

**MINISTERUL EDUCAȚIEI AL REPUBLICII MOLDOVA
UNIVERSITATEA DE STAT „ALECU RUSSO” DIN BĂLȚI
FACULTATEA DE ECONOMIE**

INTEGRAREA SPECIALISTULUI CU STUDII SUPERIOARE PE PIAȚA MUNCII: ASPECTE NAȚIONALE ȘI INTERNAȚIONALE

21-22 octombrie 2011

Materialele Conferinței Științifico-Practice Internaționale



Bălți
Presa universitară bălțeană
2012

*Materialele conferinței sînt recomandate spre publicare
de Senatul Universității de Stat „Alec Russo” din Bălți*

Descrierea CIP a Camerei Naționale a Cărții

„Integrarea specialistului cu studii superioare pe piața muncii: aspecte naționale și internaționale”, conf. șt.-practică intern. (2011; Bălți). „Integrarea specialistului cu studii superioare pe piața muncii: aspecte naționale și internaționale”: Materialele conf. șt.-practice intern., Bălți, 21-22 oct. 2011 / col. red.: Irina Movilă, Ala Sainenco, Angela Coșciug [et al.]. – Bălți: Presa univ. bălțeană, 2012. – 168 p.

100 ex.

ISBN 978-9975-50-069-2

**Responsabilitatea pentru conținutul
și redactarea articolelor revine autorilor**

Colegiul de redacție științific:

Președinte – Maria Șleahțișchi, dr. conf. univ., prorector pentru activitatea științifică,
Irina Movilă, dr. conf. univ.,
Alla Trusevici, dr. conf. univ.,
Ala Sainenco, dr. conf. univ.,
Angela Coșciug, dr. conf. univ.,
Nelli Amarfii-Railean, dr. conf. univ.,
Valeriu Gușan, dr. conf. univ.,
Veaceslav Pinzari, dr. conf. univ.

Colegiul de redacție (filologic):

Svetlana Stanțieru,
Aurelia Codreanu,
Larisa Poh,
Silvia Bogdan.

Tehnoredactare: Liliana Evdochimov

Tiparul: *Tipografia Universității de Stat „Alec Russo” din Bălți*

© *Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți, 2012*

ISBN 978-9975-50-069-2

**MINISTRY OF EDUCATION OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA
ALECU RUSSO STATE UNIVERSITY OF BALTI
FACULTY OF ECONOMY**

**INTEGRATION OF HIGHER EDUCATION
PROFESSIONALS INTO THE LABOUR MARKET:
NATIONAL AND INTERNATIONAL ASPECTS**

21-22 October 2011

Materials of the International Scientific Practical Conference

Balti, 2012

S U M A R

Deschiderea solemnă a lucrărilor conferinței științifice internaționale

Mesajul prorectorului pentru activitatea științifică, Maria ȘLEAHTIȚCHI, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți 10

Ședința în plen

Ilie CHIȚAC, Director Agenția Națională a Ocupării Forței de Muncă, Bălți
Probleme actuale ale pieței muncii în Republica Moldova 11

Bernd Otto HALLIER, Managing Director of EHI Retail Institute, President of the European Retail Academy, Germany
Vocational training for Retail /Wholesale: an EU-Survey of 2010 13

Elena HARCONIȚĂ, directorul Bibliotecii științifice, Lina MIHALUȚA, director-adjunct, Biblioteca Științifică a Universității de Stat „Alec Russo” din Bălți
Impactul Bibliotecii Universitare asupra formării viitorilor specialiști 19

Secțiunea I

Adaptarea profesională a specialiștilor din domeniul managementului și marketingului pe piața muncii

Ioan PASTOR, Universitatea „Petru Maior”, Târgu Mureș, România
Inserția profesională și educațională a absolvenților potențialul oferit de tinerii cu studii superioare pentru procesul schimbării 22

Станислава ПАСЕКА, Черкасский национальный университет им. Богдана Хмельницкого, Украина
Региональные аспекты реализации социально-трудового потенциала молодежи 24

Victoria TROFIMOV, Universitatea Cooperatist-Comercială din Moldova
Gestiunea formării profesionale universitare în contextul dilemei „cerere-ofertă” pe piața muncii în condiții de internaționalizare 27

Елена ГРИШНОВА, Татьяна КОСТЕНКО, КНУ имени Тараса Шевченко, Украина
Изменение ценностных ориентаций современной молодежи и особенности ее мотивации к труду 29

Irina MOVILĂ, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți
Managementul adaptării profesionale a specialiștilor pe piața muncii: probleme, soluții, perspective 32

Gheorghe NEAGU, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți
Studiile de masterat și inserția pe piața muncii a absolvenților 34

Rodica SLUTU, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți
Aspectele marketingului personalului pe piața muncii a Republicii Moldova 36

Veronica GARBUZ, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți
Valorificarea capitalului uman prin perfecționarea procesului de integrare a specialistului cu studii superioare pe piața muncii 37

Rezo MANVELIDZE, Irma BAGRATIONI, Batumi Shota Rustaveli State University, Georgia
For the Issue of Contemporary Professional Requirements to The Specialist of Service of Marketing 40

Анна РУДЕНКО, Бэлцкий государственный университет им. Алеку Руссо
Основные направления повышения качества профессиональной подготовки специалистов в высших учебных заведениях страны 42

Lilia CHISELIOV, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți
Integrarea specialistului profilului economic pe piața muncii la nivel internațional 46

Alina SUSLENCO, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți
Integrarea tinerilor pe piața muncii prin creșterea competitivității lor 47

Natalia BURLACU, Universitatea Liberă Internațională din Moldova
Adaptarea specialiștilor din domeniul managementului în etapa de criză 50

Сергей ТРИГУБ, Ренийский институт Днепропетровского университета экономики и права им. Альфреда Нобеля, Украина
Экономическое содержание и факторы внешнеэкономической деятельности предприятия 51

Corina NICHITCIN, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți
Exodul de intelect în contextul globalizării: cauze și consecințe 53

Doina VORNICES, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți
Adaptarea profesională: necesitate și importanță 55

Secțiunea a II-a

Pregătirea specialiștilor în domeniile: contabilitate, finanțe, analiză economică, audit

Фёдор ТУХАРЬ, Кооперативно-торговый университет Молдовы
Специфика учетной политики в организациях потребительской кооперации Молдовы 57

Constantin CUCOȘEL, Universitatea de Nord Baia Mare, Universitatea de Vest „Vasile Goldiș” Arad – Filiala Baia Mare, Președinte CECCAR – Filiala Maramureș România
Implicarea Corpului Experților Contabili și Contabililor Autorizați din România în pregătirea și formarea specialiștilor în domeniul economic ca viitori profesioniști contabili 58

Anatolie IACHIMOVSCI , Academia de Studii Economice din Moldova	
Asigurarea instruirii profesionale a auditorilor cu cunoștințe privind aplicarea unor cerințe fiscale la aprecierea denaturărilor în conformitate cu cele mai bune practici internaționale	60
Nelli AMARFII-RAILEAN , Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Problemele pregătirii specialiștilor serviciului audit intern	62
Lilia DUMBRĂVEANU , Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Investiția în capitalul uman – cauza fundamentală a dezvoltării durabile	63
Diana GRÎTCO , Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Specificul angajării tinerilor specialiști în Republica Moldova: probleme și soluții	65
Victoria POSTOLACHE , Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Pregătirea specialistului din sectorul bancar în condițiile globalizării financiare	68

Secțiunea a III-a

Exigențele pieței muncii și specificul formării profesionale a specialiștilor în domeniul dreptului

Eduard BOIȘTEANU , Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Profesia liberală – modalitate de plasare în câmpul muncii a absolvenților Facultății de Drept	70
Veaceslav PÎNZARI , Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Specificul pregătirii profesionale a juriștilor în vederea angajării în câmpul muncii	72
Ion DĂNOI , Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Libera circulație a persoanelor și a serviciilor – condiții esențiale pentru evoluția pieței muncii	73
Mirgen PRENCE , Facultatea de Drept, Universitatea „Al. I. Cuza” din Iași, România	
Piața muncii și specialiștii în domeniul juridic	75
Sergiu BOCA , Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Nulitatea actului juridic – factor de asigurare a legalității în cadrul circuitului civil	77
Sergiu BOCA, Eduard BOIȘTEANU , Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Funcțiile nulității actului juridic în contextul garantării securității ordinii de drept	79
Daniela POJAR , Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Unele reflecții cu privire la necesitatea acordării de garanții și compensații salariaților care îmbină munca cu studiile ...	80

Secțiunea a IV-a

Specialistul contemporan în condițiile societății informaționale

Valeriu ABRAMCIUC , Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți; Florin BRÂNZĂ , Universitatea „Al. I. Cuza” din Iași	
Pregătirea specialiștilor fizicieni și cerințele pieței muncii – analiza comparată din Republica Moldova și România	83
Octavian COZNIUC, Lidia POPOV , Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Pregătirea specialiștilor pentru evidența financiar-contabilă cu soft-uri specializate	87
Olesea SKUTNIŢKI, Natalia COJOCARI , Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Unele aspecte ale formării profesionale a specialistului în informatică	90
Valeriu GUȚAN, Ion OLARU , Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți; Mihael FIHMAN , Israel	
Sistemul de formare la viitorii specialiști a competențelor de utilizare a tehnologiilor informaționale	91
Валерий АБРАМЧУК , Бельцкий государственный университет им. А. Руссо, Анатолий ХОМЕНКО , учитель физики, Теоретический лицей «Б. П. Хашдеу», г. Дрокия	
Методические аспекты создания и применения дидактических роликов по физике	94
Vitalie ȚÎCĂU , Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Aplicarea criteriilor numerice statistice la determinarea planului optimal al absolvenților	96
Диана МОГЛАН, Адела ГОРЯ , Бельцкий государственный университет им. Алеку Руссо	
Некоторые аспекты, появляющиеся в процессе информационно-экономической подготовки специалистов	99
Nona DEINEGO , Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Dezvoltarea competențelor studenților prin aplicarea tehnologiei testării adaptive	100
Oxana SCUTELNIC , Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Utilizarea TIC la studierea diferențială a disciplinelor informatice	102
Maria NICORICI , Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
WebQuest – tehnică eficientă de studiu individual cu studenții	104

Secțiunea a V-a

Management educațional / cultural: standardele profesionale și piața muncii

Алексей ВОЕВОДИН, Николай ЧУРСИН, Ирина СИЛЮТИНА , Восточноукраинский национальный университет им. В. Даля, Украина	
Проблемы адаптации специалистов в области документооборота и информационной деятельности на рынке труда в Украине	107
Elena PETROV , Ministerul Educației al Republicii Moldova	
Finalitățile de studiu și competențele în formarea universitară inițială	110

Diana MESQUITA, Sandra FERNANDES, Diana PEREIRA, Maria Assunção FLORES, Manuel F. M. COSTA, University of Minho, Portugal	
Bologna Process, Higher Education and the Labour Market	114
Sergiu CORNEA, Universitatea de Stat „B. P. Hasdeu” din Cahul	
Importanța analizei ocupaționale pentru elaborarea standardului profesional al cadrului didactic	115
Irma BAGRATIONI, Jabua Koba, Batumi Shota Rustaveli State University	
For the Issue of Preparation of Specialists in the High Legal Establishments of Education	118
Viorica POPA, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Procesul de instruire eficientă: obiective – competențe – finalități și/sau competențe-cheie/generice/generale	120
Ala SAINENCO, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Standardul ocupațional al profesorului de limba și literatura româna	124
Vasile GARBUZ, Veronica GARBUZ, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Managementul resurselor umane prin motivarea personalului în sistemul educațional	126
Lilia TRINCA, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Consortiul interuniversitar în serviciul absolvenților AlmaLaurea: între deziderat și praxis	127
Andrei ROTARU, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Programe, factori, etape, forme, procedee și metode de adaptare profesională a angajaților: particularități și analiză . . .	129

Secțiunea a VI-a

Pregătirea specialiștilor de limbi străine în conformitate cu cerințele pieței muncii

Ирина ЧЕРНАЯ, Бэлцкий Государственный Университет им. Алеку Руссо	
Учебная платформа и образовательный процесс в ВУЗЕ	131
Viorica SEBOTAROS, Alecu Russo State University of Bălți	
Developing Communicative Competence of Futur Teachers of English: the Speech Act of Apology	132
Angela COȘCIUG, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Perspectiva acțională în pregătirea specialiștilor de limbă franceză, competitiv pe piața de muncii	133
Анна ПОМЕЛНИКОВА, Ирина БУЛГАКОВА, Бэлцкий Государственный Университет им. Алеку Руссо	
Формирование межкультурной компетенции в подготовке конкурентоспособных специалистов по немецкому языку	135
Viorica CONDRAT, Alecu Russo State University of Bălți	
Combining Face-to-Face and Online Learning of the Futur Teachers of Foreign Languages	138
Евгения ЧИЛИКИНА, Пятигорский Государственный Лингвистический Университет, Россия	
Формирование иноязычной профессиональной компетенции будущих конкурентоспособных специалистов по международной рекламе	139
Екатерина НИКУЛЬЧА, Бэлцкий Государственный Университет им. Алеку Руссо	
Анализ учебников по иностранным языкам как базовое умение выпускника вуза	141
Svetlana FILIPP, Alecu Russo State University of Bălți	
Developing Critical Thinking Skills to EFL Students: a Timely Challenge of Contemporary Labour Market	143
Татьяна БОЙКО, Пятигорский Государственный Лингвистический Университет, Россия	
Электронная образовательная среда как возможность формирования качеств, повышающих конкурентоспособность выпускников на рынке труда	146
Ирина КОБЯКОВА, Пятигорский Государственный Лингвистический Университет, Россия	
Академическая мобильность, как фактор повышения конкурентоспособности выпускников	147
Victoria MASCALIUC, Alecu Russo State University of Bălți	
Assessment: ITS role for future Teachers	149
Silvia BOGDAN, Alecu Russo State University of Bălți	
The Importance of Vocabulary Size in Training Higher Education Professionals	151
Oxana CHIRA, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Traducerea eufemismelor – obstacolele viitorului traducător competitiv pe piața muncii	153
Ana MUNTEAN, Alecu Russo State University of Bălți	
21st Century Literacies: Changing the Paradigm in Education	156
Iulia IGNATIUC, Alecu Russo State University of Bălți	
The Role of Grammar in Training Teachers of English	157
Marina TETERINA, Alecu Russo State University of Bălți	
A Comparative Study of the Category of Gender in English and Romanian and its role in English teaching/Learning . . .	159
Ludmila RĂCIULĂ, Alecu Russo State University of Bălți	
Translation Competences and Market Demands	162
Лилия ТРИУС, Пятигорский Государственный Лингвистический Университет, Россия	
Формирование профессиональной иноязычной коммуникативной компетенции посредством использования материалов по историческому регионоведению	163
Valentina SMATOV, Alecu Russo State University of Bălți	
Career opportunities for linguists at the Labour Market	167

CONTENTS

Solemn opening of the works international scientific conference

The message pro-rector for scientific activity, Alecu Russo State University of Balti, Maria ȘLEAHTIȚCHI	10
---	----

Plenary Session

Ilie CHIȚAC , Manager, National Agency of Labor Market, Balti Current Problems of Labor Market in the Republic of Moldova	11
Bernd Otto HALLIER , Managing Director of EHI Retail Institute, President of the European Retail Academy, Germany Vocational Training for Retail /Wholesale: an EU-Survey of 2010	13
Elena HARCONIȚĂ , Director, Scientific Library, Lina MIHALUȚA , Deputy Director, Scientific Library, Alecu Russo State University of Balti The Impact of University Library on Training Future Specialists	19

Section I

Professional Adaptation of Management and Marketing Specialists in the Labor Market

Ioan PASTOR , Petru Maior University, Targu Mures, Romania Professional and Educational Insertion of Young Graduates and the Potential Offered by Youth with Higher Education in the Process of Change	22
Stanislava PASEKA , Bogdan Hmelnitki National University, Ukraine Regional Aspects of the Implementation of the Social and Employment Potential of Youth	24
Victoria TROFIMOV , Trade Co-operative University of Moldova University Professional Training Management in the Context of "Supply-Demand" Dilemma in Terms of Internationalization in the Labor Market	27
Helen GRISHNOVA , Tatyana KOSTENKO , Taras Shevchenko National University of Kyiv, Ukraine The Change of Value Orientations of Modern Youth and the Peculiarities of their Motivation to Work	29
Irina MOVILA , Alecu Russo State University of Bălți Professional Adaptation Management of Specialists in the Labor Market: Problems, Solutions, Perspectives	32
Gheorghe NEAGU , Université d'Etat „Alecu Russo” de Bălți Le master et l'embauche des élèves sortant	34
Rodica SLUTU , Université d'Etat „Alecu Russo” de Bălți Les aspects du marketing du personnel sur le marché du travail de la République de Moldova	36
Veronica GARBUZ , Alecu Russo State University of Bălți The Recovery of Human Capital by Improving the Integration Process of Graduates in the Labor Market	37
Rezo MANVELIDZE , Irma BAGRATIONI , Batumi Shota Rustaveli State University, Georgia On the Issue of Contemporary Professional Requirements to The Specialist of Service of Marketing	40
Anna RUDENCO , Alecu Russo State University of Bălți Main Directions of Improving Professional Training Quality in Higher Educational Institutions	42
Lilia CHISELIOV , Alecu Russo State University of Bălți The Integration of Specialists in Economy into the International Labor Market	46
Alina SUSLENCO , Alecu Russo State University of Bălți The Integration of Youth by Increasing their Competitiveness into the Labor Market	47
Natalia BURLACU , Free International University of Moldova Adapting Management Professionals during the Crisis Period	50
Serghei TRIGUB , Alfred Nobel University of Reni, Dnipropetrovs'k, Ukraine Economic Factors and the Content of Foreign Trade Enterprises	51
Corina NICHITCIN , Alecu Russo State University of Bălți Brain Drain In the Context of Globalization: Causes and Consequences	53
Doina VORNICES , Alecu Russo State University of Bălți Professional Adaptation: Necessity and Importance	55

Section II

Training Higher Education Professionals in the Fields of Accounting, Finance, Economic Analysis and Audit

Fiodor TUHARI , Université de Coopération et du Commerce de Moldova Le spécifique de la politique du compte dans les institutions coopératistes	57
Constantin CUCOȘEL , North University of Baia Mare, Vasile Goldis West University of Arad –Baia Mare Branch, CECCAR President –Maramures Branch, Romania Involving a Body of Experts and Licensed Accountants of Romania in the Preparation and Training of Specialists in Economics as Future Accountants	58

Anatolie IACHIMOVSCI , Academy of Economic Studies of Moldova The Insurance of Professional Training of the Auditors Concerning the Application Requirements in Assessing Tax Distortions in Accordance with Best International Practices	60
Nelli AMARFII-RAILEAN , Alecu Russo State University of Bălți Problems of Training Internal Audit Service Specialists	62
Lilia DUMBRĂVEANU , Université d'Etat „Alecu Russo” de Bălți Les investissements dans la sphère humaine – la cause principale du développement durable	63
Diana GRITCO , Alecu Russo State University of Bălți The Specifics of Employing Young Specialists in Moldova: Problems and Solutions	65
Victoria POSTOLACHE , Alecu Russo State University of Bălți Training Banking Sector Specialists in the Context of Financial Globalization	68

Section III

Labor Market Requirements and the Peculiarities of Training Higher Education Professionals in Law

Eduard BOIȘTEANU , Alecu Russo State University of Bălți The Profession of a Liberal – a Means of Employing Graduates of the Faculty of Law	70
Veaceslav PÎNZARI , Alecu Russo State University of Bălți Peculiarities of the Professional Training of Lawyers with Further Employment in the Labor Market	72
Ion DĂNOI , Alecu Russo State University of Bălți Free Persons and Services Movement - Essential Conditions for the Evolution of Labor Market	73
Mirgen PRENCE , Al. I. Cuza University of Iași, Romania The Labor Market and Legal Professionals	75
Sergiu BOCA , Alecu Russo State University of Bălți Nullity of the Legal Act – an Ensuring Factor in the Legality of Civil Circulation	77
Sergiu BOCA, Eduard BOIȘTEANU , Alecu Russo State University of Bălți Functions of Invalid Legal Acts in Securing the Rule of Law Security	79
Daniela POJAR , Alecu Russo State University of Bălți Some Considerations on the Necessity of Granting Guarantees and Compensation to the Employees Who Work and Study	80

Section IV

Modern Professionals in a New Information Society

Valeriu ABRAMCIUC , Alecu Russo State University of Bălți; Florin BRANZA , Al. I. Cuza University of Iași, Romania Training Physicists and Labor Market Requirements – a Comparative Analysis of the Republic of Moldova and Romania	83
Octavian COZNIUC, Lidia POPOV , Alecu Russo State University of Bălți Using Specialized Software in Keeping Enterprise Financial and Accounting Records	87
Olesea SKUTNIŢKI, Natalia COJOCARI , Alecu Russo State University of Bălți Some Aspects of Professional Training of IT Specialists	90
Valeriu GUȚAN, Ion OLARU , Alecu Russo State University of Bălți; Mihael FIHMAN , Israel Developing IT Competences and Training Future Professionals Using Information Technologies	91
Valeriu ABRAMCIUC , Alecu Russo State University of Bălți, Anatolii HOMENCO , Teacher of Physics, B. P. Hasdeu Theoretical High School, Drochia Methodological Aspects of the Creation and Application of Didactic Videos in Physics	94
Vitalie ȚÎCĂU , Alecu Russo State University of Bălți Applying Numerical Criteria Statistics to Determine the Graduates' Optimal Plan	96
Diana MOGLAN, Adela GOREA , Alecu Russo State University of Bălți Some Aspects that Appear in the Process of Economic and Information Training of Specialists	99
Nona DEINEGO , Alecu Russo State University of Bălți Developing Students' Competences by Applying Adaptive Testing Technology	100
Oxana SCUTELNIC , Alecu Russo State University of Bălți Using ICT in the Differential Studying of Computer Disciplines	102
Maria NICORICI , Université d'Etat „Alecu Russo” de Bălți Le WebQuest – une technique efficace de formation individuelle des étudiants	104

Section V

Educational / Cultural Management: Professional Standards and the Labor Market

Alexei VOEVODIN, Nikolai CHURSIN, Irina SILUITINA , East Ukraine V. Dahl National University, Ukraine Adaptation Problems of Records Management and Information Activities Specialists in the Ukrainian Labor Market ...	107
Elena PETROV , Ministry of Education, Republic of Moldova Education Outcomes and Competences at Initial University Training Level	110

Diana MESQUITA, Sandra FERNANDES, Diana PEREIRA, Maria Assunção FLORES, Manuel F. M. COSTA, University of Minho, Portugal	
Bologna Process, Higher Education and the Labor Market	114
Sergiu CORNEA, B. P. Hasdeu State University of Cahul	
The Importance of the Occupational Analysis in Elaborating the Professional Standard of a Teacher	115
Irma BAGRATIONI, Jabua KOBÁ, Shota Rustaveli State University of Batumi	
For the Issue of Preparation of Specialists in the High Legal Establishments of Education	118
Viorica POPA, Alecu Russo State University of Bălți	
Effective Training: Objectives - Competences- Outcomes and / or Key/Generic/General-Competences	120
Ala SAINENCO, Alecu Russo State University of Bălți	
The Occupational Standard of the Teacher of the Romanian Language and Literature	124
Vasile GARBÚZ, Veronica GARBÚZ, Alecu Russo State University of Bălți	
Human Resource Management by Motivating the Staff in Education	126
Lilia TRINCA, Alecu Russo State University of Bălți	
Interuniversity Consortium in Serving AlmaLaurea Graduates: between Desiderata and Praxis	127
Andrei ROTARU, Alecu Russo State University of Bălți	
Programs, Factors, Stages, Forms, Procedures and Professional Adaptation Methods of Employees: Peculiarities and Analysis	129

Section VI

Training Foreign Language Professionals in Accordance with Labor Market Requirements

Irina CHIORNAIA, Alecu Russo State University of Bălți	
The Learning Platform and the Educational Process in Higher Education Institutions	131
Viorica CEBOTAROȘ, Alecu Russo State University of Bălți	
Developing Communicative Competence of Future Teachers of English: the Speech Act of Apology	132
Angela COȘCIUG, Alecu Russo State University of Bălți	
The Actional Perspective in Training Competitive Specialists of French in the Labor Market	133
Anna POMELINICOVA, Irina BULGACOVA, Alecu Russo State University of Bălți	
Developing Cross-Cultural Competence in Training Competitive Specialists in German	135
Viorica CONDRAT, Alecu Russo State University of Bălți	
Combining Face-to-Face and Online Learning of the Future Teachers of Foreign Languages	138
Evghenia CHILIKINA, Pyatigorsk State Linguistic University, Russia	
Developing Professional Foreign Language Competence of Future Competitive Specialists in International Advertising	139
Ecaterina NICULCEA, Alecu Russo State University of Bălți	
An Analysis of Foreign Language Textbooks as a Graduate's Basic Skill	141
Svetlana FILIPP, Alecu Russo State University of Bălți	
Developing Critical Thinking Skills to EFL Students: a Timely Challenge of Contemporary Labour Market	143
Tatyana BOIKO, Pyatigorsk State Linguistic University, Russia	
E-learning Environment as an Opportunity for Developing the Qualities that Enhance the Graduates' Competitiveness in the Labor Market	146
Irina KOPYAKOVA, Pyatigorsk State Linguistic University, Russia	
Academic Mobility as a Factor in Increasing Graduates' Competitiveness	147
Victoria MASCALIUC, Alecu Russo State University of Bălți	
Assessment: ITS Role for Future Teachers	149
Silvia BOGDAN, Alecu Russo State University of Bălți	
The Importance of Vocabulary Size in Training Higher Education Professionals	151
Oxana CHIRA, Alecu Russo State University of Bălți	
Translation of Euphemisms – Difficulties Faced by Future Competitive Translators in the Labor Market	153
Ana MUNTEAN, Alecu Russo State University of Bălți	
21st Century Literacies: Changing the Paradigm in Education	156
Iulia IGNATIUC, Alecu Russo State University of Bălți	
The Role of Grammar in Training Teachers of English	157
Marina TETERINA, Alecu Russo State University of Bălți	
A Comparative Study of the Category of Gender in English and Romanian and its Role in English Teaching/Learning ..	159
Ludmila RĂCIULĂ, Alecu Russo State University of Bălți	
Translation Competences and Market Demands	162
Lilia TRIUS, Pyatigorsk State Linguistic University, Russia	
Developing Professional Foreign Language Communicative Competence by Using Materials on Historic Regional Studies	163
Valentina SMATOV, Alecu Russo State University of Bălți	
Career Opportunities for Linguists at the Labor Market	167

DESCHIDERA SOLEMNĂ A LUCRĂRILOR CONFERINȚEI ȘTIINȚIFICE INTERNAȚIONALE

MESAJUL PRORECTORULUI PENTRU ACTIVITATEA ȘTIINȚIFICĂ, CONF. UNIV., DR. MARIA ȘLEAHIȚCHI, UNIVERSITATEA DE STAT „ALECU RUSSO” DIN BĂLȚI

CUVÎNT DE SALUT

Stimați participanți la Conferința științifico-practică Internațională *Integrarea specialistului cu studii superioare pe piața muncii: aspecte naționale și internaționale*, vă salut în numele Rectorului Universității noastre, urîndu-vă succese în lucrările acestei întruniri științifice de nivel înalt. Oaspeților le doresc să se simtă bine la Universitatea și în orașul nostru, în aceste frumoase zile de sfârșit de octombrie.

Problema pe care v-ați propus să o dezbateți este de stringentă actualitate pentru toată lumea, dar mai ales pentru țările care trec, de mai bine de două decenii, la alte relații în sfera producției. Se știe că schimbările se acceptă cu greu, dar se înfăptuiesc și mai greu. Lumea nu stă pe loc, este mereu în mișcare, iar școala, de orice nivel ar fi, trebuie să reacționeze la necesitățile societății. Facultatea de Econome a Universității noastre s-a încadrat rapid, aproape din mers, în studiul pieții muncii, racordîndu-și sera serviciilor de instruire și cercetare la necesitățile actuale ale societății noastre. Conferința de astăzi face bilanțul unei etape importante în dezvoltarea cercetărilor științifice la una din cele mai solicitate facultăți, unde din an în an vin tot mai mulți doritori de a-și face studiile universitare. Problemele care vor fi luate în discuție în secțiunile anunțate (*Adaptarea profesională a specialiștilor din domeniul managementului și marketingului pe piața muncii; Pregătirea specialiștilor în domeniile: contabilitate, finanțe, analiză economică, audit; Exigențele pieței muncii și specificul formării profesionale a specialiștilor în domeniul dreptului; Exigențele pieței muncii și specificul formării profesionale a specialiștilor în domeniul dreptului; Management educațional / cultural: standardele profesionale și piața muncii; Management educațional / cultural: standardele profesionale și piața muncii; Pregătirea specialiștilor de limbi străine în conformitate cu cerințele pieței muncii*) fac dovada abordării moderne a problemelor societății, prin perspectivă pluridisciplinară și/sau interdisciplinară a punctelor de vedere și a soluțiilor care vor urma.

Este de apreciat faptul că un grup de profesori din această facultate, în colaborare cu alți colegii de la alte facultăți, formînd o echipă de entuziaști, constituind prezentul și viitorul Universității noastre, au reușit să obțină în competiții destul de strînse cu instituțiile de profil din Republica Moldova, sprijinul statului în vederea realizării proiectelor lor de cercetare. O menționez înainte de toate pe doamna dr. în economie, conf. univ. Irina Movilă, care este creierul și inima întrunirii de astăzi și pe această cale îi aduc mulțumiri pentru consecvența și tenacitatea ei (calități rare astăzi, de aceea, pe drept cuvînt, demne de apreciat), urmată de o echipă care ar face onoare oricărei universități din spațiul nostru: dr. în economie, conf. univ. Ala Trusevici; dr. în filologie, conf. univ. Ala Sainenco; dr. în filologie, conf. univ. Angela Coșciug; dr. în economie, conf. univ. Nelli Amarfii-Railean; dr. în științe fizico-matematice, conf. univ. Valeriu Guțan; dr. în drept, conf. univ. Veaceslav Pînzari.

Să aveți o întrunire științifică cît mai eficientă!

ȘEDIȚA ÎN PLEN

Plenary Session

PROBLEME ACTUALE ALE PIEȚEI MUNCII ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Current Problems of Labor Market in the Republic of Moldova

Ilie CHIȚAC,

Director Agenția Națională a Ocupării Forței de Muncă, Bălți

Rezumat: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) este instituția principală din Republica Moldova care are funcția de dezvoltare a pieței forței de muncă, de prevenire a șomajului și migrației forței de muncă. În scopul transparenței, operativității, toate agențiile teritoriale (care la număr sînt 35) au fost conectate la internet prin care se facilitează informarea publicului larg cu privire la locurile de muncă libere, informarea realizîndu-se inclusiv prin intermediul telefonului, apelul fiind gratuit. Republica Moldova cooperează pe plan internațional cu multe țări în domeniul ocupării și migrației forței de muncă, fiind membru al mai multor organizații, asociații internaționale din acest domeniu, ceea ce contribuie la obținerea unor rezultate mult mai mari.

Cuvinte-cheie: forță de muncă, șomaj, migrație, emigrație, loc de muncă, angajator, angajat, candidat, informare.

Abstract: National Agency for Employment is the main institution from Republic of Moldova who has the function to develop the labor market, to prevent unemployment and labor migration. For better transparency and efficiency of his activity, all territorial agencies (35) were connected to the Internet that facilitates public information about vacancies, information is made and by telephone, the call is free. Republic of Moldova cooperates with many countries in the field of employment and labor migration, being member of many international organizations, associations from this field, which leads to obtain greater results.

Key-words: workforce, unemployment, migration, immigration, job, employer, employee, candidate, information.

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) este organul central al serviciului public de specialitate, abilitat cu: promovarea politicilor, strategiilor și programelor de stat în domeniul dezvoltării pieței forței de muncă; protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă; prevenirea șomajului și combaterea efectelor sale sociale; implementarea politicii de migrație a forței de muncă; monitorizarea activității agențiilor private pentru ocuparea forței de muncă.

Misiunea activității ANOFM este susținerea implementării strategiilor naționale pentru ocuparea forței de muncă, prin asigurarea accesului egal la programe și servicii de ocupare calitative și bine direcționate.

ANOFM este prezent pe întreg teritoriul țării prin 35 de agenții pentru ocuparea forței de muncă. Toate serviciile sînt oferite gratuit. Consiliul de administrație asigură conducerea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, format pe principii de paritate, din reprezentanți ai guvernului, sindicatelor și patronatului.

Consiliul de administrație este constituit în baza art.10 al Legii nr. 102-XV din 13.03.2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și activează, începînd cu decembrie 2003, în baza unui Regulament.

Membrii Consiliului de administrație:

- reprezentanți ai Guvernului
- reprezentanți ai Confederației Naționale a Patronatului
- reprezentanți ai Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova.

Agenția Națională contribuie la realizarea principalei funcții de prestare gratuită a serviciilor de mediere a muncii persoanelor care caută loc de muncă și angajatorilor pentru a le satisface necesitățile de forță de muncă. De la adoptarea noii legislații în domeniul ocupării forței de muncă (anul 2003) au beneficiat de servicii de mediere a muncii 591,1 mii persoane aflate în căutarea unui loc de muncă.

Tendințele actuale ale pieței muncii au impus dezvoltarea a noi servicii și o colaborare mai aprofundată cu angajatorii. Implementarea tehnologiilor informaționale a dat posibilitate atît șomerilor, cît și angajatorilor să vină în contact unii cu alții prin sistemul electronic de auto-servire fără intervenția specialiștilor.

Începînd cu anul 2003, ANOFM elaborează planuri individuale de mediere pentru unele categorii de persoane, care întîmpină dificultăți la angajare, inclusiv pentru beneficiarii de indemnizații în caz de șomaj. Colaborarea cu angajatorii și acordarea serviciilor utile și eficiente acestora îmbunătățesc percepția și încrederea angajatorilor față de Agențiile pentru Ocuparea Forței de Muncă și, respectiv, contribuie la creșterea numărului de locuri de muncă libere declarate. În procesul de mediere a muncii, se întreprind toate măsurile de corelare a locurilor de muncă vacante cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

Tîrgul locurilor de muncă este o măsură activă de ocupare a forței de muncă, care confruntă direct cererea și oferta forței de muncă și are ca scop satisfacerea atît a cererii, cît și a ofertei forței de muncă. În rezultatul promovării măsurii respective, au fost organizate peste 650 tîrguri, la care au participat cca. 6300 agenți economici cu 97,5 mii locuri. Anual, se reușește angajarea în cîmpul muncii a cca. 20-25 la sută din participanții la tîrguri.

Informarea și consilierea profesională este o activitate importantă pentru categoriile de persoane care întîmpină dificultăți la integrarea socială și profesională. Oportunitatea activității de informare și consiliere profesională este determinată de scopul și esența sa: să acorde ajutor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, inclusiv tinerilor, categoriilor de populație defavorizate pe piața muncii la alegerea profesiei, în concordanță cu evoluția pieței muncii. Serviciile date se realizează prin traininguri și seminare de instruire specială, în tehnici de autoevaluare și căutare a unei filiere de instruire sau a unui loc de muncă corespunzător. În cadrul trainingului Clubul muncii, anual, se desfășoară peste 350 ședințe de informare și consiliere individuale și de grup.

Întru contracararea șomajului, creșterea competitivității, flexibilității profesionale și reintegrarea șomerilor pe piața forței de muncă, Agenția organizează cursuri de formare profesională, ținînd cont de necesitățile pieței forței de muncă. Indicatorii privind șomajul oficial înregistrat este prezentat în tabelul 1.

Tabelul 1. Indicatorii privind șomajul oficial înregistrat

	2009	2010
Persoane înregistrate, mii, pers.	79,2 (3614-Bălți)	81,5 (3007-Bălți)
Șomeri plasați, mii, pers.	17,0 (1492-Bălți)	14,7 (1315-Bălți)
Șomeri instruiți, mii pers.	4,5 (268-Bălți)	2,48 (119-Bălți)
Șomeril antrenați la lucrări publice, mii, pers.	2,5 (27-Bălți)	1,8 (23-Bălți)
Șomeri beneficiari de ajutor de șomaj, mii, pers.	9,0 (362-Bălți)	12,2 (462-Bălți)
Șomeri beneficiari de alocație de integrare sau reintegrare, mii, pers.	4,0 (220-Bălți)	35 (172-Bălți)
Locuri de muncă înregistrate pe parcursul anului, mii pers.	27,1 (2937-Bălți)	30,2 (3934-Bălți)

În scopul asigurării unui nivel cât mai înalt al ocupării forței de muncă, se promovează activitatea de antrenare a șomerilor la lucrări publice, desfășurate de către autoritățile publice locale. Principalele tipuri de lucrări publice sînt: construcția și reparația spațiului locativ, lucrări cu caracter sezonier.

Din anul 2008, Agenția Națională a inițiat elaborarea prognozei pieței muncii și a Barometrului profesiilor. Concepută ca sursă importantă de informație, prognoza furnizează date esențiale asupra posibilităților de corelare și structurare a ofertei forței de muncă.

Pentru elaborarea Prognozei pieței muncii și Barometrului profesiilor, anual, se chestionează cca. 3000 agenți economici din diverse ramuri ale economiei naționale, care oferă informații generale despre principalele tendințe de pe piața forței de muncă – structura ocupării forței de muncă pe activități, crearea locurilor de muncă și deficitul forței de muncă, cooperarea angajatorilor cu agențiile pentru ocuparea forței de muncă în programe de instruire profesională.

Întru realizarea funcției de informare, Agenția pune la dispoziția cetățenilor diverse informații privind domeniul ocupării forței de muncă, obiectivele prioritare de activitate, implementarea politicilor de ocupare. Accesul se realizează prin intermediul: seminarelor informative, întrunirilor, ședințelor, meselor rotunde; materialelor informative (pliante, broșuri, vitraj informativ, panourilor de informare-documentare, afișe, bannere); portalului și paginii WEB etc. Un loc aparte revine informării prin mass-media la nivel național și teritorial.

Din 2007, a fost dezvoltată rețeaua ghișeelor de auto-informare în cadrul sălilor de informare în domeniul pieței muncii, o parte – în baza echipamentelor specializate, performante, cu ecran senzorial, altă parte – în baza seturilor simple de computere. Aplicația web specializată, cu opțiuni simple de manipulare, oferă posibilități avansate de căutare a locurilor de muncă, pentru șomeri și șanse sporite pentru angajatori la găsirea candidaților. Astfel, s-a îmbunătățit operativitatea, calitatea și transparența serviciilor acordate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, agenților economici, partenerilor sociali, precum și altor organizații și instituții.

Au fost conectate la internet toate agențiile teritoriale, au fost elaborate și implementate portalul „Piața muncii”, www.jobmarket.gov.md, www.angajat.md, care înglobează servicii electronice de mediere a angajatorilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, pagina oficială www.anofm.md, precum și aplicația pentru posturile de autoinformare www.infojobmarket.gov.md.

Un compartiment al Centrului de informare este centrul de apel. Fiind un nou canal de comunicare, oferă servicii gratuite de informare cu acces rapid la diversă informație referitor la piața muncii, asigură o mai bună transparență a acesteia. Furnizează cetățenilor din țară, cât și de peste hotare, operativ, un spectru larg de informații de competență despre serviciile oferite de agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă; locurile de muncă libere înregistrate în banca de date electronică a Agenției Naționale; modalitățile de căutare a unui loc de muncă; procedura de înregistrare la agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă; măsurile de protecție socială în caz de șomaj; obligațiile și drepturile persoanelor aflate în șomaj, cât și informații ce țin de migrația legală în scop de muncă și riscurile migrației ilegale etc.



Fig. 1. Activitatea Centrului de informare pe piața muncii

Solicitanții pot expedia mesaje electronice și comunica cu specialiștii Centrului prin intermediul Skype-ului sau la nr. de telefon - 0 8000 1000 (apel gratuit din Republica Moldova) și +373 22 838 414 (apel taxabil din străinătate).

Aceste instrumente de consolidare a comunicării sînt lansate grație Proiectului „Consolidarea capacității Moldovei de gestionare a pieței muncii și de reîntoarcere a migranților în cadrul parteneriatului de mobilitate cu UE”, implementat de către Serviciul Public Suedez de Angajare.

Agenția Națională colaborează cu diverse organisme internaționale: Asociația Mondială a Serviciilor Publice pentru Ocuparea Forței de Muncă, Organizația Internațională a Muncii (ILO), Organizația Internațională pentru Migrație (OIM), Consiliul de Coordonare Regională a statelor Europei de Sud – Est (Pactul de Stabilitate), Fundația Europeană pentru Educație; Serviciul Public Suedez pentru Ocuparea Forței de Muncă, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă din România, Serviciul de Stat pentru Ocuparea Forței de Muncă din Ucraina ș.a.

Cooperarea în cadrul Consiliului de Coordonare Regională a țărilor membre din Europa de Sud – Est în domeniul ocupării forței de muncă în parteneriat cu Consiliul European, Organizația Internațională a Muncii și Fundația Europeană pentru Educație s-a axat pe schimbul de experiență și intensificarea eficienței politicilor de ocupare în regiune, pregătirea pentru integrarea în Uniunea Europeană prin concentrarea obiectivelor și referințelor Strategiei Europene de Angajare, implementarea standardelor Consiliului European în problemele angajării, funcționarea elementelor de bază ale Agendei Globale de Angajare a Biroului Internațional al Muncii.

Agenția Națională a participat ca partener la mai multe proiecte implementate de OIM și ILO: „Dincolo de reducerea sărăciei: Elaborarea unui cadru legislativ, regulator și instituțional pentru a îndrepta remitențele migranților spre creșterea activității antreprenoriale în Moldova”, „Sporirea Capacității de Elaborare a Procedurilor de Gestionare a Migrației și Politicilor Migraționale în Republica Moldova”, „Eliminarea traficului de ființe umane din Republica Moldova și Ucraina prin măsuri ale pieței muncii”.

O vastă cooperare moldo-suedeză a inclus implementarea a trei proiecte în scopul constituirii capacităților ANOFM și a partenerilor pe piața muncii: „Dezvoltarea pieței muncii în Republica Moldova” (mai 2001-aprilie 2003), „Acordarea suportului Serviciilor Publice pentru Ocuparea Forței de Muncă din Moldova” (2005-2009) și proiectul ce derulează și în prezent, „Consolidarea capacității Moldovei de gestionare a pieței muncii și de reîntoarcere a migranților în cadrul parteneriatului de mobilitate cu Uniunea Europeană” (2009-2012).

Important este că în anul 2007 Agenția Națională a aderat la Asociația Mondială a Serviciilor Publice pentru Ocuparea Forței de Muncă (WAPES), care este o organizație internațională și unește, în mod liber, instituțiile naționale publice sau departamente guvernamentale responsabile pentru implementarea politicilor pieței muncii sau pentru administrarea forței de muncă și întrunește mai mult de 90 de membri din toată lumea, structurate în organizații regionale.

Agenția Națională este abilitată cu funcțiile de reglementare a proceselor migrației forței de muncă.

- Informarea lucrătorilor migranți (imigrare, emigrare)
- informarea și consultarea lucrătorilor migranți
- organizarea și desfășurarea târgurilor informaționale ale pieței forței de muncă
- editarea ghidurilor privind angajarea legală în diferite state

Centrele de informare Cahul, Bălți, Chișinău

- Centrul de Apel – Piața Muncii
- Prin intermediul Ministerului Afacerilor Externe și Integrării Europene

1. Tîrgul organizat la 21 noiembrie 2009, or. Berlin, Germania;
2. Tîrgul organizat la 8 mai 2010, or. Padova, Italia;
3. Tîrgul organizat la 22 mai 2011, or. Roma, Italia;
4. Tîrgurile locurilor de muncă din R. Moldova

Rusia, Italia, România



Fig. 2. Activitatea Agenției Naționale a Ocupării Forței de Muncă

Astfel, conform competențelor, participă la elaborarea și implementarea politicilor în domeniul migrației forței de muncă, orientate spre perfecționarea mecanismelor de gestionare a fluxurilor migraționale, monitorizarea procesului de reîntoarcere și reintegrare a migranților moldoveni, prevenirea emigrării prin crearea oportunităților de angajare în țară, crearea oportunităților economice în Moldova prin promovarea investițiilor remitențelor în propria afacere, dezvoltarea în continuare a cooperării bilaterale și multilaterale cu țările de destinație ale lucrătorilor migranți, implementarea convențiilor organismelor internaționale ratificate de Republica Moldova în domeniul migrației de muncă.

Agenția Națională întreprinde măsuri de protejare a pieței muncii autohtone prin acordarea dreptului la muncă lucrătorilor imigranți de înaltă calificare în cazul lipsei specialiștilor locali.

Totodată, pentru asigurarea protecției sociale a lucrătorilor emigranți, monitorizează activitatea agențiilor private de ocupare a forței de muncă.

În anul 2008, în parteneriat cu Organizația Internațională a Muncii și Centrul Internațional pentru Dezvoltarea Politicilor Migraționale, au fost lansate trei Centre de informare în domeniul migrației în AOFM Chișinău, Bălți și Cahul, cu suportul proiectului „Eliminarea traficului de ființe umane din Republica Moldova și Ucraina prin măsuri ale pieței muncii”.

Centrele oferă consultanță și informații cu privire la oportunitățile de angajare în țară și condițiile de angajare peste hotare, contribuind, astfel, la stimularea mobilității de muncă interne și la prevenirea migrației nereglementate de muncă. Potențialii migranți au acces la un pachet de informații referitor la migrație, o serie de publicații și broșuri despre etapele procesului migrațional și riscurile migrației nereglementate.

Bibliografie:

1. Strategia Națională privind politicile de ocupare a forței de muncă pe anii 2007-2015.
2. Strategia de modernizare a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pe perioada 2009 – 2015.
3. Legea nr. 102-XV din 13.03.2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.
4. Legea nr. 180-XVI din 10.07.2008 cu privire la migrația de muncă.
5. Legea nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.

VOCATIONAL TRAINING FOR RETAIL /WHOLESALE: AN EU-SURVEY OF 2010

Bernd Otto HALLIER,
Managing Director of EHI Retail Institute,
President of the European Retail Academy, Germany

Abstract: Kicked by findings from scenarios for 2020 about the future change of quantitative and qualitative demands in labour force the EU initiated activities for the industrial sectors to explore ideas how to support change management and to build networks on the way towards European Sector Councils.

For retail /wholesale a survey was started to check within the 27 EU countries how

- they are prepared for the changes/they prepare the changes
- what the topics of the present and future vocational training are
- what kind of help is expected on national level or via the EU

The answers of the panellists are evaluated quantitatively and qualitatively – first conclusions are drawn by the.

Key-words: Bologna-process, EU-Survey, retail, wholesale, SMEs, qualitative and quantitative demands in labour force, skills, knowledge, vocational training, life-long-learning, cross-border certificates, change management.

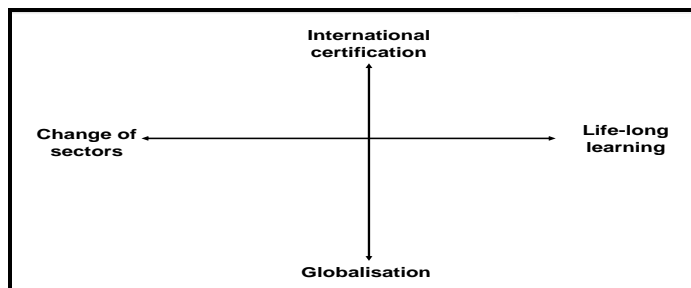
1. Introduction for the Need of a Survey

For the first time the EU initiated a survey to cover the status quo and predictions for vocational training and new skills for retail/wholesale. The driving force was a scenario about factors to determine the working population in future. (VC/2007/0866)

Results of that study had been:

- An aging population in many countries of the core EU which will lead to a fight for young people;
- Shifts of job-opportunities from one sector to another sector.

As one of the solutions due to those permanent changes is seen the necessity for life-long-learning-learning. A fourth factor in the labour-scenarios for reaction by the education system is globalization which leads to cross-border work-forces and the need for international qualifications/certificates.



Pic. 1. Magic square for labour and education

While at the academic level the “Bologna-Process” was initiated where internationally study-courses are evaluated and credited to become part of globally accepted standards like the BA-degree, MA-or PhD-degree –in the sector of Vocational Training there is no system like that yet. At the level of vocational training there are until now in many countries only atomistic, not-harmonized structures. There is until now for example in the EU no full insight into:

- What content is offered in the individual countries
- If there is agreement within the social partners (employers/employees) if vocational training should be paid individually or by companies or by government
- What do social partners expect from their national government in this respect
- What could/should be promoted by EU-institutions
- If national Round Tables could be linked to become an international network.

For the sector of retail/wholesale the EU initiated the project VS 2009/00532 to create awareness for those questions and to explore ways of networking to establish a sector-council.

Recipients of the EU-research-budget became together as project partners the employer’s Brussels-office EuroCommerce and the employee’s Brussels-trade union headquarter Uni Global. Scientific support came by the European Retail Academy. The Steering Committee formed by these three organizations decided

- to run three “hearings” across the EU-territory; one in Vienna for Central and Eastern Europe, one in Helsinki for Scandinavia and the Baltics and one in Athens for the countries of the Mediterranean. All three regional meetings had the same agenda – four blocks concerning the questions:
 - What was the past and is the present task of Vocational Training?
 - What are the future challenges of Vocational Training?
 - What can be helped by national organizations?
 - What can be helped by EU-institutions?
- to send out questionnaires with more detailed questions to specify the subject additionally to stakeholders not being able to attend the meeting. As stakeholders are defined retailers, trade unions/government organizations and vocational training institutions (private and public ones).

The ambition of the “Hearings” was:

- gathering experiences of existing sectoral observatories, skills councils and similar bodies
- optimizing skills and requested projects
- looking for potential National Competence Centers to help implementing adequate training policies for the sector
- gathering comparable data and methodologies for anticipating future management skills

2. Quantitative and Qualitative Responses

The share of returned questionnaires split into stakeholders categories are:

- 57% retailers
- 26% vocational training
- 17% trade unions

Having as an absolute number 70 this can be interpreted only as case-study or a “test-trial”; because the absolute basis is too small for mathematic correlation – or regression analysis.

The situation even worsens by check of the countries; out of 27 EU-countries

- 4 did not reply at all
- 12 did send in only 1 answer
- 7 did send in more than 3 answers

Nevertheless it is the first case-study with opinions of 70 experts of human resources in retail/wholesale. At this stage at least one can analyse what this panel has in common.

2.1. The present situation

Having a scale of 1 (unimportant) to 5 (important) the biggest need for training was seen in the category for

- the store (5)
- the region (4)
- the national level (5)
- the international level (4)

At the contemporary training the focus is at

- market trends (5)
- competition at store level (5)
- new players/formats (4)

As the focus for future training the ranking is

- languages (4)
- IT knowledge (5)

- Social skills (5)
- Intercultural skills (4)

Of all factors in absolute numbers “social skills” got the highest number of points. This can be interpreted as

- In retail/wholesale “social skills” are a profile for this sector
- Or it might also be an indication that “success” is linked generally highly with “social skills”

Those panellists dealing with the subject of Life-Long-Learning generally work together (within a special relationships) with universities or universities of applied sciences. But there seems nowhere to exist a national roll-out of a Life-Long-Learning scheme.

Special activities for the following target-groups claim to have in absolute numbers:

- career planning - 59
- young people - 54
- re-training - 50
- integration of immigrants - 32
- training for foreign markets - 29

2.2. Special Needs for SMEs

As a special subject of the interrogation were the small and medium-sized enterprises (SMEs). Sent out as an open question “What special need is there for SME?” among the answers returned were results like “They need to have a good marketing plan” – which is a surprise (!) for an expert hearing. In a Peer Review therefore firstly the returned answers were categorized into:

- a) not SME specific
- b) generally true for SME
- c) specifically mentioned for inside the country
- d) specifically mentioned in relation to foreign markets

As not SME specific were identified:

- having competitive production-/sales costs
- knowledge of the market, competitors price
- investment in research and development
- multi-channel marketing
- gaining information about foreign markets (products/distribution/laws)
- need to have a good marketing plan

Generally true for SME are the following problems:

- increasing critical-mass to develop special offers to SME-Vocational Training
- pooling resources with other SMEs
- cross-company/-field cooperation of experts for training (laws/international trade issues)
- cross-company vocational training
- to be open to work and form mergers with companies from other countries
- small units of modernized learning
- e-learning solutions specifically tailored to SME-needs
- tailor-made-on-the-job trainings
- solving lack of time for Vocational Training
- solving lack of money for Vocational Training
- low barrier government
- easier access to finances
- intensive knowledge of supply-chain-management (not only having the focus on a product)
- good relations to suppliers in terms of quantity delivered and pricing
- permanent staff-and leadership-training
- talent management, management, leadership
- fixing staff to the company

For the home-market of the SME the following points might get a special focus:

- quick awareness for new trends
- good IT-knowledge
- broader competences of processes
- customer-orientation, good counselling service
- qualified employees, emphasis on craft: cook, butcher, baker, etc.
- improvement of image
- being with attractive Homepage in the internet
- creating brand image

For gaining market shares abroad the following points have to be strengthened according to the opinion of the experts:

- market-knowledge about foreign market
- skills to analyse foreign market-data
- knowledge of foreign trade (customs etc.)
- more product knowledge to sell to foreign market
- good internet-presentation
- languages
- intercultural knowledge
- social partnerships

2.3. Round Table content

The next part of the questionnaire was dealing with the content of the experts during the last years and the expected topics. Defining the last “five innovative steps” there is a broad range of differentiation between new countries and the “old core” – EU. Activities mentioned are:

- identification of need for qualification
- defining job-descriptions

- modernizing job-descriptions
- responsibility for qualification development
- institution building within the education sector
- national data-base for all adult education programmes
- new methods of education
- education audit
- new technologies
- information posters
- creating potential supply of special skills and leadership
- cross-company vocational training
- free time for training and education
- 20-30 minutes training during the day
- Linking basic vocational training with life-long-learning
- Internship in companies
- Finance of scholarships
- Increase of geographical mobility of learners/apprentices and teachers/trainees

The gap between the “old EU” and the “newcomers” is also reflected concerning the new skill challenges in the future – but answers mirror also a conflict between social partners:

- Early and better qualification of the employee by the employer
- Decreasing stress at workplace
- Additional training for first aid and job safety
- Social management
- More sustainable trainings
- More trainings by independent companies
- Training connected to the promotion-process
- Open systems for life-long-learning
- More involvement at the secondary school level
- Shorten period between learning (at school/university) and doing (in the job)
- Tax incentives for scholarships and workers’ additional training
- Keeping the interest of employees to stay within the company
- E-learning/blended learning
- National frame to define exactly the levels of vocational trainings
- International frameworks for comparison and evaluation of national education offers

Evaluating the present penetration of e-learning/blended learning in the Vocational Training more than 72 percent gave 3 points or less at the scale from 1 to 5. A big future demand can be derived from this result

Very controversial is the answer to the question if there is within each country a national coordination for vocational training in retail/wholesale. Taken the answers from the panellists there are 38 claiming that there is a Round Table/Coordination – 32 do not see it. But even within the pro-fraction the panellists are sometimes divided about which institution is responsible!

This view of controversy can be stressed also from the return of questionnaires by the basis of countries. Among those sending only 1 answer several ones claimed “to have/to be” the Round Table for retail education – but either they did not want or they simply could not organize a second or third questionnaire.

Asked for advice who should be involved in national Round Tables for retail/wholesale the proposals range from:

- Federal Education Ministries (some mention additionally the Economics Ministry)
- Governmental special agencies
- Trade Unions
- Employers Associations (sometimes the specific merchants one)
- Wish for Tripartite Round Table: government, employers, employees
- Social partners and Vocational Training-providers
- Human Resources-managers from multinational retail/wholesale companies
- Chamber of Commerce/British Council
- Universities /Universities of Applied Sciences
- Consultants for PR

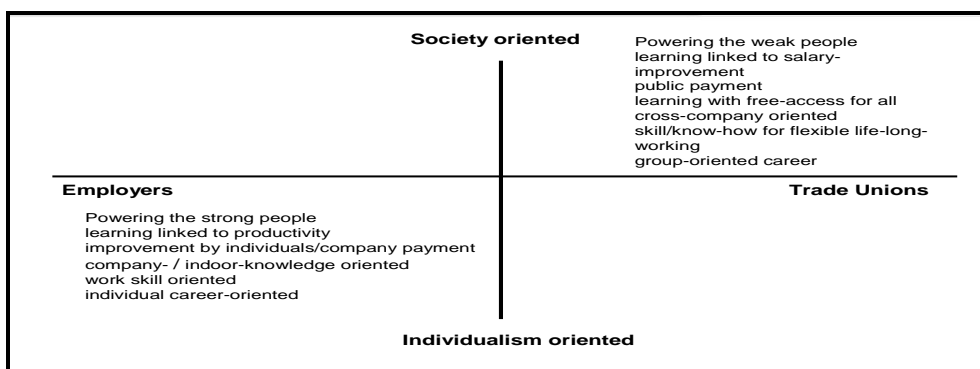
To promote the sector-image generally to get enough human resources for retail is still not really developed – it is more seen as recruitment from the individual companies; but there are also encouraging examples in some countries.

- Company information
- Contact to schools
- Internal and external personal marketing (cooperation with schools, PR, trade shows)
- Fairs/exhibitions
- Advertising/sponsoring
- Corporate Social Responsibility/Best Practices
- Web-Platforms for apprentices/Sweden: www.karriarihandeln.se
- Supporting skills competitions/Estonia: competition between VOT-school-students
- Awards for professional qualifications
- Partnership between social partners to develop/maintain qualifications
- Code of Ethics (Poland)
- “Human Capital Management” (Netherlands)
- Initiating specific bachelor programs at University Colleges
- Denmark: Retail Academy supported by EU Social Fund

The answers to the question of “how to improve comparability” in general and to the question of potential “improvement by cooperation within the EU” are overlapping and put therefore into one list:

- Description of competences
- Creating more transparency of qualifications
- Clearly defined targets of training
- Creating an international data-base about educational programs
- Linking also skills to knowledge
- More research about Vocational Training-programs
- Identifying and anticipating skill needs
- Promoting awareness for best practical cases/training possibilities
- Sector knowledge center/disseminating best practice
- Agreement on qualification standards and quality standards (like EQF, EQARF)
- Creating an evaluation council as an independent body
- Clear definition/targeting for whom EU-comparability is needed
- Certificates like EuroPass
- Practices via mobility of learners and other groups
- Pushing feedback from other countries/exchange experience
- International sector coordination/supporting national systems to be transformed to EU-standard
- Supporting web-pages available in various languages
- Supporting to learn foreign languages
- Supporting sustainable exchange of information and experience
- Financial incentives/support

While quite often there is agreement about the content mainly the Vienna-and the Athens-Hearings showed orientation conflicts between the Social Partners.



Pic. 2. Orientation conflicts between the Social Partners

Employers tend to promote individuals who show certain strength – they are powered for leadership within the company with indoor-knowledge. Trade Unions tend to promote cross-company knowledge paid by the public to improve the situation of weaker employees. A quote for the engagement for such fraction-groups came in Vienna by Dr. Dwora Stein: “Vocational Training has to be benchmarked if it helps women to improve their social conditions.”

In all three Hearings the productivity improvement as a win - or the career-improvement in salary terms as a win was discussed; what was missed by the author of this paper was to see education per se as an improvement of the personality as an own value. Cynically as a conclusion it can be stated: “ If education has no monetary return on investment – then people (also from the educational level) seem to prefer to remain stupid!”

Concerning the qualifications frameworks to be known/to work with – the absolute ranking is

- EQF (*European Qualifications Framework*) - 32
- NQF (National Qualifications Framework) - 31
- ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training) - 25
- EQARF (European Quality Assurance Reference Framework) – 17

3.0 Evaluation of the Survey

In the end of 2010 this case-study gives room for some conclusions about the sector of Vocational Training for retail and wholesale in the EU. One of the main conclusions is that the case study has to be enlarged by building national Round Tables especially in the new EU-member states. Such an activity could improve the awareness for life-long-learning and for new education technologies.

Based on the data collected uptill the end of 2010 the following 20 conclusions are drawn:

Conclusion 1: It was the first effort of the Social Dialogue to transform three regional conferences into “structured hearings” – not teaching what has to be done, but listening to those in business what they actually do

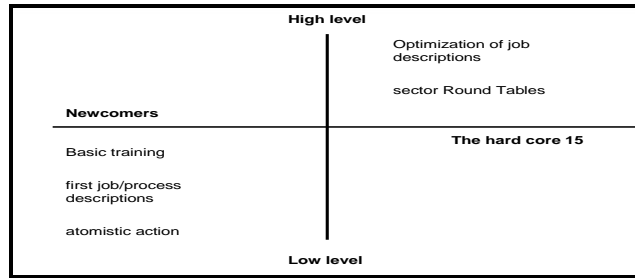
Conclusion 2: To use a questionnaire as a conference-structure and to send out that questionnaire to additional recipients enabled the first survey (even it is has only the character of a case-study/pre-study) of vocational training in this sector

Conclusion 3: The “hearings”, the answers of the questionnaire, the final conference, the final report – plus interviews or this paper for an academic publication – have all created an “awareness-package”

Conclusion 4: Interculturally many stakeholders did meet for the first time at the hearings – it could be the beginning of a sustainable exchange of experience

Conclusion 5: The complexity of the sector became transparent; there is a view of the retailers, the trade unions, the administrations, the private or semi-private training institutions. But even within retail there are many different formats or organizational schemes which follow own rules.

Conclusion 6: A problem of complexity is also the national historic development between the former EU15 and today’s EU 27. Simplified in a chart some countries still work on the basic level while others deal with advanced problems.

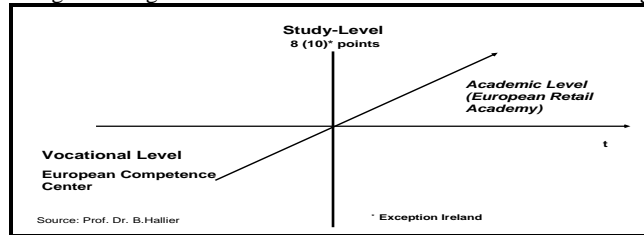


Pic. 3. Challenges of EU 15 versus newcomers

Conclusion 7: As problems are still very different they could be solved perhaps better by accepting the principle of national or even regional subsidiarity – nevertheless including them into benchmarking of Vocational Training

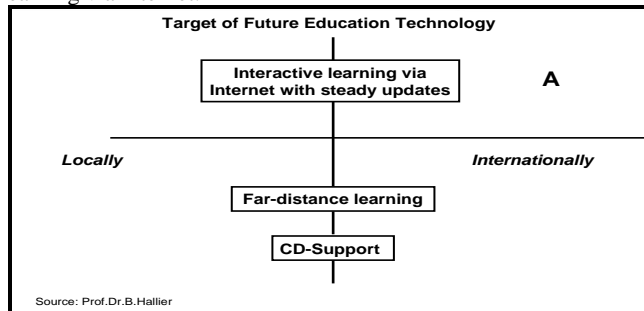
Conclusion 8: Already the present-data could be used by all stakeholders to benchmark the present situation and the views about the future skills, competences and organizations.

Conclusion 9: To promote Life-Long-Learning the academic education and the vocational training have to be linked



Pic. 4. Life-Long-Learning

Conclusion 10: Life-Long-Learning will be promoted by the future education technology which goes the way from class-room, blended-learning to interactive learning via internet.



Pic. 5. Target of Future Education Technology

Conclusion 11: When already in 2010 the biggest communities of the world are China, India, Facebook and the USA – then the speed of social communities without national boundaries become obvious.

Conclusion 12: The best retailers will learn from the best retailers worldwide – the best training programs will be loaded down worldwide.

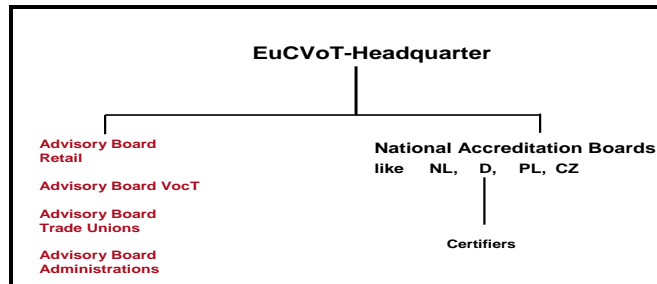
Conclusion 13: Only partly in future students will learn from professors – partly professors will learn from students – mainly students will learn from students

Conclusions 14: Therefore also a potential Sector Council in 2020 will be more a Web 3 – online/Nano Generation: building communication together in life-time online instead of a prestigious meeting of some elected representatives speaking in a Building in Brussels for a whole sector.

Conclusion 15: The bodies of virtual Sector Councils could be much more democratic, being enlarged within nano-seconds by experts helping in complex questions.

Conclusion 16: Nevertheless within national schemes or for international cross-border exchanges an evaluation of programs like for the EuroPass is necessary.

Conclusion 17: Therefore National Accreditation Boards have to evaluate vocational training in the same way like the Bologna-process enforced an evaluation and accreditation for the academic sector.



Pic. 6. Potential structure of an European Competence Center for Vocational Training for Retail/Wholesale

Conclusion 18: The EU can help to push technology innovation in the education sector: this helps employees, employers, vocational training institutions - but also the competitiveness macro-economically

Conclusion 19: The EU should promote at the present time still conferences as only face-to-face meetings will pave the way to trust in a future virtual community.

Conclusion 20: The EU should promote an Annual Conference with an Award-Ceremony to get gain bigger media-awareness for the education sector.

IMPACTUL BIBLIOTECII UNIVERSITARE ASUPRA FORMĂRII VIITORILOR SPECIALIȘTI

The Impact of University Library on Training Future Specialists

*Elena HARCONIȚĂ, directorul Bibliotecii Științifice,
Lina MIHALUȚA, director-adjunct al Bibliotecii Științifice,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

Rezumat: În articol este accentuat rolul bibliotecii în societate, în special a bibliotecii universitare în procesul de instruire, formare profesională și cercetare științifică. Sunt prezentate resursele informaționale, modalitățile de asigurare a accesului la infrastructura informațională națională și globală, modernizarea serviciilor și produselor infobibliotecare, crearea condițiilor optime de muncă intelectuală de care beneficiază studenții și cadrele didactice de la Facultatea de Economie, condiții realizate în timp de bibliotecari universitari bălțeni.

Cuvinte-cheie: progresul societății, bibliotecă universitară, bibliotecă digitală, baze de date, servicii electronice, oportunități moderne.

Abstract: The article emphasizes the role of the library in the society, especially, of the university library in the process of training and research. It presents informational resources, ways of ensuring access to national and global information infrastructure, modern services and infolibrary products by creating optimal conditions of intellectual work that benefit students and teachers from the Faculty of Economics, conditions carried out by Balti university librarians.

Key-words: progress of the society, university library, digital library, databases, electronic services, modern opportunities.

Pentru dezvoltarea umană este foarte importantă existența posibilității de dezvoltare a creativității personale și de apariție a noilor interese, ceea ce se poate realiza doar prin utilizarea serviciilor bibliotecare. Termenul de bibliotecă este interpretat astăzi într-o manieră nouă – mediu intelectual și de cultură, iar apariția noilor structuri în organigrama acestor instituții, inclusiv mediatecile, înseamnă retragerea parțială a monopolului purtătorilor informaționali pe hârtie și creșterea rapidă a segmentului de surse electronice. Mediul cărții în bibliotecă, treptat, se transformă într-un mediu flexibil, integrat în transmiterea de cunoștințe, de aceea se schimbă și prioritățile bibliotecilor: de la catalogare la navigare, de la indexare la interpretare, de la conservare la integrarea socială.

Biblioteca universitară este o instituție informațională, parte integrantă a procesului de învățămînt și cercetare, care dispune de o colecție de documente pentru învățămînt și investigații științifice, asigură accesul la infrastructura informațională și asistă utilizatorii în satisfacerea necesităților lor de informare și documentare prin desfășurarea programelor de formare a culturii informației. În centrul atenției Bibliotecii, astăzi, este utilizatorul, crearea condițiilor de confort pentru satisfacerea necesităților crescînde informaționale, de instruire, cercetare și cultură.

În ultimii ani însă se fac tot mai auzite vocile în susținerea ideii de lichidare a instituțiilor bibliotecare, instituții, la părerea lor devenite inutile, odată cu încetățenirea tot mai puternică a noilor tehnologii informaționale, a accesului la miile de cărți digitale ce ar încerca să acopere tot genul de solicitări.

Pe de altă parte, se aude tot mai insistent vocea IFLA / UNESCO, care susține că „Numai instituția bibliotecară are posibilitatea să ofere acces, prin diferiți purtători de informație, la un bogat și vast patrimoniu de cunoștințe și realizări ale creației, la care în mod individual nu s-ar putea ajunge”, chiar dacă Google-ul și alte companii și-au propus să digitizeze o mare parte din colecțiile celor mai mari biblioteci ale lumii.

Nu există alte instituții în societate, angajații căreia ar fi putut colecta, ordona, organiza, păstra și ajuta utilizatorii în obținerea gratuită a informațiilor. În țările europene, SUA și Canada se desfășoară un șir de cercetări în vederea elucidării obiective a acestei probleme: vor fi sau nu vor mai fi bibliotecile, vor mai rămîne ele unicele păstrătoare ale memoriei istorice, a moștenirii culturale? Care este rolul și impactul lor asupra dezvoltării civilizației umane, asupra lichidării analfabetismului, asupra cultivării deprinderilor de lectură, asupra formării viitorilor specialiști în infrastructura educațională?

Rezultatele acestor cercetări demonstrează că puternicele și modernele biblioteci americane au fost și rămîn să fie chezașia SUA în devenirea ei de lider în economie, știință și democrație. Matematicianul american Wayne Bidwell Wheeler spunea: „Dați-mi o bibliotecă și eu voi crea în jurul ei o universitate”. Cu alte cuvinte, biblioteca, alături de alte subdiviziuni structurale trebuie să fie nucleul care asigură dezvoltarea deplină și calitativă a universității, drept instituție de învățămînt și științifică.

Astăzi, mai mult ca altă dată, din perspectiva paradigmei moderne a învățămîntului, în conformitate cu cerințele Procesului de la Bologna, în care se pune un accent puternic pe autoinstruire, studenții și cadrele didactice sînt îndemnați să fie tot mai creativi și inventivi. De unde însă să găsească informațiile necesare, dacă nu ar fi bibliotecile, cu colecțiile lor enciclopedice bogate, dacă nu ar fi fost create condițiile necesare pentru aceste preocupări intelectuale. Aprecierea activității unei biblioteci de comunitate depinde în cea mai mare măsură de modul în care ea își îndeplinește funcțiile sale sociale.

Impactul bibliotecii poate fi urmărit ca un lanț al mai multor rezultate obținute într-o anumită perioadă, în primul rînd al celor statistice. De exemplu: actualizarea colecțiilor tradiționale în anul 2010 a avut loc prin achiziția a circa 10 000 de documente în 5 800 titluri. 90% din toate achizițiile le-au constituit donațiile. Colecția de publicații periodice s-a completat cu 517 abonamente.

La dezvoltarea colecțiilor, a bazelor de date și la dotarea tehnică au contribuit Proiectele de Inaugurare a Punctului de Informare NATO; PNUD în Moldova, Institutul Cultural Român, donația lui Ioan NICORICI – o colecție valoroasă de carte religioasă din sec. XVIII - XX. Circa 1 071 de cărți și reviste în 912 titluri din aparițiile editoriale ale Moldovei au fost direcționate spre Bălți de Camera Națională a Cărții. Participarea la Consorțiul EBSCO a asigurat accesul studenților și cadrelor didactice la 18 000 titluri de documente științifice în format electronic. Circa 10 000 de utilizatori activi au împrumutat 1 390 398 documente, intrînd în Bibliotecă de circa 543 637 ori. Activitatea informațională s-a desfășurat zilnic, fiind accentuată în programele: Zilele Informării, Zilele Catedrei, Lunarul Licențiatului/Masterandului, Săptămîna Internațională a Accesului Deschis (OA), Ziua Scrișului Ucrainean, difuzarea buletinelor informative *Achiziții recente*, expoziții de documente, prezentări bibliografice tradiționale și online, Breviar, Teleinformații, materiale promoționale etc.

Impactul asupra comunității a avut loc și prin satisfacerea a 31 262 de cereri de informare tematice, bibliografice, factografice, de adresă, inclusiv 54% de referințe electronice (OPAC, Internet, baza de date MoldLex, EBSCO); prin transmiterea a 4 bibliografii cu informații (80 titluri) la managementul școlii superioare în regimul de Servire diferențiată a conducerii; a 1086 pagini cu full-texte; 16 bibliografii tematice pentru profesori cu informații necesare pentru actualizarea cursurilor de lecții; prezentarea bibliografiilor personalizate cadrelor didactice; peste 500 de informații în regim de difuzare selectivă a informației. Comunitatea universitară a beneficiat de o varietate de servicii electronice: Sesiuni Internet – 46 516, Sesiuni Catalogul on-line – 80 359, ModLex – 6599, EBSCO – 2 462, Sumar Scanat – 942, Expoziția Achiziții recente pe pagina WEB – 5 prezentări (100 de documente), Buletine Achiziții recente – 24 (4 364 titluri), Expoziția Publicațiile profesorilor universitari – 51 documente cu scanare-copertă, scanare-sumar, Expoziții tematice electronice – 11.

Impactul asupra nivelului de instruire și acumulare de cunoștințe al membrilor comunității universitare poate fi urmărit prin achizițiile de documente, împrumutul pe domenii de știință și statistica utilizatorilor reali pe Facultăți în anul 2010: Generalități (0) 517 - 5,24%, Biblioteconomie (02) 133 - 1,35%, Filosofie, religie (1/2) 741 - 7,51%, Psihologie (159,9) 108 - 1,09%, Științe sociale (3) 809 - 8,20%, Economie (33) 1 206 - 12,22%, Drept (34) 687 - 6,96%, Pedagogie (37) 816 8 - 27%, Științe naturale (5) 97 0,98%, Matematică (51) 117 - 1,19%, Fizică (53) 154 - 1,56% Chimie (54) 64 0 - 65%, Biologie, Zoologie (57-59) - 203 2,06%, Științe aplicate (6) 278 - 2,82%,

Informatică, Tehnică (004/62) 529 – 5,36%, Agricultură (63) 202 – 2,05%, Artă. Sport (7/79) 514 – 5,21%, Limbă, lingvistică (8/81) 831 – 8,42%, Literatură (82) 1 402 – 14,21%, Istorie, Biografii (9/94) – 357 3,62%, 21, Geografie (91) 102 – 1,03%. Total 9 867 – 100%.

ÎMPRUMUTURI PE DOMENII DE ȘTIINȚĂ ÎN ANUL 2010

Lingvistică – 301 811 (22%), Literatură – 231 418 (17%), Generalități – 94 979 (7%), Pedagogie – 89 228 (6%), Drept – 89 186 (6%), Științe sociale – 88 961 (6%), Psihologie – 74 694 (5%), Economie – 70 102 (5%), Științe reale – 52 747 (4%), Istorie – 57 651 (4%).

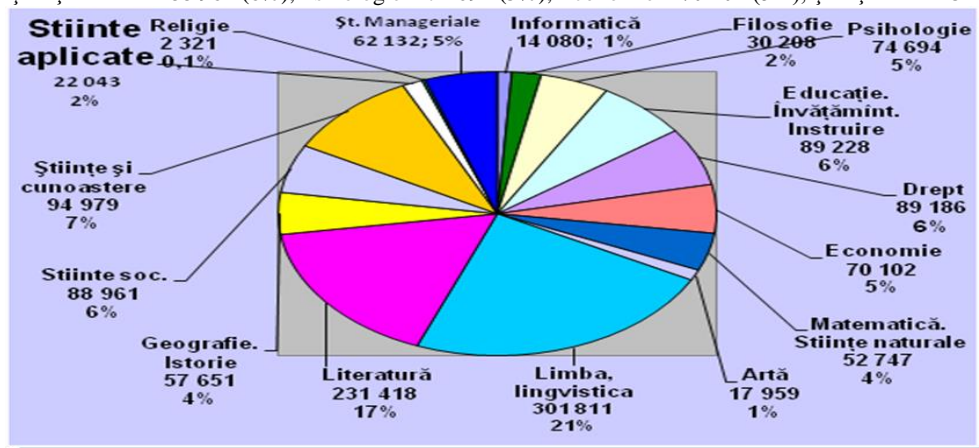


Fig. 1. Împrumuturi pe domenii de știință în anul 2010

28% (7 626), Filologie – 17% (4 491), TFMI – 15% (3 968), LLS – 14% (3 653), Economie – 9% (2 405), Drept – 8% (2 084), ȘNA – 7% (1 731), MPM – 2% (557).

UTILIZATORI REALI PER AN DE STUDIU

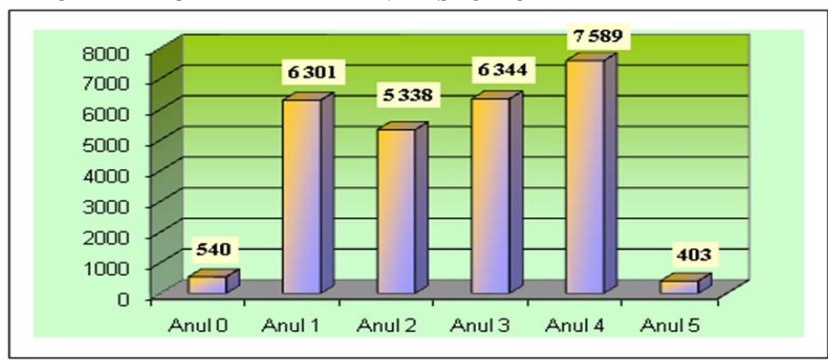


Fig. 2. Utilizatori reali per an de studiu

Programul NOUL UTILIZATOR se organizează la începutul fiecărui an de studiu și propune atenției utilizatorului pe interfața siteului: Programul de activitate aprobat de rectorul Universității; Lista Bibliotecarilor Responsabili de Relațiile cu Facultatea cu datele de contact; Regulamentul Bibliotecii; Ghiduri și materiale promoționale; Colecția Cultura informației etc.

Grupul de Bibliotecari Responsabili de Relațiile cu Facultățile în colaborare cu tutorii Universității asigură: Integrarea informațiilor noi în baza de date; Perfectarea Permiselor; Promovarea turelor ghidate; Servirea cu seturi de documente; Informare bibliografică etc. În anul 2010 Bibliotecarii Responsabili de Relațiile cu Facultatea au promovat 76 Ture ghidate prin spațiile Bibliotecii, au perfectat și au înmînat 2 061 Permise de Intrare.

Formarea competențelor informaționale ale utilizatorilor a avut loc prin mai multe mijloace și metode tradiționale și electronice, inclusiv prin promovarea de bibliotecari a 582 de ore ale cursului Bazele Culturii Informației (12 ore per 50 grupe), primul modul din cursul universitar Tehnologii Informaționale și Comunicaționale.

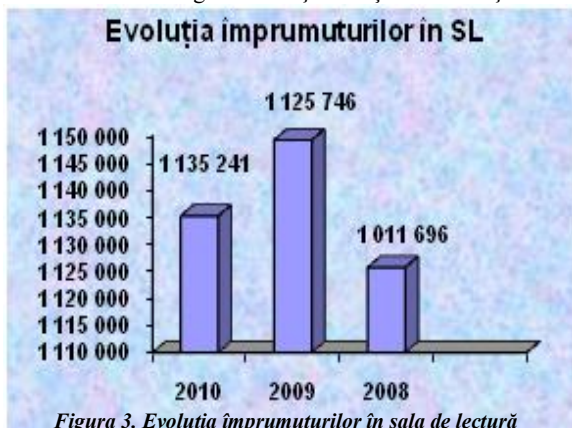


Figura 3. Evoluția împrumuturilor în sala de lectură

Bibliotecarul, Propuneri pentru achiziții, utilizatorul poate să comenteze serviciile Bibliotecii pe cale online, să participe la extinderea resurselor, să propună noi servicii educaționale.

Catalogul electronic oferă utilizatorilor informații despre documentele propuse, inclusiv full-textele care pot fi studiate direct de pe site. În catalog, la 1 ianuarie 2011, erau incluse deja peste 294 mii de informații, circa 59 % din tot ceea ce deține Biblioteca în colecțiile sale, inclusiv 133 146 descrieri analitice din reviste, culegeri și ziare. Documentele cu texte digitizate pot fi accesate direct din catalogul electronic.

După clasă utilizator: 70% – 26 515 reprezintă studenții, din ei: la secția zi – 83% – 22 051, secția cu frecvență redusă – 7% – 4 464, cadre didactice – 5% – 2 017, masteranzii – 6% – 2 254, elevii Liceului și Colegiului „Ion Creangă” – 16% – 6 038, alte categorii – 3% – 1 291 (colaboratori – 759, drept incomplet – 69, externi – 232, bibliotecari – 216, formatori – 15).

Cei mai activi utilizatori-studenți care au intrat, au consultat și împrumutat documente practic în toate subdiviziunile Bibliotecii au fost cei de la facultățile: PPAS –

Cei mai activi sînt studenții din anul 4, după care urmează cei din anul 3.

Următoarea modalitate de influență, deosebit de importantă, este accesul la resurse – o condiție fundamentală de realizare a posibilităților de informare și documentare a studenților și cadrelor didactice. Formarea utilizatorilor de bibliotecă începe cu Programul Noul Utilizator, care are drept scop integrarea studenților în comunitatea beneficiarilor de bibliotecă; orientarea lor spre utilizarea corectă a serviciilor; receptarea imaginii Bibliotecii prin serviciile și colecțiile ei. Ture ghidate de bibliotecari pentru studenții anului I și elevii Colegiului Pedagogic și Liceului Teoretic „Ion Creangă”.

Pentru facilitarea activității intelectuale a fost elaborat Ghidul Practic Prezentarea referințelor bibliografice utilizate în cercetare, difuzat la 28 de catedre universitare, Liceu/Colegiu, expus pe situl Bibliotecii în colecția Cultura Informației. Accesul la resursele informaționale se realizează prin serviciile de comunicare a colecțiilor și alte subdiviziuni care intră în relații directe cu utilizatorii: Împrumut în subdiviziuni: săli de lectură (SL), săli de împrumut (SÎ).

Activitatea profesională a Bibliotecii, în anul 2010, s-a desfășurat în contextul brandului internațional, elaborat de Programul UNESCO. Informație pentru toți ca simbol internațional al Culturii Informației, utilizîndu-se sloganele: „Învățată să te formezi”, „Noi salvăm vieți prin cultura informațională”.

În vederea atragerii potențialilor utilizatori de servicii electronice, Biblioteca și-a creat spațiul său în mediul virtual prin profilul de pe site-urile de socializare: Facebook, Twitter, Youtube, Flickr, Slideshare, precum și în Enciclopedia deschisă Wikipedia. Facilități online prin site-ul Bibliotecii Științifice a USB <http://libruniv.usb.md>.

Pe Pagina utilizatorului în opțiunile Opinii, sugestii, gânduri; Întrebă

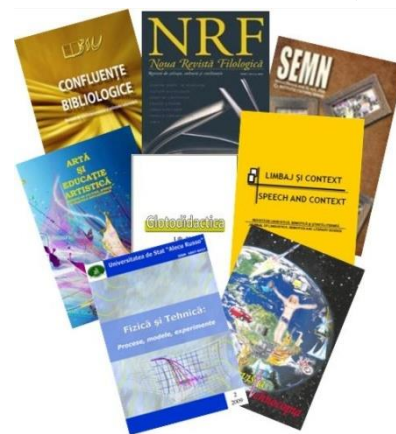
Biblioteca Digitală conține cu precădere lucrările profesorilor universitari (manuale, note de curs, culegeri de exerciții, curriculumuri) și ale Bibliotecii (monografii, bibliografii și biobibliografii, anuare, cataloage, dicționare, buletine informative, materiale ale conferințelor etc.).

Cele peste 300 de documente prezentate în full-textele, format pdf, sînt structurate pe domeniile științei, conform Clasificării Zecimale Universale, interior în ordinea alfabetică după autori și titlu.

Publicații periodice abonate de Bibliotecă: circa 500 de abonamente la reviste și ziare. Este expusă lista titlurilor cu adresa electronică și legătura directă, în cazul cînd revista se regăsește pe net. De pe site pot fi lecturate online și conținuturile integrale ale revistelor editate de universitarii bălțeni: Artă și educație artistică, Fizică și tehnică, Limbaj și Context, Confluente Bibliologice, GLOTODIDACTICA, Tehnocopia, NRF, clik la revista SEMN, care alături de celelalte reviste pot fi accesate gratis și de pe Blogul eIFL-OA Moldova, acces la formatul electronic al revistelor editate în R. Moldova (circa 30 de reviste științifice).

Expozițiile online „Achiziții noi în colecția Bibliotecii în anii 2007-2010”: expunere lunară cu prezentarea descrierii bibliografice, coperti digitizate, adnotări, oferă informații pertinente privind achizițiile pe domenii. Expoziții de Documente ale profesorilor universitari și a bibliotecarilor, intrate în colecția Bibliotecii în anii 2007 - 2010, expunere lunară cu prezentarea copertei, sumarului scanat și full-textele documentelor digitizate.

Acces online la circa 67 de documente editate de Bibliotecă (monografii, materiale ale conferințelor, ediții bibliografice: bibliografii, biobibliografii, cataloage, anuare, alte publicații), în care se conțin informații ce vizează contribuțiile științifice ale profesorilor și ale bibliotecarilor USB, elaborate în colecțiile: Doctor Honoris Causa, Bibliographia Universitas, Personalități universitare bălțene, Universitari bălțeni, Scriitori bălțeni, Promotori ai culturii, Vestigia Semper Adora, Cultura Informației, Profesionalizare.



Baza de date Sumar Scanat, elaborată de informaticienii Bibliotecii, facilitează accesul la conținuturile colecției de reviste în limba engleză din Proiectul JDP – New-York, care deține circa 130 titluri în 4 000 unități; Colecției în limba germană WILHELMI și Donației Institutului Goethe-București. Se pot face căutări după titlu, autor, cuvinte-cheie. Baza de date Înregistrări Muzicale în MP3, creată la fel de bibliotecari, oferă posibilitatea de a audia melodiile anilor 60-80 de pe discurile de vinil, trecute în formatul MP3.

Biblioteca participă la Consorțiul EIFL – EBSCO (<http://search.EBSCO.com>), una dintre cele mai mari companii din lume, prin care se asigură accesul utilizatorului bălțean în 12 baze de date la full-textele (Business Source Premier, MasterFile Premier, Regional Business News), abstractele a peste 18 000 de reviste, ziare și buletine de știri, peste 2 300 de ediții de referințe în limba engleză cu posibilități de traducere în 27 de limbi, inclusiv în limba română.

Utilizatorul beneficiază de accesul la bazele de date ONU, Consiliului Europei, Băncii Mondiale, NATO, Institutului Cultural Român, Asociației Pro Basarabia și Bucovina, Filiala „C. Negri” din Galați; AGEPI, Colecției Wilhelmi, colecției de carte rară și veche „IOAN NICORICI” în cadrul colecțiilor structurilor internaționale, colecțiilor particulare integrate în Biblioteca noastră.

Accesul la resursele Bibliotecii a fost asigurat și prin Activitatea Culturală, în cadrul căreia utilizatorii au beneficiat de 414 expoziții tradiționale și on-line, la care s-au expus 16 096 de documente și s-au împrumutat 27 715 de volume. Manifestările culturale s-au desfășurat sub egida Anului celei de-a 65 aniversări a Universității și Bibliotecii; Anul „Biblioteca 2.0” – o nouă generație de biblioteci; Anul Culturii Informației, Anul Biodiversității; Anul Grigore Vieru; M. Eminescu - 160 de ani de la naștere etc.



Aceste exemple reale împreună cu multiplele cercetări privind locul și rolul bibliotecii din țările europene, SUA și Canada, demonstrează că societatea obține foarte multe beneficii din păstrarea și dezvoltarea bibliotecilor care asigură:

- resurse informaționale pentru utilizarea cotidiană, instruirea formală și neformală, instruirea pe parcursul întregii vieți, cercetarea științifică, de asemenea și pentru loisir;
- asigură accesul electronic la informația oficială de toate tipurile;
- spațiu comod pentru comunicarea interpersonală tradițională și electronică;
- acces liber și echitabil la toate serviciile, produsele și oportunitățile create pentru toți membrii comunității, în cazul nostru, al celei universitare.

SECȚIUNEA I
ADAPTAREA PROFESIONALĂ A SPECIALIȘTILOR DIN DOMENIUL MANAGEMENTULUI
ȘI MARKETINGULUI PE PIAȚA MUNCII

Section I
Professional Adaptation of Management and Marketing Specialists in the Labor Market

INSERTIA PROFESIONALĂ ȘI EDUCAȚIONALĂ A ABSOLVENȚILOR
POTENȚIALUL OFERIT DE TINERII CU STUDII SUPERIOARE PENTRU PROCESUL SCHIMBĂRII

Professional and Educational Insertion of Young Graduates and the Potential Offered by Youth with Higher Education
in the Process of Change

Ioan PASTOR,
Universitatea „Petru Maior”, Târgu Mureș, România

Rezumat: Pentru o țară cu resurse materiale, energetice și financiare limitate, competența, implicarea și creativitatea resursei umane reprezintă singurele modalități de rezolvare a problemelor de dezvoltare și adaptare la economia globală și progresul tehnologic. În zilele noastre, în România, schimbarea către dezvoltarea organizațională este o problemă vitală, mai mult decât în orice altă țară europeană. Procesul de globalizare necesită rate de creștere mai mari pentru o țară cu o economie slabă și recesiunea care a afectat toate țările a însemnat pentru România o regresie spre o situație anterioară. Pornind de la această idee, propunem un studiu asupra posibilității de angajare și asupra specializărilor educaționale a absolvenților noștri de profil economic.

Cuvinte-cheie: inserție profesională, inserție educațională, absolvenți, studii superioare, studii masterale, schimbare.

Abstract: For a country with limited material, energetic and financial resources, human resource competence, involvement and creativity are the only way of solving the problems of development and adaptation to the global economic and technical progress. Nowadays, in Romania, changing toward organizational development is a vital issue, more than in any other European country. The process of globalization requires faster growth rates for a country with weak economy and the recession that affected all countries meant for Romania a regression to the previous situation.

Starting from this idea we proposed a study on employability and educational specializations of our graduates with economic profile.

Key-words: professional insertion, educational insertion, graduates, higher education, master's studies, change.

În România, în momentul de față, schimbarea în sensul dezvoltării organizaționale este o problemă vitală, mai mult decât în oricare țară europeană. Procesul globalizării impune ritmuri mai accelerate de creștere pentru țări cu economie slab dezvoltată, dar recesiunea care a afectat toate țările lumii a însemnat pentru România un regres față de situația anterioară.

Pentru a ieși din această situație, România are nevoie de valorificarea cu eficiență maximă a tuturor resurselor: materiale, financiare, energetice, dar toate acestea depind hotărâtor de măsura și modalitatea în care sunt folosite resursele umane. Este dovedit că atragerea de capital în România s-a bazat, în cel mai înalt grad pe calitatea resursei umane superior calificate, ca și pe capacitatea de orientare în afaceri a unor antreprenori autohtoni.

Pentru o țară cu resurse materiale, energetice și financiare limitate, competența resursei de muncă, implicarea și creativitatea acesteia reprezintă singura cale de soluționare a problemelor de dezvoltare și adaptare la progresul economic și tehnic mondial.

Pornind de la această idee, ne-am propus un studiu asupra posibilităților pe care le oferă tinerii cu nivel înalt de instruire și educație în domeniul economic, pentru soluționarea problemelor din economia românească.

Pe de altă parte, am considerat că este util să cercetăm ce șanse au pe piața muncii tinerii cu un nivel înalt al pregătirii inițiale, cum se adaptează aceștia la cerințele angajatorilor și cum sunt stimulate pregătirea continuă și creativitatea.

În acest scop, s-au aplicat chestionare absolvenților Facultății de Științe Economice, Juridice și Administrative, de la specializările: Management, Economia comerțului, turismului și serviciilor, Contabilitate și informatică de gestiune, Finanțe-Bănci, Administrație publică și Drept.

Studiul are ca obiective:

- Modul în care tinerii pregătiți la această facultate sunt percepuți de angajatori ca oferind posibilități de schimbare în organizație și, corespunzător, modul în care angajatorii apreciază calitățile acestor tineri, oferindu-le cadrul propice și stimulentele care impulsionează schimbarea organizațională.
- În ce măsură pregătirea inițială la nivel de calificare universitar economică reprezintă o sursă reală a schimbării, un potențial pentru schimbare: competență, performanță și creativitate.
- Problema pieței muncii am abordat-o ca obiectiv derivat, aceasta fiind modalitatea prin intermediul căreia resursa potențială de schimbare ajunge la angajatori și la organizație.

1. Rezultatele aplicării chestionarelor

Din analiza acestor date rezultă că la cele două promoții, mai mult de jumătate dintre absolvenți erau angajați încă din timpul studenției. Un maxim este înregistrat la absolvenții specializării Management, unde rata de angajare este de 62,85 %, cu tendința de creștere de la an la an. Tot un maxim a înregistrat și angajabilitatea absolvenților specializării Administrație publică, unde rata de angajare este de 50,03%, dar aici tendința înregistrată este în scădere. Restul absolvenților, în proporție față de total de o pătrime în primul an de studiu și o treime în cel de-al doilea an, s-au angajat după absolvire. Ceea ce este de remarcat, este faptul că, la un an de absolvire, 100 % din absolvenții investigați erau angajați la un interval de sub 12 luni, cu câteva probleme notabile: la 3 luni de la absolvire, absolvenții investigați erau angajați astfel – drept 81,25% în primul an de studiu și 100 % în al doilea. La 6 luni de la absolvire, erau angajați 100% din absolvenții investigați de la Management și de la ECTS. O singură excepție: 6,25 % din absolvenții de drept s-au angajat după 12 luni din motive de maternitate, pregătire pentru admitere în magistratură sau barou, mutare în altă localitate.

Erau în căutare de loc de muncă, la momentul investigării (sub un an de la absolvire), sub o pătrime din absolvenți. Aceștia căutau loc de muncă fiind deja angajați, pentru schimbarea profilului cu unul mai potrivit sau pentru care să satisfacă mai bine noua calitate de absolvent de licență.

2. Corespondența studiilor cu locul de muncă

La nivelul facultății 80,85 % în primul an de studiu și 75,14 % în cel de al doilea an al studiului nostru, apreciază ca foarte bună și potrivită corespondența între programul de studii urmat și locul de muncă pe care îl au. O excepție se remarcă la Finanțe –Bănci, la care dacă în primul an al studiului am înregistrat o valoare de 12,12 %, pentru ca în cel de-al doilea an 34,48 % din respondenți să aprecieze că postul ocupat corespunde în mică și foarte mică măsură cu programul de studii (acest aspect este explicabil, prin faptul că programul de studii oferă puține alternative în afara sistemului bancar, iar acesta pretinde specializare, ceea ce sistemul Bologna oferă doar după absolvirea masteratului; pe de altă parte, băncile și-au restrâns ofertele de angajare).

În rest, corespondența dintre programul de studii absolvit și locul de muncă nu înregistrează valori semnificativ modificate și se menține la parametrii din anii trecuți, fără tendințe semnificative de creștere/descrere.

3. Măsura în care postul ocupat asigură dezvoltarea în carieră

La nivelul facultății, 81,86 % din absolvenții chestionați în primul an al studiului nostru, respectiv 75,67 % în al doilea an, apreciază ca foarte bună, bună și potrivită dezvoltarea în carieră, oferită de postul de muncă ocupat în acel moment. Cel mai bine apreciate oportunități de dezvoltare în carieră, în raport cu postul ocupat, sunt identificate la absolvenții de Drept, Management, ECTS și CIG. Proporțiile de apreciere pozitivă la nivel de facultate și programe de studii sunt relativ omogene și ridicate, dat fiind că absolvenții urmau să fie cuprinși în studii masterale sau încă nu le absolviseră (urmau masterate de doi ani și se aflau în primul an de studiu la master).

4. Măsura în care cunoștințele dobândite în facultate asigură dezvoltarea în carieră

Se constată că 84,16 % din absolvenții din primul an chestionat și 65 % în al doilea an apreciază ca foarte bună, bună și potrivită dezvoltarea în carieră, oferită de cunoștințele dobândite în facultate. Cel mai bine apreciate oportunități de dezvoltare în carieră, datorate cunoștințelor dobândite în facultate sunt identificate la absolvenții de ECTS (95,83 % în primul an al studiului nostru (90,63 % în primul an al studiului nostru)). Opiniile apreciative la acest parametru se situează la un nivel foarte ridicat, aproape la maximum, sunt relativ omogene și se mențin în tendințe constante în anii anteriori, la nivel de facultate și universitate, cu rare excepții.

5. Dificultăți în găsirea unui loc de muncă

La nivel de facultate, 50,43 % în primul an și 57,50% în cel de-al doilea, s-au angajat fără dificultăți sau au avut dificultăți minime sau acceptabile în găsirea unui loc de muncă. Absolvenții ECTS au avut cele mai mari dificultăți în găsirea unui loc de muncă. Peste 57 % din absolvenții CIG în primul an și 53 % în al doilea an apreciază că au avut dificultăți mari și foarte mari la angajare (dar care se datorează, în principal, faptului că sunt supuși unor proceduri suplimentare de autorizare de către foruri profesionale sau concursuri pentru ocupare de posturi, mai ales în sistemul public.

Dificultățile sunt invocate mai ales de concursurile pentru ocuparea unui post de muncă potrivit, decât în găsirea unui loc de muncă; cu toate aceste dificultăți, absolvenții din ambele promoții au o rată foarte ridicată de inserție profesională.

6. Măsura în care absolvenții frecventează studii masterale

Sunt cuprinși în programe de studii masterale mai mult de jumătate dintre absolvenții ambelor promoții luate în studiu, cu o rată mai bună cu 4,5 % în al doilea an. Din cei care urmează studii masterale, studiază la Universitatea „Petru Maior” Târgu Mureș 65,15 % în primul an și 81,30 % în al doilea an – o creștere de 16,15 %. Cei mai mulți masteranzi provin de la specializările Management, ECTS și FB, iar cei mai puțini masteranzi provin de la CIG. Specializările FB, ECTS și Management înregistrează cel mai ridicat nivel de absolvenți care studiază la Universitatea „Petru Maior” în programe masterale, procentul celor care urmează studiile masterale în afara țării fiind nesemnificativ. Îmbucurător este faptul că sunt cuprinși în studii masterale mai mult de jumătate din absolvenții ambelor promoții analizate, cu o rată mai bună cu 4,5 % în al doilea an analizat.

7. Intenționalitatea de a urma studii masterale a celor care nu frecventau la momentul investigării

Între $\frac{3}{4}$ în primul an și $\frac{1}{2}$ în al doilea an, dintre absolvenți nu urmează și nici nu doresc să urmeze studii masterale, în ambele promoții. Ar dori să urmeze studii masterale între 34,88 % în primul an și 48,39 % din absolvenții celui de-al doilea an studiat.

Dintre studenții care nu urmează studii masterale dar ar dori să urmeze, s-ar orienta:

- către programe masterale la Universitatea „Petru Maior” din Târgu Mureș între 68,75 % (primul an) și 59,09 % (în al doilea an de studiu);
- către programe masterale de la o altă universitate din România: 18,75%, respectiv 39,39 %, cu o creștere de 20,64 %;
- către programe masterale de la o universitate din UE: 12,5 %, respectiv 1,52 % (se remarcă o scădere de 11 %).

Intenția de a studia în țările Uniunii Europene este mai mare la absolvenții de drept.

Pentru o țară cu resurse materiale, energetice și financiare limitate, competența resursei de muncă, implicarea și creativitatea acesteia reprezintă singura cale de soluționare a problemelor de dezvoltare și adaptare la progresul economic și tehnic mondial.

Pornind de la această idee, o a doua problemă pe care ne-am propus-o era un studiu asupra perspectivelor pe care le oferă tinerii cu nivel înalt de instruire și educație pentru soluționarea problemelor din economia românească. Tinerii cu pregătire superioară reprezintă competențe individuale de perspectivă pentru o firmă: creativitatea și capacitatea de inovare constituie un potențial pe care tinerii îl oferă în măsură mai mare decât persoanele în vârstă, chiar dacă aceștia din urmă au o experiență mai bogată.

De asemenea, devine o problemă interesantă felul în care se corelează pregătirea inițială a tinerilor, adică cea pe care o asigură școala, până la nivelul dobândirii unei calificări, cu pregătirea continuă, cea pe care firmele o desfășoară pentru perfecționarea, specializarea, policalificarea cerute de activitățile specifice din diferite domenii. Pe de altă parte, am considerat că este util să cercetăm ce șanse au pe piața muncii tinerii cu un nivel înalt al pregătirii inițiale, cum se adaptează aceștia la cerințele angajatorilor și cum sunt stimulate pregătirea continuă și creativitatea.

Prin acest studiu am urmărit să stabilim:

- în ce măsură tinerii pregătiți în învățământul superior (care, în plus, își completează pregătirea prin masterat) corespund pretențiilor angajatorilor și câștigă în competiția de pe piața actuală a muncii;
- cât de dificilă este lupta acestora pentru obținerea unui loc de muncă, având la bază competența dobândită pe parcursul pregătirii, pe care le-o oferă școala superioară;
- în ce măsură competența dobândită îi ajută pe studenți să ocupe un loc de muncă pe măsura nivelului lor de pregătire și în domeniul corespunzător;
- care sunt principalele aspecte în care nivelul pregătirii studenților lasă de dorit, în opinia acestora ca angajați și din punctul de vedere al angajatorilor;
- cum se corelează competența profesională a studenților cu nivelul dotării tehnice din întreprinderi și cu cerințele elaborării lucrărilor cerute de angajatori;
- care sunt domeniile în care pregătirea actuală se cere completată sub aspectul cunoștințelor teoretice sau al deprinderilor practice;
- cum este stimulată perfecționarea pregătirii profesionale de către angajatori și cum se corelează aceasta cu năzuințele angajaților în acest sens;
- cum sunt motivați angajații să inoveze ca imbold interior și, respectiv, prin demersul angajatorilor;
- ce posibilități de dezvoltare a carierei profesionale există pentru angajați, cum stimulează angajatorii acest lucru și care sunt șansele reale ale angajaților;
- pe ce criterii se face promovarea în cadrul firmelor în care studenții au găsit loc de muncă;
- dacă există spiritul antreprenorial la studenți și dacă acesta s-a materializat în dezvoltarea unor afaceri profitabile;
- care este părerea acestor patroni de firme cu privire la problemele enumerate mai sus.

Am pornit de la câteva ipoteze, cristalizate pe baza experienței anterioare conceperii chestionarului și în urma unor cercetări preliminare.

1. Tinerii cu studii superioare au o disponibilitate deosebită pentru perfecționare profesională, specializare, policalificare sau chiar recalificare. Acești tineri se înscriu deseori la mai multe școli în paralel, sunt dispuși să parcurgă trepte succesive de pregătire și să efectueze specializări pe diferite domenii, care le oferă competitivitate pe piața muncii și succes în dezvoltarea carierei.
2. Chiar dacă tinerii nu au experiență, iar pregătirea școlară este în multe cazuri deficitară sub aspectul însușirii deprinderilor practice, totuși, în firmele la care sunt angajați studenții și absolvenții ai UPM, există o bună adaptare a acestora la cerințele dotării tehnice și la specificul lucrărilor executate.
3. Există la acești tineri angajați o disponibilitate deosebită pentru creativitate și, în mod concret, o preocupare pentru inovare.
4. Angajatorii înțeleg importanța creșterii competenței profesionale a angajaților și a creativității acestora, pentru nevoile de adaptare și dezvoltare a firmei și stimulează la angajați preocuparea și acțiunile în acest sens.
5. Unul dintre impedimentele esențiale pentru integrarea profesională a tinerilor în organizații, începând cu găsirea unui loc de muncă adecvat nivelului lor de pregătire, este lipsa de experiență și slabele cunoștințe și deprinderi practice de lucru.

Concluzii

În urma studiului practic pe care l-am efectuat, ne-am propus să aflăm în ce măsură forța de muncă superior calificată, de care firmele românești pot dispune, este capabilă să realizeze procesul schimbării.

Ipotezele de la care am pornit au fost confirmate de răspunsurile la chestionarul aplicat. Studenții noștri, în proporție covârșitoare economiști, dar și absolvenți (până la nivelul de licență) din învățământul juridic și administrație publică, au deja locuri de muncă.

Deși unii dintre ei au urmat, succesiv sau în paralel, mai multe școli, au totuși dificultăți în găsirea unui loc de muncă, potrivit calificării dobândite (ca nivel și ca domeniu). De aceea, mulți dintre studenți acceptă un loc de muncă din alt domeniu sau care cere un alt nivel al calificării decât cel pe care-l dă încheierea studiilor lor.

Există persoane cu spirit antreprenorial, care își dezvoltă propria afacere, chiar dacă este vorba mai ales de firme de dimensiuni modeste sau în stadiu incipient de evoluție.

Tinerii, mai ales cei care urmează mai multe facultăți, fac studii postuniversitare și masterale, sunt dispuși să își perfecționeze pregătirea profesională, să învețe în continuare, să se specializeze sau chiar să se recalifice.

Ceea ce creează probleme tinerilor, pe piața muncii, este mai ales lipsa de experiență, dar și lacunele în pregătirea practică și aplicativă din perioada studiilor.

Există o serioasă preocupare pentru inovare. Tinerii cu o bună pregătire profesională sunt interesați de inovare, iar angajatorii care doresc să-și asigure viabilitatea și prosperitatea afacerii încurajează creativitatea și implementarea ideilor noi.

În plus, față de ceea ce am anticipat în mod expres, am putut reliefa o legătură foarte clară între sistemul motivator al angajatorilor și deschiderea spre perfecționare profesională și spre creativitate a angajaților.

Existența discriminării de pe piața muncii și din firmele românești, scoasă în evidență de cercetări anterioare, nu este confirmată de rezultatele studiului nostru, ceea ce considerăm că este un fapt pozitiv.

În perspectiva cercetărilor noastre viitoare, ne propunem găsirea celor mai adecvate căi de îmbunătățire a pregătirii studenților, mai ales sub aspectul deprinderilor practice de lucru și aplicării cunoștințelor teoretice dobândite, dar și pentru stimularea spiritului antreprenorial, a creativității și deschiderii spre inovare.

Bibliografie:

1. Dobrotă N., Aceleanu M., Ocuparea resurselor de muncă în România, Editura Economică, București, 2007, 277 pag.
2. Nica E., Strategii și politici de ocupare a forței de muncă în România Editura Economică, București, 2007, 172 pag.
3. Sonea A., Rolul resurselor umane în schimbarea organizațională- FSEGA, Cluj-Napoca, teză de doctorat.
4. Voșloban E., Resursele de muncă și dezvoltarea durabilă, Editura Risoprint, Cluj-Napoca, 2009, 286 pag.

РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЕЖИ

Regional Aspects of the Implementation of the Social and Employment Potential of Youth

Станислава ПАСЕКА,

Черкасский национальный университет им. Богдана Хмельницкого, Украина

Abstract: *The paper considers the problem of adaptation of young specialists with higher education to labor market conditions. It also analyzes the specifics of the labor market in the region, a system of measures to reduce the negative factors affecting the employment of young specialists.*

Key-words: *young specialists, labor market.*

За годы реформ в Украине произошла существенная трансформация социально-демографических процессов, что привело к изменению количественных и качественных характеристик социально-трудового потенциала молодежи страны, которое выражается в следующих тенденциях: сокращение доли молодых людей в общей численности населения; ухудшение состояния здоровья детей, подростков и молодежи; падение образовательного и профессионального уровня молодых кадров; снижение возможностей участия молодежи в общественном производстве и экономическом развитии, и как следствие – ухудшение качества молодежных трудовых ресурсов, нарастание масштабов безработицы на рынке труда молодежи, ведущие к ее ассоциализации. Кризисные явления в демографической, социально-экономической, институциональной областях, поставили трудовой потенциал страны, в сложные условия выживания. Современные достижения науки и техники, новые знания не могут обеспечить эффективное развитие социально-трудового потенциала украинской молодежи, в том числе оптимизировать механизмы и способы его реализации. Отказ от системы обязательного распределения выпускников вузов, существовавшей в советское время, привел к тому, что перед молодежью встала крайне сложная задача самостоятельного поиска работы. Четко отлаженные связи между работодателями и учебными заведениями были разрушены и практически не восстановлены до сих пор. Опыт показывает, что даже в периоды стабильного экономического развития и прогнозируемости изменений на рынке труда, значительная доля выпускников вузов оказывается не готовой к эффективной адаптации в трудовой сфере. Потому вопрос молодежной занятости сейчас стоит очень остро.

Молодежный сегмент рынка труда – наиболее проблемная часть общенационального рынка труда. Поиски первого рабочего места, несоответствие уровня и качества полученного образования профессиональным обязанностям, отсутствие опыта работы, несоответствие запросов молодежи и предложений работодателей усиливают напряжение на рынке труда. Недостаточное внимание со стороны государства к таким проблемам, отсутствие системной законодательной базы регулирования, могут стать почвой для социальных и политических потрясений. Нерешенные проблемы трудоустройства молодежи приводят к росту безработицы и снижению уровня жизни, распространение пассивных, нерегламентированных и деструктивных моделей поведения; побуждают к внешней трудовой миграции; вызывают психологические изменения.

Проблематика трудоустройства и занятости молодежи давно является предметом исследования ученых (экономистов, демографов, психологов, социологов), представителей государственных учреждений и неправительственных организаций. Но мировые тен-

денции глобализации и рыночные общественно-экономические преобразования независимой Украины приводят к обострению ситуации на рынках труда всех уровней и сегментов, побуждают к динамическому анализу ситуации и поисков оптимальных решений.

Социально-экономические аспекты труда и занятости, проблемы формирования человеческого капитала в Украине изучаются Либановой Э.М., Балакиревой О.М., Бережной И.В., Гришновой Е.А., Колотом А.М., Малиновской О.А., Оникиенко В.В., Садовой У.Я., Семив Л.К., Семикиной М.В., Шаульской Л.В., и многими другими учеными. В последние годы в России был издан ряд работ, в которых исследуются специфические проблемы человеческого капитала, образования и особенности его формирования в условиях переходной экономики – это Дятлов С.А., Капелюшников Р.И., Саградов А.А., Денисенко М.Б., Сабирьянова К., Нестерова Д., Жильцов Е.Н., Зуев В.М., Егоров И.В., Еникеева С.Д., Панкратова В.П. и др. Проблемы занятости молодежи как отдельной социально-экономической, возрастной и образовательной группы рассматривались в работах Еарсия-Исер М.Х., Золотовой И.К., Колосовой Р.П., Поляковой Н.В., Чижовой Л.С. и др.

Целью статьи есть изучение социально-экономических проблем, связанных с трудоустройством молодежи, выяснения предпосылок и факторов, способствующих или препятствующих интеграции молодежи в рынок труда в Черкасском регионе, ее адаптации к новому статусу работника.

С начала 90-х годов демократизация общества и новые реалии рыночной экономики расширили возможности молодежи в выборе сфер и видов экономической деятельности, территориальной и профессиональной мобильности, значительно скорректировали ее требования к рабочим местам и, в целом, трудовую ментальность. А с другой стороны, рыночные условия привели к деформации институциональной системы общества, к появлению новых субъектов труда и управления. Эти процессы оказали влияние на снижение роли трудовых коллективов, ценности труда и мотивации к труду, способствовали негативным изменениям в сфере трудовых взаимоотношений. Появление различных видов занятости (самозанятость, добровольная незанятость, дистанционный труд и др.) изменили содержание, условия труда и требования к работникам, породило новые модели социального и трудового поведения работающей молодежи. Вместе с тем, вследствие отказа от полупринудительных форм занятости, ослабление государственного контроля за трудоустройством, в частности, распределением молодых специалистов, сокращение социальных программ, повысилась незащищенность молодежи на рынке труда, существенно усложнилась ее социальная интеграция, обострились проблемы молодежной безработицы.

Современный рынок труда также предъявляет свои требования к конкурентоспособности выпускников вузов, которые вступают на рынок труда с целью трудоустройства как самостоятельные субъекты. Но в условиях конкуренции, не имея достаточного социального и профессионального опыта, они оказываются слабо защищенной социальной группой и испытывают трудности в процессе трудоустройства. По данным статистики Черкасской области в числе зарегистрированных безработных около сорока процентов молодежь, из них каждый третий имеет высшее образование. В этих условиях первоочередными становятся проблемы повышения конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда, которые требуют комплексного подхода для их решения. Это предполагает, в том числе, разработку и реализацию организационных механизмов, ведущих к согласованности и совершенствованию взаимодействия высшего образования с рынком труда. Становится необходимым в рамках социального партнерства согласование действий различных субъектов, прямо или косвенно участвующих в формировании и развитии конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда. Каждый из этих субъектов (государство, вузы, семья, студенты, институты органов власти, общественные организации и др.) пытается по-своему внести вклад в решение обозначенной выше проблемы. Однако несогласованность усилий различных субъектов негативно сказывается на конкурентоспособности выпускников и в целом отражает процесс стихийного приспособления выпускников к условиям рынка труда. Вопросы молодежной безработицы актуальны для многих стран. Так, сейчас в европейских странах сложилась критическая ситуация на рынке труда, когда приходится балансировать между удовлетворением спроса соотечественников на труд и экономической целесообразностью привлечения дешевой рабочей силы иностранных мигрантов. Для увеличения занятости и трудоустройства молодежи принимаются меры в виде закона о временном найме и закреплении за работодателем права без предупреждения увольнять молодых работников с их первого рабочего места (от которого правительству Франции пришлось отказаться под давлением студенческих протестов). Количество молодежи, которая получает работу таким образом, действительно значительно возрастает, однако сокращается численность молодежи, которая имеет постоянную работу. Сейчас в Италии половина наемных работников младше 30 лет имеет лишь краткосрочный (на три-четыре месяца) контракт с работодателем [3].

Важной проблемой на сегодняшний день является отсутствие государственной системы прогнозирования потребностей экономики в специалистах с высшим образованием. Поэтому и возникают на рынке труда диспропорции спроса и предложения дипломированных специалистов. Чтобы сбалансировать спрос и предложение на рынке труда, следует четко прогнозировать: сколько, кому, где и какие готовить кадры. Такие подсчеты должны стать неотъемлемой частью макроэкономического прогноза развития отраслей. Для повышения достоверности следует улучшить качество статистических данных, усовершенствовать методологию расчетов. К этому процессу целесообразно привлечь специалистов Минтруда, Минобразования, службы занятости и ученых. Таким прогнозированием уже более 50 лет занимаются в США и в странах Европы, присоединились к нему Россия.

Профессиональная подготовка и обучение молодежи - это проблема, которую решать должно все общество. Необходимо прогнозировать на государственном и региональном уровне какие профессии нужны сейчас для производства и управления, без которых не обойтись в будущем. При составлении прогнозов следует учитывать особенности регионов так как совершенно разные условия в Донбассе, Прикарпатье, Крыму или в центральном регионе.

О недоиспользовании трудового потенциала в экономике Черкасского региона говорит наличие официальной безработицы (более 60 тыс. чел. в 2010 г), а также распространение вынужденной теневой занятости (нелегальная работа без оформления трудовых книжек). Снижение уровня официальной безработицы, на наш взгляд, отражает заметные положительные сдвиги в работе служб занятости, вместе с тем не говорит о реальном улучшении возможностей реализации трудового потенциала в Черкасской области, особенно в условиях негативных последствий глобального финансового кризиса. На многих предприятиях персонал находится в состоянии «скрытой безработицы», ставшей жесткой мерой менеджеров ради сбережения кадров в условиях кризиса (вынужденные отпуска без оплаты, перевод на работу с неполным рабочим днем или на долю ставки). В такой ситуации трудовой потенциал работников используется только частично, что ведет к его деградации (утрате квалификации). Если проанализировать возрастные группы, то можно отметить, что молодежная безработица (группа 25-29 лет) в 2010 составляла наибольшую часть 18,3%, а в группе 15-24 года – 16,5% (Рисунок 1).

Проблемы занятости молодежи (в частности выпускников учебных заведений), которая составляет треть общей численности незанятых граждан, состоящих на учете в государственной службе занятости, регулируются в соответствии с положениями законов Украины "О занятости населения" и "Об общеобязательном государственном социальном страховании на случай безработицы".

Другая проблема, которая имеет место, состоит в том, что часто молодые люди, а иногда и не совсем молодые, не озабочены проблемами собственного пенсионного обеспечения в будущем. Поэтому не спешат оформить трудовые отношения с работодателями, а получают заработную плату "по договоренности", "в конверте".

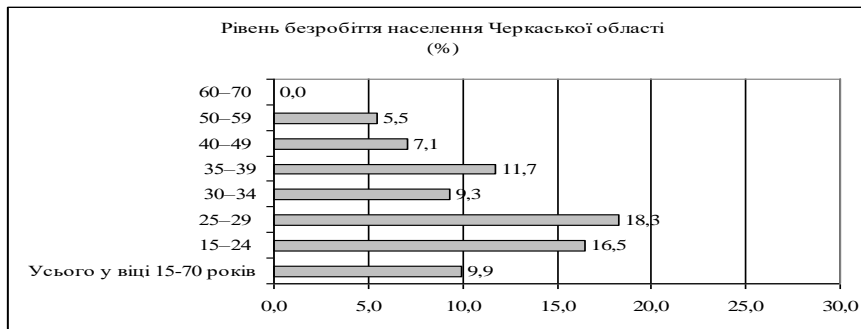


Рис. 1. Уровень безработицы населения Черкаской области по возрастным группам в 2010 г. Построено за данными: Статистический ежегодник Черкаской области за 2010 год. – Черкассы: Главное управление статистики в Черкаской области, 2011. – 543 с.; С. 333.

На самом же деле, теневая занятость уменьшает поступления в бюджеты всех уровней и государственные целевые фонды и, в конечном итоге, оборачивается обнищанием тех, кто учит и воспитывает наших детей, заботится о культурном и профессиональном развитии, физическое и нравственное здоровье нации, обеспечивает обороноспособность страны. В такой ситуации наше государство не может создать условия для достойной жизни пенсионеров, инвалидов, детей-сирот и т.п.

Среди факторов, мешающих молодежи заниматься предпринимательством, следует назвать отсутствие социальных гарантий, большой риск, отсутствие поддержки со стороны государства, незащищенность от криминальных структур, произвола чиновников. Кроме того, сокращение вакансий и неблагоприятные условия для развития предпринимательства побуждают молодежь реализовать собственную экономическую активность в теневой экономике. По социологическим данным доля молодых граждан, которые вовлечены сейчас в неформальной, т.е. официально незарегистрированной деятельности, составляет около 30%, а еще примерно такой же процент молодежи имеют опыт такой деятельности в прошлом.

Наиболее распространенными видами занятости молодежи в неформальной экономике является производство, продажа и перепродажа домашней сельскохозяйственной продукции, случайные заработки у частных лиц, производство, продажа и перепродажа промышленных товаров; работа водителем на собственном автомобиле, различные домашние ремесла, строительные, ремонтные работы.

К сожалению, часть молодежи вовлечена в криминальные виды деятельности, т.е. транспортировка и реализация наркотиков, секс-бизнес, рэкет и т.п.. Однако достоверных данных об уровне занятости молодежи в криминальной экономике на сегодня нет.

В Украине для развития экономической активности молодежи, и реализации их трудового потенциала необходимо создать благоприятную предпринимательскую среду, а для этого в первую очередь, усовершенствовать налоговый кодекс.

Проблема включения молодежи в трудовые отношения тесно переплетается с проблемой ее ценностных ориентаций, с определением ее приоритетов, потребностей и возможностей. Современный молодежный рынок труда Украины характеризуется увеличивающимся разрывом между трудовыми притязаниями молодых специалистов и возможностями их удовлетворения. По уровню практической подготовки и теоретических знаний молодые специалисты часто не соответствуют требованиям, предъявляемым работодателями. Одновременно с этим, сами молодые люди с высшим образованием зачастую отказываются от предлагаемой работы по полученной специальности: низкая стартовая зарплата в сочетании с установкой на быстрый карьерный рост служат тормозом при их трудоустройстве. Высокие материальные и статусные позиции молодых специалистов достигаются посредством их перепрофилирования, перемещения из низкооплачиваемых сегментов рынка труда в высокооплачиваемые. Разрушение инфраструктуры государственного образования, его чрезмерная коммерциализация, эрозия качества и несбалансированность со спросом на труд значительно ухудшили условия социально-экономической адаптации молодых специалистов в трудовой сфере. Между поступлением в вуз и выходом на рынок труда проходит достаточно много времени, в течение которого на рынке происходят существенные количественные и качественные изменения в профессионально-отраслевой структуре занятости. Колебания спроса на определенные профессии в условиях быстрого изменения рыночной конъюнктуры и отставания системы образования усугубляет разрыв между полученными молодежью знаниями и их практической реализацией. Качество выпускаемой рабочей силы не всегда обеспечивает ее конкурентоспособность. От работодателя молодой специалист ждет возможности попробовать себя в профессиональной сфере, получить при этом необходимые знания и навыки и заработать денег. Работодатели в свою очередь хотят видеть понимание кандидатами своих целей, умение работать в команде и владение необходимыми знаниями и навыками. Столкновение этих противоположных по сути требований и ожиданий является стрессогенным фактором для молодых специалистов - выпускников вузов при выходе на рынок труда. Таким образом, несогласованность критериев оценки конкурентоспособности молодых специалистов – выпускников вузов приводит впоследствии к проблемам трудоустройства по полученной в вузе специальности [4].

Согласно оценкам работодателей, при выходе молодежи на рынок труда первостепенными проблемами являются следующие: ожидания высокой заработной платы и недостаток или отсутствие профессионального опыта, это указали соответственно 64 и 62% опрошенных работодателей. Проблема завышенной самооценки молодых специалистов занимает третье место (36%). Другую группу проблем составляют завышенные ожидания по скорости карьерного роста, неумение работать в команде и оторванность знаний и навыков молодых специалистов от реальной практики (28% респондентов отметили эти проблемы)[8]. Несколько другой взгляд на проблемы адаптации молодых специалистов – выпускников вузов выявлен у экспертов. По их мнению, самыми важными проблемами при адаптации молодых специалистов являются оторванность знаний и навыков молодых специалистов от реальной практики, недостаток или отсутствие профессионального опыта и неопределенность трудовых и профессиональных интересов. Выходом из сложившейся ситуации, на наш взгляд, может служить движение в двух направлениях. С одной стороны, это организационная работа вуза по подготовке выпускников к выходу на рынок труда. С другой стороны – это осознание работодателями необходимости различать подход к молодым специалистам и специалистам со стажем. Это может выражаться в составлении программ адаптации и обучения, в корректировке требований к кандидатам при приеме на работу, в учете специфики личностных качеств и ожиданий от работы. При этом важной составляющей успеха молодежи в поиске работы является инициативность, активная позиция и наличие необходимых знаний и навыков лица, желающего получить работу.

В свою очередь, вуз должен активно содействовать в адаптации выпускников. При подготовке конкурентоспособных выпускников к выходу на рынок труда, необходимо совершенствование технологии профессиональной подготовки, маркетинговая деятельность вуза, социально-психологическая и профессиональная адаптация выпускников.

В настоящее время в некоторых вузах создаются новые подразделения: отделы содействия трудоустройству студентов и выпускников, ассоциации выпускников и их Советы, отделы по связям с общественностью. Подготовка студентов к трудовой деятельности включает организацию конкурсов «Лучший по профессии», «Ярмарок вакансий», «Дней карьеры», круглых столов с

выпускниками, научно-практических конференций с привлечением работодателей, представителей общественных структур, органов государственной власти. Было бы хорошо ввести в программах учебных заведений курсы по технике поиска работы и факультативные занятия по организации собственного дела.

Таким образом, для устранения существующего несоответствия в критериях оценки конкурентоспособности выпускников вузов, минимизации стрессогенного воздействия на них при выходе на рынок труда, должны участвовать две равноправные стороны – работодатели (бизнес-сообщество) и академическое сообщество. Это должно быть закреплено законодательно с последующей разработкой соответствующих времени форм и институтов сотрудничества образования и рынка труда.

Кроме того, в нашем государстве необходимо разработать эффективные механизмы, которые бы стимулировали трудоустройство молодежи и способствовали бы развитию молодежных предпринимательских инициатив. Это должно найти отражение в государственной молодежной политике. В частности, целесообразно финансировать молодежные программы за счет бюджетов всех уровней и проводить конкурсы программ, на государственном уровне прогнозировать потребности рынка в квалифицированных специалистах. Важно также развивать сотрудничество с молодежными организациями, совершенствовать механизм предоставления молодым гражданам первого рабочего места, отрабатывать модель обеспечения вторичной и сезонной занятости, способствовать формированию эффективного диалога между молодыми предпринимателями-работодателями и государством. Деятельность в этом направлении должна поощрять человека к более активному и квалифицированному поиску работы.

Литература:

1. Випускники ВНЗ у реальному бізнесі: яких знань і навичок їм бракує? // Вісник Консорціуму із удосконалення менеджмент-освіти в Україні. - 2004. - Лютий. - С. 2-3.
2. Кравченко В.Л. Сучасні тенденції розвитку молодіжного сегменту ринку праці України // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. - К., 2000. - Т.2. - С. 732-429.
3. Морозова О.А. Проблеми молодіжного сектора ринку праці України // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. - К., 2000. - Т. 1. - С. 510-521.
4. Никифорова В.Г. Про сучасні підходи до працевлаштування фахівців з вищою економічною освітою // Вісник СЧУ ім. В. Даля. - № 1 (71). Частина 1. 2004. - С. 167-170.
5. Аврамова Е., Кулагина Е., Верпаховская Ю. Поведение молодых специалистов на рынке труда: новые тенденции // Человек и труд. - 2007. - N 9. - С. 41 - 47.
6. Вразнова М. Проблемы адаптации молодых специалистов в условиях "вуз - производство" // Высшее образование. - 2007. - N 5. - С. 47 - 52.
7. Жигалло А., Пузиков В. Качество подготовки и трудоустройство молодых специалистов: социологический аспект // Высшее образование в России. - 2007. - N 10. - С. 108 - 112.
8. Буда Т. Проблеми реалізації трудового потенціалу молоді в Україні. Тернопільський національний економічний університет. <http://intkonf.org/teodoziya-buda-problemi-realizatsiyi-trudovogo-potentsialu-molodi-v-ukrayini/>

GESTIUNEA FORMĂRII PROFESIONALE UNIVERSITARE ÎN CONTEXTUL DILEMEI „CERERE - OFERTĂ” PE PIAȚA MUNCII ÎN CONDIȚII DE INTERNAȚIONALIZARE

University Professional Training Management in the Context of "Supply-Demand" Dilemma in Terms of Internationalization in the Labor Market

*Victoria TROFIMOV,
Universitatea Cooperatist-Comercială din Moldova*

Rezumat: Istoria a demonstrat că cea mai importantă resursă a oricărei societăți este resursa umană. Astfel, țări practic lipsite de alte resurse au știut a ieși din situații de criză doar mizând pe gestiunea eficientă a resursei umane și, mai nou, pe valorificarea capitalului uman. În prezentul articol, ne propunem să analizăm dilema „cerere - ofertă pe piața națională a muncii” din Republica Moldova, din perspectiva cât este ea de pregătită a primii absolvenții învățământului universitar.

Cuvinte-cheie: Resursă umană, școala superioară, formare profesională, gestiune, piața muncii.

Abstract: The history has shown that the most important resource of any society is human resource. And countries that have practically no other resources were able to exit the crisis only relying on the efficient management of human resources and, more recently, the exploitation of human capital. In this article we propose to analyze the dilemma „supply – demand” on national labor market from Republic of Moldova, in terms of how well it is prepared to receive university graduates.

Key-words: Human resource, high school, professional training, management, labor market.

În toate timpurile, pentru a-și asigura existența, pentru a se afirma și autoafirma, a-și realiza aspirațiile materiale și spirituale, omul are nevoie de un câmp de activitate, unde să-și aplice abilitățile și să se manifeste ca personalitate. Profesia aleasă, însușită și îndeplinită pe parcursul anilor, face posibile aceste deziderate. În termeni moderni, dicționarul tratează **Cariera** drept profesie, ocupație, situație bună, poziție în societate.¹ Din această definiție a noțiunii „carieră” rezultă o logică foarte importantă, din punctul nostru de vedere și anume că profesia, ocupația cea de toate zilele are menirea să asigure o situație materială bună, dar, nu mai puțin important, o poziție respectabilă în societate.

Tradițional, viitoarea profesie, înainte de a pormi instruirea propriu-zisă, este bine chibzuită în sinul familiei ca, în termeni de durată, să devină o îndeletnicire pentru toată viața. Între timp, situația s-a mai schimbat și astăzi se manifestă multiple metamorfoze vizavi de meseria inițial îmbrățișată, altele care-i urmează fiind mai mult sau mai puțin legate de alegerea primară. Mai mult decât atât, unul dintre criteriile esențiale în alegerea viitoarei profesii (în afară de subiectivul, dar fundamentalul „îmi place – nu-mi place”) este acel ca ea să asigure pe viitor un trai decent, strâns legat de reușita „vinderii” abilităților disponibile pe piața muncii. Menționăm că și în acest sens situația a suferit transformări importante, astfel că în prezent piața muncii devine o categorie cu un areal substanțial extins, în sens că hotarele naționale devin tot mai transparente și putem aievea vorbi de piața internațională a muncii. Exemplul Republicii Moldova o demonstrează elocvent, deoarece tot mai mulți cetățeni ai săi, negăsind ocupare adecvată și remunerare decentă în țară, caută de lucru peste hotare. Tendința menționată are un caracter foarte pronunțat și considerăm că va rămâne actuală încă mult timp.²

Situația creată în Republica Moldova conduce la o involuție demografică, populația țării scăzând de la 3644,1 mii persoane în anul 2000 la 3563,7 mii persoane în 2010³. Dar, deși efectivul populației scade, nu se manifestă o destindere a problemelor ocupaționale și, în special, nu apare o destindere a penuriei locurilor de muncă (vezi Figura nr. 1).

¹ Dicționarul Enciclopedic, vol. I, Editura Enciclopedică, București, 1993, pag. 327.

² Cîteva premise obiective ne determină să afirmăm acest lucru:

- criza politică care defavorizează stabilitatea economică și investițională;
- creșterea PIB fără creștere economică reală;
- penuria rezultantă a locurilor de muncă (decente);
- efectul de demonstrare a nivelului mediu de trai, net superior în țările de destinație a emigranților ș.a.

³ Fără Transnistria.

Starea descrisă a lucrurilor vizează deopotrivă toate componentele populației active a țării. Dar, în mod deosebit, sînt afectați acei care acced pentru prima dată pe piața forței de muncă. În cazul concret al cercetării noastre – proaspeții absolvenți ai studiilor universitare. Unii din ei, după un șir de ani de studii și eforturi spirituale și materiale considerabile, fac cunoștință cu piața muncii direct prin șomaj. Aceasta deși rata oficială a șomajului în spațiul național al Republicii Moldova, pe parcursul unei perioade importante de timp, aparent rămîne la un nivel acceptabil, prezentînd și în anul 2010 o cifră plauzibilă de 7,4%⁴. Dar șomajul real este cu mult mai mare, dacă luăm ca bază definiția șomajului în viziunea Organizației Internaționale a Muncii – OIM⁵.

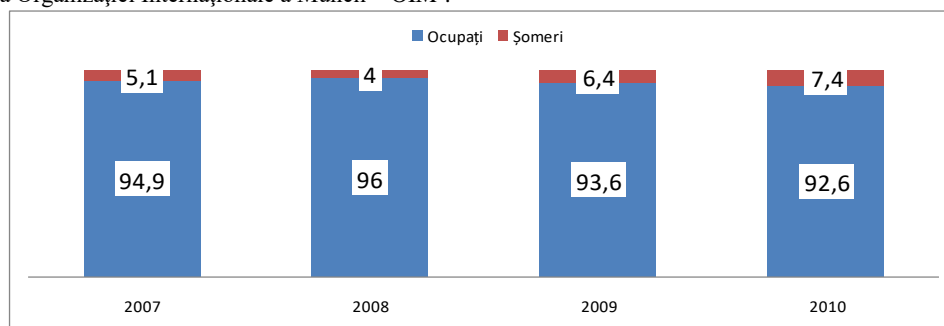


Fig. 1. Evoluția structurii populației economic active, %

Sursa: Culegerea statistică „Moldova în cifre. 2010”, p. 14.

Desigur că de situația de șomaj – direct sau indirect – sînt afectate toate componentele populației active. În Tabelul nr. 1 ne propunem să analizăm cum evoluează situația șomerilor cu studii superioare, adică a celor care au calificări superioare și care au investit substanțial în formarea lor profesională.

Tabelul nr. 1. Evoluția șomerilor cu studii superioare

	2000	2007	2008	2009	2010
Pondere șomeri cu studii superioare în total șomeri înregistrați, %	7,2	7,6	9,9	9,2	8,5
Pondere șomeri cu studii superioare în total absolvenți învățămînt superior, %	-	18,5	15,5	27,4	24,3

Sursa: Calculat după culegerea statistică „Moldova în cifre. 2010”.

După cum arată tabelul nr.1, deși ponderea șomerilor cu studii superioare în total șomeri înregistrați variază în jur de 8,5%, este în creștere ponderea șomerilor printre absolvenții învățămîntului universitar, astfel că în 2010 aproape fiecare al patrulea absolvent al școlii superioare intră direct în șomaj. Considerăm că în situația respectivă e necesar să distingem două aspecte importante:

- aspectul legat de cererea de muncă pe piață, adică numărul locurilor de muncă adecvate disponibile;
- aspectul legat de oferta de muncă, adică configurația caracteristicilor solicitanților de locuri de muncă.

Din tabelul nr. 2, vom încerca să răspundem la întrebarea – de ce atît de mulți absolvenți universitari nu găsesc un loc de muncă adecvat.

Tabelul nr. 2. Plasarea șomerilor în cîmpul muncii

	2000	2006	2007	2008	2009
Au solicitat loc de muncă în posturi de funcționari, mii persoane	9,9	6,1	5,9	6,5	10,8
Numărul locurilor de muncă vacante în posturi de funcționari, mii	0,3	1,4	1,8	1,7	0,5
Coefficientul de tensiune pe piața muncii pe segmentul funcționari (număr șomeri la un loc de muncă), pers.	33,0	4,4	3,3	3,8	21,6

Sursa: Calculat de autor, în baza datelor Anuarelor statistice ale Republicii Moldova.

Astfel, una din cauzele șomajului mare printre absolvenții învățămîntului universitar este insuficiența locurilor de muncă corespunzătoare. Și deși efectivul studenților scade, tensiunea pe piața muncii pe segmentul funcționari rămîne foarte mare – cca 22 persoane.

Drept consecință, mulți dintre ei se angajează la locuri de muncă neadecvate, inferioare formării profesionale de care dispun, fenomen care conduce la o veritabilă risipă de capital uman și de bani publici, investiți în formarea lui.

Să vedem în continuare ce prezintă oferta de muncă, adică care sînt caracteristicile solicitanților de a munci, în cazul cercetării noastre – ale absolvenților universitari. Dacă e să analizăm contextul cantitativ, deși deseori se aud opinii că avem prea mulți studenți, apoi, din punct de vedere regional, sîntem la urma topului la capitolul studenți în învățămînt superior, indicator relativ, calculat la 10 mii locuitori – Tabelul nr. 3.

Tabelul nr. 3. Studenți antrenai în învățămînt superior în context regional, în 2007

	Statele ECE	Statele CSI	R. Moldova	Ukraina	România
Studenți în învățămînt superior, per 10 mii loc.	389	415	344	609	422

Sursa: Prohnițchi, V., Oprunenco, A., Moldova 2009: Raport de stare a țării. - Chișinău, 2010.

Totodată, după cum relevă informația statistică prezentată în tabelul nr. 4, în ultimii ani, din punct de vedere cantitativ, în Republica Moldova, efectivul studenților scade și absolut, și relativ. Pe de altă parte, este în creștere numărul total – absolut și relativ – al absolvenților învățămîntului superior.

Tabelul nr. 4. Aspecte ale învățămîntului superior în Republica Moldova

	2007	2008	2009	2010
Studenți în învățămînt superior, mii pers.	122,9	114,9	109,9	107,8
Studenți în învățămînt superior, la 10 mii loc.	344	322	308	303
Absolvenți învățămînt superior, mii pers.	20,0	29,6	26,6	28,4
Absolvenți învățămînt superior, la 10 mii loc.	56	83	75	80

Sursa: Calculat după culegerea statistică „Moldova în cifre. 2010”.

