sociale. Acest instrument poate fi folosit pentru o comunicare bidirecționată sau doar pentru a transmite diverse informații, fără a încuraja un răspuns din partea comunităților.

Fig. 1. Model de luare a deciziei utilizând interacțiunea cu cetățenii



## Muțumiri

***Această lucrare a fost cofinanțată din Fondul Social European, prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, proiect numărul POSDRU/107/1.5/S/77213 „Doctorat pentru o carieră în cercetarea economică interdisciplinară la nivel european”.***

## Referințe bibliografice

1. Pollitt, C., *The Essential Public Manager*, Open University Press: Berkshire, 2003, UK
2. Willmott, H., „Thinking accountability: accounting for the disciplined production of self”, *Accountability: Power, Ethos and the Technologies of Managing*, ed. R. Munro and J. Mouritsen, 2006, International Thomas Business Press: London
3. Bok, D. C., „Measuring the performance of government. Why people don't trust government”, 1997. *Cambridge, Mass., Harvard University Press*
4. OECD eGovernment Working Group, < <http://www.oecd.org/gov/publicsectorinnovationandegovernment/>> Accesat la 01.09.2012
5. United Nation E-Government Survey 2010, < <http://egovernments.wordpress.com/2010/04/15/united-nations-global-e-government-survey-2010/>> Accesat la 01.09.2012
6. <[www.unesco.org](http://www.unesco.org)>, Accesat la 01.09.2012
7. Ahn, M. J., Bretschneider S., „Politics of e-Government: E-Government and the Political Control of Bureaucracy” *Public Administration Review*, vol. 71, nr. 3, 2011, pp 414-424
8. Rhodes, R.A.W., Wanna, J., „The Limits of Public Value, or Rescuing Responsible Government From the Platonic Guardians”, *Australian Journal of Public Administration*, vol 66, nr. 4, 2007, pp 406–421
9. Hui, G., Hayllar, M. R., „Creating Public Value in E-Government: A Public-Private-Citizen Collaboration Framework in Web 2.0”, *The Australian Journal of Public Administration*, vol. 69, nr. S1, 2010, pp. 120–S131
10. European Commision – Information Society, <[http://ec.europa.eu/information\\_society/activities/egovernment/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/information_society/activities/egovernment/index_en.htm)> Accesat la 01.09.2012
11. Gummesson Evert, „Total Relationship Marketing”, Second edition, Butterworth-Heinemann, An imprint of Elsevier Science, Linacre House, Jordan Hill, Oxford, 2002
12. King, S., „Citizens as Customers: Exploring the Future of CRM in UK Local Government”, *Government Information Quarterly*, vol 24, nr. 1, 2007, pp 47–63
13. Komito, L., “e-Participation and Governance: Widening the net”, *Electronic Journal of e-Government*, vol. 3, nr. 1, 2005, pp 39-48
14. Trzaskowski, J., „User-generated marketing – legal implications when word-of-mouth goes viral”, *International Journal of Law and Information Technology*, vol. 19, nr. 4, 2010
15. *Facebook facts* <<http://newsroom.fb.com/content/default.aspx?NewsAreaId=22>>. Accesat la 02.09.2012
16. Johnston, P., Stewart-Weeks, M., „*The Connected Republic 2.0: New Possibilities and New Value for the Public Sector*”, 2007. Cisco Internet Business Solution Group. <[www.theconnectedrepublic.org](http://www.theconnectedrepublic.org)>. Accesat la 30.08.2012
17. Landsbergen, D., “Government as Part of the Revolution: Using Social Media to Achieve Public Goals” *Electronic Journal of e-Government*, vol. 8, nr. 2, 2010, pp 135-147
18. Griffiths, M., “Oxygen: Social Intranets, Collective Intelligence, and Government Practices”, *The Electronic Journal of e-Government*, vol. 5, nr. 2, 2007, pp 177 – 190
19. Williams, N., „*Template Twitter Strategy for Government Departments*”, 2009 URL: <<http://www.scribd.com/doc/17313280/Template-Twitter-Strategy-for-Government-Departments>> Accesat la 02.09.2012

## REFORMELE DE TRANZIȚIE SPRE PIAȚĂ ȘI STRATIFICAREA ECONOMICĂ RURALĂ

*Iosif COBZAC,  
Doctor în sociologie, IIEȘP al AȘM*

*In this article are analyzed major social-economic and structural changes which took place in the Republic of Moldova as a result of the collapse of socialism and transition of the village to the market economy. It is shown that the transition reforms were necessary to conform the general organization of the society, the quality of human material, to maintain a functional economy and improve the living standards of farmers. But, because of a deficient morality, the reforms were improperly implemented; therefore, the economic stratification rose sharply and the living standards decreased unexpectedly, thus triggering a chain of destructive processes which threaten the stability and sustainability of the society.*

*Key words: economic stratification, market economy, socialist system, radical economic reform, life standard, morality, spirituality.*

Schimbările cu privire la stratificarea economică din Republica Moldova în ultimele două decenii au fost condiționate preponderent de transformarea orânduirii sociale – de trecerea de la orânduirea socialistă, care solicita calități morale înalte și asigura stratificare economică diminuată, la economia de piață, care înaintea cerințe limitate față de calitățile morale ale oamenilor, asigură o calitate mai proastă a vieții și un nivel mai înalt de stratificare economică.

Socialismul, ca formațiune socio-economică avansată, a fost în condiții morale deficitare neviabil încă de la întemeierea sa, și s-a menținut câțeva vreme doar pe baza propagandei comuniste ideologizate. Guvernarea sovietică n-a făcut ce era esențial pentru crearea omului nou și dezvoltarea morală a societății, însă urmărirea perseverentă construirea societății comuniste, care necesita cel mai înalt grad de moralitate cu putință. Construirea societății date se promova pe baza moralității care n-a fost îndeplătoare nici pentru orânduirea socialistă.

Principiul comunismului „De la fiecare după capacități, fiecăruia după nevoi” însemna îndepărtarea totală a stratificării economice. Acest scop se realiza prin trecerea treptată de la cointeresarea materială în muncă la remunerarea egalitaristă a muncii. Însă comunismul nu putea fi construit fără crearea omului nou. Prin remunerarea egalitaristă a muncii se încălca principiul socialismului “De la fiecare după capacitățile sale, fiecăruia după munca sa” și se destindea orânduirea socialistă – baza construirii societății comuniste.

Comunismul nu putea fi construit prin îndepărtarea mecanică a diferențierii economice, care reducea activismul și dilua atitudinile creatoare ale lucrătorilor față de muncă. Comunismul a proclamat un ideal care putea fi atins decât prin crearea omului nou. Totuși, atingerea lui se urmărea disparat de spiritualitate; de aceea acțiunea a eșuat; comunismul n-a fost construit, iar socialismul construit s-a prăbușit, amplificând stratificarea.

Concluzia generală care se desprinde din experiența socialismului sovietic este că o societate mai bună decât economia de piață (și o economie de piață relativ mai bună) poate fi construită (și dăinui) doar pe baza dezvoltării moral-spirituale a societății. Chiar dacă economia de piață este mai puțin dependentă de calitatea materialului uman, și ea atârână de calitățile morale ale oamenilor; în funcție de acestea ea poate diferi de la capitalismul de tip suedez până la cel moldovenesc actual. De aceea, calitățile morale ale oamenilor sunt întotdeauna importante, și nu există condiții și împrejurări care ar diminua importanța acestora, și nici că societatea ar putea dăinui în condiții morale deficitare.

După picarea orânduirii socialiste reforme de trecere înapoi la economia de piață au devenit actuale din cauza că societatea socialistă cu toate atributele ei organizatorice

și sociale a rămas în suspans. Schimbările care s-au produs în rezultatul reformelor de tranziție spre piață prezintă interes și din cauza că s-a realizat o trecere nedorită de la un nivel mai redus la unul mai înalt de stratificare economică, înfăptuită în contextul trecerii (care nu putea fi ocolită) de la o orânduire socială mai bună la una mai puțin bună; și aceasta datorită faptului că moralitatea deficitară condiționează și o orânduire social concordantă (imperfectă), și un nivel de stratificare corespunzător (inconfortabil).

În R.Moldova stratificarea economică s-a amplificat și din cauza implementării nechibzuite a reformelor, și specificului stratificării în perioadele tulbure de reformare a economiei. După cum menționează Кармадонов О.А. „Ca oricare element al vieții societății, stratificarea socială reprezintă un fenomen concomitent static și dinamic. A doua însușire a ei se manifestă îndeosebi în perioade de transformări sociale. Pe cât acestea sunt mai profunde și dramatice, pe atât mai serioase sunt zguduirile structurii sociale”[1].

În cadrul reformelor de trecere a gospodăriilor agricole la economia de piață nu se urmărea scopul optimizării diferențierii economice; în perioada colectivului aceasta a fost destul de redusă. Afară de aceasta, se cunoștea bine că trecerea la economia de piață va amplifica (și a amplificat) stratificarea. Scopul reformelor a fost menținerea economiei în stare funcțională și sporirea posibilă a nivelului de trai al populației. Însă diferențierea economică intensă a avut loc și în cursul privatizării și a continuat și după încheierea privatizării.

Prima schimbare majoră care s-a produs în rezultatul reformelor de tranziție a fost amplificarea stratificării economice și transformarea fundamentală a structurii sociale rurale. Odată cu desființarea gospodăriilor colective au fost desființate ca parte a structurii sociale țărănimea colhoznică, lucrătorii sovhozurilor și alte categorii de lucrători ai gospodăriilor colective. În locul acestora au venit fermierii și lucrătorii întreprinderilor agricole private. În condițiile de piață apar categorii noi de lucrători cu statut social diferit – manageri (patroni) și angajați; se introduce noțiunea de profit; remunerarea muncii și diferențierea economică se produc în funcție de statutul social al lucrătorilor, de relațiile de proprietate, de domeniul de activitate, nivelul de instruire etc.

1. Potrivit rezultatelor studiului sociologic asupra stratificării socio-economice rurale, pe parcursul a aproximativ 20 de ani care s-au scurs de la desfășurarea reformelor economice, în linii mari se profilează următoarea structură socială a satului (depistată cu ajutorul metodei de autoidentificare):

2. Stratul economic cel mai de sus, care se autoestimează drept ”foarte bogați” (antreprenori și fermieri mari, lideri politici locali; cota de respondenți – 1,3%); 2) Stratul economic de sus – ”bogați, au tot ce le trebuie, fără restricții de consum” – (antreprenori și fermieri mijlocii, lideri sectorul bancar – 2,1%);

3. Stratul economic de mijloc – ”înstăriți, nu își permit procurarea lucrurilor luxoase” – (lideri ONG, antreprenori și fermieri mijlocii, medici, profesori, specialiști și lucrători calificați în toate domeniile – 11,4%);

4. Stratul de gasterbaiteri, ”nu prea înstăriți, nevoiți să facă economii” – 48%;

5. Stratul economic de jos „prost asigurați, aflați la limita sărăciei” – (antreprenori/fermieri mici, pensionari, lucrători necalificați în toate domeniile – 26,6%);

6. Stratul economic cel mai de jos – „săraci, permanent duc lipsa celor necesare” – (șomeri, grupuri sociale vulnerabile, anderclasa – 10,6%)[2].

Analiza rezultatelor prezentate mai sus prin prisma domeniului de activitate și a nivelului de instruire ne permite să dezvăluim componența (umplutura) straturilor. Astfel, stratul cel mai de sus se asociază preponderent cu domeniile educație, agricultură și medicină; Stratul de sus – cu domeniile construcții, agricultură, administrare publică, educație, poliție și justiție; Stratul de mijloc – agricultori, funcționari publici, educație,

lucrători în domeniul transporturilor și deservirii sociale; Stratul de gasterbaiteri; Stratul economic de jos – agricultură, funcționari publici, educație, deservire socială; Stratul economic cel mai de jos – agricultură, educație, deservire socială. În cadrul tuturor straturilor se întâlnesc lucrători cu nivel înalt de instruire. Cel mai înalt nivel de instruire se atestă la Stratul cel mai de sus, iar cel mai scăzut – la Stratul cel mai de jos.

Întrucât în localitățile rurale nu sunt prezente pe larg așa domenii profitabile de activitate, precum sectorul energetic, comerțul exterior, sectorul bancar ș.a., stratul cel mai de sus este din punct de vedere numeric cel mai mic; persoanele bogate cu nivel mai înalt de instruire sunt de regulă businessmani, agenți economici, activiști sectorul neguvernamental ș.a. În genere, componența straturilor se arată destul de pestriță; reprezentanții ai celor mai multe domenii de activitate se întâlnesc în măsură mai mare sau mai mică în toate straturile. Explicația acestui fapt poate fi specificul activității de producție la sat, dar și aceea că diferențierea intra-stratală este destul de înaltă.

În linii mari, aceleași rezultate cu privire la componența straturilor obținem și în cazul analizei straturilor în funcție de nivelul de instruire îmbinat cu funcția deținută (de manageri, specialiști înalt calificați de muncă intelectuală, specialiști înalt calificați de muncă fizică, lucrători necalificați de muncă fizică ș.a.). Dezvăluirea structurii sociale a satului este dificil de realizat și din cauza că economia funcțională de piață în R.Moldova nu s-a constituit încă; stratificarea socială este încă în curs de formare. Către aceasta arată și faptul că 26,6% de respondenți au lucrat în străinătate (sunt indeciși privitor la activitatea lor de muncă pe viitor); 24,7% la ora actuală nu au un loc de muncă permanent; în unele sate nu se lucrează până la 1/3 și mai mult din cotele de teren ș.a. De aceea, având în vedere că stratificarea este în curs de formare, vom aborda în cadrul studiului dat și procesele formării stratificării economice, factorii și specificul stratificării, pentru a identifica la nivel general posibilități de sporire a nivelului de trai și optimizare a stratificării economice.

A doua schimbare majoră cauzată de reforme ține de modificarea nivelului de trai al populației. Lucrători agricoli în condițiile de piață dezvoltă o nouă atitudine față de muncă, o nouă cointeresare și disciplină în muncă, noi relații de producție și spirit gospodăresc marcat de activism și creativitate. Aceasta ar fi în măsură să sporească productivitatea muncii și nivelului de trai al sătenilor. Însă produsul intern brut și nivelul de trai al populației n-au crescut, ci s-au diminuat. În mod normal, aceasta n-ar fi trebuit să se întâmple, deoarece interesul material în muncă al agricultorilor are o putere mobilizatoare mai mare decât conștiința de a munci pentru binele obștesc. De ce atunci nivelul de trai a scăzut? Și de ce s-a amplificat extrem diferențierea economică?

Pentru a răspunde la aceste întrebări trebuie să privim la reforme. Situația dificilă care s-a creat nu se datorează privatizării și trecerii la economia de piață, care au fost necesare, ci erorilor comise în cursul privatizării. Având în vedere trecutul sovietic, populația rurală trebuia pregătită pentru privatizare. De fapt, 2 -3 ani înainte de desfășurarea reformelor în mijloacele de informare în masă au avut loc discuții asupra privatizării cu participarea experților, specialiștilor și agricultorilor de rând, însă acestea n-au schimbat lucrurile simțitor.

Reformele au fost declanșate cu opiniile specialiștilor și țăranilor împărțite. N-a fost realizat un studiu de justificare a privatizării. N-au fost elaborate strategii de implementare a reformelor, așa ca noile formațiuni de producție să fie funcționale și țăranii să nu rămână fără lucru. Reformele s-au redus în principal la desființarea gospodăriilor colective și la privatizate. Tărăgănarea privatizării până în anii 1998-2000 a păgubit și a scos din uz tehnica agricolă învechită. La deprecierea privatizării a contribuit și parcelarea exagerată a terenurilor agricole; distribuirea cotele de teren a câte 1,5 ha în 2-3 și mai multe parcele; distribuirea frauduloasă a cotei valorice; distrugerea infrastructurii de producție a colhozurilor și sovhozurilor;



absența infrastructurii economice de piață, fără care gospodăriile de fermieri nu pot funcționa; desconcentrarea agriculturii și imposibilitatea aplicării tehnologiilor de producție avansate; creșterea prețurilor la carburanți, piese de schimb și servicii mecanizate; dificultăți de păstrare, prelucrare, comercializare a producției etc.

De lacunele comise în cursul privatizării este responsabil îndeosebi statul. Iar în condițiile de piață omul î-și făurește singur bunăstarea. Însă din cauza condițiilor precare entuziasmul țăranilor de a lucra pământul s-a restrâns. Agricultorii nu dau dovadă de spirit gospodăresc, de profesionalism spre a valorifica posibilitățile pe care le oferă piața. La ziua de azi circa 1/3 de terenuri agricole rămân nelucrate. A scăzut brusc productivitatea muncii și volumul producției agricole. În a. 1985 au fost recoltate în total: legume - 1258 mii tone, sfeclă de zahăr – 2365 mii tone și cartofi 408 mii tone[3]; iar în a. 2010, corespunzător – legume - 341 mii tone, sfeclă de zahăr – 838 mii tone și cartofi 280 mii tone[4]. Pe parcursul a mai bine de zece ani de la desființarea colhozurilor și sovhozurilor noile structuri de producție agricole ar fi trebuit cel puțin să depășească criza pricinuită de desființarea gospodăriilor vechi și desconcentrarea producției. Însă volumul global al producției rămâne și pe azi de 2-3 ori mai mic decât în perioada de până la privatizare.

Au scăzut și veniturile totale ale populației rurale pe persoană, care în 2010 și 2011 au constituit corespunzător 1054,7 lei și 1186,4 lei[5]; coșul minim de consum pentru aceeași ani fiind corespunzător de 1285,2 și 1398,3 lei[6]. Aceste date arată că media nivelului de trai al sătenilor este de cu aproximativ 200 lei sub coșul minim de consum și că populația rurală în ansamblu poate fi catalogată drept săracă.

Rezultatele studiului sociologic al IIEȘP al AȘM dezvăluie starea proastă a lucrurilor cu privire la diferențierea economică și la nivelul veniturilor pe familiile rurale. Veniturile unei părți nesemnificative a familiilor au crescut semnificativ, însă s-au diminuat brusc cu privire la majoritatea familiilor. De venituri de până la 500 lei dispun 2% de familii; de la 500 până la 1000 lei – 12,8%, de la 1000 până la 2000 – 26,7%, de la 2000 până la 3000 – 18,8%, de la 3000 până la 4000 – 14%, de la 4000 până la 6000 – 13%, de la 6000 până la 10000 – 7,1%, de la 10000 până la 20000 – 3,3%, de la 20000 până la 40000 – 1,1% și mai mult de 40000 0,2% [2].

Astfel, oricare orânduire socială depinde de calitatea materialului uman, iar stratificarea depinde și de orânduirea socială, și de nivelul de moralitate al societății. Socialismul a fost constituit prin reforme, dar și desființat prin reforme. Pentru că nici socialismul, și nici comunismul nu sunt formațiuni autosuficiente, nedependente de moralitate. O orânduire socială mai bună nu poate fi construită fără a crea oameni mai buni. Pe cât oamenii sunt mai buni, pe atât mai sigur poate fi construită și o societate mai bună. Nivelul moral îndestulător pentru o societate durabilă este iubirea de oameni egală cu iubirea de sine.

Moralitatea reprezintă calitatea de vârf care influențează și determină și forma generală de organizare a societății, și procesele de trecere de la o orânduire socială la alta, și stratificarea. Existența stratificării arată către moralitatea deficitară. Oriunde există stratificare, există și imoralitate; și pe cât stratificarea este mai profundă, pe atât în linii mari imoralitatea este mai mare. Moralitatea deficitară este sursa stratificării, iar nivelul de moralitate – măsura stratificării.

Optimizarea stratificării poate fi realizată prin modificarea formei generale de organizare a societății (dependente de moralitate), și prin dezvoltarea moral-spirituală a societății nemijlocit. Orânduirea socială depinde de moralitate dublu – cu privire la constituirea și la funcționalitatea formațiunii. Stratificarea depinde de moralitate și indirect (pri orânduirea socială), și nemijlocit. De aceea, în principal nu de construirea societăților socialiste/comuniste, și nu de stratificare nemijlocit ar trebui să se ocupe omul, ci de dezvoltarea moral-spirituală a societății.

**Referințe bibliografice**

1. Кармадонов О.А. Социальная стратификация в дискурсивно-символическом аспекте. Социологические исследования, 2010, №6, p. 3.
2. Investigarea sociologică „Evoluția stratificării sociale în condițiile transformării societății și perspectivei de integrare europeană a Republicii Moldova”, realizată în mai-iulie 2012 în satele din raioanele Briceni, Hâncești, Călărași, Comrat, Taraclia, au fost intervievate toate categoriile de populație rurală – în total 725 respondenți.
3. Народное хозяйство Молдавской ССР в 1985 г./ЦСУ МССР, Кишинёв: Карта Молдовеняскэ, 1986, p. 107.
4. [http://statbank.statistica.md/pxweb/temp/AGR02012012918285910\\_1\\_10312123.gif](http://statbank.statistica.md/pxweb/temp/AGR02012012918285910_1_10312123.gif)
5. [http://statbank.statistica.md/pxweb/temp/NIV01022012918561955\\_1\\_16563542.gif](http://statbank.statistica.md/pxweb/temp/NIV01022012918561955_1_16563542.gif)
6. [http://statbank.statistica.md/pxweb/temp/NIV05012012918525761\\_1\\_16541444.gif](http://statbank.statistica.md/pxweb/temp/NIV05012012918525761_1_16541444.gif)

**LABOUR-MARKET OUTCOME FOR YOUNG MOLDOVAN GRADUATES:  
POINTER FOR POLICY AND PRACTICE**

*Tatiana COLESNICOVA,  
Ph.D., Senior Researcher, IEFS  
Liubovi HRISTIUC, Researcher, IEFS*

*Labour-market outcome for young Moldovan graduates is analyzed in the paper. The paper highlights the main problems of the labour market facing graduates in the Republic of Moldova. The youth represents the most valuable human resource for economic development of the country. In the Republic of Moldova as well as in many other countries the possibility for young people to enter in employment on such kind of occupation is essentially restricted because of lack of professional experience and necessary qualification. The main directions of national policy in this domain are outlined.*

*Keywords: young graduates, youth aged 15-24 years, graduates of three main levels of education, youth’s potential, the lack of professional experience, youth job seekers.*

Unemployment and low employment rate among youth is one of the most troubled trends at the contemporary labour market. According to the ILO’s data, during the last years, the number of unemployed among youth aged 15-24 years steadily raised all over the world.

According to “Global employment trends for youth: 2012” published by ILO: “The global youth unemployment rate has proved sticky, and remained close to its crisis peak. At 12.6 percent in 2011 and projected at 12.7 percent in 2012, the global youth unemployment rate remains at least a full percentage point above its level in 2007. Nearly 75 million youth are unemployed around the world, an increase of more than 4 million since 2007” [1, p.11]. In many countries, this grim unemployment picture is further aggravated by the large number of youth engaged in poor quality and low paid jobs, often in the informal economy. Many youth are poor or underemployed: some 228 million working poor youth in the world, live on less than the equivalent of US\$ 2 per day [2].

In the Republic of Moldova, according to the data of the National Bureau of Statistics of the Republic of Moldova (NBS RM), unemployment in 2011 was 14.9 percent among youth aged 15-24, whereas in 2001 this index was 16.3 percent, i.e. the unemployment rate among youth was reduced on 1.4 p.p. during observed 10 years (Table 1). However, the reduction on 9.0 p.p. (from 27.9 percent to 18.9 percent) was observed among employed in the researched category. It means that officially registered unemployed youth do not get employment. This restrains the disclosure of youth’s potential, forms social apathy at youth, and becomes a source for criminality, drugs, and illegal labour migration.

**Table 1. Labour market tendencies for youth aged 15-24  
in the Republic of Moldova**

|                     | 2001        |      | 2003        |      | 2005        |      | 2007        |      | 2009        |      | 2011        |      |
|---------------------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|
|                     | thou. pers. | %    | thou. pers. | %    | thou. pers. | %    | thou. pers. | %    | thou. pers. | %    | thou. pers. | %    |
| Economically active | 218.1       | 33.3 | 168.2       | 24.6 | 152.2       | 21.8 | 140.5       | 20.7 | 143.4       | 21.5 | 141.0       | 22.3 |
| Employed            | 182.6       | 27.9 | 137.7       | 20.2 | 123.7       | 17.7 | 120.2       | 17.7 | 121.3       | 18.1 | 120.0       | 18.9 |
| Unemployed (ILO)    | 35.5        | 16.3 | 30.5        | 18.1 | 28.5        | 18.7 | 20.3        | 14.4 | 22.1        | 15.4 | 21.0        | 14.9 |

Source: created by the authors according to the data of NBS RM [7]

The same dynamics through the prism of three main levels of education (higher, secondary specialized and secondary professional education) reveals that the number of employed youth with higher education increased on 13.4 thousand persons, that with secondary specialized education increased on 0.3 thousand persons, and that with secondary professional education decreased on 15.2 thousand persons during the period 2001-2011 (Table 2). At the same time, in the researched period the number of officially unemployed youth with higher education increased on 4.1 thousand persons, whereas that with secondary specialized education decreased on 0.8 thousand persons, and that with secondary professional education decreased on 4.2 thousand persons.

**Table 2. The dynamic of economically active youth aged 15-24 by the levels of education, thousand persons**

|                | Level of education               | 2001 | 2003 | 2005 | 2007 | 2009 | 2011 |
|----------------|----------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Employed       | Higher education                 | 9.5  | 12.9 | 12.8 | 15.3 | 21.9 | 22.9 |
|                | Secondary specialized education  | 12.4 | 9.0  | 7.6  | 8.5  | 8.4  | 12.7 |
|                | Secondary professional education | 37.7 | 29.6 | 26.3 | 27.2 | 24.6 | 22.5 |
| Unemployed ILO | Higher education                 | 1.3  | 2.6  | 3.0  | 3.8  | 5.4  | 5.4  |
|                | Secondary specialized education  | 2.7  | 1.9  | 1.3  | 1.1  | 1.3  | 1.9  |
|                | Secondary professional education | 7.7  | 7.5  | 5.9  | 4.1  | 5.4  | 3.5  |

Source: created by the authors according to the data of NBS RM [7]

A worthy professional occupation is the base of a worthy life for the majority of young people. Unfortunately, in the Republic of Moldova as well as in many other countries the possibility for young people to enter in employment on such kind of occupation is essentially restricted because of lack of professional experience and necessary qualification. As a result, the rate of unemployed youth is higher than for another age groups, and, vice versa, level and quality of work are lower. Studying young people consider the full-time education as the unique form of the work, a kind of postponing the necessity of entrance into the labour market. This strategy reduces pressure on a labour market.

The high share of youth among the unemployed is partially determined by a high share of youth in the structure of population in the age capable of work, but the significant rupture between a share of youth aged 15-24 among employed and their share among unemployed testifies the crisis on a youth labour market. It is necessary to consider that unemployment in the country could be essentially more in last years, if not the youth labour migration.

If many of the graduates are unable to find a decent job at home, they are the most active participants in labour migration both legal and illegal. It is possible that the formation of the youth emigration flows is one of the directions of the State youth policy in the labour market, because it is believed that the young people who worked abroad, return home with the work experience, necessary professions and earned money to start there own business.

It is possible, that youth migration resolve the unemployment problem in the country, but it also raised a number of very serious problems, such as:

- Ü the country loses a significant part of the economically active young people include skilled professionals;
- Ü remittances not used for the creation new jobs;
- Ü so-called “tradition of migration” is created for the subsequent generations,

when young people are ignore the structure of traditional family values and changes his life plans. The negative consequences of migration are revealed in families disruption, children abandonment;

Ü mechanical diminution of young people and negative socio-demographic factors are formed the depopulation process in the country.

There are special groups of risk within unemployed youth. Mainly they are those who entered the labour market for the first time: graduates of educational institutions of the different level without professional experience. Complexities of job placement for such graduates are formed both at the sphere of education, and at the sphere of labour. One of the reasons of complexities with job placement is the disconnection of specialization and qualification of graduates with labour market needs.

A problem among the employed youth aged 15-24 is low quality of the educational services submitted by the majority of professional organizations of different levels. The downward of education quality means that the graduates are not capable to start working without preliminary training. At the same time, the employers don't trust in professional training of young specialists, and don't want to invest in post-training for new workers. One of the main demands to the person for vacancy is work experience that is a certain assurance of the specialist to fulfill their responsibilities. As a result, there is the obvious "vicious circle" when the job placement for specialization of graduates (including professional) is often hampered due to lack of work experience for the specialization. At the same time, they cannot gain such experience because nobody takes them due to the absence of work experience.

One more reason is the lack of the mechanism of work placement for graduates. As a rule, the graduates found a job by themselves, or with the help of relatives. Unfortunately, this workplace is often not corresponding with the obtained specialization that devaluates the obtained education.

As the result, the state educational system in the country doesn't assist in resolving of the youth employment problems. Reducing of state funding for education provoked growth of commercial educational services. It has gave the chance to save the education system, to satisfy the demand of youth on educational services, to organize the study on some new specialties, to restrain a significant number of young people introduction to the labour market. At the same time, it generated unbalanced output of specialists versus needs of the labour market, and growth of inequality in access to the professional education.

The data from Table 3 confirm that in the period 2001-2011 among the employed youth aged 15-24, the number of agricultural specialists, with higher, secondary specialized, and secondary professional education was reduced. Besides this, among the employed youth of this age, the number of graduates with the secondary specialized education has decreased: at industry, transport and communications in 1.7 times, at public administration, education, health, and social work in 2.9 times. At the same time, in 2011 in comparison with 2001 the number of employed specialists with higher education increased at construction in 5.0 times, at transport and communications in 5.7 times, at wholesale and retail trade, hotels, and restaurants in 3.4 times, at industry in 2.6 times, at public administration, education, health, and social work in 1.4 times. The growth trend of specialists with secondary specialized education is also observed at construction, wholesale and retail trade, hotels and restaurants. Thus, the existing labour market assumes preferable specializations in economic activities with the various educational level on the certain period.

**Table 3. The dynamic of employed youth aged 15-24 by the types of economic activity and the levels of education, thousand persons**

| Types of economic activity                               | Level of education               | 2001 | 2003 | 2005 | 2007 | 2009 | 2011 |
|--|----------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Agriculture, hunting, forestry, fishery                  | Higher education                 | 0.7  | 0.3  | 0.1  | 0.2  | 0.9  | 0.4  |
|  | Secondary specialized education  | 1.6  | 0.6  | 0.6  | 0.4  | 0.5  | 0.9  |
|  | Secondary professional education | 13.8 | 6.2  | 4.9  | 3.8  | 4.3  | 4.3  |
| Industry   | Higher education                 | 1.1  | 2.2  | 1.5  | 1.7  | 2.1  | 2.9  |
|  | Secondary specialized education  | 1.7  | 1.6  | 1.4  | 1.2  | 1.1  | 2.1  |
|  | Secondary professional education | 8.2  | 6.3  | 7.0  | 6.2  | 5.3  | 4.8  |
| Construction   | Higher education                 | 0.1  | 0.3  | 0.1  | 0.4  | 1.2  | 0.5  |
|  | Secondary specialized education  | 0.3  | 0.2  | 0.1  | 0.4  | 0.3  | 0.9  |
|  | Secondary professional education | 1.9  | 1.8  | 1.6  | 2.8  | 2.3  | 2.4  |
| Wholesale and retail trade, Hotels and restaurants       | Higher education                 | 1.9  | 2.1  | 2.8  | 2.9  | 4.8  | 6.5  |
|  | Secondary specialized education  | 2.3  | 1.9  | 1.7  | 2.3  | 2.8  | 2.6  |
|  | Secondary professional education | 5.8  | 7.2  | 5.7  | 8.4  | 6.7  | 7.5  |
| Transport, communications                                | Higher education                 | 0.3  | 0.1  | 0.4  | 1.9  | 1.5  | 1.7  |
|  | Secondary specialized education  | 0.8  | 0.9  | 0.6  | 0.3  | 0.2  | 0.4  |
|  | Secondary professional education | 1.2  | 2.1  | 1.9  | 1.9  | 1.5  | 0.7  |
| Public administration, Education, Health and social work | Higher education                 | 4.6  | 5.0  | 5.1  | 4.0  | 6.0  | 6.3  |
|  | Secondary specialized education  | 4.9  | 3.7  | 2.4  | 2.7  | 3    | 5.1  |
|  | Secondary professional education | 5.6  | 4.5  | 3.6  | 2.0  | 2.3  | 1.9  |
| Other types of economic activity                         | Higher education                 | 0.7  | 2.9  | 2.8  | 4.0  | 5.4  | 4.7  |
|  | Secondary specialized education  | 0.9  | 0.1  | 0.8  | 1.0  | 0.5  | 0.6  |
|  | Secondary professional education | 1.1  | 1.5  | 1.6  | 2.1  | 2.2  | 1.0  |

Source: created by the authors according to the data of NBS RM [7]

The Moldovan legislation regulates youth employment at its labour market. This problem is also observed international documents ratified by our country, such as the United Nations Millennium Declaration, that declares, in particular in the Chapter III: *Development and poverty eradication*, item 20: “We also resolve: to develop and implement strategies that give young people everywhere a real chance to find decent and productive work” [3].

To resolve problems that appeared in the period of transition, in 1999 the Parliament of the Republic Moldova has approved the Law on youth [4], and in 2009 the Government has approved the National strategy on youth on 2009-2013 [5]. These documents determine the main policy directions concerning youth, and have mark the specific priorities of this social category.

In 1994 the Republic Moldova adopted its Constitution, which warrants to each citizen the right to a worthy life. It is proclaimed in article 43 item 1 of the Constitution of the Republic Moldova that “each person has the right on labour, free choice of the work, fair and satisfactory labour conditions, and the right to be defended against unemployment”.

It is said in the Labour Code of the Republic of Moldova, chapter two, article 5,

*The main principles of regulation of the labour and others directly linked with them relationships:* „Basing on norms of international law and according to the Constitution of the Republic of Moldova, the main principles of regulation of the labour and others directly linked with them relationships are:

a) Freedom of labour including the right on labour which each freely select or on which the right to dispose of the capabilities to labour agrees voluntary, to select a profession and occupation;

b) Prohibition of the forced (obligatory) labour and the discrimination in the sphere of labour;

c) Protection of unemployment and aid in job placement ... “ [6].

However, the modern tendencies existing at the youth labour market with hold hopes of youth of implementation of the said rules because choice of places and types of economic activity is not based on positive individual characteristics but on socially-economic factors and conditions. The situation in the sphere of youth employment remains unsatisfactory and has the negative character. “The youth represents the most valuable human resource for economic development of the country. But, unfortunately, this category of the population takes small part in the economic activity of the country” [5].

The international experience testifies that the labour market cannot exist outside of the competitive economy grounded on a private property and democratic public institutes. The market performs a tough selection of the most capable and enterprising. The feature of a youth labour market is a comparatively low youth competitiveness compared with elder age groups. The youth should compete with elder and more skilled generation. Many young people cannot resist the rules of a competitive game in the conditions of the market. This problem is very acutely faced to teenagers, youth of student's age, and young specialists without working experience. Rather equal start is not yet a guarantee of equal possibilities of young people at the labour market of modern Moldova.

The technological progress, rising demand on high-qualified labour, and the higher price of such kind of labour indicate to youth the necessity to put investment in a good education to be then included in production with greater effectiveness. Thus, the key precondition in reaching the material prosperity is education. The importance of education is considered by modern Moldovan youth as a condition of life success. Therefore, education can be treated as an investment in the future, which will in the perspective allow to get worthy work and to improve the social and economic status. All this determines eventually status of youth in the country.

### **Conclusions**

The problem of youth employment is extremely actual and will remain actual in the future. It is determined by that the future of our country is in modern youth hands whose solutions will influence on further social and economic evolution of the state. Perfection of possibilities of youth employment will promote economic, political, and social development of country's future. Therefore, problems of youth employment and unemployment are often a subject of numerous discussions and researchers. In this connection it is necessary to activate cardinally a state policy in relation to the generation which is entering in its independent life, to learn its problems and to determine concepts of an effective youth policy of the state. The main task of the state in the sphere of labour is the control of equal possibilities in the fulfillment of right on work and choice of profession, including the preparation for the professional labour activity. The solution of this problem will allow youth to use effectively its potential in country's economic development. To reach stable development of society, it is

necessary that the youth employment policy be harmonized with the general scheme of the social and economic development of the state.

### Bibliography

1. Global Employment Trends for Youth 2012. ILO: Geneva. May 2012, p.55, ISBN 978-92-2-126325-8 (print), [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---comm/documents/publication/wcms\\_180976.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---comm/documents/publication/wcms_180976.pdf)
2. Youth employment programme. <http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/lang-en/index.htm>
3. United Nations Millennium Declaration. A/55/L.2  
<http://www.un.org/millennium/declaration/ares552e.htm>
4. Legea Republicii Moldova cu privire la tineret. Nr. 279 din 11.02.1999. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 22.04.1999, nr. 39-41. Data intrării în vigoare: 22.04.1999.
5. Legea Republicii Moldova privind aprobarea Strategiei naționale pentru tineret pe anii 2009–2013. Nr. 25 din 03.02.2009. În: Monitorul Oficial Republicii Moldova, 07.04.2009, nr. 68.
6. Codul muncii al Republicii Moldova. Nr. 154-XV din 28.03.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 29.07.2003, nr. 159-162.
7. Database of the National Bureau of Statistics of the Republic of Moldova, [www.statistica.md](http://www.statistica.md).



## DINAMISMUL SCHIMBĂRII RESURSELOR UMANE ÎN ORGANIZAȚIA BAZATĂ PE CUNOAȘTERE

*Svetlana COJOCARU,  
dr. în economie, conf. univ.,  
Academia de Administrare Publică de pe  
lângă Președintele Republicii Moldova*

*The beginning of the XXI century is characterized by a shift to the reengineering of the whole economic system in a huge innovation effort, building intensively knowledge-based society. Whenever a relevant phenomenon takes place, it is essential to identify and analyze its causes. This rational approach requires a particularly extensive and complex mutation, as few of them were during human evolution, with profound and multiple effects upon all the spheres of human activity, and not only.*

*Currently the treatment of the causes of the development of knowledge-based society, which in fact can be categorized as "knowledge revolution", is only sporadic and fragmentary, often resumed at the point - explicitly or implicitly - new information and communication technologies, forgetting the human resource role as a generator and promoter of these technologies.*

*Dynamics changes approach produced at the level of human resources, labor, work provided, capacity and ways to create added value is the essence of this research. Thus, changes in training level, quantity and quality of knowledge, capacity of knowledge building, retention, use, and exploitation will be addressed.*

*Key words: knowledge society, human resource, knowledge revolution, knowledge-based organization, types of knowledge.*

Începutul secolului al XXI-lea, se caracterizează prin trecerea la reconceperea întregului sistem economic printr-un uriaș efort inovațional, construindu-se intens societatea bazată pe cunoaștere. Întotdeauna când se produce un fenomen relevant, este esențială identificarea și analiza cauzelor care îl generează. Această abordare rațională se impune ca o mutație deosebit de amplă și complexă, cum puține au fost în decursul evoluției omenirii, cu consecințe profunde și multiple asupra tuturor sferelor de activitate umană, și nu numai.

La moment abordarea cauzelor evoluției societății bazate pe cunoaștere, care de fapt poate fi categorisită ca „revoluția cunoștințelor” este numai sporadică și fragmentară, cel mai adesea rezumându-se la a indica – în mod expres sau implicit - noile tehnologii informaționale și comunicaționale, uitându-se de rolul resursei umane ca generator și promotor al acestor tehnologii. Abordarea dinamismului schimbărilor produse la nivelul resurselor umane, al forței de muncă, al muncii prestate, al capacității și modalităților de a genera valoare adăugată constituie chintesența acestei cercetări.

Dezvoltarea intensivă a tehnologiilor a făcut ca potențialul lor să crească într-un ritm care a depășit și cele mai optimiste prognoze și în același timp ele să devină larg accesibile. Factorul limitativ în dezvoltare este legat din ce în ce mai mult de cunoaștere, de capacitatea (umană) de asimilare și dezvoltare a acestor tehnologii, de utilizare a acestora în noi domenii de activitate, pentru noi produse și servicii. Acest aspect conduce la ideea că este nevoie de îmbunătățirea calității pregătirii omului.

Pentru a înțelege în profunzime conceptul de societate bazată pe cunoaștere (knowledge society), trebuie să remarcăm faptul că acesta este utilizat în paralel cu cel de economie bazată pe cunoaștere (knowledge-based economy). Evident, cele două concepte sunt înrudite, însă nu sunt identice. Utilizarea intensivă a cunoașterii, inclusiv generarea de cunoștințe reprezintă esența unor procese care au rezultat economic. Pe de

altă parte “societatea” reprezintă, evident, un cadru mai cuprinzător decât economia și progresul spre societatea cunoașterii va avea, dincolo de efecte economice, consecința unei dezvoltări depline a personalității umane.[1]

Memorandumul asupra învățării permanente, adoptat la Lisabona-2000, exprimă politici și strategii UE privind educația, având ca direcție prioritară economia și societatea bazate pe cunoaștere. Scopul acestor politici sunt: garantarea accesului universal și continuu la învățare, creșterea nivelului investițiilor în resursele umane, dezvoltarea metodelor de predare-învățare, asigurarea accesării informațiilor despre învățare, îmbunătățirea modalităților de apreciere a participării la învățare și a rezultatelor acesteia. [2]

Cu toate acestea în procesul educațional suntem în situația de a face față unor situații de tipul: ambianța neprietenoasă, un climat instituțional rigid și inconsecvent, fluctuații în proiectarea și aplicarea curriculumului, supraîncărcarea generată de tot felul de cauze contradictorii. Toate acestea îndepărtează omul de propriile sale aspirații, ducându-l în confuzie și dezinteres. În acest fel, principalul motor al progresului, și anume motivația pentru învățare, este compromis.

### **Nevoia de schimbare**

Schimbarea în dezvoltarea resurselor umane, este impusă, dar în același timp și facilitată de procese precum globalizarea, tendința către societatea cunoașterii, nevoia de învățare pe tot parcursul vieții, iar generațiile actuale au nevoie de un alt tip de management al resurselor umane și al comunicării diferit față de cel de până acum. Societatea cunoașterii nu este posibilă decât grefată pe societatea informațională și nu poate fi separată de aceasta. Această stare de lucru impune procesului de dezvoltare a resurselor umane mutarea atenției dinspre profesor/instructor spre cel instruit, iar sala de studii nu mai este un loc în care „se toarnă” cunoștințe în capul instruitului pasiv, care așteaptă, asemenea unui „vas gol”, să fie umplut, ci devine un spațiu unde sunt implicați activ în procesul de învățare, formare și dezvoltare. Profesorul/instructorul devine mai degrabă un facilitator care antrenează, mediază, consiliază și-i ajută pe cei instruiți să-și dezvolte și evalueze înțelegerea. Una dintre cele mai importante sarcini ale profesorului fiind aceea de a formula și pune întrebări bune.

În acest context, în rezultatul învățării și acumulării de noi cunoștințe și deprinderi, se produc schimbări majore la locurile de muncă la următoarele niveluri:

- *al cunoștințelor, creativității și inovării*, care devin esența proceselor de muncă la toate nivelurile organizației;
- *parteneriatului și dialogului*, ce determină condițiile mediului locurilor de muncă, în cadrul cărora producerea și proprietatea inovării sunt distribuite și partajate pe scară largă;
- *amplasării persoanelor care derulează procese de muncă și a modalităților de exercitare a acestora*, pe lângă modalitățile clasice apărând noi forme de muncă (la domiciliu, telemunca, etc.);
- *echipelor de muncă*, care devin caracteristica definitorie a proceselor de muncă, atât a celor de rutină, cât și a celor creative, de dezvoltare.

### **Noul tip de management al resurselor umane**

Noul tip de management al resurselor umane, conturat în organizațiile bazate pe cunoștințe prezintă mai multe caracteristici prin care se diferențiază de managementul clasic al resurselor umane :

- focalizarea pe abordarea resurselor umane din perspectiva amplificării și eficientizării tratării cunoștințelor;

- includerea în sfera sa de cuprindere nu numai a salariaților, ci și a celorlalți stakeholderi principali ai organizației;
- diferențierea intensă a abordărilor, deciziilor, acțiunilor și comportamentelor specialiștilor în domeniul managementului resurselor umane, pentru a fi capabili să se ia în considerare în mod eficace eterogenitatea resurselor umane implicate în organizație, a caracteristicilor, motivațiilor și așteptărilor acestora;
- realizarea într-o manieră participativă, în sensul implicării directe și intense a specialiștilor bazați pe cunoștințe în derularea activităților de resurse umane care-i privesc, începând cu proiectarea carierelor acestora;
- manifestarea unei intense creativități în toate procesele de management a resurselor umane, pentru a fi capabili să conceapă soluții adecvate, la multitudinea de elemente inedite, implicare în utilizarea eficace și eficientă a resurselor umane;
- conceperea și derularea activităților de resurse umane în mod flexibil, modificând în permanență funcțiile și conținutul acestora, corespunzător evoluțiilor endogene și exogene organizației;
- reținerea în cadrul organizației a resurselor umane bazate pe cunoștințe, a elitei acestora, devine o funcție centrală a managementului bazat pe cunoștințe, de care depinde în mare măsură funcționalitatea și performanțele companiei;
- subordonarea tuturor acțiunilor în domeniul resurselor umane obținerii de performanțe economice competitive și asigurării sustenabilității organizației.

Trăsăturile definiției enunțate se reflectă în totalitatea proceselor care reprezintă conținutul managementului resurselor umane, asupra unora determinând modificări enorme.

Se remarcă în actuala conjunctură economică o nouă abordare a managementului în general și a managementului resurselor umane în special, astfel încât să fie capabil să facă față la mai multe categorii de provocări ce vizează: [4].

- *individul*, referitoare la solicitarea de oportunități pentru a dobândi și dezvolta noi abilități asociate noilor forme de muncă;
- *întreprinzătorii managerii și salariații*, care trebuie să accepte inevitabilitatea, incertitudinea și confuziile asociate schimbărilor, ceea ce implică eforturi considerabile pentru învățare și experimentare, dar care pot fi realizate în condiții de „win-win”, pentru cei implicați;
- *organizațiile sindicale și patronale*, rolurile lor extinzându-se în planul asigurării de surse bogate de cunoștințe și proactive și în sprijinirea modernizării proceselor de muncă;
- *organisme și organizații intermediare* – cum ar fi universitățile, agențiile de dezvoltare regionale,
- organizațiile de suport al dezvoltării economice;
- crearea de capacități și expertize în domeniul formelor de organizare a muncii, implicându-se în distribuirea cunoștințelor, determinarea de noi resurse și construirea de rețele de relații bazate pe cunoștințe.

Se remarcă așadar complexitatea conținutului managementului resurselor umane într-o economie în care informația reprezintă un veritabil element strategic de dezvoltare al unei organizații.

### **Noul tip de cultură organizațională și impactul acesteia asupra managementului organizațional bazat pe cunoștințe**

Formarea societății bazate pe cunoaștere, prin crearea organizațiilor bazate pe cunoștințe, este necesar de început cu construirea unei noi culturi, care ea însăși reprezintă o resursă managerială intangibilă a organizației.

Cultura organizațională reprezintă un factor deosebit de important prin care managementul resurselor umane determină dezvoltarea organizației bazate pe cunoștințe. Potrivit unor specialiști [5], *cultura organizațională* are o pondere de 79% în dezvoltarea managementului bazat pe cunoștințe, fiind urmată de nivelul de calificare al cadrelor de conducere (77%), nivelul de calificare al angajaților (72%) și de motivarea personalului (54%).

Cultura organizațională a unei firme bazate pe cunoștințe prezintă, în esență, următoarele caracteristici:

- situarea pe primul plan a oamenilor și cunoștințelor și nu a elementelor materiale;
- deschisă stakeholderilor externi și interni;
- focalizată pe satisfacerea consumatorilor produselor și serviciilor organizației;
- receptivă la noutăți în toate domeniile de activitate ale organizației;
- suportivă pentru partajarea cunoștințelor;
- centrată pe învățarea individuală și organizațională;
- favorizantă creării noului și inovării în toate activitățile organizației;
- axată asupra participării intense a salariaților la adoptarea deciziilor;
- motivantă pentru asumarea de riscuri, acțiuni și performanțe;
- bazată pe corectitudine și respect reciproc pentru toți stakeholderii;
- toleranță față de erori și eșecuri, în special în procesele de inovare;
- promotoare a schimbării în toate zonele de activitate ale organizației;
- protectivă față de cunoștințele salariaților și ceilalți stakeholderi;
- centrată pe performanțe de grup sustenabile;
- plasează accent asupra dezvoltării înțelegerii, colaborării și cooperării între specialiști.

Elementele pe care se bazează construirea unei astfel de culturi organizaționale se prezintă astfel :

**Tabelul 1. Parametrii de construire a culturii organizaționale bazate pe cunoștințe**

| Nr. crt | Parametrii | Caracteristici  |
|---------|------------|---|
| 1.      | Viziune    | Încorporează idei stimulative, ample și angajante.  |
| 2.      | Direcție   | Indică cu claritate o traiectorie precisă de urmat de către stakeholderii organizației.                 |
| 3.      | Impact     | Determină obținerea de rezultate diferite.  |
| 4.      | Provocare  | Stabilește organizației și salariaților obiective și sarcini superioare celor din perioada actuală.     |
| 5.      | Ascultare  | Asigură că ceea ce spune fiecare salariat va fi auzit de manageri.                                      |
| 6.      | Validare   | Aprecieră și recunoașterea adecvată a abilităților și contribuției persoanelor și grupurilor.           |
| 7.      | Învățare   | Dobândirea de către salariați în permanență de noi cunoștințe, deprinderi, abilități.                   |
| 8.      | Autonomie  | Dezvoltarea puterii de acțiune a salariaților în limite largi, folosind o varietate de forme și metode. |
| 9.      | Valori     | Armonizarea valorilor fiecărei persoane cu valorile organizației.                                       |

Sursa: Nicolescu O., Nicolescu L. *Economia, firma și managementul bazat pe cunoștințe*, Editura Economică, București, 2005, p.283

La nivelul fiecărei organizații, parametrii enunțați se încorporează în strategia organizației, prin care se prefigurează coordonatele esențiale ale evoluției organizației. Fără o strategie coerentă și realistă, centrată pe crearea, achiziționarea, partajarea, utilizarea, protejarea și valorificarea cunoștințelor, care are în vedere și remodelarea culturii organizaționale, nu se poate construi rapid o organizație bazată pe cunoștințe performante.

Al doilea aspect major pentru realizarea culturii organizaționale bazate pe cunoștințe îl reprezintă gradul de implicare a managerilor de nivel inferior, a șefilor de

echipe, etc. în operaționalizarea strategiei organizației. Desigur, implementarea oricărei strategii cere, în primul rând, angajarea puternică a managerilor de nivel superior în acest proces, întrucât ei declanșează întreg mecanismul de schimbare. Remodelarea culturii organizaționale semnifică schimbări la nivelul fiecărui executant, aceștea depind în mare măsură de gradul de implicare și de competența demonstrată a managerilor care îi conduc nemijlocit. Șefii de echipă prin decizii, acțiuni, comportamente și – în primul rând – prin exemplul personal trebuie să se manifeste în consonanță cu parametrii noii culturi, atunci și executanții acestora vor evolua rapid și substanțial în această direcție. *Noua cultură organizațională bazată pe cunoștințe* este o componentă esențială a mediului favorizant cunoștințelor la care concură toate componentele managementului organizației și care, în ultimă instanță condiționează decisiv performanțele acestora.

**Influența managementului resurselor umane asupra managementului organizațional bazat pe cunoștințe**

În urma unor cercetări [2] au fost identificate principalele modalități prin care MRU influențează organizația și managementul bazat pe cunoștințe.

**Tabelul 2. Modalități de influență ale resurselor umane asupra managementului bazat pe cunoștințe**

| Nr. crt. | Practici de resurse umane   | Impacturi ale MRU  | Rezultate(efecte) în managementul cunoștințelor  |
|----------|---|--|--|
| 1.       | Implicarea puternică a managementului în derularea activităților organizației.      | Implicarea salariaților organizației.  | Răspunsuri pozitive la inițiativele managementului bazat pe cunoștințe.                            |
| 2.       | Adaptarea MRU la specificul salariaților bazați pe cunoștințe.                      | Motivarea puternică și reținerea în organizație a salariaților bazați pe cunoștințe.   | Creșterea performanțelor salariaților bazați pe cunoștințe.  |
| 3.       | Armonizarea internă și externă a practicilor de resurse umane.                      | Conectarea managementului bazat pe cunoștințe și a MRU la strategia organizației.      | Codificarea și personalizarea strategiei organizației.   |
| 4.       | Conectarea practicilor MRU la dezvoltarea capitalului social și a capitalului uman. | Dezvoltarea capacităților salariaților și a capitalului intelectual.                   | Conferirea organizației a unei flexibilități și inovări strategice pe termen lung.                 |
| 5.       | Dezvoltarea și susținerea proceselor de învățare în organizație.                    | Crearea și menținerea de practici de învățare utilizate pe scară largă în organizație. | Îmbunătățirea „partajării” proceselor de învățare și a cunoștințelor tactice în toată organizația. |

Sursa: prelucrare Nicolescu O., Nicolescu L. *Economia, firma și managementul bazat pe cunoștințe*, Editura Economică, București, 2005, p.285

După cum rezultă din examinarea elementelor încorporate în tabelul de mai sus, există multiple și intense conexiuni între managementul resurselor umane și managementul bazat pe cunoștințe. De fapt, fără un MRU adecvat, nici nu se poate construi și nici funcționa managementul bazat pe cunoștințe. Implementarea unui management bazat pe cunoștințe, care încorporează un substanțial modul de MRU, este condiționat pentru construirea, funcționarea și competitivitatea organizației bazate pe cunoștințe. De asemenea nici „managementul bazat pe cunoștințe nu poate funcționa în mod independent – el intră în interacțiune cu elementele variate ale organizației” [5].

Cu toate schimbările radicale care se produc în managementul bazat pe cunoștințe, finalitatea sa nu se schimbă: obținerea de produse și servicii competitive pe piață, generatoare de valoare adăugată și de profit.

**Concluzii**

Pe baza celor prezentate putem concluziona, că factorul uman trece prin transformări radicale și implicit influențează MRU din organizație care are un rol

decisiv în conturarea și dezvoltarea managementului bazat pe cunoștințe, ca de altfel și în conturarea organizației și economiei bazate pe cunoștințe.

Schimbările existente la nivelul resurselor umane în managementul bazat pe cunoștințe sunt determinate și de modificările ce se produc pe piețele muncii și anume: mobilitate ridicată a specialiștilor; durată scurtă de ocupare a posturilor în organizație; utilizarea pe scară largă a muncii temporare, contractare independentă a specialiștilor și a altor forme de angajare pe perioade scurte; evoluții de cariere profesionale care implică frecvent înființarea de noi organizații sau angajarea în una abia înființată; proliferarea intermediarilor pe piața muncii sub formă de agenții, care ajută specialiștii să fie angajați temporar; motivare flexibilă a specialiștilor; angajarea persoanelor întrucât posedă abilități specifice.

Concluzionând, resursa umană din ce în ce mai complexă, dobândește un rol crescând în organizație, iar obținerea, păstrarea, utilizarea și valorificarea sa necesită o abordare nouă, eforturi deosebite și chiar multă creativitate.

### Referințe bibliografice

1. Carter Ch., Scarbrough I. *Towards Second Generation of Knowledge Management*. The People Management Challenge. Education and Training, vol.43, nr.4-5, 2001, - p.43.
2. Chan T. *Knowledge Management in Document Company*. Capitalizing on Knowledge Workers, APO, Tokio, 2002.
3. Koeng F., WilletR., Yap K. *Building a Knowledge – Based Business School*. Creativity and Innovation management, nr.3, 2001.
4. Nicolescu O., Nicolescu L. *Economia, firma și managementul bazat pe cunoștințe*. București, Editura Economică, 2005.
5. Staniewski M, W. *The elements of human resources management supporting knowledge management*. //Amfiteatrul Economic, număr special, 2008
6. Staniewski M, W. *Human Resources Architecture of European Union*. New Member Country: case of Poland. Problems and Perspectives in Management, vol.4, Issue 2, 2006
7. Totterdill P. *Developing New Forms of Work Organisation: The Role of the Main Actors*. Employment & Social Affaires, EU, Bruxelles 2002
8. Marin Vlada Radu Jugureanu 2010 - Către o societate a cunoașterii – 2030 tehnologii e-learning – realizări și perspective-I.S.C. ELSE, 2007;
9. <http://www97.intel.com/ro/ProjectDesign>;

**ABORDAREA MANAGEMENTULUI INTEGRAT CALITATE – RISC AL  
RESURSELOR UMANE ÎN SECTORUL PUBLIC**

*Svetlana COJOCARU,  
dr. în economie, conf. univ.,  
Academia de Administrare Publică de pe  
lângă Președintele Republicii Moldova  
Veronica BUTNARU,  
magistru, lector superior univ.,  
Academia de Administrare Publică de pe  
lângă Președintele Republicii Moldova*

*Organization’s survival and development, is closely linked to its ability to provide quality products and services that meet and even exceed customers’ expectations. Human resources issues are central to the philosophy of quality and employee involvement is essential for the introduction and implementation of initiatives, programs, practices and techniques related to quality.*

*In this context, assurance and continuous improvement of human resources “quality” should be included among the main concerns of the organization.*

*Throughout its existence and development organization is at risk. Human resource is one which can be an important factor in risk management, but while it can itself become a source of risk.*

*This thematic, is part of the trends of reconsidering the importance of human resources, their involvement in the quality and risk management organization.*

*Key words: human resource, human capital management, human resources, quality, performance, quality management, performance management, risk, risk management, integrated management.*

Orientarea spre calitate recunoaște importanța resurselor umane și afirmă o imagine conceptuală și bine definită referitoare la conduita și motivarea umană [1]. Eforturile de îmbunătățire a calității continuă, schimbările apărute în cultura autorităților publice vor aduce la schimbări ca rezultate în urma stabilirii unui climat de muncă în care au fost instituite participarea, încrederea, responsabilitatea pentru îndeplinirea scopului și implicarea angajaților în procesul decizional [1]. În general implicarea funcției de resurse umane în eforturile de îmbunătățire a calității se materializează în trei feluri: prin participarea la schițarea, introducerea și menținerea diferitelor inițiative de îmbunătățire a calității, prin schimbarea practicilor tradiționale de personal și prin stabilirea unei orientări spre calitate în cadrul funcției de personal.

Succesul implementării TQM în administrația publică depinde de următoarele trei elemente: **implicarea angajailor, responsabilizarea angajailor și leadership și angajarea conducerii** [2, p.23].

Resursele umane sunt una din sursele fundamentale de riscuri, dar sunt în același timp cele care gestionează și controlează sistemele de management. Astfel, factorul uman este un element principal care influențează sistemele de management și managementul riscului.

Calitatea resurselor umane trebuie să fie una din preocupările centrale ale organizațiilor publice, atât sub aspectul obținerii ei, dar și sub aspectul utilizării ei, deoarece angajații corespunzători, instruiți, bine motivați și recompensați sunt una din premisele succesului în managementul riscului.

Modul de abordare și de definire a riscului, pe parcursul ultimelor decenii a suferit schimbări substanțiale. Astfel, de la conotația de eveniment advers, prejudiciu sau

pierdere s-a trecut la cea de probabilitate a producerii unor evenimente cu impact asupra organizației și ulterior la cea de incertitudine asupra obiectivelor. În această nouă viziune riscul este simplu asociat cu juxtapunerea dintre obiectivele unei organizații și mediul, intern sau extern, în care aceasta operează. În trecut riscul era echivalat în totalitate cu evenimente cu impact negativ și tratat ca un lucru care trebuie neapărat transferat. Concepția actuală apreciază riscul ca fiind un element inerent vieții sau organizației, pe care trebuie să fie asumat pentru a obține beneficii.

Definiția esențială pentru risc, agreată de specialiștii în domeniu, este cea dată de *Standardul ISO 31000:2009* și anume “*Efectul incertitudinii asupra obiectivelor*”. Riscul ocupațional, sau riscul profesional, este probabilitatea ca o persoană să fie supusă unui anumit nivel de vătămare, ca rezultat al unui eveniment advers, specific, identificat, care implică un anumit grad de risc, în timpul activității de muncă.[3]

În managementul riscului sunt analizate și sistematizate principalele riscuri specifice, asociate formării resursei umane:

- riscuri specifice în formarea continuă a resursei umane dintr-o instituție publică;
- principalele riscuri asociate unui program de training;
- riscuri specifice unui program de training privind formarea/instruirea anticorupție a resursei umane.

Sistemul de management al calității asigură cadrul necesar pentru îmbunătățirea continuă a calității serviciilor publice și de minimizare riscurilor la care este supus sistemul public, prin creștere a satisfacției beneficiarilor și pentru întărirea încrederii altor factor interesați.

Riscurile au devenit importante și conștientizate de fiecare manager. Ele nu sunt doar o problemă de percepție, ele sunt reale. Evaluarea și modelarea riscului este o activitate complexă, ce presupune abordări multidisciplinare din diferite ramuri ale științei, respectiv cunoștințe din domeniile economic, tehnologic și politic. Rezultatele evaluării riscului influențează decisiv deciziile și succesul strategiilor adoptate la nivel de management public.

Câteva dintre elementele esențiale care trebuie clarificate pentru un bun management al riscului resurselor umane, sunt:[3]

- posturile sunt ocupate de oamenii potriviți, cu pregătirea și competențele necesare;
- oamenii sunt motivați în mod corespunzător;
- necesarul de personal este cunoscut din timp;
- posturile sunt adecvat definite;
- delegarea nivelului de decizie este făcută corespunzător.

Conceptul de sistem de management integrat calitate-risc a evoluat căpătând noi dimensiuni și perspective plecând de la premisa că o organizație publică are nevoie de un concept organizațional și de management global, astfel încât sistemele existente, orientate pe subiect, trebuie să fie asociate.

Printre principalele beneficii al unui astfel de sistem se numără:[4]

§ integrarea componentelor de administrare dintr-o organizație într-un sistem coerent, funcțional și alinierea tuturor practicilor de management cu strategia;

§ îmbunătățirea procesului într-un mod holistic, ceea ce conduce la includerea pe lângă performanță și a riscului, conformității și calității;

§ îmbunătățirea procesului de decizie prin scurtarea ciclurilor de raportare și instituirea unui singur punct de acces pentru toată informația, care este structurată într-un mod sistematic și uniform;

§ implicarea angajaților și colaborarea cu aceștia în vederea realizării strategiilor referitoare la performanță, risc, calitate și conformitate.



Schimbările ample pe care le declanșează un astfel de sistem vizează, și nu în ultimul rând, resursele umane, din perspectiva tratării calității și riscului nu numai ca o problemă tehnică, ci și ca un demers complex în care acestea sunt generatoare de valoare, căpătând noi valențe în contextul integrării în demersul pentru calitate.

Riscul referitor la resursele umane include provocările inerente managementului oamenilor, programelor și proceselor, atât din interiorul, cât și din exteriorul organizației.

Anticiparea adecvată și managementul acestui tip de riscuri pot ajuta la îmbunătățirea performanței, productivității și competitivității organizației publice. Managementul resurselor umane ar trebui să înțeleagă riscurile legate de capitalul uman și activitățile organizației ar trebui derulate în mod corespunzător pentru a atenua aceste riscuri. Există un cadru bine conturat referitor la modalitatea de gestionare a riscurilor, iar extinderea acestuia în domeniul resurselor umane, poate permite atât organizației cât și specialiștilor în resurse umane de a crea o nouă perspectivă asupra funcției de resurse umane și de a-i da o valoare strategică.

Tot oamenii sunt aceia care constituie activele importante, dacă nu cele mai importante, ale unei organizații și în același timp ei se dovedesc importanți și în managementul riscului, deoarece folosindu-și creativitatea ei pot rezolva probleme neprevăzute, se pot deplasa în interesul organizației la mari distanțe, își pot reprojeta munca astfel încât să evite întârzierile inutile în îndeplinirea acesteia, sau pot să convingă un prieten talentat să se transfere în organizație, în cazul în care prezența lui este necesară.

Activitățile specifice MRU au câteva implicații importante pentru managementul riscului, și anume: sunt necesare pentru a relaționa resursele umane cu practicile managementului riscului adoptate în organizație, calamitățile specifice resurselor umane (divorț, boli cronice, accidente mortale) pot fi atenuate prin decizii corespunzătoare ale managementului riscului; evaluarea performanțelor resurselor umane ar trebui să fie corelate cu managementul riscului, etc.

**Tabelul 1. Elemente de bază pentru întocmirea unui plan al riscului în domeniul MRU**

| Activitatea de MRU                             | Riscul potențial  | Considerații   |
|--|---|--|
| Conducerea/<br>gestionarea<br>resurselor umane | <ul style="list-style-type: none"> <li>Abuz</li> <li>Reputația în comunitate</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>acuratețea descrierii postului</li> <li>sistem de verificare respectare specificație post</li> <li>existența procedurilor specifice de MRU</li> <li>comprehensivitatea politicilor și procedurilor specifice MRU</li> <li>furnizarea de formare continuă în domeniul politicilor și procedurilor specifice MRU ale organizației</li> <li>asigurarea orientării și formării profesionale</li> <li>existența unei evidențe scrise a problemelor</li> <li>referitoare la performanță</li> <li>existența unui sistem de securizare a valorilor organizaționale</li> <li>existența procedurilor specifice riscurilor psihosociale</li> </ul> |
| Angajarea                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Practici discriminatoare</li> <li>Angajări nepotrivite</li> <li>Lipsa calificărilor necesare pentru organizațiile publice</li> <li>Modificări legislative</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>analiza postului, conținutul și cerințele postului</li> <li>măsura în care recrutarea și selecția au ținut cont de specificațiile postului</li> <li>metodele de recrutare și selecție utilizate</li> <li>respectarea legilor specifice în domeniu</li> <li>existența unei perioade de probă prevăzute în contractul individual de muncă</li> <li>posibilitatea respectării contractului de muncă</li> <li>acceptul angajatului referitor la politicile organizației</li> <li>și prevederile contractului individual de muncă</li> </ul>   |
| Recompensele și beneficiile                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Abuzuri financiare</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>acuratețea, coerența și transparența sistemului de evaluare a performanțelor</li> </ul>   |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• stabilirea responsabilităților referitoare la evaluare</li> <li>• existența unui sistem de comunicare</li> </ul>   |
| <b>Reținerea și dezvoltarea Resurselor umane</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abuz</li> <li>• reputația în comunitate</li> <li>• comunicare de informații</li> <li>• cu caracter personal</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• asigurarea necesarului corespunzător de orientare și formare profesională a resurselor umane</li> <li>• adecvarea supravegherii performanța sistemului de management al RU</li> <li>• eficiența sistemului de gestionare a informațiilor cu caracter personal</li> </ul> |
| <b>Disponibilizări, părăsirea organizației</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• calitatea</li> <li>• reputația în comunitate</li> <li>• compensații</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• protejarea informațiilor deținute de angajați și recuperarea echipamentelor date în folosință</li> <li>• dezactivarea codurilor de acces, parolilor</li> <li>• existența unui plan de acțiune</li> </ul>   |
| <b>Securitate și sănătate în muncă</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• de mediu</li> <li>• vătămare corporală sau deces</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• existența managementului OH&amp;S</li> <li>• existența procedurilor și politicilor OH&amp;S</li> <li>• furnizarea unei pregătiri adecvate</li> <li>• existența echipamentului de protecție necesar</li> </ul>  |

Sursa: NEGRU, E. Cercetări privind managementul integrat calitate-risc al resurselor umane, Brașov 2010

Dezvoltarea unui plan al managementului riscului pentru activitățile specifice MRU ar trebui să țină cont atât de elemente general valabile tuturor organizațiilor publice, cât și de elemente specifice fiecărei organizații în dependență de cultura organizațională.

Un sistem integrat de management calitate – risc poate facilita luarea unor decizii mai bine documentate, poate oferi o certitudine referitoare la abilitatea organizației de a gestiona potențialele riscuri și de a utiliza corespunzător resursele.

*Concluzie:* Un sistem integrat de management calitate – risc permite organizațiilor publice să abordeze un sistem de management care tratează strategiile, performanța, riscul, conformitatea, procesul și calitatea ca elemente interdependente de realizare a obiectivelor organizaționale, permițându-le să fie gestionate într-un mod unificat, sistematic în scopul de a optimiza rezultatele.

Schimbările de natură economică, tehnologică și socială sunt din ce în ce mai rapide și radicale, ceea ce înseamnă că indivizii trebuie să facă față unor cerințe în creștere, unor noi raporturi de muncă, având din ce în ce mai puțin timp pentru a se adapta, acomoda sau obișnui cu noile situații de muncă.

### Referințe bibliografice

1. RANDELL, G., "Employee Appraisal", Sisson, K. (Ed.), Personnel Management: A Comprehensive Guide to Theory and Practice in Britain, Blackwell Publishers Ltd, Oxford, 1994
2. OLARU, M., ISAIC-MANIU, A., LEFTER, V., POP, N.AL., POPESCU,S., DRĂGULNESCU, N., RONCEA, L., RONCEA, C., Tehnici și instrumente utilizate în managementul calității, Editura economică, 2000
3. MORARU, R. I., BĂBUȚ, G., Managementul riscurilor, abordare globală : concepte, principii și structuri, Universitas, Petroșani, 2009
4. NEGRU, E., Cercetări privind managementul integrat calitate-risc al resurselor umane, Brașov 2010
5. COJOCARU, S., CĂPĂȚÎNĂ, N. Considerații teoretice privind managementul calității resurselor umane în administrația publică.//Materialele Conferinței internaționale științifico-practice, 21 mai 2011, AAP. Chișinău, AAP, 2011.

## PRESTAREA SERVICIILOR DE CONSULTANȚĂ ÎN PERIOADA CRIZEI ECONOMICE

*Doina NISTOR,  
drd., Universitatea Tehnică a Moldovei*

*Uncertainty in global economic and financial consulting firms should review their portfolios of services provided to clients, both large and small companies. While the number of customers is smaller, but the requirements are more demanding, expecting a broader portfolio of high quality services that would assist in the adaptation strategy under changing environment. One of the objectives of this study is to determine how the economic downturn affecting firms providing management consulting services. Another objective of this paper is to identify strategic changes to be made in companies active in this specific area in order to meet increasing customer expectations and maintain satisfaction and loyalty.*

*Cuvinte cheie. Consultanță, business instruire, business training*

### **Introducere**

Încetinirea creșterii economice a adus noi provocări pentru firmele profesionale de consultanță. Concurență devine tot mai acerbă. Incertitudinea crizei economice și financiare impune firmele de consultanță să-și revadă portofoliile de servicii prestate pentru clienți, atât firme mari cât și cele mici. Chiar dacă numărul de clienți se micșorează, cerințele lor devin mai exigente, ei așteaptă un portofoliu mai larg de servicii de înaltă calitate, ce ar asista în adaptarea strategiei conform mediului în schimbare. Un număr mare de firme vizează un număr mai mic de clienți cu o putere de cumpărare scăzută. Clienții sunt mai informați, sofisticăți, solicitând așteptări mai reale. Randamentul investițiilor în domeniul serviciilor profesionale este atent monitorizat ceea ce a dus la situația că multe servicii de consultanță au fost internalizate de către însăși companiile client.

Ca răspuns la un mediu mai dur, firmele competitive de consultanță î-și adaptează strategia prin orientarea mai atentă spre clienți, cercetează cu minuțios necesitățile lor, angajând profesioniști de calitate înaltă pentru prestarea serviciilor. Criza economică afectează în mod diferit concurenți. Fiecare companie are puncte forte și vulnerabilități, și așteaptă răspunsuri diferite legate de trei întrebări strategice:

- Prin ce se caracterizează încetinirea și cum este afectată industria în care activează compania mea?
- Care trebuie să fie poziția strategică a companiei mele în cadrul acestei industrii?
- Ce resurse sunt necesare și care ar fi sursele posibile a acestor resurse?

Astfel, în scopul de a satisface așteptările crescânde ale clienților și pentru a menține satisfacția și loialitatea lor, firmele de consultanță trebuie să-și modifice strategiile, acționând în acest domeniu specific. Strategiile acestor firme țin de două niveluri: strategie corporativă și strategie practică. Strategiile corporative implică anumite decizii privind ce fel de practici să implice și modul în care practicile ar trebui să fie utilizate. Strategia de practică presupune alegerea unei poziții privind spectrul practic: de la practicile profesionale cu programe tradiționale și până la dezvoltarea noilor programe inovative ce răspund la expertize în domenii specifice.

### **Piața de consultanță în management și efectul crizei**

Consultanța în management, ca parte a domeniului de consultanță, presupune orice consiliere, analiză și asistență în aspecte de management organizațional, care este

oferită sectorului de afaceri sau oricăror altor organizații. Aceste aspecte de management pot include planificare și execuție strategică și organizațională, planificare și analiză financiară, marketing, gestionarea resurselor umane, precum și dirijarea proceselor și managementul operațional. Unele companii de cercetare dau o definiție mai largă sectorului de consultanță în management incluzând orice servicii de consultanță managerială, științifică și tehnică. Domeniul serviciilor de consultanță în management nu include așa sub-sectoare importante ale industriei de consultanță cum ar fi designul sistemelor de software și consultanță IT (acesta fiind definit ca subsector separat - Industria serviciilor în tehnologii informaționale), consultanță investițională, servicii administrative, design ingineresc și arhitectural. Conform unor estimări ale IBIS World, circa 80 la sută din piață o constituie serviciile de planificare strategică, marketing și resurse umane. Alte surse importante de venituri sunt consultanța în ecologie, precum și servicii științifice și tehnice.

În 2011 piața mondială a serviciilor de consultanță în management se estimează la circa 300 miliarde dolari SUA anual, cele mai mari firme internaționale de consultanță în management fiind PA Consulting Group (Marea Britanie), Roland Berger (Germania) și Tata Strategic Management (India). Mai mult de jumătate de piață este concentrată în SUA, industria serviciilor de consultanță în această țară incluzând peste 130,000 firme cu un venit total de circa 170 miliarde dolari SUA. Cei mai mari jucători în SUA includ Accenture, Bain, Booz Alen, Deloitte Consulting (filiera Deloitte Touche Tohmatsu) și IBM Global Services. În general industria este destul de fragmentată, inclusiv în SUA, unde 50 de companii top consolidează mai puțin de 30 la sută din totalul veniturilor în această industrie.

Piața industriei de consultanță este într-o stare de schimbare și instabilitate. Criza economică a cauzat declinul serviciilor de consultanță în 2009, dar într-o măsură mult mai mică decât pentru restul economiei, deoarece volumele de consultanță s-au redus cu circa 5-8 la sută (ceea ce este mai puțin decât în multe alte sectoare economice). În general, clienții cheltuiesc pe servicii de consultanță circa 5 la sută din costurile sale, iar în perioada crizei aceste investiții se doresc a genera impactul și eficiența maximală, punând presiune asupra calității și sofisticării serviciilor de consultanță prestate. Panica în rândul clienților de business de a reduce costurile pentru a face față crizei economice a cauzat o renunțare totală sau parțială la serviciile de consultanță. Dar schimbările suferite de firme în rezultatul crizei economice au generat în final o cerere crescândă pentru servicii de consultanță, inclusiv de management și de sisteme IT. În 2010 și 2011 industria de consultanță a început să-și revină și să ia amploare.

Cu toate acestea volatilitatea economică, presiunea piețelor, schimbările comportamentale ale consumatorilor au creat o situație în care unicul lucru stabil este schimbarea. International Data Corporation (IDC) consideră că în pofida revoluției tehnologice (care presează firmele să-și schimbe sistemele) și a trendurilor demografice, în Europa de Vest corporațiile vor continua să achiziționeze serviciile de consulting cu mare atenție din cauza prognozelor economice pesimiste, ceea ce va genera doar creșteri foarte modeste ale pieței de consulting în timpul imediat. Pe termen mediu, totuși, experții prognozează o revenire la normal, adică o creștere de 5-7 la sută anual a cererii pentru servicii de consulting, generată de necesitatea întreprinderilor de a face față schimbărilor de business și tehnologice.

Cel mai important este că criza economică nu doar a generat o descreștere și încetinire pe termen mediu a pieței de consultanță, dar a și cauzat o schimbare a structurii cererii. Astfel, unele tipuri de servicii cum ar fi consultanță strategică și resurse umane s-au redus în volum, iar altele, cum ar fi consultanță în calitatea proceselor și eficiența operațională, au crescut. De asemenea, multe firme s-au pomenit luptând pentru aceeași cotă de piață, pentru a-și menține operațiunile.

### **Strategii de creștere a firmei de consultanță**

Chiar dacă capacitatea de plată și cumpărare a scăzut, totodată, criza a făcut ca clienții să fie mai sofisticăți și cu cerințe mai înalte vizavi de serviciile de consultanță prestate. Deci valoarea așteptată de la consultanță este mult mai înaltă. Într-un studiu recent, compania Sourceforconsulting a definit cinci căi prin care firmele de consultanță pot obține o creștere organică în situația de criză: specializarea și inovarea, diversificarea, vânzarea încrucișată, globalizarea și redefinirea. Mai jos este o scurtă descriere a acestor strategii cu unele comparații relevante pieței Moldovei.

*Specializarea și inovarea.* Odată cu creșterea sofisticării clienților, pentru multe firme de consultanță specializarea în anumite servicii este o cale sigură pentru creștere. Clienții se confruntă cu probleme tot mai complexe care țin de produs, procese, schimbarea comportării consumatorilor, toate acestea necesitând o consultanță tot mai adâncă și mai profesionistă. Acumularea unui know-how într-un anumit domeniu permite firmelor de consultanță să se diferențieze. Pentru firme mici în special specializarea poate oferi un instrument de menținere și extindere a pieței comparativ cu marii rivali. Pentru firmele mai mici de consultanță din Moldova, putem observa o tendință de specializare, care persistă ca o strategie inițială pentru firmă. Astfel, firmele se specializează fie în resurse umane (Axa Management Consulting), marketing și cercetări de piață (Magenta Consulting) și/sau consultanță financiară (Proconsulting).

*Diversificarea.* Atât firmele mari cât și mici văd extinderea în servicii și domenii conexe ca o modalitate de a-și crește vânzările și cota de piață și de a oferi servicii suplimentare clienților existenți. În general, specializarea este o strategie diametral opusă diversificării. Pentru o firmă de consultanță mică însă poate fi aplicată și strategia de specializare și diversificarea în servicii conexe domeniului de specializare. De exemplu o firmă specializată în consultanță financiară, poate adăuga în portofoliul său și vânzarea unor softuri gata de planificare financiară. Însă, diversificarea sustrage firmele (de la businessul lor de bază) și le face mai puțin profitabile (din cauza investițiilor în capitalul uman și dezvoltarea serviciilor) – aceste probleme afectând atât firmele mici cât și cele mai mari.

*Vânzări încrucișate.* Industria de consultanță are multe firme de consultanță specializate în anumite servicii sau domenii. Însă acestea, în ultimii 20 ani, au început să piardă din piață în favoarea firmelor mari. Unele firme, ca strategie de creștere, au început să cumpere sau să dezvolte departamente de consultanță, atrase de marjele înalte asociate cu consultanța.

*Globalizarea.* O parte mare a creșterii industriei de consultanță a fost impulsionată de piețele în curs de dezvoltare. Firmele de consultanță pot exploata această oportunitate fie prin deschiderea unor filiale în țările respective sau dezvoltând servicii care sunt relevante corporațiilor multinaționale sau celor regionale care se extind. Deseori, firmele de nișă sau cele mici specializate sunt achiziționate de organizații globale, fie de consultanță sau din alt domeniu. Un exemplu elocvent pe piața Moldovei sunt unele firme de branding, care au fost achiziționate de firme de marketing globale pentru a-și deservi clienții globali (cum ar fi Procter & Gamble) în piața Moldovei, dar și pentru a beneficia de expertiza mai ieftină și/sau specializată a firmelor de branding moldovenești pentru alte piețe.

*Redefinirea.* Și în cele din urmă, firmele de consultanță pot crește prin redefinirea consultingului. Această abordare față de creștere recunoaște că industria de consultanță este în principiu un conglomerat de forță de muncă profesionistă și specializată temporară, care oferă clientului pe o durată scurtă de timp o expertiză deficitară. În acest context, modalitatea de livrare a expertizei este la fel de importantă ca și însăși expertiza. E important de a te detașa de combinația tipică expert senior și junior, și de a înțelege dacă sarcina clientului necesită ceva mai specific. Această poate fi doar

consultanți seniori sau doar juniori. Această necesitate diversă a clientului și creează oportunități pentru creștere.

### Marketingul firmelor de consultanță – o provocare

Ușurința substituției bunurilor de către consumator, care a căpătat amploare în ultima decadă, a schimbat complet știința și principiile de marketing. Astăzi tot mai multă importanță o are comunicarea valorii directe sau percepute a produsului. Conform unor studii cea mai mare problema de marketing cu care se confruntă firmele de consultanță este formularea mesajului de diferențiere (vizavi de competitori). Mesajul standard care îl veți vedea la mai multe firme de consultanță ar fi cam următorul: „... este unul din liderii locali pe piața de consultanță în business, care combină cunoștințele cu abilitățile, personal profesionist cu instrumente și tehnici performante în domeniu...”.

Structura bugetului de promovare a firmelor de consultanță a suferit și el schimbări. În ultimul timp, cel mai important pentru promovarea unei firme de consultanță sunt studiile de caz, leadership-ul în gândire analitică și dezvoltarea unor relații cu presa (tabelul 1). Cel mai puțin firmele cheltuiesc pe publicitate directă și evenimente de marketing. Clientul de astăzi tot mai mult vrea să discute despre soluții și nu despre capacitățile generice care le poate oferi firma de consulting. Tocmai din această cauză studii de caz și analitica avansată pe marginea soluțiilor potențiale ale unor probleme tipice pentru clienții firmelor de consultanță sunt instrumente eficiente de promovare.

Aceste tendințe în marketingul firmelor de consultanță, expuse de Ken Sickles, sunt aplicabile și pentru firmele din Moldova. Însă, trebuie de remarcat că multe dintre acestea au rămas încă în era marketingului “tradițional” și aplică publicitate directă, cercetări ale pieței și clienților sau evenimente specifice (de exemplu prezentări de produse sau instruirii) pentru a-și promova serviciile. Puține din ele demonstrează leadership în analitică și gândire pentru aria sa de consultanță sau elaborează studii de caz pentru a face publice niște soluții.

**Tabelul 1. Cum se cheltuiesc resursele de marketing de către companiile de consultanță (50 respondenți)**

| Majoritatea (în ordinea priorității) | Cel mai puțin (în ordinea priorității)        |
|--------------------------------------|---|
| Studii de caz                        | Publicitate                                   |
| Analitică și gândire                 | Sponsorizări                                  |
| Relații cu presa                     | Marketing specific industriei prin evenimente |
| Dezvoltări de broșuri                | Cercetări ale pieței și clienților            |
| Content on-line                      | Scrisori trimise direct clientului            |

Sursa: “Marketing consulting firms in the new decade”, Ken Sickles, Source for consulting.com, May, 2010

Tot în lucrarea sa, [Ken Sickles] a explicat conceptul de “downstream” și “upstream” marketing, care într-un fel derivă din tendințele explicate mai sus. Astfel, din 20 proiecte inițiate de un client doar 1 ajunge în final să fie contractat de o firmă de consultanță, iar în restul cazurilor clientul încearcă să rezolve problema de sinestatător. La apariția problemei, clientul, în primul rând, caută soluții în cercul apropiaților, după care cercetează studiile de caz și analitica la acest subiect, și dacă nu a rezolvat problema la această etapă, atunci apelează la firma de consultanță. Deci o firmă de consultanță care așteaptă o solicitare din partea clientului, promovându-se preponderent prin publicitate directă și evenimente de marketing, aplică o strategie de “downstream” marketing. Din contra, atunci când firma de consulting gândește pro-activ la care ar putea fi problemele unui anumit fel de client sau industriei și soluțiile potențiale, și se promovează prin publicarea unor studii de caz (la aceste subiecte) și analitică, aplică

conceptul de ”upstream” marketing. Astfel, firma de consulting se poziționează ca capabilă să înțeleagă problemele clientului și comunică acest fapt clientului, maximizând șansa de a fi contractată. Firmele de consultanță trebuie să se angajeze în dialog cu clienții său mai devreme în procesul de luare a deciziei de procurare a consultanței.

### **Concluzii**

În contextul crizei economice, este foarte important de înțeles că piața și consumatorul sânt în continuă schimbare, și de aceea clienții pentru serviciile de consultanță devin tot mai sofisticăți și necesită o consultanță mai adâncă și o expertiză mai calificată, decât în oricare altă perioadă economică. Firmele de consultanță trebuie să aleagă atent cea mai potrivită strategie de creștere, în funcție de mărimea sa, etapa de dezvoltare la care se află și arealul de consultanță în care operează. Astfel, pentru firmele de consultanță este foarte important să fie informate și să inoveze continuu. În acest caz, este mai puțin probabil ca o firmă mică să cadă pradă tentației de a se diversifica, dacă va vedea ce multe oportunități îi oferă piața existentă. O firmă de talie medie, care dorește să țină pasul cu expansiunea internațională a clienților săi trebuie să înțeleagă unde sunt oportunitățile și cu cine ar putea să facă parteneriate pentru a exploata aceste oportunități. Iar o firmă mare care caută să achiziționeze o firmă de nișă, ar trebuie să mîne să înțeleagă ce competențe îi lipsesc comparativ cu concurenții săi. În plus, firmele trebuie să aplice un marketing inovativ, așa numitul ”upstream” marketing, care presupune leadership în gândire și analiză, precum și identificarea problemelor împreună cu clientul.

### **Referințe bibliografice**

4. Lavinia Rașcăi, Onana Fircă, Alexandrina Deaconu, Strategic change in the professional service firm during the economic downturn, Proceedings of the 7<sup>th</sup> International Conference of Technological Changes, - September, 2011, Alexandropoulos, Greece, p. 641-645.
5. Marketing consulting firms in the new decade, Ken Sickles, [www.sourceforconsulting.com](http://www.sourceforconsulting.com), May, 2010.
6. Management Consulting in the US - Industry Market Research Report, IBIS World, [www.sourceforconsulting.com](http://www.sourceforconsulting.com), July, 2012.
7. Planning for growth in an uncertain market, [www.sourceforconsulting.com](http://www.sourceforconsulting.com), July, 2011.
8. Western European Business Consulting 2011 Market Estimates and 2012–2016 Market Forecasts, International Data Corporation, [www.sourceforconsulting.com](http://www.sourceforconsulting.com), May, 2012.

## CONSECINȚELE SOCIO-ECONOMICE PRIVIND EXPORTUL MASIV AL FORȚEI DE MUNCĂ

*Larisa PANTEA,  
doctorandă*

*Workforce migration has a major impact both on the economy of the country of origin and the economy of the country of destination. The massive export of labour force has economic, financial, social, demographic and political effects. The socio-economical consequences are both positive and negative, their size depending on the premises existing in the society of the country of origin.*

Tranziția de la sistemul economiei de comandă la economia de piață a impus serioase transformări la nivelul întregii societăți, influențând în mod crucial viața socio-economică a țării. Închiderea multor unități economice de producție, disponibilizarea în masă a lucrătorilor au ridicat în fața autorităților o serie de probleme, care pînă în ziua de azi nu au fost soluționate definitiv. Căutînd căi pentru a se asigura cu un nivel de venituri minim, o bună parte de populație s-a orientat spre lucru ilegal peste hotare. Suferind anumite transformări această modalitate de cîștig a devenit atît principala sursă de venituri pentru anumite pături ale populației, cît și o susținere financiară pentru economia țării. Remitențele trimise de peste hotare au impulsionat consumul menajelor, ducînd la creșterea substanțială a PIB-ului.

Globalizarea a indus și impus noi mișcări în spațiul internațional, iar printre cele mai importante se numără mișcarea relativ liber a oamenilor, bunurilor și capitalului. Efectele economice ale comerțului internațional și ale fluxurilor de capital au fost măsurate, analizate și pot fi bine precizate în timp ce efectul net al migrației a fost mult mai puțin studiat și înțeles.

„Emigrația din Republica Moldova a devenit un proces social relevant, care necesită multe eforturi interne și externe din partea statului pentru găsirea unor căi adecvate de soluționare a problemelor pe care le generează. În calitate de proces social, migrația manifestă un caracter contradictoriu și înglobează atît aspecte de ordin pozitiv, cît și cele de ordin negativ.” [1, p. 49-50]

Se apreciază că numărul emigranților din Republica Moldova la lucru în străinătate în anul 2011 a constituit 316,9 mii persoane. Aproximativ 70% din numărul total de migranți, adică 224 mii persoane, provin din mediul rural. Bărbați în rîndul migranților la lucru constituie 204,4 mii persoane, femeii reprezintă 112,5 mii persoane.

Printre principalele cauze ale plecării cetățenilor la muncă în străinătate poate fi menționată, în primul rînd, lipsa de oportunități de angajare în cîmpul muncii și la locuri bine remunerate, căci oferta posturilor de muncă în anumite domenii este refuzată de cetățeni din cauza salariilor mici, fiind preferată opțiunea plecării peste hotare, unde pot fi obținute venituri mult mai mari.

În baza cercetărilor realizate de Biroul Național de Statistică în anul 2008 au fost evidențiate următoarele cifre privitor la migrația cetățenilor moldoveni peste hotare. [8]

Majoritatea migranților (83,2%) au transmis bani familiei. Modalitățile mai frecvent utilizate de transmitere a banilor sunt sistemele de transfer rapid (45,2% ) și transferurile bancare (18,4%). Persoanele care preferau să-și aducă singuri banii constituiau 18,2 %, prin intermediul curierilor - 10,7% și prin rude sau prieteni - 7,4%. Trei sferturi din migranți au trimis în medie pe lună pînă la 500 dolari SUA, fiecare a cincea persoană a trimis între 500-800 dolari SUA, 5,4 % - între 800-1000 dolari SUA, circa 2% - mai mult de 1000 dolari SUA.



Banii câștigați peste hotare și trimiși acasă de către migranți sunt utilizați în primul rând pentru satisfacerea necesităților zilnice (hrană, îmbrăcăminte, servicii comunale, etc.) (46,2%). A doua utilizare importantă a remitențelor este repararea/procurarea locuinței (20,9%), a treia - achitarea datoriilor (9,8%). [8]

O analiză mai profundă a numărului persoanelor implicate în procesul migraționist, din perspectiva a trei indicatori - migranți plecați pentru prima dată, reveniți pentru o perioadă și reveniți definitiv - se pare că avem o tendință de descreștere a contingentului migrant. Astfel, dacă în anul 2004 din țară au plecat pentru prima dată cca. 60 mii persoane, în 2005 acest număr a constituit doar 52.5 mii. [10]

Un rol important în înțelegerea situației și perspectivelor migrației forței de muncă îl au planurile de viitor ale migranților. Fiecare al cincilea respondent care lucrează peste hotare în țările UE nu intenționează să se întoarcă acasă, ci își construiește, realizează, sau deja și-a realizat aspirația de a rămâne permanent în țara-gazdă. În cazul migranților care lucrează în Federația Rusă, acești indicatori sunt de două ori mai mici. [9] Faptul că migranții încurajează membrii familiilor sale de a urma calea plecării la lucru în străinătate, reprezintă o dovadă că peste o perioadă de timp piața muncii din Republica Moldova se va confrunta cu un deficit impunător de forță de muncă. Corelată cu procesul de îmbătrânire a populației și reducerea demografică, migrația va afecta profund oferta de forță de muncă.

„Pentru țara de origine, indiferent de forma de migrare externă, exportul de capital uman, de forță de muncă în care s-au făcut investiții importante, reprezintă o pierdere de valoare adăugată care s-ar fi putut realiza în țară, sursă pentru creșterea economică durabilă. Migrația extrem de rapidă a specialiștilor cu înaltă calificare este cel mai notabil fenomen în cadrul migrației forței de muncă din Republica Moldova. Acest element al migrației forței de muncă, cunoscut sub denumirea „brain drain” duce inevitabil la pierderea capitalului intelectual.” [3, p.58-59] Ca urmare a migrației excesive a forței de muncă, apare deficitul de specialiști atât cu studii superioare, cât și cu studii medii de specialitate. Are loc întinerirea contingentului de migranți, interesul pentru educație și integrare pe piața muncii locală scade semnificativ la copiii părinții cărora sunt plecați la muncă în străinătate.

“Calitatea exportului de capital poate fi evidențiată prin distribuția emigranților pe niveluri de educație și formare profesională. Mai mult de jumătate din emigranții moldoveni sunt specialiști calificați. Cea mai mare pondere (39%) din totalul emigranților o dețin persoanele cu studii medii de specialitate. Absolvenții instituțiilor de învățământ superior constituie 12%, iar cei cu studii superioare incomplete – 4%.

După cum arată un studiu recent al OECD, printre numărul de migranți peste hotare, diaspora de moldoveni are nivelul cel mai înalt de studii și cele mai înalte capacități profesionale în raport cu alte țări ale Europei de Est și CSI – 37%, fiind clasificați ca fiind de o “calificare extrem de înaltă”. [3, p.58-59]

Țările investesc resurse considerabile în instruirea specialiștilor de calificare înaltă, iar atunci când aceștia emigrează, resursele investite în pregătirea lor se pierd iremediabil. “Exodul de creieri” generează dezechilibre serioase în cadrul economiei țării, periclitând creșterea economică și dezvoltarea durabilă a statului. Exodul forței de muncă calificate reduce la zero toate eforturile de pregătire profesională a specialiștilor întreprinse anterior și pune sub semnul întrebării reproducerea forței de muncă din punct de vedere al calității.

