

## 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 întreprinderi: 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 antreprenariat, 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