În cele ce urmează, ne propunem să elucidăm determinanții acestor două fenomene la prima vedere contradictorii.

Din cauzele scăderii efectivului studenților menționăm:

⁴O rată atît de redusă a șomajului în condițiile unei

⁵Șomeri conform criteriului BIM – persoane de 15 ani și peste, care în cursul perioadei de referință îndeplinesc concomitent următoarele condiții:

- nu au un loc de muncă și nu desfășoară o activitate în scopul obținerii unor venituri;
- sînt în căutarea unui loc de muncă, utilizînd în ultimele patru săptămîni diferite metode pentru a-l găsi;
- sînt disponibili să înceapă lucrul în următoarele 15 zile, dacă ar găsi imediat un loc de muncă corespunzător. [10]

- „explozia demografică” din perioada 1986-1989 și intrarea născuților la acea vreme în vîrstă activă, inclusiv de studii, în anii 2004-2007. Apoi reducerea bruscă a natalității (în 1985 ea constituia 21,5 %, iar începînd cu anul 2000 – cca 10%);
- deschiderea hotarelor și emigrarea de proporții la muncă, deseori cu statut nelegal⁶;
- creșterea oportunităților emigrării legale, inclusiv la studii;
- degradarea pieței muncii ca rezultat al suprapunerii a trei mari crize: sistemică de tranziție – revenirea de la sistemul economiei de comandă la cel de piață și, deja în cadrul ei, a crizelor din anii 1998 și 2009 ș.a.

Cauzele creșterii numărului absolvenților se datorează finisării perioadelor de studii a celor născuți în anii „exploziei demografice” menționate.

Consecințele acestor procese sînt intercalate la intersecția mai multor domenii:

- depopulare, inclusiv de persoane în vîrstă activă (de muncă și reproductivă);
- deteriorarea indicatorilor natalității (10,6‰ – în 2007 și 11,4‰ – în 2009 și 2010);
- îmbătrînirea populației băștinașe (în 2002, speranța de viață la naștere era de 68,0 ani; în 2009 – de 69,3 ani, iar coeficientul îmbătrînirii populației⁷ a evoluat de la 10,7 în 1980, la 14 – în 2009)⁸;
- persistența sporului natural negativ al populației (-3,2 mii persoane în 2010);
- pierderea directă a capitalului uman al societății – practic unica resursă, pînă acum din abundență a țării;
- diminuarea șanselor de creștere economică viitoare ș.a.

Problema inserției profesionale este comună pentru toate țările. Astfel, în țările dezvoltate, deja de mult timp funcționează centre de consiliere în cariera profesională. La noi ele au început să apară abia în ultimul deceniu. În acest context, evident, e foarte necesară o comunicare și colaborare a universităților nu doar în mediul național, dar și în cel internațional, pentru a cunoaște bunele practici existente în formarea profesională universitară din lume și a le asimila cît mai curînd posibil în pregătirea specialiștilor cu studii superioare în țara noastră.

Bibliografie:

1. Anuarele statistice ale Republicii Moldova. 2002, 2010. Chișinău, Editura Statistica.
2. Culegerea statistică „Moldova în cifre. 2010”, Chișinău, Editura Statistica, 2011.
3. Dicționarul Enciclopedic, vol. I, Editura Enciclopedică, București, 1993.
4. Dragulănescu, N. Quality assurance in education – slogans, myths and good practices. // in International Journal „Total Quality Management & Excellence”, nr. 3/2009, Belgrad, Serbia. www.ndragulanescu.ro
5. Prohnițchi, V. Oprunenco, A. Moldova 2009: Raport de stare a țării, Chișinău, 2010.
6. Trofimov, V. ș.a. „Training quality in the context of European values: problems and solutions”. În Analele științifice ale UCCM, vol. VIII, 2011, p. 145.
7. www.euronews.net, octombrie 2010.
8. www.statistica.md

ИЗМЕНЕНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ И ОСОБЕННОСТИ ЕЕ МОТИВАЦИИ К ТРУДУ

The Change of Value Orientations of Modern Youth and the Peculiarities of their Motivation to Work

*Елена ГРИШНОВА, Татьяна КОСТЕНКО,
КНУ имени Тараса Шевченко, Украина*

Abstract: A characteristic of labor market in Ukraine is appearance of a large number of young workforce. This article describe the changes in young guidelines, the specific of youngs values and what motivated him to work. The main problems that exist on this market is difference between professional capacities of young specialist and job requirements.

Key-words: young specialist, labor market, innovation, salary, professional skills, motivation, employer, unemployment, interest, self-realization.

Благодаря высокому интеллектуальному потенциалу, активности, мобильности и гибкости молодые люди могут и должны существенно влиять на общественный прогресс, определяя будущее общества, государства и мирового сообщества. Одним из основных направлений привлечения молодежи к общественным процессам каждой страны является ее эффективная, продуктивная занятость.

Особенности демографического развития Украины таковы, что недавно вышла на рынок труда и сейчас утверждается на нем наиболее многочисленная генерация молодых людей, родившихся в 1983-1987 годах (в этих годах рождалось детей примерно в 2 раза больше, чем в 1998-2003 годах). Особенность этой (как и идущих за ней) генерации еще и в том, что, в отличие от чуть старше их украинцев, они пережили кризисные 90-е годы XX века в детском возрасте, и вышли на рынок труда, который динамично рос, до кризиса 2008-2009 годов, поэтому в подавляющем большинстве не ощутили на себе существенных проблем в вопросах бедности, необходимости дополнительных заработков, трудности в поиске хоть какой-либо работы. В тоже время эти граждане, в отличие от старших, – уже люди глобализированного мира. Они значительно лучше знают иностранные языки, активно пользуются компьютерами и интернетом, они знают о высоких стандартах жизни и достойном качестве работы в развитых странах. У них другая, новая система ценностей, и соответственно совсем другая трудовая мотивация.

Развитие современной рыночной инновационной экономики требует активного участия молодежи. Вместе с тем, молодежный рынок труда в Украине является одним из самых проблемных сегментов, сейчас наблюдается высокий уровень молодежной безработицы и еще более высокий уровень неудовлетворенности молодых работников рабочим местом. Недостаточное инновационное развитие, непривлекательные условия занятости, низкий уровень заработной платы приводят к ситуации, когда значительная часть свободных рабочих мест не может заинтересовать молодых людей, тем более, что неадекватная кадровая политика многих предприятий не обеспечивает их эффективного привлечения к трудовой деятельности.

Поиски решений этой проблемы – в понимании особенностей современной молодежи, специфики ее ценностных ориентаций и трудовой мотивации. Ведь ценностные ориентации и мотивы деятельности человека, с одной стороны, тесно взаимосвязаны, а с другой – очень чувствительны к динамическим и разноплановым общественным изменениям.

⁶Conform estimărilor oficiale, sînt plecați la muncă peste hotare cca 400 mii cetățeni ai Republicii Moldova. Conform aprecierilor alternative, aproximativ un milion de populație de vîrstă activă este plecat la muncă peste hotare. Procesul nu poate fi stopat, inclusiv din două cauze majore: nivelul de trai net superior în țările recipiente a emigranților, o altă cauză fiind persistența crizei economico-sociale în Republica Moldova. Alarmant este faptul că se modifică structura și caracteristicile emigranților: dacă la începutul acestor procese (sfîrșitul anilor '90 ai sec. XX) plecau persoane cu nivel inferior de studii, fără a-și lua cu ei familiile, predispuși a câștiga bani și a reveni în țară, apoi în ultimii ani situația s-a schimbat radical și emigranții își iau familiile, inclusiv copiii, trec prin proceduri anevoioase de echivalare a diplomelor, instruiesc deja acolo generația în creștere și se stabilesc definitiv peste hotarele țării noastre. Mai mult decît atît, este în creștere fluxul persoanelor ce pleacă la studii în școala superioară peste hotare și, după cum o demonstrează realitatea, de obicei, nu se mai întorc la baștină.

⁷Numărul persoanelor în vîrstă de 60 ani și peste la 100 locuitori. Valoarea mai mare de 12 se consideră „îmbătrînire demografică”.

⁸Se estimează că în 2050 efectivul populației Republicii Moldova va diminua cu un milion persoane, din cele 3,5 milioane care sînt în prezent.

Цель работы состоит в выявлении изменений ценностных ориентаций современной молодежи и определении особенностей её мотивации к труду. Заметим, что, несмотря на многочисленные обращения ученых к этой тематике, взаимосвязь изменения ценностных ориентаций молодежи с особенностями ее мотивации к труду в научной литературе освещены еще недостаточно.

В нашей работе мы сосредоточим внимание на молодежи в возрасте 15-24 лет, поскольку люди именно этого возраста энергично ищут работу и поэтому этот сегмент наиболее интересен для исследования ценностных ориентаций и мотиваций к труду.

По данным Госкомстата Украины, в 2010 году было зафиксировано наименьшая за последние десять лет численность населения в возрасте 15-24 лет – 6541,1 тыс. человек, что на 394,1 тыс. человек меньше, чем в 1990 году и на 937,5 тыс. (или почти 13%) меньше, чем в рекордном 2004 году. Вместе с тем уровень безработицы молодежи в возрасте 15-24 года составил 17,4%, что на 1,7 процентных пункта больше, чем в 2004 году.

В Украине складывается парадоксальная ситуация. В трудоспособный возраст сегодня вступает малочисленное поколение, родившееся в кризисных 90-х годах, а выходит из трудоспособного возраста значительно больше людей. Казалось бы, в таких условиях трудоустроиться молодым людям будет достаточно легко. Предлагаемые вакансии, которые освобождаются при выходе старших работников на пенсию, не отвечают требованиям новых работников к будущей должности. Именно поэтому для привлечения такой динамичной и продуктивной части населения как молодежь к активной трудовой деятельности нужны новые подходы, продуманная мотивационная система, которая бы учитывала потребности молодежи и ее ценностные ориентации.

Для хотя бы частичного решения этих проблем большое значение имеет исследование изменений в ценностных ориентациях молодого поколения. С целью определения ценностных ориентаций современной молодежи мы провели опрос двух репрезентативных групп граждан Украины: 1) 158 человек в возрасте от 15 до 24 лет и 2) 132 человека в возрасте 40-50 лет. Респондентам были даны анкеты, где они должны были расположить ценности в порядке важности для себя (соответственно 1 – важнейшая ценность и т.д.). По результатам опроса были получены следующие результаты (табл. 1) и сделаны соответствующие выводы.

Как видим из табл.1, на первый план в современной молодежи выходят: личностное развитие, образование, семья, друзья и благосостояние семьи. Работа для молодежи постепенно теряет свое самодостаточное значение, превращаясь в средство реализации других, более важных целей и ценностей. Вместе с тем, для лиц в возрасте 40-50 лет важнейшие ценности – семья (средняя оценка 1,5) и работа (средняя оценка 1,8), третье место – благосостояние семьи (3,1); друзья заняли четвертое место; пятое – увлечения; личностное развитие – шестое; религия и политика (как и для молодежи) – седьмое и восьмое. Обратим внимание на изменения в ценностных ориентациях поколений: если для лиц в возрасте 40-50 лет работа занимает одно из ведущих мест, то у молодежи совсем другие ценностные ориентации.

Таблица 1. Сравнение жизненных ценностей молодежи и людей среднего возраста

Ценности	Для молодежи 15-24 лет		Для лиц в возрасте 40-50 лет		Отличия молодой генерации
	Средняя оценка	Ранг	Средняя оценка	Ранг	
Личностное развитие, образование	1,8	1	5,0	6	Более значимое на 5
Семья, личная жизнь	2,1	2	1,5	1	Менее значимое на 1
Друзья	3,4	3	4,8	4	Более значимое на 1
Благосостояние семьи	4,46	4	3,1	3	Менее значимое на 1
Работа	4,75	5	1,8	2	Менее значимое на 3
Увлечения	6,25	6	4,9	5	Менее значимое на 1
Религия, духовность	8,1	7	7,1	7	Одинаково
Политика	8,8	8	7,9	8	Одинаково

Источник: составлено авторами по данным опроса.

Проанализируем другие данные анкеты. Большинство молодых респондентов дали предпочтение самостоятельному выполнению своих обязанностей (63%), а не коллективной работе (37%). То есть молодежь преимущественно стремится к признанию именно ее личных трудовых заслуг, а значит и мотивировать ее необходимо соответственно. Обобщение мотивационных предпочтений в сфере труда (респонденты проранжировали 18 факторов – по 3 в каждой из 6 групп) приведено в таблице 2.

Таблица 2. Значимость мотивационных факторов для молодежи

Группы мотивационных факторов	Предоставляют предпочтение определенной группе		Средневзвешенный ранг факторов для всех респондентов
	человек	%	
Факторы дохода	24	15,2	3,6
Факторы самореализации	26	16,4	3,2
Факторы интереса	37	23,4	1,9
Факторы творчества	25	15,8	3,3
Факторы социализации, общения	16	10,1	4,6
Факторы власти, статуса	18	11,4	4,4
Не определились	12	7,6	-
Всего	158	100	

Источник: составлено авторами по данным опроса.

Как видно из таблицы, большинство молодых людей отдают предпочтение факторам интереса, далее почти поровну – факторам самореализации, творчества и дохода, а меньше всего (10-11%) молодежи ждут от работы власти и статуса, социализации и общения. При этом из группы факторов дохода респонденты выделяют оплату труда, справедливо связанную с результатами работы. Среди других респонденты предпочли такие факторы как: работа вызывает личный интерес, работа отвечает склонностям и способностям, высокие шансы служебного роста. То есть, для привлечения молодежи к эффективному труду необходимо разработать такую систему мотивации, которая бы наиболее учитывала именно такие ценностные ориентации.

Проведенное исследование показало, так сказать, идеальные потребности молодежи относительно желаемого трудоустройства. На практике, в реальной жизни ситуация иная. Несмотря на то, что молодые работники – самые перспективные для развития предприятий, устроиться на работу (особенно впервые) студентам, выпускникам учебных заведений очень непросто. Здесь существуют определенные закономерности и мотивационные тенденции, которые следует учитывать.

Самыми распространенными проблемами, с которыми сталкивается молодежь при трудоустройстве, являются несоответствие профессионально-квалификационной подготовки кандидатов требованиям свободных рабочих мест, недостаток спроса на некоторые специальности, указанные в дипломе об окончании учебного заведения, не соответствующее ожиданиям работодателей качество образования, отсутствие опыта работы. По официальным данным, в 2010 году на учете в службе занятости г. Киева числи-

лось 16,7 тыс. молодых людей до 35 лет, а это почти половина тех, кто ищет работу. Молодежь не хочет идти на низкооплачиваемые должности, а предприятия не могут предложить им высокую зарплату из-за недостатка опыта. Половина работодателей заинтересована в специалистах с опытом работы – минимум три года. Другие зачастую предъявляют такие требования к специалистам, как обязательное умение работать с компьютером и другой оргтехникой, знание иностранного языка и др. [8].

При анализе сайтов по поиску работы было выявлено, что большинство вакансий не соответствует ожиданиям молодежи. В основном молодым людям предлагают такие работы как оператор оргтехники, курьер, помощник менеджера, менеджер-консультант, оператор колл-центра, промоутер, продавец-консультант и т.д., на которые принимают людей со средним или незаконченным высшим образованием, без опыта работы или с минимальным опытом, с возможностью неполного рабочего дня. При этом заработная плата на таких должностях до 2000 грн. в месяц (до 250 долл. США), а это значительно меньше, чем хочет зарабатывать молодежь, которая сегодня достаточно высоко себя ценит на рынке труда.

Обобщив желание молодых работников (с одной стороны) и предложения рынка труда (с другой) относительно характеристик рабочих мест (табл. 3), мы установили их несоответствие по всем основным признакам. Заметим, что, конечно же, далеко не каждая вакансия на рынке труда имеет „полный набор” приведенных в таблице непривлекательных для молодежи характеристик, равно как и не каждый молодой претендент (особенно, если он реально оценивает ситуацию) надеется найти рабочее место со всеми теми положительными характеристиками, которые названы в таблице как желательные для него. В таблице приведены преимуществовые желания молодежи, а не реальные ожидания относительно качества рабочих мест.

В действительности, даже если вакансии для молодежи на рынке труда имеют хотя бы одну из указанных в левой колонке таблицы характеристик (хотя, как правило, они имеют их несколько), они уже становятся непривлекательными для кандидатов. Одновременно, если они имеют хотя бы одну из указанных в правой колонке таблицы характеристик, возможен компромисс: человек выбирает эту работу, понимая, что она не совсем такая, как хочется, но с надеждой, что со временем и опытом характеристики выполняемой работы улучшатся, а зарплата возрастет.

Говоря о потребности молодежи, стоит заметить, что в период ранней взрослости некоторые из общечеловеческих потребностей более актуальны, некоторые менее. Так, например, потребность в признании, самовыражении, а также в росте, активном отдыхе, творческом разнообразии работы, в межличностном общении и уважении со стороны старших может оказаться для молодежи важнее, чем высокая заработная плата, что и показывают результаты нашего исследования.

Таблица 3. Сравнение спроса молодежи по желаемым характеристикам рабочих мест и предложений рынка труда по характеристикам рабочих мест для молодежи

Предложение работы на рынке труда	Спрос на рабочие места со стороны молодежи
<i>Содержание труда</i>	
Рутинная, репродуктивная работа	Творческая, интересная, полезная работа
<i>Выполняемые функции на рабочем месте</i>	
Исполнительский труд	Организационная или управленческая работа
<i>Тяжесть труда</i>	
Тяжелая, преимущественно физическая работа	Не тяжелый, преимущественно умственный труд
<i>Регламентированность и характер труда</i>	
Регламентированная работа, жесткий график работы, работа на работодателя	Самоорганизуемая работа, гибкий график работы, работа на себя
<i>Интенсивность труда</i>	
Работа интенсивная, с напряжением и стрессами	Нормальная напряженность, с умеренной нагрузкой на нервную систему
<i>Продолжительность работы</i>	
8 часов или больше, ненормированное рабочее время, работа в выходные и праздничные дни	8 часов или меньше, если больше – по согласию и за дополнительную плату
<i>Условия работы</i>	
Тяжелые, нередко вредные условия работы	Комфортные, безвредные условия работы
<i>Оплата труда</i>	
900 – 2000 грн. в месяц	От 2000 грн. в месяц и больше

При построении эффективной системы мотивации необходимо учитывать, насколько работа соответствует ценностям, желаниям и способностям молодого человека. Работодателям следует принять как факт новые ценностные ориентации молодого поколения в сфере труда, если они хотят иметь прогрессивных, действенных, эффективных молодых работников. Поэтому важно, чтобы на рабочих местах, предназначенных для привлечения молодых работников, трудовые обязанности не были рутинными, а способствовали развитию и совершенствованию умений человека. Если же молодому работнику не хватает определенных компетенций, важно поощрять и способствовать его обучению.

Как известно из теории менеджмента, и как видно из составленной нами по результатам опроса табл. 2, разные люди (даже если все они молодые) все-таки имеют различные мотивационные предпочтения. Потому и нет единой системы мотивации, которая бы подходила для абсолютно всех молодых людей. Поэтому мы условно поделили молодежь на шесть групп в зависимости от того, какая группа мотивационных факторов для них самая важная, и разработали предложения по основным направлениям мотивирования различных работников.

Первая, самая многочисленная группа (37% опрошенной молодежи) – молодые люди, для которых интерес является основным мотивирующим фактором. Такие работники охотно берутся за новые задачи, особенно исследовательские, находят новые варианты, устанавливают новые контакты, осваивают новые компетенции без расчета на вознаграждение, поскольку в этом удовлетворяют свой интерес. Основным условием успешной работы сотрудников с данным типом мотивации является инновационная деятельность организации, наличие новых интересных задач и видов работ.

Вторая группа (26%) – молодые люди, которым работа нужна для самореализации. Для молодых людей такого типа главным является возможность карьерного роста, обучения и самосовершенствования. Основным условием успешной работы сотрудника с данным типом мотивации является понимание своей необходимости в компании, возможность профессионального и карьерного роста, справедливая оценка и достойная оплата квалифицированного труда. При этом такой сотрудник требует четкой постановки задач, контроля и обеспечения всем необходимым для работы.

Третья группа (25%) – молодые люди, для которых работа – это творчество. Такие люди отличаются творческим отношением и к труду, и к другим видам деятельности. Для молодежи такого типа особенно важно, чтобы работа развивала их способности, давала самостоятельность и простор для творчества. В данном случае важное значение имеет именно правильный подбор

персонала. Если творческий человек нашел творческую работу, то вопросы мотивации труда уже практически решены (конечно, при нормальной, среднерыночной оплате этого труда).

Четвертая группа (24%) – молодые люди, для которых работа нужна ради денег. Для молодых людей с таким типом мотивации работа должна приносить такой доход, который мог бы обеспечить удовлетворение их многочисленных потребностей. В данном случае, сотрудник отличается прагматичностью и умением жестко отстаивать свои интересы, поэтому управлять им нужно с помощью материальной заинтересованности, не забывая и о контроле, что позволяет избежать злоупотреблений.

Пятая группа (18%) – молодые люди, которые выбирают работу, стремясь к высокому статусу и власти. В данном случае важно подчеркивать значимость этого работника для организации, выделять его широкие полномочия, расширять их при условии выполнения.

Шестая группа (16%) – молодые люди, для которых работа – это средство социализации, возможность общения. Таких людей мотивировать несложно и недорого, однако нельзя забывать уделять им дружеское внимание. Из них получаются образцовые администраторы салонов красоты и фитнес-центров, диспетчеры, продавцы-консультанты.

Проведенный анализ мотивационных типов молодого поколения свидетельствует, что эта генерация воспитана на совершенно иных ценностях, в отличие от своих родителей, бабушек и дедушек, которые не могли представить свою жизнь без работы. Молодёжь прекрасно понимает, как важно сохранять баланс между работой и личной жизнью, и пытается выбрать себе работу, на которой можно не только зарабатывать деньги, но и удовлетворять свои потребности в творчестве, интересе, самореализации, социализации и др.

Итак, для построения эффективной системы мотивации необходимо учитывать все типы мотивации молодежи к труду и стимулировать ее соответствующим образом. Менеджерам, которые организуют и мотивируют труд на предприятиях, важно понимать новые ценности молодежи в трудовой сфере, которые мы кратко и обобщенно отразили в таблице 4.

Таблица 4. Изменение трудовых ценностей современных работников

Ценности прошлого	Ценности будущего
Стабильность работы	Стабильность занятости
Карьера в рамках выбранной профессии	Карьера в пределах альтернативных профессий
Соответствие человека позиции	Соответствие человека организации
Лояльность к организации	Лояльность к работе
Карьерный успех	Жизненный баланс
Классическое образование в начале жизни	Постоянное обучение и переквалификация
Высокая должность	Развитие компетенций
Постоянная занятость	Занятость в эффективных проектах
Работа в трудоспособном возрасте, отдых на пенсии	Гармоничное сочетание работы и личной жизни как в трудоспособном возрасте, так и после (альтернативная занятость)
Профессиональный рост на основе трудового стажа	Профессиональный рост на основе высокого качества работы

Таким образом, на современном динамичном этапе развития экономики и общества, которому присущи как невиданные ранее возможности, так и серьезные угрозы и кризисные явления, активное привлечение молодежи к эффективной занятости становится залогом быстрых прогрессивных изменений во всех сферах жизни. Соответствующая требованиям времени организация системы мотивации и привлечения молодежи к труду является важным фактором человеческого развития, конкурентоспособности современных предприятий, социального согласия.

Проведенное нами исследование показало кардинальное изменение жизненных ценностей, в том числе ценностей в сфере труда современного молодого поколения по сравнению с предыдущими. Современная молодежь на первые места в системе ценностей ставит личностное развитие, обучение, семью, друзей и благосостояние. Работа становится инструментальной ценностью, средством реализации приоритетных жизненных целей. Основные мотивационные факторы для большинства молодых людей – интерес к работе, возможность самореализации, развития и творчества. Неинтересная, рутинная, монотонная, тяжелая исполнительская работа не привлекает молодых работников, особенно ввиду того, что даже на таких непривлекательных работах оплата труда в не все еще очень низкая.

Разработанные нами рекомендации позволяют руководителям привлечь перспективных молодых работников и существенно повысить их трудовую мотивацию, обеспечив положительную рабочую обстановку, привлекая молодежь к инновационной деятельности, к участию в принятии решений, развивая профессиональный и творческий потенциал молодого человека, предоставляя возможность карьерного роста и обучения на рабочем месте, устанавливая гибкое рабочее время.

Однако все это возможно лишь при условии инновационного развития отечественной экономики. Без этого условия получим печальный сценарий будущего: умные, творческие, деловые молодые украинцы будут работать на иностранного работодателя (сейчас благодаря глобализации и дистанционной занятости для этого даже не надо менять место жительства), а на рутинные рабочие места не способных к изменениям отечественных предприятий придется приглашать рабочую силу из малоразвитых афро-азиатских стран.

Если XX век был веком экономического развития и социальных трансформаций, то XXI век должен стать веком человеческого развития и социальных инноваций. Одной из важнейших социальных инноваций для Украины должно стать кардинальное обновление рабочих мест в соответствии с новыми трудовыми ценностями молодого поколения.

Литература:

1. Головач Н. М. Ценностные ориентации современного человека: сущность, трансформация [Электронный режим доступа: www.nbuiv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Kis/2009_2/3.pdf].
2. Левковская Н. Динамика ценностных ориентаций молодежи // Политический менеджмент. – 2006. – № 1. – С. 85-93.
3. Максимова М. Работа для студентов и молодых специалистов [Электронный режим доступа: www.career.ua/start/labor/nid_3171].
4. Науменко Н. Люди У. Как решить управление? [Электронный режим доступа: <http://digest.subscribe.ru/business/marketing/n237471255.html>].
5. Ромашова Л. О. Ценностный ориентации современной молодежи [Электронный режим доступа: <http://www.kapital-rus.ru/articles/article/1014/>].
6. Толмачев О. М. Особенности мотивации труда молодых специалистов в современных условиях России [Электронный режим доступа: www.samoupravlenie.ru/39-03.php].
7. <http://www.ukrstat.gov.ua/> – Государственный комитет статистики Украины.
8. <http://kadrovik.ua/content/profes-inii-falstart> – Всеукраинская ассоциация кадровиков.

MANAGEMENTUL ADAPTĂRII PROFESIONALE A SPECIALIȘTILOR PE PIAȚA MUNCII: PROBLEME, SOLUȚII, PERSPECTIVE

Professional Adaptation Management of Specialists in the Labor Market: Problems, Solutions, Perspectives

Irina MOVILĂ,
Universitatea de Stat „Alecru Russo” din Bălți

Rezumat: Progresul tehnologic și inovațiile științifice impun cerințe complexe față de adaptarea profesională, fiind vizibilă tendința de a reduce la minim perioada de adaptare. Acest articol cuprinde o analiză a adaptării profesionale efectuată de către Universitatea de Stat „Alecru Russo” din Bălți la 30

de întreprinderi din nordul țării și prezentarea rezultatelor cercetării. În acest articol, se descrie importanța adaptării prin implicarea factorilor cu influență pozitivă și reducerea factorilor cu influență negativă.

Cuvinte-cheie: adaptare profesională, abilități profesionale, condiții de muncă, cunoștințe, competitivitate, cercetare, specialiști.

Abstract: Technical progress and scientific innovations impose complex requirements for professional adaptation, being observed tendency to minimize the period of adaptation. This article includes an analysis of professional adaptation made by State University "Aleco Russo" from Bălți on 30 companies from north of Moldova, also includes the results of this analysis. In this article is described the importance of adaptation being involved factors with positive influence and reduced factors with negative influence.

Key-words: professional adaptation, professional skills, work condition, knowledge, competitiveness, search, specialists.

Managementul adaptării profesionale a specialiștilor este o îndeletnicire complexă și actuală, care provoacă multe situații și probleme discutabile în activitatea practică a managerilor și lucrătorilor din serviciile gestionare a resurselor umane în întreprindere. Turbulența transformărilor de piață, în economia națională și ieșirea întreprinderilor pe piețele mondiale, necesită o accelerare a procesului de adaptare profesională a specialiștilor la condițiile de piață și la managementul de care au parte întreprinderile contemporane. Pe lângă barierele psihologice, în acest proces apar probleme de natură profesională, care apar în timpul adaptării nu doar a tinerilor specialiști, absolvenților instituțiilor de învățământ superior și a școlilor profesionale, care posedă „proaspăt” cunoștințele și au o mare capacitate competitivă, dar și a specialiștilor de vîrstă medie, care posedă experiență în domeniul de activitate anterior.

Astăzi, în condițiile de integrare europeană, piața muncii întărește cerințele pentru abilitățile profesionale ale specialiștilor. Cu toate acestea, informațiile tehnologice contemporane și tendința de a urmări progresul tehnico-științific orientează managerii spre căutarea specialiștilor, capabili ca din prima zi de aflare a sa în întreprindere, de a purcede la muncă și deci care nu ar necesita o corecție suplimentară la abilitățile profesionale. Astfel, timpul de adaptare profesională a muncitorilor se scurtează considerabil.

Gestionării adaptării profesionale a specialiștilor se acordă o atenție sporită atât din partea savanților-cercetatori, cât și de organele publice de autoritate. Problemele adaptării profesionale și psihologice a lucrătorilor sînt examinate de savanți în cadrul funcției administrative, de gestionare a personalului sau a resurselor umane: Nicolescu O., Pastor I., Bărcă A., Lefter V., Deaconu A., Radu E., Blinov A., Dăvis K., Niustrom D., Bazarov T., Liutens F., Spivac V., Șapiro S. etc. Adaptarea profesională a absolvenților instituțiilor de învățământ superior, este examinată în lucrările savanților: Ильинский И., Ковалева А., Лисовский В., Писаревская Е. După estimările savanților, problema adaptării profesionale a specialiștilor există și va exista ulterior, ceea ce necesită îmbunătățirea gestionării ei.

O atenție sporită la problemele adaptării profesionale a specialiștilor o acordă organele de autoritate publică, care formează o bază legislativă și de instruire a gestionării muncii resurselor umane din țară, se realizează sondaje de opinie prin organele autorizate, dezvăluie problemele legate de plasamentul cetățenilor și iau măsuri de eliminare a problemelor.

Cu scopul de a studia adaptarea profesională a specialiștilor, grupa de cercetători de la Facultatea de Economie a Universității de Stat „Aleco Russo” din Bălți, în cadrul proiectului științific „Problemele adaptării profesionale a specialiștilor profilului economic în contextul necesităților pieței muncii în Republica Moldova” (perioada realizării 2010-2011) a realizat un sondaj.

Studiile au fost efectuate în 30 de întreprinderi industriale, societăți comerciale și din sfera de servicii, din zona de nord a Republicii Moldova, cum ar fi: SA „Beermaster”, SRL „Drosera”, SRL „Knauf”, SRL „Gelibert”, SRL „Crispol”, SRL „Somelia”, SRL „Maximonterei-prim”, SRL „Rusagro-prim”, SRL „Salonica”, SRL „Aqua Stil”, SRL „Service”, SRL „Cristina Mold-Rom Simpex”, SA „Hidroinpx”, or. Soroca etc. Dar și în bănci, și în unitățile sucursalelor acestora: SA „Banca de Economii”, SA „Victoriabank”, SA „Moldovaagroindbank”, SA „Mobiasbancă”, SA „Fincombank”, SA „Universalbank”, SA „Energbank”.

La studiu au participat trei categorii de lucrători: manageri – 27% din cantitatea totală a interogațiilor, specialiști – 47,8% și lucrători – 25,2%. Cea mai mare parte din cei interogați, care au participat în studiu, au vîrsta cuprinsă între 20 și 40 de ani – 85% din numărul total.

În procesul cercetării, s-a dezvăluit că angajatorii lucrează în cadrul întreprinderilor cercetate de pînă la 5 ani, aceasta au indicat 68,5% din respondenți, de unde 57,1% din respondenți au avut necesitatea să-și schimbe locul de muncă de 1-2 ori din diferite motive, inclusiv din cauza problemelor care au apărut în cursul primei zile de muncă în cadrul întreprinderii. Timpul de deprindere la condițiile de la noul loc de muncă pentru marea majoritate a respondenților – 61% este de 2 luni, 26,6% din respondenți numesc 6 luni și 7,5% numesc perioada de 1 an și mai mult. Majoritatea respondenților (41,4%) au răspuns că cel mai dificil lucru în cursul perioadei de adaptare la noile condiții, stadiu este activitatea profesională, 26,1% din respondenți consideră complex procesul de cunoștință și „intrarea” în lucru la asociație, iar 29,6% consideră că complexitatea condițiilor de muncă, perioada de funcționare și timpul de odihnă sînt cele mai dificile lucruri. Lucrătorii de la întreprinderi au numit și alți factori, care complică procesul de adaptare profesională așa ca: lipsa studiilor economice, deplasările, despărțirea de familie, multe ore lucrătoare etc. 11,8% din toți respondenții și-au schimbat locul de muncă de 3-4 ori și drept motive servesc problemele adaptării profesionale și psihologice în cadrul întreprinderii.

În același timp, 30% din respondenți afirmă că în procesul activitate nu și-au schimbat locul de muncă niciodată și complexitatea procesului de adaptare profesională la locul de muncă și cunoștința cu viitoarea activitate este evaluată la 50%. Această categorie de lucrători afirmă că, în ciuda nivelului ridicat de profesionalism, confirmate de calificarea specialiștilor, lucrătorilor le era necesar de a obține cunoștințe suplimentare, care a complicat procesul de adaptare profesională în întreprindere.

Analiza factorilor care influențează procesul de „intrare în post” a muncitorilor, a făcut posibilă alcătuirea diagramei (fig. 1).

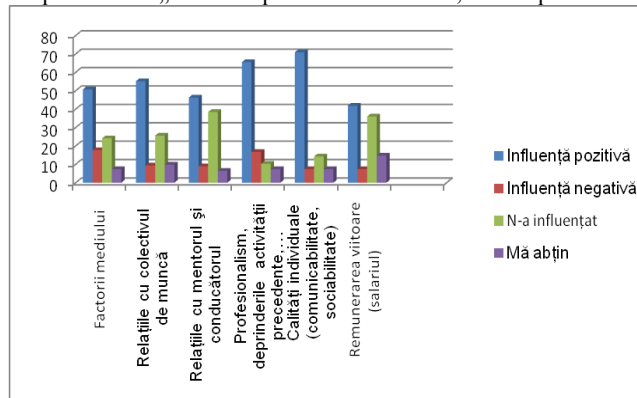


Fig. 1. Analiza factorilor care influențează procesul de „intrare în post” a muncitorilor

După cîte observăm din figura 1, factorii care influențează adaptarea lucrătorilor în întreprinderi au o influență atât pozitivă, cât și negativă. Cea mai mare influență pozitivă o are calitățile individuale de lucrător: comunicabilitatea și sociabilitatea, aceasta au indicat 70,9% din respondenți. Profesionalismul, deprinderile din activitatea ulterioară și cunoașterea lucrului are mai mult o influență benefică (65,5%)

decît negativă (16,8%). Factorii de mediu (condițiile de lucru, natura activității) are atît efect pozitiv (50,4%), cît și negativ (17,7%). În același timp, 24,1% din respondenți consideră că factorii de mediu nu influențează procesul de adaptare. La procesul de adaptare, în conformitate cu estimările respondenților, nu influențează relațiile cu managerul întreprinderii. Dar, relațiile cu colectivul de lucru, au o influență pozitivă, unde au răspuns 55,2% din respondenți.

Problemele care apar în procesul de adaptare la noul loc de muncă, majoritatea respondenților le numesc: probleme profesionale și organizatorice și nu de natură psihologică. Mai clar problemele de adaptare sînt indicate în figura 2 (fig. 2)

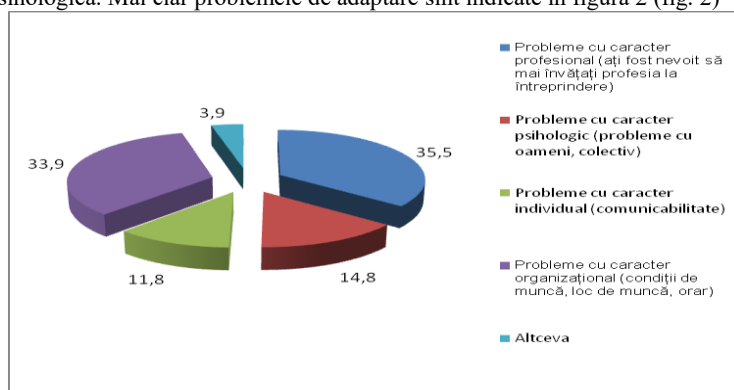


Fig. 2. Nivelul problemelor de adaptare a specialiștilor din estimările respondenților

Este necesar să notăm că elementele gestionării adaptării profesionale sînt prezente și acest lucru îl confirmă investigațiile efectuate. Dar noi nu găsim confirmarea eficienței acestei gestionări, din rezultatul studiului. Astfel, elementele esențiale ale gestionării adaptării, care există în multe întreprinderi, lucrătorii le numesc ca: cunoștința cu locul de muncă, amplasamentul și volumul de muncă, care trebuie să fie efectuat de lucrător, au indicat 53,7% din respondenți. 26,1% din respondenți au confirmat faptul că au făcut cunoștință cu misiunea, cu scopul și cu sarcinile de activitate a întreprinderii, 5,9% din respondenți s-au familiarizat cu planurile strategice din întreprindere, 5,4% din respondenți au fost cunoscuți cu colectivul de lucru și cu directorul, iar 1,5% din respondenți au învățat despre relațiile formale și non-formale, care există în întreprindere.

După cum arată studiile, relația cu colegii de muncă și superiorii și, de asemenea, conținutul muncii, în cel mai mare grad, determină succesul adaptării psihologice a lucrătorilor în întreprindere. Dar corespondența dintre lucrările efectuate și specialitatea lor, capacitățile lucrătorului, precum și nivelul de pregătire profesională, predetermină succesul profesional în cazul adaptării lucrătorului la noul loc de muncă. La informarea și prezența gradului înalt de responsabilitate a lucrătorului pentru rezultatele muncii, potrivit datelor analizei, va mobiliza activitatea și va scurta perioada de adaptare.

În concluzie, menționăm că eficiența gestiunii adaptării profesionale a specialiștilor în întreprinderile din Republica Moldova va fi caracterizată prin sistemul de acțiuni administrative pe implicarea noului lucrător în cadrul procesului muncii, ținînd cont de influența pozitivă a calificării profesionale, a caracteristicilor de calificare, a calităților individuale ale lucrătorului, relațiile cu colectivul de muncă și minimizînd influența negativă a factorilor de mediu (condițiile de lucru, regimul și natura de activitate).

Bibliografie:

1. Rezultatele sondajului proiectului intern: Problemele adaptării profesionale a specialiștilor profilului economic în contextul necesităților pieței muncii în Republica Moldova/ Cond. Științ. Dr., Irina Movilă, Facultatea de Economie, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți
2. BÎRCĂ, A. Managementul resurselor umane. Chisinau: ASEM, 2006.
3. NICOLESCU, O. Sisteme, metode și tehnici manageriale ale organizației. București: Ed. Economică, 2000. 528 p.

STUDIILE DE MASTERAT ȘI INSERTIA PE PIAȚA MUNCII A ABSOLVENȚILOR

Le master et l'embauche des élèves sortant

Gheorghe NEAGU,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Rezumat: În acest articol, sînt analizate, din punctul de vedere al studenților-absolvenți, care au urmat programele de master în cadrul Universității de Stat „Alec Russo” din Bălți și din perspectiva angajatorilor, atît relațiile între ofertele universității și cerințele pieței muncii, cît și modalitățile de îmbunătățire ale acestui proces. Sînt identificate probleme sau situații critice în vederea căutării soluțiilor adecvate necesităților societății.

Cuvînte-cheie: Formare profesională, programe de masterat, curriculum, competențe, inserție, piața muncii, relaționare, principiul guvernancei, parteneriat public-privat, angajatori, investigații sociologice.

Abstract: Dans cet article on analyse, du point de vue des étudiants qui ont suivi les programmes de master à l'Université d'État „Alec Russo” de Bălți et de la perspective des employeurs, les relations entre les offres de l'université et les exigences du marché du travail aussi bien que les moyens d'améliorer ce processus. On identifie des problèmes ou des situations critiques afin de rendre possible la recherche des solutions adéquates aux nécessités de la société.

Mots-clés: formation professionnelle, programmes de Master, curriculum, insertion, marché du travail, relation, principes de gouvernance, partenariat public-privé, employeurs, investigations sociologiques.

Unul din obiectivele principale ale instituțiilor superioare de învățămînt este asigurarea interconexiunii cu piața muncii⁹. În ultimele două decenii, alocațiile de stat pentru învățămîntul superior au crescut, numărul studenților s-a dublat, însă acest fapt nu a produs și un impact social pe măsură.

În acest articol ne propunem să analizăm, din perspectiva opiniilor și percepțiilor studenților-absolvenți ai programelor de masterat de la Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți și ai reprezentanților angajatorilor, starea de fapt a relaționării universității cu piața muncii, identificînd probleme sau stări critice în vederea intensificării căutării soluțiilor adecvate necesităților societății.

Studiile ce țin de relaționarea instituțiilor de învățămînt superior cu piața forței de muncă au demonstrat că universitățile din Republica Moldova „formau” specialiști fără ca piața forței de muncă să aibă un cuvînt de spus, chiar dacă existau și anumite practici pozitive în domeniu¹⁰. În cadrul studiului „Forța de muncă în Moldova: ocupare și șomaj”, realizat de către Biroul Național de Statistică al Republicii

⁹pro-science.asm.md/.../Proiect_Cod_educat

¹⁰Toderaș, Nicolae, Procesul de armonizare a politicilor formării profesionale și ocupării din Republica Moldova cu cele ale statelor membre ale Uniunii Europene//www.ipp.md, p. 16-17.

Moldova¹¹ s-a constatat că nu existau mecanisme de monitorizare efectuate de instituțiile de formare profesională asupra situației absolvenților. Într-o asemenea situație, este dificil să diagnosticăm procesul de inserție al absolvenților în cadrul pieței forței de muncă.

Una din modalitățile de facilitare a inserției tinerilor absolvenți în cadrul societății o constituie studiile de masterat. Programele de masterat de profesionalizare, în conformitate cu actele normative din Republica Moldova, trebuie să fie concepute în așa mod încât să contribuie la o mai bună inserție a absolvenților în câmpul muncii¹².

Pe parcursul ultimilor doi ani, prin intermediul unor investigații sociologice, am încercat să măsurăm gradul de satisfacție al absolvenților față de calitatea studiilor oferite de către Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți, în vederea inserției în câmpul muncii. Imaginea de ansamblu a stării calității studiilor de masterat, așa cum aceasta rezultă din percepțiile studenților-absolvenți, este aceea a unui nivel ridicat de calitate. Numai că starea pozitiv percepută a calității proceselor este însoțită de menținerea insistentă a unor carențe. Astfel, în iulie 2011, 42,25% din absolvenții programelor de masterat de 120 de credite susțineau că structura curriculum-urilor corespunde „în mică măsură” așteptărilor, iar 4,22% considerau că nu corespunde deloc.

În procesul investigațiilor, s-a făcut încercarea de a evalua și calitatea tehnologiilor de predare-învățare-evaluare. Per ansamblu, calitatea metodelor și procedeele utilizate este evaluată înalt. În același timp, din perspectiva inserției în câmpul muncii, trebuie să ne îngrijoreze următorii indici: 26,76% din respondenți au declarat că modalitățile de predare corespund „în mică măsură” așteptărilor, în timp ce 12,67% au afirmat ideea conform căreia corpul profesoral-didactic corespunde așteptărilor „în mică măsură”, iar – 1,40% – nu corespunde deloc.

Opiniile angajatorilor în această privință sînt mult mai critice. Astfel, în cadrul studiului „Relațiile de muncă în Republica Moldova din perspectiva companiilor”, realizat în mai-iunie 2007, s-a constatat că o problemă alarmantă o reprezintă diferența mare dintre cunoștințele profesionale deținute și cele solicitate de către companii, iar problemele se amplifică în cazul specialiștilor și a managerilor¹³.

Ar mai fi de remarcat faptul că experiența de lucru (mai ales în cazul specialiștilor/specializărilor altele decît cele din domeniul „Științe ale educației”) constituie un criteriu foarte important în procesul integrării în câmpul muncii. Studiul „Intrarea tinerilor pe piața muncii” (2009), efectuat de către Biroul Național de Statistică, demonstrează că pentru fiecare al cincilea tînăr (22%) care a avut un loc de muncă semnificativ, tranziția de la studii la muncă a avut loc instantaneu, acesta avînd deja un loc de muncă din timpul studiilor¹⁴. În baza datelor empirice, autorii investigației la care ne-am referit ajung la concluzia că șansa de a găsi un loc de muncă după părăsirea sistemului educațional este în funcție de nivelul de studii. Cu cît nivelul de studii este mai înalt, cu atît ponderea persoanelor care au loc de muncă după absolvire este mai mare¹⁵. Cercetările efectuate în România demonstrează elocvent faptul că angajatorii preferă absolvenții de master¹⁶. În baza acestor date, conchidem că programele de masterat urmează să fie cît mai flexibile, pentru a permite tuturor doritorilor de a se angaja în câmpul muncii în timpul studiilor, în domeniul corespunzător programului de învățămînt.

Una din direcțiile prioritare ale activității menite să soluționeze problema de care ne ocupăm rezidă în stimularea parteneriatelor din universități și comunitate business, ceea ce poate produce o serie de rezultate privind dezvoltarea sustenabilă a ambelor părți, implicit și a comunității locale din care fac parte¹⁷.

Relaționarea instituțiilor de învățămînt superior cu componentele pieței forței de muncă trebuie să se desfășoare conform principiului guvernantei¹⁸. „Abordarea guvernantei presupune, în primul rînd, existența unui mediu facilitator și cooperant. În al doilea rînd, fiecare actor participant, fie că e prestator, fie că e beneficiar, este abordat în mod egal și echitabil. În al treilea rînd, toate procesele trebuie să fie transparente. Prin urmare, guvernanta în cadrul procesului de formare, orientare și inserție profesională ne oferă posibilitatea participării active și responsabile a tuturor actorilor, fie că sînt guvernamentali, fie că sînt neguvernamentali, pentru profit sau nonprofit”¹⁹.

Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți își propune drept scop să reacționeze adecvat la nevoile pieței de muncă. Astfel, în baza nevoilor industriei de construcție a automobilelor sau a părților de automobile (Draxmaier (Bălți), Lear Corporation (Ungheni), Romina Cablage (Fălești) și Introscoop (Chișinău), Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți, în colaborare cu Universitatea Tehnică din Moldova (UTM), USAID, Zonele Economice Libere din partea de nord a Republicii Moldova, reieșind din exigențele pieței de muncă au argumentat necesitatea instituționalizării unei noi specialități la ciclul I și organizarea cursurilor de recalificare în cadrul Centrului de formare profesională continuă. Este încurajatoare ideea cu privire la implicarea angajatorilor acestor structuri din nordul țării în designul curricular al noilor domenii de formare profesională.

Este cazul să constatăm că experiența achiziționată în procesul instituționalizării noilor specializări/specialități ne conduce la concluzia fermă că Universitatea are nevoie de mai multă libertate și flexibilitate, astfel ca să poată răspunde adecvat schimbărilor dinamice din mediul social și să ofere condițiile necesare pentru comportamente inovatoare. Experiența, deocamdată modestă a Universității de Stat „Alec Russo” din Bălți în domeniul de care ne ocupăm, confirmă o dată în plus concluziile unor studii anterioare, conform cărora structura internă a Universităților urmează să fie armonizată cu diversitatea de programe și servicii oferite²⁰. Programele de studii universitare trebuie să fie diversificate în funcție de cerințele și așteptările beneficiarilor direcți.

Pentru ca relaționarea dintre instituțiile de învățămînt superior și piața forței de muncă să devină o practică curentă și eficientă în procesul formării și inserției profesionale, mai întîi este nevoie ca fiecare parte să-și stabilească în mod clar care sînt prioritățile sistemice. Apoi acestea pot fi corelate, coroborate și integrate într-un cadru intersectorial, în baza parteneriatului public-privat²¹. În acest context, este cazul ca părțile implicate în acest proces de relaționare să utilizeze la maximum posibilitățile oferite de Legea nr. 179-XVI din 10.07.2008 cu privire la parteneriatul public-privat²².

Este de remarcat faptul că sectorul privat constată că întreprinderile se confruntă cu un deficit de cadre de o calificare suficientă și sînt nevoite și cointeresate să suporte cheltuieli pentru instruirea personalului²³. Concomitent, Agenda Națională de Business 2012-2013 propune și un set de soluții. Invocăm unele dintre acestea, axate pe necesitatea eficientizării formării specialiștilor în domeniul tehnologiilor informaționale și de comunicare (TIC): crearea unui grup de lucru pentru susținerea interacțiunii dintre sectorul TIC și instituțiile superioare de învățămînt.

¹¹http://www.statistica.md/statistics/dat/784/ro/PIATAFM_ocup_somajul:anul_2005.pdf.

¹²Regulamentul cu privire la studiile superioare de masterat, ciclul II, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 1445 din 24 decembrie 2007, pct. 46, 47 //Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 5-7 din 11.01.2008.

¹³<http://www.businessexpert.md/index.php?r=5&s=72>.

¹⁴<http://www.google.md/search?q=intrarea+tinerilor+pe+pie%C5%A3a+muncii&hl=ro&lr=&prmd=ivns&ei=sq1TTrL5EYbh4QT14MynBw&start=70&sa=N>

¹⁵Ibidem.

¹⁶ Agenția Română de Asigurare a calității în Învățămîntul Superior. Barometrul calității-2010/<http://www.fundatiapatricui.ro/uploaded/sinteza-barometru.pdf>.

¹⁷Toderaș, Nicolae, Procesul de armonizare a politicilor formării profesionale și ocupării din Republica Moldova cu cele ale statelor membre ale Uniunii Europene//www.ipp.md, p. 9.

¹⁸Ibidem, p. 17.

¹⁹Ibidem, p. 18.

²⁰Ibidem, p. 17.

²¹Toderaș, Nicolae. Procesul de armonizare a politicilor formării profesionale și ocupării din Republica Moldova cu cele ale statelor membre ale Uniunii Europene//www.ipp.md, p. 17.

²²Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 165-166/605 din 02.09.2008.

²³http://www.viitorul.org/public/3641/ro/Agenda%20Economica_2012-13.pdf.

țămînt; adaptarea **cu suportul industriei** (sublinierea ne aparține – Gh. N.) a curriculumului TIC din universități și colegii la rigorile pieței, îmbogățirea cursurilor tehnice cu materii interdisciplinare (managementul proiectelor; analiza proceselor de business), formarea abilităților de comunicare (în special scrierea și vorbirea limbii engleze) etc.²⁴.

În contextul propunerilor sus menționate, în vederea susținerii interacțiunii dintre instituțiile de învățămînt și componentele pieței de muncă, ar fi rațional să se constituie o structură națională, care să se preocupe de această problemă. Or eforturile instituțiilor superioare de învățămînt și ale angajatorilor nu sînt suficiente întru soluționarea acesteia. În acest sens, este relevantă experiența acumulată de către ACPART (România) – Agenția națională pentru Calificările din Învățămîntul Superior și Parteneriatul cu Mediul Economic și Social.

Așadar, necesitatea centrării procesului de formare profesională pe nevoile beneficiarilor este conștientizată și se întreprind anumite acțiuni în vederea eficientizării acestei relaționări. În același timp, indicatorii ce reflectă rata de integrare a absolvenților în piața muncii, gradul de satisfacție a beneficiarilor de competențele absolvenților, ponderea de reprezentare a angajatorilor în organele de conducere ale instituțiilor superioare de învățămînt urmează să constituie repere importante în procesul de acreditare a acestora, de muncă.

Bibliografie:

1. Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățămîntul Superior. Barometrul calității-2010/<http://www.fundatiapatriciei.ro/uploaded/sinteza-barometru.pdf>.
2. Toderaș, Nicolae, Procesul de armonizare a politicilor formării profesionale și ocupării din Republica Moldova cu cele ale statelor membre ale Uniunii Europene/www.ipp.md.
3. http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/piata_forței_de_munca/Piata_Muncii_2011.pdf 8.
4. <http://www.businessexpert.md/index.php?r=5&s=72>

ASPECTELE MARKETINGULUI PERSONALULUI PE PIAȚA MUNCII A REPUBLICII MOLDOVA

Les aspects du marketing du personnel sur le marché du travail de la République de Moldova

Rodica SLUTU,
Universitatea de Stat „Alecru Russo” din Bălți

Rezumat: Piața forței de muncă în Republica Moldova este o piață în creștere. Încă tînără, dar nu foarte tînără, în mare parte este lipsită de toate instrumentele care caracterizează o piață matură, lipsită de maneta de acțiune și chiar de jucători. Marketingul resurselor umane urmărește să asigure coordonarea potențialului uman pe o perioadă lungă de timp. Aceste resurse sînt un potențial strategic, cu care este posibilă rezolvarea obiectivelor concrete ale companiei. Marketingul resurselor umane este o extensiune a funcției marketingului producției în cadrul managementului resurselor umane.

Cuvinte-cheie: marketingul resurselor umane, piața muncii, potențial strategic, personal, strategie, obiective, rezultate.

Abstract: Le marché du travail en République de Moldova est un marché en pleine croissance. Encore jeune, mais pas très jeune, largement dépourvu de tous les instruments qui caractérisent un marché mature, de leviers d'action et même de joueurs. Le marketing des ressources humaines vise à assurer la coordination du potentiel humain sur une longue période de temps. Ces ressources sont un potentiel stratégique, avec lequel il est possible de résoudre les objectifs concrets de l'entreprise. Le marketing des ressources humaines est une extension de la fonction du marketing de production dans la gestion des ressources humaines.

Mots-clés: Le marketing des ressources humaines, le marché du travail, potentiel stratégique, personnel, stratégie, objectifs, résultats.

În Republica Moldova există un puternic dezechilibru între cerere și ofertă, piața muncii neputînd fi tratată separat de mediul economic general, fiind de fapt, la rîndul său, un instrument funcțional pentru economia de piață. Este o piață cu oferta scăzută și nu foarte diversificată și, respectiv, cu o cerere mare, concentrată și ea pe cîteva segmente. Din cauza decalajului evident între cerere și ofertă, presiunea care apasă asupra celor implicați în sistem este foarte mare.

Piața muncii se caracterizează în principal prin natura „produsului” vîndut, care este munca, o combinație rară între timp dedicat activității, voință, inteligență, educație și experiență, calități personale, imaginație și curaj, sacrificii și neîmpliniri, efort și oboseală. Cît „costă” toate acestea, la cît se poate prețui o viață de muncă, cum pot fi evaluate competențele și cu ce instrumente.

Marketingul în general, marketingul resurselor umane în special, au creat instrumente complexe, elaborate și funcționale mai ales, dar, din păcate, acestea nu sînt tocmai accesibile în Republica Moldova.

Marketingul resurselor umane este orientat spre asigurarea coordonării potențialului uman pe o perioadă lungă de timp. Aceste resurse reprezintă un potențial strategic, cu ajutorul căruia e posibilă rezolvarea scopurilor concrete a întreprinderii. Marketingul resurselor umane reprezintă o lărgire a funcției marketingului de producție în domeniul administrării resurselor umane.

Marketingul resurselor umane tratează locul de muncă ca pe un produs care se vinde pe piața de muncă. Din acest punct de vedere, elementele evidente ale marketingului resurselor umane pot fi arătate în felul următor: el pornește ca o direcție a planificării strategice și operative a personalului; creează o bază informativă pentru lucrul cu personalul cu ajutorul metodelor de cercetare a pieței forței de muncă, interne și externe; este orientat spre atragerea de către angajatori a grupurilor țintă (segmentelor pieței) prin comunicare.

În întreprinderile din țările dezvoltate economic, pentru abordarea defnirii componentei și conținutului obiectivelor marketingului resurselor umane, pot fi evidențiate două principii de bază.

Primul principiu presupune examinarea obiectivelor marketingului resurselor umane în sens larg. Prin marketingul resurselor umane se subînțelege o filosofie definită și strategia de a administra potențialul uman. Personalul este examinat în calitate de clienți interni și externi ai organizației. Scopul acestui tip de marketing este utilizarea optimă a resurselor umane prin crearea condițiilor maximal prielnice de lucru, care ar contribui la maximizarea eficienței sale, dezvoltarea la fiecare colaborator a unei atitudini loiale și de parteneriat față de întreprindere. În realitate, aceasta e „vînzarea” întreprinderii colaboratorilor săi personali. Principiul marketingului resurselor umane, în sensul larg al cuvîntului, se bazează pe gîndirea de piață, ceea ce îl și diferențiază de conceptele administrativ tradiționale de conducere a personalului.

Al doilea principiu presupune interpretarea marketingului resurselor umane într-un sens mai restrîns și anume ca pe o funcție specială a administrării personalului. Această funcție este predestinată spre a depista și a satisface necesitatea întreprinderii cu numărul suficient de cadre. Principala distincție a principiilor sus menționate este următoarea: interpretarea în sens larg a marketingului resurselor umane presupune legătura lui cu unul dintre elementele politicii personalului întreprinderii, realizată prin soluționarea obiectivelor administrării personalului (elaborarea unei sisteme cu destinație specială, planificarea necesităților, aprecierea profesională, administrarea carierei, motivației etc.) În sens restrîns, marketingul resurselor umane presupune delimitarea unei activități specifice definite a administrării personalului, în plus, această activitate este relativ izolată de alte direcții de lucru a secției cadre.

De aici rezultă că concepția marketingului resurselor umane este o afirmație, conform căreia una din principalele condiții de atingere a scopurilor întreprinderii este determinarea cerințelor față de personal, a necesităților sociale în procesul activității profesionale și asigurarea satisfacerii acestor cerințe și necesități într-un mod mai eficient decît concurenții.

Un bun specialist ori muncitor, un profesionist, își poate, practic, îmbogăți angajatorul, respectiv, îl poate falimenta, dacă nu a fost bine selecționat. De aceea, evaluarea reală a competențelor este o problemă ce nu poate fi studiată doar apelînd la instrumente și mijloace a marketingului resurselor umane.

²⁴Ibidem.

Obiectul cercetării pieței resurselor umane este întregul potențial al forței de muncă, predestinat întrebuințării. Acest potențial cuprinde atât piața externă de muncă, cât și colectivul deja existent, adică piața internă de muncă.

Direcțiile esențiale de analiză a pieței interne de muncă sînt prezentate prin: structura pieței de muncă, inclusiv de sector, regională, de vîrstă, de calificare profesională, mobilitatea forței de muncă, sursele de acoperire a necesităților de personal, căile de acoperire a necesităților de personal, comportamentul concurenților pe piața muncii: prețul forței de muncă. Analiza direcțiilor menționate, permite de a delimita starea calitativă și cantitativă a parametrilor pieței muncii ca cererea și oferta de personal.

Cercetarea pieței interne de muncă este orientată spre acoperirea necesității de personal, din contul surselor din interiorul întreprinderii. Setul de instrumente cu care se determină piața personalului este: structura personalului, inclusiv: numărul, structura calificativă, structura de vîrstă, grupele de colaboratori în dependență de: vechimea în muncă la întreprindere, dezvoltarea potențialului, statutul de rotație în întreprindere și în subdiviziunile ei.

Cercetarea pieței forței de muncă formează un sistem de corelații moderne și de perspectivă a întreprinderii, avînd diferite surse (interne și externe) de acoperire a necesității de personal. Analiza multidirecțională, care caracterizează piața internă și externă de muncă, pune baza elaborării măsurilor de legături de comunicație a întreprinderii pe piața muncii.

Obiectul de cercetare a imaginii întreprinderii este imaginea ei pe piața internă și externă de muncă. Această cercetare trebuie să asigure punctele inițiale pentru măsurile de ameliorare a imaginii angajatorului, pentru ca el să apară într-o imagine mai avantajoasă în fața concurenților, din punctul de vedere al colaboratorilor potențiali și a celor ce lucrează la întreprindere.

Imaginea întreprinderii este formată de influența externă a mediului antreprenorial, la fel și de obiectivele și preferințele personale. În general, imaginea reprezintă o oglindire subiectivă a preferințelor și avantajelor întreprinderii, în postură de angajator.

Drept premisă a îndeplinirii eficace a funcției de comunicare, poate servi segmentarea pieței muncii. Segmentarea prezintă un proces de divizare a cererii de personal și a ofertei sale în elemente separate, care se diferențiază prin reacția similară la un motiv definit al gradului de ocupare a brațelor de muncă. Aceste elemente reprezintă niște grupe-țintă, după care se orientează angajatorul în corelațiile sale cu piața de muncă. Grupele-țintă deja formate, trebuie să fie cât mai similare după conținut, dar diferite după componența exterioară.

Segmentarea eficace permite de a stabili mai clar obiectul de bază al corelațiilor angajatorului cu piața muncii și anume delimitarea și întrebuințarea în practică a surselor și căilor de acoperire a necesităților de personal.

Sursele de acoperire a necesității (nevoii) de personal pot fi interne și externe față de întreprinderea-angajator.

Sursele externe sînt obiectele infrastructurii profesionale, care asigură acoperirea necesității de personal a întreprinderii. Sursele interne sînt posibilitățile întreprinderii de a-și garanta personal asigurarea necesității lor de personal.

Căile de acoperire a necesităților de personal reprezintă metodele de dobîndire a personalului de la o sursă definită de acoperire a necesității de cadre.

Marketingul personalului devine unul din factorii primordialii de supraviețuire a întreprinderilor în condițiile corelațiilor de piață. Cîteodată, o investire minimală și o întrebuințare maximală a „resurselor umane” îi permite întreprinderii să cîștige în lupta concurențială.

Centre de administrare a personalului trebuie să existe în orice tip de întreprindere, fie ea mare sau mai mică, iar rolul conducătorului acestui serviciu, respectiv, crește. El devine unul din principalii conducători de întreprindere sau firmă modernă. Marketingul resurselor umane, fiind un instrument efectiv și orientat spre atingerea unui scop în lucrul cu personalul, reprezintă partea componentă a strategiei și tacticii de supraviețuire și dezvoltare a întreprinderii în corelațiile de piață. Odată cu dezvoltarea personalității colaboratorului, este necesar, din ce în ce mai des, de a coordona condițiile de piață cu interesele colaboratorilor întreprinderii. Dezvoltarea producției are nevoie, tot mai mult, de planificarea asigurării ei cu cadre. Alegerea și selecționarea corectă a personalului întreprinderii este premisa întrebuințării eficace a „resurselor umane”. Acestei probleme i se acordă, de obicei, o atenție deosebită în procesul de lucru al centrelor de administrare a personalului. O greșeală în selectarea personalului duce la un șir întreg de complicații imprevizibile în activitatea întreprinderii, legate de o posibilă mutare, cîteodată chiar și de eliberarea din funcție a colaboratorului. În condițiile economiei de piață, o importanță deosebită o are problema ieșirii din criza activității de lucru a lucrătorilor multor întreprinderi din țară. Elaborarea și perfecționarea imboldurilor și a motivațiilor de lucru ies în afara cadrului problemelor de cercetare și de cunoaștere și sînt atribuite, tot mai des, planului practic, ca mijloc de luptă cu concurenții și a supraviețuirii în condițiile de piață. Specialiștii din sfera administrării „resurselor umane”, trebuie să dispună de un sistem complex de cunoștințe în domeniul sociologiei, psihologiei și dreptului. Numai în așa condiții, un simplu manager statist poate deveni un conducător, în sensul deplin al cuvîntului.

Bibliografie:

1. Chișu, Viorica. Globalizarea afacerilor schimbă rîndurile pe piața muncii. Capital – 2008, 15 mai, p. 34.
2. Nica, Elvira. Strategii și politici de ocupare a forței de muncă în România. București, ed. Economică, 2007, p. 176.
3. Postolachi, Valentina, Scutaru Alexandru. Piața muncii: Suport de curs. Chișinău, CEPUSB, 2008, p. 192.
4. Manolescu, A., 2001, Managementul resurselor umane, București, Editura Tribuna Economică.
5. Postăvaru, N., Managerul și formarea lui. Forța resurselor umane, București, Editura Edith Advertising, 1998.

VALORIFICAREA CAPITALULUI UMAN PRIN PERFECTIONAREA PROCESULUI DE INTEGRARE A SPECIALISTULUI CU STUDII SUPERIOARE PE PIAȚA MUNCII

The Recovery of Human Capital by Improving the Integration Process of Graduates in the Labor Market

**Veronica GARBUZ,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți**

Rezumat: Nivelul înalt al șomajului în rîndul absolvenților, chiar dacă a fost recunoscut ca una dintre caracteristicile cele mai distinctive ale pieței forței de muncă din Moldova, nu a atras atenție suficientă în literatura de specialitate. Această lucrare investighează modul în care situația ocupării forței de muncă a tinerilor absolvenți variază în funcție de domeniul lor de studiu. Rezultatele acestui studiu subliniază necesitatea unor reforme drastice ale sistemului de învățămînt superior și pe piața forței de muncă. Politicile pieței muncii în Republica Moldova acordă prioritate înaltă la prevenirea și reducerea șomajului în rîndul tinerilor. Acest lucru este reflectat în Strategia Națională de Dezvoltare pentru anii 2008-2011, Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de muncă pentru anii 2007-2015, proiectul Strategiei pentru Educație și Formare Profesională (2008-2015), Codul Muncii, Strategia Națională de Tineret (2009-2015) și Legea cu privire la Tineret (adoptată în 1999).

Cuvînte-cheie: șomaj, tineri absolvenți, capitalul uman, managementul resurselor umane, piața muncii, specialități, învățămînt superior, calificare, necesarul forței de muncă, dezvoltare.

Abstract: The high level of graduate unemployment, even though has been acknowledged as one of the most distinctive characteristics of the Moldavian labour market, has not attracted enough attention in the academic literature. This paper investigates how the employment situation of young graduates varies according to their field of study. The findings of this study highlight the need for drastic reforms of the higher education system and on the labour market.

Labour market policies in the Republic of Moldova give high priority to prevention and reduction of unemployment among young people. This is reflected in the National Development Strategy for 2008-2011, the National Employment Strategy 2007-2015, the draft Strategy for Vocational Education and Training (2008-2015), the Labour Code, the National Youth Strategy (2009-2015) and the Law on Youth (adopted in 1999).

Key-words: unemployment, young graduate, human capital, management of human resources, labor market, specialties, higher education, qualification, workforce need, development.

Factorul esențial în dezvoltarea social-economică a oricărei țări îl constituie capitalul uman de care dispune aceasta. Iată de ce evoluția practicii și gândirii economice a determinat deplasarea atenției specialiștilor de la factorul material către resursa umană. Astfel, s-a ajuns la concluzia că individul este mai mult decât o simplă componentă a factorilor productivi, iar managementul resurselor umane depășește principiile rigide și calculele economice. Pentru a gestiona eficient această resursă prețioasă este necesar de luat în considerare toate aspectele ce definesc personalitatea umană, precum abilitățile, cunoștințele, aspirațiile, trăsăturile de temperament și caracter. Cercetările de specialitate au demonstrat faptul că valoarea individului crește direct proporțional cu nivelul său de instruire. Astfel, „prețul” unui absolvent al învățământului superior este mai mare decât „prețul” unui absolvent al învățământului mediu sau de specialitate, la fel și funcția deținută de acesta. Conform datelor Cercetării valorilor lumii (SISI „Opinia”, noiembrie 2006), majoritatea persoanelor care au ocupații intelectuale sau funcții de conducere sînt absolvenți ai învățământului superior sau postuniversitar. 76% din managerii cu 10 angajați și mai mult au studii superioare, iar 11% – grad științific. 83,7% din specialiștii juriști, contabili, cadre didactice au studii superioare, iar 2% au și grad științific. Tehnicienii și maeștrii au studii medii de specialitate în proporție de 43% și, respectiv, 47,4%, iar studii superioare respectiv 22,8% și 15,8%. Absolvenții învățământului mediu general se regăsesc în calitate de muncitori calificați (46,8%), muncitori semicalificați (37,8%), forțele armate (36,4%) etc.

Cea mai eficientă modalitate de valorificare a capitalului uman al societății este oferirea posibilităților de angajare în câmpul muncii. Aceasta va oferi persoanei oportunități de dezvoltare a capacităților, de demonstrare a cunoștințelor, de satisfacere a necesităților personale și sociale. Drept recompensă pentru efortul depus individul va primi salariul și condițiile de muncă. Lipsa unui loc de muncă adecvat persoanei apte de muncă înseamnă nu doar afectarea nivelului de trai, dar și pierderea confortului socio-psihologic.

Angajarea în câmpul muncii este importantă imediat după terminarea studiilor pentru fortificarea cunoștințelor obținute pe parcursul anilor de facultate, dar și pentru întărirea imaginii pozitive de sine.

Cu regret, Republica Moldova este repetentă la capitolul angajarea tinerilor specialiști. Una dintre cauze o constituie disparitățile dintre sistemul educațional (referindu-ne în cadrul prezentului articol la învățământul superior) și piața muncii. Încă la începutul anilor '90 a avut loc diversificarea ofertei educaționale din partea instituțiilor de învățământ superior din Republica Moldova. În primii ani ai tranziției acest tip de ofertă a răspuns nevoilor pieței forței de muncă: creșterea numărului de specialiști în domeniul economic, medical, juridic etc. Inexistența unui sistem de monitorizare a relației dintre oferta educațională și cererea actuală și de perspectivă a pieței forței de muncă a condus la disfuncționalități majore: specializări înguste, neglijarea formării de specialiști în anumite domenii și supraaglomerarea altora, subocupare etc. În aceste condiții pe piața forței de muncă din Republica Moldova se atestă frecvente situații de subocupare sau de declasare profesională, de devalorizare a diplomelor, aceasta nu pentru că sînt multe, ci pentru că nu sînt utilizate. Ritmul lent al creșterii economice duce la dificultatea de a crea noi locuri de muncă, iar aceasta conduce la o cerere scăzută de forță de muncă.

În Republica Moldova, începînd cu anii 2005-2006, învățământul superior (cu excepția medicinei și farmaciei) se realizează în două cicluri (licențiat – 3 ani și masterat – 1-2 ani). Prin urmare, în prezent s-a mărit „viteza” de obținere a diplomei de studii superioare de licență, perioada diminuîndu-se cu un an. Cert este faptul că piața muncii nu este adaptată acestei viteze accelerate.

Annual de pe băncile universității ies circa 24 mii absolvenți, dintre care se angajează imediat după primirea diplomei – circa 22%, sau în decurs de un an după terminarea studiilor – circa 20%. Restul studenților rămîn să completeze lista șomerilor în rîndul tinerilor sau să alimenteze numărul emigranților.

Admiterea la studii pentru anul 2011-2012 prezintă următoarele rezultate:

- Pe teritoriul țării activează 33 de instituții de învățământ superior (19 de stat și 14 private).
- Cel mai mare număr de cereri la numărul de locuri oferite, în ansamblu, se atestă la Academia de Studii Economice din Moldova, Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie „N. Testemițeanu”, Universitatea de Stat din Moldova, Universitatea Tehnică a Moldovei, Academia „Ștefan cel Mare”, Academia Militară a Forțelor Armate, Universitatea de Stat de Educație Fizică și Sport etc.
- Cele mai solicitate specialități (cereri depuse la un loc bugetar):
 - tehnologia și managementul alimentației publice – 18;
 - dreptul – 16;
 - arhitectura, designul interior – 13;
 - relațiile internaționale – 13;
 - tehnologiile informaționale – 12;
 - medicina (stomatologie) – 12;
 - economie – 10;
 - jurnalismul – 9;
 - telecomunicațiile – 7.

De asemenea, sînt solicitate specialitățile de profil tehnic, precum Electroenergetică, Electromecanică, Teleradiocomunicații, Inginerie și management în construcții, Construcții și inginerie civilă etc.

La universitățile cu profil pedagogic cele mai multe cereri în raport cu numărul de locuri oferite au fost depuse la Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți, Universitatea de Stat „B. P. Hașdeu” din Cahul, Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău și alte universități. Cele mai solicitate specialități aici rămîn a fi:

- pedagogie preșcolară;
- pedagogia învățământului primar;
- psihopedagogia;
- pedagogia socială;
- limbi moderne.

- În anul de studii 2010-2011 au fost înmatriculați 21,2 mii studenți la Ciclul I (aproape la nivelul anului precedent) și 6,7 mii persoane la Ciclul II (în creștere cu 15,7% față de anul precedent).

- Numărul absolvenților învățământului superior constituie 28,4 mii persoane (22,0 mii persoane – Ciclul I, 4,6 mii persoane – Ciclul II și 1,8 mii studii superioare medicale/farmaceutice și PreBologna) și se află în creștere cu 6,8% față de anul precedent.

În aceste condiții este important ca statul să reglementeze numărul de specialiști în unele domenii pentru a garanta inserția pe piața muncii a cadrelor calificate. Conform datelor statistice calculate după metodologia BIM (Biroul Internațional al Muncii), în anul 2010 numărul șomerilor cu studii superioare a constituit 18,3 mii din numărul total de șomeri cu vîrsta cuprinsă între 15 și 24 ani. În realitate această cifră este cu mult mai mare.

Incapacitatea de angajare se demonstrează și prin ponderea mare a absolvenților care nu activează conform calificărilor obținute în universitate (circa 30%), fapt care denotă irelevanța studiilor. Conform angajatorilor, absolvenții nu dețin mixul de cunoștințe și aptitudini necesare pieței muncii, instruirea este superficială, programele educaționale determină și adaptabilitatea redusă a tinerilor lucrători la condițiile companiei, fapt care duce la o fluctuație sporită de personal.

Situația creată se datorează, în mare măsură, lipsei unei programe de orientare profesională a tinerilor la nivel liceal. În cadrul unui sondaj de opinie realizat în rîndul elevilor din clasa a 12-a de către ONG „Moștenitorii”, 66,2% dintre respondenți au menționat că au luat

deja o decizie vizavi de viitoarea profesie, 33,8% – încă nu s-au decis. Cauzele nedeterminării sînt de natură atît subiectivă, cît și obiectivă, ca de exemplu: „cunosc puțină informație despre profesii”, „îmi cunosc foarte puțin capacitățile personale”, „nu știu cum să fac alegerea”, „nu am curaj să iau decizia” etc.

Managerii companiilor sînt de părere că generația tinerilor de astăzi este total diferită de cea care a fost ieri, este generația care s-a format într-o perioadă instabilă, marcată de mișcări sociale, instaurarea globalizării, toate acestea pe fondalul evoluției lumii digitale. Ei au o viziune aparte asupra job-ului. Părerile lor este că nu numărul de ore petrecute la muncă este important, ci randamentul și productivitatea de care dau dovadă, de aceea foarte mulți dintre ei vor opta pentru lucrul *part-time*, conducîndu-se de principiul *work-life balance* (echilibrul dintre muncă și viața privată).

Tinerii sînt capabili să întrebe angajatorul care este coeficientul ROI al faptului că va lucra pentru compania respectivă. Se acordă o mare importanță beneficiilor pe care le oferă locul de muncă, se are în vedere atît aspectele financiare și materiale, cît și motivarea, susținerea din partea patronului, contează climatul favorabil de lucru, precum și existența comunicării constante, oferirea feedback-ului. Odată ce sînt motivați, ei pot înregistra rezultate excelente. Este și motivul pentru care majoritatea tinerilor angajați nu se pot împăca deloc cu managementul de tip comandă și control.

Managerii moderni prezintă și ei un șir de expectanțe în fața potențialilor angajați: experiență de lucru minimum de 3 ani, numeroase calități și abilități, precum: integritatea morală, orientarea către rezultat, încrederea în sine, asumarea responsabilității, prezența spiritului de echipă, capacitatea de a lucra peste program, capacitatea de a face față stresului, cunoștințe avansate de utilizare a computerului, cunoașterea limbilor străine etc.

Piața forței de muncă din Republica Moldova se caracterizează printr-un paradox: în ciuda șomajului existent, angajatorii din multe regiuni se confruntă cu probleme serioase în acoperirea necesarului de forță de muncă. Este vorba despre o lipsă de resurse umane bine pregătite, simultan cu o inflație de personal necalificat sau cu o calificare primară.

În aceste condiții este necesar ca managerii companiilor să elaboreze și să aplice strategii proprii de descoperire a talentelor, de atragere a personalului calificat și de retenție a personalului tînăr prin crearea parteneriatelor cu universitățile, investițiile în training și dezvoltare etc.

De exemplu, în unele țări, precum Rusia, s-au format parteneriate între universități și mediul privat. Corporațiile Северсталь, Сухой, Билайн, РусАл ș.a. dezvoltă deja de mai mulți ani parteneriate strategice cu unele din cele mai prestigioase instituții superioare de formare profesională. Prin aceste parteneriate respectivele corporații își asigură personal calificat, conform propriilor cerințe, iar universitățile sînt asigurate cu resurse financiare și logistice necesare.

În Republica Moldova unele companii, precum „Moldcell” SA, „Orange” SA, „MAIB” SA, „Victoriabank” SA și altele au început să investească în cei mai buni studenți absolvenți, sub forma fie a burselor unice, fie a burselor lunare, de care aceștia beneficiază timp de un an, la absolvire primind propunerea de a deveni angajații lor. Acest parteneriat este de tip cîștig-cîștig. În situația optimistă angajatorul îi obține în calitate de angajați pe cei mai buni studenți, chiar și în varianta pesimistă – dacă studentul nu acceptă propunerea de angajare la servicii din variate motive, compania cîștigă unul sau mai mulți clienți, prin recomandările făcute de acesta mai prestigioase instituții superioare de formare profesională. Studentul, pe de o parte, încă din anii de studenție știe cert că la terminarea studiilor este asigurat cu loc de muncă și salariu, iar pe de altă parte – beneficiază de suport financiar pe parcursul întregului an de studii.

Actualmente, este îmbucurător faptul că Guvernul Republicii Moldova în parteneriat cu Ministerul Educației, ANOFM, Ministerul Tineretului și Sportului, Ministerul Economiei etc. este preocupat de reglementarea situației create pe piața educațională și pe piața forței de muncă și de repunerea în funcție a mecanismului defect. Astfel, „Strategia națională privind politicile de ocupare a forței de muncă pe anii 2007-2015” este un document de maximă importanță care stabilește direcțiile prioritare de acțiune, precum și rezultatele scontate.

În scopul soluționării a problemelor existente pe piața educațională și pe piața muncii, venim cu unele recomandări-completări la acest document:

Capitolul **Orientarea profesională**

1) Elaborarea și implementarea Curriculumului de orientare profesională în cadrul învățămîntului liceal cu predare în clasa a 12-a. Acest curs ar trebui să trateze următoarele aspecte:

- familiarizarea absolvenților cu noțiunea și principiile orientării profesionale;
- autoevaluarea absolvenților prin utilizarea chestionarelor cu scopul stabilirii calităților personale (Cine sînt 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 (Ce profesii sînt solicitate pe piața muncii?);
- informarea studenților cu privire la oferta învățămîntului 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 gîndite 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).

2) informarea și documentarea personală (prin consultarea de profile ocupaționale, monografiile profesionale, ghiduri, lucrări de specialitate, filme de orientare școlară și profesională);

3) valorificarea în grup a experienței profesionale pozitive a diverselor persoane (părinți, prieteni, persoane notorii etc.);

4) simularea situațiilor favorabile bunei orientări (interviul de angajare, convorbirea telefonică);

5) 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).

Capitolul **Parteneriate**

1) Crearea unui mediu tripartit de negocieri, consultări și schimb de informație în domeniul politicilor educaționale și ocupaționale între instituțiile de învățămînt, angajatori și administrația publică națională și locală.

- 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 universităților (pentru o admitere eficientă);
- cooperarea mai strînsă dintre instituțiile de învățămînt superior cu sectorul privat, în vederea efectuării de către studenți a stagiilor practice (cu posibilitatea angajării ulterioare);
- formarea personalului din companii cu rol de tutori 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 învățătură și activitate extra-curriculară (cu posibilitatea angajării ulterioare).

Capitolul *Învățarea pe tot parcursul vieții*

1) promovarea cursurilor de instruire continuă a adulților cu studii superioare 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 adulților cu studii superioare, 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.

Capitolul *Absolvenți versus angajatori (consultanță, analize, studii)*

1) 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.

2) Efectuarea unui set de studii naționale care să reflecte opiniile mediului academic, a studenților, absolvenților, angajatorilor, angajaților vizavi de încadrarea pe piața muncii a specialistului cu studii superioare.

Recomandările enunțate sînt elemente minimale pentru o armonizare eficientă a politicilor educaționale cu politicile ocupaționale. Or, pentru atingerea obiectivelor maxime este necesar aportul și efortul conjugat al mai multor actori sociali: mediul guvernamental, instituții de învățământ, companii, ONG-uri și, nu în ultimul rînd, este necesar și imperativ de a se ține cont de necesitățile, dorințele, părerea cetățenilor, în calitatea lor de beneficiari direcți ai acestor politici.

Bibliografie:

1. „Educația în Republica Moldova – publicație statistică” – 2010-2011 - http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Educatia/Educatia%20RM_2011.pdf.
2. „Piața forței de muncă în Republica Moldova”, 2011 - http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/piata_fortei_de_munca/Piata_Muncii_2011.pdf.
3. „Strategia națională privind politicile de ocupare a forței de muncă pe anii 2007-2015”, Hotărîrea Guvernului nr. 605 din 31.05.2007.

FOR THE ISSUE OF CONTEMPORARY PROFESSIONAL REQUIREMENTS TO THE SPECIALIST OF SERVICE OF MARKETING

*Rezo MANVELIDZE, Irma BAGRATIONI,
Batumi Shota Rustaveli State University, Georgia*

Abstract: *The present paper outlines experience of preparation of specialists in the field of marketing convinces that is a question not of their adaptation to traditional "road" structural divisions acting the enterprises, and about performance of essentially new system function of the managing subject on its interaction with the market. The paper underlines that the consumer market represents the commercial environment which is accompanied by market attitudes and commercial business; therefore there is a close communication of the market, commerce and commercial business. The paper discusses that the market environment is characterized by uncertainty and instability. The businessman should collide with unforeseen circumstances that inevitably conduct to risk of material losses. However if it will carefully think over business offers the chance of a prize at it will be above than a degree of danger of adequate losses in cost expression. The businessman in the activity should be guided by innovations and all those changes which occur in an environment. It is necessary for it to know weak and strengths of the market to consider and react to its any changes. All of them provide steady competitive advantages to trade enterprise. The author concludes that from the point of view of professionalism the specialist of service of marketing should have sufficient knowledge and possess practical skills. One of conditions of successful activity of the worker is its adaptation to the new organizational-economic and social conditions connected with origin and development of the market.*

Key-words: *preparation of specialists, the field of marketing, technologies of marketing activity, the specialist of service of marketing, skills of professional behavior.*

Introduction

Experience of preparation of specialists in the field of marketing convinces that is a question not of their adaptation to traditional "road" structural divisions acting the enterprises, and about performance of essentially new system function of the managing subject on its interaction with the market.

It is well known, that the enterprises, first of all, see in the graduate of the specialist capable to realize in practice concrete procedures and technologies of marketing activity, for example, to investigate and segment the market, to lead an advertising campaign, to develop idea of new production. Alongside with it the great value is given to requirements to personal qualities of the specialist. Considering features of function of marketing at the enterprise, it is a question about skills to communicate of the specialist in marketing, its analytical abilities, skills of business dialogue, skill to work in a command, objectivity of a self-estimation. Also in the field of marketing should know bases of modern management, sociology, psychology, the right, the finance, foreign languages, to own computer techniques.

What forces businessmen to rush to waves of the unstable market and not mastered business? First of all, as show sociological researches, it is aspiration to personal freedom and independence, desire to realize the professional abilities, to become the provided person, to raise the well-being; the aspiration to bring is more than advantage, to gain authority of relatives and associates. The portrait of the businessman looks double. In it negative features are combined both positive. So, it is possible to note, that the today's businessman is vigorous, initiative and resourceful – 40%, that it the grabber and aspires to an easy money – 30%, at it good organizing abilities – 27%, it is indifferent to the state and public interests – 26%, to it are peculiar egoism – 24%, It the professional, is competent of business and the expert on the business – 20%, diligence and high working capacity – 16% are peculiar to it, it is dishonorable, dishonest and unessential in affairs – 15%, strictly observes the basic requirement in business «wish to live itself, enable to live another» – 8%. As it turns out, at summation of estimations positive qualities outweigh negative. It forces to hope, that occurrence of a new class our society will give, eventually, positive results.

Chapter I – Marketing as the Type of Thinking

As is generally known, marketing is closely connected with intra-firm management. It is practically impossible to divide marketing and management, marketing and manufacture – these functions more and more merge. Marketing – one of the major concepts of operation of business in market conditions, it allows making real programs of manufacture and realization, promotes fast reaction to the changes occurring in external business-environment and in the market in particular and creates essential advantages in competitive struggle. Marketing activity at any degree of development of the market is capable to correct actions of economic subjects, consumers and manufacturers. “Marketing is a mentality and the Type of Thinking. It fairly name philosophy of management, philosophy of business in conditions of market attitudes. All over the world marketing is recognized almost by the most effective tool which allows the enterprise to not concede to

the competitor, to expand selling, to involve investments and as consequence, to increase the income and profit” (Fromm, 1999:124). Distributing this position on all subjects of business of the country, it is correct to approve, that the national economy is doomed to backwardness until heads of subjects of business of all levels do not realize, that the keystone to success of commercial activity is covered in thorough studying and knowledge of the market. Unfortunately, while such specialist of service of marketing which success is provided by professional behavior in the market, very little, and presence of marketing experts each fifth enterprise can brag only. And in fact the enterprise cannot be better than the service of marketing.

On results of sociological inspection the circle of the most important (according to heads and experts of the enterprises) marketing works is certain. Their ranged list looks as follows:

- Estimation of capacity and share of the market;
- Gathering, processing and the analysis of the market information;
- Definition of requirements of consumers;
- Formation of image of the enterprise;
- Segmentation of the market;
- An estimation of competitiveness of the goods;
- A choice of market partners;
- Development of the new goods;
- The organization of public relations (Johnson & Abramov, 2004:197).

At the same time inspection has shown, that the enterprises are for the present focused basically on work with the goods traditional for them, giving there is less than attention to development of essentially new and modified products. At formation of the prices the flexible, stimulating prices, price lines are poorly used. Advantage is given the extensive form of distribution of the goods. Strategy of an output on the new markets is insufficiently applied.

Chapter II – Mark-Ethics as Ethical Aspects of Activity of Specialists in Marketing

It is known, that market transactions are made sometimes with use of doubtful means, in particular payoff of officials. In this connection there is a question on morally-ethical aspects of activity of managers and Mark-Ethics (marketing plus ethics). Its value for preparation of managers is especially great, that many perceive the market as a symbol of permissiveness and freedom from any moral terminators. Quite often foreign partners complain that no vital issue can be solved without corresponding donation. Alongside with the internal reasons of the similar phenomena caused by disorder becoming of the market, mark also "import" of corruption methods of business management as in conditions of political instability and economic ailments to risk simply mafia capital with habitual for it methods of work is quite often ready only speculative, and even.

It needs to be noticed, that the nature of modern corruption as global phenomenon explains on a miscellaneous. If to try to systematize various treatments, it is possible to note the following:

- References to human nature;
- References to imperfection of laws;
- The reasons laying in the business, organizational complication of business, increase in a role of intermediaries, arrival to business of the big number of the people who are not possessing elementary market culture and capable only "to do" money, instead of to earn them;
- Change of standards of legal requirements for methods of economic activities (Johnson & Abramov, 2004:297-299)

Each of noted reasons, probably, has the reason, and depending on concrete circumstances this or that of them is pushed in the foreground.

It is possible to allocate some levels of struggle against corruption in national frameworks and the international attitudes.

Naive the thesis looks, that the market can overcome corruption itself. **In our opinion**, are insolvent such recipes as increase of salaries to officials. Causes also doubt the point of view, that when people will be free proprietors, the official has nothing to trade. In a world practice they pass to development of norms of the civilized mutual relations of the market and authority. It is considered, that the conditions generating corruption, are essentially narrowed by legitimating of systems of transfer of interests of business in representative bodies and the governmental device.

Any specialist of service of marketing should seize skills of professional behavior, following business ethics and etiquette of the businessman. The last includes:

- Rules of representation and acquaintance;
- Rules of conducting business conversations;
- Rules of business correspondence and telephone conversations;
- Requirements to external shape, manners, business clothes;
- Requirements to speech;
- Knowledge of the business report and etc. (Johnson & Abramov, 2004:227).

We agree with Blackwell Distinguished Professor Emeritus of Marketing of the University of North Carolina at Chapel Hill Gary Armstrong's opinion, which considers, that “no matter how big or small a marketing team may be, it needs diverse skills in order to turn marketing objectives into action. This range from highly analytical tasks – for example, those used to build an organization's marketing intelligence system – to creative abilities that can lead to ‘breakthrough’ thinking that opens up whole new segments in the market” (Kotler & Armstrong, 2007:257).

Integrating these skills requires all marketing managers to plan their activities to align with “higher marketing objectives, whether the individuals are working as marketing specialists or project coordinators” (Bradley, 2007:195).

Plans for any marketing activity should be driven from a deep understanding of the profiles and behavior of target customers, including breakthrough customer insights. These insights should drive strategy and practical action plans to meet specific marketing objectives, such as improving products or services or developing compelling propositions and communications. The challenge for marketers is then to keep activities on time, on budget and aligned to the overall marketing strategy right through the stages of execution. This may involve managing marketing staff, information, projects, and external suppliers, and coordinating the work of different disciplines. As marketers may need to communicate up, down, and across the organization to share insights from the market and check that the company delivers on its brand promise, they will often benefit from gaining grounding in skills beyond the marketing function in order to improve collaboration.

Thus, specialists in marketing activity management at enterprises are trained for solving tasks of marketing organization and planning, advertising, consumer research, research of communication services demand perspectives as well as international marketing.

Chapter III – Employment of Specialists in Marketing

It is interesting for us, that the interrogation lead per 1994 (in London) pursued the purpose to reveal real employment of the graduates-experts in marketing, posts borrowed by them, prospects of growth, and also to receive offers on perfection of preparation of such specialists. From 90 graduates 1994 it is interrogated 67 person (74,5%), from them it is direct on a specialty 59%, on specialties accompanying or close

to marketing – 34% work, have not found a job for the various reasons – 7%. As it turns out, graduates borrow posts marketing-directors of the enterprises, chiefs of departments of marketing, managers on marketing, economists of analytical departments, experts on data processing market researches, the trading authorized firms, experts on advertising, experts of investment departments, economists of commercial banks, etc. At the enterprises of industrial sphere 40%, in trade enterprises – 38%, financial sphere – 22% work, thus 41%, under the recommendation – 59% have independently got a job. Opportunities of the further promotion have specified 84% interrogated (Hart, 1999:172).

As we know, abroad during becoming the market one trading firms succeeded in the commercial business and others - suffered defeat. Substantially it has been connected with search and development of the person of the specialist of service of marketing as maker, providing success to the firm. In the simplified understanding the businessman is some kind of the professional, able to make correct commercial decisions which promote achievement of the purposes of trade enterprise.

It needs to be noticed here, that representatives of different foreign schools tried “to generate requirements to which there should correspond to the specialist of service of marketing in conditions of the civilized market” (Kotler, Wong & Armstrong, 2005:314) However there was an opinion what to concretize these requirements it is not obviously possible, by virtue of specificity of a trade and variety of functions carried out by the specialist of service of marketing. Besides a situation in work and commercial processes constantly change, therefore the commercial worker should possess aspiration to change methods and receptions in the activity. In it – ability one of the basic qualities of the commercial worker also consists in various conditions to solve the problems put before it. Hence, the general estimation of personal and business qualities of the specialist can be formulated, but the concrete requirements connected with its various activity and features of trade enterprise, will differ, naturally.

We agree with Blackwell Distinguished Professor Emeritus of Marketing of the University of North Carolina at Chapel Hill Gary Armstrong’s opinion, which considers, that “the market environment is characterized by uncertainty and instability. The specialist of service of marketing should collide with unforeseen circumstances that inevitably conduct to risk of material losses. However if it will carefully think over business offers the chance of a prize at it will be above than a degree of danger of adequate losses in cost expression. The specialist of service of marketing in the activity should be guided by innovations and all those changes which occur in an environment. It is necessary for it to know weak and strengths of the market to consider and react to its any changes. All of them provide steady competitive advantages to trade enterprise” (Armstrong & Harker, 2009:407-408).

Conclusions

From the above-mentioned we may conclude, that the consumer market represents the commercial environment which is accompanied by market attitudes and commercial business; therefore there is a close communication of the market, commerce and commercial business.

The analysis of the lead inspections allows making a number of the important conclusions:

- Under a pressure of the market the significant part of the enterprises realizes necessity of marketing activity which is in most cases carried out spontaneously, to the touch, without the due professional approach;
- The specialist of service of marketing should:
 - a. To carry out commercial actions proceeding from the purposes and strategy of the enterprise;
 - b. To aspire to succeed in the decision of commercial problems;
 - c. To analyze and estimate structure of the commodity market, dynamics of consumer demand, market condition, opportunities of commodity producers;
 - d. To carry on business negotiations with partners, it is convincing to give reason accustom to drinking offers and intentions.
 - e. To develop tactics directed on increase of efficiency of purchases and sales of the goods.
- Practice shows, that the people allocated by commercial abilities, as a rule, are inventive and vigorous. They prefer to make independently the decisions aimed at reception of concrete results, are susceptible to innovations and ready to risk;
- Preparation of specialists in the field of the marketing, owning modern receptions, procedures, technologies of marketing activity at a level of the enterprises, becomes one of the major and perspective problems;
- By virtue of the sharpest shortage of specialists for the enterprises of various branches of economy the authoritative center of preparation of specialists in marketing is necessary;
- By preparation of specialists it is necessary to strengthen attention to mastering by concrete methods, procedures and technologies of marketing activity. At the same time in the curriculum and curriculums it is necessary to consider all complex of modern requirements to the specialist in marketing (not being limited only functional knowledge), including formation of personal qualities and reception of the expanded circle of knowledge;
- On the basis of constant studying needs of the enterprises it is necessary to form in high schools "banks of vacancies" for graduates, to give them demanded knowledge of receptions and ways of personal presentation at a choice of a place of the future work.

References:

1. Fromm Erich Seligman, “Man for Himself, an Inquiry into the Psychology of Ethics”, London, Routledge Publishing House, 1999, p. 270.
2. Johnson Kenneth, Abramov Igor, Business Ethics: A Manual for Managing, A Responsible Business, Enterprise in Emerging, Market Economies, A publication of the “Good Governance Program”, US Department of Commerce, International Trade Administration, Washington, 2004, p. 412.
3. Hart Keith, Putting Marketing Ideas into Action, London, Library Association Publishing, 1999, p. 327.
4. Kotler Philip, Armstrong Gary, Principles of Marketing, New Jersey, Pearson, 2007, p. 494.
5. Bradley Nigel, Marketing Research: Tools and Techniques, Oxford, Oxford University Press, 2007, p. 279.
6. Kotler Philip, Wong Veronica, Saunders John and Armstrong Gary, Principles of Marketing, Fourth European Edition, Harlow, Financial Times Prentice Hall, 2005, p. 954.
7. Armstrong Gary, Harker Michael, Kotler Philip, Brennan Ross, Marketing: An Introduction, Harlow, Financial Times Prentice Hall, 2009, p. 649.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВЫШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ СТРАНЫ

Main Directions of Improving Professional Training Quality in Higher Educational Institutions

*Анна РУДЕНКО,
Бэлцкий государственный университет им. Алеку Руссо*

Abstract: This article is dedicated to the study of specific problems of education in Republic of Moldova, this problems has appeared because of changes in value system and social priorities and because of economic and political difficulties of transition period. Professional education that exists is not able to solve the problem of „workforce hunger”, determined by the new conditions of level qualification of specialists. In the same time many graduates of higher education institutions can not find a job in the modern life because of lack of professional training and skills to realise practice activities in limits of chosen speciality. This problem will be solved when education in our country will be included in the state polic, especially in the place of further improvement of human factor.

Key-words: education, human factor, young specialists, hunger workforces, labor market, graduates, labor productivity, human capital, intellectual potential, society development, educational process.

Рыночная трансформация экономики Республики Молдова сопровождается структурной перестройкой: существенным изменением доли различных отраслей в валовом национальном продукте (резким сокращении доли промышленных предприятий); сменой форм собственности и типа социально-трудовых отношений; изменениями в системе оплаты труда и высшего профессионального образования.

Эти изменения привели к резкому высвобождению квалифицированных рабочих кадров, что требует и создает возможность интенсификации процессов трудовой мобильности. Следовательно, обеспечивается экономическая свобода личности, реализации права на свободный выбор профессии, сферы и места приложения труда.

При этом в стране появилась серьезная проблема занятости, которая занимает одно из центральных мест для большинства категорий наемных работников, в том числе и для молодых специалистов – выпускников высших учебных заведений. В тоже время основной проблемой национального рынка труда, а также перспективы вложения инвестиций в экономику страны является дефицит качественной рабочей силы, что связано с оттоком высококвалифицированных специалистов за пределы республики, а также несоответствием сложившегося уровня подготовки молодых специалистов требованиям современного рынка.

Можно сказать так: существующее профессиональное образование не способно в должной мере решить проблему «кадрового голода» внутреннего рынка труда, обусловленного новыми требованиями к уровню квалификации специалиста. Тогда как многие выпускники высших учебных заведений не могут найти себе работу в силу недостаточно квалифицированной подготовки к самостоятельной практической деятельности в границах избранной специальности [5]. В чем кроется причина такого положения? Для современного высшего образования характерны следующие факторы: спрос на услуги института образования определяется собственным выбором личности, при этом в большинстве случаев социально-статусная функция образования превалирует над профессиональной. Следовательно, у студента отсутствует мотивация к преодолению трудностей для приобретения качественной профессиональной подготовки; от высшего образования отсекается часть талантливой и трудолюбивой молодежи из малообеспеченных слоев населения в связи с расширением платного образования; отсутствие вступительных экзаменов при поступлении в учебное заведение обеспечивает свободный доступ к высшему образованию молодежи с очень низким уровнем довузовской подготовки, что не позволяет им освоить учебную программу; в условиях безработицы в стране система высшего образования выполняет ещё и роль дополнительного сектора занятости молодого населения, и часто учебное заведение не воспринимается студентами как храм науки, где с большим усердием необходимо накапливать знания.

В тоже время за последние 20 лет в стране увеличилось количество высших учебных заведений различных форм собственности и, соответственно, численность молодежи, получившей высшее образования, увеличилась в разы.

В экономической литературе в значительной мере уже определена роль образования – как фактора экономического развития страны. Более 100 лет назад академиком Имперского Московского Университета И.И. Янжул был провозглашен тезис: «Будет Россия образована – будет богата». Жизненность и важность этого тезиса подтверждены всем ходом всемирной истории. Так, роль образования как фактора экономического прогресса отмечали в своих работах А.Смит, А. Маршал, К.Маркс. В работе «Заветные мысли» Д.И.Менделеев обосновал положение о том, что образование и истинно образованные люди имеют важнейшее значение не только для экономического развития страны, но и для её политической и экономической независимости. Современные молдавские экономисты в своих работах отмечают, что образование является тем фундаментом, на котором строится и держится правовое и демократическое государство [2, 5, 6].

В тоже время все ученые, изучая данную проблему, пришли к выводу, что степень влияния образования трудовых ресурсов на повышение производительности труда и, соответственно, увеличения объема национального продукта зависит от качества образовательного процесса, усвоения профессиональных, технических и других видов знаний.

Следовательно, и в XXI веке перефразированный тезис «Будет Молдова образована – будет богата» чрезвычайно актуален, если мы хотим видеть наше государство динамично развивающейся экономикой и мощным научно-техническим потенциалом.

От молодых специалистов работодатели ждут профессиональной компетенции, умения самостоятельно и профессионально выполнять работу, обладать знаниями о новых технологиях, уметь всесторонне анализировать сложившуюся ситуацию и оперативно принимать оптимальные решения, быть обучаемым, и ориентироваться только на победу.

Чтобы решить данную проблему высшее образование должно реализовать концепцию человеческого капитала, которая включает профессионализм специалиста, развитые индивидуальные способности, интеллектуальный потенциал, профессионально значимые личностные характеристики. Для его формирования необходима соответствующая образовательная среда, методология и организация образования, его воспитательный потенциал, что требует применения *новых интенсивных образовательных технологий, творческих подходов к построению образовательного процесса*. Главным из них является переход от образования предметно-информационного к опережающему и перспективному [2].

Можно сказать так, нужно сохранять все лучшее, что было в традиционной школе образования, но рассматривать его лишь как фундамент для лучшей системы и мудрого приближения к конечной цели – мировому гражданству. При этом будем исходить из социально-экономического аспекта образования, как процесса передачи знаний, умений, опыта, а также формирования производительных способностей будущих специалистов.

Для реализации поставленной цели необходимо решить несколько важных ключевых моментов. В образовательном процессе взаимодействуют две стороны – преподаватель и студент. Чтобы этот процесс отвечал требованиям современного общества, первые должны иметь все возможности соответствовать этому высокому уровню, а вторые – могли, а главное, хотели стать настоящими специалистами.

Для реализации первого требования государству необходимо обеспечить высокий уровень жизни преподавателям, что позволит привлечь в высшие учебные заведения специалистов высокого уровня. Параллельно с этим осуществлять бюджетное финансирование учебных заведений на создание современной учебно-материальной базы. Становится необходимым возникновение таких затратных мероприятий, как программы производственных практик, поддерживаемые со стороны государственных органов с помощью налоговых льгот работодателям (создающим фонды студенческих рабочих мест и участвующим в программах практик и стажировок для студентов высших учебных заведений).

Высокий уровень инвестирования сегодня позволяет заложить основы завтрашнего уровня образования, которое будет способно обеспечить формирование человеческого капитала, отвечающего требованиям развития общества [3,4,5,6].

Решение задач второго требования зависит от *повышения эффективности образования*. На современном этапе образовательный процесс необходимо построить так, чтобы у студентов появилась стойкая мотивация к освоению учебных дисциплин и желание стать квалифицированными специалистами, в которых нуждается работодатель. Кроме этого, подготовить выпускников к жизни в условиях рыночных отношений. Выпускники высших учебных заведений должны четко осознавать фактический уровень своей подготовки требованиям современного рынка труда. Это позволит им реально определиться на какое вакантное место они могут претендовать, а также на содержание и характер труда, и величину получаемого дохода. Следовательно, педагог при аттестации студентов ни в коем случае не может допустить наличия завышенных оценок не только итоговых, семестровых, но и текущих.

Каждая намеченная цель, будучи спроецирована на бухгалтерскую профессию, подтверждает острую необходимость в разработке новых подходов к построению образовательного процесса, а также интенсивных образовательных технологий при изучении базовых дисциплин. Один из подходов рассмотрим на примере преподавания двух дисциплин – «Управленческий учет», «Основы технологии» и организации написания дипломной работы по теме «Учет затрат и калькулирование себестоимости спиртовой продукции» в разрезе управленческого учета.

Общие требования к построению образовательного процесса. Ученые медики установили, что при обучении мозг человека осмысливает, сортирует и структурирует огромное количество информации. В тоже время, память устроена так, что большая часть узнанного быстро забывается. Поэтому для обеспечения более эффективного процесса обучения необходимо учитывать данные выводы и тот факт, что используя международную практику, количество часов на изучение учебных курсов сокращается, а область знаний студентов должна быть значительно шире.

Следовательно, образовательный процесс необходимо построить несколько по-новому, то есть не передавать студентам огромный объем конкретных знаний и требовать их воспроизведения, а обучать студентов творчески мыслить, быть активными в учебных аудиториях, работать самостоятельно дома и, соответственно, усваивать необходимый материал осознанно. Для достижения этой цели в процессе обучения необходимо придерживаться следующих правил:

1. Преподаватель должен добиваться сотрудничества со студентами во всех ключевых аспектах учебной деятельности. Он не должен быть над студентами и диктовать свое виденье предмета, а должен находиться рядом как *старший друг, помощник, наставник, консультант*, помогая им освоить необходимые знания осознанно.

2. Преподавателю должна отводиться консультативно-наставническая роль при самообучении студентов. Для обеспечения доступности и качества консультаций студенческую группу необходимо разделить на подгруппы и выделить дни и часы для консультаций.

3. Преподаватель в процессе всех форм обучения должен использовать наглядную яркую и образную информацию для активизации образного мышления студентов. Такой процесс обучения должен обеспечить осознанное восприятие изучаемого материала: увидел – понял; понял – представил; представил – запомнил [1].

4. Преподавателю необходимо регулярно концентрировать внимание студентов на значении и способах получения изучаемой информации. Каждое занятие должно начинаться с небольшого примера как данная информация помогла решить возникшую проблему на конкретном предприятии, что будет способствовать развитию у студентов интереса к более глубокому изучению материала.

5. Преподаватель не должен в своей речи использовать следующие выражения: «*вы должны*», «*вы обязаны*», «*вы не сможете сдать зачет, экзамен*». В тоже время необходимо своевременно употреблять такие выражения как: «*это вам поможет решить*», «*вы сможете разработать, обеспечить, достичь*» и т.д. Такое общение не будет подавлять психику студентов и вызывать отрицательное отношение к труду, а, наоборот, будет способствовать появлению мотивации к самостоятельному изучению дополнительного материала.

6. Преподаватель основополагающие знания по изучаемой дисциплине должен доводить до студентов на лекционных, лабораторных и практических занятиях. На семинарских занятиях должен обсуждаться теоретический и практический материал (наглядно оформленный), подготовленный каждой подгруппой студентов самостоятельно. Домашние задания не только расширяют круг знаний студентов, но и стимулируют их заниматься ежедневно, оформление домашних заданий позволит им грамотно оформить курсовые и дипломные работы.

Подготовка и защита дипломной работы – это заключительный этап обучения студента и имеет своей целью: систематизацию, закрепление и расширение теоретических и практических знаний по специальности, а также применение их при решении конкретных научных, теоретических, экономических и производственных задач; закрепление навыков самостоятельной работы и овладение методикой исследования и экспериментирования при решении разрабатываемых в дипломной работе вопросов и проблем; выявление подготовленности студента к самостоятельной работе в условиях современного производства, науки и техники.

Следовательно, в методическом отношении дипломная работа должна являться продолжением курсовой работы, реферата, семестровой работы. Фундаментом для написания этих работ должны быть теоретические и практические знания, полученные при изучении базовых дисциплин. Поэтому в образовательном процессе важное значение имеет систематичность и логическая последовательность изучения учебного материала и выполнения учебно-исследовательских работ в высшем учебном заведении: сначала – по микроэкономике, затем – по основам технологии, теории бухгалтерского учета, экономической статистике и на последнем этапе – по управленческому (финансовому) бухгалтерскому учету. Такой комплексный подход будет способствовать накоплению теоретических и практических знаний по избранной теме, а также умений и навыков работы, перечисленных выше. Поэтому было бы логично темы дипломных работ и их руководителей закреплять за студентами на младших курсах – в конце первого или начале второго курса.

Написание и защита дипломных работ стали основной формой завершения обучения студентов, получающих квалификацию – бухгалтер, следовательно, руководитель дипломной работы должен нести полную ответственность за качество профессиональной подготовки выпускника, так как это основная и окончательная форма аттестации его знаний. Обеспечить данную ответственность возможно, если в дипломе наряду с указанием присвоенной квалификации будет написано, например, «*выпуск д.э.н. М.Цуркану*». Кроме этого, данная информация позволит оценивать выпускников высшего учебного заведения по компетенции преподавателя, выпускающего молодых специалистов в жизнь.

Практические подходы к построению образовательного процесса. Управленческий учет создает возможности для принятия решений по оперативному руководству хозяйственной деятельностью экономического субъекта. Он включает ряд разделов, но важнейшими из них, по мнению ученых К. Друри, Б. Район являются *учет затрат и калькулирование себестоимости продукции*.

При выборе способа учета затрат на производство и метода калькулирования себестоимости продукции необходимо учитывать особенности технологии производства, тип организации производства, технические параметры производимой продукции и цели управления. Учет затрат на производство достигает своей цели в том случае, если учетный процесс максимально соответствует технологическому.

Следовательно, от молодого специалиста (бухгалтера) требуются глубокие знания как в области управленческого учета, так и в области отраслевых особенностей производства продукции. Обеспечить уровень таких знаний сегодня возможно только при условии использования интенсивных образовательных технологий на базе качественных учебных программ.

Рассмотрим конкретный подход реализации данного направления, например, организацию учебного процесса по теме «Учет затрат на производство и калькулирование себестоимости продукции» в рамках управленческого учета и на базе данных спиртовой отрасли.

Теоретической и практической базой для изучения данной темы является тема «Технология спиртового производства». Поэтому преподаватели двух дисциплин разделы учебных программ построили так, чтобы теоретические и практические знания, полученные студентами по базовой теме, являлись фундаментом для изучения основной темы, и методы их преподавания были идентичны. Кроме этого разработан общий *Сборник практических работ*.

Изучая базовую тему, студенты получают знания о технологических особенностях производства спирта из зерна пшеницы на базе специальных литературных источников, а также по фактическим материалам конкретного предприятия. При этом 50% получаемых знаний – это экономические составляющие технологического процесса. Студенты должны знать: производственную и организационную структуру спиртового предприятия; какой процесс лежит в основе выпуска спирта; тип выпуска продукции; из каких этапов состоит технологический процесс; характеристики технологических циклов; какие используются виды сырья; как и на основании какой документации определяется необходимое количество всех видов ресурсов для производства заданного объема выпуска спирта; как осуществляется оперативный контроль количества потребляемых ресурсов в течение суток, месяца; какие используются контрольно-измерительные приборы учета материальных ресурсов; как определяются учитываемые сверхнормативные потери сырья в процессе производства и др.

Теоретические знания студенты закрепляют в процессе выполнения практических заданий в специальных таблицах *Сборника практических работ*. Например, определяют необходимое количество всех видов ресурсов, а также объем выхода сопряженных, побочных продуктов и отходов производства на 1000 декалитров спирта, или рассчитывают сверхнормативные потери сырья в процессе производства спирта. В результате этих расчетов студенты получают конкретные знания по базовой теме, эти же расчетные параметры они будут использовать как исходные данные для выполнения практических работ по основной теме, что значительно сокращает затраты времени на их выполнение.

Для углубленного изучения отраслевых особенностей спиртового производства преподаватель определяет домашнее задание каждой подгруппе – самостоятельно изучить, подготовить доклад, оформить наглядный материал. Например, изучить технологический процесс производства спирта: I-я подгруппа – при низкотемпературном режиме его производства; II-я подгруппа – при комплексном использовании сырья; III-я подгруппа – охарактеризовать экологический ущерб, наносимый спиртовыми предприятиями городу при существующей системе использования барды, предложить пути решения данной проблемы.

На семинарских занятиях сообщения по каждой теме делают студенты, выбравшие данную отрасль для написания семестровой работы по курсу «Основы технологии», курсовой и дипломной работы по бухгалтерскому учету. В обсуждении представленных материалов участвуют студенты всей группы, и в заключении делают выводы, например, по вопросу «существуют ли способы решения главной проблемы спиртовых предприятий – повышение эффективности производства и устранения экологических проблем».

Изучая тему «Учет затрат на производство и калькулирование себестоимости продукции» студенты на базе специальной литературы, а также по фактическим данным предприятия, выпускающего спирт, изучают – особенности учета затрат и калькулирования себестоимости продукции в современных экономических условиях. Уделяют особое внимание изучению оптимальных методов калькулирования, отмечают их преимущества и недостатки. Знания, полученные по двум темам, позволяют студентам сделать выводы, что для приведения учета затрат и калькулирования себестоимости спиртовой продукции в соответствие с технологическими особенностями производства, а также с целью повышения эффективности управления затратами на предприятии необходимо использовать стандартный «absorption costing» на основе попроцессного метода.

На практических занятиях студенты рассчитывают необходимые параметры для обеспечения функционирования данного метода в таблицах *Сборника практических работ*, используя расчетные данные по базовой теме.

Построение образовательного процесса на семинарских занятиях и при выполнении домашних заданий проводится идентично, как и по базовой теме.

По мнению автора, данный подход позволяет: значительно *сократить* затраты времени на осознанное освоение студентами теоретического и практического материала по предложенным темам; *познакомить* студентов с современными методами экономических исследований при проведении различных расчетов и правилами осуществления анализа фактических данных конкретного предприятия, а также формулирования выводов и предложений на их основе; *научить* студентов правильно применять теоретические знания при решении конкретных практических задач, а также излагать свои мысли четко, грамотно и качественно оформлять наглядные материалы; *понять* студентам взаимосвязь и взаимообусловленность одной специальной дисциплины (управленческий учет) с другими базовыми дисциплинами, что способствует появлению у них мотивации к качественному освоению материала по всем учебным дисциплинам.

Следовательно, был предложен интенсивный образовательный процесс, в котором наметился первый шаг к созданию условий для осознанного приобретения студентами глубоких профессиональных знаний, а также навыков написания курсовых и дипломных работ.

Из вышеизложенного можно сделать выводы, что только при условии использования единого образовательного процесса всеми преподавателями факультета и при полной взаимной увязке учебных программ по базовым дисциплинам (качество которых соответствует международным требованиям) возможно достичь поставленных целей – подготовить высококвалифицированного специалиста, способного работать в условиях рыночных отношений.

В заключении хотелось бы привести цитату Д.И.Менделеева из его работы «Заветные мысли», чтобы еще раз подтвердить вечное, непреходящее значение качественного образования для людей любой страны, а также для процветания самой страны. Он писал: «Образование есть благоприобретенный капитал, отвечающий затрате времени и труда и накоплению людской мудрости... Истинно образованный человек найдет себе место только тогда, когда в нем с его самостоятельными суждениями будут нуждаться правительство или образованное общество, иначе он лишний». Эти высказывания сделаны давно и в другой стране, но как они актуальны для сегодняшней Молдовы. Об этом свидетельствуют выводы молдавских экономистов: «Возрождение Молдовы немислимо без опережающего развития и обновления системы образования, приведения её в соответствие с новыми потребностями общества» [7, с.41].

Бесспорно, качественное образование молодежи в высших учебных заведениях имеет величайшую экономическую и социальную ценность для страны, особенно в переходный период. Хотелось бы надеяться, что именно выводы ученых станут основой социально-экономической политики нашего государства в сфере образовательных услуг.

Литература:

1. Гулка З. Эйдетип интеллектвал, или «созидающая визуализация» в обучении /Вестник Славянского университета, Кишинев, 2006, №12, с. 147-158.
2. Дихтярь А.И. Концепция поэтапного формирования специалиста-менеджера. Автореферат канд. экон. наук. 08.00.05. -М., 2010, с. 14.
3. Карташов К.И. Образование и его роль в формировании и развитии человеческого капитала в условиях переходной экономики/Актуальные проблемы региональной экономики и образования. Материалы всероссийской научно-практической конференции. 11-12 апреля 2004 г. – Орёл: Орловский государственный университет, 2004, с. 122-130.
4. Смольникова И.А. Информационные технологии и образование//<http://informika.ru>
5. Терзи Н.В. Профессиональная адаптация выпускников вузов в современных условиях (на примере Приднестровской Молдавской республики) Дис...канд. экон. наук. 08.00.05. -М., 2009, с. 16.

Rezumat: În condițiile economiei de piață raporturile de muncă se realizează în cadrul pieței muncii și sînt strîns legate de această categorie economică. Piața muncii poate fi definită ca spațiul economic în care tranzacționează, în mod liber, deținătorii de capital în calitate de cumpărători și posesorii resursei de muncă în calitate de vînzători, în care prin mecanismul prețului muncii, al concurenței libere dintre agenții economici, al altor mecanisme specifice, cererea și oferta de muncă se ajustează. Într-o formulă mai concentrată, piața muncii reprezintă mecanismul de reglare prin decizii libere ale agenților economici, prin intermediul salariului real, al cererii și al ofertei de muncă.

Cuvinte-cheie: economia de piață, piața muncii, perfecționarea resurselor de muncă, cererea și oferta de muncă, criza demografică, tineret.

Abstract: In market economy conditions the employment takes place in the labor market and are closely related to this category can be defined as work economic. The economic space in that trade, freely, hold-sectoral capital as buyers and owners labor resources as sellers, the price mechanism work, free competition between businesses, other specific mechanisms, labor supply and demand adjustments. Intra more concentrated, labor market adjustment mechanism is through free decisions of economic agents through real wage of labor supply and demand.

Key-words: market economy, labor market, improvement of human resources, labor supply and demand, demographic crisis, young people.

În condițiile economiei de piață raporturile de muncă se realizează în cadrul pieței muncii și sînt strîns legate de această categorie economică. Piața muncii poate fi definită ca spațiul economic în care tranzacționează, în mod liber, deținătorii de capital în calitate de cumpărători și posesorii resursei de muncă în calitate de vînzători, în care prin mecanismul prețului muncii, al concurenței libere dintre agenții economici, al altor mecanisme specifice, cererea și oferta de muncă se ajustează. Într-o formulă mai concentrată, piața muncii reprezintă mecanismul de reglare prin decizii libere ale agenților economici, prin intermediul salariului real, al cererii și ofertei de muncă [3].

Forța de muncă este acea marfă de tip deosebit care se află în posesiunea și la dispoziția oricărei persoane. Această persoană apare pe piața drept vînzător al resursei pe care o deține, capacitatea sa de muncă. Cu toate că spre cumpărare și utilizare întreprinzătorului îi este oferită capacitatea de muncă a lucrătorului, obiectul tranzacției pe piața muncii este totuși munca sau serviciul de muncă concretizat în capacitatea de muncă oferită de către lucrător întreprinzătorului într-o perioadă concretă de timp. Astfel și în contractul individual de muncă obiectul tranzacției reprezintă nu întregă capacitate de muncă a individului, ci doar serviciile de muncă de o anumită calitate, prestate într-o anumită perioadă de timp.

Piața muncii ca o piață a celui mai important factor de producție este un subsistem al sistemului general al economiei naționale și întrunește un mănunchi de caracteristici care îi conferă o poziție-cheie în acest sistem. Aceste caracteristici, de natură demo-economică, psihosocială, comportamentală, instituțională se referă atît la „marfă vie”, care circulă pe această piață, cît și la relațiile cu celelalte piețe ale factorilor de producție, precum și cu piața bunurilor de consum personal. Piața muncii nu este o piață ordinară, obișnuită. Ea are o anumită autonomie internă, avînd reguli de joc, legi și legități proprii de mișcare și de structurare. Formarea cererii și ofertei forței de muncă, ajustarea acestora pe cea mai imperfectă dintre piețe nu se pot realiza decît pe baza unor astfel de reguli. Procesele de ajustare a cererii și ofertei de muncă se află în permanență sub presiunea condițiilor generale economice și sociale, sub influența stărilor și modificărilor celorlalte piețe, în special, sub cea a pieței capitalului [3].

În calitatea sa de piață a celei mai importante resurse a economiei și respectiv de factor de producție, piața muncii deține o poziție-cheie în economia concurențială. Importanța sa în reglarea fenomenelor și proceselor din economie și societate în prevenirea unor stări conflictuale, în promovarea principiilor stimulării și justiției sociale, sporește în continuu, deoarece procesele de globalizare a economiilor, progresul tehnic accelerat, sporirea competitivității și înăsprirea concurenței, nivelul relativ înalt al șomajului, precum și evoluțiile fenomenelor demografice ale migrației populației au un puternic impact asupra formării cererii și ofertei de muncă, asupra modelelor de ocupare, asupra mecanismelor de administrare și reglare a pieței muncii [4].

Prin urmare, piața muncii este o piață de sine stătătoare. Ea este influențată de diverși factori socio-economici, demografici, sociali. Cei mai importanți dintre factorii de influență asupra pieței muncii sînt următorii: 1) progresul tehnic și productivitatea socială a muncii; 2) procesele demografice și de emigrare-îmigrare; 3) caracteristicile culturale și comportamentale ale populației; 4) nivelul de educație și de calificare a forței de muncă; 5) producția și capitalul; 6) condițiile de muncă

Unii dintre acești factori acționează direct asupra cererii de muncă fie în sensul creșterii, fie în sensul diminuării acesteia. Alți factori acționează asupra ofertei de muncă [2]. În definirea pieței muncii se pornește de la următoarele premise metodologice: a) locul și funcțiile factorului uman în sistemul economic; b) rolul pieței muncii în cadrul sistemului existent de piețe; c) agenții economici care se întîlnesc pe această piață atît în calitate de purtători ai cererii cît și în cea de purtători ai ofertei de muncă; d) gradul de organizare și libertate a acestora în reglarea ocupării și utilizării eficiente a forței de muncă, inclusiv raportul de forțe dintre aceștia; e) legitățile care guvernează formarea cererii și ofertei de muncă; f) mecanismele care intervin în funcționarea pieței muncii, fie ca mecanisme de piață pură cu salariul în calitate de preț al muncii, libera concurență între agenții economici, fie ca mecanisme care intervin pe diferitele piețe imperfecte.

Niciodată, în cursul istoriei, omenirea nu a înregistrat o asemenea dinamică a dezvoltării științifico-tehnice ca la începutul acestui secol, caracterizat prin avansul revoluționar al cunoașterii științifice și tehnologice, prin succesele dezvoltării tehnologice și ale aplicării metodelor științifice.

Problematika vastă și complexă a pregătirii și perfecționării resurselor de muncă la nivel național se află tot mai mult, în mod firesc, sub impactul cerințelor globale, care decurg din nevoia adoptării la nivel european a unor drepturi și libertăți fundamentale ale omului, cum sînt dreptul la educație, la alegerea liberă a profesiei, la muncă, la libera circulație a persoanelor și forței de muncă etc., ceea ce frecvent este cunoscut drept „contribuția educației și formării profesionale la construcția europeană în general, a UE cu deosebire”.

Armonizarea cu sistemele de educație și formare profesională din cadrul UE este un proces benefic, dar anevoios pentru țările chemate să-și reproiecteze și reformeze propriul sistem.

Mobilitatea și flexibilitatea profesională, integrarea omului în viața economică și social sînt tot mai greu de realizat fără o pregătire continuă a acestora pe tot parcursul vieții active.

Educația inițială, prin învățămîntul formal și informal, oricît de bine ar fi realizată, în concordanță cu cerințele la un moment dat ale sistemului tehnico-productiv, se vede în situația de a nu mai corespunde total sau parțial noilor cerințe.

În prezent, formarea profesională este considerată una dintre componentele-cheie ale construcției UE și ale strategiei naționale de dezvoltare a statelor membre și a celor aliate în curs de integrare [2]. Rolul important al formării profesionale pentru o creștere economică sănătoasă, pentru sporirea competitivității și ocuparea forței de muncă decurge și din următorii factori: a) dezvoltarea științifico-tehnică în toate sectoarele economiei, asociată cu schimbările inerente în procesul de organizare a producției și a muncii; b) necesitatea creșterii performanțelor economice și a competitivității la nivel de firmă, sector de activitate și economie națională, în condițiile accentuării proceselor de globalizare și internaționalizare a economiilor; c) libera circulație a persoanelor și forței de muncă necesită creșterea calității și îmbunătățirea di-

recțiilor de dezvoltare a sistemelor de educație și formare profesională, din perspectiva dimensiunii europene a acesteia; d) capacitatea resurselor de muncă de a valorifica și valoriza ceilalți factori de producție; e) caracteristica formării profesionale de a atenua inegalitățile și discriminarea în relațiile sociale și de a genera oportunități de egalizare a șanselor; f) tendința tot mai evidentă a investițiilor nemateriale (știință, învățământ, formare profesională) de a câștiga teren în fața celor materiale.

Piața muncii trebuie privită într-o dublă ipostază: 1) ca o entitate închisă, ca un subsistem al economiei de piață în care mecanismele proprii și anume cererea și oferta de muncă se ajustează și 2) ca un sistem deschis cu intrări și ieșiri, cu legături complexe cu toate celelalte subsisteme sociale.

Din cele spuse mai sus rezultă că piața muncii se poate referi la o localitate, la o zonă mai mică sau mai mare sau chiar la întreaga economie. Prin urmare, piața muncii poate avea raze de extindere diferite. În cazul forței de muncă necalificate sau de calificare inferioară, raza este mică, nevoile de forță de muncă putându-se satisface la nivelul unei localități. Pe măsura însă ce nivelul de calificare al forței de muncă crește, aceasta este mai rară, iar raza de extindere a pieței muncii devine mai largă, uneori la nivelul întregului teritoriu al țării sau la nivelul pieței muncii internaționale. De aici rezultă că piața muncii nu constituie un ansamblu omogen, ci foarte eterogen compus din piețe ale muncii individualizate până la fiecare profesie sau specialitate. Fiecare piață a profesiei sau specialității funcționează distinct. Între aceste piețe specifice există posibilitatea influențării reciproce prin recalificări profesionale.

Republica Moldova trece printr-o criză demografică pronunțată care va influența semnificativ piața muncii pe viitor. Această criză este determinată de tranziția demografică care se conturează pe plan global, scăderea fertilității în paralel cu scăderea nivelului de mortalitate infantilă. Efectele tranziției demografice au fost agravate de greutățile tranziției economice și de emigrarea populației. Pe parcursul ultimilor 15 ani se observă o creștere constantă a coeficientului de îmbătrânire a populației de la 12,8 în 1990 până la 14,0 în 2005 coeficientul de îmbătrânire se definește ca număr al persoanelor de 60 ani și mai mult raportat la 100 de locuitori. Procesul de îmbătrânire avansează deosebit de rapid în mediul rural. Ponderea populației tinere sub 15 ani a scăzut vertiginos de la 23,8% în 2000 la 19,0% în 2005 [1; 6].

Piața forței de muncă în Republica Moldova se află încă în proces tranzitoriu, este rigidă și generează puternice dezechilibre structurale, teritoriale, ocupaționale și profesionale. Această piață include atât mecanisme moștenite de la economia socialistă, cât și elemente specifice unei economii de piață. În pofida creșterii economiei naționale, nivelul ocupării forței de muncă scade continuu. Majoritatea populației economic active locuiește în mediul rural, unde în virtutea stagnării economice a sectorului rural și nivelului de studii mai puțin avansat, activitățile economice sînt mai puțin rentabile, iar salariile mai mici decît în mediul urban. Asemenea distribuție nu face decît să contribuie la descurajarea activității economice și să mențină inegalitatea de venituri la cote înalte. Pe fundalul schimbărilor radicale care s-au produs pe parcursul ultimilor 15 ani în viața social-economică, se atestă o situație relativ tensionată pe piața forței de muncă. Deși rata șomajului estimat prin Ancheta forței de muncă nu este foarte înaltă, chiar mai mică decît în majoritatea țărilor europene, aceasta nu ține cont de ponderea mare a persoanelor trimise în concedii administrative pe termen lung, de faptul că o bună parte din salariați nu lucrează cu program complet și de faptul că în mediul rural existența unei ocupații nu înseamnă în mod necesar și obținerea unor venituri în bani sau în natură. De asemenea, nu se ține cont de faptul că șomajul efectiv ar fi fost mult mai înalt, dacă nu ar fi existat opțiunea emigrării. Persoanele ocupate în sectorul formal constituie 77,6% din totalul persoanelor ocupate în economie, în sectorul informal lucrează 12,1%, iar în sectorul gospodăriilor casnice – peste 10,3%, aceștia fiind ocupați, îndeosebi cu producerea bunurilor pentru consum propriu.

Tineretul reprezintă cea mai valoroasă resursă umană pentru dezvoltarea economică a societății, constituind 24% din populația economic activă a Republicii Moldova (potrivit datelor pentru primul trimestru al anului 2008). Spre regret însă, acest grup se implică destul de modest în activitățile economice. Persoanele tinere angajate în muncă care desfășoară o activitate economică sau socială, producătoare de bunuri sau servicii constituie circa 26,7%. Ponderea cea mai înaltă a tinerilor încadrați în cîmpul muncii revine segmentului de vîrstă 25-29 de ani, tineri care au absolvit o instituție de pregătire profesională și au deja acumulată o experiență de muncă.

Pentru a facilita accesul tinerilor la activitatea antreprenorială, Guvernul Republicii Moldova a aprobat, în iunie 2008, Programul național de abilitare economică a tinerilor pentru anii 2008-2010 și prevede crearea și finanțarea mai multor afaceri ale tinerilor antreprenori. Scopul major al programului este dezvoltarea spiritului antreprenorial în rîndul tinerilor din zonele rurale ale țării, oferind instruire și credite comerciale rambursabile în valoare de pînă la 300 mii de lei cu componentă de grant (40% din valoarea creditului) persoanelor tinere cu vîrste cuprinse între 18 și 30 de ani. [1; 7]. Programul are la bază 3 componente: 1) instruire și consultanță antreprenorială; 2) finanțarea proiectelor investiționale rurale prin acordarea de credite comerciale cu componentă de grant; 3) monitorizarea postfinanțare.

În perioada derulării Programului național de abilitare economică a tinerilor, pe parcursul anului 2008 au fost acordate 181 de credite în sumă de 52,05 milioane lei, inclusiv componenta de grant de 40% în valoare de 20,82 milioane lei.

De asemenea, dezvoltarea economică a tinerilor este susținută de Ministerul Educației și Tineretului prin intermediul Proiectului „Abilitarea socio-economică a tineretului” (PASET), realizat în parteneriat cu Banca Mondială, UNICEF și USAID. Proiectul contribuie la consolidarea capitalului uman și social, precum și la reducerea sărăciei în mediul tinerilor, oferindu-le oportunități de a deveni agenți ai schimbării pozitive în comunitatea lor. Proiectul este structurat în două etape: la I etapă (începînd cu anul 2005) au fost înființate 145 de afaceri mici în 17 raioane, fiind create 355 de locuri de muncă pentru tineri [1; 8]. Începînd cu luna noiembrie 2008, la cea de-a II-a etapă de abilitare economică a tinerilor, vor fi instruiți circa 400 de tineri și vor fi deschise suplimentar 60 de noi afaceri [1; 8].

Deși în Republica Moldova există instituții specializate în consolidarea capacităților în domeniul afacerilor și în servicii de consultanță, capacitatea lor este limitată, deoarece ele activează mai mult în centre raionale și în localitățile urbane mai dezvoltate, mediul rural fiind defavorizat. Nivelul cunoștințelor tinerilor privind cerințele serviciilor de creditare (pregătirea planurilor de afaceri, informația privind gajul etc.) este încă destul de scăzut. În acest sens, este necesară dezvoltarea și diversificarea continuă a serviciilor de suport și consultanță în domeniul economic drept una din căile de implicare a tinerilor în viața economică.

Bibliografie:

1. LEGEA privind aprobarea Strategiei naționale pentru tineret pe anii 2009-2013, nr. 25-XVI din 03.02.2009.
2. Structura economică și piața muncii, servicii pentru populație.
3. <http://www.jobmarket.gov.md/common/hash/5/>.
4. youth.md/files/Concept_SFIP.doc.

INTEGRAREA TINERILOR PE PIAȚA MUNCII PRIN CREȘTEREA COMPETITIVITĂȚII LOR

The Integration of Youth by Increasing their Competitiveness into the Labor Market

*Alina SUSLENCO,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

Rezumat: Tineretul este considerat forța motrice de dezvoltare a oricărei societăți și, totodată, constituie viitorul acesteia. Șomajul tineretului este un fenomen caracteristic tuturor țărilor cu economie de piață. Iar soluționarea problemei date depinde, în mare măsură, de calitatea politicilor de ocupare a forței de muncă. Or, în prezent, numai o forță de muncă calificată poate fi competitivă pe piața muncii. Analizînd calitatea resurselor umane tinere, se observă că, într-adevăr, nivelul de instruire al acestora nu este destul de înalt. În concluzie, aș putea menționa că ar trebui să fie îndeplinite o serie de măsuri

pentru a îmbunătăți situația tinerilor, ca să putem vorbi, în final, despre un contingent de tineri instruiți competitiv atît pe piața națională, cît și pe cea mondială.

Cuvinte-cheie: piața muncii, sistem de monitorizare, șomaj, consiliere profesională, ocuparea tinerilor, competitivitatea tinerilor, formare profesională.

Abstract: Young people are considered the driving force and the future of any society. Youth unemployment is a phenomenon characteristic of all countries with market economies. The solution to this problem largely depends on the quality of employment policies. However, currently, only a qualified labor force can be competitive in the labor market. An analysis of the quality of young human resources shows that, indeed, their education level is not quite high. In conclusion, we might mention that a series of measures to improve young people's situation should be carried out so that we can finally talk about competitively trained young people both in the national and international labor markets.

Key-words: labor market, monitoring system, unemployment, professional counseling, youth employment, youth competitiveness, continuous training.

Evoluția proceselor din economia Republicii Moldova din ultimii ani atestă o ameliorare relativă a situației după mai mulți ani de criză practic în toate domeniile ale vieții social-economice. Într-adevăr, pe parcursul ultimilor 2 ani, principalii indicatori macroeconomici marchează o creștere economică ușoară și o stabilizare relativă macroeconomică, iar indicatorii sociali indică o îmbunătățire modestă a situației în domeniile sferei sociale.

Pe fundalul acestor schimbări spre bine a vieții social-economice din republică, o ameliorare a situației ar trebui să se observe și pe piața muncii. Or, piața muncii, fiind o piață derivată, trebuie să reflecte pe deplin succesele sau insuccesele înregistrate de economia națională. Însă analiza evoluțiilor de pe piața muncii din Republica Moldova din ultimii ani reflectă o reducere continuă a principalilor indicatori ocupaționali, ceea ce nicidecum nu se leagă cu creșterile înregistrate în principalele ramuri ale economiei reale.

Tineretul este considerat forța motrice de dezvoltare a oricărei societăți și, totodată, constituie viitorul acesteia. Ținînd cont de faptul că persoanele tinere beneficiază de așa calități cum sînt: flexibilitatea, adaptabilitatea sporită la schimbare, spiritul de creativitate, ingeniozitatea.

De multe ori tinerii se întrebă: De ce este atît de greu de găsit un loc de muncă, de ce chiar dacă își găsesc ceva sînt priviți cu neîncredere de angajatori, au cerințe mari ca de exemplu: stagiul de lucru, practică ș.a. Dar cum poți să corespunzi acestor cerințe dacă nu demult a absolvit facultatea, de ce este atît de greu de oferit o șansă pentru a vedea dacă se isprăvește sau nu cu postul oferit. Și fiecare tînăr își pune cel puțin o dată o astfel de întrebare.

Tranziția de la școală la viața activă și integrarea în muncă a tinerilor reprezintă o problemă esențială, cu un puternic impact economic și social, fiind, în același timp, un important etalon al eficienței externe a sistemului de educație.

Din păcate, există mari diferențe pe niveluri de educație în ceea ce privește dezvoltarea și aplicarea sistemelor de monitorizare a absolvenților.

Aceștia se confruntă nu numai cu un risc mai mare de a deveni șomeri, comparativ cu alte grupuri ocupaționale de pe piața muncii, dar și cu alte probleme ce țin de: plasarea în cîmpul muncii, formarea profesională neadecvată exigențelor pieței muncii, salarizarea indecentă, oportunitățile de angajare neatractivă, migrația internațională de muncă în masă.

Acestea sînt motivele din care tinerii sînt considerați un grup social vulnerabil pe piața muncii care necesită măsuri suplimentare de protecție socială.

Modul în care alegem cariera și cum ne stabilim scopurile profesionale este extrem de important. De asemenea, consilierea profesională a absolvenților cu privire la profesia pe care o aleg este extrem de importantă, în special în condiții de criza economică, atunci cînd așteptările lor trebuie corelate cu ceea ce se întîmplă pe piața muncii. Dacă nu sînt consiliați și își aleg într-un mod eronat cariera, mulți absolvenți pot realiza prea tîrziu că nu pot găsi un loc de muncă sau că acela îi nemulțumește astfel, căzînd în depresii.

Se pare că tinerii nu cred că, de fapt, cunoștințele dobîndite la instituțiile de învățămînt sînt utile pentru obținerea unui loc de muncă, percepție consolidată de interacțiunea pe care au avut-o cu angajatorii. Angajatorii au ca cerință principală experiența. Majoritatea tinerilor spun că nu ar accepta o slujbă prost plătită și pentru care sînt supracalificați și doar puțini dintre ei consideră că încadrarea tinerilor pe piața muncii este responsabilitatea statului „în mare măsură” [4].