Un alt aspect negativ privind migrația la lucru peste hotare este afectarea sistemului de pensii în Republica Moldova. O soluție ar fi fost „prevederea ca moldovenii plecați în străinătate cu contract de muncă să fie obligați de a contribui la sistemul de pensie în țările în care lucrează urmînd ca drepturile să fie transferate ulterior. Aceasta, în cazul în care Republica Moldova are, sau va avea, acorduri

respective cu țările respective. Astfel, migrații moldoveni ar putea să contribuie din străinătate direct la sistemul de pensii autohton, deoarece siguranța acestora poate fi amenințată pe viitor când o parte din emigranți vor reveni la baștină.” [2, p.79] „Încercarea de a impozita remitențele angajaților de peste hotare poate cauza utilizarea de către aceștia a altor canale în afara sistemului bancar și pot descuraja populația să utilizeze băncile pentru depunerea economiilor sale în valută.” [4, p.86]

Fluxurile de remitențe sunt în continuare dominate de plățile provenind de la migrații aflați în străinătate de mai mulți ani, care, de multe ori, datorită situației lor stabile în țara de destinație, își pot găsi mai ușor surse alternative de venituri atunci când își pierd serviciul. În plus, femeile migrante care practică profesii ale îngrijirii vor fi probabil mai puțin afectate de declinul economic decât lucrătorii bărbați din construcții. [9]

Conform datelor Biroului Național de Statistică remitențele au constituit în 2012 circa 15% din veniturile disponibile medii lunare pe o persoană. Cea mai mare pondere a remitențelor în sursele de venituri disponibile a fost înregistrată în regiunea de sud a țării (21,8%), iar cea mai scăzută – în Chișinău (7,8%). Volumul remitențelor în anul 2011 a ajuns la cifra de 1,5 milioane de dolari, Moldova devenind una din țările lideri pe plan mondial după ponderea remitențelor în PIB.

“O astfel de absorbție a banilor din străinătate a dus, pe de o parte, la susținerea ritmului de creștere economică, iar pe de alta- la acumularea unor dezechilibre majore în sistemul economic al Republicii Moldova. Printre acestea, în special – creșterea deficitului comercial și sporirea presiunilor inflaționiste din cauza consumului.” [4,p.83]

Un alt aspect important ce trebuie menționat privind remitențele persoanelor aflate peste hotare este destinația acestor sume de bani. După datele prezentate rezultă că sumele de bani sînt canalizate spre procurare de bunuri de consum final, pentru satisfacerea necesităților zilnice, pentru procurarea bunurilor de folosință durabilă, procurarea locuințelor și economii. Deși conform metodologiei de calcul a PIB-ului procurarea locuințelor de către menaje se consideră investiție, canalizarea banilor în dezvoltarea unor afaceri în industrie sau agricultură este infimă. Prin urmare acești bani sînt utilizați spre acoperirea necesităților curente ale populației, și nu pentru o dezvoltare durabilă a economiei țării. Acest moment este de natură negativă deoarece dependența de lucrul peste hotare și de remitențe nu se reduce, ci din contra crește. În condițiile în care ponderea bunurilor de import în consumul populației este înalt (încălțăminte, îmbrăcăminte, produse electrocasnice), putem face concluzia că banii trimiși din străinătate nu contribuie la ridicarea producției naționale. „Transferurile ridică bunăstarea, dar ele nu au implicații de lungă durată pentru economie în ansamblu. În sectorul rural al țării se observă îmbunătățirea standardelor de viață în cadrul unor gospodării dependente de emigranți. Însă nu există progres în dezvoltarea infrastructurii sociale din aceste comunități.

În Republica Moldova cererea de consum, finanțată de transferuri, a stimulat deschiderea de noi locuri de muncă, ceea ce a mărit cererea de muncă. Acest lucru este pozitiv pentru economie și, în special, , pentru piața muncii. Îndă, concomitent, au sporit imporurile , locuințele sunt procurate de pe piața secundară și nu sunt construite, sau dacă studiile superioare acumulate de copiii emigranților nu sunt căutate pe piața internă a muncii și absolvenții sunt nevoiți să emigreze, atunci bunăstarea la nivel de economie nu se schimbă.” [2,p. 79] Pe lângă aceasta, deși volumul veniturilor din remitențe este semnificativ, remitențele sunt recepționate sub formă de sume mici, dispersate, ceea ce face mai dificilă utilizarea lor cu scopul deschiderii unor afaceri.

Astfel, apare nevoia dezvoltării unor mecanisme eficiente de canalizare a remitențelor spre sectorul producției, sector care ar contribui la redresarea situației economice și în același timp ar oferi noi locuri de muncă pentru populație. În această

ordine de idei trebuie menționat Programul PARE 1+1, acesta fiind destinat lucrătorilor migrați sau rudelor de gradul întâi ai acestora care doresc să investească în lansarea sau/și dezvoltarea unei afaceri proprii.

Organizația pentru Dezvoltarea Sectorului Întreprinderilor Mici și Mijlocii (ODIMM) este responsabilă de implementarea Programului - pilot de atragere a remitențelor în economie „PARE 1+1” pentru anii 2010-2012. Programul va activa în baza regulii 1+1, astfel fiecare leu investit din remitențe va fi suplinit cu un leu în formă de grant pentru lansarea unei întreprinderi noi sau dezvoltarea unei întreprinderi existente, în special din zona rurală. Programul constă din patru componente: Informare și comunicare; Instruire și Consultanță; Co-finanțarea afacerilor; Monitorizare și Evaluare. [7] [10]

În acest context este justificată intensificarea eforturilor în ceea ce privește crearea de noi locuri de muncă în țară. Promovarea și susținerea antreprenoriatului mic și mijlociu, ca sursă a autoangajării implică dezvoltarea unui sistem educațional de pregătire a antreprenorilor, ajustat la nevoile economiei de piață. În acest sens, putem menționa Fundația Pro WOMEN, Centrul de Instruire și Consultanță în Afaceri al ASEM (MACIP), Programul Gestiunea Eficientă a Afacerii (GEA) organizat de ODIMM etc.

Desigur că, pe lângă implicațiile economice, migrația populației la lucru în străinătate atrage și consecințe de ordin social. Migrația ilegală, traficul de ființe umane, traumatismul și accidente la locul de muncă, lăsarea copiilor în grija rudelor sau chiar persoanelor străine, imposibilitatea reîntoarcerii în țară cauzată de lipsa de bani, necunoașterea drepturilor, discriminarea în remunerare sînt problemele principale majore pe care le-au avut de înfruntat majoritatea migranților moldoveni. În acest context autoritățile publice împreună cu organizațiile non- guvernamentale au elaborat un șir de măsuri menite să prevină potențialii migranți despre riscurile existente și să – i convingă să se dezică de ideea muncii la negru peste hotare.

Implicarea societății civile în politicile migraționiste se axează preponderent pe două domenii esențiale: informarea populației și sesizarea instituțiilor guvernamentale privind anumite probleme, oferirea unor recomandări în vederea diminuării, soluționării problemelor care au tangențe cu migrația populației. Un alt aspect pe care îl ridică migrația forței de muncă din Republica Moldova este reglementarea cadrului juridic privind procesele migraționale. Acest cadru legislativ cuprinde peste 20 de acte normative internaționale în sfera apărării drepturilor omului, migranților de muncă și refugiaților. Se desfășoară colaborarea instituțiilor statale cu agențiile internaționale și europene cu atribuții în domeniul migrației (Organizația Internațională pentru Migrație, Organizația Internațională a Muncii, Consiliul European, OSCE, Înaltul Comisariat al ONU pentru refugiați etc.).

În programele, strategiile de informare ale populației, este vorba de o colaborare dintre societatea civilă și organisme internaționale. Ample campanii de informare s-au realizat în domeniul riscurilor migrației ilegale, traficului de ființe umane, dar și alte domenii cum ar fi: protecția împotriva bolilor sexual transmisibile în contextul migrației, utilizarea eficientă a remitențelor, copiii lăsați fără îngrijire părintească etc. Un șir de organizații locale și internaționale și-au adus aportul prin informarea populației despre pericolul traficului de ființe umane prin intermediul organizării de seminare informative, dezbateri printre elevi și studenți, serviciile „liniei fierbinți”, elaborarea diferitor materiale informaționale, identificarea victimelor traficului și a traficantilor, asistență în reabilitarea socială și psihologică a victimelor. [10]

### **Concluzii**

Fenomenul migrației are implicații sociale, economice și demografice la nivel național și internațional. Migrația aduce cu sine declinul demografic, determinat de o

pierdere a capitalului uman și consecințe pe termen lung asupra structurii societății pe vârste. La nivel internațional, migrația forței de muncă abordează cazuri de trafic de ființe umane și exploatare fizică și sclavie. La nivel economic aceasta induce dependență de oferta de locuri de muncă în străinătate, dependența de remitențe, creînd pe viitor un deficit semnificativ de forță de muncă. În această ordine de idei se impune în continuare promovarea unui sistem de măsuri menite să reducă migrația forței de muncă, să susțină crearea noilor locuri de muncă în țară, să contribuie la repatrierea migranților etc.

Astfel, beneficiile de pe urma migrației cuprind:

- asigurarea materială a familiilor migranților, prin remitențele, care cresc veniturile populației, sporind consumul,
- posibilitatea de implicare într-un alt mod de viață social-economică, cunoașterea altor culturi,
- posibilitatea și manifestarea inițiativei antreprenoriale la revenire în țară,
- reducerea ratei șomajului,
- creșterea PIB-ului, ca urmare a creșterii venitului personal disponibil și stimularea consumului menajelor.

În același timp, migrația ridică și serioase probleme:

- deficit de forță de muncă pe plan local,
- emigrare în condiții ilegale, inclusiv cu riscul pentru individ, care poate nimeri în traficul de ființe umane, copii minori rămași fără supraveghere, emigrantul nu întotdeauna se poate întoarce acasă la momentul cînd are nevoie,
- pierderea capacităților și abilităților profesionale, dacă individul lucrează la muncă necalificată,
- creșterea raportului de dependență după vîrstă, numărul de persoane în afara vîrstei de muncă care revin la o persoană aptă de a munci este mai mare,
- remitențele creează dependență economică, PIB-ul crește ca urmare a amplificării consumului și nu a investițiilor productive,
- aprecierea valutei naționale ca urmare a intrării masive a valutei străine, de aici generîndu-se reducerea exporturilor,
- sunt atrași alți membri ai familiei emigrantului, se pierde motivația de a lucra în țara natală,
- apare fenomenul de „exod al creierilor”, se pierd investițiile făcute în educația și pregătirea profesională a persoanelor, se stopează multiplicarea cunoștințelor.

Măsurarea efectelor migrației forței de muncă este posibilă doar într-o anumită măsură, de vreme ce nu există date concrete și complete despre numărul real al emigranților la muncă. Cifra reală a persoanelor plecate la lucru peste hotare se estimează a fi mult mai mare decît datele oficiale. Migrația afectează societatea în ansamblul ei, devenind un element important cu impact asupra bunăstării statului.

### Referințe bibliografice

1. Ciocanu M., „Migrația – proces social contradictoriu”. „Republica Moldova: provocările migrației”. Editura Știința. Chișinău, 2010, p.49-50.
2. Ciumac S., Isac E., „Impactul emigrației asupra pieței muncii în Republica Moldova”. „Republica Moldova: provocările migrației”. Editura Știința. Chișinău, 2010, p.79.
3. Danii T., Plugaru L., „Migrația externă – o formă de export de capital uman”. „Republica Moldova: provocările migrației”. Editura Știința. Chișinău, 2010, p.58-59.
4. Soltan A., „Incidența remitențelor asupra situației economice a Republicii Moldova”. „Republica Moldova: provocările migrației”. Editura Știința. Chișinău, 2010, p.86.
5. <http://www.migratie.md/news/1606/>
6. <http://www.odimm.md/ro/pare/default.htm>

7. <http://www.statbank.statistica.md/pxweb/Database/RO/03%20MUN/MUN07/MUN07.asp>
8. [http://www.statistica.md/public/files/publicatii\\_electronice/migratia/Migratia\\_FM.pdf](http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/migratia/Migratia_FM.pdf). Migrația forței de muncă. Biroul Național de Statistică.
9. [http://www.undp.md/publications/economic\\_crisis/Migrants\\_Article\\_Rom.pdf](http://www.undp.md/publications/economic_crisis/Migrants_Article_Rom.pdf). Nick Maddock N. , Ramguttee L. “Diminuarea remitențelor și revenirea migranților: tendințe și soluții” .
10. [http://www.viitorul.org/public/1675/ro/Migratia\\_rom\\_final.pdf](http://www.viitorul.org/public/1675/ro/Migratia_rom_final.pdf) . Tendințe și politici migraționiste în regiunea Mării Negre: cazurile R. Moldova, României și Ucrainei, Chișinău, 2008.

**Sesiunea științifică  
ROLUL STATISTICII  
ÎN SOCIETATEA BAZATĂ  
PE CUNOAȘTERE**

**Scientific Session  
THE ROLE OF STATISTICS  
IN KNOWLEDGE SOCIETY**

## СТАТИСТИЧЕСКАЯ БАЗА ИЗМЕРЕНИЯ УРОВНЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

*Лидия ТКАЧЕНКО,  
кандидат экономических наук, Институт демографии и социальных  
исследований имени М.В. Птухи НАН Украины*

*Рассматривается возможность измерения различных форм  
недоиспользования труда на базе обследований рабочей силы*

Уровень безработицы, как удельный вес безработных в общем объеме предложения рабочей силы, традиционно считается главным индикатором состояния рынка труда. В то же время всегда признавалось, что один этот показатель не дает полной характеристики уровня использования рабочей силы.

Стандартное определение безработных [1] базируется на трех критериях – это лица, которые:

- не имели работы на отчетной неделе, то есть не выполняли никакой работы хотя бы один час по найму или на условиях самозанятости;
- были готовы приступить к работе в ближайшее время;
- вели активные поиски работы на протяжении некоторого периода времени, то есть предпринимали определенные шаги в поисках работы по найму либо организации собственного бизнеса.

Возрастной ценз обследуемых лиц, длительность периодов готовности приступить к работе и поисков работы могут иметь некоторые национальные отличия, однако все страны, которые проводят обследования рабочей силы, следуют этим стандартным критериям. Таким образом, показатели безработицы отражают полное отсутствие работы и подразумевают активное участие в рынке труда посредством поиска работы. Однако существует множество различных «промежуточных» состояний, которые находятся на границе между занятостью и безработицей, с одной стороны, и между безработицей и экономической неактивностью, с другой стороны. «Расстояние» между полной занятостью и полной неактивностью очень велико, и, соответственно, различна степень вовлеченности в экономическую деятельность и рынок труда, различный уровень использования ресурсов труда.

Необходимость дополнения показателей безработицы статистическим измерением неполной занятости (*underemployment*) и недоиспользования труда (*labour underutilization*) неоднократно рассматривалась на Международных конференциях статистиков труда, в частности на 9-й (1957 г.), 10-й (1962 г.), 11-й (1966 г.), 13-й (1982 г.), 16-й (1998 г.), 18-й (2008 г.) МКСТ [2]. Действующие международные стандарты в этой сфере определены Резолюцией относительно измерения неполной занятости и ситуаций неадекватной занятости, принятой в 1998 г. на 16-й МКСТ [3].

В терминах Резолюции 16-й МКСТ, неполная занятость (недозанятость) отображает недоиспользование продуктивных возможностей занятого населения. Статистическое измерение ограничено рамками неполной занятости по продолжительности рабочего времени (*time-related underemployment*), которая определяется одновременно тремя критериями:

- 1) желание работать больше часов;
- 2) готовность работать больше часов;
- 3) общая продолжительность фактически отработанного в отчетном периоде времени ниже определенной черты (стандартной или законодательно установленной продолжительности рабочего времени).

Ситуации неадекватной занятости отображают ситуации на рабочих местах, которые снижают возможности и благополучие работников. В связи с многообразием проявлений национальной специфики, в Резолюции 16-й МКСТ отмечается, что статистические определения и методы измерения ситуаций неадекватной занятости подлежат дальнейшей разработке. С целью классификации, было выделено три типа ситуаций неадекватной занятости:

1) связанные с квалификацией (*skill-related inadequate employment*) – желание и готовность сменить работу, чтобы более полной мерой использовать имеющиеся профессиональные навыки;

2) связанные с доходами (*income-related inadequate employment*) – желание и готовность сменить работу, чтобы избежать факторов, ограничивающих размер дохода (низкий уровень организации труда, малопроизводительный труд, нехватка инструментов/оборудования, недоступность профобучения/инфраструктуры);

3) связанные с чрезмерной продолжительностью рабочего времени (*Inadequate employment related to excessive hours*) – желание работать меньшее количество часов (на той же или другой работе) с соответствующим сокращением дохода.

К 18-й МКСТ (2008 г.) был подготовлен доклад для дискуссии «За рамками безработицы: измерение других форм недоиспользования труда» [4], который предлагает если не всеобъемлющий, то, во всяком случае, более комплексный подход к проблеме. Предложенная концепция статистического измерения недоиспользования труда включает три компонента:

- избыток труда, или же дефицит работы (*labour slack*) – безработные, не полностью занятые по продолжительности рабочего времени, отчаявшиеся найти работу и подобные категории неактивного населения;
- низкие заработки (*low earnings*) – занятые с заработком ниже половины медианного (с учетом фактически отработанного времени);
- квалификационное несоответствие (*skill mismatch*) – занятые, уровень квалификации которых выше, чем требует фактически выполняемая работа: лица с полным средним или профессионально-техническим образованием, занятые в простейших профессиях; лица с высшим образованием на должностях клерков и ниже.

Если сгруппировать составляющие недоиспользования труда по статусу участия в рынке труда, они охватывают представителей всех статусов экономической активности:

Ø безработных (всех);

Ø занятых, которые не полностью заняты по продолжительности рабочего времени, и/или имеют низкий уровень заработка, и/или квалификацию выше, чем требует выполняемая работа (причем один человек может оказаться сразу в двух или даже всех трех типах ситуаций);

Ø экономически неактивных, которые отчаялись найти работу и подобные категории, готовые приступить к работе.

Хотя доклад предлагал достаточно четкие критерии по каждому компоненту, эта очередная попытка стандартизовать статистическое измерение уровня использования рабочей силы также не смогла преодолеть существующих разногласий, в особенности, что касается измерения ситуаций неадекватной занятости. Основная проблема практического внедрения этой статистической концепции состоит в том, что классическая программа обследования рабочей силы не дает всей необходимой информации, в частности она не содержит вопросов о размере заработка. Как показывает национальная практика проведения



выборочных обследований домохозяйств, включение в анкету обследования рабочей силы каких-либо вопросов о доходах, а тем более – о точном размере заработка, может привести к существенному ухудшению качества данных (увеличение числа отказов от интервью, искажение информации вследствие неправдивых ответов, т.п.). Использование других имеющихся источников (обследования бюджетов домохозяйств, статистика предприятий, административные данные) для определения численности занятых с низкими заработками делает невозможным расчет интегрального показателя, поскольку возникает проблема сопоставимости данных и неизбежен двойной счет.

Важность статистического измерения уровня использования труда особенно возрастает в условиях глобальной рецессии, когда «пограничные» между занятостью, безработицей и экономической неактивностью состояния приобретают широкое распространение не только в развивающихся странах со слабо структурированными рынками, но и в развитых странах с сильными системами социальной защиты. Так, многие страны ЕС в условиях рецессии 2008–2009 гг. использовали схемы сокращения продолжительности рабочего времени как альтернативу безработице, что дало возможность сохранить занятость для около двух миллионов работников [5, V].

В менее развитых странах люди, теряющие работу по найму и не имеющие других источников средств существования, вынуждены прибегать к нестандартным формам занятости, часто на неформальной основе. Поэтому во время кризиса большого роста безработицы не наблюдается, и объемы занятости сокращаются незначительно, но происходит перераспределение работников из относительно благополучного сектора наемного труда в сектор уязвимой занятости [6, 20]. Например, в Украине в кризисном 2009 г. при 15%-ном падении ВВП численность экономически активного населения осталась практически неизменной (сокращение составило 1,1%, или 247,1 тыс. чел.), численность безработных увеличилась на 0,5 млн. чел, тогда как штат наемных работников предприятий был сокращен почти на 1 млн. чел. [7, 27–28].

Сокращение предложения на рынке труда в период рецессии происходит, как правило, за счет увеличения числа лиц, отчаявшихся найти работу, и подобных категорий населения, которые не ведут поиски работы (ожидают возвращения на предыдущую работу, считают невозможным найти работу вследствие наличия социальных либо экономических барьеров, отсутствия необходимой инфраструктуры и т.п.) По стандартной классификации статусов экономической активности, такие лица находятся вне рынка труда, однако они, бесспорно, оказывают определенное давление на общую ситуацию. Внимание к этим группам населения связано также с выявлением резервов рабочей силы, актуальность которых возрастает из-за прогрессирующего процесса старения населения.

Учитывая недостаточную информативность стандартных показателей безработицы, некоторые страны, имеющие развитую статистику рынка труда, давно используют дополнительные и более агрегирующие показатели. В США, где регулярные обследования рабочей силы проводятся с 1940 г., в 1970-х гг. был разработан и внедрен в статистическую практику перечень показателей, базирующихся на различных определениях безработицы и рабочей силы [8]. Сейчас этот список включает шесть альтернативных показателей, характеризующих недоиспользование рабочей силы:

U-1 – лица, безработные 15 недель и больше, в % к гражданской рабочей силе;

U-2 – лица, потерявшие работу и лица, у которых закончилась временная работа, в % к гражданской рабочей силе;

U-3 – безработные в % к гражданской рабочей силе (официальный уровень безработицы, соответствующий стандартам МОТ);

U-4 – безработные плюс отчаявшиеся, в % к гражданской рабочей силе плюс отчаявшиеся;

U-5 – безработные плюс отчаявшиеся плюс подобные маргинальные категории, в % к гражданской рабочей силе плюс все маргинальные категории;

U-6 – безработные плюс отчаявшиеся плюс подобные маргинальные категории плюс занятые неполное рабочее время по экономическим причинам, в % к гражданской рабочей силе плюс все маргинальные категории.

По отношению к классическому определению безработицы, первые два индикатора характеризуют более узкие понятия, а последние три – основываются на более широких концептуальных подходах. Все показатели определяются на базе текущего обследования населения (Current Population Survey (CPS)), ежемесячно для страны в целом, а в разрезе штатов – по скользящей средней за 4 смежных квартала. При этом к отчаявшимся относятся лица вне рабочей силы, которые хотят и готовы работать, и вели поиски работы какое-то время в предыдущие 12 месяцев, но в последние 4 недели прекратили поиски, разуверившись в их результативности. К подобным маргинальным категориям применяются те же критерии, что и для отчаявшихся, кроме причины отсутствия поисков работы в последние 4 недели. Занятые неполное рабочее время по экономическим причинам – это лица, которые работали менее 35 часов в неделю, хотят и готовы работать полное рабочее время, но не смогли найти работу на полное время или их рабочее время было сокращено (т.е. вынужденная, недобровольная занятость неполное рабочее время) [9].

Статистика Канады применяет подобную практику с 1997 г. Полный перечень показателей содержит 8 индикаторов, один из которых (R4) соответствует стандартному уровню безработицы, другие его дополняют, характеризуя длительность периода безработицы (R1, R2) и распространение различных пограничных состояний между безработицей и занятостью/неактивностью. Последний индикатор, R8, называют общим уровнем недоиспользования (overall 'underutilization' rate), поскольку он является самым агрегированным. Его числитель охватывает такие категории лиц: безработные; отчаявшиеся; ожидающие возврата или вызова на работу; готовые приступить к работе в долгосрочной перспективе; занятые, вынужденные работать неполное время, с корректировкой на уровень недоиспользования рабочего времени. Знаменатель R8 включает занятых, безработных и соответствующие категории неактивного населения, вошедшие в числитель [10].

Евростат с 2010 г. в дополнение к уровню безработицы использует три новых индикатора [11], отражающих численность таких групп населения:

- не полностью занятые по продолжительности рабочего времени;
- ищут работу, но не готовы приступить в ближайшее время;
- готовы к работе, но не ищут.

Две последние категории получили название «потенциальная дополнительная рабочая сила» (potential additional labour force). Показатели определяются на базе среднегодовых данных обследования рабочей силы ЕС (European Union Labour Force Survey (EU-LFS)), и публикуются в разрезе стран. В отличие от США и Канады, Евростат не рассчитывает агрегирующих показателей, и преимущество отдается не относительным, а абсолютным величинам (численность каждой из категорий населения по отдельности).

Накопленный многолетний опыт обследований рынка труда в условиях различных стран и на различных стадиях экономического цикла ставит

необходимость пересмотра действующих международных стандартов. В процессе подготовки 19-й МКСТ, проведение которой запланировано на 2013 г., разрабатывается проект обновленных стандартов статистики труда, включая измерение недоиспользования труда [12]. Предложения в этой сфере направлены на измерение неудовлетворенного спроса на занятость (*unmet demand for employment*), интегрирующего три компонента:

- безработные;
- не полностью занятые по продолжительности рабочего времени;
- лица вне рабочей силы, оказывающие некоторое давление на рынок труда:
  - § ищут работу, но не готовы приступить в ближайшее время;
  - § готовы приступить, но не ищут работу (отчаялись найти работу;

уволенные, ожидающие возвращения на работу; вследствие наличия социальных либо экономических барьеров, отсутствия необходимой инфраструктуры, т.п.).

Ведется также дискуссия о базе сравнения для расчета относительного показателя. Для расчета уровня безработицы в знаменателе традиционно берется рабочая сила (численность экономически активного населения), но предлагаемый показатель неудовлетворенного спроса на занятость включает также некоторые категории населения, относящиеся по действующим стандартам к неактивным, пребывающим вне рабочей силы. Поэтому расчет относительного показателя путем деления на численность рабочей силы будет давать заведомо завышенный результат.

Важным преимуществом последней разработки является сравнительная простота внедрения в статистическую практику, – все компоненты неудовлетворенного спроса на занятость могут быть измерены на базе текущих обследований рабочей силы без существенных изменений их программы. По нашему мнению, для международной сопоставимости данных целесообразно уточнить критерии определения отчаявшихся и подобных им категорий (признаки «давления» на рынок труда), что в дальнейшем сделало бы возможным их включение в расширенный состав рабочей силы.

В Украине в 2011 г. масштабы неудовлетворенного спроса на занятость составляли 2,1 млн. чел., и почти на 20% превышали численность безработных (табл. 1). Среди компонентов неудовлетворенного спроса на занятость наибольшей была численность безработных (83,4% общей численности), значительную группу представляли также неактивные, которые были готовы работать, но не искали работу (отчаявшиеся найти работу; не знают, где и как искать работу; считают, что нет подходящей работы; имеют работу сезонного характера; надеются вернуться на прежнюю работу).

**Таблица 1. Масштабы неудовлетворенного спроса на занятость в Украине, 2011 г.**

|  | Тыс. чел. | В % к: |              |                                |
|--|-----------|--------|--------------|--------------------------------|
|  |           | итогу  | рабочей силе | рабочей силе с учетом резервов |
| Безработные  | 1 732,7   | 83,40  | 7,86         | 7,75                           |
| Не полностью занятые по продолжительности рабочего времени | 52,2      | 2,51   | 0,24         | 0,23                           |
| Неактивные, искали работу, но не готовы приступить         | 7,6       | 0,37   | 0,03         | 0,03                           |
| Неактивные, не искали работу, но готовы                    | 285,0     | 13,72  | 1,29         | 1,28                           |
| Всего  | 2 077,5   | 100,00 | 9,42         | 9,30                           |

*Источник: Государственная служба статистики Украины, расчет по годовым данным обследования экономической активности населения*

Однако необходимость статистического измерения интегрального уровня использования труда остается актуальной, поскольку в Украине значительно более масштабной проблемой является низкое качество занятости, а не дефицит работы как таковой. Сравнительно невысокий уровень неудовлетворенного спроса на занятость в значительной мере объясняется распространением паллиативных форм занятости в неформальном секторе, наиболее представленным занятостью в личном крестьянском хозяйстве с целью реализации произведенной продукции. В 2011 г. численность последней категории составляла 2,9 млн. чел., или 14,2% общей численности занятого населения. В сельской местности, где выбор рабочих мест особенно беден, почти 40% занятого населения работают в личных крестьянских хозяйствах [13, 78–81].

Как и в случае Молдовы, вошедшей в выборку стран, взятых для иллюстрации предложений дискуссионного доклада «За рамками безработицы: измерение других форм недоиспользования труда» [4], в Украине главной проблемой является образовательно-квалификационное несоответствие. По данным обследования экономической активности населения, в 2011 г. в Украине 6,6 млн. занятых (почти треть общей численности занятого населения) имели избыточную квалификацию, в том числе:

3,5 млн. лиц с высшим образованием были заняты на должностях клерков или в рабочих профессиях (из них 926,8 тыс. – в простейших профессиях);

3,1 млн. лиц с полным средним образованием были заняты в простейших профессиях.

### **Выводы**

При пересмотре глобальных Целей Развития Тысячелетия и индикаторов, измеряющих прогресс в их достижении, полная продуктивная занятость и достойный труд для всех были определены центральным моментом в преодолении бедности и голода [14]. Это ставит новые задания перед статистикой в области измерения уровня использования труда. Для Украины, Молдовы, Российской Федерации наиболее важным аспектом является изучение всех видов образовательно-квалификационного несоответствия как основного барьера для роста продуктивности. Углубленное исследование этой проблемы требует расширения программы обследования рабочей силы, либо внедрения на его базе специального регулярного модуля.

### **Библиография**

1. Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment, adopted by the Thirteenth International Conference of Labour Statisticians // Официальный веб-сайт Международной организации труда. – [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms\\_087481.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087481.pdf) (12.09.2012)
2. Subjects considered by International Conferences of Labour Statisticians // Официальный веб-сайт Международной организации труда. – [http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/WCMS\\_CON\\_TXT\\_STA\\_ICL\\_SUB\\_EN/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/WCMS_CON_TXT_STA_ICL_SUB_EN/lang--en/index.htm) (12.09.2012)
3. Resolution concerning the measurement of underemployment and inadequate employment situations // Официальный веб-сайт Международной организации труда. – [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms\\_087487.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087487.pdf) (12.09.2012)
4. Beyond Unemployment: Measurement of Other Forms of Labour Underutilization: Room Document №13 / Working group on Labour underutilization. 18th International Conference of Labour Statisticians. Geneva, 24 November – 5 December 2008. – 56 с.
5. ERM REPORT 2010: Extending flexicurity. – The potential of short-time working schemes / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010. – VIII, 125 p.

6. Global Employment Trends 2010: The challenge of a jobs recovery / International Labour Office. – Geneva: ILO, 2010. – 82 p.
7. Праця України у 2010 році: Стат. зб. / Відп. за вип. І.В. Сенік. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – 326 с.
8. Steven E. Haugen. Measures of Labor Underutilization from the Current Population Survey / U.S. Bureau of Labor Statistics, Office of Employment and Unemployment Statistics. Working Paper 424. – March 2009. – 12 p.
9. Alternative Measures of Labor Underutilization // Официальный веб-сайт Бюро статистики труда США. – <http://www.bls.gov/lau/stalt.htm> (12.09.2012)
10. Jason Gilmore and Sébastien LaRochelle-Côté. Inside the labour market downturn / Statistics Canada. – February 23, 2011. – 14 p.
11. Arturo de la Fuente. New measures of labour market attachment: 3 new Eurostat indicators to supplement the unemployment rate // Statistics in Focus. – №57/2011. – 8 с.
12. Інформація о 19-й Міжнародній конференції статистиків праці // Официальный веб-сайт Міжнародної організації праці. – <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/19/lang--en/index.htm> (12.09.2012)
13. Економічна активність населення України 2011: Стат. зб. / Відп. за вип. І.В. Сенік. – К.: Державна служба статистики України, 2012. – 204 с.
14. Guide to the new Millennium Development Goals Employment Indicators: including the full set of Decent Work Indicators / International Labour Office. – Geneva: ILO , 2009. – 48 p.

## PREGĂTIREA CADRELOR ȘTIINȚIFICE ÎN REPUBLICA MOLDOVA ÎN PERIOADA ANILOR 1993-2011 ÎN OGLINDA DATELOR STATISTICE

*Valeriu CANȚER, acad., președinte al CNAA,  
Ion HOLBAN, dr., Direcția politici și monitorizare doctorat, CNAA*

*Se face un bilanț al activității sistemului național de pregătire a cadrelor științifice pe parcursul anilor 1992-1993. Sunt scoase în evidență punctele tari și punctele slabe ale sistemului, comparativ cu sistemele similare din unele țări dezvoltate. Se trag concluziile de rigoare și se dau recomandări privind căile de modernizare a sistemului de pregătire a cadrelor științifice prin doctorat și postdoctorat, luându-se ca punct de orientare programele de dezvoltare ale Republicii Moldova și Uniunii Europene către anul 2020.*

### **1. Date privind sistemul de pregătire și atestare a cadrelor științifice**

Consiliul Național pentru Acreditare și Atestare (CNAA) monitorizează activitatea a **48** de instituții organizatoare de doctorat (IOD), cu un potențial uman de **4394** de titulari științifici (**817** dintre care prin cumul), dintre aceștia **830 (204)** sunt doctori habilitați și **3564 (613)** doctori în științe, și cu **1073** persoane abilitate cu dreptul de conducător de doctorat, **561** dintre care cu gradul științific de doctor habilitat și **512** cu gradul științific de doctor. Dintre cele **48** de instituții organizatoare de doctorat, câte sunt în Republica Moldova, **19** țin de Academia de Știință a Moldovei, **11** de Ministerul Educației, **8** de Ministerul Sănătății, **7** de Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare, **1** de Ministerul Culturii, **1** de Ministerul Afacerilor Interne și **1** - de Președinție. IOD au la dispoziție **75** reviste științifice de profil, acreditate de CNAA. Sistemul de pregătire și atestare a cadrelor științifice de înaltă calificare dispune de o rețea de peste **100** consilii științifice specializate instituite și o rețea de peste **160** seminare științifice de profil. Formarea profesională prin doctorat și postdoctorat are loc la **201** specialități (din **349** câte există în *Nomenclatorul specialităților științifice*). Elaborarea și actualizarea programelor examenelor de doctorat la specialitățile respective se face sub supravegherea CNAA.

### **2. Reperele după care CNAA își orientează activitatea**

În ultimii ani CNAA își desfășoară activitatea sub influența câtorva evenimente programatoare. În **2012** Consiliul Național pentru Acreditare și Atestare împlinește **20** de ani de la înființare și este momentul de a face un bilanț și a trage anumite concluzii privind activitatea sistemului de pregătire și atestare a cadrelor științifice din Republica Moldova. Alt moment, deceniul dat este marcat de „Strategia Națională de Dezvoltare Moldova 2020” [1], [2], impulsivat de „Strategia Uniunii Europene (UE) către anul 2020” [3]. Prin exemplul propriu, statele UE au demonstrat că țările depășesc perioadele de criză cu mult mai ușor dacă acționează împreună, corelat. UE este un actor mondial însemnat în toate domeniile de activitate și poate să servească de model și pentru alte țări. Strategia de dezvoltare a UE este orientată spre: **1)** creșterea inteligentă (dezvoltarea economiei pe bază de cunoaștere și inovare); **2)** creșterea durabilă (promovarea unei economii mai eficiente din punct de vedere al utilizării resurselor, mai ecologice și mai competitive); **3)** creșterea favorabilă incluziunii (promovarea unei economii cu o rată ridicată a ocupării forței de muncă, capabile să asigure o coeziune socială și teritorială adecvată). Toate acestea subînțeleg: **1)** intensificarea cercetării și inovării, îmbunătățirea condițiilor pentru investițiile sectorului privat în cercetare-dezvoltare și a firmelor înalt tehnologice; **2)** consolidarea sistemului de educație, de formare și învățare a omului de-a lungul vieții, creșterea mobilității tineretului, stimularea tineretului de a intra pe piața muncii; **3)** dezvoltarea serviciilor digitale de

mare viteză, diseminarea online a cunoștințelor și distribuția online a bunurilor și serviciilor; **4)** eficientizarea utilizării resurselor disponibile în toate sectoarele economiei (reducerea emisiilor de carbon, utilizarea surselor regenerabile de energie, modernizarea transportului...); **5)** dezvoltarea unei baze industriale solide și durabile; **6)** modernizarea pieții muncii (noi competențe și noi locuri de muncă); **7)** garantarea coeziunii sociale (sporirea ratei de ocupare a forței de muncă, combaterea sărăciei, crearea de condiții ca persoanele în etate să trăiască în societate independent și activ etc.) [3].

Sarcinile pe care UE și le-a pus către anul **2020** sunt [3]: **1)** să asigure cu loc de muncă **75 %** din populația UE cuprinsă între **20** și **64** de ani (în prezent au loc de muncă **69 %** de persoane din categoria respectivă); **2)** să investească în cercetare – dezvoltare **3 %** din PIB-ul UE (acum se investește **2, 6 %** din PIB, în Republica Moldova - **0, 54 %** din PIB); să creeze **1 000 000** de noi locuri de muncă în cercetare-dezvoltare; **3)** să reducă emisiile de gaze în atmosferă cu **30 %**; **4)** să ridice cu **20 %** eficiența energetică și să sporească cu **20 %** ponderea surselor regenerabile de energie în consumul total de energie; **5)** să reducă abandonul școlar timpuriu sub **10 %** (acum el este de **15 %**, în Republica Moldova în 2009 era de **24,5 %** [2, p. 12]; **6)** să sporească până la **40 %** ponderea celor din generația de până la **35** ani care au studii superioare complete, licență plus masterat (acest indicator este pentru UE - **33 %**, pentru SUA - **40 %**, Japonia - peste **50 %**); **7)** să reducă cu **20 000 000** numărul persoanelor amenințate de sărăcie.

Pentru a progresa o țară trebuie să investească mult în știință și inovare, numai astfel se poate atinge un nivel înalt de trai. La acest capitol suntem încă departe de țările avansate. Iată ce parte din PIB (%) direcționau o serie de țări în cercetare-dezvoltare și inovare în 2007 [4]: Israel - **4,74**, Suedia - **3,68**, Finlanda - **3,47**, Japonia - **3,45**, SUA - **2,67**, Germania - **2,55**, Franța - **2,1**, Canada - **2,03**, Marea Britanie - **1,84**, Norvegia - **1,67**, China - **1,49**, Rusia - **1,12**, Estonia - **1,12**, Ucraina - **0,87**, Turcia - **0,71**, Republica Moldova - **0,55**, România - **0,54**. Planul său de modernizare către **2020**, UE l-a elaborat orientându-se la SUA, țara cu economie dinamică și flexibilă, cu sistem performant de pregătire a cadrelor științifice. O economie bazată pe cunoaștere și inovare înseamnă: îmbunătățirea calității sistemului de învățământ; consolidarea performanței în cercetare; promovarea inovării și transferului de cunoștințe; folosirea pe deplin a tehnologiilor informaționale și cele ale comunicării; transpunerea ideilor inovatoare în noi produse și servicii și deschiderea de noi locuri de muncă de înaltă calificare.

### **3. Puncte tari ale sistemului național de pregătire a cadrelor științifice**

#### **3.1. Înțelegerea rolului mare pe care îl joacă știința în viața societății**

Comunitatea științifică din Republica Moldova înțelege foarte bine rolul mare pe care îl joacă știința și inovarea în progresul societății. În perioada care s-a scurs de la formarea CNAA (**1992**) a fost creat întregul set de acte normative privind pregătirea și atestarea cadrelor științifice, aprobate la nivel de Parlament, Guvern, Consiliu Suprem pentru Știință și Dezvoltare Tehnologică, Consiliu Național pentru Acreditare și Atestare, instituții organizatoare de doctorat. Este asigurată transparența activității sistemului de acreditare, pregătire și atestare a cadrelor științifice și științifico-didactice la toate nivelele și etapele. În linii generale putem spune că în Republica Moldova este asigurată funcționarea ritmică a sistemului de pregătire și atestare a cadrelor științifice de înaltă calificare prin doctorat și postdoctorat, corelată în linii generale cu activitatea sistemului de pregătire universitară a cadrelor la ciclul I și II. Numărul total de grade științifice (dintre care de doctor habilitat) obținute de cetățenii Republicii Moldova pe parcursul anilor **2001 – 2011** este: 2001 – **258 (27)**; 2002 – **189 (25)**; 2003 – **226 (18)**; 2004 – **173 (26)**; 2005 – **198 (23)**; 2006 – **225 (24)**; 2007 – **246 (18)**; 2008 – **197 (23)**; 2009 – **285 (39)**; 2010 – **208 (22)**; 2011 – **190 (18)**. Pentru comparație dăm și numărul

de doctoranzi: 2006 – **1685**; 2007 – **1610**; 2008 – **1574**; 2009 – **1601**; 2010 – **1550**; 2011 – **1556**; de studenți (inclusiv masteranzi): 2005/06 – **126132**; 2006/07 – **127997**; 2007/08 – **122939**; 2008/09 – **114865**; 2009/10 – **109892**; 2010/11 – **107813 (94958 studenți și 12855 masteranzi)**, precum și cel de absolvenți ai instituțiilor de învățământ superior (ciclul I și II): 2005/06 – **17415**; 2006/07 – **16984**; 2007/08 – **19972**; 2008/09 – **29614**; 2009/10 – **26611**; 2010/11 – **28408** [5, p. 94], [6, p. 84].

### 3.2. Înțelegerea că doctoratul trebuie să fie o verigă a învățământului superior

În comunitatea științifică din Republica Moldova există înțelegerea, că pregătirea cadrelor științifice prin doctorat (postdoctorat) trebuie să fie o verigă a învățământului superior (ciclul III), cea care să pregătească elita științifică a societății, capabilă să formuleze și să rezolve problemele complexe ale societății, să dirijeze cu grupurile de specialiști antrenați în mari proiecte științifico-tehnice., că ciclul III universitar trebuie să fie veriga învățământului care să testeze cele mai noi metode și tehnologii educaționale. Tot doctoratul (postdoctoratul) este cel care poate să asigure joncțiunea între spațiul studiilor universitare și cel al cercetării, pilonii principali pe care se sprijină dezvoltarea societății contemporane. Dacă analizăm repartiția tezelor de doctorat susținute în ultimii ani după instituții de cercetare și instituții de învățământ superior, observăm că în Republica Moldova majoritatea cadrelor științifice sunt pregătite în instituțiile de învățământ superior. Pe parcursul anilor **2009 – 2011** în RM au fost susținute **683** teze de doctorat (**79** dintre care de doctor habilitat), dintre care **487 (53), 71,3 %**, - în instituțiile de învățământ superior, **141 (19), 20,6 %**, - în instituțiile de cercetare ale AȘM; **55 (7), 8,1 %**, - în instituțiile de cercetare ale altor departamente. În întreaga lume universitățile determină paradigma pregătirii cadrelor științifice. În Rusia, de exemplu, circa **90 %** din cadrele științifice sunt pregătite în instituțiile de învățământ superior [**71,80 %** din Laureații Premiului Nobel ai lumii sunt profesori ai universităților SUA [8, p. 31]. Aceasta însă nu înseamnă că institutele de cercetare trebuie să fie excluse din procesul de pregătire a cadrelor științifice. Disponând de un potențial puternic de cadre științifice, ele trebuie incluse energic în procesul de pregătire a cadrelor științifice prin doctorat și postdoctorat, și chiar prin masterat. Numai că acest lucru trebuie de făcut prin cooperare cu instituțiile de învățământ superior, care dispun de o bază de studii, un potențial pedagogic, o bază culturală și capacități de cazare mult mai bune.

### 3.3. Înțelegerea că pregătirea cadrelor științifice este o sarcină a întregii societăți

Un moment pozitiv, în opinia noastră, este și faptul că societatea civilă înțelege că pregătirea cadrelor de înaltă calificare este o sarcină a întregii societăți. În pregătirea cadrelor științifice trebuie să se includă atât sectorul bugetar, cât și cel privat. În cele ce urmează prezentăm dinamica numărului total de studenți, masteranzi și doctoranzi pe parcursul anilor **2006 – 2010**, în paranteză indicând procentul celor care-și fac studiile cu taxă [5], [6]. Studenți: 2006 – **127997 (78,5 %)**; 2007 – **122939 (77,7 %)**; 2008 – **114865 (74,4 %)**; 2009 – **109892 (72,2 %)**; 2010 – **107813 (71,3 %)**. Masteranzi: 2008 – **5233 (70,6 %)**; 2009 – **5832 (57,8 %)**; 2010 – **6745 (57,2 %)**. Doctoranzi: 2006 – **1685 (22,5 %)**; 2007 – **1610 (28,0 %)**; 2008 – **1574 (31,6 %)**; 2009 – **1601 (38,4 %)**; 2010 – **1550 (37,8 %)**; 2011 – **1556 (39,1 %)**. Este îmbucurător faptul, că statul înțelege că trebuie să faciliteze accesul tinerilor la studii, astfel ca ponderea celor care-și fac studiile universitare cu taxă să fie cu timpul în scădere. Important este și faptul instituirii unor serii de burse de merit pentru studenți și masteranzi, a Bursei de excelență a Guvernului și a Burselor nominale, ce poartă numele unor savanți din republică, pentru a-i susține financiar pe doctoranzii merituoși, burse care se acordă începând cu anul **2004**.



### 3.4. Internaționalizarea studiilor doctorale și a cercetării

Un indice al nivelului de dezvoltare al instituțiilor de învățământ superior este gradul de internaționalizare a studiilor prin doctorat și postdoctorat. Știința nu poate să se dezvolte cu hotarele închise, ea presupune asimilarea celor mai recente idei, cunoștințe și practici de studii și de cercetare din diverse țări. Mobilitatea virtuală și fizică a doctoranzilor și a profesorilor fiind unicul remediu de circulație a ideilor, de a fi mereu în curs cu cele mai noi idei, de menținere în formă a comunității științifice la nivelul celei mondiale. Mobilitatea internațională fiind și o motivare serioasă pentru doctoranzi de a însuși limbile moderne. CNAA îndeamnă instituțiile organizatoare de doctorat să sprijine și să încurajeze mobilitatea doctoranzilor și cercetătorilor.

În domeniul pregătirii și atestării cadrelor științifice în Republica Moldova putem vorbi de o cooperare satisfăcătoare cu comunitatea științifică internațională. **13,44 % (483 (13 dintre care de doctor habilitat) / 3594)** din tezele de doctorat elaborate și susținute în Republica Moldova în perioada anilor **1993 – 2011** au fost realizate de cetățeni străini, din **39** țări ale lumii: Afganistan - **1**, Angola - **2**, Belarus - **2 (1)**, Belgia - **1 (1)**, Bulgaria - **2**, Camerun - **1**, Columbia - **1**, Danemarca - **1**, Egipt - **1**, F. Rusă - **2 (1)**, Franța - **1**, Germania - **6**, Guineea - **4**, India - **1**, Iordania - **53**, Irak - **1**, Iran - **2**, Israel - **6**, Iugoslavia - **1**, Laos - **1**, Liban - **1**, Libia - **1**, Mali - **2**, Nepal - **2**, Palestina - **2**, Peru - **1**, Polonia - **1 (1)**, România - **301 (3)**, Siria - **20**, Sri-Lanka - **1**, SUA - **5**, Sudan - **1**, Suedia - **1**, Turcia - **7**, Turkmenistan - **1 (1)**, Ucraina - **14 (4)**, Vietnam - **13 (1)**, Yemen - **17**, Zimbabwe - **2**. Tezele cuprinzând practic întreg spectrul de domenii științifice: științe fizico-matematice - **18**, informatică - **1**, chimie - **9**, biologie - **31**, tehnică - **11**, agricultură - **13**, istorie - **4**, economie - **70**, filozofie - **2**, filologie - **17**, drept - **118**, pedagogie - **140**, medicină - **25**, studiul artelor - **3**, sociologie - **5**, farmacie - **2**, politologie - **11**, psihologie - **3**. În perioada anilor **1993 – 2011 520 (75)** persoane (**14,5 %** din numărul total de persoane ale Republicii Moldova care au obținut grade științifice în perioada respectivă) au obținut grade științifice (dintre care de doctor habilitat) în **13** țări ale lumii: Azerbaidjan - **2**, Belarus - **5(1)**, Bulgaria - **8**, China - **1**, F. Rusă - **156(64)**, Franța - **9**, Germania - **6**, Italia - **1**, România - **294**, Spania - **2**, SUA - **2**, Ucraina - **33(10)**, Ungaria - **1**. Raportul se încadrează în diapazonul **10 – 20 %**, în care se află țări ca Austria, Belgia, Danemarca, Germania, Islanda, Norvegia, Rusia, Spania, Suedia, în Franța și Marea Britanie - depășește **30 %** [9, p.29], în SUA el este de circa **30 - 35 %**[10]. Cu alte cuvinte, Republica Moldova este văzută pe arena mondială a științei [11].

În față societății stă problema constituirii elitei academice, bazate pe competență, onestitate, spirit de cooperare, toleranță, educate în spiritul celor mai bune tradiții intelectuale și democratice, lucru care poate fi realizat în mare parte în cele mai prestigioase centre universitare și de cercetare din lume, accesul la care este azi deschis. Azerbaidjanul, de exemplu, avea în 2011 în cele mai prestigioase universități din lume circa **10 000** de studenți, dintre care **500** bursieri ai președintelui țării [12]. Rolul important pe care îl joacă mobilitatea internațională a doctoranzilor este conștientizată la noi, dar, din păcate, nu și susținută financiar îndeșt. Un exemplu demn de urmat, omul de afaceri român Dinu Patriciu a oferit pentru masteranzii și doctoranzii din România **100** de burse de masterat și doctorat în străinătate în valoare de **1 500 000 \$** [13]. Desigur că există o incertitudine în privința revenirii înapoi a doctoranzilor după absolvirea studiilor, dar este o soluție, bursele se dau condiționat, după absolvirea studiilor, bursierul se obligă să se întoarcă în țară și să lucreze un anumit număr de ani ori restituie banii. În lume există o mulțime de burse de merit, de fonduri chemate să sprijine mobilitatea doctoranzilor.

Internaționalizarea studiilor prin doctorat și postdoctorat deschide totodată și accesul la expertiza internațională, competentă și cu șanse mari de a fi obiectivă.

Atragerea specialiștilor străini la pregătirea (prin cotutelă) și la atestarea (expertizarea) cadrelor științifice este o prerogativă a IOD și a CNAA. În perioada anilor 2007 – 2011 la expertizarea tezelor de doctorat în calitate de membri ai consiliilor științifice specializate / referenți oficiali au participa 174 /351 experți străini, din Austria - 0/1, Belarus - 1/6, Bulgaria - 1/1, F. Rusă - 2/21, Franța - 0/1, Georgia - 0/1, Germania - 0/2, Italia - 1/0, Polonia - 0/2, România - 147/280 și Ucraina - 22/36.

### 3.5. Însușirea culturii elaborării actelor normative

Comunitatea științifică din Republica Moldova a însușit deja cultura pregătirii actelor normative. Sistemul de cercetare, pregătire și atestare a cadrelor științifice are în fond întregul set de acte normative, aprobate de Parlament, Guvern, Consiliul Suprem pentru Știință și Dezvoltare Tehnologică, Consiliul Național pentru Acreditare și Atestare, de instituțiile organizatoare de doctorat. Statul încurajează promovarea dimensiunii europene în studiile prin doctorat și postdoctorat. CNAA întreprinde pași concreți de armonizare a sistemului moldovenesc de învățământ prin doctorat cu cel european. A examinat și a propus îmbunătățiri la o serie de acte normative: *Codul științei și inovării al Republicii Moldova*, *Codul educației*, *Nomenclatorul specialităților științifice*, *Regulamentul privind organizarea și desfășurarea doctoratului și postdoctoratului*, în care se țin cont de criteriile și standardele procesului de la Bologna și de principiile Salzburg [14, 15]. Pentru a face compatibile diplomele de doctor și doctor habilitat cu diplomele de acest gen din Uniunea Europeană, SUA, Canada ..., considerăm necesar de a introduce un supliment la ele, așa cum s-a procedat în cazul diplomelor de licență și masterat.

### 3.6. Sporirea culturii supravegherii

Pentru a consolida cultura supravegherii în procesul de pregătire și atestare a cadrelor științifice, CNAA elaborează strategii de comunicare eficientă cu IOD, cu conducătorii de doctorat, cu doctoranzii, inclusiv utilizarea pe larg a tehnologiilor informaționale, obiectivul final fiind asigurarea calității pregătirii cadrelor științifice. Unul dintre pași a fost formarea pe lângă CNAA a Consiliului doctoranzilor. Următorul ar fi constituirea pe lângă CNAA a unui Forum al conducătorilor de doctorat, în cadrul căruia aceștia ar lua cunoștință cu practicile bune în domeniu, ar face schimb de experiență, și-ar perfecționa măiestria de îndrumător. Se preconizează instituirea de registre naționale privind conducătorii de doctorat, temele tezelor de doctorat. Concomitent sunt sporite cerințele față de conducătorii de doctorat, responsabilitatea acestora. Este studiată experiența unor țări avansate de a cere de la conducătorii de doctorat, de rând cu capacitățile profesionale, și pe cea de a atrage resurse financiare exterioare la promovarea proiectelor de cercetare. Odată cu formarea școlilor doctorale supervizarea individualizată a conducătorilor de doctorat va deveni mai eficientă. Considerăm oportun de a introduce funcția de asistent de conducător de doctorat pentru tinerii cu grad științific dotați, care ar activa în calitate de îndrumători împreună cu conducătorii de doctorat versați. Odată cu prima teză susținută de discipolii lor, aceștia ar primi automat dreptul de conducător de doctorat de sine stătător. În felul acesta, cercetătorii dotați ar putea fi antrenați în procesul de pregătire a cadrelor științifice la o vârstă mult mai tânără și ar avea o motivație serioasă pentru aceasta.

## 4. Puncte slabe

### 4.1. Conlucrarea ineficientă dintre Ministerului Educației, Academia de Știință a Moldovei și Consiliul Național pentru Acreditare și Atestare

Fapt care a dus la blocajul elaborării corelate a *Codului educației* și *Codului științei și inovării* și concordării acestora cu actele normative ale Uniunii Europene, iar de aici, la reținerea elaborării altor acte normative ce decurg din primele. Alt neajuns, monitorizarea doctoratului de către trei instituții naționale: Ministerul Educației, Consiliul Suprem pentru Știință și Dezvoltare Tehnologică, Consiliul Național pentru

Acreditare și Atestare. Este de stringentă necesitate ca abilitarea organizațiilor din sfera științei și inovării în calitate de IOD să se facă de același departament care a acreditat științific instituția respectivă. Se cer și niște precizări mai clare în privința rolurilor pe care trebuie să le îndeplinească Parlamentul, Guvernul, AȘM, CSȘDT și CNAA în procesul de pregătire și atestare a cadrelor științifice. Dat fiind indeciziilor, în Republica Moldova s-a întârziat mult, comparativ cu republicile baltice ale fostei URSS, cu reformarea sistemului de pregătire și atestare a cadrelor. Unii experți străini consideră că în RM a fost reînnoit doar limbajul, în fond păstrându-se același sistem sovietic, azi depășit [8, p 46].

#### 4.2. Numărul prea mare de instituții organizatoare de doctorat

În Republica Moldova există un număr prea mare de instituții organizatoare de doctorat, **48**, lucru care face inefficient sistemul de pregătire și atestare a cadrelor științifice din mai multe puncte de vedere. În tabelul 1 sunt prezentate datele ce se referă la numărul de locuitori (date Wikipedia), numărul de grade științifice acordate anual [16] și numărul de instituții organiza-toare de doctorat existente în o serie de țări [17], [18], [9, p.56], [10]. SUA, de exemplu, care are o populație de aproximativ **100** de ori mai mare ca cea a Republicii Moldova și care pregătește anual de vreo **200** de ori mai mulți gradați științifici decât noi, are un număr de instituții organizatoare de doctorat de numai **9** ori mai mare decât cel pe care îl are R. Moldova.

Tabelul 1

| Țara         | Nr. de locuitori | Nr. de grade conferite | Nr. IOD | Țara       | Nr. de locuitori | Nr. de grade conferite | Nr. IOD |
|--------------|------------------|------------------------|---------|------------|------------------|------------------------|---------|
| R. Moldova   | 3 563 800        | 190                    | 48      | Italia     | 60 626 442       | 9 604                  | 89      |
| Austria      | 8 404 252        | 2158                   | 31      | Lituania   | 3 225 300        | 326                    | 15      |
| Belgia       | 10 827 519       | 1718                   | 15      | Olanda     | 16 731 600       | 2 993                  | 14      |
| Danemarca    | 5 560 628        | 910                    | 12      | Polonia    | 38 610 097       | 5 917                  | 18      |
| Elveția      | 7 866 500        | 3381                   | 12      | Spania     | 46 148 605       | 7 159                  | 73      |
| F. Rusă [18] | 142 905 200      | 34 494                 | 1547    | SUA [10]   | 313 238 000      | 56 309                 | 420     |
| Franța       | 65 821 885       | 9818                   | 87      | Suedia     | 9 428 054        | 3781                   | 21      |
| Germania     | 81 802 000       | 24 946                 | 97      | Ucraina[9] | 45 724 242       | 6717                   | 521     |

Concluzie, în Republica Moldova trebuie de redus esențial numărul de IOD, prin cooperarea celor existente și formarea, în cadrul instituțiilor de învățământ superior, a **10 – 15** școli doctorale. Deși F. Rusă se află într-o situație net superioară celei de la noi, și experții ruși propun micșorarea esențială a numărului instituțiilor organizatoare de doctorat din țara lor [7].

#### 4.3. Numărul mic de persoane antrenate în cercetare în republică

Apare o întrebare firească, de câți cercetători are nevoie Republica Moldova pentru a fi în rând cu lumea? Pentru moment facem abstracție de eficiența lucrului. Facem o comparație cu Federația Rusă, țara care ne este mai aproape ca spirit, și SUA, țara care poate servi ca model de societate ce pune la baza dezvoltării sale achizițiile științei. Conform [19] în Republica Moldova în domeniul cercetării activează **3267** persoane, adică **0,092 %** din populație (**3 563 800**). În Federația Rusă în **2005** erau antrenate în cercetare **391 200** persoane [20, p.7], adică **0,274 %** din locuitorii acestei țări (**142 905 200**). În SUA, în **2012** sunt antrenate în cercetare **6 119 000** persoane [20, p.8], adică **1,953 %** din locuitorii țării (**313 238 000**). Ponderea cercetătorilor științifici în numărul total al populației ar putea fi interpretată ca un indice al inteligenței societății. Indicatorul dat pentru SUA este de circa **7** ori mai mare decât cel din Federația Rusă și aproximativ de **20** de ori mai mare decât cel din Republica Moldova. La modul grosolan fiind spus, dacă noi dorim să fim în rând cu Federația Rusă la

indicatorul inteligență, apoi ar trebui ca în domeniul cercetării să activeze **9756** persoane, iar dacă am dori să fim în rând cu SUA, apoi ar trebui să dispunem de acum de **69 617** persoane care activează în cercetare-dezvoltare (aceasta fără personalul tehnic și auxiliar). Aici se află răspuns la multe întrebări.

#### **4.4. Necoresponderea studiilor prin doctorat cerințelor societății moderne**

În continuare vom face o comparație a numărului de persoane care obțin grade științifice anual în Republica Moldova și în alte țări ale lumii. Uneori se aud replici, precum că în Republica Moldova prea multe persoane susțin teze de doctorat, dar acest lucru nu corespunde adevărului. Iată care este numărul mediu de grade științifice conferite anual în Republica Moldova în perioada anilor **1993 – 2011** la **100 000** de locuitori comparativ cu cel din alte țări, calculat în baza datelor [16]: Portugalia - **50,2**, Elveția - **43**, Suedia - **40,1**, Finlanda - **35,1**, Germania - **30,5**, Marea Britanie - **26,6**, Federația Rusă - **24,1**, Austria - **22,8**, UE - **21,2**, SUA - **18,0**, Olanda - **17,9**, Coreea de Sud - **17,7**, Danemarca - **16,4**, Italia - **15,8**, România - **15,7**, Israel - **15,3**, Polonia - **15,3**, Franța - **14,9**, Ucraina - **14,7**, Japonia - **13,6**, Canada - **12,1**, Lituania - **10,1**, R. Moldova - **6,2**, Turcia - **3,5**, Tadjikistan - **3**. Cifrele vorbesc de la sine

#### **4.5. Eficiența scăzută a studiilor prin doctorat**

Una din dovezile eficienței scăzute a studiilor prin doctorat este numărul mic al absolvenților care susțin tezele în termen. Iată în dinamică numărul de absolvenți ai studiilor prin doctorat (și procentul celor care au susținut tezele în termen) pe parcursul anilor **2006 – 2011**: 2006 – **361 (5,0 %)**, 2007 – **366 (6,6 %)**, 2008 – **446 (2,7 %)**, 2009 – **335 (7,8 %)**, 2010 - **422 (3,3 %)**, 2011 – **318 (3,1 %)** [5 - 6]. În Republica Moldova susțin tezele în termen mai puțin de **8 %** din absolvenții studiilor prin doctorat. Acest indicator este: pentru Rusia: **15 - 28 %** (în dependență de instituții și domenii de cercetare [7]); pentru Ucraina: **18,2 %** [9, p. 53]; pentru unele țări e și mai mare, fapt care vorbește de o selecție necorespunzătoare a candidaților la studii prin doctorat. Prin urmare, eficientizarea doctoratului trebuie începută cu admiterea, cu selectarea candidaților. În susținerea acestei idei vine și gradul sporit de susținere a tezelor de doctorat de către beneficiarii Bursei de excelență a Guvernului și cei ai bursei nominale. Pe parcursul anilor **2004 – 2012** au fost acordate **168** Burse de excelență a Guvernului și **49** burse nominale, în total **217**. Rata beneficiarilor bursei de excelență a Guvernului plus a celor nominale care au susținut sau au prezentat tezele în consiliile științifice specializate până la 1.01.2012 este următoarea: 2004 (13+0) - **84, 6 %**; 2005 (15+0) - **86,7 %**; 2006 (20 +7) - **81,5 %**; 2007 (20 +7) - **59,3%**; 2008 (20 +7) - **59,3%**; 2009 (20 +7) - **33,3 %**; 2010 (20 +7) - **18,5 %**; 2011 (20 +7) - **14,8 %**; 2012 (20 +7) - **0,0 %**. Cel puțin **80 %** din beneficiarii Bursei de excelență a Guvernului și ai Bursei nominale pentru anii **2004 – 2006** au susținut tezele. Prin urmare, dacă se face o selecție riguroasă și se investesc bani, rezultatele nu se lasă mult așteptate.

Există rezerve pentru eficientizarea doctoratului prin îmbunătățirea culturii supravegherii doctoranzilor de către conducătorii de doctorat, ne referim în primul rând la intensificarea conlucrării conducătorilor de doctorat cu doctoranzii. Un sondaj realizat de CNAA cu doctoranzii la 26.04.2012 (pe un eșantion de **107** persoane) ne-a dat următorul tablou al frecvenței întâlnirilor de lucru ale doctoranzilor cu conducătorii de doctorat: aproape zilnic - **17,8 %**; o dată în săptămână - **39,2 %**; o dată în lună - **26,2 %**; o dată în câteva luni - **13,1 %**. Un sondaj asemănător a fost efectuat și în România [21, p. 64] pe un eșantion de **3111** doctoranzi: o dată în săptămână - **52,0 %**; o dată în lună - **27,0 %**; o dată în câteva luni - **20,0 %** (procentele lipsă - ponderea celor care nu au răspuns). Problemele sunt asemănătoare pentru ambele țări. Acest lucru spune că trebuie de sporit cerințele față de conducătorii de doctorat, de stipulat în actele normative și niște condiții de retragere a dreptului de conducător de doctorat, de

armonizat legislația națională cu cea europeană, de organizat schimburi de experiență între conducătorii de doctorat, de elaborat ghiduri în sprijinul lor.

#### 4.6. Vârsta medie avansată la care doctoranzii susțin tezele de doctorat

Un alt punct slab este vârsta medie avansată la care doctoranzii (postdoctoranzii) susțin tezele de doctor și de doctor habilitat, corespunzător **37 și 53** ani. (Pentru comparație, în SUA vârsta medie la care sunt susținute tezele este de circa **32,2** ani [10]. Țara însă are nevoie de conducători de proiecte științifice competenți cu vârsta cuprinsă între **30 – 38** ani. De aceea CNAA este de părere ca al doilea grad științific, cel de doctor habilitat, să fie acordat în baza lucrărilor științifice publicate, fără a se scrie disertația. De aceeași părere sunt și unii cercetători din Federația Rusă și Ucraina [8, p. 4]. Acest lucru i-ar elibera pe cercetători de multe lucruri de rutină inutile, atunci când doresc să obțină al doilea grad științific. Cercetătorii din F. Rusă pun problema obținerii gradului științific de doctor habilitat până la vârsta de **35** ani [7]. Academicianul Andrei Saharov, de exemplu, a obținut gradul de doctor habilitat la vârsta de **32** de ani.

Asupra eficienței studiilor prin doctorat se resimte și ruptura dintre generații, care s-a produs în urma exodului de creieri ce a urmat după deschiderea hotarelor. În instituțiile de învățământ superior și cele de cercetare se simte o lipsă acută de specialiști (conducători de doctorat) cu vârsta cuprinsă între **30 și 45** de ani, lucru care provoacă anumite convulsii în sistemul de pregătire a cadrelor științifice. Și lipsa anumitor tehnologii înalte în țară se explică tot prin lipsa acestei verigi de vârstă, lucruri semnalate și în alte țări ale CSI, inclusiv în F. Rusă [22]. Nu e bine când de educația „copiilor” se ocupă „bunicii”, nu și părinții. Important pentru sistemul de pregătire a cadrelor științifice este și schimbarea la timp a gărzii generațiilor.

#### 4.7. Existența unei singure sesiuni de susținere a examenelor de doctorat

Un alt punct slab al sistemului nostru de pregătire a cadrelor prin doctorat este existența numai a unei sesiuni în an de susținere a examenelor de doctorat. Prin această decizie regulamentară se face mare risipă de timp doctoral. În Ucraina, bunăoară, examenele de doctorat sunt susținute în **2** sesiuni anuale, iar în cazul în care teza este gata înainte de termen se admite susținerea examenelor și în afara sesiunilor [23].

#### 4.8. Lipsa unei legături organice între studiile de licență, masterat și doctorat

Este nevoie de o coordonare mai riguroasă a studiilor la cele trei cicluri universitare. În primul rând, trebuie de armonizat nomenclatoarele specialităților la cele trei nivele: licență, masterat și doctorat, stabilirea unei legături organice între ele. Apoi trebuie de pregătit specialiști nu la general, ci reieșind din scopurile științifice, economice și sociale ale țării. În tabelul 2 este prezentat numărul de studenți (S), de masteranzi (M) și de doctoranzi (D), care își făceau studiile în Republica Moldova în perioada anilor **2009 – 2011** [6], și raportul dintre aceste numere.

Tabelul 2

| Nr. crt. | Numărul de studenți / masteranzi / doctoranzi | 2008 / 2009 | 2009 / 2010 | 2010 / 2011 |
|----------|---|-------------|-------------|-------------|
| 1.       | Numărul de studenți (S)                       | 109 623     | 98 919      | 94 958      |
| 2.       | Numărul de masteranzi (M)                     | 5 242       | 10 973      | 12 855      |
| 3.       | Numărul de doctoranzi (D)                     | 1 574       | 1 601       | 1 550       |
| 4.       | Numărul de masteranzi + numărul de doctoranzi | 6 816       | 12 574      | 14 405      |
| 5.       | Raportul nr. M / nr. S (%)                    | 4,78 %      | 11,09 %     | 13,54 %     |
| 6.       | Raportul nr. D / nr. S (%)                    | 1,44 %      | 1,62 %      | 1,63 %      |
| 7.       | Raportul (nr. M + nr. D) / nr. S (%)          | 6,22 %      | 12,71 %     | 15,17 %     |

În **2010/2011**, în Republica Moldova reveneau **302** studenți și masteranzi la **10 000** de locuitori, în România, în **2008/2009 – 469**. Raportul numărului de masteranzi plus doctoranzi către cel al studenților a crescut de la **6,22 %** în anul **2008-2009**, până

la **15,17 %** în anul **2010-2011**, dar el este cu mult mic decât cel din UE - **31 %**, SUA - circa **40 %**, Japonia - mai mare de **50%**) [3].

CNAA consideră necesar ca masteranzii să participe la cercetare, iar calificativul „master” să fie considerat grad științific. Ar fi bine de prevăzut și posibilitatea, ca la etapa masteratului, masteranzilor merituoși să li se permită să susțină anumite examene de doctorat.

#### **4. 9. Pregătirea cadrelor la nivel național are loc fără a se da preponderență domeniilor care asigură progresul societății**

Pregătirea cadrelor în instituțiile de învățământ superior se face mai degrabă după inerție, fără a se urmări scopurile dictate de necesitățile științifice, sociale și culturale ale societății. Iată care este repartitia pe domenii a numărului de studenți/masteranzi din instituțiile de învățământ superior din Republica Moldova în anul de învățământ **2010 / 2011** (total: studenți – **94 958**; masteranzi – **12 855**) [24, p. 94, 95]. Științe ale educației – **15186/1308**; arte – **1795/181**; științe umanistice – **3010/769**; științe politice – **1424/578**; științe sociale – **1321/506**; asistență socială – **1923/160**; științe ale comunicării – **1161/211**; științe economice – **21942/4033**; drept – **11081/2146**; științe ale naturii – **1518/310**; științe exacte – **2106/447**; inginerie și activități ingineresti – **11451/696**; tehnologie de fabricare – **3167/277**; tehnologie chimică și biotehnologii – **531/47**; arhitectură și construcții – **5147/509**; științe agricole – **2034/115**; medicină veterinară – **225/110**; medicină – **3669/0**; farmacie – **517/0**; servicii publice – **2310/223**; cultură fizică și sport – **1647/137**; servicii transport – **249/0**; protecția mediului – **48/48**; protecție pază și securitate – **1005/44**; militară – **491/0**. Repartitia pe domenii a numărului de absolvenți ai ciclurilor I / II în anul de învățământ **2010** este asemănătoare (total: ciclul I – **21 989**; ciclul II - **4536**: Științe ale educației – **3037/322**; arte – **330/58**; științe umanistice – **828/321**; științe politice – **610/286**; științe sociale – **389/166**; asistență socială – **510/56**; științe ale comunicării – **384/72**; științe economice – **6968/1828**; drept – **3044/706**; științe ale naturii – **373/123**; științe exacte – **507/167**; inginerie și activități ingineresti – **1948/178**; tehnologie de fabricare – **598/39**; tehnologie chimică și biotehnologii – **120/24**; arhitectură și construcții – **743/26**; științe agricole – **287/32**; servicii publice – **770/59**; cultură fizică și sport – **224/45**; protecția mediului – **0/22**; protecție, pază și securitate – **229/6**; militară – **90/0**).

Există un mare decalaj între pregătirea cadrelor în domeniile științelor sociale și cele naturale și ingineresti, științe care schimbă concepțiile noastre despre lume și, în mare măsură, asigură progresul societății. În domeniile economiei, dreptului și pedagogiei, luate împreună, avem **48 209** (21 942 +11081+15186) studenți, **55,77 %** din numărul total de studenți (**94 958**), și **7487** (4033+2146+1308) masteranzi, **58,24 %** din numărul lor total (**12 855**), **13 049** (6968+3044+3037) de absolvenți ai ciclului I, **59,34 %** din numărul lor total (**21 989**) și **2856** (1828+706+322) de absolvenți ai ciclului II, **62,96 %** din numărul lor total (**4 536**). Pe când în domeniul științelor ingineresti, de exemplu, avem: studenți - **12,06 %**; masteranzi – **5, 41 %**, absolvenți ai ciclului I – **8, 86 %** și absolvenți ai ciclului II – **3, 92 %**).

Aproximativ aceeași situație avem și la capitolul grade științifice acordate. Iată care este repartitia pe domenii a numărului de grade științifice ((doctor+doctor habilitat)/doctor habilitat) acordate de CNAA în perioada anilor **1993 – 2011** (total **3594** = 3140 (D) + 454 (DH)): științe fizico-matematice – **225/37**; chimie – **80/12**; biologie – **359/54**; geologie – **0/0**; tehnică – **178/37**; agricultură – **120/22**; istorie – **114/21**; economie – **555/51**; filosofie – **41/8**; filologie – **189/30**; geografie – **23/4**; drept – **347/21**; pedagogie – **337/16**; medicină – **765/105**; farmacie – **33/5**; medicină veterinară – **16/2**; studiul artelor – **46/6**; arhitectură – **0/0**; științe psihologie – **54/4**; științe militare – **0/0**; sociologie – **34/7**; politologie – **78/12**; administrație publică – **0/0**. În domeniile economiei, dreptului și pedagogiei, luate împreună, avem **1239** (555 +347+337) de

grade acordate, **34,47 %** din numărul total de grade acordate (**3594**), în medicină - **765 (21,29 %)**, în biologie - **359 (9,99 %)**, în tehnică - **178 (4,95 %)**, în agricultură - **120 (3,34 %)**.

#### **4.7. Adaptarea înceată a economiei republicii și a sistemului nostru de pregătire a cadrelor științifice la tendințele dezvoltării economiei mondiale**

Faptul că la noi nu există priorități naționale bine conturate în domeniul științei poate fi observat dacă se contrapune repartitia numărului de grade științifice acordate pe parcursul anilor **1993 -2011** după domenii (științe fizico-matematice - **6,3 %**; chimie - **2,2 %**; tehnică - **4,9 %**; agricultură - **3,3 %**; științele vieții - **32,6 %**; economie - **15,5 %**; drept - **9,7 %**; pedagogie - **9,4 %**; alte științe socio-umanistice - **16,1 %**) cu repartitia resurselor financiare prevăzute pentru grandiosul proiect științific al UE „Marie Curie”, în care sunt antrenați circa **50 000** oameni de știință (fizică - **13 %**; matematică - **4 %**; chimie - **10 %**; tehnică - **13 %**; științele vieții - **33 %**; științele sociale - **11 %**; economie - **3 %**; mediul ambiant - **13 %**). Când cercetătorii ruși au comparat direcțiile prioritare de cercetare din Federația Rusă și în Statele Unite ale Americii, ei au constatat că domeniile științifice pe care Federația Rusă punea accentul în **2005** (științele tehnice) coincideau cu cele care erau în vogă în SUA în anul **1970**, SUA dând prioritate în **2012** matematicii și tehnologiilor informaționale [20]. La noi situația e și mai gravă decât cea din Federația Rusă. În Republica Moldova toate grupurile de domenii se dezvoltă aproximativ la fel, o careva prioritate le au doar științele naturii.

Repartitia numărului de cercetători ce activau în Republica Moldova (RM) în **2010 (3267)** [19] și în Federația Rusă (FR) în **2005 (391200)** [20, p. 7] după grupuri de domenii științifice: **1.** științe medicale - RM (**22,2 %**), FR (**4,0 %**); **2.** Științe ale naturii - RM (**19,1 %**), FR (**23,4 %**); **3.** Științe inginerești - RM (**5,0 %**), FR (**63,8 %**); **4.** Științe agricole - RM (**3,8 %**), FR (**3,5 %**); **5.** Științe sociale - RM (**50,0 %**), FR (**5,3 %**). Repartitia numărului de cetățeni ai RM care au obținut grad științific în perioada anilor **1993 - 2011** și a numărului de cercetători ce activau în SUA în **1970 (1 497 000)** și **2012 (6 119 000)** după grupuri de domenii [20, p. 8]: **1.** științe ale vieții - RM (**32,6 %**), SUA **1970 (3,7 %)**, SUA **2012 (4,1 %)**; **2.** științe ale naturii - RM (**8,9 %**), SUA **1970 (9,4 %)**, SUA **2012 (4,7 %)**; **3.** științe inginerești - RM (**4,4 %**), SUA **1970 (70,3 %)**, SUA **2012 (25,9 %)**; **4.** matematică și tehnologii informaționale - RM (**8,4 %**), SUA **1970 (10,5 %)**, SUA **2012 (56,9 %)**; **5.** științe sociale - RM (**50,0 %**), SUA **1970 (6,2 %)**, SUA **2012 (8,4 %)**. Din datele prezentate reiese că, deși trăiesc în același timp, Republica Moldova, F. Rusă și Statele Unite ale Americii trec prin perioade istorice diferite în ceea ce privește prioritățile în cercetare. SUA se află în ziua de azi, F. Rusă - în anul **1970**, iar Republica Moldova în vremuri și mai vechi. Acest decalaj în domeniul cercetării își găsește o reflectare puternică în economie. Către **2015** omenirea va avea nevoie de **2 200 000** de specialiști în domeniul nanotehnologiilor, matematicii și informaticii, **900 000** dintre aceștia vor reveni SUA; **600 000** - Japoniei; **400 000** - UE, **200 000** - Asiei (fără Japonia) și **100 000** - altor țări ale lumii [7]. Aceste date explică faptul de ce Uniunea Europeană își modifică cursul în domeniul științei. Exemplul UE s-ar cuveni să-l urmeze și Republica Moldova, să devină o societate dinamică, orientată spre anumite priorități.

#### **4. 8. Lacunele școlii**

Eficiența scăzută a doctoratului se datorează nu numai lacunelor celor trei nivele ale învățământului superior (licență, masterat și doctorat), ci și celor ale școlii generale, care prezintă instituțiilor de învățământ superior elevi slab pregătiți, care ulterior ajung în cercetare. Bagajele de cunoștințe coboară în societate de sus în jos, de la doctorat spre masterat, licență, liceu, gimnaziu, grădiniță. La nivelul doctoratului se observă cel mai bine lacunele întregului sistem de învățământ și educație. De aceea, la aceste nivel se

cuvine ca de rând cu soluțiile la problemele științifice specifice domeniilor să fie căutate și cele de perspectivă ale educației.

#### **4.9. Finanțarea redusă**

Un alt motiv al eficienței scăzute a studiilor prin doctorat este insuficiența resurselor financiare pentru investiții în echipamente și materiale necesare cercetării, asigurarea mobilității doctoranzilor, calității studiilor și condițiilor de viață decente doctoranzilor. De aceea, este necesar de diversificat sursele de finanțare, de atras la finanțarea științei sectorul privat, diferite fonduri. Bursele doctoranzilor din Republica Moldova variază între **700 și 850** de lei (în dependență de anul de studiu), ele sunt cu mult mai mici decât coșul minim de consum, care valorează **1500** lei. În SUA bursa variază în jurul la **1000** de dolari [8, p. 31]. În Germania doctoranzilor li se acordă o bursă în mărime de **50 %** din salariul unui cercetător științific [8, p. 20]. Situația e și mai gravă pentru cei care își fac studiile cu taxă, care trebuie să plătească anual între **6500 și 12 000 lei**, în dependență de instituție și specializare, doctoranzii străini plătesc și mai mult. Pentru comparație, costul anual în Rusia la studiile cu frecvența la zi este de **65 000** ruble, iar la cele cu frecvență redusă și „competitorie” – respectiv **45 000 și 35 000** ruble [25].

### **5. Necesitatea modernizării sistemului de pregătire și atestare a cadrelor științifice**

#### **5.1. Modernizarea politicii în domeniul pregătirii cadrelor științifice**

Analiza datelor prezentate ne atenționează asupra faptului, că politica științifico-tehnică a statului trebuie corectată în permanență, ca de fiecare dată să fie scoase în prim plan problemele strategice, așa cum se procedează în țările avansate, iar produsele intelectuale obținute să fie transferate cât mai operativ în sfera practică. De asemenea, se cere de concordat sistemul de învățământ superior cu cel de cercetare, încât ele să formeze un spațiu comun, armonizat cu *Spațiul European al Învățământului Superior și al Celui de Cercetare*. Nu mai puțin însemnat este de a orienta societatea (omul) spre o învățare de-a lungul întregii vieți. A venit timpul ca structurile guvernamentale să apeleze mai frecvent la serviciile cercetătorilor profesioniști la soluționarea problemelor ce le stau în față. Pentru aceasta ar fi bine de avut un *Registru al celor mai însemnate probleme cu care se confruntă Republica Moldova*, formulate de oamenii de știință împreună cu factorii de decizie, economici, sociali și culturali ai țării. Un asemenea *Registru* i-ar ajuta pe mulți doctoranzi să-și aleagă teme tezelor de doctorat și conducătorii de doctorat, contribuind totodată la rezolvarea multor probleme ale țării. Trebuie să fie încurajată pregătirea cadrelor științifice prin cotutelă și evaluarea externă a rezultatelor cercetării, lucruri care ar asigura un aflax continuu de idei noi din exterior. În acest context, ar fi bine de creat un *Registru al cercetătorilor din străinătate* (inclusiv cei ai diasporei) disponibili de a colabora cu IOD din RM în vederea pregătirii și atestării cadrelor științifice de înaltă calificare.

#### **5.2. Creșterea rolului IOD în societate**

Dezvoltarea societății contemporane este în directă legătură cu nivelul de dezvoltare al științei. Doctoratul în lume a devenit azi un învățământ de masă, instituțiile organizatoare de doctorat fiind cele care formează elita științifică a societății - specialiștii cheie pentru domeniile vitale ale țării. Pentru ca IOD să pregătească cadre cu adevărat de înaltă calificare este necesar de democratizat întreg sistemul de pregătire și atestare a cadrelor științifice, de al transforma dintr-un sistem constituit din anclave în unul deschis, sinergetic. Pentru aceasta este nevoie de sporit autonomia și, odată cu ea, responsabilitatea IOD. Deciziile însemnate să fie luate colegial, de către senatele universitare / consiliile științifice, iar în organele care iau decizii să fie incluși și reprezentanții doctoranzilor. Totodată trebuie de perfecționat și sistemul de evaluare a IOD, acesta trebuie să aibă la bază indicatori preciși, să depindă de numărul de proiecte



de cercetare în derulare în instituție, de bugetul cercetării obținut din fonduri externe competitive, de numărul de burse externe obținute de doctoranzi, de gradul de mobilitate al doctoranzilor, de numărul de publicații ale doctoranzilor în reviste științifice cu impact, de gradul de angajare a absolvenților doctoratului pe posturi cheie în sectorul academic, de cercetare și cel de guvernanță, să includă în sine și evaluarea activității didactice și de cercetare a IOD de către doctoranzi.

### **5.3. Îmbinarea tradițiilor și noilor tendințe**

Pregătirea și atestarea cadrelor științifice și științifico-didactice este o prerogativă a comunității științifice. Conform procesului de la Bologna, la care Republica Moldova este parte, doctoratul ține de studiile universitare, ciclul III, și prevede o educație prin studiere și cercetare. În felul acesta, doctoratul devine cel mai însemnat segment al educației, cuprinzând în sine patru elemente cheie a procesului educativ: studierea, predarea, cercetarea și evaluarea calității. Cultura universitară, însă, se cristalizează pe parcursul secolelor, ca experiență și tradiții a multor generații de profesori, cercetători, doctoranzi, masteranzi și studenți. Un rol însemnat aici îl joacă școlile științifice, cu capi de școală, discipoli și iarăși tradiții. Nu mai puțin însemnat pentru știință este și climatul etic stabilit în instituția organizatoare de doctorat, prin comportamentul persoanelor care au dat și primit educație în cadrul instituției. Trebuie să fim conștienți de faptul că știința nu stă locului, se dezvoltă continuu, astfel că sistemul de pregătire și atestare a cadrelor științifice se vede nevoit în permanență să se reformeze, să meargă în pas cu știința, să asimileze noile achiziții ale ei, să însușească operativ practicile bune internaționale în domeniu. Totodată reforma sistemului trebuie făcută cu acuratețe, ca să nu se piardă din ceea ce este valoros în domeniu și ca să se evite schimbările negative, rămânând receptivi la tot ce este nou și bun.

### **5.4. Repere ale reformelor**

Considerăm oportun de a rămânea la același sistem de două grade științifice (2 grade științifice există și în unele țări ale UE), de doctor și doctor habilitat, care să se confere în domeniul științelor concrete, cu excepția, ca cel de al doilea grad științific, de doctor habilitat, să fie acordat în baza lucrărilor științifice publicate și a unui referat elaborat în baza lor. De aici rezultă raționalitatea păstrării celor două titluri științifice / științifico-didactice, de conferențiar universitar / cercetător și de profesor universitar / cercetător, bineînțeles, modernizându-se criteriile de acordare a lor. De asemenea, considerăm necesar păstrarea modului de pregătire a tezelor de doctorat de sine stătător („competitoria”), susținând în felul acesta dorința oamenilor de știință de a învăța și a se perfecționa de-a lungul întregii vieți. Și perioada de studii în doctorat ar fi bine de păstrat: **3** ani la studiile la zi și **4** ani - la cele cu frecvența redusă, suplimentându-se prevederi ca aceasta să poată fi prelungită fără dificultate, după caz, cu **1 – 2** ani.

### **5.5. Sporirea eficienței pregătirii cadrelor științifice prin cooperare**

Pentru a face față cerințelor moderne, este nevoie de încurajat pe toate căile cooperarea între instituțiilor organizatoare de doctorat. Prin cooperare, formarea de consorții (școli doctorale), trebuie de redus substanțial numărul de IOD, de la **48**, câte sunt în prezent, până la cel mult **10 – 14**. (China, de exemplu, prin cooperare a creat o serie de universități de elită în care-și fac studiile până la **8 000** de doctoranzi [7]). Acest lucru va da posibilitate de a extinde și îmbunătăți infrastructura activității de cercetare, de a lărgi și folosi mai eficient mijloacele tehnice și didactice, tehnologiile informaționale și de comunicare, bazele de date și bibliotecile virtuale (naționale și internaționale) la care vor avea acces doctoranzii, va permite mai lesne de organizat conferințe științifice de nivel înalt, susținerea tezelor de doctorat online, utilizarea practicilor inovative în predare, supervizare, management, va lărgi cu mult contextul interactiv de învățare și de supervizare. Cooperarea IOD va facilita elaborarea de politici instituționale adecvate cerințelor societății, va îmbunătăți criteriile de selecție a

candidaților la studii și standardele și procedurile de evaluare a performanțelor academice ale doctoranzilor, va permite o monitorizare mai strânsă a progreselor doctoranzilor. Însemnat este ca în organele de conducere ale școlilor doctorale să fie incluși și beneficiarii economici, reprezentanții businessului înalt tehnologic, adică facilitatorii inserției absolvenților pe piața forței de muncă, promotorii implementărilor. Noua elită a științei trebuie să fie pregătită prin perspectiva angajării la lucru, reieșind din cerințele concrete ale pieții muncii, activității în condiții de concurență, de finanțare proprie a activității științifice. Fără a avea grijă de angajarea absolvenților în câmpul muncii, va fi imposibil de oprit exodul de creiere, astăzi marfa cea mai scumpă în lume. Aici ar trebui să luăm exemplul de la SUA, care acordă o atenție deosebită integrării sociale a viitorilor specialiști, ținând cont de interesele și necesitățile lor. Ar fi binevenită cooperarea cu instituții de același gen din străinătate, iar la stabilirea relațiilor cu viitorii parteneri de apelat la ajutorul diasporei.

Prin cooperare instituțiile organizatoare de doctorat își vor mări esențial resursele profesionale, sporind prin aceasta eficiența sinergetică a colectivității, în domeniile cheie vor dispune de contingente de profesori afirmați pe plan internațional mult mai mari decât masele critice necesare declanșării unor cercetări de anvergură. În felul acesta, IOD vor putea mai lesne să ofere doctoranzilor cursuri avansate privitor la cele mai recente teorii și metode de investigare, să pună în valoare mai eficient cunoștințele și abilitățile de cercetare ale profesorilor și doctoranzilor, să lanseze programe de cercetare de profunzime pe un spectru mult mai larg de probleme vitale pentru R. Moldova, să contureze șantierul științific în funcție de proiectele de cercetare în derulare, de interesele conducătorilor de doctorat și cele ale doctoranzilor, să găsească surse de finanțare pentru cercetare, să planifice din timp susținerea tezelor de doctorat.

Sporirea numărului de doctoranzi (concomitent cu cel de masteranzi) în instituțiile organizatoare de doctorat (școlile doctorale) va duce concomitent la diversificarea și îmbunătățirea calității studiilor, la ieftinirea serviciilor educaționale și auxiliare prestate de IOD, la instituirea unor echipe de recrutare și selectare a viitorilor doctoranzi, la elaborarea unor criterii mai judicioase de admitere în doctorat, astfel ca la învățătură să fie admiși cei mai merituoși candidați, la sondarea intereselor doctoranzilor și studierea pieții muncii.

### **5.6. Repere ale modernizării**

Este nevoie de modernizat sistemul nostru de pregătire a cadrelor științifice (indiferent de forma de proprietate a instituțiilor) și sub alt aspect. Studiile doctorale trebuie să fie orientate strategic spre problemele vitale ale Republicii Moldova, spre locurile de muncă ale viitorilor specialiști. În centrul procesului educațional trebuie să vină doctorandul. Acestuia trebuie să i se propună spre alegere o varietate de teme de cercetare și de abordări metodologice, printr-o perspectivă multidisciplinară, tematică. Acest lucru trebuie de început cu modernizarea programelor de studiu, precum și a metodelor de instruire tradiționale, a tehnologiilor didactice axate pe activitatea doctorandului (autoinstruirea, autodezvoltarea, reflexia). Este necesar de introdus metode active și interactive de instruire, de diversificare a formelor de organizare a procesului de învățare, de integrare a tehnologiilor didactice cu cele informaționale. Instituțiile organizatoare de doctorat trebuie să ofere doctoranzilor: **1)** o bază materială și tehnologică modernă pentru cercetare; **2)** programe de studii avansate pentru perfecționarea cunoștințelor teoretice; **3)** suport metodologic adecvat cercetării; **4)** posibilități de valorificare practică a rezultatelor cercetării; **5)** acces la rețeaua internațională de cercetări în domeniu, mobilitate, posibilitate de a efectua studii comparative; **6)** posibilitate de a difuza rezultatele cercetărilor. De rând cu pregătirea profesională, doctorandului trebuie să i se dea și deprinderi pedagogice, tehnice, de manager, să fie implicat în organizarea, managementul și coordonarea unor manifestații

cu caracter științific (conferințe, seminare, școli de vară, ateliere de lucru, alte modalități de diseminare a cunoștințelor). De la doctoranzi se cer cunoștințe, competențe, abilități, cunoașterea metodelor de atingere a obiectivelor. Absolvenții doctoratului trebuie să demonstreze cunoștințe teoretice și practice profunde pe subiectul de studiu, privire de ansamblu, critică asupra teoriilor și metodelor de cercetare din domeniu, capacitate de a aprofunda și integra teorii și concepte interdisciplinare, de a utiliza tehnici și metode de cercetare recente și avansate pentru a răspunde la provocările vieții și științei, de a pune în aplicare și a disemina rezultatele obținute, de a transfera cunoștințele de la știință spre sectorul privat. Nu mai puțin însemnat este și modernizarea bazelor de date ce se referă la învățământul superior, la toate ciclurile, precum și la cercetare. Este nevoie de dus o evidență standardizată, detaliată, continuă a cercetătorilor și doctoranzilor, la fel, a publicațiilor (brevetelor...) acestora, precum și a citărilor la lucrările lor. Astăzi datele statistice publicate de diferiți factori nu arareori sunt contradictorii. Prognoze redutabile pot fi făcute numai în baza unor date statistice univoce.

### **5.7. Modernizarea programelor de studiu**

Programele studiilor doctorale urmează a fi structurate după module, astfel ca spectrul de specialiști pregătiți pentru economia națională să poată fi diversificat la maximum. Pentru a asigura calitatea dorită a cadrelor științifice, programele de studii doctorale trebuie să fie acreditate, la fel ca și IOD. Programele studiilor doctorale vor consta din două părți. Prima parte va cuprinde studiile avansate, care se vor finaliza cu eliberarea unei diplome de studii avansate, superioare celei de masterat. A doua parte va ține de cercetare. Împreună cu conducătorul de doctorat, doctorandul va elabora și susține un proiect de cercetare. Problema formulată va fi una pertinentă pentru dezvoltarea Republicii Moldova. Ea va prevedea cadrul teoretic și conceptual al cercetării, operaționalizarea conceptelor, cadrul metodologic și planul de cercetare pe etape. Programul de studii doctorale ar fi bine să fie asemănător celui care se practică în SUA, să cuprindă cursuri de lecții și activități de cercetare, să se bazeze pe principiul de care se conduc americanii: „în știință, ca și în business, nu trebuie să stai locului”, trebuie să simți pulsul noului, să fii creativ, să dai dovadă de spirit de inițiativă. Formarea cadrului științific trebuie să se realizeze prin antrenarea doctorandului la modul serios în cercetări științifice, aplicative sau în proiecte educaționale de anvergură, să beneficieze de drepturile și obligațiile salariatului, prin să participe cu rapoarte la seminare și conferințe științifice interne și externe pe subiectul de cercetare, să prezinte rezultatele în fața factorilor de decizie, să difuzeze cunoștințele în procesul didactic (în unele țări avansate în fruntea instituțiilor de cercetare și dezvoltare se admit numai persoane care au experiență de muncă în calitate de profesori în instituțiile de învățământ superior). La finele studiilor, doctorandul este obligat să susțină teza de doctorat, care trebuie să fie rezultatul unei abordări originale a obiectului de cercetare, bazat pe publicațiile autorului în reviste științifice de prestigiu, să constituie o contribuție veritabilă, cu aport de noutate, la avansarea cunoștințelor științifice sau aplicative în domeniu. Admiterea la concurs pentru studii doctorale trebuie să se facă în baza a două scrisori de recomandare de la profesori care l-au cunoscut pe candidat într-un context de studii sau profesional. În timpul studiilor doctorandul trebuie încurajat și susținut să-și atingă scopul, totodată activitățile academice și științifice ale acestuia trebuie să corespundă celor mai înalte exigențe internaționale. Contează calitatea cunoștințelor acumulate de doctorand, competențele generale și profesionale dobândite în procesul cercetării, valoarea adăugată a cercetării și eficiența economică a acesteia. Aprobarea rezultatelor științifice să se facă în mare parte în reviste de prestigiu din lume și apreciate de experți externi. Cadre științifice în RM s-ar cuveni de pregătit după cel mult 250 programe de doctorat (englezii pregătesc după 200 programe [8, p. 17]).

Volumele de muncă pentru pro-gramele tip trebuie să fie calculate în credite transferabile, ca să poată fi apreciate și în alte țări.

### **5.8. Asigurarea calității și eficienței studiilor prin doctorat și al cercetărilor**

Asigurarea calității studiilor prin doctorat trebuie începută cu îmbunătățirea infrastructurii și echipamentului științific, cu sporirea eficienței sistemului inovațional și a celui didactic. Se simte nevoie de o concepție clară privind asigurarea calității de către instituțiile organizatoare de doctorat (în genere, de către toate organizațiile furnizoare de educație), respectarea normelor eticii academice la toate etapele studiilor. Consiliile științifice specializate să fie formate numai în instituțiile care efectuează cercetări la tematici apropiate celei a tezei de doctorat cu pricina. Nu experții fac expertiza, ci criteriile în baza cărora se face evaluarea, de aceea este necesar de a perfecționa criteriile și standardele de asigurare a calității în cercetare și în educație. La baza lor trebuie să fie puse criteriile și standardele procesului de la Bologna, principiile Salzburg [14, 15], folosite în universitățile europene, iar în aprecierea producției științifice să fie utilizate pe larg metodele scientometrice de evaluare. Este necesar de a stabili relații de strânsă colaborare cu Agenția Europeană de Asigurare a Calității în Cercetare și în Învățământul Superior, de a crea o agenție națională asemănătoare, instituție de stat independentă cu competențe de acreditare și evaluare academică, de asigurare a calității în cercetare și în învățământul superior [26].

### **5.9. Sporirea motivației doctoranzilor**

Societatea trebuie să caute modalități de a atrage tână generație spre cercetare, de a deschide acesteia perspective clare de afirmare profesională și de promovare. În calea doctoranzilor trebuie să fie puse numai praguri de competență, dar nu financiare sau de altă natură. Modalitatea de a depăși problemele financiare este diversificarea finanțării studiilor, prin atragerea în cercetare a capitalului privat, practicarea studiilor cu taxă, introducerea sistemului de finanțare gradată a instituțiilor de cercetare și de învățământ superior (de 3 – 5 nivele, după producția științifică și nivelul acesteia pe care o dau, după numărul de teze de doctorat susținute, capacitatea de a găsi surse extrabugetare de finanțare a cercetărilor ș. a.), încurajarea acestora de a căuta în permanență noi surse de venituri și finanțări, prin inițierea unor proiecte de cercetare pentru care să fie subvenționate. Există țări în care doctoranzii sunt integral susținuți de stat, mai mult, ei au statut de salariat, cu toate beneficiile ce decurg de aici, exemple care ar trebui să le urmăm. Este necesar de sporit numărul de burse personale și de merit, formate din contribuțiile donatorilor locali și străini. Doctorandului trebuie să i se creeze condiții normale pentru cercetare sub toate aspectele, astfel ca el în permanență să se afle în regim de mobilizare - să fie mereu preocupat de problema sa științifică. Trebuie de gândit cum de sporit șansele absolvenților pe piața muncii. Totodată doctorandul trebuie să conștientizeze faptul, că numai fiind dotat teoretic și logistic poți să conduci un domeniu de activitate și că prin obținerea diplomei de doctor / doctor habilitat îți se deschide accesul spre funcții superioare.

### **Referințe bibliografice**

1. Strategia Națională de Dezvoltare 2020, [particip.gov.md/categorylist.php?I=ro](http://particip.gov.md/categorylist.php?I=ro).
2. Moldova 2020. Strategia Națională de Dezvoltare a Republicii Moldova 2012 – 2020, [www.gov.md/download.php?file...](http://www.gov.md/download.php?file...), 4.05.2012.
3. Comunicare a Comisiei Europa 2020 (o strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii). Bruxelles, 3.3.2010, 38 p.
4. [http://www.nationmaster.com/graph/eco\\_res\\_and\\_dev\\_exp\\_of\\_gdp ...](http://www.nationmaster.com/graph/eco_res_and_dev_exp_of_gdp...)10.02.2012.
5. [www.statistica.md/public/files/.../Educatia/Educatia\\_RM\\_2010.pdf](http://www.statistica.md/public/files/.../Educatia/Educatia_RM_2010.pdf)
6. [www.statistica.md/public/files/.../Educatia/Educatia%20\\_RM\\_2011.p...](http://www.statistica.md/public/files/.../Educatia/Educatia%20_RM_2011.p...)
7. Виноградов Борис. 2009.06.26. Будут кадры, будут и инновации. <http://www.apn.ru/publications/article21760.htm>; 29.02.2012, 10:04

8. Lobanova **2008**. Лобанова Л. С. Современный опыт организации подготовки и аттестации научных и научно-педагогических кадров в развитых странах мира. НАНУ. Киев, 2008, 56 с.
9. Lobanova **2010**. Лобанова Л. С. Системы подготовки научных кадров в европейских странах и Украине: сравнительный анализ в контексте формирования Единого европейского образовательного и научного пространства. НАНУ, Киев, 2010, 100с.
10. NSF/NIH/USED/USDA/NASA, **2009**, Survey of Earned Doctorates.
11. Study on the organization of doctoral programmes in EU neighbouring countries. Moldova. [www.technopolis-group.com](http://www.technopolis-group.com), December 2010.
12. Sadigov Aminaga. Main Policy Challenges in the National Innovation System of Azerbaijan. International Symposium. “Contemporary Tendencies in Transference of Centers of Science & Technology Activity on the European Area and Cross-Country Mobility of Scientists and Specialists” (Ukraine, Kiev, October 19-23, 2011).
13. <http://www.romaniapozitiva.ro/romania-pozitiva/1-500-000-usd-pen...>; 14.02.2012 14:52).
14. The European Higher Education Area. The Bologna Declaration of 19 June 1999.
15. Salzburg II Recommendation. EUA, 2010.
16. Science and Engineering Indicators, 2010 (Appendix table 2- 38) (Earned S&E doctoral degrees, by selected region/country/economy and field: 2006 or most recent year.)
17. The Implementation of the Bologna Process Reforms into Physics Studies in Europe: The Doctoral Level. EPS report, Barbara M. Kehm, Bettina Alesi, Ahmed Tubail.
18. Rusia. 1547 <http://blogs.strf.ru/blog/92.html>. 10.01.2011. 10:35.
19. <http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=3422>; 05.03.2012, 18:33.
20. Semionov E. B. <http://emag.iis.ru/arc/emag.nsf/BPA/430ab8221606c06ec32...>, 29.02.2012, 11:06.
21. Voicu B., Tufiş C., Voicu M., Vasile M. Raport asupra opiniilor conducătorilor de doctorat și doctoranzilor din România. [www.studii-doctorale.ro/UserFiles/.../Cantitativ-final.pdf](http://www.studii-doctorale.ro/UserFiles/.../Cantitativ-final.pdf).
22. Enikeeva Alfia, [http://aspir-russia.narod.ru/materials/skolko\\_aspirantov\\_v\\_rosii/](http://aspir-russia.narod.ru/materials/skolko_aspirantov_v_rosii/); 28.02.2012 18:22
23. <http://ru.wikipedia.org/wiki/Аспирантура>.
24. <http://www.scribd.com/doc/62884053/Educatia-RM-2011>, 20.09.2012, 9:33.
25. <http://www.mnepu.ru/entrance/price/1193/> 28.02.2012 18:19.
26. ENQA Workshop report 12. Alexandra Bitusikova, Janet Bohrer, Ivana Borosic, Natalie Costes, Kerim Edinsel, Karoline Hollande, Gunilla Jacobsson, Ivan Filip Jakopovic, Mary-Louise Kearney, Fred Mulder, Judith Negyesi, Manuel Pietzonka. Quality Assurance in Postgraduate Education. EAQAH, 2010 Helsinki.

## MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA IMPACTULUI ÎMBĂTRÎNIRII DEMOGRAFICE

*Savelieva G., dr., IEFS,  
Cotelnic V., cerc.șt. IEFS,  
Taragan R., cerc.șt. IEFS  
Tomceac A., cerc.șt. IEFS,  
Zaharov S., cerc.șt. IEFS*

*In recent years the Republic of Moldova collides with the slow reduction in population, population aging, increasing of the population dependence, the high mortality level and, in particular, the men's over mortality. Growth of the old population is going and, as a result, the phenomena of demographic aging is the specific characteristic of the modern Republic, and now Moldova is the country has entered a phase of demographic aging.*

*In this context monitoring of this phenomena and the evaluation of possible consequences is the important problem at the moment. This article describes how to perform the monitoring and evaluation, including system of indicators, through which to do this.*

**Key words:** *monitoring, evaluation, indicators, demographic aging.*

*În ultimii ani republica se confruntă cu reducerea lentă a numărului populației, îmbătrânirea populației, sporirea gradului de dependență a populației, nivelul înalt de mortalitate și, în special, supramortalitatea bărbaților. Creșterea numărului populației în vârstă și, ca rezultat, a fenomenului îmbătrânirii demografice este caracteristica specifică a republicii contemporane și în prezent Republica Moldova este țara care a intrat în faza bătrâneții demografice. În acest context monitorizarea acestui fenomen și evaluarea efectelor posibile este o sarcină importantă și actuală la moment. În acest articol se descrie modul de efectuare a procesului de monitorizare și evaluare, inclusiv și sistemul de indicatori prin intermediul căruia se efectuează aceasta.*

**Cuvinte cheie:** *monitorizarea, evaluarea, indicatori, îmbătrânirea demografică.*

Cuvîntul englez "monitoring" provine din latinescul "monitor", ceea ce în traducere înseamnă „control”. Pentru prima dată acest termen a apărut la începutul anilor 70 ai secolului XX înainte întrunirii la conferința de la Stocholm al ONU cu privire la mediul înconjurător. (Stocholm, 5-16 iunie 1972), ca o necesitate de organizare a unor observații speciale asupra schimbărilor ce au loc în urma activității oamenilor. În sens larg prin monitorizare se subînțelege organizarea specială a unei observații neîntrerupte după schimbarea stării fenomenului sau procesului cu scopul evaluării, controlului, pronosticării sau aflării acestora cu rezultatul scontat sau cu starea inițială.

Drept *obiect* al monitorizării poate servi un eveniment (o totalitate de evenimente) sau proces, asupra cărora sunt îndreptate proceduri concrete de monitorizare. *Obiectivul* monitorizării poate fi starea obiectului în anumite perioade de timp (în dinamică) și schimbările lui concrete în rezultatul acțiunii factorilor interdependenți. Principalul *scop* al monitorizării constă în crearea unei baze pentru formarea unei înțelegeri complexe a stării obiectului investigat, despre schimbările calitative și cantitative în rezultatul procesului de dezvoltare, adică caracteristica descrierii informaționale complexe a obiectului cercetat în spațiu și timp.

În acest context, *sarcinile*, care vor fi rezolvate pe parcursul îndeplinirii monitorizării sunt următoarele:

- elaborarea unui complex de indicatori privind starea, schimbările cantitative și calitative în procesul dezvoltării obiectului;
- sistematizarea informației cu privire la starea și dezvoltarea obiectului;
- asigurarea unei prezentări regulate și concrete a informației despre procesele care au loc, care influențează cantitativ și calitativ, precum și gradul de influență asupra obiectului investigat, depistarea factorilor și surselor de influență;
- asigurarea informațională necesară pentru analiză și prognoză;

În dependență de scopul trasat, monitorizarea are funcții atât generale, cât și particulare la care se referă caracteristica integrală sau caracteristica complexă a proceselor care au loc în obiect, evaluarea diagnozei, starea obiectului în timp și spațiu, efectuarea expertizei stării obiectului, căpătarea unei informații comparabile pentru analiză și prognoză, pragmatică, ceea ce presupune folosirea rezultatelor monitorizării pentru luarea ulterioară a hotărârilor.

Indiferent de sfera de utilizare, există unele principii generale ale monitorizării, ce permite de a o caracteriza ca pe o categorie, care are un caracter interdisciplinar/interramural și anume:

- complex și sistemic. Monitorizarea este considerată ca o parte a sistemului „conducere-monitorizare-prognoză”. Obiectul investigat trebuie examinat în interdependență și condiționare reciprocă cu mediul, care îl înconjoară și cu factorii care îl influențează;
- operativitate. Informația repede se învechește și ajunge la beneficiari cu întârziere, iar dinamica schimbărilor social-economice cere o continuare înnoire a informației, de aceea este necesar ca să fie operativitatea în culegerea, prelucrarea informației și luarea deciziilor;
- corespunderii. Scopurile monitorizării trebuie să corespundă scopului organizării lui;
- științific. Argumentarea științifică a rezultatelor obținute;
- de prognoză. Rezultatele monitorizării trebuie orientate spre prognoza dezvoltării obiectului;
- necontradicției. Rezultatele monitorizării trebuie să reflecte criteriile unei rațiuni sănătoase;
- diversității. Monitorizarea trebuie să includă un complex de diferiți indicatori, care caracterizează obiectul investigat atât din interior, cât și din exterior (interconexiunea factorilor interni și externi).

Există și principii specifice de monitorizare, care nu sunt mai puțin importante pentru a ține cont de ele la organizarea lui corectă.

Orice monitorizare presupune efectuarea etapelor principale: pregătire, practică și analitică.

Monitorizarea îmbătrînirii constă în culegerea informațiilor privind elaborarea și implementarea politicilor demo-socio-economice și prevede evaluarea impactului reciproc a acestora. Îmbătrînirea, ca un fenomen demografic tipic al erei moderne, este o urmare a unor factori multidimensionali, inclusiv, a trăsăturilor reproducerii populației, precum și intensitatea și fluxul de migrare a acestora. Ca o consecință a îmbătrînirii populației, populația este supusă și reflectă schimbări semnificative, ceea ce au avut un impact direct asupra domeniilor economice și sociale. Ținând cont de cele menționate, problemele asociate cu îmbătrînirea și necesitățile vîrstnicilor ocupă un loc important în dezbaterile internaționale organizate de către ONU pentru Populație și Dezvoltare la care a fost recunoscut faptul, că implicații economice și sociale ale îmbătrînirii este atât o oportunitate pentru promovarea reformelor economice, precum și o provocare pentru a aborda problemele ce decurg din consecințele grave ale îmbătrînirii populației. În Republica Moldova îmbătrînirea demografică este un rezultat al dezvoltării socio-

economice, reflectată prin: scăderea nivelului fertilității și creșterea rapidă a speranței de viață, creșterea populației vîrstnice, supramortalitatea bărbaților în vîrstă aptă de muncă, migrația forței de muncă etc.

Pentru monitorizarea procesului de îmbătrînire demografică în toată complexitatea sa, precum și evaluarea impactului politicilor strategice, se impune necesitatea definirii unui sistem de indicatori cantitativi și calitativi, capabili să reflecte cît mai exact factorii multidimensionali cu impact asupra acestui fenomen. Scopul sistemului de indicatori constă în oferirea unei înțelegeri mai profunde a procesului de îmbătrînire; argumentarea științifică a politicilor strategice de diminuare a procesului de îmbătrînire; argumentarea și motivarea unor politici îndreptate spre stabilitatea efectivului populației, inclusiv, a celui economic activ, cu asigurarea reproducerii acestuia; asigurarea necesităților financiare preconizate pentru implementarea politicilor respective. Totodată, indicatorii propuși vor contribui la: măsurarea, compararea, analiza și sinteza, estimarea și verificarea factorilor, precum și pentru testarea și evaluarea parametrilor de impact. Avantajele pentru aplicarea indicatorilor de impact sunt acelea că acestea oferă o bază privind procesul de îmbătrînire demografică, permite identificarea problemelor cheie și provocărilor în domeniu, pot fi utilizate la luarea deciziilor și pentru inițierea unor opțiuni politici și / sau ajustarea politicilor existente. În acest context, indicatorii sunt considerați utili în asigurarea faptului că intervențiile care afectează îmbătrînirea demografică, sunt relevanți și îndreptați spre cele mai stringente probleme din domeniu. Utilizarea indicatorilor, de asemenea, oferă o bază pentru dezvoltarea obiectivelor de politici strategice, care pot fi monitorizate permanent, precum și vor contribui la promovarea și coordonarea cooperării în toate domeniile de politici relevante. Totodată, sunt identificate și unele limitări și provocări în utilizarea indicatorilor, cum ar fi: lacunele privind definiția, precum și limitările de date (de exemplu, dezagregarea vîrstnicilor pe domenii socio-economice și niveluri spațiale).

În scopul evaluării impactului politicilor socio-economice asupra procesului de îmbătrînire, precum și a îmbătrînirii asupra dezvoltării, a fost definit un set de indicatori care, după opiniile noastre, în general, permit determinarea domeniilor de politici relevante îmbătrînirii, concomitent, corespund și unor principii cheie puse față de indicatorii de evaluare, și anume:

- utilizarea datelor și informațiilor statistice existente. Indicatorii vor fi calculați în baza surselor de date existente (de exemplu, naționale, internaționale și / sau a surselor de date administrative) fapt, care permite de a evita inutilitatea unor indicatori propuși pentru monitorizare și evaluare;
- sunt: specifice pentru domeniul respectiv; măsurabile, fie cantitativ sau calitativ; disponibile sau posibile de calculat la un cost acceptabil; relevante pentru nevoile de informare ale factorilor de decizie în vederea promovării politicilor bazate pe cunoaștere; sensibili la performanțele politicilor, să asigure comparabilitate;
- să fie transparenți și accesibili precum și limitați în timp, astfel încît utilizatorii să aibă posibilitate de a evalua impactul și de a monitoriza realizarea politicilor strategice în atingerea obiectivelor țintă.

Indicatorii de monitorizare trebuie să îndeplinească anumite condiții și anume să fie *relevanți* pentru procesul/fenomenul cercetat, *agregabili* (să încorporeze cît mai multă informație și să fie transparenți și accesibili, robuști, sensibili la performanțele politicilor socio-economice etc.), trebuie conceput ca *element al unui sistem*.

Indicatorii propuși pentru evaluarea impactului au fost selectați conform recomandărilor ce țin de analiza și evaluarea angajamentelor stabilite, întru Implementarea Strategiei Regionale (RIS) din Planul Internațional de Acțiuni de la



Madrid privind îmbătrânirea<sup>1</sup> ce cuprinde 4 domenii importante: demografia, venitul și bunăstarea, participarea pe piața forței muncii, protecția socială și durabilitatea financiară. Indicatorii de bază, pentru analiză și evaluarea proceselor de îmbătrânire, considerați ca cei mai importanți, au fost completați, ținând cont de resursele și disponibilitatea datelor, cu indicatori suplimentari, clasificați în importanță primară și secundară.

*La indicatorii de bază* se referă indicatorii scopul cărora este de a caracteriza procesul de îmbătrânire demografică la general în Republica Moldova, precum și de a identifica esența problemei cu o interpretare normativ acceptată. Indicatorii *suplimentari* au menirea de a reflecta mai exact și de a crea posibilități în ce privește analiza aspectelor calitative ale fenomenului și proceselor în domeniu. Indicatorii *suplimentari* sunt necesari pentru monitorizarea dimensiunilor și consecințelor politicilor democio-economice asupra proceselor de îmbătrânire implementate, ceea ce permite realizarea comparațiilor în timp, spațiu și gen. Pentru determinarea indicatorilor suplimentari, s-a ținut cont și de posibilitatea indicatorilor de a asigura identificarea noilor dimensiuni ale procesului de îmbătrânire demografică, sau reflectă particularitățile dimensiunilor atinse doar parțial de indicatorii de bază. Din acest punct de vedere, indicatorii suplimentari au fost selectați în funcție de problemele sociale relevante pentru dimensiunile analizate.

Indicatorii pentru monitorizarea și evaluarea din punct de vedere al modului de calcul, sunt clasificate în trei grupuri: *primari*, *secundari* și *terțieri*.

La indicatorii *primari* se referă indicatorii care se obțin în cadrul prelucrării datelor statistice, ca urmare a proceselor de centralizare a datelor unei observări statistice. Acești indicatori reprezintă rezultatul unei numărări, măsurări statistice și exprimă o dimensiune a unui element sau a unei colectivități, precum și au conținutul concret și forma concretă de exprimare. Scopul acestor indicatori este de a caracteriza starea generală a procesului de îmbătrânire. Indicatorii primari vor permite identificarea noilor dimensiuni ale îmbătrânirii complementare atinse și va releva particularitățile dimensiunilor atinse doar parțial, de indicatorii de bază în funcție de problemele sociale relevante pentru procesele de îmbătrânire, precum și problemele social-demografice sectoriale.

Indicatorii *secundari* reprezintă rezultatul unei prelucrări a indicatorilor primari și se obțin în procesul prelucrării indicatorilor primari, a mărimilor absolute prin aplicarea metodelor diferite cum sunt comparațiile, generalizările, abstractizările etc. Acești indicatori au menirea iluminării mai precise și asigurarea posibilității de a analiza aspectele calitative ale fenomenelor demografice și proceselor în domeniu, precum și se obțin în urma utilizării unui model de calcul statistic de comparare sau estimare, inclusiv sub forma comparării a doi sau mai mulți indicatori. Compararea indicatorilor, de regulă, se efectuează atît pe baza de diferență cît și de raport, ceea ce depinde de scopul monitoringului stabilit. Acești indicatori au menirea de a reflecta mai exact și de a asigura o analiză a aspectelor calitative ale fenomenului și procesului de îmbătrânire. Indicatorii secundari se obțin în urma aplicării unor modele de calcul statistice de comparare sau estimare, inclusiv, sub forma comparării a doi, sau mai mulți indicatori.

Indicatorii demografici *terțieri* sunt necesari pentru monitorizarea dimensiunilor și consecințelor politicilor socio-economice asupra proceselor de îmbătrânire sau invers, de a permite realizarea de comparații în timp și spațiu.

---

<sup>1</sup> Mainstreaming Ageing: Indicators to Monitor Implementation Follow - Up of the Madrid International Plan of Action on Ageing / MIPAA 2002 and UNECE Regional Implementation Strategy RIS. Conference Room Paper UNECE 60th Anniversary Session 2007.

Reieșind din cele expuse, pentru monitorizarea și evaluarea îmbătrînirii demografice au fost determinate următoarele domenii și grupuri de indicatori:

1. domeniul *demografic*. Au fost incluși 9 indicatori, scopul cărora constă în evaluarea impactului politicilor implementate în domeniul respectiv, precum și posibilitatea de a elabora sau perfecționa măsurile respective privind procesul de îmbătrînire a populației în timp și spațiu. Din cele mai importante grupuri de indicatori este necesar de menționat cei mai necesari pentru determinarea politicilor social-economice: structura pe vârste, în special grupele de vârstă 0-14 ani copii, 15-24 ani, ca o grupa reproductivă și 60-65 ani. coeficientul de dependență, coeficientului îmbătrînirii, vârsta mediană, vârsta perspectivă, care se utilizează actualmente paralel cu indicatorii demografici tradiționali, Rata totală de fertilitate, care poate fi utilizată la elaborarea de strategii și măsuri, cu tendință clară de scădere a tensiunilor legate de îmbătrînirea populației, Rata mortalității (în analiză și monitorizarea politicilor demografice, îndreptate la asigurarea sănătății și securității sociale, îmbătrînirii populației) etc.

2. Domeniul *asigurării venitului și bunăstării*. În scopul prevenirii sărăciei în rîndul vîrstnicilor, majoritatea țărilor promovează politici de menținere a unui anumit standard de viață a acestora și după ieșirea lor la pensie, prin înlocuirea venitului cîștigat cu plata unor pensii adecvate și implementarea unor programe de susținere a bunăstării persoanelor în etate, în baza evaluării necesităților prin testarea veniturilor și acordarea unor pensii minime garantate. Totodată, cu atingerea vârstei de pensionare lucrătorii cu venituri mici sunt vulnerabili avînd la dispoziție numai pensia, ca venit de bază.

Avînd în vedere, că analiza bunăstării populației în vîrsta înaintată pentru monitorizarea procesului de asigurare a veniturilor și securității sociale, evaluarea impactului măsurilor promovate privind îmbunătățirea calității vieții a vîrstnicilor au fost incluși 16 indicatori, care cuprind următoarele domenii de politici, după opinia noastră, cu impact asupra îmbătrînirii și anume: structura și distribuția venitului, sărăcia, venitul minim de protecție pentru persoanele în etate, bunăstarea. Cei mai importanți sunt indicatorii ce caracterizează veniturile disponibile și consumul persoanelor vîrstnice, numărul vîrstnicilor în RM (inclusiv pe grupe de vîrstă), nivelul sărăciei, fiind determinați de metoda absolută sau relativă, care este un indicator de bază în determinarea impactului politicilor demo-socio-economice preconizate pentru atenuarea sărăciei și vulnerabilității vîrstnicilor, precum și asigurarea securității veniturilor inclusiv pentru persoanele în etate.

3. Domeniul *Pieței forței de muncă*. Una dintre consecințele îmbătrînirii populației, în cele mai multe societăți, constă în reducerea numărului de lucrători care sunt generatori de venit, în comparație cu numărul persoanelor inactive și dependente de venituri străine. Declinul populației active și îmbătrînirea forței de muncă, constituie o altă tendință majoră, care caracterizează evoluțiile demografice, nu numai în Europa, dar și în RM, promovînd probleme economice și sociale deosebite. Persoanele în etate, la moment, sunt mai puțin probabil să participe pe piața forței de muncă, față de cum au participat în trecut. Ca exemplu, la nivel global, pe parcursul ultimilor 50 de ani, participarea persoanelor în vîrstă de 65 de ani și peste, a scăzut din forța de muncă cu peste 40 la sută, față de cea existentă. În 1950, aproximativ 1 din fiecare 3 persoane cu vîrsta de 65 și peste, a fost antrenat în cîmpul muncii. Pe cînd, în anul 2009, acest raport a scăzut, și constituie mai puțin de 1 din 4 și posibil că participarea lor va scădea în continuare<sup>1</sup>, în pofida faptului, că persoanele vîrstnice sunt o resursă valoroasă.

Îmbătrînirea activă, este un proces de optimizare a oportunităților pentru sănătate, participare în viața social-economică și securitatea socială, în scopul de a

<sup>1</sup> World Population Ageing 1950-2050

evalua impactul măsurilor promovate privind îmbunătățirea calității vieții oamenilor de vârstă înaintată au fost incluși 11 indicatori, scopul cărora constă în evaluarea impactului politicilor strategice în domeniul pieței muncii privind promovarea accesului la oportunitățile de angajare, reducerea ratelor de șomaj, în special pentru persoanele în etate și migrația. Dintre cele mai importante grupuri de indicatori sunt Rata de ocupare a populației și Rata de participare (pe principale grupe de vârstă), Rata șomajului (inclusiv de lungă durată pentru persoanele cu vârsta de 55-64 ani), migrația.

4. Domeniul *Protecției Sociale*. Îmbătrânirea populației are o influență negativă asupra sănătății umane și a sistemului de sănătate, componenței familiei și stilului de viață, condițiilor de trai și sistemului de protecție socială și ca rezultat este de importanță majoră pentru politicile sociale și modernizarea protecției sociale, adaptarea acestora la schimbările demografice. În acest context indicatorii propuși trebuie să contribuie la monitorizarea dimensiunilor politicilor socio-economice asupra proceselor îmbătrânirii, precum și argumentarea necesității de ajustare a sistemului Protecției Sociale, ținând cont de schimbările demografice legate de procesul de îmbătrânire și consecințele sale economice și sociale. Indicatorii în acest domeniu sunt clasificați în 4 compartimente principale, care cuprind următoarele domenii de politici: prevenirea sărăciei (vor contribui la evaluarea venitului suficient asigurat pentru toate persoanele în etate precum și nivelului de trai pentru persoanele care nu sunt capabile să lucreze din cauza unui handicap și persoanele vârstnice, ceea ce le permite să-și mențină autorespectul și demnitatea); adaptarea sistemelor de protecție socială existente la schimbările demografice și modificările în structurile familiale (sunt legate de cheltuielile publice preconizate pentru acordarea pensiilor asigurate din contul contribuțiilor sau transferurilor de stat, cheltuielile de stat preconizate pentru pensii, sănătate și asistență socială, ponderea beneficiarilor de pensii pentru limită de vârstă din totalul asigurați); dezvoltarea sistemului de pensionare inclusiv crearea sistemului privat (sustenabilitatea cheltuielilor pentru pensiile publice); securitatea socială și asigurarea durabilității financiare a sistemelor de protecție socială față de îmbătrânirea demografică.

*Concluzii.* Îmbătrânirea demografică prezintă cel mai tipic fenomen demografic al erei moderne și este o urmare a unor factori multidimensionali, inclusiv, a trăsăturilor reproducerii populației, precum și intensitatea și fluxul de migrare a acestora. În Republica Moldova acest fenomen constituie un rezultat al dezvoltării socio-economice, reflectată prin: scăderea nivelului fertilității și creșterea rapidă a speranței de viață, ca urmare directă a îmbunătățirii calității și stilului de viață, și a progresului medical cu influență negativă asupra structurii demografice precum și migrația forței de muncă. Toate acestea necesită efectuarea monitorizării și evaluării impactului atât a îmbătrânirii asupra dezvoltării socio-economice cât și a politicilor socio-economice asupra diminuării impactului îmbătrânirii.

Indicatorii care caracterizează procesul de îmbătrânire demografică reprezintă principalul instrument statistic de măsurare, analiză, estimare și verificare a factorilor multidimensionali cu impact asupra acestui fenomen și a progreselor realizate în acest domeniu prin programele naționale de diminuare a fenomenului respectiv, precum și a decalajelor existente pe teritoriul țării. Indicatorii propuși în domeniu au fost evidențiați ca cei de bază și considerați ca cei mai importanți, au fost completate, ținând cont de resursele și disponibilitatea datelor, cu indicatori suplimentari, clasificați în cei de importanță primară și secundară.

*Avantajele utilizării indicatorilor îmbătrânirii demografice:*

- indicatorii în cauză vor oferi o informație de bază cu privire la situația vârstnicilor, inclusiv pentru identificarea problemelor cheie și provocărilor, care pot fi utilizate de către factorii de decizie politică pentru a le utiliza în determinarea măsurilor de impact

și/sau la ajustarea politicilor existente, precum și asigurarea faptului, că politicile promovate sunt relevante și îndreptate la cei mai nevoiași.

- utilizarea unor indicatori constituie, de asemenea, o bază pentru dezvoltarea obiectivelor de politici de securitate demografică, care pot să fie monitorizate în mod regulat, precum și oferă o bază pentru evaluarea eficacității politicilor implementate, precum și evaluarea impactului fenomenului în cauză asupra nivelului de dezvoltare în domeniul economic, social și demografic și evidențierea problemelor existente;
- indicatorii elaborați vor servi ca o bază de date nu numai pentru administrația publică dar și pentru cercetători, asociații civile, inclusiv vor prezenta un interes pentru populația vîrstnică;
- promovarea unor metodologii noi de calculare a unor indicatori de impact este o necesitate ținînd cont de prevederile Programului național strategic în domeniul securității demografice a Republicii Moldova (2011-2025).

Setul de indicatori recomandat va permite o evaluare completă a stării demografice ale populației și argumentarea proiectărilor populației prin:

- asigurarea comparabilității evaluărilor privind nivelul de îmbătrînire în RM și a celorlalte dimensiuni măsurate prin indicatorii primari și secundari;
- integrarea într-o bază comună de monitorizare, în special prin intermediul indicatorilor de nivel suplimentar, a celor mai relevanți indicatori specifici de impact asupra îmbătrînirii;
- rezultatele și concluziile vor servi drept bază argumentărilor științifice a politicilor strategice promovate în domeniu; evaluarea durabilității financiare a programelor de protecție socială a vîrstnicilor; evaluarea strategică a aspectelor de politici, privind calitate și acces la servicii sociale; monitorizarea și evaluarea incluziunii sociale precum și prevenirea instituționalizării și eficientizarea procesului în cauză.

Totodată, este necesar de menționat, că există unele limitări și provocări în utilizarea indicatorilor respectivi – în prezent nu există un sistem performant de indicatori necesari pentru monitorizarea durabilității financiare a sistemelor de protecție socială față de îmbătrînirea demografică. În opinia noastră, acest set de indicatori trebuie să fie elaborat și aplicat, avînd semnificație de argumentare a necesităților financiare pentru promovarea reformelor în domeniu și determinarea priorităților de politici pentru implementare.

### Referințe bibliografice

1. Madrid International Plan of Action on Ageing and Political Declaration, 2002[online]. Report of the Second World Assembly on Ageing, Madrid, 8-12 April 2002. United Nations. ISBN 92-1 - 130221-8. Disponibil în Internet : < URL: [http://www.c-fam.org/docLib/20080625\\_Madrid\\_Ageing\\_Conference.pdf](http://www.c-fam.org/docLib/20080625_Madrid_Ageing_Conference.pdf)>
2. Paladi Gh., Găgăuz O., Penina O. Îmbătrînirea populației în Republica Moldova: consecințe economice și sociale. Chișinău: Policolor, 2009, 204 p, ISBN 978-9975-9742-2-6
3. ROTARIU, T. Demografia și sociologia populației, fenomene demografice. București: Poliprom, 2003. 360 p. ISBN 978-973-46-1250-5.
4. МЕТЕЛЁВ, С. Е. Международная трудовая миграция и нелегальная миграция в России . М.: Юнити-Дана, 2006. 175 с.
5. САФАРОВА, Г.Л.; КОСОЛАПЕНКО, Н.К.; АРУТЮНОВ, В.А. Региональная дифференциация показателей старения населения России. În: Успехи Геронтологии, 2005, nr. 16, с.7-13. ISSN 1561-9125.

## CU PRIVIRE LA ESTIMAREA INDICATORILOR DE CREȘTERE INOVAȚIONALĂ

*Elvira NAVAL, dr. în informatică,  
Institutul de Matematică și Informatică  
Aurelia ȚURCAN, dr. în economie  
Institutul de Economie, Finanțe și Statistică*

*In this paper some approach to the innovation indicator evaluation are examined. The supply side is modeled by Cobb-Douglas production function. In the base of this function Total Factor Productivity indicator, which not depend on factors of productin, but on the other socio-economic indicators, is calculated.*

### Introducere

Criza financiară mondială în contextul globalizării economice are un impact negativ asupra dezvoltării socio-economice în Republicii Moldova, dat fiind economia țării deschisă larg spre piețele externe de capital și bunuri și, în linii mari înclinată spre consum dar nu spre producere. În acest context problema cheie de soluționat se referă la renovarea tehnologică și diversificare producerii în baza activității inovaționale și implementării tehnologiilor de vârf, restructurarea sectorului de producere și servicii.

În lumina celor expuse, o atenție specială necesită a fi acordată abordărilor ce țin de elaborarea criteriilor de evaluare inovațională ale dezvoltării socio-economice. Această problemă este actuală atât în lume cât și în Republica Moldova. Identificarea surselor de inovare și elaborarea modelelor ce descriu activitatea inovațională sunt elementele necesare în perfectarea scenariilor de succes pentru dezvoltarea socio-economică. Pot fi menționate lucrările [1-8] în care se propun diverse abordări asupra elaborării criteriilor de evaluare a nivelului inovațional. Dintre cercetătorii autohtoni de menționat cercetarea [5] „Imitation Models of the Innovation Development of a Country in Conditions of Internationaliyation”, N.Percinschi, A.Gribincea, A.Iscenco. În acest articol se propune un model imitațional cu ajutorul căruia un set de indicatori care caracterizează procesul inovațional se compară cu acel din țările dezvoltate. La fel și în lucrarea [8] se modelează costurile productive totale sub aspectul implementării rezultatelor cercetărilor științifice. O altă abordare locală ține de elaborarea Innobarometrului RM 2010 [7], care prezintă o imagine pe ansamblu a inovării în cadrul întreprinderilor Mici și Mijlocii la nivelul regiunilor și este calculată în baza unui set de circa 20 indicatori. Este o primă experiență pentru Republica Moldova menită să contribuie la perfecționarea sistemului de luare a deciziilor în domeniul inovării. Setul indicatorilor folosiți pentru analiză urmează modelul Innovation Union Scoreboard 2010 (IUE). IUE este o metodologie care permite să fie evaluate părțile forte și slabe ale economiilor celor 27 țări europene în parte, la fel și acumularea și utilizarea discrepanței dintre ele în scopul perfecționării continuu. În prezenta lucrare în baza experienței mai multor țări [1,11-13] se propune o încercare de evaluare Productivității Totale a Factorilor în baza datelor pentru Republica Moldova.

### 1. Metodologii de evaluare a activității inovaționale

Metodologia IUE 2010 în linii mari urmează metodologia edițiilor precedente și anume: se disting trei tipuri de indicatori și opt dimensiuni inovaționale, care în total reprezintă 25 de indicatori diferiți.

POSIBILITĂȚILE consideră principalele motoare de performanțe inovaționale din interiorul firmelor și se distribuie pe dimensiuni de inovare: *Resurse Umane* - 3 indicatori; *Sistem de Cercetare* - 3 indicatori;

*Suport Financiar* - 2 indicatori.

ACTIVITATEA FIRMELOR reprezintă eforturile inovaționale la nivel de firme și se diversifică în trei dimensiuni inovaționale: *Investiții de Firmă* - 2 indicatori; *Legături&Antreprenoriat* include 3 indicatori; *Active Intelectuale*.

IEȘIRILE conțin efectele în urma activităților inovaționale ale firmelor și sunt diversificate pe două dimensiuni de inovare: *Inovatori* - 3 indicatori; *Efecte Economice* - 5 indicatori.

Această metodologie este predestinată evaluării balansate a activității inovaționale ținând cont de diversitatea proceselor inovaționale care au loc în economiile lumii.

Asemenea abordări metodologice, care au utilizat în calitate de criterii ai activității economice indicatori economici reali s-au folosit de mai mulți autori. Spre exemplu în [2] numărul cererelor de brevete al ofertanților autohtoni din Federația Rusă, cota exportului tehnologiilor cu înaltă pondere științifică la fel și cota exporturilor tehnologiilor înalte în totalul exportului au fost folosite în calitate de indicatori de performanță.

În publicațiile savanților ucraineni [1,3-4] în baza datelor statisticii oficiale s-au efectuat calcule privind indicatorii care caracterizează procesul inovațional. În [3] au fost propuse modalități de evaluare a nivelului inovațional de dezvoltare al societății și criteriul integral pentru evaluarea gradului de inovare al economiei. În [1] se propune un indicator agregat pentru evaluarea nivelului inovațional al dezvoltării socio-economice. Acest indicator depinde de mai mulți factori, cum ar fi productivitatea integrată, nivelul tehnologic de producere, nivelul economiei tenebre, nivelul de echitate socială, nivelul de utilizare al forței de muncă cât și folosirea potențialului ne explorat. Tot aici oferta este modelată prin intermediul funcției de producere Cobb-Douglas, factorul progresului tehnologic generalizat fiind caracterizat de nivel inovațional. Componente acestui criteriu integrat pentru evaluarea eficacității dezvoltării socio-economice se referă la:

1. *PIB pe o unitate de capacitate de producție sau productivitate integrată*; 2. *Echitatea socială*; 3. *Economia tenebră*; 4. *Utilizarea forței de muncă*; 5. *Tehnologia de producere*; 6. *PIB potențial*

Toți indicatorii se normalizează, valoarea maximală fiind egală cu o unitate iar produsul lor evaluează eficacitatea integrată:

$$EF_t = \prod_1^6 k_i$$
 În calitate de criteriu care determină gradul de eficacitate se propune

$$IE_t = \left( \frac{EF_t}{EF_{t-1}} - 1 \right) 100\%$$
 . În continuare indicatorii de eficacitate se calculează în baza

ofertei integrate exprimate prin funcția de producere de tip Cobb-Douglas.

$$Y_t = s_t \exp(gt) L_t^{at} (J_t K_t)^{(1-a)t}$$

$s_t$  este cota parte a PIB în volumul de producție,  $g$  este ritmul progresului tehnic,  $L$  sunt cheltuielile forței de muncă ( $N = xNW$ ),  $x$  determinând cota parte a angajaților din sectorul privat în totalul angajaților,  $N$  reprezintă totalul angajaților.  $K$  fiind costul capitalului de producer,  $W$  este salariul nominal anual,  $J$  este coeficientul de folosire al capitalului de producer.

La etapa inițială se presupune că ritmul progresului tehnic este egal cu =0,5% anual. Autorii înaintează ipoteza, care susține că la prima iterație acest coeficient oglindește nivelul inovațional. Ceea ce oferă posibilitatea calculării ritmului progresului tehnologic dat fiind endogen.

În continuare, acest rezultat se va aplica pentru Republica Moldova iar calcularea coeficienților cererii agregate  $sw$  va folosi abordarea propusă în [4], în care funcția de

producere este de tipul Cobb-Douglas  $Y_t = q_0 e^{Jst} K^{q_1} L^{q_2}$ . Aici  $K$  și  $L$  reprezintă stocurile agregate de capital și muncă,  $q_i (i=0,1,2)$  sunt coeficienții care urmează a fi determinați. Este bine cunoscut faptul că estimarea ofertei agregate sub forma propusă este o problemă foarte serioasă întrucât numai câteva țări în proces de dezvoltare dețin date privind dinamica stocurilor de capital, astfel încât se va aplica procedeul, propus în [12] și anume, soluția ecuației diferențiale  $K_t = (1-r)K_{t-1} + Inv_t$ , în care  $r$  este rata scoaterii din uz a capitalului, poate fi înscrisă ca,

$$\log K_t = \log \left[ \sum_{i=0}^{t-1} (1-r)^i Inv_{t-i} + (1-r)^t K_0 \right] \approx$$

$$\log 2 + \frac{1}{2} \left[ \log \sum_{i=0}^{t-1} (1-r)^i Inv_{t-i} + \log (1-r)^t K_0 \right] =$$

$$= \log 2 + \frac{1}{2} \log \sum_{i=0}^{t-1} (1-r)^i I_{t-i} + \frac{t}{2} \log (1-r) + \frac{1}{2} \log K_0$$

aici  $K_0$  este stocul inițial de capital. Deci,

$$\log Y_t = \log q_0 + q_1 \log K_t + q_2 \log L_t = q'_0 + q_1 K'_t + q_2 \log L_t$$

unde  $q'_0 = \log q_0 + \frac{q_1}{2} \log K_0$  este stocul inițial de capital

iar  $K'_t = \log 2 + \frac{1}{2} \log \sum_{i=0}^{t-1} (1-r)^i Inv_{t-i} + \frac{t}{2} \log (1-r)$ . (Aici este utilizată următoarea descompunere în serie

$$\log(x+y) \approx \log 2 + \frac{1}{2} (\log x + \log y) + \frac{1}{8} (\log x - \log y)^2 + \dots,$$

în care  $x = \sum_{i=0}^{t-1} (1-r)^i I_{t-i}$  iar  $y = (1-r)^t K_0$ .  $K_0 = 2.5 * Y$  ca și în [13].

Admitem rata constantă la scală și atunci ( $q_1 + q_2 = 1$ ), și împărțim expresia pentru oferta agregată în logaritmi la  $\log(Lt)$ , obținând:  $\log(Y_t / L_t) = q'_0 + q_1 (K'_t - \log L_t)$ .

Apoi în ecuație se introduce un termen dependent de  $t$  încât ea se transformă în  $\log(Y_t / L_t) = q'_0 + q_1 (K'_t - \log L_t) + gt$

Modelul prezent a fost estimat în [5] în condițiile flexibilității complete preț-salariu. În aceste circumstanțe, ecuația anterioară reprezintă funcția de ofertă agregată:  $Y_t = 7,15 * e^{0,059t} K_t^{0,73} * L_t^{0,27}$  în care valoarea PTF este estimată la circa 5.9% iar coeficienții funcției de producere respectiv la 0.73 și 0.27, fiind mai mari decât acei estimați în [12-13]

În [12] și [13] au fost modelată oferta agregată și au fost estimați coeficienții  $a$  și  $1-a$  funcției de producere  $Y_t = qAe^{gst} K^a L^{1-a}$ , folosită în calitate de model, care iau valori 0,54; 0,46 și 0,58 și 0,42 respectiv. La estimarea acestor coeficienți a fost folosită metoda de calibrare pornind de la raportul dintre capital și PIB în 1999 egal cu 2.5, apoi utilizând formula pentru acumularea de capital  $K_t = (1-r)K_{t-1} + Inv_t$  seriile de date pentru PIB și forța de muncă, a fost calculate valorile anuale pentru PTF, folosind modelul pentru funcția de producere.

În [14] s-a procedat în felul următor. Pornind de la ritmul de creștere economică în starea de stabilitate conform modelului Sollow [15]  $y^* = \left( \frac{s}{d+g+n} \right)^{a/(1-a)} A$ , aici  $y^* = Y/L$  este valoarea venitului per capita în starea de stabilitate  $s$  este raportul

investițiilor la venit,  $d$  este rata de scoatere din uz a capitalului,  $g$  este rata progresului ethnic,  $n$  este ritmul de creștere al populației iar  $a$  este puterea exponențială a capitalului în funcția de producere Cobb-Douglas. Ceea ce implică că ritmul de creștere în starea de stabilitate este următorul  $\Delta \ln y^* = \Delta \ln A = PTF$ . Apoi se examinează  $Y_t = A_t K^a L^{(1-a)}$  în care stocul de cunoștințe evoluează sub forma  $A_t = A_0 e^{(g_i Z_{it} + f_1 S_t + f_2 S_t^2 + j W_t)}$ . După unele transformări se obține,  $\ln y_t = \ln A_0 + g_i Z_{it} + f_1 S_t + f_2 S_t^2 + j W_t + a \ln k_t$ , aici  $y = Y/L$  iar  $k = K/L$ . Deci PIB depinde atât de acumularea de factor de producere cât și de variabile care nu se referă la factori de producere:  $Z, S, W$ . Deoarece în starea de stabilitate  $\Delta \ln k \rightarrow 0$ , ritmul de creștere al PIB-ului este egal cu ritmul de creștere al stocului de cunoștințe, ceea ce este demonstrat și în [1]. Prin urmare, autorii au propus două modalități pentru determinarea ritmului de creștere al PIB-ului:

$$g_1 = g_i Z_{it}$$

$$g_2 = g_i \Delta Z_{it} + g_i Z_{it} + f_1 \Delta S_t + 2f_2 \Delta S_t + S_t + j \Delta W_t$$

În calitate de  $Z_1 = TRADE$ ,  $Z_2 = IRAT$ ,  $S = HKI$ , prima variabilă reprezintă cota parte a Balanței comerciale în PIB, a doua este raportul dintre investiții și PIB iar a treia variabilă nu-i altceva decât indicele capitalului uman.

Deci, abordarea cercetătorilor ucraineni din [1] propune pentru estimarea PTF un algoritm iterativ, care asigură convergența indicatorului de eficacitate spre valoarea indicatorului Productivității Totale ai Factorilor. Iar abordarea din [14] oferă estimarea acestui indicator prin intermediul calculului regresional.

Vom încerca să aplicăm ambele abordări la situația economică a RM. În baza informației statistice privind evoluția principalilor indicatori macroeconomici în prețuri curente pentru anii 2000-2011, datele pentru PIB și capital s-au recalculat per un angajat în câmpul muncii. Apoi au fost perfectate datele pentru nivelul educațional folosind [17], datele privind investițiile, expoert net oferite de BNS [20] s-au utilizat pentru calculul cotei parte ai acestor indicatori în PIB. Capitalul a fost calculat în baza relației de acumulare, pornind de la valoarea în anul 2000 egală cu 2.5 PIB [13], aplicând formula  $K_t = (1 - r)K_{t-1} + Inv_t$ , acoeficientul scoaterii din uz al capitalului primind valori de 0.023 și 0.04 [13] ca apoi să fie aplicată metoda celor mai mici pătrate pentru estimarea PIB și respectiv PTF. Ca și în [14] pentru estimarea PIB-ului s-au folosit trei variabile care nu se referă la factorii de producere: cota exportului net în PIB, cota investițiilor în PIB și indicele capitalului uman în formula ce urmează:

$$\ln y_t = Const + a \ln k_t + f_1 \ln HKI_t + f_2 (\ln HKI_t)^2 + g_1 \ln HKI_t \cdot t + g_2 TRADE_t \cdot t + g_3 ERAT_t \cdot t$$

Pentru  $r = 0.023$ , după mai multe calcule s-a recurs la o formulă mai adecvată din punct de vedere economic și care conține variabile de o semnificație sporită

$$\ln y_t = Const + a \ln k_t + f_2 (\ln HKI_t)^2 + g_1 \ln HKI_t \cdot t$$

|           |          |          |          |
|-----------|----------|----------|----------|
| -0.6279   | 0.4385   | 0.009    | 0.9483   |
| (3.0576)  | (0.2018) | (0.0150) | (0.2505) |
| [-0.2054] | [2.1733] | [6.6389] | [3.7853] |

în paranteze rotunde sunt devierile standard, în acele pătrate  $t$ -statisticile,  $R^2 = 0.9974$ ,  $F = 1032$ .

Iar pentru  $r = 0.04$  în aceeași formulă  $R^2 = 0.9987$ ,  $F = 1020$

$$\ln y_t = Const + a \ln k_t + f_2 (\ln HKI_t)^2 + g_1 \ln HKI_t \cdot t$$



-1.9102    0.4876    0.009    0.9483  
 (3.5731)    (0.2218)    (0.0131)    (0.2862)  
 [-0.5346]    [2.1987]    [8.1598]    [3.725]

**Tabelul 1. Valorile estimate ale PTF și valorile lny-logaritmului de la PIB/L**

| Anii/ ρ     | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004  | 2005  | 2005  | 2007  | 2008  | 2009  | 2010  | 2011  |
|-------------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 0.023       | 5.43 | 5.58 | 5.72 | 5.86 | 5.99  | 6.12  | 6.21  | 6.28  | 6.34  | 6.39  | 6.43  | 6.52  |
| 0.04        | 5.02 | 5.16 | 5.30 | 5.43 | 5.56  | 5.67  | 5.75  | 5.81  | 5.87  | 5.91  | 5.94  | 6.03  |
| lny<br>.023 | 9.26 | 9.46 | 9.64 | 9.88 | 10.09 | 10.29 | 10.47 | 10.65 | 10.80 | 10.92 | 11.02 | 11.15 |
| lny<br>0.04 | 9.26 | 9.46 | 9.64 | 9.88 | 10.09 | 10.29 | 10.47 | 10.65 | 10.80 | 10.92 | 11.02 | 11.15 |

Calculul coeficientului PTF conform abordării [1] se va efectua în funcție de valorile indicatorilor: PIB în raport cu volumul de producție, nivelul educațional, utilizarea forței de muncă, nivelul sărăciei, rata economiei tenebre, soldul comercial,

deci  $EF_i = \prod_1^6 k_i$ . Folosind datele statistice pentru acești indicatori, s-a calculat valorile

indicatorului de eficacitate pentru toți anii în examinare.

De menționat, că valorile medii obținute în rezultatul aplicării celor trei abordări prezentate anterior: 1. PTF este examinat sub forma termenului exponențial în funcția de producere estimată în baza datelor statistice privind investițiile, care este egal cu 0.059; 2. PTF este calculat în funcție de indicatorii, care reprezintă nivelul educațional, fiind estimat la valoarea de 0.056; 3. PTF este evaluată în raport cu produsul a șase indicatori socio-economici, care se referă la puterea exponențială din funcția de producere și egalează cu 0.041. Desprindem că primele două valori sunt foarte apropiate, în timp ce a treia valoare este net inferioară. Explicația ar fi că valorile unor indicatorilor folosiți în acest calcul sunt de o credibilitate inferioară.

**Tabelul 2. PTF - Calcule proprii în baza informației din [18]**

| Anii       | 2001       | 2002       | 2003       | 2004       | 2005       | 2005       | 2007       | 2008       | 2009       | 2010       | 2011       |
|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| PIB/X      | 0.473      | 0.459      | 0.459      | 0.452      | 0.455      | 0.460      | 0.447      | 0.440      | 0.4473     | 0.480      | 0.482      |
| Educație   | 0.107      | 0.105      | 0.102      | 0.1        | 0.098      | 0.095      | 0.092      | 0.089      | 0.086      | 0.083      | 0.081      |
| Munca      | 0.199      | 0.198      | 0.221      | 0.184      | 0.154      | 0.167      | 0.163      | 0.186      | 0.212      | 0.246      | 0.283      |
| Sărăcie    | 0.678      | 0.546      | 0.404      | 0.29       | 0.265      | 0.302      | 0.258      | 0.264      | 0.263      | 0.219      | 0.204      |
| Tenebră    | 0.4        | 0.4        | 0.4        | 0.4        | 0.4        | 0.4        | 0.4        | 0.4        | 0.4        | 0.4        | 0.4        |
| Comerț     | -0.24      | -0.25      | -0.34      | -0.30      | -0.41      | -0.47      | -0.52      | -0.53      | -0.37      | -0.39      | -0.41      |
| <b>PTF</b> | <b>6.6</b> | <b>5.2</b> | <b>5.6</b> | <b>2.9</b> | <b>3.0</b> | <b>4.1</b> | <b>3.6</b> | <b>4.1</b> | <b>3.3</b> | <b>3.4</b> | <b>3.7</b> |

**Referințe bibliografice**

1. Ф.Ф.Любич, Ю.М. Харазишвили, В.А. Денисюк, Формирование критериев и модели оценки инновационности социально-экономического развития. *Инновации*, № 9 (131), 2009. стр.106-111.
2. И.И. Иванова, И.Г. Дежина, Анализ иновационной политики и оценка ее результатов. *Инновации*, №76 2008.
3. С.В. Кротов, Анализ региональных иновационных процессов на базе эволюционной модели, *Журнал экономической теории УрО НАН*. №1, 2004.
4. В.Г. Садков, П.Н. Машеговолаевич и др. Уровень инновационности общественного развития (методологические аспекты). *Инновации*, №9, 2002.
5. Natalia Perchinschi, Alexander Gribincea, Alexander Iscenco, Imitation Model of the Innovation Development of a Country in Conditions of Internationalization. *Revista Economică*, Vol. 42-43, p.33-41, 2008, Sibiu, România.
6. Natalia Perchinschi, Gribincea Alexandru Integrarea Republicii Moldova în Uniunea Europeană: Unele direcții de Convergență, Chișinău: Print Caro, 2011, pp. 236.
7. Наталья Перчинская, Институты Развития Иновационной Деятельности в Молдове: Проблемы и Перспективы, *Economic Growth in Conditions of Internationalization*, VI edition, Vol.I, p.315-320, Chișinău, 2011.
8. Innobarometru 2010, Raport realizat de ASE, AITT. Chișinău 2011.
9. Victoria GANEA, Olesia BEJAN, Alexandru GRIBINCEA, Ion CIOBANU, Evoluția Costurilor Productive Totale sub Impactul Implementării Rezultatelor Cercetărilor Științifice: Aspect Metodologic, *STUDIA UNIVERSITATIS*, nr. 2(22), p.212-218.
10. N.U.Haque, K.Lahiri and P.Montiel, "An Econometric Rational-Expectations Macroeconomic Model for Developing Countries with Capital Controls"
11. E.Naval, V.Geru, Increasing the role of state investment in knowledge based economic growth. In: *Materialele Conferinței Științifice Internaționale „Creșterea Competitivității și Dezvoltarea Economiei Bazate pe Cunoaștere”*, 28-29 septembrie, 2007, Vol. II, Chișinău 2008.
12. Gorbanyov, M., "Factors and features of Economic Growth", in: *Republic of Moldova: Selected Issues Paper*, IMF Country Report No. 10/232, 2010.
13. Apostolos Papaphilippou, Notes on the Cobb-Douglas Production Function Model, the Growth Elasticity of Poverty, and the Calibration and Use of the Spreadsheet Model Using Moldovan Data, Chisinau, 2012.
14. Casadio, P., Paradiso, A. and R. B. Bhaskara, "Estimates of the steady state growth rates for the Scandinavian countries: a knowledge economy approach", *Munich Personal RePEc Archive*, 2011, May.
15. Solow, R. M. A contribution to the theory of economic growth, *Quarterly Journal of Economics*, 1956, 70, 65-94.
16. Romer, P., "Endogenous technological change." *Journal of Political Economy*, 98(5), 1990.
17. <http://www.barrolee.com/data/newtest.jsp>
18. <http://www.statistica.md>

## АНАЛИЗ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ И СТРУКТУРЫ ПРОМЫШЛЕННОСТИ УКРАИНЫ В 2001-2011 ГОДАХ

**Владимир ДЕНИСЮК**

*к.т.н., с.н.с. Центр исследований научно-технического потенциала и истории науки им. Г.М. Доброва НАН Украины, Киев, Украина*

*In the article are presented the results of the development of complex indicators of innovative activity of industrial enterprises in the country, the dynamics of changes in the calculated integral indexes of industry innovation activity in Ukraine in the years 2001-2011 and to analyze the structure of the manufacturing industry with the use of methodological approaches in OECD countries. Suggested that one of the main reasons for the low activity of industrial innovation associated with lack of structure manufacturing. The important organizational and economic mechanisms for the formation of a strategy to improve the innovative activities of industrial enterprises in Ukraine.*

Несмотря на повышение индекса глобальной конкурентоспособности (ИГК) Украины в посткризисный период на основании последних рейтингов Всемирного Экономического Форума (World Economic Forum) 89 место (3,90 балла) согласно ИГК 2010-2011, 82 место (3,90 балла) согласно ИГК 2011-2012 и 73 место (4,14 балла) согласно ИГК 2012-2013 [1], которые отражают показатели конкурентоспособности страны соответственно в 2009 - 2011 годах, в целом конкурентоспособность страны значительно уступает не только развитым странам ЕС, в которых рейтинг существенно выше, но и постсоциалистическим странам, недавно вступившим в ЕС, например, Польше и Венгрии.

Такое положение во многом связано с проблемами формирования в Украине современной институциональной среды и эффективной промышленной политики, направленной на повышение конкурентоспособности промышленности. В реализованной продукции промышленностью преобладает сырьевая продукция – (66-67) %, а доля товаров широкого использования составляет (16-18) % и длительного – (1,3-1,4) %. Конкурентоспособность промышленности зависит от инновационной активности входящих в нее промышленных предприятий. Поэтому для системы управления актуальны разработка инструментов для мониторинга состояния и масштабов инновационной деятельности субъектов хозяйствования с использованием количественных показателей, выбор и реализация стратегий по развитию промышленности в рамках национальной инновационной системы и по повышению ее вклада в национальную экономику.

Цель работы состоит в разработке перечня комплексных индикаторов инновационной активности промышленности страны, исследовании динамики изменений рассчитанных интегральных индексов инновационной активности промышленности в 2001-2011 годах, проведении анализа структуры обрабатывающей промышленности с использованием методологических подходов стран ОЭСР и выработка рекомендаций по повышению эффективности инновационного развития промышленности в Украине.

Ключевая значимость промышленности в повышении эффективности национальной экономики обусловлена тем, что успехи в ее развитии являются основой для активизации распространения и воздействия научно-технического прогресса (НТП) на национальном уровне. Это способствует созданию естественным образом предпосылок для дальнейшего ускоренной модернизации

сфер экономической деятельности и появлению новых производств, стимулируют спрос на продукты различного назначения, включая и средства производства, приводит к повышению общественной производительности труда. Развитие промышленности позволяют повысить занятость квалифицированных специалистов и удовлетворять потребности населения в товарах, решать задачи повышения экспорта, экономической безопасности и обороноспособности государства.

Тут уместно вспомнить М. Портера, который пишет: «Современная конкурентность зависит от производительности, а не от доступа к входным ресурсам или масштабам отдельных предприятий. Производительность основывается на том, как компании конкурируют, а не на конкретных отраслях в которых они конкурируют. Компании могут быть высоко продуктивными в любом производстве—обуви, сельскохозяйственных продуктов или полупроводников— если они применяют в работе современные методы, используют передовые технологии и предлагают уникальные продукты и услуги. Все отрасли производства товаров могут использовать передовые технологии, все отрасли производства товаров могут быть наукоемкими "[2]. Поэтому очень важно в странах с переходной экономикой формировать и реализовывать стратегию повышения инновационной активности на большинстве предприятий всех отраслей промышленности.

Разработке методологических подходов для интегральной оценки показателей экономической деятельности и научно обоснованных рекомендаций на их основе в СНГ уделяется значительное внимание[3-5], однако для повышения объективности существующих методик требуется их дальнейшее совершенствование.

В данной работе для расчетов интегрального индекса оценки инновационной активности промышленности Украины автором выбраны комплексные индикаторы, характеризующие финансовое обеспечение инновационного развития промышленных предприятий, активность предприятий в освоении научно-технических достижений и активность в реализации и экспорте инновационной продукции. К таким комплексным индикаторам отнесены следующие: 1. удельный вес финансирования научных и научно-технических работ в промышленности, % от ВВП; 2. удельный вес финансирования инновационной деятельности в промышленности, % от ВВП; 3. доля внедренных новых технологических процессов на одно обследованное промышленное предприятие; 4. доля освоенных в производстве новых видов техники на одно обследованное промышленное предприятие; 5. доля приобретенных новых технологий (технологических достижений) в Украине и за ее пределами на одно обследованное промышленное предприятие; 6. доля предприятий, которые внедряли инновации от числа обследованных промышленных предприятий; 7. удельный вес реализованной инновационной продукции от Валовой Добавленной Стоимости (ВДС) промышленности, %; 8. доля предприятий, которые реализовывали инновационную продукцию от числа обследованных промышленных предприятий; 9. удельный вес реализованной инновационной продукции за пределы Украины от ВДС промышленности; 10. доля предприятий, которые реализовывали инновационную продукцию за пределы Украины от числа обследованных.

Из данных табл.1 видно, что в 2001-2010 годах происходило значительное снижение доли затрат в ВВП страны на финансирование выполнения научных и научно-технических работ в промышленности (индикатор 1), которые составили в 2001 году -0,69%, а в 2010 году -0,396 %. В тоже время показатели объемов

финансирования в текущих ценах на научные и научно-технические в промышленности неуклонно растут. Так, если в 2001 г. такие затраты составили 1409,5 млн.грн., то в 2010 г. –4338,0 млн.грн., т.е. возросли в 3,1 раза. Такое же положение выявлено и при расчетах удельного веса финансирования инновационной деятельности, составившего в 2001 году –0,965%, а в 2010 году – 0,735%, хотя при оценках в текущих ценах в это период наблюдается значительное увеличение расходов на инновационную деятельность с 1971,4 млн.грн. до 8045,5 млн. грн. (в 4,1 раза).

Отметим, что в результате кризиса зафиксировано в 2009-2010 годах снизились затраты на инновационную деятельности(индикатор 2), вопреки известным требованиям по увеличению затрат на инновационную деятельность для скорейшего выхода из рецессии. В целом удельный вес финансирования инноваций в промышленности Украины относительно ВВП нестабилен и значительно ниже по сравнению с технологически развитыми странами. Например, в 2004 году финансирование за собственные средства предприятий составляло 77,2 % в общем объеме затрат, с привлечением средств Государственного бюджета 1,43%, с использованием кредитов банка 17,8 % и средств иностранных инвесторов 2,48 %, а в 2010 году соответственно–59,4 %, – 1,15%, –7,78% и 29,97%.

Для развития промышленности, ее способности удовлетворять потребности рынка и реализовывать стратегические приоритеты, ключевое значение имеет широкое внедрение на промышленных предприятиях новой наукоемкой техники и технологий, а также предметов труда. Такие технологии должны удовлетворять современным требованиям в повышении производительности труда, ресурсосбережении и экологии.

**Таблица 1\***

| Год  | Порядковый номер индикаторов |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|------|------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|      | 1                            | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    |
| 2001 | 0,690                        | 0,965 | 0,138 | 0,059 | 0,104 | 0,146 | 0,187 | 0,126 | 0,057 | 0,027 |
| 2002 | 0,515                        | 1,335 | 0,114 | 0,052 | 0,15  | 0,15  | 0,204 | 0,136 | 0,072 | 0,031 |
| 2003 | 0,716                        | 1,145 | 0,149 | 0,071 | 0,077 | 0,113 | 0,177 | 0,118 | 0,066 | 0,036 |
| 2004 | 0,566                        | 1,314 | 0,174 | 0,078 | 0,097 | 0,097 | 0,211 | 0,11  | 0,091 | 0,038 |
| 2005 | 0,538                        | 1,303 | 0,18  | 0,065 | 0,038 | 0,081 | 0,208 | 0,102 | 0,104 | 0,038 |
| 2006 | 0,457                        | 1,132 | 0,115 | 0,079 | 0,07  | 0,101 | 0,206 | 0,092 | 0,085 | 0,034 |
| 2007 | 0,348                        | 1,506 | 0,137 | 0,085 | 0,139 | 0,115 | 0,202 | 0,101 | 0,074 | 0,035 |
| 2008 | 0,362                        | 1,265 | 0,154 | 0,071 | 0,078 | 0,108 | 0,185 | 0,093 | 0,095 | 0,032 |
| 2009 | 0,408                        | 0,87  | 0,172 | 0,058 | 0,106 | 0,107 | 0,153 | 0,09  | 0,064 | 0,03  |
| 2010 | 0,396                        | 0,735 | 0,193 | 0,063 | 0,067 | 0,115 | 0,130 | 0,091 | 0,053 | 0,032 |

\* *Источник:* авторский расчет на основе информации в статистических сборниках Украины

Всего в украинской промышленности в 2001 г. было внедрено 1421 новых технологических процессов (индикатор 3), 610 новых видов техники (индикатор 4), приобретено 1072 новых технологий (технологических достижений) в Украине и за ее пределами (индикатор 5). Соответственно в 2010 г. – 2043 новых технологических процессов, 643 новых видов техники, –1072 новых технологий (технологических достижений), внедрение – на 1217 предприятиях. Для методики интегральной оценки инновационной активности промышленности страны нами использовано не абсолютное число этих нововведений по каждому году, а доля их внедрения на одно обследованное промышленное предприятие, что подробнее характеризует инновационную активность предприятий в освоении достижения

науки и научно-технического прогресса. Как видно по данным табл.1 в прошедшее десятилетие промышленные предприятия не достаточно использовали новые технологии и технику для модернизации и обновления производства.

Отметим, что внедрением инноваций в промышленности (индикатор 6) в 2001 году занимались 1503 предприятия (14,6 % от общего числа), в 2005 году всего 810 предприятий (8,1%), а в 2010 году 1217 предприятиях (11,5% предприятий), что существенно ниже уровня 2001 года. В целом анализ группы индикаторов характеризующих активность предприятий в освоении научно-технических достижений также свидетельствует о значительных проблемах в решении задач повышения инновационной активности предприятий.

При оценке активности предприятий в реализации и экспорте инновационной продукции установлено следующее. В 2001 году объем реализованной инновационной продукции (индикатор 7) составил 10,365 млрд. грн. (18,7 % от ВДС), в 2008 г. возрос до максимального уровня- 45,830 млрд. грн. (18,4%), в 2010 г. всего 33,687 млрд. грн. (в текущих ценах). При этом число и доля предприятий реализующих инновационную продукцию (индикатор 8) в течение десятилетия неуклонно снижается с 1298 (12,6%) и 1361 (13,6%) в 2001 и 2002 годах до 964 (9,1%) в 2010 году. Выявлено, что из общего объема реализованной инновационной продукции в 2009 и 2010 году всего около трети была новой для рынка. В последние несколько лет объемы реализованной инновационной продукции обрабатывающей промышленностью значительно превышают показатели добывающей промышленности, в 12,5 раз в 2005 году, в 82,5 раза в 2009 году и в 133 раза в 2010 году, что подтверждает перспективность развития обрабатывающей промышленности.

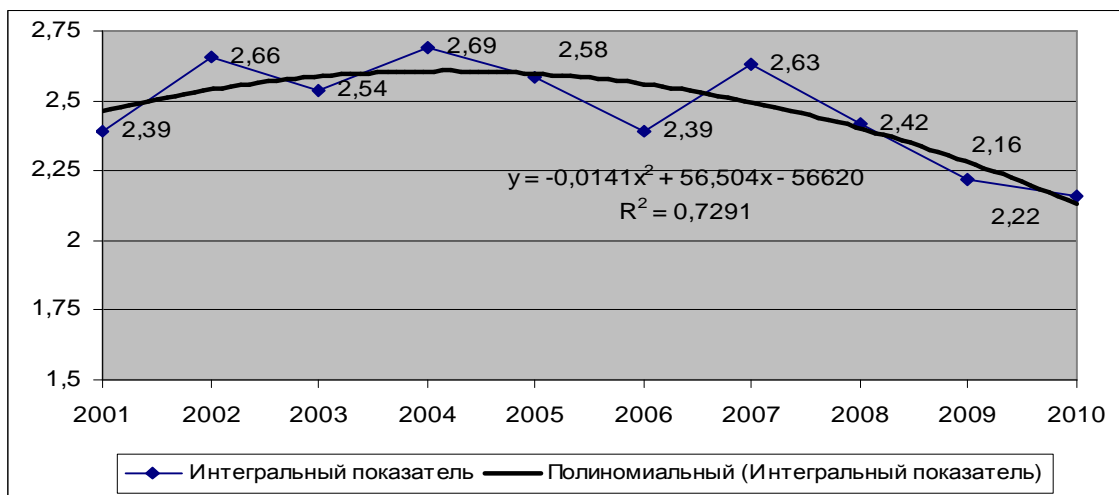
Динамика изменения объема экспорта инновационной продукции (индикатор 9) – 3,158 млрд. грн. ( 5,7% ) в 2001 г. и 13,713 млрд. грн. (5,3%) в 2010 г. подобны рассмотренному выше изменению реализованной инновационной продукции. Практически весь объем экспорта инновационной продукции составляет продукция обрабатывающей промышленности в 2005г. – 96,9%, 2009г. – 99,8 %, в 2010 г. –99,7%, причем в нем первые позиции занимают отрасль машиностроения и отрасль металлургического производства и производства готовых металлических изделий. Отметим, что экспортом инновационной продукции за пределы Украины от числа обследованных (индикатор 10) на протяжении последних пяти лет занималось крайне ограниченное число предприятий, которые практически не изменялось: в 2006 г. – 337 предприятий ( 3,4 % ), – 334 предприятия ( 3,1 % ), в 2010 г. –343 предприятия ( 3,2%).

Анализируя приведенные результаты экспорта в рассматриваемый период можно сделать вывод, что промышленность наращивает объемы экспорта инновационной продукции, даже с учетом поправок на инфляцию гривны, однако в структуре ВДС промышленности этот показатель в 2009 и 2010 годах оказывается ниже в сравнении с 2001 и 2002 годами. Далее для оценки инновационной активности промышленности страны по каждому году выполнялось нормирование каждого из рассмотренных 10 показателей и расчет интегрального показателя с применением стандартных подходов, результаты которого представлены на рис.1.

Исследование позволяет сделать выводы, что в 2001-2010 годах изменение интегрального показателя инновационной активности происходило неравномерно. До 2004 года наблюдается рост этого показателя, в 2005-2007 годах снижение до минимального значения (2,39) в 2006 году и увеличение в 2007 году, в 2008-2010 годах под воздействием кризиса значительное снижение.

Исследование показало, что динамика изменения этого показателя достаточно точно описывается квадратичным трендом.

Линия аппроксимации данных и уровень их достоверности показаны на рис. 1. Точность исследования подтверждается показателями Фишера и среднеквадратичного отклонения. По результатам исследования тренда можно сказать, что в 2008-2009 годах инновационная активность предприятий резко снизилась, а в 2010 году наметилась незначительная тенденция его роста.



**Рис. 1 Динамика изменения интегрального показателя инновационной активности промышленности Украины в 2001-2010 годах**

Расчеты интегрального индекса инновационной активности по показателям инновационной деятельности в 2011 году показали, что величина индекса возросла составив до 2,25, т.е. превысила значение для 2009 года.

Одной из важнейших причин низкой инновационной активности украинской промышленности является несовершенство структуры обрабатывающей промышленности. Для подтверждения такого вывода приведем результаты исследований показателей инновационного сопровождения – долю объекта в объеме затрат на инновационную деятельность и долю объекта в объеме реализованной инновационной продукции Украины в 2001 и 2008-2010 годах исходя из формата группирования отраслей обрабатывающей промышленности по отраслевой классификации ОЭСР [6], табл.2.

В этих расчетах учтены все источники финансирования НИОКР на национальной территории (резидентов и нерезидентов). Как видно в 2001 г., 2008 г. и 2009 г. наиболее значительно финансировалась средненизкотехнологическая и низкотехнологическая группы, соответственно по годам 57,4 %, 64,4 % и 60,2 %. В 2010 г., повидимому, в результате возросшего (под действием кризиса) осознания предпринимателями необходимости повышения конкурентоспособности продукции за счет повышения наукоемкости, произошли позитивные изменения в структуре финансирования. Финансирование преимущественно было направлено в средневысоконаукоемкую и высоконаукоемкую группы – (всего 66,6%), что более чем на 20% выше по сравнению с предыдущими анализируемыми годами. В 2009-2010 гг. происходило существенное повышение финансирования высоконаукоемкой группы.

Таблица 2

| Наименование групп отраслей обрабатывающей промышленности | Доля объекта в в объеме затрат на инновационную деятельность, % |      |      |      | Доля объекта в в объеме реализованной продукции, % |      |      |      |
|---|---|------|------|------|--|------|------|------|
|   | 2001  | 2008 | 2009 | 2010 | 2001   | 2008 | 2009 | 2010 |
| Высокотехнологическая                                     | 8,6   | 7,6  | 11,5 | 14,0 | 4,6  | 2,2  | 3,9  | 3,4  |
| Средневысокотехнологическая                               | 33,9  | 28,0 | 28,3 | 52,6 | 19,1   | 22,5 | 17,3 | 18,6 |
| Средненизкотехнологическая                                | 25,6  | 44,2 | 39,7 | 22,6 | 43,8   | 50,6 | 46,4 | 48,6 |
| Низкотехнологическая                                      | 31,8  | 20,2 | 20,5 | 10,8 | 32,5   | 24,7 | 32,4 | 29,4 |

*Источник: результаты расчета приведены в [6].*

В высокотехнологической группе высокие показатели удельного веса расходов на инновационную деятельность имели место в отраслях "производство летательных аппаратов, включая космические аппараты" и "фармацевтического производства", а в средне-высокотехнологической группе в отраслях "производство неэлектрических машин и оборудования" и "химическое производство без фармацевтики".

Результаты расчетов по доле отраслей реализованной продукции во всех группах перерабатывающего сектора промышленности показывают, что в структуре перерабатывающей промышленности по объемам реализованной продукции первую позицию занимает средненизкотехнологическая группа с показателем в 2008-2009 годах (50,6-46,4)% от общего объема, второе место низкотехнологическая группа (24,7-32,4)%, третье – средневысокотехнологическая (22,5-17,3)%. Доля реализованной продукции высокотехнологической группы составляет всего (2,2-3,9)%. В 2008-2009 годах по сравнению с 2001г. произошли некоторые позитивные сдвиги в структуре перерабатывающей промышленности поскольку проявилась тенденция снижения в структуре удельного веса реализованной продукции низкотехнологической группы примерно на 8%, увеличение объемов реализации продукции средненизкотехнологической группы на (6,0-7,0) % и средневысокотехнологической группы на (2,0-3,0)%. Хотя при этом уменьшились объемы реализации высокотехнологической группы. В 2010 году объемы реализованной продукции низкотехнологических и средневысокотехнологических отраслей продолжали оставаться высокими.

В структурах высокотехнологической и средне-высокотехнологической групп наибольшие объемы реализованной продукции определены в отраслях "производство летательных аппаратов, включая космические аппараты" и "фармацевтического производства", "производство неэлектрических машин и оборудования" и "химическое производство без фармацевтики", что безусловно связано с выявленными выше повышенными инновационными расходами и в этих областях, выявленных выше.

Таким образом, вследствие низкой доли машиностроения в перерабатывающей промышленности Украины, недостаточного инвестирования для повышения наукоемкости и инновационного сопровождения высокотехнологической и средневысокотехнологической групп, в технологической структуре перерабатывающей промышленности в исследуемый период удельный вес продукции высокотехнологической и средне-высокотехнологической групп составляет (21,2-24,7)% и средне-низкотехнологической и низкотехнологической групп (75,3-78,8)%.



Основными экономическими и производственными факторами сдерживающими инновационную активность промышленных предприятий в Украине являются: недостаток собственных средств для внедрения новейших технологий и техники; недостаток квалифицированного менеджмента и низкая восприимчивость инноваций; высокий риск инновационной деятельности; неразвитость инновационной инфраструктуры и системы трансфера технологий; недостаточная поддержка инновационной деятельности и инновационно активных предприятий со стороны государства; слабая связь между наукой и промышленностью, а также неразвитость форм государственно-частного партнерства и др. Существенные ограничения обусловлены и значительными недостатками в законодательной базе инновационной деятельности [7].

По мнению автора, в Украине должна быть сформулирована на государственном уровне стратегия повышения количества и удельного веса инновационно-активных промышленных предприятий в период до 2020 года до 25-30%. Это будет отвечать уровню инновационной активности промышленности таких стран, как Португалия и Испания, а в дальнейшем до 40-50%, что типично для технологически конкурентоспособных государств. В стратегии важно предусмотреть ориентацию национальной структурной экономической политики на развитие высокотехнологичных, наукоемких и финишных производств.

Выводы: Рассмотренные методические подходы и результаты исследования позволяют повысить качество мониторинга инновационной активности промышленных предприятий в стране и ее регионах, а также глубже анализировать структурные изменения в перерабатывающей промышленности и в экономике на основании использования результатов государственных статистических обследований.

#### **Литература:**

1. The Global Competitiveness Report 2012-2013. <http://gcr.weforum.org/gcr12/>
2. Porter M.E. "Clusters and the New Economics of Competition" /Porter M.E. //, Harvard Business Review 76(6). – 1998 –р. 77–90
3. Степаненко Д.М. Инновационная политика Республики Беларусь. – Мн.: Право и экономика, 2005. –283 с. (Серия «Экономика»)
4. Денисюк В.А. Інноваційна активність національної економіки: вдосконалення методології, показники промислових підприємств, державна підтримка. / Денисюк В.А. // Економіст, –2005, №8.–С.45-49
5. Федулова Л.І. Оцінка впливу інноваційної активності промислових підприємств на соціально-економічний розвиток регіонів України /Федулова Л.І.//Економіка і прогнозування. – 2008. – № 3. – С. 106-120.
6. Денисюк В.А. Дослідження наукоємності та структури переробної промисловості України в контексті групування галузей з урахуванням методології ОЕСР. /Денисюк В.А., Булкін І.О.// Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць. Вип.11(126) – К., 2011.– С. 92–99.
7. Соловьев В.П. Концептуальные проблемы инновационного развития стран с переходной экономикой./Соловьев В.П.//СНГ: пространство инноваций. –М.: Центр стратегического партнерства, 2011. – С. 79–83.

## INTERDEPENDENȚA DINTRE DEZVOLTAREA ECONOMICĂ ȘI PROCESUL INOVAȚIONAL

*Serghei CEBAN, IRIM  
Ruslan PETRUSENCO, drd., IEFS*

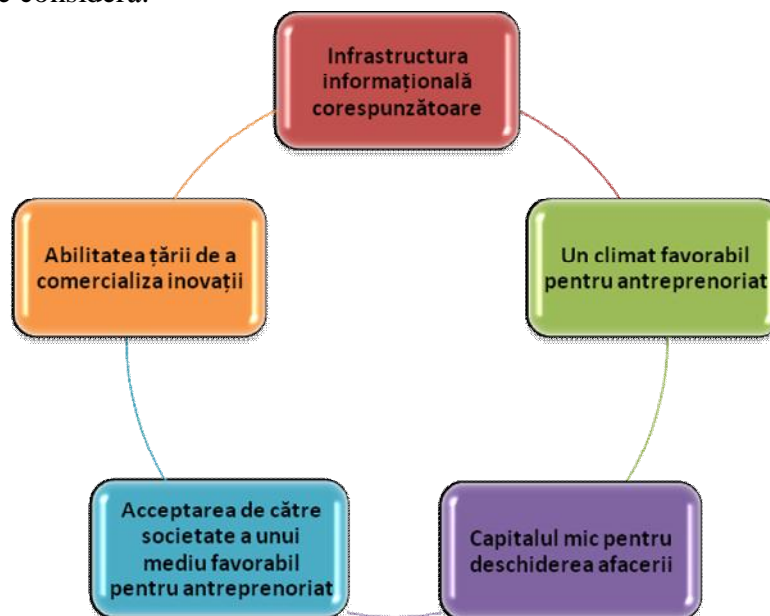
*In this paperwork I tried to present that not only economical development is dependent on innovational processes, but it exist also a reverse dependence, in other words we can say that to raise de innovation in a country we need financial resources. But if we place the question from other point of view and move to the less developed states who don't have sources of funding but need even more that highly developed states to promote on the international market? In this case in a country with a less advanced economy appear a chain of problems that don't allow them to keep up with the above mentioned countries.*

*“Inovația este procesul de transformare a ideilor în forme fabricabile și comercializabile.”*

*Watts Humprey*

### Introducere

Inovația la etapa actuală prezintă un motor care generează creșterea economică a unei întreprinderi și respectiv a unui stat. În urma crizei economice multe state s-au orientat spre sporirea numărului de inovații care ar permite ieșirea pe piața atât internă cât și mondială cu propuneri noi mult mai captivante față de cele a concurenților. Fiecare stat în măsura posibilului a stimulat creșterea nivelului inovațional de regulă în cadrul întreprinderilor mici și mijlocii prin diferite mijloace din care cele mai favorabile pentru domeniu dat se consideră:



**Fig.1. Cele mai favorabile metode de stimulare a creșterea nivelului inovațional în cadrul întreprinderilor mici și mijlocii**

Însă nu toate țările au posibilitatea de a crea asemenea condiții pentru participanții la procesul de cercetare și dezvoltare. Un clasament internațional efectuat pe baza datelor din anul 2010 ne arată că statele de vârf în domeniu inovațional de regulă sunt state cu un potențial economic destul de puternic:

Astfel, top zece țări după cum urmează:

1. **Danemarca.** Nivelul ridicat de inovații (al doilea loc după bunăstarea cetățenilor), face parte din șapte cele mai bune țări după dezvoltarea științei. Cel mai mic capital pentru a deschide o afacere.

2. **Suedia.** 3,1% din PIB al țării este cheltuit pentru dezvoltarea științei, ocupă locul al șaselea în lume după venituri, obținute de la încasări de drepturi de autor (licențiate) . Exportul bunurilor din cadrul tehnologiilor informaționale și comunicații (ICT) constituie 9,5% din exportul total ale țării.

3. **Statele Unite ale Americii.** Pentru știință aici se cheltuie circa 2,2% din PIB, veniturile din proprietatea intelectuală ating aproape 81 miliarde.

4. **Finlanda.** Printre primele zece țări după investiții în știință din PIB, locul 11 după exportul produselor ICT (16,5% din exporturi).

5. **Marea Britanie.** Locul al treilea după venituri din proprietatea intelectuală. Face parte din 20 cele mai bune țări privind dezvoltarea științei și exportul produselor ICT.

6. **Norvegia.** Bunăstarea locuitorilor este cea mai mare din lume, (conform Legatum Prosperity Index). 93% dintre norvegieni cred că munca grea se va justifica în viitor.

7. **Irlanda.** Face parte din 20 țări cu un climat favorabil pentru dezvoltarea afacerilor, științei și după veniturile din proprietatea intelectuală. Capitalul de start - locul al treilea în lume.

8. **Singapore.** Climatul favorabil pentru afaceri și inovații. În rezultat – al 15-lea loc după venituri din proprietatea intelectuală.

9. **Islanda.** 2,8% din PIB - pentru știință, precum și un climat social favorabil pentru afaceri.

10. **Canada.** Capitalul de start - al patrulea din lume."[1]

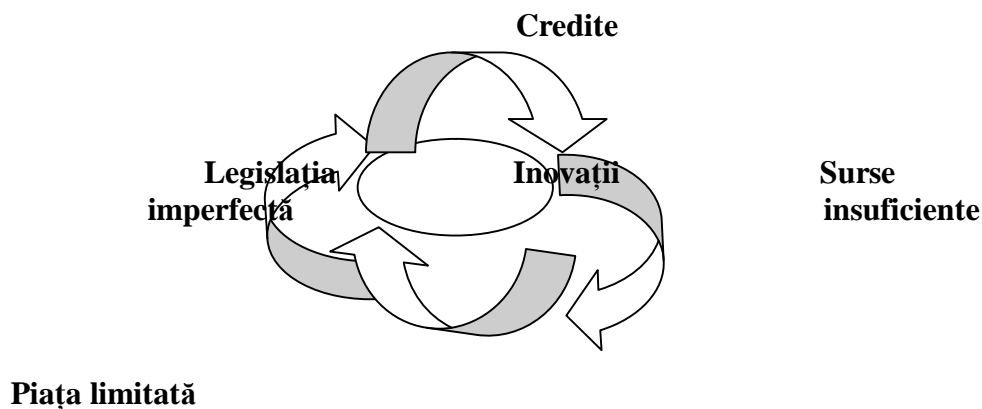
Acest clasament poate fi diferit în alte surse însă scopul constă în prezentarea tapajului de state care acorda un sens primordial inovațiilor în procesul de dezvoltare economică. Luând în considerație potențialul statelor de mai sus putem concluziona că inovațiile sunt cele mai rentabile investiții care influențează în mod direct clasamentul statelor din punct de vedere economic. Astfel automat se creează o nouă cursă pentru liderii mondiali care și-au pus ca obiectiv accelerarea cât mai posibilă a acestor procese inovaționale. De exemplu poziția UE este prezentată de Comisarul pentru cercetare, inovare și știință Máire Geoghegan-Quinn care a lansat poziția Comisiei Europene prin care s-a punctat pe stringenta necesitate a inovației: “Dacă nu transformăm Europa într-o Uniune a inovării, economiile noastre vor intra în declin și vom irosi idei și talent. Inovarea este elementul-cheie pentru a determina o creștere durabilă și pentru a construi o societate mai echitabilă și mai ecologică. Singurul mod de a crea locuri de muncă durabile și bine plătite care să reziste la presiunile mondializării este realizarea unei schimbări radicale în ceea ce privește performanțele Europei în materie de inovare”. [2] În acest citat sunt foarte bine stipulate beneficiile și pierderile posibile a statelor care au puterea de a avantaja în mod necesar întreprinderile pentru perfecționarea lor în domeniu dat. Din toate discutate mai sus observăm că discuțiile sunt orientate spre raza statelor cu un potențial economic foarte înalt , de aici menționăm că nu doar dezvoltarea economică este dependentă de procesul inovațional însă există și o dependență inversă, cu alte cuvinte pentru a ridica nivelul inovațional într-un stat sunt necesare resurse financiare care ar favoriza la aceasta. Însă dacă plasăm întrebarea din alt punct de vedere și ne îndreptăm spre statele mai slab dezvoltate care nu dispun ne surse majore de finanțare însă care au necesitatea de a se promova pe piața internațională în pofida concurenței directe a statelor de mai sus, observăm că amply

proces de creștere economic pe baza inovațiilor decurge cu un tempou foarte scăzut . Astfel într-un stat cu o economie mai puțin avansată apar un șir de piedici pentru întreprinderile care au ca scop participarea la procesul de cercetare și dezvoltare. De regulă principalii furnizori de inovații sunt întreprinderile mici și mijlocii din motivul flexibilității lor în caz că este necesară reorientarea obiectivelor de producție. Deci pentru a face o paralelă între procesul inovațional din statele înalt dezvoltate și promovarea aceluiași scopuri însă cu un potențial financiar și economic redus v-om apela la situația existent astăzi pe teritoriul Republicii Moldova care ar fi, după părerea mea, un exemplu foarte potrivit. Astfel problematica abordată în astfel de state este cea a investițiilor în domeniu de cercetare și dezvoltare care provin de regulă din mai multe surse după cum reiese din actele normative a Republicii Moldova:

- Administrația publică centrală
- Bugetele locale
- Subvențiile din sfera științei și inovării
- Granturi, de la persoane fizice sau juridice

“În Republica Moldova, investițiile în știință și inovare până în 1990 au fost majore, printre cele mai mari din CSI, iar rezultatele erau pe măsură, inclusiv crearea mecanismelor de ghidaj ale rachetelor. Odată cu dispariția finanțării, au dispărut și laboratoarele, dar și cercetătorii. La momentul actual, majoritatea banilor alocați din bugetul de stat pentru cercetare și inovații sunt transferați la Academia de Știință. În 2008, au fost alocați pentru finanțarea științei și inovării circa 0,7% din PIB (sau 504 milioane lei), comparativ cu 0,3% în 2007. În anul 2009, această sumă a constituit 378 milioane lei, iar pentru 2010 se planifica alocarea a 341 milioane lei. Comunitatea științifică din RM și-a declarat dorința ca aceasta cifră să ajungă măcar la 1% din PIB (aproximativ 650 milioane lei)”[3]

Dacă e să vorbim despre investitorii străin atunci putem atragem atenția asupra faptului că de regulă ei preferă să aducă utilaje din statele mai dezvoltate atică evitând procesul de cercetare și dezvoltare astfel orientându-se doar spre obținerea profitului. Am menționat mai sus despre întreprinderile mici și mijlocii ca de un pilon în progresul tehnico-științific, însă acestea la rândul lor se întâlnesc cu un șir de probleme generate în primul rând de imperfecțiunea normelor legislative cu privirea la deschiderea/închiderea unei întreprinderi , o altă problemă des abordată este sursa limitată de finanțare deoarece băncile alocă credite cu un procent foarte ridicat ( din motivul bine cunoscut : cu cât e mai săracă țara cu atât procentul la credit este mai ridicat ) care trebuie rambursat într-o perioadă de timp limitată în care întreprinderea nu reușește să se manifeste bine pe piață și multe alte chestii care aduc la formarea unui circuit închis:



**Fig.2. Barrier de probleme**

Într-o astfel de rotație centrul schemei pare fi de neatins însă posibilitatea evitării bariei de probleme este reală dacă să admitem implementarea anumitor condiții care ca urmare au să permită trecerea spre dezvoltarea inovațională în cadru Republicii Moldova.

Ca de exemplu:

ÜAtragerea tinerilor în procesul de cercetare și dezvoltare prin crearea condițiilor favorabile care să permită activarea acestora în domeniu

ÜAlocarea din partea bugetului de stat a investițiilor orientate spre susținerea tinerilor cercetători, crearea posibilităților de perfecționare

ÜCrearea unui centru care ar promova invențiile atât pe piața internă cât și pe cea internațională

ÜAtragerea investițiilor străine în domeniu dat

De facto sunt necesare mai multe schimbări în structura țării începând cu studiile gimnaziale pentru a educa o generație pregătită de schimbări majore. Însă la etapa actuală cam așa prezintă potențialul inovațional în Republica Moldova dar și în alte state ale lumii care nu au o capacitate economică ridicată.

### **Concluzii**

În concluzie aș dori să atrag atenția asupra faptului că interdependența dintre dezvoltarea economică și procesul inovațional este vizibilă ca un raport direct proporțional unde ambii factori se stimulează reciproc, în care lipsa inovațiilor aduce încet la o stagnare economică și mărirea decalajului între state.

Platon spunea : „ Nevoia este părintele inovației”, iar astăzi nevoi sunt destule, iar inovații insuficiente...

### **Referințe bibliografice**

- 1.Studiu elaborate de Centrul de Cercetare Legatum care se bazează pe o analiză a 110 de țări după 89 indicatori diferiți din 8 domenii: economie, parteneriat în afaceri, guvern, educație, sănătate, siguranță, libertate personală și capitalul social.
- 2.<http://international.asm.md>
- 3.<http://bologan.com>
- 4.[http://cleandex.ru/articles/2011/01/24/10\\_most\\_innovative\\_countries\\_in\\_2010](http://cleandex.ru/articles/2011/01/24/10_most_innovative_countries_in_2010)
- 5.<http://bologan.com/?p=1050>
- 6.<http://www.insead.edu>

## SIGNIFICANCE OF PEDOLOGICAL STATISTICAL DATA FOR PROGNOSIS OF SOIL QUALITY STATUS OF MOLDOVA

*Tamara LEAH, As.prof., PhD*

*Institute of Pedology, Agrochemistry and Soil Protection "N. Dimo", Chişinău*

*The paper presents statistical databases and their importance for soil science. Rational use of land is possible only through knowledge, inventory and systematic records of soil resources in terms of quantity and quality on farms and administrative territories based on a set of statistical information. The main database of information system for soil quality are statistical data on: state land characteristic factors of pedogenesis and soil cover, soil degradation through erosion, land quality fund of improvement, agrochemical indices of soil, etc. Information system consists of statistical databases will serve the citizens right of access to information concerning the quality of the soil cover, promoting prevention and control of degradation processes, soil damage and pollution caused by natural phenomena and anthropogenic. Statistics on quantitative and qualitative parameters of soil are significant in the forecast evolution of the soil cover, long term maintenance of agricultural and forestry production capacity of soils, land quality performance monitoring.*

Statistics is an evolving science, attracting various fields, including soil science. The statistics object of study in soil science and agriculture chemistry is the soil quantitative and qualitative parameters. For functioning of information system regarding soil quality and agricultural surfaces uses dynamic of the country is necessary to organize a set of database using research generalized materials on field soil of long term experience. For this purpose it was necessary to create quality soil information system of the Republic of Moldova. In 1978 and 1981 were elaborated two informative guides on statistical parameters of composition and soil properties based on basic data accumulated by that time [1, 2].