Statistica demografică indică la 01.01.2011 că tinerii cu vîrsta cuprinsă între 15-29 ani constituie 960 mii persoane, sau 27,0% din numărul total al populației, cu vîrsta de 15-34 ani – 1238,1 mii persoane, sau 34,8% din toată populația. Categoria de 15-24 ani reprezintă circa 21,9%, iar segmentul de 25-34 ani – 51,5% din totalul populației active din Republica Moldova, cu rata șomajului de 17,8% și, respectiv, 8,8%. Ponderea populației tinere în numărul total al populației în anul 2010 este redată în figura 1.

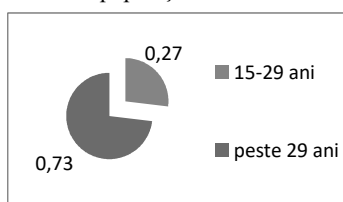


Figura 1. Ponderea populației tinere în numărul total al populației, în anul 2010, %.

Sursa: realizată în baza datelor biroului național de statistică.

Analiza indicatorilor principali cu privire la ocuparea și șomajul în rîndul tinerilor demonstrează că această categorie de populație este cea mai vulnerabilă pe piața muncii, ocupînd locul 2 în șirul grupelor de populație vulnerabilă și cu riscul de excluziune socială [2].

Conform datelor Anchetei forței de muncă, în trim. I a anului 2011 din numărul total de 273,2 mii tineri în vîrstă de 15-29 ani activi din punct de vedere economic, 228,1 mii persoane, sau 83,5%, au fost tineri ocupați, iar 45,4 mii tineri, sau 16,5%, au fost șomeri. O evoluție interesantă o are și procentajul tinerilor ocupați față de cei șomeri care este redată în figura 2.

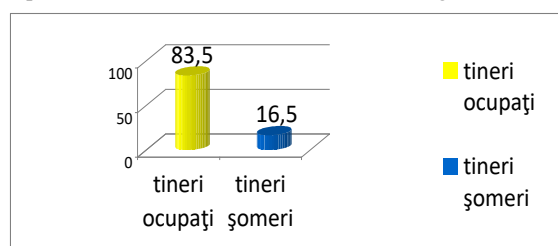


Figura 2. Procentajul tinerilor angajați și șomeri, în anul 2010, %.

Sursa: realizată în baza datelor biroului național de statistică.

Într-adevăr, tinerii, în special cei care încă nu au lucrat niciodată, se confruntă cu probleme majore în legătură cu plasarea lor în cîmpul muncii. Acest fapt are loc din cauza că majoritatea angajatorilor preferă să angajeze persoane care au deja o careva experiență de muncă și o

anumită calificare profesională, ceea ce reduce esențial șansele de integrare profesională a tinerilor. Pe de altă parte, persoanele tinere nu acceptă salariile propuse de angajatori la începutul carierei lor profesionale, considerându-le ca fiind inferioare [5].

Șomajul tineretului este un fenomen caracteristic tuturor țărilor cu economie de piață. Iar soluționarea problemei date depinde, în mare măsură, de calitatea politicilor de ocupare a forței de muncă. Prin urmare, odată cu consolidarea raporturilor de piață în Republica Moldova, șomajul în rândul tineretului se va afla tot mai insistent în vizorul instituțiilor guvernamentale care promovează politici pe piața muncii.

Ocuparea populației tinere, în mare măsură, depinde de nivelul lor de instruire. Or, în prezent, numai o forță de muncă calificată poate fi competitivă pe piața muncii. Analizând calitatea resurselor umane tinere, se observă că, într-adevăr, nivelul de instruire al acestora nu este destul de înalt. Majoritatea persoanelor tinere posedă studii medii generale și liceale sau gimnaziale, care nu le poate asigura ocuparea unui post de muncă atractiv, cu perspective de carieră profesională și un nivel înalt al salariului, fapt ce nu-i motivează pe tineri să fie prezenți pe piața muncii. Deci pentru a putea observa o creștere a populației tinere ocupate, ar trebui organizate diverse seminare, traininguri pentru a putea spori competitivitatea tinerilor pe piața forței de muncă.

Tinerii din zonele rurale întâmpină obstacole mai semnificative în găsirea unui loc de muncă, în timp ce mediul urban oferă acces la mai multe oportunități de angajare. Tinerii din orașe și municipii reușesc într-o proporție mai mare să găsească un loc de muncă permanent, decât cei din sate (75% față de 54%) [4]. Oferta forței de muncă în rândul tinerilor este foarte variată, și alegerile făcute de către de către tineri sînt diverse și tocmai de aceea aș vrea să o prezint în diagrama următoare (figura 3):

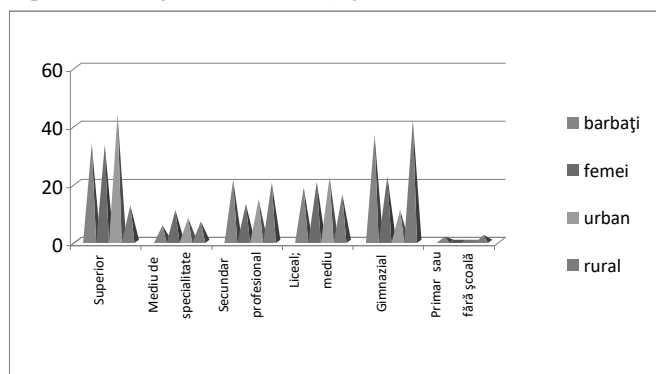


Figura 3. Populația ocupată tînără (15-29 ani) în RM, după nivelul de instruire în anul 2010, %
Sursa: Biroul național de statistică. Ancheta forței de muncă.

Un aspect deosebit de îngrijorător este și rata ridicată a abandonului școlar după absolvirea studiilor gimnaziale. Potrivit Strategiei Naționale privind Politicile de Ocupare a Pieței Forței de Muncă, anual, aproximativ 15 mii de absolvenți nu optează pentru continuarea studiilor, în vederea obținerii unei calificări profesionale.

Analiza situației tinerilor pe piața muncii demonstrează că lipsa experienței de muncă și oferta limitată de locuri de muncă disponibile constituie principalele obstacole în obținerea de către tineri a unui loc de muncă. De asemenea, o problemă colosală este și aceea că tinerii, chiar dacă nu își pot găsi un loc de lucru nici nu au dorința de a-și lansa o afacere, chiar cei care au finisat universitatea și deja au în buzunar o diplomă.

Conform datelor cercetării statistice „Intrarea tinerilor pe piața muncii”, publicată de către Biroul Național de Statistică în anul 2010 (obiectul anchetei de cercetare au fost 1118,7 mii tineri), după părăsirea sistemului de învățămînt și pînă la găsirea primului loc de muncă semnificativ mai mult de jumătate (57%) dintre tineri nu au avut un loc de muncă și au fost în căutare activă.

Locurile de muncă neatractive și salariile mici, duc la părăsirea acestora și contribuie la intensificarea procesului de migrație. Studiile în domeniu arată că cei mai mulți tineri consideră că unica soluție este plecarea la muncă peste hotare. Astfel, persoanele tinere și instruite pleacă în căutarea unui loc de muncă, chiar și necalificat, în afara țării.

Exodul sporit de forță de muncă în străinătate, în special a celei tinere, pune în gardă nu doar autoritățile statului, ci și agenții economici. Aceștia din urmă conștientizează pericolul cu care s-ar putea confrunta în viitor, datorită deficitului de forță de muncă calificată. De aceea, majoritatea agenților economici consideră necesar implicarea mai activă a statului în vederea menținerii tineretului în țară. Ar fi necesară o colaborare mai armonioasă între agenții economici și instituțiile de învățămînt, iar alții optează pentru crearea unui climat favorabil pentru investitorii străini ce ar conduce la sporirea gradului de ocupare în rândul tineretului. Or, anume organizațiile străine sînt acelea care acordă priorități la angajare tinerilor.

În consecință, piața muncii s-a concentrat pe absorbția specialiștilor cu studii superioare. Chiar dacă pe piața muncii se manifestă o cerere sporită de specialiști calificați, mai ales în domeniul agricol și de construcții, din cauza că numărul de absolvenți este redus, iar calitatea studiilor este nesatisfăcătoare, rata de absorbție a acestora pe piața muncii rămîne scăzută. Statisticile demonstrează că cei mai mulți șomeri sînt înregistrați în categoria de muncitori care au doar studii gimnaziale sau studii secundare profesionale. Acestor tineri le este foarte greu să se plaseze în câmpul muncii, să se integreze și să se adapteze condițiilor specifice [5].

Un aspect extrem de important, dar care practic nu se află pe agenda de dezbateri publice, se referă la inexistența serviciilor și programelor de consiliere și orientare profesională care trebuie să fie accesibile și aplicabile pe parcursul învățămîntului gimnazial pentru a spori competitivitatea tinerilor. Fără un sistem de consiliere și orientare profesională, sistemul educațional este, practic, amorf în raport cu tendințele societale.

În concluzie, aș putea menționa că ar trebui să fie îndeplinite o serie de măsuri pentru a îmbunătăți situația tinerilor, așa ca: să fie extinse prevederile ce țin de acordarea în primii 3 ani de activitate a unei locuințe gratuite, plata unei indemnizații unice (conform legislației în vigoare, beneficiază doar absolvenții instituțiilor superioare de învățămînt finanțati din Bugetul de stat, medicii și profesorii, absolvenții din mediul rural); să fie modificată legislația privind stimularea personalului, care angajează absolvenți ai instituțiilor de învățămînt superior, indiferent de sursele de finanțare a studiilor; să fie extinse formele noi flexibile de ocupare a tineretului, specifice economiei de piață, inclusiv sporirea protecției tinerilor în condițiile relațiilor de muncă.

Bibliografie:

1. Legea privind aprobarea Strategiei naționale pentru tineret pe anii 2009-2013 nr. 25-XVI din 03.02.2009, Monitorul Oficial al RM nr. 68/192 din 07.04.2009.
2. Forța de muncă în Republica Moldova – ocupare și șomaj, 2010/ http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/ocupare_somaj/FM_2010.pdf
3. Anuarul statistic al Republicii Moldova 2010/ www.statistica.md.
4. Ancheta forței de muncă/ <http://www.statistica.md/public/files/Metadate/AFM.pdf>.

ADAPTAREA SPECIALIȘTILOR DIN DOMENIUL MANAGEMENTULUI ÎN ETAPA DE CRIZĂ

Adapting Management Professionals during the Crisis Period

Natalia BURLACU,
Universitatea Liberă Internațională din Moldova

Rezumat: Toată responsabilitatea pentru situația organizației și rezultatele deciziilor luate revine organului executiv alcătuit dintr-o singură persoană - Directorul General. Deoarece activitatea directorului general este asigurată de către personal, atunci pentru el principala sarcină este optimizarea structurii și componenței de cadre, creșterea nivelului administrativ al organizației. În acest context, una din principalele funcții ale managerului de personal este să dezvolte responsabilitatea în fața schimbărilor.

Cuvinte-cheie: responsabilitate, manager general, criză, incertitudine, schimbare, sistem organizațional, personal, competitivitate, prevenire.

Abstract: All responsibility for the situation of the organization and results of decisions made is the executive body consisting of one person - the Director General (Top Manager). Since the Director General shall be provided by staff, the main task for him is to optimize the structure and composition of staff, increase administrative the organization. In this context, one of the basic functions of personnel manager is to increase responsiveness to changes.

Key-words: responsibility, general manager, crisis, uncertainty, changes, organizational system, staff, competitiveness, prevention.

Toată responsabilitatea pentru starea de lucruri a organizației și rezultatele hotărârilor luate revine organului executiv unipersonal - directorului general (managerului general). Această situație este condiționată de faptul, că conducătorul organizației nu este în drept de a se înlătura de la responsabilitatea pentru funcționarea ei nici pentru o clipă, nici ziua, nici noaptea, nici în zilele de odihnă, nici în perioada concediului, nici chiar în caz de boală. Specificul stării managerului general al firmei comerciale constă în faptul că în activitatea sa se conduce de tendințele generale și de cerințele acționarilor (rentabilitatea economică, creșterea capitalului ș.a.m.d.) și nu este supus indicațiilor pe verticală, cum are loc în întreprinderile unitare, în secțiile și filialele firmelor. O asemenea libertate în acțiuni determină și creșterea responsabilității managerului general pentru rezultatele conducerii - inclusiv pînă la răspundere penală pentru paguba cauzată patronilor ca urmare a hotărârilor administrative greșite. În condițiile de criză, rolul și funcțiile managerului general se intensifică cu referire la concentrarea puterii și direcționarea „echipelor de comandă”. Se acutizează problema aprovizionării cu resurse și cea a rapidității de realizare a măsurilor de depășire a crizei. Crește brusc nivelul de risc în hotărârile și acțiunile administrative. Toate acestea impun cerințe sporite față de conducătorul organizației aflate în stare de criză în realizarea funcțiilor organizațional-tehnologice, determină necesitatea creșterii nivelului de competență a lui, a capacității de formare a nucleului administrativ, a consolidării personalului „hărțuit” de starea de incertitudine. În general, managerul general al firmei aflate în stare de criză îndeplinește următoarele sarcini principale:

1. de stabilizare a finanțelor (amânarea plăților, încheierea acordurilor de creditare ș.a.m.d.);
2. de restructurare a personalului (concedierea colaboratorilor de prisos, permutările și reducerile de cadre, organizarea politicii de economisire a resurselor în subdiviziuni, creșterea productivității muncii);
3. de optimizare a nomenclurii producției fabricate (stoparea fabricării producției nerentabile și asimilarea celei de perspectivă, din punct de vedere al realizării la prețul de cost al ei);
4. de restructurare a fondurilor de bază (vinderea sau darea în arendă a fondurilor de prisos, regruparea fondurilor necesare pentru o producție efectivă);
5. de modificare a sistemului interacțiunilor externe (creșterea imaginii firmei, stabilirea venitului căpătat din relațiile cu organele regionale și municipale, cu organizațiile comerciale și cele obștești). În condițiile de criză, managerul general al organizației (firmei) trebuie să-și înceapă activitatea cu alcătuirea listei de lucrări și acțiuni, care nu trebuie realizate la prima etapă a programului de depășire a crizei. Acest fapt se explică prin necesitatea necomiterii unor greșeli fatale în situația de înaltă incertitudine caracteristică pentru etapa critică a crizei și anume:

- a defăima acțiunile predecesorului;
- a trage la răspundere și a pedepsi colaboratorii;
- a organiza concedieri în masă;
- a modifica cardinal retribuirea muncii;
- a concedia simultan grupuri-nuclee de manageri;
- a reține plata impozitelor;
- a înăspri relațiile cu organele puterii locale și celei regionale;
- a întrerupe relațiile cu consilierii din anturaj (conducătorii de nivel superior) ș.a.

Deoarece activitatea directorului general este asigurată de către personal, atunci pentru el principala sarcină este optimizarea structurii și componenței de cadre, creșterea nivelului administrativ al organizației. În acest context, una din funcțiile de bază ale conducătorului este creșterea receptivității personalului la schimbări.

Datorită inerției, caracteristice pentru orice sistem organizațional, ea, în mod natural, împiedică realizarea modificărilor. O particularitate de intrare în stare de criză este faptul că acest proces în cea mai mică măsură atinge inerția organizației, creată pe principiul economisirii timpului și nu împiedică „atragerea” treptată a forțelor ei vitale. Dimpotrivă, continuarea stagnării necesită eforturi considerabile de renaștere a procesului reproductiv, care conform dezvoltării civilizației trebuie să poarte un caracter extensiv.

După cum remarca profesorul A. I. Ansoff, „pe parcursul schimbărilor strategice rezistența va crește de fiecare dată, cînd nu sînt create din timp condiții pentru realizarea lor, adică atunci cînd procesul de schimbări va întrece procesul pregătirii cadrelor de conducători. În continuare voi prezenta trei opinii fundamentale referitor la acest sistem:

- opunerea rezistenței apare de fiecare dată, cînd activitatea strategică și competența conducătorilor nu corespund reciproc;
- opunerea rezistenței apare în momentul modificării strategiei, cînd pregătirea cadrelor corespunzătoare rămîne în urma procesului de schimbări. Rezistența va fi proporțională decalajului dintre ele;
- rezistența apare de fiecare dată, cînd caracteristicile competenței administrative nu corespund una alteia (1, p. 475-476).

În așa mod, una din funcțiile fundamentale ale managerului general în cadrul realizării programului de depășire a crizei este pregătirea personalului administrativ pentru organizarea modificărilor cardinale de sistem. Acest lucru poate fi obținut pe următoarele căi:

1. selectarea colaboratorilor, pregătiți pentru realizarea măsurilor de depășire a crizei;
2. instruirea personalului pentru realizarea schimbărilor (creșterea competenței profesionale);
3. organizarea combinată (angajare, permutare) și instruirea personalului pentru realizarea schimbărilor.

Creșterea nivelului de competență a personalului în capacitățile de realizare a schimbărilor, cu toate acestea, nu înseamnă dorința lui și pregătirea automată de reorganizarea radicală a structurii și sistemului firmei. Factorii de inerție mai trezesc opuneri de rezistență la schimbări. În acest caz poate fi observat următorul fenomen. De regulă, opunerea rezistenței personalului la schimbări scade pe măsura înăsprii condițiilor agresive în atmosfera externă și a acutizării crizei în firmă și, viceversa, crește pe măsura depășirii crizei și stabilizării situației. Cele două aspecte indicate mai sus (competența personalului și dependența rezistenței lui de starea firmei), în general, determină

modul de comportare al conducătorului organizației la diferite etape a stării de criză a ei (intrare, stres, ieșire). La etapa stării de criză acută (stres organizațional) „sarcina principală a conducerii de vîrf este nu lupta cu opunerea rezistenței, dar măsurile de prevenire a panicii, acțiuni de răspuns rapide și eficiente. Însă, pe măsura ieșirii din starea de criză, administrația firmei trebuie să prevadă și să preîntîmpine reînceperea rezistenței, care, de obicei, însoțește primele semne de ieșire din criză” (1, p. 486).

Bibliografie:

1. Ansoff I. Stratégie et développement de l'entreprise, Paris, Les Edition d'Organisation: 1996.
2. Ansoff H.I., McDonnell E. Implanting Strategic Management, 2-nd edition, New York: 1990.

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ И ФАКТОРЫ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Economic Factors and the Content of Foreign Trade Enterprises

Сергей ТРИГУБ,

*Ренийский институт Днепропетровского университета
экономики и права им. Альфреда Нобеля, Украина*

Abstract: *The article considers the essence and types of enterprise's foreign activity concerning its influence on economic and social environment of the country. In this article we also investigate motives, external and internal factors of foreign economic activity and negative conditions of effective functioning in this area.*

Key-words: *Foreign economic connections, foreign economic activity, internal factors, external factors, negative factors, types of foreign economic activity of enterprise.*

Постановка проблемы. В своем развитии международная экономическая деятельность проходит ряд этапов, каждый из которых предусматривает более широкую интеграцию и имеет свои особенности. Международная экономическая интеграция характеризуется взаимным сплетением экономик разных стран, проведением согласованной государственной политики, как во взаимных экономических отношениях, так и в отношениях с третьими странами.

Выход на внешний рынок самостоятельных хозяйствующих субъектов должен способствовать приспособлению экономики к системе мировых хозяйственных отношений, к формированию экономики открытого типа.

Перестройка экономических отношений на рыночных принципах сопровождается большим привлечением предприятий к внешнеэкономической деятельности.

Анализ последних исследований. Проблемы оценивания и управления рисками рассматриваются в научных трудах отечественных и иностранных ученых. Большое внимание этим вопросам предоставляли И.Т. Балабанов, Б.А. Бремер, В.В. Витлинский, В.Н. Вяткин, В.В. Глушенко, П.Г. Грабовый, В.М. Гранатуров, Р.М. Качалов, О.А. Колтун, В.В. Лукьянова, В.В. Науменко, В.С. Романов, Л.А. Савицкая, А.О. Старостина, О.Л. Устинко, Э. А. Уткин, Д.А. Фролов, Дж. Хемптон, М.В. Хохлов, В.В. Христиановский.

Изложение основного материала. В результате проведения экономических реформ во внешней сфере сформировалось два понятия: "внешнеэкономические связи" (ВЭС) и "внешнеэкономическая деятельность" (ВЭД). В отличие от ВЭС, которые представляют собой различные формы, средства и методы внешнеэкономических отношений между странами, ВЭД освещает внешнеэкономическую деятельность на уровне производственных структур (фирм, организаций, предприятий, объединений и т.д.).

Следовательно, **целью статьи** является рассмотрение понятия и сущности внешнеэкономической деятельности предприятия, оценка факторов которые влияют на данную деятельность и выявить мотивы её развития.

ВЭД можно определить как совокупность производственно-хозяйственных, организационно-экономических и оперативно-коммерческих функций предприятия, связанных с его выходом на внешний рынок и участием во внешнеэкономических операциях, то есть ВЭД рассматривают как один из аспектов ВЭС. Вместе с тем, это самостоятельная деятельность предприятия, которая является, с одной стороны, составной частью хозяйственной деятельности предприятия, а с другой - такой частью его деятельности, которая осуществляется на другом, международном уровне, во взаимосвязи с хозяйственными субъектами других стран [1].

Экономическая и социальная сущность внешнеэкономических связей проявляется в их значении для развития национальной экономики, в решении задач внутренней и внешней политики. Вид внешнеэкономических связей характеризуют направлением товарного потока (экспортные, импортные) или по структурному признаку. К формам связи относят торговлю, бартер, туризм, инжиниринг, франчайзинг, лизинг, информационный обмен, консалтинг и т. п.

Внешнеэкономическая деятельность отечественных предприятий определяется, прежде всего, экспортно-импортными операциями, которые могут иметь различные виды и формы. Ее отождествляют, прежде всего, с внешнеторговыми операциями, поскольку их удельный вес в общем объеме составляет около 80%. Кроме того, внешняя торговля товарами и услугами является наиболее весомой составляющей текущих операций с "внешним миром" системой национальных счетов.

Основными мотивами развития ВЭД на уровне предприятия могут быть:

1. Расширение рынка сбыта своей продукции за национальные границы с целью максимизации прибыли.
2. Закупка необходимого сырья, комплектующих изделий, новых технологий и оборудования.
3. Привлечение инжиниринговых и других услуг для нужд производства, с учетом их уникальности, более высшего качества и низких цен по сравнению с внутренним рынком.
4. Привлечение иностранных инвестиций с целью модернизации производства, укрепление экспортного потенциала и конкурентных позиций на мировых товарных рынках.
5. Участие в международном разделении труда, специализации и кооперировании производства с целью успешного развития своей экономики [2].

Стимулирующие факторы, побуждающие предприятие заниматься внешнеэкономической деятельностью, это:

- особенности развития внутреннего рынка, к которому выгоднее вкладывать капитал за рубежом;
- рост зависимости от посреднической торговли, особенно в вопросах качества, цен, капиталотдачи и расширение производства; рост сборов, связанных с защитой окружающей среды; трудности соблюдения социального законодательства;
- нестабильность политического и экономического положения в стране: ухудшение инвестиционного климата, низкие темпы экономического роста;
- несовершенство национальной законодательной базы, регулирующей коммерческую деятельность;
- нестабильность национальной валюты, возможность получения прибыли в твердой иностранной валюте и компенсация колебаний валютного курса путем организации частичного производства и сбыта в соответствующих странах;
- конкуренция со стороны иностранных компаний, действующих на внутреннем рынке;
- возможность снижения риска потери дохода за счет уменьшения зависимости от внутреннего рынка и "рассеивания" его путем завоевания зарубежных рынков, в том числе решения проблемы зависимости фирмы от сезонных колебаний спроса на внутреннем рынке;

- поиск уникальных ресурсов, которых нет в собственной стране;
- выгодное географическое положение;
- возможность получения прибыли были от лучшего использования производственных мощностей;
- получения доступа к новейшим технологиям благодаря сотрудничеству с иностранными партнерами;
- растущий спрос потенциальных зарубежных клиентов;
- возможность приобретения на зарубежных рынках более дешевых ресурсов, диверсификация источников поставок, снижение общего риска путем их отнесения на больший объем продукции, часть из которых изготавливается на собственных зарубежных фирмах [3].

В современных условиях существенно меняется роль и место предприятия в ВЭД страны. На это влияет как характер внутренней сферы деятельности предприятия, так и внешняя среда.

Внутренняя сфера деятельности украинского предприятия определяется переходным характером экономики страны. Уже создана определенная рыночная инфраструктура, сформированы основы нормативно-правовой среды и предпринимательского климата. Однако многие элементы рынка пока еще не могут быть внедрены через обстоятельства технико-экономического, валютно-финансового, социально-политического характера.

К факторам внешней среды, влияющие на развитие ВЭД украинских предприятий можно отнести следующие:

- изменение влияния факторов времени и пространства. ВЭД, как правило, связана с преодолением больших расстояний. Достижения в области коммуникаций ускоряют взаимодействие и позволяют осуществлять более оперативный контроль над любыми международными операциями. Быстрый обмен информацией о новой продукции приводит к увеличению объемов продаж на иностранных рынках;
- развитие институциональных механизмов: совершенствуется деятельность общественных институтов, инфраструктура бизнеса. Это касается, прежде всего, ликвидации торговых барьеров, создание новых и развитие существующих экономических интеграционных группировок; изменение конкуренции в мировом хозяйстве. В связи с этим следует иметь в виду, что украинские предприятия не имеют такой широкой государственной поддержки, как западные фирмы, а возможности экономических группировок (ЕС, НАФТА, АТЭС и др.) значительно больше, чем возможности СНГ; недостаточные ресурсные возможности большинства украинских предприятий для широкой деятельности на внешних рынках;
- недостаточные знания мировой практики и относительное отставание в эффективном использовании рыночных механизмов в ВЭД;
- высокий уровень агрессивности западных фирм, как на мировом, так и на внутреннем рынке Украины [4].

Надо подчеркнуть, что роль ВЭД как внешнего фактора экономического роста в современных условиях постоянно растет. Усиливается ее влияние на социально-экономическое развитие не только страны, но и каждого хозяйственного субъекта. ВЭД - понятие многогранное. Оно включает следующие виды деятельности:

- экспорт и импорт товаров, капиталов и рабочей силы;
- предоставление субъектами внешнеэкономической деятельности Украины услуг иностранным субъектам хозяйственной деятельности, в том числе: производственных, транспортно-экспедиционных, страховых, консультационных, маркетинговых, экспортных, посреднических, брокерских, агентских, консигнационных, управленческих, учетных, аудиторских, юридических, туристических и др., не запрещенных законами Украины;
- научная, научно-техническая, научно-производственная, производственная, учебная и другая кооперация с иностранными субъектами хозяйственной деятельности; обучение и подготовка специалистов на коммерческой основе;
- международные финансовые операции и операции с ценными бумагами в случаях, предусмотренных законами Украины;
- кредитные и расчетные операции между субъектами внешнеэкономической деятельности и иностранными субъектами хозяйственной деятельности; создание субъектами внешнеэкономической деятельности банковских, кредитных и страховых учреждений за пределами Украины; создание иностранными субъектами хозяйственной деятельности указанных учреждений на территории Украины в случаях, предусмотренных законами Украины;
- совместная предпринимательская деятельность между субъектами внешнеэкономической деятельности и иностранными субъектами хозяйственной деятельности, которая включает создание совместных предприятий различных видов и форм, проведение совместных хозяйственных операций и совместное владение имуществом, как на территории Украины, так и за ее пределами;
- предпринимательская деятельность на территории Украины, связанная с предоставлением лицензий, патентов, ноу-хау, торговых марок и других нематериальных объектов собственности со стороны иностранных субъектов хозяйственной деятельности; аналогичная деятельность субъектов внешнеэкономической деятельности за пределами Украины;
- организация и осуществление деятельности в области проведения выставок, аукционов, торгов, конференций, симпозиумов, семинаров и других подобных мероприятий, которые осуществляются на коммерческой основе, с участием субъектов внешнеэкономической деятельности; организация и осуществление оптовой, консигнационной и розничной торговли на территории Украины за иностранную валюту в предусмотренных законами случаях Украины;
- товарообменные (бартерные) операции и иная деятельность, построенная на формах встречной торговли между субъектами внешнеэкономической деятельности и иностранными субъектами хозяйственной деятельности;
- арендные, в том числе лизинговые операции между субъектами внешнеэкономической деятельности и иностранными субъектами хозяйственной деятельности;
- операции по покупке, продаже и обмену валюты на валютных аукционах, биржах и на межбанковском валютном рынке;
- работы на контрактной основе физических лиц Украины с иностранными субъектами хозяйственной деятельности, как на территории Украины, так и за ее пределами; работы иностранных физических лиц на контрактной основе с субъектами внешнеэкономической деятельности, как на территории Украины, так и за ее пределами;
- другие виды внешнеэкономической деятельности, не запрещенные прямо и в исключительной форме законами Украины. [5]

Внешнеэкономическая деятельность предприятия базируется на возможности получения экономических выгод исходя из преимуществ международного разделения труда, международных деловых отношений. Это связано с тем, что производство определенного товара, его продажи или оказания определенного вида услуг в другой стране имеет больше преимуществ, чем такая деятельность внутри страны. Таким образом, ВЭД осуществляется в той стране и с теми партнерами, которые являются самыми выгодными.

Для украинских предприятий созданы определенные условия для осуществления ВЭД: их организация имеет уведомительный, а не разрешительный характер; они самостоятельно определяют свой организационно-правовой статус, формы и методы ВЭД, а также формируют предпринимательскую стратегию, товарную, финансовую, ценовую и другую политику. Это дает предприятиям возможность комплексно и эффективно использовать свои преимущества и региона, в котором оно расположено, а также внешние факторы в виде инвестиций, новых технологий и т.д.; оперативно и с большей отдачей решать производственно-экономические, научно-технические и социальные вопросы; получать дополнительные преимущества от самостоятельной ВЭД.

В то же время существует ряд обстоятельств, которые негативно влияют на характер и эффективность функционирования предприятия. К ним следует отнести такие:

- предприятие еще очень ограничено в своих рыночных возможностях как внутри страны, так и за рубежом;
- государственная поддержка предприятия в некоторой степени носит декларативный характер;
- различные элементы рыночной экономики Украины развиваются и формируются разными темпами и неадекватно мировым процессам;
- нормативно-правовое регулирование деятельности предприятия, как правило, развивается опережающими темпами по сравнению с другими элементами рыночной инфраструктуры;
- использование предпринимателями недозволённых методов конкуренции, не правовых действий;
- рост риска банкротства, поскольку самостоятельно формирует политику сбыта, материально-технического обеспечения, валютно-финансовой, ценовой и товарной политики.[6]

Вывод. Следовательно, важной задачей в развитии внешнеэкономического комплекса страны является объединение производственных и внешнеэкономических видов деятельности в единую органичную, успешно функционирующую систему. Условиями успешного развития внешнеэкономического комплекса сегодня являются укрепление и наращивание экспортного потенциала, активное участие в различных формах международного совместного предпринимательства, повышения конкурентоспособности предприятий и производственно-хозяйственного комплекса, расширение самостоятельной деятельности предприятий, фирм регионов страны в осуществлении внешнеэкономической деятельности и развитие рыночной инфраструктуры.

Что касается ВЭД предприятия, то наиболее оптимальным критерием в рыночных условиях хозяйствования является оптимизация его прибыли от внешнеэкономической деятельности. Решение вопроса эффективной ВЭД обеспечит уровень конкурентоспособности предприятия, рост экономической эффективности функционирования предприятия.

Особенно во время кризиса предприятия ощущают отсутствие комплексных фундаментальных исследований, результаты которых дают возможность оптимального выбора эффективного развития внешнеэкономической деятельности предприятия.

Литература:

1. Багрова І. В. Зовнішньоекономічна діяльність підприємства: Підручник. - К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 580 с.
2. Дідківський М. І. Зовнішньоекономічна діяльність підприємства: Навч. посіб. – К.: Знання, 2006. – 463 с.
3. Кредісова А. І. Управління зовнішньоекономічною діяльністю: Навч. посібник: 2-ге вид., випр. і доп. - К.: ВІРА-Р, 2002. – 552 с.
4. Румянцев А. П., Румянцева Н. С. Зовнішньоекономічна діяльність: Навч. посіб. – К.: Центр навч. л-ри, 2004. – 377 с.
5. Козик В. В., Панкова Л. А., Карпак Я С., Григор'єв О. Ю., Босак А. О. Зовнішньоекономічні операції і контракти: Навч. посіб. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 608 с.
6. Зовнішньоекономічна діяльність підприємств / За редакцією Ю.Г. Козака, Н.С. Логвінової, І.Ю.Сіваченка.: Навчальний посібник; 2_ге вид., перероб. та доп. — Київ: Центр навчальної літератури, 2006. — 792 с.

EXODUL DE INTELECT ÎN CONTEXTUL GLOBALIZĂRII: CAUZE ȘI CONSECINȚE

Brain Drain In the Context of Globalization: Causes and Consequences

Corina NICHITCIN,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Rezumat: Migrarea de intelect a devenit o problemă stringentă cu care se confruntă numeroase state slab dezvoltate. De mai bine de jumătate de secol, migrarea globală a specialiștilor calificați a atins un nivel înalt care împiedică dezvoltarea multor state. Pe de altă parte, literatura de specialitate califică migrarea de intelect și ca schimb de inteligență – fenomen ce poate fi tratat pozitiv. Examinarea cauzelor și stabilirea consecințelor exodului de inteligență vor asigura diminuarea impactului negativ a acestui proces asupra creșterii economice a unui stat.

Cuvinte-cheie: exod de inteligență, circulație de creiere, migrație internațională, specialiști, forță de muncă, locuri de muncă, intelect.

Abstract: Migrating intellect has become a serious problem faced by many underdeveloped countries. For more than half a century the global migration of qualified professionals has reached a high level that prevents the development of many countries. On the other hand, specialized literature describes the migration of intellect as an exchange of intelligence - a phenomenon that might be treated positively. Examining the causes and establishing the consequences of brain drain will ensure the decrease of the negative impact of this process on the economic growth of a state.

Key-words: brain drain, brain circulation, international migration, professionals, labor workforce, employment, intellect.

Exodul de inteligență constituie aspectul unui fenomen mai larg numit migrarea capitalului uman și a forței de muncă în general, care în contextul accelerării progresului tehnico-științific înregistrează o continuă creștere la nivel mondial. Reprezentînd formă separată a migrației, exodul de inteligență, denumit în literatura de specialitate și „exodul de creiere” nu este altceva decît procesul prin care se produce emigrarea oamenilor de știință, specialiștilor din diferite domenii și personalului calificat dintr-un stat sau o regiune în alta, ca rezultat al situației economice, politice, religioase sau alte situații în statul din care se emigrează. Expresia „exodul de creiere” parvine din anii 1960, referindu-se la pierderea forței de muncă înalt calificată din țările sărace. Pentru explicarea fenomenului respectiv, diferiți savanți și-au adus aportul în dezvoltarea terminologiei, ca, în final, să se constate că sensul esențial al exodului de inteligență este migrația internațională a populației înalt calificate din țările sărace în cele avansate industrial.

Migrarea creierelor este considerată o problemă extrem de importantă cu care se confruntă numeroase state în curs de dezvoltare [6].

În economia de piață, resursele migrează întotdeauna către acele locații unde sînt cel mai bine remunerate. Liberul schimb, inclusiv libera circulație a capitalului uman, sporește bunăstarea tuturor participanților la piață și creează stimulentele necesare pentru perfecționarea indivizilor și pentru dezvoltarea economică în continuare [4].

Studiile Băncii Mondiale (World Bank) efectuate pe un eșantion de 33 state ale lumii au dat următoarele rezultate: peste hotare pleacă 10% din persoanele cu studii superioare. Termenul de „exod de inteligență” poate fi aplicat numai pentru 5 state (Republica Dominicană, Salvador, Mexic, Guatemala și Jamaica) din care, conform datelor studiului efectuat, au migrat circa 2/3 din populație. În anul 2006, Fondul Monetar Internațional a publicat un astfel de studiu realizat pe un eșantion de 90 state, conform căruia Iran este statul care suportă un exod de inteligență mărit.

În urma studiilor efectuate de Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică, s-a constatat „efectul domino” în sfera migrației de inteligență. Spre exemplu, exodul de intelect al lucrătorilor medicali are loc după următorul principiu: medicii din Marea Britanie pleacă în SUA pentru salariile mai mari. Locul lor este ocupat de medicii care migrează din Africa în Marea Britanie, iar în Africa vin medicii din Cuba [5].

Exodul de intelect este dăunător țării de origine, întrucît reprezintă o pierdere pentru societate, deoarece banii investiți în formarea capitalului uman nu pot fi recuperați. Societatea pierde producția pe care ar fi putut-o realiza cu ajutorul indivizilor în formarea cărora a investit. Finanțarea învățămîntului public este posibilă pe seama achitării impozitelor și taxelor de către contribuabili. Respectivul sistem ar trebui să asigure generației tinere înzestrarea cu capitalul uman adecvat sporirii productivității, astfel încît din creșterea viitoare a veniturilor să se acopere atît retribuirea tinerilor specialiști cît și a generației vîrstnice, care a reprezentat baza de finanțare a întregului proces. În practică, funcționarea sistemului s-a dovedit defectuoasă, deoarece posibilitatea migrării indivizilor care au acumulat capital uman duce la

imposibilitatea recuperării investiției societății în formarea acestora. În acest context, exodul de intelect devine o problemă de proprietate. Societatea antrenată este cea care contribuie la formarea capitalului uman iar beneficiarii, cei care acumulează capital uman, adică absolvenții, în mare parte, sînt liberi de orice obligație față de contribuabili.

Consecințele negative ale „exodului de creiere” sînt:

- încetinirea dezvoltării proceselor din domeniul științei, economiei, medicinei etc.;
- înregistrarea pierderilor bugetare – cei plecați nu achită impozite și taxe;
- reducerea ritmului de creare a noilor locuri de muncă;
- reducerea competitivității economiei locale;
- apariția riscului de majorare a impozitelor pentru populația activă.

Totodată, în unele state, administrația de vîrf stimulează exodul de intelect, din motiv că datorită acestui fenomen din societate pot migra potențialii oponenți politici.

În prezent a devenit populară asocierea exodului de intelect cu un nou tip de colonialism în care țările în curs de dezvoltare livrează fostelor metropole specialiștii săi, ca, în schimb, să primească produsele create de aceștia.

Pe lângă aspectele sale negative, migrația de inteligență înregistrează și anumite consecințe pozitive. De exemplu, în țările din lumea a treia persoanele care intenționează să migreze, depun eforturi considerabile, cheltuind suficiente resurse financiare pentru instruire și ridicarea nivelului de calificare profesională necesară pentru a se afirma peste hotarele țării de origine. Acest fenomen are un efect pozitiv asupra întregului sistem de învățămînt al statului de origine, deoarece conduce la creșterea nivelului educațional al populației.

Adepții migrației specialiștilor peste hotarele țării utilizează termenul de „circulație de creiere” în locul termenului de „exod de creiere”. „Circulația de creiere” subînțelege deplasarea tinerilor în străinătate, pentru a-și continua studiile sau pentru a face un stagiu sau un schimb de experiență, ca mai tîrziu să se întoarcă acasă, aducînd cunoștințe, aptitudini noi și transfer de tehnologii.

Există numeroase abordări multidimensionale privind relația dintre exodul de creiere și creșterea economică. Descoperirile și invențiile, schimbul de tehnologii și cunoștințe, ca parte a mediului academic și științific, contribuie eficient la creșterea economică. Odată asimilate și bine implementate în practică, noile cunoștințe și tehnologii capătă amploare pe piața autohtonă, devenind ceva obișnuit și diminuînd cu aceasta puterea de investiții în țară, pînă cînd nu apare un alt val de invenție și noi tehnologii care sînt solicitate pe piața internă și reprezintă interes primordial pentru economia reală. În astfel de condiții premergătoare creșterii economice, coeficientul de migrație a forței de muncă înalt calificate se reduce la minimum, iar procesul de exod se transformă într-o circulație de creiere organizată, din care societățile academice și științifice beneficiază considerabil, iar agenții economici locali și companiile transnaționale se bucură de acces la o piață competitivă a forței de muncă înalt calificată [1, p.11].

Prin urmare, mobilitatea internațională a specialiștilor cauzează beneficii globale prin îmbunătățirea fluxului de cunoștințe și de îndeplinire a cererii de competențe. Fiind parte a procesului de globalizare, mobilitatea internațională a specialiștilor este imposibil de evitat.

Republica Moldova la fel se confruntă cu o reducere a capitalului intelectual. Exodul de creiere reduce din capacitatea de investiții în afaceri în sectorul public și stagnează dezvoltarea economiei. Plecarea specialiștilor peste hotare duce la creșterea numărului de lucrători necalificați în sectoarele-cheie ale economiei naționale.

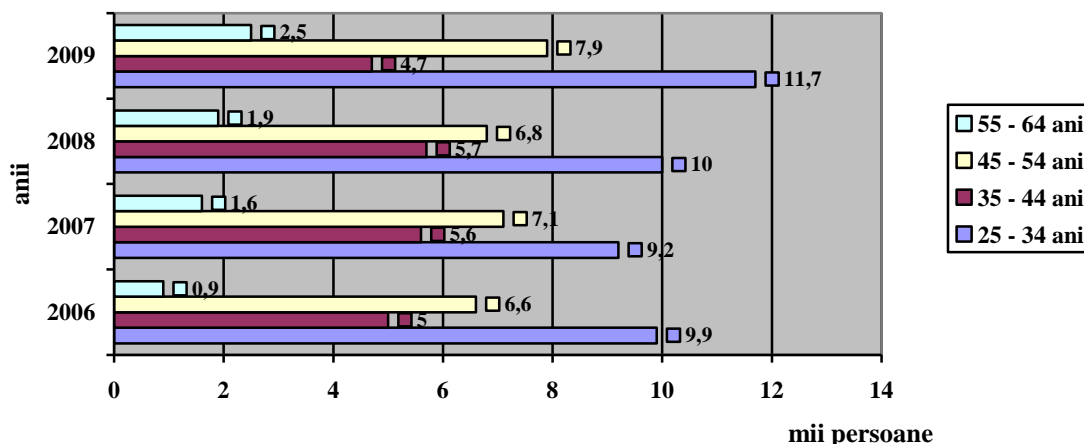


Fig. 1. Migrația populației cu studii superioare, pe categorii de vîrstă peste hotarele țării.

Sursa: Elaborat de autor în baza datelor Biroului Național de Statistică.

Analizînd datele prezentate în figura 1, observăm un nivel înalt al migrației de persoane cu studii superioare înregistrat de categoria de vîrstă cuprinsă între 25-34 ani. Acest indicator pe perioada analizată se află în continuă creștere de la 9,9 mii persoane în anul 2006 la 11,7 mii persoane în anul 2009. Pe locul II se situează categoria de vîrstă a persoanelor cu studii superioare cuprinsă între 45-54 ani, care la fel înregistrează o creștere. De fapt, toți indicatorii analizați pe parcursul perioadei se află în continuă creștere.

Migrația nu este decît o decizie personală care poate fi influențată prin îmbunătățirea condițiilor și respectarea drepturilor de muncă de către angajatori. Un rol decisiv în această direcție îl are implicarea comunităților transnaționale și diasporei în crearea condițiilor pentru investiții, transfer de cunoștințe și tehnologii.

Pentru transformarea exodului de intelect într-un circuit de intelect care poate aduce avantaje economice țării de origine, este nevoie de a promova politici de susținere a migranților veniți acasă, pentru ca aceștia să găsească locul oportun de transfer a cunoștințelor, practicilor, abilităților însușite, astfel, contribuind la dezvoltarea social-economică a acesteia.

Bibliografie:

1. Antonov, V., Gamanji, T., Cruc, O. Exodul de creiere: Provocări, consecințe, căi de acțiune. În: Monitorul Social. nr. 3. Chișinău, IDIS „Viitorul”, 2010, 32 p.
2. Ghencea, B. Gudumac, I. Migrația de muncă și remitențele în Republica Moldova. Chișinău: Org. Int. A muncii, 2005, 120 p.
3. <http://www.statistica.md/category.php?l=ro&cid=107&>
4. <http://www.scribd.com/doc/21379297/Migratia-Internationale-in-Contextul-Globalizarii>
5. <http://gtmarket.ru/laboratory/expertize/2008/1653>
6. <http://www.ecol.ro/content/migratia-de-inteligenta-%E2%80%93-o-problema-de-management-sau-de-proprietate>

ADAPTAREA PROFESIONALĂ: NECESITATE ȘI IMPORTANȚĂ

Professional Adaptation: Necessity and Importance

Doina VORNICES,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Rezumat: Adaptarea profesională este o etapă destul de importantă atât pentru angajator, deoarece duce la o productivitate înaltă din partea angajatului, cât și pentru întreprindere, deoarece duce la obținerea unor rezultate favorabile pentru întreprindere. Condițiile și perioada de adaptare au devenit mai complexe, datorită progresului tehnico-științific. Adaptarea se realizează prin diferite forme, având o serie de obiective. Pentru a cerceta mai aprofundat acest proces, am realizat o analiză a procesului de adaptare profesională în rândul tinerilor absolvenți. În acest articol se conțin rezultatele acestei cercetări. La fel, acest articol conține informații despre importanța și necesitatea acestui proces.

Cuvinte-cheie: adaptare profesională, piața muncii, specialiști, experiență, abilități, capacități, acomodare, angajat, condiții de muncă, integrare profesională, probleme de adaptare profesională.

Abstract: Professional adaptation is a very important step both for the employer because it leads to high productivity of the employee and for the company because it leads to obtain favorable results for the enterprise. Conditions and period of adaptation have become more complex because of technical and scientific progress. To better investigate this process we made an analysis of the professional adaptation process among young graduates, this article contains the results of this research. Also this article contains information about the importance and necessity of this process.

Key-words: professional adaptation, labor market, specialists, experience, skills, capacities, accommodation, employee, work conditions, professional integration, problems of professional adaptation.

Adaptarea profesională la noul loc de muncă este un moment destul de important atât pentru noul angajat, în vederea rezolvării cu succes a sarcinilor, cât și pentru organizație, pentru a avea rezultate cât mai bune în urma muncii prestate de acest nou angajat.

Adaptarea a devenit din ce în ce mai importantă, luând în considerație tensiunea ce există pe piața muncii din Republica Moldova. Această tensiune persistentă pe piața muncii determină o tendință mai rapidă de adaptare la noul post de muncă, deoarece numărul angajaților în economia națională este în scădere și fiecare nou angajat dorește să-și păstreze cu ardoare postul. Dacă ne referim anume la situația de pe piața muncii din domeniul economic, atunci aici se atestă un exces de specialiști, de aceea noul specialist încearcă să dea dovadă de cele mai bune calități de adaptare, pentru a obține noul post de muncă.

Actualitatea acestei teme este determinată de perfecționarea și implementarea noilor tehnologii, care necesită o pregătire inițială în domeniu. Mecanizarea și automatizarea multor procese în lumea contemporană schimbă mult modul de derulare a proceselor într-o întreprindere supusă modernizării, de aceea perioada de adaptare într-o asemenea întreprindere este destul de importantă pentru a înțelege din start schimbările produse și însuși modul de funcționare a întreprinderii respective.

Adaptarea profesională este o fază ulterioară angajării, deși putem spune că adaptarea noului salariat la condițiile de muncă începe încă din momentul când persoana face cunoștință cu organizația în momentul căutării noului loc de muncă. Ea constă în adaptarea și integrarea intensivă și activă într-un grup, în mentalitatea, activitățile specifice lucrative ale grupului. În perioada de adaptare, noii angajați primesc informații despre atribuțiile noului post, despre colegi, șefi sau subordonați și despre întreaga organizație.

Adaptarea profesională vizează o serie de obiective și anume:

a) Familiarizarea cu noile condiții de muncă. În acest scop, noilor angajați trebuie să li se ofere toate informațiile de care au nevoie, pentru a putea începe activitatea la locul lor de muncă. Corectitudinea informațiilor prezentate înlătură încordarea și neîncrederea.

b) Facilitarea acomodării noului angajat cu grupul de muncă. Cerințele grupului nu coincid mereu cu ceea ce managerul îl prezintă noului angajat. În aceste condiții, noii angajați pot fi orientați numai de grup, evitându-se apariția unor conflicte.

c) Crearea unei atmosfere de siguranță, de apartenență. Acest obiectiv se poate realiza doar prin elaborarea unui program de adaptare adecvat. În așa mod, noul angajat va căpăta încredere în capacitatea sa de a îndeplini activitățile postului.

Ritmul de adaptare profesională a angajatului va depinde de tipul de personalitate și de tipul de temperament al angajatului. Acest ritm nu trebuie să fie forțat, deoarece va duce la creșterea fluctuației personalului, cu efecte negative asupra firmei. Pentru a nu se ajunge la o așa situație, este de preferat ca firma să armonizeze aspirațiile noilor angajați cu necesitățile sale, asigurând timpul necesar pentru o mai bună cunoaștere atât a funcției ocupate cât și a organizației.

Adaptarea profesională este benefică atât pentru individ căruia îi creează un sentiment de mulțumire și de autoîmplinire, cât și pentru organizație pentru care realizarea profesională este un element în plus de eficiență și liniște socială.

Există multe forme de realizare a adaptării profesionale, dar totuși pe parcursul timpului s-au evidențiat câteva care s-au dovedit a fi cele mai eficiente, ducând la o rezultativitate pozitivă, printre acestea enumerându-se:

- Organizarea dialogului cu noii angajați. Pe parcursul procesului de adaptare este necesar să se urmărească activitatea noului angajat și să se poarte un dialog, la anumite intervale, pentru a cunoaște problemele care îl preocupă. Managerul trebuie să conducă discuțiile astfel încât noul angajat să fie liber să-și spună părerea. Pe tot parcursul discuției trebuie să rezulte respectul managerului față de opiniile personale ale noului angajat.
- Existența unui supraveghetor, îndrumător care să fie responsabil de adaptarea noului angajat. Funcția acestei persoane este de a forma o viziune corectă, obiectivă despre întreprindere, de a-l iniția în activitate.
- Prezentarea informațiilor necesare noilor angajați, care pot fi grupate în trei categorii:
 1. informații generale asupra activităților curente ale organizației și ale muncii pe care angajatul urmează să o desfășoare;
 2. informații privind istoricul organizației, obiectivele, misiunea, strategia, politica firmei, produsele fabricate și asupra modului în care activitatea postului contribuie la succesul organizației;
 3. informații privind regulile de muncă, avantajele de care se va bucura, facilitățile sociale.
- Încredințarea unei misiuni are drept scop stimularea inițiativei noului angajat. Astfel, un salariat îi explică noului angajat cum e organizată firma, ce produse, pe ce piețe își vinde marfa. După ce i se dau anumite explicații, noul angajat are misiunea de a întreprinde o investigație proprie asupra diferitelor aspecte ale organizării și activității firmei. Misiunea are un caracter practic și se finalizează cu întocmirea unui raport ale căror concluzii și recomandări sînt aduse la cunoștință conducerii de vîrf. Avantajul acestei metode constă în faptul că angajatul nu învață despre organizație, ci o descoperă așa cum este – cu punctele ei tari și slabe.

Noul angajat are o personalitate proprie, o unicitate în comportament care îl determină să se adapteze la noul loc de muncă în mod diferit față de alții, însă la nivel general putem determina o serie de factori care influențează, în primul rînd, eficiența procesului de adaptare profesională. La rîndul lor, acești factori pot avea o influență pozitivă și negativă asupra adaptării profesionale.

Factorii cu influență pozitivă sînt: aptitudinile, pregătirea profesională, caracterul, experiența anterioară, condițiile de muncă. Negativ asupra adaptării influențează condițiile rele de muncă, incompatibilitate de caracter cu colegii, lipsa deprinderilor și abilităților, șeful dur.

Principalele probleme de adaptare care pot apărea sînt:

- frica de a nu face ceva incorect;

- neîndemînarea de a manevra cu utilajele plasate la locul de muncă;
- probleme de adaptare cu colectivul;
- probleme de adaptare cu șeful ierarhic;
- imposibilitatea de a găsi limbă comună cu clienții sau cu alte persoane cu care întreprinderea intră în contact;
- necunoașterea suficientă a informației din domeniu;
- probleme legate de lipsa de experiență.

Dacă ne referim anume la adaptarea specialiștilor din domeniul economic, atunci aici putem menționa unele momente specifice legate de această specialitate, și anume:

- lipsa deprinderilor de a lucra cu documentele economice creează sentimentul de necunoaștere și este necesar trecerea unei perioade de timp, pentru a se acumula experiență și deprindere;
- lipsa capacității și a deprinderilor de a lucra cu cifre îngreunează procesul de gândire numeric, de a lua decizii rapide care îl face pe angajat să se simtă inferior;
- necunoașterea informațiilor economice care sînt necesare pentru postul de muncă respectiv.

Toate aceste momente sînt reflectate și în activitatea practică de angajare a noilor specialiști. O parte din foștii mei colegi de la facultate deja au trecut prin acest proces de încadrare în cîmpul muncii și de aceea am decis să fac o analiză a modului lor de angajare la muncă și a problemelor principale cu care s-au confruntat la inițierea activității lor profesionale, adică analiza problemelor de adaptare profesională.

Discutînd cu foștii colegi de la ciclul I de studiu și abordînd cu ei activitatea lor ulterioară după absolvire, am constatat următoarele:

- 10 colegi își continuă studiile la masterat la noi la facultate, dintre care 4 colegi paralel și lucrează;
- 3 colegi își continuă studiile la alte instituții de învățămînt;
- 6 colegi sînt încadrați în cîmpul muncii, nefiind implicați în alte studii;
- d) majoritatea colegilor interogați care paralel și lucrează au susținut că principalul ajutor în găsirea locului de muncă a venit din partea rudelor, ceea ce vine să confirme spusele mele anterioare. Doar 3 colegi au menționat că locul de muncă găsit nu a fost determinat de unele persoane cunoscute, ci prin intermediul anunțului. Se poate de observat că această redistribuire este diversă, determinată de condițiile specifice pe care le-a avut fiecare la momentul angajării;

e) pentru fiecare dintre ei adaptarea profesională a fost moment crucial în procesul de integrare la noul loc de muncă.

Pentru majoritatea dintre ei s-au folosit aceleași metode de adaptare profesională, cum ar fi: oferirea informației despre întreprindere, acordarea unei perioade de stagiere, existența unei persoane responsabile de integrarea noului specialist.

Domeniile în care s-au angajat colegii mei sînt diverse: domeniul bancar, alimentar, energetic, vamal, comercial, ceea ce denotă faptul că economiștii sînt solicitați în, practic, toate domeniile de activitate a societății.

Majoritatea persoanelor intervievate (angajate în cîmpul muncii) au afirmat că angajarea lor s-a început cu unele probleme de adaptare legate de lipsa deprinderilor de muncă, precum și de cunoașterea insuficientă a informației referitoare la postul de muncă. Unele persoane au afirmat că pe lîngă aceste probleme au fost și probleme cu colegii de muncă. O persoană angajată în domeniul economic a răspuns că problemele lui inițiale au fost determinate de șeful ierarhic care mereu îi făcea observații că lucrează încet, însă anume un asemenea comportament l-a motivat să lucreze cît mai intens pentru a-i dovedi șefului că este în stare de mai multe, iar la moment acest angajat are o poziție ierarhică mult mai înaltă decît fostul său șef. Cele mai multe persoane supuse interogatoriului sînt de acord cu ideea că un moment important în adaptarea profesională este prezența unui conducător, care să ajute la cunoașterea cît mai rapidă și mai eficientă a noului post de muncă.

Din cele expuse, se pot trage unele concluzii:

- adaptarea profesională este un moment important, căruia trebuie de acordat o atenție cuvenită;
- adaptarea are drept scop acomodarea, familiarizarea cu noile condiții de muncă, cu colegii de muncă;
- există diverse modalități de adaptare, în funcție de postul de muncă, de dificultatea sarcinilor;
- asupra adaptării influențează atît factorii pozitivi cît și cei negativi, acțiunea celor din urmă ducînd la apariția problemelor de adaptare profesională;
- realitatea practică demonstrează că specialiștii din domeniul economic întîmpină dificultăți legate de lipsa deprinderilor de lucru, lipsa informației, neînțelegeri cu colegii, cu șeful;
- este importantă prezența unui supraveghetor, conducător în timpul adaptării lucrătorului.

Nu trebuie de ignorat această etapă a procesului de angajare și șeful ar trebui să pună la dispoziția noului lucrător toate condițiile pentru ca această adaptare să se facă cu rezultate cît mai bune, deoarece beneficiile vor fi resimțite de ambele părți: satisfacție și productivitate înaltă.

Bibliografie:

1. Adchin Eugen „Resurse Umane”, București, Editura Economică, 1999 – 194 p.
2. Alexandrina Deaconu, Simona Podgoreanu, Lavinia Roșca „Factorul uman și performanțele organizației”, editura ASE, București, 2004 – 236 p.
3. G. A. Cole „Managementul personalului”, București, editura Economică, 2000 – 250 p.
4. Georgeta Pănișoară, Ion Ovidiu Pănișoară „Managementul Resurselor Umane, Ghid practic”, București, Editura Polirom, 2007 – 257 p.
5. Viorica Ana Chișu „Manualul specialistului în resurse umane”, București, Casa de editură IRECSON, 2002 – 474 p.

SECȚIUNEA A II-A
PREGĂTIREA SPECIALIȘTILOR ÎN DOMENIILE: CONTABILITATE, FINANȚE, ANALIZĂ ECONOMICĂ, AUDIT

Section II
Training Higher Education Professionals in the Fields of Accounting, Finance, Economic Analysis and Audit

СПЕЦИФИКА УЧЕТНОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ МОЛДОВЫ

Le spécifique de la politique du compte dans les institutions coopératives

Фёдор И. ТУХАРЬ

Кооперативно-торговый университет Молдовы

Abstract: *La politique de comptabilité est une forme de programmation et de planification de la réalisation de la comptabilité et de rapport financier. La coopération de consommation avec ses propres particularités d'activité influence pour la spécification de la politique de comptabilité dans les coopératives de consommation est dans l'entreprises de cette branche. Droit comptable de 27.04.2007, nombre 113-XVI commencé la deuxième étape de réforme et de déroulement de la standardisation et de l'internalisation de la comptabilité. Il est nécessaire d'accorder une grande attention à la réélaboration des Standards Nationaux de Comptabilité et de Rapport Financier dans le processus de mise en pratique de cette loi.*

Mots-clés: *standardisation, états financiers, comptabilité, politiques comptables, bénéfice et rentabilité, activités économiques et financières.*

Стандартизация учета требует разработки индивидуальной учетной политики каждым субъектом независимо от его организационно-правовой формы деятельности и вида собственности. Следует отметить, что не все предприятия удачно с учетом всесторонних экономических, финансовых и правовых интересов достигают поставленной цели при разработке такой учетной и налоговой политики. А это немаловажный фактор в разработке оптимальной программы ведения синтетического и аналитического бухгалтерского учета и составления финансовой отчетности. На наш взгляд, все это связано с тем, что в разработке учетной политики недооцениваются требования и вариантность различных приемов, правил, методов как национальных, так и международных стандартов бухгалтерского учета и отчетности, а также значимость и целесообразность таковой на предприятии.

Прибыль и рентабельность определяемые по финансовой отчетности зависят во многом от субъективности и объективности отражения в учете доходов и расходов организации на основании правил и принципов признания доходов и расходов периода либо отнесения их к будущему времени. Маневрируя методами признания и оценки активов, обязательств, имущества и капитала, доходов и расходов посредством учетной политики предприятие через призму достоверности отражения хозяйственных операций оказывает существенное влияние на результативность и ситуацию хозяйственно-финансовой деятельности.

Это связано с проявлением большей или меньшей объективности в признании доходов и, как правило, с большей или меньшей субъективностью признания расходов и затрат, ибо раскрытие соответствующих приемов и методов признания расходов по стандартным предписаниям разнохарактерно. А посему каждому предприятию выгодно разработать грамотную, оптимальную учетную политику, которая выражала бы высокий уровень творческого подхода к использованию Национальных и Международных стандартов финансовой отчетности, с одной стороны, и достижению намеченных, в какой-то степени шадящих, финансовых результатов в обход инфляционно-кризисных ситуаций для снижения налогового бремени, с другой стороны.

Потребительская кооперация как социально-экономическая система со специфической ей кооперативно-групповой формой собственности обладает различными возможностями маневрирования в использовании кооперативного имущества и капитала. Это означает, что учетная политика должна выражать соответствующие социально-экономические особенности деятельности предприятий и кооперативов.

Основными факторами оказывающими влияние на некоторые элементы бухгалтерского учета нуждающиеся в их раскрытии в учетной политике являются:

- порядок ценообразования в розничных торговых предприятиях, кооперативах;
- специфические особенности определения себестоимости проданных товаров в розничных субъектах потребительской кооперации;
- организация аналитического учета коммерческих и других расходов («издержек обращения» в прежних их названиях), их содержание и экономический анализ;
- отличительные особенности образования и учета уставного капитала (с учетом делимой и неделимой его составляющих) и всего собственного капитала, включая резервные фонды, фонды развития материально-технической базы, уставных и неуставных других специфических резервов, характерных для системы потребительской кооперации республики Молдова.

В учетной политике, нам представляется, целесообразно раскрыть методику расчета розничных продажных цен по отдельным товарам и всей товарной массе с учетом определения торговой надбавки к покупной цене в установленном проценте или в виде процента торговой надбавки к розничной цене включая соответствующую процентную ставку НДС. При этом применение одного или другого метода процента расчета торговой надбавки связано с соответствующими логикой определения рентабельности по отдельным видам товаров или всей товарной массы продажи. Так, если определять и применять торговую надбавку к розничной стоимости товара с 20 % _ НДС, то схема расчета розничной цены будет:

$$X = C + ax + x/6, \text{ или } X = C / (5/6 - a),$$

где:

X – розничная цена на товар; C – покупная цена; a – процент торговой надбавки к розничной цене; $x/6$ – доля НДС в розничной цене при ставке 20 %.

Если же определять торговую надбавку к покупной стоимости товара, то формула будет таковой:

$$X = (C + bC) \times 1,2, \text{ или } X = 1,2 C (1 + b)$$

где:

b – процент торговой надбавки к покупной цене товара.

Отсюда получим следующие формулы в завершеном их виде:

$$X = C / (5/6 - a) \text{ и } X = 1,2 C \times (1 + b)$$

Торговые надбавки «а» и «б» в процентом их выражении по размеру разные, а по сумме одинаковы и их пересчет из одной в другую можно произвести используя следующие формулы:

$$a = b / 1,2 \times (1 + b) \text{ и } b = a / (5/6 - a)$$

Нам кажется, что применение торговой надбавки к розничной продажной цене («а») более целесообразно, т.к. этот процент увязан с уровнем издержек обращения и удобно исчисляется уровень рентабельности продаваемого товара, что не менее важно для ориентации в условиях конкуренции на рынке продаж.

В связи с тем, что учет расходов (коммерческих, административных и прочих операционных и неоперационных) в плане счетов рекомендуется вести по субсчетам (группам аналитических статей), а в требованиях Национального Стандарта по бухгалтерскому

учету 3 «Состав затрат и расходов предприятия» предусмотрено раскрыть постоянный учет расходов считаем необходимым в учетной политике раскрыть характеристику признания и оценки каждой статьи из состава коммерческих, административных и других расходов периода, ибо принципы и допущения их признания и распределения осуществляется в основном по методу начисления.

Аналогичные вопросы актуального характера по специфике составления учетной политики для кооперативов и предприятий потребительской кооперации возникают относительно учета и использования уставного капитала включая составляющую его паевого фонда, а также в целом всего собственного капитала.

В учетной политике следует выделить порядок образования резервного фонда, фонда риска, фонда развития материально-технической базы и других собственных источников.

Также следует выделить в учетной политике порядок учета уставного капитала в части наделенных средствами для хозяйственных предприятий потребительскими обществами, районными и республиканским потребсоюзами. Ведь собственность на выделенные средства предприятиям осталась в потребительских обществах и потребсоюзах. В связи с этим в учетной политике предприятия наряду с другими принципами и допущениями учета уставного и собственного капитала в целом следует выделить также принцип приоритетности экономического содержания над юридической формой, на что требуется обратить особое внимание.

Литература:

1. Закон «О бухгалтерском учете», №113-ХVI от 27 января 2007 (Monitorul oficial, №90-93 от 26 июня 2007г.)

IMPLICAREA CORPULUI EXPERTILOR CONTABILI SI CONTABILILOR AUTORIZATI DIN ROMANIA IN PREGATIREA SI FORMAREA SPECIALISTILOR IN DOMENIUL ECONOMIC CA VIITORI PROFESIONISTI CONTABILI

Involving a Body of Experts and Licensed Accountants of Romania in the Preparation and Training of Specialists in Economics as Future Accountants

Constantin CUCOŞEL,
Universitatea de Nord Baia Mare, România
Universitatea de Vest „Vasile Goldiş” Arad – Filiala Baia Mare
Preşedinte CECCAR – Filiala Maramureş

Rezumat: Profesia de contabil este definit de lege ca „profesia de expert contabil pe care ei o exercită dacă au obţinut așa un atribut de la corpul profesional, cum ar fi Corpul Experților Contabili și Contabililor Autorizați din România (CECCAR), persoană juridică de utilitate publică, pe deplină autonomie.

CECCAR, ca membru al Federației Internaționale a Contabililor, este angajat pentru a atinge obiectivul stabilit de IFAC în ceea ce privește dezvoltarea și consolidarea profesiei contabile, prin coordonare la nivel național, cu standardele armonizate. Pentru a atinge acest scop, Federația Internațională a Contabililor a emis recomandări cu privire la etica pentru profesioniștii contabili, al căror scop este de a îmbunătăți nivelul de standardizare al eticii profesionale din întreaga lume.

Cuvinte-cheie: Corpul Experților Contabili și Contabililor Autorizați din România (CECCAR), standarde, expert contabil, cifre, calcule, operațiuni contabile, decizii manageriale.

Abstract: The profession of an accountant is defined by law as “the profession of the accountancy experts and chartered accountants that they exert if they have obtained such attribute” from their professional body, which is the Body of Expert and Licensed Accountants of Romania (CECCAR), legal entity of public utility, fully autonomous.

CECCAR, as member of the International Federation of Accountants (IFAC), is committed to achieve the aim of the IFAC as concerns developing and strengthening the accountancy profession by coordinating it at national level, with harmonized standards. To achieve this aim, the IFAC has issued recommendations concerning the ethics for accounting professionals, the purpose of which is to improve the level of standardization of the professional ethics throughout the world.

Key-words: Body of Expert and Licensed Accountants of Romania, standards, accountancy experts, numbers, accounting operations, management decisions.

Corpul Experților Contabili și Contabililor Autorizați din România (CECCAR) este organismul reprezentativ al profesiei contabile din România, autonom neguvernamental, non-profit și de interes public. Cu o dezvoltare remarcabilă, la nivel național, CECCAR este reprezentat în toate cele 42 de județe ale țării prin filiale teritoriale. La 31 decembrie 2010, Corpul avea 36.886 de membri, dintre care: 13.118 liber-profesioniști, 17.751 angajați, 60 de societăți cu capital străin sau mixt și 5.957 de societăți cu capital autohton.

Preocupat de soarta economiei românești, CECCAR caută să vegheze și să acționeze, pentru ca profesioniștii contabili români prin serviciile de calitate oferite terților, să satisfacă exigențele pieței, ale mediului de afaceri.

CECCAR acționează hotărât pentru înțelegerea și aplicarea Standardelor Internaționale de Raportare Financiară de către toți profesioniștii contabili, pentru ca piețele de capital din România să aibă o raportare de o înaltă calitate, iar mediul de afaceri și sectorul guvernamental să folosească un limbaj unic. În acest sens, în anul 2005 CECCAR a tradus și a publicat oficial în limba română Bound volumul IFRS 2005 editat de IASB, precum și standardele internaționale de contabilitate pentru sectorul public (IPSAS). CECCAR a devenit de-a lungul timpului un institut solid, organizat după modelele europene, recunoscut ca fiind organizația care deține și forța și capacitatea de a prelua și transpune în norme naționale, standardele internaționale din domeniul profesiei de contabil.

Serviciile unui contabil sînt indispensabile pentru orice afacere. Rolul important al unui contabil pentru succesul unei afaceri este stipulat în doctrina profesiei și în standardele internaționale, care se axează pe trei deziderate fundamentale: Etica, Calitatea serviciilor și Dezvoltarea profesională continuă.

De aceea, contabilii profesioniști, membri ai CECCAR, se evidențiază în activitățile întreprinse pentru terți, prin prisma garanției calificării profesionale și a angajamentului asumat de a respecta normele profesionale și de etică în domeniu, pentru care CECCAR veghează printr-un control de calitate foarte bine pus la punct, pregătind în permanență îndrumări și recomandări de conformitate.

Pentru ridicarea rolului contabilului și contabilității în societatea românească, CECCAR, potrivit strategiei stabilite de forurile superioare, a organizat anual, începînd cu anul 2005, ample manifestări de mediatizare la nivel central și teritorial, prin intermediul celor 42 de filiale județene, a rolului contabilului în mediul economic. Măsurile luate au culminat prin organizarea „Zilei naționale a contabilului român” sărbătorită pe 21 septembrie și care se înscrie anual în seria manifestărilor de prestigiu al profesiei contabil din România.

Profesia de expert contabil și de contabil autorizat se exercită de către persoanele care au această calitate, în condițiile prevăzute de O.G. nr. 65/1994, republicată.

Expertul contabil este persoana care a dobîndit această calitate în condițiile ordonanței și are competența profesională de a organiza și conduce contabilitatea, de a supraveghea gestiunea societăților comerciale, de a întocmi situațiile financiare și de a efectua expertize contabile. Asupra constatărilor, concluziilor, opiniilor și recomandărilor sale, expertul contabil întocmește raport.

Contabilul autorizat este persoana care a dobîndit această calitate în condițiile ordonanței și are competența de a ține contabilitatea și de a pregăti lucrările în vederea întocmirii situațiilor financiare.

Accesul la profesie se face în baza examenului de admitere la stagiul, prin efectuarea stagiului de 3 ani și prin susținerea examenului de aptitudini, la finalizarea stagiului.

Examenul de admitere la stagiul este organizat anual de CECCAR, în baza Regulamentului privind accesul la profesia de expert contabil și de contabil autorizat. Regulamentul a fost elaborat de Corpul Experților Contabili și Contabililor Autorizați din România și avizat de Ministerul Economiei și Finanțelor și Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului și a fost aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 227 din 5 martie 2008, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 187 din 11 martie 2008.

Se poate prezenta la examenul de admitere prevăzut pentru profesia de expert contabil persoana care îndeplinește următoarele condiții:

- a. are capacitate de exercițiu deplină;
- b. are studii economice superioare cu diplomă recunoscută de Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului;
- c. nu a suferit nici o condamnare care, potrivit legislației în vigoare, interzice dreptul de gestiune și de administrare a societăților comerciale.

La cerere, persoanele care au titlul de academician, profesorii și conferențiarii universitari, doctorii în economie și doctorii docenți, cu specialitatea finanțe sau contabilitate, au acces la profesia de expert contabil pe baza titlului de doctor, cu îndeplinirea condițiilor prevăzute la lit. a și c și susținerea unui interviu privind normele de organizare și funcționare a Corpului Experților Contabili și Contabililor Autorizați.

Examenul de admitere la stagiul constă în probe scrise la șapte discipline: Contabilitate, Fiscalitate, Drept, Evaluarea economică și financiară a întreprinderilor, Audit, Expertiză contabilă și Doctrina și deontologia profesiei contabile. Sînt declarați admiși candidații care obțin cel puțin media 7 și minimum nota 6 la fiecare disciplină.

Parcursul disciplinelor cuprinse în planul de învățămînt pentru studiile universitare la nivel licență cu durata de trei ani, de la specializarea „Contabilitate și informatică de gestiune” și „Finanțe-bănci”, permite absolvenților obținerea, pe lângă competențele generale, și a următoarelor competențe de specialitate:

- a) aplicarea tehnicilor și procedurilor de înregistrare operativă specifice contabilității financiare și de gestiune;
- b) îndeplinirea sarcinilor specifice domeniului financiar-contabil în departamentele financiare și de contabilitate din entitățile publice și private, instituții publice, organizații profesionale și neguvernamentale;
- c) îndeplinirea sarcinilor specifice controlului și auditului intern în cadrul entităților publice și private, precum și a instituțiilor publice;
- d) aplicarea tehnicilor și procedurilor de înregistrare operativă specifice instituțiilor financiar-bancare;
- e) executarea sarcinilor operative de control la nivelul entităților publice și private;
- f) realizarea gestiunii operative la nivelul entităților publice și private;
- g) executarea sarcinilor de inspecție și expertiză în cadrul departamentelor și/sau entităților specializate;
- h) exercitarea activității de inspecție fiscală sau control financiar în cadrul instituțiilor publice cu astfel de atribuții;
- i) dobîndirea calității de expert contabil și desfășurarea de activități specifice acestei profesii liberale.

Curricula specializării oferă flexibilitatea și deschiderile necesare pentru ca absolvenții să poată intra direct pe piața muncii în departamentele financiare, de control și de contabilitate din entitățile publice și private, instituții publice, organizații profesionale și neguvernamentale sau să își continue studiile prin programe de masterat și, ulterior, de doctorat, în domeniu.

Absolvenții care doresc să dobîndească calitatea de expert contabil, prin natura disciplinelor parcurse în perioada studiilor de licență, sînt avantajați față de studenții de la alte specializări, deoarece disciplinele cuprinse în curricula specializării se regăsesc și în tematica disciplinelor de examen pentru accesul la profesia de expert contabil.

Absolvenții acestor specializări își pot continua studiile prin programe de masterat în domeniul auditului financiar și expertizei contabile, aprofundînd astfel cunoștințele dobîndite pe parcursul studiilor de licență în domeniu.

Prin Legea nr. 288 din 24 iunie 2004 privind organizarea studiilor universitare, a fost reglementată organizarea studiilor universitare pe 3 cicluri:

- studii universitare de licență;
- studii universitare de masterat;
- studii universitare de doctorat.

Fiecare ciclu de studii este delimitat de celelalte prin proceduri distincte de admitere și de absolvire.

Diploma acordată după finalizarea studiilor universitare de licență atestă titularului acesteia că a dobîndit cunoștințe și competențe generale și de specialitate, precum și abilități cognitive specifice profesiei.

Pentru a veni în sprijinul absolvenților din domeniul economic, Consiliul Superior al Corpului Experților Contabili și Contabililor Autorizați din România (CECCAR), prin nota nr. 10111/19 august 2008 a supus spre aprobare Conferinței Naționale din data de 31 august 2008 unele măsuri pentru aplicarea prevederilor legale referitoare la accesul la profesia de expert contabil al absolvenților masterelor de profil.

Deoarece, începînd cu examenele de admitere la profesia de expert contabil din anul 2008, s-au putut prezenta, în calitate de candidați, atît absolvenți ai facultăților de profil cu diplomă de licență, cît și absolvenți ai facultăților de profil cu diplomă de licență și diplomă de master, pentru stimularea dezvoltării educaționale a persoanelor care doresc să accedă la calitatea de expert contabil, s-a impus necesitatea instituirii unor reguli de diferențiere a condițiilor de acces a candidaților în funcție de nivelul studiilor, numai cu diplomă de licență sau cu diplomă de licență și diplomă de master.

Luînd în dezbaterile aceste aspecte, Consiliul Superior al Corpului le-a aprobat, iar Biroul Permanent al Consiliului Superior a elaborat criteriile, condițiile și procedurile de lucru în cazul absolvenților cu diplomă a cursurilor de master de profil, pentru echivalarea examenului de acces la stagiul în vederea obținerii calității de expert contabil, cu îndeplinirea unor condiții, astfel:

1. Încheierea unui protocol între CECCAR și instituția de învățămînt superior solicitantă.
2. Regăsirea în programele de master a celor 7 discipline, care, potrivit legii, fac obiectul examenului de acces la calitatea de expert contabil.
3. Conținutul și programa analitică a cursurilor pentru disciplinele care se regăsesc în programe de la master, corespund cu conținutul și programa cursurilor din tematicile CECCAR.
4. Bibliografia avută în vedere la cursurile de la master, pentru disciplinele comune, trebuie să corespundă în principiu cu cea de la examenele de acces.
5. La disciplinele echivalente, candidații trebuie să fi susținuți la master, examene scrise sau orale și să fi obținut cel puțin nota 7.

Pentru analiza dosarelor transmise de facultățile de profil, în vederea echivalării examenului de acces pentru absolvenții cu diplomă a masterelor de profil, în cadrul CECCAR funcționează o comisie alcătuită din directorul general al CECCAR, directorul direcției de specialitate din cadrul CECCAR, precum și cadre didactice universitare de prestigiu din domeniu, din cadrul unor facultăți de profil din țară.

Pînă la ora actuală au fost semnate astfel de protocoale cu un număr de 17 universități din țară pentru 28 de programe de masterat, absolvenții acestor programe de masterat care au îndeplinit condițiile arătate, beneficiind de echivalarea programelor de masterat cu examenul de admitere la stagiul în vederea obținerii calității de expert contabil.

Concluzii

De-a lungul timpului, contabilii au fost definiți ca fiind „oameni care jonglează cu cifrele”. Odată cu evoluția societății în ansamblul său, cînd în orice domeniu de activitate totul se raportează la standardele internaționale, trebuie schimbate și mentalitățile, potrivit cărora într-o firmă sau o întreprindere este important să existe un contabil care știe doar să facă niște calcule.

În zilele noastre, un contabil bun se dovedește a fi nu numai cel care calculează corect cifrele, ci și cel care știe să explice managementul, operațiunile contabile. De asemenea, un contabil bun este cel care face parte din organismul care-i gestionează profesia și de la cel care își dezvoltă permanent abilitățile profesionale.

Specialistul contabil, aflat permanent în centrul activității unei întreprinderi în care interesele acționarilor, clienților, furnizorilor și ale angajaților, sînt de multe ori divergente, are menirea ca, pe baza situațiilor financiare reale și corecte, să ofere o oglindă sintetică a activității, transpusă în cifre, care stau la baza deciziilor manageriale.

Bibliografie:

1. Toma, M., Potdevin, J., Elemente de doctrină și deontologie a profesiei contabile, București, Editura CECCAR, 2008.
2. CECCAR, Cartea expertului contabil și a contabilului autorizat, Culegere de acte normative și reglementări ale profesiei contabile elaborate de C.E.C.A.R. în perioada 1994-2009, Ediția a V-a, revizuită și adăugită, București, Editura CECCAR, 2009.
3. *** Ordonanța Guvernului nr. 65/1994 privind organizarea activității de expertiză contabilă și a contabililor autorizați, republicată în Monitorul Oficial nr. 13 din 8 ianuarie 2008.
4. *** Regulamentul de organizare și funcționare a Corpului Experților Contabili și Contabililor Autorizați din România, aprobat prin Hotărîrea Conferinței naționale a experților contabili și contabililor autorizați din România nr. 1/1995, republicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 153 din 28 martie 2001, modificat și completat prin Hotărîrea Consiliului Superior al CECCAR nr. 08/90 din 14 mai 2008, publicată în Monitorul Oficial nr. 466 din 23 iunie 2008.

ASIGURAREA INSTRUIRII PROFESIONALE A AUDITORILOR CU CUNOȘTINȚE PRIVIND APLICAREA UNOR CERINȚE FISCALE LA APRECIEREA DENATURĂRILOR ÎN CONFORMITATE CU CELE MAI BUNE PRACTICI INTERNAȚIONALE

The Insurance of Professional Training of the Auditors Concerning the Application Requirements in Assessing Tax Distortions in Accordance with Best International Practices

Anatolie IACHIMOVSKI,
Academia de Studii Economice din Moldova

Rezumat: *Articolul prezintă unele cerințe fiscale interpretate la exercitarea auditului financiar. Descrie tratamentul fiscal al anumitor operațiuni de afaceri și oferă exemple de situații, care indică existența unor denaturări semnificative.*

Cuvinte-cheie: *audit, activ, datorie, denaturare, fraudă.*

Abstract: *In this article are presented some tax requirements and how to interpret them to exercise financial audit. Describe the tax treatment of certain business operations and provides examples of situations that indicate the existence of certain material misstatement.*

Key-words: *audit, active, debt, distortion, fraud.*

În procesul instruirii profesionale continuă a auditorilor din Republica Moldova o atenție sporită se acordă aspectelor fiscale și modul de interpretare a acestora la perfecționarea metodologiei de exercitare a auditului. De regulă, în cadrul procesului de instruire profesională continuă se pune accentul pe tratamentul fiscal al celor mai sofisticate tranzacții economice și modul de abordare a denaturărilor constatate, în conformitate cu cele mai bune practici în domeniu.

Potrivit legislației, auditorii autohton trebuie să dețină cunoștințe nu doar despre prevederile standardelor naționale de audit, dar și a celor internaționale. Articolul doi al legii cu privire la activitatea de audit include în noțiunea de standarde de audit atât standardele naționale de audit elaborate și aprobate de Ministerul Finanțelor, cât și standardele internaționale de audit aprobate de către Consiliul pentru Standarde Internaționale de Audit.

Standardul Internațional de Audit 450 „Evaluarea denaturărilor identificate pe parcursul auditului” prevede anumite cerințe de a evalua efectul denaturărilor identificate asupra auditului. Pentru evaluarea denaturărilor este necesar ca auditorul să le interpreteze în contextul prevederilor legale. Este de menționat că în cazul activităților comerciale, reglementarea este mai intensă și necesită o atenție mai sporită. Următoarele aspecte problematice actuale sînt înfîlnite frecvent în practica auditului autohton în procesul de evaluare a denaturărilor:

- a) acuratețea efectuării calculului de restituire a TVA în cazul exportului de mărfuri;
- b) modul de tratare în contabilitate și în scopuri fiscale a discontului la procurarea mărfurilor;
- c) interpretarea denaturărilor cu calificativul „fraude” comise în scopuri personale sau sub presiunea persoanelor terțe.

A) Acuratețea efectuării calculului de restituire a TVA se verifică în baza prevederilor Hotărîrii Guvernului Republicii Moldova nr. 1024 din 01.11.2010 și anume potrivit cerințelor Regulamentului privind restituirea TVA. Determinarea sumei TVA spre restituire se efectuează în următoarele condiții (tabel 1).

Tabel 1. Modul de verificare a acurateții calculului de restituire a TVA.

Condițiile acceptării restituirii TVA	Documente confirmative	Suma, lei
1. TVA trecută în cont include:	Primul exemplar al facturilor fiscale primite;	120 700
a) TVA indicate în facturile fiscale;	Extrasele de cont bancar, ordinele de plată, confirmarea	42 500
b) TVA achitată la import.	Serviciului Vamal	78 200
2. TVA trecută în cont este achitată	Extrasele de cont bancar, ordinele de plată	117 000
3. Pentru mărfurile livrate la cota zero:	Factura comercială (invoice), declarația vamală de export a mărfurilor, documentul de transport internațional a mărfurilor (copie), confirmarea Serviciului Vamal privind veridicitatea operațiunilor de export a mărfurilor	42 000
a) se calculează TVA la cota de 20% stabilită la art. 96 lit. a);		25 000
b) se calculează TVA la cota de 8% stabilită la art. 96 lit. b).		17 000
4. TVA pentru livrările efectuate	Al doilea exemplar al facturilor fiscale aferente livrărilor	47 300
5. Se calculează diferența dintre TVA trecută în cont și TVA aferentă livrărilor	Declarația TVA, Registrul livrărilor și Registrul procurărilor (120 700 lei – 47 300 lei)	73 400
6. Se acceptă spre restituire în limita calculelor de la pct.3 și pct.5	Se compară dacă 20% și respectiv 8% pentru mărfurile livrate la cota zero este în limita diferenței dintre TVA trecută în cont și TVA aferentă livrărilor	42000 73400
7. TVA trecută în cont dar neachitată se deduce din TVA acceptat spre restituire	Din rezultatul obținut la pct.6 se scade TVA trecută în cont și neachitată furnizorilor, care se calculează 3 700 lei (120 700 lei -117 000 lei)	38300 (42000-3700)

Restituirea se efectuează într-un termen care nu depășește 45 de zile în contul stingerii datoriilor agenților economici sau ale creditorilor săi față de bugetul public național, iar în lipsa datoriilor – la contul bancar al agentului economic.

Conform prevederilor art. 101 alin. (5) al Codului fiscal, dreptul la restituire se acordă în cazul cînd subiectul impozabil a efectuat o livrare care se impozitează la cota zero. Cum ar fi în cazul exportului sau altor cazuri specificate la art. 104 al Codului fiscal și ale Legii pentru punerea în aplicare a titlului III al Codului fiscal. Restituirea se efectuează în limitele cotei-standard a TVA de 20% stabilite la art. 96 lit. a) sau cotei reduse a TVA de 8% sau 6% stabilite la art. 96 lit. b) înmulțită cu valoarea livrărilor ce se impozitează la cota zero.

Art. 96 lit. a) prevede aplicarea cotei-standard a TVA de 20% pentru mărfurile, serviciile importate sau livrate pe teritoriul R. Moldova. Cota redusă de 8% și 6% se aplică pentru mărfurile specificate la art.96 lit.b) din Codul fiscal. Astfel, la cota redusă de 8% se impozitează piinea, produsele de panificație, laptele, produsele lactate, medicamente, zahăr, producția din fitotehnie și horticultură, anumite mărfuri importate.

Este de menționat că sînt anumite excepții și condiții de aplicare a cotei reduse. De exemplu, nu toate produsele lactate și de panificație sînt impozitate la cota de 8%. Excepție fac cele pentru copii care sînt scutite de TVA în conformitate cu art. 103 alin. (1) pct. 2) al Codului fiscal. Totodată, doar anumite produse lactate și de panificație sînt impozitate la cota redusă de 8% și anume acelea ale căror poziții tarifare sînt specificate la art. 96 lit. b). Denumirea pozițiilor tarifare pentru produsele lactate și de panificație se concretizează în Nomenclatorul mărfurilor al R. Moldova aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 1525 din 29.12.2007. De exemplu, poziția tarifară 0402 se referă la concentrate din lapte și smîntînă.

Acest cod se indică în coloana 10.1 a facturii fiscale de model nou, aprobat prin Ordinul Ministerului Finanțelor nr. 115 din 06.09.2010. Este de menționat că, în baza acestui ordin a fost aprobată și Instrucțiunea privind completarea formularului tipizat de document primar cu regim special „Factura fiscală”. Potrivit pct.11) al Instrucțiunii în cazul livrării mărfurilor impozabile cu accize și a celor impozitate cu TVA la cota redusă, în coloana 10.1 a facturii fiscale se indică și datele privind codul nomenclator conform Nomenclatorului nominalizat.

B) Scrisoarea IFPS Nr. 26-08/1-15-700/6155/13 din 29.09.2010 „Privind modalitatea de reflectare în contabilitatea financiară a discontului la procurarea mărfurilor” informează despre scrisoarea anterioară a Ministerului Finanțelor nr. 15-09/407 din 24.09.2010, care face referință la pct. 9 al SNC2 „Stocurile de mărfuri și materiale”. La acest punct se indică că rabaturile comerciale, sumele returnării mărfurilor, produselor finite și sumele altor corecții se scad la determinarea cheltuielilor de achiziționare.

Exemplu: Entitatea comercială „X” a importat marfă și a beneficiat de un rabat comercial de 10%. Rabatul s-a acordat pentru procurarea unui stoc de marfă ce depășește suma de 240 mii lei. La efectuarea auditului acestei tranzacții este necesar să se țină cont de prevederile Codului fiscal. Conform art. 97 alin.(4) din CF, valoarea impozabilă a livrărilor impozabile de mărfuri nu poate fi mai mică decît valoarea în vamă a mărfurilor importate, care se determină în baza art. 100 din CF. Dacă Serviciul Vamal nu majorează valoarea vamală declarată de 240 mii lei, chiar dacă importatorul achită cu 10% mai puțin valoarea vamală de la care se calculează TVA constituie cea declarată, adică de 240 mii lei. TVA pentru comercializarea ulterioară a mărfii pe teritoriul țării se va calcula de la valoarea cea mai mare dintre valoarea de vînzare și valoarea declarată la Serviciul Vamal. Însă în contabilitate, potrivit pct. 9 al SNC2 rabaturile comerciale se scad. Prin urmare, valoarea de intrare se va determina în acest caz pornind de la prețul de achiziție de 216 mii lei (240 mii lei x (100% - 10%)).

C) Denaturările constatate în procesul auditului tranzacțiilor comerciale pot rezulta ca urmare a fraudei. Auditorul presupune existența fraudei în următoarele trei situații:

- a) cînd fraudă este o urmare a unei stimulări sau a unei presiuni de a comite denaturarea;
- b) auditorul sesizează o oportunitate de a proceda în acest fel;
- c) există o anumită conștientizare a acțiunii.

Stimulările sau presiunile de a comite denaturare pot exista în cazul cînd conducerea se află sub presiune din partea surselor din afară sau din cadrul entității, de a obține anumite venituri sau rezultate financiare nerealiste, precum și dacă consecințele ratării de către conducere a obiectivelor financiare pot fi importante. De exemplu, angajații pot fi încurajați să deturneze active, pentru că aceste persoane duc un stil de viață ce le depășește posibilitățile.

Oportunitatea de a comite o fraudă poate fi sesizată atunci cînd o persoană crede că poate evita controalele interne. De exemplu, agentul comercial se află într-o poziție de încredere sau are cunoștințe în privința unor anumite deficiențe în controlul intern cum ar fi inventarierea mărfurilor doar la sfîrșitul anului. Sau în cazul ascunderii, neprezentării faptelor care ar putea afecta valorile înregistrate în situațiile financiare, cum ar fi prelungirea termenului de achitare a creanțelor comerciale.

Conștientizarea acțiunii de a comite fraudă este condiționată de educația personală. Unele persoane posedă o atitudine, un caracter sau un set de valori de etică ce le permite să comită fapte necinstite cu bună știință și intenționat. Cu toate acestea, chiar și persoane care în alte condiții ar fi oneste, pot comite o fraudă dacă mediul în care se află exercită suficientă presiune asupra lor.

SIA 240 „Responsabilitățile auditorului privind fraudă în cadrul unui audit al situațiilor financiare” clasifică fraudele în două categorii:

- I) raportarea financiară frauduloasă;
- II) deturnări de active.

Raportarea financiară frauduloasă se referă la omiterea unor valori sau prezentări în situațiile financiare pentru a înșela utilizatorii situațiilor financiare. De exemplu, conducerea unei entități a hotărît de a manipula veniturile pentru a înșela utilizatorii situațiilor financiare prin influențarea percepției lor asupra performanței și profitabilității entității. În acest caz, manipularea are ca punct de plecare mici acțiuni sau ajustări inadecvate ale ipotezelor și modificări ale raționamentelor de către conducere. Cum ar fi constituirea provizionului de 2,5% în loc de 2,7% din mărimea creanțelor.

Presiunile și stimulările pot conduce la intensificarea acestor acțiuni pînă la punctul în care au ca rezultat raportarea financiară frauduloasă. Astfel de situație poate avea loc atunci cînd, din cauza presiunilor de a corespunde așteptărilor pieței sau a unei dorințe de a maximiza compensările bazate pe rezultate, conducerea adoptă unele poziții, în mod intenționat, care conduc la raportarea financiară frauduloasă prin denaturarea semnificativă a situațiilor financiare. În unele entități, conducerea poate fi motivată să reducă veniturile cu o valoare semnificativă pentru a minimiza impozitele sau să crească veniturile pentru a asigura finanțare din partea băncilor.

Se consideră raportare financiară frauduloasă în următoarele cazuri:

- manipularea, falsificarea (inclusiv producerea de documente false) sau modificarea înregistrărilor contabile sau a documentației justificative pe baza cărora sînt întocmite situațiile financiare. De exemplu, anularea facturii comerciale pentru a înregistra vînzarea în perioada ulterioară;
- denaturarea sau omiterea intenționată din situațiile financiare a evenimentelor, tranzacțiilor sau a altor informații importante. De exemplu, reclamațiile cumpărătorului pentru livrări de mărfuri cu defecte tehnice;
- aplicarea greșită intenționată a principiilor de contabilitate în privința valorilor, clasificării, modalității de prezentare sau descriere. De exemplu, includerea în valoarea de intrare a mărfurilor serviciile de asigurări neachitate în lipsa documentelor justificative;
- modificarea înregistrărilor și termenilor aferenți unor tranzacții importante și neobișnuite. Cum ar fi în cazul lucrărilor de instalare și montare a utilajului vîndut în perioadele precedente de raportare financiară.

Deturnări de active se consideră furtul activelor. Acestea, de obicei, se comit de angajați în valori relativ mici și nesemnificative. Deturnările conducerii se caracterizează prin mascarea și ascundere mai greu de detectat. Cele mai frecvente deturnări se referă la:

- delapidarea încasărilor;
- furtul activelor;
- plata datoriilor fictive;
- folosirea activelor în scopuri private.

De regulă, deturnarea de active este deseori însoțită de înregistrări sau documente false sau înșelătoare pentru a ascunde faptul că activele au dispărut sau că au fost puse gaj fără obținerea unei autorizări corespunzătoare.

Delapidarea încasărilor constă în colectarea eronată a creanțelor sau deturnarea încasărilor aferente conturilor de datorii foarte vechi (pre-scise), către conturile bancare personale. Furtul activelor se califică furtul din stocuri pentru uz personal sau pentru vînzare, furtul activelor scoase din uz (de ex., calculatorul) pentru revînzare, înțelegerea secretă și dezvăluirea unor informații de natură tehnică în schimbul plății.

Plata datoriilor fictive se referă atît la datorii debitoare sau creanțe cît și la datorii creditoare. De exemplu: plăți către vînzători fictivi, comisioane secrete/mita plătite de vînzători către agenții de achiziții în schimbul umflării prețurilor, plăți către angajați fictivi.

Folosirea activelor în scopuri private sau personale se consideră cazurile de genul aceluia când se utilizează activul entității ca garanție pentru un împrumut personal sau un împrumut pentru o parte afiliată.

Bibliografie:

1. Legea nr.61 din 16.03.2007 privind activitatea de audit // Monitorul Oficial nr.117-126 din 10.08.2007.
2. Scrisori și comunicate informative publicate pe website-ul Inspectoratului Fiscal Principal de Stat.
3. International Standard on Auditing // Handbook of International Standards on Auditing and Quality Control.
4. Articole de specialitate de pe website-urile IASB (www.iasb.org) și FASB (www.fasb.org).

PROBLEMELE PREGĂTIRII SPECIALIȘTILOR SERVICIULUI AUDIT INTERN

Problems of Training Internal Audit Service Specialists

*Nelli AMARFII-RAILEAN,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

Rezumat: În condițiile actuale de activitate, entitățile economice autohtone optează pentru crearea serviciilor audit intern ca consecință al optimizării și restructurării managementului modern. Rolul și necesitatea auditorilor interni în economia națională crește continuu motiv pentru care aceștia simt nevoia de a se organiza și de a-și standardiza activitățile practice. În același timp, angajatorii se confruntă cu dificultăți în recrutarea și lipsa specialiștilor calificați pentru misiunile de audit intern. Articolul dat examinează problemele pregătirii și instruirii auditorilor interni, precum și creșterea și dezvoltarea lor profesională în viitor. Autorul vine cu unele propuneri privind stimularea formării specialiștilor pentru acest serviciu.

Cuvinte-cheie: auditor intern, misiune de audit intern, Standarde Internaționale de Audit Intern.

Abstract: Internal audit service is relatively new for the Moldovan entities. The creation of this service is required by modernizing financial management, both in the private and the public sectors. Economic entities started to organize their own internal audit departments, especially to reduce control costs, but the main problem faced by the local entities is the lack of qualified specialists for internal audit. This article reveals the difficulties in preparing, training and providing economic entities with qualified specialists in internal audit. The author comes up with several proposals on improving the training of internal auditors and how to recruit qualified specialists for this service.

Key-words: internal audit, certified internal auditor, International Audit Standards.

Serviciul audit intern este de dată relativ recentă în organigrama entităților economice autohtone și se încadrează în efortul general de modernizare a managementului financiar atât în sectorul privat, cât și în cel public.

Istoria dezvoltării auditului cunoaște mai multe etape, diferențiate în funcție de categoria socială care ordona auditul, numiți ordonatori de audit, în funcție de auditori și de obiectivele auditului. Astfel, pînă la începutul secolului al XVIII-lea, auditul era ordonat de regi, împărați, biserică și stat cu un singur obiectiv: cel de pedepsire a hoților pentru fraudă și prevenirea unor astfel de fapte cu scopul de a proteja patrimoniul propriu al acelei entități. Auditorii erau numiți din rîndul preoților și primeau calitățile morale ale acestora. Secolul al XIX-lea conturează relația între auditați și auditori aleși din rîndul profesioniștilor contabili sau juriști. Obiectivul lor fiind atestarea realității situațiilor financiare, cu scopul de a evita erorile și fraudă. În secolul XX, auditul este realizat de profesioniști specializați în audit alături de contabili.

Actualmente, obiectivele auditului sînt orientate spre atestarea controlului intern, respectarea cadrului conceptual contabil și a normelor de audit.

Entitățile economice au început să-și organizeze propriile compartimente de audit intern, în special, pentru reducerea cheltuielilor, prin preluarea efectuării lucrărilor pregătitoare din interiorul entității, iar pentru realizarea activității de certificare au apelat în continuare la auditul extern. Aceste schimbări sînt benefice pentru profesia de audit, deoarece auditorii externi nu își mai încep activitatea de la zero și pornesc de la rapoartele auditorilor interni, la care se adaugă noi constatări rezultate prin aplicarea procedurilor specifice și apoi efectuează certificarea situațiilor financiare ale entității auditate.

Rolul și necesitatea auditorilor interni în economia națională crește continuu, motiv pentru care aceștia simt nevoia de a se organiza și de a-și standardiza activitățile practice.

Profesionalismul auditorului intern consta în arta și maniera de a emite o judecată de valoare asupra instrumentelor și tehnicilor folosite, cum ar fi: reguli, proceduri, instrucțiuni, sisteme informatice, tipuri de organizare ș.a., care reprezintă ansamblul activităților de control utilizate de managerul instituției sau responsabilul unui loc de muncă, recunoscut de specialiști drept control intern.

Rolul auditorului intern este acela de a-l consilia pe manager pentru abordările practice succesive deja elaborate prin analize și evaluări, de a da asigurări privind funcționalitatea sistemului de control intern.

Funcția de audit intern a devenit o funcție de asistență managerială prin care auditorii interni îi ajută pe managerii de la orice nivel să stăpînească bine celelalte funcții și toate activitățile. Avînd în vedere ca managerii există peste tot, și asistența s-a extins în toate domeniile și se referă la toate activitățile. Specialitatea auditorului intern este sistemul de control intern. Însa pentru a-si putea exercita specialitatea, acesta trebuie sa aibă o bună cunoaștere a mediului pe care-l auditează, să înțeleagă cadrul legislativ și normativ și să-și însușească cultura organizației.

Astfel, pentru auditorul intern este indispensabilă posedarea următoarelor competențe generale:

- cunoașterea rolului, funcției și obiectivelor proprii subdiviziunii;
- abilități de gestiunea a proiectelor de audit;
- cunoașterea Standardelor Internaționale de Audit Intern;
- abilități de estimare a riscurilor.

Dintre competențele specifice necesare exercitării acestei profesii menționăm:

- cunoașterea evidenței contabile și finanțelor;
- cunoașterea sistemelor informaționale;
- cunoștințe în domeniul gestiunii riscurilor de afaceri și riscurilor de control;
- cunoașterea legislației fiscale și economice etc.

În același timp auditorul intern trebuie să fie inițiat în elaborarea unor rapoarte eficiente, lucru în echipă („*team work*”), să posede abilități de prezentare, comunicare și liderism. Cunoașterea limbilor străine este indispensabilă de profesia exercitată.

Specialitatea auditorului intern este sistemul de control intern. Pentru a-si putea exercita specialitatea, acesta trebuie să cunoască mediul pe care-l auditează, să înțeleagă cadrul legislativ și normativ și să se conformeze culturii entității în care activează.

Într-un compartiment de audit intern nu există oameni pricepuți la toate. Aici vom găsi specialiști în domeniile managementului, financiar-contabil, sisteme informaționale și altele necesare într-o entitate.

Auditorul intern trebuie să fie independent de activitatea entității în care activează. Independența auditorului intern semnifică faptul că acesta trebuie să aibă o gîndire „neîncorsetată”, fără idei preconcepute, ca de exemplu, „totul merge foarte bine sau totul merge foarte prost”.

Auditorul intern nu poate fi controlor, pentru că, atunci cînd va audita, va face un control financiar și nici inspector, pentru ca în acest caz se va comporta ca un inspector fiscal. Auditorul intern nu poate fi manager sau o persoană care realizează procesul de achiziții în cadrul entității. Auditul intern este o activitate independentă, de asigurare a îndeplinirii obiectivelor și de consultanță, concepută cu scopul de a adăuga valoare și de a îmbunătăți activitățile unei entități. Funcția de audit intern, cu ocazia evaluării controlului intern, stabilește:

- dacă controlorul intern a depistat toate riscurile;
- dacă pentru toate riscurile identificate a găsit procedurile cele mai adecvate;
- dacă lipsesc controalele în anumite activități;
- dacă există controale redundante.

În acest condiții, transformă în recomandări toate aceste constatări și concluzii asupra controlului intern prin raportul de audit pe care îl va înainta managerului (2). Auditul intern oferă departamentelor din organizație, consiliului director, consiliului de administrație o opinie independentă și obiectivă asupra managementului riscului, controlului și guvernării, măsurând și evaluând eficacitatea acestora în atingerea obiectivelor stabilite ale organizației.

Auditul intern are trei principale preocupări (3):

- raportează managerului la cel mai înalt nivel, pentru că acesta este cel care poate lua decizii, respectiv directorului executivului sau consiliului de administrare;
- evaluează și supervizează sistemul de control intern;
- oferă consiliere pentru îmbunătățirea managementului pe baza analizei riscurilor asociate activităților auditabile.

Auditul intern intră în cultura organizației atunci când managerul apelează la auditori. În aceste fel, auditul intern devine o funcție responsabilă, caracterizată prin independență.

Prin urmare, dacă compania autohtonă decide să creeze un serviciu audit intern, problema primordială este găsirea specialiștilor calificați pentru funcția dată.

Sînt posibile mai multe variante: atragerea auditorilor interni deja formați din companiile unde asemenea serviciu există, de exemplu „Big Fourth”, sau alte companii internaționale, doar că atunci apare problema motivării acestor specialiști; recrutarea angajaților din secțiile contabilă și financiară care deja cunosc afacerea cu asumarea unor costuri pentru instruirea și perfecționarea acestora; și, în final, angajarea absolvenților cu studii superioare în domeniul contabilității și finanțelor. Ultima modalitate este mai puțin eficientă, deoarece costurile pentru pregătirea și instruirea specialiștilor tineri sînt considerabile.

În cadrul entităților economice unde serviciul audit intern face parte din cultura organizației, auditorul este acceptat și solicitat. O atitudine controversată față de auditul intern este simțită la entitățile unde persistă absența conformității cu reglementările existente, eficiența scăzută, abuzul de putere denaturări și delapidări de active.

Serviciului audit intern are funcție complexă în cadrul organizației și presupune o bună pregătire generală a persoanelor recrutate. Această funcție implică relații permanente cu managementul de linie și cu managementul general și, nu în ultimul rînd, o disponibilitate în pregătirea sistematică a auditorului pentru fiecare misiune de audit intern. În același timp, în activitatea auditorilor interni și în relația acestora cu managementul, trebuie să se observe o creștere a eficienței de comunicare, de la o perioadă la alta, și o implicare efectivă în problemele cu care se confruntă entitatea în vederea atingerii obiectivelor prestabilite. Auditul intern se înscrie în conceptele noi cum ar fi: managementul riscurilor, valoare adăugată, conducere corporatistă ș.a.

De regulă, companiile internaționale susțin instruirea angajaților. O astfel de susținere reprezintă un factor motivant pentru atragerea profesioniștilor. Există părerea că angajarea unui specialiști calificat într-o anumită funcție îl scutește pe angajator de cheltuieli privind instruirea lui sistematică. Aceasta însă nu se referă și la serviciul audit intern. Auditorul trebuie să înțeleagă procesul de producere, tehnologiile care se modifică permanent, experiența entităților similare în domeniul tehnologiilor și inovațiilor etc.

Calificarea de auditor intern poate fi obținută prin intermediul certificării internaționale CIA (*Certified Internal Auditor*). În procesul de instruire specialistul acumulează cunoștințele de bază, sistematizează conceptele misiunii de audit intern, studiază Standardele Internaționale de Audit Intern, realizarea proiectelor de audit intern. Pentru a obține certificatul de calificare, se susțin patru examene de specialitate „teste on-line” în limba engleză.

Avînd în vedere importanța și necesitatea activității auditorilor interni, cel puțin în cadrul entităților publice, pentru asigurarea stabilității acestora considerăm necesară realizarea unei atestări la nivel național al auditorilor interni paralel cu certificarea auditorilor prin sistemele internaționale de certificare, care poate fi obținută numai de cei care se implică într-o pregătire corespunzătoare.

În acest fel, entitatea va fi interesată să investească în pregătirea profesională a auditorilor interni, în vederea valorificării experienței dobîndite de aceștia în activitatea practică, iar auditorii interni vor avea o siguranță a viitorului profesiei lor, ceea ce îi va determina să se implice în problemele entităților și să propună soluții viabile. Desigur, rămîne în continuare posibilitatea de a se transfera la alte entități pentru „mici” avantaje, dar aceasta va fi mult mai redusă, datorită investiției pe care au realizat-o în profesie pe specificul entității unde funcționează.

Pregătirea profesională a auditorilor presupune anumite costuri care însă vor fi justificate de activitatea eficientă a serviciului audit intern.

Pregătirea auditorilor interni poate fi realizată printr-o activitate gen masterat, specifică învățămîntului superior conform procesului de la Bologna.

Această activitate trebuie să înceapă prin stabilirea universităților care vor putea organiza asemenea masterate cu respectarea curriculumelor universitare, recunoscute de buna practică în domeniu și a modalităților de finalizare a acestora.

Curriculele universitare vor fi realizate de universități, în colaborare cu reprezentanții Ministerului de Finanțe, avînd structura pe trei semestre pentru a fi recunoscute internațional și avizate de Ministerul Educației, iar la susținerea tezelor de master, pentru obținerea diplomei de master, vor participa în comisiile de examen și specialiști din cadrul Ministerului de Finanțe.

Studiile de masterat vor permite participarea în cadrul concursurilor pentru ocuparea posturilor vacante de auditori interni a tinerilor absolvenți, care au obținut deja atestatul de auditor intern. De asemenea, posesorii diplomei se pot bucura de acesta și pentru cariera lor profesională.

Bibliografie:

1. Ghiță, M., Auditul intern, București, Editura Economica, 2004.
2. Ghiță, M., Briciu, S. Audit intern, Alba Iulia, Editura ULISE, 2005.
3. Ghiță, M., Sprânceană, M. Auditul intern în sistemul public, București, Editura Tribuna Economică, 2006.

INVESTIȚIA ÎN CAPITALUL UMAN – CAUZA FUNDAMENTALĂ A DEZVOLTĂRII DURABILE

Les investissements dans la sphère humaine – la cause principale du développement durable

Lilia DUMBRĂVEANU,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Rezumat: Conceptul de capital uman se referă la faptul că oamenii investesc în ei înșiși prin educație, formare, îngrijire medicală sau alte activități, care sporesc veniturile viitoare prin creșterea câștigurilor pe întreaga durată a vieții. Investiția în capitalul uman reprezintă orice activitate menită să asigure o sporire a calităților productive ale persoanei, în scopul obținerii unor venituri suplimentare într-o perioadă ulterioară și presupune beneficii atât pentru individ, firme, cât și societate. Dezvoltarea capitalului uman presupune importante investiții în sistemul educației publice și asigurarea condițiilor necesare pentru furnizarea unor servicii de calitate. Doar o educație de calitate poate asigura și spori potențialul de inovație și adaptare a societăților moderne, atingerea unor performanțe înalte, capitalizînd calitățile specifice ale economiei moderne, întemeiată pe cunoștințe, informație și competiție. Noutatea științifică s-ar rezuma în abordarea sistemică a capitalului uman prin prisma corelației dintre educație, sănătate și migrațiune.

Cuvinte-cheie: investiție, cheltuieli, capital uman, învățămînt, educație, student, angajat, firmă, societate, formare continuă, creștere economică, viitor, migrație, exod de creiere, locuri de muncă, salariu, calități productive, tehnologii informaționale, finanțe, etc.

Abstract: Le concept de capital humain se réfère au fait que les gens investissent en eux-mêmes à travers l'éducation, la formation, soins médicaux ou d'autres activités qui augmentent les revenus futurs en augmentant leurs gains à vie. Investir dans le capital humain est une activité visant à assurer une augmentation de qualités productives de la personne, d'obtenir des revenus supplémentaires dans une période ultérieure. Développement du capital humain implique des investissements importants dans le système d'éducation public. Seule une éducation de qualité peut offrir et d'augmenter le potentiel d'innovation et d'adaptation des sociétés modernes, atteindre la haute performance, capitalisant qualités spécifiques de l'économie moderne, basée sur la connaissance, l'information et de concurrence. Investissements dans le capital humain suppose des avantages individuels, pour les entreprises et pour la société. L'innovation scientifique décrirait l'approche systémique de capital humain grâce à la corrélation entre l'éducation, la santé et la migration.

Mots-clés: investissement, frais, le capital humain, éducation, étudiant, entreprise, société, formation continue, croissance économique, avenir, migration, emplois, salaire, qualités productives, technologies de l'information, finances.

Actualitatea temei investigate derivă din faptul că, în condițiile trecerii Republicii Moldova la o economie de piață funcțională o importanță deosebită o are valorificarea maximă a tuturor mijloacelor materiale și financiare, a tuturor posibilităților oferite de baza tehnico-materială, iar mijlocul principal de realizare a acestui obiectiv o reprezintă utilizarea rațională a capitalului uman.

În cazul Moldovei, o țară cu puține resurse naturale, investițiile în resursele umane reprezintă strategia-cheie. Constituind un sfert din populația țării, tinerii sînt resursa ei cea mai valoroasă.

Conceptul de capital uman se referă la faptul că oamenii investesc în ei înșiși prin educație, formare, îngrijire medicală sau alte activități, care sporesc veniturile viitoare prin creșterea câștigurilor pe întreaga durată a vieții. În viziunea majorității autorilor, investiția în capitalul uman reprezintă orice activitate menită să asigure o sporire a calităților productive ale persoanei, în scopul obținerii unor venituri suplimentare într-o perioadă ulterioară.

Cheltuielile pentru educație și sănătate sînt tratate, de regulă, ca și investiție, deoarece abilitățile constituente ale capitalului uman pot fi utilizate, practic, oricînd, în funcție de mediul social și economic, în care indivizii se pot plasa la un anumit moment. Mai mult, investiția este una continuă, țintind fie dezvoltarea (de exemplu, cursurile de perfecționare sau educația continuă), fie menținerea stocului de capital (de exemplu, consultațiile medicale periodice).

Investițiile în capitalul uman presupun beneficii atît pentru individ, firme cît și pentru societate.

Pentru un angajat, motivarea pentru menținerea sănătății, obținerea studiilor și formarea abilităților profesionale este creșterea veniturilor, satisfacții mai mari de la munca depusă, îmbunătățirea condițiilor de muncă, creșterea respectului de sine. Pentru firmă, investirea banilor în dezvoltarea personalului contribuie la majorarea productivității muncii, minimizarea pierderii timpului de muncă și eficiența lucrului, care contribuie la îmbunătățirea capacității concurențiale. Pentru societate, în general, efectul se exprimă prin sporirea bunăstării cetățenilor, creșterea economică și mărirea activității cetățenilor.

Prosperitatea și dezvoltarea economică a Republicii Moldova depinde de integrarea rapidă într-o economie globală și regională competitivă, unde cunoștințele sînt recunoscute ca un factor esențial pentru dezvoltare și informația este considerată la fel de valoroasă ca și alte resurse naturale – metal, petrol și altele, fiind considerată ca și investiție în acest sens.

Deci, capitalul uman și instituțional sînt resursele-cheie în era informațională, resurse ce necesită ocrotire, cultivare și investiții.

Edificarea societății informaționale presupune crearea și aplicarea pe scară națională a unui sistem modern de educație și instruire a tinerii generații. Nivelul de informatizare a sistemului educațional este determinat, în primul rînd, de dotarea instituțiilor de învățămînt cu computere și acces la Internet. Cu toate că în ultimii ani au fost lansate mai multe inițiative ale autorităților publice pentru îmbunătățirea nivelului de dotare cu calculatoare a instituțiilor de învățămînt și conectare la Internet, datele statisticii oficiale și rezultatele sondajelor nu indică o îmbunătățire esențială. Baza tehnico-materială a învățămîntului continuă să se deterioreze, iar investițiile capitale anuale de numai 5% din suma tuturor cheltuielilor pentru învățămînt sînt absolut insuficiente.

Investițiile în infrastructura educațională s-au majorat de la 2,5 milioane lei în anul 2000 la 263,9 milioane lei în anul 2008. Numai în perioada 2007-2008 au fost asigurate cu echipament de laborator și materiale didactice 1190 de instituții de învățămînt din mediul rural: licee, școli medii, gimnazii. În aceeași perioadă au fost dotate cu echipament, conform domeniilor ocupaționale, 30 de unități de învățămînt secundar profesional, în sumă de 5,5 milioane lei. Totodată, globalizarea economiei, creșterea fluxurilor internaționale de informații, tehnologiilor, produse și de capital creează o competiție globală în domeniul competențelor [2].

Impactul tehnologiilor moderne modifică natura muncii și reduce ponderea locurilor de muncă ce necesită calificări joase. Acest fapt impune trecerea de la un proces de instruire bazat pe memorarea cunoștințelor la unul ce asigură dezvoltarea abilităților de achiziționare a acestora. La fel, un impact benefic asupra sistemului educațional ar avea creșterea calității studiilor post-universitare.

Pe piața muncii se atestă o cerere crescîndă în specialiști de calificare înaltă în domeniul tehnologiilor informaționale și de comunicații. Cu părere de rău, lipsa personalului calificat reprezintă cea mai mare problemă pentru dezvoltarea curentă a afacerilor. Programatorii, elaboratorii de baze de date, managerii de proiect și controlorii calității sînt cele mai cerute calificări pe piață, astfel pregătirea acestor tipuri de specialiști ar trebui să fie o prioritate pentru sistemul educațional.

Conform Sondajului de opinie vizînd pregătirea tinerilor specialiști, efectuat recent de către Centrul de Investigații Sociologice și Marketing „CBS AXA”, sistemul educațional universitar necesită schimbări în vederea unei instruirii profunde de specialitate, actualizarea programului de studii și conținutul cursurilor, precum și dezvoltarea abilităților practice în vederea creșterii competitivității absolvenților pe piață.

Actualmente, nu există un echilibru între cererea și oferta specialiștilor, între nivelurile lor de pregătire practică și teoretică. Iar cerințele angajatorilor față de nivelul de pregătire practică a specialiștilor sînt destul de mari.

Concomitent, urmează de aprofundat interacțiunea dintre sectorul privat și cel universitar. Drept urmare ar putea beneficia ambele părți. La momentul actual o mare parte dintre companii interacționează cu sectorul universitar, marea majoritate a acestora acceptînd studenții pentru efectuarea stagiului. Stagiile sînt avantajoase atît pentru companii, cît și pentru universități. Studenții ar primi o experiență practică reală, în timp ce companiile au forță de muncă temporară. De asemenea, stagiile ar putea facilita procesul de recrutare pentru companii [4].

Tinerii din Republica Moldova se confruntă cu greutăți în angajarea în cîmpul muncii imediat după finalizarea studiilor, fapt argumentat prin lipsa experienței sau vechimii în muncă, lipsa unor activități destinate încurajării participării tinerilor și încadrarea acestora în cîmpul muncii.

Tinerii preferă să asimileze profesii moderne pe care le solicită economia reală (domeniile ca: comerțul, turismul, serviciile hoteliere, resursele umane, serviciile de telecomunicații), lăsînd la o parte profesiile clasice.

În contextul modificării cererii și ofertei de pe piața muncii și al provocărilor de ordin demografic, este tot mai dificil ca tinerii să se încadreze în această piață. Totodată, pentru o bună parte dintre agenții economici tineretul nu reprezintă o categorie prioritară la angajare, ei avînd anumite rezerve față de aceștia.

Astfel, pe de o parte, pregătirea academică a tinerilor specialiști reduce din compatibilitatea lor cu cererea de pe piața muncii, creîndu-se discrepanțe serioase în procesul de angajare a acestora. Pe de altă parte, competența lor profesională este pusă la îndoială în multe cazuri de angajatori în lipsa unor cunoștințe practice de specialitate. Asigurarea calității înalte a studiilor care ar facilita dezvoltarea resurselor umane, creșterea gradului de ocupare și promovarea incluziunii sociale ține de politicile educaționale pe termen lung.

Discrepanțe există, de asemenea, privind taxele de studii între specialitățile-cheie în economia națională ca marketing, bănci și audit, turism și servicii hoteliere, drept, finanțe și asigurări, științe administrative și informatică și cele mai puțin atractive cum sînt biblioteconomia, metrologia, ingineria.

Tinerii pot fi motivați prin implementarea unor politici în domeniul tineretului de asigurare a calității, de finanțare, de sprijinire a mobilității educaționale, de finanțare a programelor de cercetare, de sprijinire a inițiativelor studențești etc. Calitatea înaltă a educației și educația accesibilă tuturor reprezintă elementele indispensabile ale unei societăți moderne, inclusiv în contextul obiectivelor Procesului Bologna care se realizează în Republica Moldova începând din anul 2005.

Dezvoltarea capitalului uman presupune importante investiții în sistemul educației publice și asigurarea condițiilor necesare pentru furnizarea unor servicii de calitate. Doar o educație de calitate poate asigura și spori potențialul de inovație și adaptare al societăților moderne, atingerea unor performanțe înalte, capitalizând calitățile specifice ale economiei moderne, întemeiată pe cunoștințe, informație și competiție.

Promovarea spiritului antreprenorial ar fi o ieșire din impas pentru tinerii specialiști care sînt marginalizați pe piața muncii din cauza salariilor mici și a caracterului monoton al pieței muncii.

Încurajarea tinerilor antreprenori sau a tinerilor specialiști de a practica o afacere sau proiecte științifice în domeniul preferat, cu suportul autorităților locale și al agenților economici, nemijlocit interesați în activitățile întreprinse de aceștia, ar reduce considerabil riscul exodului de creiere și ar contribui la micșorarea sărăciei în rândurile tinerilor. Exodul de creiere contribuie la apariția riscului de creștere a impozitelor pe venit pentru populația economic activă. De asemenea, afectează sistemul educațional și creșterea economică prin reducerea numărului forței de muncă calificate. Prin urmare, este necesară elaborarea de politici de corelare a raportului dintre procesul de educație și instruire a tineretului și cerințele economiei reale [1].

Deși în Republica Moldova există instituții specializate în consolidarea capacităților în domeniul afacerilor și în servicii de consultanță, capacitatea lor este limitată, deoarece ele activează mai mult în centrele raionale și localitățile urbane mai dezvoltate, mediul rural fiind defavorizat. Nivelul cunoștințelor tinerilor privind cerințele serviciilor de creditare (pregătirea planurilor de afaceri, informația privind gajul etc.) este încă destul de scăzut. În acest sens, este necesară dezvoltarea și diversificarea continuă a serviciilor de suport și consultanță în domeniul economic drept una din căile de implicare a tinerilor în viața economică.

Șomajul în rândul tinerilor este în mare măsură cauzat de salariile mici la locurile de muncă oferite de agențiile de ocupare a forței de muncă. Acesta constituie 13,7% în rândurile tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 ani. Respectiv, pentru categoria de vîrstă cuprinsă între 15-29 ani acest indicator are valoarea de 11,1%, ceea ce înseamnă o pierdere reală de capital uman și apariția unui deficit de cadre înalt calificate, capabile să-și aplice potențialul intelectual [2].

Angajarea populației tinere în câmpul muncii depinde, în mare măsură, de nivelul ei de instruire. Conform datelor statistice, majoritatea persoanelor tinere cu perspective de carieră profesională nu sînt motivate să fie prezente pe piața muncii. Mulți absolvenți ai instituțiilor superioare de învățămînt nu-și găsesc un loc de muncă corespunzător calificării profesionale obținute. Acest fapt denotă că tinerii, la alegerea specialităților, nu au avut suficientă consiliere referitor la situația și cerințele pieței muncii din Republica Moldova.

În prezent, tinerii resimt o lipsă de informare în ceea ce privește orientarea lor sub aspect profesional. Majoritatea tinerilor își aleg meseria sau profesia fără a ține cont de evoluția acesteia pe piața muncii și de perspectivele de angajare. Astfel, devine stringentă necesitatea extinderii programelor de orientare profesională și de consiliere în carieră care le-ar permite tinerilor să înțeleagă mai bine situația de pe piața muncii și să-și conștientizeze propriile abilități în domeniul ales.

În acest sens, putem afirma că, pentru o orientare corectă și strategică în alegerea profesiei, dar și pentru consilierea studenților privind situația și cerințele de pe piața muncii din Republica Moldova, au fost create și funcționează centre de orientare profesională și plasare în câmpul muncii în cadrul Universității de Stat și Universității Tehnice din Moldova, Incubatorul de afaceri din cadrul Academiei de Studii Economice din Moldova și centre regionale de informare cu privire la piața muncii în municipiile Chișinău, Bălți și Cahul. Centre de orientare și consiliere profesională urmează a fi create în cadrul tuturor instituțiilor de învățămînt superior din țară.

Deci, s-ar putea enumera cîteva obiective de bază privind ameliorarea mediului de dezvoltare umană (în special, a tineretului) implicînd concomitent și o serie de măsuri (politici) în această direcție (conform Programului de activitate a Guvernului Republicii Moldova „Integrarea Europeană: Libertate, Democrație, Bunăstare” 2009-2013).

Obiective:

- 1) „Asigurarea oportunităților economice pentru tineri” (îmbunătățirea condițiilor în vederea atragerii tineretului în sectorul economic; sporirea volumului investițiilor (autohtone, din remitențe, investiții străine directe) pentru afaceri inițiate de tineri; creșterea capacității tinerilor de inițiere și gestionare a afacerilor; sporirea anuală a numărului de afaceri inițiate de tineri; sporirea accesului la informații și a schimbului de experiență; asigurarea șanselor egale pentru tineri în obținerea locurilor de muncă.
- 2) „Dezvoltarea competențelor profesionale ale tinerilor în conformitate cu cererea de pe piața muncii”, care va contribui la sporirea numărului de tineri beneficiari de instruire și orientare profesională și la reducerea ratei șomajului.
- 3) „Îmbunătățirea oportunităților de angajare a tinerilor” va spori gradul de informare a tinerilor privind ofertele pe piața muncii, va asigura șanse egale la obținerea locurilor de muncă și va contribui la reducerea ratei șomajului în rândul tinerilor [3].

Recomandări:

Instituțiile academice în cooperare cu angajatorii, ca motoare generatoare de forță de muncă calificată, ar trebui să implementeze o politică de corelare dintre cererea de pe piața forței de muncă și ofertă. Investirea în infrastructura pentru cercetare și inovare, oferind stimulente și facilități pentru antreprenariat și dezvoltări intelectuale, precum și oferirea unor oportunități pentru stabilirea legăturilor academice, consolidarea și susținerea ulterioară a rețelelor de cercetare și de mobilitate temporară a reprezentanților mediului academic. Antrenarea antreprenoriatului în rândurile tinerilor ar fi o politică cheie în sensul implicării lor în economic. Modalitățile de antrenare cele mai diverse pot fi cultivarea și dezvoltarea capacităților de antreprenariat prin educație de calitate, acces liber la informație și transfer de cunoștințe prin intermediul programelor de schimb academic și cursurilor specializate.

Noutatea științifică s-ar rezuma în abordarea sistemică a capitalului uman prin prisma corelației dintre educație, sănătate și migrațiune, problematica capitalului uman, fiind examinată integrativ la joncțiunea domeniilor științifice ale economiei și sociologiei.

Bibliografie:

1. Monitor social. Exodul de creiere: provocări, consecințe, căi de acțiune, Chișinău, 2010.
2. Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova.
3. Programul de activitate al Guvernului Republicii Moldova „Integrarea Europeană: Libertate, Democrație, Bunăstare” 2009-2013, Chișinău, 2009.
4. Proiect, Tezele raportului, Oleg ROTARU, viceministrul dezvoltării informaționale, la masa rotundă cu tema „Modernizarea procesului de instruire în domeniul TIC” (6 noiembrie 2008).

SPECIFICUL ANGAJĂRII TINERILOR SPECIALIȘTI ÎN REPUBLICA MOLDOVA: PROBLEME ȘI SOLUȚII

The Specifics of Employing Young Specialists in Moldova: Problems and Solutions

Diana GRÎȚCO,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Rezumat: Acest articol tratează problema ocupării forței de muncă în rândul tinerelor specialiști. Principala dificultate care stă în fața fiecărui tânăr specialist este să înceapă o carieră, deoarece puțini angajatori ar fi de acord să angajeze un lucrător fără nici o experiență. Problema ocupării tineretului este amplificată și mai mult din cauza crizei economice și financiare, care are un impact negativ asupra situației de pe piața muncii.

Acest articol explică principalele probleme ale tineretului din Republica Moldova atunci când ei vor să fie angajați. De asemenea, autorul face niște propuneri adaptate la situația socio-economică din țară, care vor permite de a rezolva o problemă importantă a tineretului, care o au la momentul ocupării unui post de muncă.

Cuvinte-cheie: ocuparea forței de muncă, tineret, tânăr specialist, carieră, experiență, propuneri, problemele tineretului, șomajul tinerilor, abilități, pregătire profesională, loc de muncă, absolenți.

Abstract: This article treats the issue of the employment of young specialists. The main difficulty standing in front of each young specialist is to start career because few employers would agree to hire a worker without any experience. Youth employment problem is magnified even more because of the economic and financial crisis that has had a negative impact on the situation on the labor market.

The article explains the main problems of young people from the Republic of Moldova when they want to be hired. The author also makes a number of proposals adapted to the socio-economic situation of the country that would allow to solve an important problem young people have at the moment of their employment.

Key-words: employment, young people, young specialist, career, experience, proposals, youth problems, youth unemployment, abilities, professional training, place of job, graduates.

Principala dificultate care stă în fața fiecărui tânăr specialist este să-și înceapă cariera, deoarece puțini angajatori ar fi de acord să angajeze un lucrător, care nu are experiență de lucru.

Pe parcursul anilor de studii la facultate, fiecare student își face o sumedenie de planuri grandioase, care se izbesc de ușile închise ale întreprinderilor și organizațiilor, unde ar dori să se angajeze tinerii specialiști. De fapt, ușile oficiilor fiecărui angajator sînt larg deschise, însă doar pentru lucrători cu experiență [4].

Problema angajării tinerilor este amplificată și mai mult de criza economico-financiară care a marcat profund și situația de pe piața forței de muncă. Efectele acesteia s-au regăsit în micșorarea numărului de salariați ocupați în economia națională, lichidarea locurilor de muncă, fapt ce a condus în anul 2010 la sporirea numărului de șomeri, inclusiv, șomeri tineri.

Republica Moldova nu este singura țară care se confruntă cu problema șomajului masiv în rîndul tinerilor. Problema respectivă este una majoră și pentru cele 17 țări care formează zona euro, unde șomajul în rîndul tinerilor s-a situat în jurul a 17,7 % în anul 2009, în creștere față de 14,6 % în februarie 2008, înainte de începerea crizei financiare. În țara noastră, rata șomajului la tineri în același an a constituit 15,4%, mai puțin decît rata similară în UE și mai mult decît media în lume de 13%. Datele statistice demonstrează că situația în domeniul ocupării tinerilor în republică a fost complicată la fel ca și în UE, și în lume, despre ce certifică indicatorii.

Pentru anul 2010 rata șomajului în rîndurile tinerilor în RM a fost de 13,9%. Pe de altă parte, conform datelor Biroului Național de Statistică, în Republica Moldova, există 33 de instituții de învățămînt superior, în care își fac studiile 107,8 mii persoane (anul de învățămînt 2010/2011). Conform aceleiași surse numărul absolvenților instituțiilor de învățămînt superior în anul 2010 a fost de 28,4 mii persoane, față de 26,6 mii persoane în 2009. În același timp, conform datelor Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), la nivel național, pentru persoane cu studii superioare și medii de specialitate, numărul de locuri de muncă vacante înregistrate, pentru anul 2010, a fost de doar 6 811 locuri și acestea vizează doar în mică măsură absolenții specialităților populare, ca dreptul și economia.

Analizînd situația plasării în cîmpul muncii a absolvenților instituțiilor superioare de învățămînt în anul 2009 se constată că din numărul total de 26,6 mii absolvenți plasați în cîmpul muncii au fost doar 3883 tineri specialiști, s-au 14,6% din total (circa 50% din absolvenți au studii economie și juridice). În anii precedenți circa 59 la sută le revinea absolvenților specialităților economice, Relații internaționale, Drept și limbi moderne. Din numărul celor plasați în cîmpul muncii în anul 2009, ponderea cea mai mare le revine celor din educație și formare profesională – 24,5%, urmați de sfera serviciilor -24,3%, pe locul trei juriștii – 18,6%, finanțe și bănci – 9,5%, ingineri, tehnologi – 7,3%, medicină generală – 6,1%, etc. Paradoxal, dar din cei 3883 tineri specialiști plasați în cîmpul muncii, chiar în primul an de activitate s-au eliberat la propria dorință 331 persoane (8,6%).

Majoritatea absolvenților instituțiilor superioare de învățămînt se confruntă cu dificultăți de angajare și integrare la noul post de muncă din două motive principale: în primul rînd din cauza lipsei de experiență, iar în al doilea rînd pe motivul insuficienței de cunoștințe specifice domeniului. Cu părere de rău, constatăm faptul că universitățile din țară oferă tinerilor cunoștințe teoretice, care au puține tangențe cu practica, iar în ce privește aplicarea acestora, studenții sînt, în majoritatea cazurilor, pe cont propriu.

Deseri tinerii optează pentru studii prestigioase, însă cunoștințele căpătate diferă mult de metodele și mijloacele care trebuie folosite pentru a obține locul dorit de muncă.

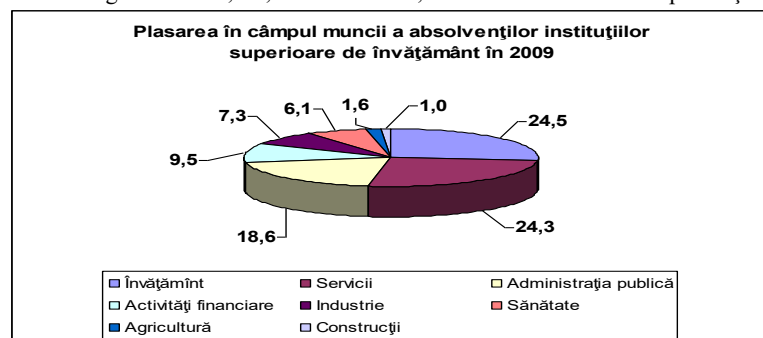


Fig. 1. Plasarea în cîmpul muncii absolvenților în Moldova

De asemenea, abilitățile și calificarea tinerilor absolvenți nu coincid cu cerințele angajatorilor. Diplomele de absolvire cu succes a studiilor sînt mai puțin relevante în ultimul timp. La etapa actuală, organizațiile solicită un standard mai înalt de profesionalism și de competențe față de angajații săi. Patronii au nevoie de personal competent, competitiv, cu spirit de inițiativă, independent, creativi și capabili să coopereze cu alții. Aceste cerințe sînt dictate de transformările din societatea modernă, de noile tehnologii, de competitivitatea economică.

În baza celor menționate, am putea deduce că instruirea profesională a tinerilor în instituțiile de învățămînt este realizată sub nivelul așteptărilor întreprinderilor.

Decalajul semnificativ dintre cunoștințele profesionale pe care le posedă candidații și cele solicitate de organizație pentru tinerii specialiști și manageri trebuie să pună în gardă instituțiile de învățămînt, care se ocupă de pregătirea profesională a acestora. Iată de ce la elaborarea planurilor de studii și a standardelor de formare profesională instituțiile trebuie să țină cont de doleanțele întreprinderilor care activează în economia reală.

Sistemul de învățămînt actual, din păcate, rămîne în urma tendințelor moderne de dezvoltare, atît la compartimentul înzestrării cu mijloace (dotarea tehnico-materială a instituțiilor de învățămînt este sub nivelul rigorilor minime de activitate), cît și metode didactice moderne care să dezvolte competențe nu doar asimilarea de careva cunoștințe. Prin urmare, profilul specialităților și calificarea absolvenților nu corespund cererii existente pe piața muncii.

Dificultățile de angajare a tinerilor se mai datorează și nivelului de salarizare inferior în raport cu munca depusă, incompatibilității dintre pregătirea profesională a tinerilor și domeniul pentru care solicită angajare. Vidul de informare asupra pieței forței de muncă, lipsa unor studii privind numărul de angajați pe domeniul studiat sau a locurilor de muncă oferite pentru fiecare dintre segmentele de piață, duc la agravarea acestei probleme [5].

O alta trăsătură specifică a angajării în cîmpul muncii, la noi în țară este legată de burocratizarea organizațiilor și instituțiilor de stat. Acest fenomen este accentuat și de practicarea generalizată a „nepotismului” și „cumătrismului”, adică angajările nu se fac în baza meritelor proprii ale pretendentului la postul respectiv de lucru, ci a „relațiilor” pe care le au aceștia. De asemenea, este întîlnită des situația cînd persoanele pensionare deja de mult timp țin locul pentru nepoții săi, care urmează să absolvească o instituție sau alta de învățămînt.

În soluționarea problemelor existente este necesară și inevitabilă intervenția statului. Trebuie să menționăm că autoritățile, în acest sens, au venit totuși cu careva măsuri: au elaborat o politică de tineret, în ultimii ani, care a devenit o prioritate strategică de dezvoltare a țării, prin

implicarea cât mai activă a tinerilor în procesul de luare a deciziilor și soluționare a problemelor, atât la nivel de comunitate, cât și la nivel național. Au fost promovate mai multe acte normative și legislative care au ca scop ameliorarea situației tinerilor pe piața forței de muncă și care vin în susținerea și încurajarea tinerilor pentru a fi mai activi, atât în viața economică, cât și cea socială printre care putem menționa: Strategia națională pentru tineret pe anii 2009-2013, Planul de acțiuni privind implementarea Strategiei respective, Legea cu privire la tineret.

Însă toate aceste programe, strategii, legi, inițiative sînt fie birocratice și rămîn numai pe hîrtie, fie sînt nesistematizate, haotice și locale. Foarte puține din ele au o acțiune concretă, care ar soluționa măcar una din necesitățile stringente ale tinerilor.

Mulți tineri au spirit antreprenorial, idei și energie pentru a genera un business. Problema majoră cu care se confruntă este finanțarea investițiilor. Pentru cei de peste hotare programul „PARE 1+1” e destul de bun. Acesta este un Program-pilot de atragere a remitențelor în economie, aprobat prin HG nr. 972 din 18.10.2010 și este destinat lucrătorilor migranți sau rudelor de gradul întâi ale acestora, care doresc să investească în inițierea sau extinderea unei afaceri. Astfel, fiecare leu investit din remitențe va fi suplinit cu un leu în formă de grant din cadrul Programul-pilot. Suma maximă a finanțării nerambursabile constituie 200 mii lei.

Pentru cei din țară, însă, oferta se reduce numai la PNAET „Programul Național de Abilitare Economică a Tinerilor”. Program destinat persoanelor tinere, cu vîrsta cuprinsă între 18-30 de ani, care doresc să-și dezvolte abilități antreprenoriale, să lanseze sau să extindă o afacere proprie în zonele rurale în domeniul agriculturii sau producerii, creînd astfel noi locuri de muncă.

Programul include 3 componente: Componenta I – „Instruire și consultanță antreprenorială”; Componenta a II-a – „Obținerea creditelor în valoare maximă de pînă la 300.000 lei” (pe 5 ani, 40% nerambursabile); Componenta a III-a – „Monitorizarea post-finanțare”.

Acest program are și neajunsurile sale: afacerile sînt finanțat doar din sectorul rural, cele din prestarea serviciilor sînt respinse. Utilajul procurat se impune a fi nou, fapt ce din start presupune investiții mari și pe alocuri proprii.

Ar fi binevenită continuarea proiectelor tip PASET „Programul Abilitatea Socio-Economică a Tinerilor” însă cu majorarea sumei proiectului. Acest proiect a avut mai multe plusuri: se finanțau și afacerile în domeniul prestării de servicii, permitea procurarea utilajului de mîna a doua.