In recent years in the Republic of Moldova were intensified processes of soil degradation and land deterioration. The main factors affecting the capacity of soils are: erosion, excess moisture and periodically salinity processes, sodium enrichment and swampy, arable layer secondary compaction, outcome dehumification and structure damage, negative balance of humus and nutrients (phosphorus and nitrogen), low clogging with humifer deposits; destruction by excavating soil and landslides. Intensive processes of soil degradation that followed after the land reform emphasized the need to supplement this data with information concerning the quality and dynamics of degradation processes of soil cover [3, 5].

Synthesized tables of information system on quality status of the soil cover of the Republic of Moldova must include information on the impact factors and forms of soil degradation, land status and impact of land reform, pedogenesis factors and average statistics parameters of soil properties, soil surface affected by erosion and damage caused to national economy, quality status of ameliorative land fund, annual data on the humus content and agrochemical indices of soil [4]. Soil Quality Information System contains the following generated information and presented in tables.

**I. Data on status of land fund** (changes of categories destination, forms of ownership of land and number of landowners).

**Comparison of the land of the Republic of Moldova during 1972-2012.** Land Fund of the Republic of Moldova on 01.01.2012 is 3 million 384.6 thousand ha. Agricultural land area is 2 million 498.3 thousand ha or 53.6% of the total area, including arable land - 1 million 812.7 thousand ha (72.6%), perennial plantations - 298

800 ha (12.0%), meadows and pastures - 352 000 ha (14.1 percent), fallow land - 34 200 ha (1.4%). Quota of land used for arable and perennial plantations is inadmissible as high - 65.6% of the total land area or 84.6% of agricultural land, which does not allow maintenance of ecological balance of natural ecosystems and man, but leads degradation of soil cover and biodiversity [6].

During the 40 years (1972-2012) land area decreased by 88 500 ha, mostly as a result of soil degradation and alienation of land for social needs covered. In the Republic of Moldova, as in other countries, there is reduction in per capita arable land which, according to recent data is 0.41 ha [5].

In recent years, due to land reform, there has been an adverse change in the structure of agricultural uses, perennial surface decreased in 1999 compared with 1989 to 93 700 hectares as a result of deforestation orchards and vineyards by new owners land. The high percentage of intensively used agricultural land (65.6%), unfavorable structure of agricultural uses, impaired integrity of the culture of the livestock and horticultural field have led to intensification of land desertification and worsening quality of the land of Moldova.

***Land surface dynamic with different destination, ownership and the number of land owners.*** An important factor leading to increased degradation process of land resources, is making unreasonable land reform. The number of landowners has increased from 1891 in 1990 to 1391938 in 2012 [4]. The land fund was sprayed privatized more than 2 million lots of land. Land organization without preventive antierosion measures of villages lots, their location from the hill in the valley, management on small farms in the status of total economic crisis does not allow landowners to undertake protection measures, improvement and sustainable use of land resources. Land reform in Moldova has not created conditions for increasing soil fertility, sustainable land use, agricultural productivity, thus exerting a negative impact on the country's economy, led to the development of subsistence agriculture instead of trade. This agriculture system favors the development of degradation processes of soil cover and desertification of the territory of Moldova.

## **II. Data concerning characteristics of pedogenesis factors of soil cover.**

***Groups of land slopes in the geomorphologic districts of Moldova.*** The data collected confirmed that 57% of Moldova's territory is located on slopes with slope surface greater than 2° and is subject to erosion hazard. Land slope with inclination more than 6°, moderately or strongly affected by erosion, covers about 20% of Moldova's territory. Relief favors increased intensification of soil erosion and land development of desertification process [3,4].

***Weighted average indices of slope farmland in the climatic zones of the Republic of Moldova.*** Location of 80% of farmland on the slopes with inclination greater than 1° confirms that in Moldova the sustainable agriculture, which protected the soil and contribute to combating the desertification can be arranging by territory antierosion measures and agricultural techniques application system.

***Main characteristics of agropedoclimatic areas and subareas of Moldova.*** The main characteristics of agropedoclimatic areas of Moldova and assessed their suitability for crops are presents. According to the climatic characteristics the South and Central areas are most vulnerable to the desertification processes.

***The table-legend of soils types and subtypes with different texture.*** The data confirms that the main soils of Moldova are chernozems occupying 70% of land area. Gray and brown soils are found on about 11% and hydromorphed alluvial and no alluvial soils - 19% of the total area of Moldova. Regarding to texture the most common is loam-clayey and clayey soils (62% of the total), which is characterized by high productivity. Less favorable soils are clay-loamy (8.5%), unfavorable - clay soils

(1.2%). Moderately coarse textured soils (loam-sandy and sandy-loamy) is characterized by unfavorable moisture regime and are vulnerable to desertification processes [3-5].

**Average rating note of agricultural land in Moldova in dependence of soil characteristics in the climatic zones.** Average evaluation note of agricultural land is 63 points. Soil fertility in general is good, but the degradation processes are widespread and cause decreased of soils fertility with 37 points of evaluation.

**Arable land distribution by class of evaluation in dependence of the properties.** The data confirm that 15% of agricultural land is characterized by moderate and low fertility, and are strongly or very strongly affected by processes of degradation and desertification.

**Suitability of soil resources in terms of possible use in future.** Given the status of soil quality is presented the land suitability for various uses. The data confirm that, to minimize the risk of soil degradation, it is necessary to decrease the arable land area of 812.7 thousand hectares today to 1 million 372 thousand hectares in the future (the land area of evaluation note 70 - 100 points which would ensure good agricultural production in the field crop rotations).

**Average parameters and statistics characteristics of humus content of arable eroded and no eroded land area.** Data characterize quality of eroded and none eroded soils for the reference years 1960-2000. Data on thickness and humus content in genetic horizons can be used for general characteristic of these soils. Considering that arable chernozems non eroded as a relatively standard, the humus content in 0-100 cm layer of soil erosion is less than the same layers of soil erosion by 10% - in very weakly eroded soils, by 15-20% - in weakly eroded soils, by 40-50% - in moderately eroded soils, by 50-60% in highly eroded soils, 80% - in very highly eroded soils. Comparison of humus content in the same subtypes of soils, investigated during the years 1960-1980 and 1990-2000 confirm a very slow degradation of humus profile. Humus content in arable layer decreases from 0.01 to 0.03% annually.

**Average statistics parameters on standards depth of humus content, carbonates, exchangeable cations, total nitrogen in soil profiles.** Statistical average parameters of the main characteristics of the soils can be used to assess the soil degradation degree and use as a standard index. Considering that arable no eroded soils as relatively standard, the humus content in 0-100 cm layer of eroded soil is less than the same layers of none eroded soils, 20-25% - in weakly eroded soils, 40-45% - in soils moderately eroded, 60-65% - in the highly eroded soils. Humus content is an indicator of quality status and degree of anthropogenic degradation of soils. Decrease of humus content in 0-100 cm layer of soil eroded soils compared with non eroded characterize the degradation degree of these soils.

**The main factors limiting production capacity of farmland soils.** The data presented the main factors of degradation, surface of depredated area, indirect losses caused by soil degradation. The annual direct and indirect losses caused by soil degradation consists up 436 million US \$.

### **III. Data on soil degradation by erosion (information about the dynamics of land areas with different degree of soil erosion and landslides)**

**Dynamics of soil erosion on agricultural land area.** Soil erosion is the main factor of soil cover degradation and desertification of land in Moldova. Eroded land area increased from 594.200 ha in 1965 to 877.600 ha in 2012, increasing an average with 6200 ha. Eroded soils are found on 33% of the total agricultural land, of which 15.3% are moderately and highly eroded [6].

**Dynamics of eroded soil areas in the agricultural uses.** The data confirm a higher growth areas of soil erosion on arable land, in vineyards and orchards.



**Indices modification of agricultural land damage by ravines.** During 1911-1965 the ravines area increased from 14434 ha to 24230 ha (about 2 times), the number of gullies increased 3 times. After 1965, they carried out the leveling of gullies. This led to abrupt reduction in the number and surface of ravines on the land to 5.8 thousand hectares in 1982. Currently ravines occupy an area of 11.800 ha. The cessation of liquidation of the ravines proceedings and rational management in agriculture in recent years causing increase the surface of ravines and land desertification.

**Dynamic growth in the length of gullies in average per year (m/year) in different morphological districts.** The largest annual increase in the length of gullies was found in the years 1967-1970, until the beginning of work menagerie the erosion of agricultural land, and the lowest increase - in the years 1976-1980 when they made the largest volume of work for linear erosion.

**The annual loss of fertile soil and nutrient in result of erosion.** The annual loss of humus is 26 million tons, which contains: humus - 700 000 tons, nitrogen -50 000 tons, phosphorus - 34,000 tons, potassium - 597 tons. These amounts are equivalent to the complete destruction of 2000 hectares of land with normal profile and evaluation note of 100 points.

**Dynamic of landslides growing surface on agricultural land.** During 25 years (years 1970-1995), the landslide area increased by 62.6 thousand ha, increasing annually by 2.5 thousand hectares. Currently a landslide have every 200 ha of land. In recent years the annual increase landslide area is around 1000 ha. Based on the consideration that the soil cover is completely destroyed only 20% of this area (200 ha), irreversible losses are 8 million US \$ 423000. According to the land cadastre 01/01/2012 landslides coated surface soil is almost 24300 ha.

**Humus content in chernozems ordinary with different degree of erosion.** It was established that in comparison with the absolute standard, ordinary chernozem fallow, the arable chernozems of different degree of anthropogenic degradation have lost initial humus content in the layer 0-100 cm: none eroded - 30%, moderately - 62%; strongly -74%, very strongly eroded - 90%.

**Degradation and regeneration of humus profile of chernozems ordinary on the slope (2-3°) under different agricultural use (plowing and fallow).** Intensive erosion on arable and weakly erosion led to loss 41% of the initial content of humus from 0-100 cm soil layer, compared with fallow soil, Anthropogenic soil degradation, being 30 years fallow, regenerated about 15% of the initial content of humus. This confirms that fallow land use as meadows sown is a useful method for regeneration of degraded land and desertification.

#### **IV. Data on quality status of amelioration soil fund**

**Surface and distribution of alluvial and no alluvial soils.** Alluvial soils on the slopes are found most frequently in North and Central of Moldova. In the South part the surface of alluvial soils is small, but these soils are solonetzization. The alluvial soils on the slopes are scatted as small patches area from 0.1 to 1.5 ha. Mosaic of patches of these soils on arable soil creates heterogeneity of soil cover of privatized lots and aggravated performance and sustainable land use.

**Dynamics of soil surface unclogging and transformed anthropogenic.** Unclog the 50-60 cm soil depth led to disruption of natural stratification of genetic horizons, to remove the underlying surface horizons with high carbon humifere. As a result decrease the fertility of these soils surface layer, cleaning process very pronounced in moderately and highly eroded soils. Use of unclogging land under field crops after clearing perennial showed a fall in their productive capacity.

**Mineralization and ionic composition of ground water of alluvial lands, desalinated and saline.** In the North of Moldova ground waters are characterized by

low mineralization, which determine the formation alluvial desalinated soils. In Central and South Moldova ground waters are low and moderately mineralized and contribute to saline and solonchate alluvial soils.

***Dynamic content and composition of salts in humic gley soil of drained land.***

Drainage and deeper groundwater level leads soil desalination under the action of rainfall (after 4 years from drainage). Clogging drains (after 9 years of drainage) and water raising drive to restore groundwater initial salt content in the upper soil profile.

***Dynamics of exchangeable cation content in drained humic gley soils.***

Drainage contributes to decrease of exchangeable Na content in the soil adsorption complex and dealkalization of arable layer. Clogging of drainage system over 9 years lead to raising the groundwater, restore exchangeable Na content and sodium enrichment layer of arable soil.

***Distribution of automorph solonetz and complex of salinization soils in areas of agropedoclimatic solonchate soils.*** The largest areas of solonetz and salinization soils are determinate on the height hills of Ciuluc – Solonetz, in the Sangerei and Ungheni districts and in the South of Moldova.

***Surface and improvement state of alluvial soils.*** Alluvial soils occupy an area of 259 thousand ha and is characterized mainly by improvement unsatisfactory condition, often critical. In recent years, as a result of clogging drainage system for draining land, worsened the critical situation of improvement in an area of 40 thousand ha of arable alluvial soils of the Lower Prut. Improvement status is critical in most small meadows (Ciuluc, Raut Botna, Cogalnic, Ialpug etc.) of Central and South Moldova.

***Dynamic surface and improvement state of irrigated land.*** According to the Land Cadastre in Moldova the area of irrigated land is 225 240 ha. Currently, in fact, can be 85 000 ha of irrigated land, but are real 20-25 thousand ha irrigated soils. In more than half of the area during the land reform past irrigated, the irrigation facilities were demolished. Reducing the irrigated areas, caused by the continues of economic crisis. The status of good improvement is 83%, satisfactory - in 13% and unsatisfactory - the 4% of the total irrigated land (225,240 ha).

## **V. Data concerning soil agrochemical indexes**

***Dynamic of quantity of fertilizers (active substance) used in different cultures annual average per year.*** High efficiency of fertilization caused increased rates of delivery of fertilizers in farming country. According to the years 1961-1965 from 1 ha of arable land and perennial plantations were used 6.2 kg of N, 8.7 kg of P<sub>2</sub>O<sub>5</sub>, and 3.6 kg of K<sub>2</sub>O. Maximum amount of application of fertilizers was during 1981-1988. Every hectare of agricultural land received 70 kg N, 50 kg of P<sub>2</sub>O<sub>5</sub> and 50 kg of K<sub>2</sub>O at the expense of mineral fertilizers; 30 kg of N, 18 kg of P<sub>2</sub>O<sub>5</sub> and 35 kg of K<sub>2</sub>O at the expense of organic fertilizers. After this period the volume of deliveries of fertilizers has decreased considerably [3,4].

The agriculture history of Moldova the intensive chemical treatment lasted about 25 years. In this period of fertilizers account for every hectare of arable land and perennial plantations were applied 1200 kg of nitrogen, 960 kg of phosphorus and 860 kg of potassium, which made in the soil a considerable reserves of phosphorus and potassium. Without fertilizer application in the near future this reserves will be completely used up and exhausted.

***Dynamic area of arable land with different humus content in soils.***

Researched area of arable land had decreasing values: from 1 926 thousand ha in the first cycle of research (1966-1970) to 845.4 thousand ha in cycle V (1986-1990). The surface of weakly humifer arable soils (1-2% humus) increased from 1.7% (1966-1970) to 8.6% (1981-1985), moderate humifere (2-3% humus) from 28.9% to 32%, respectively. Arable land with moderate humifere soil surface (3-4% humus) decreased

from 52.9% to 39.1%, and high content of humus - from 8.4% to 2.6%, respectively. In 1985 the soils with humus less than 3% in the arable layer occupied 77% of the total arable land. This confirms a significant dehumification of soil over 25 years of intensive farming.

***Dynamic of arable land with different content of mobile phosphorus in soils.***

As a result of intensive application of fertilizers with phosphorus over 25 years soil assurance of mobile phosphorus has improved considerably. In recent years, shortage of fertilizers, soil phosphorus problem is getting worse - the accumulated reserves are depleting rapidly. In Moldova today are weak and poorly provided with mobile phosphorus on 785 thousand ha of land or 30.7% of the total agricultural land. During 5-10 years the surface of low and very low provided with mobile phosphorus will increase due to lack of phosphate fertilizers.

***Dynamic of arable land with different exchangeable potassium content.*** As a result of intensive application of potassium fertilizer over 25 years providing soil exchangeable potassium has improved considerably. Arable areas with optimal and high content of exchangeable potassium were increased. Currently surface of low and very low soil exchangeable potassium are provided with small - 3 thousand ha. Potassium fertilization is necessary to moderate soil surfaces supplied with potassium (117 thousand ha or 4.6% of land area) used in vineyards, orchards, vegetable crops, tobacco. In recent years the exchangeable potassium content of soils decreases sharply from year to year, caused by lack of potassium fertilizers.

***Degradation of biota chernozems in the farming.*** Research on monitoring polygons have found that after prolonged operation during the years 1958-1994 soil biomass quantity and soil biota decreased 2-3 times. Increased weight of biota species causing degradation of humus, their activity increased from 7.8 up to 15.9 million/g soil. Those changes lead to intensification of dehumification, dissolution and loss of self-purification capacity of the soil.

***Modification of the humus content in the soil in dependence of fertility system into long-term field experiences.*** According to the results obtained in experiments of long duration, the humus content of fertilized variant over 30 years has decreased on average by 0.5%. Dehumification speed depending on soil type and subtype is 0.016 to 0.023% annually. Degradation of soil humus profile as a result of their use in agriculture is one of the main factors which determine land desertification.

Dynamics of nutrient content in the unfertilized and fertilized chernozems. It was established that the variant without fertilizers in a period of 43 years (1953-1996) takes place gradually decrease the content of mobile phosphorus from 16 to 8 mg/kg of soil. Such a decrease has been established and nitrogen (from 4.0 to 1.2 mg/kg). The amount of exchangeable potassium were not changed. Accumulated reserves of nutrients in the soil decreases from year to year as a result of not applying fertilizers. The agrochemical indices of fertilized variant have improved.

***Evolution of humus balance in soils.*** Evolution of humus status in soils during the 1971-2000 was influenced by the intensity of organic fertilizer and water erosion. Biochemical decomposition of humus losses were offset by more fully in the 1980-1990, the period in which the application of organic fertilizers in agriculture has reached maximum values (5.6 to 6.6 t/ha). Damage to soil fertility by erosion, is expressed by the loss from eroded arable soil of 600-700 kg/ha per year humus. During 1991-2000 humus losses have increased considerably (annual 1.1 to 1.3 t/ha) with negative consequences on the quality of soil cover.

***Efficiency of fertilizers under different culture for production conditions.*** In the early stage of intensive application of fertilizers was highlighted dependence between the quantity of fertilizers and main crop production, especially of grain. After

1980 the crops grew slowly, much slower than the rate of supply of fertilizers. The results show that the technical equipment of agriculture in the period 1970-1980 the yields of main crops in the country remained stable and no major increase average dose of fertilizers. Summary dose of fertilizer was sufficient to increase yield crops, but this increase was limited by moisture deficit and existing technologies in this period. Currently due to lack of fertilizers and extensive farming soil, crop yield decreases.

### **Conclusions**

Information system for soil quality will contribute to the right of access to information to citizens on the quality status of the soil cover of the republic, to promote prevention and control of degradation processes, soil damage and pollution caused by natural phenomena or caused by human activities to maintain long term agricultural and forestry production capacity of the soil cover, the establishment of monitoring land quality.

### **Referințe bibliografice**

1. Крупеников И.А., Махлин Т.Б., Поляк З.И. и др. Статистические параметры состава и свойств почв Молдавии. Часть 1. Кишинев: Штиинца, 1978. 180 с.
2. Крупеников И.А., Любченко М.А., Махлин Т.Б. и др. Статистические параметры состава и свойств почв Молдавии. Часть 2. Кишинев: Штиинца, 1981. 253 с.
3. Monitoringul calității solurilor Republicii Moldova (baza de date, concluzii, prognoze, recomandări). Chișinău: Pontos, 2001. 476 p.
4. Sistemul informațional privind calitatea învelișului de sol al Republicii Moldova (banca de date). Chișinău: Pontos, 2000. 86 с.
5. Programul Național Complex de Sporire a Fertilității Solului. ICPA "N. Dimo". Chișinău: Pontos, 2001. 129 p.
6. Fișa cadastrală centralizatoare a terenurilor la 01.01.2012 pe Republica Moldova.  
<http://www.arfc.gov.md/>

**SERVICES IN THE AGRICULTURAL PRODUCTION.  
COMPARATIVE STRUCTURAL LEVELS**

*Julian ALECU,  
Marian CONSTANTIN*

*University of Agricultural Sciences and Veterinary Medicine, Bucharest*

*In this article reveals the dynamic level of services in agriculture in Romania. Nature and characteristics, benefit the whole agricultural system and its components fall within the rural characteristics and reflected in a particular form of consumption. Refer to specific services in agriculture, evolutionary differences ↔ client supplier relations in agriculture, interdependence and performance boundaries manifested in agricultural service benefits etc. Interdependence and boundaries manifested in the structure of agriculture service benefits, points out that the same need can be satisfied in several ways, with different services. It is one of the main reasons for the turnover of the services of Romanian agriculture, comparative levels recorded differently from other economic activities, but also to other sectors of production (plant and animal). By using the annual indices of growth last six years, with coefficients of elasticity for agricultural activity services are considered essential issues raised in the future development of rural areas in Romania.*

**Keywords:** *service, turnover, elasticity, income services.*

From a methodological comparative analyzes aimed to describe, through a set of features (variables), differences or homogeneity of services, processes, phenomena, etc. territorial units. Initial statistical analysis was the level of services in agriculture, compared to the national economy structure. Whole methodology was based on annual levels of development services in agricultural income in the dynamics of 2003-2010, with comparisons with the overall structural turnover of market services, the GDP and agriculture production value achieved (for the plant, animal) in Romania. Were determined in dynamic indicators and indices.

Methods for estimating the influence of factors that influence the agricultural market, was performed by means of elasticity coefficients. It was applied in the forward end, and they took into account many variables compared to two stages: - Table of variables was developed, whose contribution to the development demand for services is given by production plant and animal. The dynamics of 2003-2010, the comparison: the fixed (E), the chain (E ') and based on the comparison was made last year to the maximum (E'); - Have been compiled (the coefficients of elasticity E, E ', E'), based on each variable's contribution to the evolution of consumption demand in agricultural services. The phenomenon considered effect (y) was represented by indicators related to the ability to obtain revenue from services and phenomena considered relevant changes (x), were presented by the structure of crops and animals. Coefficient of elasticity (E) was determined by computing the relationship:

$$E = \frac{\Delta y}{y} : \frac{\Delta x}{x}$$

The meaning of notations:

$\Delta y$  increase the absolute size of the phenomenon considered measurable effect;

$\Delta x$  -, increase the absolute size of the phenomenon considered quantifiable concerned;

- x, y -, the basis of comparison of effect sizes considered quantifiable phenomenon, that question.

The working methodology adopted has followed a knowledge of market trends in agriculture services that would be permitted to make decisions on the level structure highlighting indicators to base their services in agriculture development.

Analyzes conducted started from knowing the dynamics of comparative structure of all services in agriculture, their evolution and how the two main sectors (vegetable and animal) affect services performed in the agricultural sector.

*Structure of turnover of agricultural services market in Romania*, was presented comparative figures relative to the overall national level. Data are the total raised, and two-dimensional, respectively, market services rendered to the population and services for businesses. Based on weighted turnover for agricultural service market structure types were found:

Structure of turnover of agricultural services market in Romania during 2003-2009 (the total national service = 100%)%)

**Table 1**

| Structure of services  | 2003  | 2004  | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|--|-------|-------|------|------|------|------|------|
| TOTAL MARKET SERVICES  | 0,22  | 0,19  | 0,17 | 0,13 | 0,06 | 0,08 | 0,10 |
| agriculture of which:  |       |       |      |      |      |      |      |
| Services for businesses of which:  | 0,23  | 0,21  | 0,18 | 0,14 | 0,06 | 0,08 | 0,10 |
| - land transport   | 0,04  | 0,03  | 0,12 | 0,04 | 0,03 | 0,04 | 0,19 |
| - maritime and fluvial transport   |       |       |      | 0,01 | 0,01 | -    | -    |
| - storage, handling, act. annexes for. transport   | 0,01  | 0,02  | 0,02 | 0,04 | 0,02 | 0,02 | 0,04 |
| - real estate  | 0,13  | -     | 0,18 | 0,35 | 0,02 | 0,01 | 0,01 |
| - research and development   | 12,79 | 12,60 | 9,04 | 6,57 | 3,54 | 4,75 | 4,91 |
| - veterinary activities  |       |       |      | -    | -    | 0,31 | 0,78 |
| - landscape activities   |       |       |      | -    | -    | 0,39 | 0,38 |
| - leases, rehabilitation activities, sanitation etc.   | 0,67  | 0,59  | 0,43 | 0,29 | 0,13 | -    | -    |
| - activities of architecture, technical analysis   | 0,04  | 0,01  | 0,01 | 0,01 | 0,01 | -    | -    |
| - legal activities accounting, market research and survey, for consultations. business and management, secretarial | 0,01  | 0,01  | -    | -    | -    | -    | 0,01 |
| - waste disposal   | 0,74  | 0,59  | 0,90 | 0,40 | 0,14 | -    | -    |
| - other services   | 0,16  | 0,42  | 0,01 | 0,05 | -    | 0,12 | 0,04 |

- The turnover represents *total market services for agriculture registered a rate of decline compared with the national level*, which reached 0.08% decrease in 2008 and 0.10% from 0.22% in 2003. Is considered the most significant decrease after 2006 to which there is a reduction by half;

- The category of *services for businesses in agriculture*, also reflected a decrease in both total and their structure. So significant elements can be mentioned: the highest weight category was R & D in 2003 to 12.79%, reached in 2008 to 4.75%, and in 2009 to 4.91%; categories and fluvial shipping, rentals, architectural, legal and market research activities, waste disposal, the significant downward trend, there is a totally non-existence for the past years, the last year (2008 and 2009) an occurrence of

delimitation and registration category of veterinary services and agricultural landscape, which are otherwise specific agricultural industry.

If a comparative analysis of percentage structure types of services the national economy, to a decreased turnover of agricultural services, plus an uneven, pointed to other categories of services in recent years. Dynamic analysis of the level of value and services indices in agriculture in Romania, was analyzed is shown in absolute and relative. Elements of comparison followed forms and levels of total agriculture and comparison base of 2003. The main issues raised are:

**Table 2. The index value and services of agriculture in Romania during 2003-2010**

| Specification                               |                                     | 2003   | 2004   | 2005   | 2006   | 2007   | 2008   | 2009   | 2010   |
|---|-------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| THE PRODUCTION OF SERVICES IN AGRICULTURE   |                                     |        |        |        |        |        |        |        |        |
| The production of agricultural services     | thousand                            | 375056 | 391783 | 394817 | 473788 | 684817 | 716031 | 751303 | 557251 |
|   | % towards total income from farming | 0,9    | 0,7    | 0,8    | 0,9    | 1,5    | 1,1    | 1,25   | 0,9    |
| INDICES OF AGRICULTURAL PRODUCTION SERVICES |                                     |        |        |        |        |        |        |        |        |
| indices service agricultural                | % towards 2003                      | 100,0  | 104,4  | 105,2  | 126,3  | 182,5  | 190,9  | 200,31 | 148,57 |
|   | % towards previous year *           | 84,7   | 86,4   | 86,0   | 107,0  | 132,5  | 90,9   | 105,2  | 73,5   |
|   | % towards agriculture to total GDP  | 1,6    | 1,2    | 1,6    | 1,9    | 2,8    | 2,0    | 2,37   | 1,77   |

\* According to Eurostat methodology "economic accounts in agriculture"

- The value of national agricultural services, was in an annual increase. In 2009, there was 751.303 million lei, and in 2010 557,251,000 lei to 375,056,000 lei in 2003. By analysis of the total agricultural income growth is a

significance. Growth in 2003 is 0.9% in 2007 compared to the level reaches 1.5% in 2009 to 1.25% and in 2010 is represented by a decrease whose level is 0, 9%;

- Annual review of revenue services in agriculture continued with annual comparisons to 2003, agricultural GDP the previous year. Compared to 2003, considered base year, there is a growing, with special reference to growth more pronounced in 2006-2010 (from 26.3% to 100.31%), up from previous year are recorded annually, with declines in 2003-2005, followed by increases in 2006-2007 and 2009-2010, growth of total GDP of agriculture played by comparative levels of annual income services within the same growth rates (between 1.2% and 2.8%).

In this case the services of agricultural income comparisons analysis shows annual growth rhythm of which can be considered significant in Romanian rural market structure.

Knowing the structure of revenues from services related to agriculture specificity wide selection reflects the influence of data generated by the repercussions of plant and animal evolution. Direction and level of knowledge of these influences by using the *coefficient of elasticity was determined influence crop production / animal (x) on agricultural services (y) in Romania*. The data presented can be interpreted as an interdependence of the existing level of production plant / animal services. The three forms of elasticity (E, E', E'') are played successively levels of influence, the dynamics 2003-2010, from which emerge the following:

**Table 3. The coefficients of elasticity created by the influence crop production / animal (x) on agricultural services (y) in Romania**

| Years | Influence of crop production (x) the services of agriculture (y) |          |          | Influence of animal production (x) the services of agriculture (y) |          |        |
|-------|--|----------|----------|--|----------|--------|
|       | E  | E'       | E''      | E  | E'       | E''    |
| 2003  | 0  | 0        | 1,82311  | 0  | 0        | 1,2590 |
| 2004  | 0,094923   | 0,094923 | -7,24062 | 0,232537   | 0,232537 | 1,6953 |
| 2005  | 0,669519   | 0,001222 | -0,06935 | 0,182838   | 0,095762 | 2,1162 |
| 2006  | 1,261683   | -0,22526 | 2,994355 | 0,785524   | 5,487633 | 1,8852 |
| 2007  | 7,633784   | -5,35899 | 0,450996 | 2,793349   | -15,073  | 0,4028 |
| 2008  | 1,188724   | 0,06957  | -0,1421  | 1,999735   | 0,371526 | 0,3787 |
| 2009  | 2,648833   | -0,19836 | 0        | 1,518899   | 0,348118 | 0      |
| 2010  | 0,75   | -1,19    | -1,19    | 1,09   | 1,99     | 1,99   |

Note: In calculations we used the fixed E (2003), the chain E' (previous year), based on last year's '' (with levels highest value).

-Influence crop production (x) the services (y), plays an evolution that starts from correlative forms of elasticity. For a fixed base year 2003 (E), only the period 2006-2009, the majority coefficients are higher than one ( $E > 1$ ), may be classified a form of direct influence on crop production services. For the chain (E'), coefficients interpretation is differentiated levels of annual fluctuations within a lack of elasticity (in 2004, 2005 and 2008), a reverse elasticity (in 2006, 2007, 2009 and 2010). Elasticity for 2009 (E'') who experience the highest level of income, within forms: direct form of influence in 2006 ( $E' > 1$ ), lack of elasticity in 2007 ( $1 > E'' > 0$ ); inverse elasticity during 2004, 2005, 2008 and 2010 ( $E' < 0$ ).

- By analyzing the influence of animal production (x) the services (y), similar phenomena arise for all forms of the comparison of elasticity. Record for the 2004-2010 period fixed levels  $0.23 \rightarrow 1.51$ , and for the chain for most years there is a tendency to lack of elasticity ( $1 > E' > 0$ ). For the year 2009 (year with highest level of service revenue) levels of elasticity is  $0.37 \rightarrow 2.11$ .

By all three forms of flexibility is significant given the increasing trend in the influence of farm income (the plant / animal), the services, along with a favorable outcome (growth) revenue services.

### Conclusions

- Comparison with the overall level of the services are agricultural economy there is still low even tended to decrease (relative figures reflect this)

- Revenue services in the agricultural sector increasing annual production are rising, which is reflected both in absolute figures presented, and the share of total revenues and GDP in agriculture. The growth rate is much lower for agriculture to other types of services in the national economy.

- Influence of farming sectors (plant / animal) occurs in a direct form of services, but must always take into account the response factors of the annual variations, with special reference on the seasonal agriculture. In this situation can fit the specific features of consumer and agricultural production for which a specific form of



expression by appropriate compartment rural area. The basis of this behavior is given by the holding agricultural activities, so that knowledge requires appropriate factors that particularly highlights the conflict created between the arrangements for these services: modernism ↔ traditional or intensive green.

- Services sector can be a way of redressing the development of agriculture in Romania, contributing to the development of this sector, with influence on mitigating seasonality, creating new jobs, to limit the final departure and even attract people from areas border. Also in the agricultural system of production must be encouraged and new forms of diversified forms agro service activities, information, veterinary, landscaping, etc., which currently are low in their market structure in rural areas.

- Interdependence and boundaries manifested in performance benefits of agricultural services, agricultural activity signals across boundaries of space-related areas: the emergence of the field activities in agricultural production, economic functions performed in agriculture, consumer behavior of the recipient (user) represented the farm, presence / absence of the consumer during service provision and so on. Always be taken into account that there are many situations in which to provide its services in agriculture on the one seem the same need can be satisfied in several ways, with different services, and on the other side defending the need for extension services and other spheres of activity in rural areas.

#### **Selective bibliography**

- 1.Publication "results and performance of retailers and services" published by the INS, 2007-2010.
- 2.Romanian Statistical Yearbook, INS, 2009
- 3.Alecu, I., and. a, - The market in food production system, Ed, Ceres, Bucharest, 2010.
- 4.Constantin, M., - marketing of food production, the Treaty, Ed Agrotechnics, Bucharest, 2008.

## METODOLOGIA DIMENSIUNII FINANCIAR-MONETARE A INTREPRINDERILOR IN ACTUALELE CONDITII AL CRIZEI FINANCIARE MONDIALE

*Ghenadie CIOBANU Dr.  
Institutul National de cercetare stiintifica  
in domeniul muncii si protectiei sociale, Bucuresti*

*În urma revoltelor de pe piețele bursiere și de pe piețele financiare în ansamblu, sau extins problemele și asupra altor ramuri din economiile naționale. Una din problemele existente este situația social-economică și financiar-monetară a întreprinderilor. Pentru a nu înrăutăți condițiile de dezvoltare a afacerilor, de dezvoltare a managementului, se solicita dezvoltarea afacerilor pentru a crea o platformă largă pentru o rapidă interacțiune dintre guvern și mediul de afaceri. Pe timp de criză, situațiile sunt schimbătoare. Piața poate fi privită ca obiectiv prioritar, dar și cu existența multiplelor motive. Prin urmare, este necesar să obținem informații cu privire la o gamă largă de indicatori în timp real. Este necesar să fie analizate cu atenție frecvența obținută de informații interne, financiare și economice. În acest caz, criteriul principal ar trebui să fie analiza abaterilor de la bilanțul aprobat pentru perioada respectivă și programul de producție al companiei.*

**Cuvinte cheie:** dimensiunea financiar-monetara, criza financiara, informatie, subsatanta, energie

Criza de pe pietele financiare a provocat daune grave la creditarea multor sectoare. Cele mai multe dintre toate, au suferit companiile cu un ciclu lung de fabricatie. Declin din piata de capital , problemele curente de lichiditate, furnizeaza indoieli cu privire la posibilitatea de a obtine credite pentru multe companii. Diverse dificultati cu tipurile de credite sunt deja resimtite de catre multe companii – care sunt clientii bancilor. Managerii firmelor trebuie sa-si reorienteze activitatea sa manageriala si sa se orienteze spre noi paradigme in dezvoltarea firmelor.

În actualele condiții de transformări economice, sociale și financiare la nivel mondial, au creat multiple riscuri la nivel național, dar și au fost . și mai sunt afectate multe firme și corporații atât din grupa IMM – rilor, cât și din grupul corporativ multinațional.

Prin urmare, problema care stă la nivelul managementului corporativ este una dificilă, și una din cele mai dificile este cea a dimensiunii financiar monetare a întreprinderilor.

În acest sens, Managerilor în domeniul de Informatica și tehnologia informației le revine un rol cheie în dezvoltarea și restructurarea firmei. Ei sunt responsabili nu numai de cerința activității interne în firma, al informatizării locurilor de muncă și al menținerii sustenabilității sistemelor informatice locale, dar și dezvoltarea strategiei tehnologiilor informaționale în conformitate cu strategia de ansamblu al companiei, de securitate economică, socială dar și informațională al firmei, de îmbunătățirea proceselor de afaceri. Managerii în domeniul informațional trebuie să fie catalizatorii schimbării condițiilor, și de a fi lideri nu numai în transformările IT din firma, dar și de a reduce riscul asocial cu oportunitățile, și să promoveze adoptarea de modificări de personal, ofera informații de bază și de noi modalități de interacțiune cu clienții, pentru a ajuta accesul la informații relevante și a operațiilor, asigură stocarea datelor. Din experiența, firmele și-au limitat volumul și gama de produse. Aceste restricții trebuie să fie incluse în bugetul întreprinderii ca factori care reflectă posibilitățile reale de pre-acceptare în cadrul orizontului de planificare specifică. Pe de altă parte, societatea, de

obicei are o anumita capacitate de manevra referitor la produsele de productie de nomenclatura diferita. Sarcina serviciului de vanzari si marketing – ia in considerare in mod deosebit modificarile cererii in termen scurt si mediu, pentru a produce produsele necesare, pentru a construi un comportament pe o piata in cadrul orizontului de planificare pentru minimizarea costurilor in perioada de criza financiara.

În abordarea profesorului Paul Bran “în cazul întreprinderii, evenimentele apar sub forma activităților umane, dar și sub forma unor manifestări în domeniul realității fizice, chimice, biologice, sociale, de loc neglijabile. Conform afirmațiilor, fenomenul economic care însoțește comportamentul sistemului bio – social al întreprinderii pe parcursul celor patru tipuri de procese apare ca o sumă de evenimente care intră în componența categoriei complexe de activitate economică. Motivația activității economice este de a aduce în societate potențialul necesar menținerii întregului sistem al societății în postura departe de echilibru. Acest potențial, sub formă de substanță (s), energie (e) și informație (i), este supus unor transformări și conservări repetate, realizabile prin procesele de producție și consum. Iar cele trei elemente - S, E, I sunt reunite după reguli și legi specifice pentru a da cele două dimensiuni ale rezultatelor producției și consumului: a) dimensiunea de valoare de întrebuințare, b) dimensiunea de valoare.

Cele trei elemente de potențial (sau entropia joasă) (s, e, I) sunt responsabile și de dimensionarea valorică a rezultatelor activității economice de producție și consum. Prin potențialul conținut, ele asigură dimensionarea fizică a valorii pe parcursul transformărilor și conservărilor generate de producție, consum, producție. “<sup>1</sup>

Metodologia de fundamentare stiintifica de guvernare a crizei financiare, formarea si directia de dezvoltare a mediului de afaceri, precum si contributia la imbunatatirea de generalizare a ideii de scheme si metodele de utilizare a acestora in activitatea practica, in rezolvarea acestor tipuri de gestionare a sarcinilor:

- elaborarea continutului si a domeniului de aplicare al functiilor care urmeaza sa fie efectuate;
- analiza societatii existente;
- identificarea si analiza rationala a intreprinderii;
- identificarea si analiza intreprinderii
- evaluarea impactului factorilor si al activitatilor posibile si prioritare;
- dezvoltarea de instrumente pentru planificare, gestionare si control;

În opinia unor autori “Având în vedere complexitatea sistemului de management în ansamblul său, funcțiile sale, precum și cele ale sistemelor componente nu vor fi clasificate în principale și secundare, ci în funcțiile organizației, subfuncțiile sistemelor manageriale și după caz, sau necesități în funcții interne sau elementare cum le definește Th. Hougroun, funcții ce contribuie direct la realizarea subfuncțiilor prin conturarea clară a activităților – valoare ale sistemului pe care-l servește. Funcțiile de orice natură ar fi, ale organizației sau subfuncții, strict necesare funcționării sistemului, exprimă legăturile acestuia cu mediul, precum și relațiile interne dintre sisteme și relațiile interne dintre sisteme și rămân stabile, asigurând continuitate organizației în sine, pe toată perioada cât factorii de mediu în schimbare, permit această stabilitate. Schimbarea factorilor de mediu, poate conduce la reliefaarea unor funcții care nu conduce la reliefaarea unor funcții care nu mai corespund noii conjuncturi, devenind inutile, impunând eliminarea lor, sau adaptarea la noile cerințe, după caz. „<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Paul Bran, Relațiile financiar- bancare ale societății comerciale, Editor “Tribuna economică”Pag. 23

<sup>2</sup> Aurelia – Sanda Aldea, Analiza valorii, Editura AGIR, București, 2010, Pag. 55

În afara condițiilor tehnice, tehnologice și economice, cerute de procesele economice reale, derularea activității economice impune o serie de condiționări care duc la apariția și dezvoltarea activităților de natură monetară:

- Cunoașterea rezultatelor economice, a eforturilor de obținere a acestor rezultate și a eficienței cu care sunt produse, acțiuni care va impune existența unui etalon de măsurare
- Fluidizarea schimbului de mărfuri prin existența și utilizarea unor mijloace unanim acceptate de participanții la procesul de schimb
- Asigurarea și păstrarea bogăției (valorii) dobândite după înstrăinarea unui bun, prin intermediul unui mijloc de conservare a valorii respective în timp și spațiu, cu un risc minim
- Redistribuirea definitivă ( financiară și economică) sau temporară ( prin credit ) a valorii respective acumulate cu scopul realizării și impulsivității proceselor din economie, din societate și din mediul natural înconjurător.<sup>1</sup>

I) Rolul întreprinderii în mecanismele monetare

-Întreprinderea – sistem biosocial

-Procesele participante la obținerea valorii

II) Deciziile privind trezoreria întreprinderii

-Implicațiile monetare ale proceselor economice din întreprindere

-Disponibilitățile bănești ale firmei

-Bugetul de trezorerie

-Managementul trezoreriei

III ) Managementul formării capitalului de lucru

-Instrumente de amplificare a rezultatelor economice și financiare ale întreprinderii

IV ) Relațiile întreprinderii cu sistemul bancar. Decizia de creditare pe termen scurt

### **Procesul de comunicare economică prin bani<sup>2</sup>**

Sintetizat de știința comunicării prin semne, semiotica , modelul comunicării are în vedere mai multe elemente și conexiuni. Conform semioticii, un proces de comunicare cuprinde ca elemente – fenomenul semnificat; subiectul cunoscător, S1 - semnul vehicul pentru sensul desprins de subiectul S1, subiectul receptor sau decodificator, S2 – semnul vehicul pentru comunicarea reacției de răspuns din partea lui S2 către S1 și ca legături – relațiile dintre elementele procesului, relații directe și inverse.

Procesul comunicării prin bani, atât pe plan intern, cât și pe plan internațional, este un șir de cunoașteri directe și mijlocite, precum și un șir de transferuri de informații între partenerii procesului de comunicare.

#### **Fenomenul semnificat ( referentul)**

Pentru procesul de comunicare prin bani, fenomenul respectiv este reprezentat de mecanismul obținerii și dimensionării valorii pe plan național, în acest mecanism se includ procesele economice de producție și de consum, procesele din societate și procesele din mediul natural, toate acestea contribuie la obținerea și dimensionarea valorii.

Pe plan internațional, partenerii la obținerea și dimensionarea valorii se modifică, unii dintre ei aparținând altor economii decât economia în care s-a realizat un produs sau serviciu

#### **Rolul informației**

<sup>1</sup> Paul Bran, Dimensiunea financiar-monetară a întreprinderilor, Editura ASE București, 2011, Pag.15

<sup>2</sup> Paul Bran, Ionela Costică, Comunicarea financiară, Editura ASE București, 2004

Rolul informației la nivel microeconomic este într-o continua creștere, aceasta contribuind la sporirea eficienței prin creșterea gradului de ordine, organizare și performanță. Consecința directă este reducerea entropiei în toate fazele activității economice, prin organizarea calitativ superioară a acesteia orientate spre maximizarea profitului economic, social și de conservare a mediului natural. Pentru a puncta și mai clar rolul informației în procesul economic de producere a valorii, profesorul Paul Bran definește într-un mod remarcabil esența valorii încorporate în bunuri și servicii astfel:

**Produsul** = Informația (i) implementată în Substanța (s) cu ajutorul Energiei (e)

**Serviciul** = Energie (e) subordonată unei Informații (i) folosindu-se de suportul material (s) al sistemului.

Alături de energie (e), informația (i) constituie o componentă fundamentală a realității materiale (s) având un rol bine delimitat și care nu poate fi substituit de către celelalte elemente de bază. Informația, ca formă specifică de manifestare a energiei în natură, are caracteristici specifice care îi influențează în mod hotărâtor comportamentul în structura întreprinderii.

Întreg acest tablou al activității sistemului microeconomic își găsește expresia cea mai convingătoare și cea mai sintetică în realitatea sistemului informațional în cadrul căruia informația este scop și mijloc al procesului de creare și transmitere a valorii, este obiect al patrimoniului economic al firmei și deasemenea metoda de evidențiere a acestui patrimoniu.

Ca element sistemic al întreprinderii, informația se află nu numai în bogăția experienței profesionale a personalului angajat ci chiar ca element al patrimoniului, în bilanț și sistemul de conturi, ca purtătoare de valoare economică certă. Astfel, întreprinderea modernă își formează din informație un element distinct, cuprins în grupa activelor necorporale în care se cuprind: cheltuieli de constituire; cheltuieli de cercetare-dezvoltare; brevete, mărci și alte drepturi de valori similare; programe informatice; alte studii și informații.

În cuprinsul elementului “informații” intră și fondul de carte tehnică și economică, arhiva unității, bazele de date, proiecte de investiții. Informația, ca formă specifică de manifestare a energiei în natură, are caracteristici particulare, care îi influențează în mod hotărâtor comportamentul în structura întreprinderii. Astfel, informația se poate multiplica prin produse sau prin copiere, fără să se distrugă fizic. Este afectată moral, în mod rapid, având în vedere evoluția rapidă a „industriei de informații”, din toate domeniile. Fondul de informații participă la procesul de producție după ce în prealabil, a fost format printr-un proces de consum.

Serviciile unității economice sunt interesate în cunoașterea dotării cu informații, dar și a calității acestor informații, în comparație cu evoluția pieței informațiilor și cu dotarea concurenților. Din aceste considerente, în practică se recomandă să se analizeze și să se determine indicatori ca:

- Gradul de inovare în ramura de lucru a unității (procentul de înlocuire anuală a informațiilor tehnice, tehnologice, de produs etc.);
- Ponderele produselor noi și modernizate în totalul producției;
- Gradul de utilizare a fondului de informații disponibile și gradul de multiplicare prin produse;
- Siguranța păstrării fondului de informații etc.

Procesul de consum, organizat de întreprindere pentru refacerea și dezvoltarea fondului de informații, cuprinde activități cum sunt:

- 1.Cercetare științifică și tehnică;
- 2.Cumpărarea de informații de la furnizori interni sau din import;
- 3.Asimilarea și testarea de produse și tehnologii noi;
- 4.Protejarea fondului de informații;

Pentru a justifica utilizarea analizei de interacțiune a serviciilor financiare și al informațiilor societăților naționale și al firmelor atât cele naționale, cât și multinaționale, pentru a explora mecanismele de îmbunătățire a eficienței costurilor de gestionare a informațiilor și a riscurilor informaționale, este necesară aplicarea unei abordări sistematice, al metodelor statistice și de sistem al analizei structurale. Fundamentul metodologic al metodelor de management financiar, metode economico-matematice și modele, tehnici logice și grafice, analiza sistemelor, clasificarea, compararea, gruparea precum și principiile logicii dialectice să se ocupe de toate fenomenele și procesele în dezvoltare și relații.

Problema științifică care ne interesează este necesitatea de dezvoltare și aplicarea metodelor de companie, informații financiare de gestionare a riscurilor pe ipoteza că informațiile constituie un activ al companiei, parte a proprietății care are nevoie de management financiar.

Conceptul de afaceri de gestionare a informațiilor de risc, care include noțiunea de risc, surse de clasificare a riscurilor, de scop, obiective, principii, nivelurile, subiecte, obiecte, politici, practici de management;

- A dezvoltat un set de informații financiare de gestionare a riscurilor înțelegând înțelesurile de afaceri, inclusiv metodele și abordările metodologice pentru identificarea, evaluarea, planificarea și bugetarea cheltuielilor de companie pentru a gestiona riscul de informații;

- Un algoritm pentru calcularea costurilor de cost-eficiență și bugetare pentru gestionarea resurselor informaționale.

Semnificația practică a rezultatelor studiului este de la dezvoltarea economică a:

Complexul metodică a bugetului costurilor de gestionare a riscurilor informații cu utilizarea unei metode combinate de divizare a costului elementelor bugetare, inclusiv statistici, criterii de referință, precum și de calcul viu Costurile pentru punerea în aplicare a activităților și apoi însumând Planificat pentru ele;

- Algoritm de calcul cost-eficiență și costuri bugetare de gestionare a riscului de informații;

- Metode de informații de risc evaluare și planificarea societății, inclusiv identificarea resurselor informaționale, sistemul de operare automată în anul companiei, definesc valorile lor, vulnerabilitățile, evaluarea pierderilor potențiale;

Sfaturi pentru afaceri juridice privind informațiile financiare de gestionare a riscurilor, de luare a deciziilor în utilizarea lor de aur proprie împrumutat pentru a proteja informațiile.

### **Concluzii**

- Pentru ca în actualele condiții de adaptare la condițiile existente, și de restructurare și reformare a Paradigmei atât la nivel național, cât și la nivel mondial, totuși începutul acestor transformări trebuie începute la nivelul unităților economice.
- Prin urmare, atât la nivel microeconomic, cât și la nivel mezo și monoeconomic, se cere schimbarea de paradigmă și restructurarea activității manageriale.
- Prin urmare, propunem introducerea acestor noțiuni și al acestui mod de abordare a problemelor, care va contribui la schimbarea de paradigmă, la dezvoltarea unor noi idei, la lărgirea spectrului de cercetare și de aplicabilitate practică a acestor noi tratări.
- În societatea bazată pe informație și cunoaștere, către care tindem, un rol important revine paradigmei sistematice, de o incontestabilă generalitate, ce acoperă nu doar realitatea economică și socială, ci și mediul natural. Construcția

ideatică s-a axat, astfel, pe cibernetică sistemelor vii, umane și sociale, dezvoltând ideea până la nivelul sistemelor economice macro dar mai ales microeconomice.

- Largirea spectrului de informații în sistemul economic, social și în mediul natural inconjurator ne va permite să elaborăm un set de indicatori noi în măsurarea fenomenelor economice atât la nivel microeconomic, cât și la nivel macroeconomic.
- Interdisciplinaritatea gândirii manageriale, pentru pregătirea economistilor și reformarea științei economice moderne, trebuie să acorde o atenție deosebită contribuției științifice a profesorului Paul Bran, concepție materializată în Teoria valoare entropie care trebuie să-și găsească o largă aplicabilitate practică în managementul economic și social al valorii.

### **Referințe bibliografice**

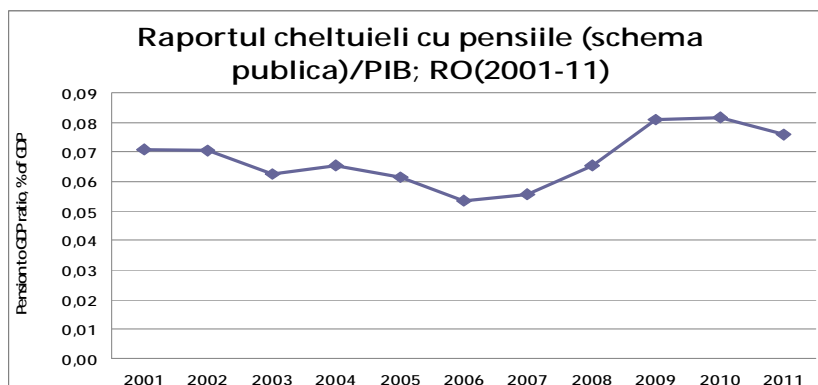
1. Paul Bran, Relațiile financiar- bancare ale societății comerciale, Editor “ Tribuna economică” Pag. 23
2. Paul Bran, Dimensiunea financiar-monetară a întreprinderilor, Editura ASE București, 2011, Pag.15
3. Paul Bran, Ionela Costică, Comunicarea financiară, Editura ASE București, 2004
4. Aurelia – Sanda Aldea, Analiza valorii, Editura AGIR, București, 2010, Pag. 55
5. Paul Bran, Economia valorii, Editura economica, București, 1996
6. Paul Bran, Fascinația valorii, Editura Enciclopedică, București, 1992
7. Paul Bran, Ionela Costică, Comunicarea financiară, București, 2006
8. Paul Bran, Finanțele întreprinderii, Editura economica, București, 2003
9. Nicolas Georgescu Roegen, Legea entropiei și procesul economic, București, 1979
10. Ghenadie Ciobanu, Adrian Pana, Financial techniques information risk management enterprise , 16 th International Economic Conference “ Industrial revolutions, from the globalization and post-globalization perspective “ Lucian Blaga “ University of Sibiu
11. Adrian Pană, Ghenadie Ciobanu, Information and value in the scientific conception of professor Paul Bran, Conferința internațională „Performanța Ecologică într-o Economie Competitivă”, 11 Noiembrie 2010 publicat în Revista Calitatea - acces la succes, Academia de Studii Economice București, Facultatea de economie agroalimentară și a mediului

## ANALIZA FACTORIALĂ A SUSTENABILITĂȚII FUNCȚIUNII DE INVALIDITATE LA FINELE PROCESULUI DE REFORMA PARAMETRICA DIN PERIOADA 1990-2010

*Catalin Ghinararu, dr., secretar științific, Institutul National de cercetare științifică in domeniul muncii si protecției sociale, Bucuresti*

*Disability is a risk associated with active life and life in general. Any human being can, with or without permission, lose some ability to work, either because they are dealing with general environment in which they take life or, most often, because they are associated with the environment they operate. Everyone is a risk confrontation so that we can classify as a social risk that invalidity or partial loss or total, as appropriate work capacity.*

Demersul analitic pe care îl vom explica, pornește de la următoarea ipoteză pe care noi o judecăm ca fiind fundamentală pentru sustenabilitatea unei scheme de pensii și a unei funcțiuni de protecție socială, în special a uneia finanțată contributiv: Orice economie națională produce în decursul unei perioade determinate de timp, o cantitate bine determinată de bunuri și servicii, ce comandă o anumită valoare pe cota și care în final creează ceea ce denumim Produs Intern Brut, o măsură agregată a produsului final realizat de către o economie națională în decursul unei perioade de timp, de regulă un an. Este vorba deci de un agregat macro-economic de flux și nu de stoc cum ar fi spre exemplu averea națională din care își produce intern brut își trage substanța, dare care reflectă capacitatea unei economii naționale de a susține anumite tipuri de cheltuieli, de a face investiții, în fine de apela, atât pentru sectorul administrațiilor publice ca și pentru sectorul corporatist și al menajelor la credite, fie ele de pe piața internă fie de pe piața externă.



**Grafic 1.**

*Sursa: calculate de autor în baza date ale CNPP și INS.*

În funcție de acest agregat, o economie națională și o societate pot suporta și cheltuiala cu pensiile. A nu se înțelege însă aici că este vorba pur și simplu despre un pasiv. Cu alte cuvinte că societatea ar trebui să întrețină niște „paraziți”, așa cum foarte adesea apare în dezbaterile comune, colocviale, desigur de o manieră profund eronată și denotând o slabă cultură economică și mai ales societății. Cheltuiala cu pensiile este rezultatul și de fapt aici intervine efectiv relația complexă cu produsul intern brut ca și macro-agregat de flux ce reflectă capacitatea de generare de venituri a economiei naționale. Cheltuiala cu pensiile și deci și cea cu pensiile de invaliditate, reprezintă rezultatul unui proces de constituire a unor active specifice, active ale schemei publice de pensii în acest caz și care sunt reprezentate de către contribuțiile plătite atât de către indivizii asigurați cât și de către corporații și administrațiile publice către schema publică de pensii, în conformitate cu prevederile legale.



Desigur acest flux de venituri depinde la rândul sau de activitatea economica efectiva, deci de producția de bunuri si servicii si de gradul de ocupare a forței de munca in aceasta producție de bunuri si servicii se include aici si secotul public care produce si el bunuri si servicii publice - facem aceasta precizare deoarece in limbajul comun acesta este in continuare considerat ca „neproductiv” ori „indirect productiv” sintagme si concepte ce țin in esența de economia planificat centralizata si care nu reflecta realitatile economii capitaliste/de piata. Cu cat producția de bunuri si servicii este mai mare si cu cat gradul de ocupare al fortei de munca este mai ridicat si mai ales cu cât productivitatea muncii este mai ridicata (pana la un anumit nivel aceasta poate compensa un grad mai scăzut de ocupare a forței de munca) cu atât procesul de generare de active in schema publica de pensii (de altfel si in schemei private dar ne vom opri doar asupra celei publice întrucât in sistemul instituțional romanesc funcțiunea de invaliditate aparține exclusiv schemei publice de pensii) va fi mai intens si in consecința cu atât pasivele, respectiv cheltuiala cu pensiile, aici cu pensiile de invaliditate va fi mai ușor de suportat de către economie si societate.

Pornind de la aceasta baza teoretica, analiza factoriala se centreaza pe următoarele componente majore ce sunt considerate ca factori determinanți ai raportului dintre cheltuiala cu pensiile si respectiv cu pensiile de invaliditate si output-ul final :

- Raportul de dependenta restrâns (contribuabili vs. Pensionari - in cazul nostru pensionari de invaliditate);
- Rata de înlocuire a sistemului sau raportul dintre pensia medie, in cazul nostru pensia medie de invaliditate calculata c si medie ponderata a cuantumului mediu al pensiei pe grade invaliditate, ponderea realizându-se cu numărul de beneficiari ai prestației pe fiecare grad de invaliditate in pate si, câștigul salarial mediu brut pe economia naționala;
- Gradul de acoperire a venitului total fiscalizat de catre contribuțiile la asigurările sociale de pensii;
- Raportul de dependenta in sens lărgit (raportul dintre populația in vasta de 65 de ani si peste si populatia in vârsta de munca, respectiv grupele de vârste 20-64);
- Gradul de cuprindere a populației vârstnice in sistemul de pensii
- Gradul de cuprindere al populației in vârsta de munca in cadrul schemei publice de pensii sau raportul dintre numărul de contributorii (asigurati) inregistrati in schema publica de pensii si populația cuprinsa in grupele de vârste 20-64 de ani.

Se considera ca acești factori contribuție hotărâtor la exprimarea raportului dintre cheltuiala cu pensiile (pasivul curent; in cazul nostru pensia de invaliditate) si PIB sau cu alte cuvinte activul curent ce cuprinde si activele schemei publice de pensii (contribuțiile vărsate).

Rezulta astfel următoarea ecuație in care acest raport este egal cu produsul factorilor de mai sus divizați la rândul lor in trei grupe majore, cu forma generala a ecuației redată mai jos:

$$\text{INV PensionExp/PIB} = [(\text{Nr.pens.inv./Nr.contrib}) \times (\text{AvePens/AveSal}) \times (\text{Total ContBase/GDP})] = \{(\text{Pop65+}/\text{Pop2064}) \times (\text{Nr.PensInv./Pop65+}) \times [(\text{Nr.contrib.t}/\text{P2064}) \times (\text{AvePens/AveSal}) \times (\text{TotalContBase/PIB})]\}$$

Unde: InvPensionExp = cheltuiala totala cu pensiile de invaliditate;

PIB = Produsul intern brut

Nr.pens inv = Numarul total de pensionari de invaliditate (beneficiari de pensie de invaliditate);

Nr.contrib. = nr de contributori la schema publica de pensii 9nr. asigurati in sistemul public de pensii);  
 Pop 65+ = populatia varstnica (cuprinsa in grupele de varste 65 de ani si peste);  
 Pop 20-64 = populatia in varsta de munca (grupele de varste 20-64 ani);  
 AvePens = pensia medie de invaliditate in sistemul public (schema publica de pensii);  
 AveSal = castigul salarial mediu brut pe economia nationala;  
 Total ContBase = total contributiile colectate (in cazul nostru la schema publica de pensii).

Cu alte cuvinte raportul dintre pasivele curente ale funcțiunii de invaliditate si produsul intern brut poate exprima un produs al următorilor factori: (1a) Raportul de dependenta dintre nr. de pensionari de invaliditate si numărul total de contributarii la schema publica de pensii, (2a) Rata de înlocuire a pensiei medii de invaliditate raportata la castigul salarial mediu brut pe economia naționala si (3a) Raportul dintre venitul total baza de contributie la nivelul economiei național si PIB. Acest produs de factori, la rândul, sau poate fi exprimat ca si produs al următorilor factori (exprimare alternativa): (1b) Raportul de dependenta dintre populația vârstnica si populația in vârstă de munca, (2b) Raportul de dependenta dintre numărul de pensionari de invaliditate si poplatia in vasrta de 65 de ani si peste, (3b) Inversul Raportului dintre numărul de contributiori la schema publica de pensii si populația cuprinsa in grupele de vârstă 20-64 de ani, (3b) Rata de inlocuire a pensiei de invaliditate-valoare medie ponderata cu numarul de beneficiari pe cele trei grade de invaliditate, fata de castigul salarial mediu brut pe economia nationala, (4b) Raportul dintre total contributiile colectate (aici la schema publica de pensii-total active ale schemei) si PIB.

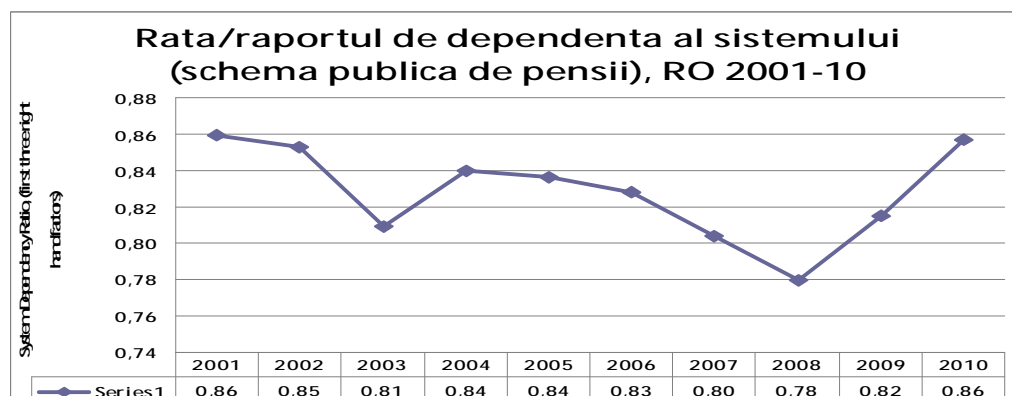
Indicatorii valorici sunt exprimati (pentru scopurile acestei prime faze a lucrării) in preturi curente ale fiecarui an in parte.

Exprimarea alternativa pe care am enuntat-o al finele paragrafului precedent va deveni baza analizei noastre factoriale. Factorii invidiuali vor fi agregati la randul lor in trei grupe si nume:

-Primul grup continand produsul primilor trei factori din exprimarea alternativa (notata cu „b”) ce va deveni conventional: Rata de dependenta a sistemului;

-Cel de al doilea grup continand primii trei factori din exprimare alternativa (notata cu „b”) plus cel de al patrulea factor, ce va deveni coventional: Rata Costului pensiei/ Costul pasivului curent;

-In fine cel de al treilea grup continand doar ultimul factor al exprimarii alternative (notate cu „b”)s si pe care il vom denumi simplu: Raportul dintre activele curente/prezente ale schemei de pensii (aici schema publica) si activul agregat la nivel national (tot cel curent, PIB).

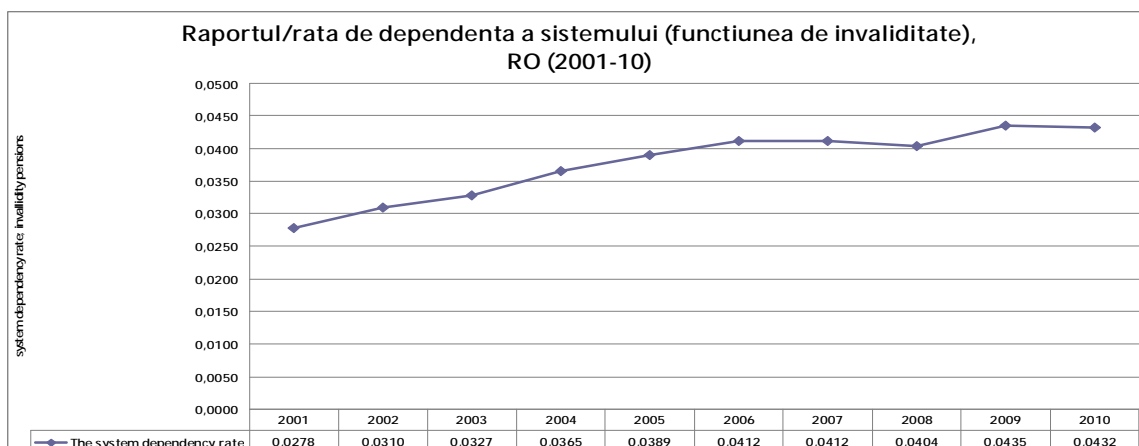


**Graficul 2.**

Sursa: calculate de autor în baza date ale CNPP si INS.

Calculul acestei relații ne va permite analiza modului în care acești factori contribuie la alterarea în sens pozitiv ori negativ a unei relații fundamentale respectiv cea a raportului dintre pasivele curente legate de pensiile de invaliditate și agregatul cel mai cuprinzător de exprimare a activelor curente la nivel național respectiv PIB.

Pentru a putea obține rezultate relevante și ținând cont de faptul că dispunem de date complete doar pentru intervalul 2001-10 vom analiza atât relația Cheltuieli cu Pensiile de invaliditate raportată la PIB cât și relația dintre cheltuielile totale cu pensiile (schema publică) și PIB pe intervalul respectiv, urmând a formula astfel câteva concluzii privind sustenabilitatea funcțiunii din această perspectivă și desigur sustenabilitatea generală a schemei publice. Menționăm că acesta este primul pas al analizei factoriale, pe care o vom continua în faza a II-a a acestei lucrări, cu termen la finele lunii decembrie 2012. Dacă analizăm mai întâi schema publică de pensii în general, folosind practic aceeași relație, doar înlocuind pensiile de invaliditate și cheltuielile asociate acestora cu cheltuielile generale ale schemei publice de pensii. Evoluțiile primului grup de factori, cel pe care convențional l-am denumit rata de dependență a sistemului arată o mișcare descendentă pentru acest grup de factori, în perioada cuprinsă între 2001 și 2008, cu minimumul ratei de dependență în anul 2008. Această evoluție are la bază atât reducerea numărului de pensionari nu foarte mare desigur dar care pare a fi avut un impact semnificativ asupra acestui parametru la care se adaugă creșterea numărului de contribuți la schema publică, atât ca urmare a introducerii categoriei contribuitorilor voluntari cât mai ales ca urmare a creșterii numărului de persoane ocupate și mai ales ocupate în regim salariat deci contribuatoare la schema publică de pensii. Această mișcare crescătoare are drept cauză evidentă panta crescătoare permanent pentru acest interval a ciclului economic, panta ce atinge maximumul în anii 2007 și 2008. Acești ani sunt și cei mai favorabili din punctul de vedere al ratei de dependență a sistemului. În sine această evoluție arată că ceea ce este important pentru sustenabilitatea unei scheme de pensii, mai ales a unei simple constructiv, cum este cea românească și care se bazează aproape exclusiv pe contribuivitate fără a oferi avantaje speciale vreunui grup mai important sunt activele și fluxul de active sau altfel spus fluxul de contribuții ce vin către schema de pensii/bugetul acesteia, prin prelevare asupra bazelor de contribuție ale contribuitorilor/asiguraților. Cu cât aceștia sunt fie mai numeroși fie mai productivi (a se înțelege au venituri mai mari și acestea sunt în integralitatea lor sau în cea mai mare parte incluse în baza de contribuție-asa numitul proces de largire a bazei de contribuție!) cu atât activele schemei cresc și în consecință aceasta are o sustenabilitate mai ridicată. Desigur pentru acest prim grup de factori ceea ce contează nu este neapărat productivitatea cât numărul de contribuți, ceea ce ne reduce la expresia mai simplă conform careia cu cât numărul de persoane ocupate și incluse în schema obligatorie este mai ridicat cu atât rata de dependență scade. Cu alte cuvinte, concentrarea nu trebuie să fie neapărat pe menținerea unui număr redus de beneficiari ori pentru reducerea cu orice chip a numărului acestora ci către creșterea numărului de contribuți, deci către crearea de locuri de muncă mai ales în condițiile în care, „nasterea” dreptului la pensie nu înseamnă și nu poate însemna „decesul” dreptului la muncă, cel puțin atunci când este vorba de pensiile de limită de vârstă ori de cele în care beneficiarul menține o capacitate de muncă reziduală relativ importantă (în sistemul românesc gradul de invaliditate 3).

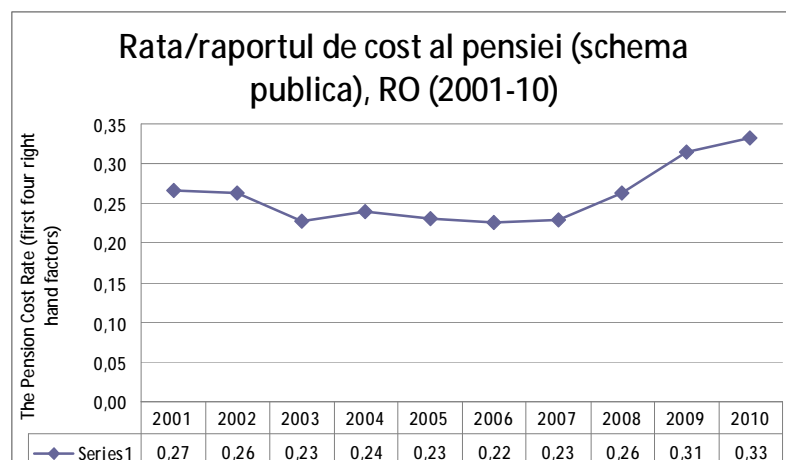


**Graficul 3.**

*Sursa: calculate de autor în baza date ale CNPP si INS.*

În ceea ce privește analiza aceluși grup de factori pentru pensia de invaliditate și pentru aceeași perioadă, se poate observa că rata de dependență a sistemului cunoaște o curbă crescătoare continuă, ceea ce arată că situația aici, pe această funcțiune susținută din schema publică de pensii, avem de fapt de a face cu o deteriorare a situației și o înrăutățire a sustenabilității sistemului. Dacă coroborăm acest rezultat cu cel obținut în analiza statistică descriptivă de unde rezultă clar o creștere a ponderii pensionarilor de invaliditate în total pensionari din schema publică de pensii am putea conchide că, într-adevăr, avem de a face cu o problemă de sustenabilitate în interiorul schemei publice ce provine din funcțiunea de invaliditate unde ratele de dependență cunoscute o creștere continuă. Luan în calcul și factorul esențial respectiv acela al stagiilor de cotizare implicit mai reduse din această funcțiune rezultă clar că măsurile de îngreunare ori chiar de blocare a accesului la beneficiile oferite de această funcțiune, așa cum au fost ele implementate de guvernele României în perioada 2009-10 ar fi fost mai mult decât necesare. Cu toate acestea o privire mai atentă arată că de fapt cel mai redus nivel al ratei de dependență a fost atins în anul 2008 când încă nu fuseseră introduse nici un fel de restricții față de ceea ce deja exista în corpul Legii 19/2000 și atunci când a avut loc și o majorare a valorii punctului de pensie, deși acest parametru nu face parte din acest grup de factori. Ceea ce contează însă aici este cel de al treilea factor al grupului și anume inversul raportului dintre numărul de contribuitori și populația în grupele de vârstă 20-64 (populația în vârstă de muncă) ce arată gradul de cuprindere a acestei populații în categoria majoră a contribuitorilor la schema publică de pensii (asigurați în sistemul public de pensii). Cu cât gradul de cuprindere este mai mare cu atât este mai bine pentru sistem pentru că aceasta înseamnă de fapt un număr mai mare de susținători, nu ai pensionarilor așa cum greșit se acreditează ideea (în fond și până la urmă urmează riscul pierderii capacității de muncă deși selectiv este în același timp și aleator ori altfel spus fiecare dintre noi poate fi oricând și cu o probabilitate destul de ridicată victima unui accident ori boli profesionale!), ci ai sistemului ca atare și în consecință o rată de dependență mai redusă. În sine aceasta înseamnă un număr mai mare de persoane ocupate sau un număr mai mare de locuri de muncă sistem formal, ținând cont de faptul că o persoană poate ocupa mai multe locuri de muncă concomitent. Acest factor este deci esențial și pornind de aici este evident că măsurile restrictive au avut un efect aproape nul întrucât față de 2008, în 2009 și 2010 rata de dependență crește marginal și aceasta deoarece se reduce numărul de contribuitori din rândul populației în vârstă de muncă pe fondul măsurilor de tip deflaționist luate pentru asanarea fiscală a economiei naționale și consolidarea echilibrului macro-economice (în speta a celor externe) ale

acesteia. Efectul asupra schemei de pensii a fost insa negativ pentru ca echilibrul ei s-a inrautatit de fapt si aceasta in ciuda masurilor de restrictie introduse.



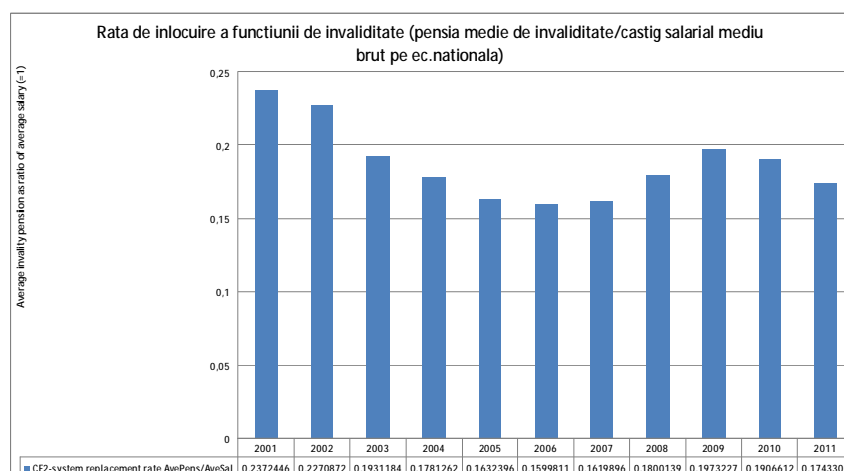
Grafic 4.

Sursa: calculate de autor în baza date ale CNPP si INS.

Cel de al doilea grup de factori ce determina raportul dintre cheltuiala cu pensiile si PIB s ipe care conventonal l-am denumit rata costului pensiei sau pensiilor si care este produsul primilor trei factori la care adaugam un al patrulea reprezentat de raportul simplue dintre pensia medie din schema publica si castigul salarial mediu brut pe economia nationala prezinta si el o evolutie care nu este deloc surprinzatoare in lumina a ceea ce am reliefat pana in acest moment. Astfel pana la momentul 2007, rata costului pensiei ramane in declin. Aceasta arata ca operatiuni de reforma parametrica cu componenta predominant contributiva cum a fost recalcularea pensiilor, efectuata pe un fundal de crestere economica (momentul a fost din acest punct de vedere foarte bine ales) nu au avut vreun efect negativ.

Din perspectiva consideratiilor de mai sus, analiza aceleasi grupari de factori pentru pensiile de invaliditate ne arata o crestere constanta pe tot parcursul primei decade a sec.21. Desigur aici este vizibil acel fenomen al utilizarii oarecum abuzive a pensiei de invaliditate si in special a celei de grad III in vederea retragerii premature din activitate, fara insa a pierde posibilitatea de a mai realiza si un venit din munca tinand cont de prevederile in acest sens ale legislaiei pensiilor publice. Totusi chiar si aici si chiar tinand cont de existenta unor practici abuzive care evident au favorizat cresterea raportului de depedenta chiar in conditiile in care elementele de activ ale ale schemei in general evidentiau o clara imbunatatire in perioada 2000-2008, o stare stationara este atinsa inaintea introducerii masurilor restrictive pe fondul depresiunii economice globale. Aceasta arata ca elementele de activ favorabile pot compensa elementele de pasiv defavorabile (a se intelege aici o crestere a volumului platilor ca urmare a intrarii in sistem a unui numar mai mare de pensionari, inclusiv prin abuzarea conditiile de intrare, in conditiile in care totusi, veniturile sistemului erau in crestere). Faptul ca in anul 2009 raportul continua sa se inrauteasca este legat nu neaparat de noi intrari in sistem desi persistenta unor mesaje negative legate de iminenta unor restrictii a avut drept rezultanta comportamente aberante, ci de faptul ca, numarul de contributory se reduce ca urmare a reducerii activitatii economice. Cu alte cuvinte, cu toate ca rata de inlocuire fata de castigul salarial mediu se reduce, ca urmare a ruperii efective incepand cu 2009 a legaturii dintre valoarea punctului de pensie si evolutiile castigului salarial mediu pe economia nationala, ceea ce ar fi putut, de o maniera mecanica desigur, sa conduca la reducerea si a raportului de cost al pensiei totusi, ceea ce conteaza este numarul de contributory ca element principal de activ. Reducerea numarului de

contributori face ca, raportul sa se inrautateasca indiferent practic de masurile restrictive luate. Este adevarat la ca nivelul anului 2010 apare o foarte mica imbunatatire, desigur pe fondul masurilor administrative de restrictionare a accesului cuplate de acum cu o inghetare efectiva a valorii punctului de pensie deci cu o rupere a legaturii acestuia nu doar cu evolutia pretului muncii (salariul) dar si cu evolutiile preturilor in general (inflatia). Aceasta imbunatatire este inasa extrem de modesta fiind practic o revenire la nivelul dinainte de 2009 si nimic mai mult. Aceasta arata inca o data efectul limitat al masurilor administrative care, desigur, pot avea drept efect inlatuarea unor cazuri de abuz flagrant dar care, luate singular nu pot avea decat efecte limitate. Cum aceste masuri sunt de regula concentrate pe pasive (limitarea platilor, vazute ca pierderi in sistem) si nu pe active (cresterea numarului de contributori si a veniturilor/bazelor de contributie ale acestora) echilibrele fundamentale ale schemei cunosc de regula o inrautatie.

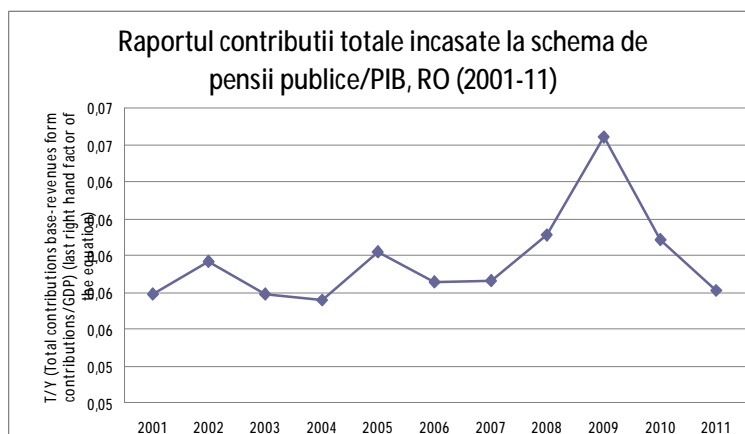


**Graficul 6.**

*Sursa: calculate de autor în baza date ale CNPP si INS.*

Formulat altfel, ceea ce s-a încercat și într-o anumită măsură s-a reușit, deși strict pentru funcțiunea de invaliditate din schema publică, văzută ca una dintre „scurgerile” sistemului sau ca un loc unde era evident că schema înregistrează o pierdere netă, a fost o înrautățire a adecvării/gradului de adecvare al prestației, vizibil de altfel în cazul pensiei de invaliditate prin înrautățirea ratei de înlocuire a acestui tip de prestație raportat la câștigul salarial mediu brut pe economia națională deci la un pret mediu la nivel național al muncii/factorului muncă. Îmbunătățirea sustenabilității, vizibilă în cazul funcțiunii de invaliditate prin îmbunătățirea raportului dintre pasive și active, deci dintre cheltuielile pentru funcțiunea de invaliditate și PIB a fost obținută cu pretul unei înrautățirii adecvării prestației. Concluzionând pentru această parte a analizei noastre, dintre cele trei elemente de bază ale unei scheme de asigurări/ de pensii în cazul nostru, respectiv (1) adecvare a beneficiului, (2) sustenabilitate a schemei și (3) robustețea/capacitate de rezistență la socuri exogene aleatoare, a fost întărit elementul de sustenabilitate, cu pretul slăbirii marcante a elementului de adecvare. Asupra robusteții este greu să ne pronunțăm acesta fiind un element ce nu poate fi testat decât pe un termen mai lung. Cu alte cuvinte vom putea fi convinși că a meritat să fie plătit pretul unei adecvări mai scăzute a prestațiilor, fie și pentru beneficiarii cu stagii incomplete de cotizare, de abia în momentul în care, după o perioadă de creștere economică (de acumulare de active pentru schema), în cazul unei noi recesiuni, nu va mai fi nevoie să ajustăm în sens descrescător adecvarea sau în orice caz nu atât de brutal. Dacă acest scenariu se va materializa, atunci pretul plătit azi, va fi meritat.

Acelasi lucru pare a fi valabil si in cazul schemei de pensii in general, unde raportul dintre pasivele intregii scheme cu toate functiunile sale (de baza fiind cele trei: batranete, invaliditate si urmas) si activele globale reprezentate de catre PIB, aparent in inrautatire in special dupa 2007, deci dupa introducerea masurilor de crestere a adecvarii pensiei prin majorarea valorii punctului de pensie, isi schimba trendul dupa introducerea in anii 2009 si 2010 a unor masuri restrictive, consolidate apoi in compactul Legii unitare a pensiilor (Legea 263/2010).



Graficul 7.

Sursa: calculate de autor în baza date ale CNPP si INS.

Cu toate acestea trebuie sa subliniem ca in buna parte aceasta este o aparenta. In afara celor doua grupe de factori mai exista si o a treia grupa extrem de importanta pentru analiza noastra si anume cea constituita din singurul factor al raportului dintre veniturile din contributiile pentru asigurari sociale (in cazul nostru asigurari sociale de pensii) si PIB. Acest factor are o evolutie oscilanta in cursul ultimului deceniu, sugerand un raspuns la stimuli de tip aleator. Astfel in momentul introducerii cotei unice de impozitare de 16% in anul 2005 are loc un puseu de crestere dupa care practic se revine la nivelele anterioare, este adevarat si pe fondul unei continue reduceri a cotelor de contributie operate pe intregul interval 2005-2008 proces ce are loc, la randul sau, pe fondul unei cresteri puternice a produsului intern brut, ceea ce face ca acest raport sa prezinte practic o depresiune (evidenta de altfel si la o simpla analiza grafica) datorata unei simple cresteri in valoare absoluta a numitorului. Nu trebuie uitat insa ca, daca numaratorul nu ar fi scazut practic in fiecare an de crestere a numitorului (reducerea cotei de contributie simultana cresterea PIB ceea ce induce efectiv o miscare prociclica) probabil ca raportul s-ar fi imbunatatit intrucatva. Miscarea anti-ciclica, este drept tardiva (ciclul economic era deja la acea data practic inversat pe plan global) de largire a bazei de contributie prin prelevarea contributiei de asigurari sociale asupra intregului venit asigurat, a conturat o crestere raportului dintre ceea ce practic reprezinta activele schemei de pensii si output-ul global realizat de catre economia nationala (expresie agregata a activelor). Aceasta trend nu face decât sa confirme una din asertiunile facute repetat in acest capitol dedicat analizei factoriale si anume ca: reechilibrarea din anii 2010 si 2011, atât la nivelul general al schemei publice de pensii cat si la nivelul mai particular al functiunii de invaliditate gestionata de către si in cadrul administrativ al acestei scheme, a avut loc prin simpla reducere a pasivelor (inghetarea valorii punctului de pensie, desprinderea acestuia de evolutiile salariale, moratorii asupra pensionarilo anticipate, inasprirea conditiilor de acces la pensia de invaliditate si reducerea punctajului acordat pensionarilor de invaliditate pentru perioadele de stagiul potential) fara insa a avea loc vreo actiune in zona activelor, cu singura exceptia a unei

creșteri de cote de contribuție ce a avut loc într-un moment inoportun (atunci când ciclul era la minim și deci când economia avea nevoie de un stimul și nu de un inhibitor). Acest tip de echilibrare are de regulă doar rezultate pe termen scurt întrucât echilibrarea efectivă nu poate veni decât din zona activelor schemei.

Cu alte cuvinte după o scurtă echilibrare va surveni o nouă dezechilibrare ce va solicita o nouă reducere de pasive și așa mai departe. Acest trend trebuie inversat sau altfel înșasi rațiunea de a exista a schemei de protecție socială cu toate funcțiunile sale poate fi pusă în discuție. O schemă de protecție socială, fie ea și finanțată contributiv sau mai ales în condiții de finanțare contributivă, care nu poate oferi beneficii adecvate, nu își poate găsi rațiunea de a exista prin simpla capacitate de a se auto-sustine. Aceasta deoarece schema nu trebuie confundată cu o simplă administrație, ea este expresia unei sinergii instituționale, deci a unei construcții societale. Dacă societatea nu se mai simte servită de către aceasta, atunci ea se găsește pe un drum care nu poate duce decât către dispariție.

### **Concluzii**

Funcțiunea de invaliditate în România reprezintă una dintre cele opt funcțiuni de bază ale sistemului de protecție socială, având o întotire suficient de îndelungată și fiind bine înrădăcinată în societatea românească.

În acest context economic și social turbulent, marcat de numeroase schimbări, cu efecte sociale uneori dramatice, numărul de pensionari de invaliditate cuprinși în schema publică de pensii a crescut constant, atingând la finele primului deceniu al sec.21 o pondere de aproape 20% din numărul total de pensionari.

Sustenabilitatea schemei publice de pensii și a funcțiunii de invaliditate din cadrul acesteia a avut și ea evoluții relativ contradictorii, tot sub influența reformei parametrice efectuate o dată la începutul și apoi la finele primului deceniu al sec.21, cu cele două evenimente principale legate prin „puntea” creată de recalcularea pensiilor. Cum sustenabilitatea și robustețea au drept scop menținerea unui grad rezonabil și eventual în progresie de adecvare, o astfel de echilibrare pune în discuție înșasi rațiunea de a exista a schemei.

Sintetizat, deși România are o funcțiune de invaliditate bine dezvoltată și ocupând un loc important și distinct în sistemul protecției sociale și în cadrul administrativ al schemei publice de pensii, totuși, dezvoltările din ultimii 20 de ani nu au fost total favorabile conducând la o serie de dezechilibre ale funcțiunii, o parte derivare din dezechilibrele schemei publice în ansamblul său, iar, o altă parte, fiind proprii chiar funcțiunii de invaliditate. Încercările de a restabili aceste echilibre lucrând exclusiv în zona pasivelor curente nu pot constitui în opinia noastră decât expediente, soluții de moment, eventual de criză. Afectarea iremediabilă a adecvării nu conduce la o mai ridicată sustenabilizare a schemei ci îi pune în discuție înșasi rațiunea de a exista din punct de vedere social.

### **Referințe bibliografice:**

1. The CEDEFOP Centre of the European Commission, 2010, “Working and Ageing, Emerging Theories and empirical perspectives”, Luxembourg office of the European Union;
2. The Romanian Academy/Academia Română, The National Institute for Economic Research, 2010, “Social report: After 20 years: Options for Romania” The Research Institute for Quality of Life-ICCV;
3. European Institute of Romania, 2009, “Flexicurity and Social Dialogue in the Romanian Enterprises”, Studies of Strategy and Policies, no.3/2009, IER;
4. Ghințaru C., 2009, “Șocuri exogene aleatoare în istoria României și influența lor asupra ciclicității” (The Random exogenous shocks in Romania’s history-impact assessment on economic cycles), Revista Română de Statistică/Romania Statistical Review, Octav Onicescu/ Seminar supplement;



5. Ghinararu C., 2009, “Diversifying the Romanian Pensions System by the Introduction of the Privately Administrated, DC-based Pension Schemes”, research project-INCSMPS/Romanian National Authority for Scientific Research;
6. Ghinararu C., 2008, “Forecasting Demographic Change and Planning Rapid Response for the Romanian Metropolitan Areas”, research project INCSMPS/ Romanian National Authority for Scientific Research;
7. European Commission, Directorate-General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2008, “Study on indirect measurement methods for undeclared work in the EU” ,VC/2008/0305.
8. Ghinararu C., Voineagu V., Panduru F., 2007, “Sistemul de Indicatori ai protectiei Sociale din Romania” (System of Social Protection Indicators Romania), National Institute of Statistics of Romania-Revista Romana de Statistica publishing house;
9. Ghetau V., 2007, “The demographic decline and the future of Romania’s Population”, The Romanian Academy/Academia Romana.
10. OECD , 2007,“Pension at a glance, public policies across OECD countries”;
11. UNDP-Romania, 2007, “Making EU Accession Work for All-Fostering Human Development by Strengthening the Inclusiveness of the Labour Market in Romania” National Human Development Report, UNDP-RO;
12. Fultz E., Stanovnik T. (ed.), ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe, 2004,“Collection of Pensions contributions: Trends, Issues, and problems in Central and Eastern Europe”;
13. National Institute of Statistics of Romania-INS/NIS – “Romanian Statistical Yearbook/Anuarul Statistic al Romaniei”, 2000-2010 editions, NIS;
14. [www.cnpas.ro](http://www.cnpas.ro)
15. [www.mmssf.ro](http://www.mmssf.ro)
16. [www.incsmps.ro](http://www.incsmps.ro)

## REVITALIZAREA SECTORULUI VITIVINICOL ÎN BAZA ACTIVITĂȚII INVESTIȚIONALE

*Angela ȘESTACOVSAIA*  
*dr., conf. univ. Universitatea de Stat din Moldova*

*The viticulture and wine sector has a great importance for the Republic of Moldova, because this sector has a high potential of income. This sector is able to output the competitive produces and to give financial resources for the state budget, to provide the money reserves and to contribute to national economic security. Lately, the development of viticulture and wine sector has attracted attention on the different levels of economy management. The Viticulture and Winemaking Recovery and Development Program for the years 2002-2002 was authorized and present this Program is implementing. The State undertook some measures for encouragement in agriculture and viticulture in particular. There are different programs and project for the financing from foreign sources that will contribute to improvement of viticulture and winemaking in Republic of Moldova.*

În Republica Moldova complexul agroindustrial rămâne o parte importantă componentă a economiei naționale.

**Tabelul 1. Locul complexului agroindustrial în economia națională a Republicii Moldova**

|   | Media anuală pe perioade |                 |                  |                 |
|---|--------------------------|-----------------|------------------|-----------------|
|   | I<br>2000-2002           | II<br>2003-2005 | III<br>2006-2008 | IV<br>2009-2011 |
| 1. Produsul intern brut, mln. lei                 | 19209                    | 32434           | 53677            | 71484           |
| 2. Exportul total mln. dol. SUA                   | 561,2                    | 955,4           | 1327,2           | 1680,4          |
| 3. Populația total, mii persoane                  | 3635,6                   | 3608,6          | 3580,6           | 3562,8          |
| 4. Inclusiv rurală                                | 2140,4                   | 2129,4          | 2106,6           | 2085,7          |
| 5. Valoarea produselor fabricate în CAI, mil. lei | 13990,4                  | 21166,3         | 25076,4          | 30070,4         |
| 6. Exportul produselor CAI, mil. dol. SUA         | 354,0                    | 529,1           | 532,2            | 760,8           |
| 7. Ponderea CAI în PIB, %                         | 72,8                     | 65,3            | 46,7             | 42,1            |
| 8. Ponderea CAI în exportul total, %              | 63,1                     | 55,3            | 40,1             | 45,2            |
| 9. Ponderea populației rurale, %                  | 58,9                     | 59,0            | 58,8             | 58,5            |

*Sursa: elaborat de autor în baza datelor BNS.*

Din datele Tabelului 1 se observă că deși în perioada anilor 2000-2011 ponderea CAI se micșorează, complexul totuși deține o cotă mare în PIB-ul țării și exportul total. Populația rurală constituie o valoare practic constantă circa 60%, faptul ce condiționează necesitatea dezvoltării ramurilor CAI.

**Tabelul 2. Structura CAI în Republica Moldova, %**

|   | Media anuală pe perioade |                 |                  |                 |
|---|--------------------------|-----------------|------------------|-----------------|
|   | I<br>2000-2002           | II<br>2003-2005 | III<br>2006-2008 | IV<br>2009-2011 |
| I. Agricultură  | 60,3                     | 54,9            | 57,2             | 61,3            |
| II. Industria alimentară și a băuturilor              | 36,0                     | 42,9            | 41,2             | 36,5            |
| din care: - fabricarea băuturilor alcoolice distilate | 0,8                      | 3,3             | 2,1              | 1,7             |
| - fabricarea vinului                                  | 14,3                     | 17,0            | 8,2              | 6,5             |
| III. Fabricarea produselor de tutun                   | 3,3                      | 2,0             | 1,4              | 2,1             |
| IV. Fabricarea produselor de parfumerie, cosmetice..  | 0,4                      | 0,2             | 0,2              | 0,1             |
| Total CAI   | 100                      | 100             | 100              | 100             |

*Sursa: elaborat de autor în baza datelor BNS.*

În structura CAI se evidențiază agricultura și industria alimentară și a băuturilor, din care fabricarea băuturilor alcoolice ocupă în I perioadă 15,1 %, atinge valoarea maximă în perioada anilor 2003-2005 – 20,3%, și în anii 2006-2011 scade până la 8,2%. Faptul că producția băuturilor alcoolice crește în anii 2000-2005 vorbește despre interesul businessului față de potențialul înalt al filierei vitivinicole. Dar embargoul, introdus de Federația Rusă – principala piață de desfacere a băuturilor alcoolice a cauzat micșorarea ponderii vinificației în structura CAI.

**Tabelul 3. Evoluția numărului de întreprinderi din industria CAI în Republica Moldova**

|  | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010  |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| Industria CAI, total   | 321  | 388  | 341  | 324  | 307  | 328  | 1620 | 1553 | 1450 | 1500 | 1512  |
| din care: industria alimentară și a băuturilor                                     | 310  | 373  | 326  | 310  | 296  | 316  | 1599 | 1526 | 1427 | 1478 | 1487  |
| - fabricarea băuturilor alcoolice distilate  | n.d. | 9    | 11   | 12   | 13   | 13   | 19   | 20   | 19   | 19   | 19    |
| - fabricarea vinului   | 131  | 144  | 134  | 130  | 124  | 129  | 166  | 159  | 136  | 132  | 130   |
| Ponderele întreprinderilor – producătoare de băuturi alcoolice: - în industria CAI | 40,8 | 39,4 | 42,5 | 43,8 | 44,6 | 43,3 | 11,4 | 11,5 | 10,7 | 10,1 | 9,8   |
| - în industria alimentară și a băuturilor  | 42,3 | 41,0 | 44,5 | 45,8 | 46,2 | 44,9 | 11,6 | 11,7 | 10,8 | 10,2 | 10,00 |

Sursa: elaborat de autor în baza datelor BNS

În perioada examinată se manifestă o creștere substanțială a numărului de întreprinderi din sectorul industrial CAI, și respectiv din industria alimentară și a băuturilor. Ce ține de fabricarea băuturilor alcoolice, putem menționa că numărul de întreprinderi de producția băuturilor alcoolice distilate a crescut stabil până în 2007 și rămâne nemodificat în ultimii trei ani din perioada examinată. În fabricarea vinului numărul de întreprinderi a evoluat în mod divers, dar în anul 2010 a rămas la nivelul anului 2000.

Cota întreprinderilor producătoare de băuturi alcoolice a fost destul de mare până în 2005. Dar din 2006 se observă o micșorare semnificativă a acestui indicator, din cauza apariției unui număr mare de întreprinderi în industria CAI, orientate spre alte tipuri de activități.

Toate acestea au anumite reflecții asupra indicatorilor de producție în vinificație.

**Tabelul 4. Producția băuturilor alcoolice în vinificația Republicii Moldova (mii. dal.)**

| Grupe de produse                                   | Media anuală pe perioade |                 |                  |                 |
|--|--------------------------|-----------------|------------------|-----------------|
|  | I<br>2000-2002           | II<br>2003-2005 | III<br>2006-2008 | IV<br>2009-2011 |
| Divin  | 565,5                    | 887,6           | 588,8            | 494,3           |
| Vinuri spumante                                    | 537,7                    | 909,3           | 505,0            | 581,3           |
| Vinuri naturale din struguri                       | 13,6                     | 29,5            | 15,7             | 12,2            |
| Vinuri de Porto, Madeira, Sheary, Tokay, și altele | n.d.                     | 3051,6          | 1003,8           | 931,5           |

Sursa: elaborat de autor în baza datelor BNS

Valoarea indicatorilor de producție în vinificația Republicii Moldova s-a micșorat absolut în toate grupele de produse. Indicatorii maximi de producție au fost atinși în anii 2003-2005. În anul 2005 s-a produs: divin -1189,8 mii.dal., vinuri spumante – 402, vinuri naturale din struguri – 36,3 vinuri de Porto, Madeira, Sheary, Tokay și altele – 3237,9 mii dal.

Cu toate că în anul 2008 o mare parte de restricții la exportul în Federația Rusă au fost scoase nu toți exportatorii și-au recuperat piața pierdută. De aceea în perioada anilor 2009-2011 producția pe grupa divinurilor și vinurilor naturale spumante este sub nivelul mediei anuale în prima perioadă.

**Tabelul 5. Dinamica exportului producției alcoolice în anii 2005-2011 (mil. dol SUA)**

| Anii | Valoarea exportului | Ponderea în exportul total al Republicii Moldova, % |
|------|---------------------|---|
| 2005 | 312,7               | 28,7  |
| 2006 | 186,1               | 17,7  |
| 2007 | 134,1               | 10,0  |
| 2008 | 193,2               | 12,1  |
| 2009 | 157,2               | 12,2  |
| 2010 | 175,7               | 11,4  |
| 2011 | 177,7               | 8,1   |

*Sursa: bazată pe informația MAIA.*

Datele prezentate ne demonstrează potențialul de export a ramurii de vinificație în Republica Moldova.

Cu un an până la criza sectorului vitivinicol (în 2005) ponderea producției alcoolice în exportul total al țării se apropia de 30%. Dar începând cu anul 2006 și până în prezent cota producției alcoolice este permanentă scădere, și atinge doar 8,1% în 2011, cu toate că piața principală a Federației Ruse este deschisă din 2008.

Una din cele mai importante piețe de desfacere – piața rusească trebuie să fie cucerită din nou. Dar problema este că din 2006 – când produsele alcoolice moldovenești au dispărut din rețeaua comercială rusească ele au fost înlocuite de produsele rusești, spaniole, argentine. Ultimele fiind mult mai ieftine fac incompetitive produsele alcoolice moldovenești, deși calitatea lor este bună.

Analiza prezentată este încă un argument în folosul ideii de revitalizare a sectorului vitivinicol.

Dar revitalizarea sectorului vitivinicol trebuie să pornească de la asigurarea dezvoltării bazei de materie primă, adică de la starea plantației viței de vie.

**Tabelul 6. Dinamica dezvoltării viticulturii în Republica Moldova**

|  | Media anuală pe |           | 2011  |
|--|-----------------|-----------|-------|
|  | 2001-2005       | 2006-2010 |       |
| 1. Suprafața viilor în toate categoriile de gospodării (inclusiv sectoarele pe lângă cotă) total, mii ha | 149,9           | 148,6     | 139,9 |
| 2. Suprafața viilor în toate gospodăriile (inclusiv sectoarele pe lângă cotă), pe rod, mii ha            | 143,8           | 136,7     | 128,4 |
| Producția globală de struguri, mii tone  | 605,5           | 573,2     | 594,8 |
| Recolta medie, q/ha  | 42,1            | 40,5      | 45,5  |

*Sursa: elaborată de autor în baza datelor BNS.*

În perioada anilor 2001-2010 suprafața totală a viilor s-a micșorat cu 1,3 mii ha, sau cu 0,9%. Suprafața viilor pe rod constituie 96% în mediu pe 2001-2005, și 92% în mediu pe 2006-2009. Recolta medie în perioada examinată s-a redus cu 3,9%, dar în

2011 a înregistrat o creștere de 12,3% față de media anilor 2006-2010, și 8,1% față de media anilor 2001-2005.

Considerăm că așa recoltă de struguri la un hectar pentru Republica Moldova este nesatisfăcător.

Baza datelor statistice ne oferă următoarele informații: recolta medie de struguri la un hectar de vii pe rod constituia în anii 1980-1985 – 69,4 chintale, în anii 1985-1989 – 59,8 chintale. Viticultura Republicii Moldova a înregistrat o recoltă superioară la un hectar în 1982-95 chintale, în 1984 – 75 chintale.

Rezultatele acestea demonstrează că potențialul viticulturii în Republica Moldova este foarte înalt, iar aceasta ar însemna reducerea costului de producție la un chintal și respectiv o materie primă mai ieftină și un grad mai înalt de competitivitate a băuturilor alcoolice fabricate.

O altă cale de revitalizare a sectorului vitivinicol este înnoirea plantațiilor de vii, adică înlocuirea viilor vechi, micșorarea suprafețelor viilor de *Vitis Labrusca* și plantarea viilor de soiuri europene de calitate înaltă.

În acest sens în Republica Moldova au fost obținute următoarele rezultate

**Tabelul 7. Plantarea și cotarea viilor în vederea realizării „Programului de restabilire și dezvoltare a viticulturii și vinificației în anii 2002-2020”, mii ha**

|           | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | Total |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| Plantarea | 0,53 | 1,85 | 3,7  | 4,5  | 5,2  | 5,3  | 4,6  | 2,3  | 1,5  | 2,0  | 31,48 |
| Cotarea   | 4,5  | 1,23 | 0,74 | 1,4  | 1,9  | 3,0  | 2,18 | 1,62 | 2,4  | 1,8  | 20,77 |

Sursa: datele MAIA

Programul menționat (1) prevede plantarea noilor vii la finele perioadei pe o suprafață de 325 hectare. Până în 2010 se prevedea plantarea celor 39,2 mii ha. În realitate la finele anului 2010 suprafața noilor vii a constituit 29,94 mii ha, adică cu 9,26 mii ha sau cu 24% mai puțin. În perioada anilor 2002-2005 s-au înființat 10,58 mii ha, adică s-au depășit cele prevăzute de Program cu 11,5%, dar în perioada anilor 2005-2010 s-au plantat 18,9 mii ha, ce abia a depășit cu 3,9 mii ha o jumătate din suprafața noilor plantații, stabilită în Document.

Pentru ai stimula pe agenții economici să facă investiții în implementarea „Programului de restabilire și dezvoltare a viticulturii și vinificației în anii 2002-2020” Statul a acordat un ajutor financiar, subvenționând parțial plantarea viilor.

În acest scop se acumulau mijloace bănești din contul întreprinzătorilor în producerea, prelucrarea, comercializarea și/sau importul producției vinicole în baza taxelor, stipulate în Legea viei și vinului nr. 57-XVI din 10.03.2006: vinuri de struguri (naturale și speciale) – 3,0 lei/dal; divinuri – 20,0 lei/dal; brandy și alte băuturi din struguri - 20,0 lei/dal. Din sursele acumulate în așa mod statul a subvenționat parțial plantarea celor 18,7 mii ha viței de vie.

**Tabelul 8. Alocarea subvențiilor de stat la înființarea plantațiilor viticole în anii 2004-2009**

|   | 2004 | 2005 | 2006 | 2007  | 2008 | 2009 | Total |
|---|------|------|------|-------|------|------|-------|
| Suprafața prezentată pentru compensații               | 3,7  | 3,9  | 3,3  | 2,9   | 2,8  | 2,1  | 18,7  |
| Suma de compensații acceptată, mil.lei                | 86,7 | 87,4 | 83,8 | 71,7  | 71,5 | 50,6 | 451,7 |
| Acumulările în Fond, mil. lei                         | 26,6 | 82,1 | 34,9 | 39,7  | 43,3 | 29,9 | 256,5 |
| Suma alocată de compensații pentru plantare, mil. lei | 26,4 | 79,9 | 58,5 | 100,7 | 85,3 | 50,5 | 401,1 |

Din 2010 în Bugetul Statului se formează un fond special de subvenționare a producătorilor agricoli, care prevede măsuri concrete privind stimularea investițiilor în anumite domenii și inclusiv pentru înființarea plantațiilor multianuale.

**Tabelul 9. Mărimea sprijinului financiar pentru înființarea plantațiilor vitei de vie**

| Destinația  | 2010 (3)     | 2011 (4) | 2012 (5) |
|---|--------------|----------|----------|
| 1. Soiuri de struguri pentru masă                         | 30000 lei/ha | 30000/ha | 30000/ha |
| 2.Soiuri de struguri pentru vin                           | -            | 20000/ha | 25000/ha |
| 3.Plantații-mamă și portaltoi, categoria biologică „bază” | 40000/ha     | 50000/ha | 50000/ha |

Sursa:

1. Regulamentul privind modul de utilizare a mijloacelor fondului de subvenționare producătorilor agricoli, pentru anul 2010.
2. Regulamentul privind modul de utilizare a mijloacelor fondului de subvenționare producătorilor agricoli, pentru anul 2011.
3. Regulamentul privind modul de utilizare a mijloacelor fondului de subvenționare producătorilor agricoli, pentru anul 2012.

Conform datelor Agenției de Intervenție și Plăți pentru Agricultură în 2010 au fost plantate 496,37 ha de viță de vie, suma subvenției achitate a constituit 12,7 mln.lei. În anul 2011 suprafața viței de vie (soiuri pentru masă) a atins 511,7 ha, și soiuri tehnice 41 ha, suma subvenției autorizate – 16,5 mln.lei. În anul 2012 au fost înființate 991 ha și suma subvenției autorizate 16,2 mln.lei. (7)

Subvențiile acordate din partea statului pentru înființarea plantațiilor viței de vie acoperă doar 13% din investiția totală.

În anul 2011 a fost semnat Contractul de finanțare dintre Republica Moldova și Banca Europeană de Investiții și lansat „Programul de restructurare a sectorului vitivinicol”, în sumă de 75,0 mln.Euro.

Scopul Programului este de a contribui la redresarea sectorului vitivinicol din țară și promovarea producerii vinului cu denumire de origine protejată (D.O.P.) și indicație geografică protejată (I.G.P.).

Obiectivele Programului:

- Restructurarea sectorului vitivinicol și a industriei conexe (producerea ambalajului, etichetelor, etc.);
- Îmbunătățirea calității și consistenței vinului produs în Republica Moldova de la calitatea podgoriilor până la ambalarea finală și livrarea produselor;
- Diversificarea piețelor de desfacere ale țării prin asigurarea autenticității producției vinicole fabricate.

Produsele financiare a Programului oferite Beneficiarilor Finali:

- Credite acordate prin intermediul Băncilor Comerciale Partener:
- Leasingul echipamentelor vitivinicole și a utilajelor de producere implementat de către Unitatea Consolidată pentru Implementarea și Monitorizarea Programului de restructurare a sectorului Vitivinicol.

Programul oferă următoarele condiții de finanțare:

- 1) 50% din suma proiectului se va finanța din sursele BEI, altele 50% se vor finanța din surse proprii, din credite de la bănci, împrumuturi de la instituții financiare nebankare și granturi obținute de la donatori.

- 2) Termenul de finanțare este până la 10 ani la sursele BEI și până la 4 ani la alte surse.
- 3) Rata dobânzii pentru beneficiar nu va depăși 6,01%.
- 4) Suma maximă de finanțare din sursele BEI pentru un Proiect Investițional este de 5 mln EUR pentru reutilizarea întreprinderii; 2 mln. EUR pentru restructurarea podgoriilor; 600 mii EUR pentru finanțarea mijloacelor circulante pe termen mediu și lung. 25 mii EUR este minimum pentru orice activitate vitivinicolă.

Avantajele principale ale Programului sunt:

- Termen de creditare îndelungat;
- Perioada de grație mare;
- Sume investiționale mari alocate pentru implementarea unui proiect;
- Scutirea de toate taxele vamale, accize, TVA la importul utilajului/serviciilor care vor fi procurate conform proiectului investițional acceptat în cadrul programului;
- Aplicarea cotei zero a TVA la procurarea pe teritoriul țării a mărfurilor, utilajului, tehnicii/serviciilor de la furnizori autohtoni, necesare pentru implementarea proiectului investițional.

#### **Concluzii:**

1. Sectorul vitivinicol are un potențial mare de creștere și dezvoltare.
2. Dezvoltarea sectorului vitivinicol necesită investiții substanțiale.
3. Subvențierea din partea statului stimulează investițiile în viticultură.
4. Apar noi posibilități de creditare a sectorului vitivinicol prin intermediul Programului de restructurare a sectorului vitivinicol.

#### **Referințe bibliografice**

1. Programul de restabilire și dezvoltare a viticulturii și vinificației în anii 2002-2020. Monitorul Oficial nr. 142-143, 17 octombrie 2002.
2. Legea viei și vinului nr. 57-XVI din 10.03.2006. Monitorul Oficial nr. 75-78, 19 mai 2006.
3. Regulamentul Privind modul de utilizare a mijloacelor fondului pentru subvenționare a producătorilor agricoli, pentru anul 2010. Monitorul Oficial nr. 33, 05 martie 2010.
4. Regulamentul Privind modul de utilizare a mijloacelor fondului pentru subvenționare a producătorilor agricoli, pentru anul 2011. Monitorul Oficial nr. 86, 24 mai 2011.
5. Regulamentul Privind modul de utilizare a mijloacelor fondului pentru subvenționare a producătorilor agricoli, pentru anul 2012. Monitorul Oficial nr. 25—28/, 3 februarie 2012.
6. [www.statistica.md](http://www.statistica.md).
7. [www.AIPA.md](http://www.AIPA.md).
8. [www.MAIA.md](http://www.MAIA.md).

## PROBLEMS OF MEASUREMENT OF R&D EMPLOYMENT IN FULL-TIME EQUIVALENT IN POST-SOVIET STATES<sup>1</sup>

*Igor YEGOROV, Dr., Institute of Statistic Studies,  
State Agency of Statistics of Ukraine*

*The paper deals with the problem of introduction of the indicator of full-time equivalent (FTE) of R&D personnel in statistics of post-Soviet and some other countries. Existing practice of recalculations is considered and assessed. Several possible ways for solving problem, how to switch to internationally comparable indicators are proposed.*

Problem of measurement of R&D employment in full-time equivalent is a central one in statistics of R&D personnel in the post-Soviet states, as well, as in some other countries, including Central and Eastern European states. Its correct solving is of high importance for assessment of the real potential of scientific communities and comparative analysis with other countries and regions of the world.

According to Frascati Manual, full-time equivalent (FTE) for R&D personnel should be calculated on the basis of the total amount of time spent for doing R&D, irrespective of a research organization where R&D is done. It is emphasized that ‘no one person can represent more than 1 FTE (in a year) and hence cannot perform more than 1 FTE’<sup>1</sup>. Thus, the indicator of time spent for doing R&D per specialist (in a year) cannot exceed one equivalent of the full working time, spent during the year.

It is evident that FTE is in a sense an artificial construct, which was pointed out by G. Sirilli, a well-known specialist from Italy, in late 1990s. He, above all, emphasized that many university lecturers successfully combined main work with commercial and research activities. As proved by data from sociological studies, these activities tend to be interlinked and have positive feedback effects. The overall work efficiency of a researcher grows, but combining various activities, according to recommendations of Frascati Manual, would automatically require use of diminishing coefficients in statistical accounting of time spent for doing R&D<sup>2</sup>.

Because FTE is used for a reliable measurement of R&D personnel on the basis of integrated approaches, it is widely used in international comparisons. FTE lays the basis for constructing many secondary (‘derivative’) indicators, which are used for evaluation of research activities, such as number of publications per researcher etc. It should be noted that the method for breaking work time between various activities prevents from overestimation of the real time, which is spent on R&D in many countries<sup>3</sup>. Thus, for a university professor in developed countries, the total amount of compensation is derived first, and thereafter calculations of time to be spent on students’ training, administrative matters and research are made, and this is used to calculate R&D share of the total compensation. Scientists can, of course, be engaged in other activities, such as consulting. This work is paid, but not “counted” as doing R&D<sup>1</sup>.

At the same time, the situation with employment and salaries in developing countries and in the post-Soviet states (most of them are also considered as developing ones by the international organizations) is complicated. Very often one (official) job does not bring enough money to keep even average living standards. That is why the same specialist may have a job in several education or research centers. In that case, his/her work at the main job place is not counted with the diminishing coefficient, and

---

\* This article is based on the part of the technical paper, which is prepared by the author for UNESCO Institute of Statistics. The publication of the technical paper is scheduled for the first half of 2013.



his/her compensation in the primary place of work may not be reduced. Although being in a way contradictory, this practice does not entail the situation, when the employment of one specialist is accounted with the coefficient exceeding 1. The estimate of the total R&D personnel is, therefore, comes to be higher in the statistics of these countries, than the estimate of R&D personnel in FTE.<sup>3</sup>

Specific definitions are still used in R&D statistics of personnel in the post-Soviet states.

1. Full-time employed means that the person receives full (‘standard’) salary for its work on R&D according to the levels, established by the government for particular categories of research personnel. Private sector could establish different level of salaries but the absolute majority of R&D specialists are working for the state –controlled institutions, including higher education establishments. It is assumed that these specialists are working full ‘standard’ working time (usually, eight hours per day) in the institutions, where they are ‘full-time employed’.

2. At the same time, there are a number of specialists, who are working part-time in research establishments or on research projects in higher education sector. In the case of university, they, for instance, preserve their ‘full-time salaries’ as university professors plus receive extra salary for research. Similar situation is in research establishments. One specialist can receive full salary in one place plus half or quarter of regular salary in some other (or even the same) research institute. As a rule, the part-time employment is not permanent, in contrast with full –time employment.

In post-Soviet countries, calculations of R&D employment used to be made by a different method that required separated measurement of employment in R&D as the main activity and employment in R&D “part-time”. A specialist used to be counted as “unit” at his/her main job place, whereas his/her additional employment was added to this “unit” (usually with respective diminishing coefficients). These figures are summed up, resulting in a higher FTE measure (even with accounting of the diminishing coefficients for employed “part-time”), than a total employment measure.

The main reason for emergence of such contradiction is based in existing practice of working time calculations, which is used in these countries. The data on R&D statistics is supplied along with other economic information to the statistical offices by all research organizations. Data have to show correspondence between the number of standard full-time and part-time positions and the salaries of employees. Diminishing coefficients will lead to automatic decline of salaries for those specialists, who are involved in R&D. Specialized surveys are not used to obtain more realistic picture on real time distribution of R&D personnel. In reality, specialists do not spend ‘standard’ time on their primary places of work or announced part of ‘standard’ time in their secondary place of work. As a result, institutes report higher figures on employment in R&D. However, these figures correspond fully with data on salaries of employees.

The UNESCO Institute of statistics and its predecessors did not agree with such approach, and they did not include respective data in FTE equivalent on post-Soviet countries in its official publications.

The situation has changed slightly only in recent years. Some countries\* have entered the position “person-hours worked” on R&D in the official statistical questionnaires. It is a definitely right step allowing for sound measurement of formal employment of part-time employees and more correct estimation of FTE indicator. Yet, the overwhelming majority of studies continue to use only the measure of R&D

---

\* Kazakhstan, Ukraine, Moldova and some others. Not all of them use this indicator for all R&D employees. This indicator is used more actively for those, who are involved in R&D as part-time employees.

employment at the main job place. This cannot allow for a sound evaluation of the situation in R&D.

It is important to note that such countries, as Ukraine, Uzbekistan, Kazakhstan and Moldova have declared they have started to use FTE calculations<sup>4</sup>. However, their methods of calculations have to be reconsidered to obtain data according to the OECD standards.

Let's consider Ukrainian example and contradictions of the FTE measurement in this country. The need to make changes in traditional statistics was a result of transformations in the structure of employment in the country during two recent decades. Ukraine featured two times growth in the number of "part-time" employees in 1991-2007. This growth went contrary to the nearly threefold reduction in the total R&D employment at the main job place in the same period. Therefore, "part-time" employment might be in a way considered as a response of R&D system on unfavorable change in "external environment". Estimations (on the basis of data for 2007) of real employment of "part-time" workers in FTE were made for the first time in 2008. It was estimated 35129 (given the formal engagement in R&D of 76856 "part-time" workers). This variation is well explainable, as part-time workers are not fully engaged in R&D, their average engagement being 45.7% of the salary of those engaged in R&D as the main activity. 80% of part-time performers have been traditionally engaged in higher education (HE) sector of science<sup>5</sup>. Note, that the overwhelming majority of part-time workers are researchers, but not ancillary personnel. The number of part-time R&D performers has been rapidly approaching the number of researchers doing R&D as the main activity. Basically, part-time R&D performers account for more than 37,7% of researchers in Ukrainian science. This raises concern in Ukraine, along with the well-known problem of ageing of research staff<sup>6</sup>. The research activity has become far less "professional", "being combined" with other categories of work, whereas reduction of research personnel has been on largely due to reduction of the ones whose main activity in R&D is related with applied research. It is true that combining of research and other activities can be found elsewhere in the world, but its scales are nevertheless lower than in Ukraine or some other post-Soviet countries.

Basically, it can be concluded that the problem faced by most part of post-Soviet countries when calculating FTE is than one and the same person can be counted several times in various research organizations, and sometimes in the same organization. As it was mentioned above, in reality a lot of these people are working full-time in one place or part-time in another, bearing in mind time spending. However, as a result, the aggregated coefficient of employment often exceeds 1. It means that according to the accounting method adopted in these countries, employment at the main job place is usually counted as 1, and a person receives salary as the one employed full-time. However, this person may be registered as an employed half of "usual" working time in another organization, and in this organization he/she may receive salary for 25% of "usual" working time. The salary of a person working in R&D may even be increased, considering that he/she works intensively and combines several functions in the same organization. This is registered in the accounting as the employment with increased coefficient. All the activities are summed up, and one person may be counted in this way with the coefficient 1,75. Therefore, a paradox occurs in counting the total R&D employment: a lower estimate of 'physically' employed than an estimate derived by FTE formulas. Basically, the existing accounting practice inevitably leads to overestimations of the real R&D employment. On the other hand, this leads to underestimation of head count, as in many cases official statistics tends to take into account only those, who are working in R&D sphere as in their 'primary places of work'.

Work in several jobs is in a way a needed step aiming to allow for a good level of compensation, but this cannot solve the problem of eliminating “double counting”. Yet, statistical questionnaires (‘forms’) inadequately account for the possibility of part-time work of the main activity employees; this aspect of accounting the research personnel is emphasized by increasing numbers of researchers in reaching the pension age. In many post-Soviet countries, these researchers have the right to preserve their full (state) pensions and receive salaries at the same time. This situation stimulates pensioners to stay longer in research institutes. In conditions of overall decline in research positions, this leads to extra constraints for careers of young researchers.

Variations in approaches to measurement of R&D personnel do not allow for correct comparisons of a series of derived indicators, especially ones of the research efficiency. Some these indicators such, as number of publications per capita, or R&D expenditures per capita are not comparable with indicators of countries, which use FTE. However, the main reason of relatively low research efficiency in post-soviet countries does not lie in the peculiarities of statistical accounting of R&D personnel. The key factor is inadequate evaluation of R&D results and traditional approaches to allocation of funds, especially budgetary ones, when the main criterion for calculating the amount of funds is the total number of personnel in a research institution. Also, the size of research institutions determines the amount of their “due” overheads. Imperfectness of systems for research performance evaluation and strictness of procedures for allocation of funds in research institutes are the main reasons for fictitious R&D employment in post-soviet countries. Of course, the existing situation needs to be changed.

The following measures can be used as a solution to the problem of FTE calculation in short-term period.

1. Part-time job within one research organization (internal part-time job) has not to be counted.

2. Data on R&D employment of lecturers in education institutions are to be collected by use of Frascati Manual approaches. This assumes clear delineation of the share of time devoted by lecturer to research, and by abandoning “double” or “triple” counting. This will allow for replacing the system that counts the number “salaries” by the system that counts the personnel as such.

3. The personnel can be counted only at the main job place, by use of coefficients diminishing the main job place in case of “secondary” employment. Basically, this can be tried by counting (for reference purposes) secondary employment in R&D in a separate line at the main job place in the existing forms of statistical accounting. For instance, if someone working in second working place for half salary, this has to be mentioned. In this case, his/her work in ‘primary place of work’ will be considered not as equivalent of one ‘unit’ but only  $\frac{2}{3}$  of one unit, while the work in the secondary place would be equal to  $\frac{1}{3}$  of the ‘unit’, nit half of the unit. It, however, may be expected that such an approach will not be welcomed by researches preferring not to show off with “secondary” employment. Also, this will be inconsistent with the existing accounting norms.

4. The below given procedure can be also offered as a temporary measure allowing for more accurate measurement of R&D personnel on the basis of the available statistical data. This will not solve the problem of correct calculation of FTE but make calculations closer to real figures. When calculating FTE, the data on part-time workers should be multiplied by the average share of compensation (part of “salary”) which they receive at secondary job places, and this figure should be added to the employment at the main job place. The calculation will take the following form in Ukraine: the number part-time workers, multiplied by  $\approx 0,4$  (average amount of compensation received at secondary job places), plus the total number of R&D employment at the main job place.

It is important to note that recently Russian experts have proposed to use similar approach to calculate FTE to all OECD countries<sup>7</sup>. The proposed formula is working for the bulk of the OECD countries, which have no such serious problem with multiple – employment and miscalculation of real working time, as post-Soviet countries have. For more reliable accounting of formal employment in R&D, additional items should be entered in statistical reporting forms, which allow for disaggregated information about the real employment, and for exclusion of the same persons from the national statistical reporting.

A more radical step, although a more grounded one, would be adoption of special surveys on the basis of samples constructed for the purpose.

**References:**

1. OECD Frascati Manual. – Paris: OECD, 2002, Chapter 5.3.
2. Sirilli G. Old and New Paradigms in the Measurement of R&D. – Science and Public Policy. – 1998. – N 5. – P. 305-311
3. Polcuh E. Problems of FTE Measurement. – UIS: Montreal. – unpublished paper. – 2007. – 17 p.
4. Gorodnikova N.V., Dybtsyna N.V., Schuh K. Evaluation Report on modern State of Statistics of S&T and indicators in Eastern Europe and Central Asia. (Оценочный доклад о современном состоянии статистики науки и технологий и индикаторов в странах Восточной Европы и Центральной Азии – in Russian). – Project EC IncoNet EECA [http: www.inco-eeeca.net](http://www.inco-eeeca.net), 2009, 99 p.
5. Scientific and Innovation Activities in Ukraine. Statistical Book. – State Statistics Committee of Ukraine: Public Enterprise “Information and Publishing Center of the State Statistics Committee of Ukraine, 2008. – 361 p. (Published in Ukrainian)
6. Bublik S.G. Age Factor of the Research Potential of Science. – Science and Science o Science. – 2007. – N 1. – P. 56-72. (Published in Ukrainian)
7. Update on the work of the NESTI task force on R&D full –time equivalents. Stocktaking of national experience in the calculation of R&D full-time equivalents: key findings and proposals for next steps. – DSTI/EAS/STP/NESTI(2012)10 – 25 May-2012 – OECD: Paris

## ASPECTE SINERGETICE ALE INDICATORILOR STATISTICI ÎN SFERA ȘTIINȚEI ȘI INOVĂRII

*Viorica STICI, drd, IEFS*  
*Aurelia ȚURCAN – ȘUȘU, AȘM*  
*Anatol ROTARU, dr. hab., prof. univ., AȘM*

*Synergetic approach to performance indicators in field of science and innovation is at the beginning of the path and in the future requires serious and qualified study. This should lead to expansion and shift to a new qualitative level of Scientology, in general and the theory of indicators in particular, that will contribute significantly to improving the assessment of scientific research and connection of Moldova' science to the international evaluation circuit.*

*In this paper is discussed, in terms of synergy, one of the main important problems - statistical indicators of performance evaluation of science and innovation. It proposes a new paradigm used in studies of indicators, interpreted as a synergistic system. It is shown that the system of scientific indicators is complex, non-linear, open and far from equilibrium.*

Societatea modernă în procesul său de dezvoltare se confruntă cu multiple probleme complexe. Aceasta printre altele a condus la crearea unei noi metaștiințe Sinergetica, principiile căreia pot fi aplicate științelor particulare. Fondatorul este ilustrul om de știință German Herman Haken. În 1973, la conferința internațională consacrată problemelor de autoorganizare a sistemelor complexe, H.Haken a expus ideile principale ale sinergeticii care ulterior au fost generalizate în lucrarea „Fenomene cooperative în sisteme departe de echilibru și nefi zice”, publicată în 1975 în „Review of Modern Physics”. Ulterior problemelor sinergeticii le-au fost consacrate sute de monografii și manuale, mii de articole științifice în cele mai prestigioase reviste de specialitate, capul de afiș fiind cele peste o sută de volume ale seriei *Synergetics*, care au văzut lumina tiparului în prestigioasa editură *Springer*.

Denumirea Sinergetica își are originea de la grecescul „sin”, ceea ce înseamnă „împreună cu” și „ergon” – „acțiune”. Prin urmare, sinergetica studiază acțiunea în comun a elementelor sistemelor de diversă natură ce conduc la autoorganizarea acestora. Autoorganizarea se produce spontan, brusc, la depășirea unui prag critic al unuia sau mai multor parametri de control al sistemului, ultimul fiind departe de echilibru și deschis, efectuând schimbul de substanță, energie și informație cu mediul înconjurător [7].

Prin urmare, Sinergetica este o nouă metaștiință, o nouă sinteză a științei moderne, care are ca obiect principal de studiu autoorganizarea sistemelor ierarhice complexe de orice natură. Autoorganizarea se datorează interacțiunii neliniare și cooperării elementelor primare, în urma căreia are loc o structurare macroscopică a sistemului. Ea are loc numai în sisteme deschise, care fac schimb de substanță, energie și informație cu mediul înconjurător și se află departe de echilibru.

Noua disciplină a fost numită Sinergetica nu doar pentru că are ca obiect de studiu activitatea comună a multor elemente ale sistemelor, dar și pentru că determinarea principiilor generale ale autoorganizării reclamă cooperarea multor domenii de cercetare.

Actualmente practic nu există domeniu de cercetare care nu ar utiliza metodologia și aparatul sinergeticii pentru studierea proceselor complexe de cooperare, coerență, stabilitate a părților individuale și autoorganizării la scară macroscopică a structurilor temporale, spațiale, temporal-spațiale sau funcționale. Sinergetica utilizează

în investigațiile sale și un aparat matematic specific: teoria ecuațiilor diferențiale neliniare deterministe și stohastice, teoria stabilității, teoria bifurcațiilor, teoria catastrofelor, teoria riscurilor, teoria fractalilor, teoria haosului dinamic și alte teorii.

La etapa actuală sinergetica pătrunde vertiginos în diverse domenii ale științelor sociale și umanistice: economie, istorie, sociologie, politologie, semantică, psihologie, pedagogie etc. Ea a devenit actualmente o nouă direcție de dezvoltare în știința contemporană și reprezintă, de fapt, o nouă concepție despre lume.

Știința este iminente un sistem sinergetic. Ca un sistem autoorganizat, ea trece continuu printr-un șir de reorganizări succesive cu caracter neliniar menite să asigure ascensiunea cunoașterii, competitivitatea procesului de inovare.

Problemele ce se referă la politicile în știință sunt destul de complicate, cu precădere pentru țările mici. Thorsteindottir [4] menționează că țările mari sunt lipsite de oportunitățile țărilor mici. Limitarea resurselor financiare dictează noi legități ale sistemului investițional. De asemenea, pentru țările mici este caracteristic un sistem informațional simplist, dar suficient de coordonat.

În baza analizei dezvoltării științei, în unele țări europene poate fi constatat un șir de trăsături specifice, cum ar fi interrelațiile directe dintre știință și autorități, implicarea statului în predilecția tematicilor științifice, coerența cercetărilor [9]. Pentru majoritatea țărilor, îndeosebi cele europene, pot fi identificate trei sectoare determinante ale științei: universități, laboratoare de cercetare guvernamentale și particulare, precum și organizații nonuniversitare. În acest context un rol primordial le revine universităților, în care este concentrat volumul esențial al tuturor cercetărilor, în special al celor fundamentale.

Împreună cu sistemul educațional, în special al celui superior, știința este elementul de bază al infrastructurii sociale, economice, politice și culturale.

În istoria civilizației știința întotdeauna a ocupat un loc de frunte. Totodată, pe parcursul mai multor secole ea nu influența considerabil dezvoltarea social-economică. Evoluția științei era oarecum independentă de necesitățile societății. Datorită creșterii economice extensive, atât sistemul de producție, cât și societatea în întregime manifestau destulă inerție față de inovațiile tehnico-științifice [2].

La sfârșitul anilor patruzeci ai secolului XX situația se schimbă radical. Una din motivațiile de bază ale științei a fost crearea unor sisteme principial noi de armament și asigurarea proprietății tehnico-militare a țărilor respective. Anume în această perioadă se produce un salt calitativ nou în dezvoltarea științei și tehnicii.

A doua etapă (anii 60-80 ai secolului XX) se caracterizează prin faptul că cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică devin baza dezvoltării stabile a ritmului creșterii economice. În această perioadă aportul cercetării-dezvoltării în creșterea economică depășește aportul capitalului și rentei funciare.

Tranziția societății moderne în faza postindustrială, informațională de dezvoltare în care baza principală a fost nivelul integral intelectual și trecerea la noi tipuri de economii, bazate pe cunoaștere, inovare și informație impune transformări structurale, funcționale, instituționale și ale științei. Astfel, știința trece în cea de-a treia etapă de dezvoltare, legată preponderent de soluționarea problemelor social-economice și ecologice [7].

Etapă actuală se caracterizează nu doar prin reevaluarea întregii metodologii de cunoaștere, ci și printr-o continuă investigare a noilor paradigme ale cercetării și inovării în vederea accelerării procesului de dezvoltare a societății. Prin urmare, cercetarea științifică devine dominantă în procesul formării și realizării politicilor sociale și economice.

Știința se constituie astfel într-un factor decisiv al creșterii economice, al ritmului acesteia, al dezvoltării durabile și al securității naționale, regionale și mondiale.

Descoperirile fundamentale din domeniile fizicii, matematicii, chimiei, tehnologiilor moderne, informaticii, realizările revoluționare ce se așteaptă în dezvoltarea biologiei fizico-chimice și moleculare, genetica moleculare, nanotehnologiilor, crearea noilor generații de computatoare au schimbat, iar pe viitor vor schimba și mai mult, lumea înconjurătoare, vor influența decisiv transformarea producerii, economiei, ecologiei, vieții sociale și politice, vor intensifica procesele de mondializare și toate acestea în integritatea lor vor influența esențial trecerea dezvoltării social-economice la un nivel calitativ nou, distinct, corespunzător economiei bazate pe cunoștințe, inovare și informație [8].

După cum s-a menționat, sistemul de cercetare-dezvoltare este unul sinergetic, el fiind un sistem complex, neliniar, deschis, departe de echilibru și deci potențial capabil să se autoorganizeze. Acesta este o parte componentă a sistemului social-economic și a sistemului de cercetare-dezvoltare mondial cu care se află în diverse tipuri de legături feed-back. Utilizarea întregului complex de idei al sinergeticii în științele social-economice și umanistice are specificul său. Subsistemele științelor respective sunt de asemenea deschise, neliniare, conțin surse și scurgeri informaționale, acestea din urmă creând și dispersând neuniformități în mediile social-economice. Prin urmare, sistemele social-economice și umanistice sunt sisteme sinergetice. Specificul lor constă în faptul că procesele de autoorganizare în sistemele social-economice sunt completate substanțial cu procesele de organizare, în toate acestea acționând actori înzestrați cu diferite calități individuale, conștiință, care au anumite scopuri, diferit grad de pasionaritate ș.a.m.d.

În sistemele sinergetice social-economice și umanistice există spectre-atractori unde aceste sisteme pe parcursul evoluției lor tind să ajungă. Însă, în care anume atractor va ajunge sistemul depinde în primul rând de proprietățile lui interne.

Din punct de vedere al sinergeticii, organizarea în sistemele social-economice și umanistice se manifestă ca un sistem deschis, sinergetic, capabil de autoorganizare. Fiind un sistem sinergetic, organizării nu i se pot impune căile de dezvoltare. De aceea, intensitatea acțiunii în procesul de dirijare cu sistemele social-economice complexe nu conduce la rezultatul dorit. Mult mai important este de a evidenția tendințele autodezvoltării sistemelor și de a acționa rezonant în direcția necesară pentru a obține rezultatul scontat efectiv [6].

Sub aspect sinergetic, una din problemele de acută și primordială importanță – indicatorii statistici de evaluare a performanței științei și inovării. Acestei probleme îi sunt consacrate multiple manifestări științifice (forumuri, conferințe etc.). Peste hotare se fac cercetări științifice continue în domeniul statisticii științei și teoriei indicatorilor.

Efectuarea unui monitoring al activității științifice și inovaționale este posibilă doar dispunând de un sistem statistic bine structurat, compatibil cu sistemele statistice internaționale. Sistemul dat trebuie să ia în considerație o multitudine de factori, ținând cont de specificul și particularitățile naționale.

Actualmente, majoritatea principiilor metodologice internaționale sunt elaborate în conformitate cu necesitățile țărilor puternic industrializate și uneori nu sunt valabile pentru țările cu economii în dezvoltare. În plan internațional, principiile metodologice utilizate pentru evaluarea statistică a indicatorilor din domeniul științei și tehnologiei dau posibilitatea de a prezenta un tablou amplu. Astfel, o atenție primordială trebuie să se acorde problemei veridicității evaluării. De aceea, înainte de a începe evaluarea, în țările cu o economie în dezvoltare este nevoie să se determine dacă există posibilități și condiții pentru efectuarea evaluărilor cu un grad de veridicitate maximă. Iar formularea concretă a concepțiilor și ideilor cercetărilor științifice și dezvoltării tehnologice ar permite de a identifica nu numai principiile metodologice, dar și metodele de obținere a informației.

În România, Rusia, Ucraina perfecționarea sistemului statistic în domeniul științei și inovării a început în anii 1992-1994. Aceste țări au recurs la sprijinul organizațiilor internaționale EUROSTAT, OECD, UNESCO care le-au asigurat asistența metodologică adecvată (elaborarea și ajustarea metodologiilor internaționale la specificul național, pregătirea experților naționali etc.). Ele au dezvoltat treptat sistemul respectiv, introducând permanent noi indicatori relevanți. Însă și astăzi problema evaluării statistice a activității științifice și inovaționale rămâne în vizorul acestor țări, iar până în prezent nu există o teorie unitară și necontradictorie a indicatorilor de evaluare a performanței științei și inovării. Aceasta se datorează în primul rând faptului că știința ca sistem este foarte specifică, multidimensională, procesele ce au loc în interiorul sistemului sunt extrem de complexe, interacțiunea cu mediul înconjurător este de asemenea foarte complicată, iar pe de altă parte, lipsește o metodologie relevantă, obiectivă, care ar prezenta indicatorii cercetării științifice în toată complexitatea și interacțiunea lor, bazată pe sinergetica modernă [10].

Este necesară elaborarea sinergetică a teoriei indicatorilor științei, studierea interacțiunii neliniare a acestora, studierea dinamicii, determinarea atractorilor ca structuri spre care evoluează știința în funcție de multitudinea de factori materiali, de volumul și calitatea cunoștințelor și ideilor, *feedbackul* interacțiunii sistemului de cercetare și celui social-economic, cultural, politic etc.

Numărul de indicatori poate varia de la caz la caz în funcție de problemele care necesită a fi soluționate eficient. Indicatorii trebuie să fie obiectivi, să reflecte în cea mai mare măsură starea științei și dinamica ei în toată complexitatea. După ponderea și relevanța lor, indicatorii sunt plasați într-o mulțime de nivele ierarhizate. Este importantă clasarea lor de jos în sus și determinarea interacțiunii între indicatori atât pe orizontală, cât și pe verticală, precum și în raport cu mediul înconjurător.

În multitudinea de indicatori care se deosebesc și după încărcătura informațională, și după relevanță, este important de a evidenția indicatorii de bază care formează o mulțime minimă, dar suficientă pentru soluționarea diverselor probleme ale politicii tehnico-științifice. Acești indicatori-cheie, cu o mare pondere informațională, în conformitate cu legile sinergetice îi vom numi parametri de ordine ai cercetării-dezvoltării-inovării, care determină suficient starea și dinamica potențialului tehnico-științific [6].

Pentru cercetarea aplicativă, dezvoltarea tehnologică și inovare sunt relevanți următorii indicatori: cereri de brevet de invenție depuse în țară și în străinătate, numărul de hotărâri de acordare a brevetului de invenție în țară și peste hotare, numărul de brevete obținute în țară și în străinătate, numărul de brevete implementate, produse și tehnologii noi rezultate din activitatea de cercetare, numărul de produse și tehnologii noi realizate și valorifi cate la agenți economici etc.

Există indicatori care determină relevanțele profesionale științifice de tipul: titlul de academician, titlul de conducător al unei reviste de specialitate cotate ISI, titlul de conducător al Programelor de stat, titlul de conducător al Programelor și Proiectelor internaționale, titlul de președinte la manifestări științifice internaționale de prestigiu, titlul de expert internațional sau național etc.

Indicatorii instituționali (laborator, centru științific, institut de cercetare științifică) se compun de regulă din indicatorii individuali. Drept exemplificare a indicatorilor individuali relevanți care determină calitatea, în special, a cercetărilor fundamentale, pot servi numărul de articole publicate în reviste cotate Thomson ISI, numărul de articole publicate în reviste naționale pe categorii, numărul de monografii publicate în edituri internaționale și naționale, numărul de participări și comunicări la conferințe prestigioase internaționale și naționale etc.



Pe lângă relevanțele absolute, indicatorii instituționali se caracterizează prin eficiența lor sau indicatorii relativi precum: numărul de articole în reviste cotate ISI per cercetător, alocații financiare totale per cercetător, numărul de cercetători științifici până la 35 ani raportat la numărul total de cercetători ai instituției, numărul de doctoranzi raportat la personalul total antrenat în cercetare ș.a.

Dintre indicatorii sintetici, vom menționa numărul de cercetători ce revin la 100 000 locuitori din țară, cuantumul de finanțare exprimat în procente din PIB pentru cercetarea științifică, numărul de publicații științifice la 100 000 locuitori; cheltuielile financiare pentru un cercetător, numărul de citări, raportate la 100 000 de locuitori ș.a.

Pe lângă indicatorii cantitativi, statistici, există și așa numiții indicatori complecși, care utilizează pe larg părerea experților pentru determinarea performanțelor de cercetare-dezvoltare.

Indicatorii de evaluare ai cercetării-dezvoltării-inovării sunt necesari pentru reglementarea și gestionarea științei, reflectarea stării și calității potențialului științific, estimarea rezultatelor activităților de cercetare-dezvoltare și influenței lor asupra dezvoltării social-economice și culturale a societății, pentru evaluarea personalului de cercetare și a unităților de cercetare, pentru acreditarea instituțiilor de cercetare-dezvoltare-inovare, crearea unui model de finanțare diferențiată atât la nivel individual cât și instituțional, alcătuirea topului ierarhic al instituțiilor de cercetare și evidențierea centrelor de excelență [6].

Dezvoltarea sistemului de cercetare-dezvoltare și inovare în Republica Moldova necesită o analiză profundă bazată pe noile paradigme ale scientologiei. În 2004, într-un context politic cu totul nou, a fost aprobat Codul cu privire la știință și inovare [1, 5]. Aceasta a creat un sistem nou, în cadrul căruia Academia de Științe a Moldovei a redevenit autoritatea principală în domeniu, fiind responsabilă practic de toate etapele și componentele politicii, de determinarea priorităților de cercetare și de executarea activităților de cercetare.

În Republica Moldova situația în statistica oficială în domeniul științei și tehnologiei este deplorabilă, deoarece cercul de indicatori care ar reflecta sfera cercetării este foarte restrâns și dispersat, iar statistica oficială privind inovarea lipsește totalmente [10].

În procesul cercetărilor efectuate în cadrul proiectului „Crearea sistemului statistic în domeniul științei, inovării și transferului tehnologic” (conducător – dr. Aurelia Țurcan - Șuşu) a fost elaborat un sistem de indicatori ai științei, racordat la cerințele internaționale, ținând cont de particularitățile naționale. Din sistemul de indicatori propus se pot constitui seturi specifice de analiză, în funcție de obiectivele vizate sau de componentele sistemului luat în considerație. În baza acestui sistem de indicatori au fost modificate rapoartele interne ale AȘM privind activitatea științifică și inovațională (2008, 2009).

În vederea îmbunătățirii informației statistice și corelării cu statisticile oficiale existente, precum și pentru excluderea dublării informației, au fost înaintate propuneri pentru modificarea raportului statistic (anual) Nr. 1-știința (Activitatea de cercetare-dezvoltare în anul 2009). A fost identificată modalitatea colectării datelor din surse administrative și statistice. Cercetările efectuate s-au soldat cu încheierea contractului de colaborare între BNS și AȘM în scopul îmbunătățirii informației statistice și cu introducerea modificărilor în raportul anual statistic Nr. 1-știința (Activitatea de cercetare-dezvoltare în anul 2009).

Este un pas important în vederea îmbunătățirii statisticii naționale consacrate activității științifice, deoarece fără o statistică oficială performantă nu este posibilă evaluarea corectă a impactului științei asupra dezvoltării societății atât pe plan național, cât și pe plan internațional.

Reieșind din cele menționate, necesitatea obținerii datelor statistice calitative asupra activităților în știință și tehnologie este posibilă doar cu ajutorul unui sistem statistic amplu, elaborat în baza metodologiilor internaționale. Astfel, această problemă capătă o valență foarte înaltă pentru Republica Moldova în contextul integrării europene, deoarece un asemenea volum vast de lucru nu este posibil fără a se recurge la ajutorul organizațiilor internaționale (EUROSTAT, OECD, UNESCO) și pregătirea propriilor experți în domeniu. Toate acestea sunt necesare în vederea reformării complexe în continuare a sistemului statisticii oficiale al Republicii Moldova, în scopul asigurării administrației publice, agenților economici, publicului larg cu informație statistică calitativă, precum și posibilității de a efectua comparații internaționale [10].

În concluzie menționăm faptul că pentru atingerea obiectivelor urmărite sunt necesare:

- investiții suplimentare în domeniul statisticii naționale;
- atragerea unor specialiști notorii în domeniul științei și inovării care ar dezvolta strategii și metodologii statistice în domeniul respectiv;
- crearea unei baze juridice ce ar coordona relațiile dintre diferite ministere și instituții responsabile;
- instituirea printr-un act normativ a unui sistem de indicatori corelați, atât la nivel de sistem, cât și la nivel de instituție, prin care să se estimeze transparent performanțele.

Ținem să accentuăm, că abordarea sinergetică a indicatorilor de performanță în sfera științei și inovării este la început de cale și pe viitor necesită un studiu serios și calificat. Acesta trebuie să conducă la lărgirea și trecerea la un nivel calitativ nou al scientologiei în general și al teoriei indicatorilor în particular, care va contribui semnificativ la îmbunătățirea evaluării cercetării științifice și al conectării științei din Republica Moldova la circuitul de evaluare internațional.

### Referințe bibliografice

1. Legea Republicii Moldova. Codul cu privire la știință și inovare al Republicii Moldova Nr. 259-XV din 15.07.2004 // Monitorul Oficial al Republicii Moldova.-2004.- Nr. 125-129
2. Legea Republicii Moldova privind politica de stat în sfera cercetare-dezvoltare Nr. 557-XIV din 29.07.99 // Monitor Oficial al Republicii Moldova. – 1999. – Nr.124–125.
3. Legea Republicii Moldova cu privire la statistica oficială Nr. 412-XV din 9 decembrie 2004.
4. Funtowicy S., Shepherd I., Wilkinson D., Ravets S. Science and governance in the European Union. A contribution to the debate. Science and public policy. Guildford, 2000, V.27, N5, p.327 - 336.
5. Popa A. Cercetare, dezvoltare și inovare în Republica Moldova: problem și opțiuni //Expert Group, Chișinău 2011, pag. 13
6. Rotaru A. Aspectele sinergetice ale indicatorilor de evaluare a performanțelor științifice, dezvoltării tehnologice și inovării // Akademos, nr.2 (13), 2009, pag. 26-28
7. Rotaru A. Considerații generale privind paradigma sinergetică a autoorganizării și organizării sistemelor de cercetare-dezvoltare // Akademos, nr.3 (10), 2008, pag. 21-24
8. Rotaru A. Unele considerații privind oportunitățile integrării științei moderne // Akademos, nr.1 (12), 2009, pag. 38-40
9. Thorsteindottir H. Public sector research in small countries: does size matter. Science and public policy. Guildford, 2000, V.27, N6, p. 295-302.
10. Țurcan A. Racordarea evaluării statistice a activității științifice la standardele europene // Akademos, nr.2 (13), 2009, pag. 5-7

## EVALUAREA INDICATORILOR DE DEZVOLTARE DURABILĂ AL SECTORULUI RURAL

*T. BUJOR, dr., conf.univ.UASM*

*A. TURCAN-ȘUȘU, dr., conf.univ*

*L.GRINCIUC, lector superior univ.UASM*

*I.BUJOR, Student INSA Lyon*

*Dezvoltarea durabilă este un proces de schimbări care permite folosirea pe termen lung a mediului astfel încât dezvoltarea economică să rămână posibilă concomitent cu menținerea calității mediului la un nivel acceptabil. Durabilă poate fi și dezvoltarea comunităților rurale care reprezintă un proces în care comunitatea este implicată în mod activ pentru mobilizarea tuturor inițiativelor și valorificarea resurselor proprii în beneficiul social-economic al comunității. Pentru a obține asemenea deprinderi, trebuie întocmită o evaluare a stării social-economice actuale, precum și o evaluare a condițiilor de mediu care să evidențieze calitățile naturale și deficiențele produse prin intervenția omului. Evaluarea stării social-economice se bazează pe calculul indicatorilor specifici care trebuie interpretați atât în cadrul general al țării, căruia aparține teritoriul, cât și în funcție de tradițiile și nivelul local al evoluției comunității respective.*

*Din acest motiv rezultă că indicatorii de apreciere a dezvoltării rurale trebuie adaptați la nivelul general de evoluție al societății la un moment dat și pot fi grupați după scara geografică la care se referă și după sectorul de activitate pe care-l reflectă.*

*Le développement durable est un processus de changement qui permet à long terme l'utilisation de l'environnement de telle sorte que le développement économique reste possible tout en maintenant les niveaux de qualité de l'environnement à un niveau acceptable. Durable peut être et le développement des communautés du milieu rural qui représente un processus dans lequel la communauté est impliqué d'un façon active pour mobiliser toutes leurs initiatives et pour capitaliser les ressources sur l'avantage social et économique de la communauté. Pour acquérir ces compétences, il faut organiser une évaluation de la situation socio-économique, et une évaluation des conditions de l'environnement pour mettre en évidence les qualités naturelles et les défauts causés par l'intervention humaine. L'évaluation des impacts socio-économiques est basé sur le calcul des indicateurs spécifiques qui doivent être interprétés à la fois dans le cadre du pays qui appartient au territoire, ainsi que selon les traditions et le niveau local de l'évolution de la communauté.*

*Pour cette raison, les indicateurs permettant d'évaluer le développement rural, doit être adapté au niveau général de développement de la société à un moment donné et peuvent être regroupés en fonction de l'échelle géographique couverte par l'industrie et par le secteur qu'il reflète.*

***Cuvinte cheie:** Creșterea economică; Dezvoltarea economică; Produsul intern brut; Rata de creștere a populației; Rata șomajului.*

Dezvoltarea durabilă este forma de creștere economică care satisface nevoile societății în termeni de bunăstare pe termen scurt, mediu și lung. Ea se fundamentează pe considerentul că dezvoltarea trebuie să vină în întâmpinarea nevoilor prezente fără să pună în pericol pe cele ale generațiilor viitoare.

Dezvoltarea durabilă este un proces lent de schimbări care permite folosirea pe termen lung a mediului astfel încât dezvoltarea economică să rămână posibilă concomitent cu menținerea calității mediului la un nivel acceptabil[1].

Principiile dezvoltării durabile în condiții ecologice sunt:

○ regenerarea resurselor naturale și păstrarea stocului lor natural la un nivel acceptabil;

○ reducerea poluării la un „nivel minim de siguranță”;

○ respectarea limitelor pentru conservarea biodiversității;

○ evitarea ireversibilității efectelor proceselor economice prin:

- strategii orientate către prevenirea riscurilor;

- orientarea dezvoltării tehnologice în direcția protejării mediului[4].

- orientarea schimbărilor instituționale și a deciziilor economice în direcția protejării mediului;

- distribuția veniturilor în mod echitabil și rezonabil.

Termenul „dezvoltare rurală” poate fi subiectul a numeroase definiții și interpretări. De exemplu, se poate defini printr-o îmbunătățire generală a bunăstării economice și sociale a locuitorilor rurali și a mediului instituțional și fizic în care ei trăiesc.

Dezvoltarea comunităților rurale poate fi descrisă ca un proces în care comunitatea este implicată în mod activ, în scopul mobilizării tuturor inițiativelor pentru valorificarea resurselor proprii în beneficiul social și economic al comunității. De foarte multe ori noțiunea de dezvoltare se identifică frecvent cu cea de creștere, deși ele nu sunt sinonime.

Creșterea înseamnă extinderea întregii activități economice într- un teritoriu și este măsurabilă prin numărul crescând al locurilor de muncă, prin creșterea veniturilor populației. Programele care generează aceste creșteri pun accentul pe crearea imediată a unor locuri de muncă, în general cu sprijin de la stat.

Dezvoltarea, are ca scop creșterea durabilă a productivității individuale, comunitare și instituționale, ceea ce poate duce la asigurarea unor venituri mai mari pentru indivizi.

Rolul important în dezvoltarea rurală revine resurselor umane, comunităților locale, participanților vieții economice și sociale, valorilor ecologice și ale peisajului cultural.

Pentru a obține asemenea deprinderi va fi necesar de a mobiliza forțele intelectuale și spirituale din toate țările lumii, aplicând principiul concentrării și diferențierii în favoarea zonelor cu cele mai mari necesități. Acest proces se bazează pe o abordare integrată care reunește în același cadru juridic și instrumental, adaptarea și dezvoltarea agriculturii, diversificarea economică, gestiunea resurselor naturale, îmbunătățirea activităților legate de mediu, punerea în valoare a patrimoniului cultural și a turismului.

În elaborarea programului cadru privind dezvoltarea rurală durabilă a unei zone trebuie întocmită o evaluare a stării social – economice actuale precum și o evaluare a condițiilor de mediu care să evidențieze calitățile naturale și deficiențele produse prin intervenția omului.

Caracterizarea social-economică se bazează pe calculul indicatorilor specifici care trebuie interpretați atât în cadrul general al țării căruia aparține teritoriul, cât și în funcție de tradițiile și nivelul local al evoluției comunității respective.

Nivelul social economic al unei zone depinde de un complex de factori istorici, politici, culturali etc., cu caracter variabil pe termen scurt sau cu caracter stabil pe o durată îndelungată de timp. Din acest motiv, indicatorii de apreciere a dezvoltării rurale trebuie adaptați la nivelul general de evoluție a societății la un moment dat. În principiu, acești indicatori pot fi grupați după mai multe criterii:

- după scara geografică la care se referă;
- după sectorul de activitate pe care-l reflectă.

## INDICATORI AI DEZVOLTĂRII RURALE ÎN FUNCȚIE DE SCARA GEOGRAFICĂ

Apresiasi nivelului general de dezvoltare a unei zone trebuie privită în contextul național respectiv și de aceea trebuie luați în considerație unii indicatori macroeconomici, stabiliți la nivel național. cum sunt:

- produsul intern brut reflectă expresia valorică a tuturor mărfurilor produse în țară și a serviciilor prestate într-o anumită perioadă de timp, de obicei un an. Se poate exprima ca PIB total sau raportat pe locuitor;
- ponderea ramurilor economice în formarea PIB reflectă contribuția ramurilor și sectoarelor economice la formarea PIB;
- productivitatea muncii sectoriale se poate exprima prin:

**PIB/persoana activa (PA)** sau

**PIB/unitatea de timp activ** (persoana ocupată integral în agricultură: UTA), pentru activitatea agricolă.

Deoarece timpul real utilizat pentru muncă este diferit de alte sectoare din cauza caracterului sezonier al activității, indicatorul PIB/PA este mai mic în agricultură față de alte sectoare. Indicatorul PIB/UTA are însă valori mai mari;

- structura populației active, apreciată în două moduri: populație total ocupată și populație activă convențională, rezultată din recalcularea populației totale ocupate la nivelul timpului integral de lucru. Pentru agricultură timpul mediu efectiv de lucru, în producția vegetală este de cca 30% din timpul total;
- producția energetică și consumul energetic/locuitor;
- randamentul consum energie/volum de produse;
- emisii de gaze cu efect de seră și alți poluanți;
- rata șomajului;
- rata de creștere a populației urbane etc.

La nivel regional sau local indicatorii economici trebuie să reflecte mărimea resurselor naturale și umane disponibile precum și gradul de dezvoltare generală actuală. Prin compararea acestor indicatori cu indicatorii echivalenți stabiliți la nivel național se poate aprecia gradul actual de dezvoltare regională (locală) în vederea stabilirii unor programe și direcții de evoluție. Dintre indicatorii dezvoltării rurale la nivel regional (local) menționăm:

### **Indicatori economici:**

- suprafața agricolă și arabilă pe locuitor;
- structura exploatațiilor agricole pe clase de mărime;
- structura culturilor și producției obținute;
- structura efectivelor de animale total și pe locuitor;
- cheltuieli totale pe familie și structura acestora;
- suprafața agricolă deservită de principalele mașini agricole;

### **Indicatori sociali:**

- rata de creștere a populației;
- rata migrației nete;
- rata șomajului;
- ponderea populației sub pragul sărăciei;
- ponderea populației școlarizate, pe niveluri;
- structura populației pe grupe de vârstă;
- dotarea tehnică a localităților și a gospodăriilor;

### **Alți indicatori:**

- densitatea căilor de transport pe categorii și clase de calitate;
- structura și calitatea serviciilor;
- practicarea agroturismului (capacitate, numărul de turiști etc.);
- consumul de combustibil fosil.

## **INDICATORI AI DEZVOLTĂRII RURALE PE RAMURI ECONOMICE ȘI SOCIALE**

Determinarea priorităților în aplicarea programelor privind dezvoltarea rurală necesită utilizarea unor indicatori specifici fiecărui sector de activitate. Acești indicatori se regăsesc în buna măsură și în cadrul indicatorilor apreciați după scara geografică, realizându-se, de fapt, o altă grupare a lor.

În domeniul agriculturii indicatorii trebuie detaliați pe ramuri pentru o analiză eficientă a situației actuale și a modificărilor pe care se produc de la o etapă la alta.

Pentru producția agricolă se folosesc indicatorii care se referă la:

- culturile de câmp;
- legumicole;
- pomi-viticole;
- suprafața agricolă/arabilă, pe locuitor;
- ponderea terenurilor pe categorii de proprietari (deținători) pe categorii de folosință;
- structura culturilor și producției obținute;
- consumul de îngrășăminte chimice și organice la hectar;
- gradul de valorificare prin industrializare al producției principale;
- gradul de valorificare a produselor secundare agricole sau rezultate din prelucrare industrială;
- suprafața aferentă principalelor tipuri de mașini agricole;
- baza de transport și mecanizare a agriculturii (CP/locuitor);
- suprafața amenajată pe categorii de lucrări de îmbunătățiri funciare, ponderea din suprafața totală;
- indicele de utilizare a amenajărilor de irigații;
- numărul, mărimea și complexitatea întreprinderilor de prelucrare a produselor agricole;
- numărul de animale, pe specii și locuitor;
- producția medie de carne, lapte, ouă etc./locuitor;
- producția piscicolă/ha luciu de apă;
- consumul de furaje/kg carne, litru de lapte, 100 de ouă etc.[6,8,13]

Pentru a cuantifica și a avea o imagine corectă a dezvoltării durabile, se impune dezvoltarea unui sistem informațional statistic în acest domeniu. Abordarea unui sistem de indicatori care să ajute la monitorizarea dezvoltării durabile a țării noastre, trebuie să pornească de la obiectivele și țintele prevăzute în Strategia Națională pentru Dezvoltare Durabilă și alte documente programatice adoptate la nivel național și să fie în concordanță cu Strategia de Dezvoltare Durabilă a UE adoptată în anul 2001 la Göteborg.

Acești indicatori trebuie să fie consensuali și să dea o imagine reprezentativă celor trei dimensiuni a dezvoltării durabile: societate, economie și mediu. În aceeași măsură, este necesar ca aceștia să fie foarte clari, robuști și viabili din punct de vedere statistic, să fie obținuți din cele mai bune surse de date, surse care să fie armonizate din punctul de vedere al metodologiei cu standardele internaționale, să fie comparabili cu Statele Membre ale UE și să ofere comparabilitate și cu standardele internaționale utilizate de Organizația Națiunilor Unite și OECD. În același timp, acești indicatori trebuie să se poată obține în timp util și să fie ușor de revizuit, în vederea actualizării lor[9].

Biroul Național de Statistică a luat inițiativa de a include și de a iniția un studiu pilot pentru dezvoltarea unui sistem de indicatori de dezvoltare durabilă. Scopul acestui proiect este realizarea unui sistem de indicatori care să acopere în totalitate cei trei piloni ai dezvoltării durabile după modelul acceptat de UE și de a pune bazele unei largi dezbateri cu factorii interesați în dezvoltarea acestui domeniu. La construirea

indicatorilor s-a avut în vedere un model de organizare sistematică și coerență a datelor, adoptat de Eurostat și Agenția Europeană de Mediu.

Lista indicatorilor cuprinde:

- indicatori structurali cu referință la mediu, pentru care Republica Moldova are obligativitate de raportare către organismele internaționale;
- indicatori care monitorizează atingerea obiectivelor de dezvoltare ale mileniului;
- indicatori care monitorizează atingerea obiectivelor cuprinse în Strategia de dezvoltare a Republicii Moldova.

Acest proiect reprezintă o etapă premergătoare construirii unui sistem mai elaborat de cuantificare a celor trei domenii de dezvoltare durabilă și, totodată, poate constitui și o provocare pentru o largă dezbateră cu factorii implicați în evidențierea dezvoltării durabile în Republica Moldova[8].

Pentru a vedea cum și cât este promovată dezvoltarea durabilă în cadrul politicii naționale, este nevoie de date. În lipsa acestora, nici natura, nici magnitudinea problemei nu sunt clare, iar efectele politicilor nu pot fi stabilite.

Mai mult, este nevoie de criterii/indicatori/standarde încă din faza de elaborare a unei strategii/politici, precum și de stabilirea unei metodologii de monitorare, și de evaluare.

Alegerea indicatorilor ține însă în mod direct de felul cum este perceput conceptul sustenabilității (dezvoltării durabile). Spre exemplu, o abordare dogmatică a conceptului ar evidenția faptul că resursele naturale sunt finite, și în consecință ar tinde să impună limite absolute asupra utilizării colective și individuale a mediului. Din contra, o abordare mai relaxată ar evidenția interșanjabilitatea resurselor sociale, economice și de mediu.

În orice caz, sustenabilitatea cuprinde cel puțin trei aspecte: ecologice, sociale și economice. Nu este necesar să încercăm să înglobăm toate aceste aspecte într-un singur set de indicatori, dar trebuie să fie clar că ele au fiecare rolul lor în elaborarea unor politici.

Scopul indicatorilor este să permită întâi monitorizarea și apoi evaluarea diferitelor aspecte ale sustenabilității (dezvoltării durabile), și de a oferi indicații concrete, de care politicile se pot folosi (pentru a se verifica și corecta). Pentru a corespunde acestui scop, indicatorii trebuie să satisfacă anumite calități, cum ar fi relevanța pentru formularea politicilor, uzabilitatea, baza științifică, posibilitatea de cuantificare.

În general, există calități standard care sunt cerute unor indicatori, cum ar fi reprezentativitatea, replicabilitatea, datele pe care se bazează, lipsa de ambiguitate, etc. În acest sens, foarte importante sunt: gradul de acoperire al efectelor de mediu, pătrunderea în interiorul întregului ciclu de viață, și transferul (sau nu) al problemelor către generațiile viitoare. În prezent au fost elaborați unii indicatori care pot fi folosiți ca atare sau cu mici adaptări. Alții noi pot fi de asemenea imaginați. Din păcate, toți indicatorii sunt mai mult sau mai puțin specializați, o integrare a lor fiind relativ dificilă, dacă nu chiar imposibilă deocamdată.

### **Concluzii:**

Dezvoltarea durabilă este un proces lent de schimbări în rezultatul cărora dezvoltarea economică să rămână posibilă concomitent cu menținerea calității mediului la un nivel acceptabil. Rolul important în dezvoltarea rurală revine resurselor umane, comunităților locale, participanților vieții economice și sociale, valorilor ecologice și ale peisajului cultural. În elaborarea programului cadru privind dezvoltarea rurală durabilă a unei zone trebuie întocmită o evaluare a stării social – economice actuale precum și o evaluare a condițiilor de mediu care să evidențieze calitățile naturale și deficiențele produse prin intervenția omului.

Fiind cunoscut faptul, că nivelul social-economic al unei zone depinde de un complex de factori istorici, politici, culturali etc., cu caracter variabil pe termen scurt sau cu caracter stabil pe o durată îndelungată de timp, indicatorii de apreciere a dezvoltării rurale trebuie adaptați la nivelul general de evoluție a societății la un moment dat, trebuie să fie consensuali și să dea o imagine reprezentativă celor trei dimensiuni a dezvoltării durabile: societate, economie și mediu. În aceeași măsură, este necesar ca aceștia să fie foarte clari, robuști și viabili din punct de vedere statistic, să fie obținuți din cele mai bune surse de date, surse care să fie armonizate din punctul de vedere al metodologiei cu standardele internaționale, să fie comparabili cu Statele Membre ale UE și să ofere comparabilitate și cu standardele internaționale utilizate de Organizația Națiunilor Unite. În același timp, acești indicatori trebuie să se poată obține în timp util și să fie ușor de revizuit, în vederea actualizării lor.

#### **Referințe bibliografice**

1. Bumbu I. Dezvoltarea durabilă, curs de prelegeri. Ed. U.T.M. 2005;
2. Constantin Mihăilescu, „Republica Moldova în contextul dezvoltării durabile”, publicație științifică, Chișinău, 2005, pp. 29-31;
3. Bold, E. Buciuman, N. Drăghici „Spațiul rural – definire, organizare, dezvoltare”, Timișoara, Editura Mirton 2003, pp. 15-21;
3. Ivan-Ungureanu, Clementina, „Strategia dezvoltării durabile”, Tribuna Economică nr.10, 2003;
4. Manoliu Mihai, Ionescu Cristina. Dezvoltarea durabilă și protecția mediului, H.G.A., București, 1998;
5. M. Talmaciu, C. Mihai, „Politica de Dezvoltare Rurală Durabilă a Uniunii Europene – o nouă abordare”, Iași, 2004, pp. 462-468;
6. Planul Național de Acțiune privind realizarea Recomandărilor Comitetului ONU la CEDAW pentru perioada 2008-2011;
7. Set armonizat de indicatori de dezvoltare sensibili la dimensiunea de gen în contextul Obiectivelor de dezvoltare ale Mileniului, BNS, Chișinău, Statistica, 2009;
8. Strategia Națională de Dezvoltare pe anii 2008-2011;
9. Șt. Mitache „Dezvoltarea durabilă rurală”, Editura Planeta, 2000, p.44;
10. Vadineanu A. ș.a. Dezvoltarea durabilă, vol.I, „Teorie și practică”, București, 1999;
11. [www.statistica.md](http://www.statistica.md);
12. [http://www.icpe-ca.ro/en/dezvoltare\\_durabila.asp](http://www.icpe-ca.ro/en/dezvoltare_durabila.asp);
13. [http://141.85.31.54/strategie/TehnologiaInformatiei/Tehnologia\\_Informatiei.htm](http://141.85.31.54/strategie/TehnologiaInformatiei/Tehnologia_Informatiei.htm).



## ABORDĂRILE STATISTICO-ECONOMETRICE ÎN EVALUAREA SĂRĂCIEI SUBIECTIVE

*Tatiana COLESNICOVA,  
dr., cercetător științific, IEFS*

*The concept and methods for measurement of the subjective poverty are analyzed in the paper. It highlights the main statistic and econometric toolkits in the measurement of subjective poverty. The Leiden's regression method is described in details.*

**Keywords:** *subjective poverty, household's income, extreme poverty line, Leiden's regression method, subjective threshold.*

Sărăcia este un fenomen complex. Problema sărăciei a fost din timpuri străvechi pe larg analizată în diverse aspecte, începând de la filozofii antici (de exemplu: Platon, Aristotel) până la abordările moderne originale în viziunea unor savanți ca A. Smith, A. Sen, J. Sachs, D. Ricardo, T. Malthus, G. Clark, T. Moore, J. Keynes, T. Veblen, etc. S-a atras o mare atenție la acest domeniu în ultimele decenii în cadrul multiplelor studii ale organismelor internaționale – Banca Mondială, Organizația Națiunilor Unite, Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare, Fondul Monetar Internațional, Organizația Mondială a Comerțului, Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică, Banca Europeană de Reconstrucții și Dezvoltare, Agenția Internațională pentru Dezvoltare și Cooperare a Suediei, Comisia Europeană, etc.

Identificarea sărăciei se bazează pe două concepții diferite: concepția sărăciei absolute și concepția sărăciei relative. Pentru a stabili persoanele din categoria sărăciei sunt cunoscute câteva metode: normativă, statistică, de stratificare, subiectivă și economică.

Evaluarea subiectivă a sărăciei este o abordare alternativă în măsurarea sărăciei. Conceptul de măsurare subiectivă a sărăciei presupune instituirea unei măsuri cantitative a sărăciei prin sondajele reprezentative ale opiniei publice. Aceasta prevede stabilirea pragului sărăciei subiective, prin răspunsul la întrebarea despre minimul necesar pentru venitul gospodăriei. Metoda subiectivă nu ia în considerare indicatorii cantitativi ci calitativi, cum ar fi nivelul de satisfacere personală sau condițiile de trai ale gospodăriei. Această abordare se realizează prin intermediul unor sondaje sociologice ale gospodăriilor casnice. Ele au primit o răspândire largă în a doua jumătate a secolului XX. O mai bună înțelegere a acestei abordări oferă comparația între evaluarea subiectivă și abordările sărăciei absolute și relative.

Pentru a identifica opinia publică cu privire la venitul minim necesar, în practică de cercetare sunt formulate câteva tipuri de întrebări.

1. Întrebarea directă, de genul „*Cum apreciați situația economică a familiei sale? Sărăcia extremă, sărăcie, etc.*”

De exemplu, într-un sondaj efectuat de Comitetul Statistic de Stat al Rusiei în anul 2003, întrebarea a fost formulată după cum urmează: „*Dacă toate grupurile sociale vor fi aranjate într-o scală de la 1 până la 10 (1 – pentru sărăcie extremă și 10 – pentru elită), la ce nivel ați plasa familia sa?*”

2. Seria indicatorilor ce se referă la dificultățile cu care se confruntă familia la necesitatea de a procura bunuri și servicii de bază, precum și, în general, pentru a o scoate la capăt la sfârșitul lunii.

Într-o cercetare panel europeană întrebarea a fost formulată după cum urmează: „*O gospodărie poate avea diferite surse de venit și unii membri ai gospodăriei pot aduce partea sa în bugetul total. Luând în considerare venitul total lunar, sunteți*

*capabil să acoperiți cheltuielile (cu mare dificultate, cu dificultate, mai degrabă cu dificultate, mai degrabă ușor, ușor, foarte ușor)?”*

3. Întrebarea indirectă despre bugetul minim necesar, în scopul de a echilibra bugetul gospodăriei, având în vedere, pe viitor, comparația cheltuielilor cu veniturile gospodăriei intervievate.

În sondajul panel european întrebarea a fost formulată după cum urmează: *„Spuneți, vă rog, în opinia Dvs., care este minimul absolut al venitului net pentru gospodărie casnică asemenea gospodăriei Dvs.? Cu alte cuvinte, indicați suma sub care nu veți fi capabil de a o scoate la capăt? Vă rugăm să precizați intervalul de timp la care vă referiți [suma pentru o săptămână, lună, an]”*.

Trebuie de remarcat faptul că, începând cu anul 1973, Comisia Europeană efectuează sondaje în rândul țărilor membre ale Uniunii Europene, denumite Eurobarometru al opiniei publice, în care persistă întrebări cu privire la veniturile, condițiile de trai și percepția sărăciei.

Urmând instrucțiunile Organizației Internaționale a Muncii și preluând experiența Uniunii Europene, Republica Moldova, în cercetările panel a bugetelor gospodăriilor casnice, în chestionarul principal în Capitolul nr.8 „Aprecierea nivelului de trai” întrebările pentru determinarea pragului subiectiv al sărăciei a formulat în felul următor: *„1. Cum apreciați nivelul de trai al gospodăriei Dvs.? Foarte bun, Bun, Satisfăcător, Rău, Foarte rău”; „2. Ce sumă de venituri bănești lunare ar satisface necesitățile minime ale gospodăriei Dvs. „de a o duce de azi pe mâine”, lei?”; „3. Ce sumă de venituri bănești lunare ar satisface necesitățile gospodăriei Dvs. pentru un trai decent, lei?”*.

Cu toate acestea, cea mai bună ilustrare a acestei abordări sunt sondajele Gallup, care utilizează mai multe tipuri de întrebări în eșantioane, reprezentative pentru SUA [1]. O întrebare din acestea este formulată după cum urmează: *„Care este suma săptămânală a veniturilor necesare pentru familie medie din patru persoane, pentru ași asigura viață sănătoasă și confortabilă în comunitate?”*, cealaltă sună astfel: *„Cea mai mică sumă de bani, în opinia Dvs., necesară pentru o familie din patru persoane pentru a trăi în mod normal în această societate?”*. În Statele Unite în ultimii 25 de ani, suma medie de bani conform răspunsurilor la aceste două întrebări a crescut cu cincizeci procente. Pe parcursul a 40 de ani, Institutul Gallup a calculat distribuția răspunsurilor la prima întrebare (despre aceea de ce venit este necesar pentru o familie de patru persoane pentru a duce o viață normală). Nivelul de venit, remarcat din răspunsurile la această întrebare a fost puțin mai mare decât nivelul de sărăcie, dar sub nivelul mediu de trai în timpul respondențial. Reieșind din aceasta, economistul și sociologul american L. Rainwater a concluzionat că elasticitatea acestui nivel de venituri este o bună estimare a elasticității pragului sărăciei [2]. Putem presupune că elasticitatea veniturilor pragului de sărăcie (și nivelul bunăstării economice în general) este mai mică decât elasticitatea veniturilor. Dacă venitul mediu este în creștere, atunci la cineva el crește mai repede, și acești oameni devin mai bogați, însă percepția individuală a venitului mediu necesar pentru a asigura o viață normală în societate, rămâne aceeași adică crește mai încet decât venitul mediu. Analiza datelor sondajelor Gallup pentru 40 de ani a arătat că elasticitatea venitului necesar pentru o viață normală, în această societate, este aceeași de-a lungul anilor [1]. Faptul dat înseamnă că valoarea medie a venitului dată de respondenți a crescut exact proporțional cu venitul mediu. Pe parcursul a 40 de ani, respondenții au menționat că venitul egal cu trei sferturi din venitul mediu al gospodăriei casnice este necesar pentru o familie de patru persoane, pentru a menține un nivel normal de sănătate și confort acceptat în comunitate. Cu alte cuvinte, ipoteza inițială a fost greșită.

În practica internațională, cea mai largă răspândire a obținut așa-numita metodă Leiden de evaluare a sărăciei. În anii 1980, de către cercetătorii de la Universitatea Leiden (Dutch: *Universiteit Leiden* – cea mai veche universitate din Olanda, situată în orașul Leiden, fondată în anul 1575 de prințul Wilhelm de Orania), a fost propusă metoda, în baza căreia stă conceptul de sărăcie ca incapacitatea de a realiza potențialul său [3]. Răspunsul respondentului la întrebarea despre suma venitului minim necesar pentru a o scoate la capăt, a fost desemnat  $Y_{min}$ , dependent de suma venitului net al respondentului  $Y$  și a unor alți parametri, cum ar fi componența familiei și altele. Utilizând transformare logaritmică-liniară empirică, a fost propusă următoarea evaluare:

$$\text{Log}(Y_{min}) = a_0 + a_1 \log(Y) \quad (1)$$

Famiile cu venituri mici, de obicei, remarcă  $Y_{min} > Y$ , familii cu venituri mari  $Y_{min} < Y$ ; pragul natural al sărăciei va fi pragul, la care nivelul veniturilor va fi astfel  $Y_{min} = Y$ .

Răspunsul la întrebarea despre venitul minim necesar, depinde de asemenea, de o serie de caracteristici ale gospodăriei. Astfel, mărimea gospodăriei, care este o caracteristică obligatorie a scalelor echivalente, trebuie să fie luată în considerare la ajustarea modelului. Alte caracteristici incluse în model – de exemplu, amplasarea gospodăriilor casnice, educația, vârsta și ocuparea membrilor săi. În cazul includerii în ecuația (1), aceasta arată în felul următor:

$$\text{Log}(Y_{min}) = a_0 + a_1 \log(Y) + a_2 X_i \quad (2)$$

Unde  $X_i$  – variabile, care reprezintă alte caracteristici ce au un impact semnificativ asupra  $\text{Log}(Y_{min})$ . După estimarea parametrilor din ecuația (2), pragul sărăciei subiective (SPL) este obținut în ipoteza  $Y_{min} = Y$ , adică:

$$\text{LogSPL} = Y_{min}^* = (a_0 + a_2 X_i) / (1 - a_1) \quad (3)$$

Abordare dată, bazată pe pragul subiectiv al sărăciei, este o abordare alternativă utilizată în mod tradițional pentru a determina pragul sărăciei. În loc de a evalua coșul minim de consum, conceput de a oferi măsură bănească a nevoilor, ea se concentrează pe aceea că înșiși oamenii se gândesc la aceste nevoi. Acest lucru deseori ușurează procedura de calcul, minimizează setul necesar de date, precum și face procesul de stabilire a pragului sărăciei mai democratic.

Măsurării subiective a sărăciei sunt inerente problemele metodologice proprii. Foarte importantă este alegerea exactă a cuvintelor în întrebările despre venitul minim. Definițiile veniturilor în cele două părți ale ecuației (1) trebuie să fie solvabile. De exemplu, este posibilă situația când nu toate veniturile sau orice alte forme de consum se iau în calcul în răspuns la întrebarea despre venitul minim acceptabil. Sensul frazei despre venituri adecvate este deosebit de important în cazul în care pragul sărăciei este determinat ca minimul de existență, deoarece pentru mulți respondenți cuvântul „venit” este sinonim cu venit bănesc. În plus, aspectele metodologice standard referitoare la mărimea și structura eșantionului, după frecvența refuzurilor de a răspunde la întrebări legate de venituri, etc., de asemenea, sunt extrem de relevante.

La variabilele obligatorii ale ecuației se referă „venit / consum” și mărimea gospodăriei. În funcția răspunsului la ecuației (2) ar trebui să fie incluse caracteristicile, care variază între gospodării. De exemplu, decizia femeii cu privire la lucru în

activitatea publică sau, din contra, să stea acasă și să se ocupe de treburile casnice, are prețul său, care este imposibil de inclus în mod explicit în ecuație, dar astfel de diferențe în motivația, desigur, afectează răspunsul despre venitul minim rezonabil. Diferențele regionale în prețuri, de asemenea, pot schimba în mod semnificativ răspunsurile respondenților. Al doilea grup de factori care poate influența în mod semnificativ răspunsurile – este variația nevoilor consumatorilor. Vârsta, starea de sănătate a membrilor gospodăriei – primii candidați care urmează să fie incluși în acest grup. Astfel, copiii au nevoie de mai puțină hrană decât adulții, persoanele cu boli cronice trebuie să cheltuiască bani în plus pentru medicamente, cei care locuiesc în partea de nord, au nevoie de mai multe resurse pentru a menține căldura în case, etc. În cele din urmă, este necesar de a menționa și argumentele legate de aspirațiile personale și grupurile sociale, cu care se identifică respondentul. De obicei, oamenii formează propriile opinii asupra ceea ce este potrivit pentru ei în diferite sfere ale vieții, comparând-se cu indivizii, egali după poziția în structura socială și în societate întregă. De exemplu, o gospodărie în care toate persoanele apte de muncă sunt ocupați în sfera bugetară se va compara cu gospodăriile casnice apropiate după statutul economic și social. Șomerul poate înțelege faptul că, situația în care el se află, este cauza înrăutățirii situației gospodăriei. Țară, regiune de trai de asemenea sunt importante pentru evaluarea subiectivă a situației sale financiare, astfel încât diferențele dintre estimările pot fi cauzate nu doar de diferențele de prețuri, dar și de motive etnice, culturale.

De asemenea, un exemplu de utilizare a metodei subiective de măsurare a sărăciei relative este metoda lui Deleek (metoda Centrului de Politici Sociale). Ea presupune nu doar de a chestiona respondenții despre nivelul minim necesar de venit, ci, și de a evalua gradul de capacitate a gospodăriei de a ajunge la acest nivel, folosind scala estimativă – „foarte dificil”, „cam dificil”, „mai degrabă simplu”, „simplu” și după rezultatele acestei estimări plasează gospodăriile casnice pe scală corespunzătoare.

Alte exemple de metode subiective ale măsurării sărăciei sunt pragul sărăciei pentru o poziție financiară satisfăcătoare, metoda subiectivă de evaluare a prosperității (scară de prosperitate Cantril) și metoda Universității din Țara Bascilor.

Sondajele internaționale se complică cu dificultatea de a transmite semnificația exactă a întrebărilor în diferite limbi. Încercarea de a rezolva această problemă a fost întreprinsă de Albert Hadley Cantril (1906-1969) în anul 1965, care a utilizat în acest scop metode de „scară”. Conform acestei metode, respondenților li se oferea o scală din 10 puncte – „scara”, punctele extreme ale căreia simbolizau cele mai bune și cele mai rău posibile, după părerea a însăși respondentului, condițiile de viață. În acest caz, respondenții au avut de marcat pe această scară locul corespunzător stării lor actuale. Media, în diferite țări ale lumii, este egală cu 5,0. Analizând rezultatele obținute, cercetătorii au ajuns la concluzia că diferența în perceperea sentimentului de fericire în diferite țări și regiuni este foarte neînsemnată și nu depinde de bunăstarea economică. Pe de altă parte, metoda indicată ca și cum elimină diferențele, deoarece punctele de referință și metodele de comparare a nivelului în diferite țări nu coincid. Este evident, de exemplu, că „dacă locuiți într-o cutie de carton, iar restul locuiesc în pungi de hârtie, veți fi destul de mulțumit cu casa sa” [4].

Rezumând cele expuse, ajungem la următoarele **concluzii**:

- Conceptul subiectiv presupune stabilirea pragului sărăciei pe baza analizei opiniilor populației despre aceea ce cantitate de resurse este necesară pentru a satisface nevoile minime.
- Trebuie de luat în considerare că pragul subiectiv al sărăciei este privit ca fiind alternativă celor de bază.
- Fiecare dintre instrumentele examinate ale abordării date este semnificativă.

- Evaluarea sărăciei subiective este importantă pentru dezvoltarea politicii sociale, întrucât cei care în mod subiectiv se identifică ca săraci, de obicei, pretind de a participa în programele sociale pentru săraci, chiar dacă în mod obiectiv nu sunt săraci.

#### **Referințe bibliografice**

- 1.Kilpatrick R.W. The Income Elasticity of Poverty Line // Review of Economics and Statistics. Vol.55. No.3. P.327–332
- 2.Rainwater L. The Poor in Comparative Perspective // Report from Multidisciplinary Research Conference on Poverty and Distribution. Oslo. November 16–17, 1992
- 3.Goedhart T., Halberstadt K.A, Kapteyn A., van Praag B. The Poverty Line: Conception and Measurement // Journal of Human Resources. 1977. Vol.12. No.4. P. 503–520
- 4.Аргайл М. Психология счастья. Москва: Прогресс, 1990. с.336.  
<http://psychologylib.ru/books/item/f00/s00/z0000005/st040.shtml>.

## ANALIZA STATISTICO-ECONOMICĂ A INVESTIȚIILOR PE PIAȚA IMOBILIARĂ A REPUBLICII MOLDOVA

*Ana DURBAILO, drd. UTM*

*Real Estate Investments can bring a big enough profit in the long term, after putting in their rent. Buildings are a safe investment that you escape the risks regardless of the situation. But when you want to buy a property, you must take into account the reputation of the developer, degree of industrialisation of the area and the State of the infrastructure.*

*The investments in the economic terms are the current sacrifice of resources in the hope of obtaining future superior results: under the influence of time in terms of economic efficiency and the spectrum of risk.*

### **Introducere**

Formarea pieței active este interesul principal pentru toate tipurile de investitori, în deosebi pentru investitorii străini. Aceasta este legată de doi factori principali, primul dintre care este imensitatea și devalorificarea pieței imobiliare, al doilea este corelația optimală a rentabilității și riscului în cazul efectuării operațiilor cu imobilul.

E necesar de ținut cont permanent, că imobilul în comparație cu valorile mobiliare posedă un șir de trăsături caracteristice. În primul rând, diversitatea obiectelor imobiliare, raritatea și unicalitatea lor, ce necesită o lucrare minuțioasă, financiară, tehnică și legislativă pentru fiecare obiect investițional. În al doilea rând dependența directă a investiției avantajoase în imobil față de calitatea ultimei administrări.

Investițiile pe piața imobiliară pot apărea în formă de investiții în proprietatea imobiliară și în formă de procurare a activelor financiare în formă de angajament ipotecar. Dacă investițiile în imobile dau dreptul de proprietate asupra obiectelor imobiliare sau asupra unei părți a obiectului, atunci investițiile financiare nu dau dreptul de proprietate, dar constituie oferirea bunurilor în împrumut pentru procurarea imobilului prin оформarea juridică a angajamentului îndelungat. Cel mai des investițiile financiare sunt legate nu cu persoanele fizice, dar cu persoanele juridice în formă de instituții financiare.

Construcția este domeniul în care se reflectă ca în oglindă situația economică. După calitate și avântul construcțiilor în întregime se poate judeca situația investițională în țară, dezvoltarea businessului și nivelul de trai al populației.

### **Rezultate și discuții**

Construcțiile sunt unul dintre sectoarele importante ale economiei cu o creștere dintre cele mai rapide din anul 2005 până în prezent. Dar în pofida crizei, care a afectat domeniul în anul 2009, anul trecut vânzările din ramură au fost mai mari cu 50% față de anul 2005, media anuală de creștere fiind de 16%.

De asemenea au crescut și exporturile serviciilor de construcții începând cu anul 2005, la o valoare de 48% anual. Dar accesibilitatea restrânsă a populației la creditele ipotecare și legislația, constituie o barieră pentru relansarea și dezvoltarea ulterioară a ramurii.

Înainte de criză deficiența a fost camuflată de creșterea cererii pentru locuințe, alimentată de remitențe, în timp ce mecanismele interne pentru stimularea cererii pentru imobil practic nu existau. Legislația după care activează reprezentanții ramurii construcțiilor este învechită, și s-a constatat că modificarea ei rămâne cu mult în urmă de activitatea reală a economiei.

În primele 9 luni ale anului 2011 s-au construit cu 45,6% mai multe locuințe decât în perioada similară a anului 2010. Investițiile în construcție au fost suportate în proporții de sută la sută de agenții economici privați.

Apartamentele în Moldova se construiesc exclusiv din mijloacele proprii ale populației, iar statul nu investește în construcția de locuințe sociale și nici nu inițiază parteneriate publice-private.

În perioada ianuarie-septembrie 2011 din contul tuturor surselor de finanțare au fost date în folosință 2134 apartamente cu suprafața totală de 278,8 mii m<sup>2</sup>, cu 45,6% mai mult față de perioada respectivă a anului 2010. Construcția de locuințe a fost realizată de agenții economici din sectorul privat al economiei naționale, constituind 100% din volumul total al caselor de locuit date în folosință.

Din contul mijloacelor proprii ale populației în ianuarie-septembrie 2011 au fost date în folosință 1145 case de locuit individuale cu suprafața totală de 186,7 mii m<sup>2</sup>, constituind 67% din volumul total al locuințelor date în folosință în total pe țară, fiind în creștere cu 20,8% față de ianuarie-septembrie 2010.

Cele mai multe construcții noi de locuințe sunt în capitală. În municipiul Chișinău au fost date în folosință 1282 apartamente cu suprafața totală de 185,7 mii m<sup>2</sup>, mai exact 66,6% din volumul total al locuințelor date în folosință în total pe țară, fiind în creștere cu 45,7% față de perioada respectivă a anului precedent.

Experții în bunuri imobiliare afirmă, că o parte din companiile de construcții le vine greu să recupereze terenul de după criză. O parte dintre ele au datorii de milioane de lei și șantierele înghețate. În prezent, în țară sunt înghețate peste 190 de blocuri.

Potrivit datelor Biroului Național de Statistică, ponderea sectorului construcțiilor în structura PIB a fost în anul 2010 de 3,2%, în 2009, an de criză de 3,5%, iar în 2008 din 2005 a atins ponderea cea mai mare, de 5%. În ce privește numărul întreprinderilor din construcție, vârful piramidei a fost atins în 2008 cu 2 561 de unități cu o pondere de 6,1% în economie, în anul 2009 ponderea a fost de 5,8%.

În prezent, ponderea persoanelor cu credite este mult mai mare decât în urmă cu 5-6 ani, ceea ce înseamnă că numărul celor care pot lua credite este mai mic. În plus, băncile acordă acum credite mult mai greu decât înainte de criză. Creditele pentru imobil constituiau 12,17% din totalul creditelor acordate în 2011, în descreștere cu 0,16 puncte procentuale față de aceeași perioadă a anului 2010.

Totuși creditele imobiliare rămân încă un lux pentru majoritatea populației. Iar ponderea acestora în PIB este destul de modestă comparativ cu țările din regiune. De exemplu, în România ponderea lor în PIB e de 5,6%, în Bulgaria - de 12,4% iar în Olanda de 107,1%. Mai mult ca atât, cetățenii pierd interesul pentru creditele ipotecare și mizează mai mult pe achiziția locuințelor cu forțele proprii.