Un alt capitol la care urmează să mai lucrăm în vederea îmbunătățirii situației tinerilor specialiști pe piața muncii vizează asigurarea unei conexiuni directe între învățămîntul superior, cercetarea științifică, piața muncii și mediul economic prin intermediul creării parteneriatelor. „Strategia consolidată de dezvoltare a învățămîntului pentru anii 2010-2015” elaborată de Ministerul Educației, prevede crearea întreprinderilor comune, a centrelor de ghidare în carieră, incubatoarelor, parcurilor științifice și a laboratoarelor de cercetări, dar și implicarea specialiștilor din mediul economic în monitorizarea și evaluarea calității din învățămîntul superior. Urmează cea mai dificilă și importantă etapă – realizarea în practică a parteneriatelor propriu-zise.

În scopul reducerii numărului de șomeri în rîndul tinerilor absolvenți, devine necesară soluționarea următoarelor probleme:

- ajustarea programului de învățămînt la necesitățile pieței forței de muncă interne actuale, inclusiv:
 - a. reducerea locurilor în instituții de învățămînt la profesii nesolicitate pe piața muncii;
 - b. elaborarea planurilor de studii și a standardelor de formare profesională în cadrul instituțiilor de învățămînt ținînd cont de doleanțele întreprinderilor care activează în economia reală;
- atragerea investițiilor pentru dezvoltarea infrastructurii;
- diversificarea structurii ocupării forței de muncă tinere;
- reducerea sau chiar înlăturarea diferențelor salariale între adulți și tineri;
- dezechilibrele pe piața muncii dintre cerere și ofertă, cauzate de izolarea instituțiilor de formare profesională de mediul de afaceri;
- inexistența stimulării întreprinderilor de a angaja tineri specialiști;
- discordanța dintre instruirea profesională și cerințele înaintate de angajatori.

În vederea soluționării problemelor sus enumerate, am putea formula un set de propuneri după cum urmează:

- a. crearea parteneriatului privat-public;
- b. optimizarea procedurilor de creare a întreprinderilor micro și mici, inclusiv pentru tineri precum și acordarea de vacanțe fiscale pe 2-3 ani de la constituirea întreprinderilor mici și mijlocii de către tineri și nu numai la impozitul pe venit, dar și la TVA (de exemplu) pentru plătitorii înregistrați a acestuia, cu condiția reinvestirii sumei cumulate nu numai în fonduri fixe dar și în mijloace circulante;
- c. reducerea obstacolelor administrative în derularea afacerilor;
- d. micșorarea sarcinilor fiscale;
- e. acordarea de credite avantajoase investitorilor tineri, care creează întreprinderi, atât în mediul rural, cât și urban;
- f. stimularea angajatorilor să accepte la lucru tineri, fapt ce se poate realiza prin acordarea subvențiilor sau scutirea de la plata impozitelor sociale pentru întreprinderile care angajează în cîmpul muncii absolvenți, tineri specialiști. În situația economică actuală, una din problemele majore pentru angajatori ce ține de remunerarea persoanelor sînt contribuțiile de asigurări sociale de stat, care constituie, la ziua de astăzi – 23% din suma salariului calculat și sînt achitate de către întreprindere. Anume aceste contribuții devin cauza plății salariilor în plicuri.

Pentru a stimula angajarea tinerilor, credem că ar fi binevenit ca salariile persoanelor nou angajate în cîmpul muncii să fie scutite de această plată pe o perioadă de doi-trei ani. Mecanismul e destul de simplu. La prima angajare persoana este luată la evidență la CNAS (Casa Națională a Asigurărilor Sociale). Companiile prezintă dări de seamă regulate în care indică persoanele din această categorie care sînt angajați și cîte luni au lucrat în cadrul companiilor. La angajarea într-un alt loc de muncă, tînărul poate obține de la CNAS un certificat în care să se indice cîte luni în total constituie stagiul lui de muncă, astfel încît fiecare companie să știe cît timp ea mai poate beneficia de această scutire. Chiar dacă după 3 ani compania va decide că nu mai are nevoie de serviciile lor, ei deja nu vor mai fi tineri absolvenți de facultate, ci specialiști cu experiență [3].

Diminuarea încasărilor în Fondul Asigurărilor Sociale care ar putea surveni în rezultatul aplicării scutirilor respective ar trebui să fie compensată de la bugetul de stat. Această compensare trebuie să fie concepută ca fiind costul susținerii tinerilor.

În vederea neadmiterii schemelor de evaziune, în rezultatul implementării acestor scutiri se poate plafona sau limita mărimea salariului scutit de contribuțiile sociale la 2-3 salarii medii pe economie.

- g. evaluarea cu regularitate a politicilor privind sistemul de formare profesională, implicarea patronatelor și sindicatelor la elaborarea și implementarea acestui sistem;
- h. selectarea riguroasă a studenților care presupune că fiecare trebuie să studieze acolo unde are abilități și nu doar din simpla dorință de a fi la modă, sau a urma îndemnul părinților;
- i. evaluarea aptitudinilor tinerilor încă de pe băncile liceului/școlii. În acest sens devine necesară instruirea tinerilor pentru determinarea profesională. Informația e ceea ce le lipsește tinerilor. Mulți vin la facultate și își dau seama că aceasta nu-i ceea ce vor ei, ulterior se angajează nu după profesie.

Dacă propunerile respective vor fi luate în considerație și aplicate de către autoritățile de stat ar putea fi anihilată una din importante probleme cu care se confruntă tinerii la momentul actual – problema angajării în cîmpul muncii.

Bibliografie:

1. Legea privind aprobarea Strategiei naționale pentru tineret pe anii 2009-2013 nr. 25-XVI din 03.02.2009 Monitorul Oficial nr.68/192 din 07.04.2009.

2. Ghid de informare în domeniul angajării tinerilor în câmpul muncii. Fundația Soros-Moldova, Asociația Obștească pentru copii și tineret „FĂCLIA”. Chișinău, 2010; http://facia.md/files/GHID_DE_INFORMARE_IN_DOMENIUL_ANGAJARII_rom.pdf;
3. Garstea N. Problemele de angajare a tinerilor; <http://natangarstea.blogspot.com/2011/01/problemele-de-angajare-tinerilor.html>;
4. Începutul carierei după absolvirea Instituțiilor de Învățământ Superior. <http://terracariera.md/en/content/6/>
5. 10 probleme ale tinerilor din România. Fundatia Horia Rusu, 2004. <http://www.scribd.com/doc/57457525/10-Probleme-Ale-Tinerilor-Din-Romania>

PREGĂTIREA SPECIALISTULUI DIN SECTORUL BANCAR ÎN CONDIȚIILE GLOBALIZĂRII FINANCIARE

Training Banking Sector Specialists in the Context of Financial Globalization

Victoria POSTOLACHE,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Rezumat: Globalizarea instituțiilor financiare s-a accelerat în ultimii zece ani, cu importante implicații pentru stabilitatea financiară. De asemenea, globalizarea face întregul sistem bancar mult mai rezistent în fața evenimentelor extreme. Asigurarea sectorului bancar cu specialiști buni rămâne a fi una din problemele de bază ale economiei internaționale, fiind pusă în discuție necesitatea stagiilor practice și a contractelor de angajare încheiate între băncile comerciale și instituțiile de profit.

Cuvinte-cheie: globalizare financiară, dezvoltarea inițială a personalului, dezvoltarea de bază a personalului, sector bancar, tehnologii bancare moderne, acord Basel II, acord Basel III.

Abstract: Personal development and consolidation function is a key objective for any bank that requires an ongoing effort. A bank's success depends on people you have, the staff represents the main element that determines its proper functioning, achieving basic functions and strategic performance of its functions. After establishment, with the creation and development of the position and image to customers and competition authority to the necessity to improve employee performance.

Key-words: financial globalization, personal development, initial development of staff, development of core staff, the modern banking technology, Basel II and Basel III.

Conceptul de globalizare financiară are în vedere crearea unei piețe mondiale a banilor, a unei piețe financiare globale, a unui sistem financiar global, a cărui apariție și dezvoltare se bazează pe fenomenul de dereglementare a piețelor financiare naționale, pe apariția și dezvoltarea unor noi instrumente financiare și pe expansiunea băncilor și a altor instituții financiare internaționale. Globalizarea financiară presupune amplificarea volumului fluxurilor financiare de capital și creșterea intensității acestora, procese a căror mărime poate fi comensurată în funcție de gradul de deschidere a piețelor financiare naționale, de nivelul de angrenare financiară și de gradul de integrare financiară.

Astăzi tânărul specialist obține cunoștințe teoretice în diferite direcții, punându-se și un accent pe pregătirea practică a acestuia, fapt care se realizează cu dificultate, mai ales, în sectorul bancar.

În condițiile globalizării, unde sectorului bancar îi revine rolul principal, pregătirea specialiștilor a devenit o problemă ce necesită o abordare și tratare cât mai elocventă, deoarece se impun noi standarde și noi modalități de pregătire a specialiștilor în cadrul universităților.

Dezvoltarea și consolidarea funcției de personal constituie pentru orice bancă un obiectiv esențial ce presupune un efort permanent.

Succesul unei bănci depinde de oamenii pe care îi are, personalul constituind principalul element care determină buna sa funcționare, realizarea funcțiilor de bază și îndeplinirea funcțiilor sale strategice.

După înființare, odată cu crearea și dezvoltarea poziției și imaginii față de clienții săi, precum și a autorității față de concurență, apare necesitatea îmbunătățirii performanțelor salariaților.

În gestionarea resurselor umane, obiectul principal al băncii este asigurarea unei bune concordanțe între cunoștințe și cerințe, concomitent cu accesul personalului la locul de muncă potrivit pregătirii.

Pregătirea personalului, ca parte importantă a strategiei resurselor umane, se regăsește în prezent într-o structură organizatorică corespunzătoare, materializată în centre de pregătire care sînt menite să asigure coordonarea întregii activități de pregătire și perfecționare.

Performanța și prudența mediului bancar au în vedere economiști contabili cu solide cunoștințe de contabilitate și audit financiar-contabil, iar competențele de analiză și interpretare a situațiilor financiare pot fi dobândite numai având un serios bagaj în domeniul contabilității.

Dezvoltarea sistemului de formare profesională continuă adresat mediului financiar-bancar, care să răspundă, nevoilor pieței muncii și unei economii bazată pe cunoaștere, necesită informații relevante privind:

- evoluția ocupațiilor;
- tendințele de evoluție a pieței muncii;
- nevoile de competențe și calificări ale instituțiilor de credit;
- gradul de corelare între cererea și oferta de forță de muncă și implicit identificarea gap-urilor aferente;
- oferta de programe a furnizorilor de formare profesională și adecvarea acestora la nevoile solicitanților.

Conținutul tehnologiilor bancare moderne, nivelul cerințelor față de personal sînt relativ stabile, nefiind supuse unor modificări radicale, atît sub aspect temporal, cît și al ordinii de efectuare a operațiunilor. De exemplu, se poate de afirmat că după conținutul operațiunilor de deschidere a conturilor, de efectuare a decontărilor, a operațiunilor de casă, de acordare a creditelor și deschidere a depozitelor se efectuează prin respectarea unei ordini bine puse la punct.

Modificări parțiale pot avea loc doar în cazul schimbărilor în regulamentele interne ale băncii licențiate, legate de perfecționarea bazei normative la cerințele Băncii Naționale de funcționare a băncilor și dezvoltarea bazei informaționale.

Ordinea efectuării operațiunilor de creditare, de depozit sau valutare nu se schimbă, dar se modifică schema efectuării lor, fiind permanent în completare cu elemente noi. În primul rînd, la clienți apar cerințe noi vizavi de calitatea deservirii bancare, în rezultatul cărora, spre exemplu, se perfecționează conținutul contractului de credit sau de depozit, a formelor de asigurare a creditului, a condițiilor și a formelor noi de depozite bancare. În al doilea rînd, banca, în scopul de a menține necesarul de lichidități, de a reduce riscul, de a asigura stabilitate financiară, modernizează asigurarea metodică, informațională și tehnică a funcționării sale.

Pe lîngă grupa de operațiuni menționată, mai există și o altă grupare de operațiuni supusă permanent schimbărilor, care generează diversificarea activității băncii în legătură cu schimbarea conjuncturii pieței și a scopurilor băncii.

Reieșind din componenta inovativă a conținutului tehnologic al operațiunilor bancare, cerințele actuale față de dezvoltarea personalului bancar, impuse de procesul globalizării financiare, pot fi divizate în următoarele grupe:

- dezvoltarea inițială a personalului;
- dezvoltarea de bază a personalului;
- lucrul cu personalul de rezervă [2, c. 225].

O astfel de abordare este condiționată de diversitatea scopurilor și obiectivelor de dezvoltare a personalului, care se face cu orientarea spre următoarele criterii:

- gradul de adaptare a personalului la condițiile și programul de lucru în bancă;
- nivelul de calificare în corespundere cu cerințele inovaționale ale operațiunilor bancare;

- cariera personalului bancar;
- includerea în rezervă ca posibil adjunct al funcțiilor de conducere.

Oferta de resurse de muncă în sectorul bancar este limitată de 2 segmente: piața absolvenților instituțiilor de profil ce corespund cerințelor bankerilor în problema înnoirii personalului și piața resurselor apte de muncă temporar libere sau în căutare de noi posturi, cu o pregătire profesională înaltă și experiență în domeniu.

Astfel, în calitate de elemente caracteristice ale infrastructurii pieței muncii sînt:

- prezența obligatorie a studiilor profesionale de orice nivel;
- imagine clară cu privire la funcțiile profesionale și la specificul activității bancare, respectiv și a obligațiilor față de angajator;
- perceperea necesității de creștere profesională ca garanție a creșterii în funcție.

Din cele relatate, rezultă următoarele concepții de bază în angajarea personalului în domeniul bancar:

1. Orientarea spre atragerea specialiștilor cu o calificare înaltă, ce posedă nu doar studii speciale, dar și o experiență în sfera bancară. Achiziția specialiștilor de așa tip are avantajul că permite de a efectua rapid modificările strategice. Avantaje:

- posibilitatea soluționării rapide a înlocuirii posturilor vacante din motivul lipsei pierderilor de timp cu pregătirea inițială a cadrelor angajate. Acest factor este important mai ales pentru băncile nou create;
- lipsa necesității în cheltuieli suplimentare pentru pregătirea cadrelor pînă la nivelul corespunzător posturilor sale. Realizarea practică a acestei variante, în condițiile actuale, este legată cu unele probleme – specificul pieței muncii autohtone pentru domeniul bancar este influențat de lipsa cadrelor profesionale și cu experiență în raioane. Astfel, banca care a ales această variantă de asigurare cu cadre profesionale va ademeni personalul din alte bănci, oferindu-le condiții mai avantajoase de muncă.

Neajunsurile variantei constau în:

- înrăutățirea relațiilor cu băncile ce au suferit de pe urma unei astfel de politici. Cu toate acestea, experiența țărilor din Occident dovedește necesitatea unei astfel de „colaborări”, iar uneori și a cooperării în domeniul personalului bancar;
- înrăutățirea totală a situației pe piața muncii pentru sectorul bancar.

Aplicarea acestei variante de atragere a personalului este binevenită doar pentru băncile nou create, respectiv este rațional de a atrage personal din alte localități, dar excluzînd acel personal care are experiență asigurată în baza lucrului la diferite bănci, și apelarea la ajutorul băncilor cu care au fost stabilite relații contractuale avantajoase.

2. Orientarea spre specialiștii tineri, absolvenți ai instituțiilor de profil. Unicul neajuns al acestei variante – lipsa la cadrele atrase a experienței practice, ceea ce presupune necesitatea unei pregătiri suplimentare nemijlocit la locul de muncă, ceea ce generează cheltuieli suplimentare. O soluție rapidă este propusă de băncile din Occident, care ar avea succes și la noi, și anume, colaborarea dintre banca angajatoare și instituția de profil, în baza încheierii unui contract pe termen lung ce i-ar permite băncii să aleagă dintre studenții absolvenți. O astfel de selectare nu numai că ar permite băncii să aleagă cei mai buni studenți, dar și să asigure un caracter practic și avansat la finisarea studiilor. Astfel, absolvenții vor avea nu doar o pregătire teoretică bună, dar și vor cunoaște cerințele predominante din cadrul sectorului bancar.

3. Orientarea la specialiștii șomeri din alte domenii și ramuri de activitate – această variantă este caracteristică țărilor în curs de dezvoltare. Avantajul constă în accesibilitatea la segmentul cadrelor din diferite localități ale țării și posibilitatea angajării cadrelor în condiții favorabile pentru angajator. Realizări importante le-au constituit organizarea de programe speciale de pregătire pentru personalul operativ din unitățile teritoriale [3, c. 23-29].

Băncile, în primii ani de la înființare, au întâmpinat serioase dificultăți în recrutarea și încadrarea unui personal pregătit corespunzător, experimentat în acest domeniu, în multe unități angajîndu-se personal cu pregătire la nivel mediu, urmînd ca acesta să se califice la locul de muncă.

În contextul strategiei de pregătire a personalului, care are ca obiectiv formarea unui personal de calitate, capabil să asigure dezvoltarea și eficiența activității profesionale, selectarea și formarea managerilor este fundamentală pentru succesul băncii.

Pentru a asigura constituirea rezervei de potențiali manageri în următorii ani și avînd în vedere că formarea-dezvoltarea unui manager necesită timp, au fost elaborate de către fiecare bancă, programe de pregătire profesională și managerială pentru potențialii manageri.

Aceste tendințe impun creșterea cerințelor față de capacitățile intelectuale ale personalului, presupunînd că ei trebuie să posede idei inovatoare, tendințe de perfecționare a aptitudinilor practice și a cunoștințelor teoretice.

Cu toate acestea, există operațiuni bancare unde e nevoie doar de o gîndire logică și novatoare pentru a efectua operațiuni de gestiune a averii, de depozitare, de a presta servicii de consultanță, adică operațiuni financiare analitice.

De aceea, față de personalul recrutat, bankerii pun următoarele cerințe:

- capacitatea de a înțelege și a rezolva cu succes problema prin integrarea cunoștințelor din domeniul bancar, psihologic, juridic și al informaticii;
- aptitudinea de a propune soluții optime cu multe variante pentru rezolvarea problemelor de asigurare cu resurse;
- capacitatea de a reacționa operativ la devierile reale a parametrilor operațiunilor îndeplinite vizavi de cele reglementate;
- prezența motivației interne la realizarea propriului potențial inovativ;
- cunoașterea metodelor științifice a analizei financiare, economice și de prognozare (îndeosebi pentru analiticii bancari).

Implementarea Basel II și în curînd a acordului Basel III impune ca specialiștii din sectorul bancar să fie permanent la curent cu modificările ce apar și intervin, atît în legislația națională, cît și cea internațională, în cazul băncilor cu capital străin.

Din toate sferele vieții economice, domeniul bancar este cel mai influențat de procesul globalizării și în condițiile actuale mai influențat de riscuri.

Businessul bancar este cointeresat în procesul de învățare continuă, deoarece în cadrul ciclului I se pune baza cunoștințelor teoretice, ca apoi studentul să-și aleagă concret domeniul său de activitate trecînd la ciclul II cu cunoștințe teoretice bine puse la punct și bazîndu-se, de acum, pe aptitudinile practice acumulate de care are nevoie pentru a deveni un bun specialist.

Programele de continuă perfecționare pe care le pune banca la dispoziția cadrelor sale sînt, de regulă, de scurtă durată, bazate pe programele informaționale moderne. Scopul programelor este de a forma cadre de generație nouă ce posedă o viziune strategică cu privire la dezvoltarea sectorului bancar, un instrumentariu gestionar ce poate fi implementat efectiv în managementul bancar.

Bibliografie:

1. Насибян С.С. Концептуальные принципы и механизм формирования интеграционной системы непрерывного образования (на примере банковской деятельности): автореф. дисс. д-ра экон. наук. - М., 2009. - 42 с.
2. Одогов Ю.Г. Банковский менеджмент: управление персоналом: Учеб. пособие // Ю.Г. Одогов, Т.В. Никонова, Д.А. Безделов. - М.: Экзамен, 2005. - 448 с.
3. Насибян С.С. Формирование интеллектуально-креативных ресурсов банковских структур // Креативная экономика - 2007 - № 3 - с. 23-29.

SECȚIUNEA A III-A

EXIGENȚELE PIEȚEI MUNCII ȘI SPECIFICUL FORMĂRII PROFESIONALE A SPECIALIȘTILOR ÎN DOMENIUL DREPTULUI

Section III

Labor Market Requirements and the Peculiarities of Training Higher Education Professionals in Law

PROFESIA LIBERALĂ – MODALITATE DE PLASARE ÎN CÎMPUL MUNCII A ABSOLVENȚILOR FACULTĂȚII DE DREPT

The Profession of a Liberal – a Means of Employing Graduates of the Faculty of Law

*Eduard BOIȘTEANU,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

Rezumat: În acest articol se pune în discuție problematica profesiunilor liberale, privite ca modalități concrete pentru plasarea în câmpul muncii a absolvenților Facultății de Drept. Autorul articolului a elucidat categoriile de profesii liberale, ce pot fi practicate de către absolvenții Facultății de Drept, și a statuat principiile aplicabile profesiunilor liberale.

Cuvinte-cheie: profesiunea liberală; serviciul profesional; avocatul; notarul public; auditorul; mediatorul; executorul judecătoresc.

Abstract: This article discusses the issues referring to the liberal professions seen as precise ways for the employment of graduates of the Faculty of Law. The author has revealed the categories of liberal professions that can be practiced by graduates of the Faculty of Law, and set up the principles which can be applied to liberal professions.

Key-words: liberal profession, professional services, lawyer, notary public, auditor, mediator, bailiff.

Reglementarea juridică a profesiunilor liberale și simplificarea accesului absolvenților Facultăților de Drept la practicarea unor astfel de profesii se prezintă, în opinia noastră, drept una dintre cele mai importante strategii social-economice în segmentul ocupării forței de muncă, întrucât acestea pot contribui la scăderea semnificativă a ratei șomajului în țară.

Trebuie menționat, mai întâi, că singura definiție legală a noțiunii de profesie liberală (serviciu profesional) se regăsește în legislația fiscală. Astfel, în conformitate cu art. 5 din *Codul Fiscal al RM* [1], prin *servicii profesionale* se înțeleg activități independente de ordin științific, literar, artistic, educativ sau pedagogic, precum și activități independente ale medicilor, juriștilor, inginerilor, arhitecților, dentiștilor, auditorilor și contabililor, desfășurate în conformitate cu legislația în vigoare.

Totodată, trebuie reliefat faptul că activitatea persoanelor care practică profesii liberale nu cade sub incidența legislației muncii. Cu toate acestea, titularii unor astfel de profesii se pot bucura de unele drepturi cu tentă profesională (caracteristice, în special, salariilor), cum ar fi dreptul la asociere în sindicat, consfințit în art. 7 alin. (2) din *Legea sindicatelor* (nr. 1129/2000) [2].

În opinia autorului Mădălin Niculeasa [5, p. 15], instituția profesiunilor liberale a luat naștere în mod diametral opus modului în care au luat naștere persoanele juridice și societățile comerciale. Astfel, pentru persoanele juridice și societățile comerciale, legiuitorul a fixat, mai întâi, un set de reguli, de generală aplicare, pentru ca, ulterior, să stabilească reguli proprii pentru anumite categorii de persoane juridice sau de societăți comerciale. În cazul profesiilor liberale legiuitorul a reglementat, mai întâi, fiecare categorie de profesii liberale, fără ca, ulterior, să statueze cadrul general, aplicabil unor asemenea profesii. *Așadar, urmează să facem o constatare că în Republica Moldova, pînă în prezent, nu există un cadru legal unitar care să definească în mod expres profesiile liberale.*

Titularul profesiei liberale se bucură pe parcursul exercitării acesteia doar de o independență relativă. Această concluzie rezultă din faptul că titularul profesiei liberale, chiar dacă nu este supus ierarhiei administrative (sau subordonării economico-juridice), este obligat să respecte actele normative referitoare la organizarea unei asemenea profesii și deontologia profesională, precum și să nu-și abandoneze clientul sau pacientul în nicio împrejurare.

În prezent, prin acte normative speciale sînt reglementate o serie de profesii liberale, ce pot fi practicate de către absolvenții Facultății de Drept, cum ar fi:

- *avocat*, activitatea acestuia fiind reglementată prin *Legea RM „Cu privire la avocatură”* (nr. 1260/2002) din 19.07.2002;
- *notar public*, activitate înfăptuită în conformitate cu *Legea RM „Cu privire la notariat”* (nr. 1453/2002) din 08.11.2002;
- *auditor*, în temeiul *Legii RM „Privind activitatea de audit”* (nr. 61/2007) din 16.03.2007;
- *mediator*, conform dispozițiilor *Legii RM „Cu privire la mediere”* (nr. 134/2007) din 14.06.2007;
- *executor judecătoresc*, în temeiul *Legii RM „Privind executorii judecătorești”* (nr. 113/2010) din 17.06.2010.

În practică, procesul de detectare (calificare) a unei profesii ca fiind una liberală (independentă) sau dependentă reclamă multe complicații, ce se datorează, în special, tehnicii legislative imperfecte. Cu titlu de exemplu, invocăm situația privind tratarea normativă a profesiei de farmacist. Astfel, în conformitate cu art. 8 alin. (2) din *Legea ocrotirii sănătății* (nr. 411/1995), exercițiul profesiei farmaceutice poate fi independent (libera practică) sau dependent. Formularea de gen „independent (libera practică)” presupune recunoașterea unei asemenea ocupații a statutului de profesiune liberală. Totodată, legea specială în materie – *Legea cu privire la activitatea farmaceutică* (nr. 1456/1993), nu menționează sub nicio formă posibilitatea exercitării profesiei de farmacist ca și profesiune liberală, ceea ce ni se pare logic, deoarece farmacistul efectuează acte de comerț (în sens juridic).

Putem evidenția următoarele principii aplicabile profesiunilor liberale:

a) *independența în exercitarea profesiei*. Practicanții profesiunilor liberale își desfășoară activitatea independent de autoritățile publice, se bazează pe propriile decizii (cu luarea în euație a standardelor de competență și deontologie profesională) și sînt conștienți de faptul că responsabilitatea dezvoltării proprii ocupații le revine în exclusivitate. Bineînțeles că independența în exercitarea profesiei liberale poartă un caracter relativ, întrucât practicanții unor asemenea profesii se supun dispozițiilor legale și deontologiei profesionale. De asemenea, se cere relevat faptul că în cadrul profesiunilor liberale sînt profesii care se bucură de un grad sporit și, respectiv, de un grad redus de independență. Astfel, avocații, în opinia noastră, practică o profesiune liberală absolută, deoarece profesiunea liberală de avocat se bucură de capacitatea de a fi coordonată (gestionată) numai de propriile organisme create în acest scop (conform prevederilor *Legii RM „Cu privire la avocatură”* (nr. 1260/2002), Uniunea Avocaților este organul de autoadministrare al avocaților, instituție din care fac parte toți membrii barourilor din țară). În același timp, sînt și profesii liberale relative. De exemplu, se recunoaște ca profesiune liberală relativă cea desfășurată de către notarul public. Într-adevăr, activitatea notarială este supusă unui control de tutelă, mai riguros, din partea Ministerului Justiției al RM;

b) *responsabilitatea în exercitarea profesiei*. Lipsa responsabilității în exercitarea profesiei liberale atrage răspunderea juridică a persoanei culpabile. Răspunderea juridică a practicanților profesiunilor liberale poate surveni sub forma răspunderii civile, răspunderii disciplinare sau răspunderii penale. În cazul profesiunilor liberale, răspunderea juridică, în general, și răspunderea disciplinară, în special, comportă o serie de reguli specifice. Cu titlu de exemplu, notarii publici pot fi atrași la răspunderea disciplinară cu respectarea dispozițiilor art. 22¹-24 din *Legea RM „Cu privire la notariat”* (nr. 1453/2002). În funcție de gravitatea abaterilor disciplinare, notarilor publici li se pot aplica următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertizarea; b) mustrea; c) suspendarea din funcție pe o durată maximă de 6 luni; d) retragerea licenței. Asemenea sancțiuni disciplinare se aplică de către ministrul justiției, în baza deciziei colegiului disciplinar. *Legea RM „Cu privire la notariat”* (nr. 1453/2002) instituie și o serie de condiții pentru desfășurarea examinării prealabile a încălcării (abaterii) disciplinare, cum ar fi:

participarea obligatorie a notarului tras la răspundere disciplinară la actele de examinare prealabilă a abaterii disciplinare; păstrarea secretului profesional de către membrii colegiului disciplinar în cursul procedurilor disciplinare intentate notarilor;

c) *obligația de a păstra secretul profesional*. În literatura de specialitate [5, p. 24], secretul profesional a fost definit ca fiind obligația de a nu divulga anumite date privind viața privată a clienților sau pacienților, fiind, de altfel, un drept fundamental al omului, iar practicanții profesiunilor liberale sînt garanții și depositoryi acestui drept. Actele normative referitoare la profesiuni liberale concretizează conținutul obligației de păstrare a secretului profesional. De exemplu, în conformitate cu art. 55 din *Legea RM „Cu privire la avocatură”* (nr. 1260/2002), avocatul nu este în drept să divulge informațiile confidențiale ce i-au fost comunicate în timpul acordării asistenței juridice, precum și să transmită, fără acordul clientului, unor terți documentele legate de exercitarea delegației. Obligația avocatului de a păstra secretul profesional nu este limitată în timp.

Notarului, de asemenea, îi revine obligația de a păstra secretul profesional. Se cere, totodată, de menționat că legislația notarială fixează expres condițiile în care informația cu privire la actele notariale îndeplinite (în cazul notarilor, aceste informații sînt raportate la categoria de „secret profesional”) poate fi pusă la dispoziția (furnizată) terțelor persoane. Astfel, conform art. 6 alin. (3) din *Legea RM „Cu privire la notariat”* (nr. 1453/2002), informația cu privire la actele notariale îndeplinite se eliberează la cererea instanței de judecată, procuraturii, organelor de urmărire penală în legătură cu cauzele penale, civile sau administrative aflate în curs de examinare. Obligația de a păstra secretul profesional rămîne în vigoare și după încetarea exercitării de către notar a atribuțiilor sale, cu excepția cazurilor cînd părțile sau instanța de judecată au eliberat notarul menționat de această obligație în legătură cu judecarea cauzei penale, civile sau administrative;

d) *constituirea (asocierea) în corpuri profesionale distincte*. Dreptul la constituire și asociere în structuri corporative profesionale se prezintă ca un drept fundamental al practicanților profesiunilor liberale. Prin intermediul acestor structuri, de tipul – Uniunea Avocaților, în cazul avocaților sau Asociația Auditorilor, în cazul auditorilor – este asigurată în unele cazuri (de exemplu, în cazul avocaților) autonomia și autoadministrarea acestui grup profesional, iar în alte cazuri (în cazul auditorilor), exercitarea în comun, pe baza benevolă și a comunității de interese profesionale, a drepturilor civile, economice și sociale;

e) *profesiunile liberale necesită pregătire sau calificare profesională specifică, de nivel universitar*. Ținem să menționăm, în acest sens, că activitățile profesiilor liberale cuprind servicii intelectuale, întrucît desfășurarea acestora reclamă un înalt nivel de cunoștințe juridice, tehnice și științifice. Din aceste considerente, legislația națională referitoare la profesiunile liberale este foarte imperativă în ceea ce privește compartimentul nivelului de studii necesare pentru practicarea unor asemenea profesiuni. De exemplu, poate fi recunoscută ca notar sau avocat doar persoana care are studii licențiate în drept, iar în calitate de auditor – persoana cu studii superioare în domeniul economico-financiar sau juridic. În mod firesc, titularii profesiunilor liberale au responsabilitatea univocă de a menține nivelul de competență în domeniul lor de activitate și, ca urmare, să participe la perfecționarea profesională continuă pe parcursul întregii activități profesionale;

f) *admiterea în profesie după promovarea examenului de calificare*. De regulă, admiterea în profesiunea liberală are loc după promovarea concursului de calificare. Actele normative referitoare la profesiuni liberale reglementează în detaliu toate cerințele (generale și organizaționale), privind examenul de calificare. Cu titlu de exemplu, invocăm prevederile art. 21 al *Legii RM „Privind activitatea de audit”* (nr. 61/2007), potrivit căruia examenul de calificare se organizează de Ministerul Finanțelor, iar examinarea se efectuează de Comisia de certificare. În calitate de observatori pot participa reprezentanți ai asociațiilor auditorilor, contabililor și societăților de audit. Pretendenții care nu au susținut examenul de calificare la unele discipline pot fi admiși să repete examenul prima dată – peste 6 luni și, a doua oară – peste un an după încercarea anterioară, cu respectarea termenului limită de pînă la 3 ani, care începe să curgă din ziua în care candidatul a susținut examenul la una din discipline. Decizia asupra rezultatului examenului de calificare poate fi contestată în Consiliul de supraveghere a activității de audit în termen de 30 de zile de la data primirii rezultatului.

Trebuie menționat, totodată, faptul că admiterea în profesiunea liberală implică, în unele cazuri, parcurgerea a mai multor etape (ulterioare susținerii examenului de calificare). Astfel, reieșind din prevederile art. 12 alin. (3) din *Legea RM „Cu privire la notariat”* (nr. 1453/2002), persoana care a promovat concursul pentru suplinirea locului vacant de notar public este investită, la cerere, cu împuterniciri de exercitare a activității notariale, prin ordinul ministrului justiției, dacă: a) îndeplinește condițiile generale, prevăzute de legislația notarială (în special, art. 9 din *Legea RM „Cu privire la notariat”* (nr. 1453/2002), pentru exercitarea activității de notar; b) a obținut licența și a depus jurămîntul; c) a depus la Ministerul Justiției specimenul semnăturii și amprenta sigiliului (condiție ce urmează să fie îndeplinită în termen de 90 de zile de la data primirii licenței pentru activitatea notarială); d) a înregistrat la Ministerul Justiției sediul biroului notarului (condiție ce urmează să fie îndeplinită în termen de 90 de zile de la data primirii licenței pentru activitatea notarială); e) a încheiat contract de asigurare de răspundere civilă (condiție ce urmează să fie îndeplinită în termen de 90 de zile de la data primirii licenței pentru activitatea notarială);

g) *profesiunile liberale sînt supuse licențierii (în unele cazuri, certificării sau atestării)*. Asemenea profesiuni liberale ca avocat, notar sau executor judecătoresc sînt supuse licențierii, pe cînd activitatea de audit – certificării, iar cea de mediator – atestării;

h) *persoanele care exercită profesiuni liberale depun jurămîntul*. Cu titlu de exemplu, se cere relevant faptul că notarii, avocații și executorii judecătorești depun jurămîntul în fața autorităților (organismelor) abilitate. În același timp, concretizăm că inițierea activității în cazul titularilor unor profesiuni liberale nu necesită depunerea jurămîntului, cum ar fi în cazul auditorilor sau mediatorilor;

i) *îmbinarea interesului public cu cel privat la exercitarea profesiei*. Practicanții care exercită profesiuni liberale îndeplinesc, în exercițiul atribuțiilor lor, atît o funcție de interes privat, cît și una de interes public. Această particularitate a profesiunilor liberale este mai pronunțată în cazul notarilor publici. Curtea Constituțională, în *Hotărîrea sa nr. 30 din 23.12.2010*, a menționat că: „fiind conceput ca o profesie liberală, notariatul este un serviciu public delegat de stat notarilor, iar notarul este persoana autorizată de stat să presteze în numele acestuia servicii publice prin desfășurarea activității notariale, în baza licenței eliberate de autoritatea statului. Așadar, în calitate de reprezentant al statului, notarul îndeplinește funcții publice, activează conform împuternicirilor acordate de stat, garantează și apără drepturile și interesele legale ale participanților la relațiile civile legal reglementate, prin efectuarea activității notariale în numele statului, pentru care motivul statului stabilește criterii specifice și anumite limite de exercitare a acestei profesii”;

j) *respectarea normelor deontologice și ridicarea calificării profesionale a persoanelor care exercită profesiunea liberală*. De regulă, deontologia profesiunilor liberale este expusă sub forma codului deontologic. Putem invoca, în acest sens, următoarele exemple: *Codul deontologic al Avocaților Baroului din Republica Moldova*, adoptat de Congresul Avocaților din 20 decembrie 2002, cu modificările și completările adoptate la 23 martie 2007 de Congresul Avocaților [3]; *Codul deontologic al mediatorului*, adoptat prin Hotărîrea Consiliului de mediere nr. 1 din 16 iunie 2008 [4] ș.a.;

k) *exercitarea profesiunii liberale implică evitarea conflictelor de interese*. Cei care beneficiază de serviciile liberale profesionale au dreptul să pretindă o evaluare a împrejurărilor în care ele se realizează, precum și o consultație imparțială și obiectivă, fără o presiune a unor forțe exterioare și fără conflicte de interese. Legislația în vigoare instituie mai multe modalități de prevenire sau tranșare a conflictului de interese. De exemplu, în conformitate cu art. 9 al *Legii RM „Cu privire la mediere”* (nr. 134/2007), mediatorul se va abține de la soluționarea unui conflict, dacă există anumite circumstanțe ce l-ar împiedica să fie neutru și imparțial. Dacă pe parcursul medierii apare o circumstanță de natură să afecteze scopul acesteia, neutralitatea sau imparțialitatea mediatorului, acesta este obligat să o aducă la cunoștința părților care vor decide, de comun acord, asupra acceptării în continuare a serviciilor mediatorului sau renunțării la ele. În cazul în care mediatorul a fost determinat să se retragă din mediere în virtutea unor circumstanțe ce l-ar împiedica să fie neutru și imparțial, el este obligat să restituie plățile efectuate de către părți.

Bibliografie:

1. Codul Fiscal al RM // Republicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, Ediție Specială, 08.02.2007.
2. Legea sindicatelor (nr. 1129/2000) // Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 130 din 19.10.2000.
3. Codul deontologic al Avocaților Baroului din Republica Moldova, adoptat de Congresul Avocaților din 20 decembrie 2002, cu modificările și completările adoptate la 23 martie 2007 de Congresul Avocaților // <http://www.avocatul.md/files/80.pdf> (accesat la 20 septembrie 2011).
4. Codul deontologic al mediatorului, adoptat prin Hotărârea Consiliului de mediere nr. 1 din 16 iunie 2008 // http://www.irp.md/item.php?text_id=610 (accesat la 20 septembrie 2011).
5. Mădălin Niculeasa, Profesii liberale, București, Universul Juridic, 2006.

SPECIFICUL PREGĂTIRII PROFESIONALE A JURIȘTILOR ÎN VEDEREA ANGAJĂRII ÎN CÂMPUL MUNCII

Peculiarities of the Professional Training of Lawyers with Further Employment in the Labor Market

Veaceslav PÎNZARI,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Rezumat: Misiunea de bază a unei facultăți de drept rezidă în a pregăti specialiști în domeniul științelor juridice, apți să se insereze instantaneu în câmpul muncii și care vor da randamentul maxim în diferitele sfere în care se vor angaja după absolvirea facultății. Dar formarea unor asemenea specialiști este un proces extrem de dificil, deoarece, pe de o parte, materiile prevăzute în planurile de învățământ sînt foarte complicate, iar pe de altă parte, studenții nu posedă un minim de cunoștințe elementare în domeniul dreptului, lucru care face extrem de dificilă înțelegerea fenomenelor juridice.

Cuvinte-cheie: facultatea de drept, competențe profesionale, juriști calificați, metode interactive, stagii de practică.

Abstract: The basic aim of any Faculty of Law lies in preparing specialists in legal sciences able to immediately start working and giving maximum efficiency in the various fields in which they will be engaged after graduation. However, training such specialists is extremely difficult, because, on the one hand, the material provided in the curricula is very complicated, and on the other hand, students do not have a minimum basic knowledge in law, which makes it extremely difficult to understand legal phenomena.

Key-words: Faculty of Law, professional skills, qualified lawyers, interactive methods, internships.

Cum am mai menționat și cu alte ocazii, misiunea de bază a unei facultăți de drept rezidă în a pregăti specialiști în domeniul științelor juridice, apți să se insereze instantaneu în câmpul muncii și care vor da randamentul maxim în diferitele sfere în care se vor angaja după absolvirea facultății²⁵. Dar formarea unor asemenea specialiști este un proces extrem de dificil, din mai multe considerente, lucru pe care vom încerca să-l analizăm în cadrul acestui demers.

Astfel, deși „dreptul” sau „științele juridice” ocupă un loc important în aria opțiunilor absolvenților de liceu, aceștia fiind întrebați de ce au ales anume dreptul ca domeniu de formare profesională, ca și mulți dintre studenții anului întâi, nu știu a răspunde cu privire la ceea ce vor deveni sau cu privire la viitoarele obiecte de studii. Dacă cei care optează pentru alte domenii de formare profesională au avut, pînă a deveni studenți, în cele mai multe cazuri, anumite tangențe cu diferite materii care sînt studiate în facultate încă din liceu, cei care vin să studieze științele juridice nu au prea multe asemenea legături. În aceste condiții, o întrebare care poate fi pusă aici ar fi, cît de firesc este să optezi pentru o facultate asupra căreia nu ai un minim de cunoștințe, deoarece sistemul preuniversitar asigură foarte puține contacte cu elementul juridic? Este foarte dificil să apreciem cît de conștienți sînt absolvenții sistemului preuniversitar care vor să studieze științele juridice cu privire la ceea ce urmează să învețe la facultatea de drept și ce urmează să devină ei după absolvire, dacă nu au vreo posibilitate încă de pe băncile liceului să cunoască măcar obiectele viitoarelor sale studii. Acest lucru duce, de multe ori, la aceea că unii absolvenți de liceu aleg această facultate fără vreo motivare internă bine fundamentată și nu conștientizează pe deplin importanța sau „greutatea” pe care o presupun profesiile juridice. În aceste condiții, menționăm că în primul an de studii este foarte dificilă realizarea procesului didactic deoarece, pe de o parte, materiile prevăzute în planurile de învățământ, cum ar fi „Dreptul roman”; „Teoria generală a dreptului”; „Dreptul constituțional”; „Dreptul civil”; „Dreptul penal” etc. sînt foarte complicate, iar, pe de altă parte, studenții nu posedă un minim de cunoștințe elementare în domeniul dreptului, lucru care face extrem de dificilă înțelegerea fenomenelor juridice.

Încă din primele zile pe băncile facultății studenții vor constata că lumea dreptului, caracterizată prin concepte și instituții specifice folosește, ca orice altă știință, limbajul ca principal mijloc de comunicare. Din perspectiva lingvistică terminologia juridică este bogată, bine nuanțată și cu lămurită adresabilitate. În cadrul procesului de studiu la facultate, dascălii trebuie să insiste ca studenții să cunoască nu numai materia predată, fapt indispensabil formării unui jurist de clasă, ei trebuie să gîndească în termeni juridici, cu semnificația lor specifică, indiferent de accepțiunile acelor noțiuni în vorbirea curentă.

Încă din primul an, profesorii vor atenționa studenții asupra faptului că în procesul de predare-învățare vor avea surpriza să vadă că unele noțiuni ce par îndeobște cunoscute și care n-ar ridica întrebări în privința înțelegerii lor, să aibă în drept, accepțiuni diferite față de limbajul comun. Pe lângă faptul că cei cărora le sînt destinate normele juridice fac greșeli de exprimare, observăm că și legiuitorul comite asemenea erori în legislație, erori care, în opinia noastră, sînt grave și de neiertat chiar și într-o discuție particulară. Asupra acestui fapt profesorii trebuie să insiste în mod deosebit în cadrul prelegerilor și seminariilor la facultate, formînd un sistem de gîndire specific de logică juridică, în temeiul căruia studentul să se poată orienta în găsirea unor soluții, chiar pentru probleme în privința cărora nu există texte de legi, anume prevăzute pentru cazul respectiv, deoarece, în conformitate cu dispozițiile alin. 2 art. 5 CPC „Nici unei persoane nu i se poate refuza apărarea judiciară din motiv de inexistență a legislației, de imperfecțiune, coliziune sau obscuritate a legislației în vigoare”.

La începutul fiecărui curs, cadrele didactice vor trebui să prezinte studenților curricula disciplinei, accentuînd care sînt obiectivele materiei date, ce competențe vor fi formate în urma studiului acesteia, ce instituții vor fi analizate la orele de curs sau seminar și care vor fi învățate independent, ce acte normative stau la baza instituțiilor date, lucrările căror specialiști urmează să fie consultate în procesul de studiu etc.

În procesul de predare a materiei, atît în cadrul orelor teoretice cît și a celor practice, profesorii vor utiliza diferite procedee didactice, clasice sau moderne, nu se vor rezuma numai la redarea conținuturilor, lucru care, de altfel, nu poate fi exclus în totalitate, dar care nu trebuie să eclipseze celelalte metode și procedee didactice.

Pentru reușita pregătire a specialiștilor, este indicată utilizarea formei interactive de predare, cînd informația este pusă la dispoziția studenților de către profesor, sau studenții singuri prezintă unele informații, apoi ei sînt puși în situația să o analizeze și să o comenteze, să propună soluții și să le aplice în practică la anumite situații concrete. Analiza actelor normative naționale sau străine, elaborarea proiectelor de acte normative, depistarea lacunelor strecurate în legislație și elaborarea propunerilor de *lege ferenda*, analiza doctrinei juridice, studierea jurisprudenței naționale și străine, elaborarea cererilor de chemare în judecată, a diferitor modele de contracte, procese-verbale, rechizitorii, încheieri, decizii, hotărîri sau sentințe judecătorești, participarea la procesele simulate, acordarea consultațiilor specializate în cadrul activității în Clinica Juridică Universitară etc., sînt metodele care pot fi utilizate cu succes în cadrul procesului didactic la facultatea de drept, avînd ca finalitate pregătirea specialiștilor în domeniul științelor juridice de calificare înaltă. Nu trebuie omisă nici activitatea științifică a studenților, or acest aspect este deja unul

²⁵Pînzari V., „Formarea competențelor profesionale ale viitorilor juriști în cadrul orelor teoretice și practice la Facultatea de Drept”. În: Materialele Conferinței științifice Internaționale consacrată aniversării a 65-a de la Fondarea Universității de Stat „Alec Russo” din Bălți „Abordarea prin competențe a formării universitare: probleme, soluții, perspective”, Bălți, PUB, 2011, p. 159-162.

inerent pregătirii specialiștilor în condițiile actuale. Astfel, activitatea în cadrul cercurilor științifice studențești, participarea cu comunicări la conferințele științifice în țară sau peste hotare, publicarea articolelor științifice în revistele de specialitate, participarea la olimpiadele interuniversitare, elaborarea tezelor anuale, de licență sau de master, reprezintă unele oportunități ale studenților, prin intermediul cărora, sub îndrumarea cadrelor didactice experimentate să desfășoare și activitatea de cercetare științifică, formînd astfel specialiști de înaltă calificare în domeniul dreptului.

O pregătire teoretică fundamentală solidă, care se realizează sub îndrumarea dascălilor în cadrul orelor de curs, corelată cu asigurarea posibilităților de aplicare în practică a acestor cunoștințe, în cadrul orelor de seminar sau în timpul practicilor efectuate în instituțiile specializate, reprezintă cheia succesului în pregătirea unor specialiști calificați în domeniul științelor juridice. Și dacă probleme deosebite în ceea ce privește pregătirea teoretică a viitorilor juriști, de obicei, nu înțîlnim, în privința pregătirii acestora sub aspect practic, adică crearea condițiilor ca aceștia să-și poată demonstra și aplica cunoștințele teoretice în practică, înțîlnim destul de multe dificultăți. Aceste dificultăți sînt de ordin diferit, de exemplu: nu există cadrul legal adecvat care ar reglementa modalitățile efective de realizare a stagiilor de practică de către studenții facultăților de drept, în instituțiile și organele specializate; nu este specificată modalitatea încheierii contractelor de practică între student-universitate-instituția specializată (ținînd cont de specificul specialității); nu sînt elaborate indicațiile metodice cu privire la promovarea tuturor tipurilor de practică, atît la nivelul licenței, cît și la masterat; nu este definitivat modelul caietului de practică; nu este stabilită și respectată modalitatea de susținere a examenului de practică etc.

Aceste carențe își lasă, într-un fel, amprenta asupra pregătirii specialiștilor la facultatea de drept, dar în același timp, reprezintă un factor care ne mobilizează să căutăm modalități de a le înlătura, astfel că activitățile de formare a specialiștilor de o calificare înaltă în domeniul științelor juridice să deruleze în condiții optime.

În concluzie, vom menționa că formarea specialiștilor în domeniul Drept este un proces dificil, implică cunoștințe și competențe vaste în diferite domenii ale vieții sociale și necesită eforturi deosebite atît din partea cadrelor didactice, cît și a studenților.

LIBERA CIRCULAȚIE A PERSOANELOR ȘI A SERVICIILOR – CONDIȚII ESENȚIALE PENTRU EVOLUȚIA PIEȚEI MUNCII

Free Persons and Services Movement - Essential Conditions for the Evolution of Labor Market

Ion DĂNOI,

Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Rezumat: Libera circulație a persoanelor și a serviciilor reprezintă mai mult decît simplu obiectiv comercial urmărit prin Tratatul de la Roma. Cele două libertăți sînt indispensabile în vederea exercitării unei cetățenii europene întemeiate pe principiile democratice exprimate, în special, în Convenția Europeană a Drepturilor Omului (CEDO), la care ordinea comunitară juridică subscrie. Printre aceste principii se găsește și acela al libertății de comunicare, libertate esențială pentru toți resortisanții statelor europene. Libertatea de stabilire a cetățenilor unui stat membru pe teritoriul unui alt stat membru pentru a exercita acolo anumite activități este, în mod evident, de altă natură decît aceea de a oferi, în afara frontierelor, servicii clienților rezidenți în alt stat.

Cuvinte-cheie: cetățean, libera circulație, dreptul la muncă.

Abstract: Free movement of persons and services is more than just commercial objectives pursued by the Treaty of Rome. The two freedoms are indispensable for the exercise of European citizenship based on democratic principles expressed, in particular, in the European Convention on Human Rights (ECHR), to which the Community legal order subscribes. The freedom of communication, an essential freedom for all the citizens of the European countries, is found among all these principles. The freedom given to citizens of a Member State to exercise certain activities in another Member State is, obviously, other than to provide services to clients residing in another state outside the border.

Key-words: citizenship, free movement, right to work.

1. Noțiuni generale privind cetățenia Uniunii Europene

Așa cum o definește Tratatul de la Maastricht, cetățenia europeană constă în posibilitatea dată oricărui individ care are cetățenia unui stat membru de a fi considerat cetățean al Uniunii Europene. Prin introducerea cetățeniei europene, semnatarii Tratatului asupra Uniunii Europene și-au dorit, între altele, promovarea și consolidarea identității europene, implicînd, în acest fel, cetățenii în procesul de integrare europeană [1]. Ca urmare a dezvoltării Pieței unice, cetățenii beneficiază de o serie de drepturi generale în domenii dintre cele mai diverse, precum libera circulație a bunurilor și a serviciilor, protecția consumatorilor și sănătatea publică, egalitatea de șanse și de tratament, accesul la ocuparea locurilor de muncă și la protecția socială ș.a.

Primul paragraf al articolului 17 din Tratatul instituind CE definește cetățeanul european ca fiind „aceea persoană care are naționalitatea (cetățenia) unui stat membru”. Cu toate acestea, printr-o Declarație anexată în anul 1992 Tratatului de la Maastricht, se reamintește faptul că, de fiecare dată, cînd se face referire la cetățenii statelor membre, problema de a ști dacă o persoană are cetățenia unui stat membru sau a altuia nu se va rezolva decît făcîndu-se referire la dreptul național al statului membru în cauză.

Pornind de la cele cîteva texte comunitare, pentru o mai bună înțelegere a conceptului de „cetățenie europeană”, considerăm că nu este lipsit de importanță să aducem în discuție și să definim, totodată, chiar conceptul de „cetățenie” [2].

Din perspectivă istorică, noțiunea modernă de „cetățenie” coincide cu Revoluția franceză și cu nașterea statului modern și de drept. Este evident faptul că, odată cu Revoluția franceză, raporturile dintre individ și aparatul statal au înregistrat profunde transformări. Astfel, s-a consolidat conceptul de subiect de drept, care poate fi definit ca fiind entitatea, atît fizică, cît și juridică, „unitară căreia îi revin o serie de drepturi și de obligații” raportate la politica statală. Încă din prima jumătate a secolului al XIX-lea, esența cetățeniei se regăsește într-o serie de situații juridice, active sau pasive, care îi disting pe cei care posedă o astfel de calitate de cei care nu au fost investiți cu aceasta (străinii, apatrizii sau alte subiecte private de cetățenie). După această etapă, individul nu mai este considerat, din punct de vedere juridic, ca fiind singur, pentru că el este plasat într-un spațiu determinat sau aparține unei anumite clase sociale, iar raportul direct dintre stat și individ începe să dobîndească substanțialitate. Cetățenia rămîne, în acest fel, singurul „statut” care generează societatea, distrugînd orice legături feudale.

În literatura de specialitate, cetățenia a fost concepută fie ca o simplă legătură între un individ și un anumit stat, fie ca o legătură politică și juridică, ori ca o apartenență juridică sau ca o calitate a persoanei.

O definiție considerată exactă de distinsul profesor Ioan Murau precizează că cetățenia este „legătura politică și juridică permanentă dintre o persoană fizică și un anumit stat. Această legătură se exprimă prin totalitatea drepturilor și a obligațiilor reciproce dintre o persoană și statul al cărui cetățean este și, mai mult, este o legătură juridică specială, reflectată pe plan extern, păstrată și prelungită oriunde s-ar găsi persoana, în statul său de origine, în alt stat, pe mare, în cer sau în cosmos”.

Din studiul aceleiași doctrine de specialitate rezultă că, nu de puține ori, conceptul de cetățenie este asimilat celui de naționalitate. Fără îndoială, cele două concepte se referă la condiția sau la statutul persoanei fizice ori juridice în raportul său cu statul. Adesea, aceste două noțiuni sînt folosite ca sinonime, deși naționalitatea poate fi definită ca fiind calitatea sau condiția juridică ce decurge din relațiile care există între o persoană juridică și un stat determinat, iar cetățenia este o categorie juridică prin care este desemnată apartenența unui individ (persoană fizică) la o comunitate politică, în virtutea legilor prin care îi sînt atribuite o serie de drepturi civile și politice.

Această deosebire este avută în vedere și de semnatarii Tratatului de la Maastricht. Articolele 17-22 din Tratatul instituind CE (fostul art. 8 din Tratatul de la Maastricht) fac referire, pe de o parte, la distincția între naționalitate și cetățenie și, pe de altă parte, la subordonarea cetățeanului Uniunii cetățeanului unui stat membru. Potrivit Curții de Justiție a Comunităților Europene (CJCE), naționalitatea se întemeiază pe „existența unui raport special de solidaritate față de un stat, ca și pe reciprocitatea drepturilor și a obligațiilor”. Rămînînd în spațiul comunitar, se poate observa că acest gen de raport nu este susceptibil să existe între un rezident comunitar și un stat membru. Însă în cadrul

comunitar, se poate constata că naționalității unui stat membru, căruia îi corespunde, firesc, recunoașterea unei cetățenii în adevăratul sens al termenului, i se adaugă, acum, recunoașterea unei naționalități, respectiv cetățenii supra-statale. Din acest motiv, cetățenia europeană îmbracă un caracter dual, în sensul în care recunoașterea sa este condiționată de existența cetățeniei unui stat membru al Uniunii.

Cetățenia Uniunii Europene conferă o serie de drepturi cetățenilor statelor membre și consolidează protecția intereselor acestora. Astfel sistematizate, acestea sînt:

- dreptul la libera circulație, dreptul de sejur și de stabilire, dreptul la muncă și la studiu în toate statele membre;
- dreptul la vot și dreptul de a candida la alegerile Parlamentului european și la alegerile locale în statul de rezidență, în aceleași condiții ca și cele stabilite pentru cetățenii statului respectiv;
- dreptul de petiție în fața Parlamentului european și dreptul de a se adresa Mediatorului european pentru examinarea cazurilor de administrație defectuoasă a afacerilor comunitare de către instituțiile și organele comunitare (mai puțin Curtea de Justiție a Comunităților europene);
- dreptul de a beneficia, pe teritoriul unui stat terț, de protecție diplomatică și consulară din partea autorităților diplomatice sau consulare ale unui alt stat membru, în cazul în care statul de unde provine nu are reprezentanță diplomatică sau consulară în statul respectiv.

Dreptul la libera circulație, dreptul de sejur și de stabilire, dreptul la muncă și la studiu în toate statele membre. Dreptul recunoscut cetățenilor Uniunii prin articolul 18 din Tratatul instituind CE este considerat ca fiind nucleul cetățeniei europene, pentru că, evident, el constituie condiția obiectiv-necesară de îndeplinit, fără de care exercitarea altor drepturi conferite cetățenilor comunitari ar fi, practic, imposibilă.

Reglementările cu privire la dreptul la libera circulație și-au găsit, datorită interpretării extensive făcute atît de legislația comunitară derivată, cît și de jurisprudența Curții de Justiție a Comunităților europene, o aplicare mult mai largă, care a permis să se atingă forța subiectivă și materială a unor astfel de dispoziții. Rezultă astfel, că, în practică, Curtea de Justiție și legiuitorul comunitar au asigurat dreptul la libera circulație și dreptul de sejur unui grup larg de indivizi, și anume: celor care își caută un loc de muncă; pensionarilor; studenților; celor care doresc să urmeze cursurile de formare profesională; tuturor celor care vin dintr-un alt stat membru pentru turism; tuturor cetățenilor care nu beneficiază, încă, de acest drept în virtutea dreptului comunitar, sub condiția ca ei să dețină, pentru ei și pentru familiile lor, de o asigurare de boală și de resurse economice suficiente pentru a supraviețui [1, p. 52].

Dreptul la libera circulație este asigurat, independent de cetățenia lor, membrilor familiilor muncitorilor, pensionarilor, studenților, oricărui cetățean comunitar, care nu beneficiază de dreptul la libera circulație în virtutea altor dispoziții ale Tratatului.

Unul dintre aspectele cele mai importante ale dreptului la libera circulație îl constituie posibilitatea oferită cetățenilor Uniunii de a-și exercita, în mod privilegiat în raport cu alți străini, un drept de intrare, larg și aproape general, într-unul dintre statele membre, altul decît cel de apartenență (cetățenia de origine). Mai mult, acest drept este rezervat tuturor cetățenilor statelor care au semnat deja Acordul Schengen pentru crearea unui spațiu comun fără frontiere interne.

Cetățenii europeni se bucură de posibilitatea de a se deplasa, oricare ar fi motivul, dintr-o regiune în alta a Uniunii, numai pe baza unui document de identitate sau a unui pașaport valabil. Această posibilitate a fost reiterată de Curtea de Justiție, care a precizat că statele membre nu pot solicita, pentru admiterea pe teritoriul lor, o altă formalitate decît simpla prezentare a unei cărți de identitate sau a unui pașaport valabil și a considerat ca nefiind conformă cu dreptul comunitar condiționarea intrării de obținerea unei autorizații, sau să supună altor condiții de control persoanele care doresc să intre în acel stat, mai ales că, observăm, de cele mai multe ori, condițiile sînt în mod sistematic arbitrare sau inutil restrictive [3, pag. 65].

În ceea ce privește dreptul de sejur într-un stat membru, altul decît cel de origine, și posibilitatea care decurge de aici – de stabilire a unei reședințe pentru cetățenii comunitari, legislația comunitară derivată a început să conțină dispoziții cu privire la un tratament privilegiat în raport cu cel rezervat majorității străinilor. Din acest punct de vedere, reglementările comunitare sînt centrate pe eliberarea unui document denumit „carte de sejur” – valabil cel mult 5 ani de la data emiterii și care poate fi reînnoit automat. Această carte de sejur nu are o valoare constitutivă de drepturi, ci numai una de recunoaștere a drepturilor.

În ceea ce privește limitarea dreptului la libera circulație, trebuie observat faptul că au fost realizate o serie de derogări imediat după semnarea Tratatului instituind Comunitatea economică europeană, modificări care au fost preluate în Directiva din 25 februarie 1964, cu privire la coordonarea dispozițiilor speciale care vizează deplasarea și sejurul străinilor, justificate pe motive de ordine publică, securitate publică și sănătate publică.

2. Domeniul de aplicare a liberei circulații a persoanelor

Libertatea de circulație a persoanelor a fost consacrată prin Regulamentul Nr. 1612/68 al Consiliului, din 5 octombrie 1968, privind libertatea de circulație pentru lucrători în cadrul Comunității și prin Directiva Nr. 68/360 din 15 octombrie 1968 a Consiliului privind abolirea restricțiilor asupra circulației și rezidenței în cadrul Comunității pentru lucrătorii din statele membre și familiile lor.

Libertatea de circulație implică înlăturarea oricărei discriminări bazate pe naționalitate între lucrătorii statelor membre în ce privește remunerarea, angajarea și alte condiții de muncă și de angajare [4].

Beneficiul dreptului la liberă circulație este subordonat posesiei naționalității unuia dintre statele membre, dar, în absența definiției comunitare a naționalității, fiecare stat membru determină suveran condițiile în care ele acordă naționalitatea, inclusiv dubla naționalitate.

Odată cu adoptarea Regulamentului Nr. 1612/68 a fost consacrat irevocabil principiul nediscriminării (al egalității de tratament) cu o clauză de salvagardare pentru piața națională a forței de muncă. Această clauză poate fi utilizată, conform art. 20 din Regulament, atunci cînd un stat membru este supus ori prevede perturbări pe piața sa ce privește forța de muncă, care ar putea amenința serios standardul de viață ori nivelul de utilizare al ei într-o regiune ori o profesie dată.

În alte împrejurări s-a admis că egalitatea de tratament instituită prin textele mai sus evocate interzice nu numai discriminarea fățișă bazată pe naționalitate, ci și toate formele deghizate (ascunse) care, prin aplicarea altor criterii deosebitoare, duc la același rezultat, astfel că o condiție de domiciliu stabilită cu privire la acordarea unor puncte pentru pensie de limită de vîrstă, care poate fi mai ușor îndeplinită de către lucrătorii ce posedă naționalitatea statului membru respectiv – cei mai mulți domiciliază în acest stat - decît de către lucrătorii din alte state membre, este indirect discriminatorie întrucît este intrinsec susceptibilă de a-i afecta mai mult pe lucrătorii emigranți decît pe lucrătorii naționali și există un risc în consecință care îi situează pe primii într-un dezavantaj specific.

Tot astfel, s-a admis că dreptul național poate să conțină reguli mai favorabile decît dreptul comunitar cu condiția ca ele să satisfacă principiile dreptului comunitar, astfel că o regulă dintr-un stat membru care, în cadrul criteriilor pentru obținerea de beneficii de șomaj, favorizează lucrătorii care au petrecut 15 ani în acest stat membru înaintea ultimei lor angajări în străinătate este incompatibilă cu art. 48 [39] CE.

Într-o altă ipoteză, aceleași art. 48 [39] CE și art. 7 par. 1 și par. 4 din Regulamentul menționat se opun unei legislații naționale privind luarea în considerare a perioadelor anterioare de activitate în scopul de a determina plata profesorilor contractuali și a asistenților acestora, cînd condițiile care se aplică perioadelor petrecute în alt stat membru sînt mai stricte decît cele aplicabile perioadelor petrecute în instituții comparabile ale statului membru în cauză; această prevedere, care operează în prejudiciul lucrătorilor migranți ce au petrecut o parte a carierei lor în alt stat membru, este susceptibilă de încălcare a principiului nediscriminării statornicit în cele două prevederi menționate; mai mult, perioadele respective, petrecute în alt stat membru trebuie să fie luate în considerare fără vreo limitare în privința duratei lor.

Libertatea de circulație a lucrătorilor implică, sub rezerva limitărilor pe motive de ordine publică, securitate publică ori sănătate publică, patru coordonate, potrivit art. 39 par. 3:

- acceptarea ofertelor de angajare într-adevăr făcute;
- deplasarea în mod liber pe teritoriul statelor membre pentru acest scop;

- șederea într-un stat membru pentru scop de angajare potrivit prevederilor ce cirmuiesc angajarea naționalilor aceluia stat, stabilite prin lege, regulament ori acțiune administrativă;
- rămânerea pe teritoriul unui stat membru a persoanei după ce a fost angajată în acest stat, sub rezerva condițiilor care sînt cuprinse în regulamentele de implementare care sînt elaborate de Comisie.

Beneficiarii libertății de circulație așa cum este prevăzută în Tratat și în legislația subsidiară sînt lucrătorii salariați și membrii lor de familie. Categoria lucrătorilor salariați a primit o largă accepțiune. Astfel, s-a considerat că există activitate salariată chiar dacă activitatea nu este decît ocazională și remunerarea este inferioară minimului legal; este suficient ca activitatea să fie efectivă, și nu pur și simplu voluntară. Noțiunea de „lucrător” are în vedere, potrivit unei jurisprudențe constante, exercitarea unei activități reale și efective, cu excluderea activităților în așa măsură de reduse încît se prezintă ca pur marginale și accesorii. Caracteristica esențială a relației de muncă este aceea că o persoană îndeplinește, într-un anumit timp, în favoarea altuia și sub conducerea sa, prestații în schimbul cărora ea obține o remunerare [5].

Bibliografie:

1. Augustin Fuerea, *Drept comunitar al afacerilor*, Ediția a II-a revăzută și adăugită, Ed. Universul juridic, București, 2006, p. 44.
2. Ghica Luciana-Alexandra (coord.), *Enciclopedia Uniunii Europene*, Editura Meronia, București, 2005, p. 43.
3. Muraru Ioan, Tănăsescu Simina Elena, Iancu Gheorghe, Diaconu Ștefan, Cuc Mihai Horia – *Cetățenia europeană*, Editura All Beck, București, 2003, p. 65.
4. Manolache Octavian, *Drept comunitar, vol. II, Cele 4 libertăți fundamentale*, Editura All, București, 2007, p. 264.
5. Stoica Camelia, *Libera circulație a persoanelor în Uniunea Europeană*, Editura Oscar Print, București, 2001, p. 23.

PIAȚA MUNCII ȘI SPECIALIȘTII ÎN DOMENIUL JURIDIC

The Labor Market and Legal Professionals

Mirgen PRENCE,

Facultatea de Drept, Universitatea „Al. I. Cuza” din Iași, România

Rezumat: *Articolul face o analiză a problemelor pieței muncii în Albania cu care se confruntă specialiștii în domeniul juridic. Un loc aparte ocupă analiza anumitor articole din Legea nr. 9741/2007 a învățămîntului superior, care încalcă autonomia universitară. Un aspect deosebit căruia i se acordă atenție în lucrare este rolul statului în deschiderea pieței muncii specialiștilor în domeniul dreptului. Pornind de la necesitatea exercitării profesiei juridice în temeiul celei mai înalte pregătiri, este abordat și domeniul formării profesionale.*

Cuvinte-cheie: *formare continuă, magistrat, avocat.*

Abstract: *The article provides an analysis of labor market issues faced by Albanian legal professionals. Special emphasis is given to the analysis of certain articles of Law No 9741/2007 concerning higher education, which violates the university autonomy. The article highlights the role of the state in giving access to legal professionals in the labor market. Given the necessity of exercising a qualified legal profession, the article focuses on the issue of continuous vocational training.*

Key-words: *continuous training, judge, lawyer.*

1. Noțiuni introductive privind piața muncii și formarea profesională

Formarea continuă și calificarea profesională sînt călători „continui” ai angajatului în viață, inclusiv al celor care nu sînt angajați și sînt în căutarea unui loc de muncă. Obiectul acestui proces important este legat de politicile pieței muncii, cu încadrarea și adaptarea angajaților cu schimbările științifice, organizatorice, tehnologice.

În organizarea și funcționării formării continue concurează statul, comunitatea, instituții ale învățămîntului, centre particulare specializate, organizații profesionale, angajatori etc.

Trebuie subliniat faptul că lupta împotriva șomajului la scară mondială începe cu formarea profesională și cu calificare. Ea continuă în cadrul reorganizării și reformării economiei în direcția progresului social. Statul în cadrul politicilor sociale mandatează administrația și instanțele judecătorești ca să respecte principiile și regulile dreptului muncii. Libertatea muncii și dreptul la muncă sînt reglementate în art. 49 al Constituției. Orice persoană care este capabilă să muncească poate alege profesia, locul de muncă și sistemul de calificare profesională. De libertatea locului de muncă este legat și dreptul la muncă, din care rezultă că orice persoană are dreptul să cîștige mijloacele de existență din muncă legală aleasă sau acceptată de el [1]. Noi locuri de muncă se pot crea prin reformele economice, privatizări, crearea de condiții pentru atragerea investitorilor străini, restructurarea întreprinderilor de stat sau unde statul este acționar majoritar.

În doctrina juridică străină s-a susținut ideea că libertatea de alege a profesiei și formarea profesională nu este întotdeauna adevărată, pentru că, de multe ori, alegerea unei profesii este rezultat mai mult al unei mode sau a conjuncturii și nu neapărat al voinței interioare. Formele diverse ale desfășurării activității moderne necesită în toate domeniile angajați calificați.

2. Specialiștii în domeniul dreptului

Specialiștii în domeniul dreptului se împart în patru categorii: magistrați, avocați, notari, juriști. Vom analiza fiecare dintre aceste profesii și vom face anumite propuneri unde vom considera că sînt necesare.

2.1 Magistrații

Formarea de bază și continuă ca parte a formării profesionale, conform Legii nr.8136/1996 pentru Institutul de Magistratură, include formarea de bază a candidaților care vor deveni magistrați și formarea continuă pentru procurorii și judecătorii în exercițiul funcției, funcționării administrației judecătorești precum și a altor profesii juridice care au legătură cu sistemul justiției.

Din anul 1997 pînă la anul 2010, au terminat formarea de bază și au luat titlul de magistrat, 216 magistrați, dintre care 133 judecători și 83 procurori. Formarea pregătirii candidaților pentru magistrați cuprinde o perioadă de 3 ani de studiu și stagiul. În primul an se desfășoară un program de pregătire teoretică cu materii ale ramurii dreptului, în anul al doilea se desfășoară un stagiul la instanțele judecătorești și Parchetele de pe lîngă instanțele judecătorești 3 zile pe săptămînă. Repartizarea candidaților se face de directorul Institutului Național al Magistraturii care îi comunică judecătorul și procurorul responsabil în perioada stagiului. Pe parcursul acestui an candidatul trebuie să participe 2 zile pe săptămînă la cursuri teoretice, sesiuni de dezbateri, procese simulate care se desfășoară la Institutul Magistraturii. La terminarea acestui an, conform examinării din partea Consiliului Pedagogic al Institutului Național al Magistraturii, candidații pentru magistrați vor fi repartizați din partea Președintelui Republicii să desfășoare stagiul profesional ca judecător sau procuror. În anul al treilea magistrații desfășoară stagiul profesional fie ca judecător sau ca procuror. Ei sînt numiți provizoriu ca judecători sau ca procurori în anul al treilea. După terminarea studiilor, adică a celor 3 ani, Consiliul Pedagogic al Institutului Național al Magistraturii face examinarea candidaților și se face diplomarea lor ca Magistrat în profilurile procuror și judecător. Directorul Institutului trimite informațiile necesare și dosarele persoanele ale fiecărui candidat la Consiliul Superior al Magistraturii și la Procurorul General, ca fiecare instituție în limita locurilor disponibile să numească magistrații diplomați.

În Germania după terminarea Facultății de Drept, înainte să devină practicieni ai dreptului candidații desfășoară stagii la cabinete de avocatură, birouri notariale, parchete, instanțe. Stagiile respective nu sînt facultative, ci obligatorii.

Considerăm că este necesar pentru magistrați ca în timpul pregătirii lor la Institutul Național al Magistraturii să desfășoare un stagiul cu o perioadă de pînă la 6 luni la cabinete de avocatură și notariale pentru a înțelege mai bine modul de funcționare a acestora precum și dificultățile cu care ei se confruntă, pentru că după terminarea Institutului ei vor fi judecători sau procurori și „adversarii” lor vor fi avocații. Cu-

noscînd funcționarea avocaturii, volumul de muncă, timpul scurt avînd la dispoziție cîteodată, judecătorii vor lua decizii obiective și nu îi vor considera pe avocați oameni care încearcă să-i pîcălească.

În momentul actual un student după terminarea facultății și Institutului poate deveni magistrat. De multe ori s-a discutat în literatura de specialitate că un judecător sau procuror tînăr, deși pregătît, dar fîră experiență de viață poate lua decizii greșite. De exemplu, un judecător care nu este căsătorit decide în privința problemelor multiple ale dreptului familiei. Poate judeca corect o astfel de persoană care știe ce este familia doar în teorie nu și în practică?

O anumită experiență de viață este necesară, doar cineva cu o anumită experiență poate lua decizii corecte. Considerăm că și condițiile pe care trebuie să le îndeplinească un magistrat în Albania, trebuie regîndite și modificate, experiența de viață trebuie să fie luată în considerare.

2.2 Avocații

Profesia de avocat este veche în Albania și se bucură de un respect aparte. Această profesie a cunoscut o dezvoltare în anii 1930-1937. Menționăm faptul că între anii 1945-1967 apărarea inculpatului era permisă doar în etapa dezbaterii și la pronunțarea hotărîrii judecătorești. După anul 1967 exercitarea profesiei de avocat a fost interzisă. Asistența juridică se acorda doar în cazuri speciale și doar în instanță de către Biroul de Asistență Juridică care depindea de instanța judecătorească.

După o întrerupere de aproape 23 de ani, în anul 1990 cu Legea nr.7382 dt.08.05.1990 „Pentru avocatura în Republica Socialistă a Albaniei”, a fost permisă exercitarea profesiei de avocat și dreptul de apărare al inculpatului a fost extins în etapa urmării penale și în etapa judecătii. În doctrină s-a afirmat că apogeele dezvoltării acestei profesii a fost atins între anii 1994-2006 cu avocați distînși în dreptul penal și civil [2].

Odată cu adoptarea Legii nr.9109 dt.17.07.2003 „Pentru exercitarea profesiei de avocat în Albania”, cadrul legal s-a ameliorat substanțial, apropiindu-se de standardele europene. Uniunea Națională a Barourilor a adoptat Codul Etic al Avocatului care era o realizare pentru buna exercitarea a profesiei de avocat conform standardelor occidentale. Profesia de avocat se poate exercita individual sau colectiv, organizîndu-se în cabinete de avocatură. După terminarea studiilor juridice, candidatul trebuie să efectueze un stagiu cu o durată de 1 an pe lîngă un avocat și să promoveze examenul pentru a deveni avocat definitiv. În momentul de față numărul avocaților este de aproximativ 5000, la o populație de aproximativ 3.500.000 de locuitori. Media este 1 avocat la 700 de locuitori. În Albania nu există un program de formare continuă pentru avocați. Consiliul Barourilor din Uniunea Europeană (CCBE) a aprobat o recomandare din 2003 care încurajează regimurile să introducă politici de pregătire continuă pentru avocații din Europa. Recomandarea stabilește că avocații trebuie să urmeze o pregătire continuă în raport cu domeniile profesionale pentru care optează, inclusiv domeniul dreptului comunitar și al deontologiei. Această pregătire va fi evaluată în mod repetat de către Baroul sau Societatea de drept care are competența necesară. Albania deși are statutul de observator la Consiliul Barourilor din Uniunea Europeană (CCBE), trebuie să țină cont de această recomandare din următoarele motive:

- 1) după cîțiva ani va fi membră a Uniunii Europene și trebuie să se conformeze;
- 2) pregătirea continuă este o necesitate chiar pentru avocații înșiși;
- 3) avocații trebuie să desfășoare o pregătire continuă pentru a fi cît mai eficienți. Prin nepregătirea lor societatea nu se va dezvolta într-un ritm rapid;
- 4) realizarea pregătirii continue va produce efecte pozitive asupra beneficiarilor serviciilor;
- 5) o pregătire continuă și temeinică va fi benefică pentru interesul public.

Avocații, în rolul lor de apărători ai drepturilor și libertăților, au datoria de a asigura cel mai înalt nivel de pregătire personală. Ei trebuie să promoveze idealurile și normele deontologice ale profesiei și să mențină nivelul competențelor lor profesionale, în scopul îndeplinirii obligațiilor profesionale asumate față de societate. Avocații și Barourile joacă un rol fundamental în relația cu noțiunea de educație și de pregătire pe întreaga durată a vieții profesionale, noțiune ce este recunoscută ca fiind un element-cheie al strategiei Uniunii Europene stabilită în 2000, la Summit-ul de la Lisabona, pentru a permite Europei să devină economia cunoașterii, cea mai competitivă și mai dinamică din lume, capabilă de o dezvoltare economică durabilă, însoțită de îmbunătățirea cantitativă și calitativă a locurilor de muncă, precum și de o mai mare coeziune socială în conformitate cu obiectivele Comunicatului din 21 noiembrie 2001 al Comisiei Europene, intitulat: „Realizarea unui spațiu european al educației și al pregătirii profesionale, pe întreaga durată a vieții”, prin care se urmărește promovarea educației și a pregătirii profesionale pentru toată lumea, pe întreaga durată a vieții. Pregătirea continuă se poate realiza prin:

- a) asistență la cursuri, seminarii, reuniuni, conferințe științifice și congrese;
- b) pregătire on-line;
- c) redactare de articole, cărți;
- d) învățămînt;

Formarea continuă a avocaților este necesară în contextul actual al unei inflații legislative, apariția sau dezvoltarea unor noi domenii ale dreptului, a unei practici jurisprudențiale adeseori neunitară. Cunoașterea doctrinei juridice penale din spațiul comunitar european, prin crearea unei deschideri europene, internaționale, cunoașterea procedurilor jurisdicționale specifice din Uniunea Europeană, normele incidente în fața Curții Europene a Drepturilor Omului, Curții Europene de Justiție și a Tribunalului de Primă Instanță, cunoașterea formelor de asistență juridică specifice procedurilor Curții Europene a Drepturilor Omului, Curții Europene de Justiție și a Tribunalului de Primă Instanță. Este necesar ca avocații albanezi să cunoască aceste instituții și proceduri europene, pentru ca în momentul aderării Albaniei în UE să fie pregătiți să facă față competitivității avocaților din alte state care sînt familiarizați cu aceste proceduri. Necunoașterea procedurilor Curții Europene a Drepturilor Omului este și rezultatul numărului foarte mic de procese împotriva statului albanez la Curtea Europeană a Drepturilor Omului.

2.3 Notarii

O persoană poate exercita profesia de notar după terminarea studiilor de drept și efectuarea unui stagiu de 2 ani pe lîngă un notar și promovarea examenului de notar. Este nevoie de formare continuă și la profesia de notar, pentru că societatea se schimbă și notarii sînt afectați de schimbare, apar noi ramuri de drept și cunoștințele pot fi asimilate doar prin formare continuă pentru a servi cît mai bine cetățenilor.

2.4 Juriștii

Juristul este persoana care termină studiile facultății de drept. Ei sînt angajați fie la instituțiile statului, fie în domeniul privat la diverse societăți comerciale, ONG-uri etc. Juriștii nu au o organizație profesională cum este cea a avocaților sau a notarilor. Este necesară constituirea unei organizații profesionale a juriștilor, pentru a le apăra mai bine interesele, totodată, și la ei este necesară instituirea formării profesionale continue, pentru a îmbunătăți cunoștințele cu noi instituții ce apar într-o societate dinamică, pentru că ei sînt „avocații” instituției publice, a societății comerciale private, a ONG-ului etc. Actualmente, în Albania ofițerii de stare civilă sînt de diferite specializări și mai puțin cu specializarea de drept. Considerăm că este necesar ca ofițerii de stare civilă trebuie să fi absolvit Facultatea de Drept. Nu motivăm propunerea numai cu faptul de a le găsi loc de muncă studenților facultății de drept, ci și cu necesitatea de a-i oferi servicii de calitate cetățeanului. Funcția respectivă necesită cunoștințe juridice și cine mai bine decît specialist al dreptului poate îndeplini această condiție?

3. Observații în privința Legii nr. 9741/2007 a învățămîntului superior, care încalcă autonomia universitară

La 18 septembrie 2003 Albania a semnat declarația de la Bologna, angajîndu-se pentru îndeplinirea obiectivelor respectivei declarații. Legea pentru învățămîntul universitar era o necesitate pentru a transpune ideile declarației de la Bologna. Conform respectivei declarații, instituțiile învățămîntului superior trebuie să fie finanțate în mod suficient, să fie autonome și responsabile, numai în acest mod ele pot pregăti studenții pentru viață ca să fie cetățeni activi într-o societate democratică, pregătiți în viitoarea carieră și să se dezvolte pe plan personal.

Instituțiile de învățământ superior, în concret universitățile au organele lor de conducere, unde un loc important ocupă Consiliul de Administrație. Potrivit art. 16 alin.1 din Legea nr.9742/2007, Consiliul de Administrație este organ colegial, decizional, care supraveghează și controlează activitatea instituției învățământului superior legat de administrarea financiară, economică și a proprietăților. La compunerea Consiliului de Administrație, în afara membrilor din personalul academic al instituției învățământului superior mai găsim și membri numiți de ministrul învățământului și științei, unde numărul lor nu este stabilit, ci este mai mic decât jumătatea numărului membrilor Consiliului de Administrație. Pe bună dreptate se poate pune întrebarea de ce să fie numiți membri de ministru când Consiliul de Administrație este parte a structurilor de conducere și administrare a instituției învățământului superior și competențele lui conform legii se referă doar la activitatea instituției învățământului superior [3].

În compunerea aceluiași articol găsim standarde diferite. La art. 22 alin. 3 se prevede că, pentru funcția de cancelar al unei instituții a învățământului superior, candidații se aleg de către Consiliul de Administrație și rectorul le trimite la Ministrul Învățământului și Științei pentru aprobare. Conform art. 22 alin. 2, cancelarul facultății sau al altor unități principale se numește de către rector din 3 candidați propuși de Consiliul de Administrație al instituției. În ambele cazuri acționează consiliul de administrație, dar numirea este diferită. Legea nu prevede nicio soluție când ministrul nu este de acord cu candidatul ales de Consiliul de Administrație [3].

Standarde diferite întâlnim și la art. 23. La alin. 2 al aceluiași articol se prevede că rectorul unei instituții publice înființate recent, se numește de Președintele Republicii, potrivit propunerii ministrului învățământului și științei, cu un mandat de 1 an. Acest mandat se poate prelungi, dar nu mai mult de 2 ori consecutiv. Prelungirea mandatului poate să depindă și de preferințele personale, unde intervenția executivului este clară, încălcând principiul autonomiei universitare [3].

Referitor la principiul autonomiei universitare prin decizia nr. 9 dt.19.03.2008 Curtea Constituțională susține că: „Respectarea principiului autonomiei instituțiilor învățământului superior, prevăzută de art. 57 alin. 7 din Constituție, cere ca legea să creeze astfel de dimensiuni încât instituțiile învățământului superior să aibă competențe suficiente pentru a lua decizii în mod liber și independent. Autogovernarea, colegialitatea și conducerea academică corespunzătoare sînt elemente necesare ale adevăratei autonomii a instituției învățământului superior”.

Potrivit art. 60 alin. 3, Consiliul de acreditare este independent și face public deciziile, exprimînd și păreri contrare. La Consiliu sînt reprezentate în mod echilibrat instituțiile învățământului superior, Ministerul Învățământului și Științei, consiliul învățământului superior și științei, experți și un student din organizațiile studențești. Ministrul Învățământului și științei numește membrii consiliului de acreditare din candidații propuși de către părțile reprezentate. Cum poate să fie independent Consiliul de acreditare cînd în componența sa se află ministrul învățământului și științei și membrii consiliului de acreditare sînt numiți de ministru. Deciziile consiliului de acreditare sînt numai facultative, pentru că conform art. 62 alin. 1 ministrul învățământului și științei bazîndu-se pe recomandările consiliului de acreditare aprobă acreditarea instituției publice sau particulare la a programelor sale.

Dispozițiile criticate din legea nr. 9741/2007 a învățământului superior ar trebui modificate în sensul minimizării intervenției executivului, pentru a nu încălca principiul autonomiei universitare, care se răsfrînge asupra pregătirii studenților.

Concluzii:

Condițiile pentru a deveni magistrat trebuie regîndite, experiența de viață trebuie să fie luată în calcul. Candidaților pentru magistrați le este necesar un stagiu de cel puțin 6 luni la o firmă de avocatură pentru a înțelege mecanismele avocaturii. Cînd vor judeca în fața lor se vor afla avocații, și cunoscîndu-le profesia, procesul judiciar se va administra mai bine.

Este necesară introducerea formării continue, la avocați, notari, juriști pentru a dobîndi cunoștințe suplimentare față de cele dobîndite în timpul facultății și în perioada stagiului, pentru că societatea este în continuă schimbare, apar noi ramuri de drept, apar noi provocări pentru societate și specialiștii dreptului trebuie să-i facă față prin pregătire continuă, pentru a acorda servicii de calitate cetățenilor. Un rol important în deschiderea pieței muncii îi aparține statului, unde trebuie să angajeze specialiști ai dreptului în anumite domenii sau instituții (ex. ofițerii de stare civilă trebuie să fie specialiști ai dreptului, la casele de pensii numărul angajaților absolvenți ai facultății de drept trebuie să crească și nu să rămîna ca și în prezent cite un jurist la fiecare filială) unde este necesar pentru a avea performanță.

Statul trebuie să creeze condiții necesare pentru a atrage investiții străine pentru a deschide noi locuri de muncă nu numai pentru specialiștii dreptului, ci și pentru specialiști din alte domenii.

Bibliografie:

1. Çela K., *E drejta e punes*, Botimi i 7-te, Editura ILAR, Tirane, 2007, p. 680.
2. Gjoleka A., Gjoleka E., *Avokati ne procesin penal*, Editura Maluka, Tirane, 2006, p. 133.
3. Latifi J., Duro Ç., *Problematika ligjore e Ligjit nr. 9741, date 21.05.2007, „Per arsimin e larte ne Republiken e Shqiperise”*. În: Justiniani I. 2009, vol. 1, nr. 1.

NULITATEA ACTULUI JURIDIC – FACTOR DE ASIGURARE A LEGALITĂȚII ÎN CADRUL CIRCUITULUI CIVIL

Nullity of the Legal Act – an Ensuring Factor in the Legality of Civil Circulation

Sergiu BOCA,
Universitatea de Stat „Alecu Russo” din Bălți

Rezumat: Acest articol este consacrat elucidării esenței conceptului nulității actului juridic civil ca factor ce contribuie la asigurarea legalității și disciplinei în cadrul circuitului economic. Nulitatea, avînd caracter de sancțiune, își aduce aportul la controlul respectării legii în cazul săvîrșirii unor operațiuni juridice de către participanții la circuitul civil.

Cuvinte-cheie: nulitate, sancțiune, act juridic, condiție de validitate, circuit civil.

Abstract: This article elucidates the essence of the concept of a null civil act as a factor contributing to the legality and discipline in the economic circuit. Nullity, being a penalty in itself, helps to control the criminal legal operations of the participants in the civil circuit.

Key-words: nullity, penalty, legal act, condition of validity, circuit civil.

Fără riscul de a exagera, se poate afirma că pînă în prezent gîndirea umană nu a inventat un instrument mai desăvîrșit decît actul juridic pentru a satisface feluritele necesități ale omului contemporan.

Însă pentru a produce efectele urmărite de părți și, în consecință, a servi la realizarea năzuințelor lor, actul juridic este ținut să respecte cu rigurozitate condițiile edictate pentru încheierea sa valabilă.

Fiecare manifestare de voință săvîrșită cu intenția de a produce consecințe juridice se află, din momentul nașterii sale, sub semnul prezumției de validitate – îndestulătoare pentru a o înscrie, prin materialitatea și consecințele ei, în circuitul civil. Legiuitorul pornește de la premisa că încheierea actului juridic s-a realizat cu respectarea întocmai a cerințelor de fond și de formă stabilite în funcție de natura actului, acesta fiind producător de efecte specifice din chiar momentul debutului pe scena juridică.

Încheierea actului juridic cu respectarea regulilor privind condițiile de validitate, a normelor imperative și a bunelor moravuri constituie una din premisele stabilității și siguranței circuitului civil. Din această perspectivă, cele mai multe dintre actele juridice încheiate în dreptul privat sînt valabile. Dar există și acte juridice care încalcă regulile prevăzute de lege și în această situație interven sancțiunile asigurate prin forța de constrîngere a statului.

Răzuna respectării condițiilor structurale ale actului juridic constă în asigurarea eficienței sau funcționalității acestuia: actul civil e apt să producă efecte de drept. În sistemul Codului civil s-a pus la punct o modalitate de control a validității actului juridic, care se aplică *post actum* și cenzurează efectele acestuia prin cîntărirea validității sursei lor. Altfel spus, controlul respectului legii, în cazul săvîrșirii unei operațiuni juridice, se face după momentul încheierii acesteia, iar consecințele vor coborî din amonte în aval, de la operațiune către efectele sale

juridice. În cazul în care se constată o nerespectare a condițiilor de formare a actului juridic, acesta va putea fi nimic în ansamblul său, cu iluzia optică doar a ineficienței efectelor operațiunii juridice, care a fost săvârșită în sfidarea regulilor imperative legale [1, p. 514].

În vederea asigurării concordanței cu normele imperative ce instituie condițiile de valabilitate, legiuitorul a creat o modalitate de control a validității actului juridic, menită să cenzureze efectele pe care acesta le produce. Această modalitate de control nu este altceva decât nulitatea.

În această ordine de idei, autorul român Cantacuzino M.B. a afirmat că sancțiunea (nulității) este mijlocul prescris de lege pentru a nu permite ca voința individuală să treacă peste îngrădirile ce-i sînt impuse prin normele dreptului pozitiv. Sancțiunea deplină constă în nimicirea actului juridic prin care voința individuală a nesocotit îngrădirile legii. Rezultă că nulitatea ar fi o sancțiune de drept civil, care are scopul de a garanta respectul legii la încheierea unui act juridic.

Expresia „nulitatea actului juridic civil” este primitoare de două accepțiuni sau înțelesuri.

Într-o primă accepțiune, expresia este folosită pentru a desemna calitatea de sancțiune a nulității, sancțiune care intervine în cazul nerespectării de către actul juridic a condițiilor sale de valabilitate. Acest prim sens este cel mai des folosit atât de literatura juridică, cât și de către practica judecătorească.

Am mai putea spune că, în această primă accepțiune, „nulitatea actului juridic civil” desemnează consecințele (urmările) nerespectării condițiilor esențiale (de valabilitate) ale actului juridic, la încheierea acestuia [2, p. 348].

Într-o a doua accepțiune, expresia este folosită pentru a desemna calitatea de instituție a dreptului civil, adică totalitatea normelor juridice care reglementează sancțiunea nulității actului juridic civil. Această accepție este folosită, de obicei, atunci cînd se vorbește despre regimul juridic al nulității.

Legislația civilă a Republicii Moldova nu cunoaște o definiție a nulității actului juridic, din care cauză misiunea definirii ei și-a asumat-o literatura de specialitate. În cele ce urmează, vom trece în revistă cîteva dintre definițiile oferite de doctrină, atât națională, cât și a altor state, în vederea reliefării elementelor lor esențiale și conturării, cît mai ample a conceptului nulității actului juridic civil.

Astfel, în perimetrul doctrinei juridice autohtone s-a afirmat că nulitatea este o sancțiune civilă care desființează actul juridic în cazul în care acesta a fost încheiat cu nerespectarea condițiilor de validitate cerute de lege [3, p. 194].

În Hotărîrea Plenului Curții Supreme de Justiție „Cu privire la aplicarea de către instanțele de judecată a legislației ce reglementează nulitatea actului juridic civil” se menționează: „Prin nulitate a actului juridic se va înțelege sancțiunea ce intervine în cazul în care, la încheierea actului juridic civil, nu au fost respectate dispozițiile legale referitoare la condițiile de validitate a actului juridic, desființîndu-l” [4, p. 4].

În literatura românească s-au exprimat variate opinii consacrate problematicii definirii conceptului nulității. Astfel, Ionașcu Tr. și Barasch E. au remarcat că nulitatea este sancțiunea încălcării prin act juridic – încălcare la data cînd actul a fost făcut – a unei dispoziții a legii.

S-a susținut că această definiție este deficitară, deoarece nu menționează normele a căror încălcare se sancționează cu nulitate, și anume normele ce reglementează condițiile de validitate. Precizarea acestora este necesară deoarece, la încheierea actului, pot fi încălcate și alte dispoziții legale, sancțiunea nefiind, însă, nulitatea (spre exemplu, nu se respectă forma cerută *ad probationem* sau cea pentru opozabilitate față de terți) [5, p. 214].

Potrivit savantului român Cosmovici P., prin nulitate se înțelege o sancțiune de drept civil, care suprimă, în măsura stabilită prin hotărîre judecătorească, efectele actului juridic potrivit scopului urmărit de dispozițiile legale referitoare la condițiile sale de validitate.

Această definiție la fel nu a rămas la adăpost de anumite critici. Astfel, s-a afirmat că nu trebuie reținută în definiție mențiunea, „în măsura stabilită prin hotărîre judecătorească”, din două motive: pe de o parte, ea lasă impresia caracterului judiciar al sancțiunii, cînd, în realitate, este o sancțiune legală – fiind opera legii – și, pe de altă parte, ea nu corespunde realității în cazul nulității relative, neaplicată – judiciar – în cadrul termenului de prescripție extinctivă; or, și în această ipoteză există sancțiunea nulității [5, p. 214].

În opinia autorului român Cosma D., nulitatea este sancțiunea îndreptată împotriva acelor efecte ale actului juridic care contravin scopului urmărit prin stabilirea, de către legiuitor sau de către părți, a condițiilor de validitate a actului juridic.

Potrivit altei opinii, nulitatea este o sancțiune care constă în desființarea retroactivă a efectelor unui act juridic, pe motiv că nu s-au respectat condițiile sale legale de formare [1, p. 514].

În spațiul doctrinei civile ruse la fel întîlnim o serie de tentative de definire a noțiunii nulității actului juridic. Astfel, Suhanov E.A. a remarcat că nulitatea actului juridic presupune că acțiunea săvârșită nu posedă calitățile faptului juridic capabil să genereze acele consecințe juridice, pe care le-au urmărit subiectele.

În opinia savantului rus Gutnicov O.V., nulitatea actului juridic presupune negarea, într-o măsură sau alta, a efectelor juridice pe temeiurile, existente în momentul încheierii actului juridic.

Potrivit autorilor ruși Kalpin A.G. și Masleav A.I., nulitatea actului juridic presupune că acțiunea săvârșită nu produce efecte juridice, în afara celor legate de nulitatea acestuia.

Autorii români Beleiu Gh. și Boroș G. au definit nulitatea ca fiind acea sancțiune care lipsește actul juridic de efectele contrarii normelor juridice edictate pentru încheierea sa valabilă.

Deși această definiție poate fi reținută, acesteia i s-a reproșat că ea circumscrie conținutul noțiunii de nulitate prin caracteristici negative („efectele contrarii normelor juridice”) și nu pozitive, afirmative. De altă parte, definiția reprodușă lasă impresia că în urma sancțiunii nulității actul juridic există în continuare, că acesta ar supraviețui, ceea ce evident nu este exact. Ceea ce rămîne dintr-un act juridic lovit de nulitate este doar existența sa materială, nu și efectele juridice.

Concluzionînd asupra opiniilor prezentate mai sus și luînd în considerare criticile aduse acestora, reținem definiția, potrivit căreia nulitatea este sancțiunea de drept civil care desființează actul juridic atunci cînd a fost încheiat cu nesocotirea condițiilor sale de validitate – de fond sau de formă – impuse de lege.

După cum se poate observa din analiza acestor definiții, toate scot în evidență faptul că nulitatea este o sancțiune civilă, care intervine atunci cînd se încalcă o dispoziție legală referitoare la condițiile pentru încheierea valabilă a actului și care îl lipsește de eficiență.

Elementele esențiale ale definițiilor enunțate pun în evidență următoarele trăsături caracteristice ale nulității:

1. *nulitatea este o sancțiune de drept civil.* Această trăsătură precizează ce este nulitatea actului juridic civil; totodată, prin folosirea expresiei „acea sancțiune” se relevă faptul că nulitatea este numai una din sancțiunile dreptului civil, care asigură respectarea normelor sale.

Din acest punct de vedere, dispozițiile legale care prevăd condițiile de validitate ale actului juridic civil ar fi ineficiente, dacă nu ar exista și o sancțiune care să intervină în cazul nerespectării lor. Această sancțiune este nulitatea, care se înfățișează drept un mijloc tehnic prevăzut de lege pentru a asigura respectarea condițiilor de valabilitate a actului juridic. În măsura în care un act juridic concret nesocotește aceste condiții, el este lipsit de efectele sale prin mijlocirea nulității.

2. *nulitatea lipsește actul juridic de efecte.* Prin această trăsătură se precizează două caracteristici ale nulității:

- sfera de acțiune a nulității este circumscrișă la actele juridice; nulitatea nu privește fapte juridice stricto sensu;
- conținutul acestei sancțiuni: lipsirea de efecte a actului juridic (ineficacitatea lui); se precizează deci, în ce constă nulitatea.
- 3. *nulitatea lipsește actul juridic de acele efecte care contravin normelor juridice.* Se evidențiază în acest fel încă două aspecte:
 - nulitatea nu vizează actul juridic ca atare, în întregul său, ci numai efectele sale;
 - nulitatea nu vizează orice efecte ale actului, ci numai pe acelea care contravin normelor juridice (legii); se indică astfel întinderea acestei sancțiuni, a efectelor sale.

4. nulitatea lipsește actul juridic de acele efecte care contravin normelor juridice *edictate în scopul asigurării încheierii valabile a actului juridic civil*. Prin această trăsătură se pun în lumină alte aspecte importante:

- normele juridice cu care contravin efectele actului trebuie să fie dintre cele menite să asigure încheierea valabilă a actului juridic; e vorba, deci, de normele dreptului civil care reglementează condițiile de valabilitate, condițiile esențiale ale actului juridic civil; se determină astfel *sfera normelor juridice* a căror nerespectare atrage lipsirea de efecte;
- în aprecierea neconcordanței cu legea a efectelor actului criteriul este cel al scopului, al *finalității legii*; efectele de care este lipsit actul sînt numai acelea care vin în conflict cu scopul legii.

5. nulitatea actului juridic privește *încheierea* acestuia. Această trăsătură determină momentul (data) în raport cu care se apreciază conformitatea sau nonconformitatea cu scopul legii, a efectelor la care actul urmează să dea naștere.

Precizăm că, în conturarea ultimelor două elemente ale definiției, trebuie luat în seamă și următorul aspect: la aprecierea încheierii valabile a actului juridic civil se va avea în vedere concordanța nu numai cu normele juridice, ci și cu regulile de conviețuire socială și cu cele stabilite de părți pentru validitatea actului. Cu alte cuvinte, trebuie observate – în ce privește respectarea lor la încheierea actului juridic – atît condițiile de validitate legale, cît și cele voluntare (intrinseci și extrinseci; de fond și de formă; generale și speciale).

Bibliografie:

1. Reghini I., Diaconescu Ș., Vasilescu P. Introducere în dreptul civil. Cluj-Napoca: Sfera Juridică, 2008.
2. Pop A., Beleiu Gh., Drept civil. Teoria generală a dreptului civil. București: Universitatea din București, 1980.
3. Baieș S., Roșca N., Drept civil. Partea generală. Persoana fizică. Persoana juridică. Chișinău: Cartier, 2004.
4. Hotărîrea Plenului Curții Supreme de Justiție „Cu privire la aplicarea de către instanțele de judecată a legislației ce reglementează nulitatea actului juridic civil”. Nr. 1 din 7 iulie 2008. În: Buletinul Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova, 2009, nr. 4-5.
5. Beleiu Gh., Drept civil român: Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil. București: Universul juridic, 2004.

FUNCȚIILE NULITĂȚII ACTULUI JURIDIC ÎN CONTEXTUL GARANTĂRII SECURITĂȚII ORDINII DE DREPT

Functions of Invalid Legal Acts in Securing the Rule of Law Security

*Sergiu BOCA, Eduard BOIȘTEANU,
Universitatea de Stat „Alecru Russo” din Bălți*

Rezumat: În cadrul acestui articol, sînt analizate funcțiile specifice pe care le îndeplinește nulitatea ca sancțiune de drept civil. Privite în ansamblul lor, funcțiile nulității actului juridic sînt îndreptate spre garantarea securității ordinii juridice în sfera raporturilor de drept privat.

Cuvinte-cheie: nulitate, funcția preventivă, funcția sancționatorie, funcția reparatorie, ordine de drept.

Abstract: The present article analyzes the specific functions performed by nullity as a civil penalty. Taken together, the functions of the invalid legal act are aimed at ensuring the security of private law relations within the legal system.

Key-words: nullity, preventive function, penalty function, repair function, rule of law.

Pentru a imprima un contur mai amplu conceptului nulității actului juridic civil, considerăm necesară analiza acestuia prin prisma funcțiilor specifice pe care nulitatea le exercită pe tărîmul dreptului civil, lucru menit să întregască viziunea asupra acestei noțiuni. Funcțiile nulității sînt de natură a explica succint necesitatea constituirii acestei instituții, importanța sa, dar nu în ultimul rînd, relația acesteia cu norma juridică. Astfel, ca una din importante instituții ale dreptului civil, nulitatea îndeplinește următoarele funcții juridice.

Funcția preventivă, care constă în atenționarea asupra consecințelor pe care le atrage nesocotirea legii și regulilor de conviețuire socială la încheierea actului juridic, lipsirea de efectele în vederea cărora a fost făcut. Perspectiva ineficienței actului încheiat cu nerespectarea condițiilor de validitate este de natură să creeze un efect inhibitoriu asupra celor care ar voi să încheie actul juridic în aceste condiții [1, p. 134]. Această funcție este asigurată, în realizarea sa, cu deplină eficiență, în cazul actelor juridice care se încheie în fața organelor notariale și a celor jurisdicționale.

Cu alte cuvinte, amenințarea pe care o prezintă nulitatea, că actele care au eludat reglementările în vigoare nu vor produce efecte juridice, joacă un rol preventiv, în sensul că părțile, în cele mai multe cazuri, vor avea o preocupare permanentă ca actele pe care le încheie să respecte toate condițiile de validitate, pentru ca acestea să poată produce efectele ce au fost avute în vedere [2, p. 31].

Amenințînd cu nimicirea orice încercare de eludare a reglementărilor în vigoare, nulitatea frînează de la sine eventualele abuzuri. Practic, ca „o sabie a lui Damocles”, ea preîntîmpină în imensa majoritate a cazurilor, prin inhibiția pe care o exercită asupra părților, tentația de a contraveni dispozițiilor normative la constituirea actului juridic [3, p. 213].

Instituirea sancțiunii nulității are, deci, și un rol profilactic, de natură să evite încheierea unor acte nule sau susceptibile de anulabilitate. Funcția operează la nivel mental, de regulă individual, prin opoziție, în oglindă. Practic, se pleacă de la premisa că, de principiu, partea care dorește să emită un act juridic sau părțile care încheie un contract vor încerca să nu încalce cerințele de valabilitate tocmai pentru a nu suporta rigorile sancțiunilor curative ale legii, desființarea actului [4, p. 84].

Funcția preventivă a nulității o regăsim în lucrările unor autori sub altă denumire, dar cu aceeași încărcătură semantică. Astfel, s-a susținut că *funcția disuasivă* a nulității se concretizează în atenționarea și descurajarea participanților la circuitul civil de a încheia acte juridice care contravin ordinii juridice, prin nerespectarea condițiilor de formare a operațiunii juridice. Această funcție se realizează prin intimidarea subiecților de drept civil, în cazul în care le trece prin cap să nu respecte legea, prin amenințarea cu iminența sancțiunii, care lasă fără efecte un act invalid. Cheltuiala de timp și resurse, precum și eventuala aplicare a sancțiunii desființării operațiunii juridice neregulat încheiate, ar putea să îi determine pe cei care participă la încheierea actului juridic să nu se abată de la prescripțiile legale imperative [5, p. 517].

Dacă funcția preventivă nu-și dovedește eficiența și se săvîrșește un act juridic în sfidarea legii, intră în acțiune funcția *represivă* sau *sancționatorie*, care constă tocmai în lipsirea de efecte a actului atunci cînd el a fost încheiat în pofida regulilor statornicite de colectivitate prin normele de drept și cele de conviețuire socială; cu alte cuvinte, voința individului este înfrîntă atunci cînd aceasta a nesocotit voința colectivității; se asigură, astfel, restabilirea raportului optim ce trebuie să lege pe individ de colectivitate.

Funcția sancționatorie este de esență nulității, deoarece prin aceasta se asigură atît respectul legii, cît și garantarea libertății contractuale. Cauza de nulitate este întotdeauna încălcarea unei norme juridice imperative sau, mai cuprinzător, a sfidării ordinii juridice existente. Din aceasta nu trebuie dedus că nulitatea apără doar interesul public, deci interesul care privește esențial funcționarea instituției statului. Sancțiunea nulității se va abate și asupra actului juridic care nesocotește interesul privat, înțeles și apărut ca element al ordinii juridice generale. Aceasta deoarece ordinea juridică nu trebuie redusă doar la organizarea etatică, circuitul civil fiind și el demn de a fi inclus în această ordine juridică, chiar dacă circuitul civil este animat eminent de interesul particularilor. Consecința este că interesul particular va fi ocrotit și el. Altfel nici nu s-ar putea, deoarece actul juridic este rezultatul înlînirii unor voințe particulare, animate de interese private, ce concretizează circuitul civil, care, la rîndul lui, constituie parte componentă a ordinii juridice generale [5, p. 517].

Funcția sancționatoare a nulității, departe de a conduce la desființarea globală a actului juridic, se definește prin caracterul limitat al rezultatelor pe care le generează. Ea nu țintește la reprimare în sine, ci urmărește să asigure realizarea scopului în vederea căruia legea a instituit condiția de validitate nesocotită. În consecință, nulitatea infirmă acele efecte ale operațiunii care contravin unei dispoziții legale imperative, expli-cite sau tacite, lăsîndu-le, de regulă, în ființă pe cît posibil pe celelalte. Numai în situații de excepție nimicirea afectează actul în totalitate.

Autorii români Pop A. și Beleiu Gh. au susținut că nulitatea mai îndeplinește *funcția de mijloc de asigurare a îndeplinirii principiului libertății încheierii actelor juridice civile*, în dublul său aspect: pe de o parte, se creează certitudinea respectării acelor clauze stabilite de autorii actului juridic, la rangul de elemente esențiale (sub sancțiunea nulității) și, pe de altă parte, se creează mijlocul de asigurare a respectării limitelor libertății încheierii actelor juridice (normele imperative, regulile de conviețuire socială, ordinea politică, economică și socială).

Astfel, dacă libertatea contractuală poate fi înțeleasă în manieră negativă, de a nu face ce este interzis sau deranjează pe ceilalți, nulitatea vine să tragă hotarul între ceea ce se poate și ceea ce nu se poate juridic. Libertatea de voință este apărată de nulitate, deoarece aceasta sancționează orice atingere adusă caracterului liber și conștient al consimțământului. În consecință, libertatea contractuală nu este absolută, iar limita ei este păzită de sancțiunea nulității, care lovește în orice act prin care se urmărește, în fond, deranjul ordinii de drept. Din aceste considerente, nulitatea apare ca singura sancțiune cu vocație de a asigura eficiența actului juridic, prin armonizarea acestuia cu interesul celorlalți.

O altă funcție nominalizată în literatură de specialitate este *funcția de mijloc de garanție a principiului legalității în domeniul actelor juridice* [2, p. 32], care reprezintă, de fapt, o sinteză a celorlalte funcții și constă în faptul că prin funcția preventivă și cea sancționatorie se asigură respectarea normelor de drept care reglementează condițiile de validitate a actului juridic.

În doctrina juridică s-a mai opinat că nulitatea, ca sancțiune de drept civil, îndeplinește și o *funcție reparatorie*, prin care se asigură, pe de o parte, restabilirea ordinii de drept încălcate, iar pe de altă parte, repararea prejudiciului cauzat prin încălcarea sancționată și, uneori, în măsura prevăzută de lege, adaptarea sau refacerea actului juridic prin înlocuirea de drept a clauzei ilegale cu clauza conformă dispoziției legale imperative.

Într-o altă opinie, se distinge între *funcția potențială și funcția operativă* a nulității [3, p. 212-213]. Astfel, în argumentarea poziției sale, autorul menționează că nulitatea, inseparabilă de statutul actului juridic deficitar, subzistă latent pînă la data hotărîrii judecătorești menită să-l desființeze în parte sau în totalitate. Perioada interimară, de provizorat, ce începe concomitent cu nașterea operațiunii imperfecte, este urmată în mod obișnuit de intervenția organului de jurisdicție, care dispune anularea. Rezultă, astfel, că acțiunea nulității constă inițial în efecte potențiale; ea produce consecințe operative, radicale, abia în faza contencioasă.

Cu referire la *funcția potențială*, autorul susține că în perioada interimară, de provizorat, actul juridic imperfect dăinuie cu titlu exterior. Deși viciat, el produce în fapt efectele normale, care îi sînt inerente, ca și cum ar fi pe deplin valabil. Ca atare, nimic nu împiedică un început de executare sau chiar îndeplinirea integrală de către părți a obligațiilor asumate.

Totodată, operațiunea încheiată, fie ea o manifestare de voință unilaterală, fie o convenție, se bucură *media tempora* de prezumția de validitate. Desigur, numai o aparență de existență legală, totuși îndestulătoare pentru a o înscrie, prin materialitatea și prin consecințele ei, în circuitul civil.

În fine, în faza interimară este cu puțință ca părțile să procedeze, din proprie inițiativă, la validarea actului juridic. Intrarea subsecventă în legalitate are ca rezultat să preîntîmpine o eventuală nimicire, pe care nulitatea latentă o prevestește. Mai mult decît atît, sancțiunea potențială a desființării poate, uneori, să devină inefficientă, rămînînd fără obiect, prin însăși prelungirea existenței actului juridic deficitar pînă la împlinirea termenului de prescripție extinctivă.

Efectele interimare ce decurg în perioada de așteptare din existența potențială a nulității, deși atrag atenția într-o măsură mai redusă, prezintă, în realitate, o deosebită însemnătate în fapt și în drept, făcînd de multe ori inutilă desființarea operațiunii.

În ceea ce privește funcția potențială a nulității, această opinie a fost criticată, susținîndu-se că în realitate nu este o „funcție”, ci starea legală a actului juridic în perioada cuprinsă între momentul încheierii și momentul anulării lui, perioadă în care actul juridic lovit de nulitate se bucură totuși de o prezumție de validitate.

Analizînd *funcția operativă* a nulității, același autor subliniază că potrivit finalității care o definește, nulitatea intervine eficient și radical în faza judiciară, pentru a restabili preeminența legii temporar încălcate prin manifestarea de voință a subiectului de drept.

Funcțiile pe care le-am arătat constituie, pînă la urmă, însăși rațiunea de a fi (fundamentul) a instituției nulității actului juridic.

În urma analizei principalelor concepții expuse în doctrină în materia funcțiilor nulității actului juridic civil, constatăm că nulitatea exercită o influență amplă asupra întregului traseu pe care îl parcurge un act juridic în existența sa materială. Astfel, acțiunea specifică a nulității începe din chiar momentul luării hotărîrii de a încheia un act juridic civil, unde prin concursul funcției preventive subiecții de drept civil sînt descurajați de a încheia acte juridice cu eludarea normelor imperative edictate pentru încheierea valabilă a acestora, avînd deplina reprezentare a lipsirii de efecte, total sau parțial, a acelor acte care au nesocotit prescripțiile legale. Aceste rațiuni ne fac să credem că anume funcției preventive îi revine rolul major de a avea un impact educativ asupra comportamentului subiecților raporturilor juridice civile, promovînd spiritul respectului necondiționat al ordinii juridice existente în societate.

Dacă însă obiectivele prevenției generale nu au fost atinse, și se săvîrșește un act juridic în sfidarea legii, își va spune cuvîntul funcția sancționatorie, care va pedepsi cu ineficiență operațiunea juridică neregulamentară. În consecință, actul nevalid va fi lipsit de efectele contrare dispozițiilor legale imperative, prin aceasta restabilindu-se echilibrul necesar al circuitului civil.

În lumina celor expuse, concluzionăm că fiecărei funcții analizate mai sus îi revine un rol aparte în efortul conjugat al nulității de a asigura triumful legalității și echității în sfera raporturilor de drept privat. Pe cale de consecință, considerăm inutil și nerațional exercițiul de ierarhizare a funcțiilor nulității, datorită faptului că anume prin acțiunea consolidată a tuturor funcțiilor nulitatea și-a adjudecat un loc de frunte în pleiada sancțiunilor de drept civil, menite să asigure securitatea ordinii de drept.

Bibliografie:

1. Stoica V., Pușcaș N., Trușcă P. Drept civil. Instituții de drept civil. București: Universul juridic, 2004.
2. Rudăreanu M. Nulitatea actului juridic civil. București: Ed. Fundației "România de Măine", 2004.
3. Cosmovici P. Tratat de drept civil. Vol. I. Partea generală. București: Ed. Academiei R.S.R., 1989.
4. Răducan G. Nulitatea actului juridic civil. București: Hamangiu, 2009.
5. Reghini I., Diaconescu Ș., Vasilescu P. Introducere în dreptul civil. Cluj-Napoca: Sfera Juridică, 2008.

UNELE REFLECȚII CU PRIVIRE LA NECESITATEA ACORDĂRII DE GARANȚII ȘI COMPENSAȚII SALARIAȚILOR CARE ÎMBINĂ MUNCA CU STUDIILE

Some Considerations on the Necessity of Granting Guarantees and Compensation to the Employees Who Work and Study

Daniela POJAR,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Rezumat: În articolul ce urmează s-a încercat a evidenția necesitatea formării unor politici de personal coerente, fundamentul cărora rezidă în acordarea unor garanții și compensații în limita prevederilor legale, cît și extra acestora, or scopul fiecărui manager este ca normele legale cuprinse în diverse acte normative să contribuie la formarea unor salariați cu un grad de responsabilitate înalt, executanți exemplari ai obligațiilor funcționale. Este unanim recunoscut faptul că valoarea unei administrații consta nu atît în mijloacele materiale sau financiare de care dispune cît, mai ales, în potențialul său uman. Cheia succesului unei organizații îl constituie resursele umane ale acesteia, de calificarea și nivelul de profesionalism al cărora depinde eficiența întregii organizații. Datorită calificării, cunoștințelor, studiilor acestora pot fi transpuse în realitate toate ideile și scopurile organizației. Ele sînt cele care promovează misiunea și filosofia organizației. Într-un final, tot ele sînt cele care pot distruge organizația sau o pot ridica la un nivel superior de competitivitate.

Cuvinte-cheie: politica de personal, resurse umane.

Abstract: *The present article highlights the need of creating coherent personnel policies which would grant legal guarantees and compensations, as well as some extra or additional ones. Thus, each manager's aim is to ensure that the legal norms contained in various laws will help to train highly responsible employees, who will perform their functional obligations effectively. It is widely recognized that the value of an administration lies not so much in available financial facilities, but especially, in its human potential. The key of success any organization depends on its human resources, on their skills and professionalism which contribute to the efficiency of the entire organization. These human resources can implement every idea and aim of the organization due to their qualification, skills and knowledge. It is they who promote the mission and the philosophy of the organization. Finally, it also they who can destroy the organization or may rise to a higher competitive level.*

Key-words: *personnel policy, human resources.*

Motto: „Cînd ești întrebat dacă poți să faci o treabă, spune-le sigur că pot, apoi pune-te pe învățat și află cum să o faci.”
(Theodore Roosevelt, Jr.)

Necesitatea acordării unor garanții și compensații salariaților care îmbină munca cu studiile capătă în ultima perioadă o importanță deosebită, mai ales în contextul apropierei de valorile europene a societății moldovenești, aflată într-o tranziție spre o economie bazată pe cunoaștere, capabilă de o creștere durabilă, cu mai multe locuri de muncă și o mai mare coeziune socială, cu noi provocări pentru resursele umane. Amploarea pe care o iau investițiile străine și crearea unor noi locuri de muncă pe piața muncii moldovenești, crește nevoia de forță de muncă calificată, care să răspundă necesităților economice.

Angajarea unor specialiști de o înaltă calificare, cu un nivel de pregătire adecvat reprezintă una din condițiile-cheie pentru o afacere prosperă. Tot mai mult se face resimțită necesitatea unor specialiști bine pregătiți în variate domenii. Cerințele pieței muncii, fiind într-o evoluție continuă, nu întotdeauna pot fi acoperite de forța de muncă care există la moment. Necăzind la faptul că piața muncii este suprasaturată cu absolvenți ai instituțiilor de învățămînt superior, preponderent fiind cei din domeniul dreptului și economiei, angajatorii duc lipsă de forță de muncă calificată sau mai bine-zis de forță de muncă care ar răspunde nevoilor economice ale entității.

Diploma de studii superioare nu reprezintă neapărat garanția unui salariu mare. Fiind puși în situația de a alege între un potențial salariat cu o experiență de muncă bogată, dar fără studii în domeniu și între un absolvent al unei instituții de învățămînt superior, cel mai des angajatorii optează pentru un salariat cu experiență.

Practica pe parcursul anilor de studii la facultate și munca, fie chiar și pentru o fracțiune de normă sînt foarte importante pentru persoanele care își fac studiile în instituții de învățămînt. Cu toate că este imperios necesară o pregătire teoretică bine fundamentată, studenții nu renunță la angajare încă din primii ani de facultate, iar proaspeții absolvenți ai studiilor de licență (ciclul I) de multe ori încearcă să îmbine studiile universitare de masterat (ciclul II) cu un loc de muncă. Aproximativ 40% din angajatori consideră că diploma de licență nu reprezintă o garanție a calității pregătirii absolvenților, în timp ce 36% cred contrariul, în plus, angajatorii percep absolvenții ca fiind mai bine pregătiți teoretic decît practic. De aceea este necesar să se creeze condiții propice pentru a li se permite salariaților accesul la studii, în scopul formării unor deprinderi practice, consolidînd cunoștințele de ordin teoretic.

Pentru dezvoltarea unui stat modern cu o economie durabilă este necesar să se acorde o atenție deosebită studierii și formării de calitate. Obiectivele Uniunii Europene în domeniu sînt foarte bine trasate: mai multe locuri de muncă care necesită calificări de nivel înalt. În anul 2000 are loc un eveniment major în evoluția politicii sociale europene. Prin elaborarea Strategiei de la Lisabona (Lisbon Strategy) este stabilit la nivelul Uniunii Europene, pe zece ani, obiectivul de transformarea economiei comunitare în cea mai competitivă economie bazată pe cunoaștere. În acel an a fost adoptată și Agenda Politicii Sociale, ce preia obiective specifice și elemente ale strategiei care țin de politica socială și le convertește într-un program de acțiune pe 5 ani, care constituie cadrul politicii sociale actuale. În cadrul acestei strategii a Uniunii Europene acest obiectiv poate fi atins:

- pregătind tranziția către o economie și o societate bazate pe cunoaștere;
- promovînd reformele economice propice accentuării competitivității și inovației;
- modernizînd modelul social european prin investiția în resursele umane și în lupta împotriva excluziunii sociale;
- menținînd o justă doză a politicilor macroeconomice în vederea unei creșteri durabile.²⁶

În acest context, politicile statului în domeniu trebuie să fie foarte bine trasate, fiind necesar elaborarea unui cadru legal propice dezvoltării profesionale a cetățenilor. Prevederile legale în domeniu necesită a fi bine formulate, echivoce, fără a lăsa loc de interpretări.

În scopul creării unor condiții favorabile pentru salariații care îmbină munca cu studiile, legiuitorul din Republica Moldova a elaborat un șir de acte normative, care vin să stabilească cadrul legal al situației vizate. La etapa actuală a legislației muncii din Republica Moldova, pe lîngă Codul muncii al RM, mai există un șir de acte normative care reglementează situațiile în care salariații îmbină munca cu studiile. La art. 178-182 din Codul muncii al RM, legiuitorul stabilește ce fel de garanții și compensații vor fi acordate salariaților care îmbină munca cu studiile. Hotărîrea de Guvern nr. 435 din 23.04.2007 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la acordarea unor garanții și compensații salariaților care îmbină munca cu studiile (în continuare Regulament) și Hotărîrea de Guvern nr. 1254 din 15.11.2004 cu privire la aprobarea Regulamentului privind retribuirea muncii pentru anumite categorii de salariați cărora li se stabilește durata redusă a timpului de muncă, vin să întregască cadrul normativ în domeniu în scopul aplicării corecte și uniforme a normelor cuprinse în Codul muncii al RM.

De garanțiile și compensațiile prevăzute de Hotărîrea de Guvern nr. 435 din 23.04.2007 se bucură toți salariații, indiferent dacă aceștia au fost trimiși la studii de către angajator sau au fost înmatriculați din proprie inițiativă, condiția fiind ca salariații să prezinte angajatorului adeverințe (invitația la sesiunea de reper), eliberate de instituția respectivă, în modul stabilit de Ministerul Educației.

La capitolul I al Regulamentului, legiuitorul stabilește următoarele cerințe pentru salariați, ca aceștia să poată beneficia de garanții și compensații:

1. Obligația salariatului de a studia cu succes, fără a fi scos din activitate, indiferent de forma de învățămînt pentru care a optat salariatul;
2. Instituția la care salariatul își face studiile să fie acreditată în conformitate cu legislația în vigoare;
3. Salariatul să îi facă studiile la nivelul respectiv pentru prima dată.

Este de menționat, că de rînd cu stabilirea duratei reduse a timpului de muncă și dreptul la concedii de odihnă suplimentare, salariații beneficiază de următoarele drepturi (pct. 6, 11, 14 ale Regulamentului cu privire la acordarea unor garanții și compensații salariaților care îmbină munca cu studiile):

- Salariaților care își fac studiile fără scoatere din activitate li se pot acorda, la cerere, concedii de odihnă anuale pînă la începutul studiilor în instituțiile respective de învățămînt;
- Salariaților nou-angajați care își fac studiile fără scoatere din activitate li se pot acorda, la cerere, concedii de odihnă anuale înainte de expirarea termenului de 6 luni de muncă în unitatea respectivă;
- La cererea salariatului, concediile anuale de odihnă pot fi anexate la concediile suplimentare acordate salariaților în conformitate cu Regulamentul menționat;
- Cheltuielile de deplasare tur-retur, o dată pe an, cu transportul feroviar și transportul auto public (cu excepția taximetrelor), a salariaților la instituția de învățămînt în care își fac studiile pentru susținerea sesiunii de reper, executarea lucrărilor de laborator, susținerea

²⁶ http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/higher/yom_ro.pdf

colocviilor și examenelor, precum și în cazul deplasării pentru susținerea proiectului (tezei) de licență și a examenelor de licență, pentru susținerea tezei de master sau lucrării (proiectului) de diplomă și examenelor de absolvire sînt suportate, în mărime deplină, de unitatea în care sînt angajați, la prezentarea documentelor de călătorie, excepție făcînd salariații care studiază în gimnaziile, liceele și școlile medii de cultură generală;

➤ Salariații înscriși la examenul de admitere în instituțiile de învățămînt superior și mediu de specialitate beneficiază de un concediu neplătit, cu o durată de pînă la 15 zile calendaristice.

Art. 178 din Codul muncii al RM stabilește că salariaților trimiși la studii de către angajator sau care s-au înmatriculat din proprie inițiativă în instituțiile de învățămînt superior sau mediu de specialitate acreditate în condițiile legii, la secțiile serale și fără frecvență și care învață cu succes li se stabilește durata redusă a timpului de muncă, li se acordă concedii suplimentare cu menținerea, integrală sau parțială, a salariului mediu și alte înlesniri, în modul stabilit de Guvern.

Referitor la durata concediilor suplimentare, acordate salariaților, care îmbină munca cu studiile, prezentăm următorul tabel:

Tabelul 1. Durata concediilor suplimentare, acordate salariaților

Norma legală	Categoria salariatului	Scopul acordării	Durata concediului	Mărimea plății
Pct.10 al Regulamentului, lit. a)	Salariații care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățămînt superior și mediu de specialitate	pentru sesiunea de reper, executarea lucrărilor de laborator și susținerea colocviilor și examenelor	pînă la 30 de zile calendaristice anual	75 % din salariul mediu la locul de muncă de bază
Pct.10 al Regulamentului, lit. b)	Salariații care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățămînt superior și mediu de specialitate	în perioada susținerii examenelor de licență sau examenelor de absolvire	pînă la 30 de zile calendaristice	75 % din salariul mediu la locul de muncă de bază
Pct.10 al Regulamentului, lit. c)	Salariații care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățămînt superior și mediu de specialitate	pentru elaborarea și susținerea proiectului (tezei) de licență, tezei de master sau lucrării (proiectului) de diplomă	pînă la 90 de zile calendaristice	75 % din salariul mediu la locul de muncă de bază
Pct. 12,13 ale Regulamentului	Salariații care își fac studiile în învățămîntul postuniversitar specializat (masterat)	Pe perioada studiilor	pînă la 35 de zile calendaristice anual	75 % din salariul mediu la locul de muncă de bază
Pct. 12,13 ale Regulamentului	Salariații care își fac studiile în învățămîntul postuniversitar specializat (masterat)	Pentru pregătirea și susținerea tezei de master persoanele respective beneficiază de un concediu suplimentar plătit	pînă la 90 de zile calendaristice	75 % din salariul mediu la locul de muncă de bază

Este de menționat, că legiuitorul oferă angajatorului posibilitatea de a acorda salariaților garanții și compensații peste cele prevăzute în Regulament, fiind necesară doar inserarea acestora ca clauze în contractul colectiv de muncă sau în convențiile colective. La fel, și salariaților care studiază pentru a obține o a doua sau a treia specialitate li se pot acorda garanțiile și compensațiile prevăzute de Regulament în situația în care acestea au fost înregistrate în contractul colectiv și/sau cel individual de muncă. Sub acest aspect, libertatea angajatorului de a prevedea anumite clauze în contractele colective de muncă, care stabilesc careva garanții și compensații pentru salariații care îmbină munca cu studiile oferă acestuia dreptul de a decide oportunitatea și posibilitatea acordării acestora, în funcție de necesitățile entității, de strategiile de personal ale acesteia. Totuși, mulți manageri găsesc necesar promovarea unor politici de personal coerente axate pe calitatea și competența profesională a personalului (instruirea și calificarea personalului face parte din conținutul politicii de personal), deoarece eficiența și eficacitatea activității unor entități depind de modul în care cei care lucrează în acestea cunosc, înțeleg și reușesc să-și îndeplinească atribuțiile și sarcinile care le revin. În contextul relațiilor de muncă marcate de o schimbare continuă, munca, factor originar și primar de producție, nu poate avea un caracter rigid și permanent. Nu numai angajatorul, ci și salariatul este cointeresat în mobilitatea și adaptabilitatea la modificările care au loc în societate a relațiilor de muncă. Pe de altă parte, atît salariatul, cît și angajatorul sînt cointeresați de menținerea raportului de muncă, de stabilitatea acestuia. De aceea este necesar ca fiecare salariat să se autoperfecționeze, să studieze permanent, adaptîndu-se poziției, funcției deținute. Anume această conexiune între necesitățile angajatorului și pregătirea profesională adecvată este cheia pentru o echipă de succes.²⁷

Este de remarcat că legiuitorul la pct. 5 al Regulamentului stabilește că administrația tuturor unităților, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică, este obligată să acorde salariaților garanțiile și compensațiile prevăzute de lege, or în ipoteza în care cu salariatul a fost încheiat un contract individual de muncă pe o durată determinată, în conformitate cu prevederile art. 55, lit. e) din Codul muncii al RM (cu persoanele care își fac studiile la instituțiile de învățămînt la cursurile de zi), există riscul nerespectării prevederilor legislației de către angajator cu referire la garanțiile și compensațiile care îi pot fi acordate în general și cele legate de studii, în particular. Reieșind din faptul că trăsătura caracteristică definitorie a contractului individual de muncă o reprezintă raportul de subordonare ce se naște între salariat și angajator pe parcursul executării contractului individual de muncă, care se caracterizează prin „prestarea muncii sub autoritatea angajatorului, care are putere de a da ordine și dispoziții salariatului, de a controla îndeplinirea sarcinilor de serviciu și de a sancționa abaterile de la disciplina muncii.”²⁸, subordonarea constituind un element esențial al contractului individual de muncă, creează premise pentru comiterea de către angajator a unor abuzuri. Astfel, angajatorul își va exercita drepturile sale, neonorîndu-și anumite obligații, bazîndu-se anume pe autoritatea sa. Salariatul, fiind ținut într-un suspans referitor la posibilitatea prelungirii contractului, este pus în situații de imposibilitate de revendicare a drepturilor. Adesea concediile suplimentare se transformă în concedii neplătite, iar stabilirea timpului redus de muncă devine încă o normă legală ignorată de angajator. Considerăm că în corespundere cu tendințele europene pentru o economie bazată pe cunoaștere și sporirea calității în învățămînt este necesară abrogarea acestei norme (art. 55 lit. e) din Codul muncii. Este necesar a fi menționat că încheierea unui contract individual de muncă pe o perioadă determinată este posibilă numai cu persoanele neangajate, persoanele care își fac studiile la instituțiile de învățămînt la cursurile de zi, fiind absolut ilegal modificarea contractelor existente, referitor la durata acestuia, în legătură cu admiterea la studii a salariatului. La fel, admiterea la studii a salariatului (indiferent de forma acestora) nu constituie motiv de modificare a careva clauze contractuale (de ex.: modalitatea muncii de la bază la cumul, mărimea normei, funcția deținută etc.).

Bibliografie:

1. Boișteanu, E. Dreptul muncii, Partea generală, Chișinău: Ed. Pontos, 2005.
2. Ghimpu, S.; Țiclea, A. Dreptul muncii, București: S.R.L. „Șansa”, 1997.
3. Negru, T.; Scorțescu, C. Dreptul muncii (Curs universitar). Chișinău, 2010.
4. Romandaș N.; Boișteanu E. Dreptul muncii. Manual. Chișinău, 2007.
5. Лебедев В.М. Акрибология (Общая часть). Издательство ТГУ, 2000.
6. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб. 2006.

²⁷Pentru o analiză aprofundată a importanței normelor de drept în formarea unui executant exemplar, a unui salariat care corespunde necesităților angajatorului, vezi Лебедев В.М. «Акрибология (Общая часть)», Издательство ТГУ, 2000.

²⁸Romandaș Nicolae, Boișteanu Eduard, *Dreptul muncii*, Chișinău, Reclama, 2007, p. 134.

SECȚIUNEA A IV-A
SPECIALISTUL CONTENPORAN ÎN CONDIȚIILE SOCIETĂȚII INFORMAȚIONALE

Section IV
Modern Professionals in a New Information Society

PREGĂTIREA SPECIALIȘTILOR FIZICIENI ȘI CERINȚELE PIEȚEI MUNCII – ANALIZA COMPARATĂ
DIN REPUBLICA MOLDOVA ȘI ROMÂNIA

Training Physicists and Labor Market Requirements – a Comparative Analysis of the Republic of Moldova and Romania

*Valeriu ABRAMCIUC, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți,
Florin BRÂNZĂ, Universitatea „Al. I. Cuza” din Iași*

Rezumat: În lucrare este prezentată, succint, analiza comparativă a pregătirii specialiștilor fizicieni, în Republica Moldova și în România, în condițiile economiei de piață, raportată la cerințele pieței muncii.

Cuvinte-cheie: specialiști fizicieni, piața muncii, analiza comparativă.

Abstract: In the present paper is presented a brief comparative analysis of training specialist's physicists, in the Republic of Moldova and Romania, in the market economy, relative to labor market requirements.

Key-words: specialists physicists, labor market, comparative analysis.

1. Argument

Procesul de pregătire a specialiștilor fizicieni, în condițiile economiei de piață, în Republica Moldova și România, are mai multe caracteristici comune, însă există și unele aspecte care diferă, de la un caz la altul. Analiza comparativă a sistemelor de pregătire a specialiștilor fizicieni are ca obiective scoaterea în evidență a avantajelor și a dezavantajelor acestora, prezentarea unor practici pozitive încetățenite, trasarea unor posibile perspective și căi optime de dezvoltare. Luând în considerare transformările social-economice și modernizarea învățământului la toate nivelele, astăzi se impune acordarea atenției sporite pregătirii specialiștilor fizicieni.

Acum 100 de ani, fizicianul german Von Laue a spus: „Educația este ceea ce rămâne după ce tot ce ai învățat s-a uitat”.

2. Unele repere istorice ale învățământului de fizică

Învățământul de fizică este ancorat în istoria secolului XIX din Principatele Românești. Istoria sa se confundă cu cea a primelor școli superioare moderne, ce au inclus în preocupările lor studiul teoretic și aplicațiile practice ale fizicii. Particularizând pentru zona Moldovei, învățământul de fizică are o tradiție de peste un secol și jumătate. Începuturile sale trebuie căutate în cadrul Academiei Mihăilene de la Iași (1835), unde exista un puternic curent de preocupări pentru studiul științelor naturii. După fondarea primei instituții moderne de învățământ superior din România, Universitatea din Iași (1860), numită acum „Alexandru Ioan Cuza” [www.uaic.ro], unde primul profesor de fizică a fost Ștefan Micle (1820-1879), au fost create și dezvoltate școli de fizică sub îndrumarea unor personalități ca Petru Bogdan (1873-1944), Dragomir Hurmuzescu (1865-1954), Horia Hulubei (1896-1972), Theodor V. Ionescu (1899-1988), Ștefan Procopiu (1890-1972), Șerban Țițeica (1908-1985), Constantin Mihul (1897-1986), Teofil T. Vescan (1913-1963). La București, Facultatea de Științe ale Naturii a fost înființată în 1864, la Cluj în 1872, iar la Timișoara în 1962. Din 1962 pregătirea specialiștilor de fizică se face în facultățile de profil independente, și a cunoscut o dezvoltare continuă până în prezent.

În actualele instituții de învățământ superior din Republica Moldova, pregătirea specialiștilor fizicieni a demarat în perioade diferite.

Astfel, „la 1 octombrie 1930 a fost inaugurat Institutul Moldovenesc de Educație Publică, cu sediul în orașul Tiraspol, cu durata studiilor de trei ani. (...) Ordinul nr. 1 din 1 octombrie 1930, a determinat structura acestei instituții și, în felul acesta, au fost organizate trei facultăți (agrobiologie; mecanică și matematică; filologie) și cinci catedre: biologie; fizică; matematică; limbă și literatură moldovenească; pedagogie” [www.ust.md].

Au fost puse bazele instituției, care, actualmente, este Universitatea de Stat din Tiraspol (cu sediul în Chișinău, din anul 1992). În prezent [www.ust.md], contingentul de studenți constituie peste 4000 de persoane, iar Universitatea pregătește cadre de înaltă calificare la 32 de specialități ale ciclului I (de licență), la 6 specialități la ciclul II (masterat) și la 10 specialități la doctorat și postdoctorat.

În 1940, este fondat Institutul Pedagogic Moldovenesc de Stat, redenumit în 1955 în Institutul Pedagogic de Stat „Ion Creangă” din Chișinău, iar în anul 1992, în baza Hotărârii Guvernului Republicii Moldova nr. 330 din 21 mai „Cu privire la reorganizarea sistemului învățământului universitar”, Institutul este reorganizat în Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău [www.upsc.md]. În anul fondării, Institutul întrunea cinci facultăți, inclusiv cea de Fizică. Corpul profesoral al Institutului era constituit din cadre experimentate, savanți sosiți din centrele universitare din Iași, Moscova, București, Roma, Kiev, Varșovia, Leningrad etc. [www.upsc.md].

Din anul 1946, la această instituție de învățământ, a fost organizat doctoratul (aspirantura), care pregătea specialiști în mai multe domenii, inclusiv la fizică.

În anul de studii 1950-1951, la cele șapte facultăți – Filologie, Istorie, Fizică și Matematică, Biologie, Geografie, Limbi Moderne și Cultură Fizică – își făceau studiile 2368 de studenți și activau 99 de profesori, inclusiv 24 cu titlu științific [www.upsc.md].

Au urmat câteva reorganizări ale acestei instituții de învățământ, inclusiv desființarea din anul 1960 și comasarea cu Universitatea de Stat, ca din 1967 Institutul să fie restabilit, având în componență trei facultăți: Fizică și Matematică, Filologie, Cultură Fizică.

La începutul anilor '80, Facultatea de Fizică și Matematică a fost reprofilită în Facultatea de Arte Plastice și Design [www.upsc.md], astfel a fost stopată pregătirea fizicienilor.