Conform studiului efectuat, construirea caselor locative cu multe apartamente în municipiul Chișinău a avut loc pe 82 șantiere de construcție:

**Tabelul 1. Numărul șantiierilor de construcții**

| <b>Raion</b> | <b>Numărul șantiierelor</b> | <b>Volumul specific,%</b> |
|--------------|-----------------------------|---------------------------|
| Ciocana      | 14                          | 17                        |
| Centru       | 10                          | 12                        |
| Botanica     | 18                          | 22                        |
| Rîșcani      | 13                          | 16                        |
| Telecentru   | 10                          | 12                        |
| Buiucani     | 10                          | 12                        |
| Poșta Veche  | 7                           | 9                         |
| <b>Total</b> | <b>82</b>                   | <b>100</b>                |

Sursa: [8]

În Republica Moldova sunt 1500 de companii de construcție dintre care mai activează doar 500.

**Tabelul 2. Cei mai mari jucători pe piața construcțiilor locale**

| Nr. ord. | Client  | Antreprenorul   | Nr. obiectelor | Nr. casei |
|----------|---|---|----------------|-----------|
| 1        | Basconslux                                    | Basconslux  | 4              | 23        |
| 2        | Glorinal SRL                                  | Glorinal SRL  | 4              | 19        |
| 3        | Serv National Locuinte<br>ICS Gifi Vostok SRL | Monolit SA<br>Magic V.S. SRL  | 3              | 18        |
| 4        | AMIC SA                                       | Conseloc SRL<br>Delectar SRL<br>MultispeciConstruct SRL<br>Constr Pri SRL<br>Consum SA<br>Multiconstruct Grup SRL | 4              | 10        |
| 5        | Maconst Prim                                  | Maconst Prim  | 2              | 11        |
| 6        | Nour CO SRL                                   | Inrecons SRL  | 2              | 10        |
| 7        | ProCapitalGrup                                | Fauri SRL   | 2              | 9         |
| 8        | Diagaras                                      | Diagaras  | 1              | 7         |
| 9        | Elita 5                                       | Basconslux<br>Fame Construct Industry   | 2              | 6         |
| 10       | Ago-Dacia SA                                  | Ago-Dacia SA  | 1              | 5         |
| 11       | Agregat SA                                    | Agregat SA  | 3              | 5         |
| 12       | Tenadria SRL IM                               | Tenadria SRL IM   | 1              | 5         |
| 13       | CCL-312                                       | S.B.- Fainex SRL  | 1              | 4         |
| 14       | Ecosem Grup SRL                               | Ecosem Grup SRL   | 1              | 4         |
| 15       | Exfactor Grup SRL                             | Exfactor Grup SRL   | 3              | 4         |

Sursa: [8]

Investițiile în sfera imobiliară au un șir întreg de avantaje față de investițiile în alte domenii. Așadar investițiile în acest domeniu sunt cele mai atrăgătoare din cauza obținerii profitului cu un risc aferent mult mai mic decât investițiile în alte sfere economice.

Conform datelor privind situația social-economică a Republicii Moldova în ianuarie-decembrie 2011, întreprinderile și organizațiile de toate formele de proprietate, au realizat investiții în valoare de 15 198,5 mil. lei (în prețuri curente). Comparativ cu anul 2010, acest volum s-a majorat cu 9,3% (în prețuri comparabile).

**Tabelul 3. Evoluția indicatorilor principali ai activității investiționale în ianuarie-decembrie 2011**

| Nr. ord.  | Denumirea   | Realizări, mil.lei | În % față de:           |       |
|-----------|---|--------------------|-------------------------|-------|
|           |   |                    | Ianuarie-decembrie 2010 | Total |
| I.        | Investiții în active materiale pe termen lung - total | 15 198,5           | 109,3                   | 100,0 |
| din care: |   |                    |                         |       |
| 1.        | lucrări de construcții - montaj                       | 7 322,5            | 99,4                    | 48,2  |
| 2.        | alte lucrări și cheltuieli capitale                   | 971,0              | 94,9                    | 6,4   |

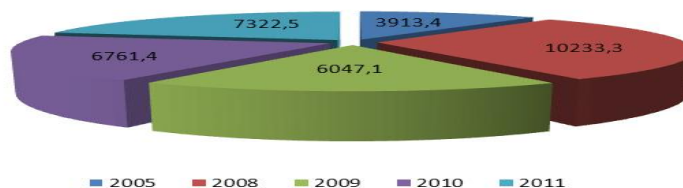
Sursa: [5]

Analiza structurii tehnologice a investițiilor arată, că volumul principal al investițiilor a revenit lucrărilor de construcții-montaj, cota-parte a căroră, în totalul investițiilor a constituit 48,2%, comparativ cu anul 2010 s-a micșorat cu 3,4 puncte procentuale.



În structura investițiilor în active materiale 31,0% dețin entitățile cu forma de proprietate publică, cota preponderentă (69%) revenind agenților economici din sectorul nestatal al economiei naționale, care au realizat 64,5% din volumul total al lucrărilor de construcții-montaj.

Cota-parte a investițiilor realizate la construcția clădirilor și edificiilor a constituit 33,3% din volumul total al investițiilor însușite (din care 13,2% – clădirilor de locuit și 20,1% – altor clădiri și edificii), fiind în descreștere cu 7,7 puncte procentuale față de perioada respectivă a anului 2010. Această reducere a activității investiționale a fost generată de micșorarea investițiilor în clădirile de locuit cu 15,8% și în alte clădiri și edificii cu 8,1%.



**Fig. 1. Investiții în lucrări de construcții-montaj din contul tuturor resurselor de finanțare**

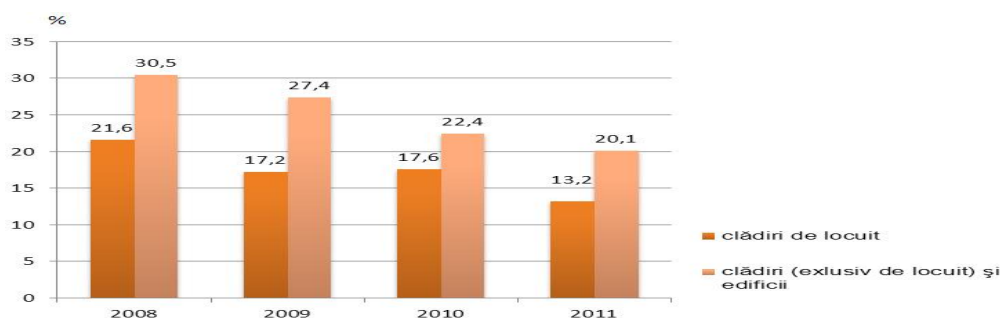
Sursa: [3]

**Tabelul 4. Structura investițiilor în active materiale pe tipuri de mijloace fixe în ianuarie-decembrie 2011**

| Nr. ord. | Denumirea  | Realizări, mil. lei | În % față de:           |       |
|----------|--|---------------------|-------------------------|-------|
|          |  |                     | Ianuarie-decembrie 2010 | Total |
| I.       | Investiții în active materiale pe termen lung, total | 15 198,6            | 109,3                   | 100,0 |
|          | din care:  |                     |                         |       |
| 1.       | clădiri de locuit                                    | 2 008,9             | 84,2                    | 13,2  |
| 2.       | Clădiri (exclusiv de locuit) și edificii             | 3 052,4             | 91,9                    | 20,1  |

Sursa: [5]

În ianuarie-decembrie 2011 din volumul total al investițiilor în construcția locativă au fost însușite 2 008,9 mil. lei sau 13,2% din totalul investițiilor în active materiale și 84,2% față de perioada respectivă a anului precedent.



**Fig. 2. Structura investițiilor în clădiri de locuit, clădiri (exclusiv de locuit) și edificii**

Sursa: [5]

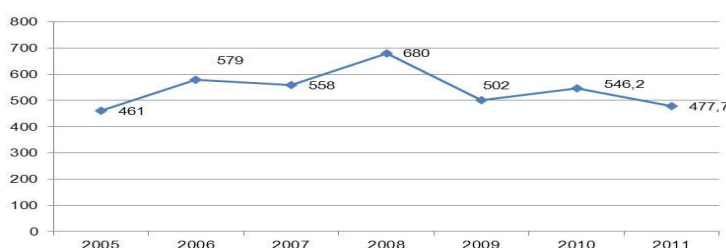
**Construcția de locuințe.** În ianuarie-decembrie 2011 din contul tuturor surselor de finanțare au fost date în folosință 4,1 mii apartamente cu suprafața totală de 477,7 mii m<sup>2</sup>, ceea ce reprezintă 87,5% față de nivelul înregistrat în anul 2010.

**Tabelul 5. Darea în folosință a locuințelor pe forme de proprietate în ianuarie-decembrie 2011**

|                                      | Darea în folosință a apartamentelor, mii unități | mii m.p. | Suprafața totală        |       |
|--------------------------------------|--|----------|-------------------------|-------|
|                                      |  |          | În % față de:           |       |
|                                      |  |          | Ianuarie-decembrie 2010 | Total |
| s-au construit, total                | 4,1  | 477,7    | 87,5                    | 100,0 |
| din care, de beneficiari individuali | 1,9  | 295,5    | 116,0                   | 61,9  |

Sursa: [5]

Din contul mijloacelor proprii ale populației în ianuarie-decembrie 2011 au fost date în folosință 1,9 mii case de locuit individuale cu suprafața totală de 295,5 mii m2, constituind 61,9% din volumul total al locuințelor date în folosință în total pe țară, fiind în creștere cu 16% față de anul 2010.



**Fig. 3. Darea în folosință a caselor de locuit (suprafață totală) din contul tuturor surselor de finanțare**

Sursa: [5]

**Activitatea în antrepriză.** În ianuarie-decembrie 2011 volumul lucrărilor executate de organizațiile cu genul principal de activitate „Construcții” a constituit 4 706,0 mil. lei și a constituit 97,5% (în prețuri comparabile) față de nivelul înregistrat în ianuarie-decembrie 2010.

Volumul principal de lucrări a fost realizat de către agenții economici cu forma de proprietate privată, care au executat lucrări în antrepriză în sumă de 3 991 mil. lei (84,8% din volumul total al lucrărilor în antrepriză executate) sau 98,9% față de ianuarie-decembrie 2010.

**Tabelul 6. Evoluția și structura lucrărilor în antrepriză pe forme de proprietate ale organizațiilor-executante în ianuarie-decembrie 2011**

|                            | Realizări, mil. lei | În % față de:           |              | Volumul lucrărilor în antrepriză executate în medie pe o organizație, mii lei |
|----------------------------|---------------------|-------------------------|--------------|---|
|                            |                     | Ianuarie-decembrie 2010 | Total        |   |
| <b>Total</b>               | <b>4706,0</b>       | <b>97,5</b>             | <b>100,0</b> | <b>9130,1</b>   |
| din care:                  |                     |                         |              |   |
| Publică                    | 177,2               | 86,5                    | 3,8          | 10545,7   |
| Privată                    | 3991,0              | 98,9                    | 84,8         | 9056,0  |
| Mixtă (publică și privată) | 354,3               | 98,5                    | 7,5          | 7676,2  |
| Străină                    | 63,4                | 55,5                    | 1,3          | 17473,0   |
| A întreprinderilor mixte   | 120,0               | 100,1                   | 2,6          | 11000,0   |

Sursa: [5]

Pe elemente de structură a lucrărilor executate predomină efectuarea lucrărilor de construcții noi, realizate în volum de 2513,2 mil. lei, ponderea cărora a constituit 53,4% din volumul total al lucrărilor executate. Lucrărilor de reparații capitale și curente le-au revenit 44% din volumul total al lucrărilor de construcții executate.

**Tabelul 7. Datele privind structura lucrărilor în antrepriză executate în ianuarie-decembrie 2011**

|  | Realizări,<br>mil lei | În % față de:              |       |
|--|-----------------------|----------------------------|-------|
|  |                       | Ianuarie-decembrie<br>2010 | Total |
| <b>Volumul lucrărilor în antrepriză executate, total</b> | 4 706,0               | 97,5                       | 100,0 |
| din care:  |                       |                            |       |
| <b>Pe elemente de structură:</b>                         |                       |                            |       |
| Construcții noi  | 2 513,2               | 83,1                       | 53,4  |
| Reparații capitale                                       | 981,5                 | 108,9                      | 20,9  |
| Lucrări de întreținere și reparații curente              | 1 089,2               | 137,1                      | 23,1  |
| Alte lucrări   | 122,1                 | 115,4                      | 2,6   |
| <b>Pe tipuri de obiecte:</b>                             |                       |                            |       |
| Clădiri rezidențiale                                     | 1 245,3               | 92,8                       | 26,5  |
| Clădiri nerezidențiale                                   | 1 406,3               | 94                         | 29,9  |
| Construcții inginerești                                  | 1 932,4               | 102,6                      | 41,1  |

Sursa: [5]

Pe tipuri de obiecte s-au înregistrat majorări la lucrările de construcții executate la construcții inginerești cu 2,6% față de perioada respectivă a anului precedent, iar la clădirile rezidențiale și nerezidențiale – scăderi respectiv cu 7,2% și 6,0%.

**Concluzii**

Procesul de investiții este caracteristic pentru toate tipurile de imobil, care aduc venit investitorului: construcții locative, oficii, centre comerciale, obiecte industriale, terenuri de pământ etc. Investițiile contribuie la dezvoltarea imobilului, prin care se înțelege procesul însoțit în crearea noilor obiecte imobiliare, apariția noilor locuri de muncă, extinderea și ameliorarea infrastructurii naționale.

Investițiile în proprietățile imobiliare au mai multe scopuri, cum ar fi: pentru populație – satisfacerea nevoilor sale de trai, pentru investitor – obținerea profitului prin procurarea și ulterior vânzarea bunului imobil, dar și prin darea lui în chirie.

Investițiile în sfera imobiliară au un șir întreg de avantaje față de investițiile în alte domenii. Așadar investițiile în acest domeniu sunt cele mai atrăgătoare din cauza obținerii profitului cu un risc aferent mult mai mic decât investițiile în alte sfere economice.

Activitatea de investiții trebuie să se înscrie pe coordonatele unei strategii de dezvoltare economico-socială, care sunt concretizate prin programe sau proiecte.

**Referințe bibliografice**

- CARAGANCIU A., DOMENTI O., CIOBU S. „Bazele activității investiționale”, Academia de Studii Economice, Catedra „Bănci și Burse de Valori”, Chișinău: ASEM, 2004. 320 p.
- ГРАБОВОЙ П.Г. „Экономика и управление недвижимостью”. Смоленск, Издательство «Смолин-плюс» 1999. 568 стр.
- Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova. *Moldova în cifre*. Breviar statistic 2011. 98 p.
- Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova. *Principalii indicatori social – economici pe regiuni de dezvoltare, raioane și municipii. Ianuarie-decembrie 2011*. 53 p.
- Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova. *Situația social-economică a republicii Moldova în anul 2011*. 70 p.

6. Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova. Direcția generală pentru Statistică a mun.Chișinău. *Situația social-economică a mun.Chișinău în ianuarie-decembrie 2011* (informație succintă). Chișinău 2012, 33 p.
7. Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova. *Construcțiile în Republica Moldova*. Culegere statistică. Chișinău, 2011. 74 p.
8. [www.piataimobiliara.md](http://www.piataimobiliara.md)

## MODELAREA STATISTICĂ A PROCESULUI DE PRELUCRARE A ROCILOR CU JET HIDRAULIC PRIN METODA EXPERIMENTULUI DELPHI

*Eugeniu STEFAN, Dr. ing., Presedinte al Societatilor : Bekam S.A., Free  
wan, Esvincom. Sevres , Franta;  
Ioan PRIP, Drd. ing., Universitatea din Petrosani*

*In the cutting of rock and materials with hydraulic jets, in order to determine the most important parameters that are influencing performance indicators of the process, is used the Delphi experiment. Based on this experiment are created math models that will constitute the basis for optimization of rock and materials cutting process with hydraulic jets.*

O problemă de o importantă deosebită care se ridică la tăierea și prelucrarea cu jet hidraulic a rocilor și a materialelor o constituie determinarea parametrilor principali care au o influență majoră asupra indicatorilor de performanță a procesului. În acest scop există un număr mare de metode care se pot utiliza, dar ele necesită un volum mare de încercări experimentale și din acest considerent se apelează la experimentul Delphi.

Pentru derularea experimentului Delphi s-au parcurs următoarele etape:

1. Stabilirea parametrilor prelucrării și a indicatorilor de performanță; (Tab.1)
2. Întocmirea chestionarului;
3. Sintetizarea informațiilor și corelarea valorilor primare;
4. Ponderarea opiniilor specialistilor și verificarea gradului de consens a acestora;
5. Reprezentări grafice;
6. Gruparea factorilor pe grupe de influență;
7. Interpretarea rezultatelor;
8. Modelarea matematică a procesului de prelucrare cu jet hidraulic.

### **Stabilirea parametrilor prelucrării și a indicatorilor de performanță**

Pe baza analizei documentației existente și a experienței anterioare, s-au stabilit parametrii reglabili care constituie mărimi care pot să fie evidențiate și reglate. Acestea sunt prezentate în chestionar.

### **Întocmirea chestionarului**

Chestionarul a fost realizat astfel încât să fie simplu și concis, ușor de completat și centralizat. Au fost consultați 17 specialiști de la 5 institutii.

### **Sintetizarea informațiilor și corelarea valorilor primare**

Pentru sintetizarea informațiilor a fost utilizat un program special în unul din utilitățile de tip tabelar worksheet de tip Quattro, Excel sau Lotus.

Acest program are la bază centralizarea informațiilor în foi distincte pe trei niveluri. Pe primul nivel sunt centralizate datele brute unde au fost chestionate 17 persoane, din care s-au eliminat 7 persoane, pentru al doilea nivel rămânând doar 10 persoane, a căror date prelucrate fiind în situația în care un specialist a acordat pentru doi parametri același coeficient se vor anula.

Iar pentru nivelul al treilea se vor face corecțiile de rigoare și se va face optimizarea prin atribuirea coeficienților corespunzători celor 10 specialiști rămași pe bază de calcul, astfel încât să fie satisfăcută condiția de verificare a textului FISCHER sau Hi pătrat, simultan pentru toți factorii. Pe baza acestei metodologii au fost în final reținute numai punctajele atribuite de 10 specialiști din cei 17. Astfel au fost refăcute primele tabele obținând în final datele din tabele corectate pentru:

- Valori initiale ale productivității la prelucrarea cu jet hidraulic
- Valori corectate ale productivității la prelucrarea materialelor cu jet hidraulic
- Coeficient de corectie initial corectat privind productivitatea materialelor prelucrate cu jet hidraulic
- Valori initiale ale vitezei de uzare a duzei la prelucrarea materialelor cu jet hidraulic.

La definirea principalelor mărimi s-a ținut seama de mărimile esențiale care afectează procesul de prelucrare cu jet de apă. Aceste mărimi au fost identificate ca fiind cele care influențează direct procesul fiind determinate pe baza literaturii de specialitate studiate de autor. Ele au fost prezentate persoanelor chestionate în forma de mai sus și susținută pe bază verbală motivată alegerea numai a acestor mărimi și nu și a altora.

#### Chestionar pentru prelucrarea cu jet hidraulic

În vederea stabilirii ordinii de influență, prin metoda experimentului Delphi, a parametrilor reglabili asupra unor indicatori de performanță, la prelucrarea cu jet hidraulic, vă rugăm să precizați în chestionar, care este după părerea dumneavoastră ordinea. Se va utiliza ordinea descrescătoare de importanță a acestora de la 1 cel mai important la 7 cel mai puțin important.

Semnificația notiunilor din tabel este:

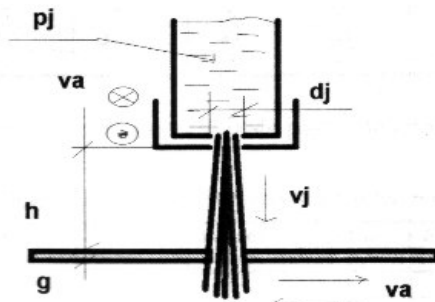
- presiunea nominală a jetului,  $p_j$ , ( $x_1$ ); - grosimea de material,  $g$ , ( $x_5$ );
- viteza de avans a jetului,  $v_a$ , ( $x_2$ ); - natura mediului de prelucrat ( $x_6$ );
- diam. nom. al duzei de jet abraziv,  $d_j$ , ( $x_3$ ); - tipul de apă utilizată ( $x_7$ ).
- distanța de la duza la material,  $h$ , ( $x_4$ );

**Tabelul 1. Macheta studiului Delphi pentru prelucrarea cu jet hidraulic**

| Nr. crt. | Parametrii reglabili<br>Indicatori de performanță (factori) | UM                   | $p_j$     | $v_a$     | $d_j$     | $h$       | $g$       | Tip       | Mediu     |
|----------|---|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|          |   |                      | MPa       | mm/min    | mm        | mm        | mm        | apă       | prelucrat |
|          |   |                      | ( $x_1$ ) | ( $x_2$ ) | ( $x_3$ ) | ( $x_4$ ) | ( $x_5$ ) | ( $x_6$ ) | ( $x_7$ ) |
| 1.       | Productivitatea prelucrării                                 | mm <sup>3</sup> /min |           |           |           |           |           |           |           |
| 2.       | Viteza de uzare a duzei                                     | ore                  |           |           |           |           |           |           |           |
| 3.       | Rugozitatea suprafeței                                      | μm                   |           |           |           |           |           |           |           |
| 4.       | Lățimea superioară a tăieturii                              | mm                   |           |           |           |           |           |           |           |
| 5.       | Lățimea inferioară a tăieturii                              | mm                   |           |           |           |           |           |           |           |
| 6.       | Adâncimea de pătrundere în material                         | mm                   |           |           |           |           |           |           |           |
| 7.       | Adâncimea stratului durificat                               | μm                   |           |           |           |           |           |           |           |
| 8.       | Precizie geometrică este adimensională                      | -                    |           |           |           |           |           |           |           |

Parametrii trebuie să îndeplinească o singură condiție esențială “să nu fie în legătură unul cu celălalt”.

Precizia geometrică a tăierii și prelucrării materialelor este adimensională, măsurată în unități specifice.



**Fig. 1. Definierea principalelor mărimi specifice prelucrării cu jet hidraulic**

În tabele s-au prezentat datele centralizate – valorile initiale pentru:

- rugozitatea suprafeței pentru prelucrarea cu jet hidraulic
- lățimea superioară a tăieturii realizate cu jet hidraulic
- lățimea inferioară a tăieturii realizate cu jet hidraulic
- adâncimea tăieturii la prelucrarea cu jet hidraulic
- adâncimea stratului durificat (comprimat) la prelucrarea cu jet hidraulic.

precizia dimensională a fâgasului.

**Ponderarea opiniilor specialistilor si verificarea gradului de consens a acestora**

Pe baza programului realizat pe calculator s-a putut realiza ponderarea opiniei specialistilor, astfel încât să se poată realiza verificarea conditiei impuse de testul Fischer.

În tabelul 2 se prezintă coeficientii de ponderare determinati. Se poate afirma cu certitudine că dacă pentru numărul de 10 specialisti a căror coeficient este mai mare ca 1 conform literaturii de specialitate nivelul de încredere  $\alpha$  este ales a fi 0,1.

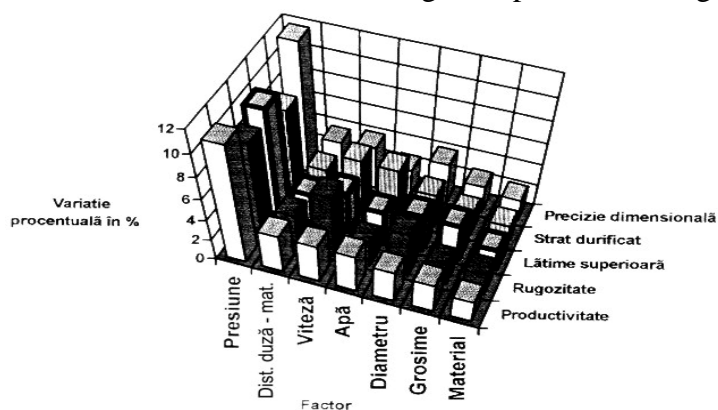
**Tabelul 2. Coeficienti de ponderare a opiniilor specialistilor**

| Nr. experti | 1   | 2 | 3 | 4   | 5   | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | TOTAL |
|-------------|-----|---|---|-----|-----|---|---|---|---|----|-------|
| Coeficient  | 2,5 | 4 | 4 | 3,3 | 2,7 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1  | 30,5  |

În cercetarea efectuata s-au intocmit tabele centralizate cu date de calcul pentru productivitate, rugozitate, strat durificat, lățime superioară si precizie dimensională care s-au dovedit a fi parametrii cei mai importanti de urmărit.

**Reprezentări grafice**

Reprezentarea grafică este o histogramă în care se prezintă variatia tuturor parametrilor în functie de factori de analiză. În fig. 2 se prezintă acest grafic de variatie.



**Fig. 2. Variatia procentuală a factorilor pentru prelucrarea cu jet hidraulic**

Gruparea factorilor pe grupe de influență s-a realizat realizează pentru fiecare factor în parte utilizând criteriul K. Conform acestuia dacă pentru un număr de factori dat K calculat este mai mic decât K tabelat pentru un coeficient de încredere egal cu 0,05, atunci factorii au acelasi grad de influență. În caz contrar se elimină ultimul factor si se reface calculul pentru cei rămasi, verificându-se conditia mai sus mentionată. Valoarea calculată a lui K este dată de formula: [1, 4]

$$K_c = \frac{k \times R_{aj}}{\sum R_j} \quad (1)$$

unde: k este numărul de factori luat în calcul;

aj este valoarea medie a rangurilor ea se determină cu formula:

$$a_j = \frac{\sum_{i=1}^m a_{ij}}{m} \quad (2)$$

unde:  $R_{aj}$  este diferența între  $a_{jmax}$  și  $a_{jmin}$  determinati pe coloană;

$\Sigma R_j$  este suma celor k factori.

Pentru automatizarea calculului s-a conceput un tabel care permite calculul automat al lui K. [1, 4]

Astfel pentru productivitate avem 7 factori cu datele cuprinse în tabelul 3.

**Tabelul 3. Gruparea factorilor pentru productivitate la prelucrarea cu jet hidraulic**

| Mărime     | Presiune | Viteză    | Diametru | Dist. duză-mat | Grosime | Material | Apă  |              |       |
|------------|----------|-----------|----------|----------------|---------|----------|------|--------------|-------|
| Pozitie    | 1        | 3         | 5        | 2              | 6       | 7        | 4    |              |       |
| $a_j$      | 3,6      | 11,2      | 13,6     | 11             | 14,9    | 19,8     | 11,3 | $a_{jmax}$   | 19,8  |
| $a_{jmax}$ | 6        | 20        | 20       | 16             | 24      | 28       | 24   | $a_{jmin}$   | 3,6   |
| $a_{jmin}$ | 1        | 5         | 4        | 3              | 2,7     | 7        | 1    | R            | 16,2  |
| $R_j$      | 5        | 15        | 16       | 13             | 21,3    | 21       | 23   | $R_{jtotal}$ | 114,3 |
| $K_c$      | 0,99     | nr.fact = | 7        |                |         |          |      |              |       |
| $K_t$      | 0,63     |           |          |                |         |          |      |              |       |

Cum  $K_c > K_t$  se elimină factorul numărul 7 și apoi 6 și rezultă datele din tabelul 4.

*Tabel final privind gruparea factorilor pentru productivitate la prelucrarea cu jet hidraulic*

**Tabelul 4**

| Mărime     | Presiune | Viteză    | Diametru | Dist. duză-mat | Grosime | Material | Apă  |              |      |
|------------|----------|-----------|----------|----------------|---------|----------|------|--------------|------|
| Poziție    | 1        | 3         | 5        | 2              | 6       | 7        | 4    |              |      |
| $a_j$      | 3,6      | 11,2      | 13,6     | 11             |         |          | 11,3 | $a_{max}$    | 13,6 |
| $a_{jmax}$ | 6        | 20        | 20       | 16             |         |          | 24   | $a_{min}$    | 3,6  |
| $a_{jmin}$ | 1        | 5         | 4        | 3              |         |          | 1    | R            | 10   |
| $R_j$      | 5        | 15        | 16       | 13             | 0       | 0        | 23   | $R_{jtotal}$ | 72   |
| $K_c$      | 0,69     | nr.fact = | 5        |                |         |          |      |              |      |
| $K_t$      | 0,83     |           |          |                |         |          |      |              |      |

Cum  $K_c < K_t$  se consideră că factorii 1 ... 5 sunt de importanță primară, iar ceilalți doi de importanță secundară. Acești 5 factori sunt ordonați în tabelul nr. 5.

*Ierarhizare factorilor în valori procentuale pentru productivitate prelucrării materialelor cu jet hidraulic*

**Tabelul 5**

| Nr.crt. | Parametru           | Valoare |
|---------|---------------------|---------|
| 1       | Presiune            | 11,05 % |
| 2       | Dist. duză-material | 3,64 %  |
| 3       | Viteză              | 3,58 %  |
| 4       | Apă                 | 3,55 %  |
| 5       | Diametru            | 2,94 %  |

În mod asemănător s-a procedat pentru rugozitatea suprafeței, pentru, lățimea superioară a tăieturii prelucrate cu jet hidraulic, pentru adâncimea stratului durificat la prelucrare cu jet hidraulic, pentru precizia dimensională la prelucrare cu jet hidraulic, adică s-au întocmit tabele cu gruparea factorilor și cu ierarhizarea factorilor în valori procentuale.



**Interpretarea rezultatelor**

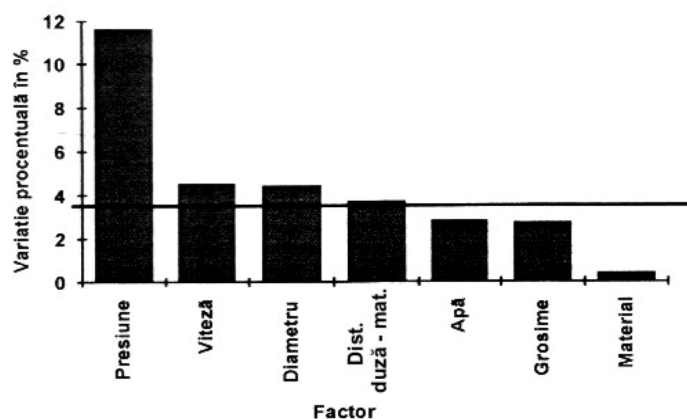
Pe baza calculelor efectuate si a histogramelor trasate s-a realizat tabelul nr.6. În el se marchează pentru fiecare indicator de performanță ordinea de influență, fără însă a se marca si ponderea influentei.

*Rezultate finale privind ordonarea factorilor la prelucrarea cu jet hidraulic*

**Tabelul 6**

| Nr. crt. | Factor                | Presiune | Viteză prel. | Diametru | Dist. duză-mat | Grosime | Tip apă | Material prelucrat |
|----------|-----------------------|----------|--------------|----------|----------------|---------|---------|--------------------|
| 1        | Productivitate        | 1        | 3            | 5        | 2              | x       | 4       | x                  |
| 2        | Viteză uzare          | 1        | x            | 2        | 4              | x       | 5       | 3                  |
| 3        | Rugozitate            | 1        | 2            | 3        | 4              | 6       | 5       | x                  |
| 4        | Lățime superioară     | 1        | 2            | 3        | 6              | 4       | 5       | x                  |
| 5        | Latime inferioară     | 1        | 3            | 6        | 4              | 2       | 5       | x                  |
| 6        | Adâncime patrundere   | 1        | 2            | 3        | 4              | 5       | x       | x                  |
| 7        | Adâncime durificare   | 1        | 2            | 4        | 5              | 6       | 3       | x                  |
| 8        | Precizie dimensională | 1        | 3            | 2        | 4              | 5       | x       | x                  |

Luat global conform fig. 3 rezultă că cel mai important factor din proces este presiunea jetului de apă, ceilalti optimizându-si valoarea în functie de criteriul de optimizare urmărit.



**Fig. 3. Variatia procentuală a factorilor la prelucrarea cu jet hidraulic**

Exceptând factorul viteză de uzare al duzei, asupra căruia influența directă secundară are diametrul duzei si materialul de prelucrat asa după cum era de așteptat, se obtine fig. 4 din care se observă că la ceilalti factori viteza de prelucrare si diametrul duzei, își împart locurile doi si trei, înălțimea este pe locul patru, iar locurile cinci si sase sunt împărțite de grosimea materialului prelucrat si de tipul de apă utilizat. Interesant este că materialul care se prelucrează, nu intră în discutie decât la viteza de uzare a duzei, în rest el fiind considerat ca factor secundar. În fig.4 s-a trasat o linie orizontală care desparte factorii considerati principali de cei considerati secundari. Fată de linia de demarcatie din fig. 3 se observă că cea din fig. 4 este mai cuprinzătoare fiind inclusă si înălțimea.

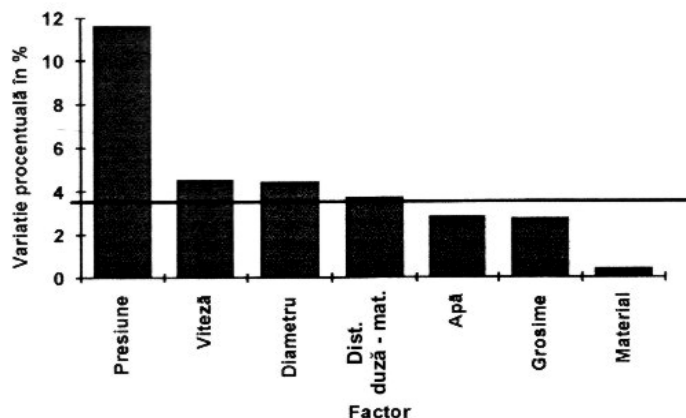


Fig. 4. Variatia procentuală finală a factorilor la prelucrarea cu jet hdraulic

Disponerea factorilor este astfel realizată încât să poată fi eliminați factorii care nu prezintă influență. Se poate sesiza cu ușurință că factorii 2, 3 și 4 sunt foarte greu de departajat.

Dacă se trasează graficul de influență al coeficientului de pondere a factorilor (fig. 5) se obțin datele din tabelul 7.

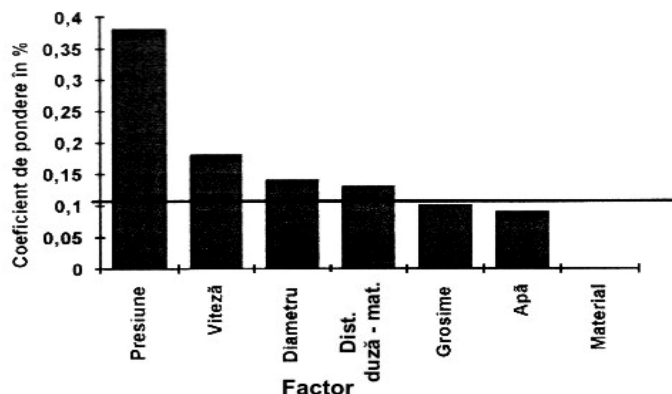


Fig. 5. Variatia coeficientilor de pondere la prelucrarea cu jet hdraulic

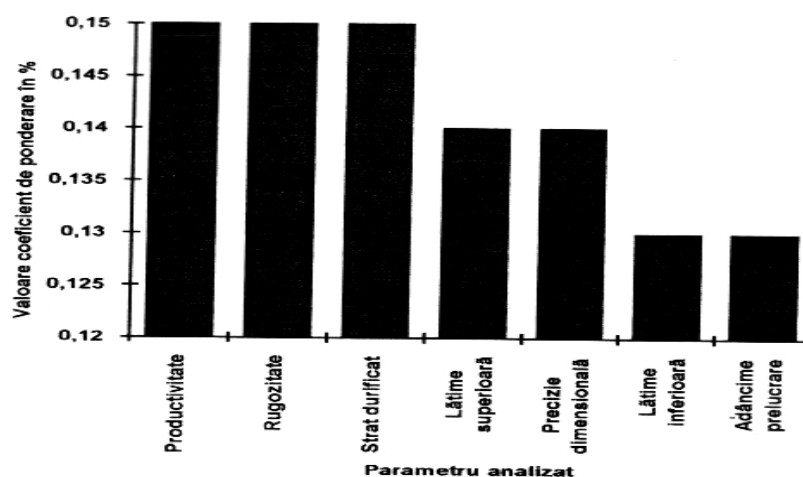
Tabelul 7. Calculul coeficientilor de ponderare la prelucrare cu jet hdraulic

| Poz. init.  |                | Produc-tivitate | Rugo-zitate | Lățime super. | Lățime infer. | Adânc. pătrund | Adânc str. dur. | Preciz. dimens | Variat. procent |
|-------------|----------------|-----------------|-------------|---------------|---------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|
| 1           | Presiune       | 11,05           | 9,04        | 9,68          | 9,09          | 10,13          | 7,80            | 11,70          | 9,8             |
| 2           | Dist. duză-mat | 3,64            | 3,20        | 2,98          | 3,05          | 3,54           | 3,10            | 3,59           | 3,3             |
| 3           | Viteză         | 3,58            | 5,56        | 3,83          | 3,32          | 3,86           | 4,90            | 3,89           | 4,2             |
| 4           | Apă            | 3,55            | 2,52        | 2,95          | 2,95          | x              | 4,70            | x              | 2,4             |
| 5           | Diametru       | 2,94            | 4,18        | 3,55          | 2,94          | 3,74           | 3,20            | 3,92           | 3,5             |
| 6           | Grosime        | x               | 2,34        | 3,36          | 5,22          | 2,87           | 2,30            | 2,62           | 2,7             |
| 7           | Material       | x               | x           | x             | x             | x              | x               | x              | 0               |
|             | TOTAL          | 24,76           | 27,21       | 26,55         | 26,57         | 24,16          | 26              | 25,72          |                 |
| Poz. finală |                | $a_j$           | $M_j$       |               |               |                |                 |                |                 |
| 1           | Presiune       | 9,81            | 0,38        |               |               |                |                 |                |                 |
| 4           | Dist. duză-mat | 3,29            | 0,13        |               |               |                |                 |                |                 |
| 2           | Viteză         | 4,20            | 0,16        |               |               |                |                 |                |                 |
| 5           | Apă            | 2,38            | 0,09        |               |               |                |                 |                |                 |
| 3           | Diametru       | 3,50            | 0,14        |               |               |                |                 |                |                 |
| 6           | Grosime        | 2,67            | 0,10        |               |               |                |                 |                |                 |
| 7           | Material       | 0,00            | 0,00        |               |               |                |                 |                |                 |
|             | TOTAL          | 25,85           | 1,00        |               |               |                |                 |                |                 |
|             | Val. med.      |                 | 0,14        |               |               |                |                 |                |                 |

În acest din urmă caz va intra în discuție și grosimea materialului care se situează la limita liniei de demarcație a factorilor principali de cei secundari. Prelucrarea datelor s-a realizat pe baza tabelului centralizator.

Rezultă deci că cercetările în domeniul prelucrării materialelor cu jet hidraulic conform opiniilor specialistilor se vor canaliza pe direcția investigării primilor cinci factori.

În același timp din același tabel 7 s-a făcut și o ordonare a importanței parametrilor analizați rezultând fig.6. Din analiză a rezultat astfel că cei mai importanți sunt productivitatea, rugozitatea și apoi stratul durificat cu același ordin de importanță. Ei sunt urmați la foarte mică distanță de lățimea superioară a tăieturii și precizia dimensională, iar în final de lățimea inferioară și adâncimea de prelucrare. Prin urmare se va orienta cercetarea asupra parametrilor mai importanți rezultați



**Fig.6. Ordonarea parametrilor analizați la prelucrarea cu jet hidraulic**

### Concluzie

În această lucrare s-a făcut o analiză a procesului de prelucrare cu jet hidraulic și jet hidraulic cu abraziv, în care a fost analizată influența fiecărui factor asupra parametrilor prelucrării. Se poate concluziona că modelele matematice și studiul întreprins, pot să constituie baza de pornire pentru optimizarea procesului de prelucrare pentru diferite materiale, cât și pentru realizarea programului de simulare a procesului de prelucrare cu jet hidraulic și respectiv cu jet hidraulic cu abraziv pe calculator, respectiv pentru elaborarea unui program expert de elaborare a tehnologiei de prelucrare cu jet hidraulic și respectiv cu jet hidraulic cu abraziv.

### Referințe bibliografice

1. NICHICI, AL., CICALĂ, E. MEE, R.- Prelucrarea datelor experimentale, Lito. UP Timisoara – 1996.
2. ȘTEFAN, E. -Tehnologii neconventionale pentru tăierea și prelucrarea rocilor. Editura Universitas, Petrosani, 2012.
3. ȘTEFAN, E. - Contribuții la dezvoltarea unor tehnologii neconventionale pentru tăierea și prelucrarea rocilor, Teza de doctorat, 2012.
4. TALOI, D. Optimizarea proceselor tehnologice. Aplicații în metalurgie U.P. Timisoara – 1996
5. VASILESCU, D. - Program pentru determinarea principalelor parametri ai unei instalații de prelucrare cu jet de apă, Conferința a 3-a TCM Craiova – 1994
6. VASILESCU, D. - Considerații economice asupra alegerii soluției de prelucrare cu jet de apă a marmorei de carieră, A 3-a Conf. TCM Craiova – 1994
7. SANFIRISCA, P.- Contribuții la creșterea eficienței instalațiilor de tăiere a materialelor cu jeturi de înaltă presiune. Teza de doctorat, 2005.Petrosani.

## MODALITĂȚI DE EVALUARE STATISTICĂ A ECONOMIEI BAZATE PE CUNOAȘTERE

A.ȘUȘU-ȚURCAN, dr., conf. univ., IEFS ASM

*The evolution of technical-scientific progress drives essential changes in society, which determine the success of human development on future. But these changes must not only lead to a progress and some growth, but must generate a sustainable development of the entire society. The problem of transition to knowledge economy is extremely important; this is why the current evaluation of the innovation sector is placed on foreground. Creating and developing a knowledge economy (knowledge based economy, new innovational economy) in all countries is considered as the only possible alternative for economic growth.*

*The desire to create an innovational economy as an economic form of sustainable development requires a monitoring based on evaluation and quantitative indicators.*

### Introducere

Dezvoltarea economiei mondiale în al treilea mileniu impune rectificările sale în planificarea strategică a activității vitale a statelor. Problema trecerii la economia bazată pe cunoaștere este extrem de importantă, iar în secolul informațional actual aceasta se plasează pe prim-plan. Iată de ce nivelul de dezvoltare al unei societăți va fi determinat în mod esențial, de evoluțiile în domeniile învățământului, științei și inovării. Acești trei factori fiind considerați adevărați piloni ai dezvoltării. Cu atât mai mult acum la începutul secolului XXI, importanța lor sporește, iar relația dintre cercetare-dezvoltare-inovare ocupă un loc privilegiat în dezbaterile la nivel mondial și național.

Pilonul de bază ce impulsionează dezvoltarea unei noi economii reprezintă procesul de cercetare-dezvoltare, care la rândul său servește ca premisă și suport al apariției inovațiilor, dar care poate fi eficient doar în condițiile unui nivel educațional dezvoltat. Succesul activității de cercetare-dezvoltare se concretizează prin înnoiri tehnologice, prin creșterea ritmului de dezvoltare și a productivității, menținerea nivelului de competitivitate pe piață printr-un grad ridicat al profitului și îndeosebi printr-o riguroasă și eficientă desfășurare a întregului progres productiv.

Creșterea eficienței procesului de cercetare-dezvoltare se realizează în primul rând prin managementul acestuia, care poate fi efectuat doar în condițiile unei monitorizări corecte al acestei activități.

Un management eficient, atât în domeniul cercetării-dezvoltării, cât și în acela al relațiilor interpersonale este esențial pentru realizarea programului stabilit și pentru controlul rezultatelor.

Luând în considerație că lumea în care trăim este o lume a interdependențelor, a legăturilor între țări, evaluarea eficientă și calitativă al activității de cercetare-inovare în Republica Moldova va putea crea premise pentru edificarea unei economii bazate pe cunoaștere și integrarea ei în economia mondială.

În martie 2002, șefii de stat și de guverne ale țărilor UE, în timpul Summit-ului de la Barcelona, au căzut de acord asupra obiectivului de a spori cheltuielile pentru cercetare-dezvoltare în UE la 3% din PIB până în 2010, în scopul de a reduce decalajul în activitățile de cercetare-dezvoltare și performanțele în inovare, între UE și principalii săi concurenți globali. Același obiectiv este inclus și în strategia Europa 2020. Problema trecerii la economia bazată pe cunoaștere este extrem de importantă, iată de ce evaluarea sectorului inovațional actual se plasează pe prim-plan. Dorința de a crea o economie inovațională ca o formă economică a dezvoltării durabile necesită o monitorizare în baza de indicatorilor cantitativ și evaluări.

### **Rezultate și discuții**

Dorința de a crea o economie a cunoașterii ca o formă economică a dezvoltării durabile necesită o monitorizare în baza de indicatorilor cantitativ și evaluări.

Problematica evaluării este una din problemele centrale în orice domeniu. În ultimii ani, teoriile economice în economia cunoașterii, au fost obiectul unor cercetări intense. Împreună cu formarea aparatului metodologic a obiectului economiei cunoașterii, s-a cuantificat relevant și problema de evaluare a gradului de progres către o astfel de economie.

Acest lucru se datorează importanței economiei cunoașterii deoarece în fiecare țară este considerată ca fiind singura alternativă posibilă spre creșterea economică. Potrivit lui B. Godin [2], economia bazată pe cunoaștere este un concept "umbrelă", care permite colectarea ideilor și a conceptelor existente în domeniul științei și inovării, precum și a indicatorilor într-un cadru conceptual unic.

Această abordare este problematică în termeni de rigoare științifică, dar destul de fructuoasă din punct de vedere pragmatic, deoarece activează un teren de activitate enorm pentru publicarea de articole noi și organizarea de dezbateri, precum și atragerea atenției sporite a politicului către noile tendințe [7].

Cunoașterea este necesară pentru buna funcționare a oricărei societăți. Cu toate acestea, economia bazată pe cunoaștere, sau, printr-o abordare sistemică, societatea bazată pe cunoaștere a schimbat însăși natura cunoștințelor.

Principal în luarea deciziilor, pe fiecare domeniu de activitate (economic, politic, social, etc.), precum și în managementul schimbării au început să domine cunoștințele teoretice. Pentru luarea deciziilor au devenit necesare nu doar informațiile, și nici colecția de informații utile. Informațiile trebuie să fie stratificate, ajustate într-un sistem coerent.

Pentru prima dată despre evaluarea economiei bazate pe cunoaștere a scris economistul austro-american F.Machlup [5]. În lucrarea sa "Producția și difuzarea de cunoștințe în SUA", el a calculat că sectorul economiei cunoaștere în anul 1958 a contribuit cu aproximativ 29% la PNB-ul SUA. În acest sector F. Machlup a inclus numeroase tipuri de activități umane, care combină cinci grupe:

- 1.Educație (44,1%)
- 2.Cercetare și dezvoltare (8,1%)
- 3.Mass-media (radio, televiziune, telefon, etc) (28,1%)
- 4.Tehnologia informației (6,5%)
- 5.Servicii de informare (13,2%)

Opiniile sale teoretice privind clasificarea anumitor sectoare în economia bazată pe cunoaștere F.Machlup le bazează pe următoarele ipoteze:

1.Cunoașterea - acest lucru este ceva bine cunoscut de cineva.

2.Producția de cunoștințe - un proces prin care cineva învață ceva, înainte necunoscut pentru de el, chiar dacă acesta este deja cunoscut altora.

Definiția cunoștințelor, dată de Machlup, este destul de largă și, prin urmare, ponderea fiecărei grupe dintre cele cinci grupuri enumerate în produsul intern brut va fi mult mai mică.

Cu toate acestea, odată cu creșterea "sectorului de cunoștințe", în condițiile creșterii economice grandioase, realizată prin cercetare și inovare, odată cu o creștere a nivelului de educație a populației, termenul de "economia bazată pe cunoaștere", s-a modificat și a apărut o a doua semnificație, care mai târziu a devenit cea mai frecvent utilizată. Deci prin definiția "Economia bazată pe cunoaștere" a început să se înțeleagă acel tip de economie în care cunoașterea joacă un rol esențial, iar producerea acesteia devine o sursă de creștere economică și competitivitate.[6]

**Statistica** utilizată în lucrările lui F. Machlup și D.Bell a fost o sursă de descoperire a noilor tendințe în dezvoltarea socială, care a condus la apariția de noi concepte (Economia Cunoașterii, societatea post-industrială), iar apariția în 1990 a unor indicatori statistici specifici (OCDE, Banca Mondială ș.a.) a fost deja direct legată de conceptul de economie bazată pe cunoaștere, care a devenit fundament ideologic pentru politicieni.[6]

Apariția noii economii și răspândirea acesteia în întreaga lume a avut o influență simțitoare asupra sectorului informațional, care încă nu este pregătit de a răspunde acestor provocări și de a evalua cu atenție aceste modificări. Existența diferențelor imense între statele lumii și chiar în cadrul aceleiași țări, între regiuni, implică mari probleme în evaluarea gradului în care economiile sunt structurate și operează în acord cu tendințele noii economii.

Aceste divergențe apar din cauza existenței de discrepanțe mari nu numai în sistemul de indicatori, dar și suportului metodologic diferit.

Abordările propuse în Manualul Oslo au fost considerate suficient de formalizate pentru includerea în sistemul de monitorizare statistică în formă de Studiul European de Inovare (Community Innovation Survey(CIS))

Acest set de recomandări pentru colectarea și interpretarea indicatorilor de inovare, cunoscut sub numele de Manualul Oslo, este documentul metodologic de bază al OCDE în domeniul inovării.

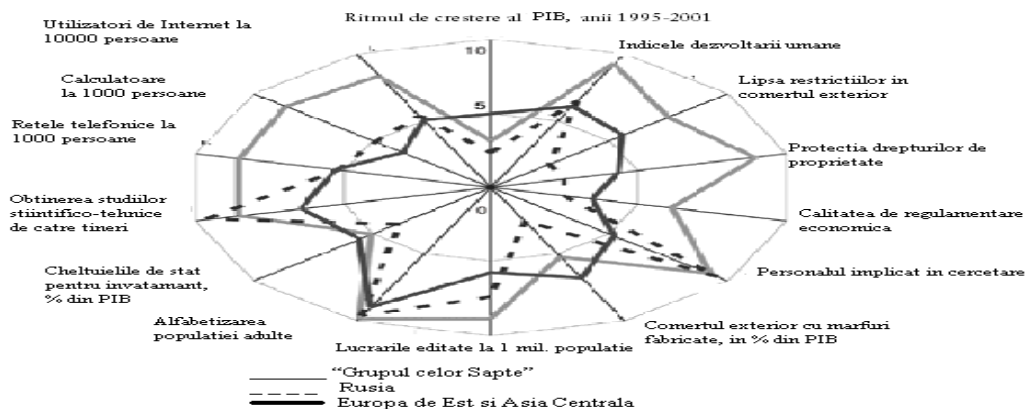
Informațiile privind activitatea de inovare desfășurată de întreprinderile din UE sunt asigurate printr-o anchetă statistică specială: Community Innovation Survey (CIS)).

Aceste statistici stau la baza determinării indicatorilor generali despre dezvoltarea inovațională a țărilor. Însă trebuie de constatat faptul, că și acum, pentru a determina nivelul de dezvoltare inovațională a țărilor, există metodologii diferite.

În cazul Statelor Unite există un set de 17 indicatori economici care permit măsurarea gradului de adaptare la noua ordine economică. Pe baza lor se pot de asemenea analiza politicile economice practicate de către diversele guverne și se pot trasa câteva linii directoare importante care ar trebui urmărite în vederea realizării unei creșteri economice rapide în noile condiții.

Specialistii de la Institutul Băncii Mondiale au elaborat metodologia de evaluare a gradului de pregătire al țării pentru dezvoltarea bazată de cunoaștere. În baza celor mai importanți 14 indicatori, se calculează un indicator special – indicele de dezvoltare bazată pe cunoaștere.

În figura 1. sunt reprezentate grafic caracteristicile comparative privind indicatorii statistici pentru caracterizarea economiei bazate pe cunoaștere ai țărilor din "Grupul celor Șapte" (G7), precum și ale Europei de Est, Asiei Centrale și ale Rusiei.



**Fig. 1. Caracteristicile comparative ale țărilor conform indicatorilor economiei bazată pe cunoaștere [4]**

Comisia Europeană a dezvoltat metoda proprie de calcul a indicelui total de inovare pentru toate statele membre ale UE, precum și alte câteva țări, care nu sunt membre. Scala europeană de dezvoltare inovațională începe din anul 2000. Indicele total de inovare, la acel moment se calcula în baza de 17 indicatori, grupați în două grupuri - surse de inovare (indicatori de intrare - Innovation input), și inovații realizate (indicatori de ieșire - Innovation output). Anual în metodologia de evaluare se introduceau modificări care se publicau.

Cu toate acestea, metoda actuală de măsurare a economiei bazate pe cunoaștere prin parametrii de intrare și de ieșire este controversată, deoarece până în prezent, nu există nici o funcție de producție analitic formalizată, care ar caracteriza relația dintre diversele resurse pentru producerea de cunoștințe și crearea de cunoștințe ca produs economic. Da, și e absurdă, în esența sa întrebarea despre volumul de resurse (de muncă, materiale, informații financiare) care este necesar să fie cheltuit pentru a produce o idee (mediu statistică).

Astfel, M.V. Arapov pune întrebarea de ce au fost aleși acești indicatori și cu ce ponderi au intrat într-un indice compozit, dar nu poate găsi un răspuns clar. Argumentele convingătoare nu sunt argumentele "pro" sau "contra" includerii unui indicator concret în indicele total, ci, în imaginea finală: în cazul în care poate fi ușor de interpretat, atunci rețeta selectată a indicelui total de inovare este aplicabilă.[3]

O altă metodologie K4D (Knowledge for Development Program) [8], a fost elaborată de Banca Mondială și dedicată unei analize comparative a rezultatelor funcționării a celor patru blocuri-cheie în diferite țări: condițiile instituționale ale existenței economiei cunoașterii, educație și resurse umane, sistemul național de inovare, infrastructura informațională și de comunicare. Setul principal de indicatori (basic scorecard), include 14 indicatori: doi indicatori de dezvoltare economică (rata medie de creștere anuală a PIB-ului și Indicele Dezvoltării Umane - IDU) și 12 indicatori din cele patru blocuri principale. (Fig. 2)

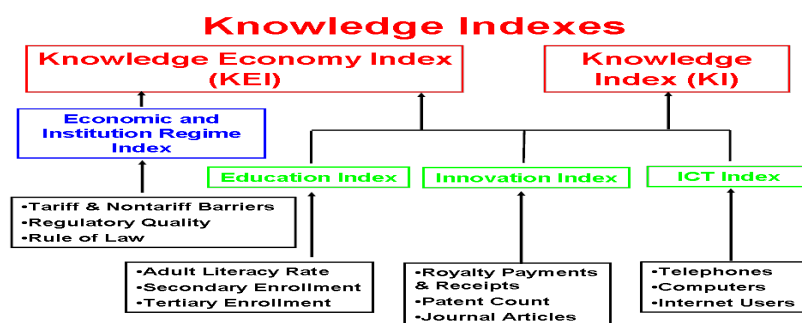


Fig. 2. Structura indicilor cunoștințelor (KEI, KI).[6]

Indicii economiei cunoașterii KEI și KI sunt valori medii aritmetice a tuturor indicilor din care se calculează.

Un sistem analogic de indicatori pentru o analiză complexă a stării și nivelului de dezvoltare a economiei cunoașterii în Rusia, a fost dezvoltat la Institutul problemelor dezvoltării științei a Academiei de științe din Rusia. Dar, din păcate, în lucrare nu se spune nimic despre metodica de analiză, iar metodologia utilizată de către Banca Mondială pentru evaluarea dinamicii dezvoltării unei țări aparte este neutilizabilă. Pentru a înțelege modul de formare și dezvoltare a economiei cunoașterii în țara noastră și locurile unde apar dezechilibre, este necesar să se studieze entitățile regionale teritoriale, în contextul lor extern, pentru găsirea în măsura acesteia limitează, sau, invers, deschid calea alternativă pentru creșterea economică în țară.

Comisia Europeană a dezvoltat metoda proprie de calcul a indicelui total de inovare pentru toate statele membre ale UE, precum și alte câteva țări, care nu sunt membre.

Scala europeană de evaluare a dezvoltării inovaționale începe din anul 2000. Indicele total de inovare, la acel moment se calcula în baza de 17 indicatori, grupați în două grupuri - surse de inovare (indicatori de intrare - Innovation input), și inovații realizate (indicatori de ieșire - Innovation output).

Anual în metodologia de evaluare se introduceau modificări care se publicau. Pentru a evalua performanțele activității inovaționale realizate de statele europene, la inițiativa Comisiei Europene EUROSTAT-ul a elaborat instrumentarul statistic denumit Tablou de bord european al inovării ("European Innovation Scoreboard (EIS)")

O versiune pilot a EIS a fost publicată în anul 2000, iar începând din 2001 au fost publicate versiuni complete în fiecare an. Actualmente EIS se bazează pe 25 de indicatori și reprezintă o evaluare comparabilă a activității de inovare din cele 27 de state-membre ale UE și alte țări terțe europene. Tabloul de bord European al Inovării încadrează statele membre în următoarele grupuri de țări: 1.Lideri de inovare. 2.Inovatori modești. 3.Inovatori moderați. 4.Inovatori outsideri.

Acest Tablou de bord EIS se modifică în permanență, se introduc modificări și constatări, se ajustează metodologiile în conformitate cu cerințele timpului. Putem spune că pe plan mondial metodologia și instrumentariul statistic în domeniul inovării nu sunt definitive. Există o multitudine de abordări ale evaluării acestui sector, de aceea și informațiile statistice primite în rezultatul acestor evaluări diferă, câteodată foarte tare.

Conform clasamentului efectuat în baza EIS 2011 lideri în domeniul inovării sunt: **Elveția, Danemarca, Finlanda, Germania și Suedia** care înregistrează performanțe net superioare mediei din UE-27, cu 20 la sută sau mai mult;

**Austria, Belgia, Cipru, Estonia, Franța, Irlanda, Luxemburg, Țările de Jos, Slovenia și Regatul Unit** înregistrează performanțe apropiate de media UE-27;

Inovatori moderați: performanțele **Croației, Republicii Cehe, Greciei, Ungariei, Italiei, Maltei, Poloniei, Portugaliei, Slovaciei și Spaniei** se află sub media din UE-27.

Inovatori modești: performanțele **Bulgariei, Letoniei, Lituaniei și României** sunt net inferioare mediei din UE-27.

Moldova fiind indicată ca având un nivel mai jos de clasificare.

Însă conform ratingul-ui efectuat de scoala franceză de business INSEAD în iulie 2011 conform "Global Innovation Index» (Global Innovation Index),care s-a bazat pe doi indicatori: potențialul inovațional al țării (caracterizat prin educație și infrastructură) și nivelul producției științifice și creative în economia țării, situația pentru R.Moldova este mai avantajoasă. În acest rating au fost analizate 125 de țări conform Indicelui Global Inovațional. În urma acestor clasificări s-au determinat **liderii inovării**. Pe primul loc în clasament din cele mai inovatoare țări din lume s-a clasat Elveția.

Țările din CSI nu s-au regăsit în Top în primele 20 de locuri. **Moldova** este pe locul 39-lea în lume, în topul țărilor inovatoare (cu doi ani în urmă, ea a fost pe locul 129), și este clasată pe locul 25 în Europa. Țările vecine România și Ucraina au luat, respectiv, locurile 50 și 60.

Deci, metoda actuală de măsurare a economiei inovaționale prin parametrii de intrare și de ieșire este controversată. Până în prezent, nu există nici o funcție de producție analitic formalizată, care ar caracteriza relația dintre diversele resurse pentru producerea de cunoștințe și crearea de cunoștințe ca produs economic. Da, și e absurdă, în esența sa întrebarea despre volumul de resurse (de muncă, materiale,



informații financiare) care este necesar să fie cheltuit pentru a produce o idee (mediu statistică).

Astfel, M.V.Arapov [3] pune întrebarea care este modalitatea de alegere a indicatorilor și cu ce ponderi intră într-un indice compozit al inovării. Argumentele convingătoare nu sunt motivate în vederea includerii unui indicator concret în indicele total, utilizându-se doar pentru imaginea sa: în cazul în care poate fi ușor de interpretat, atunci este selectat pentru calcularea indicelui total de inovare.

### **Concluzii**

Formarea unei economii bazate pe cunoaștere devine, în prezent, una dintre prioritățile strategice cheie ale politicului, atât în țările dezvoltate, cât și în cele în curs de dezvoltare.

În scopul determinării gradului de profunzime a provocărilor în dezvoltarea economiei cunoașterii, este necesar să se efectueze diferite măsurări. Pentru măsurarea vitezei și direcția de mișcare a acestei dezvoltări este necesar de a dezvolta o metodologie adecvată și un sistem complex de indicatori.

Deoarece cunoștințele în economia bazată pe cunoaștere sunt marfă, dar marfă specifică, indicatorii necesari pentru caracterizarea economiei cunoașterii trebuie să asigure producerea, distribuția, schimbul și aplicarea cunoștințelor în economie. În plus, este necesar să se elaboreze o metodologie care va da posibilitate de a evalua în ce măsură și în ce proporții este necesar de dezvoltat cele patru domenii (producerea de cunoștințe, difuzarea de cunoștințe, schimbul de cunoștințe, aplicarea cunoștințelor), pentru ca să se efectueze dezvoltarea regională a economiei bazate pe cunoaștere. Proporțiile dintre aceste direcții ar trebui să asigure posibilitatea de a compara starea în diferite momente de timp, și prognoza dezvoltarea economiei bazate pe cunoaștere.

Analiza scopurilor, obiectivele și conținutului multor documente internaționale referitoare la problemele măsurării dezvoltării noii economii, permite să facem concluzia că experiența internațională începe să fie revendicată și în țara noastră. Însă acest drum este destul de anevoios pentru țara noastră, deoarece este necesar nu numai de a clarifica noțiunile de bază ale economiei bazate pe cunoaștere, dar este necesar de a elabora acel sistem de indicatori racordat la cerințele europene, dar care ar lua în considerație și specificul național.

### **Referințe bibliografice**

1. Cozmîncă Mircea, „Inovarea în întreprinderile mici și mijlocii” Chișinău 2002; pagina 17-19.
2. Godin B. Knowledge-Based Economy: Conceptual Framework or Buzzword? // Project on the History and Sociology of S&T Statistics. Working Paper No. 24, 2003. – p.20. - Электронный ресурс: <http://www.csiic.ca>
3. Арапов М.В. Индикаторы индустрии знаний: Европа, Соединенные штаты, Россия. // Энергия: экономика, техника, экология. – 2004. - № 5. – С. 23
4. Далман Карл. Знаниеёмкая экономика: концепции, тенденции, стратегии. <http://emag.iis.ru/arc/infosoc/emag.nsf/BPA/254f43576ded2392c3256d5700419d20>
5. Махлуп Ф.. Производство и распространение знаний в США. – М.: Прогресс, 1966. – С. 35
6. Минаева О.Н. Измерение экономики знаний: проблемы и перспективы [www.econorus.org/consp/files/8cku.doc](http://www.econorus.org/consp/files/8cku.doc)
7. Миндели Л.Э., Пипия Л.К.. Концептуальные аспекты формирования экономики знаний. // Проблемы прогнозирования. – 2007. - №3. – С.117
8. <http://www.worldbank.org/kam>

## INIȚIATIVE POLITICE RECENTE CU PRIVIRE LA STIMULAREA INSERȚIEI TINERILOR PE PIAȚA MUNCII

*Cristina Lincaru, Dr.,  
Institutul Național De Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției  
Sociale – I.N.C.S.M.P.S.*

*Romania is assuming the ambitious Europe 2020's objectives to become a smart, sustainable and inclusive economy. These commitments were reaffirmed in the conclusions of the European Council (28-29 June 2012 from Brussels). In the context of the prolonged crisis was detached the youth problem in the process of building and strengthening adequate national framework for the promotion and implementation of key priority "Strong, smart, sustainable and inclusive growth based on sound public finances, structural reforms and investment in to boost competitiveness". The implementation of these general policy objectives request to formulate immediately concrete measures and initiatives at national level on employment, education and skills to meet a specific objective: **Boosting youth employment through acquisition experiences for employment and job creation for young people, supported by interventions HRD / ESF.** The new paradigm of employment announced by Strategy 2020 aims for all young people to be employed or to continue their education or to be part of program activation within four months of leaving school as a form of application of "guarantees for youth".*

### Introducere

Asumarea activă și de către România, a obiectivelor ambițioase ale Strategiei Europa 2020 de realizare a unei economii inteligente, durabile și favorabile incluziunii, a fost reafirmată în cadrul Concluziilor Consiliului European (28-29 iunie 2012). În contextul prelungit al crizei s-a detașat problema tinerilor în procesul de construire și consolidare a cadrului național adecvat pentru promovarea și realizarea priorității cheie a „O creștere puternică, inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, bazată pe finanțe publice solide, pe reforme structurale și pe investiții pentru stimularea competitivității. Implementarea acestor obiective strategice generale a impus formularea unor măsuri și inițiative concrete imediat necesare la nivel național, cu privire la ocuparea forței de muncă, la educație și la competențe care să răspundă Obiectivului specific: **Stimularea ocupării forței de muncă în rândul tinerilor, prin dobândirea de experiențe pentru ocupare și creare de locuri de muncă pentru tineri, susținute de intervenții POSDRU / FSE**<sup>1</sup>. În noua paradigmă a ocupării anunțată de Strategia 2020 se urmărește ca toți tinerii să fie încadrați în muncă sau să își continue studiile sau să facă parte dintr-un program de activare **în termen de patru luni de la absolvirea școlii**, ca formă de aplicare a „**garanțiilor pentru tineret**”.

În acest scop și România, alături de statele membre ale UE se concentrează **asupra identificării și eliminării obstacolelor juridice și administrative care ar putea bloca accesul la aceste măsuri pentru tinerii care sunt inactivi din alte motive decât în scop educațional.** Aceasta va necesita de multe ori extinderea sprijinului serviciilor publice de ocupare a forței de muncă prin utilizarea de instrumente adaptate nevoilor tinerilor.

---

<sup>1</sup> Cristina Lincaru, **PROIECT: Studiu privind impactul politicilor privind inserția tinerilor pe piața muncii**, Poziția 10 Programul Piața muncii, august 2012, București, **Beneficiar:** MINISTERULUI MUNCII, FAMILIEI ȘI PROTECȚIEI SOCIALE PLANUL SECTORIAL AL MINISTERULUI MUNCII, FAMILIEI ȘI PROTECȚIEI SOCIALE **PROGRAMUL: PIAȚA MUNCII**

Prin acțiunea coordonată de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale împreună cu: Ministerul Afacerilor Europene, Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului și alte ministere, s-a elaborat *Planul Național privind locurile de muncă*, integrat în cadrul Planului Național de Reformă (2007-2013) ca răspuns la **tendința de creștere a șomajului și în special al șomajului tinerilor** datorată menținerii și amplificării unor fenomene cu impact negativ asupra redresării economice și a stimulării creșterii economice, în România cât și în plan european.

În cadrul Consiliului European (28-29 iunie 2012) a fost aprobat un „**Pact pentru creștere economică și locuri de muncă**”<sup>1</sup>, prin decizia reprezentanților statelor membre. Acțiunile conținute în acest pact sunt orientate către relansarea creșterii, a investițiilor, a ocupării forței de muncă, și a sporirii competitivității Europei. Referitor la ocuparea tinerilor sunt susținute ca soluții viabile în contextul unui șomaj crescut menținut și accentuat de persistența crizei economico-financiare globale, reforme care urmăresc îmbunătățirea gradului de ocupare a tinerilor, **”în special cu scopul de a îmbunătăți posibilitatea obținerii unei prime experiențe profesionale de către tineri și participarea acestora pe piața muncii, astfel ca, în câteva luni de la terminarea școlii, tinerii să primească oferte de angajare, de formare continuă, de ucenicie și de stagii de calitate bună, care să poată fi sprijinite prin FSE.”**<sup>2</sup> În cadrul Concluziilor Consiliului din 28-29.06.2012 s-a formulat ca prioritate de acțiune și „Stimularea ocupării forței de muncă, atât în rândul femeilor, cât și în rândul bărbaților, și în special în rândul tinerilor și al șomerilor de lungă durată” cu recomandarea specială ca șomajul în rândul tinerilor să urmeze inițiativele **”Comisiei privind garanțiile pentru tineret și cadrul de calitate pentru stagii**”<sup>3</sup>. Ca urmare, Comisia Europeană lansează reforma prin care **”se garantează o tranziție ușoară a tinerilor de pe băncile școlii către locul de muncă.”**<sup>4</sup>

Această abordare continuă și integrată a tratării tranziției de la școală la muncă ca proces, oferă perspectiva inovativă a conducerii tinerilor pe traiectorii pozitive fie spre educație fie către ocupare sau mixt, eliminând pe cât posibil riscul de marginalizare socială, a riscului de sărăcie, prin menținerea statutului de inactiv (ex: persoană care: nu se află nici în educație și nici în școală, abandonează școala, are nivel scăzut de educație, nu este calificată și nu are abilități practice etc.)

*Planul Național privind locurile de muncă, reflectă recomandarea Consiliului, de a ”garanta că tinerii sunt fie încadrați profesional, fie urmează un program educațional sau de formare în termen de patru luni de la ieșirea lor din sistemul de învățământ, precum și definirea unui cadru de calitate pentru stagii”*<sup>5</sup>.

### 1.Evoluții recente ale șomajului tinerilor în România

În România numărul de șomeri tineri **15-24 de ani în trimestru I 2012** fost de **187,6 mii persoane**, scăzând față de trimestrul I 2011 cu 17,4 mii persoane dar **43,8%**, **dintre aceștia rămân în șomaj peste 1 an, respectiv 82,2 mii persoane** comparativ

<sup>1</sup> \*\*\*, Concluziile Consiliului European (28-29 iunie 2012), CONSILIUL EUROPEAN Bruxelles, 29 iunie 2012, (OR. en), EUCO 76/12, CO EUR 4, CONCL 2 CONSILIUL EUROPEAN Bruxelles, 29 iunie 2012, (OR. en)

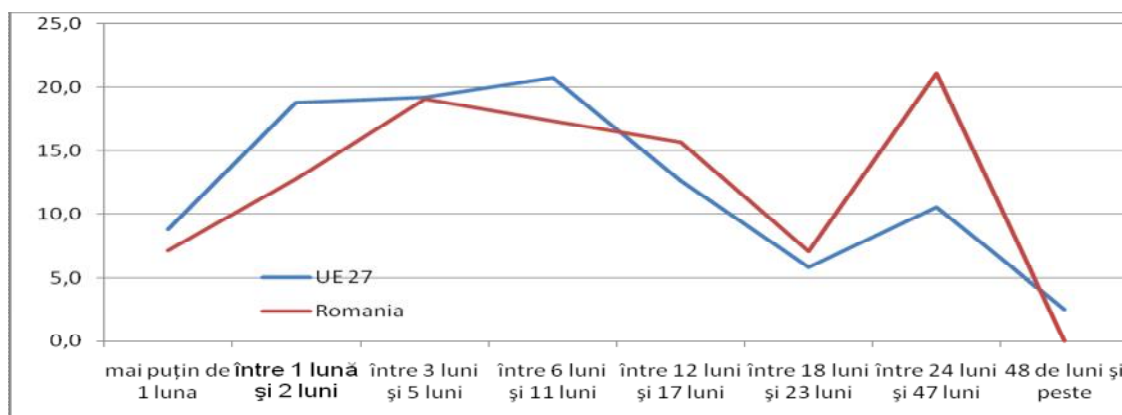
<sup>2</sup> \*\*\*, Concluziile Consiliului European (28-29 iunie 2012), CONSILIUL EUROPEAN Bruxelles, 29 iunie 2012, (OR. en), EUCO 76/12, CO EUR 4, CONCL 2 CONSILIUL EUROPEAN Bruxelles, 29 iunie 2012, (OR. en), pg.8

<sup>3</sup> \*\*\*, Concluziile Consiliului European (28-29 iunie 2012), CONSILIUL EUROPEAN Bruxelles, 29 iunie 2012, (OR. en), EUCO 76/12, CO EUR 4, CONCL 2 CONSILIUL EUROPEAN Bruxelles, 29 iunie 2012, (OR. en), Pg.13

<sup>4</sup> COMISIA EUROPEANĂ, COMUNICAT DE PRESĂ, Bruxelles, 2 iulie 2012, Șomajul în rândul tinerilor: studiile arată că uceniile și stagiile sunt utile, însă trebuie îmbunătățite, IP/12/731

<sup>5</sup> COMISIA EUROPEANĂ, COMUNICAT DE PRESĂ, Bruxelles, 2 iulie 2012, Șomajul în rândul tinerilor: studiile arată că uceniile și stagiile sunt utile, însă trebuie îmbunătățite, IP/12/731

cu media UE în care a crescut numărul de șomeri cu 266,6 mii persoane în care respectiv doar 28,9 % rămân în șomaj mai mult de 1 an.



**Fig. 1. Distribuția șomajului pentru tineri în vârstă de 15-24 de ani în trimestrul I, 2012, după durata șomajului exprimat ca pondere în total șomeri din aceeași grupă de vârstă [lfsq\_ugad]**

**Tabelul 1. Distribuția șomajului pentru tineri în vârstă de 15-24 de ani în trimestrul I, 2012, după durata șomajului exprimat ca pondere în total șomeri din aceeași grupă de vârstă [lfsq\_ugad], [%]**

|         | mai puțin de 1 luna | între 1 lună și 2 luni | între 3 luni și 5 luni | între 6 luni și 11 luni | între 12 luni și 17 luni | între 18 luni și 23 luni | între 24 luni și 47 luni | 48 de luni și peste | Total |
|---------|---------------------|------------------------|------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------|-------|
| UE 27   | 8,8                 | 18,8                   | 19,2                   | 20,8                    | 12,6                     | 5,8                      | 10,5                     | 2,5                 | 100   |
| România | 7,1                 | 12,7                   | 19,1                   | 17,3                    | 15,7                     | 7,0                      | 21,1                     | 0,0                 | 100   |

Sursa: EUROSTAT, *Unemployment by sex, age and duration of unemployment (1 000) [lfsq\_ugad]*

România a înregistrat în primul trimestru al acestui an, 2012 numărul de șomeri în vârstă de 15-24 de ani conform definiției BIM a fost de **187,6 mii** persoane dintre care 114,1 mii bărbați și 73,6 mii femei iar UE 27 a 5467,6 mii persoane dintre care 3091,8 bărbați și 2375,9 femei. La nivel european (UE27) în perioada trimestru I 2012 și trimestrul I 2011 a crescut numărul total de șomeri în vârstă de 15-24 de ani cu 266,6 mii persoane dintre care 177,1 mii bărbați și respectiv 89,6 mii femei. Această tendință nu s-a regăsit și România. Pentru aceeași perioadă a scăzut numărul total de șomeri BIM în vârstă de 15-24 de ani cu 17,4 mii persoane dintre care 6,4 mii bărbați și 10,9 mii femei. [lfsq\_ugad].

Comparând distribuția șomajului pentru tineri în vârstă de 15-24 de ani în trimestrul I, 2012, după durata șomajului exprimat ca pondere în total șomeri din aceeași grupă de vârstă (vezi Tabelul 3 și Figura 1) între valorile medii UE 27 și România putem observa în cazul României o tendință de creștere a ponderii tinerilor care rămân în șomaj peste 1 an numărul acestora fiind de **82,2mii persoane în trimestrul I 2012**. Astfel ponderea tinerilor care rămân în șomaj între 12 și 17 luni este de 15,7% în cazul României, cu 3,1% mai mare față de media europeană. Această diferență se accentuează pentru tinerii care rămân în șomaj între 24 și 47 de luni, ponderea pentru România fiind de 21,1% cu 10,6% mai mare decât media europeană pentru același indicator.

**În ultimul an se remarcă tendința de creștere a șomajului de lungă durată** (de 12 luni sau mai mult), exprimată ca pondere în șomaj total<sup>1</sup>, atât în la nivel

<sup>1</sup> Long-term unemployment (12 months or more) as a percentage of the total unemployment, by sex and age (%) [lfsq\_upgal]

europene cât și în România. Încetinirea fluxurilor pe piața muncii este mult mai acută pentru România decât în cazul mediei UE27. În cazul României rata șomajului de lungă durată pentru tineri (15-24 de ani) a fost de 43,8% în primul trimestru al anului 2012, crescând cu 6,5% față de nivelul din trimestrul I 2011. În cazul mediei europene această rată a fost de 31,6% în primul trimestru 2012, cu 12,2% mai mică decât nivelul înregistrat în România și cu o creștere de numai 2,5% față de trimestrul I al anului anterior. Nivelul ratei șomajului de lungă durată pentru tineri 15-24 de ani 43,8% a depășit nivelul ratei șomajului de lungă durată pentru populația în vârstă de muncă atât pentru grupa de vârstă 15-64 de ani fiind de 42,9% cât și pentru populația în vârstă de 20-64 de ani de 43,5%. Remarcăm și faptul că în ultimul an această rată a crescut pentru populația 15-64 de ani cu 3,1% iar pentru populația 20-64 de ani cu 2,6%, mult mai lent decât pentru tineri, raportul fiind mai mult decât dublu pentru aceștia din urmă.

Fenomenul este mult mai accentuat pentru bărbați în România, în ultimul an rata șomajului de lungă durată crescând cu 7,2% față de doar 4,1% pentru femei. Tendința este inversă în plan european, șomajul de lungă durată pentru tineri a crescut cu 2,1% față de creșterea pentru femei care a fost de 2,9%.

## 2. Viziunea UE pentru tineri

Între concluziile recente ale Parlamentului European, bazate și pe concluziile Forumului European al Tineretului, cât și pe cele obținute prin consultarea în cadrul programului ”Tineretul în acțiune” au fost identificate priorități și orientări care vizează:

„– *investiția în tineret: prevederea unui număr mai mare de resurse pentru a dezvolta domeniile politice care îi afectează pe tineri în viața lor de zi cu zi și care le ameliorează bunăstarea;*

– *mobilizarea tinerilor: promovarea potențialului tinerilor pentru reînnoirea societății și pentru contribuția la valorile și obiectivele UE.*

*Se va intensifica colaborarea între politicile pentru tineret și alte domenii politice precum educația, ocuparea forței de muncă, incluziunea și sănătatea, în care activitățile tinerilor și activitatea pentru tineret vor avea un rol de susținere.” 1*

## 3. O strategie pentru tineret pe termen lung cu priorități pe termen scurt

Preocupările continue și importanța deosebită acordată problematicii tinerilor este reflectată de lansarea încă din anul 2009 a Strategiei europene pentru tineret<sup>2</sup>. Această strategie contribuie la realizarea unei mai bune cooperări și coordonări în ceea ce privește politicile pentru tineri, subordonate și structurate după 3 obiective generale interconectate și armonizate cu obiectivele agendei sociale reînnoite.

”– **crearea unui număr mai mare de oportunități** pentru tineri în domeniile educației și ocupării forței de muncă;

– **îmbunătățirea inserției lor** sociale și o participare deplină a tuturor tinerilor în societate;

– **cultivarea solidarității** reciproke între societate și tineri”.

## 4. Inițiativa emblematică „Tineretul în mișcare”

Inițiativa emblematică „Tineretul în mișcare” a Strategiei Europa 2020 aduce tinerii în centrul agendei UE de creare a unei economii bazate pe cunoaștere, cercetare

1 \*\*\*. O strategie a UE pentru tineret - investiție și mobilizare O metodă deschisă de coordonare reînnoită pentru abordarea provocărilor și oportunităților tineretului, {SEC(2009) 545}, {SEC(2009) 546}, {SEC(2009) 548}, {SEC(2009) 549}, Bruxelles, 27.4.2009 COM(2009) 200 final., pg.4

2 \*\*\*. O strategie a UE pentru tineret - investiție și mobilizare O metodă deschisă de coordonare reînnoită pentru abordarea provocărilor și oportunităților tineretului, {SEC(2009) 545}, {SEC(2009) 546}, {SEC(2009) 548}, {SEC(2009) 549}, Bruxelles, 27.4.2009 COM(2009) 200 final., pg.4

și inovare, niveluri înalte de educație și competențe în conformitate cu nevoile pieței forței de muncă, adaptabilitate și creativitate, piețe ale forței de muncă inclusive și participare activă în societate.<sup>1</sup>

Conform cu viziunea Strategiei 2020, ocuparea tinerilor reprezintă o prioritate și totodată o provocare majoră, astfel încât printre inițiativele emblematică UE a propus una dedicată exclusiv tinerilor menită să abordeze provocările cu care se confruntă aceștia pe piața muncii și să îi ajute să reușească într-o economie bazată pe cunoaștere: „Tineretul în mișcare”. Acțiunile propuse de UE pentru inițiativa2 „Tineretul în mișcare3” sunt orientate către patru linii de acțiune principale (vezi 4.1.).

Aceste acțiuni au fost determinate de lipsa unor oportunități decente de angajare pentru tineri reprezintă o provocare generală a economiei mondiale.

#### **4.1. Prioritatea inițiativei**

Tineretul în mișcare” reprezintă inițiativa emblematică a UE menită să abordeze provocările

cu care se confruntă tinerii și să îi ajute pe aceștia din urmă să reușească într-o economie bazată pe cunoaștere și propune ca linii de acțiune principale:

- DEZVOLTAREA DE SISTEME EDUCATIONALE ȘI DE FORMARE MODERNE CARE SĂ ASIGURE COMPETENȚE-CHEIE ȘI EXCELENȚĂ
- PROMOVAREA ATRACTIVITĂȚII ÎNVĂȚĂMÂNTULUI SUPERIOR PENTRU ECONOMIA BAZATĂ PE CUNOAȘTERE
- SUSȚINEREA UNEI DEZVOLTĂRI PŪTERNICE A ÎNVĂȚĂRII TRANSNAȚIONALE ȘI A MOBILITĂȚII PROFESIONALE PENTRU TINERI
- UN CADRU PENTRU ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ A TINERILOR

Obiectivele UE privind tinerii cuprinși în învățământul superior sunt:

- cel puțin 20% din absolvenții Spațiului european al învățământului superior să fi beneficiat de o perioadă de studiu sau de formare în străinătate<sup>4</sup>;
- până în 2020, 40% dintre tineri ar trebui să aprobe o instituție de învățământ superior sau studii echivalente<sup>5</sup>.

#### **4.2. Inițiativa emblematică: Tineretul în mișcare linia de acțiune principală:**

##### **UN CADRU PENTRU ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ A TINERILOR**

Lipsa unor oportunități decente de angajare pentru tineri reprezintă o provocare generală a economiei mondiale Pactul global privind locurile de muncă al OIM, de recomandările miniștrilor muncii și ocupării forței de muncă din G20, de Strategia globală privind formarea a G20 și de Forumul tineretului al OECD recomandă ca măsuri de acțiune:

**Oferirea de sprijin pentru obținerea primului loc de muncă și începerea unei cariere**

**Sprijinirea tinerilor cu risc**

<sup>1</sup> \*\*\*, „Tineretul în mișcare”, O inițiativă de eliberare a potențialului tinerilor de a realiza o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii în Uniunea Europeană, Bruxelles, 15.9.2010, COM(2010) 477 final, COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR, Comisia Europeană, {SEC(2010) 1047}, pg.19

<sup>2</sup> \*\*\*, PLANUL NAȚIONAL PRIVIND LOCURILE DE MUNCĂ (Proiect), versiune 10 mai

<sup>3</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=950&langId=ro>

<sup>4</sup> COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL ȘI COMITETUL REGIUNILOR Sprijinirea creșterii și a ocupării forței de muncă – un proiect pentru modernizarea sistemelor de învățământ superior din Europa

<sup>5</sup> A se vedea COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL ȘI COMITETUL REGIUNILOR Sprijinirea creșterii și a ocupării forței de muncă – un proiect pentru modernizarea sistemelor de învățământ superior din Europa

**Asigurarea unei protecții sociale adecvate pentru tineri  
Susținerea tinerilor antreprenori și a activităților independente**

**4.2.1. Oferirea de Sprijin pentru obținerea primului loc de muncă și începerea unei cariere**

*Implementarea acestei inițiative presupune ca absolvenții de studii medii ISCED 3-4 /învățământ secundar, „după absolvirea învățământului secundar, tinerii ar trebui fie să obțină un loc de muncă, fie să urmeze un program educațional - în caz contrar aceștia trebuie să primească sprijin adecvat prin intermediul măsurilor active de ocupare sau al măsurilor sociale, chiar dacă aceștia nu au dreptul la prestații sociale. Acest lucru este important, în special în statele membre cu un număr redus de noi locuri de muncă, pentru ca tinerii să nu fie excluși într-un stadiu timpuriu.pg.13”*

În această inițiativă sunt creionate măsuri diferențiate după obiective specifice țintite și după agentul care le aplică sau după locația în care sunt aplicate, respectiv serviciile publice de ocupare, aplicate angajatori și măsuri aplicate la angajatori, după cum urmează:

**Măsuri aplicate de Serviciile publice de ocupare a forței de muncă:**

| <i>Măsura</i>   | <i>Obiectiv</i>  |
|---|--|
| Oferirea de servicii de <b>informare</b> cu privire la oportunitățile de angajare   | Tinerii să obțină cât mai rapid a primul loc de muncă stabil |
| Oferirea de servicii de <b>asistență</b> la căutarea unui loc de muncă  | Tinerii să obțină cât mai rapid a primul loc de muncă stabil |
| Oferirea de servicii de orientare profesională  | Tinerii să obțină cât mai rapid a primul loc de muncă stabil |
| Încheierea de parteneriate cu instituții de învățământ, cu instituții de formare, sprijin social, sindicate și angajatori | Tinerii să obțină cât mai rapid a primul loc de muncă stabil |

**Măsuri aplicate de către întreprinderi/angajatori:**

**sprijin prin politica de responsabilitate socială a întreprinderilor (RSI)**

| <i>Măsura</i>   | <i>Obiectiv</i>  |
|---|--|
| Oferirea de servicii de informare cu privire la oportunitățile de angajare  | Tinerii să obțină cât mai rapid a primul loc de muncă stabil |
| Oferirea de asistență la căutarea unui loc de muncă   | Tinerii să obțină cât mai rapid a primul loc de muncă stabil |
| Convenirea prin negociere a unor niveluri diferențiate ale salariilor completate cu beneficii secundare și cu acces la formare pentru tinerii noii angajați | Sprijinirea tinerilor în păstrarea locului de muncă          |

**Măsuri aplicate la angajatori:**

| <i>Măsura</i>   | <i>Obiectiv</i>  |
|---|--|
| introducerea de stimulente fiscale pentru întreprinderile care utilizează contracte cu durată nedeterminată pentru tineri   | Combaterea segmentării pieței muncii pentru tineri   |
| introducerea de stimulente fiscale pentru convertirea contractelor temporare în contracte cu durată nedeterminată aplicate la întreprinderile care utilizează contracte cu durată nedeterminată pentru tineri | Combaterea segmentării pieței muncii pentru tineri   |
| Oferirea de stimulente la angajator pentru angajarea lucrătorilor debutanți   | Combaterea precarității veniturilor din muncă obținute de tineri în contextul scăderii costurilor salariale și nesalariale |

ale forței de muncă încheiate prin acorduri salariale

#### 4.2.2. Sprijinirea tinerilor cu risc

Grup țintă: tineri NEET, cu risc sunt tinerii cu vârsta cuprinsă între 20 și 24 de ani care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare și riscă să fie excluși definitiv de pe piața forței de muncă și să devină dependenți de prestații sociale.

Prioritate: oferirea parcursuri adecvate pentru tinerii cu risc

a. să îi reintroducă într-un program educațional sau de formare, sau

b. să îi aducă în contact cu piața forței de muncă: câștigarea de experiență pentru muncă;

*Grup țintă: tineri cu handicap sau cu probleme de sănătate*

**Prioritate: încadrarea în muncă a unui număr cât mai mare a tinerilor cu handicap sau cu probleme de sanatate pentru a minimiza riscul de inactivitate sau de excluziune socială.**

#### Măsurile aplicate de Serviciile publice de ocupare a forței de muncă:

| <i>Măsura</i>  | <i>Obiectiv</i>   |
|--|---|
| Încheierea de <b>parteneriate</b> și acorduri cu angajatorii | Tinerii NEET 20-24 ani, să beneficieze de programe de formare profesională  |
| Încheierea de <b>parteneriate</b> și acorduri cu angajatorii | Tinerii NEET 20-24 ani, să dobândească experiență în muncă – contact cu piața muncii  |
| Încheierea de <b>parteneriate</b> și acorduri cu angajatorii | Încadrarea în muncă a unui număr cât mai mare a tinerilor cu handicap sau cu probleme de sănătate pentru a minimiza riscul de inactivitate sau de excluziune socială. |

#### 4.2.3. Asigurarea unei protecții sociale adecvate pentru tineri

| <i>Măsura</i>   | <i>Obiectiv</i>  |
|---|--|
| Sprijinirea tinerilor (cu accent deosebit pe grupurile cele mai vulnerabile) care caută activ loc de muncă sau sunt într-un program educațional sau de formare prin accesul la prestații sociale simultan cu accesul la măsuri de activare eficiente. (cazul tinerilor care beneficiază de indemnizații de invaliditate permanentă) | <b>Incluziunea activă</b> a tinerilor cu accent deosebit pe grupurile cele mai vulnerabile<br><br>Evitarea dependenței de prestații și diminuarea riscului de pecarizare a situației tinerilor.<br><br>Proiectarea și implementarea de politici de activare eficiente și eficace: ex: armonizarea normei de muncă cu capacitatea de muncă a persoanei. |

#### 4.2.4. Susținerea tinerilor antreprenori și a activităților independente

| <i>Măsura</i>  | <i>Obiectiv</i>  |
|--|--|
| Crearea de oportunități pentru tineri de a acumula experiență antreprenorială prin parteneriat public privat | Stimularea ocupării independente care stimulează antreprenoriatul<br>Crearea de noi locuri de muncă în special în sectorul serviciilor |



**Măsuri aplicate de Serviciile publice de ocupare a forței de muncă:**

| <i>Măsura</i>  | <i>Obiectiv</i>  |
|--|--|
| Oferirea de servicii de consiliere privind planurile de afaceri, de acces la capital de pornire și consiliere în perioada inițierii unei afaceri de către tineri                 | Crearea propriului loc de muncă în IMMuri și microîntreprinderi de către tineri  |
| Oferirea de servicii de informare și consiliere a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în legătură cu antreprenoriatul și oportunitățile de activitate independentă. | Stimularea culturii antreprenoriale și aprecierea de către tineri a ocupării independente în cadrul IMMurilor și microîntreprinderilor, în contextul tendinței de flexibilizare a pieței muncii, ca oportunități reale de dezvoltare a unei cariere viitoare |

**CONCLUZII:**

Dincolo de primul pas – cel de formulare strategică, s-au realizat progrese majore în ceea ce privește formulare, diversificarea și concentrarea politicilor cu privire la stimularea inserției tinerilor pe piața muncii. Problema este complexă și impune un front amplu de desfășurare a forțelor. Antrenarea amplă a partenerilor sociali, coordonarea sistemică și proiectarea și implementarea de politici de activare și inserție a tinerilor pe piața muncii, eficiente și eficace oferă premise optimiste pentru apropierea și îndeplinirea obiectivelor formulate de Strategia 2020.

**Box 1**

**Acțiuni principale noi<sup>1</sup>:**

*Comisia:*

□ Va lucra împreună cu statele membre pentru **identificarea celor mai eficiente măsuri de sprijin** în vederea abordării problemei constrângerilor referitoare la: *cheltuielile publice, inclusiv prin servicii de plasare, programe de formare, subvenții pentru recrutare și acorduri salariale, măsuri de securitate socială și prestații combinate cu activare*, și va propune acțiuni ulterioare adecvate.

□ Va stabili o **monitorizare sistematică a situației tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare** pe baza unor date comparabile la nivelul UE, ca sprijin pentru elaborarea politicilor și pentru învățarea reciprocă în acest domeniu.

□ Va stabili, cu sprijinul programului **PROGRESS, un nou Program de învățare reciprocă pentru serviciile publice europene de ocupare a forței de muncă (2010)**, pentru a le ajuta să atragă tinerii și să creeze servicii specializate pentru aceștia. Acest program va identifica elemente esențiale pentru bunele practici ale serviciilor publice de ocupare a forței de muncă și va susține transferabilitatea acestora.

□ Va consolida **dialogul bilateral și în cadrul politicii regionale cu privire la încadrarea în muncă a tinerilor** cu partenerii strategici ai UE și în cadrul politicii europene de vecinătate, precum și în forurile internaționale, în special OIM, OCDE și G20.

1 \*\*\*, „Tineretul în mișcare”, O inițiativă de eliberare a potențialului tinerilor de a realiza o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii în Uniunea Europeană, Bruxelles, 15.9.2010, COM(2010) 477 final, COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR, Comisia Europeană, {SEC(2010) 1047}, pg.16

□ Va încuraja o mai bună utilizare a ajutorului pentru **tinerii antreprenori potențiali prin intermediul noului Instrument european de microfinanțare Progress**. Acest instrument sporește accesibilitatea și disponibilitatea microfinanțării pentru cei care doresc să pornească sau să dezvolte o afacere, dar care au dificultăți în accesarea pieței convenționale de credite. În multe state membre micro-antreprenorii tineri care solicită finanțare prin instrumentul de microfinanțare vor beneficia, de asemenea, de consiliere și asistență cu sprijinul FSE.

**În cadrul Strategiei Europa 2020 și al Strategiei europene privind ocuparea forței de muncă, statele membre ar trebui să se concentreze pe:**

□ Asigurarea faptului că toți tinerii sunt încadrați în muncă, își continuă studiile sau fac parte dintr-un program de activare **în termen de patru luni de la absolvirea școlii**, ca parte a unei „garanții pentru tineret”. În acest scop, li se solicită statelor membre **identificarea și eliminarea obstacolelor juridice și administrative care ar putea bloca accesul la aceste măsuri pentru tinerii care sunt inactivi din alte motive decât în scop educațional**. Aceasta va necesita de multe ori extinderea sprijinului serviciilor publice de ocupare a forței de muncă prin utilizarea de instrumente adaptate nevoilor tinerilor.

□ Oferirea unui **echilibru între dreptul la prestații și măsurile de activare țintite** pe baza unei obligări reciproce, pentru a se evita excluderea tinerilor din toate sistemele de protecție socială, în special a celor mai vulnerabili.

□ În cazul piețelor forței de muncă segmentate, introducerea unui „**contract unic**” cu durată nedeterminată cu o perioadă de probă suficient de lungă și o creștere treptată a drepturilor de protecție, cu acces la formare, la învățarea de-a lungul vieții și la orientare profesională pentru toți angajații. **Introducerea veniturilor minime specifice pentru tineri și a costurilor nesalariale diferențiate pozitiv pentru a face mai atractive contractele permanente pentru tineri și pentru a aborda problema segmentării pieței forței de muncă, în conformitate cu principiile comune de flexicuritate.**

### Referințe:

- <sup>1</sup> Cristina Lincaru, *PROIECT: Studiu privind impactul politicilor privind inserția tinerilor pe piața muncii*, Poziția 10 Programul Piața muncii, august 2012, București, **Beneficiar:** MINISTERULUI MUNCII, FAMILIEI ȘI PROTECȚIEI SOCIALE PLANUL SECTORIAL AL MINISTERULUI MUNCII, FAMILIEI ȘI PROTECȚIEI SOCIALE **PROGRAMUL: PIAȚA MUNCII**
- <sup>1</sup> \*\*\*, Concluziile Consiliului European (28-29 iunie 2012), CONSILIUL EUROPEAN Bruxelles, 29 iunie 2012, (OR. en), EUCO 76/12, CO EUR 4, CONCL 2 CONSILIUL EUROPEAN Bruxelles, 29 iunie 2012, (OR. en)
- <sup>1</sup> \*\*\*, Concluziile Consiliului European (28-29 iunie 2012), CONSILIUL EUROPEAN Bruxelles, 29 iunie 2012, (OR. en), EUCO 76/12, CO EUR 4, CONCL 2 CONSILIUL EUROPEAN Bruxelles, 29 iunie 2012, (OR. en), pg.8
- <sup>1</sup> \*\*\*, Concluziile Consiliului European (28-29 iunie 2012), CONSILIUL EUROPEAN Bruxelles, 29 iunie 2012, (OR. en), EUCO 76/12, CO EUR 4, CONCL 2 CONSILIUL EUROPEAN Bruxelles, 29 iunie 2012, (OR. en), Pg.13
- <sup>1</sup> COMISIA EUROPEANĂ, COMUNICAT DE PRESĂ, Bruxelles, 2 iulie 2012, Șomajul în rândul tinerilor: studiile arată că ucenicile și stagiile sunt utile, însă trebuie îmbunătățite, IP/12/731
- <sup>1</sup> COMISIA EUROPEANĂ, COMUNICAT DE PRESĂ, Bruxelles, 2 iulie 2012, Șomajul în rândul tinerilor: studiile arată că ucenicile și stagiile sunt utile, însă trebuie îmbunătățite, IP/12/731
- <sup>1</sup> Long-term unemployment (12 months or more) as a percentage of the total unemployment, by sex and age (%) [lfsq\_upgal]
- <sup>1</sup> \*\*\*. O strategie a UE pentru tineret - investiție și mobilizare O metodă deschisă de coordonare reinnoită pentru abordarea provocărilor și oportunităților tineretului, {SEC(2009) 545}, {SEC(2009) 546}, {SEC(2009) 548}, {SEC(2009) 549} , Bruxelles, 27.4.2009 COM(2009) 200 final., pg.4

- 1 \*\*\*. O strategie a UE pentru tineret - investiție și mobilizare O metodă deschisă de coordonare reînnoită pentru abordarea provocărilor și oportunităților tineretului, {SEC(2009) 545}, {SEC(2009) 546}, {SEC(2009) 548}, {SEC(2009) 549} , Bruxelles, 27.4.2009 COM(2009) 200 final., pg.4
- 1 \*\*\*. „Tineretul în mișcare”, O inițiativă de eliberare a potențialului tinerilor de a realiza o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii în Uniunea Europeană, Bruxelles, 15.9.2010, COM(2010) 477 final, COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR, Comisia Europeană, {SEC(2010) 1047}, pg.19
- 1 \*\*\*, PLANUL NAȚIONAL PRIVIND LOCURILE DE MUNCĂ (Proiect), versiune 10 mai
- <sup>1</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=950&langId=ro>
- <sup>1</sup> COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL ȘI COMITETUL REGIUNILOR Sprijinirea creșterii și a ocupării forței de muncă – un proiect pentru modernizarea sistemelor de învățământ superior din Europa
- <sup>1</sup> A se vedea COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL ȘI COMITETUL REGIUNILOR Sprijinirea creșterii și a ocupării forței de muncă – un proiect pentru modernizarea sistemelor de învățământ superior din Europa
- 1 \*\*\*. „Tineretul în mișcare”, O inițiativă de eliberare a potențialului tinerilor de a realiza o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii în Uniunea Europeană, Bruxelles, 15.9.2010, COM(2010) 477 final, COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR, Comisia Europeană, {SEC(2010) 1047},pg.16

## КЛАСТЕРНЫЙ ПОДХОД КАК ОДИН ИЗ НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫХ ИНСТРУМЕНТОВ НАЦИОНАЛЬНОГО ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

*Виталий ОНИКА, научный работник, ИЭФС  
Галина САВЕЛЬЕВА, д.э.н., ИЭФС*

*Conducted in this article an analysis of world practice in the field of development and implementation of cluster strategies can make a number of important general conclusions: the use of the cluster approach is a logical step in the development of the economy and its global distribution can be considered as the main features of all advanced economies; the specifics of the cluster is to provide organizations belonging to it a synergistic effect, which is expressed in increasing the competitiveness of the entire system compared with separate business entities; the hallmark of a cluster is its innovative orientation; conducting cluster policy is based on the organization of interaction between state authorities and local government, business, scientific and educational institutions to coordinate efforts to improve the innovation of production and services; competitive clusters often have developed ties with similar clusters in other regions and countries.*

Сценарий перспективного развития нашей экономики предполагает рост ее конкурентоспособности в традиционных и новых наукоемких секторах, повышение качества человеческого капитала и производительности труда, опережающее развитие высокотехнологичных производств и превращение инновационных факторов в основной источник экономического роста. Решение этих задач требует создания системы взаимодействия государства, бизнеса, науки и образования на основе использования эффективных инструментов инновационного развития, среди которых немаловажную роль играет кластерный подход.

На этапе выхода из кризиса, когда традиционные методы диверсификации уже не могут дать должной отдачи, использование кластерной модели организации бизнеса в качестве адекватного инструмента модернизации экономики не имеет альтернативы.

Взаимообусловленность и взаимосвязи между процессами кластеризации, усиления конкурентоспособности и ускорения инновационной деятельности - это *новый экономический феномен*, который позволяет противостоять глобальной конкуренции и отвечает требованиям национального и регионального развития.

*В своем первом выступлении перед американским Конгрессом Президент США Барак Обама, отмечая важность реализации инновационной стратегии для процветания нации, указал на необходимость поддержания процессов динамичного взаимодействия между крупными и малыми компаниями, университетами, финансовыми структурами на основе кластерных стратегий, реализуемых, прежде всего, на региональном уровне, которые способны придать динамизм экономике страны в целом.* Он также выступил с инициативой выделения в рамках бюджета на 2010 г. 100 млрд. долл. на поддержание региональных инновационных кластеров и бизнес-инкубаторов, считая их критической компонентой будущей национальной экономической конкурентоспособности США [1]. Отметим, что поддержка региональных кластеров на общегосударственном уровне предусматривается впервые, решение данной проблемы осуществлялось раньше местными властями. Речь идет о специальной федеральной программе, которая коснется поддержки инновационных кластеров в приоритетных научно-технологических областях,

поскольку в посткризисный период региональные власти испытывают дефицит бюджетных средств для финансирования инновационных разработок.

*Аналогичные шаги предпринимаются и в странах Европейского Союза*, где кластерные стратегии также рассматриваются в качестве важнейшего инструмента инновационного развития на всех уровнях. „Мы нуждаемся в ЕС в большем количестве кластеров мирового уровня, - отметил вице-президент Европейской комиссии Гюнтер Верхуджен, ответственный за предпринимательскую и промышленную политику, - Они играют жизненно важную роль в инновационном развитии наших фирм и в создании новых рабочих мест. Поэтому мы предлагаем, чтобы усилия в области поддержки кластерной политики на всех уровнях были направлены на укрепление превосходства и открытости для сотрудничества, при этом сохраняя конкурентную среду в рамках созданных агломераций” [2].

**Кластерный подход** - это прежде всего новая управленческая технология, позволяющая повысить конкурентоспособность как отдельного региона или отрасли, так и государства в целом.

В экономическую литературу **понятие “кластер” было введено Майклом Портером (1990 г.)**, согласно которому кластер - это сконцентрированные по географическому признаку группы взаимосвязанных компаний, специализированных поставщиков, поставщиков услуг, фирм в соответствующих отраслях, а также связанных с их деятельностью организаций (например, университетов, агентств по стандартизации, а также торговых объединений) в определенных областях, конкурирующих, но вместе с тем ведущих совместную работу [3]. Таким образом, в кластере группа географически соседствующих взаимосвязанных компаний и связанных с ними организаций должна действовать в определенной сфере, характеризоваться общностью деятельности и взаимодополнением.

Мировая практика свидетельствует, что *в последние два десятилетия процесс формирования кластеров происходил довольно активно*. В целом, по оценке экспертов, к настоящему времени кластеризацией охвачено около 50% экономик ведущих стран мира:

|                | Количество кластеров |            | Количество кластеров |
|----------------|----------------------|------------|----------------------|
| Великобритания | 168                  | Нидерланды | 20                   |
| Германия       | 32                   | США        | 380                  |
| Дания          | 34                   | Франция    | 96                   |
| Италия         | 206                  | Финляндия  | 9                    |
| Индия          | 106                  |            |                      |

В США в рамках кластеров работает более половины предприятий, а доля ВВП, производимого в них, превысила 60%. В ЕС насчитывается свыше 2 тыс. кластеров, в которых занято 38% его рабочей силы [3].

**Полностью охвачены кластеризацией датская, финская, норвежская и шведская промышленность**. Так, Финляндия, чья экономическая политика базируется на кластеризации, на протяжении 2000-х годов занимает ведущие места в мировых рейтингах конкурентоспособности. За счет кластеров, отличающихся высокой производительностью, эта страна, располагая всего 0,5% мировых лесных ресурсов, обеспечивает 10% мирового экспорта продукции деревопереработки и 25% -бумаги. На телекоммуникационном рынке она

обеспечивает 30% мирового экспорта оборудования мобильной связи и 40% - мобильных телефонов [4, p. 24].

На промышленные кластеры Италии приходится 43% численности занятых в отрасли и более 30% объема национального экспорта. Успешно функционируют кластерные структуры и в Германии (химия и машиностроение), а также во Франции (производство продуктов питания, косметики).

Активно идет процесс формирования кластеров и в Юго-Восточной Азии и Китае, в частности, в Сингапуре (в области нефтехимии), в Японии (автомобилестроение) и в других странах. В Китае сегодня существует более 60 особых зон-кластеров, в которых находится около 30 тыс. фирм с численностью сотрудников 3,5 млн. чел. и уровнем продаж на сумму примерно 200 млрд. долл. в год.

Повышение конкурентоспособности посредством кластерных инициатив становится базовым элементом стратегий развития подавляющего большинства стран. Анализ более 500 кластерных инициатив, реализованных за последние 10 лет в 20-ти странах, показывает, что высокая конкурентоспособность этих стран основана на сильных позициях отдельных кластеров - локомотивов конкурентоспособности. Так, конкурентоспособность Швеции в целлюлозно-бумажном секторе распространяется на наукоемкое оборудование по деревообработке и производству бумаги, конвейерные линии и некоторые смежные отрасли-потребители (например, производство промышленной и потребительской упаковки). Дания разработала специфические инновационные технологии для агробизнеса и пищевой промышленности. Немецкие машиностроители и автомобилестроители выигрывают от наличия в Германии высокоразвитого производства компонентов для этих отраслей. В Италии сложились отраслевые комбинации: металлообработка - режущий инструмент; мода - дизайн; кожа - обувь; деревообработка - мебель. Китаю понадобились почти 15 лет и огромные внешние инвестиции для создания конкурентоспособных кластеров вокруг ориентированных на экспорт текстильной промышленности, фабрик спорттоваров, одежды, игрушек, посуды и др.

О значимости развития производственных кластеров для европейской экономики свидетельствует тот факт, что еще в 90-х годах прошлого столетия Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (UNIDO) с помощью Отделения по развитию частного сектора (Private Sector Development Branch) подготовила набор рекомендаций, чтобы помочь взаимодействию правительств европейских стран и европейского частного бизнеса в разработке и внедрении программ развития кластеров и сетей малых предприятий. В июле 2006 г. ЕС был одобрен и принят "Манифест кластеризации в странах ЕС", а в декабре 2007 г. одобрен и представлен к утверждению "Европейский кластерный Меморандум", который был окончательно утвержден 21 января 2008 г. в Стокгольме на Европейской президентской конференции по инновациям и кластерам. Поддержку процессам кластеризации в странах Европы с переходной экономикой продемонстрировал саммит ЕС "Восточное партнерство", состоявшийся в Праге 7-10 мая 2009 г. Основная цель принимаемых документов - увеличить „критическую массу” кластеров, которая способна оказать влияние на повышение конкурентоспособности как отдельных стран, так и ЕС в целом.

В обзоре Европейской экономической комиссии ООН (ЕЭК ООН) 2008 г. "Повышение инновационного уровня фирм: выбор политики и практических инструментов", в качестве *основных характеристик кластеров* выделены:

- географическая концентрация (возможность экономить на быстром производственном взаимодействии, обмене социальным капиталом и процессах обучения);
- специализация (кластеры концентрируются вокруг определенной сферы деятельности, к которой участники или авторы имеют отношение);
- множественность разнообразных экономических агентов (деятельность кластеров охватывает не только фирмы, входящие в них, но и общественные организации, академии, финансовых посредников; институты, способствующие кооперации и т. д.);
- конкуренция и сотрудничество (в качестве основных видов взаимодействия между фирмами- членами кластера);
- достижение необходимой „критической массы” в размере кластера (для получения эффектов внутренней динамики и развития);
- жизнеспособность кластеров (на долгосрочную перспективу);
- вовлеченность в инновационный процесс (внедрение на предприятиях, входящих в состав кластера, технологических, продуктовых, рыночных или организационных инноваций) [5].

В прошлом большинство кластеров специализировалось на производстве потребительских товаров и создавалось с целью повышения конкурентоспособности отдельных регионов и территорий. На рубеже XXI в. стали появляться промышленные кластеры нового поколения, занимающиеся информатикой, дизайном, экологией, логистикой, производством биомедицинских препаратов и т. п. Инновационная ориентированность кластеров постепенно возрастала, и в настоящее время она является важнейшей характеристикой, определяющей конкурентоспособность кластерных образований. Последние формируются там, где ожидается „прорывное” продвижение в области техники и технологии производства и последующего выхода на новые „рыночные ниши” (Таблица 1) [6, с. 160].

**Таблица 1. Основные отраслевые направления кластеризации экономики некоторых стран**

| Отраслевые направления                      | Страна  |
|---|---|
| Электронные технологии и связь, информатика | Швейцария, Финляндия  |
| Биотехнологии и биоресурсы                  | Нидерланды, Франция, Германия, Великобритания, Норвегия     |
| Фармацевтика и косметика                    | Дания, Швеция, Франция, Италия, Германия                    |
| Агропроизводство и пищевое производство     | Финляндия, Бельгия, Франция, Италия, Нидерланды             |
| Нефтегазовый комплекс и химия               | Швейцария, Германия, Бельгия                                |
| Машиностроение, электроника                 | Нидерланды, Италия, Германия, Норвегия, Ирландия, Швейцария |
| Здравоохранение                             | Швеция, Дания, Швейцария, Нидерланды                        |
| Коммуникации и транспорт                    | Нидерланды, Норвегия, Ирландия, Дания, Финляндия, Бельгия   |
| Энергетика                                  | Норвегия, Финляндия   |
| Строительство и „development”               | Финляндия, Бельгия, Нидерланды                              |
| Легкая промышленность                       | Швейцария, Австрия, Италия, Швеция, Дания, Финляндия        |
| Лесобумажный комплекс                       | Финляндия   |

Действительно, как показывает мировая практика функционирования наиболее преуспевающих экономических систем, высокую конкурентоспособность и стабильный экономический рост обеспечивают, прежде всего, факторы, стимулирующие распространение новых технологий. Учитывая, что современные конкурентные преимущества практически полностью обусловлены преимуществами в технологиях производства, управления, организации продвижения товаров, *успешное развитие конкурентоспособности экономической системы возможно при комплексном использовании теорий кластерного механизма и современных концепций инновационного развития*. В этой связи многие страны - как экономически развитые, так и только начинающие формировать рыночную экономику - *все активнее используют кластерный подход* в поддержке наиболее перспективных направлений и форм предпринимательской деятельности, в формировании и регулировании *национальных инновационных систем (НИС)*.

Большая вовлеченность в инновационную деятельность кластерных компаний подтверждается статистическими исследованиями. Показательны результаты проведенных в ЕС исследований роли кластеров в развитии инноваций: инновационная активность кластерных компаний выше - около 60%, в то время как вне кластеров - около 40-45%.

Действительно, считается, что *кластеры обладают большей способностью к нововведениям вследствие следующих причин*:

- фирмы - участники кластера способны более адекватно и быстрее реагировать на потребности покупателей;
- участникам кластера облегчается доступ к новым технологиям, используемым на различных направлениях хозяйственной деятельности;
- в инновационный процесс включаются поставщики и потребители, а также предприятия других отраслей;
- в результате межфирменной кооперации уменьшаются издержки на НИОКР;
- фирмы в кластере находятся под интенсивным конкурентным давлением, которое усугубляется постоянным сравнением собственной хозяйственной деятельности с работой аналогичных компаний [7].

В отличие от традиционных промышленных кластеров, инновационные кластеры представляют собой систему тесных взаимосвязей не только между фирмами, их поставщиками и клиентами, но и институтами знаний, среди которых крупные исследовательские центры и университеты, являясь генераторами новых знаний и инноваций, обеспечивают высокий образовательный уровень региона. Появляется возможность координации усилий и финансовых средств для создания нового продукта и технологий и выхода с ними на рынок. Таким образом, в рамках кластера становится возможным выстраивание замкнутой технологической цепочки - от разработки продукта до его производства и вывода на рынок.

Существует еще одно отличие инновационных кластеров от традиционных промышленных, которое определяется созданием в их рамках преимущественно экспортно-ориентированной продукции и технологий, т.е. внутрикластерные конкурентные преимущества оказываются значимыми в международном масштабе.

Несомненным преимуществом для усиления инновационной компоненты в кластерах является особенность их функционирования: уход от жесткого управления, присущего холдингам и другим подобным структурам, и переход к *гибким сетевым структурам*, способным повысить активность агентов-



инноваторов (авторов инновационных идей), адаптивность и восприимчивость агентов-иммитаторов (реализующих инновационные идеи) и реактивность агентов-фасилитаторов (обеспечивающих финансовыми и другими ресурсами этот процесс) [8, с. 10]. Такая гибкая сетевая структура обеспечивает эффективную трансформацию изобретений в инновации, а инноваций в конкурентные преимущества.

Родоначальником инновационных кластеров принято считать американскую Кремниевую долину, на территории которой находится около 87 тыс. компаний, 40 исследовательских центров и десятков университетов. Между университетами и частным сектором налажен постоянный обмен информацией и „заряженными” новаторским духом людьми. Обслуживают кластер около трети американских венчурных фирм (180 компаний), 47 инвестиционных и 700 коммерческих банков, которые так или иначе финансируют деятельность компаний [9].

Такой объем инновационной деятельности позволил Кремниевой долине стать лидером национального экспорта, и на нее приходится 40% экспортной торговли Калифорнии.

Очень высока роль государства в формировании кластерных стратегий. При этом в последнее время правительства многих стран стали „выращивать” их по собственной инициативе в рамках государственно-частного партнерства, оказывая этому процессу ощутимую материальную и моральную помощь. Разнообразие проводимой политики определяет **многообразие направлений и форм государственной поддержки инновационных кластеров**, среди которых:

- прямая финансовая поддержка специфических проектов;
- обеспечение выполнения административных процедур;
- предоставление знаний или других составляющих инфраструктуры;
- снижение налогов на исследовательские и инновационные расходы;
- снижение налогов на другие расходы, не связанные с исследованиями и разработками, инновациями;
- организация публичных мероприятий (ярмарки, торговые миссии и пр.);
- обеспечение сетей с университетами, администрацией;
- обеспечение сетей с фирмами;
- поддержка в развитии инкубаторов;
- поддержка в улучшении репутации региона (кластера);
- обеспечение передачи информации (запросы рынка, ситуация на рынке, новые правила и пр.);
- обеспечение транспортных связей с другими кластерами или географическими областями.

Важное значение в реализации государственной поддержки развития кластеров за рубежом имеет формирование специальной инфраструктуры.

Как правило, реализация кластерных стратегий предполагает наличие грантообразующих фондов (институтов, агентств), поддерживающих кластерные инициативы: например, Национальное агентство планирования DATAR (Франция), Информационная система поиска и классификации кластеров CASSIS (Люксембург), Национальный совет по конкурентоспособности (США), программа кооперации LINK (Великобритания) [9]. Кроме того, формируются специальные институты, способные эффективно выполнять функции по развитию, построению *сетевых структур* и их интернационализации. К ним относятся центры экспертизы (Финляндия), центры превосходства (США), консалтинговые, маркетингово-аналитические и брендинговые компании (Economic Competitiveness Group (США), Центр маркетингово-аналитических исследований (Казахстан); институты и агентства, входящие в кластерные

инициативы (Мюнхенский технический университет). Неотъемлемой частью *инфраструктурного обеспечения* кластерных стратегий является создание бизнес-инкубаторов, технопарков, особых экономических зон, которые, по сути дела, являются катализаторами образования промышленных кластеров.

*Вхождение в кластер повышает статус входящих в него компаний, способствует росту внимания к ним со стороны финансовых агентств, благоприятствует росту их международной репутации и популярности торговой марки, привлекает в регион дополнительные ресурсы.* В свою очередь присутствие кластера повышает роль региональных администраций, поскольку *развивает и укрепляет экономику их региона, стимулирует экономический рост и ускоряет решение социальных проблем, создает условия для успешного развития более отсталых территорий.*

В этой связи, как показывает мировая практика, инициаторами проведения кластерной политики могут выступать как центральные органы управления, которые проводят кластерную политику „сверху”, так и региональные власти или местные объединения предпринимателей, предлагающие реализацию программ стимулирования развития кластеров „снизу-вверх”. Такие программы получили название „кластерная инициатива”, которая определяется как организованная попытка увеличить темпы роста и конкурентоспособность кластера в определенном регионе, вовлекая в процесс кластерные фирмы, государство и исследовательские институты [10].

Примерами наиболее успешного развития кластерных инициатив в Европейском Союзе является среди старых членов - Австрия среди малых стран, Великобритания (Шотландия), Испания (Каталония), Германия (Северный Рейн-Вестфалия), а среди стран Центрально-Восточной Европы - государственно-частное партнерство в развитии кластерных инициатив наиболее эффективно действовало в Словении. В настоящее время на конкурсной основе правительством Словении были отобраны для целевого финансирования 11 кластерных инициатив, среди которых наиболее развитыми можно назвать три кластера: автомобильный, станкостроительный и транспортно-логистический [11].

Таким образом, сегодня многие страны разрабатывают государственные программы и несут огромные финансовые затраты на „выращивание” кластеров. Такие программы практически разработали все страны ЕС. Они реализуются в соответствии с решениями Лиссабонской стратегии с целью внедрения в странах - членах ЕС экономики знаний, способной на основе инновационных кластеров обеспечить конкурентоспособность, превышающую показатели экономик США и Японии.

Если до недавнего времени кластеры были привилегией наиболее развитых экономик, то в последние годы наблюдается проявление этого феномена и в развивающихся странах. Так, в Венгрии, Польше, Чехии, Словении кластеризация поддерживается специальными программами. В частности, к 2003 г. в Венгрии была создана система из более 150 кластеров по следующим направлениям: строительство, текстильное производство, термальные воды, оптическая механика, автомобилестроение, деревообработка, пищевая продукция, электроника и т. д.

В Словении принята стратегия повышения конкурентоспособности промышленности на основе функционирования кластеров, создана ассоциация „Автомобильный кластер Словении”, в которую вошли 22 предприятия и 5 научных и образовательных учреждений. Как следует из данных Всемирного экономического форума, активная кластеризация экономик Венгрии, Чехии и

Словении позволила этим странам значительно повысить свои рейтинги конкурентоспособности и войти в 30-ку наиболее конкурентоспособных стран.

*Следует подчеркнуть, что кластерная политика отличается разнообразием практических подходов и не существует, по крайней мере, в виде четко определенного набора политических инструментов* (в отличие, например, от инвестиционной политики). То же можно сказать о многообразии распределения компетенций в этом вопросе между центральными и местными властями.

Анализируя мировой опыт кластеризации, нельзя не отметить тенденции развития все большего количества *международных мировых кластеров*, в том числе выходящих за рамки отдельных регионов. Так, например, многие кластеры, имеющие статус европейских, стремятся выйти на международный уровень. Главным образом это касается международных и трансграничных проектов. Примером может служить „Биотехнологическая долина“, объединяющая кластеры Франции, Германии и Швейцарии, благодаря чему достигается мощный синергетический эффект. Важную роль в создании международных кластеров играют разнообразные программы научно-технического сотрудничества, в частности, в европейской практике - это „Эврика” и Рамочные программы НИОКР. Они помогают потенциальным партнерам, устанавливая контакты на национальном уровне [12].

***Проведенный анализ мировой практики в области формирования и реализации кластерных стратегий позволяет сделать ряд обобщающих выводов:***

1. *Применение кластерного подхода* является закономерным этапом в развитии экономики, а его повсеместное распространение можно рассматривать в качестве *главной черты всех высокоразвитых экономик*.

2. *Спецификой кластера* является получение организациями, входящими в него, *синергетического эффекта, выражающегося в повышении конкурентоспособности всей системы по сравнению с отдельными хозяйствующими субъектами*. Кластерный механизм повышения конкурентоспособности основан на *эффективном сочетании внутрикластерной кооперации в процессе производства продукции с внутренней конкуренцией в рамках промышленного кластера*.

3. *Отличительной чертой кластера* является его *инновационная ориентированность*.

4. *Проведение кластерной политики* базируется на *организации взаимодействия* между органами государственной власти и местного самоуправления, бизнесом и научно-образовательными учреждениями для *координации усилий по повышению инновационности производства и сферы услуг*.

5. *Стимулирование международных связей* становится важным направлением кластерной политики и заключается в *развитии кооперации между родственными кластерами*, разработке и реализации программ развития их сотрудничества.

### **Библиография**

1. Jonathan Sallet and Ed Paisley Innovation Clusters Create Competitive Communities. Huff Post Social News September 21, 2009.
2. Powerful clusters: Main Drivers of Europe's Competitiveness (пер. автора). Brussels, 17i1 October 2008 <[http://ec.europa.eu/enterprise/innovation/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/innovation/index_en.htm)>
3. Портер М. Конкуренция. М.: Изд. дом «Вильямс», 2003.
4. Oulu Region — The Direction for Expertise. Oulu: Painotalo Suomenmaa, 2003.

5. Synopsis of Policy Options for Creating a Supportive Environment for Innovative Development. ECE/CECI/2008/3, Geneva, 9 September 2008.
6. Эдилерская А.А. Кластерно-сетевые принципы организации современного предпринимательства //Актуальные проблемы развития общества, экономики и права / Сб. науч. трудов аспирантов, 2008.
7. Колошин А., Разгуляев К., Тимофеев Ю., Русинов В. Анализ зарубежного опыта повышения отраслевой, региональной конкурентоспособности на основе развития кластеров. <[http://politanaliz.ru/articles\\_695.html](http://politanaliz.ru/articles_695.html)>
8. Клейнер Г.Б., Качалов Р.М., Нагрудная Н.Б. Синтез стратегии кластера на основе системно-интеграционной теории //Наука — Образование — Инновации. 2008. №7.
9. Грановеттер М. Успех инновационного кластера основан на открытости, гибкости и свободе // The New Times, 2010, 6 апреля
10. European Commission. Innovation Clusters in Europe — A Statistical Analysis and Overview of Current Policy Support (2006). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
11. Solvell O., Lindqvist G., Ketels Ch. The Cluster Initiative Greenbook. The Competitiveness Institute/VINNOVA, Gothenburg, 2003.
12. Solvell O., Lindqvist G., Ketels Ch. The Cluster Initiative Greenbook. The Competitiveness Institute/VINNOVA, Gothenburg, 2003.

## РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ПРАВИЛ ПОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*Ирина СИДОРЧУК, заместитель директора НИИ ТПГУ – директор  
Центра исследований государственного управления НИИ ТПГУ  
Академии управления  
при Президенте Республики Беларусь, кандидат юридических наук,  
доцент  
Алексей ГРИГОРЬЕВ, старший научный сотрудник НИИ ТПГУ  
Академии управления при Президенте Республики Беларусь*

*В публикации с учетом белорусского и зарубежного опыта обоснована необходимость принятия в Беларуси кодекса, регламентирующего профессиональные и этические стандарты поведения государственных служащих.*

*The necessity of acceptance the Code of Belarus regulating professional and ethical standards for Civil servants based on Belarusian and foreign experience is proved in the article.*

В Беларуси регламентации правового статуса государственных служащих посвящены сотни правовых актов. Так, например, в Законе Республики Беларусь от 14 июня 2003 г. «О государственной службе в Республике Беларусь» в редакции Закона Республики Беларусь от 02.05.2012 № 354-З<sup>1</sup> определяются права и обязанности государственных служащих, устанавливаются запреты, связанные с осуществлением государственной службы. Можно найти в указанном документе и упоминание о необходимости соблюдения государственным служащим норм служебной этики. Ряд правовых предписаний, обязательных для исполнения чиновниками, содержится в Законе Республики Беларусь от 20 июля 2006 г. «О борьбе с коррупцией» в редакции Закона Республики Беларусь 22.12.2011 № 332-З.

Анализ иных нормативных правовых актов республиканского значения показывает, что в первоочередном порядке в них регулируются вопросы правового статуса должностных лиц, формирования кадровых реестров государственных должностей, проведения аттестации, назначения на государственные должности и освобождения от государственных должностей, критерии оценки их работы и стимулирования труда и др.

Специфика работы чиновников на местном уровне получила отражение в соответствующих решениях местных Советов депутатов, исполнительных и распорядительных органов. Изучение этих правовых решений показывает, что местные власти, как правило, принимают регламенты для регулирования процедурных вопросов своей деятельности, мероприятий, проводимых с участием председателей исполнительных и распорядительных органов, а также для регламентации работ в определенных сферах жизнедеятельности населения.

Следует отметить, что наибольшее число регламентов, определяющих этические правила поведения в Республике Беларусь сформировано Министерством юстиции Республики Беларусь, например, для работников судов

---

<sup>1</sup> С названным нормативным правовым актом, а также иными правовыми актами Республики Беларусь, упоминаемые в работе, можно ознакомиться на Национальном правовом Интернет-портале Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>.

(постановление Министерства юстиции Республики Беларусь от 27 января 2010 г. № 3 «Об утверждении Правил профессиональной этики сотрудников общих судов»), нотариусов и ряда других лиц (постановление Министерства юстиции Республики Беларусь от 8 июня 2007 г. № 37 «Об утверждении Правил профессиональной этики лиц, осуществляющих деятельность по оказанию юридических услуг» в редакции Постановления Министерства юстиции Республики Беларусь от 1 декабря 2010 г. № 109).

С учетом мирового опыта регламентации данных отношений также пытаются урегулировать этические нормы и другие государственные органы, в том числе Министерство финансов (постановление Министерства финансов Республики Беларусь от 19 декабря 2007 г. № 189 «Об утверждении Правил аудиторской деятельности «Профессиональная этика лиц, оказывающих аудиторские услуги» и внесении изменении 82» в редакции Постановления Министерства финансов Республики Беларусь от 30 июня 2011 г. № 52).

В рамках судейского самоуправления на первом съезде судей Республики Беларусь 5 декабря 1997 г. был принят Кодекс чести судьи Республики Беларусь, который устанавливает правила поведения этического характера, обязательные для каждого судьи Республики Беларусь независимо от занимаемой должности. Правила поведения, предусмотренные этим Кодексом, распространяются также на судей, находящихся в отставке, сохраняющих звание судьи и принадлежность к судейскому сообществу, за исключением случаев, когда из существа отношений не вытекает иное. К числу основных правил относятся нормы, обеспечивающие независимость, объективность и беспристрастность судьи, недопустимость использования судьей своего служебного положения вопреки требованиям Конституции Республики Беларусь и ряд других.

Однако данными мерами судейский корпус не ограничился. Так, в системах общих и хозяйственных судов Республики Беларусь изданы нормативные правовые акты, направленные на более детальную регламентацию процессуальных аспектов: постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 23 декабря 1999 г. № 14 «О повышении культуры судебной деятельности и улучшении организации судебных процессов» в редакции постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 2 июня 2011 г. № 3, постановление Пленума Высшего Хозяйственного Суда Республики Беларусь от 26 апреля 2005 г. № 14 «О культуре судебного процесса в хозяйственном судопроизводстве» в редакции постановления Пленума Высшего Хозяйственного Суда Республики Беларусь от 26 сентября 2008 г. № 13.

Следует отметить, что наиболее отработаны регламенты должностного поведения в системах Министерства обороны, Министерства внутренних дел и Государственного таможенного комитета. Данные документы сформированы в уставы, и их действие распространяется на служащих как республиканских, так и местных органов управления в соответствующих отраслях профессиональной деятельности. Они определены централизованно на базе уставов, утвержденных Главой государства. Кроме того, в указанных организациях традиционно установлена и развивается система саморегулирования вопросов этического поведения в форме товарищеских судов и судов чести, деятельность которых регламентируется, например, постановлением Министерства обороны Республики Беларусь от 23 мая 2006 г. № 12 «Об офицерских собраниях, товарищеских судах чести офицеров в Вооруженных Силах Республики Беларусь и Кодексе чести офицера Вооруженных Сил Республики Беларусь» в редакции постановления Министерства обороны Республики Беларусь от 11 февраля 2009 г. № 10, постановлением Государственного пограничного комитета Республики Беларусь

от 10 февраля 2009 г. № 5 «Об офицерских собраниях, товарищеских судах чести офицеров в органах пограничной службы Республики Беларусь» и рядом других документов.

В Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 18 июля 2001 г. № 399, (в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12 ноября 2003 г. № 509) разработка Этического кодекса государственного служащего Республики Беларусь определена в качестве приоритетных задач кадровой политика в системе государственного управления. На протяжении последующего десятилетия были подготовлены несколько вариантов проектов кодекса, определяющего правила этического поведения государственных служащих [1]. Однако в силу сложности определения предмета правового регулирования, неоднозначности подходов в отнесении тех или иных стандартов поведения к разряду этических норм решение по данному вопросу принято не было.

Новым этапом работы, связанной с установлением этических норм и правил служебного поведения государственных служащих в республике, следует считать Мероприятия Государственной программы по борьбе с преступностью и коррупцией на 2010-2012 годы, утвержденные Указом Президента Республики Беларусь от 23 сентября 2010 г. № 485 в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 30 декабря 2011 г. № 621).

В соответствии с названным документом Национальному центру законодательства и правовых исследований Республики Беларусь, Академии управления при Президенте Республики Беларусь и ряду государственных органов поставлена задача с учетом отечественного и зарубежного опыта борьбы с преступностью и коррупцией внести в установленном порядке на рассмотрение Президенту Республики Беларусь предложения по совершенствованию законодательства о государственной службе, в том числе о целесообразности утверждения свода норм служебной этики государственных служащих.

Несмотря на проработанность ряда позиций в сфере регулирования правил поведения государственных чиновников, многие вопросы требуют новых подходов и дополнительной аргументации. В законодательстве республики, в частности, отсутствуют определения терминов «нравственно-этические нормы поведения государственных служащих», «служебная этика государственных служащих», как, впрочем, и нет ответов на вопросы о принципах и правилах, составляющих суть упомянутого поведения.

Учитывая, что корпус государственных служащих формируется из представителей различных социальных слоев, лиц, имеющих разный культурный, половозрастной, профессиональный и иной квалификационный уровни, определение правовых параметров их деятельности является одним из существенных условий организации оптимального управления, особенно в условиях рекрутирования новых кадров, не имевших ранее опыта работы в соответствующей сфере деятельности. Актуальна эта проблема в первую очередь для органов местного уровня управления и самоуправления, которые непосредственно приближены к населению и должны обеспечивать функционирование большинства демократических институтов в стране, решая основные вопросы жизни граждан на местном уровне. Их работа непосредственно связана с населением, и от уровня ее организации зависит результативность власти, базирующаяся, в том числе на отношении граждан к властным структурам и должностным лицам.

Дополнительным аргументом, подтверждающим актуальность разработки стандартов поведения государственных служащих, является опыт зарубежных

стран, а также решения, принятые на уровне международных организаций и интеграционных образований.

Например, соответствующие предписания содержатся в Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции, принятой Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 31 октября 2003 года и подписанной Республикой Беларусь в г. Нью-Йорке 28 апреля 2004 года. Согласно названной Конвенции в контексте формирования поведения публичных должностных лиц в целях борьбы с коррупцией каждое участвующее в Конвенции государство поощряет ряд мер, которые в совокупности формируют соответствующие кодексы и правила, включающие, среди прочего, неподкупность, честность и ответственность своих публичных должностных лиц в соответствии с основополагающими принципами своей правовой системы. В частности, каждое государство стремится применять в рамках своих институциональных и правовых систем кодексы или стандарты поведения для правильного, добросовестного и надлежащего выполнения публичных функций.

Существует также несколько международных вариантов кодификации нравственных норм государственных служащих. Однако унифицировать имеющиеся правила чрезвычайно сложно ввиду их существенной дифференциации, в том числе из-за различных целей их формирования, различий в концепциях понимания прав человека. Не случайно выработанный в рамках Организации Объединенных Наций Международный кодекс поведения государственных должностных лиц (принят в Нью-Йорке 12 декабря 1996 года резолюцией 51/59 на 82 пленарном заседании 51 сессии Генеральной ассамблеи ООН, изложен в качестве приложения к резолюции 51/59 Генеральной Ассамблеи ООН от 12 декабря 1996 г.) [2] содержит всего лишь 11 пунктов, которые разделены на следующие 6 блоков: 1) общие принципы, 2) коллизии интересов и отказ от права; 3) сообщение сведений об активах; 4) принятие подарков или других знаков внимания; 5) конфиденциальная информация; 6) политическая деятельность.

Попытка более детализированной регламентации соответствующих правил на основе теории, практики государств, признающих себя демократическими странами, предпринята в рамках Совета Европы. Так, на 106-й сессии Комитета министров 11 мая 2000 г. была принята рекомендация № R (2000)10 Комитета Министров Совета Европы о кодексах поведения для государственных служащих, послужившая основой Модельного кодекса [3]. В названной резолюции комитет министров Совета Европы рекомендовал государственным органам стран-членов Совета Европы разработать и внедрить в соответствии с национальным законодательством и принципами государственного управления кодексы поведения для государственных служащих. Образцом при этом должен послужить указанный Модельный кодекс, который был разработан Мультидисциплинарной группой по коррупции (GMC) в качестве одной из мер, направленной на реализацию Программы по противодействию коррупции.

Имеются аналогичные документы и в странах, входивших ранее в состав СССР. Например, Президиум Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции 23 декабря 2010 г. (протокол №21) одобрил Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих [4]. Основной целью этого документа является установление этических норм и правил служебного поведения государственных и муниципальных служащих для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности. Кодекс призван повысить эффективность выполнения государственными и муниципальными служащими своих



должностных обязанностей. Он представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться государственным служащим и муниципальным служащим. Аналогичные документы приняты (утверждены) в других странах ближнего зарубежья, например в Казахстане, Украине и иных странах.

В соответствии с законами Республики Казахстан от 2 июля 1998 года «О борьбе с коррупцией» и от 23 июля 1999 года «О государственной службе» Указом Президента Республики Казахстан от 21 января 2000 г. были утверждены «Правила служебной этики государственных служащих Республики Казахстан». Впервые в них для служащих Казахстана установлены принципы служения не только государству в лице его органов, но и обществу: «Общество рассчитывает, что государственный служащий будет вкладывать все свои силы, знания и опыт в осуществляемую им профессиональную деятельность, беспристрастно и честно служить обществу». При этом постановлением Счетного комитета по контролю за исполнением республиканского бюджета Республики Казахстан от 18 октября 2002 г. утверждены Правила этики работников внешнего и внутреннего контроля за исполнением республиканского и местных бюджетов.

Дальнейшее развитие указанные нормы получили в новой редакции Кодекса чести государственных служащих Республики Казахстан (Указ Президента Республики Казахстан от 1 апреля 2011 г. № 1180) [5]. В данном Кодексе определена необходимость ознакомления всех государственных служащих и общества с соответствующими правилами, так как в нем закреплены общие правила поведения государственных служащих (прежде всего о приверженности политике Президента Республики Казахстан), регламентируется антикоррупционное поведение государственных служащих, основные правила их публичных выступлений и поведения во внеслужебное время.

В 2000 году в Украине были утверждены Общие правила поведения государственного служащего. В дополнение к этим правилам Главным управлением государственной службы Украины были подготовлены «Комментарии к общим правилам поведения государственного служащего». По объему они в три раза превышают общие правила, облегчая этим их применение и контроль за соблюдением [6].

Согласно Указу Президента Республики Таджикистан от 15 сентября 2010 г. № 932 «О Кодексе этики государственного служащего Республики Таджикистан» руководителям государственных органов, органов самоуправления поселков и сел предписано принять необходимые меры по реализации данного Кодекса [7]. Контроль за исполнением этого Указа возложен на Управление государственной службы при Президенте Республики Таджикистан. Кодекс устанавливает универсальные правила поведения государственного служащего как центральных, так и местных исполнительных органов государственной власти, органов самоуправления поселков и сел, которые выражают нравственный характер его профессиональной деятельности, вытекающий из нормативных правовых актов Республики Таджикистан, общепризнанных ценностей человеческой нравственности и моральных требований общества к государственной службе.

Интерес представляет и Закон Молдовы от 22 февраля 2008 г. «О Кодексе поведения государственного служащего», промульгированный Указом Президента Республики Молдова от 3 апреля 2008 г. № 1600 [8]. Данный акт развивает положения Модельного кодекса поведения для государственных служащих Совета Европы. В частности, установлено, что государственному служащему запрещается испрашивать или принимать подарки, услуги, льготы,

предложения или любые другие выгоды, предназначенные для него лично или для его семьи. Этот запрет не применяется в отношении символических подарков, подарков, полученных в соответствии с нормами вежливости или в рамках протокольных мероприятий, стоимость которых не превышает установленных Правительством пределов. Подарки, стоимость которых выходит за такие пределы, передаются в распоряжение соответствующего органа публичной власти и записываются в введущийся каждым органом публичной власти специальный журнал, информация которого является открытой. Если государственный служащий оплатит стоимость полученной в качестве подарка вещи, то он может сохранить подарок с указанием этого факта в журнале под роспись. Порядок оценки, учета, хранения, использования и выкупа подарков регулируется Правительством. При этом ограничений на трудоустройство после окончания государственной службы Законом не предусмотрено.

Следует отметить, что в Молдове в целях внедрения положений Национального плана реализации Совместной программы Европейской комиссии и Совета Европы для поддержки демократических реформ в Республике Молдова на 2004 - 2006 годы, утвержденного постановлением Правительства от 13 октября 2005 г. № 1077, и других актов была принята развернутая система кодексов поведения различных профессиональных групп, действие которых распространяется как на республиканский, так и на местный уровни управления. В их число включаются: Кодекс этики и деонтологии полицейского, утвержденный постановлением Правительства Молдовы от 10 мая 2006 г. № 481, Кодекс этики и деонтологии пограничника, утвержденный приказом Генерального Директора Пограничной службы от 13 июня 2008 г. № 233, Кодекс этики внутреннего аудитора и Карты внутреннего аудита (Типовое положение по функционированию подразделения внутреннего аудита), утвержденные приказом Министерства финансов Молдовы от 20 октября 2010 г. № 139, в том числе в целях реализации статьи 89 Закона № 436-XVI от 28 декабря 2006 г. о местном публичном управлении, Кодекс этики сотрудника таможенного органа, утвержденный постановлением Правительства Молдовы от 27 июля 2009 г. № 456, Кодекс этики специалистов службы государственного надзора за общественным здоровьем, утвержденный приказом Министерства здравоохранения Молдовы от 23 ноября 2011 г. № 896. [8].

Богатый опыт регламентации правил служебной этики государственных служащих имеется в странах дальнего зарубежья: в США – Кодекс Этики правительственной службы (1958 г.), Стандарты этичного поведения государственных служащих исполнительной ветви власти (1993 г.); в Великобритании – Кодекс министра (1997).

Как показывает многовековой опыт управления, в том числе в период преобразований такие проблемы, как отсутствие надлежаще организованного межструктурного взаимодействия, являются одной из основных причин неудач деятельности государственной власти. В этой связи в условиях общего экономического и финансового кризиса резко возрастает актуальность своевременного и качественного решения подобных проблем во всем мире.

Не является исключением и Республика Беларусь. При этом, несмотря на все достижения мирового опыта в данной сфере, на территории нашей страны невозможно слепое копирование зарубежных передовых достижений, хотя они могут иметь положительный экономический и политический эффект ввиду особенностей конституционного устройства нашей страны.

Таким образом, этика государственного служащего является одним из видов профессиональной этики и включает требования к ценностным и

нравственным ориентирам чиновников, к характеру их взаимоотношений с гражданами, общественными и государственными структурами. Уровень профессионализма, компетентности, прочность нравственных принципов и моральных устоев определяют не только содержание служебного поведения государственного служащего, но и позволяют охарактеризовать институт государственной службы в целом. Насколько он демократичен, доступен, понятен населению, насколько он ориентирован на реализацию прав и свобод граждан? Думается, что данные параметры зависят как от знаний, умений, навыков государственных служащих, так и от их деловых и личностных качеств. «Чиновники должны идти к людям!» – призвал Глава государства 21 апреля 2011 г. в Послании к белорусскому народу и Национальному собранию Республики Беларусь [9]. Полагаем, что разработка единой нравственно-нормативной основы поведения государственного служащего может реально сопутствовать успешному осуществлению указанной задачи. На наш взгляд, данные нормы следует систематизировать в рамках единого документа – Кодекса поведения государственного служащего.

В рамках указанного документа обоснованно закрепить детализированные правила, регламентирующие поведение чиновников между собой, а также между руководителями и подчиненными, служащими и гражданами, в том числе правила ведения бесед по телефону, дистанционному приему, общения с представителями средств массовой информации, дистанционного приема граждан, что особенно важно для лиц с ограниченными физическими возможностями. Актуальными являются и положения этого документа, закрепляющие принцип гендерного равенства при назначении на должности государственных служащих местного уровня.

Конечно, эти правила, как и другие, не являются идеальными и нуждаются в дальнейшем совершенствовании. В условиях развития полинационального общества, увеличения случаев двойного и иного множественного гражданства в рамках расширения Европейского Союза (далее – ЕС), формирования Единого экономического пространства возникают вопросы, касающиеся возможности привлечения к службе на местном уровне бипатридов, что вызывает ряд правовых и культурно-психологических проблем, требующих безотлагательного решения. В различных регионах Европы существуют неодинаковые способы их решения. Так, Российская Федерация интегрировала лиц со множественным гражданством в свою систему государственного и местного самоуправления, введя ряд ограничений для реализации ими своих прав, в том числе избирательных. Республика Казахстан, напротив, решила не признавать факт множественного гражданства и допускать иностранцев к реализации отдельных направлений управленческой деятельности на местном уровне через заключение международных договоров, в том числе с Россией. При этом Казахстан предлагает, в отличие от России, более активно использовать случаи квазибипатризма, при которых гражданин в упрощенном порядке может менять гражданство, пересекая государственные границы. Представляется, что такой способ, поддерживаемый многими исследователями в Республике Беларусь в качестве основного варианта, размывает суть самого гражданства, и более оправданным является установление общесоюзного гражданства, примером чему служат гражданство Союза Беларуси и России и гражданство ЕС.

В республике в настоящее время в рамках гражданства Союзного государства граждане России, проживающие в Беларуси (около 100 тысяч человек), допущены к реализации избирательных прав на местном уровне. Кыргызстан в последнее время все более склоняется к признанию

множественного гражданства. Беларусь не запрещает множественного гражданства, однако такие лица признаются исключительно гражданами Республики Беларусь. Это дает им право полноправно участвовать в осуществлении функций местного управления и самоуправления вместе с иными соотечественниками. При этом бипатризм пока еще не является основной проблемой для рассматриваемых нами вопросов, хотя анализ практики показывает его рост в госструктурах, а также прогнозируется вероятность его более широкого распространения в условиях установления реальной свободы движения рабочей силы в рамках Таможенного союза. Это потребует самостоятельных комплексных решений в этой сфере, сопряженных, в том числе, с определением универсальных правил поведения государственных служащих в рамках указанного интеграционного образования. Учитывая, что Республика Беларусь не является участником соглашений, касающихся социальной адаптации таких лиц в условиях Совета Европы, решению вопросов об участии иностранцев в управлении на местном уровне могли бы способствовать ассоциации местных Советов депутатов, возможность которых предусмотрена современным белорусским законодательством.

Таким образом, Кодекс поведения государственных служащих имеет большое значение не только в деле призвания на службу лиц, отвечающих высоким моральным качествам, но и в предоставлении возможности каждому члену демократического общества на участие в управлении. Кроме того, назрела необходимость ввести в законодательство понятие «этика государственной службы», определить механизм расследования проступков, нарушающих моральные устои государственной службы, а также создать в рамках государственных органов, иных государственных организаций структуры, с которыми будет ассоциироваться этическая составляющая государственной службы. В качестве таковых могут выступать комиссии по этике или согласительные комиссии, к компетенции которых могут быть отнесены вопросы привлечения государственного служащего к дисциплинарной ответственности, организации проведения аттестации, подготовки рекомендаций при назначении на вышестоящую должность, подготовки служебной характеристики.

Данные предложения могут быть реализованы как в рамках Закона о государственной службе (можно включить в него новую главу, посвященную нравственным основам деятельности государственных служащих), так и путем разработки и утверждения свода норм служебной этики государственного служащего. Возможна регламентация указанных вопросов и в процессе систематизации правовых актов о государственной службе на основе Кодекса Республики Беларусь о государственной службе. С учетом опыта Российской Федерации, других зарубежных стран можно также вести речь о разработке Модельного этического кодекса государственного служащего в Республике Беларусь, на основе которого государственные органы и организации, а также местные Советы депутатов разработают и утвердят соответствующие Этические кодексы с учетом особенностей своей компетенции и специфики работы. Формы и методы регламентации отношений в сфере нравственно-этических стандартов могут быть самыми разнообразными, но очевидно одно: такая необходимость объективно обусловлена сущностью самого института государственной службы, предназначением государственного служащего оказывать населению государственные услуги высокого качества как на республиканском, так и на местном уровнях.

Необходимость разработки кодексов поведения (должностных регламентов) объективно обусловлена функциями государственного служащего

как республиканского, так и местного уровней. Учитывая серьезные наработки по вопросам формирования кодексов (должностных регламентов) в зарубежных странах, следует максимально учесть их положительный опыт.

#### Библиографический список

1. Полящук, Н. А. Особенности закрепления нравственных основ деятельности государственных служащих в современных государствах / Н. А. Полящук // Консультант Плюс: Беларусь. Технология Проф2012 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2012.
2. Международный кодекс поведения государственных должностных лиц [Электронный ресурс] / Организация Объединенных Наций. – 2012. – Режим доступа: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/int\\_code\\_of\\_conduct.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/int_code_of_conduct.shtml). – Дата доступа: 10.07.2012.
3. Рекомендация № г (2000)10 Комитета министров Совета Европы о кодексах поведения для государственных служащих (принята 106-й сессии Комитета министров 11 мая 2000 г. [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа: [http://www.vmeda.spb.ru/docfiles/m\\_act\\_4.doc](http://www.vmeda.spb.ru/docfiles/m_act_4.doc). – Дата доступа: 10.07.2012.
4. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих [Электронный ресурс] / Карелия официальная. Официальный портал органов государственной власти Республики Карелия. – 2012. – Режим доступа: <http://gov.karelia.ru/Leader/Admin/kodeks.html> – Дата доступа: 10.07.2012.
5. Кодекс чести государственных служащих Республики Казахстан: Указ Президента Респ. Казахстан, 1 апр. 2011 г. № 1180 // Официальный сайт Президента Республики Казахстан [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа: <http://www.akorda.kz>. – Дата доступа: 10.07.2012.
6. Об утверждении Общих правил поведения государственных служащих: приказ Главного управления государственной службы Украины, 4 авг.2010 г. № 214 [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа: <http://sovest.ucoz.ua/news/2011-03-09-983> – Дата доступа: 10.07.2012.
7. О Кодексе этики государственного служащего Республики Таджикистан: Указ Президента Республики Таджикистан, 15 сент. 2010 г. № 932 // «Информационно-правовая система: Законодательство стран СНГ [Электронный ресурс] / СоюзПравоИнформ. – 2012. – Режим доступа: <http://www.spinform.ru>. – Дата доступа: 10.07.2012.
8. *RegistruLdeStatalactelorjuridicealRepubliciiMoldova* [Электронный ресурс] / *MinisterulJustitiei*. – Chişinău. – 2012. – Режим доступа: <http://lex.justice.md>. – Дата доступа: 10.07.2012.
9. Послание Президента Республики Беларусь А.Г.Лукашенко белорусскому народу и Национальному собранию Республики Беларусь «Предприимчивость, инициатива и ответственность каждого – достойное будущее страны» от 21 апреля 2011 г. // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь – Минск, 2012.

## CONEXIUNI STATISTICO-ECONOMICE ȘI METODE ÎN PROCESUL DE STUDII ȘI CERCETĂRI

Valeriu DOGA, dr. hab., prof. univ., IEFS  
Cristina VOLÎNCIUC, cerc. șt., IEFS  
Iulita BÎRCĂ, cerc. șt. stag., IEFS

*The article presents the possibility to use the statistic and economic linkages during the study process and systemic analysis, which is considered to be a research methodology of the complex issues, that can be solved through simplification of the solvable problems and use of scientific methods.*

*În articol se arată posibilă utilizarea conexiunilor statistico-economice în procesul de studii și analiză sistemică care se consideră ca o metodologie de cercetare a problemelor complexe, rezolvate prin simplificarea lor și abordarea metodelor științifice.*

**Cuvinte cheie:** *legături statistico-economice, fenomene economice, studierea proceselor, modele de cercetare, analiza sistemică.*

Apariția conexiunilor proceselor și fenomenelor în activitatea economică poate fi considerată ca subiect al cercetărilor statistico-economice ale acestora. Studiarea legăturilor proceselor și fenomenelor economice cu obținerea rezultatelor este mai sigură prin abordarea sistemică de studii ale fenomenelor selectate, argumentate, concretizate pentru cercetare.

**Abordarea sistemică** se subînțelege ca o direcție metodologică prin utilizarea ei în studii și știință cu scopul elaborării modelelor de cercetare și construirea modelelor fenomenelor cercetate.

Aplicarea în cercetări a abordărilor sistemice a oricare problemă, inclusiv cele complexe necesită o privire prin prisma unui sistem integrat ca un sistem cu acțiune reciprocă în toate elementele structurale, între care există legături determinate, precis stabilite. Pentru studiarea legăturilor statistico-economice se utilizează diverse sisteme, care, după complexitatea lor, sunt clasificate în **simple și complicate**.

Sistemele care sunt selectiv pronunțate pentru studiarea legăturilor statistico-economice au proprietăți principale, din care mai des utilizate pot fi: obiectivitatea, constructivitatea, exactitudinea, integritatea, dinamica, adaptivitatea, direcționate cu un scop clar.

Analiza sistemică se consideră ca o metodologie a cercetărilor analitice ale problemelor complexe, scopul cărora este de a le simplifica în probleme rezolvabile.

Cercetarea legăturilor și dependenței necesită o exprimare cantitativă în formă matematică prin cifre, scheme, diagrame etc. Finalizarea cercetării legăturilor statistico-economice se efectuează prin expresie matematică, care modelează aceste legături.

Cercetările economice în esență necesită utilizarea metodelor ca mijloc de atingere a scopului. În cercetările economice, de regulă, sunt cunoscute și larg utilizate metodele: istorică, monografică, statistico-economică de bilanț, economico-matematică, sociologică, experimentală, constructivă etc.

Din metodele cercetărilor, pentru studiarea legăturilor de bază se consideră metoda statistico-economică. Această metodă se utilizează pentru studiarea multilaterală a dezvoltării fenomenelor economice prin întrebuintarea și prelucrarea informației cu aplicarea procedurilor, precum: *grupările, calculul mărimilor medii, analiza rândurilor dinamice și variabile, construcție grafică, corelare, analiza factorială, indexarea și altele.*

Metoda de bilanț dă posibilitate de a analiza și planifica un raport necesar al fenomenelor diverse. Baza acestei metode rămâne analiza nivelului inițial, utilizarea normativelor, coeficiente de bilanț al legăturilor reciproce etc.

O importantă metodă utilizată frecvent și foarte răspândită pentru analiza datelor statistice în masă este gruparea economică. Gruparea statistico-economică a materialelor se efectuează pentru rezolvarea sarcinilor importante, cum ar fi: *tipurile fenomenelor economice, structurile și mișcările structurilor, analiza legăturilor reciproce și interdependența fenomenelor și proceselor în economie.*

În utilizarea metodelor de cercetare a fenomenelor economice poate fi utilizată metoda grupărilor sub diverse aspecte conform unei clasificări stabilite (Tabelul 1).

**Tabelul 1. Clasificarea grupărilor economice**

| Caractere                             | Genuri grupării  |
|---------------------------------------|--|
| Scopul grupării                       | 1. Tipologice<br>2. Structurale<br>3. Analitice                  |
| Caracterul genului de grupare         | 1. Calitative<br>2. Cantitative                                  |
| Numărul caracterelor luate la grupare | 1. Simple<br>2. Combinate  |
| Mărimea intervalului                  | 1. Interval similar<br>2. Interval inegal<br>3. Interval special |
| Transparența intervalelor             | 1. Cu interval deschis<br>2. Cu interval închis                  |
| Cantitatea regrupărilor               | 1. Primară<br>2. Secundară                                       |

Sursa: [1].

Cercetarea rândurilor dinamice se constată prin momentele de termin și nivel. Rândurile dinamice, ca și grupările economice, sunt clasificate și pot fi controlate după comparabilitatea nivelurilor teritoriale, momentul înregistrării, cuprinsul obiectelor, metodicii calculului ([2]. p.28-29). Se utilizează în cercetările statistice metoda de studiere a fenomenelor economice prin utilizarea indicatorilor speciali, cum ar fi metoda indicilor. În statistică sunt utilizați practic 4 cele mai răspândite metode ale indicilor: Laspeiresa; Pașe; Edjursa; Fișer, calculul căruia este însoțit cu formule speciale.

Din procedee importante pentru studiile legăturilor economice reciproce este analiza corelativă, care are o aplicare largă în practica statisticii și analiza economică.

Toate metodele utilizate în cercetările statistice pentru studiile fenomenelor economice au și unele lacune, care nu pot influența semnificativ aprecierea respectivă a acestora.

În practica cercetărilor statistico-economice, BNS elaborează principiile metodologice de bază privind efectuarea cercetărilor cu aplicarea metodelor de calcul și tehnica electronică respectivă. Ca exemplu, la cercetarea activității agricole a micilor producători agricoli în Republica Moldova BNS aplică principiile metodologice de bază elaborate, aprobate și realizate de studiul statistic al activității agricole.

Scopul final al cercetării selective este obținerea informației complexe autentice privind activitatea categoriei nominalizate de producători agricoli, inclusiv caracteristica sectorului de teren, existența animalelor și păsărilor, volumul producției obținute, mărimea și structura consumurilor și cheltuielilor privind producția agricolă, structura utilizării producției agricole, veniturile primite din activitatea agricolă.

Cercetarea selectivă în agricultură, realizată cu periodicitate trimestrială, este bazată pe:

- a) aplicarea metodelor statistico-matematice pentru:
  - determinarea cercului de gospodării ale populației și celor țărănești (de fermier), cuprinse în studiu (eșantionul);
  - prelucrarea și extinderea datelor obținute asupra întregii totalități de gospodării;
- b) obținerea datelor de la gospodării prin efectuarea investigațiilor de către interviuatori – persoane angajate și special instruite pentru efectuarea acestor lucrări;
- c) înregistrările (evidența) efectuate sistematic în gospodăriile supuse cercetării de bază și cercetării veniturilor și cheltuielilor aferente producției agricole privind cheltuielile efectuate la procurarea mărfurilor și serviciilor pentru producerea producției agricole, recolta și producția animalieră obținută, utilizarea producției pe parcursul perioadei de raport, soldurile de producție ș.a.;
- d) cercetarea gospodăriilor pe parcursul unui an cu rotația trimestrială a acestora.

Colectarea datelor de la gospodăriile incluse în cercetare se efectuează prin metoda chestionării populației de către operatori de interviu în baza instrumentarului respectiv (chestionarelor, normelor metodologice privind completarea acestora și instrucțiunilor pentru interviuatori).

Completarea chestionarelor cercetării trimestriale se efectuează de către operatori de interviu, în baza datelor lunare colectate pe parcursul vizitării gospodăriilor cercetate. Completarea chestionarelor cercetărilor unice (din iunie și decembrie) se efectuează în timpul interviuării gospodăriilor.

După primirea datelor cercetării, acestea sunt supuse controlului logic, aritmetic și prelucrării electronice.

Informația vizând veniturile și cheltuielile aferente activității agricole se utilizează în calculele indicatorilor macroeconomici pe agricultură: a producției brute de bunuri și servicii, a consumului intermediar și a valorii adăugate în agricultură, la elaborarea bilanțelor resurselor alimentare etc. [2. p. 6-7].

O direcție de cercetări statistico-economice comparativ nouă în activitate științifică este statistica științei și inovațiilor, care are un capitol și metodologie specială. La moment acest domeniu se află la etapa de cercetări fundamentale în cadrul Institutului de Economie, Finanțe și Statistică.

#### **Referințe bibliografice:**

1. A.F. Grișin și alții „statistice în economie”, Rostov pe Don, „Fenix”, 2005;
2. BNS „Activitatea agricolă a micilor producători agricoli în Republica Moldova în 2011” , Chișinău, 2012;
3. BNS „Recensământul general agricol 2011”, Chișinău, 2011;
4. Anuarul Statistic al Republicii Moldova, p. 564, Chișinău, 2011.



## СТРАХОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ РИСКОВ

*Виталий ОНИКА, научный работник, ИЭФС*  
*Галина САВЕЛЬЕВА, д.э.н., ИЭФС*

*The topicality of this article is determined by the necessity to develop the scientific, methodological and methodical foundations of innovative risks insurance. The definition of innovative risk is specified. The innovative risks are classified according to the proposed criteria (the stage of the innovative process, the innovative activity object, the insurability). The efficiency of insurance as one of the method of risk management in innovative activity based on the matrixes of innovative risk-management is established. After a comparative analysis innovative risks insurance markets the authors identified features of the insurance practice. The authors proposed including the insurance premiums cofinancing, the application of mutual insurance technology.*

**Актуальность статьи** обусловлена возрастающей инновационной активностью и инновационной направленностью экономики. Следствием этого является необходимость разработки научно-методических, нормативно-правовых, организационных основ страховой защиты интересов экономических субъектов [1], участвующих в создании, освоении и распространении объектов инновационной деятельности. Экономический рост развитых стран в значительной степени базируется на инновационном развитии. В настоящее время в мире выделяют более 20 стран с наивысшими показателями инновационной активности (США, Япония, Республика Корея, Финляндия и др.). Доля Российской Федерации (РФ) не достигает и 1% мирового рынка инноваций, а доля других стран СНГ, включая и нашу страну, является еще более мизерной, в то время как, например, доля США составляет 36%, Японии - 30%.

Инновационная деятельность является высокорисковой. Как правило, согласно выборочным обследованиям, половина из разработок являются убыточными, а одна пятая часть дает такую прибыль, что она распределяется на все разработки объемом не менее 40% [2]. Инновационные риски характеризуются многосложностью и проявляются в сферах защиты имущественных интересов интеллектуальной собственности, социального обеспечения и гражданской ответственности.

Эффективным методом управления рисками в рыночной экономике является страхование. Между тем, в реалиях нашей экономики страхование инновационных рисков носит эпизодический характер. Отечественные страховые организации заключают незначительное количество договоров, которые покрывают отдельные инновационные риски.

В настоящее время потребность в данном страховании не обеспечивается программами страхования инновационных рисков страховых организаций, отвечающими запросам потенциальных страхователей. Не созданы методики объективной оценки страховой стоимости объектов инновационной деятельности.

Таким образом, *актуальность данной статьи обусловлена необходимостью:*

- развития теории и методологии страхования инновационных рисков;
- анализа молдавского и зарубежного рынков страхования инновационных рисков;
- создания модели оценки страховой стоимости объектов инновационной деятельности;

- разработки организационных основ системы государственного регулирования страхования инновационных рисков в Республике Молдова.

Сформулированные в данной статье предложения и положения могут быть использованы в законодательной деятельности по развитию страхования инновационных рисков, а также при разработке программ и условий страхования инновационных рисков страхования в страховых организациях.

Прежде всего необходимо отметить, что *страховой инновационный риск* может быть определен как вероятность наступления неблагоприятных последствий, возникающих в процессе создания, освоения и распространения объектов инновационной деятельности.

*Классификацию страховых инновационных рисков* необходимо осуществлять по следующим критериям: стадии инновационного процесса, объекты инновационной деятельности, страхуемость.

В зависимости от стадий инновационного процесса выделены *страховые инновационные риски на стадии создания, освоения и распространения объектов инновационной деятельности*.

*Стадия разработки* включает зарождение идеи нового объекта, оформленной в виде пробного образца, отчетов по научно-исследовательской работе; зафиксированную определенную последовательность действий, приводящих к желаемому результату; полученные знания для реализации этой последовательности; при этом на стадии разработки объект еще не прошел апробацию. *Стадия освоения* включает выпуск пробной партии объекта, подготовку производства. *Стадия распространения* включает серийное производство продукции с использованием полученных знаний, реализацию объекта инновационной деятельности.

В соответствии с выделенным основанием к страховым инновационным рискам *на стадии создания* относятся: риск неквалифицированного оформления заявочных материалов на получение охранных документов; риск признания полученного результата не подлежащим правовой охране; риск имитации конкурентами объектов инновационной деятельности; риски, связанные с приобретением имущественных прав на *объекты инновационной деятельности* (ОИД); риск разглашения секретной информации; риск неисполнения обязательств контрагентами по авторскому договору, договору коммерческой концессии; риск, связанный с ошибками и упущениями оценщиков.

К страховым инновационным рискам *на стадии освоения* относятся: риск невозможности реализации результата на технологическом уровне; риск морального устаревания объекта инновационной деятельности; риск имитации конкурентами объектов инновационной деятельности; риск, связанный с ошибками и упущениями оценщиков.

*Страховыми инновационными рисками на стадии распространения* являются: риск несоответствия документов требованиям патентования; риск наличия аналогов; риск опротестования патентов; риск имитации конкурентами запатентованных объектов; риск, связанный с ошибками и упущениями оценщиков; риск избыточности новых ОИД; риск ценообразования.

*Риск неквалифицированного оформления заявочных материалов на получение охранных документов* возникает, когда автор объекта инновационной деятельности неверно оформляет документацию, либо обращается за помощью к патентным поверенным, которые также могут совершать ошибки при заполнении необходимых документов для получения патента или свидетельства.

*Риск признания полученного результата не подлежащим правовой охране* возникает в результате получения третьими лицами свидетельства о регистрации

и/или правоустанавливающих документов на объект инновационной деятельности.

*Риск имитации конкурентами запатентованных организацией объектов инновационной деятельности* наблюдается, когда на основе сведений, полученных в открытой печати о запатентованных технических и дизайнерских решениях, конкуренты осуществляют такие же разработки.

*Риск наличия аналогов* выражается в том, что патенты, свидетельства о регистрации не предотвращают возникновение случаев нарушения личных неимущественных и исключительных прав правообладателей (авторов), так как возможно изготовление "пиратских" копий литературных произведений, кинофильмов, звукозаписей и пр.

*Риски, связанные с приобретением имущественных прав на объекты инновационной деятельности, созданные вне организации*, путем их покупки, по лицензионным договорам и соглашениям, в результате совместной деятельности, "служебных" разработок и разработок, выполненных "по заданию" других организаций.

*Риск разглашения секретной информации* связан с патентованием на ранних сроках, когда не принято мер по защите рынка, что в свою очередь может привести к значительному ущербу конкурентоспособности.

*Риск опротестования патентов* – это вероятность потерь в случае объявления недействительными патентных прав, на основе которых организация уже осуществляет инновационную деятельность и рассчитывает получить монопольную прибыль. В течение всего срока действия патент может быть оспорен и признан недействительным полностью или частично в случае несоответствия охраняемого объекта промышленной собственности условиям патентоспособности, установленным законом.

*Риск, связанный с ошибками и упущениями оценщиков*, может возникать в результате неверного выбора методики оценки, ошибок в расчетной части, неточного описания объектов оценки и пр.

*Риск ценообразования* связан с невозможностью произвести и организовать сбыт нового товара по цене, требуемой реальным рынком.

Наряду с рисками, связанными с правом собственности на ОИД и их использованием, которые относятся непосредственно к разработке, освоению и распространению объектов инновационной деятельности, *инновационные риски включают в себя и общие риски*, которые связаны с осуществлением предпринимательской деятельности.

Определено, что *не все инновационные риски являются страховыми рисками*. В соответствии с Законом о страховании, № 407-ХVI от 21.12.2006 г. [1] *страховые риски должны обладать свойствами случайности и вероятности*. Следовательно, *страховому инновационному риску присущи общие характеристики категории риска и специфические элементы, обусловленные механизмом страховой защиты*. Основопологающим критерием будет являться четкое определение страхового инновационного риска в договоре страхования инновационных рисков. В связи с этим предлагается *формирование страховой защиты осуществлять в зависимости от стадии инновационного процесса*, на которой находится объект инновационной деятельности, в том числе, страхователь сможет выбрать из перечня те риски, которые он считает первостепенными, что позволит снизить страховую премию. *К инновационным рискам, которые не являются страховыми*, относятся: риск невозможности реализации результата на технологическом уровне, риск морального устаревания объекта инновационной деятельности, риск избыточности новых ОИД.

Для оценки эффективности страхования необходимо разработать методику ее определения как одного из инструментов риск - менеджмента в инновационной деятельности на основе построения матриц управления страховыми инновационными рисками.

На основе построенных матриц управления страховыми инновационными рисками, отражающих возможность применения выделенных способов воздействия на риск (избежание риска, удержание риска, уменьшение возможных убытков и передача риска), *определяется эффективность страхования* (Таблица 1) [2].

**Таблица 1. Матрица управления риском приобретения прав собственности на ОИД**

| Объекты инновационной деятельности (ОИД)  | Способы воздействия на риск приобретения прав собственности на ОИД |           |          |                                     |                |                    |             |   |
|---|--|-----------|----------|-------------------------------------|----------------|--------------------|-------------|---|
|   | Избежание  | Удержание | Передача | Получение дополнительной информации | Диверсификация | Обучение персонала | Локализация | Осуществление предупредительных мероприятий |
| Объекты авторских и смежных прав          | -  | +         | +        | -                                   | +              | -                  | -           | +   |
| Объекты промышленной собственности        | +  | +         | +        | -                                   | +              | -                  | -           | +   |
| Другие объекты инновационной деятельности | +  | +         | +        | +                                   | +              | -                  | -           | +   |

где:

«+» - возможность применения способа воздействия на риск приобретения прав собственности на ОИД для выделенных объектов;

«-» - невозможность применения способа воздействия на риск приобретения прав собственности на ОИД для выделенных объектов.

Эффективность страхования как одного из инструментов риск-менеджмента в инновационной деятельности обусловлена следующими положениями: 1) высокие инновационные риски характерны для деятельности организаций, занимающихся созданием, освоением и распространением ОИД, поэтому эффективность страхования будет повышаться наряду с использованием других методов управления инновационными рисками; 2) страховщик объективно идентифицирует страховые инновационные риски и формирует механизм страховой защиты для конкретного объекта инновационной деятельности, находящегося на любой стадии инновационного процесса; 3) на основе статистических данных по имеющимся страховым случаям и появляющимся новым объектам инновационной деятельности страховые организации будут дорабатывать программы страхования инновационных рисков и тем самым оперативно реагировать на изменения рынка, снижая уровень неопределенности; 4) разделение страховых инновационных рисков в зависимости от стадий инновационного процесса позволит рассматривать страховую защиту в динамике и расширять страховое покрытие; 5) применение страховых технологий позволит организации продолжать осуществлять свою инновационную

деятельность при наступлении страхового случая, а также планировать развитие на более долгий срок, так как полис может быть долгосрочным.

В результате сопоставительного анализа отечественного и зарубежных рынков страхования инновационных рисков можно определить следующие особенности отечественной страховой практики: отсутствие необходимой специфической правовой базы, завышение страховых тарифов, невыплата страхового возмещения, отсутствие условий о восстановлении лимитов страховой ответственности, невозможность приобретения страхового полиса на собственных условиях страхователя.

Ввиду отсутствия утвержденной нормативно-правовой базы в области страхования инновационной рисков и несовершенства имеющегося законодательства по интеллектуальной собственности перечень страховых инновационных рисков и объектов инновационной деятельности, принимаемых страховыми организациями на страхование, существенно различается [3].

На отечественном, российском и других стран СНГ рынках страхования инновационных рисков, например, отсутствует деление соответственно условий и правил страхования в соответствии с объектами авторских и смежных прав и объектами промышленной собственности. Чаще всего они представлены в одних условиях и правилах страхования, либо страховая организация занимается только страхованием определенных объектов [3].

Страховые организации принимают на страхование риски, связанные с правом собственности на ОИД и их использованием, и общие инновационные риски. Риски, связанные с правом собственности на ОИД и их использованием, включают: риск, связанный с приобретением прав собственности на объект инновационной деятельности, риск имитации конкурентами ОИД, риск наличия аналогов, риск неквалифицированного оформления заявочных материалов на получение охранных документов, риск опротестования патентов. Общие инновационные риски включают: риск неполучения вознаграждения и других платежей по лицензионным и авторским договорам, риск незаконных действий органов государственной власти и местного самоуправления, риск возникновения судебных расходов.

Страховые организации не включают в программы страхования инновационных рисков такие риски, как: риск разглашения секретной информации и риск, связанный с ошибками и упущениями оценщиков ОИД. Практика страхования инновационных рисков в основном сводится к страхованию общих инновационных рисков, связанных с экономическими потерями. Страхование рисков, связанных с правом собственности на ОИД и их использованием, очень ограничено, что объясняется отсутствием высококвалифицированных специалистов в области оценки объектов инновационной деятельности.

Страховые организации называют и классифицируют страховые инновационные риски по-разному ввиду отсутствия общепринятой классификации, что значительно затрудняет понимание условий и правил страхования потенциальными страхователями.

У отечественных, российских страховщиков и страховщиков иных стран СНГ тарифные ставки при страховании инновационных рисков составляют 0,25 - 2%, а при недостаточно удовлетворительных условиях хранения объектов инновационной деятельности - 4%. Тарифные ставки за рубежом (за исключением стран СНГ) составляют 2 - 5%, что вполне оправдано, так как учитывается широкий спектр факторов, влияющих на величину инновационного риска (технический уровень продукции, выпущенной с использованием ОИД,

особенности производства, информация об охране ОИД, патентная чистота ОИД, затраты на патентные исследования, наличие юридической службы или правового отдела в организации, территориальная диверсификация и размер организации) [3].

Лимиты ответственности, как правило, не указываются, но прописывается, что страховая сумма не должна превышать оцененного при проведении страховой экспертизы размера убытков, которые страхователь понес бы при наступлении страхового случая. Также обычно не указывается, за чей счет будет проводиться экспертиза размера возможных убытков.

*Страховщики стран СНГ* компенсируют целесообразно понесенные судебные издержки и упущенную выгоду при условии, что бремя доказательства того, что третье лицо неплатежеспособно, лежит на страхователе. Это условие является существенной оговоркой, так как доказать факт нарушения прав очень сложно, а в отдельных случаях невозможно. Также обычно не разъясняется, что относится к целесообразно и разумно понесенным судебным издержкам.

*Зарубежные страховщики (за исключением стран СНГ)* принимают на страхование любые ОИД, в том числе простые деловые методы, за некоторыми исключениями, которые указываются в полисе страхования. *Наибольшее распространение за рубежом* получили полисы, обеспечивающие страховое покрытие на случай возникновения судебных расходов в результате предъявления страхователю претензий со стороны иных правообладателей, включающие риск разглашения секретной информации и экологические риски (расходы по очистке загрязнений земли и воды, медицинские расходы на лечение в результате воздействия на человека). Страховое покрытие ориентировано на судебные издержки и включает возможные отступные при досудебном урегулировании вопроса. Также возмещается упущенная выгода или производится выплата лицензионных платежей в результате изготовления, использования, распространения, рекламирования или продажи объекта инновационной деятельности. Осуществляется восстановление лимитов, которые зависят от сферы деятельности страхователя, в течение второго и/или третьего года действия и предоставляется возможность покупки полиса в рамках группы или ассоциации (своего рода договор присоединения) или на собственных условиях в специализированных страховых организациях, отражающего специфику объекта инновационной деятельности [2].

Известно, что **венчурный капитал** может быть необходим на стадиях создания, освоения и распространения объектов инновационной деятельности. В целях страховой защиты процесса инвестирования венчурного капитала необходимо, в первую очередь, прежде всего определить, что *“венчурное страхование” для инновационной сферы - это комплексный вид страхования, предусматривающий обязательства страховщика по страховым выплатам в размере полного или частичного возмещения убытков, понесенных страхователем и связанных с его имущественными интересами в связи с инвестированием денежных средств на стадиях создания, освоения и распространения объектов инновационной деятельности.*

При этом выделяются *два уровня факторов, влияющих на величину страхового тарифа. Факторы первого уровня* отражают возможность включения рисков в страховое покрытие или их исключение. *К ним относятся:* потенциальная возможность страхования; история убытков; конъюнктура страхового и перестраховочных рынков. *К факторам второго уровня относятся:* объект страхования; срок действия договора страхования; вид и размер франшизы

по договору страхования; территория страхования и другие факторы, которые необходимо будет учесть для определения размера страхового тарифа [1,2].

*Изучение практики венчурного страхования в других странах позволяет сделать следующее заключение:* во-первых, венчурное страхование осуществляется в форме комплексного страхования инвестиционно - инновационных рисков; во-вторых, венчурное страхование – это долгосрочное страхование, поэтому определяющим фактором величины страхового тарифа является срок действия договора страхования [2].

Анализ нормативно - правовых актов в области инновационной деятельности показал, что действующие (сформулированные) положения по страхованию инновационных рисков не учитывают значимость инновационной деятельности для экономики страны и не раскрывают возможные формы и механизмы страхования инновационных рисков.

Предлагается осуществлять, *в особо оговоренных случаях*, софинансирование государством части страховой премии из бюджета по договорам страхования инновационных рисков. *Государственная поддержка* может осуществляться путем перечисления уполномоченным органом страховщику до 50 процентов от начисленной страховой премии за счет средств государственного бюджета, но в любом случае в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на эти цели законом на очередной финансовый год. Обязательным условием должен являться факт оплаты субъектом инновационной деятельности остальной части начисленной страховой премии.

*В целях организации самофинансирования, предприятиям и организациям, осуществляющим инновационную деятельность, для перераспределения финансовых рисков и привлечения дополнительных средств на реализацию объектов инновационной деятельности, рекомендуется предусмотреть создание ими дополнительных страховых фондов в установленном законом порядке.*

Страхование инновационных рисков можно было бы осуществлять также в рамках соответствующих профессиональных объединений (союзов) страховщиков, которые могли бы обеспечивать имущественную ответственность членов саморегулируемой организации перед потребителями страховых услуг посредством формирования *специального компенсационного фонда* в установленном законом порядке.

С учетом значительных затрат по страхованию инновационных рисков в коммерческом страховании предлагается организация страхования инновационных рисков в *обществах взаимного страхования*. Необходимость взаимного страхования определяется большим числом рисков, которые коммерческие страховщики отказываются страховать из-за их убыточности или большой ответственности. Создание обществ взаимного страхования в современных условиях обеспечит эффективную защиту имущественных интересов малого и среднего предпринимательства.

Очень важно применять в некоторых случаях, требующих большой финансовой поддержки, страхование инновационных рисков *страховыми пулами*, так как страховой пул осуществляет страховую защиту от крупных по стоимости инновационных рисков, подвергается дополнительному контролю и надзору со стороны государства, участники страхового пула ведут взаимный контроль финансовой устойчивости друг друга. Качество предоставляемых страховым пулом страховых услуг значительно выше в виду согласованного порядка принятия на страхование, осуществления страховых выплат,

унифицированных подходов к оценке страхователя и объектов инновационной деятельности.

*Большое значение имеет разработка **типовых правил страхования инновационных рисков**, которые могут включать следующие разделы:* общие положения; субъекты страхования; объекты страхования; страховые риски; страховые случаи; исключения из страхового покрытия; страховые суммы; страховые премии; сроки страхования; договоры страхования; последствия изменения степени страховых рисков; выплаты страховых возмещений (порядок оценки убытков); отказы в выплате страховых возмещений; права и обязанности сторон; изменения и дополнения договоров страхования; порядок разрешения споров.

*Исходя из вышеизложенного, можно сделать следующие выводы, реализация которых поможет существенно уменьшить инновационные риски, обеспечив рост инновационной активности и инновационную направленность экономики на основе более эффективного государственного регулирования страхования инновационных рисков, путем:*

- осуществления, в особо оговоренных случаях, **софинансирования государством части страховой премии** за счет средств государственного бюджета по договорам страхования инновационных рисков путем перечисления страховщику до 50 процентов от начисленной страховой премии;
- формирования **специальных компенсационных фондов** профессиональных объединений (союзов) страховщиков в установленном законом порядке за счет перечисления специализированными страховщиками определенной части полученной страховой премии по договорам страхования инновационных рисков;
- **софинансирования страховой премии** посредством заключения договоров сострахования между страховыми компаниями, занимающимися страхованием ОИД;
- применения **технологий самофинансирования и взаимного страхования** согласно законодательству;
- создания необходимых научно-методических, нормативно-правовых и организационных основ для **обеспечения широкого внедрения венчурного страхования;**
- внесения соответствующих изменений и дополнений в действующее законодательство для эффективного решения вышеназванных предложений.

### **Библиография**

1. Закон о страховании, № 407-XVI от 21 декабря 2006 г.// Мониторул Официал ал Р. Молдова № 47-49/213 от 06.04.2007 г.
2. [http://www.bishelp.ru/svoe\\_delo/otrasl/innivacii/innov\\_Russia\\_risk.php](http://www.bishelp.ru/svoe_delo/otrasl/innivacii/innov_Russia_risk.php).
3. <http://www.cnpf.md>.



## **FORMAREA ȘI APARIȚIA TEHNOLOGIEI DE FORESIGHT UN PROCES IMPORTANT ÎN DEZVOLTAREA ECONOMIEI BAZATE PE CUNOAȘTERE**

*Irina CRISTIAN, cerc. șt., drd. IEFS,  
Snejana NOVACOV, cerc. șt., IEFS*

*Technology Foresight is quite versatile. Forsyth includes a large number of methods and techniques that are applied in the Forsyth-projects around the world, starting with the 70-ies of the last century. The main idea of the Forsythe is determining the strategic directions of the development of science, technology, economy, social sphere, etc., through 15-20 years will be decisive for the entire world community.*

Definiția clasică a tehnologie de Foresight este marcată ca un proces de evaluare sistematică pe perspectivele pe termen lung a dezvoltării științei, a fost dat de către profesorul Ben Martin. Această abordare, este bazată pe metoda Delphi, aproximativ cu 50 - 60 de ani în urmă când a fost folosită pentru prima dată de americani în domeniul apărării și perspective de cercetare.

Foresight (previziune) este o metodologie relativ nouă. Termenul a devenit larg răspândit acum câțiva ani, și, ca multe alte concepte de modă, nu este clar ceea ce este Foresight în tot sensul cuvântului, modul în care aceasta diferă de previziuni, scenariii și de design a viitorului.

În momentul de față nu există o definiție unică a Foresight-lui. Fiecare organizație, țară, grup de experți implicați în Foresight, oferă definiția proprie, care subliniază și evidențiază un aspect particular al abordării Foresight. Mai jos sunt diverse opțiuni pentru răspunsul la întrebarea "Ce este Foresight?"

În conformitate cu Comunitatea de Cercetare și Dezvoltare a Serviciului de Informații (CORDIS) noțiunea de Foresight include acțiuni orientate spre gândire, discuții și delimitarea de viitor. Gândindu-ne la viitor, menționăm: prognoză, evaluarea tehnologiilor, studii de viitor, precum și alte forme de previziune - o încercare de a defini și de a coordona tendințele pe termen lung, bazate pe aceste decizii. Foresight a apărut în ultimii ani și este cel mai activ folosit în Europa, pentru a evidenția prioritățile de cercetare actuale privind scenariii de bază pentru dezvoltarea științei, tehnologiei, societății și economiei [2].

Abordând viitorul: Foresight este un proces care implică toate părțile interesate: ONG-uri, industrie, centre de cercetare, fondurile, non-guvernamentale etc. Organizarea procesului de Foresight poate fi la mai multe niveluri: internațional, național, regional. Discuție deschisă între părți este de cele mai dese ori în formă unui grup de experți.

Scopul Foresight-lui este definirea unui viitor posibil, creînd imaginea dorită de viitor și identificarea strategiilor pentru a realiza acest lucru. În general, rezultatele sunt implicate în procesul de luare a deciziilor publice (ca exemplu, putem studia prioritățile de fonduri publice). Dar, în același timp, rezultatele de prevedere poate ajuta toate părțile care lucrează pentru a dezvolta și a îmbunătăți propriile strategii.

Dacă analizăm noțiunea de Foresight în cadrul Programul de cooperare Organizației Națiunilor Unite pentru Dezvoltare Industrială (ONUDI) Forsyth presupune - prognoza scenariu de dezvoltare socio-economică, opțiuni pentru dezvoltare a economiei, industriei și societății într-o perspectivă de 10-20 de ani [4].

Pe când, UE FOREN Ghid vine cu următoarea susținere precum că, Foresight este un proces sistematic, colaborativ de a construi o viziune a viitorului, care vizează îmbunătățirea calității procesului decizional, la momentul și accelerare a acțiunii

comune. Foresight vine de la ideologia de tendința de convergență a evoluțiilor moderne în domeniul analizei politice, de analiză strategică și prognoză.

Iar Centrul Australian de Inovare, menționează: Foresight este o reflecție sistematică pe viitor și impactul asupra viitorului.

Mai întâlnim și aboradrea Cercetatorul american Ben Martin, unde Foresight este o încercare sistematică de a privi în viitor, pe termen lung a științei, tehnologiei, economiei și societății, în scopul de a identifica domeniile de cercetare strategică și apariția tehnologiei. Foresight parcă ar veni cu promisiunea de a aduce cele mai mari beneficii economice și sociale.

Idea de bază a Foresight-lui (din limba engleză Foresight - predicție) este de a identifica domeniile științei, tehnologiei, structuri sociale, etc, care în 15-20 de ani va fi cheia progresului la nivel mondial, și va fi extrem de profitabilă, și țări sau corporații care au luat poziții de lider în aceste domenii vor primi un avantaj semnificativ în competiția pentru piețele globale și influență politică. În ceea ce privește dezvoltarea de management Foresigth oferă baza pentru luarea deciziilor cu privire la investițiile în super-lungi de 15-30 de ani.

Dacă este să analizăm apariția Foresight-lui, vom lua ca punct de reper raportul de director al Centrului Internațional Forsyth Liceul de Economie, Alexander Sokolov, obținând astfel următoarea versiune de origine și de dezvoltare a abordării Foresight.

Conceptul de Forsyth aparut aproximativ 50 de ani în urmă, în RAND Corporation american, o companie Americană de cercetare și dezvoltare, care a rezolvat problema de a stabili tehnologie a viitorului militar. În 1950, confruntat cu eșecul metodelor de prognoză tradiționale (modele cantitative, extrapolare a tendințelor actuale, etc), experții au dezvoltat o metodă de RAND Delphi, care a devenit baza pentru mai multe studii prospective.

Începând cu anii 1970, previziunea tehnologică a fost efectuată la nivel național. Unul dintre primele avantaje la această metodă este o nouă economie emergentă bazată pe cunoaștere, evaluată de Guvernul Japoniei. Studii similare sunt aproape în toate țările UE, Rusia, China a aderat recent. În 90 de ani, Foresigth s-a mutat dincolo de știință și tehnologie și a devenit utilizat pe scară largă pentru analiza piețelor promițătoare, și, mai recent, în numărul de cereri a devenit și prognozarea proceselor sociale, precum și formarea de infrastructura a sistemelor naționale de inovare.

Astfel, prognoză tehnologică pentru prima dată a început să joace un rol proeminent la sfârșitul anilor 50 în sectorul de apărare în Statele Unite și consilierii RAND Corporation. Ultimul răspunde de instrumente fundamentale pentru dezvoltarea de prognoză tehnologică, cum ar fi anchete Delphi chestionare și analize scenariu. În 60 de ani de la scară largă, lucrări au fost efectuate atît în domeniul naval și militar de către agențiile americane.

Pînă la sfârșitul anilor '60 în Japonia, s-a ajuns la concluzia că previziunea tehnologia este un potențial instrument util în politică, și a fost trimisă o echipă în Statele Unite, pentru consultări cu experții [1].

În 1970, Agenția pentru Știință și Tehnologie (STA), a făcut prima încercare, de a prezice viitorul științei și al tehnologiei pe un termen lung (30 de ani). Scopul a fost acela de a crea o analiză detaliată a tuturor științei și tehnologiei, astfel încât să ofere factorilor de decizie din sectoarele public și privat, cunoștințe de bază cu privire la tendințele pe termen lung necesare pentru a determina direcția generală de mișcare.

Mai multe mii de experți din industrie, universități și organizații guvernamentale au fost intervievați după metoda Delphi, privind posibile inovațiile tehnologice, cînd acestea ar fi bine de le pus în aplicare, importanța acestora și care ar fi posibilele constrîngerice ar putea apărea la punerea acestora în aplicare.

Rezultatele din prima etapă a studiului au fost sintetizate și trimise înapoi la experți, care în a doua rundă de sondaj au fost în măsură să confirme sau să modifice punctele de vedere. De atunci, proiecțiile de 30 de ani sunt repetate la intervale de aproximativ cinci ani.

Rezultatele acestor studii au fost utilizate în două direcții principale:

(a) colectarea bazei de date pentru planificarea cercetării și dezvoltării (R & D), în special revizuirea pe termen lung a tendințelor tehnologice și de a identifica tehnologii emergente importante;

(b) monitorizarea stadiului actual al științei și tehnologiei, inclusiv Nivelul de activități științifice și tehnologice,

în Japonia, în comparație cu alte țări, identificarea domeniilor în care este necesară o cooperare internațională și identificarea constrângerilor și dezvoltarea tehnologică.

Rezultatele au fost folosite pentru a genera soluții pentru Consiliul pentru Știință și Tehnologie din Japonia cu privire la politica viitorului guvern privind știința și tehnologia. Acestea oferă, de asemenea, informații pentru alte departamente guvernamentale și de industrie. În felul acesta a avut loc dezvoltarea tehnologică a Foresight-lui în Japonia.

Pe când în Statele Unite, Departamentul Apărării continuă să fie un utilizator pasionat de tehnologie de prevedere. De exemplu, Air Force Statele Unite a avut unele dintre cele mai extinse de lucru și sistematică la previziune[3].

În sectorul civil, unul dintre principalele abordări este de a revizui anumite zone ale științei. În anii '60 și începutul anilor '70, au fost efectuate o serie de astfel de studii. În anii '80 și '90 o astfel de activitate a fost efectuată de către Consiliul Național al Cercetării (National Research Council). În toate aceste cazuri, abordarea a fost similară, însă în acest caz a fost cea mai mare abordare a muncii efectuate de către un comitet mare format din oameni de știință eminenți și din reprezentanți ai mai multor industrii. Rapoartelor primite au deschis oportunități interesante de cercetare disponibile în acest domeniu.