Din anul 1946, pregătirea specialiștilor fizicieni și tehnicieni este desfășurată și la Universitatea de Stat din Moldova. În conformitate cu unele date [www.mmmpf.gov.md/file/HG/HG%20nr.605.pdf], fiecare al zecelea absolvent a obținut gradul științific de doctor în științe fizico-matematice, iar fiecare al sutălea – de doctor habilitat în științe fizico-matematice. În prezent, pregătirea specialiștilor fizicieni este organizată la toate nivelele – licență, masterat și doctorat.

La Bălți, în cadrul Institutului Învățătoresc, în anul 1947, a fost creată Secția Fizică și Matematică, cu o singură catedră, numită Catedra de Fizică și Matematică [www.usb.md]. Pe parcurs, au intervenit mai multe reorganizări: de la 1 septembrie 1953, Institutul Învățătoresc din Bălți este reorganizat în Institutul Pedagogic și, odată cu aceasta, la Facultatea de Fizică și Matematică sînt formate două catedre, de Matematică și de Fizică; în anul 1963, Catedra de Fizică este divizată în altele două: de Fizică și Metodica Predării Fizicii și de Discipline Tehnice Generale; din 1992, Institutul Pedagogic de Stat „Alec Russo” este reorganizat în Universitatea de Stat „Alec Russo”. Pregătirea specialiștilor fizicieni fiind, în esență, orientată spre didactică. Mulți dintre absolvenți s-au afirmat și în calitate de cercetători în Catedrele Facultății, în sistemul universitar național și internațional, în subdiviziunile de profil ale Academiei de Științe a Moldovei și în multe centre științifice ale altor țări.

În cadrul Universității de Stat „Alec Russo”, se organizează cursuri de perfecționare a cadrelor didactice preuniversitare, inclusiv a profesorilor de fizică.

În anul 1964, concomitent cu fondarea Institutului Politehnic din Chișinău, a fost înființată și Catedra de Fizică. În prezent, Catedra de Fizică din cadrul Universității Tehnice a Moldovei are misiunea de a contribui substanțial la pregătirea inginerilor de înaltă calificare la disciplina fizică experimentală cu elemente de fizică teoretică [www.utm.md].

În anul 2007, își începe activitatea Universitatea Academiei de Științe a Moldovei (UnAȘM) – centru de interes național în care se îmbină și se dezvoltă armonios activitățile de învățământ, de cercetare științifică, de inovare și de cultură [www.edu.asm.md]. Facultatea de Științe Exacte a Universității nominalizate își propune formarea specialiștilor în Fizică, Chimie, Matematică și Informatică și valorificarea rezultatelor științifice.

3. Cadrul legal al formării fizicienilor

În principiu, orice instituție de învățământ superior poate iniția un program de studii de Fizică sau un program care are ca bază fizica (biofizică, fizică medicală, fizică informatică sau fizică tehnologică). Pentru aceasta, trebuie să solicite o autorizare din partea unui organism oficial recunoscut în domeniul certificării calității în învățământul superior. Numai instituțiile la care programele au fost autorizate pot organiza examen de licență la finalul ciclului de studii și pot oferi o diplomă recunoscută oficial.

Instituția cea mai solicitată pentru certificarea calității și legalității procesului de învățământ este în prezent ARACIS – Agenția Română pentru Asigurarea Calității în Învățământul Superior [www.aracis.ro], care stabilește un set de reguli și principii ce trebuie respectate de fiecare program de studii.

Regulile se referă la diverse aspecte legate de instituție și la programul de studii în sine:

- **cadrul juridic de organizare și funcționare, misiunea și obiectivele instituției** (statut juridic, misiune didactică și de cercetare, elemente de specificitate);
- **personalul didactic** (personal angajat legal, maxim 3 norme didactice, restricții pentru personalul pensionat, 70 % să fie cadre proprii, din care 25 % profesori și conferențieri, dar nu mai mult de 50 %, personalul asociat îndeplinește cerințele legale pentru postul ocupat, titularii de disciplină au titlul de doctor, au elaborat cursuri în domeniu, personalul didactic asociat care nu este titularizat în învățământul superior ocupă temporar un post vacant din statul de funcții al instituției de învățământ superior supuse evaluării de către ARACIS numai dacă satisface cerințele legale pentru ocuparea postului respectiv);
- **conținutul procesului de învățământ** (planurile de învățământ cuprind discipline fundamentale, discipline de specialitate în domeniu și discipline complementare, grupate, la rândul lor, în discipline obligatorii, opționale și facultative, disciplinele de studiu din planurile de învățământ sînt prevăzute într-o succesiune logică, anul universitar este structurat pe două semestre a câte 14 săptămîni în medie, cu 20-28 ore/ săptămîna, raportul dintre orele de curs și cele privind activitățile didactice aplicative (seminarii, laboratoare, proiecte, stagii de practică etc.) este de 1/1, cu o abatere admisă de $\pm 20\%$, cel puțin 50 % din formele de verificare ale disciplinelor de studii prevăzute în planul de învățământ sînt examene);
- **studentii** (admiterea studenților se face prin proceduri de admitere proprii, înscrierea la concursul de admitere se face pe baza diplomei de bacalaureat sau a altor acte de studii echivalente, formațiile de studiu (serii, grupe, subgrupe) sînt astfel dimensionate încît să asigure desfășurarea eficientă a procesului de învățământ, promovabilitatea studenților pe fiecare an de studiu este de cel puțin 40 % din numărul total de studenți din anul respectiv);
- **cercetarea științifică** (instituția dispune de un centru de cercetare științifică recunoscut, universitatea dispune de editură proprie pentru publicații cu ISSN și ISBN, personalul didactic și de cercetare este implicat în granturi de cercetare naționale și internaționale, dotarea laboratoarelor corespunde exigențelor temelor abordate);
- **baza materială** (instituția dispune de săli de cursuri, seminar și laboratoare cu suprafață și dotare specifică suficientă pentru numărul de studenți înmatriculați, spații pentru activități sportive, cantină și cămine, fondul de carte propriu din literatura de specialitate română și străină există într-un număr de exemplare, bibliotecile instituției de învățământ asigură un număr suficient de abonamente la publicații și periodice românești și străine, corespunzător misiunii asumate);
- **activitatea managerială** (buget propriu de venituri și cheltuieli pentru activitatea de învățământ superior, cod fiscal și cont la bancă, cheltuielile ocazionate de plata salariilor la instituția de învățământ superior nu depășesc în fiecare an 65 % din totalul veniturilor, taxele școlare ale studenților sînt calculate în concordanță cu costurile medii de școlarizare pe un universitar din învățământul public finanțat de la buget, studenții sînt informați despre posibilitățile de asistență financiară din partea instituției și despre modul de utilizare a taxelor).

În conformitate cu reglementările naționale în domeniul învățământului superior, pentru fiecare program de studii (spre exemplu, Fizica) există o ierarhie:

- Domeniul fundamental (Științe exacte),
- Domeniul de studiu (Fizică),
- Programul de studiu (Fizică).

Universitatea din Iași, prin Facultatea de Fizică, oferă cinci programe din două domenii fundamentale și de studiu diferite, bazate pe cunoștințele fundamentale din domeniul fizicii și prezentate în tabelul 1. Toate aceste programe au fost acreditate la lansare și apoi autorizate periodic.

Tabelul 1. Domeniile de studiu al fizicii, Facultatea de Fizică, Universitatea Al. I. Cuza din Iași

Programul de studiu	Durata studiilor	Domeniul de studiu	Domeniul fundamental
Fizică	3 ani	Fizică	Științe exacte
Fizică informatică	3 ani	Fizică	Științe exacte
Fizică medicală	3 ani	Fizică	Științe exacte
Biofizică	3 ani	Fizică	Științe exacte
Fizică tehnologică	4 ani	Științe ingineresti aplicate	Științe ingineresti

4. Formarea propriu-zisă a specialiștilor din programele de studii, bazate pe studiul și aplicațiile fizicii

Prin parcurgerea unui program de studii autorizat ca urmare a conformării cu normele de calitate impuse de instituțiile evaluatoare, absolventul capătă o serie de cunoștințe și abilități care îl fac apt și dorit pentru/ de diversele ocupații/ angajatori de pe piața muncii. Cali-fi-carea oferită este descrisă în termeni de competențe, rezultate din sinergia cunoștințelor și abilităților.

Competența este considerată „capacitatea dovedită de a selecta, combina și utiliza adecvat **cunoștințe, abilități și alte achiziții** (valori și atitudini), în vederea rezolvării cu succes a unei anumite categorii de situații de muncă sau de studiu, precum și pentru dezvoltarea profesională sau personală în condiții de eficacitate și eficiență”. Competențele sînt profesionale și transversale.

Cunoștințele reprezintă rezultatul asimilării, prin învățare, a unor informații. Cunoștințele reprezintă ansamblul de fapte, principii, teorii și practici legate de o anumită disciplină, un anumit domeniu de muncă sau de studiu. În contextul Cadrului European al Calificărilor, cunoștințele sînt descrise ca teoretice și/ sau factice.

Cunoștințele se exprimă prin următorii descriptori:

- (1) Cunoașterea, înțelegerea și utilizarea limbajului specific al domeniului de studiu;
- (2) Explicare și interpretare.

Abilitatea înseamnă capacitatea de a aplica și de a utiliza cunoștințe pentru a duce la îndeplinire sarcini și pentru a rezolva probleme. În contextul Cadrului European al Calificărilor abilitățile sînt descrise ca fiind cognitive (implicînd utilizarea gîndirii logice, intuitive și creati-

ve) sau practice (implicând dexteritate manuală și utilizarea de metode, materiale, unelte și instrumente). Abilitatea include anumite tipuri de structuri operatorii, de la deprinderi pînă la capacități de interpretare și rezolvare de probleme.

Abilitățile se exprimă prin următorii descriptori:

- (3) Aplicare, transfer și rezolvare de probleme;
- (4) Reflecție critică și constructivă;
- (5) Creativitate și inovare.

Competențele profesionale reprezintă ansamblul unitar și dinamic al cunoștințelor și abilităților prin care specialistul format poate selecta, combina și utiliza adecvat cunoștințe, abilități și alte achiziții, în vederea rezolvării cu succes a unei anumite categorii de situații de muncă specifice profesiei respective, eficiente și eficiente.

Competențele transversale transcend domeniul, fiind concretizate prin abilități de lucru în echipă, abilități de comunicare orală și scrisă în limba maternă/ străină, utilizarea tehnicii de calcul pentru operații generale legate de profesie, recunoașterea și respectul diversității și multiculturalității, învățarea autonomă și continuă, inițiativă și spirit antreprenorial, respectarea și dezvoltarea valorilor și eticii profesionale etc.).

Obținerea paletelor de competențe este posibilă prin structurarea logică și cronologică a setului de discipline pe care le parcurge viitorul specialist. Pentru un fizician, competențele profesionale preconizate a fi formate la sfîrșitul celor 3 sau 4 ani alocați programului de studiu sînt următoarele:

- identificarea și utilizarea adecvată a principalelor legi și principii fizice într-un context dat;
- utilizarea de pachete software pentru analiza și prelucrarea de date;
- rezolvarea problemelor de fizică în condiții impuse, folosind metode numerice și statistice;
- aplicarea cunoștințelor din domeniul fizicii atît în situații concrete din domenii conexe, cît și în cadrul unor experimente, folosind aparatura standard de laborator;
- comunicarea și analiza informațiilor cu caracter didactic, științific și de popularizare din domeniul fizicii;
- abordarea interdisciplinară a unor teme din domeniul fizicii.

Pentru un inginer fizician, competențele profesionale preconizate a fi obținute prin parcurgerea programului de studii *Fizică tehnologică* cu durata de 4 ani sînt sintetizate astfel:

- utilizarea adecvată a fundamentelor teoretice ale științelor ingineresti aplicate;
- utilizarea sistemelor informatice de prelucrare și gestiune a datelor;
- asigurarea de activități suport pentru cercetare;
- utilizarea aparatului standard de laborator de cercetare sau industriale pentru efectuarea de experimente de cercetare;
- utilizarea pentru activități de producție, expertiză și monitorizare a fundamentelor fizicii tehnologice, a metodelor și instrumentelor specifice;
- coordonarea de structuri organizaționale avînd ca obiect de activitate proiectarea, fabricarea sau întreținerea de echipamente specifice.

Competențe transversale pe care furnizorul de educație, cel care a inițiat și gestionează programul de studiu, încearcă să le formeze viitorului specialist pot fi regăsite în următoarele formulări:

- realizarea sarcinilor profesionale în mod eficient și responsabil cu respectarea legislației deontologiei specifice domeniului sub asistență calificată;
- aplicarea tehnicilor de muncă eficientă în echipă multidisciplinară pe diverse paliere ierarhice;
- utilizarea eficientă a surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată, atît în limba română, cît și într-o limbă de circulație internațională.

5. Oportunități ale absolvenților de fizică

Prin structura sa, programul de studii pregătește specialiști care, cu un minim efort de adaptare la rigorile profesiei, ar putea accesa un loc de muncă în care să fie valorificate optim competențele dobîndite. Pentru absolvenții programului de studii *Fizică* ocupațiile posibile, statuate de Cadrul ocupațional din România (COR) sînt: profesor în învățămîntul gimnazial, referent de specialitate în învățămînt, fizician, analist, asistent de cercetare în fizică. Deoarece cerințele pieței sînt variate, iar diversele facultăți oferă, prin tradiție, și alte competențe cu grad de specificitate ridicat, au fost propuse la nivel național de către experții proiectului DOCIS introducerea în COR a următoarelor ocupații: laborant (studii superioare), astrofizician, specialist control nedistructiv, specialist separare magnetică, asistent achiziție și analiză date.

Pentru programul de studii *Fizică Tehnologică*, prin parcurgerea căruia se obține calificarea de Inginer fizician, există mai multe oportunități pe piața muncii, unele dintre ele accesibile și fizicienilor: profesor în învățămîntul gimnazial, analist măsurători metrologice, analist studii materialelor, fizician, inginer centrale nucleare-electrice, asistent de cercetare în fizică, asistent de cercetare în fizică tehnologică, asistent de cercetare în matematică-fizică, inginer de cercetare în electrofizică, inginer de cercetare în centrale termoelectrice, inginer de cercetare în micro-electronică, inginer de cercetare în știința materialelor. Se remarcă și pentru acești specialiști lipsa din COR a anumitor ocupații, printre care chiar cea înscrisă în diploma de absolvire: inginer fizician dar și inginer de cercetare în fizică tehnologică, inginer integrator de aplicații.

Din păcate, piața muncii, cu precădere în ultimii 10 ani, a căpătat un caracter de un dinamism deosebit și cu un grad mare de imprevizibilitate. Dacă pînă în 1989 exista o planificare riguroasă a numărului de absolvenți ce părăseau universitățile în fiecare an, corelat cu necesitățile de pe piața muncii, după acest an, prin liberalizarea pieței și trecerea de la o economie planificată centralizat, numărul de specialiști necesari a devenit fluctuant. Pînă în anul 2000 s-a înregistrat o cerere în creștere de absolvenți de Fizică corelată cu necesarul de profesori de fizică pe toate palierele din învățămînt, prin existența „inertială” a unui spor demografic, dar și cu noile oportunități oferite de piață (aparitia unor agenți industriali noi, relaxarea condițiilor de angajare a specialiștilor la fostele întreprinderi de stat, desființarea statutului de „închis” al marilor orașe universitare, institute de cercetare și de învățămînt superior). În perioada de vîrf, Facultatea de Fizică din Iași avea serii de 200 de absolvenți. În afara oportunităților „clasice”, existența unor competențe sau de multe ori a unor abilități personale (cunoașterea unei limbi străine, operarea pe calculator și posesia unui permis de conducere) permiteau absolvenților de fizică să ocupe posturi din cele mai variate (agent de vânzări, manager de filială în domeniul tehnic, agent imobiliar). Sînt cunoscute cazuri „exotice” în care absolvenți de fizică au

devenit manageri pentru Ucraina la un cunoscut producător de băuturi răcoritoare sau producător de programe la o televiziune străină.

Spre regret, numărul de specialiști nu a fost corelat cu cerințele de pe piața muncii, datorită lipsei unui organism care să realizeze o prospectare sistematică a acestora. Dinamica agenților economici, scăderea populației școlare, modificarea procentului din produsul intern brut alocat cercetării sînt tot atîția factori care au destabilizat piața.

O statistică a parcursului profesional al absolvenților de fizică tehnologică, realizată pe trei serii de absolvenți a dus la obținerea distribuției din fig. 1.

Este în intenția Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului din România de a avea un control al specialiștilor pregătiți pentru

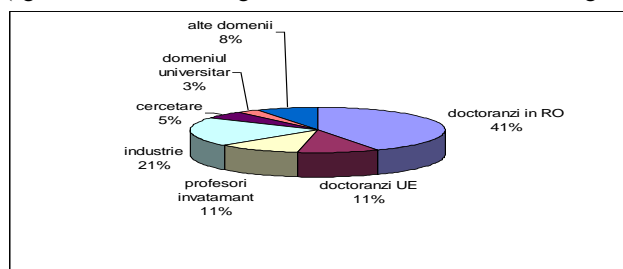


Fig. 1. Situația angajării absolvenților promoțiilor 2005-2010, Facultatea de Fizică a Universității Al. I. Cuza din Iași

predarea fizicii ca disciplină de studiu în învățământul preuniversitar. O declarație de intenție premergătoare adoptării noii Legi a educației stipula ca posibilitatea de a preda în învățământul preuniversitar să o poată avea doar absolvenții de masterat didactic. Acest masterat urma să fie finanțat pentru un număr limitat de locuri, corelat cu numărul de posturi vacante ce vor exista peste doi ani (corelate cu numărul retragerilor din sistem la limită de vârstă și dinamica populației școlare), studenții fiind angajați într-o unitate școlară ca profesori debutanți, cu jumătate de normă, avînd sprijinul unui mentor (un cadru didactic din învățământul preuniversitar acreditat în această postură).

Rămîne în continuare o mare necunoscută numărul locurilor de muncă oferite de entitățile de cercetare, dependente de alocările de fonduri la nivel guvernamental și de competițiile de proiecte ce se deschid anual, precum și cele din sectorul industrial privat.

6. Unele probleme și concluzii

Conform datelor statistice, în 2009, în Republica Moldova, au absolvit instituțiile de învățămînt superior 26,6 mii persoane, ceea ce este cu 3000 persoane (sau cu 10,1%) mai puțin față de anul precedent. Circa jumătate din numărul absolvenților au studii economice și juridice. Din numărul total al absolvenților, doar 14,6% (3 883 tineri specialiști) au fost plasați în cîmpul muncii. Unele motive ar fi lipsa locurilor de muncă corespunzătoare și remunerate respectiv, precum și surplusul de absolvenți ai instituțiilor de învățămînt superior la specialitățile de economie și drept. Din numărul celor plasați în cîmpul muncii, în anul 2009, ponderea cea mai mare le revine celor din educație și formare profesională – 18,2%, fiind urmați de juriști – 10,6%, finanțe și bănci – 9,4%, contabili – 6,9%, medicină generală – 5,8%, etc.

Paradoxal, dar din cei 3 883 tineri specialiști, plasați în cîmpul muncii, chiar în primul an de activitate s-au eliberat, din proprie inițiativă, 331 persoane (8,6%).

Situația comparativă demografică a populației tinere (vîrsta cuprinsă între 15 și 29 ani), în Republica Moldova, în anul 2000 și în anul 2010, este prezentată prin diagrama din fig. 2, în partea de jos a căreia este prezentat tabelul cu valorile numerice, în mii de persoane, pentru fiecare

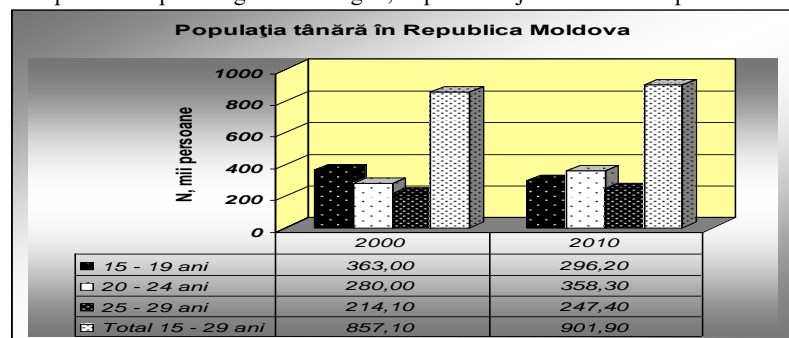


Fig. 2. Populația tînără (15-29 ani) în Republica Moldova - situație comparativă din anul 2000 și anul 2010

categorie de vîrstă. Se constată o creștere totală a populației tinere în anul 2010 față de anul 2000 și o redistribuție aproximativ egală între primele două categorii de vîrstă.

Prezintă un anumit interes analiza repartiției populației tinere (15-29 ani) ocupate, în Republica Moldova, după nivelul de instruire. Pentru exemplificare, în fig. 3 este reprezentată diagrama și tabelul, pentru anul 2010. Se constată că persoanelor cu studii superioare și celor cu studii gimnaziale le-au revenit, împreună, aproximativ 55 %.

Analiza actelor normative, a hotărîrilor și strategiilor elaborate de autoritățile centrale și alte instituții autorizate ale Republicii Moldova, demonstrează că nu există

o criză documentară în acest domeniu. În continuare, consecutiv, vom prezenta doar cîteva documente semnificative în acest sens.

Obiectivele strategice de atingere a unui grad sporit de ocupare sînt stabilite în Strategia națională privind politicile de ocupare a forței de muncă pe anii 2007-2015, aprobată prin Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova nr. 605 din 31 mai 2007.

A fost elaborată Legea privind aprobarea Strategiei naționale pentru tineret, pe anii 2009-2013, nr. 25-XVI din 03.02.2009 [1].

Anual, Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova editează lucrarea „Forța de muncă în Republica Moldova. Ocupare și șomaj” (pentru anul 2010, se va consulta sursa [2]).

Începînd cu trimestrul IV 1998, în Republica Moldova, se realizează trimestrial Ancheta forței de muncă în gospodărie, ca o cercetare continuă, permițînd astfel obținerea de date conjuncturale asupra mărimii și structurii ofertei de forță de muncă și evidențierea fenomenelor cu caracter sezonier care se manifestă pe piața forței de muncă [3].

Se elaborează, anual, culegerea statistică Piața forței de muncă în Republica Moldova (pentru anul 2010, se va consulta sursa [4]).

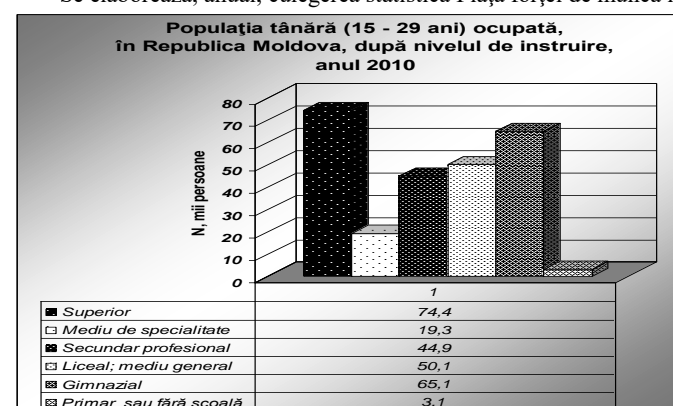


Fig. 3. Populația tînără (15-29 ani) ocupată, în Republica Moldova, după nivelul de instruire, în anul 2010 (în baza datelor din [3])

Cu totul alta este situația referitor la implementarea acestor strategii și programe, acordarea resurselor materiale, financiare ș.a. Randamentul activităților didactice și științifice este la un nivel apropiat de mediu. Referitor la poziția cercetătorilor Republicii Moldova în procesul informațional internațional se va consulta, spre exemplu, sursa [5].

Începînd cu anul 2005, în Republica Moldova, rata medie a cadrelor didactice pensionare în instituțiile de învățămînt a întrecut nivelul de ~ 10 % și, în următorii ani, a fost și continuă să rămînă în creștere rapidă. Pe parcursul unei perioade îndelungate nu se constată majorarea numărului cadrelor didactice tinere, situație care trebuie să prezinte îngrijorări. Ca urmare a scăderii dramatice a numărului de elevi s-a stabilit o lipsă totală de perspective a unor instituții de învățămînt, au intervenit disponibilizări ale cadrelor didactice și auxiliare, iar în unele cazuri – încetarea activității a mai multor pensionari. Măsurile întreprinse în vederea optimizării situației pot avea și unele consecințe negative.

Organizația Internațională a Muncii (OIM) a efectuat o revizuire a Clasificării Internaționale Standard a Ocupațiilor (ISCO-88) [6] cu scopul de a pune la dispoziție o clasificare mai eficientă care să poată fi folosită de toate țările la următoarea rundă de recensămînt ale populației, precum și în cadrul serviciilor naționale de ocupare a forței de muncă și al altor aplicații orientate către clienți.

Bibliografie:

1. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 68/192 din 07.04.2009.
2. http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/ocupare_somaj/Forța_Munca_2010_rom.pdf
3. <http://www.statistica.md/public/files/Metadate/AFM.pdf>
4. http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/piata_forței_de_munca/Piata_Muncii_2010.pdf
5. Дикусар А. Место исследователей Молдовы в мировом информационном процессе. Наукометрический анализ. Akademos, 2011, nr. 2(21), c. 28-35.
6. <http://www.mluncii.ro/articole/0000-00-00/detalii-cor-2419-articol.html>

Using Specialized Software in Keeping Enterprise Financial and Accounting Records

Octavian COZNIUC, Lidia POPOV,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Rezumat: Lucrarea dată este orientată spre pregătirea specialiștilor din domeniul contabilității și descrie destul de succint un soft destinat pentru evidența financiar-contabilă la o întreprindere. Acest soft reprezintă un sistem informatic, deoarece majoritatea operațiilor contabile sînt automatizate. Conform unui sondaj realizat de Ministerul Finanțelor al Republicii Moldova, 70% din agenții economici folosesc în evidența financiar-contabilă acest soft.

Cuvinte-cheie: 1C – Enterprise, SGBD.

Abstract: This paper aims at training professional accountants and describes in brief a certain software designed for financial and accounting records of a company. This software is an informational system because most accounting operations are automated. According to a survey carried out by the Ministry of Finance of the Republic of Moldova, 70% of businesses agents use this software in their financial and accounting records.

Key-words: 1C - Enterprise, DBMS.

Tranziția rapidă de la o dezvoltare industrială la o dezvoltare bazată pe tehnologii informaționale are un impact considerabil asupra societății. În condițiile actuale, ale unei societăți informaționale, cea mai importantă resursă este informația, care stă la baza oricărui proces decizional, iar în domeniul economic contabilitatea este principala sursă de informare. În cadrul sistemului informațional economic, contabilitatea ocupă locul central fiind un element esențial în viața oricărei entități economice, avînd ca funcție sintetizarea și înregistrarea tuturor evenimentelor. Ea este „cea mai importantă sursă de informații privind activitatea economică a unei națiuni” (Oskar Morgenstern).

Prezenta lucrare descrie un soft destul de eficient pentru evidența financiar-contabilă la o întreprindere și contribuie la formarea specialiștilor din domeniul contabil.

La lansarea programului 1C la ecran apare fereastra din figura 1 din care se alege baza de date care conține toate datele financiar-contabile ale întreprinderii. Dacă este nevoie se poate adăuga în listă alte baze de date existente, indicînd numele și adresa dosarului ce conține baza de date. Programul 1C poate fi utilizat în două regimuri: regimul de evidență financiar-contabilă și regimul de configurare a bazei de date. Pentru evidența financiar-contabilă la o întreprindere se folosește butonul 1C: *Предприятие*.

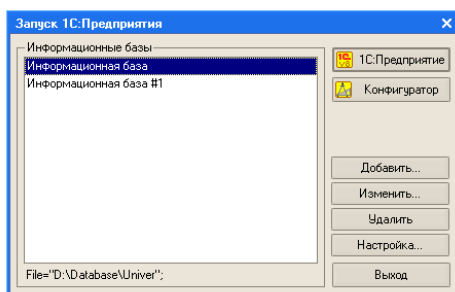


Fig. 1. Fereastra de lansare a programului 1C

După alegerea regimului de lucru 1C: *Предприятие* la ecran apare fereastra de logare prezentată în figura 2 prin care se alege numele de utilizator prin *Имя* și se indică parola prin *Пароль*.

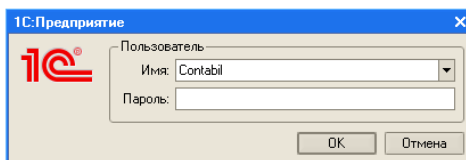


Fig. 2. Fereastra de logare a programului 1C

După logare la ecran apare interfața programului 1C în regimul de evidență financiar-contabilă a întreprinderii prezentată în figura 3.

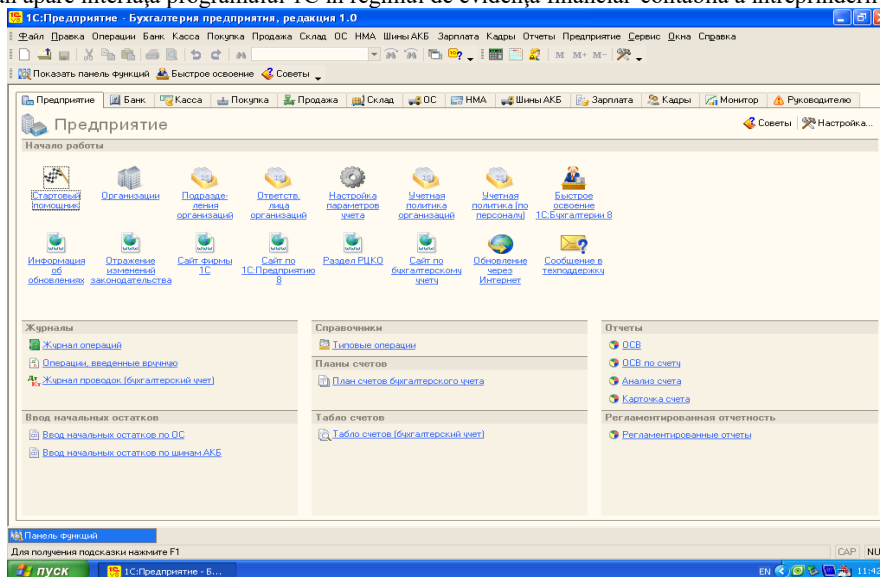


Fig. 3. Interfața programului 1C

Sistemul automatizat de evidență financiar-contabilă 1C păstrează într-o bază de date toate caracteristicile unei întreprinderi pentru care se înregistrează operațiunile economice. Pentru a înregistra o întreprindere nouă în baza de date se folosește fila *Предприятие* comanda *Организации* și la ecran apare fereastra din figura 4.

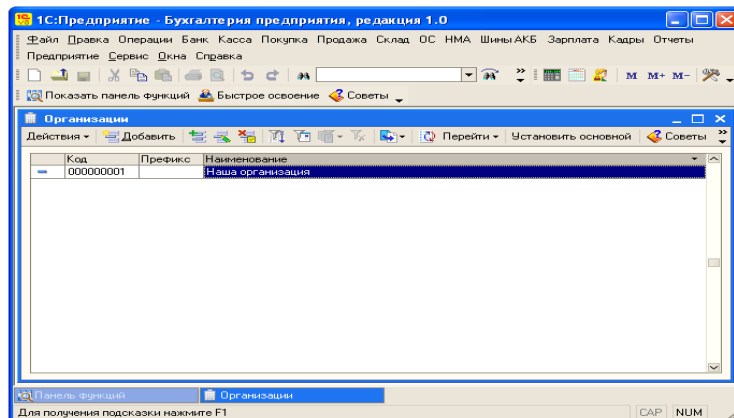


Fig. 4. Lista întreprinderilor din baza de date 1C

Pentru exemplul din figura 4 este înregistrată o întreprindere cu numele *Наша фирма*. Fiecare înregistrare din tabelul *Организации* poate fi modificată sau ștearsă. La activarea comenzii de adăugare a unei întreprinderi noi la ecran apare fereastra din figura 5.

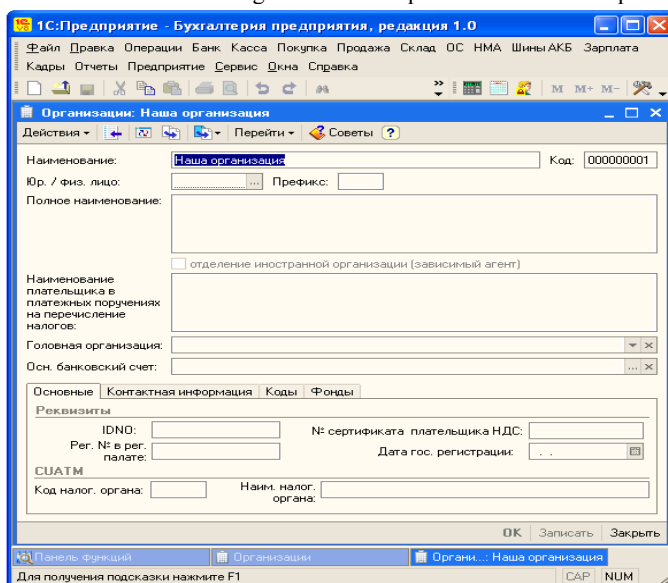


Fig. 5. Fereastra de înregistrare a întreprinderii

În fereastra care apare se indică atributele întreprinderii cum ar fi denumirea, adresa juridică, contul de decontare etc.

Activitatea de bază în evidența financiar-contabilă la o întreprindere este înregistrarea operațiunilor economice care sînt asigurate prin documente justificative cum ar fi facturi fiscale, rapoarte de avans, dispoziții de plată, extrase bancare etc. Pentru a afișa lista documentelor justificative se folosește comanda *Журнал*. La activarea comenzii menționate la ecran apare registrul documentelor justificative și a operațiunilor economice însoțite cu formule contabile (debit, credit) prezentate prin fereastra din figura 6.

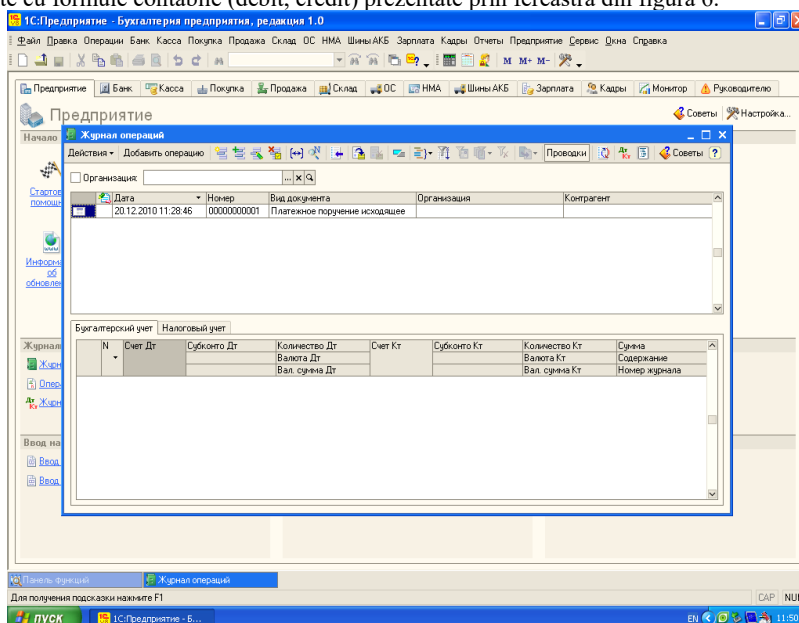


Fig. 6. Registrul operațiunilor economice

Din figura 6 se observă că fiecare document este prezenta printr-o înregistrare în tabel și este descris prin dată, număr, tip de document etc.

În registrul operațiunilor economice este posibil de a gestiona documentele financiar-contabile prin operațiile de creare, modificare și ștergere. Pentru a crea un document nou se folosește comanda *Добавить документ* și la ecran apare fereastra din figura 7.

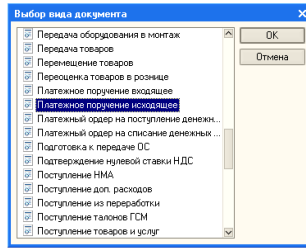


Fig. 7. Fereastra de creare a documentului

În fereastra prezentată în figura 7 se alege tipul documentului care poate fi: Procurarea activelor nemateriale; Procurarea mărfurilor; Extras Bancar; Decont de avans etc.

Conform legislației în vigoare a Republicii Moldova, un agent economic este obligat să prezinte diferite dări de seamă, declarații și rapoarte diferitor organe de control. Sistemul automatizat 1C oferă posibilitatea de a crea automat aceste rapoarte care sînt lunare, trimestriale și anuale. Pentru a crea un raport în program 1C se folosește comanda *Отчеты* care deschide fereastra din figura 8.

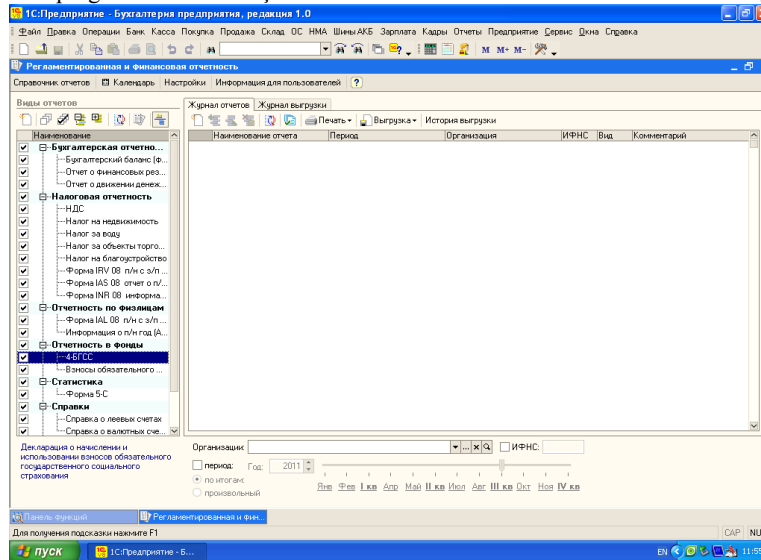


Fig. 8. Fereastra de creare a rapoartelor

În fereastra prezentată în figura 8 se alege tipul raportului care poate fi: Declarație cu privire la plata taxei pentru amenajarea teritoriului; Declarație cu privire la plata taxei pentru amplasarea obiectelor comerciale și de prestare a serviciilor; Raport financiar; Declarație pe venit etc. La selectarea unui tip de raport la ecran apare fereastra din figura 9 prin care se alege perioada fiscală a raportului.

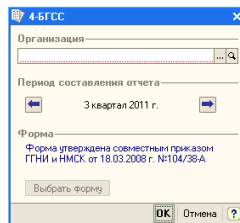


Fig. 9. Fereastra de selectare a perioadei fiscale

În fereastra prezentată în figura 9 se alege întreprinderea pentru care se creează raportul și perioada fiscală și la activarea butonului Ok la ecran apare fereastra raportului prezentată în figura 10.

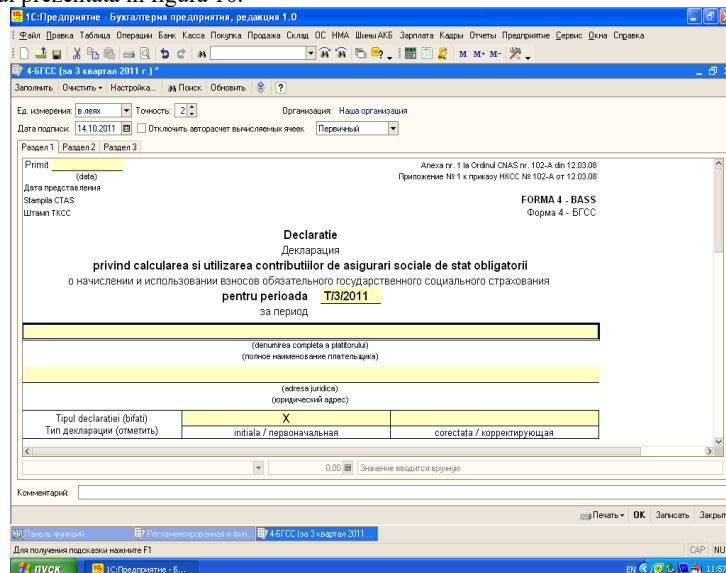


Fig. 10. Fereastra raportului

În fereastra prezentată în figura 10 se indică parametrii raportului cum ar fi unitatea de măsură monetară, precizia, data prezentării raportului. Raportul prezentat poate fi tipărit și transmis organelor de control competente în termenul stabilit de lege.

Concluzie:

Sistemul informatic IC asigură evidența financiar-contabilă a întreprinderii și cunoașterea acestui soft denotă formarea specialistului în domeniul contabilității. Soft-ul IC și contabil competent ar putea înlocui câțiva contabili, deoarece majoritatea funcțiilor contabilului le realizează acest sistem informatic IC.

Bibliografie:

1. Răduți Angela. Contabilitatea agenților economici. București: Pro Universitaria, 2007, 285p.
2. Zeca Ecaterina-Daniela. Contabilitate. Galați: Ed. Fundației Univ. „Dunărea de Jos”, 2006, 224p.
3. Iacob Petru Pantea, Gheorghe Bodea. Contabilitatea financiară 2011. București: Intelcredo, 2010, 513p.
4. Радченко М.Г., Хрусталева Е.Ю. 1С: Предприятие 8.2. Практическое пособие разработчика. Примеры и типовые приемы. Москва: 1С-Паблишинг, 2009, 876ст.

UNELE ASPECTE ALE FORMĂRII PROFESIONALE A SPECIALISTULUI ÎN INFORMATICĂ

Some Aspects of Professional Training of IT Specialists

*Olesea SKUTNIŢKI, Natalia COJOCARI,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

Rezumat: *Societatea modernă informațională are nevoie de specialiști care sînt capabili nu doar să aplice cunoștințele căpătate ca rezultat al educației sale, dar și să dobîndească cunoștințele necesare pentru a rezolva probleme în mod independent și să descopere diferite căi pentru a le rezolva în mod rațional. Este necesar ca procesul de formare profesională în instituțiile de învățămînt superior să fie orientat spre formarea abilităților profesionale.*

Cuvinte-cheie: *Societatea modernă informațională, cunoștințe, abilități profesionale, progresul tehnic, specialiști, tehnologii informaționale.*

Abstract: *Modern information society needs graduates who are able not only to apply the knowledge gained as a result of education but to acquire the necessary knowledge to solve problems independently and to discover different ways of solving their rational. It is necessary that the training process in the institutions of higher education to be oriented to professional skills training.*

Key-words: *Modern informational society, knowledg, professional skills, technical progress, specialists, informational technologies.*

Progresul tehnologic rapid și cerințele pieței de muncă implică necesitatea formării unor specialiști de o generație nouă, care posedă cunoștințe cu caracter aplicativ și sînt capabili să se adapteze în mod adecvat la schimbările economice, tehnologice și informaționale ale lumii moderne.

În acest context, este necesară pregătirea specialiștilor în aplicarea tehnicii de calcul prin dezvoltarea competențelor de a căuta, a acuma și a înțelege informația, de a aplica tehnologiile informaționale și comunicaționale la prelucrarea ei, de a construi modelele virtuale ale obiectelor și acțiunilor din lumea reală [2].

Societatea informațională modernă are nevoie de absolvenți, care sînt capabili nu doar să aplice cunoștințele acumulate în rezultatul procesului de studii, ci să dobîndească în mod independent cunoștințele necesare pentru rezolvarea problemelor diverse și să descopere modalități de soluționare rațională a acestora.

Conform enunțurilor anterioare, se observă tendința cererii unor specialiști apți să activeze la intersecția diferitor domenii ale societății.

Este actuală necesitatea cercetării problemei contradicțiilor dintre: cererea unor specialiști din domeniul tehnologiilor informaționale și incapacitatea majorității absolvenților de a satisface așteptările societății moderne.

Din aceste considerente, scopul procesului de instruire în cadrul instituțiilor de învățămînt superior îl constituie formarea competențelor profesionale. Acestea, fiind axate prioritar pe capacitatea de a pune în aplicare, într-un context determinat, a unui ansamblu diversificat, dar coordonat de resurse, pentru tratarea reușită a unei situații de problemă [3]. Astfel, va fi apreciat nu doar ceea ce știe absolventul universitar, dar și ceea ce poate.

Principalele componente structurale ale competenței profesionale a viitorilor specialiști în informatică sînt:

- componenta psihologică: motivarea profesională și realizarea motivării, autonomia în luarea deciziilor în situații nonstandard, stima de sine, auto-controlul, auto-reglementarea;
- componenta de calificare: cunoștințe profesionale, competențe și abilități;
- componenta socială: comunicarea cu membrii echipei în cadrul activității profesionale.

Procesul pedagogic de formare a competenței profesionale este conceput ca o serie de situații educațional-profesionale, care diferă după gradul și natura activității studenților. Un rol important în formarea competențelor profesionale îl reprezintă probleme didactice cu caracter euristic. Aceste probleme contribuie la formarea experienței de aplicare a cunoștințelor acumulate, a auto-exprimării în comunicare, a flexibilității emoționale, a atitudinii comportamentale. Astfel, fiind realizată pregătirea studenților pentru activitatea viitoare cu clienții și lucrul la un proiect, în mod individual și în grup.

Avînd în vedere faptul că societatea contemporană înaintează cereri de specialiști dezvoltați multilateral, capabili să lucreze independent și în echipă, în orice domeniu de activitate profesională, în cadrul cursului „Programare Java”, pentru lucrul individual al studenților la orele de laborator a fost planificată programarea soluționării problemelor cu caracter aplicativ din domenii diferite ale societății.

Formarea în domeniul programării se caracterizează printr-un șir de particularități:

- necesitatea de aliniere continuă la schimbările extrem de rapide care au loc în domeniul informaticii și tehnologiilor informaționale;
- elaborarea produselor program moderne presupune lucrul în echipă;
- în condițiile organizării învățămîntului universitar pe cicluri, formarea specialistului presupune achiziționarea unui fundament solid, care asigură dezvoltarea profesională și face posibilă perfecționarea pe parcursul întregii vieți [1].

Putem afirma că pentru a deveni un specialist competent, viitorul profesor de informatică trebuie să dezvolte următoarele competențe:

- de informare, care se manifestă, în principal, în activitățile referitor la structura și conținutul informațiilor profesionale;
- de comunicare, reprezentînd interacțiunea în cadrul procesului de soluționare a unei probleme;
- de management, care se manifestă prin dirijarea proceselor de proiectare, elaborare și prezentare a unui proiect.

Pregătirea profesorilor de informatică ar trebui să vizeze nu doar rezolvarea problemelor care apar la un moment dat în fața unui profesor, dar, de asemenea, disponibilitatea de a rezolva problemele care pot apărea în viitor. Prin urmare, obiectivele, sarcinile, mijloacele, formele, instrumentele și modalitățile de interacțiune cu studenții trebuie să fie definite astfel încît să fie luate în considerație cele menționate mai sus.

O modalitate de realizare o reprezintă aplicarea modelului axat pe proiecte. Profesorul devine organizator și, în același timp, un consultant în cadrul procesului de realizare a proiectului.

Din punctul de vedere al studentului, proiectul reprezintă o oportunitate de a face ceva interesant de sine stătător sau în grup, aplicînd la maximum capacitățile proprii. Este o activitate care vizează rezolvarea unor probleme, formulate de către profesor sau studenții înșiși, în formă de scopuri și obiective. Ca urmare a acestor activități, studenții devin pentru ei înșiși descoperitori.

Evaluarea proiectului poate fi efectuată cu participarea experților interni sau externi și devine asimilată cu abordarea competenței „Capabil sau nu este capabil să facă ceva”. Proiectul educațional reprezintă în general o activitate creatoare de cercetare a studenților, asociată cu soluționarea unei probleme reale.

Analiza experienței de utilizare a metodei proiectelor în cadrul cursurilor „Informatica generală” și „Programare Java” permite, în baza performanțelor demonstrate de studenți, de a justifica eficiența utilizării metodei proiectului.

Crearea proiectelor la lecțiile de informatică asigură:

- crearea unei motivații puternice pozitive, pentru a studia materialele relevante și rezolvarea problemelor independent;
- formarea responsabilității pentru munca efectuată;
- crearea condițiilor de colaborare între studenți;
- formarea competențelor de utilizare a programării calculatorului în diferite domenii ale societății;
- dezvoltarea spiritului creativ la rezolvarea problemelor, precum și formarea competențelor de căutare și selectare a soluțiilor optime.

În contextul cercetării pedagogice în calitate de obiect al cercetărilor ulterioare, pot fi investigate diferite aspecte ale formării competenței profesionale.

Bibliografie:

1. Deinego, N. Testarea adaptivă ca factor de optimizare a procesului de instruire în învățământul universitar. Teză de doctor în pedagogie, 2009. 173 p.
2. Fulea, T. Tehnologii informaționale în procesul de predare-învățare a informaticii [online] [cit. 18.08.2010]. Disponibil pe Internet: <http://www.cnaa.md/files/theses/2006/4345/teodora_fulea_abstract.pdf>.
3. Jonnaert, Ph.; Barrette, J.; Boufrahi, S.; Masciotra, D. Contribution critique au développement de programmes d'études: compétences, constructivisme et interdisciplinarité. Note de synthèse. Montréal: ORE/CIRADE-UQAM, 2004. 674 p.

SISTEMUL DE FORMARE LA VIITORII SPECIALIȘTI A COMPETENȚELOR DE UTILIZARE A TEHNOLOGIILOR INFORMAȚIONALE

Developing IT Competences and Training Future Professionals Using Information Technologies

*Valeriu GUȚAN, Ion OLARU,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți,
Mihael FIHMAN, profesor școlar, Tihon Makif dalet, Ashdod, Israel*

Rezumat: În lucrare sînt descrise unele elemente ale sistemului de formare a competențelor digitale în condițiile societății informaționale în Republica Moldova și Israel. Sînt analizate unele particularități de organizare a procesului instructiv-didactic în Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți și în instituția preuniversitară de învățămînt Tihon Makif Dalet din Ashdod, Israel.

Cuvinte-cheie: societate informațională, competențe cheie, competențe digitale, curriculum, plan de învățămînt, tehnologii informaționale, servicii electronice, specializări, credite, sistem informațional.

Abstract: This paper deals with some elements of digital competence skills in terms of the information society in Republic of Moldova and Israel. Some of the organizational features of the didactic-training process were analyzed at the “Alec Russo” State University of Bălți and at the undergraduate educational institution Tihon Makif Dalet of Ashdod, Israel.

Key-words: information society, key skills, digital skills, curriculum, syllabus, informational technologies, electronic services, specializations, credits, informational system.

Un loc central în formularea caracteristicii de calificare a specialistului care activează în condițiile societății informaționale, îl ocupă competența digitală. La o manifestare de înmînare a certificatelor de aptitudini ECDL, Jose Manuel Barroso a declarat: „Aptitudinile IT reprezintă o competență de bază precum cititul și scrisul, acesta fiind mesajul pe care Comisia Europeană îl transmite către toți cetățenii europeni. În situația economică actuală dificilă, mulți angajați vor avea nevoie să fie reinstruiți și competențele IT pe care le pot dobîndi îi vor ajuta să găsească noi oportunități pentru o viață mai bună”.

În această lucrare ne-am pus ca obiectiv problema formării competențelor digitale la viitorii specialiști în condițiile create de societatea informațională în Republica Moldova și Israel și exemplificarea sistemului de formare a acestor competențe în Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți și în instituția preuniversitară de învățămînt Tihon Makif Dalet din Ashdod, Israel.

Instituțiile de învățămînt superior din Republica Moldova, inclusiv Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți, au ca obiectiv major pregătirea specialiștilor la un nivel compatibil cu standardele europene și cu cerințele pieței muncii, ceea ce se realizează prin modernizarea curriculumului universitar, perfecționarea planurilor de învățămînt, elaborarea curriculum-urilor disciplinare orientate pe competențe și asigurarea procesului de învățămînt cu cadre didactice de înaltă calificare.

Aceste acțiuni au fost determinate de Recomandarea Parlamentului European și Consiliului UE cu privire la stabilirea competențelor-cheie pentru învățarea de-a lungul întregii vieți. Astfel, în rezultatul implementării inițiativei Comisiei Europene pentru educație și formare „Education and Training 2010”, a fost elaborat Cadrul celor opt competențe cheie:

- aptitudini și competențe lingvistice (în limba maternă);
- aptitudini și competențe lingvistice (în limbi străine);
- aptitudini și competențe matematice;
- aptitudini și competențe științifice și tehnologice;
- aptitudini și competențe de învățare (learning to learn);
- aptitudini și competențe civice, interpersonale, interculturale și sociale;
- aptitudini și competențe antreprenoriale;
- aptitudini și competențe de exprimare culturală.

Analizînd detaliat conținutul acestor competențe cheie, putem face concluzia că competențele tehnologice prevăd pe lîngă capacitatea de a utiliza și manipula instrumente tehnologice în general și capacitatea de aplicare a tehnologiilor informaționale (digitale) în particular.

Curriculumul modernizat pentru ciclul liceal, implementat în septembrie 2010 în școlile din republică, detaliază competența tehnologică prin evidențierea aparte a competenței digitale.

Termenul „competență digitală” are mai multe abordări, mai ales, în contextul noțiunilor de „Societate informațională” sau „Societate a cunoașterii”:

- compendiumul de cunoștințe și deprinderi de utilizare a calculatorului de care o persoană educată are nevoie în mod obișnuit, pentru a funcționa eficient în activitățile profesionale și în viața particulară (Haigh, 1983);
- tot ceea ce o persoană are nevoie să știe despre calculator și să facă cu ajutorul acestuia pentru a funcționa eficient într-o societate informațională (Hunter, 1985);
- ansamblul de cunoștințe, deprinderi și atitudini care îi sînt necesare unei persoane pentru a funcționa eficient în cadrul unui rol social dat, care, direct sau indirect, implică utilizarea calculatorului (Husen and Postlethwaite, 1985).

Exigențele înaintate astăzi față de specialiștii cu studii superioare vizează pe lângă nivelul înalt de pregătire teoretică și practică posedarea neapărată a competențelor digitale pentru activitatea profesională într-un mediu informațional în permanentă schimbare. Activitatea specialistului contemporan presupune utilizarea unei diversități enorme de date și informații profesionale provenite din diferite surse și având un grad diferit de prelucrare ceea ce necesită posedarea diferitor tehnologii speciale pentru colectarea, analiza, prelucrarea, prezentarea și aplicarea lor.

Sistemul de formare a competențelor digitale la viitorii specialiști, pregătiți în cadrul USB este multilateral și include mai multe sub-sisteme (fig.1)

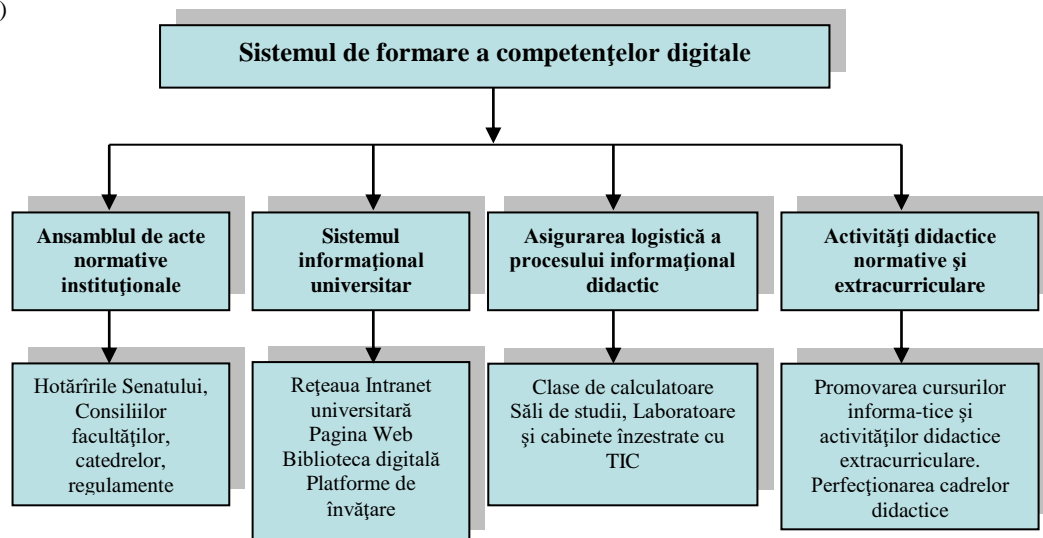


Figura 1. Sistemul de formare a competențelor digitale

Astfel, cunoașterea tehnologiilor informaționale și comunicaționale, aplicarea lor în procesul de formare, și, ulterior, în activitatea profesională, devine o condiție de bază în organizarea procesului de instruire.

Formarea eficientă și aplicarea competențelor digitale poate avea loc doar într-un mediu informațional avansat, în care sînt utilizate toate oportunitățile noilor tehnologii informaționale.

- subsistemul decizional orientat la asigurarea procesului de informatizare a universității precum și la perfecționarea și modernizarea procesului didactic;
- sistemul informațional universitar care include la rîndul său rețeaua Intranet universitară, pagina Web, biblioteca digitală, platforme de învățare etc.;
- asigurarea logistică a procesului de informatizare și a procesului didactic, realizată de departamentul de tehnologii informaționale;
- includerea cursurilor informatice în planurile de învățămînt și realizarea activităților didactice normative și extracurriculare.

În perioada anilor 2000-2010 în Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți au fost realizate un șir de activități orientate spre informatizarea universității cu scopul formării unui mediu informațional avansat și asigurării procesului de formare a specialiștilor cu tehnologii informaționale și educaționale de ultimă oră.

Astfel, Senatul și Rectoratul universității au adoptat un șir de decizii în rezultatul cărora a fost aprobat programul de informatizare a universității, a fost creat departamentul de tehnologii informaționale, a fost elaborată și instalată rețeaua Intranet universitară, a fost formată catedra de Informatică aplicată și tehnologii informaționale, au fost lansate paginile Web a universității și a Bibliotecii Științifice, au fost incluse în planurile de învățămînt la toate specialitățile cursurile normative de informatică generală și informatică aplicată și instalate clase de calculatoare la toate facultățile.

În anul de învățămînt 2005-2006, odată cu aderarea la procesul de la Bologna și restructurarea învățămîntului superior pe cicluri, în planurile de învățămînt la ciclul I a fost inclus cursul Tehnologiei informaționale și comunicaționale (4 credite), inclusiv modulul Cultura informațională promovat de Biblioteca Științifică, iar în planurile unor specializări la ciclul II – cursuri de informatică aplicată.

În rezultatul realizării cu succes a proiectului internațional WETEN în universitate a fost creat Centrul de resurse pentru formarea continuă a cadrelor didactice universitare în domeniul tehnologiilor informaționale și de comunicație și implementată în procesul de instruire și evaluare a studenților platforma de învățare Moodle. Prin intermediul acestui Centru, sînt perfecționate cadrele didactice universitare în vederea utilizării tehnologiilor informaționale și comunicaționale în procesul de învățămînt.

În cadrul universității activează cu succes Centrul de formare continuă a cadrelor didactice preuniversitare care organizează stagii de formare pentru profesorii școlari și cadrele didactice din instituțiile preșcolare de învățămînt din nordul republicii. Un modul de bază în programele cursurilor de perfecționare este modulul Tehnologiei informaționale și comunicaționale. În perioada anilor 2000-2010 în cadrul acestui modul au fost pregătiți cca 4000 de profesori și manageri din instituțiile preuniversitare de învățămînt.

Cu scopul determinării situației actuale și a eficienței sistemului de formare a competențelor digitale în Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți, au fost analizate modificările survenite în anul de studiu 2010-2011 în planurile de învățămînt la ciclul I și ciclul II, curriculum-urile disciplinelor informatice, programul cursurilor de perfecționare a profesorilor din învățămîntul preuniversitar și determinată asigurarea didactico-metodică a programelor de masterat.

Compararea planurilor de învățămînt preBologna cu planurile de învățămînt Bologna realizate pe cicluri evidențiază următoarele particularități referitor la ponderea cursurilor informatice. Dacă în planurile preBologna, prin hotărîre de Senat erau incluse două tipuri de cursuri informatice normative: la anul I-II cursul de Informatică generală și la anul III-IV cursul de informatică aplicată, atunci în planurile Bologna cursurile de informatică le regăsim în planurile de învățămînt pentru ciclul I și doar parțial în planurile pentru ciclul II.

Analiza modificărilor intervenite în planurile de învățămînt în ultima perioadă la ciclul I și ciclul II ne permite să facem concluzia că unii autori ai planurilor și managerii de diferite niveluri (catedră, decanat, rectorat) subestimează importanța formării la viitorii specialiști a competențelor digitale.

Menționăm doar cîteva exemple de reducere a programului la disciplina Tehnologiei informaționale și comunicaționale, ceea ce are un impact negativ asupra pregătirii viitorilor specialiști:

- Programul de studii la cursurile de perfecționare a profesorilor școlari, modulul Tehnologiei informaționale și comunicaționale a fost redus de la 30 ore la 18 ore (reducere cu 40%).
- În programele de studii la ciclul II, unele catedre cu mare înverșunare au opus rezistență propunerilor fostei Catedre de electronică și informatică de a include cursul de Informatică aplicată în planurile de învățămînt. În acest sens, s-au evidențiat Catedrele de specialitate de la așa facultăți precum Filologie, Drept, Științe ale educației și arte.

- Însuși faptul că a fost dizolvată Catedra de electronică și informatică vorbește nu în favoarea procesului de informatizare a Universității. Pentru comparație, am analizat importanța acordată în Israel problemei utilizării tehnologiilor informaționale și formării competențelor digitale la viitorii membri ai societății informaționale și a cunoașterii.

În Israel tehnologiile informaționale și comunicaționale sînt integrate și utilizate în toate sferile de activitate umană, ceea ce determină gradul înalt de informatizare a societății.

Formarea competențelor digitale la generația tînă este un proces continuu și firesc, deoarece acest proces se realizează într-un mediu informațional-tehnologic foarte avansat și decurge ulterior pe parcursul întregii vieți, începînd de la grădinița de copii.

În societatea civilă, serviciile electronice (e-service) sînt un lucru firesc și sînt oferite și implementate în mod obligatoriu de structurile administrației publice și realizate prin Internet:

- comunicarea cu toate serviciile administrative și de stat;
- înscrierea pentru consultație la medici și obținerea rezultatelor analizelor medicale;
- achitarea serviciilor comunale și a altor facturi;
- înregistrarea transportului auto și evidența încălcărilor regulilor de circulație și a amenziilor (se realizează prin intermediul unui program complex computerizat care reglează relațiile între organisme de stat și cetățeni).

Concurența rigidă pe piața muncii este unul dintre factorii principali care stimulează cunoașterea și aplicarea tehnologiilor informaționale și comunicaționale.

În instituția de învățămînt preuniversitară Tihon Makif dalet din orașul Ashdod își fac studiile 1800 de elevi care sînt organizați în clasele 7-12 și sînt instruiți de 170 de profesori școlari de înaltă calificare. Cunoașterea tehnologiilor informaționale și competența de aplicare a lor în procesul de instruire este o condiție obligatorie pentru angajarea cadrelor didactice.

Informatica sau știința calculatorului este studiată 2 ore pe săptămînă din clasa a 7-a pînă în a 9-a, iar în clasele a 10-a, a 12-a, cei care au ales specializarea calculatorul – au 8 ore pe săptămînă de programare și deservirea calculatoarelor. Pentru comparație, în curriculumul modernizat, implementat în 2010 în Republica Moldova, la informatică sînt prevăzute 1 oră pe săptămînă din clasa a 7-a pînă a 9-a, în clasele 10-a, a 12-a – 2 ore pe săptămînă la profilul real. Opțional, la decizia școlii în clasele a 5-6-a poate fi inclusă 1 oră pe săptămînă de informatică.

Cunoștințele și abilitățile în domeniul tehnologiilor informaționale, formate la lecțiile de programare și știința calculatorului, sînt consolidate la activitățile didactice din cadrul altor discipline școlare, specializărilor și în activitățile extracurriculare.

De exemplu, studierea disciplinei școlare fizica este însoțită de materiale instructiv-didactice digitale și se realizează într-un mediu computerizat, începînd cu predarea temei noi, însărcinările pentru lucrul de sine stătător, evaluarea elevilor, evidența reușitei etc, sînt realizate prin intermediul calculatorului sau cu materiale pregătite la calculator.

Un suport didactic digital foarte avansat pentru fizică este oferit de centrul Matax care este specializat în utilizarea tehnologiilor informaționale în predarea disciplinelor din ciclul real.

Programele specializate includ simulatoare, lucrări de laborator virtuale, reprezentări a proceselor în formă de flash animație. Un alt suport avansat îl reprezintă laboratoarele de cercetare virtuale, oferite de Institutul de cercetări științifice Weizmann, care elaborează materiale informaționale la toate compartimentele fizicii.

Prin intermediul laboratoarelor virtuale, elevii realizează cercetări științifice în domeniile fizicii, chimiei, microbiologiei, ecologiei și pot acumula suplimentar pînă la 10 credite, totodată astfel se realizează și identificarea anumitor aptitudini pentru viitoarea profesie.

Utilizarea site-urilor specializate educaționale din Internet sunt, de asemenea, o alternativă pentru diversificarea materialelor didactice digitale.

Elaborarea proiectelor, participarea la lucrări de creație, efectuarea investigațiilor experimentale oferă elevilor oportunități pentru manifestarea creativității și interesului cognitiv, perseverenței în rezolvarea problemelor și creează un mediu benefic pentru formarea și manifestarea competențelor, inclusiv a competențelor digitale.

Managementul școlar este realizat prin intermediul unui sistem informațional care oferă mai multe servicii: evidența și controlul finanțelor și a bunurilor materiale, colectarea datelor despre prezența și reușita elevilor, gestionarea bazei de date care conține materialele didactice ale profesorilor, dar și funcția de informare.

Site-ul școlar <http://www.schooly.co.il/makifd/> este un instrument eficient pentru informare și realizarea contactului permanent între administrația școlii, profesorii școlari, elevi și părinți. Orice părinte poate în orice moment să se informeze despre reușita curentă a elevului, dacă el frecventează orele sau despre activitățile în care el participă.

Concluzia evidentă pe care o putem face în baza celor expuse mai sus este faptul că competențele digitale în Israel sînt formate prin influența permanentă a mediului informatizat în care este educat sau activează o persoană dar și în rezultatul unei politici educaționale moderne orientate la implementarea și utilizarea noilor tehnologii.

Experiența acumulată în școlile din Israel și exemplele prezentate în comunicare ar putea servi pentru accelerarea procesului de informatizare a sistemului educațional în Republica Moldova, inclusiv în Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți, studierea și aplicarea mai eficientă a tehnologiilor informaționale în procesul educațional.

Competențele digitale sînt o parte componentă extrem de importantă a caracteristicii de calificare a unui specialist contemporan care activează în condițiile unei societăți informaționale bazate pe cunoaștere.

Concluzii:

1. Este strict necesară modificarea curriculumului universitar la disciplinele informatice, cu luarea în considerație a strategiilor educaționale europene, a concepției curriculumului școlar modernizat, dar și a nivelului actual de dezvoltare și implementare a tehnologiilor informaționale în instruire (hardware nou, versiuni noi ale sistemelor de operare și a softurilor de aplicații).
2. Este necesară includerea în planurile de învățămînt la ciclul II, studii superioare de masterat, în mod special la specializările din domeniul juridic, filologic și tehnologic, a unor discipline orientate la formarea competențelor digitale avansate.
3. Este necesară contribuția esențială a rectoratului universității în asigurarea unui mediu informațional și tehnologic universitar performant – condiție obligatorie pentru formarea și aplicarea competențelor digitale.

Bibliografie:

1. Curriculum național la informatică, cl.X-XII, Știința, 2010.
2. Guțan, V., Harconiță, E., Oлару, I. și al. Curriculum la disciplina Tehnologii informaționale și comunicaționale, Biblioteca științifică a Universității de Stat „Alec Russo” din Bălți, 2008, 30 p.
3. Ana-Maria Marhan, Competența digitală, Revista de Psihologie, T. 48, nr. 3-4, București, 2002.
4. Un posibil cadru european al calificărilor, Comisia europeană, Bruxelles, 2005, 54 p.
5. Guțan, V., Oлару, I. Formarea competențelor de prezentare a informației grafice la studenții specialităților economice. Materialele Conferinței Științifico-Practice Internaționale „Rolul tehnologiilor informaționale în pregătirea profesională a specialiștilor profilului economic”, Presa universitară bălțeană, Bălți, 2010, p.130-134.
6. Fihman. M., Guțan, V., Oлару, I. Formarea și aplicarea competențelor digitale în instituțiile preuniversitare din Israel și Republica Moldova. Materialele Conferinței Științifico-Practice Internaționale „Rolul tehnologiilor informaționale în pregătirea profesională a specialiștilor profilului economic”, Presa universitară bălțeană, Bălți, 2010, p.130-134.

*Валерий АБРАМЧУК, Бельцкий государственный университет им. А.Руссо,
Анатолий ХОМЕНКО, учитель физики, Теоретический лицей «Б. П. Хаишеу», г. Дрокия*

Rezumat: În lucrare sînt prezentate rezultatele de generalizare a experienței autorilor și de analiză a aspectelor metodologice de dezvoltare și aplicare a diapozitivelor și a filmelor didactice la fizică.

Cuvinte-cheie: diapozitive, filme, didactica fizicii.

Abstract: This paper presents the results of generalizing the experience of the authors and methodological analysis of the development and application of slides and videos in physics teaching.

Key-words: slides, videos, physics teaching.

1. ВВЕДЕНИЕ

Использование компьютера в учебном процессе позволяет значительно улучшить качество обучения за счет его индивидуализации, наглядности, активизации творческой и самостоятельной работы студентов/учащихся. Возникает вопрос об определении тех сфер деятельности студента/ученика, где индивидуализация является необходимой и полезной. Главным образом – это процесс восприятия и усвоения новой информации. Студенты/учащиеся отличаются и разной скоростью восприятия информации, и разным “способом её восприятия”, связанным с той системой образованности и с тем соотношением логического и чувственного, которые характерны для каждого индивидуума.

При организации процесса преподавания физики с использованием компьютера, происходит переориентация с абстрактного “среднего студента/ученика” и необходимой суммы знаний на способности каждого студента/ученика, его индивидуальные возможности и склонности, качества личности, то есть развиваются его природные задатки, помогающие ему проявить самостоятельность и состояться как личность. Оптимальная реализация способностей студентов/учеников является главным условием одного из перспективных принципов сегодняшней школы – принципа индивидуализации образования.

При изучении физики полезно демонстрировать опыты, записанные в виде анимации (например, вырывание электронов с поверхности металла под действием света) или видеоролика, сопровождающихся голосовым объяснением. Удобно использовать эти материалы при опросе домашнего задания, с единственным условием: озвучивать ролик должен сам ученик. После, включив звук можно тут же проверить правильность объяснений ученика. Таким образом, в короткий момент времени дважды повторяется домашнее задание, что является бесспорным преимуществом в вопросе запоминания материала. При компьютерной организации решения обучающих и тренировочных задач существуют возможности неоднократного повторения объяснения, причём, начиная с любого места, а восприятие учащимися материала при этом реализуется в индивидуальном режиме.

2. КАК ПОВЫСИТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ?

В настоящее время, на рынке труда есть избыток рабочей силы и, конечно, существует конкуренция. Понятно, что, при прочих равных условиях, больше шансов устроиться в жизни у выпускника лучше к ней подготовленного. Некоторые из сторон этой подготовки рассмотрены в данной работе.

Современные информационные технологии расширили спектр возможных форм работы со студентами/учащимися. Уже не является новостью демонстрация на лекциях с помощью мультимедийных проекторов слайдов, фильмов, а также тестирование с помощью компьютера, AEL и т. д. Начиная появляться в учебных заведениях интерактивные доски [1]. Всё это позволяет охватить работой в разных режимах обучения большее количество находящихся в аудитории обучаемых, повышает их интерес к изучению физики. Более или менее, лучше или хуже, но такие формы работы уже освоены. Ясно, что учебное заведение, обучающиеся, общество, наконец, ожидают от вложенных в такую модернизацию довольно значительных средств отдачу – реальное повышение уровня подготовки выпускников.

Здесь будет к месту сделать маленькое отступление. Известно, что, согласно оценкам специалистов в области педагогической физиологии, эффективность различных режимов обучения примерно следующая [2].

Для пассивных режимов обучения:

- 1) чтение текстового материала – 10 %;
- 2) восприятие информации на слух – 20 %;
- 3) восприятие визуальной информации – 30 %;
- 4) сочетание визуальной и аудио информации – 50 %.

Для активных режимов обучения:

- 5) обсуждение информации с другими – 70 %;
- 6) получение данных на основе собственного опыта – 80 %;
- 7) объяснение учебного материала другому обучаемому – 90 %.

К сожалению, часто современные информационные технологии всего лишь заменяют доску и мел, таблицы, книги и голос лектора экраном и звуком из динамика. Но ..., когда весь класс смотрит на экран, если и с интересом, то это, увы, не активный режим обучения учащихся. Кроме того, изображение на экране и звук из динамика сильно проигрывают в восприятии по сравнению с изображением на листе бумаги и живым человеческим голосом (не говоря уже о реально действующих установках, моделях и т. д.). Исследования показали, что технические средства дают в этом случае только скромных 70 % от возможностей обычных «примитивных» иллюстраций в книге и голоса человека. Оказывается, ожидаемой отдачи дорогостоящее оборудование не обеспечивает. Даже без чтения книг по психологии и физиологии всё это интуитивно чувствуют учителя и поэтому не так уж часто используют такую технику на уроках. В основном, этим занимаются энтузиасты. Остальные же вспоминают о технических средствах при необходимости дать открытый урок и при сдаче на дидактическую степень. Так что же – тупик? Нет!

Анализ накопленного нами опыта показывает, что информационные технологии надо использовать таким образом, чтобы они не повторяли/копировали традиционное обучение, а применялись в тех случаях, когда у них есть преимущества, когда традиционные средства малоэффективны – например, не охватывают продуктивной деятельностью большое количество учащихся.

Речь идёт о седьмом среди перечисленных выше режимов обучения. Это обучение через ... преподавание. Давно замечено, что школьник/студент, объясняющий что-либо своему менее знающему товарищу, а ещё лучше – регулярно помогающий кому-либо в учёбе, в итоге гораздо лучше и сам начинает разбираться в соответствующей науке. Поэтому, если преподавателю удастся добиться того, чтобы как можно большее количество студентов/учеников смогло выступить в качестве учителей (обучающих, консультантов), то результаты его работы будут значительно лучше. Но как же сделать так, чтобы все студенты/учащиеся стали «преподавателями»? И кого тогда они будут учить?

Вот тут-то техника и может оказать существенную помощь! Она даёт возможность охватить большое количество студентов/учащихся «преподавательской деятельностью», а точнее – дополнить её интересной «издательской деятельностью» по созданию дидактических видеоматериалов. Возможны различные варианты. Рассмотрим некоторые из них.

3. СОЗДАНИЕ СТУДЕНТАМИ/УЧАЩИМИСЯ СЛАЙДОВ

Сначала желающим, а потом по очереди и всем студентам/учащимся группы/класса, предлагается подготовить серии по 5 ÷ 15 картинок по какой-нибудь изучаемой теме/семинару (параграфу). Возможны варианты. Опыт показывает, что если работа предназначена для самостоятельного изучения дома, то первоначально на слайдах будет достаточно много объясняющего текста, а также рисунки, графики, фото. Много выигрывают слайды от применения (в меру) анимации, движения на экране.

Если автор будет выступать со своей «продукцией» в аудитории перед коллегами, комментируя изображения, то текст не нужен, а необходимы лишь заголовки к изображениям. Всё, что надо, автор скажет сам. В результате, получит прекрасную лекторскую практику.

Авторы высокого методического уровня через каждые 2 ÷ 4 кадра помещают кадр с вопросами к аудитории для оперативной проверки усвоения и понимания только что предложенного учебного материала. Следующий кадр – ответы на вопросы. Не столь важно – придумал вопросы автор сам или позаимствовал из какого-то источника, хотя первое предпочтительнее. Важно, что автор при этом осмысливал изучаемую тему гораздо глубже, чем при элементарном чтении учебника "для себя".

Обязательными элементами работы по созданию студентами/учащимися слайдов являются предварительный инструктаж и некоторые практические указания по методике их составления. Уже после демонстрации должен быть организован открытый и доброжелательный, но справедливый анализ качества слайдов. Пусть несколько коллег выскажутся – что им понравилось и почему, что бы они сделали иначе и почему. Подобная «школа режиссёрского мастерства» полезна всем участвующим в дискуссии.

Galileo Galilei (1609 - ...)



Рис. 1, а-г

Sextant
Sextant - este un instrument de navigație utilizat pentru a măsura altitudinea desupra orizontului pentru a stabili coordonatele geografice ale zonei în care măsurarea se face. De exemplu, prin măsurarea înălțimii Soarelui în analiza astronomică, aveți posibilitatea, știind data de măsurare pentru a calcula latitudinea.
Scara Lungimea unui sextant este de 1 ° în un cerc complet sau 60 °, este numele latin pentru sextant (sextans, - tis - al șaselea).
Un sextant folosește principiul de a combina două imagini ale obiectelor prin intermediul unei reflexii duble de un dinte al. Acest principiu a fost inventat de Isaac Newton în 1690, dar nu a fost publicat. Doi oameni au inventat independenți sextantul, în 1730: matematicianul englez John Hadley și American inventatorul Thomas Godfrey. Sextant înlocuiește astrolabul ca instrument principal de navigație.



Рис. 2

На рис. 1,а-г представлены примеры слайдов для случая, когда сам автор комментирует изображения, а на рис. 2 – один из слайдов для самостоятельной работы учащихся.

Учиться делать хорошие слайды разумно не только на основе своих работ и ошибок, но и на работах более опытных коллег. Воспользуемся, к примеру, сайтом didactic.ro. Имея терпение, можно скачать оттуда хорошую коллекцию слайдов практически к каждой теме курса и к каждому уроку или параграфу учебника. Или хотя бы записать адреса. И не надо все

слайды показывать на уроке! Время урока слишком ограничено. Так как в наше время почти у всех студентов/старшеклассников дома имеются компьютеры, логично дополнить домашнее задание слайдами, которые рекомендуются просмотреть самостоятельно и разобраться в их содержании. В последнее время получили большое распространение и популярность дидактические блоги.

3. ДИДАКТИЧЕСКИЕ ВИДЕОФИЛЬМЫ

В последнее десятилетие интенсивно и повсеместно начали применяться различные тесты с выбором ответа, а также разнообразные письменные формы контроля знаний, письменные приёмы работы с информацией. Практически не практикуется ответ студента/школьника с выходом у доски, редко «вспыхивают» групповые дискуссии по поводу изучаемого материала. К этому необходимо добавить и процедуру поступления в высшие учебные заведения без экзаменов. Как и следовало ожидать, эти действия дали свой отрицательный результат – большинство студентов/учащихся в наше время не умеют излагать свои знания вслух, не владеют терминологией изучаемой науки/дисциплины/предмета, испытывают значительные трудности при формулировке и изложении логичных рассуждений, отстаивания своего мнения, своей позиции и пр. Вдобавок ко всем этим и как следствие, при таких формах работы значительно страдает объективность полученной оценки. Другой важный отрицательный аспект – списывание: обычно, на всю группу/класс чаще всего предлагается один или два варианта теста, так что списать у кого-то правильный ответ студенту/старшекласснику проще простого. А то что спишут, если существует такая возможность – тут гарантия все 100 %. Увы, это, пока, наш менталитет. Ну не дают наши студенты/ученики всенародно кляту, как первокурсники Гарвардского Университета, никогда не списывать! Хуже того, существующая система аттестации педагогических кадров способствует тому, чтобы преподаватель/учитель «помогал» своим подопечным в получении высоких отметок.

Широкое распространение видеокамер позволяет расширить список форм внеклассной работы, включив в неё создание дидактических видеофильмов [3]. В том, что всё это возможно, убеждает сайт YouTube с множеством фильмов вообще и дидактических фильмов в частности. Организовать такую работу можно по-разному. Это может быть оплачиваемый кружок или созданная по доброй воле преподавателя группа энтузиастов. Такая студия дидактических фильмов может работать 1 ÷ 2 раза в неделю или один раз в месяц – не это самое важное. Важнее то, что для некоторых участников это может оказаться впоследствии главным делом всей жизни, а для большинства – школой артистического мастерства. Появится возможность научиться «правильно» говорить, уверенно держаться перед камерой, а значит и перед людьми. А это – одно из слагаемых успеха в жизни. А раз уж по правилам игры мы снимаем дидактические фильмы, например, по физике, то сама эта деятельность заставит научиться «красиво» ставить опыты, увлекательно и понятно объяснять их суть, вообще быть интересным людям. Понятно, что «попутно» сам актёр вдобавок начнёт лучше разбираться и в физике.

Не менее важным является просмотр и критический анализ дублей. Тут, конечно, важен не только анализ физических тонкостей демонстрируемого опыта или излагаемой теории, но и то, как это всё подаёт «лектор»: дикция, жесты, одежда ... В важности гуманитарной роли такой формы работы по физике никого убеждать не надо – это очевидно.

4. ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ

У нас накоплен определённый опыт работы по созданию и использованию слайдов и дидактических роликов. Например, было принято решение снять фильм «Физика 7-го класса для учеников и их родителей», где были бы показаны и разъяснены все опыты, описанные в учебнике, а также все лабораторные работы и примеры решения задач. Фильм предназначался, в первую очередь, для тех, кто не всё понял на уроке, а дома помочь некому. Планируется распространить копии фильма по школам района, показать по районному телевидению. Начинающим учителям физики фильм поможет правильно поставить эксперимент на уроках в 6-м классе. Дело это небystрое, уже успели поменяться программа и учебник, так что часть опытов придётся заменить другими.

Были сняты и отдельные короткие эпизоды – демонстрация некоторых опытов по физике. В качестве примера, на рис. 3 показаны фотографии кадров из фильмов, в которых главные действующие лица – ученики.

Возможны и другие возможности эффективного использования современных информационных технических средств. Напри-

мер, была проведена экскурсия на сахарный завод по теме «Физико-химические процессы в свеклосахарном производстве» с участием учителей физики, химии и школьников. Вся трёхчасовая экскурсия была заснята на видеокамеру. Осталось «самое малое» – смонтировать фильм минут на 20 ÷ 30. Так как не у всех студентов и учеников имеется возможность побывать в экскурсии на сахарном заводе, то такой фильм окажется полезным.



Рис. 3

Опять подчеркнём – важен не столько конечный результат в виде снятого фильма, сколько работа над ним, выработка умений свободно держаться перед камерой, понятно изложить тему, грамотно монтировать фильм. Необходим совместный анализ членами съёмочной группы и лекторов достоинств и недостатков, как своих фильмов, так и скачанных в Интернете.

Наряду с решением главной задачи – эффективное усвоение и понимание физики – полученные навыки помогут части выпускников в дальнейшем устроиться на работу или организовать своё дело, к примеру, в области рекламы, организации выставок. Свои телестудии сейчас есть в любом городе, городке, районном центре.

В наше время цифровые фотоаппараты и видеокамеры становятся чуть ли не предметами первой необходимости: все хотят заснять для будущего своё прошлое. Мы же можем использовать всё более доступную технику, во-первых, в дидактических целях – для создания необходимых учебных фильмов и, во-вторых, сам процесс создания фильмов можем использовать для подготовки наших выпускников к более успешной в дальнейшем деятельности.

5. ВЫВОДЫ

В результате обобщения нашего опыта и анализа представленной информации, можно сделать следующие краткие выводы. Задачу улучшения качества обучения за счёт его индивидуализации, улучшения наглядности, активизации творческой и самостоятельной работы студентов/учащихся можно решить разнообразными способами, в том числе и с использованием информационных технологий.

Однако, для повышения их эффективности, необходимо учитывать определённые методические аспекты, приведённые и проанализированные в данной работе. Здесь же обоснована идея о том, что, в создавшейся ситуации, необходимо срочно вернуться к применению «старых» устных методов опроса студентов/учащихся, к активизации самостоятельной работы, к организации различных кружков по физике и др.

На конкретных примерах рассмотрены методические аспекты создания студентами/школьниками дидактических слайдов и видеофильмов/роликов и их применение при изучении физики.

Литература:

1. Голодов Е. А., Гроцкая И. В., Бельченко В. Е. Интерактивная доска в школе. – Волгоград: Учитель, 2010. – 86 с.
2. Гулятьев А. К. Macromedia Authorware 6.0. Разработка мультимедийных учебных курсов. – СПб.: КОРОНА принт, 2007. – 400 с.
3. Шишканов Д. В., Смолянинова О. Г. Технология создания учебных мультимедиа-продуктов в инструментальной среде Macromedia Flash MX. – Красноярск: Красноярский Государственный Университет, 2004. – 215 с.

APLICAREA CRITERIILOR NUMERICI STATISTICI LA DETERMINAREA PLANULUI OPTIMAL AL ABSOLVENȚILOR

Applying Numerical Criteria Statistics to Determine the Graduates' Optimal Plan

Vitalie ȚÎCĂU,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Rezumat: Teoria jocurilor este determinată ca o secțiune a matematicii, care se ocupă cu elaborarea regulilor optime de comportare din fiecare parte ce participă în conflict. Există un set de reguli specifice care stabilesc mutările posibile ale fiecărui participant și câștigurile obținute. Teoria jocurilor și-a găsit numeroase aplicații în domeniul științelor sociale, inclusiv în domeniul economiei.

În lucrare este cercetată aplicarea criteriilor statistice la rezolvarea problemei angajării absolvenților în câmpul de muncă. Fie că în câmpul de muncă este necesar un număr de absolvenți. În urma angajării absolvenților la întreprinderi, firme sau instituții de stat, statul obține un profit. În caz că absolventul nu este angajat în câmpul de muncă, el este declarat șomer și statul are o pierdere. Aplicând criteriile statistice Wald, Laplace, Savage, Bayes se determină numărul optimal necesar al absolvenților.

Cuvinte-cheie: Modelul matematic, teoria jocurilor, strategii, criterii statistice.

Abstract: Game theory is determined as a section of mathematics, that deals with the elaboration of optimal reaction rules of each party involved in the conflict. There is a specific set of rules that determine the possible moves of each participant and gains. Game theory has found numerous applications in the social sciences, including in the field of economy. In this paper is researched the application criteria statistics to solve the problem of employment of graduates in the field of employment. In the field of employment is required by a number of graduates. As a result of employment of graduates from enterprises, companies or State institutions, the State obtains a profit. If he is unemployed, the State has a loss. Using statistical criteria Laplace, Wald, Savage and Bayes, is determined the optimal number of graduates.

Key-words: game theory, mathematical model, strategies, statistical criteria.

Modelarea matematică și jocurile stohastice. În societatea actuală modelarea matematică reprezintă o necesitate. Noțiunea de model este strâns legată de matematică. Dovada cunoașterii fenomenelor o constituie măsura în care se reușește prevederea desfășurării lor, ori, aceasta necesită măsuri cantitative a căror formule și precizare satisfăcătoare implică folosirea unui model matematic. Pentru a descrie matematic legile de apariție și dezvoltare a unui fenomen, este necesar să se delimiteze laturile lui esențiale, cantitative, cărora să li se asocieze ansamblul relațiilor matematice adecvat fenomenului respectiv [1].

Situațiile de conflict au generat o clasă foarte importantă de modele matematice – *modelele teoriei jocurilor* [1]. În funcție de informațiile pe care le conțin și pe care le pot oferi, precum și al interpretării rezultatelor obținute pe baza lor, modelele se clasifică în două mari grupe: deterministe și stohastice. *Modelul determinist* se caracterizează prin aceea că parametrii ce definesc procesul modelat sînt cunoscuți cu precizia necesară garantării valabilității rezultatelor.

Jocul este o succesiune de decizii și evenimente aleatoare, simultane sau nu, care respectă o anumită structură a câștigului, dată de anumite reguli de funcționare (regulile jocului). Teoria jocurilor se ocupă cu prelucrarea diferitelor recomandări pentru luarea deciziilor în condițiile situațiilor de conflict. Situația de conflict poate fi interpretată ca un joc dintre 2, 3 și mai mulți jucători, fiecare având ca scop maximizarea câștigului său pe contul altui jucător. Totalitatea legilor, care determină în mod unic consecutivitatea de acțiuni ai fiecărei părți în situația de conflict, se numește *strategie* [2].

Se presupune că la sfârșitul partidei fiecare jucător P_i primește suma v_i , numită *câștig*. În majoritatea cazurilor avem *jocuri cu sumă nulă* $v_1 + v_2 + \dots + v_n = 0$. Ca exemple de jocuri cu sumă nulă servesc multe probleme economice. Jocurile, în care se activează 2 jucători se numesc *pare*, iar cele cu mai mulți jucători se numesc *multiple*. Luarea de către jucător a uneia sau alteia decizii pe parcursul jocului și realizarea ei se numește *mişcare*. Dacă mișcarea se face conștient, atunci această mișcare e *mişcare sigură*, iar dacă se face cu ajutorul generatorului de numere aleatoare, atunci e *mişcare întâmplătoare*.

Șahul este un joc între 2 parteneri cu un număr finit de mișcări sigure.

Vom analiza jocuri dintre 2 parteneri cu sumă nulă și număr finit de mișcări posibile [2]. În funcție de numărul de strategii, jocurile se împart în *finite*, în care fiecare jucător are un număr finit de strategii și *infinite*. În funcție de relațiile dintre jucători, jocurile se împart în *cooperative*, de *coalitție* și *necoaliționale*. În funcție de tipul funcției câștigului, jocurile se împart în *matriciale* [1], *bimatriciale*, *continue*, *concave*, *separate* ș. a.

În genere, un joc matricial poate fi dat printr-o matrice dreptunghiulară $m \times n$. Indicele i corespunde numărului strategiei A_i , utilizată de P_1 , iar j – corespunde strategiei B_j , utilizată de P_2 . Jocul descris în mod unic este determinat de matricea:

$$A = \begin{bmatrix} a_{11} & a_{12} & \dots & a_{1n} \\ a_{21} & a_{22} & \dots & a_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ a_{m1} & a_{m2} & \dots & a_{mn} \end{bmatrix} = [a_{ij}]_{m \times n}. \quad (1)$$

Fiecare element a_{ij} al matricei este un număr real și reprezintă suma câștigului, plătită de jucătorul P_2 lui P_1 , dacă P_1 alege strategia, corespunzătoare liniei i , iar P_2 alege strategia, corespunzătoare coloanei j . Jocul matricial, deseori, este descris într-o formă mai extinsă prin matricea de plată (tabelul 1).

Tabelul 1. Matricea de plată

	B_1	...	B_j	...	B_n
A_1	a_{11}	...	a_{1j}	...	a_{1n}
...
A_i	a_{i1}	...	a_{ij}	...	a_{in}
...
A_m	a_{m1}	...	a_{mj}	...	a_{mn}

Fiecare jucător alege pentru sine strategia preferată. Primul jucător alege cea strategie, care-i va aduce câștig maximal, iar al doilea jucător alege cea strategie, care-i va aduce pierderi minimale.

Prin *preț inferior sigur* al jocului (maximinimum) se înțelege numărul α :

$$\alpha = \max_i \min_j a_{ij}. \quad (2)$$

Prin *preț superior sigur* al jocului (minimaximum) se înțelege numărul β :

$$\beta = \min_j \max_i a_{ij}. \quad (3)$$

Într-un joc matricial prețul sigur inferior nu întrece prețul sigur superior [2].

Strategiile jucătorilor, corespunzătoare maximimumului (minimaximumului) se numesc *maximinime* (*minimaxime*) [2].

Strategia sigură A_i , $i=1, \dots, m$ a primului jucător A (*strategia sigură* B_j , $j=1, \dots, n$ a jucătorului al doilea B) este strategia, aleasă de către primul (al doilea) jucător cu probabilitatea, egală cu 1.

Dacă pentru strategiile sigure A_i , B_j respectiv ale jucătorilor A și B are loc egalitatea $\alpha = \beta$, atunci perechea de strategii sigure (A_i, B_j) se mai numește *punct sa* al jocului matricial, iar numărul $v = \alpha = \beta$ – *prețul sigur* al jocului.

Dacă jucătorul A aplică strategia optimală mixtă p^* , iar jucătorul B – orice strategie B_j , atunci câștigul jucătorului A nu va fi mai mic decât prețul v . În mod analog, dacă jucătorul B aplică strategia mixtă optimală q^* , iar A – orice strategie A_i atunci pierderea jucătorului B nu va depăși prețul v . Toate strategiile sigure ale jocului ce se conțin în strategia lui optimală se numesc *strategii active* ale jucătorului.

Dacă unul din jucători urmează strategiei mixte optimale proprii, atunci câștigul lui rămâne neschimbat și este egal cu prețul jocului independent de strategia aplicată de celălalt jucător, dacă numai acela nu iese din limitele strategiilor active proprii [3].

Criterii de luare a deciziei. Dirijarea proceselor se efectuează prin realizarea unui șir de decizii luate. În cazul lipsei unei informații depline apar nedeterminări la luarea deciziei. Cauzele pot fi diferite: informația în momentul luării deciziei nu poate fi căpătată; sînt prea mari cheltuielile pentru căpătarea informației etc. [3]. Evident, odată cu modernizarea mijloacelor de prelucrare a informației nedeterminările se vor micșora. Existența nedeterminărilor ce nu pot fi lichidate este legată de caracterul aleator al multor evenimente. De exemplu, caracterul aleator al cerințelor pentru amplasarea absolvenților în cîmpul de muncă face imposibilă o pronosticare exactă a numărului de studenți abiturienți, care vor absolvi Universitatea peste 3-5 ani.

În scopul micșorării consecințelor neprielnice, în fiecare caz concret e nevoie de a ține cont de gradul riscului și de volumul admisibil de informație. Persoana care ia decizia intră în relație de joc cu o persoană abstractă, pe care, convențional, o vom numi *natura*. Cu alte cuvinte, persoana, care ia decizia trebuie să poată găsi decizia gestionară, pe cînd natura nu-și alege conștient toate strategiile optimale. Asemenea situație se numește *jocul contra naturii* sau *jocuri stohastice* [3].

Orice activitate a omului poate fi cercetată ca un joc cu natura. În sens larg, prin *natură* se subînțelege totalitatea factorilor nedeterminați care acționează la deciziile luate.

Problema economistului sau persoanei ce ia decizia este luarea celei mai bune decizii gestionare în fiecare situație concretă. Calitatea deciziei luate depinde de informarea persoanei ce ia decizie despre situația, în care se ia decizia.

Jocul statistic reprezintă modelul de bază al teoriei luării deciziei în condițiile nedeterminărilor parțiale.

Mulțimea stărilor naturii o vom nota prin H , o stare aparte o vom nota prin H_j , $H_j \in H$, $j=1, \dots, n$. Mulțimile deciziilor (strategiilor) ale participantului o vom nota prin A , o decizie aparte – prin A_i , $A_i \in A$, $i=1, \dots, m$.

Criteriul Bayes. Pentru *criteriul Bayes* ca indicator servește sau mărimea câștigului mediu, sau mărimea riscului mediu [4]. Matricea de plată $[a_{ij}]_{m \times n}$ este dată în tabelul 2.

Conform criteriului Bayes în calitate de strategii optimale a participantului se ia strategia sigură A_i , pentru care se maximizează câștigul mediu a_i^* a participantului, adică se asigură:

$$a_i^* = \max_i a_i^*, \quad (4)$$

unde

$$a_i^* = \sum_{j=1}^n a_{ij} q_j, \quad i=1, \dots, m. \quad (5)$$

Tabelul 2. Matricea de plată

Strategiile participantului A_i	Stările naturii H_i				Cîștigul mediu a_i^*
	H_1	H_2	...	H_n	
A_1	a_{11}	a_{12}	...	a_{1n}	a_1^*
A_2	a_{21}	a_{22}	...	a_{2n}	a_2^*
...
A_m	a_{m1}	a_{m2}	...	a_{mn}	a_m^*
q_j	q_1	q_2	...	q_n	

Matricea riscurilor este prezentată în tabelul 3.

În calitate de strategie optimă a participantului se aplică strategia sigură A_i , care minimizează riscul mediu, adică se asigură:

$$r^* = \min_i r_i^*, \quad (6)$$

unde

$$r_i^* = \sum_{j=1}^n r_{ij} q_j, \quad i=1, \dots, m. \quad (7)$$

Tabelul 3. Matricea riscurilor

Strategiile participantului A_i	Stările naturii H_i				Cîștigul mediu r_i^*
	H_1	H_2	...	H_n	
A_1	r_{11}	r_{12}	...	r_{1n}	r_1^*
A_2	r_{21}	r_{22}	...	r_{2n}	r_2^*
...
A_m	r_{m1}	r_{m2}	...	r_{mn}	r_m^*
q_j	q_1	q_2	...	q_n	

Criteriul Laplace. Atunci, cînd probabilitatea stărilor naturii sînt justificate pentru evaluarea lor se folosește *principiul neajunsului* *motivelor al lui Laplace*, conform căruia toate stările se presupun egal posibile: $q_1=q_2=\dots=q_n=1/n$. Optimală se consideră strategia, care asigură un cîștig mediu maximal. Expresia criteriului Laplace este:

$$K_1 = \max_i \frac{1}{n} \sum_{j=1}^n U_{ij}, \quad (8)$$

unde: n – numărul de stări ale mediului; i – indicele alternativei; j - indicele stării mediului.

Se alege alternativa, pentru care K_1 are valoare maximală. Criteriul Laplace se recomandă de utilizat în cazurile, cînd între stări aparte ale mediului sînt deviații mari, adică este mare dispersia dintre valori.

Criteriul maximal al lui Wald coincide cu criteriul alegerii strategiei maximinime, care permite obținerea prețului inferior sigur α în jocul par cu suma nulă. Conform criteriului Wald în calitate de strategie optimă se aplică strategia sigură, care în cele mai rele condiții garantează cîștig maximal, adică:

$$\alpha = \max_i \min_j a_{ij}. \quad (9)$$

Se poate aplica și *criteriul minimaxim*:

$$\mu = \min_i \max_j a_{ij}. \quad (10)$$

Criteriului riscului minimal al lui Savage recomandă alegerea în calitate de strategie optimă a acelei strategii, pentru care mărimea riscului maximal se minimizează în condiții cele mai nefavorabile, adică se asigură:

$$\min_i \max_j r_{ij}. \quad (11)$$

Criteriile Wald și Savage sînt orientate la condiții cele mai nefavorabile, adică aceste criterii exprimă estimarea pesimistă a situației.

Aplicarea criteriilor statistice la rezolvarea problemei angajării absolvenților în cîmpul de muncă. Fie, că în cîmpul de muncă este necesar de n absolvenți. Oferta anuală pentru persoane, care trebuie angajate în cîmpul de muncă pentru specializarea indicată poate avea valorile: 100, 150, 200, 250 și 300. În urma angajării absolvenților la întreprinderi, firme sau instituții de stat, statul obține un profit de 25 unități bancare (u.b.). În caz, că absolventul nu este angajat în cîmpul de muncă, el este declarat șomer, și statul are o pierdere de 10 u.b. De determinat numărul optimal de comandă al absolvenților.

Rezolvare. Alcătuim matricea de plată (tabelul 4). Elementul a_{11} pentru situația (A_1, H_1) se calculează în modul următor: au finisat studiile 100 de absolvenți, se angajează 100 de absolvenți. Cîștigul statului este: $a_{11} = 100 \cdot 25 = 2500$ u.b.

Elementul a_{12} pentru situația (A_2, H_2) se calculează astfel: au finisat studiile 100 de absolvenți, se angajează 150 de absolvenți. Cîștigul statului ar trebui să fie $150 \cdot 25 = 3750$, însă, deoarece sînt numai 100 de absolvenți, cîștigul este: $a_{12} = 100 \cdot 25 = 2500$ u.b.

Analogic se determină și celelalte elemente ale tabelului 4. De exemplu a_{32} pentru situația (A_3, H_2): au finisat studiile 200 de absolvenți, se angajează 100 de absolvenți. Atunci cîștigul pentru angajarea a 100 de absolvenți este de $100 \cdot 25 = 2500$ u.b., iar pierderile din cauza neangajării a 100 de absolvenți este de $100 \cdot 10 = 1000$ u.b. În total cîștigul pentru situația (A_3, H_1) este:

$$a_{31} = 100 \cdot 25 - 100 \cdot 10 = 1500 \text{ u.b.}$$

Calculăm cîștigurile medii a_i^* : $a_1^* = 2500$; $a_2^* = 3575$; $a_3^* = 4300$, $a_4^* = 4500$, $a_5^* = 4175$.

Strategia optimă, după criteriul Bayes, este A_4 , deoarece ei îi corespunde cîștigul mediu maximal: $a_3^* = \max(2500, 3575, 4300, 4500, 4175) = 4500$ (u.b.).

Tabelul 4. Matricea de plată

	100	150	200	250	300
100	2500	2500	2500	2500	2500
150	2000	3750	3750	3750	3750
200	1500	3250	5000	5000	5000
250	1000	2750	4500	6250	6250
300	500	2250	4000	5750	7500

După criteriul Laplace, cînd $q_1=q_2=q_3=q_4=q_5=1/5$, cîștigurile medii sînt: $a_1^* = 2500$, $a_2^* = 3400$, $a_3^* = 3950$, $a_4^* = 4150$, $a_5^* = 4000$. Deci, conform criteriului Laplace, strategia optimă este A_4 , deoarece ea corespunde cîștigului maximal – 4150 u.b.

Conform criteriului Wald, strategia optimă este A_1 , pentru care cîștigul atinge valoarea maximală: 2500 u.b. Într-adevăr: $\alpha = \max_i \min_j a_{ij} = \max(2500, 2000, 1500, 1000, 500) = 2500$.

Conform criteriului Savage, strategia optimă este A_4 , pentru care în cel mai rău caz mărimea riscului r capătă valoare minimală: 1500 u.b. Într-adevăr:

$$r = \min_i \max_j r_{ij} = \min(5000, 3750, 2500, 1500, 2000) = 1500.$$

Așadar, în rezultatul rezolvării jocului statistic prin diferite metode, cel mai des se recomandă strategia A_4 . Deci, este necesar ca să absolvească Universitatea 250 de studenți.

În fig. 1 este prezentat exemplul de aplicare a programului.

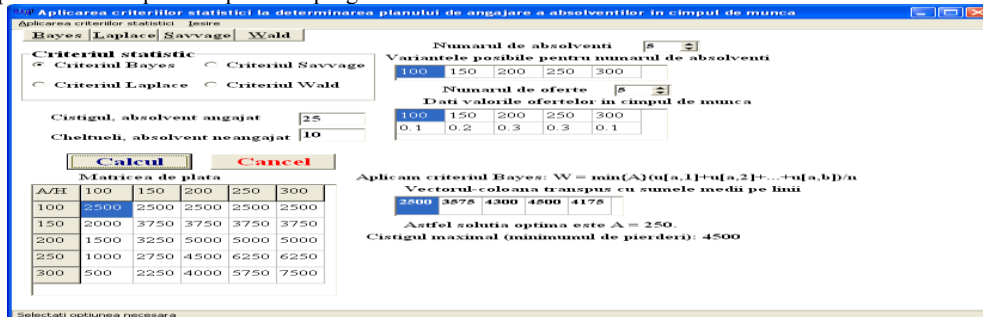


Fig. 1. Aplicarea criteriului Bayes.

Bibliografie:

1. Вентцель, Е.С.; Овчаров, Л.А. Теория случайных процессов и ее инженерные приложения. Москва, Наука, 1991.
2. Сухарев, А.Т. Минимаксные алгоритмы в задачах численного анализа. Москва, Наука, 1989.
3. Репин, С.В. Математические методы обработки статической информации с помощью ЭВМ. Минск, Университетское, 1990.
4. Иванилов, Ю. П.; Лотов, А. В. Математические методы в экономике. М.: Наука, 1979. 304 с.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ, ПОЯВЛЯЮЩИЕСЯ В ПРОЦЕССЕ ИНФОРМАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Some Aspects that Appear in the Process of Economic and Information Training of Specialists

Диана МОГЛАН, Адела ГОРЯ,
Бельцкий государственный университет им. Алеку Руссо

Abstract: The article states the necessity of improving the methods of applying the information technologies in teaching students of economic specialties of higher educational institutions. There is proposed an approach to the definition of a set of information technology tools used in the learning process. The features of the educational process organization are reviewed through the use of information technology in the present paper.

Key-words: information technologies, educational process, technico-scientific progress, informational culture, professional training.

В условиях рыночных отношений, с появлением конкуренции во всех областях человеческой деятельности оперативное решение многих стратегических и тактических вопросов требует экономически оправданного принятия решений, обосновать которые способны только специалисты, обладающие соответствующими знаниями и умениями. В этой связи особую значимость приобретает экономическая подготовка студентов с использованием компьютерных технологий.

Возрастающие требования к качеству знаний выпускников высших учебных заведений являются неизбежным следствием научно-технического прогресса, в условиях которого не может оставаться неизменным образовательный процесс. Достичь высокого профессионализма, умения самостоятельно принимать обоснованные и эффективные решения в настоящее время невозможно без овладения методами новых информационных технологий.

Обучение студентов компьютерным технологиям должно быть непосредственно связано с целями профессиональной подготовки, а характер предстоящей деятельности должен быть определяющим в отборе и построении содержания образования.

Интенсивное развитие в последние годы технических и программных средств обучения позволило существенно увеличить возможности информационных технологий, в том числе и в углублении, расширении, конкретизации базовых знаний и умений студентов.

Информационные технологии представляют совокупность методов, процессов и программно-технических средств, объединенных в технологическую цепочку, обеспечивающую сбор, обработку, хранение, распространение и отображение информации с целью снижения трудоемкости процессов использования информационного ресурса.

Использование средств информационных технологий позволяет формировать такие образовательные результаты, как познавательные потребности, аналитические способности, умения самопроверки, организационно-практические способности, исследовательские навыки, коммуникационные навыки, самостоятельность, любознательность, ориентацию в информационном пространстве и др., которые необходимы современному человеку.

Подготовку специалистов экономического профиля с использованием информационных технологий можно реализовать через следующие этапы обучения.

На первом этапе – изучение дисциплины «Информатика» (I и II курсы) – происходит знакомство с ключевыми понятиями информатики и основами информационных технологий, приобретение информационной культуры: основы компьютерной грамотности, операционные системы и среды, алгоритмы и языки программирования, офисные пакеты, Internet-технологии. На данном этапе у студента формируются четкие устойчивые понятия о роли и месте информационных технологий в учебном процессе, студент знакомится с технологией экономической и технической направленности: пакеты расчётов, программы обработки и визуализации данных.

Цель этого этапа: сформировать у студентов информационную культуру, обеспечить общеобразовательный уровень знаний и специальную подготовку в области информационных технологий, независимо от специализации. Таким образом, создаётся базовый уровень подготовки студента.

На втором этапе – изучение дисциплин «Информационные технологии в профессиональной деятельности» (II и III курсы) – происходит обучение студентов работе в прикладных пакетах, отобранных с учётом специфических особенностей каждой спе-

циальности. Это программы, которые обладают средствами выполнения различных математических расчётов: от простых арифметических вычислений до решения уравнений с частными производными; решения задач оптимизации; проверки статистических гипотез.

Цель второго этапа: подготовка к комплексному применению информационных технологий для профессиональной деятельности.

На третьем этапе – дипломное проектирование (III курс) – студент должен показать своё умение применять современные информационные технологии, самостоятельно использовать пакеты прикладных программ при выполнении определённых технических расчётов в дипломном проектировании.

Цель третьего этапа: практическое применение знаний современных информационных технологий на конечном этапе подготовки специалистов в университете.

Важной составляющей профессиональной подготовки студентов экономических специальностей в современных условиях является не только знание теоретических основ информатики, но и получение навыков практического применения и создания новых информационных технологий.

Выделение приоритетных программных средств для совершенствования профессиональной подготовки студентов экономических специальностей средствами новых информационных технологий может осуществляться в ходе выполнения следующих этапов:

- на основе анализа планируемых образовательных результатов, зафиксированных в требованиях куррикула, определение видов деятельности, направленных на формирование этих результатов;
- выявление пробелов, не позволяющих в полной мере реализовать данные виды деятельности;
- анализ дидактических возможностей и функционала средств информационных технологий с точки зрения восполнения выявленных пробелов;
- подбор средств информационных технологий, создающих наилучшие условия осуществления выделенных видов деятельности;
- определение методов обучения, в которых дидактические возможности средств информационных технологий реализуются наиболее эффективно.

К системе задач, которые эффективно могут решаться с использованием средств информационных технологий при обучении студентов экономического профиля дисциплине «Информатика» можно отнести следующие:

1) задачи моделирования, решение которых ориентировано на более глубокое усвоение изучаемого материала, обеспечивает наглядное представление исследуемого объекта, процесса, способствует повышению интереса у студентов, мотивации более интенсивно анализировать изучаемый объект, выдвигать при этом свои идеи и предлагать свое видение рассматриваемых проблем и др.

2) задачи, связанные с визуализацией учебного материала и результатов самостоятельной работы студентов при решении различных задач: представление информации в виде текста, графического изображения, построение диаграмм, графиков, создание компьютерной презентации и т.д.

3) задачи, решение которых связано с большим объемом вычислительной работы, которую обычными средствами выполнить невозможно, например, задачи на поиск оптимального решения и др.

4) задачи, связанные с обработкой информации, формированием представлений о языке программирования, которые требуют использования соответствующих сред программирования.

5) задачи поиска и передачи информации, решение которых способствует развитию видов коммуникационной деятельности, например, задачи на поиск информации среди ресурсов Интернет, организации общения средствами Интернет и др.

Таким образом, использование обоснованно отобранных средств информационных технологий способствует повышению качества подготовки специалистов и тем самым принципиально (по целевому и результативному основанию) преобразуют образовательную деятельность, в которую они включаются.

Выводы:

1. Проблема внедрения информационных технологий в образовательную практику подготовки специалистов-экономистов актуальна, поскольку информатизация современного общества носит всеобъемлющий характер.

2. В организации учебного процесса по освоению информационных технологий приоритет должен сохраняться за профессиональными целями и задачами, которые определяют методику и технику работы студента и преподавателя.

3. Изучение специализированных программных продуктов является необходимым при подготовке специалистов экономической направленности вуза, так как повышает уровень знаний в информационной и экономических направленностях, а также влияет на уровень конкурентоспособности на рынке труда.

Литература:

1. САЙКОВ, Б.П. Организация информационного пространства образовательного учреждения: практическое руководство. М.: БИНОМ. Лаборатория знаний. 2005.
2. КОЗЫРЕВ, В.А. Информационные технологии в экономике и управлении: учебник. СПб.: Изд-во Михайлова В. А., 2000. 360 с.

DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR STUDENȚILOR PRIN APLICAREA TEHNOLOGIEI TESTĂRII ADAPTIVE

Developing Students' Competences by Applying Adaptive Testing Technology

Nona DEINEGO,

Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Rezumat: În articol se propune un model conceptual de formare a specialiștilor prin aplicarea testării adaptive, care permite integrarea a trei concepte didactice importante: modulul ca element de structurare a conținutului disciplinei, competențele ca modalitate de formulare a finalităților, testarea adaptivă ca element reglator în procesul de dezvoltare a competențelor.

Cuvinte-cheie: dezvoltarea competențelor, testare adaptivă, Procesul de la Bologna, calitatea formării specialiștilor, performanțe, evaluare continuă, procesul de instruire, apreciere obiectivă.

Abstract: The article proposes a conceptual model of specialists training by applying adaptive testing, which allows the integration of three major teaching concepts: module as a structuring element of the discipline's content, competences as a way of formulating objectives, adaptive testing as main element in competences development.

Key-words: skills development, adaptive testing, Bologna process, quality of training specialists, performance, an ongoing educational process, objective assessment.

Problema calității în învățământ reprezintă un domeniu vast de cercetare, mereu actual, datorită schimbărilor frecvente ce se produc în societate și în mediul educațional. Aderarea sistemului de învățământ superior la Procesul Bologna a reiterat unele aspecte ale acestuia. Un aspect important al procesului nominalizat constă în creșterea continuă a calității formării specialiștilor. Soluția optimă care asigură performanțe majore în această direcție constă în implementarea sistemelor de management al calității în universități. Componenta de bază a acestui sistem o constituie subsistemul de evaluare continuă a procesului de instruire și a rezultatelor, realizată prin evaluări, care au drept scop aprecierea obiectivă prin mijloace științifice a efectelor activităților de formare.

Calitatea evaluării depinde esențial de metodele și procedeele utilizate. Metodele tradiționale se caracterizează prin anumite inconveniente și limite, imprimă evaluării un caracter fragmentar și nesistematic. Apariția tehnologiilor informaționale a condus la utilizarea testelor computerizate, care, pe lângă avantajele de utilizare, au un șir de limite: a) Orientarea la o populație omogenă; b) Imposibilitatea de a individualiza procesul de testare; c) Necesitatea de a răspunde la toate sarcinile testului; d) Gradul mic de precizie a evaluărilor; e) Lipsa motivației pentru studenții cu o pregătire slabă și pentru cei cu o pregătire foarte înaltă.

Tendința de a mări eficiența testării a condus la apariția conceptului de *testare adaptivă*. Originea concepției adaptive a instruirii și evaluării se întinde încă în lucrările renumiților pedagogi J. A. Komenschi, I. Pestalozzi și A. Disterveg, care au propus ideea umanizării instruirii în conformitate cu natura. În sistemele lor pedagogice rolul principal îi aparținea elevului. A. Disterveg în lucrarea „Reguli didactice” scria: „predă conform naturii... învață fără lacune... începe predarea cu materialul de unde s-a oprit elevul... Înainte de a începe predarea este necesar de a cerceta punctul inițial... Fără a cunoaște materialul la care s-a oprit elevul, este imposibilă învățarea lui eficientă” [1]. Există mai multe modele de testare adaptivă. Cel mai simplu este *testarea piramidală*, care reprezintă modelul testării adaptive în care, inițial, toți studenții încep cu un item de aceeași dificultate medie. Apoi, în funcție de corectitudinea răspunsului la acest item, se selectează următorul item. Dacă răspunsul la itemul precedent a fost corect, atunci următorul item va fi mai dificil și el va fi selectat din jumătatea superioară a băncii de itemi. Dacă răspunsul a fost incorect, atunci următorul item va fi selectat din jumătatea inferioară a băncii de itemi. De exemplu, dacă banca de itemi conține 21 itemi ordonați în ordinea creșterii dificultății lor, atunci testarea va începe cu itemul 11. Apoi va fi administrat sau itemul 6 sau itemul 16 ș.a.m.d. Testarea adaptivă computerizată (TAC) presupune evaluarea permanentă a scorului realizat de elevul de evaluat pentru a-i oferi itemi cu dificultate apropiată nivelului său de pregătire. Administrarea itemilor, care corespund nivelului de pregătire a studentului, măresc considerabil exactitatea măsurării și minimizează timpul individual de testare până la 5-10 minute.

TAC permite realizarea eficientă a evaluărilor ritmice a studenților și informarea lor în mod operativ despre succesele și insuccesele lor în procesul de instruire. Utilizând conceptul zonei dezvoltării proxime, testele adaptive asigură învățarea adaptivă cu activități de evaluare și corecție individuală. Pentru realizarea TAC, este nevoie de o aplicație la calculator, funcționalitatea căreia permite administrarea adaptivă a sarcinilor și de o bancă de sarcini care conține sarcini pentru toate nivelurile de pregătire posibile.

Procesul de la Bologna impune o nouă structură și un nou conținut al formării universitare. Modelul de formare poate fi caracterizat de următoarele elemente:

- *Obiectivul* formării constă în dobândirea competențelor;
- *Mijlocul* de formare este *modulul* ca element de bază a programului de formare;
- *Evaluarea*, ce îndeplinește funcția sumativă.

Se propune ca acest model de formare să fie completat cu un element reglator – *testarea adaptivă*, pentru a urmări în ce măsură acest element permite de a optimiza procesul de instruire în universitate.

În formarea tradițională tehnologiile adaptive se utilizează episodic. Însă formarea competențelor impune elaborarea unui model de formare în care adaptivitatea instruirii este bazată pe testări adaptive.

Axarea pe competențe schimbă esențial rolul conținuturilor în formarea unui specialist. Din finalități ale învățării ele se transformă în resurse pentru tratarea eficientă a situațiilor. Pentru a facilita formarea competențelor, conținuturile trebuie restructurate. În abordarea axată pe competențe, mijlocul de formare devine modulul ca element de bază a programului de formare, deoarece modelul modular promovează învățarea integrată.

Problema descrierii competențelor ce urmează a fi dezvoltate în cadrul unei discipline universitare nu este simplă și poate fi demonstrată numai într-o situație, într-un context, prin selectarea, mobilizarea și integrarea unui set diversificat de resurse, care fac posibilă realizarea unor acțiuni pertinente în vederea tratării cu succes a situației. În curriculum-ul disciplinar competența este descrisă, de obicei, prin enumerarea resurselor necesare pentru demonstrarea ei. Acestea sînt competențe virtuale. Din punct de vedere didactic, la o asemenea modalitate de descriere a competenței, procesul de predare se reduce la transmiterea studenților a unui conținut disciplinar. Dar aceasta înseamnă, de fapt, reîntoarcerea la modelul transmisiv al învățării. În activitatea didactică reală profesorul trebuie să formeze / dezvolte la studenți *competențe efective*, în sensul definiției de mai sus. Proiectînd procesul de învățămînt, profesorul trebuie să realizeze o trecere de la competențele virtuale la competențele efective.

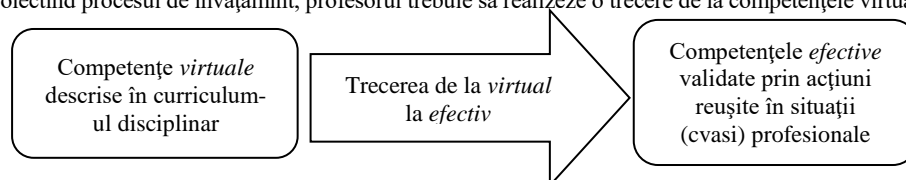


Fig. 1. Trecerea de la competențele virtuale la cele efective (adaptat după [2])

Cercetătorii canadieni Ph. Jonnaert, J. Barette, D. Masciotra, M. Yaya [2, p. 677-678] au propus un concept al competenței „situat”. Competența „situată” nu este altceva decât competența ancorată într-o situație. Din această perspectivă, adaptarea studentului la situație și interacțiunea lui cu situația și contextul reprezintă o latură constitutivă a dezvoltării competenței. Resursele interne și externe, la rîndul său, contribuie la dezvoltarea competenței în interiorul procesului de învățare. Competența este de neconceput fără experiența și activitatea studentului. După opinia lui P. Pastré, competența este o structură dinamică, care organizează activitatea studentului [3]. Concluzia care se conturează din cele relatate este următoarea: este inutil de a elabora liste de competențe decontextualizate în cadrul programei de formare. Pornind de la conceptul de competență situată, programa trebuie să descrie acțiunile competente ale studentului, plasat într-o situație complexă.

Conceptul de competență situată permite de a identifica intrarea privilegiată pentru elaborarea unei programe la o disciplină universitară, care respectă logica competențelor: *intrarea prin situații*. Elaborarea programului de formare în conformitate cu conceptul de competență situată presupune îndeplinirea unor condiții prealabile.

Prima condiție se referă la prezența unei *bănci de situații*. Elaborarea unei asemenea bănci presupune cunoașterea adîncă a circumstanțelor postului de lucru la care poate fi angajat absolventul universității. De regulă, băncile de situații sînt elaborate de echipe de experți.

Conceptul de competență situată contribuie la profesionalizarea formării studenților: învățarea se produce în situații (cvasi)profesionale și nu în situații artificiale, inventate de cadrul didactic și lipsite de sens pentru studenți.

A doua condiție prealabilă constă în gruparea situațiilor din bancă în *familii de situații* [4]. Noțiunea de familie de situații nu este simplă, deoarece la definirea ei există riscul de a se „închide” într-o tautologie: o competență se aplică la o familie de situații și o familie de situații se caracterizează prin mobilizarea uneia și aceleiași competențe. Pentru a evita tautologia menționată, vom accepta poziția mai multor cercetători: *familia de situații definește competența* și nu invers. Deși punctul de vedere a doi specialiști, referitor la similitudinea a două situații (cvasi)profesionale poate fi diferit, angajarea unui grup de experți (cel puțin 10 persoane) permite de a realiza gruparea situațiilor din bancă în familii de situații.

În continuare, avînd la dispoziție banca de situații, grupate în familii, autorul programei de formare răspunde la întrebarea: cum va trata o persoană competentă situația dată? Pentru fiecare familie de situații se enumeră acțiunile care conduc la ameliorarea situației și resursele pe care se sprijină aceste activități. Această etapă a elaborării programei de formare este cea mai complexă.

Noțiunea de „a acționa competent” se sprijină pe următoarele aserțiuni: (a) *înțelegerea* de către persoană a situației; (b) perceperea de către persoană a *scopurilor acțiunilor* sale în situație; (c) ideea pe care o are persoana referitor la *efectul tratării* situației; (d) posibilitatea persoanei de a intra în situație *cu tot bagajul* său de cunoștințe, capacități, atitudini; (e) posibilitatea persoanei de a utiliza o *pluralitate* de

resurse, de a adapta resursele pe care le cunoaște sau de a construi resurse noi; (f) posibilitatea persoanei de a reflecta asupra acțiunilor sale, de a le valida, și de a le conceptualiza; (g) posibilitatea persoanei de a adapta tot ce ea a construit în situația dată la alte situații din aceeași familie sau din alte familii de situații.

Pentru fixarea elementelor de descriere a competenței situate, Ph. Jonnaert a propus utilizarea unui instrument special, numit „matrice a acțiunii competente”. Această matrice este divizată în trei secțiuni mari: (a) *cadrul situațional*, care precizează câmpul de acțiune al tratării competente a situației: acestea sînt familiile de situații extrase din bancă și o serie de exemple de situații care aparțin aceste familii; (b) *tratarea competentă*, care precizează ce înseamnă a acționa competent în aceste situații: acestea sînt categoriile de acțiuni care se propun pentru realizare în situațiile extrase și exemple de astfel de acțiuni; (c) un *ansamblu de resurse*, care servesc drept suport pentru acțiunile descrise: aceste resurse pot avea natură diversă. Matricea acțiunii competente permite de a degaja în mod consecutiv conținutul programei de studii.

Deși în matricea de competență competențele nu sînt numite, ea permite de a înțelege ce înseamnă a acționa competent vis-à-vis de o familie de situații prin schițarea exemplelor de acțiuni și a resurselor pe care aceste acțiuni se pot sprijini. Prin urmare, matricea acțiunii competente nu este un instrument normativ.

Fiecare modul al disciplinei este destinat să formeze abilități de soluționare a unui set de situații tipice. Profesorul trebuie să elaboreze cadrele situaționale care urmează să fie aplicate la studierea modulelor. Procesul instructiv la disciplină trebuie să contribuie la formarea celui de acțiuni necesare pentru tratarea competentă a situațiilor. Profesorul trebuie să determine aceste categorii de acțiuni. Soluționarea competentă a situațiilor prin aplicarea acțiunilor pertinente este posibilă în prezența resurselor (cunoștințe și capacități). Profesorul trebuie să identifice resursele necesare pentru tratarea competentă a situațiilor.

Dobîndirea competențelor este un proces lung, repetitiv și dinamic. Deoarece competențele profesionale presupun un comportament complex, în procesul formării lor se includ 3 nivele de complexitate a comportamentului: cunoaștere, aplicare, integrare.

Pentru evaluarea nivelului de stăpînire a competențelor, dezvoltată de fiecare unitate didactică a modulului se elaborează itemi. Itemii sînt de 3 categorii:

- *Teoretici*, care permit evaluarea prezenței resurselor necesare pentru demonstrarea competenței;
- *De tip exercițiu*, care permit verificarea capacității de a aplica conceptele teoretice în practică;
- *De tip problemă*, permit verificarea nivelului de integrare a conceptelor teoretice și a capacităților formate.

Drept model de bază pentru procesul de dezvoltare a competențelor a fost selectat modelul elaborat de un grup de cercetători belgieni [5] care presupune dezvoltarea competenței prin parcurgerea a 3 etape: învățare de bază, integrare, transfer.

Experimentarea acestui model a evidențiat caracterul lui limitat. Învățarea de bază nu poate fi prima etapă a procesului de dezvoltare a competențelor, deoarece, în acest caz, dispare sensul învățării. Pentru a atribui un sens învățării, procesul de dezvoltare a competenței trebuie început prin plasarea studentului într-o situație. După o explorare a ei, să conștientizeze lipsa unor resurse și imposibilitatea tratării cu succes a situației. Numai în acest caz învățarea de bază capătă sens. Din aceste considerente modelul a fost completat cu încă o etapă – exploatarea. O altă limitare a modelului belgian constă în faptul ca el descrie procesul de dezvoltare a competenței ca un proces finit, care se termină cu transferul competenței în alte situații. Dar, competența poate fi dezvoltată pe parcursul întregii vieți. Prin urmare, studentul, trebuie să-și îmbogățească repertoriul de resurse. În consecință, modelul a fost completat cu încă o etapă și, în noua viziune, arată în felul următor:

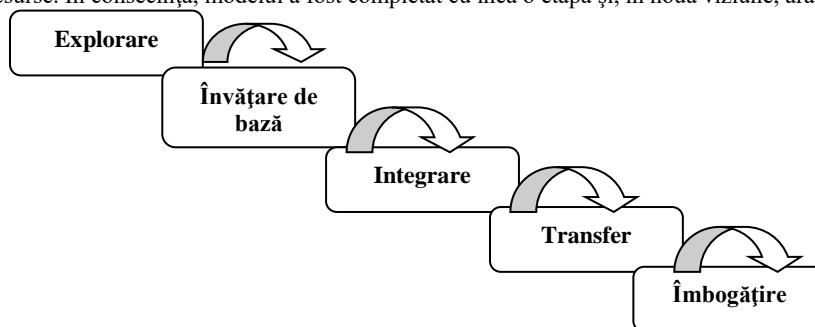


Fig. 2. Modelul dezvoltării competențelor (adaptat după [6]).

Dezvoltarea competențelor trebuie asistată într-o manieră continuă de evaluări formative, realizate prin testări adaptive computerizate.

Concluzii:

1. Abordarea prin competențe contribuie decisiv la profesionalizarea formării studenților.
2. Metodologia propusă de dezvoltare a competențelor permite de a integra evaluarea în procesul de dezvoltare a competențelor, și, drept consecință, de a adapta predarea disciplinei la rigorile moderne de organizare a învățămîntului universitar.

Bibliografie:

1. УСАТИК 2.000. Тестирование. История, теория и практика. Sursă electronică. Calea de acces: <http://www.usatic.narod.ru> (Consultat la 08.09.2009).
2. Jonnaert, Ph.; Vander Borght, C. Créer des condition d'apprentissage. Un cadre de référence socioconstructiviste pour une formation didactique des enseignants. 2^e édition. Bruxelles: De Boeck Université, 2006. 431 p.
3. Jonnaert, Ph.; Barrette, J.; Masciotra, D.; Yaya, M. La compétence comme organisateur des programmes de formation revisitée ou la nécessité de passer de se concept a celui de l'agir compétent. IBE Working Papers on Curriculum Issues, no 4. Geneva: IBE, 2006. 29 p.
4. Pastré, P. Introduction. Recherches en didactique professionnelle. În: Samurçay et P. Pastré. Recherches en didactique professionnelle. Toulouse: Octarés Éditions, p. 1-14.
5. Chenu, F. Les compétences et les familles des situations. Etude exploratoire de la complexité d'un jugement. Sursă electronică. Calea de acces: <http://www.mag.ulg.ac.be/pantec/commu/c59>
6. Roegiers, X. et De Ketele, J.-M. Une pédagogie de l'intégration: compétences et intégration des acquis dans l'enseignement. Bruxelles: De Boeck Université, 2000. 312p.

UTILIZAREA TIC LA STUDIAREA DIFERENȚIALĂ A DISCIPLINELOR INFORMATICE

Using ICT in the Differential Studying of Computer Disciplines

Oxana SCUTELNIC,
Universitatea de Stat „Alecru Russo” din Bălți

Rezumat: Folosirea tehnologiilor informaționale și de comunicare în procesul de instruire contribuie la optimizarea procesului de instruire, contribuie la stimularea capacităților studenților de a căuta și a înțelege soluții, să lucreze în echipe. Prin intermediul tehnologiilor informaționale și de comunicare, profesorii pot personaliza și crea metode noi, optime și atractive pentru studenți.

Cuvinte-cheie: studierea diferențială, discipline informatice, tehnologii informaționale și de comunicare, societate informațională.

Abstract: Using information and communication technologies in the process of training contributes to the optimization of the teaching process, to stimulation of the students' skills to seek and understand the solutions, to work in teams. Through ICT, teachers can customize and create new, optimal and attractive methods for students.

Key-words: differential studying, informational discipline, information and communication technologies, informational society.

Una din consecințele cele mai importante ale dezvoltării tehnologiei informației și a comunicațiilor (TIC) constă în crearea premiselor apariției Societății Cunoașterii (SC) sau Societății bazate pe Cunoaștere. Se consideră că Societatea Informațională (SI) globală, care se află în plină expansiune, este numai un instrument pentru constituirea unei societăți globale a cunoașterii [1].

Pe parcursul sec. XX timpurile de explicație a performanței școlare / academice s-au schimbat de mai multe ori. La începutul secolului accentual era pus pe aptitudinile individuale necesare pentru reușită. În anii 60 accentul cel puțin în Europa, a fost deplasat. Performanța de învățare a început să fie explicată prioritar prin influența mediului social. În anii 80 teoreticienii și practicienii din domeniul educației s-au întors la ideea responsabilității personale și individualizate pentru rezultatele învățării. Instruitul începe să fie considerat actorul principal al propriei învățări. Au apărut consecutiv teoria învățării autoreglate [2].

Aplicarea în practică a acestor teorii a canalizat atenția practicienilor, apoi și a cercetătorilor, asupra diversității instruiților.

În învățământul superior diversitatea în creștere a studenților ține de masificarea studiilor universitare [3]. Cercetătorii în domeniu menționează că mai mult de jumătate din studenții actuali au părinți care nu au studii universitare. Crește numărul studenților care lucrează cu jumătate de normă. O parte considerabilă de studenți își fac studiile cu taxă. În lipsa procedurilor de examinare la admitere și a scăderii natalității selecția la admiterea în facultate lipsește. În consecință, în grupele academice sînt înscriși studenți cu niveluri de pregătire diferită, ceea ce conduce la performanțe scăzute sau chiar la abandonarea studiilor.

Deși televiziunea, iar în ultimii ani și Internetul, contribuie esențial la micșorarea ecarterului dintre bagajul informațional al absolvenților școlilor rurale și ale celor urbane, nivelul lor de pregătire pentru studiile la facultate rămîne încă diferit. Cauza persistă în nivelul mai ridicat de pregătire a profesoriilor din școlile urbane, în dotarea mai solidă a acestor școli și nu în ultimul rînd, în existența unei infrastructuri „culturale” în localitățile urbane. Diferențele ce țin de locul de proveniență (sat / oraș) al studenților nu sînt unicele.

Un șir de diferențe sînt legate de mobilitatea crescîndă a studenților. Ele se referă la lezarea de predare la facultate, care în unele cazuri este diferențiată de limba maternă a studenților (prezența studenților din alte țări, organizarea filierelor cu predarea într-o limbă de circulație internațională), la cultura etică a studenților.

Într-un număr mai mic, care nu pot fi neglijate nici într-un caz, sînt diferențele dintre studenții cu cerințe educaționale speciale (studenții cu dezabilități, studenții talentați). Diferențele tender, aptitudinile și interesele diferite, mediul familial, experiența anterioară de învățare, starea fizică întregesc tabloul eterogenității grupelor de studenți.

Ignorarea diferențelor, adică orientarea spre un student „mediu”, conduce la utilizarea unui curriculum unidimensional, care avantajează studenții cu anumite caracteristici, la parcurgerea secvențelor de instruire într-un ritm unic [4].

Practica pedagogică a propus mai multe modalități de depășire a eterogenității instruiților. Eterogenitatea este privită de fiecare dată drept un obstacol în instruire, iar ideea de bază constă în omogenizarea claselor.

Constituirea subgrupelor de nivel reprezintă o modalitate de depășire a eterogenității și în instituțiile de învățămînt superior. În cazul cînd grupa academică se împarte în subgrupe pentru activități practice / laborator, cadrele didactice, în multe cazuri, sînt create subgrupe după nivelul de pregătire (informatica generală, învățarea limbilor străine).

Diversitatea instruiților reprezintă numai un aspect al unui fenomen mai larg „diversitatea în educație”, cum se manifestă prin:

- Diversitatea în creștere a situațiilor profesionale;
- Diversitatea teoriilor/metodelor, învățării;
- Diversitatea tipologiilor de cunoștințe, situațiilor și sarcinilor de învățare;
- Diversitatea strategiilor cognitive pentru realizarea unei performanțe identice;
- Diversitatea instruiților, a modurilor de formare.

Diversitatea instruiților într-o clasă / grupă de studenți implică, în mod natural, întrebarea: dacă așa-numitele posibilități ale instruiților sînt diferite, atunci ar fi rezonabil ca și obiectivele de învățare să fie diferite. Într-o variantă pragmatică sau realistă a instruirii diferențiate există posibilitatea de a diferenția și obiectivele învățării. O asemenea variantă, în pofida denumirii sale – realistă, nu poate fi propusă, pentru realizare, deoarece există mai multe riscuri: (a) „închiderea” instruitului pierderea motivului pentru dezvoltare; (b) scăderea drastică a calității învățămîntului – de fiecare dată pot fi propuse obiective tot mai lejere.

În ultimii ani, termenul „instruire centrată pe student” se întîlnește tot mai frecvent în literatura de specialitate [5]. Termenul este acompaniat cu un șir de alți termeni: instruire flexibilă, învățare experiențială, învățare autodirijată.

Apariția noțiunii de „instruire centrată pe student” este legată de numele mai multor pedagogi și psihologi remarcabili: John Dewey, Carl Rogers (care a introdus noțiunea de „consiliere centrată pe client”), Jean Piaget.

Sînt posibile două abordări ale instruirii:

- a) Centrată pe profesor/orientată pe conținut;
- b) Centrată pe student/orientată pe învățare.

În abordarea centrată pe studenți cunoștințele sînt construite de ultimul, iar cadrul didactic este, mai degrabă, un facilitator al învățării, decît o sursă de informații. În opinia lui C. Rogers, ideea instruirii centrate pe student constă în faptul că el nu mai alege conținutul de învățare (ce?), dar caută de sine stătător răspunsul la întrebările: cum și de ce acest conținut ia interes și devine util pentru a fi studiat? [6]. Altfel spus, studentul are posibilitatea de a alege în procesul de învățare.

Instruirea centrată pe student modifică esențial rolul profesorului și al studentului în procesul de formare. Studentul nu mai este perceput ca un subiect pasiv în procesul de formare, ci este considerat partener al cadrului didactic în construirea cunoștințelor, parte activă a procesului de instruire și evaluare, actorul propriei învățări.

Profesorul renunță la livrarea conținuturilor și se axează pe conceperea / proiectarea / realizarea situațiilor de învățare, acordînd atenție mai mare nevoilor de învățare, de motivare, de consiliere și motivare a studenților [7].

Sintetizînd mai multe puncte de vedere, se poate afirma că instruirea centrată pe student este o abordare extinsă, ce presupune înlocuirea prelegerilor cu învățarea activă, integrarea unor programe de învățare după un ritm propriu și a unor situații de învățare în grup, care, în ultima instanță, îi conferă studentului responsabilitatea pentru propriile progrese în formare.

Instruirea centrată pe student schimbă și optica de apreciere a cadrului didactic. Este mai puțin valorizat cadrul didactic universitar – autor de tratate academice, producător de discursuri magistrale, orientate spre un imaginabil student „mediu” și valorizat mai mult profesorul care facilitează și ghidează învățarea studenților. Acest lucru presupune cunoașterea particularităților individuale ale studenților și prezența unor instrumente relative simple, care permit diagnosticarea acestor particularități.

În procesul de instruire diferențiată, care are drept scop formarea la studenți a unor competențe, TIC este utilizată pentru a informa studenții, pentru a diversifica suporturile de învățare, pentru a realiza comunicarea cadru didactic-studenți, student-student (în special, în afara orelor prezențiale), pentru a evalua studenții, pentru a culege informații despre studenți, pentru managementul procesului de învățare.