Până la 90 de ani în Statele Unite ale Americii, era opinia predominantă că guvernul federal nu are nevoie de o politică de tehnologie demonstrabilă, se credea că țara este destul de bogată pentru a conta pe poziția de lider în toate domeniile științei și tehnologiei. Acest lucru a însemnat că cererea de perspectivă în sectorul public a fost mai mică decât oriunde altundeva. Dar la sfârșitul anilor 80 a început să se schimbe, ca urmare a competitivității, creștea îngrijorarea Statelor Unite, în special în ceea ce privește Japonia. Apăruse un așa sentiment că Statele Unite ar trebui să aibă o politică coerentă de tehnologie, ceea ce explică un mare interes crescut privind previziunea, acesta fiind prin anii 90.

O abordare la timpul momentul potrivit, privind previziunea în Statele Unite, a fost întocmirea unei liste de tehnologii critice (de exemplu, critică pentru viitorul economiei sau a securității naționale). Astfel Departamentul Apărării a efectuat mai multe proceduri, cum ar fi activitățile desfășurate de către Ministerul Comerțului, Consiliului pentru competitivitate și Departamentul de Știință și Tehnologie politică. În plus, în industria de diverse consorții (de exemplu, industria aerospațială și sisteme informatice) au fost mai multe liste specifice de tehnologii critice pentru sectoarele lor, și de a dezvolta de multe ori "hărți rutiere", care stabilesc modul în care fiecare din ele trebuie să fie dezvoltate. Metodologia acestor proceduri includ pregătirea unei liste inițiale lungi a tehnologiilor emergente, definirea unor criterii de selecție clare și apoi, folosind aceste criterii, ceea ce face o listă scurtă (de obicei în jurul valorii de 10-20), cele mai importante tehnologii. Aceste proceduri au cauzat o mulțime de discuții, dar au fost criticate pentru utilizarea limitată a datelor, care implică un număr relativ mic de

specialiști de la știință și industrie, precum și pentru identificarea tehnologiilor care sunt prea generale pentru a lua decizii specifice de politică.

În studiul efectuat, mai jos va fi evidențiată practica Foresight, care conține o descriere și informații cu privire la proiectele puse în aplicare de către tehnologia de Foresight.

La început, dezvoltarea de Foresight, recent a început să joace un rol mai mare, precum și statisticii de cercetare cantitativă se acordă o atenție deosebită. În acest caz, se combină o varietate de metode, care, împreună cu analiza de conținut a implicării experților oferă cel mai înalt nivel, iar activitatea lor ridicată și interacțiune. În continuare va fi prezentată o succintă imagine de ansamblu a metodelor și a unor tehnologii utilizate în cadrul proiectului Foresight. Mai jos sunt prezentate cele mai importante metode de Foresight.

**Tabelul 1. Metode de Foresight**

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| Backcasting                   | Scenarii Reverse                          |
| Bibliometrical analysis       | Analiza bibliometrică                     |
| Brainstorming                 | Brainstorming                             |
| Citizens Panels               | Panoul cetățenilor                        |
| Cross-Impact Analysis         | Analiza influenței reciproce              |
| <b>Delphi</b>                 | <b>Delphi</b>                             |
| Environmental Scanning        | Scanarea mediului                         |
| Essays                        | Eseuri                                    |
| Expert Panels                 | Panouri de experți                        |
| <b>Futures Workshops</b>      | <b>Ateliere viitoare de lucru</b>         |
| Gaming                        | Jocuri                                    |
| Key Technologies              | Tehnologii-cheie                          |
| Literature Review             | Surse de prezentare generală              |
| Megatrend Analysis            | Analiza tendințelor globale               |
| Modelling and simulation      | Modelare și simulare                      |
| Multi-criteria Analysis       | Analiza multicriterială                   |
| <b>Scenarios</b>              | <b>Scenarii</b>                           |
| Stakeholder Mapping           | Părților interesate din domeniul hărților |
| SWOT Analysis                 | Analiza SWOT                              |
| <b>Technology Roadmapping</b> | <b>Tehnologia de formare a mapelor</b>    |
| Trend Extrapolation           | Tendința de extrapolare                   |

Sursa: <http://foresight.sfu-kras.ru/node/49>

Dintre toate tehnologiile rezumate în acest tabel, cele mai frecvent utilizate sunt cele descrise succint în continuare:

- Scenarios - Scenarii

Scenarii - una dintre cele mai vechi tehnologii și cea mai eficientă a viitorului, sugerând dezvoltarea a mai multe imagini detaliate ale viitorului, fiecare dintre acestea este realizat pentru îndeplinirea anumitor condiții. Spre deosebire de predicțiile clasice, care se bazează pe identificarea tuturor consecințelor situației actuale.

Scenariile (Scenarios) în practică sunt un set de texte alternative, construit în jurul unor puncte forte atent selecționate. Foarte des pot fi întâlnite scenarii gata întocmite, deoarece acestea sunt pîrgii ale viitorului: fie în formă de articole de presă, corespondență, extrase din rapoarte și analize. În abordarea scenariului este prezentat ceea ce se va întâmpla, însă nu există nici un fel de garanție despre ceea ce se oferă.

- Futures Workshops - Dezvoltarea viitoare

Dezvoltarea viitoare - mai precis, în traducere din limba engleză se înțelege „Ateliere de viitor”. Tehnica privind dezvoltarea de viitor a fost dezvoltată de Robert Iancu (Robert Jungk), ca un instrument de proiectare. În ideologia sa, această tehnologie este foarte aproape de abordarea unui tip scenariu, cu diferență că abordarea scenariul oferă și justifică un set de imagini alternative de viitor, și implică crearea unui viitor – o imagine perfect dorită și un plan practic pentru punerea sa în aplicare.

- Delphi

Metoda Delphi este o tehnică care este folosită pentru predicție și evaluare. Aceasta a fost dezvoltată în 1953 de către Gordon și Helmer de la RAND Corporation. Metoda Delphi folosește iterații de sondaje independente a panourilor de experți, care permit să se definească o valoare de probabilitate și factori de efect, tendințe și evenimente legate de această problemă.

Dupa prima runda de interviuri membrilor grupului de experți toate raspunsurile sunt date altor experți, fără răspunsuri, aceasta tehnică permite experților să clarifice și să ajusteze pozițiile lor. Folosind metoda Delphi este dificil, deoarece aceasta necesită o îngrijire specială la etapa de selectare a experților pentru panou, pregătirea meticuloasă a chestionarelor și pre-testare.

Principalul avantaj al metodei este că se poate obține un rezultat detaliat, transparent și obiectiv. Spre deosebire de sesiuni tradiționale, metoda Delphi nu are nici o influență asupra membrilor autorității, pe de altă parte rezolvă, problema tuturor experților pentru ai aduna la un moment dat într- un singur loc .

- Technology Roadmapping - Maparea Tehnologie

Ca mulți alți termeni care descriu previziunea tehnologiei, expresia "cartografiere tehnologică" (Tehnologie Roadmapping) reprezintă o clasă suficient de largă pentru tehnici inteligente care există pentru a prezice dezvoltarea tehnologiei. Foresight ca o metodologie se află în curs de formare, prin urmare fiecare organizator al procesului de Foresight se concentrează pentru a efectua sarcina/activitatea corectă. În opinia autorului, tehnologia de cartografiere este un termen mai adecvat, din moment ce el descrie esența metodei: a crea o reprezentare vizuala a tehnologiei planului-scenariu, care surprinde subiectele posibile și un punct de decizii critice. Foaia de parcurs, adică harta rutieră, precum și Maparea Tehnologiei, iar harta finală este într-adevăr modul în care se dezvoltă tehnologia. Această metodă este foarte asemănătoare cu scenariii, care este, de asemenea, o parte importantă a tehnologiei de previziune[5] .

În același timp, țările dezvoltate, în curs de dezvoltare reflectă o zonă specială de management sau o strategie de dezvoltare și planificare pe termen lung, de a crea noi tehnologii cu previziune în viitor, prima fiind Foresight -Tehnologie, apoi cele sociale, regionale etc.

În concluzie, putem afirma că noțiunea, definiția, tehnologia de Foresight este suficient de schimbătoare. Foresight include un număr mare de metode și tehnici care sunt aplicate în Forsyth-proiecte din întreaga lume, începând cu anii 70 a secolului trecut. Ideea principală a Foresight-lui este determinarea direcțiilor strategice de dezvoltare a științei, tehnologiei, economiei, sferei sociale, etc., care peste 15-20 de ani acestea vor fi decisive pentru comunitatea internațională. Foresight oferă baza pentru deciziile privind investițiile pe termen lung de la 15-20 (până la 100) de ani. Cunoașterea strategiilor de perspectivă trebuie să concentreze eforturile și resursele pentru organizarea de o înaltă calitate a “descoperiri”, în domeniile cheie interesate de către organizații, state.

**Referințe bibliografice**

1. Havas A., Keenan M. Georghiou L., Cassingena Harper J., Keenan M., Miles I., Popper R., Foresight in the Countries of Central and Eastern Europe / (eds.) The Handbook of Technology Foresight. Cheltenham: Edward Elgar, 2008.
2. Keenan M., Miles I. Georghiou L., Cassingena Harper J., Keenan M., Miles I., Popper R., Foresight in the UK / (eds.). The Handbook of Technology Foresight. Cheltenham: Edward Elgar, 2008.
3. Miles I., Georghiou L., Cassingena Harper J., Keenan M., Miles I., Popper R. Cassingena Harper J., Georghiou L., Keenan M., Popper R., The Many Faces of Foresight / (eds.). The Handbook of Technology Foresight. Cheltenham: Edward Elgar, 2008a.
4. Saritas O. Systems Thinking for Foresight / PhD thesis submitted to the University of Manchester. 2006.
5. <http://foresight.sfu-kras.ru/node/49>

## CALITATEA VIETII: EVALUAREA PRIN METODA DE SONDAJ PUBLIC

*Svetlana GOROBIEVSCHI,  
dr.econ., conf., univ UTM*

*On the basis of the multidimensional concept of quality of life (QOL), which the author sees as macroeconomic vector influenced by many endogenous and exogenous factors of economic activity areas, the author suggests evaluating enterprise-wide QOL by public survey of its employees. The author has developed sociological survey related to the evaluation of working conditions and company employees affect QOL (like the economic agents), providing the working conditions and causes employee satisfaction with income, work, interpersonal relations within the company, etc... and finally, life. The author comes to relevant conclusions, that the satisfaction with life or QOL in Moldova is closely related to the salaries, and job satisfaction - income levels, interpersonal relations and education level. Because of those who were interviewed, the percentage of those who have decent pay is low (administration workers) and the satisfaction level is very low: only 4% of respondents are satisfied with life, 82% - are dissatisfied and 4% - do not know what to say.*

Reieșind din conceptul CV ca vector multifuncțional, autorul recunoaște rolul deosebit al diferitor actori publici și, anume, a instituțiilor publice, organelor al Autorităților Publice Centrale, societății civile și întreprinderilor în asigurarea creșterii CV. Managementul CV văzut de autor ca parte componentă a managementului public, asigură creșterea CV ca fenomen social prin parteneriatul dintre toți actorii publici enumerați. Acest fapt deloc nu reduce aportul și rolul întreprinderilor în asigurarea și monitorizarea CV[4].

Pentru a determina rolul întreprinderii în direcția creșterii CV a angajaților, autorul a selectat pentru studiu domeniul vinicol, dat fiind faptul că acest domeniu este recunoscut de economiștii notorii autohtoni T.Bajura, L.Bugaian, S.Certan, B.Găină, M.Gheorghiuță, A.Stratan, Timofti E. ș.a. ca unul dominant în economia națională [1; 3; 5; 6].

Într-adevăr, sectorul viti-vinicol are o contribuție majoră în formarea PIB-ului (18-20%) și asigurarea locurilor de muncă (27%) și reprezintă unul din capitolele cele mai importante în exportul de mărfuri (12% din total export) din R.Moldova. Condițiile climatice excelente, solul fertil, tradițiile seculare și costurile reduse reprezintă doar câteva din avantajele oferite de acest sector. Peste 90% din producția de vinuri merge la export în peste 50 țări ale lumii, însă ponderea cea mai mare o reprezintă țările din fostul spațiu sovietic (peste 85% din exportul vinicol).

Plantațiile de viță de vie acoperă o suprafață de peste 150 mii hectare, care asigură necesarul de materie primă pentru cele peste 170 întreprinderi de procesare și peste 60 companii de îmbuteliere. Anual sunt produse peste 200 milioane sticle de vin, 20 milioane sticle de spumante și 40 mii hl de brandy (divinuri). Sunt bine cunoscute așa zone vinicole ale R.Moldova precum sunt: Cricova, Ialoveni, Mileștii Mici, Nisporeni, Comrat, Purcari, Ciumai, Hâncești, Cazaiac, Vulcănești – toate situate în partea centrală și de sud a R.Moldova.

Autorul nu neagă rolul și aportul indicatorilor economici în creșterea CV a angajaților la nivel de întreprindere, precum sunt: dinamica cifrei de afaceri; dinamica exporturilor, dinamica angajaților; dinamica productivității muncii a unui angajat; dinamica investițiilor; dinamica salariului mediu lunar al unui angajat ș.a.

*Cu toate acestea, autorul consideră, că la nivel de întreprindere este oportun de a evalua CV prin metoda subiectivă – metoda de sondaje publice a opiniei angajaților. Deci, ca indicator subiectiv al CV se propune de luat în cont opinia publică a angajaților întreprinderii pe marginea satisfacției lor cu viața.*

Selectarea în calitate de subiect de cercetare întreprinderile industriei vinicole a avut loc și din următoarele considerente:

- Ü creșterea consumului vinurilor și băuturilor spumoase, ceea ce confirmă valorile vânzărilor cu amănuntul a vinurilor în R.Moldova și peste hotare;
- Ü amplasarea ramurii în diferite zone geografice ale țării: Sud și Centru;
- Ü posedarea a diferitor forme juridice de antreprenariat: SA, ÎS și SRL;
- Ü reprezentarea diferitor forme de proprietate: publică și privată;
- Ü reprezentarea diferitor dimensiuni de întreprindere: mici, medii și mari;
- Ü situația satisfăcătoare a exporturilor întreprinderilor vinicole (anexa 1).

*Sondajul de opinie publică a urmărit scopurile: evaluarea opiniilor angajaților din industria vinicolă privind CV și perceperea diferitor grupuri sociale a necesității de evaluare și monitorizare a CV în cadrul întreprinderii.*

Eșantionul sociologic a fost selectat din respondenții colectivității totale de angajați ai întreprinderilor CVC, SA «CRICOVA», CV ÎS „Mileștii Mici” și SRL «BASAVIN&Co», reprezentativi după studii, vârstă, funcții, sex, naționalitate, conform structurii actuale a personalului pe întreprinderi, tab.2.

**Combinatul de Șampanie și Vinuri SA „Cricova”.** Este renumit pentru vinurile sale excelente, a fost fondat în a.1952. Fiind conceput ca un producător al vinurilor de elită în baza tehnologiilor clasice europene, Combinatul SA „Cricova” a folosit ca fundal pentru ulterioara sa activitate condițiile prospere originale ale galeriilor sale, care se extind pe o lungime mai mare de 60 km - labirinturi cu o microclimă unică. Aici, în decursul întregului an, temperatura rămâne constantă – cca +12°-+14°C, pe când umiditatea relativă a aerului constituie cca 97-98%.

SA „Cricova” este una din puținele întreprinderi din lume care produc vinuri spumante în conformitate cu metoda clasică franceză, prin fermentare secundară în sticlă și maturare ulterioară în poziție orizontală de cel puțin 3 ani. Beciurile de la SA „Cricova” adăpostesc și o remarcabilă colecție de vinuri – Oenoteca Națională. Exponate unice, precum sunt “Ierusalim de Paști”, licoarea “Ian Beher” (recolta a.1902), împreună cu încă 158 de mărci din Burgundia, Moselle, Tokaji, Rhein..., formează tezaurul prețios atât al Combinatului, cât și al R.Moldova, cuprinzând actualmente circa 1,3 mln. de sticle. Vinurile de Cricova au cucerit deja mai mult de 80 de Grand-Prix, medalii de aur și argint. SA „Cricova” este o întreprindere cu un potențial de producere imens, fiind declarată „obiect al patrimoniului cultural național” și decorată cu cea mai înaltă distincție de stat – Ordinului Republicii, ca semn al recunoașterii a contribuției „Cricova” în prosperarea economiei naționale [www.mdmoldova.narod.ru]. Rezultatele economice ale SA „CRICOVA” sunt în permanentă creștere, În perioada a.a. 2007-2011 cifra de afaceri a crescut de 1,5 ori, productivitatea muncii – de 1,47 ori; salariul mediu lunar al unui angajat – de 1,43 ori; exporturile – de 1,24 ori. S.A. „CRICOVA” oferă angajaților un șir de ajutoare materiale și indemnizații (anexa 1, tab.2).

**Combinatul de vinuri de calitate ÎS „Mileștii Mici”.** CVC „Mileștii Mici” a fost fondată în a.1969, în comuna Mileștii Mici, nu departe de or. Chișinău, se află un oraș vinicol subteran cu galerii de cca 200 km, formate după cel de-al doilea război mondial, în urma extragerii zăcămintelor de calcar. Pe parcursul anilor, întreprinderea și-a modificat statutul de câteva ori. În prezent CVC „Mileștii Mici” este o întreprindere de stat specializată în producerea, păstrarea și comercializarea băuturilor alcoolice,



declarată în a.2005 de Parlamentul RM „Patrimoniu Cultural-Național al Republicii Moldova”.

Activitatea întreprinderii este asigurată în jur de 200 de angajați în diferite secții de producere: secția de păstrare, secțiile de îmbuteliere a vinurilor, a vinului spumant și colecția. La moment, ÎC CVC „Mileștii Mici” dispune de cea mai mare colecție de vinuri din lume, care numără cca 1,5 mln butelii de vin ce se află la o adâncime de 85,0 m sub pământ.

În a.2005 „Colecția de Aur” Mileștii Mici a fost recunoscută de Guinness World Records ca fiind cea mai mare colecție cu marcă comercială „Mileștii Mici” sunt vinuri excepționale, cel mai vechi fiind din a.1972. Rafinatele vinuri albe, cum ar fi: „Sauvingnon 1986”, „Traminter 1986”, vigoasele vinuri roșii „Cabernet - Sovingnon 1986”, „Codru 1987”, „Trandafirul Moldovei 1986” sunt apreciate la cel mai înalt nivel de vinificatorii din întreaga lume. În a. 2010 au avut loc prezentări de vin în orașele Tokyo și Kumomoto (Japonia). În atenția japonezilor au fost expuse vinurile de colecție „Trandafirul Moldovei 1986”, „Negru de Purcari 1986”, „Reasling 1986”, „Codru 1987”, vinul spumant natural roșu „Moldova de Lux” ș.a. În a.2010, în orașele Beijing și Shanghai din Republica Populară Chineză, a avut loc prezentarea vinurilor cu marca comercială „Mileștii Mici”. Actualmente ÎC CVC „Mileștii Mici” exportă vinurile sale în țările: China, Japonia, Taiwan, Olanda, Germania, Albania, Finlanda, Cipru, țările CSI.

**SRL „BASAVIN&Co”.** Istoria SRL "Basavin&Co" a început încă din a.1915 în Basarabia. Ea se ocupă cu creșterea strugurilor de poamă de o calitate înaltă. Etapa importantă de modernizare industrială a avut loc în a.1969, data punerii în acțiune a cramei de vin. SRL „BASAVIN&Co” din raionul Basarabeasca asigură un proces stabil al producției industriale de vinuri de calitate înaltă cu ajutorul tehnicii și tehnologiilor moderne de prelucrare. Vinul este fabricat în joint-venture BASARABIA Lwin INVEST cu partenerii israelieni. SRL "Basavin & Co" are un program pentru producția de vinuri cușer, care desemnează unicitatea lui, astfel fiind unica companie din Europa de Est și R.Moldova, în cazul după cum aceste vinuri sunt produse. Tradiția veche de secole istorice de prelucrare și calificare a vinului din regiunea sudică, îmbinate și tehnologiile avansate au dat naștere la vinuri de marcă, încât acestora sunt acordate premii, diplome la numeroase expoziții internaționale și degustări private. Datorită calității selecte vinurile SRL“BASAVIN” și-au găsit locul lor pe piețele din Letonia, Federația Rusă, Polonia, Germania, Statele Unite ale Americii, Slovenia, România, Israel ș.a. țări.

Din tab.1 vedem, că cifra de afaceri a SRL „BASAVIN&Co” a suportat o diminuare începând cu a.2008, aceasta fiind motivată de renovarea și plantarea soiurilor noi europene de viță de vie.

**Tabelul 1. Dinamica indicatorilor socio-economici ai SRL „BASAVIN&Co”**

| <b>Indicatorii principali economici</b>            | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> | <b>2010</b> | <b>2011</b> |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1. Cifra de afaceri, mii lei                       | 55783       | 57469       | 17827       | 23068       | 38611       |
| Tempoul de creștere față de anul precedent, %      | 107,0       | 103,0       | 31,0        | 129,4       | 167,4       |
| 2. Numărul mediu scriptic al angajaților, persoane | 92          | 99          | 72          | 57          | 53          |
| Tempoul de creștere față de anul precedent, %      | 103,0       | 107,6       | 72,7        | 79,2        | 93,0        |
| 3. Productivitatea muncii per angajat, mii lei     | 606,0       | 580,5       | 247,6       | 404,7       | 728,5       |
| Tempoul de creștere față de anul precedent, %      | 108,0       | 95,8        | 42,6        | 163,4       | 180,0       |
| 4. Exporturi față de anul precedent, mii lei       | 53126       | 53186       | 16408       | 16394       | 31441       |
| Tempoul de creștere față de anul precedent, %      | 100,0       | 100,1       | 30,8        | 99,9        | 191,8       |
| 5. Ponderea beneficiului reinvestit, %             | 100,0       | 100,0       | 100,0       | 100,0       | 100,0       |
| 6. Salariul mediu pe angajat, lei                  | 1444,3      | 1664,1      | 1149,9      | 1443,7      | 1805,2      |
| Tempoul de creștere față de anul precedent, %      | 100,0       | 115,2       | 69,1        | 86,7        | 125,0       |

Sursa: elaborată de autor conform rapoartelor anuale ale SRL“BASAVIN”

Sondajul a derulat în luna aprilie a.2012. Ancheta sociologică elaborată a fost orientată spre cercetarea impactului factorilor mediului extern și ai mediului de serviciu asupra CV angajaților. Astfel, *a fost impusă sarcina de a determina gradul de satisfacție cu viața a angajaților industriei vinicole în funcție de studii, salariu, veniturile familiei, vârsta, relații de muncă, forma de proprietate și regiunea de localizare a angajaților.*

Prelucrarea anchetelor a fost efectuată de Centrul de Investigații Sociologice și Marketing "CBS-AXA", prin intermediul soft-ului SPSS (Pachetului de Programe pentru Statistica Socială). Pentru prelucrarea parametrilor din anchetă s-a aplicat Modelul econometric de regresie multiplă în pași, care a determinat valorile variabilei dependente (**Y**) sau *satisfacției cu viața* în funcție de variabilele independente: **X1; X2; X3,..., Xn** (*vârsta, studiile, naționalitatea, localitatea de reședință, veniturile, forma juridică de antreprenariat, relațiile de muncă, etc.*), care adecvat au determinat gradul de satisfacție cu viața pentru fiecare întreprindere în parte și în domeniul selectat, la general. Să analizăm răspunsurile la cele mai importante întrebări ale chestionarului, ce au nemijlocit referire la CV angajaților.

**La întrebarea** „În ce măsură sunteți satisfăcuți cu locul de muncă?” răspunsurile au fost următoarele:

- a) SA "CRICOVA": 44,7% de respondenți au fost satisfăcuți cu locul de muncă; 24,6% - au fost mai degrabă satisfăcuți decât nesatisfăcuți; 30,7% - au fost nesatisfăcuți cu locul de muncă.
- b) ÎS „Mileștii Mici”: 34,0% de respondenți au fost satisfăcuți cu locul de muncă; 41,0% - au fost mai degrabă satisfăcuți decât nesatisfăcuți; 25,0% - au fost nesatisfăcuți cu locul de muncă.
- c) SRL „BASAVIN&Co”: 34,0% de respondenți au fost satisfăcuți cu locul de muncă; 24,1% - au fost mai degrabă satisfăcuți decât nesatisfăcuți; 41,4% - au fost nesatisfăcuți cu locul de muncă.

**Concluzie.** Cei mai satisfăcuți cu locul de muncă au fost angajații ÎS „Mileștii Mici”, deoarece ponderea celor satisfăcuți și mai degrabă satisfăcuți cu locul de muncă aici constituiau 75,0%, pe când ponderea acestora la SA"CRICOVA"- constituiau 69,3%, iar la SRL „BASAVIN&Co” - doar 59,6%.

Argumentarea situației reiese și din răspunsurile următoare.

**La întrebarea** „Salariul Dvs mediu lunar ?” răspunsurile au fost:

- a) SA "CRICOVA": salariul de 1000 - 2000 lei dețineau 36,5% din angajați; salariul de 2000 - 3000 lei – dețineau 40,9%; salariul de 3000-4000 lei dețineau 7,8% din angajați, iar 14,8% din angajați dețineau valoarea de peste 4000 lei salariu lunar.
- b) ÎS „Mileștii Mici”: salariul de până la 1000 lei dețineau 4,0% din angajați; salariul de 1000 - 2000 lei dețineau 36,0% din angajați; salariul de 2000-3000 lei dețineau 44,0% din angajați; salariul de 3000-4000 lei dețineau 11,0% din angajați și 5,0% din angajați dețineau salariul peste 4000 lei.
- c) SRL „BASAVIN&Co”: salariul de 1000 lei dețineau 14,8% din angajați; salariul de 1000 - 2000 lei dețineau 74,1%; salariul de 2000-3000 lei dețineau 7,4% din angajați; salariul de 3000-4000 lei dețineau 3,7% din angajați.

**Concluzie:** Cel mai înalt sunt remunerați angajații SA" CRICOVA", apoi pe locul doi se află angajații ÎS „Mileștii Mici” și pe ultimul loc se află angajații SRL „BASAVIN”. Ca argumentare poate servi faptul, că posibilitățile mai mari pentru remunerarea muncii a SA" CRICOVA" reies din faptul, că întreprinderea are cifra de afaceri de 5,7 ori mai mare decât cea a ÎS „Mileștii Mici” și este cu mult mai mare decât la SRL „BASAVIN” (vezi tab.1, anexa1). Într-adevăr, lucrătorii SRL „BASAVIN” sunt mai slab remunerați decât lucrătorii întreprinderilor SA" CRICOVA" și ÎS „Mileștii

Mici”. În schimb, din discuțiile private cu lucrătorii SRL „BASAVIN” este confirmat faptul, că ei sunt remunerați și suplimentar, «în plic».

**La întrebarea „Care este venitul mediu lunar al familiei Dvs?”** răspunsurile au fost:

a) La SA ”CRICOVA” ponderea populației remunerată mai sus de salariul mediu pe economie în a. 2011 (3300 lei) a constituit 67,7% din angajați;

b) La ÎS „Mileștii Mici” ponderea populației remunerată mai sus de salariul mediu pe economie a constituit 59,0% din angajați;

c) La SRL „BASAVIN&Co” ponderea populației remunerată mai sus de salariul mediu pe economie pentru a. 2011 a constituit 26,6% din angajați.

**La întrebarea „Cum evaluați mediul ecologic?”**

a) 67,0 % din respondenții SA ”CRICOVA” s-au manifestat ca nemulțumiți și numai 8,0% ca mulțumiți de mediul ecologic din țară, iar 25,0% - nu s-au manifestat;

b) 53,5 % din respondenții ÎS „Mileștii Mici” nu sunt satisfăcuți și numai 9,1% ca mulțumiți de mediul ecologic din țară, iar 37,4% - nu s-au manifestat;

c) 56,7 % din respondenții SRL „BASAVIN&Co” sunt nemulțumiți de mediul ecologic și doar 6,7% sunt mulțumiți, iar 36,7% - nu s-au manifestat.

**Concluzie:** în total 59,0% din respondenți ai eșantionului s-au manifestat ca nemulțumiți de mediul ecologic din țară.

**La întrebarea „Unde preferați să petreceți concediul?”** răspunsurile au fost:

a) SA ”CRICOVA”: nu plec nicăieri – 54,5%; plec la mare, la munte -17,0%; plec pe foaie turistică – 1,8%; plec în vizită la prieteni sau rude – 3,6%; îngrijesc GC – 23,2%.

b) ÎS „Mileștii Mici”: nu plec nicăieri – 43,4%; plec la mare, la munte -18,2%; plec pe foaie turistică – 0%; plec în vizită la prieteni sau rude – 5,1%; îngrijesc GC – 33,3%.

c) SRL „BASAVIN&Co”: nu plec nicăieri – 86,2%; plec la mare, la munte -5,1%; plec pe foaie turistică – 0%; plec în vizită la prieteni sau rude –3,4%; îngrijesc GC – 6,9%.

**Concluzie.** S-a dovedit, că preocupările în timpul concediului sunt direct proporționale de veniturile respondenților. Deoarece veniturile medii lunare la SA ”CRICOVA” au fost mai mari comparativ cu alte două întreprinderi, ponderea respondenților care pleacă în timpul concediului la mare, la munte sau la rude și prieteni a fost mai mare și constituia 22,4% din totalul respondenților întreprinderii. La ÎS „Mileștii Mici” ponderea respondenților ce pleacă la odihnă a fost de 23,3%, pe când la SRL „BASAVIN&Co” - doar 6,8%. În general, din totalul respondenților supuși sondajului doar 20,8% pleacă unde-va la odihnă în timpul concediului.

**La întrebarea „Sunteți mulțumit de bugetul familiei ?”** răspunsurile au fost:

a) La SA ”CRICOVA” nu au fost mulțumiți - 83,0 %; parțial au fost mulțumiți - 17,0% din respondenți; 0% - au fost mulțumiți cu bugetul familiei.

b) La ÎS „Mileștii Mici” nu sunt mulțumiți - 60,6%; parțial au fost mulțumiți - 36,4% și 3,0 din respondenți au fost sunt mulțumiți cu bugetul familiei.

c) La SRL „BASAVIN&Co” nu au fost mulțumiți - 89,7%; parțial au fost mulțumiți -0,0 % și 10,3% din respondenți au fost mulțumiți cu bugetul familiei.

**Concluzie.** Cu toate că salariile la SA ”CRICOVA” sunt respectabile, ponderea respondenților nemulțumiți de bugetul familiei este înalt, acest fapt poate fi argumentat astfel, că doar 15 % din angajații întreprinderii dețin teren agricol și fiind aproape de capitală majoritatea angajaților (63,0%) se asigură cu produse alimentare din capitală, unde prețurile la produsele alimentare și servicii sunt mai ridicate decât în zona rurală (37,0% se asigură cu produse alimentare din suburbie și GC).

În cadrul ÎS „Mileștii Mici”- totalul celor satisfăcuți și parțial satisfăcuți constituia 97,0% din respondenți, ținând cont că 39,0% din angajații întreprinderii dețin teren agricol și 58,0% se asigură cu produse alimentare din comună și GC.

Situația este diferită în cazul SRL „BASAVIN&Co”, unde bugetele GC sunt de 3-4 ori mai mici decât la angajații SA”CRICOVA” și de 2,5 ori mai mici decât la angajații ÎS „Mileștii Mici”: aici ponderea celor nemulțumiți cu bugetul familie este de 89,7%, unde 76,0% se alimentează în suburbie și 37,0% - în comună și din GC.

În general, sondajul a dovedit că 2,5% din totalul respondenților sunt destul de mulțumiți cu veniturile familiei, ca regulă, acestea sunt reprezentanții aparatului de conducere; 23,6% sunt parțial mulțumiți și 74% din respondenți sunt nemulțumiți.

**Răspunsurile la întrebarea „Cum evaluezi viața în Republica Moldova:**

a) La SA ”CRICOVA” nu sunt satisfăcuți cu viața - 85,1%; parțial sunt satisfăcuți - 13,0% din respondenți; 4% - sunt satisfăcuți cu viața în R.Moldova.

b) La ÎS „Mileștii Mici” nu sunt satisfăcuți cu viața - 70,4%; parțial sunt satisfăcuți -27,6% din respondenți; 2% - sunt satisfăcuți cu viața în R.Moldova.

c) La SRL „BASAVIN” nu sunt satisfăcuți cu viața - 96,7%; parțial sunt satisfăcuți - 3,3% din respondenți; 0 % - sunt satisfăcuți cu viața în R.Moldova.

**În general, au fost satisfăcuți cu viața doar 3,0 % din respondenți; parțial au fost satisfăcuți – 17% și 81,0% din respondenți nu erau satisfăcuți cu viața.**

**Concluzie.** Situația satisfacției populației cu viața în R.Moldova s-a schimbat drastic în condițiile de criză economică. Cu toate că în industria vinicolă indexarea salariilor se efectuează anual, așa, în luna septembrie a.2011 a avut loc indexarea respectivă a salariilor cu 20%, ceea ce a fost cu mult mai mult decât majorarea salariilor și pensiilor pe țară, oricum, aceasta nu a acoperit indexul de creștere a prețurilor la majoritatea produselor și serviciilor.

**Răspunsurile la întrebarea „Cum evaluezi relațiile interpersonale: cu conducerea; cu colegii?”** au fost indicate în tab. 3.

**Comentariu.** Din informația tab.3 reiese, că aspectele relațiilor interpersonale de serviciu lasă de dorit: cât cu conducerea, atât și cu colegii de muncă relațiile sunt dezvoltate la nivelul mediu. În particular, relațiile de muncă sunt mai dezvoltate în cadrul ÎS și SA decât în formele particulare de antreprenoriat, ceea ce a și influențat mult satisfacția cu viața la angajații SRL „BASAVIN”. Informația obținută confirmă că în R.Moldova în sectorul privat lipsește cultura relațiilor corporatiste.

**Tabelul 3. Evaluarea relațiilor cu conducerea și colegii de serviciu, 2012**

| Evaluarea relațiilor cu conducătorul (a) |      |                |                          |                             |                     |          |
|--|------|----------------|--------------------------|-----------------------------|---------------------|----------|
| Dimensiunea eșantionului                 | Bune | Destul de bune | Mai mult bune decât rele | Mai degrabă rele decât bune | Nu pot să mă exprim | Total, % |
| SA ”CRICOVA”                             | 60,2 | 19,4           | 7,4                      | 1,9                         | 11,1                | 100      |
| ÎS „Mileștii Mici”                       | 44,8 | 6,3            | 24,0                     | 7,3                         | 17,7                | 100      |
| SRL „BASAVIN”                            | 3,3  | 0,0            | 60,0                     | 16,7                        | 20,0                | 100      |
| Total respondenți                        | 46,6 | 11,5           | 20,9                     | 6,0                         | 15,0                | 100      |
| Evaluarea relațiilor cu colegii (b)      |      |                |                          |                             |                     |          |
| SA ”CRICOVA”                             | 60,0 | 21,3           | 11,1                     | 1,9                         | 10,2                | 100      |
| ÎS „Mileștii Mici”                       | 52,5 | 15,2           | 21,2                     | 5,1                         | 6,1                 | 100      |
| SRL „BASAVIN”                            | 3,3  | 0,0            | 40,0                     | 10,0                        | 46,7                | 100      |
| Total respondenți                        | 47,7 | 15,2           | 19,0                     | 4,2                         | 13,1                | 100      |

Sursă:elaborate de autor în baza rezultatelor sondajului public

În general, regresia în pași a inclus în model ca relație semnificativă a satisfacției cu viața doar factorul veniturilor salariale (cu probabilitatea  $p = 0,05$  sau eroarea de 5%), ceea ce au confirmat și coeficienții de regresie.

$$Y = - 0, 515 + 0,241 Q3, \text{ unde:} \quad (1)$$

$Q3$  – mărimea salariului în lei.

Inclusiv, pentru diferite tipuri de întreprinderi s-au obținut dependențele:

$$\emptyset SA \text{ ”CRICOVA”}: \quad Y = - 0,778 + 0,309 Q3 \quad (2)$$

$\emptyset \hat{I}S$  „Mileștii Mici” - nu s-a obținut nici o dependență.

$$\emptyset SRL \text{ ”BASAVIN”}: \quad Y = 0, 333 - 1,133 Q3, \quad (3)$$

Apoi am apelat la studiul *satisfacției cu locul de muncă* ca componentă importantă a CV.

*La angajații SA ”CRICOVA”* s-au obținut dependențe ale *satisfacției locului de muncă* doar în funcție de salariu și s-a dedus modelul de regresie:

$$Y = 0,291 + 0,351 Q3, \quad (4)$$

unde,  $Q3$  – salariul mediu lunar al angajatului, lei.

*Satisfacția cu locul de muncă la angajații  $\hat{I}S$  „Mileștii Mici”* a dovedit dependențe de studiile angajaților și localitatea de reședință (ce le asigură GC și apropierea de capitală):

$$Y = 0,264 + 0,166 Q25 - 0,171 Q7, \quad (5)$$

unde,  $Q25$  – studiile angajaților;

$Q7$  – locul de reședință al angajaților (rural, urban).

*Satisfacția cu locul de muncă la angajații SRL „BASAVIN”* a dovedit dependențe doar de relațiile interpersonale, ceea ce este natural pentru o întreprindere mică. Într-o întreprindere mică pentru angajați este mult important gradul de înțelegere reciprocă atât cu colegii, cât și cu patronul. Și-apoi, nu trebuie scos de la evidență faptul, că la această întreprindere valorile remunerării muncii sunt mult mai mici, decât la SA „Cricova” și  $\hat{I}S$  „Mileștii Mici”.

$$Y = 1,393 + 0,59 Q19b, \quad (6)$$

unde,  $Q19b$  – gradul de dezvoltare a relațiilor interpersonale (cu colegii).

În general, rezultatele sondajului de evaluare a CV la întreprinderile industriei vinicole au dovedit *dependența satisfacției cu locul de muncă de doi factori: nivelul de remunerare a muncii și relațiile interpersonale cu colegii*:

$$Y = - 0,722 + 0,196 Q3 + 0,402 Q19b \quad (7)$$

Valoarea obținută a coeficientului de corelație  $R = 0,316$  confirmă că satisfacția cu locul de muncă depinde numai în mărime de 10,0% de variabilele incluse în model (restul 90% ale variațiilor satisfacției cu locul de muncă sunt influențate de alți factori, factori macroeconomici).

Sondajul public efectuat la nivelul întreprinderilor vinicole a dovedit că *satisfacția cu viața a angajaților* este dependentă doar de nivelul salariilor sau nivelul de trai. Și este natural faptul, că fiecare cetățean își satisface nevoile umane asigurându-și plata anumitor bunuri. Deoarece în R.Moldova s-a creat un decalaj între veniturile salariale și prețurile la bunuri și servicii, oamenii sunt în așteptarea creșterii permanente a salariului și dacă aceasta nu are loc, apare nemulțumirea și insatisfacția cu locul de muncă, apoi și cu viața.

*Satisfacția cu locul de muncă* a dovedit dependența acesteia de salariu, relațiile interpersonale și nivelul de studii al angajaților. Aceasta denotă faptul că în cadrul managementului întreprinderii trebuie dezvoltat o cultură corporatistă relevantă în relațiile cu angajații, ceea ce i-ar face să fie mai motivați intern și se simte necesari și importanți pentru întreprindere, indiferent de forma de proprietate sau dimensiunile ei.

**Referințe bibliografice**

1. Bugaian L., Gheorghiuța M., Nistor D. Analysis of the industry potential of the Republic of Moldova. International Conference "Risk in contemporary economy".XIth edition (jubilee edition), november 26-27, 2010, Galați, CD.
2. Drucker P. *Inovația și sistemul antreprenorial*. București: Enciclopedică, 1993. 171p.
3. Găină B. *Problemele strategice de dezvoltare a complexului vitivinicol al Moldovei*. Revista AȘM "Academos", nr.3(10), iunie 2008, p.78-81.
4. Gorobievski S., Cojuhari A. *Conceptul managementului Calității Vieții/ Development of the concept of quality of life management*. Revista „Economica”, nr 2, 2011, p.26-39.
5. Stratan A., Țurcan P. *Organizarea muncii și a producției agricole*.Ch.:AȘM, 2006. 384 p.
6. Timofti E. *Eficiența și competitivitate în agricultură*.Ch.: IEFS, 2009.296 p.

ANEXA 1

Tabelul 1. Vînzările cu amănuntul a vinurilor moldovenești (2001-2010)

| Indicatorii produselor                      | 2001    | 2002    | 2003    | 2004    | 2005    | 2006    | 2007     | 2008     | 2009     | 2010     |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|----------|----------|----------|
| Vinuri, mii lei                             | 34595,8 | 43718,4 | 55571,8 | 49319,4 | 58415,3 | 79919,3 | 114568,1 | 139557,3 | 125986,6 | 132270,5 |
| Tempoul creșterii față de anul precedent, % | 100,0   | 126,4   | 127,1   | 88,7    | 118,4   | 136,8   | 143,3    | 121,8    | 90,3     | 105,0    |
| Vinuri spumoase                             | 26960,9 | 36072,9 | 51316,6 | 55194,1 | 62465,0 | 81139,6 | 103064,7 | 126978,4 | 121108,0 | 139289,1 |
| Tempoul creșterii față de anul precedent, % | 100,0   | 133,8   | 142,3   | 107,6   | 113,2   | 129,9   | 126,5    | 123,2    | 95,4     | 115,0    |

Sursă: datele BNS, 2011.

Tabelul 2. Indicatorii activității economice ai CV, S.A. „CRICOVA” și ÎS, CVC „Mileștii Mici”, 2007-2011

| Indicatorii principali economici                   | SA „CRICOVA” |       |       |       |         |         | ÎS, CVC „Mileștii Mici” |       |      |       |        |  |
|--|--------------|-------|-------|-------|---------|---------|-------------------------|-------|------|-------|--------|--|
|  | 2007         | 2008  | 2009  | 2010  | 2011    | 2011    | 2007                    | 2008  | 2009 | 2010  | 2011   |  |
| 1. Cifra de afaceri, mln.lei                       | 131,0        | 133,1 | 141,9 | 158,0 | 196,5   | 196,5   | 21,3                    | 24,1  | 15,5 | 19,1  | 27,7   |  |
| Tempoul de creștere față de anul precedent, %      | 122,3        | 101,6 | 106,6 | 111,3 | 124,4   | 124,4   | 109,0                   | 113,1 | 64,3 | 123,1 | 145,0  |  |
| 2. Numărul mediu scriptic al angajaților, persoane | 678          | 705   | 738   | 711   | 691     | 691     | 320                     | 296   | 265  | 222   | 208    |  |
| Tempoul de creștere față de anul precedent, %      | 103,0        | 104,0 | 104,7 | 96,3  | 97,2    | 97,2    | 105,0                   | 92,5  | 89,5 | 83,8  | 93,7   |  |
| 3. Productivitatea muncii per angajat, mii lei     | 193,2        | 188,8 | 192,2 | 222,2 | 284,4   | 284,4   | 66,6                    | 84,4  | 58,5 | 86,0  | 133,2  |  |
| Tempoul de creștere față de anul precedent, %      | 105,0        | 97,7  | 101,8 | 115,6 | 130,0   | 130,0   | 116,4                   | 126,7 | 69,3 | 147,0 | 154,8  |  |
| 4. Pondere exporturilor în totalul vânzărilor, %   | 40,0         | 37,0  | 54,0  | 45,0  | 53,4    | 53,4    | 4,3                     | 3,8   | 1,4  | 0,4   | 5,5    |  |
| Tempoul de creștere față de anul precedent, %      | 228          | 110,5 | 122,2 | 83,3  | 118,7   | 118,7   | 108,0                   | 88,8  | 36,8 | 28,5  | 13 ori |  |
| 5. Investiții în fonduri fixe, mln.lei             | 61,0         | 37,1  | 16,1  | 11,7  | 55,5    | 55,5    | 3,3                     | 3,3   | 1,0  | 1,2   | 3,1    |  |
| Tempoul de creștere față de anul precedent, %      | 44,0         | 60,8  | 43,4  | 72,7  | 4,7 ori | 4,7 ori | 100,0                   | 100,0 | 30,3 | 120,0 | 258,3  |  |
| 6. Salariul mediu pe angajat, lei                  | 2493         | 3081  | 2899  | 3084  | 3553    | 3553    | 2875                    | 2851  | 2596 | 2677  | 3080   |  |
| Tempoul de creștere față de anul precedent, %      | 112,0        | 123,6 | 94,1  | 106,4 | 115,2   | 115,2   | 106,0                   | 99,2  | 91,1 | 103,1 | 115,1  |  |

Sursă: Rapoartele Statistice Anuale ale SA „Cricova” și ÎS, CVC „Mileștii Mici

## СТАТИСТИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

*N. Guslicova, c.ș., IEFS*

*To date, we can say that the statistics of innovation at the national level in Moldova is in its infancy, which leads to a lack of information about innovative processes in the country and prevent the development of an effective strategy of innovative development of national economy.*

Большое значение для координации национальных инновационных политик имеют мероприятия по сбору, анализу, оценке и распространению информации о состоянии инновационной деятельности в странах и наиболее успешных примерах инновационной политики. В зарубежной практике оценка уровня инновационной активности территориальных образований проводится как международными организациями, так и в рамках национальных инновационных обзоров отдельных стран. В каждом случае применяется набор показателей инновационной активности, описывающих параметры национальных или региональных инновационных систем (в зависимости от целей исследования). Измерение инновационной активности отдельно взятой территории представляет интерес в случае построения временных рядов, охватывающих длительный отрезок времени, позволяющий сделать выводы о результативности инновационной политики на данной территории.

Практический и научный интерес имеет также сравнительный анализ инновационной активности нескольких территорий (стран). При этом результаты выявленного лучшего опыта могут быть использованы схожими по параметрам территориями. Именно такой подход применяется в отдельных странах с развитой региональной структурой, а также в международных организациях: Организации экономического сотрудничества и развития и Европейском Союзе.

В последние годы возрос интерес к изучению **инновационного поведения отдельных регионов Европы**, причиной которому послужила не только значительная дифференциация европейских регионов по уровню инновационного развития, но и нарастание проявлений глобализации в области исследований и разработок, а также инноваций. Европейский региональный инновационный обзор (ЕРИО), опубликованный в декабре 2009 года, оперирует статистическими данными за 2006 г. в сопоставлении с данными 2004 г.(3) Как отмечено во введении к ЕРИО-2009, благодаря тому, что впервые в европейских инновационных обзорах удалось использовать региональные данные Инновационного обследования Сообщества, этот региональный обзор получился более детальным и информативным, чем предыдущий региональный обзор, опубликованный в 2006 г. Однако, инновационных данных регионального уровня, собранных в рамках Инновационного обследования Сообщества, все же значительно меньше, чем данных национального уровня, особенно по таким странам, как Германия, Швеция, Ирландия и Нидерланды, которые не смогли в полной мере представить региональные статистические данные в соответствующее Инновационное обследование Сообщества. Поэтому, в целях обеспечения сравнительного анализа по всем европейским регионам, система показателей европейского регионального инновационного обзора 2009 года включала только 16 из 29 показателей, использованных в европейском инновационном обзоре 2008 г. Полученные данные, описывающие состояние и результаты инновационной деятельности на территории европейских регионов,



анализировались по той же методологии, что и данные главного европейского инновационного обзора.

Один из наиболее интересных опытов исследования уровня инновационной активности территорий изложен во втором издании обзора **инновационной деятельности регионов Норвегии** в 2004 г.( 6)

Основной целью обзора было проведение анализа уровня инновационной активности регионов Норвегии, в частности, индекса наиболее инновационного региона страны - региона Осло, а также расчет **Сводного индекса инновационной активности регионов (СИИАР)**. СИИАР рассчитывался в соответствии с методологией Европейского инновационного обзора 2003 г.(2) Данный индекс позволил определить положение региональных лидеров в области инноваций на фоне средних показателей по Норвегии и Европе.

В 2004 году значение Сводного индекса инновационной активности региона (СИИАР) для региона Осло составляло 0,82. Это достаточно высокий показатель, ставящий регион Осло на 6 место среди лидеров инновационной активности среди европейских регионов.

СИИАР – агрегатный индекс, рассчитываемый по значениям тринадцати региональных показателей, описывающих основные факторы и результаты инновационной деятельности: человеческие ресурсы, создание знаний, патентование, распространение знаний, финансирование инноваций, производительность и рынки.

Сопоставительный анализ уровня инновационного развития регионов Норвегии был проведен со всеми регионами ЕС, которые были включены в Европейский инновационный обзор 2003 г. Рейтинг инновационной активности регионов производился по значению Сводного индекса инновационной активности региона (СИИАР). При этом одной из важных целей всей работы являлась разработка системы показателей, обеспечивающих сопоставление регионов (таблица 1).

Сводный индекс инновационной активности региона рассчитывается на основе значений некоторого числа простых индексов, получаемых либо в ходе обследования, либо из статистических данных. Для стран европейского континента, как действительных, так и ассоциированных членов ЕС (случай Норвегии) Сводный индекс инновационной активности региона рассчитывается как среднее арифметическое из двух расчетных индексов – Регионального национального индекса инновационной активности (РНИИА) и Регионального европейского индекса инновационной активности (РЕИИА). Методика расчета в обоих случаях идентична, разница заключается лишь в том, что в первом случае расчет индекса для одного национального региона производится на базе показателей всех регионов данной страны (например, Норвегии), а во втором случае – на базе показателей всех регионов Европы. Понятно, что два индекса будут иметь различное значение.

Представляет интерес рассмотрение методики расчета Регионального национального индекса инновационной активности (РНИИА), примененной для расчета сводных индексов регионов Норвегии в упомянутом выше исследовании.

РНИИА рассчитывался как среднее арифметическое приведенных показателей (таблица 1), причем показатели 1-8 брались с весом, равным 1, а показатели 9-13 – с весом, равным 0,5. Математическая формула расчета РНИИА выглядит следующим образом:

$$РНИИА_j = \sum_{i=1}^m x_{ij} / m$$

где  $x_{ij} = [x_{ij} - \min(x_{ij})] / [\max(x_{ij}) - \min(x_{ij})]$  – значение индекса инновационной активности номер  $i$  для региона  $j$ ,  $m$  – количество показателей,  $\max(x_{ij})$  и  $\min(x_{ij})$  максимальное и минимальное значения показателя по регионам Норвегии. В случае Норвегии  $m = 13$ .

Для расчета регионального европейского индекса инновационной активности (РЕИИА) используется та же формула, но максимальное и минимальное значение показателя выбираются из всех регионов Европы ( $MAX_{Eur}$  и  $MIN_{Eur}$ ).

Значения показателей и индексов инновационной активности регионов Норвегии, а также соответствующие значения РНИИА и РЕИИА приведены в таблицах 1, 2, 3.

**Таблица 1. Показатели инновационной активности регионов Норвегии**

|  | Осло и Аккерсхус | Хедмарк и Оппланд | Сэр-Эстланд | Агдер и Рогаланд | Вестланд | Тренделаг | Норд-Норге | MAX Eur. | MIN Eur |
|--|------------------|-------------------|-------------|------------------|----------|-----------|------------|----------|---------|
| Доля населения с высшим образованием в возрасте 25-64 лет                          | 39,18            | 24,47             | 26,24       | 29,15            | 29,41    | 30,15     | 28,33      | 41,66    | 4,84    |
| Участие населения в системах постоянного обучения в возрасте 25-64 лет             | 13,3             | 13,30             | 13,30       | 13,30            | 13,30    | 13,30     | 13,30      | 25,202   | 0,13    |
| Занятость на средне- и высокотехнологичных производствах                           | 2,25             | 2,97              | 6,58        | 6,69             | 5,98     | 2,57      | 1,42       | 21,24    | 0,10    |
| Занятость в секторе высокотехнологичных услуг                                      | 6,77             | 2,28              | 2,14        | 2,73             | 2,61     | 3,80      | 2,20       | 8,78     | 0,29    |
| Государственные расходы на ИР  | 1,39             | 0,27              | 0,47        | 0,29             | 1,07     | 2,21      | 1,09       | 2,38     | 0,00    |
| Расходы коммерческих предприятий на ИР   | 1,52             | 0,46              | 0,94        | 0,98             | 0,69     | 1,58      | 0,35       | 5,27     | 0,00    |
| Количество высокотехнологичных патентных заявок в Европейский патентный офис (ЕПО) | 74,20            | 8,07              | 11,12       | 25,98            | 9,77     | 19,96     | 9,68       | 341,9    | 0,10    |
| Количество патентных заявок в ЕПО  | 388,3            | 121,7             | 242,0       | 381,1            | 233,3    | 247,5     | 107,7      | 824,2    | 0,70    |
| Доля инновационных производственных предприятий                                    | 40,30            | 38,54             | 39,05       | 37,81            | 39,09    | 29,72     | 24,36      | 92,0     | 0,00    |
| Доля инновационных предприятий сферы услуг   | 37,48            | 47,93             | 26,68       | 23,40            | 30,93    | 23,79     | 21,92      | 100,0    | 0,00    |
| Расходы на инновации в сфере производства  | 2,43             | 3,66              | 3,06        | 1,11             | 1,35     | 1,58      | 1,52       | 12,40    | 0,00    |
| Расходы на инновации в сфере услуг   | 1,05             | 0,98              | 1,17        | 0,83             | 0,85     | 0,76      | 0,63       | 23,50    | 0,00    |
| Доля продаж новой для предприятия, но не новой для рынка, продукции                | 14,54            | 11,64             | 14,79       | 12,25            | 12,12    | 8,94      | 9,29       | 66,0     | 0,00    |

*Источник: M.Fraas. Oslo innovation scoreboard 2004. Revealed regional summary innovation index for the Oslo Region. Oslo. Norway. 2004.*

**Таблица 2. Значения индексов инновационной активности регионов Норвегии**

|  | Осло и Аккерсхус | Хедмарк и Оппланд | Сэр-Эстландет | Агдери Рогаланд | Вестландет  | Тренделаг   | Норд-Норге  |
|--|------------------|-------------------|---------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|
| Доля населения с высшим образованием в возрасте 25-64 лет              | 1,00             | 0,00              | 0,12          | 0,32            | 0,34        | 0,39        | 0,26        |
| Участие населения в системах постоянного обучения в возрасте 25-64 лет | 0,00             | 0,00              | 0,00          | 0,00            | 0,00        | 0,00        | 0,00        |
| Занятость на средне- и высокотехнологичных производствах               | 0,16             | 0,29              | 0,98          | 1,00            | 0,87        | 0,22        | 0,00        |
| Занятость в секторе высокотехнологичных услуг                          | 1,00             | 0,03              | 0,01          | 0,13            | 0,10        | 0,36        | 0,01        |
| Государственные расходы на ИР  | 0,58             | 0,00              | 0,48          | 0,01            | 0,41        | 1,00        | 0,42        |
| Расходы коммерческих предприятий на ИР                                 | 0,95             | 0,09              | 0,05          | 0,52            | 0,28        | 1,00        | 0,00        |
| Количество высокотехнологичных патентных заявок в ЕПО                  | 1,00             | 0,00              | 0,48          | 0,27            | 0,003       | 0,18        | 0,02        |
| Количество патентных заявок в ЕПО                                      | 1,00             | 0,05              | 0,92          | 0,97            | 0,45        | 0,50        | 0,00        |
| Доля инновационных производственных предприятий                        | 1,00             | 0,89              | 0,18          | 0,84            | 0,92        | 0,34        | 0,00        |
| Доля инновационных предприятий сферы услуг                             | 0,60             | 1,00              | 0,76          | 0,06            | 0,35        | 0,07        | 0,00        |
| Расходы на инновации в сфере производства                              | 0,52             | 1,00              | 1,00          | 0,00            | 0,09        | 0,19        | 0,16        |
| Расходы на инновации в сфере услуг                                     | 0,77             | 0,65              | 1,00          | 0,37            | 0,41        | 0,24        | 0,00        |
| Доля продаж новой для предприятия, но не новой для рынка, продукции    | 0,96             | 0,46              | 1,00          | 0,56            | 0,54        | 0,00        | 0,06        |
| <b>РНИИА</b>   | <b>0,80</b>      | <b>0,26</b>       | <b>0,44</b>   | <b>0,43</b>     | <b>0,38</b> | <b>0,43</b> | <b>0,09</b> |

*Источник: M.Fraas. Oslo innovation scoreboard 2004. Revealed regional summary innovation index for the Oslo Region. Oslo. Norway. 2004.*

**Таблица 3. Значения Регионального национального индекса инновационной активности и Регионального европейского индекса инновационной активности регионов Норвегии**

| Регион            | РНИИА | РЕИИА |
|-------------------|-------|-------|
| Осло и Аккерсхус  | 0,80  | 0,43  |
| Хедмарк и Оппланд | 0,26  | 0,24  |
| Сэр-Эстландет     | 0,44  | 0,28  |
| Агдери Рогаланд   | 0,43  | 0,30  |
| Вестландет        | 0,38  | 0,30  |
| Тренделаг         | 0,43  | 0,36  |
| Норд-Норге        | 0,09  | 0,24  |

*Источник: M.Fraas. Oslo innovation scoreboard 2004. Revealed regional summary innovation index for the Oslo Region. Oslo. Norway. 2004.*

В целом, как видно из таблицы 3, значения РНИИА значительно отличаются от значений РЕИИА. Если РНИИА разработан для того, чтобы определить «местных лидеров» какой-либо страны или региона, то значения РЕИИА определяют лидеров среди европейских регионов (территорий). Следует учитывать, что их значения могут быть совершенно различны в различных обзорах, так как они достаточно сильно зависят от выборки стран и регионов, включаемых в обзор.

Сравнение значений инновационных показателей Норвегии со значениями этих показателей, приведенными в Европейском инновационном обзоре 2003 г. показывает, что по показателю "Доля населения с высшим образованием" регион Осло (39,9%) близок к лучшему европейскому результату (41,7%) и почти в два раза лучше среднего значения по Европе (21,5%).

Показатель "Занятость на средне- и высокотехнологичных производствах" в регионе Осло составляет 2,3% от общей численности занятых в этом регионе, что далеко от лучшего показателя по Европе (21,3%) и даже ниже среднего значения по Европе (7,1%).

Показатель "Занятость в секторе высокотехнологичных услуг" (6,8%) почти в два раза выше среднего по Европе (3,6%), но ниже лучшего европейского значения (8,8%). Показатель "Государственные расходы на ИР" имеет значение 1,4% от ВРП, почти в два раза выше среднего европейского (0,69%), но уступает лучшему европейскому значению 2,38%.

Показатель "Расходы коммерческих предприятий на ИР" имеет значение 1,5% от ВРП. Лучшее значение в Европе – 5,3% и среднее – 1,3%. Уровень патентования – в регионе Осло имеет показатели 388,3 "Патентных заявок в Европейский патентный офис (ЕПО) на миллион населения" и 74,2 "Высокотехнологичных патентных заявок Европейский патентный офис (ЕПО) на миллион населения". Лучший показатель по Европе – 824,2 "Патентных заявок в Европейский патентный офис (ЕПО) на миллион населения".

"Доля инновационных предприятий" в сфере производства и услуг в регионе Осло составляет 40,3% и 37,5% соответственно. Соответствующие европейские показатели колеблются в пределах от 0 до 92% в производстве и от 0 до 100% в услугах.

Рассмотрим опыт анализа уровня инновационной активности регионов **Германии**. Региональный инновационный обзор Германии был выполнен в 2003 году. Исследовался инновационный потенциал федеральных земель Баден Вюртемберг, Бавария и Северный Рейн-Вестфалия. В таблице 4 приведены использованные в данном обзоре показатели.

**Таблица 4. Показатели инновационного обзора регионов Германии (2003)**

| Номер показателя                 | Показатель   |
|----------------------------------|--|
| <b>1. Человеческие ресурсы</b>   |  |
| 1.1.                             | Выпускники научных и инженерных специальностей (в возрасте 20-29 лет)                              |
| 1.2.                             | Доля населения с высшим образованием (в возрасте 25-65 лет)  |
| 1.3.                             | Охват населения системами постоянного обучения (в возрасте 25-64 лет)                              |
| 1.4.                             | Занятость на средне- и высокотехнологичных производствах ( в % от общей занятости)                 |
| 1.5.                             | Занятость в секторе высокотехнологичных услуг ( в % от общей занятости)                            |
| <b>2. Создание знаний</b>        |  |
| 2.1.                             | Ассигнования госбюджета на ИР в регионе (% от ВВП)   |
| 2.2.                             | Затраты коммерческих предприятий на ИР в регионе (% от ВВП)  |
| 2.3.                             | Занятость в исследованиях и разработках в предпринимательском секторе ( в % от общей занятости)    |
| 2.4.                             | Количество немецких патентов (количество заявок на 1млн населения)                                 |
| 2.5.                             | Количество европейских патентов (количество заявок на 1млн населения)                              |
| 2.6.                             | Количество европейских патентов в области высоких технологий (количество заявок на 1млн населения) |
| <b>3. Распространение знаний</b> |  |
| 3.1.                             | Участие в проектах европейских рамочных программ исследований и разработок (млн. чел)              |
| <b>4. Финансы и инновации</b>    |  |
| 4.1.                             | Венчурный капитал в области высоких технологий ( % от общего объема венчурного капитала)           |
| 4.2.                             | Доступность Интернета (% домашних хозяйств, имеющих доступ к Интернету)                            |

*Источник: B.Iking. Regional Innovation Scoreboard 2003. Results for North-Rhine Westphalia, Bavaria and Baden-Wurt*

Проведенный в региональном инновационном обзоре Германии анализ базируется на предположении, что инновационный потенциал региона не является привнесенным извне, определяется суммой социально-экономических, технических и политических условий и факторов, типичных для данного региона или территории. (1)

Отдельные показатели инновационного потенциала были сгруппированы по четырем тематическим областям (табл. 4).

Полученные результаты были сопоставлены с национальными результатами Германии и среднеевропейскими результатами (для сопоставления использовались показатели Нидерландов).

В результате проведенного в рамках обзора сопоставления с использованием в исследовании пятнадцати показателей, показали инновационный профиль земель.

При этом, анализ инновационного потенциала немецких федеральных земель Баден-Вюртемберг, Бавария и Северный Рейн Вестфалия показал чрезвычайно противоречивую картину по сравнению с общенациональными и европейскими результатами.

Значения таких показателей инновационного потенциала исследованных земель, как «Охват населения системами постоянного обучения», «Участие в проектах европейских рамочных программ исследований и разработок» и «Доступность Интернета» оказались значительно ниже среднеевропейских значений. Снижающиеся тренды (по сравнению с результатами обзора 2002 года) в разделе «Кадровый потенциал» продемонстрировали показатели общего количества специалистов с высшим образованием, в особенности, по научным и техническим специальностям, являясь гораздо ниже среднего по Европе. Показатель «Охват населения системами постоянного обучения» также показал отрицательный тренд.

Но выявились и положительные примеры. Так, значения показателей «Занятость на средне- и высокотехнологичных производствах (% от общей занятости)» и «Занятость в секторе высокотехнологичных услуг (% от общей занятости)» оказались гораздо выше среднеевропейских значений и выше общенациональных. Важен позитивный пример земли Баден-Вюртемберг по значению показателя «Количество европейских патентов в области высоких технологий (количество заявок на 1 млн. населения)», который оказался равным 455,2 при среднем значении по Германии 100,0 и среднеевропейском значении (Нидерланды) 208,3.

Анализ изложенного выше зарубежного опыта проведения региональных инновационных обзоров показывает, что в настоящее время не существует унифицированной системы показателей инновационного развития, позволяющей осуществлять сравнительный анализ регионов различных стран, кроме стран Европейского Союза, по уровню инновационного развития. Некоторые страны разрабатывают собственные системы показателей регионального инновационного развития. При этом можно отметить структурную идентичность системы региональных инновационных показателей различных стран. Как правило, они включают следующие блоки:

- человеческие ресурсы;
- создание и распространение знаний;
- финансовые ресурсы;
- результативность инновационной деятельности.

Международная статистика инноваций развивается динамично. С каждым новым этапом обследований технологических инноваций их программа совершенствуется: уточняются определения рассматриваемых понятий и их измерители; модифицируются уже используемые показатели и вводятся новые; статистические измерения распространяются на неисследованные ранее отрасли, виды и механизмы инновационной деятельности.

С 2001 года начали проводиться *Специальные обследования конкретных аспектов инновационной политики - Иннобарометр (the Innonarometer)*. В названном году впервые в рамках опроса общественного мнения Евробарометр, проводимого Еврокомиссией, был проведён дополнительный опрос Иннобарометр, результаты которого были оформлены в форме соответствующего отчёта. В дальнейшем, данный опрос начал проводиться ежегодно. В апреле 2009 года центром Gallup по заказу генерального директората по предпринимательству и промышленности Европейской комиссии ЕС было проведено очередное исследование в рамках проекта Иннобарометр «Стратегические тенденции в развитии инноваций, 2006-2008 г.г.», с целью изучения последствий экономического кризиса. Исследование показало, что в 24 % предприятий, для которых инновации являлись основным источником дохода, за последние полгода наблюдалось снижение расходов на инновации. Такая же картина наблюдалась и в 20% компаний, где на инновации приходилась значительная часть доходов. При этом, в фирмах стран, отнесённых в соответствии с классификацией Европейского инновационного табло к «догоняющим» (Болгария, Венгрия, Латвия, Литва, Мальта, Польша, Румыния и Словакия), падение уровня расходов было более значительным по сравнению с компаниями тех государств, которые вошли в категорию «инновационных лидеров» (Дания, Финляндия, ФРГ, Швеция, Швейцария и Великобритания) - 29 и 16% соответственно. (7)

С целью изучения инновационных стратегий в условиях кризиса, в октябре 2010 г. было проведено очередное исследование в рамках проекта «Иннобарометр» под названием «Инновации в государственном управлении». Согласно данным исследования, 48% респондентов в странах ЕС определили в качестве самого важного условия поддержки и развития инноваций в государственном секторе *реализацию действующих и принятие новых законов и правил.*(4) Наибольшую устойчивость в условиях мирового финансово-экономического кризиса, несмотря на падение занятости и сокращение производства, продемонстрировали экономические системы тех стран-лидеров, в которых правительства в числе приоритетов политики выделили инновационное развитие регионов (Канада, Финляндия), а также разработку инструментов стимулирования и поддержки инноваций на региональном уровне.

В **Молдове** также проведены исследования в рамках пилотного проекта «Иннобарометр» 2010. Проведен обзор инноваций в малых и средних предприятиях регионов по зонам: мун. Кишинэу, Бэлць, север, центр и юг. Иннобарометр 2010 года Молдова является пилотным проектом, который призван стать отправной точкой для развития статистики инноваций в РМ. (5)

Необходимо отметить, что ещё в 2007 году в Республике Молдова была разработана система показателей инновационной деятельности на основе селекции на базе системы показателей EIS 2006 и, статистической анкеты CIS-4. В процессе работы также был проведен анализ практического опыта Румынии, которая на базе CIS-3 и CIS-4 создала анкету INOV, и анализ опыта других соседних стран. Итогом проделанной работы стала систематизированная система показателей в области инноваций и методология расчёта этих показателей.

*Осуществление оценки инновационной системы Республики Молдова необходимо для сохранения и дальнейшего развития отечественной науки и повышения на базе этого инновационной активности в стране. Для обеспечения долгосрочного участия Молдовы в мировом инновационном процессе, обеспечивающем устойчивое движение к экономике, основанной на знаниях, важное место должен занимать постоянный мониторинг инновационной деятельности в стране.*

*На сегодняшний день можно констатировать, что статистика инновационной деятельности на национальном уровне в Молдове находится в зародышевом состоянии, что ведёт к отсутствию полной информации об инновационных процессах в стране и препятствует разработке эффективной стратегии инновационного развития национальной экономики.*

### **Литература**

- 1.B.Iking. Regional Innovation Scoreboard 2003. Rezuits for North-Rhine Westphalia, Bavaria and Baden-Wurt.
- 2.European Innovation Scoreboard 2003. European Commission, 2003.
- 3.H.Hollanders, S.Tarantola, A.Loschky. Regional Innovation Scoreboard (RIS) 2009. Pro Inno Europe. 2009.
- 4.Innobarometer 2010: Flash Eurobarometer 305 carried out for Enterprise and Industry Directorate-General/Survey Organised and Managed by Press and Communication Directorate-General/ Survey Carried out by EOS Gallup Europe. Luxembourg: Directorate-General for Enterprise and Industry, 2011.
- 5.INNObarometru 2010 pentru Republica Moldova . Raport realizat de Academia de Studii Economice a Moldovei, Agentia pentru Inovare si Transfer Tehnologic. ISBN 978-9975-80-568-1, Chişinău, 2011,P.53.
- 6.M.Fraas. Oslo innovation scoreboard 2004. Revealed regional summary innovation index for the Oslo Region. Oslo. Norway. 2004.
- 7.OESD Science, Technology, end Industry Outlook.2010.Paris: Organization for Economic Cooperation and Development, 2011.

**APLICAREA METODEI STATISTICE DE ANALIZĂ MULTIVARIATĂ  
„ANALIZA ÎN COMPONENTE PRINCIPALE” ÎN IDENTIFICAREA  
SIMILARITĂȚII MĂRCILOR AUTOHTONE DE „BERE” CU CELE  
DE PE PIAȚA UE**

**Violeta GOLEA**  
**Cercetător științific stagiar, IEFS**

*In the article is outlined the essence and importance of multivariate statistical method "Principal Components Analysis", and its application in identifying similarity between national "beer" product and the EU "beer" products. ACP technique, use mathematical procedures to convert a set of related observations into a set of values of uncorrelated variables called "principal linear components". Usually the number of principal components is less or equal to the original variables. This transformation is defined in such way, that first component have the biggest variation. The main components are guaranteed to be independent only if the data set follows a normal distribution*

Desfășurarea oricărei activități umane este formată și permanent renovată de apariția de noi date și informație care este utilizată pentru descoperirea și implementarea de noi metode, cunoștințe asupra fenomenelor socio-economice.

O dată cu trecerea timpului în urma efectuării a multor cercetări în domeniul industriei băuturilor alcoolice, reapare pofta de noi cercetări și implementări a evoluției calității produselor existente și perfecționarea lor pentru a fi într-un pas cu brandurile europene, de aceea informația apărută și expusă tinde să răspundă la multe întrebări.

Deci statistica multivariată oferă o gamă largă de metode în analiza unei dimensiuni mari de date. Cea mai des folosită și aplicată în analiza și interpretarea datelor multivariate este metoda „Analiza în Componente Principale” (ACP). Această metodă a fost inventată în anul 1901 de către vestitul matematician englez Karl Pearson, care a fost creditat pentru stabilirea disciplinei statistica matematicii.[1:1]

Această metodă factorială a apărut pentru a rezolva probleme din cadrul mai multor domenii ca:

- Reducerea complexității datelor, unde poate fi înlocuit un masiv de date de dimensiuni mari prin masive de dimensiuni mai mici .
- Evidențierea și fixarea paternului corelațiilor dintre variabile.
- Determinarea variabilelor latente care se află în spatele variabilelor măsurate – de exemplu problema similară descoperirii celor care mănuiesc păpușile într-un teatru: comportarea, varianța variabilelor măsurate poate fi regăsită din varianța unor variabile ascunse, care le determină prin asociere.

ACP este foarte des utilizată în cercetările economice, precum și în cadrul altor domenii de activitate. Atunci când cercetătorii se confruntă cu o mare complexitate a proceselor economico -socio-financiare și este nevoie de analizat un număr mare de variabile, care deseori se dovedește a fi problematică din cauza numărului mare de date și de greutatea de-a efectua calcule asupra lor. În plus există o șansă destul de mare ca datele inițiale să fie foarte bine corelate. Deci cercetătorilor le este necesar un instrument puternic pentru a efectua analiza și a putea rezolva astfel de probleme, de-a efectua o analiză corectă și concludentă.

ACP, folosește procedurile matematice pentru a converti un set de observații corelate într-un set de valori ale variabilelor liniare necorelate numite componente principale. De obicei numărul de componente principale este mai mic sau egal cu numărul de variabile originale. Această transformare este definită în așa fel încât prima



componentă să posede cea mai mare variație. Componentele principale sunt garantate a fi independente numai în cazul în care setul de date urmează o distribuție normală. Deci distribuția normală multivariată în teoria probabilității și statisticii este o generalizare de o dimensiune (univariată) sau reprezintă o distribuție normală de dimensiuni mari.

Importanța acestei metode este faptul că produce cea mai bună bază, astfel în sensul minimizării erorii. Coeficienții din teoremă sunt variabile aleatoare și baza de extindere depinde de proces. De fapt, funcțiile de bază ortogonale utilizate în această metodă sunt determinate de funcția covarianță a procesului. Se spune că metoda ACP se adaptează la proces pentru a produce cea mai bună bază posibilă.

La momentul actual ACP este folosită ca instrument de explorare în analiza datelor, care se ocupă cu analiza seturilor de date pentru a rezuma principalele lor caracteristici într-o formă mai înțeleasă, utilizând graficele vizuale.

Prima componentă principală extrasă este acea combinație liniară de variabile care preia maximul posibil din varianța datelor inițiale. Ce-a de-a doua componentă principală preia mai puțină varianță și așa mai departe. Dacă primele câteva componente principale preiau 80% sau mai mult din varianța datelor inițiale, atunci scopul reducerii dimensionalității va fi atins [1:3].

Calculul este făcut prin algoritmi ai algebrei liniare, aplicând fie matricea dreptunghiulară a datelor originale, fie matricea pătratică a coeficienților de corelație. În teoria matematică ce fundamentează acești algoritmi se folosește termenul de valoare proprie a unei matrice. Valorile proprii măsoară cantitatea de varianță explicată de fiecare componentă principală. Ele descresc o dată cu indexul componentei, prima componentă principală având valoarea proprie maximă. Pe de altă parte, suma valorii proprii este egală cu  $p$  (numărul variabilelor inițiale). De obicei sunt reținute doar componentele principale ce au valorile proprii mai mari decât 1. Valorile proprii exprimă importanța componentelor principale.

Această metodă este caracterizată de unele puncte forte și slabe, care au fost identificate de către cercetători pe parcursul evoluției sale: [1:2]

**Avantajele** utilizării ACP sunt:

- Atât atributele obiective cât și cele subiective pot fi folosite cu condiția ca atributele subiective să fie convertite în scoruri.
- Analiza factor poate fi utilizată pentru a identifica dimensiunile ascunse sau construcțiile care nu pot reieși din analiza directă.
- Este ușor și necesită finanțe puține pentru a o elabora.

**Dezavantajele** acestei metode:

- Utilitatea depinde de capacitatea cercetătorilor de a colecta un set suficient de atribute ce se referă la produs. Dacă atributele sunt important tratate atunci valoarea procedurii este redusă.

- În cazul în care seturi de variabile observate sunt foarte asemănătoare între ele și distincte de alte elemente, ACP va atribui un singur factor pentru ei. Acest lucru poate face mai greu de a identifica factorii care surprind relațiile mult mai interesante.

- Denumirea de factori ar putea necesita cunoștințe de fundal sau teorie, deoarece mai multe atribute pot fi extrem de corelate pentru un motiv neimportant. [1:2].

Se constată că la moment în țară utilizarea metodei ACP este mai puțin abordată din punct de vedere practic cât și teoretic. Mai des utilizat este în cazul unor cerințe despre acumularea informației despre un produs sau obiect în dependență de regiune, localitate la cerința unor firme private cu caracter confidențial.

La moment un produs nu poate fi cercetat independent de evoluția peții economice mondiale. Aceasta este oportun doar în cazul unei țări mici cu o economie de

piață mică. Însă pentru o dezvoltare durabilă o astfel de economie necesită o deschidere mare către piața mondială.

### Aplicarea metodei Analiza în Componente Principale și interpretarea rezultatelor obținute

Evaluarea calitativă a formei de repartizare a datelor statistice obținute s-a efectuat în baza folosirii software-ului SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), este unul dintre cele mai accesibile soft, folosit de organizații comerciale, guvernamentale și academice pentru a rezolva probleme legate de afaceri etc.

Scopul aplicației este acela de a identifica similaritatea berii, produse de producătorii autohtoni cu brendurile expuse pe piața UE de către producătorii străini utilizând metoda de statistică multivariată Analiza în Componente Principale, pentru care s-a selectat opt caracteristici principale organo-leptice de caracterizare a berii și 17 denumiri de bere din diferite țări ale UE.

În rezultatul calculării a fost obținută o matrice de corelație unde se caracterizează interacțiunea factorilor și caracteristicile prezente.

În baza tabelului de corelației și a tehnicii de prelucrare pas cu pas s-a depistat că din cele 8 caracteristici inițiale doar șase din ele au o corelație puternică între ele explicând 74% din varianța generală a norului de puncte. Aceste caracteristici sunt: persistența spumei, înălțimea spumei, transparența, culoarea, aciditatea, alcoolul etilic. Aceste concluzii sunt argumentate și de calcularea testului KMO and Bartlett's=0,721 și testul Chi-patrat=44,9 la un nivel de semnificație 0,01 unde se acceptă ipoteza alternativă, adică variabilele sunt corelate între ele și metoda ACP are sens.

**Tabelul 1. Testul KMO și Bartlett's**

#### KMO and Bartlett's Test

|                               |  |        |
|-------------------------------|--|--------|
|                               | Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | ,721   |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square                               | 44,944 |
|                               | df   | 15     |
|                               | Sig.   | ,000   |

Deci o dată cu aplicarea acestei metode s-a obținut două axe factoriale care explică varianța caracteristicilor de bază cu aproximativ 74%.

**Tabelul 2. Varianța componentelor selectate**

#### Varianța totală explicată

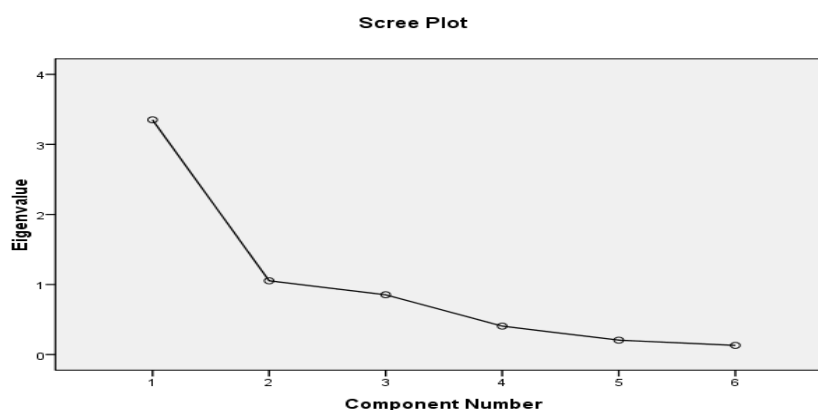
| Component | Initial Eigenvalues |               |              |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|
|           | Total               | % of Variance | Cumulative % |
| 1         | 3,351               | 55,852        |              |
| 2         | 1,053               | 17,550        |              |
| 3         | ,853                | 14,223        | 87,625       |
| 4         | ,406                | 6,764         | 94,390       |
| 5         | ,206                | 3,426         | 97,816       |
| 6         | ,131                | 2,184         | 100,000      |

Conform statisticilor din tabelul nr. 3. care prezintă încărcările factorilor, se constată că componenta unu este definită de variabilele *persistența spumei și culoare*, iar componenta doi este definită de *transparența și prezența alcoolului etilic*.

**Tabelul 3. Matricea Componentelor**

**Component Matrix<sup>a</sup>**

|                | Component   |              |
|----------------|-------------|--------------|
|                | 1           | 2            |
| persist_spumei | <b>,865</b> | ,339         |
| inal_spumei    | ,766        | -,311        |
| transparenta   | ,733        | <b>,477</b>  |
| culoare        | <b>,915</b> | -,175        |
| aciditatea     | ,462        | ,397         |
| alcool_etilic  | ,655        | <b>-,653</b> |



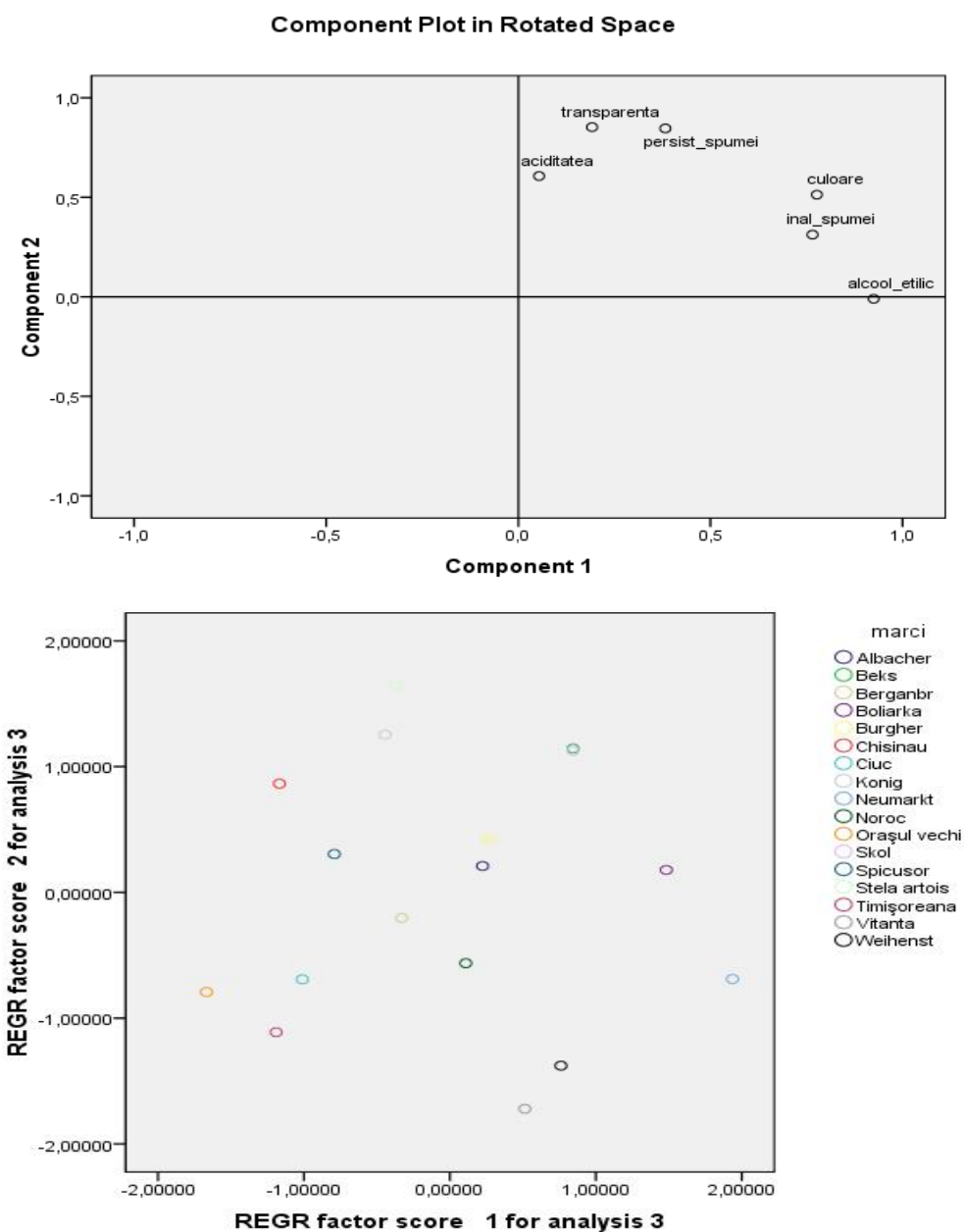
**Fig. 1. Reprezentarea variabilelor corelate**

**Concluzie**

Analizând simultan cele două grafice de mai jos putem ușor depista ce caracteristici forte și slabe deține fiecare dintre tipurile de bere analizat, precum și identificarea similarităților cât și a diferențelor dintre produse.

Cea mai bună bere care se încadrează în standardele europene la caracteristica *înălțimea spumei* este marca de bere **vitanta** care este un produs autohton și concomitent corespunde standardelor internaționale de merceologie iar la variabila persistența culorii fiind similară cu berea germană Neumarkt. O remarcă este asupra berii bulgărești boliarka care dispune de prezența unei acidități peste măsură de nivelul teoretic, în favoarea calității înălțimea spumei.

Analizând situația după cea de-a doua componentă *transparența și prezența alcoolului etilic*, se evidențiază o situație bună asupra berii ciuc, albacher, burgher care sunt similare între ele după o concentrare de alcool destul de mare și există între ele o legătură de corelație puternică, în schimb la produsele de bere: orașul vechi, noroc, bergangrier, chișinău există o similaritate puternică după variabila *transparență* și o disfuncție asupra concentrării mici de alcool etilic. Deci putem spune că atât berea autohtonă cât și cea de pe piața UE sunt similare în respectarea unor standarde ca componenta alcoolului etilic, *transparență*, *persistența spumei*.



**Fig.2. Repartizarea mărcilor de bere în spațiul componentelor principale**

**Recomandări:**

- Ar fi necesar ca marketologii autohtoni să țină cont de calitatea produselor bune pentru a le putea promova pe piața UE.
- Implementarea metodelor avansate de obținere a unor produse calitative pentru a stimula exportul de băuturi alcoolice autohtone și a readuce venituri în țara noastră.
- Atragerea investitorilor străini pentru încheierea unor contracte de vânzare-cumpărare a băuturilor alcoolice.

**Referințe bibliografice**

1. Spîrcu L., Analiza datelor, Aplicații economice, ed. ASE, București 2005.
2. Spîrcu L., Pațilea V., Modele de scoring în studii și cercetări de calcul economic și cibernetică economică, 1995.
3. Spîrcu-Tiberiu, cursuri de doctorat 2007.

## **THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN A CHANGING ENVIRONMENT**

*Magdalena VELCIU, Ph.D. student, National Institute of Scientific Research on Labour and Social Protection, Bucharest, Romania*

*In the context of the new challenges of globalization, population growth and aging, development of new information technologies the role of human resources will become increasingly important in the economy smart, sustainable, inclusive. Investing in human capital is a requirement for assuring a healthy, creative and innovative development, because the appropriate professional skills and knowledge of workers are called to respond to new changes, is the main vector of innovation and progress.*

**Key words:** *human resource management, workforce flexibility, change*

**JEL:** *H12, M12*

### **Introduction: the challenges**

Nowadays, organizational and socio-economic environment is turbulent, characterized by change and low predictability. In these circumstances, the business environment changes are significant and have direct impact on organizational management. Success or even survival of organisations is linked to efficiency and appropriate response with which managers fail to integrate the changes, having a better decision-making system to support the adaptation of organizations. Moreover, companies must be concerned by the investment and training of employees, because the development of human resources is essential to increase the organization's ability to perform in a highly competitive environment.

In this context, effective management of human resources is a priority, fostering motivation and retention of employees, because only the human factor retains the ability to forecast and adapt to change in order to achieve higher performance. Managerial choices have direct impact on a number of factors essential for the organization life: employee commitment and skills, degree of congruence between its objectives and the organization's employees, cost effectiveness and the results of human resource development.

Management systems should provide the conditions for improving human capital management, adapted to the new conditions. Also, the human resource management must adapt and keep pace with strategic change and organizational challenges in the domestic environment. Duties and responsibilities of human resource managers are called upon to respond to the organization's objectives and needs of the employees about employment security, quality of work and job satisfaction.

But if these measures and human resource management practices are used in an inappropriate manner, for a long term and not just as a temporary alternative, without a strategic framework, there is a risk for adverse effects on employment, quality of work and ability of workers to remain on employment.

### **The human resource management respond to the changing environment**

In this changing environment, there is a challenge to contemporary organisations to sustain competitiveness. So, organizations need to have the ability to adapt to fluctuations, to exploit changes in the environment and turn them into opportunities that lead to sustained favourable market positions. This pressing need to adapt has led organizations to be flexible in as many aspects as possible, including the search for flexibility in their production methods, their access to and availability of financial resources, the design and organization of work, and human resources flexibility.

New trends and future challenges for organisations focus on increased productivity through better adaptability of workers and enterprises. In relation to work organisation new trends are related to: Increased flexibility, Increased knowledge sharing, Individualisation in Human Resources Management. A trend in modern human resource management is the strong focus on the development of competences as well as the work dedication of the individual employee. The overall idea is that adaptability and productivity of the organisation is fundamentally based on the constant development of the individual workers. However, the demand for constant development may pose a risk for development of stress and job dissatisfaction. In addition, when the focus is so strong on the individual, the individual will have an increasing attention to its own development, and work as a platform for identity creation and self-empowerment.

In the new knowledge-based society, work has become a complex process. Relations inside the organization are flexible, they get beyond formal demarcations between departments, because the main aim is carrying the task of job. Hierarchy is less rigid, almost unexisting and the ability of the worker to use it's knowledge, skills and initiative to achieve successfully a task and attracting a success for the organization are also appreciated. Therefore, the reward of the efforts is based on performance and contribution from each employee's to value creation. To be competitive, organizations have the responsibility to integrate economic and environmental changes and to use new technologies, while appropriate and rational management of human resources. One of the main directions of the effective use of human resources is to promote flexible forms of work and strategies of labour flexibilization.

The flexibility of human resources refers to the ability of organizations to quickly adjust their working resources to the demands of the moment, keeping at the same time a dynamic equilibrium, in order to increase competitiveness. The numerical flexibility refer to the ease of hiring and firing workers (external flexibility) and flexibility of working hours (internal flexibility). Adoption of flexible forms of employment relate to: the emergence of new contractual relationships and adaptation of working time, new forms of organization of work, and promoting continue education and skills training. Flexible structures pursue strategic adaptation to specific requirements by creating special teams (task force) who have the task of finding and implementing solutions to solving complex problems (eg global crisis) or winning innovative new competitive advantages.

### **Flexible working time - the main lever used in European companies**

The current global crisis has tested "on-live" organizations ability to react. Businesses have been forced to react to the regression of economic activities, primarily by: restricting expenditure cuts, investment stopping, etc.

After analyzing the response from European firms, we distinguish two cases:

a) In developed countries (Germany, France, Belgium, the Netherlands) where there are different legal rules on flexible forms of employment and reduction of working time, periods of inactivity in the case of organizations using these alternatives as a priority in order to minimize the negative impact the economic constraints on workers and businesses. Moreover, in these countries, even if the regulations on flexible forms of employment are provided for specific groups of workers, they were quickly expanded and adapted to meet current global crisis (duration, compensation of employees, etc.).

b) In countries where labor market flexibility is reduced or less regulated (UK) and new member states (Hungary, Czech Republic, Poland, Romania and Bulgaria) where they lack the tools to deal with difficult economic circumstances, economic shock was felt more more acute, especially for workers in precarious employment

situations. Limited flexibility and no rules to regulate has led companies to use limited resources to "rescue" organization with no responsibilities for safety. Many companies have redundancies, focusing especially on fixed-term employees with contracts and agreements with temporary employment agencies, migrant workers (vulnerable groups in the labor market).

So, the European companies respond to the negative effects of the global crisis, in correlation with their national legislative framework and the practical alternatives offered by labor market instruments.

### **Conclusions**

Adaptability has become an essential condition for economic units and workers to perform in the current socio-economic turbulent. Toward efficient change, we need strategic organizational forms designed for flexibility, ie a mix of structure and systems of internal coordination, strategy, designed to adjust and use more efficient allocation of labor resources and market shares of the organization.

Human resource management as one of the most valuable forms of capital is very important, especially in times of economic turbulence, when managers have to find new ways to remain competitive and maximize organizational performance and thus, the investment in people is reflected in organizations earnings per longtime. Therefore, one of the key elements of organizational strategies is effective utilization of human resources, becoming more and more multi-disciplinary trained, along with encouraging innovation, individual research at workplace.

De aceea, unul din elementele cheie ale strategiilor organizaționale este valorificarea eficientă a resursei umane, într-o abordare strategică, odată cu stimularea inovației, creativității și integrării rapide a cureririlor științei și tehnologiei la locul de muncă.

In a new society characterized by rapid developments and less predictable changes, in which organizations must adapt quickly to fluctuations, the worker must be adaptable, positive, dynamic, open to new, able to define their priorities, strengths and weaknesses, and especially the goals and motivations like an active player in his professional life.

### **References**

1. Alan Price (2007) *Human Resource Management in a Business Context*, Ed Thomson Learning, 3rd Edition
2. Toffler Associates, *Creating Adaptive Organizations*, available on-line [www.toffler.com](http://www.toffler.com)
3. Vera Glassner, Bela Galgóczi (2009), *Plant-level responses to the Economic Crisis in Europe*, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety, Publisher: aisbl ETUI-REHS, Brussels

**Bun de tipar: 12.10.2012**  
**Format: B5, Com. 18**  
**Coli de tipar conv.: 21,33**

Complexul Editorial, IEFS,  
Chisinau, str. Ion Creanga, 45.  
fax. (+37322) 74-37-94, tel.: 50-11-30  
[www.iefs.md](http://www.iefs.md), [bircaiulita@mail.ru](mailto:bircaiulita@mail.ru)





MD-2064, Republic of Moldova, Chisinau,  
Institute of Economy, Finance and Statistics  
45, Ion Creangă Str.

Editorial Complex Tel: (373 22) 50 11 30, Fax: (373) 74 37 94  
e-mail: [iefs@iefs.md](mailto:iefs@iefs.md), web site: [www.iefs.md](http://www.iefs.md)