Concluzie

Diferențierea reală a procesului de formare a specialiștilor în condițiile masificării învățământului superior este posibilă prin utilizarea pe scară largă a posibilităților tehnologiei informației și a comunicațiilor (informare, comunicare, activitate colaborativă, evaluare). Utilizarea TIC permite de a folosi plener resursele SI pentru dezvoltarea profesională și personală, pentru păstrarea identității instruitului.

Bibliografie:

1. К обществу знаний: Всемирный доклад ЮНЕСКО. Париж: Изд-во ЮНЕСКО, 2005. с. 231.
2. Zimmerman, B. J. Schunk, D. H. Self-regulated learning and academic achievement. New York, NY: Springer Verlag, 1989. 322p.] și teoria instruirii centrate pe instruit [Cornelius-White, J. H. D.; Harbaugh, . P. Learner-Centered Instruction: Building Relationships for student succes. Thousand Oaks, CA: Publication, 2010, 240 p.
3. Turturean, M. Formatorul de nivel universitar: un profil al competențelor/Monica Turturean. Iași: Sedcom Librius, 2009. 262p. P.113.
4. McBride, B. Data-Driven Instructional Methods One Strategy Fits all Doesn't Work in Real Classrooms. În T.H.E. Jurnal, 06/01/04 [online]Disponibil pe Internet:[http://www.thejournal.com/articles//6814\(consultat la 8.07.2011\)](http://www.thejournal.com/articles//6814(consultat la 8.07.2011)). **Consecințele unei asemenea ignorări sînt evidente: pierderea motivației de învățare, interesul academic** [Tomilson, C. A. , Kalbfleish, M. L. **Teach me, teach my brain** a call for differentiated classrooms.În: Educational Leadership, n 56(3), 1998.
5. O'Neill, G.; McMahon, T. Student-centred learning: What does it mean for student and lecturers? [online]. Disponibil pe Internet: < http://www.aishe.org/readings/2005-1/oneil_mcmahon_Tues_19th_Oct_SCL.html >Consultat la 14.08.2011.

WebQuest – TEHNICĂ EFICIENTĂ DE STUDIU INDIVIDUAL CU STUDENȚII

Le WebQuest – une technique efficace de formation individuelle des étudiants

Maria NICORICI,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Rezumat: WebQuest este o tehnică modernă și eficientă de învățare prin cooperare și de studiu individual în cadrul orelor de biologie. Prin efort personal, studentul se implică în activități de căutare în spațiul Web pentru a crea, a elabora anumite sarcini. WebQuest mobilizează studenții la realizarea mai multor proiecte în comun și la utilizarea reușită a resurselor Internet în procesul educațional.

Cuvinte-cheie: WebQuest, învățarea prin cooperare, tehnologii moderne, metode eficiente, spațiul web.

Résumé: WebQuest est une technique moderne et efficace de l'apprentissage coopératif et l'étude individuelle dans les classes de biologie. Grâce à des efforts personnels les étudiants sont impliqués dans la recherche sur l'espace Web pour créer, développer certaines tâches. WebQuest mobilise les étudiants aux performances pour réaliser des plusieurs projets conjoints et d'utilisation des ressources d'Internet avec succès dans le processus éducatif.

Mots-clés: WebQuest, l'apprentissage coopératif, technique moderne, methods efficace, l'espace Web.

Unul din obiectivele principale ale procesului educațional în cadrul universității este oportunitatea cultivării și îmbunătățirii progresive a competenței de învățare academică independentă și autoreglată, cât și dezvoltarea facultăților mintale etc. Totodată, un rol important în realizarea acestor deziderate revine creării de materiale educaționale, care contribuie la îmbunătățirea conceptului de sine, motivația și dezvoltarea personală și profesională. În prezent, strategia de bază a învățământului superior rezidă în continuitatea dintre învățământul tradițional și cel inovativ.

Noi provocări în crearea de noi abordări metodologice și crearea unor domenii vaste de informații în procesul educațional revine domeniului tehnologiilor informaționale. Un exemplu clasic de activitate cu studenții din acest domeniu este WebQuest.

WebQuest în pedagogie reprezintă o situație problemă, o minicercetare a studentului, pentru realizarea căreia are nevoie de informații suplimentare plasate pe Internet pe adrese cunoscute, create cu scopul evitării suprasolicitării lui.

Promotorii tehnicii WebQuest sînt considerați Bernie Dodge și Tom March, profesori la Universitatea de Stat din San Diego, SUA. Tehnica a fost dezvoltată și implementată începînd cu anul 1995. Într-un timp foarte scurt, modelul WebQuest a fost adoptat, în mare măsură, atît în învățământul preuniversitar, cît și în cel universitar.

WebQuest (quest – din engleză – căutare) – prezintă dobîndirea independentă de informații de către student la o anumită temă sugerată de către profesor, avînd ca sursă principală Internetul [2].

Bernie Dodge stabilește existența a doua niveluri distincte ale organizării unui WebQuest:

- Un WebQuest de scurtă durată se poate realiza pe parcursul a 1-3 ore, care are ca scop acumularea și integrarea noilor informații în procesul de studiu.
- Un WebQuest de lungă durată se poate derula pe o perioadă mai îndelungată (o săptămîină, o lună, un semestru), avînd ca scop extinderea și structurarea cunoștințelor prin procesarea, prelucrarea și transformarea informației într-un anumit produs finit pentru a fi prezentat cuiva (clasă, profesor, Internet etc.).

Indiferent de nivelul de organizare (pe termen scurt sau lung), un WebQuest trebuie să fie creat astfel încît să organizeze cît mai eficient timpul de învățare al studentului.

Avantajele unui WebQuest comparativ cu alte forme de lucru independent cu studenții sînt:

- Dezvoltarea abilităților analitice și gîndirii creative;
- Perfecționarea competențelor de lucru cu resursele electronice de pe Internet;
- Capacitatea de a realiza rapid sarcina propusă;
- Posibilitatea de auto-realizare și auto-formare [1];
- Inițierea și participarea activă la propria învățare;
- Diminuarea dependenței studenților față de instituție și cadrele didactice etc.

Un WebQuest se compune din următoarele componente [3]:

- **Introducere** – orientează elevul și îi captează interesul prin succinta descriere a temei WebQuest;
- **Sarcina** – formularea problemei;
- **Procedura de lucru** – descrierea algoritmului de realizare și prezentare (metode, sarcini, scop);
- **Sursele informaționale** – set de link-uri către resursele de rețea, adrese de e-mail;
- **Evaluarea** – descrierea criteriilor după care se apreciază realizarea WebQuest.
- **Concluzii** – succintă descriere a influenței acestui WebQuest asupra dezvoltării activității potențialului creativ al studentului;

Pentru optimizarea muncii independente a studenților am încercat să creez cîteva exemple concrete de realizare a WebQuest la anumite teme din biologie. Propun drept exemplu algoritmul realizării unui WebQuest la **tema: Bacteriile.**

I. Introducere

Știința care se ocupă cu studiul bacteriilor – Bacteriologie. Bacteriile sînt cele mai primitive și mai numeroase procariote – 3000 specii. Au fost descoperite de către A. Levenhuc (sec. XVII). Morfologia și condițiile de viață ale bacteriilor sînt diverse. Studiind mai detaliat

structura morfologică, sistematica lor, veți putea identifica aspectele pozitive și negative ale bacteriilor. Bacteriile sînt considerate cele mai vechi organisme existente pe Terra. Primele bacterii au apărut aproximativ cu 3-3,5 miliarde de ani în urmă. Organisme procariote, microscopice, cu o capacitate imensă de reproducere. În decursul a 24 de ore, o celulă bacteriană poate forma 72 de generații, adică dintr-o celulă se formează în condiții ideale $72 \cdot 10^{18}$ celule, care poate cîntări 4720 de tone, iar încă după cîteva ore, această masă de bacterii poate să acopere toată suprafața Terrei cu un strat de mai mulți metri.

Deci, ce sînt bacteriile? Au ele vreo importanță pentru om? Este posibilă viața fără ele? Sînt întrebări care necesită răspunsuri.

II. Sarcina de lucru

Scopul: familiarizarea studenților cu cele mai vechi organisme procariote; identificarea particularităților de structură, hrană, reproducere, răspîndire, importanța teoretică și practică.

Pentru cîtva timp, veți fi microbiologi și veți studia bacteriile. Imaginați-vă că sînteți angajați într-un laborator de microbiologie. Sînteți solicitați să creați un pliant publicitar /o prezentare în Power Point despre bacterii pentru elevii din clasele inferioare. Pentru aceasta este necesar să cunoașteți cît mai multă informație despre bacterii.

Pentru a realiza prezentarea este necesar:

- Să alcătuiți o lista cu specii de bacterii care prezintă importanță pozitivă și negativă în viața cotidiană;
- Să explorați cu atenție sursele de informații indicate;
- Să culegeți informații despre diferite specii de bacterii;
- Să realizați desene adecvate sau să copiați imagini reprezentative;
- Să organizați pliantul / prezentarea din informația și imaginile create de voi.
- Pregătiți și unele curiozități despre bacterii, oformînd rubrica: Știți oare că...

III. Sursele de informație pe care studenții le pot consulta sînt:

Surse Off-Line:

- Zarnea G. Tratat de microbiologie. Vol. V. Editura Academiei, 1999.
- Dicusar M. K. Practicum la microbiologie, Tiraspol, 1994, 141 p.
- Grați V., Pulbere E., Rotaru M. Botanica generală. Lyceum, 1999, 258 p.

Surse On-Line:

- <http://ro.wikipedia.org/wiki/Bacterie>;
- <http://bio.1september.ru>;
- <http://www.webiologie.Org>.

IV. Procesul

Pentru ca să lucrați cît mai eficient vă sugerez să parcurgeți următorii pași:

1. Formați echipe de cate 4 - 5 studenți /elevi.
2. Alegeți-vă un rol pe care îl veți simula:
 - **Istoricii**
 - **Sistematicienii**
 - **Fiziologii**
 - **Imunologii**
3. Asumați-vă următoarele responsabilități în cadrul echipei voastre:
 - **computer-expertul:** ajută-ți colegii să consulte sursele de informație;
 - **scriitorul:** alcătuieste un jurnal al activității și completează-l cu informațiile găsite de tine;
 - **graficianul:** asigură-te că ai instrumentele de lucru necesare pentru realizarea unui desen;
 - **organizatorul:** verifică activitatea membrilor echipei și asigură-te de eficiența muncii lor și de timpul alocat activităților.
4. **Echipa istoricilor** – aveți de realizat următoarele sarcini de lucru:
 - Ce argumente există privind originea bacteriilor?
 - Cum a apărut știința bacteriologia? Ce savanți bacteriologi cunoașteți?
 - Precizați semnificația cuvintelor „bacterie”, „bacteriologie”;
5. **Echipa sistematicienilor** – realizați următoarele sarcini de lucru:
 - Care sînt criteriile potrivit cărora bacteriile sînt clasificate în mai multe forme?
 - Ce categorii sistematice sînt utilizate în clasificarea bacteriilor?
 - Utilizînd categoriile taxonomice ale sistematicii, transpuneți ierarhic următoarele specii de bacterii (*Rhizobium leguminosarium*, *Vibrio cholera*).
 - Realizați desenul integral al unei bacterii.
6. **Echipa morfologilor** – culegeți informațiile necesare pentru a putea să:
 - Expuneți structura morfologică a bacteriilor, evidențiind particularitățile distincte comparativ cu alte organisme.
 - Precizați dimensiunile și formele bacteriilor. Realizați un grafic conceptual privind clasificarea bacteriilor în natură și viața omului / sau elaborați Arborele filogenetic al bacteriilor.
 - Specificați care sînt bacteriile patogene.
 - Comparați procariotele și eucariotele.
 - Specificați care este rolul bacteriilor în natură și viața omului.
 - Alcătuiți un eseu – „poveste” despre bacterii.
7. **Echipa fiziologilor** – prelucrați informațiile obținute și îndepliniți următoarele cerințe:
 - Explicați procesul de reproducere la bacterii, însoțit de desene;
 - Specificați care sînt factorii care influențează procesul;
8. **Echipa imunologilor** – răspundeți la următoarele întrebări:
 - Enumerați cîteva maladii provocate de bacterii și caracterizați-le;
 - Specificați care este rolul vaccinării în profilaxia bacteriozelor?
 - Precizați pe cît de important este în societatea contemporană procesul de imunizare și vaccinare în masă?
9. Realizați pagina care va intra în prezentarea Power Point despre bacterii, respectînd următoarele:
 - Concretizați denumirea prezentării ce urmează a fi oferită. (Bacteriile în natură și viața omului!);
 - Concentrați informația culeasă sub forma unor informații scurte, atractive și convingătoare;
 - Folosiți în pagina voastră desene adecvate;

- Prezența colegilor pagina realizată de voi.
Hotărâți-vă asupra modului cum oferiți prezentarea.

V. Evaluarea

Evaluarea participanților la realizarea și prezentarea WebQuest se efectuează individual și în grup, pentru care Bernie Dodge recomandă a utiliza 4-8 criterii bine determinate. Deci, evaluarea individuală și cea de grup se poate efectua în baza următoarelor criterii și descriptori de performanță:

Tab. 1. Criterii pentru evaluarea individuală

Nivel	Suficient	Bine	Foarte bine
Căutarea și regăsirea informației	Colectează foarte puține informații legate de sarcinile alese	Colectează informații, cele mai multe fiind legate de sarcinile alese	Colectează o multitudine de informații. Toate sînt legate de sarcinile alese
Realizarea subsarcinilor individuale din grup	Realizează foarte puține sarcini individuale	Realizează marea majoritate a sarcinilor individuale alese	Realizează toate sarcinile individuale alese
Nivelul de conștientizare	Este necesar să i se reamintească mereu de sarcinile pe care le are de îndeplinit	De obicei, își realizează sarcinile, rar este nevoie să i se reamintească	Își realizează singur sarcinile, fără a fi nevoie să i se reamintească
Cooperare	Cooperează foarte rar	Cooperează, de obicei	Cooperează permanent

Tab. 2. Criterii pentru evaluarea de grup

Nivel	Suficient	Bine	Foarte bine
Utilizarea resurselor proiectului WebQuest	Utilizează foarte puțin din resursele indicate	Utilizează majoritatea resurselor indicate	Utilizează eficient toate resursele
Realizarea sarcinii de grup	Încearcă realizarea anumitor probleme din sarcina proiectului	Realizează cele mai multe din problemele propuse	Realizează toate problemele
Transmiterea mesajului	Raportul prezintă o explicație confuză a cercetării. Mesajul este neclar.	Raportul prezintă o explicație logică a cercetării. Mesajul poate fi înțeles.	Raportul prezintă o explicație elaborată a cercetării. Mesajul foarte bine evidențiat
Participarea la discuția finală	Participă la discuție fără argumente convingătoare	Participă la discuție și argumentează în parte propunerile făcute	Participă la discuție și prezintă câteva argumente foarte convingătoare

VI. Concluzii

Această tehnică este o alternativă modernă la mijloacele tradiționale de învățare, care va contribui la formarea cunoștințelor declarative și procedurale ale studenților, fiind o adevărată sursă de inspirație pentru profesor și student / elev. Poate fi folosită la lecțiile de generalizare a cunoștințelor.

Utilizând această tehnică v-ați îmbogățit cunoștințele despre bacterii, ați intrat în lumea surprinzătoare a procariotelor. Sper că formele de activitate au fost cât mai plăcute și mai atractive pentru voi, ați demonstrat competențe la utilizarea calculatorului în cadrul orei de biologie. Cunoștințele acumulate pe parcursul studierii temei pot fi utilizate cu succes pentru pregătirea către examen, lucrare de laborator, seminar.

La evaluarea zilei, propun studenților să răspundă la următoarele întrebări:

- Cum credeți, ce ați reușit să realizați mai bine?
- Care din întrebări v-au cauzat incomodități?
- Cu care din resurse a fost cel mai interesant de lucrat? Dar cel mai dificil?
- În opinia Dvs., cu ce credeți, că era posibil de completat acest conținut?

VII. Ghidul profesorului

Autor: Adresa de e-mail: mnicornici@mail.ru. Disciplina: Sistematica plantelor, Anul I, sp. Geografie și biologie, 4 ore

VIII. Observații

Proiectul poate fi îmbogățit și în o altă manieră. Se pot propune și alte conținuturi, depinde de fantezia fiecărui cadru didactic. Sper că acest proiect să fie de real folos cadrelor didactice tinere, studenților, studenților practicanți.

În dependență de creativitatea fiecărui cadru didactic, acest proiect poate fi îmbogățit și cu alte idei interesante și frumoase.

Bibliografie:

1. АНДРЕЕВА, М.В. *Технологии веб-квест в формировании коммуникативной и социокультурной компетенции*: Тез. докл. I Межд. науч.- практ. конф.- М., 2004. с. 14-17;
2. Bernie Dodge. (<http://webquest.sdsu.edu/rubrics/rubrics.html>)
3. ȘERBAN Liliana. *Utilizarea TIC în proiectarea cursurilor opționale pentru învățământul preuniversitar*. Conferința Națională de Învățământ Virtual, ediția a IV-a, 2006, București. (http://fmi.unibuc.ro/cniv/2006/disc/cniv/documente/pdf/sectiuneaA/12_25_serban.pdf)

Section V
Educational / Cultural Management: Professional Standards and the Labor Market

ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ ДОКУМЕНТОВЕДЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА В УКРАИНЕ

Adaptation Problems of Records Management and Information Activities Specialists in the Ukrainian Labor Market

Алексей ВОЕВОДИН, Николай ЧУРСИН,
Ирина СИЛЮТИНА,
Восточноукраинский национальный университет
им. В. Даля, Украина

Abstract: Specialty “Science of documents and information activity” is rather actual in the conditions of information society establishing in Ukraine. However, the representatives during the adaptation period on the labour market run with the difficulties of both objective and subjective character. Objective difficulties consist of following, that necessary legal and economic conditions are not created in Ukraine yet for the promoted development of intellectual and information factors of public production; the country hasn't up-to-day information infrastructure and adequate level of scientific-information activity; the inertia of public thinking involves the recognition of information employees social status: traditionally the payment and social value of their labour are rather low. Subjective factors involve underestimation of necessity a) organizational, b) information activities for the promotion of representatives of this specialty to the labour market. The work being done at the V. Dahl East-Ukrainian National University according to the program “TEMPUS HESDeSPI” particularly has to influence the last subjective factors. At the same time the organizations solving the employment problems in the city have been found out; the organizational structure of specialty promotion to the labour market which covers both existing organizations and special, additional organization that is the Information labour centre with coordination and information functions has been proposed.

Key-words: adaptation, information activity, labor market, science of documents, information society, specialists, educational system.

Специальность «Документоведение и информационная деятельность» является чрезвычайно востребованной в условиях становления информационного общества в Украине. Ее представители, во-первых, фактически являются промежуточным звеном между информационными технологиями (и представляющими их специалистами в сфере ИТ) и обширной группой потребителей информации и услуг информационных технологий, в которую входят и руководители, и специалисты, производственники. Во-вторых, они выступают носителями такой квалификации, такой совокупности знаний, которых не имеет ни одна другая специальность. Документоведение и информационная деятельность – это предметная область, с одной стороны, весьма специфичная, а с другой – очень широкая.

В решении проблемы продвижения на рынок труда представителей специальности «документоведение и информационная деятельность» можно выделить два основных направления.

Первое направление охватывает содержание подготовки специалистов указанной специальности, т.е. исходит из того, что рычагом их продвижения на рынке труда является повышение актуальности и качества образования. Объектом изучения и воздействия в этом случае выступает сфера образования.

Второе связано уже с воздействием на рынок, влиянием на спрос, например, путем улучшения информирования потенциальных работодателей о содержании подготовки и возможностях выпускников (круге решаемых ими задач), убеждением работодателей о перспективности информационной деятельности как потенциальном источнике прибыли и т.д.

Продвижение (адаптация) на рынке труда представителей специальности сталкивается с трудностями как объективного, так и субъективного характера. Объективные трудности состоят в том, что:

- в Украине до настоящего времени не созданы необходимые правовые и экономические условия для развития интеллектуальных факторов общественного производства, отсюда информационные аспекты деятельности предприятий и организаций еще не выглядят для руководителей и специалистов определяющими или существенными;
- время, требуемое для адекватной социальной рефлексии, преодоления инерции общественного мышления, сказывается на признании социального статуса информационных работников: при резкой интенсификации и интеллектуализации их труда оплата и социальная оценка традиционно остаются весьма невысокими;
- после распада СССР в Украине осталась лишь небольшая часть информационного потенциала (научного, издательского, выставочного и т.д.), Украина до сих пор не имеет отвечающей современным требованиям информационной инфраструктуры, адекватного уровня научно-информационной деятельности.

Субъективные факторы состоят в недооценке а) организационных, б) информационных действий для продвижения на рынок труда представителей специальности.

Первое означает слабую координацию действий заинтересованных организаций в продвижении специальности на рынок труда, второе – недостаточную информированность как работодателей, так и государственных органов, задействованных в решении проблемы трудоустройства, о содержании и уровне квалификации выпускников специальности. Положение осложняется динамичностью содержания специальности, определяемой темпами информатизации общества в Украине.

Большинство исследователей, изучающих взаимоотношения системы образования и рынка труда, видят причину отмечаемых несоответствий в недостатках существующей системы образования, подчеркивают необходимость повышения качества подготовки специалистов как условия их эффективного продвижения на рынке труда. Как отмечает К.Ткаченко, «сегодня и обществу, и бизнесу стали очевидны недостатки имеющейся системы образования, в частности несоответствие уровня и качества подготовки специалистов требованиям рынка труда» [1].

Среди инструментов повышения качества – и адаптация высшей школы в Украине к общеевропейским условиям предоставления образования, что выражается, в частности, участием Украины в болонском процессе, и активность (научная и методическая, в частности) в области стандартизации подготовки специалистов, разработки профессиональных стандартов.

Так, К.Ткаченко и А.Мирошниченко приходят к выводу, что Украине нужен закон «О Национальной системе квалификаций».

В законопроекте предлагается разработать и принять Национальную рамку квалификаций (взяв за основу европейскую). Подчеркивается, что это не система требований, а инструмент для сравнения, подтверждения и признания квалификаций. С ее помощью можно соотносить знания и умения, полученные работником в образовательных учреждениях разных стран.

Предлагается создать Национальное агентство квалификаций, систему подтверждения квалификаций, а также систему признания результатов неформального и спонтанного обучения, установить прозрачную процедуру разработки и утверждения отраслевых профессиональных стандартов [1, 2].

Национальная рамка квалификаций (НРК) – это системное и структурированное описание квалификаций, образовательно-квалификационных уровней, квалификационных стандартов разных уровней и типов, установленных на основе определенного набора критериев.

Как считает А.Мирошниченко, в будущем следует разработать также отраслевые рамки квалификаций, а возможно, и выйти на серьезные региональные проекты. Например, разработка общей рамки квалификаций для стран СНГ поможет быстрее согласовать и интегрировать ее с общеевропейской рамкой.

В основе НРК лежат профессиональные стандарты (ПС). Профессиональный стандарт – это многофункциональный нормативный документ, который в пределах конкретного вида экономической деятельности определяет требования к:

- содержанию трудовой деятельности и условиям ее осуществления;
- квалификации работника, описанной в терминах знаний, умений, уровня ответственности, самостоятельности и нестандартности выполняемой деятельности (компетенций), требующихся для осуществления трудовых функций, соответствующих конкретному занятию на рынке труда;
- профессиональному образованию и обучению, необходимому для соответствия данной квалификации.

Поскольку определение профессионального стандарта базируется на таких понятиях, как «содержание трудовой деятельности» и «условия ее осуществления», начинать их разработку следует именно работодателям. Только когда мы четко укажем, какими компетенциями и какой квалификацией должен обладать работник, мы сможем – совместно с МОН, руководителями образовательных учреждений разных уровней – разработать образовательные стандарты (требования к знаниям и умениям, которые должен получить учащийся за время обучения) [2].

Таким образом, предлагается, во-первых, создание массивной документационно-организационной системы, которая призвана, осуществляя управленческо-регламентирующие (стандартизирующие) функции, обеспечить на выходе требуемое качество подготовки специалиста, а во-вторых, передача инициативы в создании такой системы работодателям, опять-таки через определенные организационные формы.

Описанный подход обнаруживает ряд противоречий, которые существенно обесценивают предполагаемые результаты его реализации. Во-первых, работодатели далеко не всегда и не везде способны предъявить к системе образования требования, так сказать, «устремленные в будущее». Так, работодатели могут быть источниками инноваций в «быстрых» экономиках, где производство опережает систему образования по «впитыванию» инноваций, прежде всего научно-технических. Украинская экономика во многих отраслях таковой не является. В частности, в области информационной деятельности отечественная экономика опирается далеко не на самые современные технологии (например, пакеты управления ресурсами предприятий типа MRPII, ERP у нас еще большая редкость).

Во-вторых, в условиях быстрого устаревания знаний и продукции в любой сфере деятельности четко указать, «какими компетенциями и какой квалификацией должен обладать работник» можно лишь на коротком отрезке времени. Из этого затруднения существуют два выхода: либо сообщение выпускнику вуза фундаментальных, медленно устаревающих знаний, либо постоянная модернизация образовательных стандартов. Последняя требует подвижности, мобильности методологии. И это требование вступает в противоречие со стремлением придать объективность и «вес» стандарту. Большое количество участников разработки и согласования с разными принципами и подходами к определению его содержания оставляют мало шансов для получения в итоге мобильного «развивающего» стандарта. Он, скорее всего, будет сковывающим, тормозящим. Достаточно представить, сколько потребовалось бы времени для фирмы IBM чтобы согласовать со всеми заинтересованными авторитетными (в том числе государственными) инстанциями клавиатуру своего первого персонального компьютера. Но она сделала ее так, как сама считала необходимым – и весь мир принял инновацию лидера. А с какими стандартами образования считают американские вузы уровня Гарварда и МТИ или британский Кембридж? Не правильное ли будет сказать, что стандарты ориентируются на них?

В-третьих, стандартизация – дама весьма экспансивная. Кроме общегосударственных появятся, как это уже предполагается, отраслевые стандарты, стандарты предприятий (то бишь, вузов), и когда по логике процесса все образование окажется охваченным тотальной стандартизацией, окажется, что на самом деле каждый вуз будет делать, что хочет. Естественно, на основе какого-то стандарта. Есть, правда, и более «честный» итог, когда никто не сможет делать ничего. Такой итог имел место в действительности, когда в СССР в середине 70-х рухнула огромная система стандартов и методик (их было более трех тысяч!), предназначенная для поддержки Единой системы технологической подготовки производства (ЕСТПП). Тонкая сеть ее предписаний, как оказалось, просто упразднила любую инициативу и техническое творчество. Тогда – разобрались. Теперь ситуация с творчеством гораздо принципиальнее и чувствительнее. Стоит ли повторять ошибки методологического уровня теперь? Как-то в начале 90-х менеджер московского отделения Hewlett-Packard признался, что если ранее все изменения в конструкциях многочисленной номенклатуры продукции этой фирмы приходили на мелованной бумаге, то теперь едва успевают получать соответствующие факсы... Фирмы-лидеры отчетливо демонстрируют, чем можно жертвовать во имя высоких темпов развития. Главное – содержание и его успех, а не успех описания содержания.

Как отмечает Г. Малик, в мире сложились разные концептуальные, теоретико-методологические и практические подходы к стандартизации документально-информационной деятельности. Это обусловлено, в частности, четырьмя факторами: 1) национальными традициями; 2) темпами перестройки информационной инфраструктуры определенных стран и превращения их в общества знаний; 3) реальным влиянием представителей информационной сферы на наращивание профессионального потенциала людей; 4) многокомпонентностью и сложноструктурированностью ДИД, что сказывается в разнообразии моделей деятельности и форм работы [3].

Примером зарубежного опыта может служить К-профиль "Competencies for Information Professionals 21st Century", разработанный специальным комитетом для совета директоров Ассоциации специальных библиотек СИЛА. Его характерной особенностью является акцент на особенной роли информационных работников (ИП) – менеджеров информационной деятельности, информационных брокеров, менеджеров документальной деятельности, менеджеров знаний (интеллектуальных ресурсов), разработчиков сайтов, информационных консультантов и тому подобное – в обществе знаний. Они создают информационные ресурсы и предоставляют информационные услуги, используя информацию как стратегический рычаг, а информационные технологии (ИТ) – как основное средство реализации миссии организации.

В приведенном примере понимание роли информационных работников существенно отличается от сложившейся ее трактовки в Украине: у нас специалисты специальности «документоведение информационная деятельность» востребованы (работодателями!) прежде всего как офисные работники, реже – как сотрудники управления или пользователи информационных технологий. И очень редко – как именно информационные работники.

Авторы документа выделяют три кластера компетенций, присущих ИП XXI века: ядерные, профессиональные и личностные.

Ядерные компетенции имеют две ярко выраженные составляющие, которые определяет сущность ДИД в обществе знаний:

1) способность учиться на протяжении всей трудовой деятельности: ИП должен непрерывно вносить посильный вклад в знающую базу информационной отрасли, распространять наилучший опыт работы, добывать знание о новых информационных продуктах, услугах и методах управления;

2) способность придерживаться системы этических принципов и ценностей: ИП должен заботиться о высоких профессиональных показателях, не в нарушение этических принципов и ценностей, произведенных обществом и профессиональной отраслью.

Основное внимание сосредоточено на профессиональных компетенциях, которые отображают практико-ориентированные знания информационных ресурсов, технологические аспекты работы с ними и их менеджмент, а также способность использовать это знание как основу предоставления информационных услуг наивысшего качества. К этому кластеру отнесены четыре группы компетенций: 1) менеджмент информационных организаций; 2) менеджмент информационных ресурсов; 3) менеджмент информационных услуг; 4) применение ИТ.

Авторы отмеченного К-профиля касаются еще одного важного аспекта, а именно – личности специалиста документально-информационной деятельности. Выделенные ими личностные компетенции, которые касаются качеств, умений и ценностей, содействуют улучшению общего климата в организации и облегчают взаимодействие с клиентами, повышая таким образом эффективность труда ИП. В перечне выявлены пятнадцать личностных компетенций: готовность к вызовам; понимание всего спектра деятельности организации; эффективная коммуникация; четкая презентация идей, способность убедительно вести переговоры; наладка партнерских отношений; создания среды доверия, уважения и разнообразия; работа в команде, сбалансированность сотрудничества, сочетания характеристик лидера и исполнителя; готовность к четко просчитанному риску; мужество и стойкость в отстаивании идей; планирование, установление приоритетов, концентрации усилия на безотлагательных заданиях; планирование карьерного роста и практическое его воплощение; творчество и инновационное мышление; осознание необходимости значения создания профессиональных сетей; сбалансированность работы и частной жизни; гибкость, позитивная настройка во времена изменений и кризисов; признание собственных достижений и успехов членов коллектива [3].

Поражает объем учитываемых личностных компетенций. Все же заметим, что они являются столь же универсальными, сколь и трудноформализуемыми, что не очень коррелирует с понятием стандарта. Интересно в этой связи сопоставить перечисленные личностные компетенции с его определением: *Профессиональный стандарт* – это нормативный документ, включающий в себя подробное описание (характеристику) измеряемых требований к результатам и качеству выполнения работниками своих функций в рамках конкретного вида профессиональной деятельности (профессии), выраженных в терминах компетенций [1]. Понятно, что если исключить из определения стандарта измеряемость, количественную оценку требований, то стандарт многое потеряет в определенности. Но как измерить, вообще строго оценить приведенные выше личностные компетенции (например, «мужество и стойкость в отстаивании идей»)? Особенно это относится к упомянутым «ядерным» компетенциям – суть основным человеческим качествам.

«В разрезе профессиональной подготовки, – продолжает Г. Малик, – украинского документоведа привлекает внимание десятикомпонентная компетентностная модель документально-информационного менеджмента, разработанная Фондом государственных документов Национального архива Канады (Information and Records Management – Competency Profile. В ней модуль компетенций представляет собой четырехуровневое образование, каждый компонент которого имеет субкомпонентный состав и субструктуру, что подтверждает иерархическую сложность отмеченной деятельности: общие блоки компетенций разделяются на задание, задание – на подзадание, а последние – на действия. Десять блоков компетенций (семь блоков описывают профессиональную деятельность, а три – требования к личности менеджера документально-информационной деятельности) включают 56 заданий, 185 подзаданий и 529 действий» [3]. Здесь впечатляет степень декомпозиции требований. Подобная декомпозиция – на уровне морфологического анализа – несомненно представляет интерес как модель содержания специальности (особенно если ее отслеживать в динамике), но представляется не очень удачным использовать ее как стандарт. Как следовать так описанному стандарту? Например, как ответить на вопрос, может ли считаться специалистом (отвечает ли стандарту) человек, способный реализовать 497 из 529 указанных действий?

Альтернативой стандартизации как способу обеспечения качества подготовки, как это ни парадоксально, выступает информационная деятельность в виде ее традиционных операций над информационными потоками. Так, проведенный Г. Малик контент-анализ проработанных ПС и К-профилей делает возможным обобщение выявленных разногласий и общих подходов к определению основных составляющих профессиональной компетентности документоведа. Данные, собранные в результате объединения в модуле близких по содержанию функциональных обязанностей работника сферы документально-информационных коммуникаций, очерчивают систему, включающую наиболее рейтинговые модули компетенций. Г. Малик приводит 14 таких модулей и заключает: «Таким образом, учитывая процессы интеграции Украины в мировое информационное и образовательное пространство зарубежных ПС/К-профилей могут служить: источниками информации о роли, функциях и компетенциях документоведа в информационно развитых странах; средствами распространения в Украине практического опыта стандартизации профессиональной деятельности в отрасли документально-информационных коммуникаций; методологическим базисом подготовки аналогичного национального ПС; средствами совершенствования украинского ГСВО по направлению подготовки ДИД; теоретической основой обновления содержания образовательно-профессиональной программы; критериями для оценки эффективности профессиональной подготовки украинского документоведа» [3].

Но не разумнее ли подобную обобщенную информацию превращать не в обязательный для исполнения стандарт (вообще распространение понятия «стандарт» на человеческую личность является весьма спорным), а в «информацию для размышления» вузам, ведущим подготовку специалистов по направлению ДИД, оставив за ними право выбора, каким образом ее использовать. А вуз, привлекающий наибольшее число наиболее талантливых абитуриентов, вуз, выигрывающий конкуренцию за право обучать, должен становиться стандартом уровня (качества) образования, стандартом, понимаемым скорее как метафора (образец для подражания), нежели как некая система измерений, оценок.

Сказанное, однако, может быть практически реализовано лишь в условиях экономики, ориентированной на использование информации как ресурса. И здесь выявляется пространство реального воздействия на рынок труда – формирование спроса на специалистов направления ДИД путем информирования работодателей о потенциале специальности с точки зрения бизнеса, о содержании подготовки специалистов, путем формирования их информационного мировоззрения и повышения их информационной культуры.

Работы, выполняемые во ВНУ им. В. Даля по программе «ТЕМПУС», призваны оказывать влияние именно на последние, субъективные, факторы продвижения на рынок специалистов в сфере документоведения и информационной деятельности.

При этом среди других были определены (поставлены и последовательно решались) следующие задачи:

- выявление и анализ структуры и содержания функций организаций, имеющих отношение к решению проблемы занятости в городе (области, регионе);
- поиск путей координации действий этих организаций, объединения их усилий;
- формирование устойчивой организационной структуры, способной эффективно способствовать трудоустройству представителей специальности «документоведение и информационная деятельность»
- доведение до потенциальных работодателей как в режиме «запрос-ответ», так и режиме текущего оповещения, информации о содержании подготовки информационных специалистов, перечне выполняемых ими функций;
- пропаганда направления информационной профессии, представленной специальностью «документоведение и информационная деятельность», в средствах массовой информации, публичных лекциях и другими доступными средствами.

В результате выполнения работ по программе «ТЕМПУС» предложена организационная структура продвижения специальности на рынке труда, включающая как существующие организации (представляющие интересы государства, объединения работодателей, а также системы образования), так специальную, дополнительную организацию с координационными и информационными функциями. В рамках такой структуры оказывается возможным и обобщение существующего опыта подготовки информационных работников в Украине и за рубежом, и диалог выпускающей кафедры с работодателями. При этом кафедры получают возможность не только учесть требования работодателей к выпускникам, но и формировать их, информируя работодателей о содержании, возможностях, перспективных направлениях информационной деятельности и ее влиянии на конечные результаты деятельности предприятий.

Bibliografie:

1. Ткаченко К. Профессиональные стандарты [Электронный ресурс] / К.Ткаченко. – Менеджер по персоналу. - 2009. - № 11. – Режим доступа: <http://www.conf.eu.org/ru/presscentre/smi/publications/pubtext.html&docid=1692>. – Загл. с экрана.
2. Мирошниченко А. Национальная рамка квалификаций в Украине [Электронный ресурс] / А.Мирошниченко. – Режим доступа: <http://www.hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1251>. – Загл. с экрана.
3. Малик Г. Професійні стандарти і компетентнісні профілі з документознавства та інформаційної діяльності: досвід західних країн [Електронний ресурс] / Г.Малик. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/vkp/2010_9/V_9_10/st_19_10.pdf. - Загол. з екрану.

FINALITĂȚILE DE STUDII ȘI COMPETENȚELE ÎN FORMAREA UNIVERSITARĂ ÎNȚĂLĂ

Education Outcomes and Competences at Initial University Training Level

*Elena PETROV,
Ministerul Educației al Republicii Moldova*

Rezumat: Structurarea învățămîntului superior pe cicluri constituie unul din obiectivele Procesului Bologna. La nivel european, toate cele 47 țări semnatare ale Declarației de la Bologna au acceptat să implementeze un învățămînt centrat pe student, pe finalități de studii și competențe scontate, care și permit reorientarea de la un sistem bazat pe conținuturi, pe intrări la un sistem bazat pe rezultate, pe ieșiri. Accentele se deplasează de la ce studentul a studiat spre ce studentul a învățat și este capabil să facă.

Cuvinte-cheie: Procesul de la Bologna, competență, învățămînt superior, student, finalitate, formare universitară, ciclul I și II

Abstract: The structure of higher education on cycle is one of the Bologna objectives. At European level, all 47 countries signed the Bologna Declaration agreed to implement a student-centered education, based on study results and skills expected, which allow shift from a system based on content, on inputs to a system based on the results, the outputs. Emphasis moves from the "what student studied" for the "what student learned and is able to do".

Key-words: Bologna process, competence, higher education, student, purpose, academic training, cycle I and II

Structurarea învățămîntului superior pe cicluri constituie unul din obiectivele Procesului Bologna. Învățămîntul superior structurat în trei cicluri vine să substituie modelele tradiționale existente în țările europene, care au aderat la acest proces. Evident, în formula nouă studiile universitare de diferit nivel (bachelor/licență, masterat, doctorat) urmau să fie reconsiderate într-o logică unică, asigurînd compatibilitatea, consecutivitatea și transparența programelor de studii. În acest context, s-a impus dezvoltarea unui limbaj comun pentru descrierea programelor de studii superioare de diferit nivel oferite de diverse centre universitare. Astfel, după cum, prin acord comun, creditele de studii și Sistemul European de Acumulare și Transfer de Credite – ECTS – reprezintă „moneda comună” în educație, la fel finalitățile de studii/rezultatele învățării constituie „limba comună” pentru educație. În consecință, la nivel european, toate cele 47 țări semnatare ale Declarației de la Bologna au acceptat să implementeze un învățămînt centrat pe student, pe finalități de studii și competențe scontate, care și permit reorientarea de la un sistem bazat pe conținuturi, pe intrări la un sistem bazat pe rezultate, pe ieșiri. Cu alte cuvinte, accentele se deplasează de la ce studentul a studiat spre ce studentul a învățat și este capabil să facă.

I. Abordări la nivel european

Subiectul dat a fost distinct menționat în Comunicatul Conferinței Miniștrilor din Europa, responsabili pentru învățămîntul superior de la Leuven and Louvain-la-Neuve (28-29 aprilie 2009) *Spațiul European al învățămîntului superior în noul deceniu*. Referindu-se la învățarea centrată pe student și misiunea de predare în învățămîntul superior, Comunicatul stipulează:

„14. Reafirmăm importanța pe care o are misiunea de predare în instituțiile de învățămînt superior și necesitatea să continuăm reforma curriculară orientată spre dezvoltarea finalităților de studii. Învățarea centrată pe student presupune abilitarea persoanelor care studiază, noi abordări ale predării și învățării, sprijin și structuri de orientare eficiente și un curriculum centrat pe student la toate cele trei cicluri. Astfel, reforma curriculară va fi un proces continuu, care să conducă spre o înaltă calitate, trasee educaționale flexibile și maxim adaptate la individ. Cadrele didactice universitare, în strînsă cooperare cu reprezentanții studenților și ai angajatorilor, vor continua să dezvolte finalitățile procesului de studii și punctele de referință internaționale pentru un număr sporit de domenii.”²⁹

Ideea respectivă a fost reconfirmată și la conferința de la Budapesta – Viena în martie 2010:

„Facem apel către toți actorii implicați să faciliteze un mediu de lucru și învățare inspirat și să încurajeze învățămîntul centrat pe student în calitate sa de modalitate de a împuternici persoana care studiază în toate formele de instruire, furnizînd cele mai bune soluții pentru trasee de învățare flexibile și durabile.”³⁰

Finalitățile de studii și competențele au constituit punctul de pornire și în procesul de elaborare a Cadrelor de Calificări pentru Aria Europeană a Învățămîntului Superior³¹ și a Cadrelor de Calificări pentru învățămîntul de-a lungul întregii vieți³².

La baza elaborării Cadrelor de Calificări pentru Aria Europeană a Învățămîntului Superior a fost pusă descrierea finalităților de studii în baza descriptorilor de la Dublin (decembrie 2004), care sînt exprimați în cinci dimensiuni, după cum urmează:

- A Cunoaștere și înțelegere;
- B Aplicarea cunoștințelor;
- C Abilități analitice și predictive;
- D Abilități de comunicare;
- E Abilități de a învăța.

În baza acestora au fost formulate finalitățile de studii pentru fiecare ciclu universitar. Astfel, calificările care denotă completarea ciclului I³³, care normal include 180-240 credite ECTS, sînt acordate studenților care:

²⁹The Bologna Process 2020 – The European Higher Education Area in the new decade. Communiqué of the Conference of the European Ministers responsible for Higher education, Leuven and Louvain-la-Neuve, April 28-29, 2009, www.ehea.info

³⁰Budapest-Vienna declaration on the European Higher Education Area, March 12, 2010, www.ehea.info

³¹Qualifications Framework for the European Higher Education Area (QF-EHEA), www.ehea.info

³²(European Qualifications Framework for Lifelong learning (EQF-LLL), www.ehea.info

³³Finalitățile de studii pentru ciclurile I și II au fost stipulate și în articolele care vizează învățămîntul superior din Legea învățămîntului, prin amendamentele operate în mai 2005, www.justice.md

- demonstrează cunoștințe și competențe avansate într-un domeniu de studii;
- pot aplica cunoștințele obținute într-un domeniu de studii în mod profesionist;
- demonstrează capacitatea de a argumenta și a soluționa problemele din domeniul lor de studii;
- au abilitatea de a colecta, interpreta și analiza date relevante (de regulă, din domeniul de studii propriu), precum și de a-și expune raționamentele în baza aspectelor relevante de ordin social, științific sau etic;
- pot comunica informații, idei, probleme și soluții atât audiențelor de specialiști, cât și de non-specialiști;
- și-au dezvoltat acele competențe care le sînt necesare pentru a-și continua studiile cu un grad sporit de autoinstruire.

Calificările care semnifică realizarea **ciclului II**, care poate include (60) 90-120 credite ECTS, se acordă studenților care:

- demonstrează cunoștințe și capacități de înțelegere care se bazează și le extind și/ori le intensifică pe cele asociate ciclului I și care pun la dispoziție temelia ori oportunități pentru originalitate în dezvoltarea și/ori aplicarea ideilor, deseori în contextul cercetării;
- pot aplica cunoștințele și capacitățile de înțelegere, abilitățile de a soluționa probleme în împrejurări noi sau necunoscute în contexte înrudite cu domeniul de studiu sau multidisciplinare;
- au abilitatea de a integra cunoștințele și a percepe complexitatea, de a formula aprecieri în baza informației incomplete ori limitate, dar care includ reflecții despre responsabilități etice și sociale legate cu aplicarea cunoștințelor și aprecierilor;
- pot comunica clar și fără echivocuri concluziile proprii, cunoștințele și ideile atât în auditorii de specialiști, cât și de nespecialiști;
- au deprinderi de a învăța care le-ar permite să continue să studieze autonom și de sine stătător.

Calificările care atestă realizarea **ciclului III**, studiilor de doctorat, se acordă studenților care:

- demonstrează o înțelegere sistematică a domeniului de studii și stăpînirea deprinderilor și metodelor de cercetare asociate domeniului dat;
- demonstrează abilități de a concepe, a schița/proiecta, implementa și adapta un proces substanțial, integru și cărturar de cercetare;
- au contribuit la realizarea unei cercetări originale care extinde frontierele cunoașterii prin dezvoltarea de cunoștințe noi substanțiale, unele dintre care merită a fi publicate la nivel național/internațional;
- sînt capabili să realizeze analize critice, evaluări și sinteze a unor idei noi și complexe;
- pot comunica cu persoane egale lor, cu largi comunități de știință și cu societatea în general despre domeniile de expertiză;
- pot spera să fie capabili să promoveze, în context academic și profesional, progresul tehnologic, social și cultural într-o societate bazată pe cunoaștere.

Un aport considerabil în identificarea unei noi abordări în descrierea programelor de studii îi revine **proiectului Tuning**,³⁴ care s-a axat anume pe descrierea finalităților de studii și competențelor pentru un șir de programe.

În cadrul Procesului Bologna, subiectele „*învățămînt centrat pe student*”, „*finalități de studii*” și „*competențe*” au fost și tot mai frecvent continuă să fie examinate. Aceste formule sînt des abordate de către specialiștii în domeniu, precum și în materialele elaborate de către grupurile de lucru tematice constituite în cadrul Bologna Follow-up Group (BFUG). Informații cu referință la aceste subiecte se conțin și în rapoartele de țară Euridice, ultima variantă a căroră este în proces de definitivare către Conferința miniștrilor educației de la București (26-27 aprilie 2012). La nivel european, au fost organizate mai multe seminare/conferințe care au pus în discuție subiectele abordate.³⁵

II. Abordări la nivel național

Centrarea învățămîntului pe student, pe rezultatele învățării nici pe departe nu constituie un subiect absolut nou pentru spațiul nostru educațional. Acest subiect a fost reflectat și dezvoltat ca conținut pe parcursul întregii perioade de dezvoltare a învățămîntului superior național, atât în literatura de specialitate, cât și în aspect de practici implementate. Conform cadrului normativ în vigoare³⁶, triada „a ști”, „a ști să faci” și „a ști să fii” constituia punctul de pornire în conceperea tuturor programelor de studii universitare. După aderarea Republicii Moldova la Procesul Bologna, actele normative elaborate și aprobate au promovat și în continuare conceptul menționat, acesta fiind doar adaptat ca terminologie.

a) **Plan-cadru provizoriu pentru ciclul I (studii superioare de licență)** (01 iulie 2005) menționează în Comp. II: „la elaborarea planurilor de învățămînt pentru ciclul I (studii superioare de licență) se va urmări realizarea unui învățămînt centrat pe student. Dobîndirea cunoștințelor și competențelor definitorii pentru domeniul de studiu va fi completată de asigurarea formării practice adecvate a studenților prin accentuarea caracterului pragmatic al conținutului formativ al disciplinelor cuprinse în planul de învățămînt, precum și prin reorganizarea formei, a conținuturilor și a perioadelor aferente acestei componente a procesului educațional. Conținutul formativ al planului de învățămînt vizează finalitățile de studii: *cunoștințele („a ști”), capacitățile („a ști să faci”) și atitudinile („a ști să fii”) și integrarea lor în competențe profesionale caracteristice viitorului specialist*”.³⁷

Plan-cadru operează cu definiții și recomandări pentru descrierea finalităților de studii și competențelor pentru specialistul cu studii superioare de licență (ciclul I), preluate din Ghidul utilizatorului ECTS (ediția 2004). Astfel, finalitățile de studii sînt definite drept un set de competențe, care exprimă ceea ce urmează studentul să cunoască, să înțeleagă, să fie capabil să facă după finalizarea studiilor, iar competențele drept o combinație dinamică de *calități, abilități și atitudini*. Scopul programelor educaționale este cultivarea competențelor. Acestea urmează a fi formate în cadrul diferitor discipline/module și evaluate la diferite etape. Finalitățile de studii reprezintă o schimbare și reorientare a gîndirii de la un sistem bazat pe personal și orientat la intrări (input) pe un sistem centrat pe student și orientat spre produs (output). Finalitățile de studii se pot referi la o perioadă de studiu, de exemplu, la programul pentru ciclul întii sau ciclul doi, precum și la o singură unitate de curs sau modul. Finalitățile de studii stabilesc cerințele pentru alocarea creditelor. Ele sînt formulate de către personalul academic. Plan-cadru oferă și exemple de formulare a competențelor.

Exemplu de competențe în domeniul **Istoriei**: *La finalizarea unității de curs/modulului studentul trebuie să demonstreze capacitatea de a comenta și de a face concluzii pe marginea textelor și documentelor conform cerințelor disciplinei.*

Exemplu de competențe în domeniul **Fizicii**: *La finalizarea unității de curs/modulului studentul trebuie să fie capabil să descrie și să explice funcția instrumentelor de bază ale optoelectronicii: fibrelor optice, ecranelor cristalo-lichide; a tranzistoarelor bi-polare și celor cu efect de la suprafața cîmpului și a diodelor emițătoare de lumina MOS.*

Exemplu de **competență generală**: *La finalizarea unității de curs/modulului studentul trebuie să demonstreze, în mod efectiv, utilizarea abilităților de recuperare (restabilire) a informației, referitor la sursele primare sau secundare de informație, inclusiv recuperarea informației prin intermediul INTERNET-ului.*

b) Potrivit **Ghidului de implementare a Sistemului Național de Credite de Studiu** (23 februarie 2006), pct. 3, SNCS reprezintă un sistem centrat pe student, care se bazează pe volumul de lucru solicitat studentului pentru a realiza obiectivele programului de studii specificate în

³⁴<http://tuning.unideusto.org>

³⁵Ex.: Seminarul Internațional organizat pentru experți Bologna și experți naționali HEREs cu genericul „Modernizarea curriculei”, Oslo, Norvegia, 06-08 iunie 2011.

³⁶Plan-cadru pentru învățămîntul superior, ediția 2000.

³⁷Plan-cadru provizoriu pentru ciclul I (studii superioare de licență, www.edu.md)

termeni de finalități de studii și competențe scontate³⁸. Ghidul menționează câteva caracteristici noi, inclusiv corelația dintre finalitățile de studii și creditele de studii ECTS:

- Finalitățile de studii se pot referi la o perioadă de studiu, de exemplu, la programul pentru ciclul întâi sau ciclul doi, precum și la o singură unitate de curs sau modul.
- Este strict necesară utilizarea unor criterii corespunzătoare de evaluare, care ar permite confirmarea dobândirii finalităților de studiu preconizate pentru o unitate de curs /modul /program de studiu.
- De rînd cu criteriile de evaluare, finalitățile de studii specifică și cerințele pentru acordarea creditului, pe cînd nota este calificativul care reprezintă, printr-o cifră sau o mențiune specială, aprecierea cunoștințelor unui student - condiție pentru acordarea creditului.
- Transferul și acumularea de credite este facilitat, dacă finalitățile de studii sînt accesibile și indică cu precizie însușirile pentru care va fi acordat creditul.
- Finalitățile de studii sînt formulate de către personalul academic în conformitate cu recomandările Planului-cadru provizoriu pentru ciclul I (studii superioare de licență).

c) **Recomandările-Cadru pentru elaborarea Regulamentului instituțional privind organizarea evaluării activității de învățare a studenților**³⁹ (18 decembrie 2009), perfectate în conformitate cu recomandările la nivel european, identifică patru obiective majore care urmează a fi realizate în procesul de sistematizare și perfecționare a evaluării activității de învățare a studenților, corelate cu finalitățile de studii.

I. *Optimizarea prin asigurarea concordanței dintre finalități de studii, metode de predare, metode de evaluare* implică mai multe activități, inclusiv:

- Facultățile, catedrele de profil și cadrele didactice titulare vor identifica/stabili pentru fiecare domeniu de formare profesională (specialitate) și unitate de curs/modul un sistem de obiective și finalități de studii cuantificabile, pentru realizarea cărora studenții vor trebui să prezinte evidențe clare.
- Metodele, formele și sarcinile de evaluare trebuie să fie diverse și selectate în conformitate cu scopurile conștientizate ale evaluării, astfel ca să prezinte dovezi de realizare a finalităților de studii.
- Toate formele de evaluare trebuie să le permită studenților să obțină un feedback referitor la felul cum învață și ce reușite au în dobîndirea finalităților de studii.
- Evidențele de realizare a finalităților de studii vor servi în calitate de criterii la recunoașterea creditelor de studii în mobilitățile studenților.

II. *Diversificarea formelor și metodelor de evaluare utilizate*

- Obiectivele programului de studii nu trebuie evaluate în fiecare modul, dar trebuie să existe o siguranță că pe parcursul realizării acestuia toate obiectivele/finalitățile de studii au fost realizate, practicate și evaluate.
- La alegerea metodelor și specificarea sarcinilor de evaluare cadrele didactice trebuie să țină cont de răspunsurile la următoarele șapte întrebări:
 - a. Care sînt finalitățile de studii/obiectivele ce trebuie evaluate?
 - b. Care sînt competențele/capacitățile/priceperile preconizate prin finalitățile de studii?
 - c. Corespund metodele de evaluare selectate finalităților de studii scontate?
 - d. Sînt metodele relativ eficiente în termeni de timp solicitat studentului și cadrului didactic?
 - e. Ce alternative există? Care sînt avantajele și dezavantajele lor?
 - f. Se potrivesc sarcinile specifice de evaluare cu finalitățile evaluate și cu competențele/capacitățile/priceperile studenților?
 - g. Sînt adecvate schemele de notare sau criteriile de evaluare?

- Se va pune accent pe evaluarea procesului de învățare, și nu doar pe evaluarea produselor finite. Studenților trebuie să li se ofere un feedback constructiv, pentru ca aceștia să beneficieze maximum posibil și să obțină un randament maxim din procesul de învățare/evaluare.

III. *Sporirea gradului de obiectivitate și transparență a procesului de evaluare*

- Strategia de evaluare la unitatea de curs/modul, precum și criteriile de apreciere a produselor finite (referate, portofolii, prezentări, eseuri, studii de caz, teze etc.), vor fi făcute publice și transparente, prin includerea acestora în programele analitice/ghidul studentului, precum și prin plasarea acestei informații pe pagina web a instituției.
- Studenții vor fi informați clar, după caz, în scris și/sau oral, despre strategia de evaluare aplicată în programul respectiv, despre metodele de examinare la care vor fi supuși, despre ceea ce se așteaptă de la ei și despre criteriile care vor fi aplicate în evaluarea performanțelor obținute.

IV *Implicarea noilor tehnologii informaționale în predare-învățare-evaluare.*

d) **Cadrul Național al Calificărilor pentru învățămîntul superior** (decembrie 2010), elaborat în conformitate cu documentele europene, în calitate sa de standard minim de formare profesională și referință comună pentru asigurarea calității în învățămîntul superior din Republica Moldova, de asemenea, este perceput drept instrument pentru dezvoltarea și clasificarea calificărilor în concordanță cu un set de criterii specifice finalităților de studii și nivelurilor de competență dobîndite la fiecare din ciclurile universitare. De menționat, la elaborarea Schemei-tip pentru Cadrul Național al Calificărilor au fost utilizate elemente elaborate în cadrul proiectului Tuning.

Prin structură, elementele componente definitorii și conținutul propriu-zis, proiectele Cadrului Național al Calificărilor pe domenii de formare profesională, elaborate de către experți în domeniu, au încercat să răspundă la un șir de întrebări-cheie, inclusiv:

- care trebuie să fie nivelul de competențe al absolventului universității (după fiecare ciclu: licență, masterat, doctorat) în domeniul menționat pentru ca acesta să satisfacă cerințele actuale ale pieței muncii?
- ce conținuturi și în ce proporție sînt absolut necesare pentru procesul de formare a viitorului specialist în diverse domenii la fiecare ciclu universitar?
- ce competențe: cunoștințe, deprinderi și atitudini sînt necesare specialistului din fiecare domeniu pentru realizarea calitativă și eficientă a obligațiilor de serviciu în societatea contemporană?

Drept urmare, CNC pentru fiecare domeniu de formare profesională include o listă de finalități de studii, competențe generice și specifice relevante domeniului.

e) **Regulamentul de organizare a studiilor în învățămîntul superior în baza Sistemului Național de Credite de Studiu (20 septembrie 2010)**⁴⁰ în aceeași ordine de idei, punctează câteva idei importante, inclusiv:

- a) obligativitatea stabilirii finalităților de studiu pentru fiecare unitate de curs/modul predate (art. 154);
- b) obligativitatea includerii în descrierea unităților de curs/modulelor a obiectivelor cursului/moduleului exprimate în finalități de studiu și competențe (art. 16);

³⁸Ghidul de implementare a Sistemului Național de Credite de Studiu, www.edu.md

³⁹Recomandările-Cadru pentru elaborarea Regulamentului instituțional privind organizarea evaluării activității de învățare a studenților, www.edu.md

⁴⁰Regulamentul de organizare a studiilor în învățămîntul superior în baza Sistemului Național de Credite de Studiu, www.edu.md

c) obligativitatea pentru titularul/titularii unității de curs/modulului să prezinte studenților, la prima oră de activitate la unitatea de curs/modul, curriculum-ul (programa analitică) cu finalitățile de studiu scontate, modalitățile și formele de evaluare a cunoștințelor la cursurile teoretice și practice (art. 18);

d) obligativitatea pentru student să depună eforturi personale pentru a dobândi finalitățile de studiu preconizate: a acumula cunoștințe, a-și dezvolta capacități și a-și forma competențe (art. 155).

Un capitol aparte în Regulamentul menționat (cap. X) este destinat descrierii procedurilor de evaluare/verificare și apreciere pe parcursul semestrelor a finalităților de studii și competențelor dobândite de student în procesul de formare profesională inițială universitară. Totodată, se promovează ideea recunoașterii sau echivalării examenelor și a creditelor de studii în bază de finalități de studii și competențe obținute (art. 124).

g) **Planul-cadru pentru studii superioare**⁴¹ (03 iunie 2011), care este o redacție nouă actualizată a Planului-cadru, ediția 2005, promovează aceleași idei, dar deja corelate cu Cadrul Național al Calificărilor. Astfel, art. 11 menționează că la elaborarea planurilor de învățământ pentru ciclul I (studii superioare de licență), studii integrate, învățământ medical și farmaceutic și ciclul II (studii superioare de masterat) se va urmări realizarea unui învățământ centrat pe student, orientat spre dobândirea finalităților de studii și formarea competențelor prevăzute prin Cadrul Național al Calificărilor pe cicluri și pe domenii generale de studiu/domenii de formare profesională. Și noua redacție a Planului-cadru conține un set de recomandări pentru descrierea finalităților de studii pentru specialistul cu studii superioare prin prisma descriptorilor de la Dublin, conform Ghidului utilizatorului ECTS (ediția 2009) și Cadrului Național al Calificărilor.

O trecere în revistă a actelor normative în vigoare care vizează domeniul învățământului superior în Republica Moldova ne permite să constatăm că categoriile „finalități de studii”, „competențe”, „învățământul centrat pe student” s-au stabilit definitiv, influențând considerabil și condiționând procesele care se produc în sistem.

III. Recomandări de ordin general

Implementarea/instituționalizarea acestor elemente importante în formarea universitară inițială poate fi realizată cu succes dacă se va ține cont de următoarele idei de bază, promovate de către specialiștii în domeniu.

1. Finalitățile de studii reprezintă una dintre pietrele de temelie esențiale pentru sistemele transparente de învățământ superior, precum și sistemele de calificări. Este important ca să nu existe confuzii cu privire la rolul, natura și semnificația acestora, altfel fundamentele educaționale ale Procesului Bologna vor fi slăbite⁴².

2. Finalitățile de studii reprezintă ceea ce este în mod oficial evaluat și acreditat pentru student. Acestea oferă un punct de plecare pentru un model viabil în proiectarea de curriculum pentru învățământul superior care schimbă accentele de la intrări și proces spre activitatea de învățare a studentului și, prin urmare, la ieșiri⁴³.

3. Adoptarea unei abordări bazate pe finalități de studii/rezultate ale învățării reprezintă mai mult decât o exprimare simplă a procesului de învățare în termeni de rezultate. Aceasta semnifică mult mai mult datorită implicațiilor importante pentru toate aspectele legate de proiectarea curriculum-ului, livrare, expresie, evaluare și standarde⁴⁴. De aici apare necesitatea formulării calitative a finalităților de studii, competențelor generice și specifice, atât la nivel de program universitar, cât și la nivel de module sau unități de curs oferite în programul universitar. Prin urmare, curricula universitară, planurile de învățământ pentru formarea inițială (ciclul I, ciclul II, studii integrate, învățământ medical și farmaceutic) necesită examinare și perfectare continuă în direcția modernizării.

Iată doar câteva reguli generale privind formularea finalităților de studii și, implicit, a competențelor, în contextul învățământului centrat pe student:

1. Este deosebit de important ca finalitățile de studii să fie formulate într-un mod clar, succint, explicit, fără ambiguități, astfel încât mesajul să fie înțeles de către studenți, cadre didactice - colegi și examinatorii externi fără explicații suplimentare. Acestea trebuie să răspundă următoarelor cerințe de bază.

- Să afirme ceea ce se așteaptă de la studenți, să fie capabili să demonstreze la finalizarea cursului/modulului sau programului.
- Să formuleze condițiile sau constrângerile în care aceste rezultate să se manifeste.
- Să ofere o indicație clară de standard minim de performanță, care se consideră acceptabil și suficient pentru evaluare cu o notă pozitivă.

2. Este o practică standard de a lista finalitățile de studii, utilizând fraza tipică „La finalizarea cu succes a cursului/modulului sau programului studentul va fi capabil să:”, după care urmează o listă a finalităților de studii.

3. Se consideră optimal de a formula în mediu 5-8 finalități de studii pentru un curs/modul.

4. Dat fiind faptul că finalitățile de studii descriu comportamente observabile, la formularea acestora se vor utiliza verbe active.

5. Se vor evita maximum posibil verbele ambigue, neclare și necuantificabile (ex.: „a înțelege”, „a ști”, „a aprecia”, „a se familiariza cu” etc.).

Exemple de vocabular pentru formularea finalităților de studii și a competențelor:

La nivel de cunoaștere

A defini, a scrie, a identifica, a denumi, a enumera, a schița, a reproduce, a selecta, a formula, a prezenta, a extrage, a organiza, a scrie, a calcula, a recunoaște, a măsura, a întreprinde, a repeta, a relata, a corela, a ști, a potrivi.

La nivel de înțelegere

A interpreta, a estima, a justifica, a transforma, a înțelege, a clarifica, a susține, a face distincție, a explica, a extinde, a generaliza, a extrapola, a exemplifica, a parafraza, a deduce, a rezuma, a discuta, a raporta, a realiza, a prezenta, a identifica, a ilustra, a indica, a găsi, a selecta, a reprezenta, a numi, a formula, a compara, a clasifica, a expune, a exprima.

La nivel de aplicare a cunoștințelor/ înțelegerii

A aplica, a soluționa, a rezolva, a construi, a demonstra, a calcula, a modifica, a descoperi, a manipula, a schimba, a opera, a prezice, a pregăti, a produce, a arăta, a corela, a aduce exemple, a selecta, a redacta, a întocmi, a explica cum, a evalua, a căuta, a practica, a opera, a verifica, a ilustra.

La nivel de formulare de judecăți de valoare/raționamente

La nivel de analiză

A recunoaște, a face distincție dintre, a evalua, a analiza, a diferenția, a identifica, a ilustra cum, a deduce, a schița, a indica, a relata, a corela, a selecta, a separa, a diviza, a compara, a justifica, a rezolva, a dedica, a examina, a face concluzii, a critica, a întreba, a diagnostica, a identifica, a clasifica, a elucida.

La nivel de sinteză

A propune, a prezenta, a structura, a integra, a formula, a dezvolta, a combina, a compila, a crea, a elabora, a explica, a genera, a modifica, a organiza, a planifica, a reconstrui, a reorganiza, a revizui, a scrie, a rezuma, a ține cont de, a argumenta, a ordona, a generaliza, a preciza, a deduce, a sintetiza, a pune împreună, a combina, a sugera, a extrapola, a administra, a reafirma, a expune.

⁴¹Plan-cadru pentru studii superioare, www.edu.md

⁴²Vezi: Adams S. Using Learning Outcomes: A consideration of the nature, role, application and implications for European education of employing learning outcomes at the local, national and international levels. Report on United Kingdom Bologna Seminar, July 2004, Herriot-Watt University, 2004

⁴³Vezi: Allan J. Learning Outcomes in Higher Education. Studies in Higher Education, 1996.

⁴⁴Vezi: Adams S., 2004

6. Finalitățile de studii și competențele categoric nu trebuie privite ca ceva ce se întâmplă la finalizarea cursului/programului. Acestea se formează/se constituie în procesul de învățare chiar de la început și zi de zi pe parcursul întregului program/modul/curs printr-un permanent dialog și feedback constructiv cu studentul.

7. Studenții trebuie să fie informați privind finalitățile de studii și competențele scontate în cadrul cursului/programului pentru a-și evalua progresul în aspect de cunoștințe, abilități și atitudini dobândite.

Este un lucru cert că implementarea finalităților de studii și a competențelor în contextul învățământului centrat pe student constituie doar un element din pachetul masiv de reforme în derulare în învățământul superior în procesul de constituire a Ariei Europene Comune a Învățământului Superior (EHEA), inclusiv Învățământul de-a lungul întregii vieți, Cadrul Calificărilor, Sistemul European de Credite de Studii, Asigurarea calității, Recunoașterea reciprocă etc.

Promovarea eficiență a reformelor în acest domeniu rămâne a fi o provocare atât la nivel european, cât și național. Și motivele ar fi diverse.

1. Mai întâi de toate, se atestă deocamdată o lipsă de claritate și înțelegere general acceptată privind termenii-cheie, inclusiv „finalități de studii” și „competențe”.

2. Pentru a asigura funcționalitatea acestora este necesar de a elabora/dezvolta și a disemina materiale accesibile pentru a explica tuturor actorilor interesați, inclusiv angajatorilor, beneficiile oferite de către finalitățile de studii și creditele de studii ECTS.

3. Este necesară o abordare complexă, astfel încât dezvoltarea și implementarea finalităților de studii să fie tratate ca parte a procesului de predare-învățare-evaluare în cadrul unui curriculum adaptat.

4. Sînt necesare eforturi dirijate pentru a încuraja cadrele didactice să se angajeze în noi abordări în predare, învățare, evaluare.

5. Deoarece în sistemul național de învățământ superior conceptul de învățământ centrat pe student se implementează în formula „de sus în jos”, important este de a promova libertatea academică și în acest domeniu, susținînd introducerea finalităților de studii și competențelor într-o manieră proprie, dar bazată pe recomandările autorității publice centrale de specialitate și bune practici identificate pe plan național și european.

6. Succesul reformelor implică o și mai mare responsabilitate publică a instituțiilor de învățământ superior în condițiile unei autonomii universitare în dezvoltare.

Ținînd cont de toate acestea, vom reuși să asigurăm calitate în sistem, să devenim vizibili și transparentți pe plan european, să devenim parteneri activi și competitivi în Aria Europeană Comună a Învățământului Superior.

Bibliografie:

1. Planul-cadru pentru studii superioare (2011), www.edu.md.
2. Cadrul Național al Calificărilor pentru învățământul superior (2010).
3. Regulamentul de organizare a studiilor în învățământul superior în baza Sistemului Național de Credite de Studii (2010), www.edu.md
4. The Bologna Process 2020 – The European Higher Education Area in the new decade. Communique of the Conference of the European Ministers responsible for Higher Education, Procesul Bologna 2020 – Spațiul European al învățământului superior în noul deceniu. Comunicatul Conferinței Miniștrilor din Europa, responsabili pentru învățământul superior, Leuven and Louvain-la-Neuve, 28-29 April, 2009.
5. Budapest-Vienna declaration on the European Higher Education Area, March 12, 2010.
6. Adam, S. (2004) Using Learning Outcomes: A consideration of the nature, role, application and implications for European education of employing learning outcomes at the local, national and international levels. Report on United Kingdom Bologna Seminar, July 2004, Herriot-Watt University.
7. Allan, J (1996) Learning Outcomes in Higher Education. Studies in Higher Education, 21 (1) 93-108.
8. J. Lohhoff, B.Wegewijs, K Durkin, R. Wagenaar, J. Gonzalez etc., A Tuning Guide to Formulating Degree Programme Profiles. Including Programme Competences and Programme Learning Outcomes, Bilbao, Groningen and the Hague, 2010.

BOLOGNA PROCESS, HIGHER EDUCATION AND THE LABOUR MARKET

*Diana MESQUITA, Sandra FERNANDES, Diana PEREIRA,
Maria Assunção FLORES, Manuel F. M. COSTA,
University of Minho, Portugal*

Abstract: *The aim of this paper is to give an overview of the Bologna Process, based on studies carried out over the past ten years, in order to identify the major concerns, the perspectives of the various stakeholders, its limitations and potential. The principles of the Bologna Process have a strong impact at a political level, at a managerial level and at a practical level. All these changes have an impact on the university practices and dynamics, not only on processes, but also on people.*

Key-words: *Bologna process, higher education, innovations, opportunities.*

In the last decade (2000-2010), the institutions of higher education have been through a stage of significant changes and innovations, due to the challenges and opportunities associated with the Bologna Process.

The aim of this paper is to give an overview of the Bologna Process, based on studies carried out over the past ten years, in order to identify the major concerns, the perspectives of the various stakeholders, its limitations and potential. The principles of the Bologna Process have a strong impact at a political level, at a managerial level and at a practical level. Concepts such as Quality, Competitiveness and Employment reached a new dimension in the context of Higher Education, in order to achieve the following objectives (Bologna Declaration, 1999):

1. Adoption of a system of easily readable and comparable degrees
2. Adoption of a system essentially based on two main cycles, undergraduate and graduate
3. Establishment of a system of credits
4. Promotion of mobility for students, teachers and other staff
5. Promotion of European co-operation in quality assurance
6. Promotion of the necessary European dimensions in higher education (curricular development, inter institutional co-operation, mobility schemes and integrated programmes of study, training and research).

The literature has devoted particular attention to the Bologna Process, namely to the set of changes and implications that the achievement of these objectives represented within the institutions of higher education. In order to understand what we know and also what we need to know, data collection was based on a literature review, in a number of publications in the social sciences field between 2000 and 2010.

This review considered 5 journals with impact factor (ISI) and 24 journals from other data bases in Social Sciences field, particularly those that address issues related to Higher Education. A total of 124 papers were analyzed. According to the principles of Bologna Process, five categories were defined:

1. Policies – issues related to institutional implementation of the Bologna Process in member countries;
2. Teaching and Learning – issues related to the new paradigm shift with implications for the role of teacher and student in the teaching-learning process, and the adoption of active learning methodologies and new modes of assessment in Higher Education;
3. Degrees and Curricula – issues related to changes in the curricula, according to the cycles of study and ECTS;

4. Employability / Professional Profile – features related to the period after the initial training, including development of employability skills of graduates and the satisfaction related to the professional area;
5. Quality Assurance – issues relating to standards of excellence expected at the professional level and the level of student learning, complementing the theme of evaluation.

In an extensive (124 papers) bibliographic search on the Bologna process issue only four articles address the Employability/Professional Profile topic. In these articles there are two issues that are reinforced: one related to employability skills and the other associated with the satisfaction of graduates in relation to that function. These studies are based exclusively on the perspective of the graduates (after initial training).

The changes mentioned previously lead new learning experiences based on the principles of Bologna process. One of these principles is the employability. Higher education is a privilege moment to prepare graduates for the labour market demands (Andrews & Higson, 2008). If one of the Bologna Declaration objectives is to create a competitive European area, the employability of the graduates and their professional profile has to be necessarily considered.

With the student in the centre of their learning process, is expected that he/she acquires the competences provided by the Dublin descriptors that are common for any knowledge area: problem solving, ability to apply knowledge, ability to adapt to new situations, concern for quality, ability to work with information, teamwork and autonomy. These competences, highlighted in London Communiqué, are recognized as fundamental for graduates to ensure competitiveness in labour market. Several surveys reinforce the idea that it is important that graduates develop more than technical competences. In fact, these are also the competences valued by the employers. For instance, Archer and Davison (2008) present some results of the view of the employers in order to what they think and want: communication skills and team working are the most important capabilities sought among new graduates, with over 85% of employers regarding these as important; literacy and numeracy were viewed as significant by approximately 70% of employers, whilst 61% indicated IT skills are important; employers of all sizes rank 'intellectual ability' fourth on the list, and thus the expectation that universities imbue their graduates with critical thinking skills and deep subject knowledge cannot be ignored. The graduates actually need to communicate, to lead teams, to solve problems, to think about what they do or see, so these competences must to be addressed in the organization, planning and implementing the curriculum courses in higher education.

However, the access to higher education system is no guarantee of entry into the labour market. According to data of Eurostat (2009), high qualifications play a major role in securing a job, but a high level of education is not always an immediate asset in all labour markets of the Bologna Area. And also, recent graduates (who completed their studies within the last two years) often experience problems entering the labour market. This is reflected by their high unemployment rate in comparison to their more experienced counterparts. Thus, the employability is an important issue for higher education institutions as well as for European political structures. The EHEA (European Higher Education Area) considers employability as one of the 10 commitments in 2020: "This calls for flexibility and innovation in the contents as well as in the structuring of higher education programs. The vision for 2020 is a Europe where governments, employers and HE institutions have increased their partnerships in order to create jobs for the graduates and graduates for the jobs" (EHEA, 2010). Actually, the biggest challenge for the next years is to establish strategies for cooperation and partnerships between universities, employers and governments of the Bologna area.

The UM also provided some tools for the relation between university and their students to the labour market.

- AlumniUM: is a website for efficiently assessing the results of UM's educational offering, and therefore adjust it to the evolution of the needs of the labour market. Currently, more than 3 650 alumni have already made their registration, as well as 340 enterprises.
- TecMinho: an interface of the University of Minho, promoting its connection to society, especially in the areas of science and technology, contributing to regional development by improving the competitiveness of organisations and enhancing individuals' skills. TecMinho has developed and deepened its activities within the areas of Lifelong Education and Valorisation of the Chain of Knowledge. During the last years, TecMinho developed advanced courses and special courses, namely one directed to unemployed graduates.

All these changes have an impact on the university practices and dynamics, not only on processes, but also on people. It is not quite a path that ends. The pursuit of excellence and quality requires to respond to new challenges, driven by the spirit of Bologna. Currently, A3ES (Agency for Assessment and Accreditation of Higher Education) is responsible for ensuring the quality in higher education in Portugal, from the assessment and accreditation of higher education institutions and their study cycles.

These findings will be discussed further in the paper particularly taking into account the aims of the Bologna process and what is known from research literature in this field.

References:

1. Bologna Declaration (1999). Available at http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00Main_doc/990719BOLOGNA_DECLARATION.PDF, accessed in March 2011.
2. Veiga, A. & Amaral, A. (2009). Survey on the implementation of the Bologna process in Portugal. *Higher Education: The International Journal of Higher Education and Educational Planning*, 57(1), pp. 57-69.
3. Yagci, Y. (2010). A Different View of the Bologna Process: the case of Turkey. *European Journal of Education*, 45(4), pp. 588-600.
4. Perotti, L. (2007). Institutional Change in the Spanish Higher Education System. *European Journal of Education*, 42(3), pp. 411-423.
5. Filipkowski, A. (2003). The implementation of the Bologna Declaration in Poland. *European Journal of Engineering Education*, 28(2), pp. 237-245.
6. Kovtun, O. & Stick, S. (2009). Ukraine and the Bologna Process: A Case Study of the Impact of the Bologna Process on Ukrainian State Institutions. *Higher Education in Europe*, 34(1), pp. 91-103.

IMPORTANȚA ANALIZEI OCUPAȚIONALE PENTRU ELABORAREA STANDARDULUI PROFESIONAL AL CADRULUI DIDACTIC

The Importance of the Occupational Analysis in Elaborating the Professional Standard of a Teacher

Sergiu CORNEA,
Universitatea de Stat „B. P. Hasdeu” din Cahul

Rezumat: Schimbările din cadrul societății din Moldova în ultimele două decenii urmărind ascensiunea și apropierea de standardele europene necesită și impune revizuirea și regândirea sistemului de pregătire a specialiștilor în spiritul procesului de la Bologna. Din această perspectivă este necesar de a adapta pregătirea specialiștilor la rigorile și cererile pieței muncii. În Republica Moldova specialitățile umanitare, în special Istoria și Limba Română, se situează în centrul dezbaterilor publice în perioada acestor două decenii.

Pregătirea specialiștilor în aceste domenii are o importanță mare, o mare valoare și rol care o are și Limba Română și Istoria Națională asupra educației tinerei generații. Cerințele pentru specialiștii are o importanță mare, o valoare și rol care o are Limba Română și Istoria Națională asupra educației tinerei generații. Cerințele pentru specialiștii care domeniul umanitare se schimbă în dependență de evoluția societății moderne. Astfel, este imperativ de a studia ultimele tendințe ale pieței muncii într-un domeniu atât de specific cum ar fi cel umanitar, a îmbunătăți programele de educație și de a facilita accesul la piața muncii. În acest context, apare o problemă legată de identificarea metodologică a curriculumului în concordanță cu cerințele și rigorile moderne. Elaborarea curriculumului trebuie să fie bazată pe standardele ocupaționale ale specialiștilor pe care ei i-au pregătit, în caz când ele există. În caz când aceste standarde ocupaționale nu sînt, este absolut necesar de a completa cu ultimele tendințe și cerințe ale pieței muncii. Și numai după aceasta trebuie să fie dezvoltate și elaborate standardele educaționale și curricula. La baza oricărui standard ocupațional stă analiza cerințelor pieței muncii. Unul dintre cele mai importante instrumente ale analizei metodelor ocupaționale este Dezvoltarea Curriculumului. Este o metodă care e caracterizată prin obținerea unor rezultate rapide, care pot

fi imediat aplicabile în dezvoltarea curriculumului de pregătire cu costuri destul de scăzute. Ea se bazează pe echipa de lucru, parte din echipa experimentată. Metoda Dezvoltării Curriculumului poate fi un instrument destul de eficient în analiza ocupațională în cadrul învățării profesilor din domeniul umanitar.

Cuvinte-cheie: schimbări, standarde europene, pregătirea specialiștilor, procesul de la Bologna, domenii umanitare, programele de educație, piața muncii, standarde ocupaționale, standarde educaționale, curriculumul, metoda Dezvoltării Curriculumului, analiza ocupațională.

Abstract: Changes in moldavian society over the last two decades, towards accession to European standards and values, require rethinking the system of training of specialists in the spirit of the Bologna process. From that perspective it is necessary to adapt the training of specialists to the rigors and demands of the labour market. In the Republic of Moldova humanitarian specialties, especially History and Romanian Language are in the center of public debates for two decades. Specialist training in these areas have great significance due of weight, value and role which have Romanian language and national history over the education of young generations. Requirements for specialities who graduate humanitarian field changes, depending on evolution of modern societies. Thus, it is imperative to study the latest trends of the labour market in a very specific field such as humanitarian, to improve the education programmes and to facilitate the access to the labour market. At this context appears a problem of methodological identification of the curriculum in accordance with modern requirements and rigors. Elaboration of the curriculum should be based on occupational standards of the specialist which has prepared him, in a case if he exists. If there is no such occupational standard, it's absolutely necessary to fully develop in line with the latest trends and requirements of labour market. And only after that shall be developed educational standards and curricula. At the base of any occupational standard needs to be analyzed the requirements of labour market, but also due to importance of behaving, will analyze the problem occupational analysis. One of the most important instruments of analyzing the occupational method is DACUM (Developing A CURriculum). It is a method which characterized by obtaining quick results that can be immediately applied in developing of training curriculum with a relatively low costs. It is based on techniques of teamwork, part of the experienced team in occupation under consideration. DACUM method can be a very effective tool in occupational analyses of teaching professions in humanitarian field.

Key-words: changes, European standards, training specialists, Bologna process, humanitarian fields, educational programs, labor market, occupational standards, educational standards, curriculum, curriculum development method, occupational analysis.

Schimbările care au avut loc în societatea moldovenească pe parcursul ultimelor două decenii, direcția de aderare la standardele și valorile europene impun regândirea sistemului de pregătire a specialiștilor în spiritul procesului Bologna.

Potrivit previziunilor Comisiei europene, pînă în 2020, 35% din locurile de muncă cerute pe piața europeană vor necesita studii superioare. În prezent, doar 26% din lucrătorii sînt absolvenți de universitate, mult sub nivelurile înregistrate în SUA, Japonia și Canada.

Noua strategie de modernizare a învățămîntului superior european identifică reformele pe care trebuie să le adopte guvernele naționale pentru a avea absolvenți în măsură să contribuie, prin competențele lor, la crearea de locuri de muncă, la creșterea economică și la inovare. Obiectivele urmărite sînt:

- majorarea numărului de absolvenți la 40% pînă în 2020 (în Uniunea Europeană media este, în prezent, de aproximativ 34%),
- luarea măsurilor necesare pentru a le oferi tinerilor provenind din cît mai multe straturi ale societății, posibilitatea de a urma o facultate și reducerea cazurilor de abandon școlar,
- îmbunătățirea calității și a relevanței cursurilor universitare pentru a corespunde cît mai bine cerințelor individuale și cerințelor de pe piața muncii,
- stimularea și recompensarea excelenței în domeniul pedagogic și în cercetare,
- crearea mai multor oportunități de a obține competențe suplimentare prin studii sau stagii în străinătate,
- formarea unui număr mai mare de cercetători pentru ca Europa să dispună de talentul necesar acoperirii nevoilor viitoare,
- consolidarea raporturilor dintre mediul academic și de cercetare și mediul de afaceri,
- garantarea unor finanțări eficiente, în măsură să asigure atingerea scopurilor avute în vedere. [5]

Calificarea unei persoane nu poate fi rezultatul intervenției unui singur actor – universitatea, ea este rezultatul unui parteneriat continuu și necesită intervenția unui mecanism de legătură și de armonizare care ar putea fi cadrul calificărilor, atît la nivel național, cît și la nivel european. Acest cadru, prin prezența diferitelor tipuri de parteneri, trebuie să fie un produs al societății care să reflecte în permanență schimbările din cadrul acesteia. Pe de altă parte, societatea trebuie să-și creeze structurile și instrumentele prin care să-l stabilească, să-l realizeze și să-l gestioneze eficient.

Un cadru național cuprinzător poate fi un indicator al identității naționale în termeni de calificări și nivele ale calificărilor. Între cadrele calificate ale diferitor țări există anumite diferențe, care reflectă, pe de o parte, diferențele dintre componentele sistemelor educative și de formare și, pe de altă parte, diferențele de înțelegere a unei structuri sau doar a unei cutume. La nivel european a fost elaborat un cadru comun de definire a calificărilor în mod transparent, accesibil și bine structurat. Acesta înseamnă o descriere unitară a calificărilor, în termeni de rezultate ale învățării (ce a învățat), abilități (ce știe să facă) și competențe (cum știe să facă într-un anumit context). [6]

Din această perspectivă, e necesar de a adapta sistemul de pregătire a specialiștilor la rigorile și cerințele de pe piața muncii. Dacă la specialitățile legate de sectorul productiv al economiei s-au elaborat numeroase studii, planuri și modele, specialitățile umanitare au rămas mai în umbră, considerîndu-se eronat că domeniul umanitar, avînd mai puține tangențe cu sectorul real, nu are necesitatea de a reacționa prompt la schimbările de pe piața muncii.

În Republica Moldova specialitățile domeniului umanitar, mai ales Istoria și Limba română sînt în centrul dezbaterilor publice de două decenii. Pregătirea specialiștilor în domeniile respective are o mare însemnătate datorită ponderii, rolului și valorii pe care o au limba română și istoria națională asupra educării tinerei generații.

Cerințele față de absolvenții specialiștilor cu profil umanitar se modifică în dependență de evoluțiile în cadrul societăților contemporane. De aceea este absolut necesar de a studia tendințele de ultimă oră de pe piața muncii într-un domeniu foarte specific, cum ar fi cel umanitar, pentru a perfecționa programele de studii și a facilita, astfel, accesul absolvenților pe piața muncii.

În scopul actualizării cadrului normativ privind organizarea învățămîntului superior, Ministrul educației al Republicii Moldova a emis ordinul *Cu privire la Planul-cadru pentru studii superioare* nr.455 din 03 iunie 2011 prin care a fost pus în aplicare *Planul-cadru pentru studiile superioare*. Potrivit prevederilor punctului 2 al acestui ordin, instituțiile de învățămînt trebuie să elaboreze și să compatibilizeze planurile de învățămînt în conformitate cu cerințele Planului-cadru.

În acest context, apare problema identificării metodologiilor de elaborare a planurilor de învățămînt în conformitate cu cerințele și rigorile contemporane. Elaborarea planurilor de învățămînt ar trebui să pornească de la studierea standardului ocupațional al specialistului pe care îl pregătește, în cazul în care el există. În cazul cînd nu există un asemenea standard ocupațional, e absolut necesar de a-l elabora în deplină concordanță cu ultimele tendințe și cerințe de pe piața muncii. Și doar după aceea se elaborează standardele educaționale și planurile de învățămînt.

Standardul ocupațional este un document care descrie activitățile și sarcinile profesionale specifice ocupațiilor dintr-o arie ocupațională și reperele calitative asociate îndeplinirii cu succes a acestora în concordanță cu cerințele pieței muncii. Standardul ocupațional poate fi util la realizarea următoarelor activități:

- Elaborarea programelor de studii,
- Examenle de calificare,
- Elaborarea Fișelor postului,
- Angajarea personalului,
- Informarea studenților despre profesia aleasă,

- Acreditarea programelor de studii,
- Evaluarea activității cadrului didactic,
- Autoevaluarea cadrului didactic sau a studentului.

În elaborarea standardului ocupațional, la general, ar trebui parcurse următoarele etape:

1. Activități de pregătire pentru elaborarea standardului ocupațional
2. Analiza profesiei (analiza ocupațională)
3. Sistematizarea și completarea informației
4. Redactarea și aprobarea standardului ocupațional

În continuare, pornind de la premisa că la baza oricărui standard ocupațional trebuie să fie pusă analiza necesităților pieței muncii din domeniul respectiv, dar și datorită importanței pe care o comportă, vom analiza problema analizei ocupaționale.

Unul dintre cele mai reușite instrumente de analiză ocupațională este metoda DACUM (Developing A Curriculum). Este o metodă ce se caracterizează prin obținerea unor rezultate rapide, care pot fi imediat aplicate în dezvoltarea unui curriculum de formare profesională cu un cost relativ redus. Se bazează pe tehnici de lucru în echipă, din echipă făcând parte practicieni cu experiență în ocupația analizată.

Până acum, metoda DACUM a fost aplicată în mai mult de 30 țări din toată lumea, de exemplu, în SUA, Canada, Australia, China, Japonia, Israel, Noua Zelandă, Germania, Olanda, Malaiezia, Turcia, Zimbabwe, Uganda, Kuwait, Iran și Bhutan. În multe din aceste țări, metoda DACUM a fost aplicată în proiectele de reformare a sistemelor naționale de pregătire profesională.

În afară de universități, colegii și prestatorii de pregătire profesională, metoda DACUM a fost utilizată de către ministere și un șir de companii renumite, așa cum sînt de exemplu, AT&T, Arthur Andersen, General Motors, General Electric, United Airlines, Unilever etc. [4, 14-15]

DACUM se bazează pe următoarele principii directoare:

a) Lucrătorii experimentați sînt capabili, mai bine decît oricare alții, să descrie domeniul său profesional. Aceasta capătă o deosebită valoare, în special în cadrul lucrului în echipă, sub ghidarea metodologică a facilitatorului instruit.

b) Capacitățile și abilitățile profesionale pot fi descrise efectiv în termenii obligațiilor, însărcinărilor și etapelor prin care trec acești specialiști experimentați pe parcursul efectuării lucrului său.

c) Îndeplinirea cu succes a atribuțiilor profesionale este direct legată de cunoștințele, abilitățile și capacitățile profesionale, instrumentele și atitudinea specialiștilor de care aceștia trebuie să dea dovadă întru îndeplinirea obligațiilor sale profesionale în mod corect. [4, 1-2]

La elaborarea sau perfecționarea curriculumului de formare profesională apar mai multe întrebări, dintre care cea mai importantă este: ce trebuie să predăm? Deseori putem constata existența unui mare decalaj dintre ceea ce oferă instituțiile de învățămînt și ceea ce se solicită pe piața muncii.

Metoda constă în parcurgerea a cinci pași:

- a) Definierea ocupației
- b) Identificarea atribuțiilor
- c) Identificarea sarcinilor
- d) Identificarea pașilor procedurali
- e) Stabilirea cadrului DACUM (deprinderi, cunoștințe, activități, criterii de realizare, echipamente/materiale). [1,10]

Aplicarea metodei DACUM pentru analizarea cerințelor, capacităților și abilităților profesionale pe scurt, poate fi caracterizată în modul următor:

În cadrul atelierelor de lucru, care se desfășoară pe parcursul a două - trei zile, se analizează activitatea profesională a 6-12 specialiști experimentați și se elaborează un profil ocupațional al capacităților și abilităților profesionale cu ajutorul ghidării unui facilitator special instruit în utilizarea acestei metode. Specialiștii experimentați în domeniul său profesional sînt răspunzători de conținutul profilurilor ocupaționale elaborate, în timp ce facilitatorii sînt responsabili de aplicarea corectă a metodei și termenilor care o descriu.

Este foarte important ca la selectarea specialiștilor să se țină cont de următoarele cerințe:

- asigurarea echilibrului de gen, rasă, naționalitate,
- asigurarea reprezentativității din punct de vedere geografic,
- asigurarea reprezentativității pe nivele de angajare,
- asigurarea reprezentativității după dimensiunile instituțiilor la care sînt angajați specialiștii (mici, mijlocii, mari),
- asigurarea echilibrului după stagiul de muncă al specialiștilor,
- modul de angajare a specialiștilor (permanent sau prin cumul). [4,63]

Diferite tehnici de facilitare sînt utilizate la diferite etape de elaborare a profilului ocupațional (brainstorming, grupare, comparare, evaluare etc.). Cea mai mare răspundere a facilitatorului în cadrul acestui proces este de a efectua un proces deschis de schimb de cunoștințe și experiență între specialiștii experimentați și să asigure utilizarea categoriilor centrale de analiză în mod precis și lipsit de ambiguitate.

Toate rezultatele (interimare) lucrărilor atelierului de lucru sînt vizualizate în mod continuu pe o tablă cu coli de hîrtie sau cu ajutorul unor cartele (de mărimea 20x30cm) pe perețele de prezentare.

Cel mai important rezultat sau produs al unui asemenea seminar este un profil ocupațional pentru o ocupație specifică în forma unei matrice (Carta DACUM). Carta DACUM oferă informație adițională „indicativă” asupra viitoarelor tendințe ce țin de cerințele ocupaționale, precum și cunoștințele, comportamentul, capacitățile și abilitățile, instrumentele și echipamentul necesar pentru îndeplinirea cu succes a lucrului specificat. [2]

E necesar să menționăm că în pofida avantajelor sale numeroase, DACUM are anumite limite. Procesul a fost criticat pentru faptul că este orientat spre sarcini și nu este preocupat de problemele umaniste, de maturizare, auto-perfecționare și ale democrației. Alte critici sînt că sufocă creativitatea și nu există nici o dovadă că educația bazată pe competențe servește elevii și studenții mai bine decît abordările tradiționale. M.Jones constată că procesul de două zile poate fi foarte obositor pentru membrii comisiei și pentru facilitator în cazul în care fiecare element va fi discutat, dezbătut, înscris, rescris, revizuit și revăzut. [3]

În încheiere, reiterez ideea că elaborarea planurilor de învățămînt ar trebui să pornească de la studierea profundă a standardului ocupațional al specialistului. În cazul cînd nu există un astfel de standard, e absolut necesar de a-l elabora în deplină concordanță cu ultimele tendințe și cerințe de pe piața muncii. Și doar după aceea se elaborează standardele educaționale și planurile de învățămînt.

O etapă esențială a procesului de elaborare a standardului ocupațional este analiza ocupațională. Una dintre cele mai eficiente soluții aplicate la analiza ocupației este metoda DACUM care poate fi aplicată cu succes și la analiza ocupațională a cadrului didactic cu profil umanitar.

Bibliografie:

1. Dezvoltarea și actualizarea calificărilor. Definierea competențelor. - București, 2005.
2. Elaborarea Profilurilor Ocupaționale cu ajutorul metodei DACUM. http://ifcp.md/userfiles/file/DACUM_BRIEF_ROM.pdf (vizitat 24.09.11)
3. King, Shirley L. (1999) The DACUM Process and its Usefulness in Task Analysis for Instructional Developers. <http://members.shaw.ca/sking/DACUM%20by%20S%20L%20King.pdf> (vizitat 20.09.11)
4. Norton, Robert E.: DACUM Handbook . Second edition. Ohio State Univ., 1997.

5. Supporting growth and jobs – an agenda for the modernisation of Europe's higher education systems. http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/3052_en.pdf (vizitat 21.09.11)
6. Zaharia, Sorin E. Cadrul National al Calificarilor în context european. http://www.marketwatch.ro/articol/1901/Cadrul_National_al_Calificarilor_in_context_european/ (vizitat 20.09.11)

FOR THE ISSUE OF PREPARATION OF SPECIALISTS IN THE HIGH LEGAL ESTABLISHMENTS OF EDUCATION

*Irma BAGRATIONI, Jabua Koba,
Batumi Shota Rustaveli State University*

Abstract: *The paper outlines that the legal practice is interested in the highly skilled staff delivered by education. And without development of the jurisprudence supported by practical check, such specialists to prepare it are impossible. Practice acts as the important criterion of quality check of preparation of specialists, checks the validity, value and an efficiency of scientific research on the basis of which formation is educated. The paper points out that the specialists for realization it is state-imperious functions in law-enforcement and judicial bodies prepare basically in the state high schools. Preparation of specialists for sphere of private law, workers of legal services of the commercial organizations is carried out in the state and private high schools. Establishments of education of some the ministries and departments prepare for professionals for specific sphere of public service. Such establishments of education are called as departmental ones.*

The author concludes that the role of is professional legal culture of the lawyer finds expression in all interconnected elements of legal culture of a society:

- *In a level of sense of justice - the attitude of a society, the state, the person to the right.*
- *In a level of development of lawmaking activity and quality of the legislation, a degree of the balanced reflection in it of interests of a society, social groups and persons.*
- *In a condition of legal practice, first of all, activity judicial and law enforcement bodies.*
- *Skill professionally to protect human rights and the citizen. The Level of legal culture of professional group of lawyers is defined by a degree of development of culture of its each member, its legal erudition and a skill level.*

Key-words: *the area of jurisprudence, professional juridical education, ways of legal techniques, questions of legal qualification, the legal practice, preparation of specialists, the legal experience.*

Introduction

It is known for us, that the juridical education is a system of legal knowledge, sights, belief as result of training and self-education of the person in the area of jurisprudence which form it as the citizen capable to professional work-legal. The juridical education is based on organic integration with jurisprudence, uses the newest theoretical development in educational process, scientific potential of the faculty of an educational institution. Education is a basis of cultural-legal, spiritual, social, economic development of a society and the state, "works" on a legal practice. Owing to the juridical education the intellectual, creative potential of people is enriched, its cultural level raises, there is a maintenance of management personnel, law-maker bodies, law-enforcement system, a national economy the qualified specialists in the field of the right.

Chapter I – Problems of the Professional Juridical Education

The problem of the professional juridical education – to learn students of legal technology, skill to understand in structure of the right, ways of legal techniques, to the decision on this basis of questions of legal qualification. Importance of training to techniques and technology is caused by social purpose of a legal trade. However the overall objective consists in formation of a world outlook of the lawyer which is based on perception, comprehension and judgment of all riches of a legal idea and the saved up legal experience. Distinction between jurisprudence, the juridical education, legal practice assumes their close communication with each other. The mechanism of interaction of legal practice, the juridical education and jurisprudence is reduced to that scientific researches should satisfy needs of practice and lift an educational level, and education should deliver practice components of other staff, called to lean in practical activities on the proved recommendations and conclusions of a science.

It is well known, that the legal practice defines the purposes and problems of jurisprudence, a choice of scientific directions. The actual material accumulated by practice, demands a scientific explanation, generalization, ordering. "The science generalizes practice and is supported with her. It is constantly involved in practice and will improve it. It needs to be noticed, that unlike a science which develops ideas and concepts, the practice it is directed on objective purposeful real change of a public and state life, always generates the legal consequences corresponding with the purpose" (Kelman, 1997:249). However, acting as a stimulator of scientific search, the practice, changeable and constantly developing, not always can with sufficient completeness confirm or – to deny theoretical positions and conclusions. The mechanism of communication between a science, practice and formation is carried out in legal system of the state and caused by needs of a division of labor.

Hence, education, a science and practice is the constantly cooperating "triangle" forming a basis of progress of a society. In Georgia there is a little bit accelerated development of the maximum juridical education. Legal maximum establishments of education function: wide-profile and specialized. There was a specific university system of preparation of lawyers of a wide structure which is realized in various maximum educational establishments according to state standard of higher education.

As we know, preparation of lawyers is carried out in the higher establishments of educations of different kinds:

Institute – the higher educational establishment which realizes programs of vocational training of specialists, as a rule, in one or several directions. The institute can be a part of academy or university as structural division.

The academy – the higher educational establishment which realizes programs of vocational training of specialists in several directions and carries out fruitful activity in scientific sphere, preparation, retraining and improvement of professional skill of teachers and science officers.

University – the higher educational establishment which realizes programs of vocational training of specialists on a wide spectrum of directions. The university has the same attributes, as academy. It differs from academy versatility, presence of many faculties of different trades and specializations.

Besides has one more appearance of vocational training – college which realizes incomplete and/or full educational programs of vocational training of specialists. The system of the juridical education in Georgia includes such legal establishments of education: state; not state.

Specialists for realization it is state-imperious functions in law-enforcement and judicial bodies prepare basically in the state high schools. Preparation of specialists for sphere of private law, workers of legal services of the commercial organizations is carried out in the state and private high schools. "Establishments of education of some the ministries and departments prepare for professionals for specific sphere of public service. Such establishments of education are called as departmental one" (Bradney, 1999:95)

The state educational establishments carry out training both on budgetary, and on a paid (contractual) basis. Not state educational institutions, rendering educational services, should be licensed on an educational specialty - "jurisprudence", and also are accredited on this specialty. Accreditation entitles high schools to delivery to graduates of diplomas of the state sample that is important for their subsequent employment. Graduates of all accredited legal high schools irrespective of patterns of ownership, have the equal rights during the device for work according to their specialty. It is one of the main positions of the State program of development of the juridical education. The major problem of the higher establishments of education of Georgia is preparation of highly skilled professionals which would own advanced achievements of a domestic and foreign science, have been brought up in spirit of high morals, have deeply mastered universal values, would be capable to build an independent democratic lawful state and really provided the rights and freedom of citizens.

In our opinion, growth of number of the higher and average establishments of education in Georgia is the objective process connected with reorganization of a society and the state in a direction of development of market attitudes, participations in the European integration processes. In these conditions the raised demand for the lawyer-specialist is natural. During social development the primary concept of the right gradually gets the philosophical maintenance.

Chapter II – Concept and Structure of Legal Culture of the Lawyer

As is generally known, the legal culture of the lawyer has higher degree of legal consciousness and thinking. Defining attributes of professional-legal culture of the lawyer are legality of its work and specialization of practical activities of each professional-legal group (judges, public prosecutor's workers, legal advisers, lawyers/advocates, etc.). Thus within the limits of professional-legal group various levels of legal culture are possible. The main thing in professional-legal culture is a high place of the right, its leadership and a state of affairs corresponding it in legal system of a society: preparation of the legal staff, a role of legal services in all spheres of a public and state life, position of court, legal profession, Office of Public Prosecutor, a notary, militia, development of scientific legal establishments, an overall performance of professional legal public organizations, etc.

It is interesting for us that in **New York University's Global Law School Program's leader Professor Steve Sheppard's** opinion "the professional-legal culture of the lawyer leans on legal culture of a society, "descend" from it. Simultaneously it influences it, lifts legal culture of a society up to higher level and serves as a stimulator of development. The maintenance of legal culture of the lawyer: knowledge of rules of law, respect for the right, a habit to adhere to laws and service orders, conviction in correctness and validity of rules of law, an active vital position on duty" (Sheppard, 2004:244). According to «Main principles of legal activity», the developed United Nations, lawyers are «the basic representatives of realization of justice». As defenders of the rights of the clients and business of justice, to them possess a defining role in function of democratic society.

The role of professional legal culture of the lawyer finds expression in all interconnected elements of legal culture of a society:

1 – in a level of sense of justice – the attitude of a society, the state, the person to the right.

The sense of justice of the lawyer in many respects defines a degree of development (expression of knowledge and understanding) the rights by citizens, officials. The recognition depends on qualitative work of the lawyer the citizen of value of the right in sphere of public attitudes: knowledge of the right, understanding of its sense, skill to interpret those or other positions of the law to find out its purpose, to define sphere of action; to apply in practical activities the extracted legal knowledge, to use the law for protection of the rights, freedom and legitimate interests; to be able to behave in the complex legal situations, etc. However it does not mean that the legislative citizen (not the lawyer) should comprehend tops of jurisprudence. Unlike the lawyer-professional it uses a minimum of legal knowledge which is required for its work, behavior in a life, family. It, first of all, knowledge of principles of the right, the basic norms constitutional (the rights and freedom, an electoral system, etc.), the labor, family, civil, enterprise right, understanding of unity of the rights and the duties, the responsible attitude to their realization.

To the citizen the norms providing and adjusting the legal responsibility, the general order of attraction to it, age from which comes legal and, first of all, criminally-legal responsibility and for businessmen – the legal responsibility should be known in a general view. The professional sense of justice of the lawyer is the factor of influence on the general condition of observance of rules of law which provide the rights and freedom of the person. It differs not simply steadily the positive attitude to the right and practice of its application, but also the consent with legal instructions, that is solidarity with the legislator. Understanding of utility, necessity and validity of application of the law its habit to observe are characteristic features of sense of justice of the lawyer which positively affect sense of justice of people which contact to it. The state should care, that each judge, the public prosecutor, the inspector and other workers of legal work had the necessary normative literature in the service cabinet, did constantly work? with it, had an opportunity to communicate at seminars, by means of the state and independently raised the professional level. Influence of the lawyer on sense of justice of a society is expressed, at least, in: legal maintenance of the right I heat/is handed over on access to the legal information. "One of the basic requirements of legal culture of the citizen is the presumption of knowledge of the law, that is the assumption of knowledge the person of the law that provides normal functioning legal system; development in citizens of need not only the nobility the right but also to observe it, to support the law and order in the state" (Munneke, 2008:272).

2 – in a level of development of lawmaking activity and quality of the legislation, a degree of the balanced reflection in it of interests of a society, social groups and persons.

From the lawyer developing laws and professional culture quality of the legislation, its reasonableness, coordination, a combination of dynamism and stability, and also legal techniques of preparation depends: acceptance and publication of legal certificates; the decision of procedural legislative questions. The lawyer takes part in legislative process at all stages of its action and by that defines a level of legislative culture: it participates in the drawing up and ordering of other legal certificates, is called to provide their perfection. A significant role the lawyer plays in assistance to acceleration of integration of Georgia in the Europe, to rapprochement of the national legislation with the European right. It is important, that "the lawyer-participant of legislative process or the participant of group on preparation of the project of the statutory act promoted duly introduction of the ratified international conventions in the national legislation that they did not remain at a level of wish" (Zantinger, 2007:104-105).

3 – in a condition of legal practice, first of all, activity judicial and law enforcement bodies. Practical activities of the lawyer are a parameter of a level of enforcement cultures in the state. It is expressed in knowledge of the legislation, in the adjusted work on consideration of legal questions, legal affairs and their finishing up to the full legal sanction.

It is well known, that workers of court, Office of Public Prosecutor, security service, customs, legal profession, notary and other state and public structures where work of the lawyer is applied, only owing to professionalism are capable to raise legal culture of a society, social group, the person. The main thing consists not only in that each lawyer has been informed on national and international norms on protection of the rights and freedom of the person, but also knew how to introduce their universal practice legal are sewn up and skillfully did it. It needs to be noticed, that today in Georgia there are mechanisms which anyhow provide execution of instructions of the Constitution of Georgia, positions of the European Convention on protection of the rights and basic freedom of the person. The Constitutional court operates. At each regional management of justice regional branches of the National bureau concerning observance of the Convention on protection of the rights and basic freedom of the person are created. Their activity is directed on elimination of infringements of norms of the Convention, gathering of proofs about infringement of human rights. We agree with the **Carter Professor of General Jurisprudence of Harvard Law School Duncan Kennedy's opinion**, which considers, that "cooperation of the state and not state structures, called to render them the effective help in business of protection of the rights and freedom of the person, is capable to yield fruitful results and, first of all, to lift legal activity of citizens without which there can not be a high level of legal culture of a society" (Kennedy, 2004:127).

4 – in the statement of a mode of legality and the law and order. A condition of actual orderliness of the public attitudes settled by means of legal means. Which maintenance is set of lawful actions of subjects of the right, depends, first of all, on steady observance of laws by lawyers as officials. The law and order in a society - a parameter of legal culture not only a society, but also each citizen.

It is impossible to approve the law and order not legal means. The lawyer is a barometer of a condition of legality, and its conviction in necessity of observance of legal instructions is a reliable basis of a mode of observance of legality citizens and strengthening's of the law and order in a society. In the mechanism of the statement of the law and order the lawyer possesses a responsible role as to the guard of human rights. With growth of sense of justice and culture of the population the lawyers will contact more often to a legislative part of the popula-

tion. From skill to behave, explain norms of the right and to carry out professional duties the authority of laws, the states and militias, the law and order in a society depends. The basic special means of influence of is professional-legal culture of the lawyer for legal culture of a society can be reduced to such:

- Maintenance of due quality of accepted laws and other legal certificates;
- Fair departure of justice and performance of other professional duties;
- Prevention of offences and duly disclosing of crimes;
- Professional performance by each lawyer of its powers without bureaucratic delays, in the certain term and is qualitative;
- Legal education of a society concerning principles and maintenances of a lawful state: informing of citizens on their rights and duties, on lawful ways of their realization (Tuyl, 1995:154)

Conclusion

From the above-mentioned we may conclude that the level of legal culture of professional group of lawyers is defined by a degree of development of culture of its each member, its legal erudition and a skill level. Each lawyer on the workplace should correspond to a post, strengthen prestige of the trade and raise legal culture of a society.

There is a plenty of legal and scientific ideas and features of a legal situation in Georgia. At present in our country the juridical education very strongly develops. It became popular presently. Now in Georgia it is a lot of lawyers with higher education. On the one hand it is very perspective for our country, but with another is can lead to unemployment as lawyers became much more, than enterprises, establishments, organizations, irrespective of patterns of ownership. It can affect many situations in this field of activity and it is one of attributes of negative influence of a real legal situation in Georgia on formation of culture of the lawyer.

References:

1. Bradney Anthony, Cownie Fiona, Transformative visions of legal education, New York City, Wiley-Blackwell Publication, 1999.
2. Kennedy Duncan, Carrington Paul, Legal Education and the Reproduction of Hierarchy: a Polemic against the System: a Critical Edition, New York, New York University Press, 2004.
3. Kelman Mark, A Guide to Critical Legal Studies, Harvard University Press, 1997.
4. Munneke Gary A., How to Succeed in Law School, New York, Hauppauge, Barron's Educational Series Publication, 2008.
5. Reed Alfred Zantinger, Annual Review of Legal Education, Vol. II, New York, Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 2007.
6. Sheppard Steve, The History of Legal Education in the United States: Commentaries and Primary Sources, Vol. 2, New Jersey, "The Law-book Exchange Ltd.", 2004.
7. Tuyl Ian Van, Student Access Guide to the Best Law Schools, New York, Imprint of Random House Publishing Group "Villard Books", 1995.

PROCESUL DE INSTRUIRE EFICIENTĂ: OBIECTIVE- COMPETENȚE- FINALITĂȚI ȘI/SAU COMPETENȚE-CHEIE / GENERIC / GENERALE

Effective Training: Objectives - Competences- Outcomes and / or Key/Generic/General-Competences

Viorica POPA,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Rezumat: *Articolul abordează problema obiectivelor – competențelor – finalităților: metodologia de substituie a obiectivelor prin competențe, corelația dintre finalități – competențe – obiective, precum și faptul dacă finalitățile de studii și competențele în termeni de competențe generice și specifice din Cadrul Național al Calificărilor pentru domeniul Științe ale Educației, Educație și formarea profesorilor, Limba și literatura oferă persoanelor în formare (în calitate de profesori de limba și literatura română) suficiente cunoștințe, deprinderi și atitudini în vederea formării dezvoltării competențelor-cheie și transdisciplinare și specifice la disciplina Limba și literatura română.*

Cuvinte-cheie: *obiective, competențe, finalități, formare, profesor.*

Abstract: *The article touches upon the problem of objectives – competences – finalities: substitution methodology of the objectives through competences, the correlation between finalities – competences – objectives, as well as the fact whether the learning finalities and competences in terms of generic and specific competences of the National Qualifications Framework for Education and Science; Teachers education and training; the Language and Literature provides future specialists (as teachers of the Romanian Language and Literature) with sufficient knowledge, skills and attitudes focusing on the formation and development of transdisciplinary, specific key competences in Romanian Language and Literature.*

Key-words: *objectives, competences, finalities, formation, teacher.*

În contextul Procesului de la Bologna, necesitatea recordării sistemului de învățământ superior din Republica Moldova a determinat o serie de acțiuni legate de principiile de bază ale strategiei învățământului superior, de conținutul planurilor de studii, de concretizarea /definirea conceptuală a unor noțiuni etc.

După cum se știe, unul din principiile de bază ale strategiei învățământului superior constă în „definirea obiectivelor învățământului superior în funcție de cerințele actuale și de perspectivele societății și ale individului (orientate spre dezvoltarea economică, socială și culturală durabilă)” [Declarația, p. 155]. În felul acesta, demersul educațional (procesul instructiv-educativ) devine centrat pe elev/student. Dezideratul *Non scholae, sed vitae discimus*, spre care tinde învățământul, promovează ideea că nu cel care știe/ține minte/prezintă la prima solicitare este câștigătorul, ci acela care știe unde o găsește și pentru ce îi este utilă, cum valorifică ulterior această informație.

Schimbarea în învățământ a impus nu doar o procedură mecanică de substituie a obiectivelor prin competențe/competențe generice/competențe specifice, ci o conturare a unei imagini globale a procesului de instruire, a unui sistem de învățare pe parcursul întregii vieți, altfel zis a unui sistem ce asigură, după cum nota V. Mândăcanu, formarea unei personalități moral-etice, spirituale, cu o competență și intuiție intelectuală sensibilizată.

Obiectivul-cheie al Cadrului European al Calificărilor este de a sprijini învățarea pe parcursul întregii vieți și de a se asigura că rezultatele învățării sint valorificate și utilizate în mod corespunzător.

Pornind de la faptul că „învățarea este un proces cumulativ, prin care o persoană asimilează gradual noțiuni din ce în ce mai complexe și abstracte (concepte, categorii și tipuri de comportament sau modele) și/sau dobândește deprinderi și competențe generale”, iar „rezultatele învățării sint declarațiile privitoare la ceea ce se așteaptă ca o persoană să știe, să înțeleagă și/sau să fie capabilă să facă la sfârșitul unei perioade de studiu” [Cadrul European al Calificărilor, p. 79], un grup de lucru din cadrul programului *Educație și formare profesională*, a identificat opt competențe-cheie diferite:

- comunicare în limba maternă;
- comunicare într-o altă limbă;
- competențe de bază în matematică și competențe elementare în științe și tehnologie;
- competențe în utilizarea noilor tehnologii informaționale și de comunicație;
- competențe de a învăța să înveți;
- competențe de relaționare interpersonală, interculturală și competențe civice;

- spirit de inițiativă și antreprenoriat;
- sensibilizare culturală și exprimare artistică/conștiință culturală (apud [Goraș-Postică, p. 7].

Ceea ce trebuie să se rețină este faptul că „aceste competențe trebuie dobândite pînă la sfîrșitul ciclului de învățămînt obligatoriu, care include educație și formare profesională și trebuie menținute și actualizate pe tot parcursul vieții” [Cadrul European al Calificărilor..., p. 94]. Mai mult decît atît: competența de a învăța să înveți, competențele interpersonale și civice, sensibilizate la cultură și spirit antreprenorial se recomandă să se includă în categoria competențelor profesionale și personale. Alte competențe-cheie, de exemplu, competențe lingvistice, digitale, precum și competențe de bază în matematică, știință și tehnologie, vor fi formulate la nivel detaliat în cadrele naționale sectoriale [ibidem]. Prin urmare, demersul educațional trebuie să iasă din „zona de confort”, unde toate sînt mai mult sau mai puțin clare, și să riște în abordarea sau încercarea de a forma/dezvolta competențe [Cosovan, p. 2].

Există suficient de multe studii care abordează problema competențelor, studii ce pornesc de la sensurile diferite și/sau confuze ale termenului pînă la rolul competențelor, de exemplu, în elaborarea concepției unui manual școlar. Ceea ce ne propunem să observăm este metodologia de substituire a obiectivelor prin competențe, corelația dintre finalități – competențe – obiective, precum și faptul dacă finalitățile de studii și competențele în termeni de competențe generice și specifice din Cadrul Național al Calificărilor pentru domeniul *Științe ale Educației, Educație și formarea profesorilor, Limba și literatura* oferă persoanelor în formare (în calitate de profesori de limba și literatura română) suficiente cunoștințe, deprinderi și atitudini în vederea formării dezvoltării competențelor-cheie și transdisciplinare și specifice la disciplina *Limba și literatura română*.

Tabelul 1. Obiective-Competențe-Finalități

Obiective	Competențe	Finalități
- sînt indicații certe de activități care trebuie imediat realizate [Cosovan, p. 6]; - o intenție pedagogică, ce descrie un comportament dorit, un rezultat așteptat de la studenții respectivi ca efect al pregătirii lor.	- sînt acționări pe cont propriu, acțiuni/probleme, identificate cu precizie, cu o programă de aplicare determinată [Cosovan, p. 6]; - o cerință față de studenți/ elevi o posibilitate de reușită în desfășurarea unei activități, în îndeplinirea unei misiuni sau în exercitarea unei funcții.	- sînt puncte de referință comune a curriculumurilor din diferite instituții ca să devină comparabile; - elementele cele mai relevante în designul, elaborarea și evaluarea calificărilor.
↔		
O competență dată generează anumite obiective didactice, în timp ce acestea, dacă sînt corect formulate, asigură (în finalul pregătirii) realizarea competenței dorite [Pâslaru <i>et alii</i> , p. 38].		
- pot fi: <ul style="list-style-type: none"> • cadru/generale; • de referință; • operaționale. 	- pot fi: <ul style="list-style-type: none"> • generice (care sînt independente de anumite discipline/subiecte); • specifice. Competențele, de obicei, sînt obținute pe parcursul unor module/discipline diferite și pot să nu fie legate de o anumită disciplină. ! Este foarte important să se identifice interdependența dintre unitățile / disciplinele de studii și competențele dezvoltate, în vederea asigurării că aceste competențe sînt evaluate în mod potrivit și că standardele de calitate sînt realizate.	- pot fi identificate și corelate cu programele de studii în întregime (ciclu I sau II) sau cu unitățile de studii individuale (module sau discipline).
- Evaluarea în termeni de obiective se realizează, de obicei, prin itemi simpli, cu verbe de la <i>identificați</i> ... la <i>estimați</i>	- Evaluarea competenței implică o problemă reală sau similară celei reale, care poate fi rezolvată prin aplicarea unei strategii ⁴⁵ sau competențele, capacitățile și abilitățile (prin care se descriu finalitățile) sînt evaluate pe durata instruirii.	- Evaluarea finalităților de studii implică un set de competențe ce includ cunoștințe, capacități de înțelegere și deprinderi, pe care elevul/studentul trebuie să le cunoască/înțeleagă/demonstreze după finalizarea unui proces de învățare indiferent de durată; - Finalitățile de studii sînt o parte componentă a certificării formale a învățării fiecărui individual; certificarea asigură că individul este calificat la un anumit nivel.
- Obiectivele pot fi numite finalitățile de studii inițiale și au trei funcții: a) definesc direcția generală a cursului sau a curriculumului și indică materialul, care va fi inclus în curs; b) prezintă unele indicații referitoare la metodele de predare/învățare care trebuie utilizate; c) ele sînt de un ajutor considerabil în planificarea procedurilor de evaluare ⁴⁶ .	- Competențele descriu finalitățile de studii: ceea ce elevul/studentul cunoaște sau este în stare să demonstreze la finele unui proces de studiu, ceea ce include atît competențele specifice, cît și competențele generice.	
↔		
	! Competențele sînt <i>puncte de referință</i> pentru elaborarea curriculumului, dar, în același timp, ele permit <i>flexibilitate și autonomie</i> în construirea curriculumului.	! Reprezintă limbajul comun (asigurat de competențe) al curriculumului.

În concluzie, menționăm că finalitățile de studii formează o parte integrantă a reformei educaționale, care promovează „învățarea centrată pe student/elev” și, după cum notează Roza Dumbrăveanu, „această abordare în manifestarea ei extremă este considerată o paradigmă de schimbare de la căile tradiționale de măsurare și exprimare a învățării, adică de la modelul bazat pe «întrări» (care este caracterizat prin orele de predare și conținutul predat) la modul bazat pe «ieșiri» (care este caracterizat pe finalitățile de studii). Accentul se deplasează de la conținut (ceea ce cadrele didactice predau) la finalități (ceea ce sînt în stare să facă studenții)”. În această situație, profesorul trebuie să fie, evident, „un facilitator și un manager al procesului de învățare, iar învățarea are loc în mare parte în afara sălilor de curs (de exemplu, la locul de lucru, acasă sau în situații sociale de învățare non-formală sau informală)”, iar studentul/elevul „trebuie să se implice activ în planificarea și managementul propriului proces de învățare și să-și asume o responsabilitate mai mare pe măsura ce face progrese în învățare” [Dumbrăveanu, p. 186-187].

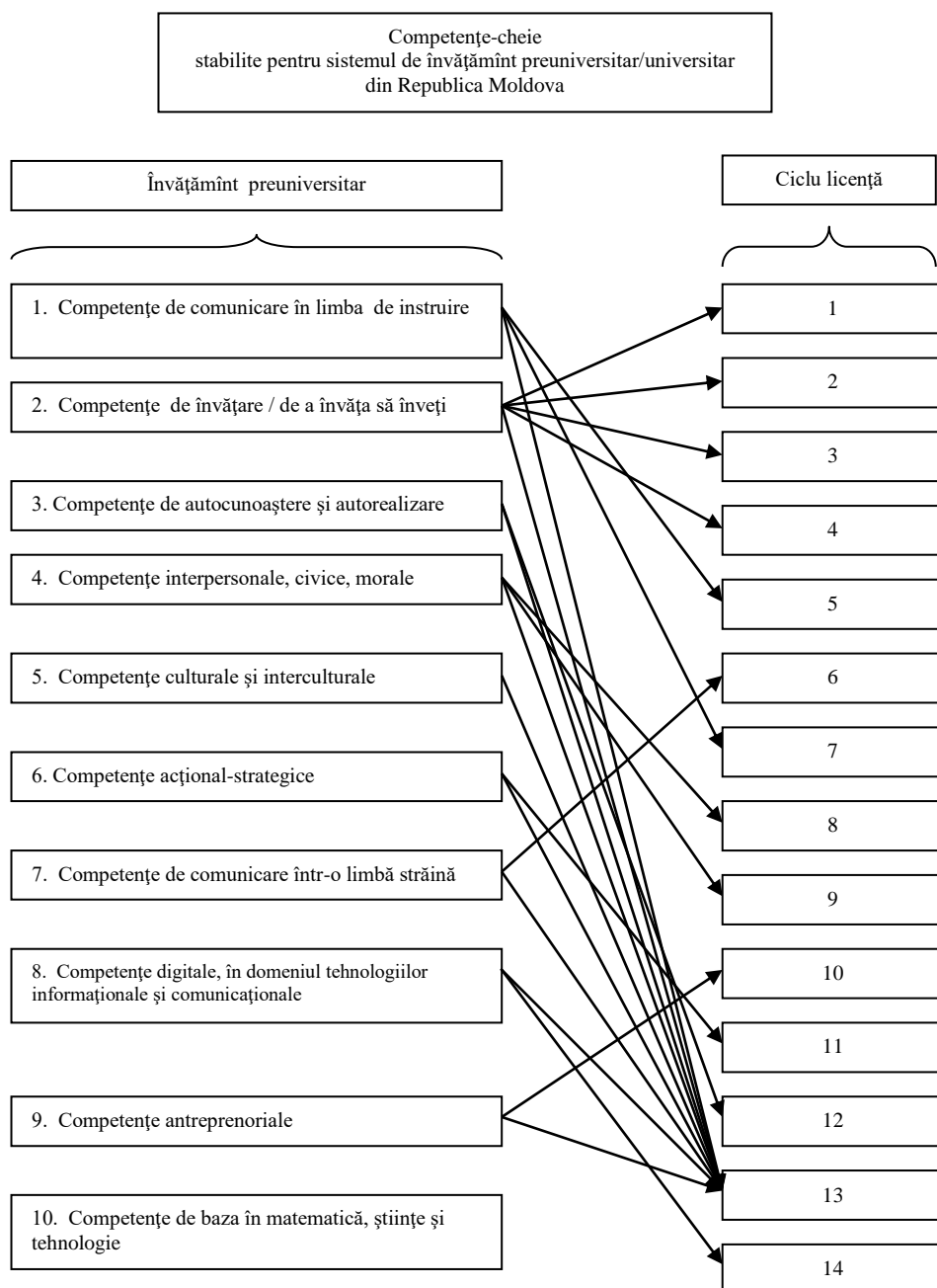
⁴⁵Olga Cosovan remarcă, de exemplu: „Centrarea demersului educațional pe competențe trebuie să reducă la minim și, în variantă ideală, chiar să excludă întrebarea: Pentru ce învățăm?” [Cosovan, p. 6].

⁴⁶„Obiectivul educațional este ipostaza cea mai concretă a finalităților și desemnează tipul de schimbări pe care procesul de învățămînt îl așteaptă și/sau îl realizează” (cf. [Pâslaru *et alii*, p. 32]). Mai mult decît atît: aceiași autori afirmă: „obiectivele se referă la achiziții de încorporat, redată în termeni de comportamente concrete, vizibile, măsurabile și exprimabile”. Or cunoașterea și demonstrarea acestor *comportamente concrete, vizibile, măsurabile și exprimabile* la finele unui proces de studiu vizează competențele. Acest fapt ne permite să observăm flexibilitatea acestor termeni, precum și asumarea unor sarcini complexe în vederea destingerii lor. În acest sens, invocăm și următoarele opinii: „În contextul școlii contemporane, marcată de un proces continuu de modernizare, precum și datorită progreselor sociale rapide, obiectivele își pierd stabilitatea, devin foarte complexe și dinamice, afectînd astfel toate componentele sistemului și procesului instructiv-educativ” [ibidem, p. 33]; „ansamblurile structurate de cunoștințe și deprinderi dobîndite prin învățare, care permit identificarea și rezolvarea în diverse contexte a unor probleme caracteristice unui anumit domeniu”, reprezintă competențele [ibidem, p. 37].

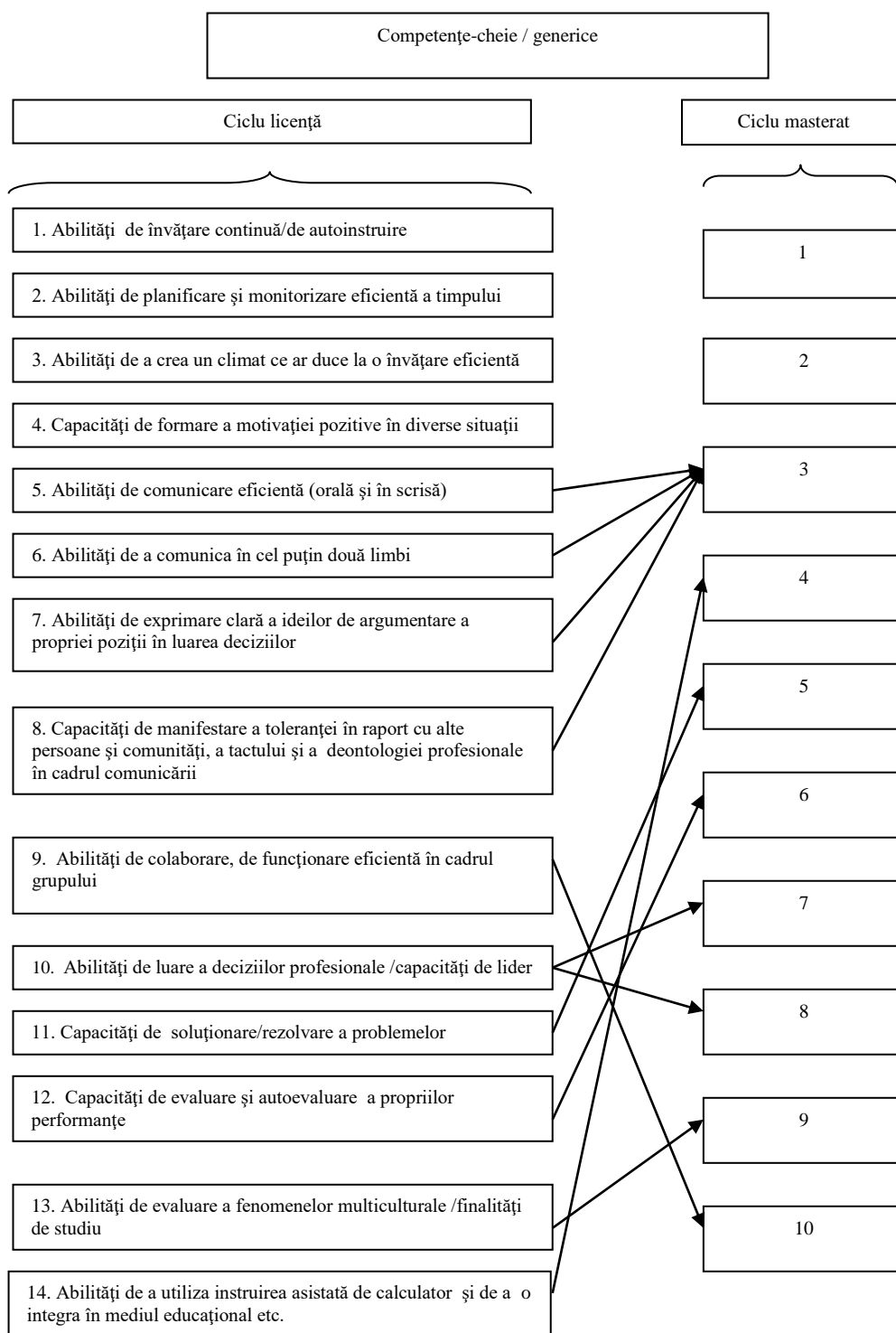
Astfel, profesorii din învățământul superior au menirea „de a asigura instruirea absolvenților calificați și cetățenilor responsabili, care să corespundă cerințelor din toate domeniile activității umane, oferind calificări relevante, inclusiv instruire profesională, care să combine cunoștințe și aptitudini de nivel înalt, aplicând cursuri și programe de studii, care să ajusteze permanent la necesitățile prezente și viitoare ale societății” [Edificarea..., p. 27]. Din aceste considerente, ne-am propus să observăm în subsidiar dacă orientarea pe obiective-competențe-finalități din cadrul diferitor trepte de învățământ au o continuitate și dacă această orientare asigură învățarea pe parcursul vieții.

Astfel, nouă din cele zece competențe-cheie, stabilite pentru sistemul de învățământ din Republica Moldova (*competențe de comunicare în limba de instruire; competențe de învățare/de a învăța să înveți; competențe de autocunoaștere și autorealizare; competențe interpersonale, civice, morale; competențe culturale și interculturale; competențe acțional-strategice; competențe de comunicare într-o limbă străină; competențe digitale, în domeniul tehnologiilor informaționale și comunicaționale; competențe antreprenoriale*) constituie cunoștințele, abilitățile, atitudinile necesare pentru formarea și dezvoltarea *abilităților de evaluare a fenomenelor multiculturale /finalităților de studiu* propuse la ciclul licență, care vor contribui la dezvoltarea *abilităților de elaborare a unei cercetări educaționale în diferite contexte* la ciclul masterat și, ulterior, pentru dezvoltarea *creativității în cercetare științifică* la doctorat.

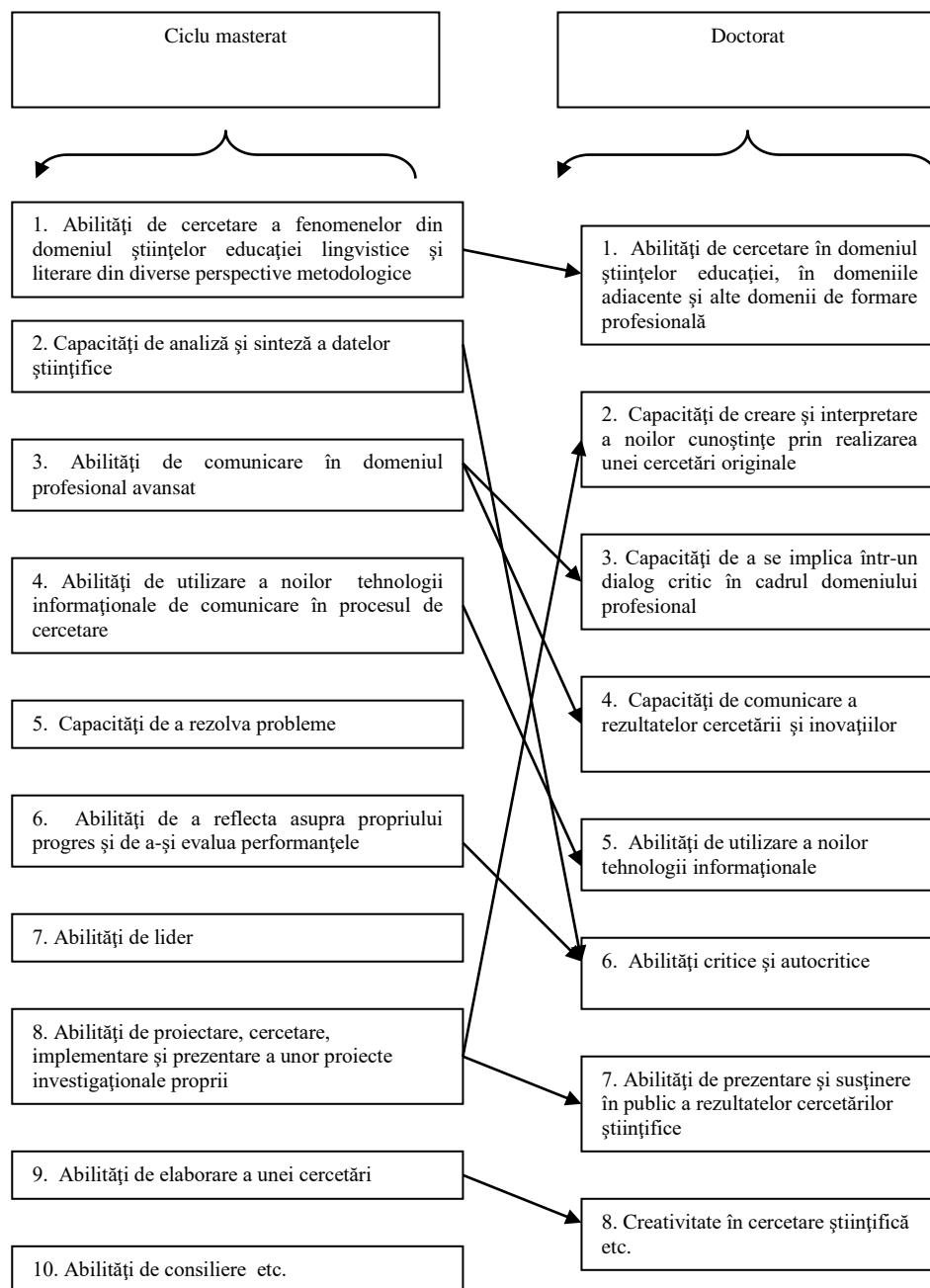
De asemenea, se poate observa că absolventul ciclului licență va poseda sau ar trebui să posede cunoștințe, abilități, atitudini suficiente pentru a forma și dezvolta competențele-cheie în învățământul preuniversitar. Deși relațiile dintre competențele reprezentate mai jos vizează doar o direcție (sistem de învățământ preuniversitar și universitar din Republica Moldova), există totuși o legătură inversă: cel din învățământul preuniversitar nu poate accede în învățământul universitar dacă nu a atins un anumit nivel în dezvoltarea unei anumite competențe și, viceversa, cel din învățământul universitar nu poate dezvolta anumite competențe în învățământul preuniversitar, dacă nu are suficiente cunoștințe, abilități, atitudini formate în învățământul universitar pentru promovare în învățământul preuniversitar.



Schema 1. Relația competențe-cheie: învățământ preuniversitar - învățământ universitar



Schema 2. Competențe generice: ciclu licență-ciclu masterat



Schema 3. Competențe generice: masterat-doctorat

Prin urmare, modernizarea învățământului și, implicit, centrarea pe competențe, determină formarea unor atitudini și chiar a unor convingeri ale persoanelor implicate (cadrelor didactice) în a concepe procesul instructiv-educativ dintr-o altă perspectivă – cea a calității. Așadar, învățământul centrat pe competențe permite realizarea unor schimbări calitative în managementul învățământului.

Bibliografie:

1. *Cadrul European al Calificărilor în perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți*, Bruxelles, 8 iulie 2005 // Procesul Bologna: experiență națională și internațională. Culegere de documente și materiale, Chișinău, ISIC, 2007, p. 74-111;
2. Cosovan OI, *Formarea profesorilor pentru implementarea curriculumului modernizat de liceu. Limba și literatura română. Suport de curs* // http://prodidactica.md/files/1%20Limba%20si%20lit%20romana_Final.pdf;
3. *Declarația participanților la Conferința internațională „Modernizarea învățământului superior din Republica Moldova în contextul Procesului Bologna”*, Chișinău, 27 noiembrie 2004 // Procesul Bologna: experiență națională și internațională. Culegere de documente și materiale, Chișinău, ISIC, 2007, p. 154-155;
4. Dumbrăveanu R., *Restructurarea ciclurilor de studii // Obiective Bologna: Proces de implementare*, Chișinău, Tipografia UPS „Ion Creangă”, 2008, p. 173-198;
5. *Edificarea Spațiului European al Învățământului Superior și al Cercetării universitare în documente. Declarația universală privind Învățământul universitar. Declarația universală adoptată de Conferința Unesco din 9 octombrie 1998 cu privire la învățământul superior din sec. al XXI-lea* // Procesul de la Bologna în Republica Moldova: 2004-2007, Chișinău, „Imprint Service” SRL, p. 26-33;
6. Goraș-Postică V., *Formarea competențelor prin intermediul metodelor interactive de predare-învățare-evaluare* // Cartaleanu T., Cosovan OI., Goraș-Postică V. (coord.) Lisenco S., Selifos L., *Formare de competențe prin strategii didactice interactive*, Chișinău, Centrul Educațional Pro Didactica, 2008;
7. Pâslaru VI., Papuc L., Negură I., Morarescu M., Donica El., Dragan Z., Zbirnea A., Sâmboteanu D., *Construcție și dezvoltare curriculară*, partea I, Cadru teoretic, Chișinău, I. S. F. E. P. „Tipografia centrală”, 2005.

STANDARDUL OCUPAȚIONAL AL PROFESORULUI DE LIMBA ȘI LITERATURA ROMÂNĂ

The Occupational Standard of the Teacher of the Romanian Language and Literature

Ala SAINENCO,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Rezumat: Învățământul actual este determinat de noi premise economice și instructive, pentru a răspunde necesităților europene printr-o educație de calitate. Rolul decisiv în acest proces îl revine profesorului, care realizează prevederile standardelor de conținut ale disciplinei pentru atingerea standardelor

de competență la disciplina de care este responsabil. Scopul general al studiului limbii și literaturii române în liceu îl constituie: formarea și dezvoltarea la elevi a culturii comunicării, prin stăpânirea resurselor limbii, a culturii literar-artistice, prin cunoașterea/interpretarea valorilor literare. Standardul a fost structurat pe domenii de competență.

Cuvinte-cheie: standardul ocupațional, educație de calitate, competență, abilitate, liceu, educație, plan de studiu, curriculum, profesor.

Abstract: Education today is determined by economic and educational premises in order to reply to European needs through quality education. Decisive role in this process is the teacher, who made the provisions of content standards of discipline to make standards of competence in the discipline that is responsible.

Key-words: occupational standard, quality education, competence, ability, school, education, research plan, curriculum, teacher.

1. Standardul ocupațional pentru ocupația *Profesor de limba și literatura română* a fost elaborat în cadrul proiectului Nr.159338-TEMPUS-1-2009-1-LV-TEMPUS-SMHES *Higher Education System Development for Social Partnership Improvement and Humanity Sciences Competitiveness* (HESDeSPI) la Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți și are ca bază standardul ocupațional pentru ocupația de profesor gimnaziu – liceu, elaborat în cadrul Ministerului Educației Naționale, București, 1999.

Redactarea standardului a presupus parcurgerea a câteva etape:

- analiza pieței muncii (septembrie-octombrie 2010);
- analiza curriculei la Limba și literatura română și limba rusă (septembrie-octombrie 2010);
- documentarea și obținerea unui certificat de moderator în elaborarea standardelor ocupaționale prin participarea la trainingul organizat de ISMA, Letonia (1-14 mai 2011);
- promovarea seminarului pentru analiza ariei ocupaționale cu reprezentanții pieței muncii (25 mai 2011);
- evaluarea și completarea standardului (iunie-iulie 2011);
- redactarea standardului (august 2011);
- prezentarea și aprobarea standardului la Conferința Integrarea specialistului cu studii superioare pe piața muncii: aspecte naționale și internaționale, secțiunea Management educațional / cultural: standardele profesionale și piața muncii (21-22 octombrie 2011).

2. Conform curriculumului modernizat la limba și literatura română, „fiind plasat într-un nou context sociocultural, învățământul actual este determinat de noi premise economice și instructive, pentru a răspunde necesităților europene printr-o educație de calitate. Elevul din școala contemporană trebuie să fie ajutat să se orienteze în alegerea, din mai multe alternative, a celor care duc spre câștigul autonomiei în acțiunea personală. În acest context, e necesar ca finalitățile educației să fie proiectate și realizate la modul concret, real, pragmatic, din perspectiva formării profilului unui absolvent capabil a socializa cât mai eficient⁴⁷. Rolul decisiv în acest proces îi revine profesorului, care realizează prevederile standardelor de conținut ale disciplinei pentru atingerea standardelor de competență la disciplina de care este responsabil.

„Scopul general al studiului limbii și literaturii române în liceu îl constituie: formarea și dezvoltarea la elevi a culturii comunicării, prin stăpânirea resurselor limbii, a culturii literar-artistice, prin cunoașterea/interpretarea valorilor literare, precum și prin achiziționarea unui instrumentar teoretic aferent activității literar-artistice, a experiențelor lectorale și estetico-literare⁴⁸.

Competențele-cheie, „stabilite pentru sistemul de învățământ din Republica Moldova, au fost definite pe baza competențelor-cheie formulate de Comisia Europeană și conform profilului absolventului, adaptate specificului educațional al disciplinei și recomandate spre valorificare în corespundere cu scopul general al studiului limbii și literaturii române în liceu, după cum urmează: competențe de comunicare în limba de instruire; competențe de învățare/de a învăța să înveți; competențe de autocunoaștere și autorealizare; competențe interpersonale, civice, morale; competențe culturale și interculturale; competențe acțional-strategice; competențe de comunicare într-o limbă străină; competențe digitale, în domeniul tehnologiilor informaționale și comunicaționale; competențe antreprenoriale; competențe de bază în matematică, științe și tehnologie⁴⁹.

Pe lângă aceste competențe, profesorul de limba și literatura română va urmări formarea competențelor specifice prin disciplina *Limba și literatura română*: valorice (acceptarea unei valori; preferința pentru o valoare; angajarea personală și organizarea valorilor acceptate într-un sistem); de cultură generală a comunicării; lectorale; literare; cognitiv-educaționale⁵⁰.

Având menirea de a dezvolta competențele enumerate, profesorul de limba și literatura română trebuie să posede el însuși competențele respective, pe lângă competențele legate de principiile proiectării–predării–receptării–învățării–evaluării didactice.

3. Standardul a fost structurat pe domenii de competență, fiind identificate următoarele domenii: *comunicare, curriculum, dezvoltare profesională, evaluare, activitate extracurriculară și extrașcolară, relație familie - școală - societate*.

Pentru fiecare domeniu de competență au fost evidențiate unități de competență. Avem, astfel:

Domeniile de competență	Unitățile de competență
1. Comunicare	1.1. Comunicarea profesor - elev 1.2. Comunicarea profesor - profesor
2. Curriculum	2.1. Dezvoltarea de curriculum 2.2. Elaborarea proiectului didactic 2.3. Elaborarea temelor transdisciplinare 2.4. Programarea activității de învățare 2.5. Utilizarea de materiale didactice
3. Dezvoltare profesională	3. Dezvoltarea profesională
4. Evaluare	4.1. Elaborarea instrumentelor de evaluare 4.2. Evaluarea cunoștințelor elevului
5. Activitate extracurriculară și extrașcolară	5.1. Coordonarea activităților extracurriculare 5.2. Coordonarea activităților extrașcolare
6. Relația familie - școală - societate	6.1. Implicarea familiei în activitățile formativ - educative 6.2. Menținerea relației familie - școală

În raport cu fiecare element de competență au fost evidențiate criteriile de realizare, capacitățile, cunoștințele, atitudinile, resursele și situațiile în care acestea se realizează.

Domeniile de aplicare a standardelor ocupaționale sînt destul de largi: acestea pot servi drept bază pentru elaborarea planurilor de studii; drept criterii de evaluare la examenele de licență și la examenele de grad; drept criterii pentru angajarea în câmpul muncii etc.

⁴⁷Curriculum național la limba și literatura română. Clasele X-XII, Chișinău, 2010, p. 3.

⁴⁸Idem, p. 4.

⁴⁹Idem, p. 7.

⁵⁰Idem, p. 9-11.

Rezumat: În ultimele două decenii ale reformei învățământului, profesorii au fost priviți ca parte centrală în ambele problemele ale educației și soluțiile lor. Cercetători științifici și directorii de școli s-au confruntat cu provocarea de a motiva cadrele didactice la niveluri ridicate de performanță. Potrivit sociologilor, mediile școlare actuale sînt o setare de recompensare pentru activitatea profesională și de multe ori pare de a funcționa împotriva eforturilor celor mai bune ale cadrelor didactice de a se dezvolta profesional și de a îmbunătăți procesul de învățare.

Cuvinte-cheie: reforma învățământului, sistem educațional, motivarea profesorilor, învățămînt școlar, activitate profesională, educație calitativă, interesul elevilor, eforturile profesorilor.

Abstract: In the last two decades of education reform, teachers have been viewed as central to both the problems of education and their solutions. Education researchers and school leaders have faced the challenge of motivating teachers to high levels of performance. According to sociologists, current school environments are a reward-scarce setting for professional work and often seem to work against teachers' best efforts to grow professionally and improve student learning.

Key-words: education reform, educational system, motivating teachers, school education, professional activity, qualitative education, student's interest, teacher's efforts.

„Conducătorul eficient are darul miraculos de a face productive propriile calități,
ca și ale subalternilor, colegilor și ale superiorilor”

Peter F. Drucker

Învățămîntul reprezintă acea ramură de însemnătate strategică ce asigură dezvoltarea continuă a fiecărei țări. Politica Republicii Moldova la etapa actuală vizează tendințele de integrare europeană și anume racordarea procesului și managementului educațional la standardele europene.

Noile obiective educaționale urmărite în cadrul reformei învățămîntului solicită un management modern, autentic, participativ, care poate fi implementat printr-un nou mod de gîndire și de acțiune al managerilor de toate nivelurile, îndeosebi al celor din unitățile școlare, prin promovarea unei culturi manageriale corespunzătoare exigențelor timpului și în contextul social dat.

St. Covey, unul din liderii științei managementului contemporan, susține în prestigioasa sa lucrare „Etica liderului eficient sau Conducerea bazată pe principii” (București, Editura Alfa, 2001) că „dacă vrei să îmbunătățești radical, în mod dramatic, revoluționar, transformator, dacă vrei să faci îmbunătățiri în salturi, ca individ sau ca organizație, trebuie să-ți schimbi sistemul de referință. Adică felul în care vezi lumea, în care gîndești despre oameni, în care privești managementul și conducerea”.

Scopurile manageriale generale la nivel de sistem și unitate școlară corelează cu noile orientări și realități, acestea vizează sistemul de valori și exprimă direcția dezvoltării învățămîntului, în general, și a evoluției personalității, în particular, valori ce asigură progresul socio-uman. Obiectivele manageriale vizează schimbarea paradigmatelor și atitudinilor, formarea profesională managerială și implementarea unor noi tehnologii de conducere, modalități de motivare, implicare/participare, asigurarea echității și a calității în educație.

Datele statistice confirmă că profesia de învățător, profesor sau educator nu mai este demult una atractivă nici pentru tineri, nici pentru cei cu experiență. Principalul motiv care se conturează este, bineînțeles, salariul foarte mic în comparație cu volumul de muncă destul de mare. La fel, sînt enumerate condițiile de muncă și formele de stimulare ale activității profesionale.

Potrivit unei modificări a Legii învățămîntului, tinerii pedagogi care merg să muncească în școlile din sate beneficiază de o indemnizație unică din partea guvernului, în sumă de 30.000 de lei pentru cei cu studii superioare și 24.000 de lei pentru cei cu studii de specialitate. Conform aceleiași prevederi, tinerii pedagogi primesc această indemnizație în trei tranșe, pe parcursul a trei ani.

Este necesar să ne punem următoarea întrebare: „Oare acest suport „șalariat” este capabil să motiveze tînărul specialist și să-l determine să activeze în calitate de pedagog?” Pe lîngă caracteristica științifică și tehnică procesul managerial are și o mare încărcătură psihosocio-umană. Motivația personalului și comportamentul managerial în sine este studiat de mai mulți cercetători îndeosebi din occident și din SUA. Primele idei inovative au fost propuse de reprezentanții teoriei motivației în anii 1950 și 1960, dintre care Abraham Maslow, Douglas McGregor, Frederick Herzberg, Rensis Likert, Chris Argyris și D.C. B.F. Skinner. Studiile motivației umane încearcă să descopere ce anume declanșează și susține comportamentul uman. Cole (1995) definește *motivația* prin „termenul folosit pentru a descrie acele procese, instinctuale și raționale, prin care oamenii caută să-și satisfacă dorințele de bază, nevoile simțite și scopurile personale, care declanșează comportamentul uman. „Însă nu toți teoreticienii insistă pe procesul motivațional. Aceștia erau interesați de pornirile și/sau nevoile oamenilor la locul de muncă, adică de aspectele de conținut ale motivației. (2)

Gry Johns aprecia că motivația este una dintre problemele tradiționale de studiu ale comportamentului organizațional, în ultimii ani ajungînd și mai importantă. Acesta consideră că performanța angajaților depinde mult de nivelul motivației intrinseci și extrinseci, de abilitatea managerului de a monitoriza și a realiza nivelul optim motivațional al angajaților săi.

G. Allport expune ideea că „motivația” reprezintă acea parte a comportamentului ce determină punerea și menținerea în relație a „sistemului viu”, ca „model subiectiv al cauzalității obiective, cauzalitate reprodusă psihic, acumulată în timp, transformată și transpusă prin învățare și educație în sfera internă a persoanei”. (3)

Putem observa că o bună parte a investigațiilor în sfera motivațională vizează aspectul economic și de mărire a productivității și doar o mică parte din cercetări este axată asupra studiului motivației personalului și comportamentului managerial în mediul educațional.

Astfel, putem înțeli anumite tangențe și interese în domeniul motivațional al activității cadrelor didactice și managerului în lucrarea autorilor români Cerchez N., Mateescu E. „Elemente de management școlar. Ghidul directorului de școală”. Această lucrare prezintă un interes deosebit pentru cadrele didactice, directori prin angajarea cititorului în problematica contemporană a managementului în sfera educațională.

În lucrarea sa, Coste Valeriu ușurează înțelegerea fenomenului managerial, în diversitatea manifestării sale. Autorul face o analiză și racordare amplă a managerului și managementul în școală, ne vorbește și prezintă rezultate asupra modalității de motivare în cadrul instituției de învățămînt atît a elevului, cît și a cadrului didactic. Managerii sînt tratați ca persoane în general pragmatice. Ei sînt interesați în a acumula experiență.

Pentru îmbunătățirea rezultatului trebuie analizat comportamentul managerului, după care se elaborează ipoteze de schimbare a comportamentului. Adoptarea ipotezei prin care se poate obține un rezultat mai bun conduce implicit la un nou comportament.

Arta managerului de a obține performanța se concretizează în abilitatea de a-și valorifica elementele psihosociale, într-un cuvînt, comportamentul managerial.

Resursele motivaționale reprezintă componenta energetic-direcțională a potențialului cadrelor didactice, alcătuită din trebuințe, motive, interese, disponibilități de efort voluntar și calități ale voinței, avînd conexiuni cu formațiunile complexe ale personalității elevilor (nivelul de aspirații și sistemul de atitudine). Aceste resurse sînt cele care imprimă o anumită direcție mobilizărilor energetice a profesorilor, care generează atitudinea sa selectivă, preferențială față de diferite obiective ale activității sale care se propagă decisiv în performanțele activității. Ma-

nagerul trebuie să devină o personalitate capabilă să înțeleagă înainte de a fi înțeles, să acționeze proactiv, cu gândul la finalitatea activității ce urmează a fi efectuată, să sesizeze prioritățile și să-și motiveze adecvat personalul/corpul didactic.

Comportamentul managerului include în sine un ansamblu de acțiuni orientate spre satisfacerea trebuințelor cadrelor didactice spre realizarea unor scopuri ce vizează managementul organizațional. Se pune problema determinării comportamentului managerial ce determină motivația și succesul activității cadrului didactic și asigurarea gradului de satisfacție psihologică a acestuia.

Acest domeniu de cercetare acumulează o importanță și mai mare în contextul factorilor nefavorabili unde profesia de pedagog devine tot mai neatractivă.

Eficiența activității manageriale în mediul educațional depinde în mare măsură de cunoașterea personalului, precum și de gradul de utilizare a factorilor motivaționali externi și interni de care dispune. Asigurarea acestora, competența profesională și comportamentul său orientat spre cadrul didactic atenuază, în mare măsură, dezavantajele sistemului și activității educaționale.

Este știut faptul că unii manageri utilizează sistematic formele de stimulare negativă, care, de fapt, atenuază imboldurile colaboratorilor de a se implica activ și productiv în activitatea profesională. Totodată, impactul motivației negative se resimte la nivel de personalitate și la nivelul de satisfacție psihologică a colaboratorilor. Astfel, managerul trebuie să-și dezvolte abilitățile de motivare eficientă, ceea ce va contribui la mărirea gradului de satisfacție psihologică și motivație a personalului didactic.

Bibliografie:

1. Peterson, Kenneth D. 1995. *Teacher Evaluation: A Comprehensive Guide to New Directions and Practices*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press, Inc.
2. Stog Larisa. *Psihologia managerială: Chișinău, Editura „Cartier”, 2002 – 290 pag.*
3. Tabachiu Ion. *Psihologie managerială: București, Editura „Humanitas”, 2001 – 275 pag.*
4. Verboncu Ion. *Cum conducem? Ghid metodologic pentru manageri: București, Editura „Tehnica”, 1999 – 384 pag.*
5. Ellis, Thomas I. *Motivating Teachers for Excellence*. ERIC Clearinghouse on Educational Management: ERIC Digest, Number Six. <http://www.ericdigests.org/pre-921/motivating.htm>
6. <http://www.proeducation.md/art.php3?f=%2Ffiles%2FManagement%2FBiblioteca%2FManagementul%20strategic.htm&ad=iloeamngri00000.stf&display=4&page=0>

CONSORȚIUL INTERUNIVERSITAR ÎN SERVICIUL ABSOLVENȚILOR ALMALAUREA: ÎNTRE DEZIDERAT ȘI PRAXIS

Interuniversity Consortium in Serving AlmaLaurea Graduates: between Desiderata and Praxis

Lilia TRINCA,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Rezumat: *Procesul de la Bologna are ca scop modificarea și perfecționarea învățământului superior în Europa. Republica Moldova a aderat la acest proces, de aceea în ultima perioadă învățământul din Moldova a suferit unele schimbări. Principala transformare a fost în schimbarea sistemului bazat pe un singur ciclu la structură mai complexă ce include studii de licență și masterat.*

Cuvinte-cheie: *procesul de la Bologna, schimbare, proces de învățământ, reforma universităților, tranziție, experiență, imperfecțiuni, AlmaLaurea, consorțiu.*

Abstract: *The Bologna Process aims to change and improve higher education in Europe. Moldova joined the process, so education in Moldova recently underwent some changes. The main change was to change the system based on a single cycle to more complex structure that includes license and master.*

Key-words: *Bologna process, change, process of education, university reform, transitional experience, imperfections, AlmaLaurea, consortium.*

Declarația de la Bologna, semnată în 1999, inițial de 29 de state (între timp s-a ajuns la 46 de semnatar), caută să facă învățământul superior din Europa mai competitiv într-o eră a globalizării. Republica Moldova a aderat la acest proces. Pe parcursul ultimilor 9 ani sistemul universitar din Moldova a cunoscut un proces profund de transformare. Obiectivul general al acestei transformări a fost trecerea de la un sistem monolitic, rigid, bazat pe un singur ciclu de studii universitare la o structură mai complexă, care oferă studii de licență și masterat. În prezent, sistemul universitar din Moldova este organizat în baza exigențelor Procesului de la Bologna.

Reforma Universităților a condus, firește, la schimbări importante în relațiile dintre universități și companii. Tradițional, angajările pe piața muncii a absolvenților instituțiilor de învățământ superior din Moldova se realizau prin ministerul de resort: învățământul fiind gratuit, statul îi asigura absolventului un loc de muncă, iar absolventul era obligat să presteze serviciile pentru care a făcut studii. Modificarea relațiilor pe piața muncii s-a reflectat și la nivelul modalităților de angajare. Studiul⁵¹ pieței muncii din perspectiva angajatorilor arată că angajatorii s-au adaptat la mediul concurențial și conștientizează faptul că, pentru a atrage în companie cele mai bune persoane, trebuie să aplice, simultan, o multitudine de metode de recrutare a personalului.

Cu toate acestea, funcționarea pieței forței de muncă este profund afectată de diferite imperfecțiuni informaționale și asimetrii. Tranziția de la educație la muncă este deosebit de expusă acestor imperfecțiuni. Solicitanților de locuri de muncă-absolvenți proaspeți ai universităților - le lipsește, de regulă, experiența și acest lucru afectează negativ atât perspectivele lor privind oportunitățile de angajare, cât și capacitatea angajatorilor de a selecta persoane ce corespund cerințelor pentru locurile de muncă vacante.

Această situație, caracteristică pentru piața forței de muncă din multe țări europene, a fost, parțial, soluționată în Italia. În scopul diminuării acestor imperfecțiuni, Observatorul Statistic al Universității din Bologna a inițiat în anul 1994 serviciul *AlmaLaurea*⁵², un mecanism de îmbunătățire a funcționării pieței forței de muncă. *AlmaLaurea* este un serviciu inovativ, care oferă, în regim online, informații privind absolvenții universităților italiene. Scopul *AlmaLaurea* este de a fi un punct informațional de întâlnire între absolvenți, universități și mediul de afaceri. De la momentul înființării și lansării sale în regim online (1995), *AlmaLaurea* a cunoscut o creștere exponențială, astăzi fiind vorba de 75% din absolvenți anual, 64 de universități din 77 existente în Italia. Numărul total de CV-uri, provenind de la 60 de universități italiene, s-a ridicat la mai mult de 1.430.000 de unități. *Curriculum vitae* sînt publicate atât în limba italiană, cât și engleză, și sînt permanent actualizate de către absolvenții înșiși.

AlmaLaurea este implementată de către un consorțiu de universități italiene, cu sprijinul Ministerului Educației, Universității și Cercetării. Aceasta are ca scop să fie un punct de referință pentru mediile care se ocupă, la diferite nivele, de probleme cum ar fi studiile academice, ocuparea forței de muncă și condițiile de angajare în cîmpul muncii pentru tineret.

AlmaLaurea urmărește două obiective generale: în primul rînd, oferă instituțiilor academice – membre ale consorțiului – informații sigure privind absolvenții lor; în al doilea rînd, are ca scop facilitarea tranziției spre piața muncii a absolvenților.

În ceea ce privește primul obiectiv, *AlmaLaurea* gestionează o bază de date care colectează informații privind absolvenții, utilizînd trei surse distincte. Întîi de toate, instituțiile academice furnizează date oficiale privind programele, durata cursurilor și calificările obținute de

⁵¹ Studiul *Relațiile de muncă în Republica Moldova din perspectiva companiilor*, realizat în cadrul proiectului *Promovarea Responsabilității Sociale Corporative și constituirea Rețelei Locale a Pactului Global în Republica Moldova*, implementat de către Centrul Analitic „EXPERT-GRUP” și finanțat de Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare în Moldova și Guvernul Belgiei.

⁵² A se vedea adresa web: <http://www.almalaurea.it/en/index.shtml>

către absolvenții lor. Pe de altă parte, absolvenții oferă informații suplimentare, inclusiv în ce privește perioadele de studiu în străinătate, experiența de muncă, precum și o autoevaluare cu privire la cunoașterea limbilor străine și a posesării competențelor de lucru la calculator. Absolvenții au posibilitatea să încarce și să-și actualizeze CV-urile online timp de aproximativ cinci ani după absolvire.

În ceea ce privește al doilea obiectiv, AlmaLaurea gestionează un serviciu care oferă acces la CV-urile electronice ale absolvenților. Pe lângă CV, absolvenții pot introduce pe pagina lor informații suplimentare, precum și o scrisoare de intenție.

În așa fel, AlmaLaurea reprezintă un punct de cotitură pentru dezvoltarea unei societăți bazate pe cunoaștere, punând la dispoziție pachetul de acte necesar organismelor guvernamentale pentru politica de luare a deciziilor cu privire la învățământul superior, oferind universităților un feedback vizând calitatea și condițiile de predare în ele. De asemenea, AlmaLaurea oferă un serviciu valoros, deoarece arată, prin cifre, modul în care performanța profesională a absolvenților evoluează în timp. În practică, sondajul AlmaLaurea arată dacă și cum un absolvent, cu gradul obținut la o anumită instituție de învățământ, a găsit un loc de muncă. Aceasta este o informație importantă atât la nivel european, dar și în cadrul sistemului universitar. Datele colectate de AlmaLaurea arată că, de multe ori, există discrepanțe substanțiale în sistemul de învățământ în cadrul aceleiași țări (de exemplu, universitățile de la nordul Italiei și cele de la sudul țării).

În așa fel, AlmaLaurea urmărește facilitarea accesului tinerilor absolvenți la piața forței de muncă (atât cea italiană, cât și cea internațională), prin simplificarea procesului de căutare de personal de către companii și reducerea decalajului de timp între cererea și oferta de brațe de muncă calificate. AlmaLaurea garantează optimizarea resurselor umane printr-o actualizare constantă a datelor referitoare la formarea studenților/absolvenților, care dețin diplome, prin monitorizarea datelor cu privire la programele academice alese de către studenți și analizarea feed-back-ului – modul în care caracterizează absolvenții calitatea procesului de studiu, așa încât să se poată face o comparație directă între diferite cursuri, facultăți și chiar universități. La fel, AlmaLaurea stimulează relația cu liceele, care ar avea drept scop ghidarea elevilor spre universități, iar a studenților spre piața forței de muncă.

După cum am mai menționat, AlmaLaurea e o bază de date rezultată din acumularea următoarelor categorii de informații: **datele oficiale despre absolvent, furnizate de către universitate** – facultatea absolvită, specialitatea, nota medie, notele la discipline, cursurile audiate, tema tezei de licență, numele coordonatorului ș.a.; **datele furnizate de persoană care candidează la titlul de licențiat**: (în ultimul semestru de studii, studenții absolvenții completează dosarul/curriculum vitae cu următoarea informație: diplomele obținute, studii postuniversitare – masterat, doctorat, postdoctorat – informații despre serviciul militar, participarea la stagii în străinătate, experiența de lucru acumulată pe parcursul studiilor la universitate, certificate care ar dovedi posesarea unor limbi străine, competențe TI, disponibilitatea de a se muta în străinătate.

Această bază de date creată este extrem de utilă universităților, constituind o sursă esențială pentru investigații suplimentare și analize. Anual, se realizează un raport privind profilul absolventului la universitatea, facultatea, specialitatea dată. Sînt supuși examinării următorii parametri: vîrsta la care studentul a absolvit facultatea, notele obținute, durata ciclului de studii, dacă a absolvit în termenul stabilit, calificarea părinților, clasa socială, diploma de liceu și bacalaureat, notele la examen, dacă a avut o frecvență bună, dacă a lucrat în laboratoare, stagiile din străinătate, timpul consumat pentru a scrie teza de licență, competențele lingvistice, abilități TI, experiența de muncă acumulată în timpul studiilor, intenția de a continua studiile, locurile de muncă preferate etc. Un asemenea raport este elaborat în luna iunie. În baza acestuia sînt evaluate universitățile și organele de conducere a acestora, precum și tendințele societății pentru moment. Ambele versiuni ale raportului (în varianta electronică și pe hîrtie) sînt disponibile, la fel ca și toate celelalte acte, pe www.almalaurea.it, permițînd o analiză comparativă a tendințelor sociale din ultimii ani.

Trebuie menționat faptul că absolvenții sînt protejați împotriva oricărui litigiu juridic, provenit din erori în curricula lor (inclusiv erorile cauzate de sistemele informaționale), prin activarea unui serviciu interactiv de control și de corectare a curriculei. Datele se bazează pe informația oferită de către secretariate. Curriculele absolvenților sînt verificate și, în cazul în care sînt depistate erori, acestea sînt remise către universitate, pentru a fi corectate. La fel, este disponibil serviciul de actualizare a curriculei.

Organele de decizie a AlmaLaurea sînt *adunarea generală, consiliul de administrație, președintele și directorul*. Adunarea, care este compusă din toți rectorii universităților care participă la consorțiu, precum și cîte un reprezentant al Ministerului Educației și Academiei de Științe. *Consiliul de administrație* este compus din 11 membri numiți de către Adunare, reprezentantul Ministerului Educației, al Universității și al Academiei de Științe. *Președintele* e ales de către Adunare din rîndul rectorilor universităților care participă la consorțiu. *Directorul* este ales de consiliul de administrație.

AlmaLaurea manifestă deschidere pentru colaborarea cu partenerii străini, internaționali calificați, capabili să consolideze calitatea propunerilor, schimbul de idei noi cu privire la cooperare și finanțarea adecvată, avînd ca obiectiv să stabilească relații cu centrele statistice din întreaga lume, ce au inițiative similare, în vederea promovării absolvenților locali pe plan internațional prin canalul *AlmaLaurea.net* (plasarea CV-urilor în limba engleză, difuzarea CV-urilor atît pe piața muncii din Italia (din localitate), cît și pe principalele piețe europene ale muncii. Link-uri Web între AlmaLaurea.net și bazele de date locale pe site-ul local ar putea fi create în scopul de a redirecționa datele stocate ale absolvenților către angajatori (recrutatori), în scopul de a efectua o selecție riguroasă a cadrelor ce au o calificare înaltă, de care sînt interesați, și alegerea celor mai buni. Acest lucru va stabili condițiile pentru crearea unei rețele internaționale de baze de date pentru CV-urile absolvenților, care să fie „vizibilă” în toată lumea. Obiectivul AlmaLaurea este de a oferi beneficii similare cu cele din universitățile italiene tuturor universităților din cadrul consorțiului. În acest scop, AlmaLaurea propune mai multe forme de cooperare:

- de a deveni membru direct al AlmaLaurea.net;
- de a promova crearea unor baze de date locale, gestionate de către universitățile locale sau consorții (cum ar fi AlmaLaurea);
- de a practica schimbul de date între AlmaLaurea și alte baze de date existente deja în diferite țări cu privire la absolvenți și companiile angajatoare.
- de a redirecționa utilizatorii de pe o platformă internațională spre cea locală, în vederea eficientizării căutărilor la nivel local (în limba locală);
- de a planifica cercetări comune și de analiză comparativă pe profil a datelor despre absolvenți și a condițiilor de muncă propuse acestora;
- de a personaliza sistemul la noua locație.

AlmaLaurea își focusează constant activitatea pe participarea la apeluri pentru propuneri de proiecte și are stabilite legături de cooperare cu Universitatea din Bologna, Grupul COIMBRA, Rețeaua FEDORA, Consorțiul Interuniversitar CINECA, Universități din Europa, America Latină și Africa.

Participarea la consorțiu implică o plată, care variază pentru fiecare membru contribuabil între 2.582 € și 5.165 €, în funcție de numărul total al absolvenților universității. Pentru a rămîne în cadrul consorțiului și de a fi introdus în baza de date, fiecare universitate trebuie să plătească anual o sumă de participare, proporțională cu numărul total de absolvenți din fiecare universitate, iar din 2009 aceasta s-a ridicat la 5.96 € + TVA pentru fiecare absolvent. Această contribuție acoperă toate serviciile menționate mai sus, precum și raportul anual privind profilul absolventului. Începînd cu momentul aderării, aceste taxe sînt reglementate prin acorduri de cooperare anuale.

În concluzie, considerăm că, în scopul creșterii competitivității absolvenților universității pe piața forței de muncă din Republica Moldova, trebuie implicați partenerii sociali în procesul de formare profesională a specialiștilor, dar și în cel de angajare a acestora în cîmpul muncii. Pornind de la analiza pieței forței de muncă din Republica Moldova, credem oportună lansarea unui serviciu de mediere electronică de tip AlmaLaurea (online) între absolvenți, universități și întreprinderi/instituții angajatoare, care să ofere informații privind absolvenții universită-

ților din Republica Moldova, precum și informații privind oferta de locuri de muncă vacante și cerințele pentru ocuparea acestora. Remarcăm că în câteva țări, printre care și Franța, cu contribuția Ministerului Educației, au fost deja fondate centre de cercetare statistică, ce au drept scop efectuarea de anchete periodice privind educația și piața forței de muncă. O imagine de încredere și exhaustivă ar fi, într-adevăr, disponibilă în cazul în care sistemul dat ar fi extins și la alte țări europene, devenind fundamentală pentru realizarea unui spațiu european bazat pe cunoaștere.

PROGRAME, FACTORI, ETAPE, FORME, PROCEDEE ȘI METODE DE ADAPTARE PROFESIONALĂ A ANGAJAȚILOR: PARTICULARITĂȚI ȘI ANALIZĂ

Programs, Factors, Stages, Forms, Procedures and Professional Adaptation Methods of Employees: Peculiarities and Analysis

*Andrei ROTARU,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

Rezumat: Fiecare cetățean are dreptul la libera alegere a profesiei, orientată spre obținerea performanței de calitate a fiecărui angajat nou, dar poate fi privit ca un sistem de acțiuni care ar forma un comportament constructiv și o concurență sporită pe piața forței de muncă. În Republica Moldova nu funcționează întotdeauna programele de adaptare, ele sînt elaborate în conformitate cu cerințele pieței forței de muncă a populației.

Factorii de bază sînt legați de echipa de management avînd rolul de formare, consultare și stimulare a noului angajat. Forma unei piețe de muncă permanentă necesită crearea de legături durabile între pirghiile administrative. Adaptarea este un indicator eficient de activitate. Aceasta poate fi împărțită în adaptare primară și secundară. Pentru a realiza o adaptare mai eficientă este necesar ca formarea profesională să implice mai multe părți interesate. Succesul afacerii depinde de structura organizațională, de angajați, de calitățile lor de caracter.

Cuvinte-cheie: profesie, adaptare profesională, piața de muncă, stimulare, muncă productivă, experiență, caracter, angajat, program de adaptare, condiții de muncă, cunoștințe, abilități.

Abstract: Every citizen has the right to free choice of profession adaptation training is geared towards obtaining quality performance of each new employee, but may be viewed as a system of actions that would form a constructive behavior and increased competition in the labor market. Moldova does not always work adaptation programs are developed according to population labor market requirements.

Basic factors are related to the management team assigned to training, consultation and stimulate new employee. Form a permanent labor markets requires creating lasting links between administrative levers. Adaptation training is an effective indicator of activity. It can be divided into primary and secondary adaptation. To achieve a more effective adaptation is necessary as training involving as many stakeholders. Business success depends on organizational structure and hired the professional quality of character.

Key-words: profession, professional adaptation, labor market, stimulation, productive work, experience, employee, character, adaptation program, working conditions, knowledge, skills.

În mod tradițional, adaptarea profesională se atribuie activităților îndreptate spre persoanele deja angajate în câmpul muncii și cărora trebuie să li se formeze anumite cunoștințe și abilități profesionale necesare de moment. Însă aceste acțiuni ar trebui să se răsfrîngă nu numai asupra angajaților ce activează deja în câmpul muncii, ci și asupra absolvenților instituțiilor de învățămînt de nivel profesional superior și mediu. Un loc deosebit îl ocupă persoanele neangajate în câmpul muncii, care adesea sînt sub pericol de a se dezadapta profesional. În acest caz, adaptarea profesională poate fi privită ca un sistem de acțiuni, care ar forma un comportament constructiv și o creștere a concurenței pe piața forței de muncă.

Procesul de adaptare a personalului conform conținutului muncii efectuate, a condițiilor de muncă și a mediului social cere de la noul angajat cunoașterea noilor condiții de muncă și a climatului psihologic al echipei. Nu mai puțin importantă este și alegerea formelor corecte de comunicare cu alți angajați. Prin intermediul lor se vor stabili relații efective de activitate profesională, se vor crea legături formale și neformale, ce va face posibilă cunoașterea obiectivelor și cerințelor expuse de către managerii din organizație și de către fiecare coleg de muncă.

Cu părere de rău, în Republica Moldova, nu întotdeauna și nu în un mod consecvent și științific sînt elaborate programe de adaptare profesională a populației conform cerințelor pieței forței de muncă și a organizațiilor implicate în acest proces. Instituțiile de învățămînt profesional de nivel mediu și superior se conformează adesea destul de greu la cerințele noi ce vin din partea angajatorilor. Ele sînt destul de rigide și inerte la schimbările pieței forței de muncă și depind direct de structura, volumul, profilul pregătirii forței de muncă și a nivelului ei de calificare.

Un rol negativ îl are lipsa unui sistem bine organizat de către organele statale de resort, care trebuie să caute modalități de încadrare în câmpul muncii a absolvenților, în special a celor ce sînt finanțați din bugetul țării. Adesea nu se semnează contracte de muncă dintre angajatori și tinerii specialiști, iar atunci cînd acestea se elaborează părțile contractante nu-și asumă responsabilități de a le respecta.

Pentru fiecare nou angajat este necesar de a elabora un program individual pentru perioada de adaptare profesională. Acesta cere implicarea managerilor de nivel top și a managerilor imediat superiori, a tutorelui și însuși a angajatului respectiv. Se indică cerințele, atribuțiile și activitățile pe care trebuie să le execute acesta în termenul stabilit. Concomitent, se va face cunoștință cu fișa postului de muncă, se planifică activitățile specifice cerute de către acest post de muncă față de noul angajat, se vor determina obiectivele de pregătire și dezvoltare profesională care trebuie să fie atinse pe parcursul perioadei de adaptare atît în plan intern, cît și extern. Rezultate pozitive se obțin mai ales în cazul, cînd în acest proces se implică conducătorul general sau managerul de personal al organizației respective. Acesta din start încearcă să creeze o atmosferă pozitivă pentru angajat în cadrul colectivului respectiv.

Întotdeauna trebuie de ținut cont de factorii de bază atribuiți echipei manageriale și care au un impact decisiv asupra procesului de adaptare profesională. Nu mai puțin importante sînt particularitățile individuale, cunoștințele și abilitățile, interesele și tendințele orientate spre creșterea profesională continuă a angajatului. Un rol deosebit îl ocupă factorii social-psihologici, ce caracterizează angajatul prin poziția sa activă sau pasivă ocupată în organizație și în societate, în comunicarea și atitudinea sa față de colegi și superiori. O importanță deosebită o are locul de muncă, tehnologiile aplicate, modalitățile de evaluare și control, particularitățile activității de producere și tempoul de lucru care întotdeauna își lasă amprenta pe adaptarea profesională a angajatului.

Putem evidenția și o serie de factori ce constituie un obstacol în încadrarea în câmpul muncii a tinerilor specialiști: lipsa unor prognoze pe termen mediu și pe termen lung a locurilor de muncă disponibile pentru un viitor apropiat; informatizarea incompletă a șomerilor și absolvenților instituțiilor de învățămînt despre ofertele, tendințele, abilitățile profesionale și de comportament cerute pe piața forței de muncă; nivelul scăzut de remunerare a muncii și lipsa în majoritatea organizațiilor a garanțiilor sociale.

Printre factorii ce frînează procesul de adaptare profesională la moment în Republica Moldova am putea evidenția orientarea absolvenților spre angajare în cadrul sferei neproductive destul de bine remunerată la momentul actual; neconcordanța dintre cererea și oferta forței de muncă pe piața muncii, inexistența structurii ce ar determina necesarul de cadre calificate pentru economia țării și numărul de tineri specialiști pregătiți din bugetul țării pentru încadrare imediată în procesul de producție.

Formarea unei piețe de muncă efective cere în permanență crearea legăturilor trainice între pirghiile administrative la nivel de ministere și nivel local. Nu mai puțin important este conlucrarea cu centrele de plasare în câmpul muncii, cu angajatorii și cu diverși oameni de afaceri de pe piața forței de muncă, cointeresați de realizarea unei politici de stat unice în domeniul adaptării profesionale a angajaților.

Condițiile economiei de piață dictează necesitatea aplicării noilor cerințe față de procesul de instruire, față de formarea și integrarea lucrătorilor care ar da chiar din start un randament profesional ridicat. Aceste acțiuni trebuie să ducă la pregătirea unor așa specialiști calificați, care ar putea concura pe piața forței de muncă și ar găsi modalități eficiente de adaptare la condițiile și cerințele firmei concrete, în permanență orientați spre o creștere profesională.

Adaptarea profesională este un indicator de activitate efectivă sau ineficientă a proceselor manageriale de recrutare, selecție și angajare a personalului. Procesul de adaptare profesională a unui salariat concret cere să se respecte trecerea prin anumite stadii obligatorii. Preventiv, se face cunoștința generală cu situația de moment în unitatea economică, se caută modalități de integrare preventivă, asimilare în cadrul echipei de lucru și, în sfârșit, identificarea obiectivelor personale cu scopurile întregului colectiv. Se pot evidenția și anumite reguli în consecutivitatea procesului de adaptare profesională a angajatului. Conform celor expuse mai sus, acestea ar fi cunoștința cu firma în cauză, particularitățile ei, orarul de lucru, cunoștința cu colectivul și locul de muncă, convorbirea cu managerul imediat superior, instructaje la tehnica securității muncii și a securității incendiare, instruire după programe speciale, evidențierea normelor de stimulare și a activității nemijlocite la locul de muncă.

După cum s-a menționat mai sus, adaptarea profesională a salariaților poate fi divizată în adaptare primară și secundară. Cea primară este îndreptată spre integrarea în câmpul muncii a cadrelor tinere, neangajate anterior. Procesul de adaptare secundară este orientat spre salariații cu o oarecare experiență de muncă sau necesită o calificare mai serioasă profesională. În condițiile economiei de piață rolul adaptării tinerilor specialiști este de o importanță primordială pentru orice echipă managerială.

În dependență de orientare, se deosebesc diverse forme de adaptare profesională. Am putea evidenția forma administrativă, axată pe cunoașterea noului loc de muncă, pe regimul zilei, condițiile de muncă și modalitățile de luare a deciziilor în situații standard. Acest tip de integrare cere cunoașterea planului de dezvoltare instituțională, a structurii organizatorice, locul subdiviziunii în cadrul organizației și structura ierarhică a personalului. Adaptarea psihofiziologică este destul de mult dependentă de starea sănătății angajatului, de temperamentul și condițiile lui de muncă nemijlocite. Nerespectarea acestor particularități duce, în multe cazuri, la apariția accidentelor de muncă, mai ales la etapele de început în activitatea profesională.

Adaptarea social-psihologică cere legături de adaptare la normele și cerințele colectivului de muncă, atenție față de particularitățile relațiilor cu colegii și managerii, determinarea noului său rol și statut obținut, cât și a cerințelor economice stabilite de către firmă. Nu mai puțin importante sînt relațiile interpersonale în cadrul echipei de muncă, tradițiile și regulile de comportament. Adaptarea profesională este strîns legată de însușirea efectivă a profesiei, specificului, cunoștințelor și abilităților de activitate strict profesionale. După aprecierea nivelului de pregătire teoretică și practică, a particularităților de caracter ale angajatului se determină forma de pregătire profesională.

Unii autori evidențiază și aspectul de adaptare economico-financiar care, în cele mai dese cazuri, este legat de sistemul de premii și recompense, sporuri la salariu și de mărirea salariului de funcție.

Adaptarea sanitaro-igienică are și ea la bază anumite norme sanitare, igienice, norme de securitate a muncii și norme de menținere a diverselor spații de muncă stabilite conform cerințelor. Procesul de adaptare întotdeauna cere ca noul angajat să intre într-un interval cât mai mic de timp în ritmul de lucru propriu unității economice respective. Este necesar de a căuta căi și modalități eficiente de integrare profesională de pe poziții pozitive și de a exclude factori și situații, ce ar influența negativ asupra acestei activități.

Departamentul resurse umane face cunoștință cu condițiile de conlucrare cu colegii, managerii organizației, aspectele de evaluare și control, modalitățile de promovare, aplicare a măsurilor administrative și disciplinare, stabilire a relațiilor cu sindicatele, aplicare a politicilor sociale, particularitățile de angajare și concediere de personal, cerințele față de comportament și a formelor de activitate cu clienții, formele de remunerare a muncii și a condițiilor de primire, procedeele de asigurare și posibilitățile de oferire a pregătirii și dezvoltării profesionale a angajaților din contul firmei, cu regimul de muncă și odihnă, rezolvare a problemelor de ordin social și de tehnică a securității muncii, cerințele de asigurare a calității vieții, a muncii și a sănătății personalului.

Adaptarea profesională este un proces bazat pe anumite metode și procedee, care, fiind aplicate cu abilitate, conduc la căpătarea unui lucrător care, în scurt timp, devine productiv și se încadrează destul de rapid în colectivul de muncă. În dependență de resursele financiare, de numărul de angajați și de tendința managerilor de a face ca adaptarea angajatului să devină cât mai efectivă într-un termen cât mai scurt, se recurge la așa procedee cum ar fi activitatea sub tutelă, scrisorile de bun venit, filmele și conferințele de îndrumare, instructajele preventive, se elaborează manualul noului angajat etc. Obiectivul angajării determină metodele, care sînt într-o directă dependență de angajarea pentru un anumit post de muncă sau conform potențialului profesional al salariatului [1, 50].

Un loc deosebit îl ocupă procesul de adaptare a locului de muncă față de viitorul salariat. Aceasta necesită acțiuni de creare a locurilor de muncă din partea managerilor conform cerințelor ergonomice, acțiuni de reglare a ritmului și a timpului de lucru în cadrul căruia angajatul arată o productivitate majoră, căutarea modalităților de activitate conform necesităților și abilităților individuale ale angajatului, aplicarea sistemelor individuale de stimulare, în așa mod, motivînd obiectiv normele de muncă stabilite pentru fiecare salariat în parte.

Succesul activității economice depinde direct de structura organizatorică și de calitatea profesională a personalului angajat, ținînd în permanență cont de apariția noilor tehnologii și de faptul că societatea umană este în continuă mișcare și schimbare. Pentru ca cunoștințele și abilitățile personalului angajat să se axeze pe tendințele și valorile întreprinderii, este necesar ca fiecare manager de personal să înțeleagă că, în cazul cînd angajatul se simte în drept de a fi parte componentă a echipei de muncă și cît timp unitatea economică respectivă este cointereseată de acțiunile promovate de către acest salariat, se poate spune prompt că activitatea promovată de întreg colectivul va fi de succes. În caz contrar, apare riscul de a întâmpina anumite dificultăți și, de aceea, este necesar de a folosi noi procedee, metode de recrutare, selecție, angajare, adaptare, motivare și stimulare de personal. Numai atunci cînd fiecare nou angajat se identifică cu unitatea economică respectivă, cu misiunea ei, cînd se creează sentimentul de apartenență la firmă, apare productivitatea și eficiența majoră în cadrul procesului de muncă.

Bibliografie:

1. Pitariu H. Managementul resurselor umane: Evaluarea performanțelor profesionale. București, Editura All-Beck, 2000.
2. Rotaru A., Prodan A. Managementul resurselor umane. Iași, Editura Sedcom Libris, 2001.
3. Androniceanu A. Managementul schimbărilor: valorificarea potențialului creativ al resurselor umane. București, Editura ALL, 1998.
4. Certo S. Managementul modern: diversitatea, calitatea, etica și mediul global. București, Editura Teora, 2002.
5. Manolescu A. Managementul resurselor umane. București, Editura Economică, 2001.

SECȚIUNEA A VI-A
PREGĂTIREA SPECIALIȘTILOR DE LIMBI STRĂINE ÎN CONFORMITATE CU CERINȚELE PIETII MUNCII

Section VI
Training Foreign Language Professionals in Accordance with Labor Market Requirements

УЧЕБНАЯ ПЛАТФОРМА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС В ВУЗЕ
The Learning Platform and the Educational Process in Higher Education Institutions

*Ирина ЧЁРНАЯ,
Бэлцкий Государственный Университет им. Алеку Руссо*

Rezumat: La ora actuală, didactica, în instituțiile de învățământ superior, se bazează pe metode didactice, material mass-media de predare și învățare, care influențează activitatea profesorului în clasă și contribuie la dezvoltarea anumitor competențe și abilități de lucru cu informația și de comunicare într-o realitate virtuală.

Cuvinte-cheie: activitate, studii, metode de predare și învățare, obiective.

Abstract: The modern activity of the studied material at an institution of higher education includes methods, devices, teaching material and means of mass media of a socio-cultural nature which influence upon the topical teaching activity and studied material, as well as upon development of skills and ability to work with information and to communicate in virtual reality. In many institutions of higher education the technical teaching foundation and the developing informative and communicative ability of students serve as certain means of supporting the virtual teaching activity. Meanwhile the technical means should not be focused on as the foundation is regarded just as a tool for rendering the teaching contents, reaching goals, accomplishment in communicative field and using the proper teaching methods [2, p. 20].

Key-words: activity, study, teaching methods, goals.

Платформа в рамках виртуальной учебной деятельности наглядно отражает знания, мотивацию и активизацию учащегося, коммуникацию между обучающим и учащимся при выполнении и контроле заданий, самоорганизацию и прогрессию. Обучение на платформе основательно планируется, обучающий должен в первую очередь обратить внимание на такие аспекты как техническую компетенцию обучающегося/учащегося, издержки технического обслуживания, подготовку и временное действие платформы, мотивацию участников курса. Рассмотрим основные механизмы работы учебной платформы:

1. **Современные технические средства.** Они осуществляют и поддерживают следующие процессы обучения:

- Изображение учебного материала: этапы обучения;
- Мотивацию и активизацию учащегося;
- Коммуникацию между учащимся и обучающим, между учащимися, а также возможность определения структуры коммуникативных процессов, как например, отправление заданий с упражнениями, передача результатов о выполнении заданий, обмен информацией и т.д.
- Поддержку учащихся при обработке изучаемого материала, поддержку при организации собственного учебного процесса, например, обработка полученной информации, проверочный тест, работа с архивом и последующая обработкой учебного материала и др.
- Консультации при выполнении упражнений и дополнительных заданий, тестов и запросов и т.д.
- Оценивание учащихся с помощью учебных проверок, зачётных и экзаменационных тестов и т.д.

2. **Учебная цель.** Для развития информационно-коммуникативной компетентности обучающегося необходимо предоставить среду для установления контакта между учащимся и обучающим, поэтому учебная цель ставится на обсуждение. Её можно согласовывать с каждым учащимся, и выбрать индивидуальные учебные цели. Диалогическая форма определения учебной цели несет информационную нагрузку, т.е. презентация учебной цели осуществляется благодаря всем слушателям курса.

3. **Учебное содержание.** Оно представляет собой материал, используемый в рамках курса. Данный материал должен быть разделен на рациональные части. Виртуальная учебная среда связана с высоким уровнем подготовки до организационного начала обучения, т.к. дальнейшие изменения больше не возможны. Следовательно, структура учебного содержания должно быть гибкой. Это касается используемых тематических или временных частей, которые на протяжении курса можно менять, имеющие модульную и гибкую последовательность. Здесь возможен вариант параллельного предоставления содержания на выбор или предоставление содержания для разных целевых групп.

4. **Учебный метод.** Он существенно влияет на оформление учебной среды. Но во многих случаях вступает в действие комбинация различных методов. Таким образом, презентация этапов обучения может чередоваться с обучающими формами, например упражнениями.

5. **Целевые группы.** Многие исследователи виртуального обучения уделяют большое внимание целевым группам учащихся. На учебной платформе происходит процесс коммуникации, обучаемый должен найти подход к каждому члену коммуникации и помочь общаться друг с другом. Для этого учебная платформа должна иметь заманчивое оптическое оформление, структуру и наглядный обзор учебного содержания, беспрепятственную навигацию, определенную структуру прикладных учебных методов. При этом невозможно удовлетворить все потребности участников, но важно, чтобы никто не остался за бортом.

В учебных заведениях с виртуальными курсами обучения существует классическая целевая группа студентов, у которых достаточно времени и возможностей для интерактивного обучения. В европейских вузах выделяется группа работающих студентов, которые должны организовывать своё обучение, учитывать свою рабочую занятость на предприятиях и посещениях лекций/семинаров, которым необходимы фундаментальные знания предмета, умения и навыки в организации и освоении учебного материала. У работающих студентов не всегда есть возможность на своём рабочем месте принять участие в заседаниях чата или слушать лекцию. Учебное место имеет большое значение, так как при выполнении заданий необходима высокая концентрация, и если обучающийся находится на рабочем месте или в интернет-салоне – это, конечно же, снижает уровень внимания. Поэтому один из важнейших моментов обучения считается рабочее место обучающего. Где происходит обучение, на домашнем компьютере за письменным столом, в библиотеке, на рабочем месте или в интернет-салоне? Важно, где обучающий работает, может ли он спокойно работать, имеет ли он доступ к платформе в определенное время. В интернет-салоне невозможно слушать звуковые файлы или принимать участие в видеоконференции или аудиоконференции. На домашнем компьютере может не хватать скорости передачи данных или отсутствует необходимое оборудование. На многих предприятиях ограничен доступ к веб-страницам с Javascripts или запрещается установка новых программ на компьютерах. Все эти нюансы должны учитываться при проведении обучения.

Способность к самоорганизации зависит от биографии, работы, возраста, накопленного опыта студентов. В процессе обучения возникает ряд трудностей, как например, технические трудности, проблемы мотивации, собственные страхи, трудности в общении с компьютером или с новым содержанием, которые требуют терпения и времени. При виртуальном обучении участник курса не виден, его вербальный и физический способ выражения остается в тени, обучающий может только предполагать, почему он не

часто в форуме или почему он не активен в течение нескольких недель. В данном случае можно предположить, что участник только читает полученную информацию и сам неохотно высказывается по определенным темам. Техническая платформа может устранять эти проблемы, обучающий видит, как часто регистрируемый посещает платформу, какие тексты и комментарии он читает. Обучающий должен регулярно проверять файлы лога [3, с. 186].

У каждого участника разные способности в обращении с инструментами платформы, и каждый пытается самостоятельно решать проблемы, возникшие в процессе обучения. Привычки участников курса в использовании инструментов Веб 2.0 также должны учитываться. Организаторы должны знать, как и как часто участвующие используют технические средства, чтобы своевременно отправить новую информацию для успешного процесса обсуждения и кооперации между участниками. Организаторы могут с помощью опросов учитывать интересы и новые предложения участвующих. Участники должны быть предварительно подготовлены, прежде чем они могут принимать участие в чатах, обсуждениях и заседаниях видеоконференций.

Обучающий должен обратить внимание на индивидуальные особенности учащегося, на его способность при освоении материала. На практике выявлен ряд классификаций, которые разрабатывались на основе эмпирических исследований [1, с. 61-81]:

1. Восприятие, основанное на каналах чувств:

Аудитивные учащиеся	Визуальные учащиеся	Сенсорные учащиеся
предпочитают обучение с помощью аудирования.	нуждаются в наглядной поддержке, как например, графическое изображение, показ примеров или текстов.	предпочитают действовать самостоятельно, применять и испытывать, например, проводить даже эксперименты в лаборатории.
Они могут обучаться на основе докладов и аудиофайлов.		

2. по Паку:

Серийные учащиеся	Новаторы	Гибкие учащиеся
пытаются линейно, на основе гипотез прийти постепенно к освоению учебного материала.	формулируют глобальные гипотезы, опираются на общее содержание и одновременно могут работать над несколькими содержаниями.	"маневренные" переходят от одной стратегии к другой и могут приспосабливаться к любой учебной ситуации.

3. по Кольбу:

Учебный стиль	Учебная стратегия
Практик	Активное экспериментирование (ищет сходство)
Следопыт	Конкретный опыт (ищет разногласия)
Приспособленец	Соглашение, на основе наблюдений
Мыслитель	Абстрактное формирование понятия

Учебные стили по Кольбу стремятся в виртуальной учебной среде к разным сценариям и методам обучения. В то время когда запланированы проведения практических упражнений или экспериментов, на платформе могут преобладать абстрактные выводы одного или нескольких учащихся и механизм выработки теоретических отношений между участниками курса. Данный процесс обмена информации способствует беспрепятственному обучению в коллективе, требующий толерантности и уважения, хотя образ действий членов группы существенно отличаются друг от друга.

4. по Шрадеру:

Теоретики	Экспериментаторы	Школьники	Безразличные	Неуверенные
рады обучению, они свободны, на них можно положиться, и имеют точные представления о том, чему они хотят научиться.	ждут от обучающего руководства по обучению и охотно экспериментируют.	честолюбивы и прилежны.	учат только то, в чем они действительно нуждаются.	чувствуют страх и неуверенность при обучении.

Значение этих учебных типов в виртуальной среде зависит от мотивации, уровня активности и готовности студента к обучению.

В заключении хотелось бы отметить, что использование учебной платформы при проведении лекций и семинаров формирует информационно-коммуникативную компетентность студента, даёт толчок к самореализации и проявлению способностей, к развитию самодисциплины и ответственности. С помощью информационного поля происходит ориентация личности в социокультурной среде [1, с. 74-75].

Список литературы:

- Бурова, И.В. Педагогические условия формирования информационно-образовательных потребностей студентов вуза //Вестник, Томского государственного педагогического университета, №11, 2009. С. 74-75.
- Holten, Roland, Nittel von Bertelsmann, Dieter: *E-Learning in Hochschule und Weiterbildung: Einsatzchancen und Erfahrungen*. W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld, 2010. S. 203.
- Rey, Günter Daniel: *E-Learning. Theorien, Gestaltungsempfehlungen und Forschung*. Huber Verlag, Bern, Auflage: 1, 2009. S. 240.
- Moriz, Werner: *Blended-Learning: Entwicklung, Gestaltung, Betreuung und Evaluation von E-Learningunterstütztem Unterricht*. Books on Demand GmbH, Nordersstedt, 2008. S. 99.

DEVELOPING COMMUNICATIVE COMPETENCE OF FUTUR TEACHERS OF ENGLISH: THE SPEECH ACT OF APOLOGY

Viorica CEBOTAROȘ,
Alecu Russo State University of Bălți

Rezumat: Scopul primordial al predării unei limbi străine este dezvoltarea competenței comunicative. Un aspect important al competenței comunicative este abilitatea de a efectua acte de limbaj. Deoarece actele de limbaj sînt specifice culturii, realizarea lor corectă necesită o cunoaștere a normelor specifice culturii date. În articolul de față, sînt relevate unele particularități ale actului de limbaj „scuza” în cultura britanică.

Cuvinte-cheie: competență comunicativă, pragmatică, scuza, cultură.

Abstract: The central goal of teaching a foreign language is developing students' communicative competence. An important aspect of the communicative competence is the ability to perform speech acts. Since speech acts are culture specific, performing them appropriately requires knowledge of the norms peculiar to a particular cultural context. The present article focuses on apologies. It points out some peculiarities of performing this speech act in British culture.

Key-words: competence, speech act, apology, ability.

Developing communication skills is undoubtedly the main aim of teaching a foreign language. The graduates of the faculty of Foreign Languages and Literatures are employed in various spheres, all of them requiring good communication skills. According to a survey made in 2008 by Archer and Davison, employers expect their employees to have good communication skills. These, together with team-working

skills, are the most important capabilities sought among new graduates. The results of the research mentioned above show that 86%, and respectively, 85% of employers regard these two skills as important.

This fact highlights the importance of developing students' communicative ability, which, in fact, has always been our main goal. Since we live in a highly competitive global market, the employees' ability to talk effectively is of paramount importance. Knowing the language is only the first step. Effective intercultural communication requires much more than knowledge of language as a system. As Anna Wierzbicka points out, „what matters most from the point of view of intercultural communication is not the form of one's utterances, but their meaning, including the hidden assumptions which reflect cultural values” [4, p. 51]. Many students find it difficult to communicate with native speakers of English although they have good knowledge of English grammar and vocabulary. What they lack is the necessary knowledge of English sociocultural norms, the ability to use language effectively in order to fulfill a certain goal and to understand language as it is used in context. For this reason in the process of learning a foreign language it is important for students to acquire, besides phonological and lexico-grammatical knowledge, pragmatic knowledge. Pragmatic knowledge represents a fundamental component of language ability. Without it communication between interlocutors may be completely blocked. Pragmatic errors are not always noticed in the surface structure of statements. They become clear when analyzing with the speaker what meaning he/she wanted to convey. Pragmatic mistakes affect both language production and language understanding. In a conversation with a foreigner, a native speaker of English will interpret what is being said following his/her own cultural norms and may think that his/her interlocutor is being rude if he/she does not act appropriately to the English linguistic community norms. Knowing the sociocultural norms seems to be as important as knowing the linguistic norms. In conversations between people belonging to different cultures every participant evaluates the behaviour of the others according to his/her cultural and communicative norms.

An important aspect of the communicative competence is the ability to perform speech acts. Since speech acts are culture specific, performing them appropriately requires knowledge of the norms specific to a particular cultural context. According to these norms, speakers use language differently, depending on the situation and on the interlocutor. Without changing the language use according to the situation, the learner of a foreign language may fail to make himself/herself understood, although he/she may have very good knowledge of grammar and vocabulary. In fact, in cross-cultural communication speakers have to pay special attention to sociolinguistic rules of the target language in addition to structure rules. For that reason special attention should be paid to teaching the cultural norms of the target language. However, teaching students the rules of cultural appropriateness is much more difficult than teaching them how to use the correct linguistic form of the language. Thus, it is not so difficult for students to learn the structures the English people use when apologizing. It is more difficult to use these formulas appropriately.

Apologies play a crucial role in interpersonal communication since they help maintain and restore harmony between interlocutors. When it comes to intercultural communication, knowing when and how to apologize becomes even more important. Failure to utter an apology when perceived as necessary may cause breakdowns in communication. Some studies suggest that apologies can be considered a pragmatic universal. A study conducted by Olshtain as part of the Cross-Cultural Speech Act Realization Project proved that given the same social factors, the same contextual factors and the same levels of offence, different languages will realize apologies in very similar ways. However, others affirm that although the speech act of apology is universal, it is, at the same time, culture-specific. First of all, cultures differ in what they perceive as an offence. Secondly, the severity of the same offence may be regarded as different in two cultures. Thirdly, certain semantic formulas, i.e. verbal realizations of an apology, are given preference to over others. All these things should be taken into account when teaching students to apologize in English.

English culture differs greatly from Romanian culture in the use of reflex apology. In fact, the reflex-apology rule, as Kate Fox mentions, represents „a particularly striking example of English courtesy” [2, p. 148]. The word *sorry* is pronounced by both interlocutors automatically, no matter who is to blame. The reflex apology is, in English culture, an automatic response, not an admission of guilt. It is a „deeply ingrained rule” to say *sorry* whenever an undesired contact occurs [idem, 150]. In fact, any intrusion, no matter how slight it may be, requires an apology. In English any request or question is prefaced with an apology. Thus, *sorry* is a useful word, appropriate for any occasion or circumstance. As Kate Fox points out, „Englishness means *always* having to say you're sorry” [ibidem].

The reflex apology is not so often used in Romanian. Since students often transfer the norms and pragmatic behaviour from their culture into the target language, they are likely to make mistakes. Not using an apology in English when required may result in a negative interpretation. Thus, a native speaker of English may consider a Romanian student learning English impolite, and even rude sometimes, if an apology is not uttered as required in the English culture. The worst thing is that it may lead to forming ethnic stereotypes.

English people apologize more often than Romanian people. To a native speaker of Romanian, the frequent use of disarming apologies in English may seem insincere. On the other hand, the less frequent use of apologies in Romanian may seem impolite, or even rude, to a native speaker of English. Thus, if a native speaker of Romanian, does not apologize in the situations required by the English culture, but follows the norms of his/her native culture, he/she will sound rude.

Another thing that distinguishes English culture from Romanian culture is the use of mutual apologies. Mutual apologies are very frequent in English. Eva Ogiermann mentions that when two people bump into each other or get into each other's way in a crowd, the matter is dismissed by means of a mutual apology, sometimes even with the harmed party uttering „sorry” first [3, p. 263].

Romanian further differs from English in using routine formulas in situations where disarming apologies are used in English. Thus, A Romanian person intending to get off a crowded bus asks „Coboriți la următoarea stație?”, in answer to which the other passengers either proceed towards the door or step aside. English people use „Excuse me” in such situations.

From a cross-cultural perspective, it has been observed that speakers of English have a strong tendency to apologize in advance for a number of potential offences, such as a possible body contact in a crowded bus, etc. Speakers of Romanian would rather do so only after the unwanted offence has occurred (and only if they consider it an offence: in Romanian culture touching someone by accident may not be considered something worth apologizing for).

Such intercultural differences highlight the importance of teaching culture alongside with teaching all the other aspects of the foreign language.

References:

1. Archer, W., Davison, J. *Graduate Employability: the Views of the Employers*. London, the Council for Industry and Higher Education (CIHE), 2008.
2. Fox, K. *Watching the English. The Hidden Rules of English Behaviour*, Hodder and Stoughton, 2005.
3. Ogiermann, E. *On Apologising in Negative and Positive Politeness Cultures*, John Benjamins Publishing Company, 2009.
4. Trosborg, A. *Pragmatics across Languages and Cultures*, Walter de Gruyter, Berlin/New York, 2010.

PERSPECTIVA ACȚIONALĂ ÎN PREGĂTIREA SPECIALIȘTILOR DE LIMBĂ FRANCEZĂ, COMPETITIVI PE PIAȚA MUNCII

The Actional Perspective in Training Competitive Specialists of French in the Labor Market

Angela COȘCIUG,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Rezumat: În articol, abordăm problema pregătirii specialiștilor de limbi străine din perspectiva cererii pieței contemporane, care impune competențe extralinguale importante la acești specialiști.

Cuvinte-cheie: perspectivă, pregătire, metodă acțională, dificultăți.

Abstract: In this article we are studying the problem of the specialist's formation in foreign languages according to the labour market demands which ask them important extralinguistic competences.

Key-words: perspective, preparing, actional method, difficulties.

Orice act de pregătire profesională se face sau cel puțin se cere făcut în acord cu cerințele pieței muncii.

Piața muncii este o structură care reflectă imediat orice schimbare socială. Astfel, destrămarea sistemului socialist cu o economie planificată și apariția relațiilor capitaliste a dus la crearea treptată a economiei de piață, în care factorii esențiali sînt cererea, oferta și concurența. În Republica Moldova, schimbarea în cauză a afectat nespun piața muncii, atît în aspect cantitativ, cît și în cel calitativ. A scăzut numărul angajaților în diferite domenii, dar au crescut cerințele profesionale față de cei rămași să profeseze; unele profesii extrem de solicitate în epoca socialistă, adică prestigioase – profesiile de militar, medic, profesor, educator de gradiniță, bibliotecar etc. – au încetat să mai fie plătite adecvat muncii depuse de angajați și și-au pierdut treptat statutul de prestigioase. În schimb, atît specialitățile din domeniul economic, cît și cele din domeniul juridic se impun astăzi în prim plan, cu atît mai mult cu cît semnalăm chiar apariția unor profesii în domeniile menționate, netradiționale sau chiar de neconceput în epoca socialistă: „Business și administrare”, „Management și Marketing”, „Audit”, „Jurisprudență vamală” etc.

În domeniul „filologic”, acest lucru se observă doar cu referire la profesia de traducător, nu prea răspîndită în Moldova socialistă și, prin urmare, greu de căpătat într-o instituție socialistă de învățămînt din teritoriul cu pricina, dar cerută astăzi pe piața muncii din țară. E vorba de cererea specialiștilor în interpretare și traducere din și în limbi străine, în primul rînd, din engleză în română sau rusă și viceversa, mai rar din franceză în română sau rusă și viceversa sau din germană în rusă sau română și viceversa.

În ultimii doi ani, mai cu seamă în Republica Moldova, au scăzut considerabil cererile pieței muncii în profesori calificați de limbi străine, motivele acestei scăderi fiind diferite: exodul populației în alte țări, scăderea natalității în țară, comasarea instituțiilor de învățămînt preuniversitar etc. În contextul acestor fapte și al concurenței impuse de acestea, cresc cerințele profesionale față de persoanele rămase să activeze în domeniu. Acest lucru are repercusiuni și asupra instituțiilor de învățămînt care se ocupă de pregătirea profesorilor, dar și traducătorilor calificați, deoarece problema calității în pregătirea profesională devine problema-cheie a învățămîntului superior, fapt confirmat și de standardele ISO, standarde internaționale de apreciere a pregătirii profesionale într-o instituție de învățămînt.

Care este conținutul noțiunii de calitate în contextul învățămîntului superior filologic în Republica Moldova?

La ora actuală, orice pregătire profesională are drept obiectiv suprem formarea competențelor, aptitudinilor și chiar a performanțelor care să permită unui absolvent al unei instituții de învățămînt superior, mediu de specialitate sau profesional să exercite calitativ o profesie.

Pînă la începutul sec. al XXI-lea, pregătirea profesorilor de limbi străine și a traducătorilor bilingvi în Republica Moldova urmarea formarea competențelor, aptitudinilor și performanțelor [2]:

- (1) de *exprimare orală* într-o limbă străină sau în două limbi străine, în cadrul luărilor de cuvînt spontane sau pregătite;
- (2) de *exprimare scrisă*, adică de producere personală și autonomă a unui text, care se face ținînd cont de trei factori: (a) *pentru cine* se scrie textul în cauză, (b) *cu ce scop* se scrie acesta și (c) *ce* se scrie în el;
- (3) de *comprehensiune* (≠înțelegerea) *orală*, adică de distingere și interpretare a unităților segmentale și supersegmentale ale unui discurs într-o limbă străină;
- (4) de *comprehensiune scrisă*, prin care cititorul «sesizează» sensul literal al unui text, adică tonul, punctul de vedere, intenția comunicativă a scriitorului etc.

După cum o demonstrează clasificarea de mai sus, competențele, aptitudinile și performanțele identificate sînt doar de natură *comunicativă*, de parcă pregătirea unui profesor de limbi străine sau a unui traducător bilingv s-ar reduce doar la formarea unor competențe, aptitudini sau performanțe de ordin comunicativ.

În același context, P. Bange identifică un șir de măiestrii (cunoașteri) care urmează să fie cultivate la un filolog, fie el profesor sau traducător [1]:

- (1) măiestria metacognitivă, adică cunoașterea calitativă a strategiilor de comunicare: de ex., reacția verbală adecvată și într-o limbă străină la o întrebare pusă în aceeași limbă, reacția verbală (sau non-verbală chiar) adecvată la un eșec al comunicării sau la o greșeală survenită în timpul acesteia etc.;
 - (2) măiestria de a construi un mesaj într-o limbă străină la nivel gramatical, lexical, semantic, ortografic, fonologic etc.;
 - (3) măiestria de comunicare într-o limbă sau în două limbi concomitent, una dintre care e o limbă străină, adică măiestria dialogului (a schimbului de replici) într-o limbă străină sau în una străină și în cea maternă, adaptarea la o situație de comunicare, muabilă, de cele mai dese ori;
 - (4) cunoașterea culturii unei țări străine sau a două țări, dintre care una e cea natală, adică cunoștințe de ordin sociocultural sau intercultural.
- În clasificarea lui P. Bange, găsim competențe, aptitudini și performanțe de ordin:
- (1) lingval sau comparativo- sau contrastiv-lingval;
 - (2) pragmatic;
 - (3) sociolingval;
 - (4) sociocultural sau intercultural.

Clasificarea competențelor, aptitudinilor și performanțelor unui filolog, clasificare care este cel mai des invocată în didactica limbilor și culturilor a sec. al XX-lea este însă următoarea:

- (1) competențe, aptitudini și performanțe *lingvale*, adică de utilizare adecvată a unui cod lingval străin în situații de comunicare sau a unui cod lingval străin și a codului lingval matern în aceleași situații;
- (2) competențe, aptitudini și performanțe *sociolingvale* de întrebuințare și creare a diferitor tipuri de text sau discurs într-o limbă străină sau într-o limbă străină și limba maternă;
- (3) competențe, aptitudini și performanțe *socioculturale* sau *interculturale* de interpretare și întrebuințare a obiectelor culturale sau interculturale străine, legate de o situație de comunicare;
- (4) competențe, aptitudini și performanțe *referențiale* de utilizare a domeniilor referențiale străine într-o comunicare într-o limbă străină sau și a celor materne, în cazul comunicării bilingve;
- (5) competențe, aptitudini și performanțe strategice de întrebuințare a strategiilor verbale și non-verbale pentru a rămîne în contact verbal sau non-verbal cu un interlocutor străin sau non-străin, sau a gestionarea actului de vorbire, de comunicare cu el în acord cu intenția comunicativă a generatorului.

După cum o demonstrează clasificările de mai sus, competențele, aptitudinile și performanțele menționate țin, în bună parte, doar de conturul socio-comunicativ. Doar competențele, aptitudinile și performanțele strategice par a face referință la alte lucruri.

Nemulțumit de clasificările competențelor, aptitudinilor și performanțelor existente la ora actuală în didactică, cercetătorul francez C. Purin [3] susține că ele trec cu vederea competențele, aptitudinile și performanțele de bază ale unui filolog – profesor de limbi străine sau traducător. E vorba de competențele, aptitudinile și performanțele *acționale*, adică competențele, aptitudinile și performanțele care permit la direct exercitarea profesiei de profesor de limbi străine sau de traducător, căci e bine cunoscut faptul că chiar studenții cei mai buni, care posedă bine o limbă străină (și limba maternă) și cunosc excelent o cultură străină nu pot deseori exercita bine profesia de profesor sau traducător. Care sînt competențele, aptitudinile și performanțele care le lipsesc? Sînt ele doar de natură comunicativă sau socio-comunicativă, adică doar

cunoașterea bună a unei limbi și culturi permite exercitarea cu succes a profesiei de profesor sau traducător? E clar că nu. Pentru a avea un specialist calificat în acest caz, e nevoie ca el să aibă formate pe lângă competențele, aptitudinile și performanțele socio-comunicative cele *acționale*, adică cele ce-i permit să pună cu adevărat, în acțiune o limbă, să exercite bine o profesie. De exemplu, cu referire la profesia de profesor de limbă franceză, competența (dar și aptitudinea sau performanța de bază) acțională ar fi următoarea: să-i poată învăța pe elevi să vorbească limba franceză în diferite situații (cotidiene, de specialitate etc.), așa cum o cere programul de studiu, adică să-i facă să acționeze verbal într-o limbă străină, să atingă un scop prin această limbă: să se facă doar înțeles în linii generale sau în detalii etc. Cu referire la profesia de traducător, această competență (dar și aptitudinea sau performanța de bază) acțională ar putea fi sumată la următoarele: să poată efectua o traducere bilingvă adecvată contextului prin intrarea ușoară în contact verbal direct cu locutorul și interlocutorul sau indirect cu autorul și presupusul cititor sau chiar să obțină un efect persuasiv din partea interlocutorului în traducerea orală. De ce se impun aceste sarcini unui specialist? Astăzi e puțin de a cunoaște bine o limbă și o cultură străină de un specialist, deoarece acesta va fi rar cerut pe piața muncii. El trebuie să cunoască strategiile persuasive: să știe să convingă, să fie ascultat, să știe a manipula prin discursul său pe interlocutor pentru a obține rezultatul dorit (în cazul unui traducător, semnarea unui acord favorabil, acceptarea unui produs etc.). În aceasta și constă competența acțională a traducătorului. Ea este mai mult de natură retorică, managerială, economică, decât pur lingvală, culturală sau interculturală. Toate aceste fapte sînt motivate de structura pieței contemporane, atît în Republica Moldova, cît și după hotarele ei. Nimeni nu va angaja doar un cunoscător bun de limbă sau cultură străină pentru a face traduceri sterile, lipsite de forță persuasivă. Prin urmare, chiar și competențele unui traducător sînt puse astăzi în slujba factorilor decisivi ai economiei de piață: cererea, oferta, concurența, persuasivitatea. Nu se cer doar roboți de traducere, ci adevărați manageri ai actului comunicativ într-o limbă străină sau chiar în mai multe limbi străine concomitent. Reiese că pregătirea filologică a viitorilor specialiști de limbi străine și, mai cu seamă, a traducătorilor, trebuie completată astăzi cu cea de management economic, verbal și comportamental, pentru a răspunde cererilor pieței și a pregăti specialiști competitivi.

Reiese că programele de studii și chiar conținutul disciplinelor promovate la facultate trebuie schimbate radical în favoarea disciplinelor enumerate. Simularea *comportamentală, profesională* (cea verbală, comunicativă este deja practică cu succes în didactica limbilor și culturilor străine în facultățile republicii de prin anii 90 ai secolului trecut și a dat rezultate bune) trebuie adusă la nivelul metodei de bază de pregătire a specialiștilor de limbă și cultură franceză, fie ei profesori sau traducători.

Unele persoane ar putea replica, în acest context, că în pregătirea *profesorilor* de limbi străine, una dintre metodele principale de promovare a cursului de didactică (de 68-90 de ore numai!) este simularea didactică, la care se sumează și stagiile în instituțiile de învățămînt preuniversitar, care au drept scop formarea unor competențe «didactice» primare (și nu verbale într-o limbă străină!) la viitorii profesori.

Ne permitem să credem că numărul redus de ore, rezervat acestui curs fundamental, nu prea contribuie la formarea competențelor în cauză. Acestea se formează timp îndelungat, uneori de-a lungul întregii vieți a pedagogului.

Cît despre traducători, aici situația este și mai complicată, deoarece programele de studii, la această specialitate, nu prevăd nici un curs de deontologie a traducătorului, de management al comportamentului acestuia, de management economic pentru specialiștii ce vor activa în domeniul în cauză etc., discipline care ar pregăti măcar inițial viitorul traducător pentru munca pe care o va face după absolvirea facultății.

Concluzii

Pregătirea calitativă a specialiștilor de limbi și culturi străine se conjugă astăzi cu pregătirea lor acțională, adică pregătirea pentru munca concretă pe care o vor face după absolvirea facultății. Metoda acțională în pregătirea în cauză este una identifică de curînd de cercetători. Cu referire la profesorii de limbă franceză, ea are drept scop principal formarea la aceștia a următoarei competențe (dar și aptitudine, și performanțe chiar): competența de a-i învăța pe elevi să vorbească limba franceză în diferite situații (cotidiene, de specialitate etc.) și prin aceasta să acționeze verbal într-o limbă străină, să atingă un scop oarecare, atît comunicativ, cît și factual. Cu referire la traducător, această competență (dar și aptitudine, și performanță) acțională ar fi cea de a efectua o traducere bilingvă adecvată contextului prin intrarea ușoară în contact verbal direct cu locutorul și interlocutorul sau indirect cu autorul și presupusul cititor, sau chiar să obțină un efect persuasiv din partea interlocutorului în traducerea orală.

Bibliografie:

1. Bange, P. *L'apprentissage d'une langue étrangère. Cognition et interaction*. Paris, France: Harmattan, 2005.
2. CUQ, Jean-Pierre, GRUCA, Isabelle, *Cours de didactique du français langue étrangère et seconde*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, 2002.
3. Purin, C. *Une technologie ancienne peut-elle être rénovée? Le cas du manuel de langue de spécialité face aux nouveaux enjeux de la perspective actionnelle* // <http://www.aply-languesmodernes.org/spip.php?article3930>

ФОРМИРОВАНИЕ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ В ПОДГОТОВКЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО НЕМЕЦКОМУ ЯЗЫКУ

Developing Cross-Cultural Competence in Training Competitive Specialists in German

*Анна ПОМЕЛНИКОВА, Ирина БУЛГАКОВА,
Бэлцкий Государственный Университет им. Алеку Руссо*

Rezumat: *Articolul prezintă unele aspecte ale pregătirii viitorilor traducători în cadrul comunicării interculturale. Propunem definiția competenței de comunicare interculturală, prin care concepem capacitatea unei persoane de a stabili relații cu reprezentanții altor culturi și a se înțelege cu ei în baza recunoașterii valorilor lor culturale și a toleranței față de diferențele în comunicare, comportament, vestimentație, stilul vieții, tradiții etc. Susținem că formarea competenței de comunicare interculturală este indispensabilă la ciclurile I și II de studii universitare, deoarece formează competitivitatea viitorilor specialiști pe piața de muncă.*

Cuvinte-cheie: *competență, cultură, comunicare interculturală, abilitate.*

Abstract: *The article is devoted to the preparation of future interpreters to intercultural communication. We present a definition of intercultural communication competence as the personality ability to establish relationships with representatives from other cultures, to reach mutual understanding with them on the basis of recognition of their cultural values and being tolerant to the differences in their manners of communication, behavior, clothing, lifestyles, traditions, customs, etc. We argue that the formation of intercultural communicative competence in undergraduate and postgraduate education increases the overall culture of a specialist and his/her competitiveness in the international labor market.*

Key-words: *competence, culture, intercultural communication, ability.*

Общество, нацеленное на эффективное развитие, расширение международных контактов в различных областях экономики, интеграцию в единый европейский рынок, остро нуждается в специалистах, обладающих не только солидными профессиональными и деловыми качествами, но и свободно владеющих иностранными языками, способных осуществлять сложный процесс межъязыкового и межкультурного посредничества. Однако, на сегодняшний момент наблюдается явная диспропорция между качеством подготовки специалистов, владеющих иностранными языками и потребностями рынка труда. Система высшего образования, опирается на стандарты, зачастую сильно оторванные от специфики деятельности современных предприятий и организаций, тесно сотрудничающих с иностранными компаниями. Перед факультетами иностранных языков выдвигается задача – воспитать и подготовить специалистов, отвечающих требованиям качественно нового этапа развития общества, сохранив при этом фундаментальность подготовки кадров.

Современное образование должно отвечать международным квалификационным требованиям, стандартам, выработанным странами-участниками Болонского процесса, согласно которым на передний план языкового образования выдвигается задача развития межкультурной компетенции в такой степени, чтобы выпускник мог грамотно и уверенно ориентироваться в любой сфере международной профессиональной деятельности.

Владение иностранным языком можно рассматривать как одну из составляющих успешной профессиональной карьеры, как своеобразное окно в мир иной культуры. Для обеспечения эффективного межкультурного диалога обществу необходимы специалисты, которые, по выражению С.Г. Тер-Минасовой, не только знают правила грамматики, но и способны активно пользоваться языком как средством общения, учитывая при этом национально-культурные особенности партнеров⁵³. Овладение основами культуры страны, на языке которой ведется общение, является обязательным условием успешности международной коммуникации. Однако именно грамотное использование культурно-обусловленных норм поведения (как речевого, так и неречевого), основанное на знании особенностей культуры и образа мышления собеседника, является, как правило, слабым звеном в подготовке специалистов. В этой связи формирование межкультурной компетенции представляется одной из важнейших целей в обучении иностранному языку, как будущих переводчиков, так и учителей немецкого языка.

Под межкультурной компетенцией принято понимать способность «мобилизовывать систему знаний и умений, необходимых для декодирования и адекватной интерпретации смысла речевого и неречевого поведения представителей разных культур и ориентирования в социокультурном контексте конкретной коммуникативной ситуации» [1]. Межкультурная компетенция должна включать в себя не только знания по истории и страноведению, знание особенностей чужой и собственной культуры, этических норм, но и опыт личных контактов с представителями иноязычной культуры.

Успешность коммуникации в межкультурном аспекте может быть обеспечена только соответствующим содержанием обучения, направленным на развитие межкультурной компетенции, её социокультурного, социолингвистического и лингвострановедческого компонента.

Анализ учебных планов и программ по языковой подготовке специалистов в области немецкого языка в нашем Вузе показывает, что в них представлены предметы страноведческого и культуроведческого характера: «Культура немецкоязычных стран», «Страноведение», «Лингвокультурология», позволяющие формировать и развивать перечисленные выше социокультурный и лингвострановедческий компоненты МК.

Однако распределение аудиторных часов по этим дисциплинам не в полной мере соответствует объёму содержания данных дисциплин. К тому же они включаются в учебный план первого – третьего семестров, когда студент ещё не обладает достаточными знаниями и навыками для осознанного восприятия страноведческой информации на немецком языке. А для преподавания истории стран немецкого ареала вообще не предусмотрено часов, т.е. без должного внимания остаётся важный исторический аспект жизни народа, объясняющий самобытность его ментальности и социального поведения.

Огромное значение в формировании МК имеет, на наш взгляд, знакомство студентов с картиной мира, отраженной в иностранном языке, и способность критического сопоставления её с собственным восприятием мира. Именно в таком сопоставлении кроется мощный импульс к познанию новой культуры и к осознанию своей идентичности. В этом смысле введение в учебные планы лингвокультурологии как самостоятельной дисциплины является своевременным и целесообразным. Лингвокультурные концепты направлены на комплексное изучение языка, сознания и культуры в целом и на формирование коммуникативного речевого поведения в частности. Эффективное обучение должно быть организовано с учетом специфики каждого иностранного языка, так как формирование определённой концептосферы отражает особенности менталитета соответствующего народа.

Важную роль в обучении современному по-настоящему конкурентоспособному специалисту, как известно, играют собственно лингвистические знания, формирующие языковое сознание, знание особенностей коммуникативного поведения партнеров по коммуникации, соотносимое с коммуникативным сознанием, а также навыки и умения реального иноязычного общения. На практических занятиях по лингвокультурологии студенты знакомятся с общими и отличительными чертами моделей речевого поведения в родной и немецкой культурах. На этой основе можно и нужно строить обучение коммуникативному речевому поведению. Сопоставительный анализ немецких, русских и румынских пословиц и поговорок позволяет выявить единицы, отражающие эти коммуникативные модели. В фольклоре находят своё отражение различные лингвокультурные концепты: ум и глупость, трудолюбие и лень, щедрость и жадность, богатство и бедность и др. В качестве примера можно привести пословицы, вербализирующие концепт «ум и глупость» в сравнимых языках. В немецком языке – *Eine dumme Frau kann dir mehr schaden als dein klügster Feind. Ein Kluger muss den Sinn auf das Vergangene lenken, das Gegenwärtige tun, das Künftige bedenken.* В русском языке – *С умным разговариваться – что меду напиться. С глупой речью сиди за печью.* В румынской культуре – *Înțeleptul tace și face. Înțeleptul adună, iar prostul risipește.*

Изучая и сравнивая возможные совпадения и различия концептосфер на практических занятиях по лингвокультурологии, студенты раскрывают для себя национально – специфические особенности коммуникативного речевого поведения, что способствует формированию их межкультурной компетенции.

Несмотря на важность вышеперечисленных дисциплин в процессе формирования МК, передача основных знаний и выработка соответствующих навыков происходит в процессе развития умения неподготовленной речи студентов на практических занятиях по немецкому языку. Для этого необходимо использовать различные методические приемы (дискуссии, ролевые игры) и проблемные задания, направленные на обучение межличностному межкультурному общению. Безусловно, их следует формулировать в соответствии с конкретной коммуникативной ситуацией. Например, студентам предлагается выбрать одно из предложенных преподавателем объяснений поведения участников следующей коммуникативной ситуации и аргументировать свой выбор:

Студент, участник программы академического обмена, приглашен на время пребывания в Германии в немецкую семью. Знакомство семья решает отметить торжественным ужином. Когда все рассаживаются за празднично накрытым столом, хозяин дома, ставя посредине стола бутылку вина, говорит, обращаясь к гостю: «Ж сожалению, водки у нас нет». Все, кроме гостя, смеются. Наступает пауза.

Варианты объяснений: 1. Гость рассержен, т.к., по мнению семьи, по русскому обычаю на столе для гостей всегда должна быть бутылка водки. 2. Молодым людям в России до совершеннолетия не разрешается употреблять алкоголь в присутствии родителей. 3. Гость обижен. 4. Гость смущён, т.к. привёз бутылку водки в подарок.

На конкретных ситуациях межкультурного общения студенты учатся понимать и правильно интерпретировать слова и действия представителей другой культуры.

Урок практического немецкого языка – это возможность моделирования самых разных межкультурных коммуникативных ситуаций, примеров межличностных взаимоотношений, т.е. возможность вырабатывать у студентов умение осуществлять общение в его различных регистрах для оптимального достижения цели. Как справедливо подмечено Г.Г. Слышкиным, если моделирование взаимоотношений строится на основании категории ценностного отношения, то результатом моделирования становится

⁵³Тер-Минасова, С.Г. *Язык и межкультурная коммуникация*, Москва: Слово / Slovo, 2000.

«коммуникативная концептосфера как совокупность закрепленных в сознании носителя культуры фактических сведений, образных представлений, ценностных установок, связанных с практикой ведения коммуникации» [4, 31].

В качестве примера моделирования ситуации на основе ценностных категорий можно назвать задания типа: предположить на основе аутентичного текста, какие ценности являются предпочтительными для немцев, и аргументировать свой выбор:

- прямолинейность – уклончивость,
- ориентация в коммуникации на себя – ориентация на собеседника,
- содержательность – поверхностность,
- эксплицитность – имплицитность высказываний,
- оригинальность высказывания – общепринятые формулировки.

По наблюдению Ю. Хозе, немцы чаще придерживаются ценностных параметров, представленных в таблице слева⁵⁴. Познавательный характер такого типа упражнений не только вооружает студента знанием об особенностях коммуникации с немецкими собеседниками, но и способствует развитию его личности.

Невозможно отрицать тот факт, что общению, в том числе и межкультурному, можно научиться только в процессе самого общения, или, по крайней мере, участвуя в искусственно смоделированных коммуникативных ситуациях, создаваемых на уроках иностранного языка. И если в процессе языковой подготовки конкурентоспособного специалиста по иностранному языку приоритетным в настоящее время является формирование умений и навыков межкультурного общения, то следует ожидать увеличение количества аудиторных часов на практику языка в новых учебных планах. К сожалению, происходит обратное. С каждым годом уменьшается количество аудиторных часов на практическое овладение языком. Если в прежние годы студенты-первокурсники имели по 14-16 часов практических занятий по немецкому языку в неделю, то сейчас только 6, что в значительной мере сказывается на знаниях будущих специалистов, на формировании у них необходимых профессиональных компетенций. Оппоненты могут возразить, что согласно Болонскому процессу в современном образовании делается основной упор на самостоятельное приобретение знаний. Однако обучение иностранному языку имеет свою специфику: изучение иностранного языка – это в первую очередь развитие коммуникативных навыков и умений. Ни в коем случае не умаляя значение теоретической подготовки, мы считаем целесообразным и с профессиональной точки зрения необходимым ориентацию на практическое овладение профессией. Именно практика языкового общения способствует формированию языковой личности учителя иностранного языка и переводчика, готовой и способной выйти за пределы собственной культуры и приобрести качества посредника между культурами, не утрачивая собственной культурной идентичности.

Рассматривая межкультурную коммуникацию как одну из разновидностей межличностного общения, следует отметить, что, несмотря на общность кода – одного и того же языка – система значений, в аспекте их культурного компонента, будет различной для его носителя и для того, кто использует язык в качестве иностранного. По справедливому замечанию Бернштейна в процессе общения происходит не передача значения, а его создание, т.е. создается единообразное значение речевых действий, поступков, событий [2]. Понимание другого мира, его положительное восприятие, толерантное отношение и уважение, стремление создать нечто общее на основе своего и другого мира является сутью межкультурной коммуникации. Особое значение для формирования межкультурной компетенции учителя иностранных языков приобретают личные контакты с представителями культуры изучаемого языка: участие в международных семинарах, молодёжных лагерях труда и отдыха, программах интернационального обмена, стажировках. Преподаватели немецкого языка помогают студентам в организации этого вида деятельности, обеспечивая тем самым социальную и академическую мобильность студентов. Однако, подобных межкультурных контактов явно не достаточно. Усилия преподавателей, активность студентов должны находить весомую поддержку не только со стороны немецких организаций (DAAD, ABDB), но и министерства образования, например, в плане организации языковой и переводческой практики.

Традиционно, в программах и учебных пособиях представлены материалы страноведческого, культуроведческого характера соответственно изучаемому языку, однако трудно предположить, что в перспективе обучаемый будет использовать иностранный язык только при взаимодействии с носителем какой-то определенной культуры. Опыт межличностного общения показывает, что немецкий язык может быть использован в процессе взаимодействия с представителями разных народов и разных культур. Поэтому, по нашему мнению, в содержание обучения иностранным языкам должны быть включены специальные курсы, например «Межкультурная коммуникация» или «Культурология», охватывающие более широкий спектр информации о культурах народов мира, что будет способствовать подготовке современного конкурентоспособного специалиста, умеющего достичь взаимопонимания не только с носителями изучаемого языка. Введение таких курсов – это настоящее требование времени. Вероятно, поэтому во многих зарубежных Вузах уже организована подготовка специалистов по иностранному языку и культуре или по иностранному языку и межкультурной коммуникации. Назрела необходимость пересмотра сочетания специальностей и у нас.

Одним из базовых требований, предъявляемых сегодня конкурентоспособному работнику-профессионалу, это непрерывность образования. Это требование в полной мере относится и к учителю немецкого языка, к совершенствованию его межкультурной компетенции. Практика показывает, что многие выпускники недооценивают важность обучения иноязычной культуре, не готовы к межкультурному общению и часто обладают монокультурной наивностью. В связи с этим возникает необходимость совершенствования коммуникативной компетенции учителя в процессе его профессиональной деятельности. Большую помощь в этом должны оказывать не только курсы по повышению профессиональной квалификации и семинары по немецкому языку, но и специальные межкультурные тренинги, которые могли бы проводить иностранные преподаватели, работающие на факультете иностранных языков. Задача таких тренингов заключается в реализации основных принципов обучения межкультурной коммуникации, убедительно сформулированных Г.В. Елизаровой. Это принцип познания и учета культурных универсалий, принцип соизучения языка и культуры, принцип культурно-связанного соизучения иностранного и родного языков, принцип этнографического изучения языка и культуры, принцип речеповеденческих стратегий, принцип осознанности и «переживаемости», принцип управляемости, принцип эмпатии [3].

Подводя итог сказанному нужно отметить, что эффективное решение задачи формирования и совершенствования межкультурной компетенции требует в первую очередь изменений в содержании обучения. Новое содержание обучения предполагает выработку новых междисциплинарных подходов к процессу языкового обучения и соответствующих методов преподавания, нацеленных на подготовку компетентного специалиста, способного не только эффективно решать поставленные практико-ориентированные задачи, но и понимать, принимать и уважать другие культуры, самореализовываться в диалоге с другими культурами. Именно такие мобильные, эрудированные, критически мыслящие специалисты, умеющие передавать ученикам свои знания немецкого языка, делиться с ними опытом межкультурной, межличностной коммуникации, необходимы современной школе.

⁵⁴House, Ju. *Zum Erwerb Interkultureller Kompetenz im Unterricht des Deutschen als Fremdsprache //Zeitschrift für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht* [Online], 1996, 1(3), 21 pp.

Литература:

1. Баканова, Ю.В. *О развитии межкультурной компетенции будущих лингвистов-переводчиков* //Вестник ВГУ. Сер. Лингвистика и межкультурная коммуникация, Воронеж, 2008, № 2, С. 116–121.
2. Бернштейн, Б.М. *Традиция и социокультурные структуры* //Советская этнография, Москва, 1981, №2, С. 107–109.
3. Елизарова, Г.В. *Формирование межкультурной компетенции студентов в процессе обучения иноязычному общению*, Автореф. дис. ...докт. пед. Наук, СПб., 2001, 38 с.
4. Слышкин, Г.Г. *Лингвокультурный концепт как системное образование* //Вестник ВГУ, Серия “Лингвистика и межкультурная коммуникация”, Воронеж, 2004, № 1, С. 29–34.

COMBINING FACE-TO-FACE AND ONLINE LEARNING OF THE FUTURE TEACHERS OF FOREIGN LANGUAGES

Combining Face-to-Face and Online Learning of the Future Teachers of Foreign Languages

Viorica CONDRAT,
Alecu Russo State University of Bălți

Rezumat: În prezent, metoda de învățare „eLearning” devine din ce în ce mai populară. Universitățile din lumea întreagă oferă cursuri online menite să faciliteze procesul de învățare. Totuși, este inestimabilă prezența unui dascăl cu experiență care este întotdeauna gata să-ți ofere sprijin, în special când este vorba de învățarea unei limbi străine. Articolul de față își propune să analizeze avantajele de predare a unei limbi străine folosind metoda eLearning. În opinia autoarei, varianta optimă ce ar rezulta cu o însușire mult mai bună a materialului, este de a combina contactul direct dintre profesor – elev și învățarea online.

Cuvinte-cheie: suport online, învățare online, proces de învățare, limbă.

Abstract: Nowadays, online learning has gained popularity. Universities all over the world offer online support and direction from experienced teachers to facilitate the students' learning process. The present article aims at analyzing the advantages of teaching a foreign language with E-Learning support. In the author's opinion combining face-to-face and online learning would make the teaching process more successful and satisfying both for the students and the teacher.

Key-words: online support, online learning, learning process, language.

The technological progress facilitated peoples' lives in many ways; moreover, it has become an influential part in the educational system in the new millennium. Nowadays, teachers and students use more and more technological resources in the classroom which do not only help bring diversity to the lesson but also aim at facilitating the process of learning. It is a way of arousing students' interest and motivating them to learn by providing true opportunities for inspirational and meaningful learning.

However, there are concerns that E-Learning might turn into a sterile experience of clicking within a labyrinth of links. This is why the best solution would be to combine face-to-face learning and E-Learning, to gather the students both inside the classroom and in the virtual reality. We assume that only a harmonious blending of the two can help students improve their knowledge. At the same time, we believe that face-to-face teaching is still the best way to achieve great results, as the physical contact and the surrounding environment can help enhance students' learning process. In our opinion, E-Learning should be considered as a support to the traditional method of teaching especially in the training of foreign language students.

According to *National strategy concerning the employment policies*, the main aim of the higher institutions is to 'train a sufficient number of highly qualified specialists' [4, p. 6], who will be able to answer the demands of the competitive market. Nowadays a highly qualified teacher of a foreign language should not only master the language and apply the latest approaches in methodology, but also use the technological resources inside and outside the classroom.

There is even a prognosis that teachers will have better chances for employment⁵⁵. And a teacher trained to use the modern technologies in the classroom will be able to answer the latest demands in the labor market. Thus, teacher training students need to learn how to use technology in their future teaching process.

As, the rapid diffusion of computer acquisition and Internet access is well known, online education is inevitable. However, it should be combined with the classical approach to teaching. It is commonly acknowledged that 'students generally like to have a sense of belonging' [2, p. 3]. That is why a teacher tries to create a pleasant atmosphere in the classroom to make the learning process more appealing. Yet, there are specialists who believe that this sense of belonging is not a paramount factor if the student is committed and really wants to learn. We argue that this may be an impediment in the student's better understanding of the studied material; it may hamper him from a quicker assimilation of the material.

Kaye Thorne, for example, believes that blended learning is the best solution: *Blended learning is the most logical and natural evolution of our learning agenda. It suggests an elegant solution to the challenges of tailoring learning and development to the needs of individuals. It represents an opportunity to integrate the innovative and technological advances offered by online learning with the interaction and participation offered in the best of traditional learning. It can be supported and enhanced by using the wisdom and one-to-one contact of personal coaches* [3, p. 2].

One question that arouses is: How can be blended learning applied in Moldova at the Foreign Language Faculty? One way to do it is to participate in the WETEN project whose aim is 'to undertake an analysis of the pedagogic traditions, skills and competencies required for higher education teachers in accordance with European e-Learning strategy and e-Bologna action'⁵⁶.

The platform Moodle used as technical support can be of great help in creating online courses, seminars, tests, etc. Thus, the students may access the lecture every time they need it. Moreover, the information there is far more accurate than the notes they take during the lecture. Besides, the students might consult the contents of the lecture before actually attending it. This will allow having a more interactive lecture where students will engage in a discussion with the teacher concerning the covered issues.

It can also be of great help in choosing the best E-sources to consult. Sometimes, the students get lost in the variety of information on the web. The teacher could recommend the best ones which will help the students save a lot of time (a useful tool in sharing links might be to create an account on netvibes.org). The Moodle platform can also facilitate the teacher's work, especially when it comes to checking and grading tests.

Another appealing feature is the possibility to create different forums related to the subject matter of the attended lectures. The teacher could not only assist but also moderate the discussion which will have a more informal character. The students may feel much more comfortable in front of computers, discussing some topic as if they were socializing on the net. In this case, the physical absence of the teacher might be more benefic as it will create a more relaxed atmosphere.

Yet, not every institution can be part of the project. That is why teachers should consider other ways to get in virtual contact with their students. Thus, they could become members of the blogosphere, by creating their own edublogs the aim of which is to serve as an idea box where everybody is invited to share their opinions concerning how to learn, teach a foreign language. Being a teacher of English myself I found it very challenging, but at the same time interesting to work with students via a blog.

⁵⁵<http://anofm.md/Alte>, p. 26.

⁵⁶<http://www.weten.org/content/about-project>

The tools offered by wordpress are most suited for my educational goals. Apart from having the possibility of creating several categories where to publish different types of posts, a teacher can create several pages to which the students might have access any time they need some precise information. Depending on the types of subjects the teacher may create several pages. For example, while teaching English as a foreign language it is worth creating pages devoted to grammar and phonetics. These pages are to help the students whenever they come across some grammar or phonetic difficulties.

The advantage of having such pages is that they can be updated all the time in accordance with the students' needs. It allows the teacher to emphasize some significant grammar or phonetic rules, which will help the students understand them better. In their turn, the students could always access them whenever they have doubts. Moreover, although it is a static page it does not mean it cannot be interactive. The students may ask for specific explanation by posting their questions in the comment section.

Course notes could also be published on a static page. Thus, the students will always be able to find the basic information on a specific subject there. They could be encouraged to engage in discussing it in the comment section.

When it comes to posts they can be classified in categories so that every student keeps track of the specific post they might be particularly interested in. In my opinion, by posting their assignments there, a teacher can always highlight the mistakes they make. Actually, it is an interactive way of error correction. The students can explain what exactly they meant, and ask for explanation in case they disagree or do not understand what the teacher tries to say.

At the same time, it is not meant to be a necessarily teacher assessment. It can also be used as a tool for peer assessment. It is known that especially in our culture it is very difficult to have this type of assessment in the classroom. Sometimes, the students are afraid to criticize their peers as they might be misunderstood. By encouraging them to post comments on a peer's assignment, the student will avoid making the same mistake. If not sure he could always involve the teacher in his assessment and ask for advice. At the same time, he makes the first steps in evaluating a certain piece of work, a skill which will be much needed in his future career as a teacher.

The teacher may also have categories where he could post some thought-provoking issues and encourage the students to contribute with their own ideas. It will boost the students' creative thinking and enlarge their horizons. By sharing ideas they will come to a better understanding of a concrete problem.

Another software application to be used is 'Skype'. It allows its users to make voice and video calls and chat over the Internet. Thus, a teacher may appoint the time for a discussion session in a virtual classroom. This is interesting for students and it motivates them more to take part in the discussion. Skype is also great when a student cannot come to classes but has the possibility to virtually attend it. It would spare him the effort to understand the subject on his own.

It is well-known that a PowerPoint Presentation is another technical tool to be used at the lesson. However, our reality is that we do not have the possibility to display them on a big screen. The e-world can be of help in this respect. Apart from inserting these presentations in the blog, there is the option to post them online on the world's largest community for sharing presentations <http://www.slideshare.net/>.

Slideshare can be used by the students themselves. They can create their own accounts and post their presentations there. They can comment on each other presentation and suggest improvements. At the same time, they are learning something new from their peers. It is an on-going collaboration which is meant to help them acquire the necessary skills in their future work with their students (i.e. they will understand how difficult it is to assess a student's creative work, to collaborate, to communicate, etc.).

As seen all these activities are done as a support material to the face-to-face teaching. It is not enough to sit in front of a computer in order to learn a foreign language and acquire the necessary communicative skills. The physical presence of a teacher, his involvement and inspiration are still the best in achieving great results. However, they can be improved by means of the technological support. Thus, the combination of the face-to-face learning and E-Learning is the best option in training foreign language teachers. William Arthur Ward once said: 'The mediocre teacher tells. The good teacher explains. The superior teacher demonstrates. The great teacher inspires'. We cannot but agree with this quote as, indeed, a machine cannot inspire, and it is still the human being with feelings and attitudes who can do it. At the same time, the virtual world can enhance what a teacher performs at the lesson. It can boost their already acquired skills and motivate them to want more.

Bibliography:

1. Bach, Sh., Haynes, Ph. and Smith, J. L. *Online Learning and Teaching in Higher Education*, Open University Press, 2007, p. 209.
2. Bender, T., *Discussion-Based Online Teaching to Enhance Student Learning: Theory, Practice, and Assessment*, Sterling, Virginia: Stylus Publishing, 2003, p. 206.
3. Thorne, K., *Blended Learning: How to Integrate Online and Traditional Learning*, Kogan Page Limited, 2003, p. 148.
4. http://anofm.md/Strategia_nationala

ФОРМИРОВАНИЕ ИНОЯЗЫЧНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ БУДУЩИХ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ РЕКЛАМЕ

Developing Professional Foreign Language Competence of Future Competitive Specialists in International Advertising

**Евгения ЧИЛИКИНА,
Пятигорский Государственный Лингвистический Университет, Россия**

Rezumat: În articol prezentăm materiale care, fiind întrebuințate de profesori, contribuie la formarea la viitorii specialiști a competențelor în limbile străine, domeniile publicitate și marketing internațional.

Cuvinte-cheie: specialiști, competențe profesionale, publicitate internațională, marketing internațional, manual.

Abstract: In this article we present materials which develop the professional competences of foreign languages to the future specialists of international advertising and marketing.

Key-words: specialists, professional competences, international advertising, international marketing, textbook.

The Chair of English Language and Professional Communication have worked out a project. Project «Coaching in Ads» is intended for students of international advertising and marketing with an English level of lower-intermediate to upper-intermediate. In particular, targeted readers are students of the Institute of German linguistics, international marketing and innovations. One of the teaching tools is a book, which gives students a possibility to acquire a deeper knowledge of professional use of English in the sphere of advertising. The syllabus is multi-layered. Based on topic areas and professional skills relevant to the students, it also incorporates a related comprehensive grammar and vocabulary syllabus and systematic on speaking, listening, working and writing. It takes an integrated approach to pronunciation and includes revision.

The book which is created for teaching students presents the vocabulary and expressions required to speak about advertising and marketing. It will also help students get to know with the linguistic specialties of an advertising text and develop their skills in making and assessing advertising texts. The book assumes major concepts of the advertising and marketing process. Our focus is on the words frequently used by professionals in the spheres of advertising and marketing. You can use the book on your own for self-study, or with a teacher in the classroom, one-to-one in groups.

This book is intended to teach students not about gaining profit from promoting goods and services, but the details and subtleties of professional communication in the sphere of advertising. We have also drawn the Corpus of Business English to give a vivid presentation of meaning differences, formal and informal labels of the world, compound business words, most frequent abbreviations used in Business English. All the latest business terms and concepts from advertising and marketing are clearly explained through authentic advertising sources showing words in context. The book gives you the tools to interact with people who deal with advertising and marketing. This book will answer the questions about advertising service situations and skills of an advertiser.

It contains case-study exercises which help to get deeper knowledge of the considered situation and propose your ways of decision. Role-plays and round-table discussions are targeted to develop communication skills in the sphere of advertising and give extra information about the studied course. Writing tasks are aimed at developing particular writing skills in copywriting (making slogans, headlines, writing reviews, portfolios, marketing-plans). Creativity tasks include analyzing, assessing the given information, doing project work and finding solutions (using prompts and questions). These tasks are to develop the creative way of thinking and improve the language in the context of its professionalism.

The book has 11 thematic units. The units cover advertising and marketing topics from linguistic nature of an advertising text to the advantages of in-game advertising.

Every unit uses authentic sources, including company websites, articles from the trade press, advertising blogs, presentations and case studies.

Each unit is divided into 12 parts such as LEAD-IN, AMMUNITION BOXES and LANGUAGE NOTES, OVER TO YOU, PHONETIC DRILL, FOCUS WORDS AND FOCUS PHASES, GRAMMAR BOX, WORD USE, ACTIVATE, DISCUSSION, WRITING, CREATIVITY, SELF-ASSESSMENT SHEET.

Each unit consists of LEAD-IN, providing discussion questions as the way into the unit. As with nearly all the exercises and activities in this course this activity is probably best done in pairs followed by a short discussion, or question and answer session, with the whole group.

AMMUNITION BOXES and LANGUAGE NOTES supply students with the additional information regarding the lexical and grammatical points, covered in each unit. There are also notes on language points, for example when a particular grammatical form is associated with a word, or where the same word may have different uses.

OVER TO YOU activities are designed for writing or discussion about yourself or your own experience.

PHONETIC DRILL includes notes on intonation patterns and pronunciation. FOCUS WORDS AND FOCUS PHASES give the opportunity to learn common advertising and marketing concepts. Our focus is on the words that are used by professionals and English words which are given special meaning in the context. The key vocabulary is presented in bold typeface for each theme or skills area.

GRAMMAR BOX presents grammar items clearly and concisely, and reinforces students understanding of these through grammar exercises.

A range of activities such as WORD USE and ACTIVATE provide controlled practice of grammar items and vocabulary in genuine language tasks.

Questions or extras given in the DISCUSSION part sometimes in the form of authentic articles from a variety of professional sources are related to the theme covered in the unit and can be used for further discussion.

WRITING: In addition to accuracy and range of language used, students learn the importance of effective communication of message, style and organization in advertising texts, formal and informal written documents (some specific documents related to the sphere of marketing, portfolios, reviews etc.). They also learn to write simple description and explanations about topics in advertising and marketing industry.

CREATIVITY provides students with opportunity to use and acquire language in a much less controlled way. The problems have been chosen to interest the students, and to allow them to use their knowledge of the language of advertising. In striving to communicate their solution to the problem to their partner or the other students of the group, students will make the language their own.

SELF-ASSESSMENT SHEET provides tests, crosswords, puzzles, multiple choice questions and other exercises. Most exercises have the questions with only one correct answer. It helps to take control of the situation and improve language skills in the process of learning.

«The World of Advertising» takes a broadly communicative approach, with the addition of techniques such as problem-solving, a particularly appropriate technique for students of a subject which is very much concerned with finding solutions to the problem. Most of the activities are designed for pair or group work, to use the time to monitor their performance. One can also find individual tasks aimed to develop communicative skills of an individual.

The Course has a strong focus on students developing professional skills and carrying out professional tasks. Each unit has at least one professional task, the language or structure of which can help to develop language skills in professional communication. The tasks are either spoken, such as communicating with clients in an advertising agency, or writing, such as writing slogans for some advertising campaign.

Reference is made throughout useful websites. They can be used to find information in a variety of ways depending on the student's access to the internet, e.g. students can look up information in class, students can research at home, or teachers can research different sites and then copy information for use in class.

Google, Yandex, Ask-jeves, Rambles are three main search engines which provide an endless source of information. Some more sites to visit are as follows: <http://advertology.ru>, <http://languages-study.com>, <http://adworker.ru>, <http://englishbooks.kiev.ua>, <http://advertsong.ru>, <http://ime-link.ru>, <http://m-marketing.ru>, <http://advertka.com>, <http://linguistlist.com>.

The book offers good practice of professionalisms, up-to-date business terms in the sphere of advertising and marketing, phrasal verbs and relatively fixed phrases, derived words, meaning differences and abbreviations difficult advertising concepts such as run advertisements, point-of-purchase-advertising, bear market etc.

Our book can help students for the oral and written communication in the sphere of advertising using the acquired professional skills. It provides the necessary language for holding advertising campaigns, battling against competitors, writing and working out logos, slogans, echo-phrases and advertising texts, making your portfolios and marketing plans, listening and talking to businessmen. Skills featured throughout the course are all highly relevant for learners and can be of great help in business communication.

Testing of this project is carried out at the Institute of German Languages, International Marketing and Innovation. On September 1, 2009 at the Institute of German Languages, International Marketing and Innovation (students of the 3rd course, direction "Advertising") introduced the new discipline: "Workshop on the creation of speech", "English for professional communication" and "Stylistic features of advertisements in English." Education 3-year students majoring "Advertising" is carried out based on the educational tools «The World of Advertising» in accordance with the teaching methods in the disciplines "Workshop on the works of speech", "English for professional communication" and "Stylistic features of advertisements in English language". Training is conducted with the use and introduction of innovative teaching professional language students of direction "032 401. - Advertising."

References:

1. <http://advertology.ru>, <http://languages-study.com>, <http://adworker.ru>, <http://englishbooks.kiev.ua>, <http://advertsong.ru>, <http://ime-link.ru>, <http://m-marketing.ru>, <http://advertka.com>, <http://linguistlist.com>.

Rezumat: *Procesul de integrare în învățăm-nt promovează și unificarea programelor de învățămînt. Acestea diferă de la o disciplină la alta. Faptul în cauză e evident în cadrul analizei manualelor școlare de limbile engleză, franceză și germană pentru clasele a 7-ea și a 8-a, publicate după 1990. Particularitățile acestor manuale trebuie să fie aduse la cunoștința tuturor studenților absolvenți – viitori specialiști, deoarece anume ei vor lucra cu aceste manuale și vor selecta suporturile didactice.*

Cuvinte-cheie: *unificare, program de studii, manual, instituții de învățămînt.*

Abstract: *The process of the integration provides the unification of the school-schedule. It differs from one school-discipline to another. It is visible especially after the analyses of the school-books for the 7th and 8th classes in English, French and German edited before and after 1990. The common and distinct features should be known by all graduated students, because they have to work on some of them in their future at schools or other educational institutions. The choice of the didactic support must obey some specially pedagogical and psychological criteria otherwise the education of the young generation wouldn't be successful even if the teacher would exert himself.*

Key-words: *unification, school-schedule, school-books, educational institutions.*

Процесс интеграции, в глобальном плане начавшийся с объединения европейских государств в единый политический и экономический союз, характеризуется наряду с другим четко выраженным стремлением к унификации учебных программ, т.е. к изменениям в системе образования после введения Болонской программы, за которую в 1999 г. проголосовало 29 европейских государств⁵⁷. Принятая программа предусматривает единые требования к материалам обучения для образовательных учреждений (школ, гимназий, лицеев, университетов) стран участниц на различных ступенях образования.

Болонский процесс стал постепенно внедряться в Республике Молдова с 2005 г.⁵⁸. Первоначально он затронул первую ступень системы образования, постепенно укрепляясь в среднеобразовательных школах, гимназиях, лицеях. Впоследствии эти изменения повлекли за собой преобразование концепта университетского куррикулума.

Вместе с тем проблема унификации и соответствия тематического материала обучения иностранным языкам для общеобразовательных учреждений новым стандартам осталось без внимания. Выпускник высшего учебного заведения Республики Молдова, впитавший за годы обучения необходимость единого образовательного плана и соответствующих ему учебников, теряет уверенность в себе и своих знаниях, сталкиваясь с множеством различных учебных пособий. Разница между ними становится очевидной, в особенности при сравнении дидактических материалов по иностранным языкам. Несогласованность представленного в учебниках материала приводит молодого педагога в замешательство, которое можно преодолеть лишь в процессе накопления опыта, приобретенного личной практикой, или при обсуждении особенностей объяснения материала на лекциях и семинарах по методике преподавания иностранного языка.

Как известно, важным компонентом при обучении является учебник, подобранный учителем согласно возрасту, интересам и психологическим особенностям учеников. В проанализированной нами литературе с педагогическим уклоном [Ср.: Шогенов, А. *Экспертиза школьных учебников* // Народное образование, 2/2007, С. 38-43; Мустацэ, С. *Как составляются и анализируются школьные учебники*, Pref.: Vitalii Bezrogov, Chișinău: Pontos, 2008, с. 89-92] нет четких указаний, каким должен быть учебник. В куррикулуме, утвержденном Министерством образования Республики Молдова, подробные рекомендации/требования так же отсутствуют [Ср.:2]. Он ограничивается перечнем общих положений касательно оформления учебника, его графической формы, содержания, соотношения теории и практики, навыков и умений, развиваемых предложенным набором упражнений, особенностей языка.

При выборе учебника и учебного пособия следует определить цель обучения и результаты педагогической деятельности учителя, иными словами, что должен уметь ученик и какие навыки он должен приобрести. Ответом на эти ключевые вопросы, служат слова доктора педагогических наук Я.С. Турбовского: «Наука должна гарантировать обществу систему запретов, направленных на недопустимость разрушения здоровья ребенка, разрушения мотивации к учению, разрушения нравственной самооценки. Она должна обеспечить набор комфортно-успешного роста ребенка в образовательной среде — не абстрактного, не усредненного, а каждого нашего ребенка на нашей земле» [3, с. 65].

В связи с описанной ситуацией возникают другие проблемы, на которые указывает действительный член РАО, вице-президент РАО В.П. Борисенков: «Огромный количественный рост разнообразия и номенклатуры учебной литературы сопровождался снижением ее качественных характеристик, что породило новые острые проблемы» [3, с. 51] и «[к] сожалению, приходится констатировать, что в последние годы внимание к проблемам теории школьного учебника оказалось ослабленным» [3, с. 51].

Наиболее полный набор критериев и требований к учебникам, разработанный в сотрудничестве с немецким университетом им. Георга Эккерта, представлен в книге кандидата педагогических наук Седжиу Мустацэ. На некоторые из них ссылаются в научных статьях для журналов «Народное образование» и «Педагогика» также российские ученые. Основываясь на теоретических положениях, обоснованных учеными-педагогами, можно выделить следующие характеристики образцового учебника, необходимого ученику для успешной работы над изучением материала. Называя принципы/требования построения учебно-дидактической литературы, приводим в скобках цитаты ведущих исследователей в этой области:

- логическое построение учебника (в структуре учебника «находят отражение такие процедуры обучения, как выяснение смысла изучаемого учебного предмета и каждой отдельной темы, постановка задач, организация образовательной ситуации, предъявление необходимой информации, раскрытие путей решения проблем, обобщение и систематизация, закрепление и контроль, самостоятельные исследования, домашняя работа, рефлексивное осознание образовательной деятельности и ее результатов»⁵⁹;
- соответствие психологическим предпосылкам учеников («Необходимость учитывать уровень подготовки и хотя бы основные индивидуальные различия школьников, ухудшение состояния здоровья, приведшее к возрастанию количества вынужденных периодически пропускать школьные занятия или вообще обучаться дома» [3, с. 53]);
- дозирование усвояемой информации («Одним из аспектов отбора и организации содержания обучения является его дозирование в соответствии с познавательными возможностями учащихся» [1, с. 73]);
- постепенное усложнение материала («В дидактике давно известно правило обучения 'от простого к сложному'» [1, с. 75]);
- отказ от перегруженности (ультра)современной терминологией и иностранными словами («Получается, что учебник работает только энциклопедическим словарем» [3, с. 59]);

⁵⁷Смолин, О. *Июньские новеллы образовательной политики: вектор или маневр?* // Народное образование, 7/2005, С. 10.

⁵⁸*Bologna Process* [Электронный ресурс] // Адрес: http://en.wikipedia.org/wiki/Bologna_Process#Moldova [19.10.2011]

⁵⁹Хуторский, А. *Место учебника в дидактической системе* // Педагогика, 4/2005, С. 13.

- тщательный подбор объяснительно-иллюстративного материала и его согласованность с тематическим содержанием (Ср.: иллюстрации «в последнее время... совершенно не продуманны, не несут никакой функциональной нагрузки. Открыв книгу, видишь альбом фотографий или слайдов» [3, с. 59]);
- графическое оформление учебного пособия или учебника в соответствии с физиологическими предпосылками учеников («соответствие зрительным возможностям, параметрам: шрифты, рисунки, цветовая гамма... мы рассматриваем проблему как специалисты по средствам обучения, исходя из того что ребенку надо нести книгу в портфеле или ранце, положить на рабочую поверхность; иными словами, параметры веса и размеров ни в коем случае нельзя рассматривать как что-то второстепенное» [3, с. 66-67]);
- наличие ответов-ключей («Особенно важно, чтобы все задания снабжались ответами-ключами» [3, с. 54]).

На основе положений В.П. Борисенкова, В.П. Беспалько, А.В. Хуторского, Г.Г. Граник, Д.И. Трайтак и Т.С. Назаровой определим некоторые параметры и проанализируем способы их реализации в учебниках 7-ого и 8-ого классов по немецкому, французскому и английскому языкам, изданных до 90-х годов⁶⁰ и в настоящее время в Молдове и Румынии⁶¹. Именно в возрасте 13-14 лет ученики среднего звена уже овладели на базовом уровне родным языком и средними по сложности грамматическими структурами иностранного языка, так же как и основным набором лексических единиц изучаемого иностранного языка.

Сравнительный анализ учебников позволил установить следующее:

УЧЕБНИКИ, опубликованные до 90-х годов	УЧЕБНИКИ, опубликованные после 90-х годов
Предъявление необходимой информации	
Материал по страноведению и грамматике изучаемого языка вытекает из пройденных ранее тем.	Грамматические и страноведческие темы представлены без необходимых переходов, т.е. отсутствует принцип последовательности/ преемственности, часто в виде схем, но без необходимого словесного комментария.
Обобщение и систематизация материала	
Упражнения расположены по мере их усложнения. Лексическая база состоит из слов и выражений, используемых в изучаемом тексте.	Несколько оторванных, вырванных из коммуникативного контекста упражнений, каждое из которых направлено на закрепление другого материала.
Закрепление и контроль темы	
Контрольные вопросы присутствуют как в разделе, прорабатываемом в классе, так и в разделе «Домашнее задание», предназначенном для самостоятельной работы дома.	В отдельные рубрики выведены контрольные вопросы по пройденному материалу и «памятки», необходимые для лучшего понимания темы.
Домашняя работа	
Выделен как отдельный раздел.	Отсутствует как отдельный раздел.
Наличие ответов-ключей	
Ответам-ключам отведен в учебниках всех типов (старых и новых) отдельный параграф.	
Объяснительно-иллюстративный материал	
Монохромная цветовая гамма. Рисунки схематичны.	Цветовая палитра намного богаче. Иллюстративный материал привлекателен.
Перегруженность терминологией и иностранными словами	
В текстах присутствуют лексические единицы, значение которых известно ученикам на родном языке. Отсутствуют редко употребляемые научные термины.	Подчеркнуто научный характер текстов, вошедших в состав учебников.
Параметры учебников	
Все учебники компактны, в твердом переплете и одинакового размера (А5).	Все учебники в мягком переплете и разного размера.

Следовательно, соответствующие изменения в оформлении, структуре и принципах построения учебников происходят очень часто без учета общего морального и физического состояния здоровья учеников. В то время как Ю.Ю. Балашова, научный сотрудник группы «Построение школьных учебников» Психологического института РАО, ссылаясь на последние статистические данные, называет нарастающие факты.

Приведем несколько цитат: «...с каждым годом возрастают требования, предъявляемые к уровню образования, значительно увеличиваются нагрузки; так, например, по данным М.М. Безруких, с 1945 по 1998 г. нагрузка по лингвистическим предметам возросла на 49%, по математике — на 62%» [3, с. 55], и далее:

«1) из-за частых болезней ребенок не систематически посещает школу, а следовательно, не всегда слышит объяснение учителя (о распространенности этого явления косвенно говорит тот факт, что у 90% детей психическое и физическое здоровье отклоняются от нормы);

2) в силу плохого здоровья возникает повышенная утомляемость, снижается концентрация внимания или оно часто отключается, возникает необходимость возвращаться к одному и тому же учебному материалу по нескольку раз;

3) проблемы со здоровьем и бессистемность занятий приводят к ухудшению у ребенка памяти.

Как неизбежный совокупный результат всего вышеперечисленного возникают пробелы в знаниях» [3, с. 55].

Принимая во внимание степень повышения требований к общему уровню подготовки учеников в условиях нехватки или отсутствия учебников, учебных пособий и материалов, все трудности преподавания иностранного языка ложатся на плечи педагога. Он должен сопоставлять и распределять материал в соответствии со степенью его сложности, соотносить его с общим

⁶⁰Bim, I.L. *Deutsch. Lehrbuch für die 7. Klasse*, а 2-а едичие. Кишинэу: Лумина, 1986, 295 п. Bim, I.L. *Deutsch. Lehrbuch für die 8. Klasse*, 4-е изд. Москва: Просвещение, 1989, 272 с. Eloukhina, N., Kalinina, S. *Manuel de français*, Учебное пособие для VII класса, 2-е изд., Москва: Просвещение, 1984, 240 с. Slobodtchikov, V.A., Chapko, A.P. *Le français*, Учебное пособие для VIII класса, 3-е изд., Москва: Просвещение, 1988, 241 с. Starkov, A.P., Dixon, R.R., Ostrovsky, B.S. *English*, Учебное пособие для VII класса, 6-е изд., Москва: Просвещение, 1991, 288 с. Starkov, A.P., Dixon, R.R., Ostrovsky, B.S. *English*, Учебное пособие для VIII класса, 3-е изд., Москва: Просвещение, 1988, 208 с.

⁶¹Burdeniuc, G., Codeacov, L., Onofreiciuc, E. и др. *English for Life* (pentru clasa а 8-а), Teora, Prut Internațional, Arc, 2000, 164 p. Cotelea, M., Căzănescu, L., Ciobanu, Z., Atanasov, I. *Manuel de français*. Chișinău: Știința, 2000, 152 p. Cotlău, M., Guzun, M., Scobioală, M. *Manuel de français*. Chișinău: Știința, 2000, 152 p. Cucu-Costeanu, M., Stan, A. *Deutsch ist super! Manual pentru clasa а VII-а*, București: Editura didactică și pedagogică, 2002, 104 p. Eloukhina, N., Kalinina, S. *Manuel de français*, Учебное пособие для VII класса, 2-е изд., Москва: Просвещение, 1984, 240 с. Fărnoagă, G., Bunaciu, D. *Limba engleză*, Manual pentru clasa а VIII-а, București: Editura didactică și pedagogică, 1997, 174 p. Florea, S., Săvinuță, M. *Deutsch mit Spaß*, Manual pentru clasa а VIII-а, București: Editura didactică și pedagogică, 2003, 184 p. Musteață, T., Manic, A., Glavan, L. *English for You and Me* (pentru clasa а 7-а), Teora, Prut Internațional, Arc, 2000, 168 p.

состоянием здоровья учеников, комбинировать материал из разных источников и объяснять его с помощью адекватных иллюстративных материалов/наглядности, чтобы в итоге процесс обучения был успешным, т.е. были прочно закреплены приобретенные знания, необходимые для дальнейшего личного и карьерного/профессионального роста каждого обучаемого.

Отметим, что данная статья не является попыткой очернить современные учебники как непригодные, а стимулировать на основе разработок авторитетных педагогов и психологов разработку более эффективных учебников, в которых материал был бы более доступным, разнообразным, интересным, развивающим и не в последнюю очередь соответствующим физиологическому, психологическому и интеллектуальному уровню учащихся.

В условиях, когда учебники издаются в большинстве случаев без финансовой поддержки государства и тяжесть всех расходов по их подготовке к печати возлагается на автора или группу авторов, когда учебное заведение не в силах обеспечить не только условия необходимые для успешного процесса обучения, но и техническую базу для проведения занятий, представляется трудным говорить о современном учебнике. Но время ставит свои акценты, и поэтому умение выбирать подходящий учебник, учебное пособие и сопроводительную наглядность к занятиям стало одним из важнейших качеств выпускника-педагога.

Библиография:

1. Беспалько, В. *Учебник: отбор и организация содержания* //Школьные технологии, 5/2006, С. 72-76.
2. *Концептуальные вопросы национального куррикулума* [Электронный ресурс] // <http://pedsovet.info/pages/attestation/conception.htm> [24.11.2011].
3. «Круглый стол». *Проблемы школьного учебника* //Педагогика, 4/1999, С. 50-68.
4. Мустацэ, С. *Как составляются и анализируются школьные учебники*, Pref.: Vitalii Bezrogov, Chişinău: Pontos, 2008, 136 c.

DEVELOPING CRITICAL THINKING SKILLS TO EFL STUDENTS: A TIMELY CHALLENGE OF CONTEMPORARY LABOUR MARKET

Developing Critical Thinking Skills to EFL Students: a Timely Challenge of Contemporary Labour Market

*Svetlana FILIPP,
Alec Russo State University of Bălți*

Rezumat: În articol, se analizează conceptul de gândire critică în predarea limbii engleze ca limbă străină. Se reflectă modul în care gândirea critică afectează procesul de educație și cum se manifestă aceasta în situația noastră academică. De asemenea, se accentuează rolul și importanța abilităților de gândire critică în societatea modernă, care impune formarea unor membri activi, capabili să gândească critic pentru a reuși. În același timp, articolul propune sugestii de dezvoltare a gândirii critice a studenților – o serie de strategii și tehnici axate pe formarea abilităților de gândire critică în mediul academic.

Cuvinte-cheie: gândire critică, procesul de educație, mediu academic, abilități, strategii și tehnici, a reuși, societate modernă.

Abstract: The article focuses on the concept of critical thinking in teaching English as a foreign language. It shows how critical thinking affects the process of education, how it works in our native academic environment and stresses the role and importance of critical thinking skills in a twenty-first-century society, which requires active members able to think critically in order to succeed in the contemporary communication-business-oriented world. The article also offers suggestions of developing students' critical thinking abilities – a series of strategies and practical tips aimed to help students build on their critical thinking skills in an academic setting.

Key-words: critical thinking, skill, challenge, labour market.

Teaching critical thinking has always been part of education. However, now much more stress is put on it than ever before. Good thinking skills are the primary and underlying skills for making proper decisions – be it personal, professional or civic decisions. It is important to teach critical thinking as the personal advantages of the students and, consequently, of the society well, which is vital. Personal decisions, decisions within the professional activity and decisions made as members of a democratic society require critical thinking skills in order to succeed in the contemporary communications-oriented-business world. One may not need to apply critical thinking skills at every moment in life. Nevertheless, one should be endowed with these skills to be used when needed.

Critical thinking skills are strong skills. As stated by Marlys Mayfield, critical thinking “helps people to openly share the workings of their minds: to recognize and direct inner processes for understanding issues, to express ideas and beliefs, to make decisions and analyze, and solve problems. Critical thinking allows us to welcome life’s problems as challenges to be solved. And it gives us the confidence that we can make sense and harmony out of a confusing world” [5, p. 7]. Moreover, in a democratic society values are viewed in new discoveries and these discoveries can be executed by people who are aware of their freedom of choice. Without well-informed, critically thinking members democracy cannot last.

Thus, one of the major tasks of education is to help students to take a critical approach to various academic assignments and help them to build confidence in their capacities to analyze the material they are learning, interpret and evaluate the information they get and also state their own opinions and reflections.

However, the greatest majority of our students are more passive thinkers who can usually recognize what a text says and are able to restate the contents of the reading material pointing only to the surface features. Moreover, among our students we may observe many advanced students who, having acquired a rather good command of the language, are relatively untrained as critical thinkers and are not apt to face the requirements of the new curricula of regular university courses.

The present state of things can be partially assessed as a consequence of the former educational system which focused on rote learning more. Also, this can be assigned to the insufficient training of critical thinking skills. Therefore, our academic situation requires considerable improvement in this respect. Modern teaching must stress the need to support and stimulate students' active participation in the constant exchange of ideas and opinions they may face in an academic situation and beyond. In order to engage students in the critical thinking process they need to be provided with an understanding of critical thinking, first, as a concept and then, as a series of activities. In other words, students should be familiarized with the appropriate technique of the critical thinking process.

To understand the essence of critical thinking, first we should realize what the term “thinking” means in the sense of “critical thinking”. The word “thinking” practically means any kind of intellectual activity, from simple wondering of the mind to thorough examination using the power of reason and judgement. When the term “critical” is used together with the term “thinking”, it means looking for inferences, noticing and revealing various thoughts, ideas and, also, concluding what is most important. Lynn Quitman Troyka defines critical thinking as “a process that progresses from becoming fully aware of something, to reflecting on it, to reacting to it” [8, p. 111]. People are constantly involved in this process in their everyday activity even if they are not conscious of it, for example, when they read or watch something and try to create an opinion on the information they have got; when they learn something new and try to evaluate it; when they find themselves in difficult or awkward situations and try to find a way out; etc. Sylvan Barnet and Hugo Bedau in “Current Issues and Enduring Questions” remind about the comedian Jack Benny: “The comedian Jack Benny cultivated the stage personality of a penny-pincher. In one of his skits a stickup man thrusts a gun into Benny’s ribs and says, “Your money or your life.” Utter silence. The robber, getting no response, and completely baffled, repeats: “Your money or your life.” Short pause, followed by Benny’s exasperated reply: “I’m thinking, I’m thinking!” As Barnet and Bedau write, “Benny is using the word *thinking* in the sense that we use it in *critical thinking*” [2, p. 3].

The word “critical” comes from the Greek word “krinein”, which means “to separate”, “to choose”. It emphasizes the intellectual ability of the critical thinker. It means purposeful, deliberate inquiry. The essence of critical thinking is delving deeper into the core of things – beyond the pictures we see on the television screen, or the charming promises of the bright ads, or the manipulations of the slanted language and double speak, etc. In an academic situation the basic source of acquiring information is reading. When reading critically one has to take turns between trying to comprehend what the text is about and questioning the ideas expressed in the text. Authors often only give hints about what they really intend to convey. Much more is hidden beneath. A critical reader/thinker has to go beyond the literal meaning of a text, to be open to new ideas and different interpretation.

Besides, a critical thinker should approach every idea or thought sceptically. But this doesn't mean to take a negative attitude towards the facts and ideas exposed. In critical thinking we analyze an issue or a problem from all aspects before we come to a conclusion. In this process we constantly raise doubts about various ideas.

Critical thinking can be regarded both as an attitude and as an activity. Lynn Q. Troyka points to concrete situations in which one can prove a critical thinker: “If you face life with curiosity and desire to dig beneath the surface, you are a critical thinker. If you do not believe everything you read or hear, you are a critical thinker. If you find pleasure in contemplating the puzzle of conflicting ideologies, theories, personalities, and facts - you are a critical thinker” [8, p. 110].

Non-critical thinkers have a more simplistic vision. They regularly perceive the surface side of things. For example, when analyzing a story or a film about love and relationship between the main characters, on the simplest level one might say it is a story about a girl (or a young man) marrying the ideal partner in the end. Taking a critical attitude one will state it is about kindness winning over deceit and triviality.

In the teaching practice we can easily recognize among our students both critical and uncritical thinkers. Critically thinking students are active thinkers. They don't simply accept facts, they ask questions and analyze. Such students attempt to discover the hidden meaning and evaluate the reasons. Thus, they can refuse to accept poor reasoning and admit strong rationality. Critically thinking students are well-informed and open to new ideas and points of view. They can use appropriate evidence and objective data to support their arguments, make differentiations and clarifications, are able to defend a sensible position concerning an opinion or an action, and also to judge and accept different interpretations of the same facts. On the contrary, the uncritically thinking students (unfavourably these present the majority) are passive thinkers. As a rule, such students don't recognize the variety of possible understanding of the material; they cannot identify reasons and assumptions. They simply agree or disagree with interpretations which are often not understood by them. They fail to see the complex and subtle sides, they are not able to separate ideas and confuse different concepts being inclined to contradictions. These students usually take their own viewpoints as the only well-founded and applicable ones.

This state of things is to a great extent a consequence of the fact that our students don't possess good skills and techniques to analyze and evaluate the material. For that reason, one of our primary teaching aims is to develop our students' capacities of thinking for themselves, to help them discover the principles of critical thinking and arm them with the necessary technique in this respect, so that they could perfect themselves as good critical thinkers.

Further, the article gives a description of the main strategies and tactics used in teaching critical thinking, including some concrete steps and activities for developing students' critical thinking skills, which come from my personal teaching experience, observation, investigation and various recommendations. These may be regarded as main points and may be adapted to different academic situations.

As it was mentioned, critical thinking is used quite often in life in a variety of circumstances. In an academic setting the process of critical thinking stands not only for thinking critically, but also for reading and writing critically. Here critical thinking will be mostly regarded through the critical reading process, as one of the most effective ways of building critical thinking skills.

There are two basic strategies for reading critically: *reading for the literal meaning* and *reading to make inferences and evaluate a text*. When we read a text for its *literal meaning* we search for information, try to understand *what is said* in the text. Sometimes this type of reading is called *reading on the line*. We use our general knowledge and experience to get the meaning. We also imply our specific knowledge of the subject described in the text, our personal opinions and cultural values. In this way we discover various alternatives to reveal the meaning. A critical reader is not a passive reader. Students should be encouraged to see not only the surface features as they read a text. They should actively build the meaning of a text trying to understand the information properly.

The next basic strategy to read critically is *reading to make inferences and evaluate*. This reading is often called *reading between lines*. While reading for inferences the reader tries to see *what is implied* in the text. In other words, the focus of reading here shifts from grasping the meaning to the rhetoric, i.e., from *what* is said to *why* and *how* the meaning is presented. At this level the students are stimulated to analyze the ways the writers make their ideas clear and try to persuade the reader. It must be noted that some students who are more experienced readers may integrate these reading strategies, that is, they can read simultaneously for meaning and for inferences. However, for the majority of students it may appear more effective to separate these reading ways.

Besides, in order to reinforce students' abilities to use the above mentioned strategies, a series of concrete steps and activities are suggested which are meant to improve their critical thinking skills.

One of the most useful techniques of reading a text, both for meaning and for inference, is *annotating*. It is a rather helpful practice a reader can apply to prove that he/she has something definite to say about the text. It also helps to focus on the text, making records of different opinions and reactions that occur in the process of reading. In other words, the reader makes notes of what is most important and what questions the text puts forward. Annotating is a very functional and, at the same time, simple techniques. Everything that one needs is the text for reading and a pen or a pencil. “That pencil in your hand is crucial”, says Richard L. Epstein. [3: *Preface to the student*] This activity suggests marking the pages while reading, or, if preferred, making notes on a sheet of paper. Here are some most common mechanisms to make annotations: *ask questions and write comments and predictions in the margins; make a record of the main ideas and facts; note clarifications and conclusions; evidentiate important passages, sentences and key words; mark the words to find their denotations and connotations*. Some readers use annotations widely, others concentrate on most important things/facts. What it really counts is the fact that annotating makes one read closely and thoughtfully.

While making annotations readers are also advised to use *predictions*. In the process of reading the reader's mind is involved in guess-work, trying to find out what follows. Once the mind uncovers what follows, it either affirms or reconsiders the previous prediction and the action of guessing starts again. Usually the readers are not aware of the predictions their minds may produce during reading, as this is a very quick process. Still, predictions help us to narrow our expectations.

A rather productive and largely used technique in developing students' critical thinking skills is the *question-asking activity* on the content of the reading material. Most often to facilitate the interpretation of a text the teacher asks the question “Why?” whether when he/she agrees or disagrees with the students, as well as when he/she tries to find out what the students mean: “Why do you think so?”, “Why does it happen?”, “Why do you consider this is ...?”, etc. “Why” questions are the shortest and clearest way to help students build hypotheses and try to find suitable ideas to explain the facts. “Why” may sound aggressive sometimes. So, the teacher may try to ask questions in a milder note: “What is the reason?”, “How do you know?”, “Would you expand a bit on that?” Other questions that may be operated with in this activity can be: “What do you believe are the major problems?”, “How can you explain the word ...?”, “Do you agree with this?”, “What would

cause ...?", "What is important about the way the main character ...?", "How would you teach a child responsibility?", "What will happen if...?", "What is the effect of ...?", "What can you conclude about...?", etc. (This list can be continued). Like the "Why" questions other types of questions stimulate students' good reasoning for their opinions and contribute greatly to the formation of their critical thinking skills.

Sometimes the teacher may ask *students* to formulate and address questions, especially when the topic is controversial. The questions should be interesting and significant. Such questions, as well as the above indicated ones, are often called *thought-provoking*. Also, students may be advised to ask themselves a series of questions to check how they make inferences while reading: "What is there beyond the literal meaning?", "What is implied?", "What information (knowledge) is expected from me before reading?", "What information do I possess about the author's background and ideology?", "What words are used for their denotations and for their connotations, as well?", etc. In addition, students may be suggested to create *personal folders* where they could keep such checklists of questions and other practical schemes, principles and tips intended to help them in refining their critical reading skills. At the same time, it must be mentioned that the teacher should encourage and support students in providing their answers, no matter whether he/she agrees with the students' opinions or not. A positive attitude is rather beneficial in developing students' thinking skills. Many students may feel frustrated if they are stopped, told to take another point of view or even when criticized for their incorrect answers in front of their colleagues. Every idea stated by our students is valuable in increasing their capacity of reasoning. Or, when necessary, the teacher should hint or give his/her opinion on the students' unfit course of judgement in a more gentle way.

Another helpful technique used for a better understanding of the material is *rereading*. An active reader should reread the text. Novelists, short-story writers, dramatists, journalists, reporters write in a variety of styles and some of them may not be perceived at first reading. Academic reading often requires rereading. According to Vladimir Nabokov, novelist and teacher, "one cannot *read* a book: one can only *reread* it. A good reader, a major reader, an active reader and creative reader is a re-reader" [8, p. 113].

Equally important for developing critical thinking skills is the students' *readiness for alternative points of view, conclusions and explanations*. The teacher should focus students' attention on the importance of being open-minded, trying to see others' points of view. Students should be ready to reconsider ideas if other reasons and evidence exist.

It is also essential for students to *practise critical thinking skills in various context and realistic situations* (e.g. their personal and their friend's lives, films, literature, etc.). The teacher should lay stress on making parallels and connections; more specifically, the students should learn and practise to *transfer* the critical thinking principles to everyday life situations and to other subjects within which they could provide vivid examples. Moreover, students should be encouraged to practise *transfer applications*, especially when it comes to making parallels with other literary sources.

Another aspect that should be given consideration when developing our students' critical thinking skills is *wait time*. The function of the mind is a process of deep thought and thorough examination. It requires time. This process comes in contradiction with today's pace of life. Some teachers require their students to answer swiftly, without much delay. They don't allow the necessary time for students to think about questions and facts. As teachers, we should realize that a rapid pace is not always a standard or a test of intelligence, especially when it concerns critical thinking. There is a true anecdote about Albert Einstein in this respect: "The first time that Banesh Hoffman, a scientist, was expected to talk about his work to Albert Einstein, Hoffman was speechless and overawed. Einstein instantly put Hoffman at ease when he said: "Please, go slowly. I don't understand things quickly" [8, p. 111]. The same thing happens with students when they are involved in the critical thinking process. In most cases they cannot respond immediately. Hence, if offered sufficient time students *will* come up with answers.

At the same time, some students have the habit to give hasty answers. Usually such students are ready to present the first idea that comes to their minds. Sometimes students automatically agree with what is presented in the material. In such cases it is also the task of the teacher to advise students to *stop and reflect upon the information received*.

In the process of exchanging views implying critical thinking, for example, in question-asking activities, discussions, debates, etc. the teacher may *write the students' thoughts or points of view, their statements and conclusions on the blackboard*. In no case the teacher wastes time making use of such a method. On the contrary, this offers students the opportunity to think about the ideas and opinions discussed, as it provides them with time to order their thoughts. The teacher may also ask students to help him/her formulate what he/she writes. Generally, all students should be encouraged to express their own opinions on their colleagues' positions, providing reasons. Also, students may be asked to write down the stated ideas and observe the strengths and weaknesses of their own and opposing positions.

Next, students may be asked to *develop their personal positions on various issues in written form as part of their home task*. This may be given as a final assignment after a text discussion or as a post-reading activity. Reading and writing are indispensable. When assigned with a written task students reinforce their abilities of reasoning. They will have to present adequate support using good argumentation and, also, will have to show awareness of different opinions on the topic. The length of such an assignment may vary from a paragraph to one or two pages, depending on the students' level and the available time. From time to time the teacher may assign students with *peer-editing*. The students must read each other's works and give their opinions both on the strong and weak points of their group-mates. They may, as well, write suggestions in the margins. In performing this type of activity students should take a critical attitude and provide objective commentaries. After peer-editing students will have to revise their own papers again, taking into consideration these comments.

Students can also increase their understanding of a text and improve their critical thinking skills by *discussing the reading material with other students who have read the same text*. The teacher should offer this opportunity to students. They may work in groups, sharing ideas during in-class activities, or, they may talk about the given text after classes. Students work more productively and feel more confident and constructive when they debate and exchange views.

However, no matter how well the students can master the critical thinking skills, if a previous material is not assimilated, the teacher should postpone a new task. After all, the primary goal of teaching is comprehension.

Finally, to help students organize their ideas better and become more efficient in acquiring critical thinking skills it would be reasonable for the teacher to provide students with *a series of criteria and principles for critical analysis in various academic tasks*, such as, analysis of literary texts, essays, newspaper articles, reports, presentations, etc., which can also be included in the students' personal folders and which can serve as support for further use.

Concluding, we may remark that developing students' critical thinking skills is essential in the process of formation of modern specialists. The primary focus of contemporary education must lie in promoting the developing of students' intellectual skills in the frame of higher critical thinking values. If young people can think critically they will be able to succeed in their careers. Whatever place a young specialist begins to work at, when he or she proves that he/she is not only reliable, but is able to judge well, and can anticipate consequences, that person is sure to move forward. While perfecting their critical thinking skills students learn to reason well. But this is not merely essential. If a young person is used to reason well, this will prove much more beneficial in the end. According to Richard L. Epstein, critical thinking is "the part of the study of philosophy: the love of wisdom" [3, p. 2]. If the young generation possesses this wisdom it will also possess a positive and creative attitude in building a new society.

References:

1. Axelrod, R. B., Cooper, C. R., *Reading Critically, Writing Well*, Bedford/St. Martin's, U.S.A., 1999.
2. Barnet, S., Bedau, H., *Current Issues and Enduring Questions*, Bedford/St. Martin's, U.S.A., 1999.

3. Epstein, L. R., *Critical Thinking*, Wadsworth Publishing Company, U.S.A., 1999.
4. Littell, McDougal, *Literature. Yellow Level*, McDougal Littell and Company, U.S.A., 1984.
5. Mayfield, M., *Thinking for Yourself. Developing Critical Thinking Skills through Reading and Writing*, Wadsworth Publishing Company, U.S.A., 1997.
6. Rottenberg, A. T., *Elements of Argument*, St. Martin's Press, U.S.A., 1985.
7. Scull, S., *Critical Reading and Writing for Advanced ESL Students*, Prentice Hall Regents, U.S.A., 1987.
8. Troyka, L. Q., *Simon and Schuster Handbook for Writers*, Prentice Hall, U.S.A., 1996.

ЭЛЕКТРОННАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА КАК ВОЗМОЖНОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ КАЧЕСТВ, ПОВЫШАЮЩИХ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

E-learning Environment as an Opportunity for Developing the Qualities that Enhance the Graduates' Competitiveness in the Labor Market

Татьяна БОЙКО,

Пятигорский Государственный Лингвистический Университет, Россия

Rezumat: *Predarea și învățarea cu ajutorul TIC-urilor reprezintă o totalitate de conținuturi, tehnologii didactico-metodologice, sisteme de control al procesului educațional și resurse umane. În acest caz, se identifică un management al cunoașterii, competențelor și abilităților. Conturul educațional prin TIC-uri poate promova nu doar individualizarea, adaptarea la abilitățile, posibilitățile și interesele persoanelor supuse învățării, dar și dezvoltarea independenței și creativității acestor persoane, accesului lor la noi surse de informare, întrebuințarea calculatorului în învățare.*

Cuvinte-cheie: *formare în domeniul TIC-urilor, tehnologie, proces educațional, cunoștințe.*

Abstract: *The system of electronic training represents set of hardware-software means of content, didactic and methodical technologies, control systems of educational process and human resources (training and trained). In system of electronic training there is a management of knowledge, abilities, and skills. The electronic educational environment is capable to provide not only a training individualization, adaptation to abilities, possibilities and interests of trainees, but also and development of their independence and creativity, access to new sources of the educational information, use of computer modeling of studied processes and objects etc. The Greatest interest for the higher education represents interactive content – computer models of certain processes or systems with which or to management with which it is necessary for interaction to train the listener. Trained in an interactive mode can interfere with process, operate it, and the model in all cases of intervention can adequately react according to real object of modeling. In that case electronic training will allow to create the competitive expert claimed by a modern labor market.*

Key-words: *electronic training, technology, educational process, knowledge.*

В настоящее время в области знаний, а, точнее, в области приобретения знаний, произошли принципиальные изменения. Специалисты по методологии в образовании называют этот революционный процесс сменой парадигмы образования. В информационный век главным конкурентоспособным и востребованным ресурсом становится не информация, а способность творчески использовать эту информацию для решения конкретных задач общества.

Приоритетной целью современного российского образования становится не репродуктивная передача знаний, умений и навыков, а полноценное формирование и развитие способностей студентов самостоятельно очерчивать учебную проблему, формулировать алгоритм ее решения, контролировать процесс и оценивать полученный результат. Перед образовательной системой страны стоит непростая задача: формирование и развитие мобильной самореализующейся личности, способной к обучению на протяжении всей жизни.

Смена парадигмы образования сопровождается процессом переориентации оценки результата образования с понятий «подготовленность», «образованность», «общая культура», «воспитанность» на понятия «компетенция», «компетентность». Компетенции в качестве результата образования рассматриваются как главные целевые установки в реализации федеральных государственных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) третьего поколения, как интегрирующие начала «модели» выпускника. По мнению В.И. Байденко, одного из главных идеологов внедрения компетентностного подхода в российскую высшую школу, именно компетенции адекватно отражают результаты образования, их формирование значительно повышает конкурентоспособность выпускника высшей школы на рынке труда.

Одно из главных требований социального заказа постиндустриального информационного общества для вуза – подготовка выпускников, способных ориентироваться в огромном потоке информации, эффективно применять новые информационно-коммуникационные технологии (ИКТ), различные информационные источники в предстоящей профессиональной деятельности. Поэтому особое значение для системы высшего профессионального образования приобретает формирование информационно-коммуникационных компетенций студентов. В их число, согласно новому ФГОС (направление «Лингвистика»), входят такие компетенции, как: обладать способностью работать с информацией в глобальных компьютерных сетях (ПК-27); уметь применять методы и средства познания, обучения и самоконтроля для своего интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетенции (ОК-8), обладать способностью работать с информацией в глобальных компьютерных сетях (ПК-27), уметь работать с электронными словарями и другими электронными ресурсами для решения лингвистических задач (ПК-28) и др. Именно они во многом определяют конкурентоспособность современного специалиста, возможности его адаптации к динамично меняющейся действительности.

В этом смысле электронная образовательная среда (ЭОС), созданная на основе программного продукта Moodle (модульная объектно-ориентированная динамическая учебная среда), является прекрасным инструментом повышения компьютерной культуры, средством формирования необходимых для использования ИКТ умений и компетенций в процессе виртуального взаимодействия. Ее использование изменяет основное содержание работы педагога: становится главным не передача сведений по определенному вопросу, а организация направляемой самостоятельной исследовательской деятельности учащегося.

Одним из важных свойств Moodle является ее универсальность. Система спроектирована с позиций «педагогика социального конструкционизма», ориентирована на организацию взаимодействия между преподавателем и студентом и может широко использоваться при обучении иностранным языкам (ИЯ), как для дистанционного, так и для очного обучения. ЭОС не только позволяет наиболее полно учитывать личные индивидуальные запросы обучающегося (индивидуальные интересы, уровень развития и подготовленности, скорость мышления, способность запоминания и т.д.), но и предполагает разработку новых комплексных взаимоподдерживающих видов деятельности обучающихся и преподавателей; создается особый процесс взаимодействия и сотрудничества, в основу которого должен быть положен профессиональный интерес и выполнение обучающимися практически значимой работы.

ЭОС служит как теоретической подготовке, наглядной иллюстрации теоретического и практического материала, проведению контроля по заданным темам и итогового контроля, так и выполнению практико-ориентированных проектных заданий индивидуального или группового (wiki) характера, решению профессиональных проблемных задач, созданию инновационного продукта своей деятельности. Данная электронная образовательная среда состоит из информационного, коммуникационного и контрольно-административного блоков и становится эффективным средством развития межкультурной компетенции специалистов, обеспечивая доступ к модульным информационным ресурсам, синхронную и асинхронную коммуникацию участников учебного процесса, возможность тестирования и администрирования.

Рассмотрим некоторые модули-составляющие Moodle. Модули «Задание», «Рабочая тетрадь», «Лекция/Урок», «Тест» являются тренировочными программами для индивидуальной работы дома или в компьютерных классах, ориентированными на овладение

грамматическими формами, лексическими единицами, и отдельными речевыми образцами, а также программами по обучению чтению и письму, предполагающими использование текстового редактора.

Модуль «Задание» может использоваться для выполнения перевода, реферирования текста, упражнений на восстановление, трансформацию, заполнение пропусков и т.п., написания эссе и сочинений и предполагает разнообразные формы ответа (в виде текста, файла, или вообще вне курса). Выполнение заданий данного модуля позволяет овладеть стандартными способами решения основных типов лингвистических задач с использованием инновационных средств обучения, электронных словарей и электронных баз данных, а также выработать навыки работы с компьютером как средством получения, обработки и управления информацией

«Рабочая тетрадь» – предполагает те же формы работы, что и «Задание», но обеспечивает возможность многократного обращения студента к тексту своего ответа и его редактирования в соответствии с комментариями преподавателя.

Такой элемент курса как «Лекция/Урок» предназначен для пошагового изучения темы: каждый правильный ответ открывает новую страницу, содержащую информацию или новый вопрос. Неправильный же ответ возвращает обучающегося либо на ту же страницу, либо на другую страницу курса с более подробным описанием темы, вызвавшей затруднения. Возможность осуществления коррекции ответа самим обучаемым с опорой на консультирующую информацию развивает умения и навыки студента целенаправленно работать с информацией, обрабатывать, интерпретировать и использовать ее в процессе обучения, способствует совершенствованию профессионального мышления, развитию самостоятельности.

Не менее важным является наличие обратной связи, то есть возможность осуществления коррекции ответа самим обучаемым после консультации с преподавателем или после обращения к консультирующей информации, как в разделах самого курса, так из других ресурсов. И в этом смысле, эффективным представляется использование модуля «Форум /Чат», предназначенного для обмена информацией между всеми участниками процесса обучения, и используемого для проведения тематических дискуссий, обращения к преподавателю с вопросами, обсуждения прочитанного и т.п. И если «Чат» обеспечивает синхронное общение участников курса и позволяет обмениваться сообщениями в реальном времени, то «Форум» обеспечивает асинхронное общение, т.е. предоставляет возможность обдумать и перепроверить свой ответ. Таким образом, происходит самокоррекция и осознанное освоение научного знания, критический анализ используемой информации.

Одним из условий повышения качества обучения является систематический контроль за ходом учебной деятельности, ее рефлексия и своевременная коррекция. ЭОС обладает обширными возможностями для этого. Она позволяет осуществлять текущую, тематическую и итоговую проверку, накапливать информацию о результатах решения учебных задач, фиксировать промежуточные результаты. В процессе рефлексии и преподаватель, и студент ставят перед собой вопросы: чем обусловлены те или иные достижения или пробелы в знаниях, умениях и навыках, анализируют уровень продвижения в освоении материала; формируются умения целенаправленного поиска средств для решения возникающих проблем.

Таким образом, система электронного обучения представляет собой совокупность аппаратно-программных средств контента, дидактических и методических технологий, системы управления образовательным процессом и человеческих ресурсов (обучающих и обучающихся). Она способна обеспечить не только индивидуализацию обучения, адаптацию к способностям, возможностям и интересам обучаемых, но также и развитие их самостоятельности и творчества, доступ к новым источникам учебной информации, использование компьютерного моделирования изучаемых процессов и объектов и т.д. Наибольший интерес для высшего профессионального образования представляет интерактивный (тренажный) контент – компьютерные модели неких процессов или систем, взаимодействию с которыми или управлению которыми необходимо обучить слушателя. Обучающийся в интерактивном режиме может вмешиваться в процесс, управлять им, а модель во всех случаях вмешательства может адекватно реагировать в соответствии с реальным объектом моделирования. В этом случае все указанные особенности электронного обучения служат средством повышения конкурентоспособности специалиста, востребованного современным рынком труда.

Все возрастающая роль информационно-коммуникационных технологий в современной жизни, ставит перед вузами задачу подготовки высококвалифицированных специалистов, владеющих этими технологиями. Причем сегодня высокий уровень компьютерной подготовки является общим требованием к выпускникам всех специальностей, при этом подразумевается уже не общее теоретическое их знакомство с основами информационных технологий, а наличие у них практических умений и навыков эффективного использования компьютера в своей профессиональной деятельности, которые и позволяет сформировать работа в электронной образовательной среде.

Литература:

1. Байденко, В.И. *Компетентный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы)*: Методическое пособие. Москва: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005, 114 с.
2. Данильчук, Е.В. *Теория и практика формирования информационной культуры будущего педагога*: Монография / Е.В. Данильчук, Москва–Волгоград: Перемена, 2002, 230 с.
3. Славова, Л. Д. *Конкурентоспособность молодого специалиста в современных реалиях*: [Электронный ресурс] //www.fannauka.narod.ru/07-hazova.doc.

АКАДЕМИЧЕСКАЯ МОБИЛЬНОСТЬ, КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ

Academic Mobility as a Factor in Increasing Graduates' Competitiveness

*Ирина КОБЯКОВА,
Пятигорский Государственный Лингвистический Университет, Россия*

Rezumat: *Una dintre sursele de bază în reproducere este tînăra generație. În pofida acestui fapt, absolvenții universităților sînt categoria cu cea mai mare vulnerabilitate pe piața muncii contemporane. Integrarea lor pe piața în cauză se face prin mobilitatea academică.*

Cuvinte-cheie: *generație, piața muncii, integrare, mobilitate academică.*

Abstract: *One of the major sources of updating in system of public reproduction is the young generation. However, in modern conditions youth, graduates of universities, for the first time appeared on a labor market, are its most vulnerable category. Integration of graduates of universities into sphere of labor activity is promoted by reception of experience of the academic mobility (on an example of foreign training of students of faculty of the Federal State budgetary educational institution of the higher education «Pyatigorsk State Linguistic University»).*

Key-words: *generation, labor market, integration, academic mobility.*

Современная стадия социально-экономического развития России предполагает аккумулирование и эффективное использование всех имеющихся ресурсов в обществе. Одним из важнейших источников обновления в системе общественного воспроизводства является молодое поколение. Однако, в современных условиях именно молодежь, выпускники учреждений профессионального образования, впервые оказавшиеся на рынке труда, являются наиболее уязвимой его категорией.

Вопрос о том, что система профессионального образования должна удовлетворять новым и постоянно меняющимся потребностям общества в специалистах последнее время поднимается все чаще на разных уровнях. При этом отмечается, что современный рынок

труда молодых специалистов характеризуется следующими противоречиями: между профессиональными ориентациями выпускников и потребностями предприятий в рабочей силе; между существующей системой профессиональной подготовки и реальным содержанием будущей профессиональной деятельности; высокой теоретической подготовкой выпускников вузов и слабыми практическими навыками использования полученных знаний. Усложнение процесса интеграции молодых специалистов в сферу труда характерно для всей системы профессионального образования России, и решение данной проблемы, на наш взгляд, возможно при создании и развитии некоторых механизмов, обеспечивающих эффективную взаимосвязь между рынком образовательных услуг и рынком труда.

Более эффективной и менее болезненной интеграции выпускников учреждений высшего профессионального образования в сферу трудовой деятельности способствует получение опыта академической мобильности. Интеграционные процессы, происходящие в мировом сообществе во всех сферах человеческой деятельности, затронули также систему высшего образования. В настоящий период формируется единое мировое образовательное пространство, выражающееся, прежде всего, в гармонизации образовательных стандартов, подходов, учебных планов, специальностей в разных странах мира. Открытое образовательное пространство предполагает рост мобильности студентов и сотрудничества преподавателей университетов разных стран, что, несомненно, будет способствовать достижению гражданами успехов в выбранной профессии, улучшению системы трудоустройства выпускников университетов, повышению статуса этих стран в сфере образования. Россия с началом демократических реформ стала активно интегрироваться в мировое образовательное пространство через вхождение в планетарную сеть университетов, интернационализацию связей, гармонизацию учебных программ высших учебных заведений, создание предпосылок для взаимного признания документов о высшем образовании. В настоящее время одной из задач современной российской высшей школы является задача ее модернизации, способствующая повышению доступности, качества и эффективности образования, а также повышению адаптивности выпускников к постоянно меняющимся условиям рынка труда. Достижению этих целей во многом способствует развитие академической мобильности студентов.

Академическая мобильность – перемещение студента (к студентам относятся лица, получающие квалификацию (степень) «Специалист», «Бакалавр», «Магистр»), аспиранта или сотрудника, имеющего отношение к образованию, на определенный период (до одного года) в другое образовательное или научное учреждение (в своей стране или за рубежом) для обучения, преподавания, проведения исследований или повышения квалификации, после чего студент, преподаватель, исследователь или администратор возвращается в свое основное учебное заведение. Она является неотъемлемой формой существования интеллектуального потенциала, отражающей реализацию внутренней потребности этого потенциала в движении в пространстве социальных, экономических, культурных, политических взаимоотношений и взаимосвязей. С другой стороны, академическая мобильность – одна из важнейших сторон процесса интеграции российских вузов и науки в международное образовательное пространство. Однако академическую мобильность в рамках высшей школы нельзя свести к конкретным действиям, технологиям и механизмам, связанным только с системой обмена студентами учебных заведений разных стран. Эксперты отмечают, что в реальности имеет место сложный и многоплановый процесс интеллектуального продвижения, обмена научным и культурным потенциалом, ресурсами, технологиями обучения. Если мы сосредоточимся только на той части этого многосложного процесса, которая касается студентов и магистрантов, то следует отметить, что целенаправленное развитие академической мобильности студентов служит средством поддержки международного рынка подготовки профессионалов, высококвалифицированных специалистов.

Преимущественным способом осуществления академической мобильности студентов и аспирантов Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Пятигорский государственный лингвистический университет» является направление их в партнерские вузы для:

- обучения в рамках совместных программ двойных дипломов (степеней);
- включенного обучения в рамках межвузовского сотрудничества (без выдачи второго диплома), в том числе в рамках программ академического обмена;
- прохождения стажировки (в т.ч. языковой);
- прохождения учебной (исследовательской, производственной) практики;
- участия в летних школах (семинарах).

Каждая из указанных форм имеет свои особенности, свою «целевую» аудиторию, то есть контингент привлекаемых студентов, а также реализуется в рамках разных подразделений университета. Однако, опрос, проводимый среди участников зарубежных стажировок, показал, что они указывают на следующие позитивные с их точки зрения результаты (указаны в порядке в зависимости от частотности в ответах и приписываемой им степени важности со стороны участников зарубежных стажировок). Опыт академической мобильности:

- значительно улучшает знания иностранного языка,
- дает возможность использовать полученные в стенах родного университета знания в новой практической среде,
- позволяет узнать новые идеи и получить уникальный опыт в учебе и/или на рабочем месте (последнее в случае прохождения программ зарубежных практик),
- позволяет иметь документ (диплом, сертификат и т.п.) о прохождении зарубежной стажировки,
- развивает адаптивные способности,
- дает опыт межкультурного общения, развивает толерантность,
- знакомит с новыми людьми, страной и
- открывает возможности новых деловых и/или академических связей.

Интуитивно участники стажировок в первую очередь указывают именно те качества, которые влияют на их имидж, как потенциальных участников рынка труда. Во время крупномасштабного исследования Campus 360, проведенного в 2010 году берлинским институтом Trendence в 20 странах мира, почти 70 процентов кадровиков признались, что ценят такие качества, как наличие опыта работы по специальности, гармоничность общей картины его учебной и профессиональной биографии. Работодатели учитывают возраст претендента и потом уже смотрят, чего он успел добиться за годы учебы и как распорядился этим временем (например, выпускник затратил на учебу, на пару семестров, больше положенного, но при этом прошел стажировку и учился по обмену за границей, это будет только плюсом).

Особое место в рассматриваемой проблематике занимает вопрос внутрироссийской мобильности. Ее уровень на фоне международных обменов можно оценить как близкий к нулю. Перспективы развития внутрироссийской мобильности связаны в первую очередь с «вертикальной» мобильностью – поступлением выпускников предшествующих циклов (бакалавриат, магистратура) в другой вуз для обучения по полному курсу программы следующего цикла (магистратура и аспирантура соответственно). При этом внутрироссийский опыт академической мобильности может стать не менее ценным. Так, введение новых инновационных магистерских программ в ФГБОУ ВПО «ПГЛУ» не только позволило диверсифицировать предложение уникальных профессиональных образовательных программ, но и увеличить приток выпускников бакалавриата из других российских вузов.

Еще одним фактором, влияющим на повышение конкурентоспособности выпускника является признание квалификаций и документов об образовании, эффективность которого невозможна без существования адекватной системы оценивания достижений сту-

дентов вузов. ФГБОУ ВПО «ПГЛУ» имеет сертификат соответствия нашей университетской системы менеджмента качества требованиям семейства международных стандартов ISO 9000, а также международную сертификацию на соответствие требованиям нового стандарта SO 9001:2008. Данные сертификаты – это официальное признание того, что наш университет может оказывать качественные услуги и выполнять свои обязательства перед потребителями и поставщиками. Для наших сотрудников – это первый шаг на пути к международной сертификации. Для наших студентов получаемый сертификат открывает возможности для получения полноценного европейского приложения к диплому (с 2008 года университет выдает выпускникам Приложение к диплому европейского образца на английском языке). Само по себе подобное приложение, безусловно, повышает рейтинг выпускника на рынке труда, а если такое приложение содержит информацию об наличии у выпускника опыта академической мобильности многократно увеличивает его шансы при трудоустройстве. Для работодателя такое указание в приложении – это показатель того, что кандидат прошел курс теоретического и практического обучения за рубежом и адаптирован к работе в соответствии с требуемыми стандартами.

Академическая мобильность стала неотъемлемой чертой современного образования и будет возрастать дальше. Опыт академической мобильности играет существенную роль не только как инструмент интеграции российских вузов в международное образовательное пространство, но и как фактор, напрямую способствующий формированию качественно новых трудовых ресурсов, способных занять достойное место, как на мировом рынке труда, так и в национальной экономике.

Литература:

1. *Болонский процесс и его значение для России = The Bologna Process and its Implications for Russia: интеграция высшего образования в Европе* / Авт. кол.: В.А. Белов, М.А. Энтин, Г.И. Гладков и др.; под ред. К. Пурсиайнена, С.А. Медведева; Российско-европейский центр экономической политики (РЕЦЭП). Москва: Изд-во РЕЦЭП, 2005, 199 с.
2. *Современное состояние законодательно-правового обеспечения процессов внутренней и внешней академической мобильности студентов, аспирантов, преподавателей в РФ* / ФГУП «Научно-исследовательский центр экономических преобразований» [Электронный ресурс] / Формирование инновационного образования в МГУ, 2006, Режим доступа: http://inpro.msu.ru/PDF/zakon_baza.pdf.
3. Розина, Н.М. *Международная мобильность и Болонский процесс в России* / Н.М. Розина [Электронный ресурс] / Экономика и образование сегодня, Электрон. журн., 2007, 12 марта, Режим доступа: <http://is.park.ru/doc.jsp?listno=2167142&listcd=22&listmd=59&listfile=pub&urn=9781513>
4. *Исследование Campus 360: чего хотят работодатели?* [Электронный ресурс] / Формирование инновационного образования в МГУ, 2006, Режим доступа: <http://www.dw-world.de/dw/article/0,,14906324,00.html>.

ASSESSMENT: ITS ROLE FOR FUTURE TEACHERS

Victoria MASCALIUC,
Alec Russo State University of Bălți

Rezumat: *Articolul în cauză se axează pe procesul de evaluare. Evaluarea este un proces foarte important în devenirea tânărului specialist. În limba engleză se vehiculează cu doi termeni foarte apropiați la înțeles. Cf. Evaluation, assessment. Ambii termeni sînt folosiți cu mare succes. Evaluation, totuși, este mai larg, pentru că redă procesul de comparare a cunoștințelor într-un grup, „assessment” are legătură cu controlul cunoștințelor în dependență de niște criterii. Evaluarea e foarte importantă și necesară pentru viitorul specialist.*

Cuvinte-cheie: *profesor, cunoștințe, evaluare, „assessment”, „evaluation”, compararea cunoștințelor, evaluare în grup, criterii de evaluare, tânărul specialist, limba engleză.*

Abstract: *The process of education is a very difficult one. It consists of many elements. Today a good teacher is a good psychologist, a knowledgeable and a polite person and a. All these features are still not enough today. A good teacher should be a good evaluator. The evaluation is the final and one of the most important criterions that is necessary to add to the image of a good teacher.*

Key-words: *a teacher, knowledge, assessment, evaluation, comparing knowledge, group evaluation, evaluation criteria, a young teacher, English.*

The process of education is a very difficult one. It consists of many elements. Today a good teacher is a knowledgeable person, a polite person and a good psychologist. All these features are still not enough today. A good teacher should be a *good evaluator*. The evaluation is the final and one of the most important criterions that is necessary to add to the image of a good teacher.

There are many sphere of life where the assessment is used. *Educational assessment* is the process of documenting, usually in measurable terms, knowledge, skills, beliefs Assessment can focus on the individual learner, the learning community (class, workshop, or other organized group of learners), the institution, or the educational system as a whole. It is important to notice that the final purposes and assessment practices in education depends on the *theoretical framework* of the practitioners and researchers, their assumptions and beliefs about the nature of human mind, the origin of knowledge and the process of learning. This is an explanation given by the Wikipedia, but it seems so difficult to understand. That is why we looked at the origin of the word and observed that it comes from the verb *to assess* [1, p. 96].

According to the Merriam-Webster online dictionary the word *assessment* comes from the root word *assess* which is defined as:

1. to determine the rate or amount of (as a tax)
2. to impose (as a tax) according to an established rate b: to subject to a tax, charge, or levy
3. to make an official valuation of (property) for the purposes of taxation
4. to determine the importance, size, or value of (assess a problem)
5. to charge (a player or team) with a foul or penalty

Thus we can see that assessment in education is best described as an action "to determine the importance, size, or value of.

Thus Scott Thornbury says that term *assessment* is generally used to refer to all activities teachers use to help students learn and to gauge student progress [2, p. 34]. Though the notion of assessment is generally more complicated and is used in many spheres of our life, assessment is often divided for the sake of convenience using the following distinctions:

1. formative and summative
2. objective and subjective
3. informal and formal.

The classification of the assessment into formative and summative is made taken into consideration the objectives the teacher throws light on.

- Summative assessment is generally carried out at the end of a course or project. In an educational setting, summative assessments are typically used to assign students a course grade. Summative assessments are evaluative.
- Formative assessment is generally carried out throughout a course or project. Formative assessment, also referred to as "educative assessment," is used to aid learning. Formative assessments are diagnostic.

Educational researcher Robert Stake works a lot on the principles and criteria of assessment in general and he explains the difference between formative and summative assessment with the following analogy [3, p. 58].

When the cook tastes the soup, that's formative. When the guests taste the soup, that's summative.

Summative and formative assessments are often referred to in a learning context as *assessment of learning* and *assessment for learning* respectively. A common form of formative assessment is *diagnostic assessment*. Diagnostic assessment measures a student's current

knowledge and skills for the purpose of identifying a suitable program of learning. *Self-assessment* is a form of diagnostic assessment which involves students assessing themselves [5].

The second classification refers to the human factor. The process of assessing implies the subject (the teacher) that is the performer, the process of assessment and the object (the student). The teacher's task is to choose such exercises that will reduce the subjectivity from the process of assessment.

Assessment (either summative or formative) is often categorized as either objective or subjective. Objective assessment is a form of questioning which has a single correct answer. Subjective assessment is a form of questioning which may have more than one correct answer (or more than one way of expressing the correct answer). There are various types of objective and subjective questions. Objective question types include true/false answers, multiple-response and matching questions. Subjective questions include extended-response questions and essays. Objective assessment is well suited to the increasingly popular computerized or online assessment format.

Today there are two terms that are used in methodology evaluation and assessment. Many people mix them up. I would like to present the definitions of these terms that will clarify the situation: *assessment* is the action of assessing someone or something; *evaluation* is to judge or calculate the quality, importance, amount or value of something [6].

Thus it is quiet difficult to observe the difference, as the explanations coincide in many dictionaries. Still evaluation is a much more general term as it is to compare test scores of individuals and groups to selected norms.

As I have mentioned above assessment is a general term that can be used in evaluating different knowledge. Generally grammar is tested by means of discrete item tests that are based on the principles of grammar. Thus the tests that the teachers generally use are easy to test and easy to make, they are practical (progress, placement, achievement tests). They meet the learner's expectations, it is face validity that they have. They also fulfill another criterion of test effectiveness in that they are reliable. They are also valid tests, if we want is testing learner's knowledge in a specific area only. Apart from anything else they will motivate the student to revise the material. They have a positive spin-off. Still these tests lack something. It is impossible to check the communication abilities of the student. Scott Thornbury proposes to use performance tests. This is the equivalent of the driving test. He says the student should show how well he can drive in the language. It is practical and at the same time impractical. We cannot send the student to a restaurant to test the communication ability. This kind of work is more effective than the others as it has a backwash effect. This means that as much classroom time will be spent on communication as on grammar. If we are going to take to analyze different types of tests, we will see that they do not satisfy all the grammatical expectations. *The fill-in tests* are effective in testing overall linguistic competence, but as they capture a great variety of items, it tests a wide range of competences; they seem to work better as placement tests. Still, these both tests are mainly form-focused than meaning-focused. *The grammar interpretation test* tests the learner's understanding of the items. It is not a productive test as it works on the level of recognition. *The Complete sentences tests* and write tests offer a degree of freedom to the students. But they reduce the effectiveness of the test as a discrete item. The first requires the student to exercise a little imagination. The second provides a more natural context, but it will favor students who are already good writers. Generally, these tests test bits of grammar in isolation, without testing whether these isolated bits have integrated into a functioning system [2, p. 54].

This suggests that if the discrete-item test is modeled on practice activities, then performance tests on the repertoire of classroom production activities. Moreover role play, simulations may provide useful test tasks. Thus the oral test must be a true assessment of spoken abilities, rather than an indication of how well a student can read a passage in English, or can produce well-memorized responses that have little meaning for him/her.

The main problem is to decide on the criteria of assessment. Scott Thornbury gives an example of an oral performance test. The teacher has been working with a lower intermediate class on the language of description of the places, using present perfect. There are some steps that the teacher should undertake:

- Prepare a double picture (picture where there is identical information with little changes)
- Divide the class in many groups (each group consists of two people)
- Prepare two rooms (one for a student, the other for the second student)
- Call the first student and give picture A
- Call the second student and give picture B
- Make the students speak on the pictures
- Make the students ask on the colleague's picture

The assessment criteria are the following [2, pp. 146-148].

- Fluency (including fluidity of speech and ability to interact):

hesitant				fluid
1	2	3	4	5

- Complexity (Vocabulary range):

Limited vocabulary				Extensive vocabulary
1	2	3	4	5

- Accuracy:

Highly accented				Slightly accented
1	2	3	4	5
Inaccurate grammar				Accurate grammar
1	2	3	4	5

If we are going to analyze this performance test from the point of view of the principles, then we can observe that this type of test has a positive backwash effect. It is a valid test, as the teacher's aim is to develop the communicative competence. Still, the things are not as happy as that, as some problems raise related to reliability and face validity. Touching upon the first principle, more detailed descriptions are needed for each for each criterion. Moreover the students may think that their performance depended on the partner. Even if all these problems are ironed out, there is still the question of practicality. It is much more difficult to set up, administer and score than the discrete-item test.

By way of conclusion I can say that assessment is a difficult process as it requires time and abilities. One of the teacher's primary tasks is to create an atmosphere that will help the student to overpass this kind of stress. Thus I really believe that today a good teacher is a knowledgeable person and moreover a person can assess the students even without their understanding of it.

Bibliography:

1. Thornbury, S. *About Language: Tasks for Teachers of English*, Cambridge University Press, 1997, pp. 89-120.
2. Thornbury, S. *How to Teach Grammar*, Pearson Longman, 1999, p. 182.
3. Yule, G. *Analyzing English Grammar*, Oxford University Press, 1998, p. 234.
4. Crystall, D. *Rediscover Grammar*, Addison Winsley Longman, 1988, pp. 70-106.
5. www.wikipedia.com
6. www.webster.com

THE IMPORTANCE OF VOCABULARY SIZE IN TRAINING HIGHER EDUCATION PROFESSIONALS

*Silvia BOGDAN,
Alecu Russo State University of Bălți*

“Vocabulary instruction is most effective, and is most likely to influence students’ comprehension, when it is rich, deep, and extended” (McKeown and Beck).

Rezumat: Prezentul articol abordează ideea structurii și constituirii vocabularului limbii engleze în acord cu cerințele curriculumului actual și ale pieței muncii. Luând în considerație faptul că competența comunicativă este una dintre cerințele de bază în acest caz, ea impune tinerilor specialiști cu studii superioare atât să recunoască și să poată aplica un vocabular suficient în engleză pentru a putea comunica, cât și abilități lexicale și de lectură pentru a putea înțelege diferite semnificații ale unităților limbii în vorbirea orală și scrisă. Unul dintre scopurile de bază ale acestui articol este prezentarea cuantificativă a vocabularului englez al absolvenților Facultății de Limbi și Literaturi Străine a Universității de Stat „Alecu Russo” din Bălți.

Cuvinte-cheie: cuantificarea vocabularului, predare/învățare, studii superioare, profesioniști.

Abstract: The present article focuses on the English vocabulary building and acquisition as stated by the national curriculum and required by the current labour market. Given the fact that the communicative competence is in high demand on the labour market, this necessity requires young specialists with higher education training to possess sufficient productive and receptive vocabularies in English, and enough lexical and reading skills to be able to understand various meanings displayed in print and oral speech. Therefore, one of the major goals of the present article is to study the measures of the vocabulary size of the graduate students of A. Russo State University of Balti, Faculty of Foreign Languages and Literatures.

Key-words: vocabulary size, training, higher education, professionals.

One of the most current and challenging issues in TEFL is closely connected with the second language vocabulary building and acquisition seen as the most significant part of a well-rounded education. The relevance of having a good vocabulary is constantly displayed in academic and work environments, as proficiency and adequacy of vocabulary are crucial for English language students for successful achievements in society. Therefore the present article aims at exploring the lexical dimension or the vocabulary size of the graduate students of Alecu Russo State University of Bălți, Faculty of Foreign Languages and Literatures.

My special interest in this topic has been motivated by several reasons:

- Estimating students’ vocabulary size gives the possibility to English language teachers to realize when to switch to comprehension-based rather than production-oriented instruction;
- it also allows English language teachers to compare the difference rate between active and passive vocabularies.

There has recently been a growing body of research in applied linguistics focusing on different attitudes towards vocabulary acquisition and the role it plays in developing word banks of “sight” and/or “hard” words⁶² from various reading materials students encounter during the whole period of their studies. Thus, one of the major tasks in the present article is to highlight the mutual relationship that exists between the vocabulary size and achievements in reading.

Traditionally, reading is considered as the most essential part of the majority of language programs at all the levels. It helps students with word schemata, vocabulary building, content knowledge and familiarity with syntactic patterns, text genre knowledge and reading rates⁶³. Most of the vocabulary that students acquire comes from an extensive reading background and academic ability, which, in turn, allows them to understand and memorize quite a sufficient amount of new words for fluent language use.

Taking into account that vocabulary is considered a priority in language teaching, it should be assessed by teachers in some way to monitor the students’ progress in vocabulary growth. This current necessity is strictly dictated by the market requirements which demand from young specialists with higher education training to possess sufficient productive and receptive vocabularies, and enough lexical and reading competence to be able to grasp various word meanings displayed in print and oral speech. Moreover, these specialists should be able to develop these skills in their future students as well.

From a pedagogical perspective, it is significant to be aware of how many words second language students know and how quickly they expand their target vocabularies so that they are able to read, produce and understand target discourse quite correctly. Therefore, this approach should not be regarded as a mechanical quantitative concern with the vocabulary knowledge due to the fact that second language acquisition researchers such as J. S. P. Nation, P. Meara, B. Laufer, J. Read, T. Cobb and J. Richard have underlined the importance of the vocabulary size for fluent language use. Moreover, these experts have demonstrated that the students’ competence in using a language is directly dependent on the amount of words they know, especially in the early stages of learning a second language. In view of the importance of the vocabulary size, P. Meara argues: “All other things being equal, learners with big vocabularies are more proficient in a wide range of language skills than learners with smaller vocabularies, and there is some evidence to support the view that vocabulary skills make a significant contribution to almost all aspects of L2 proficiency”⁶⁴.

This idea enjoys support among leading language experts who have concluded that measures of the vocabulary size are powerful predictors of reading comprehension and of other indices of linguistic competence.

Nowadays applied language researchers have demonstrated the relevance of having a large vocabulary in order to cover and make sense of 95 % of lexical items in a text⁶⁵. B. Laufer advocates the idea that lack of such a lexicon leads to poor text comprehension and the students are incapable of transferring their reading skills from their L1 to L2⁶⁶. J. S. P. Nation argues that a threshold of 95% of a student’s lexicon constitutes a “standard of minimally acceptable comprehension”⁶⁷.

It is always difficult at the beginning to establish precisely how wide the students’ basic working vocabulary in the first year of their studies is, though subsequent testing and reading experiences in different subjects give teachers certain ideas about the breadth or size and depth or quality of their students’ vocabulary knowledge. Consequently, it is possible to estimate and count the approximate number of words which they acquire in a steady manner every academic year while studying a second language.

Based on the analysis of students’ vocabulary encountered in academic texts beginning with the first year of their studies till they graduate, we have obtained the following results displayed in the table below. Word counting statistics, enquiry and observation are among the research methods applied to determine more exact numbers:

Year of study	Vocabulary size of L2 students with the previous knowledge of English			Vocabulary size of L2 students without the previous knowledge of English		
	words	Word-combinations	Total	Words	Word-combinations	Total
I	1026	144	1170	2150	310	2460
II	1147	463	1610	1055	348	1403
III	2022	984	3006	1487	295	1782
	Total: 6770			Total: 5940		

⁶²http://www.prel.org/products/re_/ES0419.htm

⁶³Lems, K., Miller, L. et al. *Teaching Reading to English Language Learners*. New York: The Guildford Press, 2010. P. 39.

⁶⁴<http://www.lotpublications.nl/pu>

⁶⁵Hedgcock, J., Ferris, D. *Teaching Readers of English*. Rutledge: Taylor and Francis, 2009. P. 298.

⁶⁶Laufer, B. and Nation, I.S.P. *Vocabulary Size and Use: Lexical Richness in L2 Written Production* // “Applied Linguistics”, vol. 16, 1995, P. 309.

⁶⁷Nation, I.S.P. *Learning Vocabulary in another Language*. Cambridge: Cambridge University Press, 2001. P. 147.

It should be mentioned that the number of words included in the table are approximate as they constitute the average amount of the vocabulary size of top second language students who have been under research. This vocabulary includes only the lists of words and word combinations that the students have come across while working with their basic textbooks in English (*Practical Course of English*, first year (2000); *Practical Course of English*, second year (1999); *Practical Course of English*, third year (2000) by V. D. Arakin), home reading and individual reading. In their turn, students have been divided into two groups: those who knew English before the university and those who had some elementary or no knowledge of English at all. The final year has been excluded from this research as the students under consideration are currently in the fourth year of their studies.

As is seen, the results revealed in the above table are rather controversial. Thus, the vocabulary size rates attested in the first year of study are distinct due to the students' different approaches to language learning. It is of interest to note that contrary to all the expected results, there is a tendency for second language students without the previous knowledge of English to deal with twice as much vocabulary than those with the previous knowledge of English when they are placed in equal language learning environments and conditions. The actual differences in the quantity of words are approximately 1290.

The reason for such a discrepancy might actually be easily explained by the fact that students without the previous knowledge of English are more motivated to acquire new vocabulary to conform to the up-to-date syllabus and curricula, whereas learners with the previous knowledge of English are still using their existing vocabulary.

Most vocabulary researchers assume that knowing 2000 words is enough to communicate daily. It is true in a way, though such a limited individual lexicon does not work well in specific professional domains which demand a good mastery of high-frequency vocabulary and of the specialized vocabulary required for the domain in question. The results for the first year show that our students have already developed certain lexical competence and they are able to apply it in everyday situations.

Surprisingly, this tendency becomes somehow less obvious in the second year of their studies. Both groups of informants seem to have leveled the number of new words. However, students with the previous knowledge of English have registered a higher vocabulary size at that level. The vocabulary gap is 207.

A similar tendency is typical of the third year students whose vocabulary size grows together with their academic ability to understand many lexical items from the context of the reading assignments. Students with the previous knowledge of English are again more successful and resourceful. The difference is 1224 words.

It has been interesting to find out that the students' vocabulary size approximately doubles in the second and the third year of their studies as they become more aware of the current necessity of having a large vocabulary. Therefore, students increase their vocabularies either through incidental learning or intentional explicit instruction⁶⁸.

There is a general assumption among second language acquisition researchers that students who are able to make morphemic and contextual analysis of words have the potential to enlarge their vocabulary breadth and depth to a bigger extent. For example, W. Nagy and R. Anderson (1984) believe that "for every word a child learns, we estimate that there are an average of one to three additional related words that should also be understandable to the child"⁶⁹. Thus, the numbers shown in the table are not the definitive ones. Students are far more capable of establishing the meaning of new lexical items from the given contexts.

Another curious observation is connected with the idea that the number of words that the students acquire increases each year. It might be accounted by the fact that students start reading complex authentic literature in the target languages which they need to make sense of. According to P. Meara, the minimum language threshold for reading for pleasure ranges from 3000-5000 words⁷⁰. Do our students achieve this threshold? Sometimes they do, especially, taking into account that the final year has not been included into the present study.

With reference to word-counts, P. Nation believes that knowing a word implies knowing automatically its word families⁷¹. According to the researcher, second language students can expand their vocabularies far beyond the level of 11,000 word families through reading combined with other vocabulary learning strategies. Jan H. Hulstijn⁷² holds the same view, emphasizing the idea that foreign students who read university texts need to have 10,000 to 11,000 word families at their disposal.

This view on vocabulary acquisition may raise some important questions. First and foremost, what kind of vocabulary should the teachers instruct? How should the teachers cultivate word knowledge? How can extensive reading facilitate vocabulary acquisition and integrate it into literacy development? Drawing on the existing textbooks in the second through the twelfth grades that are used for learning English as a second language in our schools, one might conclude that an average school-leaver should know a little social and survival language (not much attention is given to this aspect of vocabulary), and a little more literary or popular scientific language (most of the textbooks heavily rely on literary texts and provide word building exercises to reinforce learners' hard vocabulary).

When comparing the vocabularies of an average undergraduate, who majors in English as a second language, with that of a graduate student, it is obvious that the difference is huge. Graduate students possess a bigger productive and active lexicon which is directly connected with their reading success, that is, they are familiar with such words and word families that are typical of family, weather, housing, shopping, choosing a career, education, medicine, movie industry, theater, arts, meals, holiday-making, sightseeing, travelling, books, sports and games, courts and trials and newspaper language; they make use of a certain amount of social and survival language and some of their existing collocations; and finally, they are aware of the differences between formal versus informal registers.

As is seen, the focus in training higher education professionals, that is, future teachers, is still on literary and popular scientific language because teachers are trying to fulfill all the three major functions of language learning required by the national curriculum, and namely: to learn the language, learn about some areas of human knowledge through the language and learn about the language. Some more attention is given to the development of the academic language when students write their term and graduation papers.

However, such an approach to vocabulary learning, and namely, the vital attention given to the development of the students' vocabulary knowledge and their lexical competence, challenges current teachers, curriculum planners, program developers, organizers of staff development plans, especially taking into account that the number of practical hours provided for learning English as a second language at the university level has recently been reduced.

As for some other solutions concerning the organization of the teaching process, teachers can apply a variety of methods to increase literacy and vocabulary building potential to ease vocabulary learning in a second language.

Summing up the main points touched upon in the present article, it is possible to conclude the following:

- It goes uncontested that vocabulary development is a fundamental goal for students in the early stages of a second language acquisition.
- Increasing vocabulary breadth and depth should be among the first priorities in learning a second language.

⁶⁸http://www.prel.org/products/re_/ES0419.htm

⁶⁹Nagy, W. and Anderson, R. *How Many Words Are There in Printed School English?* // "Reading Research Quarterly", vol. 19, No.3, 1984, P. 304.

⁷⁰<http://www.lotpublications.nl/pu>

⁷¹Nation, I.S.P. *Learning Vocabulary in another Language*. Cambridge: Cambridge University Press, 2001. P. 47.

⁷²Hulstijn, Jan; Hollander, Merel; Greidanus, Tine. *Incidental Vocabulary Learning by Advanced Foreign Language Students: The Influence of Marginal Glosses, Dictionary Use, and Reoccurrence of Unknown Words* // "The Modern Language Journal", vol. 80, No 3, 1996, P. 327.

- Knowing students' vocabulary size gets a window into how the word building process works and provides ideas and resources for classroom instruction.
- There is a long established relationship between learning new words and the students' reading experiences, as the development of vocabulary contributes to their reading success.
- A rich and extensive vocabulary determines the students' ability to comprehend written and oral texts and it leads to the development and maintenance of both lexical and reading skills.
- Developing future teachers' lexical competence draws more on literary and popular scientific rather than academic vocabularies, and less on social and survival lexicons.
- A strong vocabulary is a key to success.

In close, it is necessary to underline the idea that the focus on vocabulary acquisition should not be solely a quantitative one, as proficiency in a second language is not only conditioned by the vocabulary size. Second language students should be able to use their individual lexicons in various communicative situations and rely on some specific knowledge and accessibility of these words.

References:

1. Arakin, V. D. *Practical Course of English* (First year), Moscow: VLADOS, 5th edition, 2000.
2. Arakin, V. D. *Practical Course of English* (Second year), Moscow: VLADOS, 5th edition, 1999.
3. Arakin, V. D. *Practical Course of English* (Third year), Moscow: VLADOS, 5th edition, 2000.
4. Graves, M. F. *Voca5th edition, Vocabulary Book*. Columbia University: Teachers College Press, 2006.

TRADUCEREA EUFEMISMELOR – DIFICULTĂȚILE VIITORULUI TRADUCĂTOR COMPETITIV PE PIAȚA MUNCII

Translation of Euphemisms – Difficulties Faced by Future Competitive Translators in the Labor Market

Oxana CHIRA,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Rezumat: Eufemismul este unul dintre obstacolele în traducere. În acest articol, abordăm, din perspectivă comparativă, problema traducerii eufemismelor, prezente în toate ramurile activității umane. Analiza comparativă a acestora ia în vizor nu doar asemănările dintre eufemismele prezente în română și germană, ci și obstacolele care apar în cazul traducerii lor dintr-o limbă în alta. Sînt vizate două planuri: cel lexical și cel sintactic.

Cuvinte-cheie: eufemism, traducere, analiză, echivalent.

Abstract: The euphemism establishes one of the obstacles to the translation. This study bends over the problems which puts the translation of euphemisms in all the branches of the human activity. The contrastive analysis of the established comparable corpuses revealed not only the resemblances between the euphemisms strategies applied in Rumanian and in German, but also the obstacles susceptible to appear during the translation of the euphemisms. This analysis of the material in the books of translation allows identifying euphemistic equivalents on the lexical and syntactic plans. By means of the media texts (periodicals *Timpu*, *Express* and *Spiegel*), the students confront with the objective linguistic complexity appropriate for a language as it is anchored in a given cultural and civilization frame.

Key-words: euphemism, translation, analysis, equivalent.

„Traducerea este cea care transformă totul pentru a nu schimba nimic”.
(Günter Grass)

Schimbările profunde intervenite în viața socială au impus un nou tip de comunicare deschisă tuturor inovațiilor lexicale. Observațiile care urmează în articol se referă la corectitudinea politică cu atenție specială exprimată prin eufemisme și traducerea lor. Eufemismele datorită intenției de omisiune a anumitor informații cu scopul de menajare a unui grup social în minoritare sau de manipulare a lui, a devenit unul dintre mijloacele verbale cel mai des utilizate în comunicare. Expunerea conceptului de *corectitudine politică* [2, p. 34] ne-a sugerat ideea că nu numai în Germania, dar și în Republica Moldova viitorii traducători, actualii studenți vor avea nevoie de cercetări aprofundate în domeniul propus studierii noastre pentru a beneficia de un loc de muncă pe piața muncii.

Alegerea acestui subiect este motivată prin numărul considerabil de eufemisme în ultimii ani în diverse domenii, prin valorile stilistice și semantice dezvoltate, prin exprimarea tolerantă, voalată. Deși analiza noastră este predominant lingvistică, nu vor lipsi precizări de ordin cultural, cu referire la specificul Republicii Moldova și Germaniei. O asemenea abordare este cu atât mai necesară, cu cât mai mulți studenți azi absolvc Facultatea de Limbi și Literaturi Străine și absolvenții de mîine, care vor fi încadrați în cîmpul muncii în calitate de traducători. Să revenim la citatul „Dezvoltarea activității de traducere are o dublă consecință: contribuie la apropierea culturilor, în special pentru popoarele care au ajuns la același nivel de dezvoltare, iar la rîndul ei această apropiere a culturilor duce la o apropiere a limbilor, ceea ce constituie premisa formării pe cale naturală a unei limbi unice. Pînă acolo însă este o distanță destul de mare, iar în parcurgerea ei nu ne putem dispensa de traducere”⁷³. Cu certitudine, orice traducere făcută din germană în română sau din română în germană, apropie o limbă de alta, o cultură de alta și, astfel, pot fi comparate afit limbile din punct de vedere gramatical, cît și lexical, evoluția ambelor limbi, dar și atitudinea vorbitorilor din ambele țări despre tot ce ține de tabu, interdicții de limbaj etc.

O mare parte din ceea ce se considera normă de-a lungul timpului și-a schimbat deja comportamentul său în Moldova și Germania, mai ales în temele actuale deschis folosite *sexualitatea, igiena, frumusețea, politica sau felul și gradul de critică*. Aceste teme sînt frecvente, de aceea este lesne știut că studentul trebuie să cunoască traducerea lexicului tabu, evitînd situațiile neplăcute, folosind eufemisme, păstrînd funcția lor de mascare sau de voalare, cum să le explice în cazul în care nu găsește echivalentul în limba țintă. E cunoscut faptul că în comunicările oficiale sînt folosite mijloacele eufemistice care, la rîndul lor, sînt evidențiate prin intonație, pauză, cuvinte de serviciu *așa zisele, să nu zicem altfel, tocmai, ca să mă exprim corect, nu știu cum mai bine să zic, ca să nu zic direct*, etc. În așa mod, se încearcă ocolirea la tot ceea ce ar ofensa, ar umili, ar incomoda.

De la primele ore de limbă germană, deseori întîlnim eufemisme în compunerile studenților, ca de exemplu: *Meine Mutter ist nicht mehr mit uns, sie hat uns für immer verlassen. Mama nu este cu noi, ne-a părăsit pentru todeauna* (în loc de *ist gestorben, a murit*), utilizat pentru a voala aspectul neplăcut. În exemplul următor, eufemismul apare din dorința de a masca situația neplăcută: *Mein Vater kommt immer blau nach Hause sau Er ist gemeinschaftsunfähig* în loc de „beat”. Eufemismele contribuie la ascunderea aspectelor defavorabile în familie (ceea ce am observat în exemplele de mai sus), dar și în societate, exprimate în exemplele: „Die Großeltern sind sozial schwach und zudem sehr alt“ [E., 23.06.2008, p. 9]. „Acest ajutor financiar permite garantarea unui venit minim pentru fiecare familie vulnerabilă” [T., 11.03.2010, p. 2].

Un domeniu în care substituirea cu eufemisme este frecventă este cel al denumirilor de profesii: *Mein Vater ist Gastarbeiter in Moskau* în loc de „Fremdarbeiter” deci *lucrător invitat* în loc de „imigrant”. *Meine Mutter ist Parkettkosmetikerin*⁷⁴ oder *Bodenmasseuse*. În limba germană întîlnim în acest domeniu ca și în limba română⁷⁵ eufemismele: *Raumpflegerin* pentru „Putzfrau”, *Entbindungshelfer* în loc de „männliche

⁷³Mey, J.L. (ed.) *Concise Encyclopedia of Pragmatics*, Oxford, Elsevier, 1998, p. 504.

⁷⁴Mama mea este cosmeticiană de parchet sau masioză pentru podea.

⁷⁵Eufemismele *stewardesă*, „însoțitoare de bord, *Haarstylist* frezer, *bodyguard* paznic”, *office manager* „secretară”, baby-sitter „dădăcă” sînt frecvente în limba română și sigur observate deja de studenți.

Hebamme”, *Entsorgungsbeauftragter* pentru „Müllmann“, *Haarstylisten* în loc de „Friseurin/Friseur” care lucrează deja în *Haarstudio* și nu ca mai odinioară „Friseurladen” etc. Toate aceste exemple sînt utilizate atît în vorbirea orală, cît și în scris, deja fiind înregistrate la biroul *Jobcenter Düsseldorf* un eufemism care recent a înlocuit ARGE (Arbeitsgemeinschaft)⁷⁶. În general, se evită denumirile profesiilor înjositoare, preferîndu-se termenii cu un grad mai mare de responsabilitate, generalitate sau experiență. Astfel ca *operator, personal, agent* pentru „femeie de serviciu”.

Pentru a traduce corect, e nevoie de posedarea limbajului actual, pe care viitorul translator îl posedă în urma lecturilor atît în germană, cît și în română. Citind ziarele actuale la orele de traducere consecutivă, putem suprapune, verifica variantele corecte, exemplifica, dar și analiza lexical propus studierii. Am selectat în limba română eufemisme din diverse surse și ne-am propus să le găsim din același domeniu în limba germană, astfel observînd că nu întîmplător se utilizează eufemismele în fiecare domeniu. Cauzele multiple sînt:

- de înfrumusețare:

„Für *Raumpflegerin* Melanie hätte alles so schön sein können” [E., 12.09.2009, p. 6]. „Fecioru-său Dumitru, mezinul, a lucrat opt ani de zile ca *angajat la serviciul salubrității* la o întreprindere de stat” [T., 13.01.2011, p. 5].

- de omitere a unui tabu religios:

„Der britische Schauspieler Michael Gough hat am Donnerstagmorgen *seine Augen für immer geschlossen*” [E., 18.03.2011, p. 1]. „A rămas singură pe lume, cînd unica soră pe care o avea a *închis ochii pe vecie*” [T., 11.03.2011, p. 8].

- de omitere a ofensei, mai ales în domeniul medical: în română retard în loc de întîrziere (mentală) în germană eufemistic e tradus *funktionsgehemmt* în loc de *behindert*. În cazul dat, traducerea incorectă ar putea insulta o persoană cu handicap. În contextul următor se observă cele menționate: „Helene Jarmer, Österreichs erste gehörlose Abgeordnete, weiß...” [E., 24.09.2009, p. 4], în română „Helene Jarmer, prima deputată cu dezabilități de auz din Austria, știe...” în loc de germ. <„taub” sau rom. <„surd”. Să ne imaginăm traducerea lipsită de eufemism: „Helene Jarmer, prima deputată surdă din Austria, știe...”

În urma a mai multor suprapuneri, am constatat faptul că domeniile de utilizare atît în română, cît și în germană sînt identice, ceea ce ne-a facilitat actul de traducere, găsind echivalentul din limba sursă în limba țintă.

Unele informații din textul sursă prezentate cu ajutorul unui eufemism de mascare pot fi absolut indescifrabile pentru receptorul textului țintă. În așa caz traducătorul decide singur dacă va păstra sau nu funcția de mascare în textul țintă. Cunoașterea lingvistică nu îi este însă în acest caz de prea mare folos, mai mult decît atît, e cazul să ne amintim de interculturalitate. În aceste cazuri mai dificile, profesorii de limbi străine intervin cu concretizări din propria experiență sau cu ajutorul dicționarelor cu mai multe sensuri. Unele eufemisme ce țin de cultura germană rămîn în domeniul reclamelor la produsele de îngrijirea corpului: *dritte Zähne* (Zahnarztpraxis) în loc de „künstliches Gebiss⁷⁷”, *Crema für reife Haut* (DM Drogerie) pentru „Antifaltencreme⁷⁸”, *Tronstiz* (alte Restaurants) în loc de „WC” sau și mai vechea variantă, care poate fi întîlnită în castele: *wohin der König zu Fuss geht*⁷⁹. Termenul „îmbătrînire” este nu numai în limba germană, dar și în română evitat în reclamele la produsele cosmetice. În acest caz este preferabil eufemismul *maturizare*, fiind un termen cu o conotație pozitivă.

Profesorii trebuie să menționeze că nimic nu e întîmplător în limbă utilizată și mai ales eufemismele. Pentru ca această idee să fie mai explicită, am ales expresia cea mai „tradusă” și necesară „a merge la veceu” în limba germană și am constatat faptul că utilizarea eufemismelor ce substituie această expresie ține:

- de profesie și poate fi tradusă diferit, în dependență de cine e folosită: de un matematician *3,14 machen*, de un chimist *das Stickstoffproblem lösen*, oamenii de afaceri fac *Bio-Break*, de un consultant pentru impozite *die Mehrwertsteuer absetzen*, de șoferul autocarului *Nächste Gesundheitspause in 10 Minuten!* etc.

- de mediul în care este utilizat eufemismul: în berărie *Ich bring mal eben das Bier weg*, în școală *ums Müssen-Müssen gehen*, în grădiniță *aufs Töpfchen gehen* etc.

Dar dacă privim expresiile eufemistice diacronic, ele se modifică: în localele vechi a rămas expresia *Wo ist der Tronsitz?* scris pe uși în loc de WC sau *ich gehe à la baigne*, iar în anii 50 era folosită în școli expresia *die Enten schnattern lassen*.

Deci sînt aceleași sensuri de cuvinte învelite în „hîrtie colorată de ciocolate dulci” și, la prima vedere, le percepem altfel, le interpretăm mai blajin, ne convingem că nu e ceva grav, dar pînă la urmă facem doar un machiaj realității. Două aspecte deosebit de importante ale traductologiei de care trebuie de ținut cont sînt: funcția de comunicare și funcția de transfer cultural.

Adesea apelăm la creativitate sau la eufemisme ad-hoc în procesul de traducere, ceea ce nu este interzis, făcînd însă obligator referință cu explicarea termenului ad-hoc. Despre creativitatea traducerii eufemismelor, care reprezintă una din cele mai complicate traduceri, avem posibilitate mai detaliat să citim în lucrarea *Kreatives Übersetzen*, în care sînt descrise cu mici amănunte procesele mentale din timpul actului de traducere [4, p. 18].

E cazul să menționăm noi, profesorii de limbi străine, că studentul cunoaște la nivel înalt o limbă străină atunci cînd nu numai se exprimă corect gramatical, dar dispune de o cunoaștere a structurilor textuale, a realităților culturale, sociale, istorice, economice. Ceea ce s-a știut mereu că traducătorul face modificări în textul țintă, dar sînt cazuri cînd și receptorul textului țintă *trebuie* manipulat.

Vom încerca să facem o retrospectivă a cîtorva exemple de eufemisme de la orele de traducere, unul fiind *a fost disponibilizat* în loc de „concediat”, și în textul țintă se traduce fără a fi păstrată funcția eufemistică „entlassen”, în loc de eufemismele *freigesetzt wurde, erwerblos wurde* etc. Deci traducătorul care nu păstrează eufemismul schimbă sensul mesajului camuflat de autorul textului, astfel *neobținînd* o traducere corectă. Exemplul *disponibilizate* „Mii de persoane vor fi *disponibilizate*, din cauza crizei economice” [T., 12.11.2009, p. 3], același eufemism în limba germană este: „Die Mitarbeiter forderten *die Freisetzung* korrupter Spitzenmanager und Vorgesetzter sowie bessere Arbeitsbedingungen” [E., 23.03.2011, p. 8].

Din punct de vedere gramatical, este mult mai simplu de a îmbrăca un adjectiv sau adverb în haina unui verb și viceversa. De exemplu, în limba română avem variantele *disponibilizare, disponibilizat, a disponibiliza*, la fel și în limba germană avem substantivul eufemizat *Freisetzung*, de la care formăm celelalte părți de vorbire *freigesetzt, freisetzen*. Ceea ce este dificil pentru traducător, că o seamă de eufemisme birocratice apar, în jurul unui moment de maximă tensiune a vieții profesionale, în cazul nostru pierderea postului. E binevenită remarcă precum că „Lexicografia românească trebuie să se adapteze din mers cîmpului semantic al șomajului. Dacă au schimbat definițiile cuvintelor de bază [...] dicționarele nu s-au arătat la fel de prompte în a introduce inovațiile. În DEX 1996 nu apare, de pildă, verbul cel mai des folosit în momentul de față pentru situația în discuție: *a disponibiliza* (cu participiul adjectival *disponibilizat* și cu substantivul nume de acțiune *disponibilizare*)”⁸⁰.

Indiscutabil este faptul că se întîlnesc eufemisme în discursurile politice, citite de studenți în reviste sau audiate în textele propuse la orele de audiere, conversație, mass-media al căror comprehensiune este necesară mai întîi în limba maternă, apoi în limba germană. Construcțiile eufemistice politice îndeosebi sînt condiționate de specificul cultural al emițătorilor, de aceea traducătorul trebuie să fie foarte crea-

⁷⁶ARGE este bine cunoscut în Germania de șomerii, care primesc de la ARGE ajutor social, de aceea de la 1 ianuarie 2011 a fost modificată denumirea instituției în *Jobcenter*, un eufemism neologism din engleză, pentru ca să înfrumusețeze viața șomerilor și să nu pronunțe cu pudoare ARGE.

⁷⁷În română: „proteză”.

⁷⁸În română: „crema împotriva ridurilor”.

⁷⁹În română: *unde regele merge pe jos*, considerat eufemism pentru „veceu”.

⁸⁰*Tratat de lingvistică generală*, sub redacția Al. Graur, S. Stati, L. Wald, București, Ed. Academiei, 1971, p. 155.

tiv pentru a reuși să exprime un fapt real, mai ales pentru a obține efectul manipulativ. Norman Fairclough definește manipularea în felul următor: „Manipularea lingvistică este folosirea conștientă a limbajului într-o manieră deviantă pentru a-i controla pe alții”⁸¹. Să nu uităm că în societate cultul libertății presei și cultul manipulării prin eufemisme a devenit și mai rafinat în ultimii ani.

Libertatea de opinii se simte și în mediul academic, unde studenții vorbesc pe cât de frumos, pe atât de voalat despre evenimentele politice din țară, comparându-le cu cele din Germania, le interpretează sau le critică cu ușurință. Este așteptată reacția profesorului, care voalat trece peste astfel: „Lăsăm subiectul *basmelor politice*, trecem la următorul exercițiu!” În așa mod, utilizăm eufemismul de mascare *basme politice* în loc de „minciuni”, urmărind scopul de a ascunde receptorului anumite informații compromițătoare (în auditorii) sau cu potențial efect negativ prin evidențierea doar a unor elemente superficiale ale informației.

Unul dintre cele mai uzuale eufemisme în domeniul politic, care este prezent în mai toate limbile, este *Ministrul Apărării* în loc de *Ministru de război*⁸² în germană *Verteidigungsminister* [1, p. 468] în loc de „Kriegsminister”, *Minipax* pentru „Ministry of War” în engleză. Deoarece este specific pentru literatura germană descrierea războaielor, deseori ne confruntăm cu astfel de traduceri, în care sînt eufemismele în limbajul militar folosite cu scopul de a masca realitatea crudă a războiului, exemplul *das Ziel* în loc de *der Mensch: das Ziel neutralisieren* ne confirmă acest adevăr. Unele eufemisme din domeniul militar coincid și nu e dificil de a traduce: *liquidieren* prin *a lichida*: „Unii reușeau să treacă alții erau *lichidați*” [L., 6/2011, p. 85] în loc de „omorîți”, dar nu numai din domeniul militar coincid în ambele limbi, exemplu ar fi: „Die Zahl der *Senioren*, die es an die Uni drängt, wird von Jahr zu Jahr größer” [Unisp., 14.03.2011] și în română „*Seniorii* din banking își povestesc viitorul” [A., 06.02.2011]. Cuvintele politice la modă, repetate intens în dezbaterile publice, ajung foarte repede să-și lărgescă sensul și să treacă hotarele temelor război, politică, militară, fiind folosite în limbajul actual în toate domeniile, păstrînd funcția eufemistică. Propoziția următoare ne confirmă cele menționate: „Eine Frau aus Adenau in der Eifel heuerte ihn an, um *ihren Ex zu liquidieren*” [E., 02.12.2009, p. 7].

Înnoirea vocabularului unei limbi este un proces esențial și inevitabil, în condițiile schimbărilor care au loc permanent în societatea umană. Astfel, în domeniul militar numărul termenilor împrumutați din limba engleză este din ce în ce mai mare. De exemplu *operation freedom* (despre războiul din Irak), *die Operation* sau *Operațiunea din Irak*, *Konflikt in Irak*, *conflictul din Irak* – eufemisme ce substituie lexemul „război” sînt identice și nu au nevoie de explicări. Ceea ce am observat în revista *Spiegel*, e că majoritatea eufemismelor ce țin de războiul din Irak sînt eufemisme neologisme de origine engleză care s-au păstrat în original, motivul fiind soldații NATO, armamentul american etc. eufemismul *transition* e folosit în limba germană în loc de „Sicherheitsverantwortung” [Sp., 8.08. 2011].

În cazul abrevierilor e o altfel de situație și, cu certitudine, viitorii traducători au nevoie de descifrări, în astfel de cazuri le vin în ajutor dicționarele de abrevieri: De exemplu: *H-Bombe*= *Wasserstoffbombe* [Wahrig, S. 610], *Milit* în loc de „Militar” [Duden, S. 28], „*ABC-Waffen* (atomare, biologische und chemische Waffen)” – (arme atomice, biologice și chimice), în română e aceeași situație indescifrabilă „El inițiasă *operațiunea RYAN*” – (atacul cu rachete nucleare) [L., 6/2011, p. 91]. Una din cele mai vechi și cunoscute abrevieri eufemistice *P.C.R.* „Partidul Comunist Român” substituie formula *pile, cunoștințe, relații*. Expresia „El face parte din P.C.R.” la ora actuală, partid care nu mai există în România, ar fi incorect tradusă în limba germană *Er ist Mitglied der R.K.P. (Rumänische Kommunistische Partei)*, corect fiind *Er hat Beziehungen* și mai frumos este *Er hat Vitamin B*⁸³, unde abrevierea *B* este eufemism pentru *Beziehung*.

În exemplele de mai sus sînt folosite abrevieri, astfel expresia devenind intransparentă, lesne putem vorbi de un eufemism mascat. Prin astfel de eufemisme sînt acoperite realități neplăcute sau se împiedică înțelegerea unei situații, se încearcă modificarea imaginii compromise a unor fapte, acțiuni, obiecte de către viitorii traducători etc. Analizînd eufemismele din domeniile prezentate, observăm că interdicțiile lingvistice sînt impuse nu numai de vorbitori, dar și de factorii externi.

În concluzie, putem afirma că traducerea eufemismelor constă într-o traducere dublă, mai întii se poate spune intralingvistică și abia apoi se traduce la nivel interlingvistic. Altfel zis, o traducere simultană nu se limitează numai la ceea ce a auzit traducătorul sau la ce a fost scris, dar și la ceea ce s-a dorit să se spună sau să se scrie. Cu alte cuvinte, diversitatea posibilităților de traducere a eufemismelor este impusă de condițiile vieții sociale, dar depinde în mare măsură și de gradul de inteligență a traducătorului. Din păcate, o traducere bună este greu de făcut. Se întîmplă des că traducători neprofesioniști nu reușesc să traducă într-un stil care să sune natural, nici chiar în limba lor maternă. Pe de altă parte, traducerea unor termeni mai mult sau mai puțin camuflați, necesită și o muncă de căutare în dicționarele bilingve sau cele explicative consacrate diverselor domenii. Eufemismele limbii germane pot fi percepute și traduse cu ajutorul *Dicționarului de eufemisme online* <http://euphemismen.de/Alle/>, în engleză sînt o multitudine de dicționare de eufemisme⁸⁴, în limba rusă există mai recent dicționarul eufemismelor de Сеничкина Е. П.⁸⁵. Din păcate, nu putem vorbi despre dicționare de eufemisme în limba română, dar sperăm că cele din limbile străine propuse mai sus vor fi un suport studentului de azi și traducătorului de mâine.

E momentul să amintim că atât timp cît o secretară va fi angajată și ca translatore în Republica Moldova și va fi plătită pentru funcția de secretară care posedă mai multe limbi străine, vor fi traducerile „nu prea bune”, să nu le zicem altfel. Deci piața muncii trebuie să se decidă ceea ce-ți dorește: traduceri calitative sau salarii minime?

Revenind la profesorii care au ore de traducere, putem afirma că în faza procesului de traducere, cadrul didactic poate face uz de unele tehnici, cum ar fi tehnica „piciorului în ușa”, tehnica „uși în față” sau tehnica „mingii la joasă înălțime”. Ne-am oprit la tehnica „piciorului în ușa” (foot in the door)⁸⁶, care constă în a cere, inițial, mai puțin pentru a obține, în final, mai mult, avînd la bază o idee exprimată foarte bine prin zicala populară „dai un deget și-ți ia mîna toată” [3, <http://www.rcsedu.info>]. Astfel, e cazul să lucrăm / acționăm în așa mod la orele de traducere, să cerem puține traduceri, dar să obținem traduceri calitative, ceea ce ar însemna *mult* conform tehnicii „piciorului în ușa”.

Abrevieri:

- A. = Adevărul, cotidian, România.
- E. = Express, regionale Boulevardzeitung, Germania.
- L. = Lumea, Revistă lunară de politică internațională, România.
- T. = Timpul, Cotidianul național independent, Republica Moldova.
- Sp. = Der Spiegel, deutsche Nachrichtenmagazin, Germania.
- Unisp., = Unispiegel, deutsche Nachrichtenmagazin, Germania.

Bibliografie:

1. Bacquelaîne, F., *L'euphemisme, un obstacle à la traduction* //Revista da Faculdade de Letras Línguas e Literaturas, II Série, vol. XXIII, Porto, 2006 [2008], pp. 463-487.
2. Behrens, M., Rimscha, R. von., *Politische Korrektheit in Deutschland. Eine Gefahr für die Demokratie*, Bonn, Bouver Verlag, 1995.

⁸¹'Linguistic manipulation' is the conscious use of language in a devious way to control other terms”.

⁸²Le terme euphémisant «ministre de la Défense», le mot «défense» renvoie par métonymie à une réalité plus large, la guerre, dont le nom est évité par euphémisme depuis le traumatisme des deux guerres mondiales [Bacquelaîne, p. 468].

⁸³Lexemul *Beziehung* în română se traduce *relație*, iar *Er hat Vitamin B* < el are vitamina B.

⁸⁴Holder R. W. *A dictionary of euphemisms*, MacDonald J. *A dictionary of obscenity, taboo & euphemism*, Neaman J. S. *A dictionary of euphemisms* etc.

⁸⁵A se vedea sursa: Сеничкина Е. П. *Словарь эвфемизмов русского языка*, Москва: Флинта: Наука, 2008.

⁸⁶Jonathan L. Freedman și Scott C. Fraser au fost primii care au descris această tehnică, fără a o numi ca atare, este cercetată în comparație cu celelalte tehnici posibile în grup de Marian D. Ilie și prezentată într-un sistem de reguli și proceduri ale grupului de studenți.

3. Duden, *Deutsches Universal Wörterbuch*, Mannheim/Zürich, Dudenverlag, 2007.
4. Ilie, M. D., *Principii, norme și reguli pentru un bun management al grupului de studenți în activitățile de prelegeri sau/și seminare* //Revista de cercetare în științe ale educației, 26 februarie 2007, disponibil la: <http://www.rcsedu.info>

Texte

Adevărul, www.adevarul.ro, România, (06.02.2011).

Express, regionale Boulevardzeitung, Germania, (23.06.2008, 12.09.2009, 02.12.2009, 24.09.2009, 18.03.2011, 23.03.2011).

Lumea, România, (6/2011).

Timpul, Republica Moldova, (11.03.2010, 13.01.2011, 12.11.2009).

Der Spiegel, www.spiegel.de, Germania, (8.08.2011).

Unispiegel, www.unispiegel.de, Germania, (14.03.2011).

21st CENTURY LITERACIES: CHANGING THE PARADIGM IN EDUCATION

Ana MUNTEAN,
Alecu Russo State University of Bălți

The illiterate of the 21st century will not be those who cannot read and write, but those who cannot learn, unlearn and relearn.
Alvin Toffler

Rezumat: Tehnologiile secolului al XXI-lea au schimbat nespus societatea, în măsura în care toți cei ce se ocupă de educație la ora actuală atestază faptul că ea, educația, desemnează pregătirea persoanelor pentru un viitor puțin previzibil. Această condiționează redefinirea unor concepte ca predarea etc.

Cuvinte-cheie: literacy, educație, paradigmă, formarea specialiștilor.

Abstract: 21st century advanced technology has changed society greatly, and educators agree that education today means getting prepared for an unpredictable future. Therefore, such concepts as learning outcomes and literacy need to be redefined. The article draws on the extended meaning of literacy and defines it as a set of foundational skills and knowledge that all students need in order to achieve the learning outcomes associated with the qualities of an educated person, ready to enter a competitive labour market. The article suggests that studying a foreign language may be viewed as an efficient tool in developing 21st century literacies, thus it should be an obligatory part in future specialists' formation.

Key-words: literacy, education, paradigm, specialists' formation.

Because of 21st century technology education no longer means what it used to in the past. We would like to assume that to present day students education means getting prepared for their future that is for life.

Therefore, educators need to redefine such concepts as literacy and academic outcomes.

The word *literacy* did not enter the English language until as late as 1883 in the US, and in 1893 in the UK and it referred to reading, writing or arithmetic. It must be pointed out that according to the Online Etymology Dictionary the word *illiteracy* dates back to 1556, from Latin *illiteratus* "unlearned, ignorant," from *in-* "not" + *litteratus*, lit. "furnished with letters."

Computer literacy is recorded from 1970⁸⁷.

Chambers English Dictionary (1990) explains *literacy* as the condition of being literate, which is able to read and write. It also holds the term computer-literate⁸⁸. Oxford Advanced English Dictionary provides an entry for *literacy* as the ability to read and write [4].

It goes without saying that literacy in the 21st century is not based on how much one knows or how well one can read or write. The times are changing so rapidly that the concept is getting a wider meaning, different from that recorded by dictionaries and educators need to be aware of it.

David Warlick in his "Learning Literacies for the 21st Century" points out that "for the first time in history our job as educators is to prepare our students for a future that we cannot clearly describe." He underlines the importance of a dialogue that professional educators should have in order to decide what students need to be taught nowadays so that they get ready for an unpredictable future⁸⁹.

A group of educational experts and policymakers meeting to discuss the challenges of American education were addressed the question: What are the success factors, the skills students need to be successful?

Cynthia Brown, Vice President for Education Policy answered: "First of all you have to be literate." And she continues: "We need to better integrate problem solving and technology into the classroom" [2].

It is not only this question and answer, but an overall environment come to suggest that the original meaning of literacy as the capacity to decode written communication is no longer relevant. It has extended to refer to a set of abilities and skills. Reading has expanded into the ability to select, decode, evaluate and store. Writing expands into the ability of expressing ideas compellingly and creatively.

UNESCO has defined literacy as the ability to identify, understand, interpret, create, communicate, compute, and use printed and written materials associated with varying contexts⁹⁰. This definition emphasizes how the contexts in which students use literacy have evolved. Students are using cell phones not in its primary function only, but to write messages, e-mail, surf the internet, listen to messages, etc. In addition, they are very smart with the newest programs and softs designed for the personal computers.

Sir Ken Robinson, PhD, is an internationally recognized leader in the development of education, creativity and innovation. He speaks to audiences throughout the world on the creative challenges facing business and education in the new global economies. In answer to the question *Why don't we get the best out of people?* Ken Robinson argues that it is because we have been educated to become good workers, rather than creative thinkers. Students with restless minds and bodies – far from being cultivated for their energy and curiosity – are ignored or even stigmatized, with terrible consequences. "We are educating people out of their creativity", Robinson says⁹¹. It's a message with deep resonance. It puts an emphasis on the necessity to change our attitude towards the expected learning outcomes of our students.

How do 21st century literacies relate to students' learning outcomes? In a broader definition of literacy we may conclude that 21st century literacies refer to foundational skills and knowledge that all students need in order to achieve the learning outcomes associated with an educated person ready to enter a competitive labour market.

The Ministers responsible for higher education in the 46 countries of the Bologna Process convened in Leuven/Louvain-la-Neuve, Belgium, on April 28 and 29 2009 to take stock of the achievements of the Bologna Process and to establish the priorities for the European Higher Education Area for the next decade. In their Communiqué it has been emphasized that labour markets are increasingly relying on higher skill levels and transversal competences. Thus, the importance of the teaching mission of higher education institutions has been reasserted as well as the necessity for a curricula reform geared toward the development of learning outcomes [3]. Moldova joined the

⁸⁷Online Etymology Dictionary. Retrieved November 28, 2011, from Dictionary.com website: <http://dictionary.reference.com/browse/illiterate>

⁸⁸Pandora Kerr Frost, *Chambers English Dictionary*, 7th edition, Chambers, 1990.

⁸⁹Warlick, David, *Literacy and Learning in the 21st Century* // <http://www.slideshare.net/dwarlick/literacy-learning-in-the-21st-century>

⁹⁰Tompkins, Gail, *Literacy for the 21st Century: a Balanced Approach*, 4th ed., Pearson prentice Hall, 2006.

⁹¹Robinson, Ken, *Out of Our Minds: Learning to Be Creative*, revised and updated edition, Capstone Publishing Ltd, 2011.

Bologna Process in 2005. Some key developments attained since then include reform of degree system (three cycles of education), revision of educational standards and requirements, etc. One of the future challenges includes employability of graduates. It means HE institutions in Moldova will be made to be more responsive to employers' needs, to pay particular attention to improving the teaching quality of the study programmes, to continue to develop learning outcomes in accordance with the programmes.

At this point, it has become urgent to define the learning outcomes in higher education. University of Warwick defines learning outcomes as the skills and knowledge a student will possess upon successful completion of a course. Learning outcomes as set out in Warwick course specifications are divided into four categories:

1. Subject knowledge and understanding;
2. Subject-specific skills are practical skills, practice of which is integral to the course, e.g. laboratory skills, language skills, counselling skills;
3. Cognitive skills, intellectual skills such as an understanding of methodologies, synthesis, evaluation or ability in critical analysis;
4. Key skills are skills that are readily transferable to employment in other contexts, such as written and oral communication, working within a team, problem solving, numeracy and IT skills⁹².

Stephen Adam notes that the creation of learning outcomes is not a precise science and they require considerable thought to write. Learning outcomes are commonly further divided into different categories of outcomes. The most common sub-divisions are between: subject specific outcomes that relate to the subject discipline and the knowledge and/or skills particular to it; and generic (sometimes called key transferable skills) outcomes that relate to any and all disciplines e.g. written, oral, and problem-solving, information technology, and team working skills, etc. Adam believes that the identification of generic skills is seen as important in enhancing the employability of graduates whatever their discipline [1].

Strictly speaking, we may assume that a learning outcome should answer the question: "What should a student be able to do at the end of instruction/training?" It should come along with assessment of student learning. Thus, a student should be widely aware of what we are doing in the classroom, why we are doing it and what the expected results might be. Learning outcomes are broad goals that describe what the learners are supposed to know or be able to do and may be based upon the needs of the learner, the needs of society and what the learner should know about a particular subject. Because learning outcomes are broad goals, they are stated in general terms. For example, "The student will become familiar with the major forms and conventions of Romantic literature" or "The student will develop a general understanding of Victorian Values" may be taken as reasonable learning outcomes. On their own, however, learning outcomes like these cannot be observed, measured, or evaluated. Each learning outcome, therefore, must be supported and defined by one or more specific objectives. Objectives are the primary building blocks of good curriculum design. They support the learning outcome in that each is a small step in arriving at what the learner is supposed to know or be able to do. The following guidelines should be kept in mind when we write objectives to support the learning outcomes in our modules:

- Sequence the content of each objective in a logical order, for example, from simple to complex, from known to unknown, chronologically, etc.
- Avoid the use of verbs that represent actions or concepts that are difficult to measure, such as *appreciate, be familiar with, believe, comprehend, enjoy, know, learn, master, and understand*.
- Avoid the use of vague qualifiers, such as *very, completely, fully, totally, and quickly*⁹³.

Learning a foreign language should be viewed and used as an efficient tool in developing 21st century literacies. Because languages are complex, with rules and exceptions, mental agility and flexibility is required in studying them. Learning and applying these rules requires thinking and analysing, as well as accepting that languages are different from each other. It develops a sort of open-mindedness, as well as creativity and divergent thought. Studying a foreign language also involves dedication and tenacity. Continuing to learn a language in spite of disappointments, lack of time or any other reasons, educates a person who can put an effort to achieve a set goal. It is through language learning that we grow more culturally-aware and more tolerant persons, with a greater capacity to understand people. Finally, mastery of a foreign language might be useful in building one's career.

The European Concept of Higher Education is oriented towards preparing highly qualified individuals with knowledge of foreign languages, intercultural communication and multidisciplinary skills. It is not clear yet to what extent our University responds to this demand of the time. However, it is definitely urgent to discuss and adopt a unified policy regarding the concept of foreign language instruction at the University in view of raising employability of our graduates nationally and internationally.

References:

1. Adam, S., *Background Report for the Edinburgh Bologna Seminar Using Learning Outcomes, A consideration of the nature, role, application and implications for European education of employing 'learning outcomes' at the local, national and international levels*, 2004 // <http://www.scotland.gov.uk/Publications/2004/09/19908/42704>
2. *American Education in the 21st Century* // "The New Yorker", April 25, 2011, p. 37-40.
3. *Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education*, Leuven/Louvain-la-Neuve, Belgium, 28-29 April 2009.
4. Hornby, A. S., *Oxford Advanced English Dictionary*, 7th edition, Oxford University Press, 2005

THE ROLE OF GRAMMAR IN TRAINING TEACHERS OF ENGLISH

*Iulia IGNATIUC,
Alec Russo State University of Bălți*

"Grammar is back" (David Crystal).

Rezumat: Există un număr mare de lucrări, în care sînt analizate rolul și locul gramaticii în predarea limbilor străine, diferite procedee și activități care pot contribui la realizarea cu succes a procesului de predare și la creșterea interesului studenților față de însușirea gramaticii limbii străine. Și totuși acest succes depinde, în mare măsură, de convingerile profesorilor și deciziile luate de ei. Practicile de predare demonstrează că nu există o singură metodă care ar putea fi numită cea mai efektivă în predarea limbilor străine. Susținem că, în procesul de predare a limbilor străine, e absolut necesar să ne concentrăm asupra celor trei dimensiuni gramaticale: forma, conținutul și uzul. Acest lucru cere contextualizarea gramaticii, fapt care i-ar ajuta pe studenți să utilizeze corect structurile gramaticale.

Cuvinte-cheie: formă, uz, deprindere, studiere conștientă, context, structuri gramaticale, dimensiuni gramaticale.

Abstract: The present article attempted to reveal some beliefs about the role of grammar and grammar instruction in teacher training institutions. There are numerous works devoted to the role and place of grammar in foreign language teaching, different techniques and activities that contribute to making the teaching more successful and enjoyable. However the success depends on the teachers' beliefs and decisions. Teaching practices show that there is no single method that could be called the best in teaching foreign languages. We believe that in teaching foreign languages we should focus on both, form and use as we should integrate the study of language with that of language in use.

Key-words: grammar, training, technique, success.

⁹²University of Warwick, *Course Specifications: Glossary of Terms relating to Course Specifications*, 2004 // <http://www2.warwick.ac.uk/inside/info/quality/coursespecs/view/glossary/>

⁹³Warlick, David, *Literacy and Learning in the 21st Century* // <http://www.slideshare.net/dwarlick/literacy-learning-in-the-21st-century>

Nothing else in foreign language teaching has caused so many discussions as the question of how to teach grammar. The long dominating analytic grammar-translation approach was strongly opposed in the last decades of the XX-th century by the direct method focused on use. The appearance of the communicative method divided the educators into those who thought grammar was necessary in foreign language teaching/learning and those who were against it. While in the West the opposition was very strong, in Moldova it was weaker. Though there were attempts to exclude grammar from teaching foreign languages this position was much weaker. It looks as if the teaching of grammar in teaching foreign languages has always been favored by Moldovan teachers. However their opinions on how to teach grammar vary greatly. The number of those who insist on teaching the rules and the forms only and on students memorizing them is regretfully not too small.

Thus the question of the role of grammar in foreign language teaching in Moldova is not an outmoded one. It is especially important in teacher training universities where students are the teachers of tomorrow. Teaching practices show that there is no single method that could be called the best in teaching foreign languages. We believe that we should focus on both, form and use as we should integrate the study of language with that of language in use. We start from the assumption that grammar, like reading, writing and speaking, is a skill which means that the student should be able to use grammar items in practice, i.e., be able to communicate successfully. And, as it is mentioned in the Preface to *Grammar Dimensions: Form, Meaning and Use* (Series director - Diane Larsen-Freeman) "...a major means to this end is to teach students to use grammatical structures"⁹⁴. This will help them learn grammar dynamically, in the process of communication and not statically. Such an approach will wash away the boring atmosphere in grammar teaching/learning and the process will become an enjoyable one.

When we decide how to teach grammar in EFL, what exactly and how much of it, we should very carefully consider the objectives and how they meet the students' needs. In a teacher training program we train future teachers who will enter the job market well equipped with the necessary knowledge, abilities and skills. Thus the role of grammar in this kind of program is essential and cannot be diminished. Foreign language students should not only learn the grammatical material and know all the rules, they should be able to explain and analyse grammar items and answer their future pupils' questions.

Even though most foreign language students realize this, to many of them grammar is a boring subject that means learning by heart and memorizing. It is therefore the teacher's very important task to interfere and persuade his students that they will succeed in acquiring the foreign language and in learning how to teach it only when they know its grammar that is the backbone of language. He should be able to illustrate how grammar can provide learners with the necessary structures so that they can organize and express their messages. This is important for this category of students because they are not trained only to become good users of a foreign language. They undoubtedly need to master the language but as future teachers they need to learn the terminology and get into the essence of grammatical items. The teacher's arguments should be interesting and convincing. For example, the teacher may try to prove how important it is to be able to make the right choice between the infinitive and the ing-form after certain verbs. To do it he may analyse the two sentences:

a) *He stopped smoking.*

b) *He stopped to smoke.*

The students learn in (a) that smoking is given up while in (b) that the person makes a pause to perform the act of smoking.

The students' attention should be also drawn to the semantic difference between *stop* in (a) and *stop* in (b).

Examples in which Romanian and Russian speaking learners very often make mistakes in placing words in the sentence could be very helpful here. Thus in English, the adverb *very much* follows the verb and the object.

He likes coffee very much.

In Russian, it is usually placed before the verb predicate: *Он очень любит кофе.*

In Romanian, it may precede the verb-predicate or follow it or the object:

Foarte mult îmi place cafeaua.

Îmi place cafeaua foarte mult.

Îmi place foarte mult cafeaua.

Examples with Romanian and Russian Dative (both of nouns and pronouns) are also worth being used by teachers to convince the students of the urgent necessity to consciously learn the grammar of the language as in English it will always correspond to the Common/Nominative case of nouns/pronouns.

I am cold.

He likes French.

Îmi este frig.

Lui îi place franceza.

Мне холодно.

Ему нравится французский.

These structures constitute a source of mistakes for learners of English whose native language is Romanian or Russian. Impersonal sentences also add to the problems Romanian and Russian speaking learners of English have to face. "Weather sentences" have a subject (it) in English that is an analytical language while in Romanian and Russian, representatives of synthetic languages, they don't:

It is getting dark. /Se întuneacă. /Темнеет.

In Romanian and Russian existential sentences the adverb of place precedes the verb-predicate:

În curte sînt mulți copii. /Во дворе много детей.

In English, this adverb will be placed at the end of the sentence:

There are a lot of children in the yard.

These are only a few of the examples that point to the striking differences between English, on the one hand, and Romanian and Russian, on the other hand, that can help to make students realize the great importance of learning grammar items.

When we have to teach some new material we must think of how to introduce it. There are various ways of introducing the material but the most important thing is to provide context and exposure to real language and real situations. This means that grammar should be contextualized and thus it will allow the teacher to develop students' awareness of the form, meaning and use. Marianne Celce-Murcia and Sharon Hilles point out how important it is to integrate form, meaning and content in syllabus design [2, p. 19]. Diane Larsen-Freeman very thoroughly analyzed the above mentioned three dimensions of grammar: form, meaning and use and emphasized the idea that context gives the possibility to synthesize them [4, p. 21]. If the teacher focuses on form, meaning and use he will help the students achieve formal accuracy and get skilled in using grammatical structures meaningfully and appropriately.

The creation of contexts when teaching grammar is of particular importance under the circumstances we teach future teachers as the students practically have no opportunities to go to an English speaking country to practice the language. In this case we have to deal with a "non-language environment" contrary to the "language environment" where a foreign language is learnt in the country where this language is spoken. In such an environment the general context is provided. But even there, in class, teachers have to create micro contexts necessary to teach a certain grammar item. We are more successful when the grammar exercises and activities are supplemented by authentic texts that contain the target grammatical forms. That is why students best of all learn the English tenses and how to use them in communication when natural contexts are used. The English articles are also highly depended forms and only the context will tell us which article should be used in a certain situation.

⁹⁴Thewlis, S. *Grammar Dimensions: Form, Meaning and Use* (Series director – Diane Larsen-Freeman), Heinle & Heinle Publishers, Boston, Massachusetts, 1993, P. 3.

The next thing we should take care of is to decide whether the grammatical information we offer the students should be explicit or implicit. A grammar item may be introduced either in one way or another but there cannot be one single way. When we make the decision we take into account the character of the grammatical item, the students' level and other factors. In our classroom, we most often choose the explicit way of teaching grammar. Even if some material is introduced implicitly it will be later explained explicitly. This is for the students to consciously acquire the material and learn how things are explained in grammar. At a lower level we often teach grammar using speech patterns. Afterwards the grammar will be explained and the students will learn the necessary rules.

Based on my experience of teaching English as a foreign language and on my own experience of learning two foreign languages I dare say that grammar should be studied systematically. The importance of this thesis is proved by the resolution of ATEG: "Therefore, be it resolved that The Assembly for the Teaching of English Grammar recognize the value of systematic grammar study for teachers and students through pedagogies that promote not only the conscious knowledge of language structure but also an awareness of how language works"⁹⁵. We should not be afraid of conducting regular and formal lessons that are suitable for foreign language students who are trained to be teachers and should possess the knowledge that will be necessary when they face their own students and have to answer their questions in class. We should neither be afraid of teaching some difficult items of grammar out of context, that is, in isolation, "...before students can do interesting things with them"⁹⁶.

There are numerous works devoted to the role and place of grammar in foreign language teaching; there are different techniques and activities that contribute to making the teaching more effective and interesting. However the success depends on the teachers' beliefs and decisions as they are "active, thinking decision-makers who make instructional choices by drawing on complex practically oriented, personalized, and context-sensitive networks of knowledge, thoughts and beliefs" [1, p. 97].

Thus we have attempted to reveal some beliefs based on personal knowledge built from experience about the role of grammar and grammar instruction in teacher training institutions.

References:

1. Borg, S. *Teacher Cognition in Language Teaching: A Review of Research on What Language Teachers Think, Know, Believe, and Do*. //Language Teaching 36(2) 2003, 18 p. www.education.leeds.ac.uk/modx/assets/files/staff/papers/borg-LT-36-2-2003.pdf.
2. Celce-Murcia, M. and Hilles S. *Techniques and Resources in Teaching Grammar*, Oxford, Oxford University Press, 1998, 16 p.
3. Crystal, D. *Rediscover Grammar*, London, Longman, 2004, 254 p.
4. Larsen-Freeman, D. *Teaching Grammar// Teaching English as a Second or Foreign Language* Heinle & Heinle Publishers, Boston, Massachusetts, 1991, 17 p.

A COMPARATIVE STUDY OF THE CATEGORY OF GENDER IN ENGLISH AND ROMANIAN AND ITS ROLE IN ENGLISH TEACHING/LEARNING

Marina TETERIN,
Alecu Russo State University of Bălți

Rezumat: În articol este analizată, în mod comparativ, categoria genului în limbile engleză și română. Utilizarea neobișnuită, nemotivată și chiar ilogică a genurilor masculin, feminin și neutru în limba engleză este deseori legată de personificare, „upgrading” sau „downgrading”, precum și de pronumele generice „he”. În limba română, genul substantivelor este o categorie morfologică; prin urmare, substituția prin pronumele „el” sau „ea” a substantivelor care denotă animale sau obiecte neanimate este o normă, fără orice devieri sau înțelesuri conotative. Deși o neînsemnată atenție se acordă categoriei genului în gramaticile tradiționale ale limbii engleze, utilizarea pragmatică și stilistică a genului este un aspect important de competență lingvistică și predare sau învățare a limbii.

Cuvinte-cheie: atribuirea genului, sistemul semantic de gen, alegerea pronumelor, sistemul formal de gen, perspectiva pragmatică sau stilistică, acordul gramatical, markerii morfologici de specificare a genului, structuri co-referențiale, genul comun, personificare, substantive epicene.

Abstract: The article analyses the category of gender in English and Romanian. Unusual, not motivated and even illogical use of the masculine, feminine or neuter gender in English is often related to personification, 'upgrading' or 'downgrading', as well as with generic 'he'. In the English language, the use of the personal pronouns 'he' and 'she' with nouns denoting animals, plants or inanimate objects is more expressive than in Romanian. It is a more attention-attracting phenomenon creating a certain psychological effect and providing foregrounding. In Romanian, the gender of nouns is a morphological category; therefore, the use of the pronouns 'he' or 'she' with nouns denoting animals or things is a norm, without any deviation or connotative meanings. Although little attention is paid to the category of gender in traditional grammars of English, pragmatic and stylistic gender usage is a significant aspect of linguistic awareness and language teaching or learning.

Key-words: gender, teaching, learning, category, personification.

There seem to be two major, sometimes competing systems for assigning gender in the world's languages. On the one hand, there are SEMANTIC SYSTEMS, "where semantic factors are sufficient on their own to account for assignment"⁹⁷. Various features are used as the basis for gender assignment in such systems. Systems where masculine gender is attributed to males and feminine gender to females are often called "natural gender systems"⁹⁸. Criteria for such systems are widespread; often, the general division is one between human and non-human, and humans are divided into male and female in turn⁹⁹. Sometimes the dividing line is animate – inanimate instead of human - non-human. English might be an example, as animals (particularly domestic animals) are usually masculine or feminine according to sex; however, there are other factors that may influence pronoun choice (e.g. conventions of children's stories¹⁰⁰).

A more complex system can be found in Algonquian languages: Most of these have two genders, with a basic animate – inanimate contrast. An additional factor for gender assignment is POWER: powerful and/or dangerous things (although inanimate) usually belong to the animate gender, i.e. are grammatically animate¹⁰¹. In Caucasian languages, a count - non-count distinction seems to play a role; for example, liquids and abstracts (non-count, non-rigid) belong to the same gender¹⁰². Cross-linguistically, "[t]he feature animate is particularly pervasive" in semantic gender systems¹⁰³.

On the other hand, there are FORMAL SYSTEMS, where formal criteria (usually phonological, e.g. in Romanian, or morphological, e.g. in Russian) determine gender to a large extent¹⁰⁴. It is important to note that neither strict semantic nor strict formal systems seem to exist. Most of the world's languages make use of mixed systems, but even in formal systems "gender always has a basis in semantics"¹⁰⁵. Thus, when conflicting rules exist, semantic considerations normally take precedence¹⁰⁶.

⁹⁵www.atteg.org/

⁹⁶Swan, S. *A Critical Look at the Communicative Approach* //ELT Journal 39(1), 1985, P. 37.

⁹⁷Huddleston, Rodney D, *Introduction to the Grammar of English*, Cambridge: Cambridge University Press, 1984. P. 8.

⁹⁸ibidem, p. 9.

⁹⁹ibidem, p. 11.

¹⁰⁰ibidem, p. 12.

¹⁰¹ibidem, p. 20.

¹⁰²ibidem, p. 24-30.

¹⁰³ibidem, p. 31.

¹⁰⁴ibidem, p. 37.

¹⁰⁵ibidem, p. 63.

¹⁰⁶ibidem, p. 66.

1.1. The distinction "masculine" / "feminine" / "neuter" in English

According to Lyons¹⁰⁷, gender “plays a relatively minor part in the grammar of English”. One can appreciate that there is some justification for Lyons’ statement, but it is still sweeping, none the less. The issue of gender marking in the NP (noun phrase) in relation to pronouns in present-day English is not a simple one; and, viewed from a broader pragmatic and stylistic perspective than the strictly grammatical; it is in fact quite complex.

At first glance, however, it might seem that gender in modern English is a relatively straightforward category to discuss, in comparison with the phenomenon in many other languages; indeed, in many text-books for both native and non-native speakers of English it is barely mentioned, if at all. Unlike modern German and Old English, for example, pre-modifiers in the NP (determiner, adjective) do not have to ‘agree’ by grammatical concord with the gender of the noun; and unlike German and Old English again, the nouns of modern English are not assigned a ‘grammatical’ gender class of ‘masculine’, ‘feminine’ and ‘neuter’ (etymologically meaning ‘neither’), with or without gender-specific morphological markings. Instead, it is commonly stated, and has been since eighteenth-century grammarians like James Harris following Aristotle’s model, that modern English has a ‘natural’ or ‘logical’ system of gender. This is no longer a grammatical category, or even a lexical one, but semantic, based largely on biological sex differences, and hence really significant only for human and animal reference.

So all nouns referring to females are logically or naturally assumed to be ‘feminine’ in gender; or to have ‘female reference’. Nouns referring to male beings or creatures are naturally assumed to have ‘male reference’; and everything else (other animals, plants, objects, places, abstract qualities, etc.) is assumed to be ‘unmarked’ for gender (unlike the nouns of such types in Old English or German). As far as the noun is concerned, therefore, as Erades¹⁰⁸ argues, the category of gender does not really apply any more; except that there is a finite (and ever shrinking) number of nouns (mostly with human and female reference) where, morphologically speaking, gender is marked by specific lexical affixes (e.g. *princess*, *heroine*, also *business-man-woman*, *boy-/ girl-friend*, etc.).

Gender is still discussed by grammarians like Quirk, however, under the heading of ‘the noun’; and it is still regarded by most grammarians as a grammatical phenomenon, however ‘covert’¹⁰⁹. It is seen as applicable to Modern Standard English primarily because of the singular 3PPs (and also reflexives and possessives: chapter 7), in respect both of their forms and of their function as co-referring items with nouns. As in Old English, *he* (OE *he*) is prototypically indexical of a male human being, *she* (from ME; OE *heo*) indexical of a female human being; and *it* (OE *hit*), as a ‘non-personal’ form refers to everything else, both non-human and inanimate.

Accordingly, when one of these 3PPs is used to refer to what an NP in the co-text or context also refers to, it is also ‘naturally’ or ‘logically’ selected according to the corresponding biological sex of the referent, if it has one. Gender marking in the NP can be argued, therefore, to be a grammatical category, or more precisely a syntactic, as distinct from morphological, category, on the grounds that it may be recognized by such congruent co-referential patterning:

NP [male reference] – he [masculine]

NP [female reference] – she [feminine]

NP [non-personal reference] – it [neuter]

The general rule goes that the choice between the three terms of gender in English is primarily determined by the sex properties of the referent. But gender assignment can also be determined, to a limited extent, by “[...] the speaker’s attitude to the referent”¹¹⁰. This entails that, contrary to the rule of natural gender, linguistic gender and biological sex do not always match regularly¹¹¹. Masculine and feminine reference can thus be selected for sexless entities on an arbitrary basis as a result of what has been defined as “a certain emotional attitude”, or “a strong feeling of affection” [1, p. 11], just as neuter reference can be selected for animate entities which have a perfectly clear sex specification. This kind of gender assignment, which has sometimes been called ‘metaphorical gender’, leads to several special cases of gender assignment.

1.2. Nouns classification by gender type in English

The resulting system of gender reference can be summarized following seven different genders depending on the type of reference nouns may admit. Rather than interpreting the following as a classification of seven different types of gender, as originally proposed, this is a brief list of the possible gender assignments that nouns may admit based on their referents. Thus, whereas some nouns can only have one type of reference ((1), (2) or (3)), others are double-gender ((4), (5), (6)), or multiple-gender nouns ((7)):

(1) Masculine only: for male human beings (*father*, *boy*, *king*).

(2) Feminine only: for female human beings (*mother*, *girl*, *queen*).

(3) Neuter only: inanimate (non-sexed) objects (*book*, *tree*, *room*).

(4) Masculine or feminine: male or female human beings. These have been described as ‘common gender’, or ‘dual gender’, and usually are nouns in ‘-er’ (*driver*, *employer*, *singer*), ‘-ian’ (*servant*, *inhabitant*, *vegetarian*), or ‘-ist’ (*loyalist*, *artist*, *typist*)⁷.

(5) Masculine or neuter: male animals (*billy-goat*, *ram*, *bull*, *drake*, *boar*, *cock*), and personifications of certain objects of the human physical or mental universe (*sun*, *river*, *summer*, *winter*, *love*, *death*, *time*, *war*).

(6) Feminine or neuter: female animals (*nanny goat*, *ewe*, *sow*), personifications of certain objects of the human physical or mental universe (*moon*, *earth*, *night*, *day*, *spring*, *world*), countries and cities (*England*, *China*, *India*), certain abstract concepts (*faith*, *virtue*, *fortune*, *peace*, *liberty*, *mercy*, *wisdom*), certain mechanical objects with which the speaker has a strong emotional attachment (*ship*, *engine*, *locomotive*, *plane*, *car*).

(7) Masculine, feminine or neuter: animate beings whose sex is indeterminate (*baby*, *infant*, *child*, *cat*, *dog*). This is often the case of young children or lower animals (fish, birds, reptiles, insects, etc.).

1.3. The distinction "masculine" / "feminine" / "neuter" in Romanian

In the semantic plan of noun’s constant – it’s lexical theme – lexical meaning co-exists with lexico-grammatical one of the second grade, that is gender; the noun bărbat is of masculine gender, floare of feminine gender and templu of neuter gender [4, p. 44].

In nouns gender is a semantic category and partially has semantic nature. It is a semantic category because each noun as a lexical unit has a definite gender, stable semantic component. Gender has a semantic nature because, at least with some part of nouns, it reflects a linguistic interpretation of certain characteristics of objects from extralinguistic world.

From the point of view of gender the nouns of Romanian first of all are divided into two big groups:

- *animate*: nouns that denote objects included in the dynamics life-death: *o băiat*, *fată*, *ciocîrlie*, *fluture*, *pește*, *arbore*, *floare*, *zmeu* etc.;
- *inanimate*: nouns-names of objects that don’t know the dynamics life-death: *be geam*, *mauzoleu*, *stilou*, *tren*, *vagon*, *zmeu* (de hîrtie) etc. Also here are included collective nouns such as *trib*, *popor*, *neam* etc., which denote entities situated in the perspective of the dynamics life-death, but only on the level of components; or nouns like *braț*, *picioar*, *nas*, *gît*, *călcîi*, *cioc* etc., names of entities included in the perspective life-death on the level of the whole whose parts they are.

¹⁰⁷Welte, Werner, *Nouns and noun phrases* //R. Dirven and Y. Putseys, eds., *A User’s Grammar of English: Word, Sentence, Text, Interaction. Part A*, Frankfurt am Main: P. Lang, 1989, P. 283.

¹⁰⁸Lyons, J., *Introduction to Theoretical Linguistics*, CUP, 1968.

¹⁰⁹Huddleston, Rodney D, *Introduction to the Grammar of English*, Cambridge: Cambridge University Press, 1984. P. 169.

¹¹⁰Quirk, R., Greenbaum, S., Leech, G., Svartvik, J. *A Comprehensive Grammar of the English Language*, London: Longman, 1985. P. 289-290.

¹¹¹Quirk, R., Greenbaum, S., Leech, G., Svartvik, J., *A university grammar of English*, Longman, 1982. P. 99.

This difference of semantic nature isn't duplicated by differentiating characteristics of grammatical nature. Only one part of animate nouns have some distinctive grammatical features: proper antropomastic nouns; these form a subgroup representing what is called a personal gender.

General distinctive features of grammatical order are introduced by the action of biological principles masculine and feminine in differentiating of objects denoted by nouns. The action of these principles reorganizes the distinction animate-inanimate, determining the formation of three classes of nouns:

a) nouns – names of objects that don't know the action of biological principles masculine and feminine (*tron, stilou, tom*), or nouns that are characterized by the abolition of these principles in their linguistic interpretation (*popor, animal*);

b) nouns – names of objects that are subject to the action of the masculine principle;

c) nouns – names of objects that are subject to the action of the feminine principle.

These three noun classes form the semantic nucleus of the three genders in Romanian: neuter, masculine and feminine. However in each of the three noun classes are also included nouns whose semantic feature of gender doesn't have the origin in the reflection of extralinguistic reality.

The most homogenous is the class of neuter nouns. First of all it comprises nouns – names of inanimate objects. Besides, here are included some animate nouns from the class of collective nouns, that are called ambigene from the perspective of components of the denoted: *popor, trib, grup, colectiv* etc. and some more animate nouns that denote some species which in linguistic interpretation are placed beyond gender identity: *animal, dobitoc, mamifer, gasteropod* etc.

Thus in the class of neuter nouns are included nouns with two negative semantic features: „-animate” and „-masculine vs feminine”.

In the class of masculine and feminine nouns are included nouns with two positively realized semantic features: “+animat” and „+masculin vs feminin”: *băiat, fată, dine, vulpe* etc. and nouns with different realization of the two features: “-animate” and „+masculine vs feminine”.

The nouns characterized by negative feature „-animate” are distributed from the point of view of their semantic relation in an arbitrary way in two other gender classes: “masculine”: *buton, electron, stilp* etc., “feminine”: *corabie, fereastră, fotografie, mască* etc.

Among nouns with both features positively realized, only some develop gender feature inside semantic relation based on two biological principles: nouns that denote living beings: “masculine”: *bărbat, elefant, iepure, leu* etc. and “feminine”: *femeie, furnică, vulpe* etc.

Other nouns marked by the feature „+animate” are grouped in masculine or feminine classes depending on other factors (language history, stylistic structure of language, systemic character of language): *rudă, persoană, iarbă* etc. Some nouns are included in semantic relation based on a definite archaic vision and constantly, nouns that denote objects from the plants world: there exists constant correlation between pairs *pom - fruct* and the relation „masculin – feminin”: *vișin-vișină, nuc-nucă, păr-pară, prun-prună*. One exception is the noun *măr*, masculine as the tree name, neuter as a fruit name. In the same perspective, of a subjective interpretation of the extralinguistic world, are included nouns denoting flowers; the majority are of feminine gender: *floare, lălea, floarea soarelui, crizantemă, mușcată* etc. But there are also quite numerous masculine nouns: *crin, trandafir, toporaș* etc.

Among nouns that denote living creatures only part of them realize gender as a semantic category, with a stable gender semantic feature, which can be included in a bipolar opposition, according to two principles: *masculine* and *feminine*.

From this point of view nouns that denote living beings are:

a) *correlative*: they form pairs *masculine-feminine* according to polarity of the denoted ‘objects’;

b) *epicene*: they don't differentiate linguistically the bipolar reality of denoted ‘objects’.

In correlative series of gender are included nouns that belong to the semantic field ‘human’ and nouns denoting the world of animals, in general, that enter the sphere of direct people's knowledge and are characterized by duplicating of biological distinction with other distinction, especially economic one.

The opposition *masculine-feminine* is realized lexically: *bărbat-femeie, băiat-fată, cerb-căprioară, bou-vacă, bunic-bunică, copil-copilă, leu-leoaică, doctor-doctoriță, croitor-croitoreasă, poet-poetesă, curcă-curcan, cioară-cioroi, director-directoare, traducător-traducătoare, nepoțel-nepoțică, vițel-vițică*.

Epicene nouns are characterized by absence of the opposition of gender; in linguistic interpretation of the world of living creatures the speaker remains indifferent to sex distinction, either because this distinction is not perceived by empiric knowledge, or because the speaker is interested in the species itself. As a result the nouns were included in one gender or another, due to language history:

- masculine: *crocodil, dinozaur, dromader, elefant, fluture, melc, pescăruș, pește, rac, rinocer, struț, șarpe, șoim* etc.

- feminine: *albină, balenă, cămilă, ciocîrlie, furnică, girafă, libelulă, molie, privighetoare, știucă* etc.

Some nouns denoting humans also are included here:

- masculine: *sugar, nou-născut, urmaș, ghid, critic literar, istoric literar, muzeograf* etc.

- feminine: *rudă, călăuză, persoană* etc.

Learners of the English language are usually taught traditional, i.e. unmarked or covert gender system without little consideration of the animateness gradation or connotative meaning. English textbooks neither include the analysis of the stylistic function of the English gender nor encourage investigating the non-normative cases found in different contexts of written and spoken usage.

Quirk *et al.* point out that “English makes very few gender distinctions. Where they are made, the connection between the biological category ‘sex’ and the grammatical category ‘gender’ is very close, insofar as natural sex distinctions determine English gender distinctions. Many other linguists do not recognize English gender as a grammatical category but also define it according to biological sex distinctions. It is stated that nouns denoting things, phenomena, plants, and animals are neuter and nouns referring to human beings can be either masculine or feminine.

The difficulties in using English gender correctly for foreign learners, in our case Romanian, arise from different systems of gender category in both languages. In the Romanian language gender is a grammatical category with syntactic consequences throughout the grammar, i.e. with pre-modifiers in the noun phrase (determiner or adjective) being in agreement by grammatical concord with the gender of the noun, e.g.: *ochi albastru, floare albastră, creion albastru, elevul cel bun, casa cea înaltă, lacul cel albastru*. The agreement by grammatical concord is observed in plural, e.g.: *ochi albaştri, flori albastre, creioane albastre*, also partly in number, e.g. *doi studenți – două studente*. The nouns of the Romanian language are assigned a grammatical gender class of masculine and feminine with the help of certain endings (*a consonant, -u, -i*, etc. for masculine and neuter genders, *-ă, -a, -e*, etc. for feminine gender) for every animate or inanimate thing, every phenomenon or notion.

In modern English derivational suffixes defining gender are not productive. Morphologically marked gender is observed in *god - goddess, hero - heroine, host - hostess, waiter - waitress, steward - stewardess, widower - widow* and some other nouns. But such morphological marking is not regular and forming of the nouns *friendess or *clerkess is not possible. In English there is a so called personal dual gender (e.g. friend, doctor, criminal, foreigner, etc.) used for both male and female reference. For clarity in certain contexts gender is marked by specific lexical affixes such as *-man, -woman, boy-/girl-*, etc. (e.g.: *girlfriend/boyfriend, businessman/businesswoman*). But the main indicators of gender remain to be personal pronouns *he, his, him, she, her, it* and its.

In conclusion, it could be said that English gender distinctions are not as obvious as have sometimes been assumed. The difficulties to use English gender correctly for the Moldavian learner arise, on the one hand, from the different systems of gender category in English and Romanian and, on the other hand, from the connotative use of personal pronouns *he, she* and *it* indicating masculine, feminine and neuter gender accordingly. Deviation in English gender is often linked with certain pragmatic and stylistic connotations, such as personification, 'upgrading', 'downgrading', generic *he*, etc.

Though our students are mostly taught traditional, 'unmarked' gender system without any consideration of the animateness gradation, they should be encouraged to investigate and understand the pragmatic and stylistic use, the connotative meanings of the non-normative cases encountered in different kinds of written and spoken discourse.

Bibliography:

1. Baugh, Albert C., Cable, Thomas, *A History of the English Language*, London: Routledge & Kegan Paul, 1993.
2. Bărbuță, I., Cicală, A., Constantinovici, E., Cotelnic, T., Dîrul, A. *Gramatica uzuală a limbii române*. Chișinău: Litera, 2000.
3. Iordan, I., Robu, V. *Limba română contemporană*. București: Didactică și pedagogică, 1978.
4. Irimia, D. *Gramatica limbii române*. București: Polirom, 2000.
5. Corbett, Greville G., *Gender*, Cambridge: Cambridge University Press, 1991.
6. Erades, P.A. *Contributions to Modern English Syntax, V: A note on gender* // *Moderna Sprak* 15, 1956.
7. Frawley, William, *Linguistic Semantics*, Hillsdale, N.J.: L. Erlbaum, 1992.

TRANSLATION COMPETENCES AND MARKET DEMANDS

Ludmila RĂCIULĂ,
Alecu Russo State University of Bălți

Rezumat: În condițiile integrării europene piața a căpătat un caracter internațional. Evident, serviciile traducătorilor sînt tot mai des solicitate. Companiile își doresc specialiști care pot efectua o traducere calitativă într-o perioadă scurtă de timp. În acest articol, abordăm problema competenței de traducere, analizăm componentele ei și comparăm competența de traducere cu cerințele pieței muncii.

Cuvinte-cheie: competența de traducere, limba sursă, limba țintă, procesul de traducere, piața muncii.

Abstract: The international character of the market is more than ever evident today, when companies become multinational. Evidently, the need for translators is increasing. Companies seek translators that can translate quickly and efficiently. This article analyzes what makes a good translator in today's highly technological world. It also aims at determining basic translation competences and the way they meet the market demand. The paper is an attempt to prove that in today's fast-moving world translators simply cannot face the market demand, if they do not make use of modern technologies. The paper will consider the advantages and disadvantages of software and IT, used in translation and the way they affect the process of translation.

Key-words: translation, competence, market, market demands.

The attempt to answer the question what makes up a professional translator leads to the analysis of the competences involved in the process of translation. First of all, it would be useful to compare the definitions of translation competence (TC) given by different scholars.

Thus, Willis claims that translation competence calls for "an inter-lingual super competence based on comprehensive knowledge of the SL and TL, including the text-pragmatic dimensions and consists of the ability to integrate the two monolingual competences of a higher level".

PACTE group understand TC as "...the underlying system of knowledge, abilities and attitudes required to be able to translate".

Bell defines TC as "the knowledge and skills the translator must possess in order to carry out a translation" (all definitions cited in 4, p. 376).

According to Albrecht Neubert translation requires a complex set of skills and knowledge. The variety of topics translators deal with during their work means that they cannot be experts in all the domains in which they are engaged. It often turns out the translators take the roles of mediators rather than experts in a certain subject. Their knowledge of the subject will always be less than that of the author of the text or sender of the message. Based on these considerations, we come to the conclusion that the translators have to use a variety of external resources in order to be able to understand and use the new information in the appropriate situation and context rather quickly. In this respect, experts in a particular field have a big advantage over translators. If the translators haven't got sufficient knowledge to deal with a text from a particular field they have to be able to search for information in order to achieve the desirable effect. Translators have to be able to re-create the ST, taking into account its linguistic and cultural peculiarities.

Albrecht Neubert claims that translation competence includes the following sub-competences:

Language sub-competence, which includes knowledge about the grammatical systems of the two languages, their morphologic and syntactic peculiarities, sub-languages (terms and structures used in different fields).

Textual sub-competence, which derives from the language sub-competence and it means the ability to distinguish between text genres: legal, literary, technical, and so on.

Subject sub-competence, represents knowledge of the field to which the translated text belongs, it includes encyclopaedic knowledge and specialist knowledge.

Cultural sub-competence- since translators are considered to be mediators between cultures, they need to enlarge their cultural knowledge.

Transfer sub-competence – involves the methods and strategies that allow the translator to translate the ST into the TT. It is the ability to translate quickly and efficiently.

If we take a close look at these sub-competences, we can notice that they all are interdependent and are not effective if mastered separately.

Thus, according to Neubert, translation competence is a multifaceted concept which includes elements related to knowledge; he calls them "passive" elements and "active" elements, which envisages methods and procedures undertaken when translating.

For the sake of comparison, we propose to analyse another model of translation competence, which is proposed by PACTE group. This group has devoted a decade in order to work out a model of TC, based on the assumption that translation is a communicative activity, having

FIGURE 1. PACTE Translation Competence Model (2003)

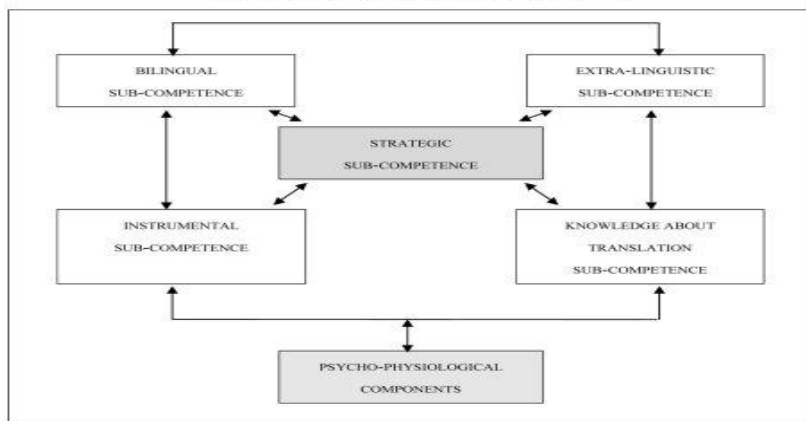


Fig. 1: PACTE's model of TC¹

certain goals. It involves decision making and problem solving processes. PACTE model of TC consists of a set of interrelated sub-competences. It's of interest to note that according to their model the sub-competences can compensate for one another.

Bilingual sub-competence consists of the underlying systems of knowledge and skills that are needed for linguistic communication to take place in two languages. Knowledge and skills stand for: grammatical competence; textual competence; illocutionary competence and socio-linguistic competence.

Extra-linguistic sub-competence includes knowledge about the surrounding world, background information and bicultural knowledge.

Instrumental sub-competence comprises the skills required to work as a professional translator, the ability to use search tools, information technologies

that can facilitate the work, such as Translation memories, corpora of texts, software intended to make the job easier and most importantly, to save time.

Translation knowledge sub-competence is knowledge of the principles guiding translation, such as strategies, methods, procedures, and the ability to use them in practice.

Psycho-physiological competence is the ability to use all kinds of psychomotor, cognitive and attitudinal resources.

Strategic sub-competence is the basic element of this model, since it integrates all the sub-competences of the model taken together. It is the ability to complete the transfer process, given the function of the translation. It involves the ability to analyze and synthesize the extra-linguistic information and grasp the meaning of the text, as well as the ability to paraphrase the ST according to the rules of the TL.

As we can notice from the above given models, linguists point out the same sub-competences, but they slightly differ in terms. Thus, Albrecht Neubert speaks about language sub-competence, while PACTE group mentions bilingual sub-competence, in essence, they are alike.

The same correspondence can be noticed in instrumental sub-competence. So, it is generally agreed that in today's highly technological world, it is a must to be technically minded, to be able to use the tools, which are intended to facilitate the translator's job and to save time. It would be a pity not to use translation tools, such as professional software, translation memories, electronic dictionaries, and so on. Not always the translator can find the solution to a certain problem. Sometimes, one feels the need to ask for advice. The Internet offers the possibility to communicate with professionals in a given field and ask any question. Professional forums are a good resource which could be of help to the translator.

There is one thing that is pointed out by Albrecht Neubert and is not mentioned by PACTE group, this is subject sub-competence. Two options are possible when talking about subject sub-competence. The first, which has been widely used for a long time, this is the translator has to train in one field in order to produce an adequate translation. He/she often has to get a second degree in the field he intends to work. This takes a lot of time and limits the possibilities of the translator to work in several fields. The second option is offered by informational technologies and mainly by the Internet. The translator can specialize in a certain field in front of his personal computer. It will take the translator some time, but definitely less than the second degree would require. Besides, it is possible to specialize in several related fields at a time. Moreover, IT offers great possibilities to work with text corpora, which are subject oriented.

Having analyzed the components of the translation competence let's see how it relates to the market demand. Market demand is in close connection to the term "professional qualification", which includes the ability to work quickly and efficiently. These are the most important indices of any qualified specialist. The client wants to get a well done translation in the shortest possible time. This means the translator has to be able to use all the competences mentioned above, given the time constraints set by the client.

If we compare the conditions set forth by the market demand and those we offer to our students, we can notice some differences. In classes we put emphasis on the quality of translation, which is natural, since we are interested in the way the students can use all their competences, but on the other hand, we forget about the time constraints. It is really a very important item, which has to be taken into account in the training of translators'. McAlester proposes to evaluate the translators according to the time it takes the students to translate a text.

The next thing professional qualification requires is the ability to translate specialized texts. It is generally believed that it is impossible to train students in all the fields, and it is not our aim. Still we do have to teach them to work in one or two sub-fields, which will give them the possibility to develop their information finding skills. The students have to be confident in their ability to navigate the unfamiliar areas in the fields, which have been unknown to them. The chosen fields have to be diverse in order to provide the learners opportunities to develop their professional competences and skills. Moreover, the choice of texts has to correspond to the reality of the professional market, so that the students can get used to legal, medical technical or commercial texts. Thus, when exposed to reality, they will be able to specialize quickly in the desired field.

This factor is in close connection to the next requirement set forth by the market demand, that of versatility. It means that the translator has to be able to switch from one field to another. Of course, his or her range of activity cannot be very diverse, due to the factors mentioned above in this article, still the ability to switch from one field to another is very important for a professional translator. Every translator has to be able to search for the necessary information, to read articles, which relate to the topic he or she has to translate, as well as to produce texts in that field. In short, translators have to learn to be quick in specializing in new fields.

Qualification also implies instrumental skills. It is a very important component, since without it, the translator will lose a lot of time. Nowadays, few people translate using a paper dictionary, a pen and a piece of paper. Documents are made in e-format. But usually, clients have hard copies of the documents they want to translate. In this case, the translator needs appropriate equipment (scanner, converter) in order to facilitate his work and to save his time.

Efficiency is the last but not the least important component of qualification. Translator's work has to be efficient; otherwise sooner or later he/she will lose clients.

Finally, if we compare the components of the translation competence and the components of qualification, we can come to the conclusion that there are common features between them. The educational process for translators is organized in such a way as to prepare professionals; it is just the question of priorities. We have to shift the stress a bit. Not only the quality of translation is of great importance, but also the time, spent for this work, the ability to cope with a text from a foreign field, as well as the ability to use technical equipment. All of these things, taken together make a good translator.

Reference:

1. Baker, Mona. *In Other Words: a Coursebook on Translation*. London: Routledge, 1992, 307p.
2. http://books.google.com/books?id=Uj1bC3ZNvUgC&pg=PA229&lpg=PA229&dq=McAlester;+Sch%C3%A4ffner+2000&source=bl&ots=da5tOnb-mh&sig=Oj2GF-GcqhbcLEg4_Hm5A-19MoY&hl=en&ei=rH62Tu_ELtDcsgbZ9OnSAw&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&sqi=2&ved=0CBkQ6AEwAA#v=onepage&q&f=false
3. <http://translationjournal.net/journal/46competence.htm>
4. Orozco, Mariana, Hurtado Albir, Amparo, *Measuring Translation Competence Acquisition //Meta Translators' Journal* 47.3, 2002, pp. 375-402. Web. 12 July 2010, <<http://www.erudit.org/revue/meta/2002/v47/n3/008022ar.pdf>>.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИНОЯЗЫЧНОЙ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ПОСРЕДСТВОМ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МАТЕРИАЛОВ ПО ИСТОРИЧЕСКОМУ РЕГИОНОВЕДЕНИЮ

Developing Professional Foreign Language Communicative Competence by Using Materials on Historic Regional Studies

Лилия ТРИУС,

Пятигорский Государственный Лингвистический Университет, Россия

Rezumat: În articol abordăm dezvoltarea competențelor comunicative în limbi străine prin utilizarea materialelor ce țin de istoria ținutului și a țării.

Cuvinte-cheie: competență comunicativă, istoria ținutului și a țării, limbi străine.

Abstract: In this article we are studying the developing of the communicative competence in foreign languages using the materials on the country history.

Key-words: communicative competence, country history, foreign languages.

Стратегия обучения профессионально-ориентированному иноязычному общению предусматривает использование самых разнообразных методов обучения и всевозможных форм организации учебной деятельности. Однако, в современные подходы к подготовке специалиста по межкультурной коммуникации считают процесс обучения профессионально-ориентированному языку невозможным, неполным и устаревшим без использования межпредметных связей и материалов смежных дисциплин.

Кроме того, в российской методике под влиянием ряда факторов как лингвистических, так и социокультурных, понятие «обучение языкам» постепенно вытесняется новым понятием – «обучение языку и культуре», в том числе культуре межличностного общения субъектов, интересных друг другу с точки зрения общей эрудиции коммуниканта, его знаний жизненных реалий, опыта, фоновых знаний.

Целый ряд ученых-методистов рассматривает проблему поиска средств обучения иностранным языкам и культурам под различным углом зрения. Однако проблема систематического использования материалов исторического регионоведения в качестве уникального дидактического средства в преподавании иностранных языков и культур в контексте реализации национально-регионального компонента государственного образовательного стандарта не нашла должного применения на практике.

Следует отметить, что история развития Северокавказского региона напрямую связана с осуществлением постоянных контактов между народами, их взаимовлиянием и взаимообогащением. Накопленный материал в области истории и культурологии подробно описывает особенности развития Северного Кавказа, что в свою очередь широко используется в процессе обучения другими гуманитарными науками.

Сегодня невозможно найти такие нации и народности, которые не испытали бы на себе политическое, социальное и культурное влияние других народов. Это влияние осуществляется посредством обмена достижениями культур, прямых контактов между государственными институтами, общественными движениями, в результате научного сотрудничества, торговли, туризма и т.д.

Северный Кавказ – наиболее разнородный и сложный в этнокультурном и конфессиональном плане регион России, характеризующийся особой остротой межнациональных отношений и национально-этнических противоречий. В настоящее время Северокавказский Федеральный округ Российской Федерации является территорией, на которую существенное влияние оказали события в Чечне, Абхазии и других «горячих точках» Кавказа. Проблемы веротерпимости, стремление к согласию, сотрудничеству, установлению мира на Северном Кавказе требуют тщательного изучения уже накопленного опыта в деле управления данным регионом в прошлом.

Кроме того, реалии современного мультикультурного пространства диктуют необходимость преодоления коммуникативных барьеров, толерантного отношения участников межкультурного общения к национальным особенностям друг друга.

В научной литературе имеется немало исследований, как на русском, так и на иностранном языках, посвященных проблемам набегов горцев, установлению российской власти в северокавказском регионе, расселению казаков и российских переселенцев. С нашей точки зрения, будущего специалиста по межкультурной коммуникации наиболее необходимо знакомить, в том числе, с позитивными примерами взаимопонимания и итогами сотрудничества народов, которые способствовали непростому и трудному выстраиванию единства северокавказского региона и Российской империи.

В настоящее время одним из приоритетных направлений в педагогике и методике преподавания иностранного языка в общеобразовательных и высших учебных заведениях является наработка опыта применительно использования исторических данных в обучении иностранному языку (в частности английскому) специалистов по межкультурной коммуникации. Значимость проведенных в данной области исследований заключается в необходимости подготовить толерантного специалиста, умеющего создать благоприятный имидж Северокавказского региона, правильно преподнести его историю и особенности культурного развития.

Актуализирует подобного рода исследования, прежде всего, возникновение спроса на подготовку профессионалов в области межкультурной коммуникации, задействованных в организации и проведении Олимпийских игр в г. Сочи 2014.

Будущему специалисту в сфере туризма, который планирует работать в данном регионе, необходимо знать особенности его историко-культурного развития. Время диктует свои стандарты. В современном обществе профессионал в сфере межкультурной коммуникации должен не только блестяще владеть иностранным языком, но и уметь познакомить туриста с историческими особенностями курортов Северного Кавказа, вызвать у него интерес и желание вернуться в данный регион.

Кроме того, нельзя не отметить всеобъемлющее влияние глобализации, охватившей самые разные сферы нашей жизни: экономическую, финансовую, производственную, а также образовательную. При этом, актуальная задача обучения иностранным языкам как средству коммуникации между представителями разных народов и культур стоит сегодня перед преподавателями иностранных языков, а это значит, что языки должны изучаться в неразрывном единстве с миром и культурой народов, говорящих на этих языках. Иными словами, ведущий принцип обучения межкультурной коммуникации - это обучение в контексте диалога культур.

Принцип диалога означает уважение и признание всех национальных культур в структуре современной мировой культуры. Реализация данного принципа способствует сохранению национально-специфической составляющей в образовательном процессе, т.е. его унификации. Реальное общение с иностранцами порождает столкновение культур. Ваше уважение к коммуниканту состоит не только в знании его языка, но и в знании некоторых особенностей жизни его страны. Формирование этнокультурной толерантности предполагает обязательную общую и специализированную культурную подготовку.

Несомненно, в образовательном процессе важной задачей является формирование терпимого отношения к людям, различающимся по этническому, религиозному и иному признаку, подготовки молодежи к жизни в полиэтничном и поликультурном мире, предполагающая формирование межэтнической толерантности как качества личности.

Чтобы стать полноправным участником процесса межкультурной коммуникации, коммуникант должен быть подготовлен к тому, чтобы уметь объяснить суть и назначение социальных институтов своей страны на иностранном языке и сопоставить различия своей и чужой страны; он должен уметь отстоять свою точку зрения по вопросу, имеющему актуальное значение для его страны; он должен быть способен компетентно обсуждать и анализировать проблемы искусства, права, окружающей среды, социальных и классовых различий, социальной мобильности, этики, деятельности общественных организаций и т.д.

С другой стороны, нельзя не отметить тот факт, что родная культура, как правило, остается вне поля зрения в силу малоэффективного использования доступных англоязычных печатных, аудио- и видеоматериалов по истории и культуре России, ее современной жизни.

Следует согласиться с российскими специалистами в том, что на практике такая подготовка осложнена тем, что большинство используемых в практике преподавания иностранным языкам учебных пособий (в частности, английского) ориентированы на «целевую» культуру страны изучаемого языка. Решением данной проблемы должен стать отбор, систематизация и методическая интерпретация релевантного информационного материала культурного характера. Единицами отбора и организации материала могут стать культурные факты, культурные события или тексты культуры.

Таким образом, изучение иностранных языков и культур в настоящее время объективно становится одним из средств культурного противодействия глобализационным процессам и его можно рассматривать как путь к этнокультурной самоидентификации и к сохранению национально-культурной уникальности [1, с. 26-28].

Формирование культуры межнационального общения особенно актуально в таком многонациональном регионе, как Северный Кавказ. Как известно, многочисленные завоевания и миграции обусловили исключительную степень этнической мозаичности и его

этнокультурного многообразия. На Северном Кавказе живут и взаимодействуют около ста самобытных народов, говорящих на 90 языках – представители различных социально-культурных и этнических типов. Чтобы понять соседний или какой-то другой народ, необходимо изучать языки, психологию, привычки, знакомиться с традициями, обычаями, культурой, т. е. всем тем, что определяет существо этнической общности и отражается в неписаных законах общества.

Таким образом, например, знания специалиста по туризму предполагают достаточное наличие сведений и материала о конкретном регионе, к которому проявляет интерес путешествующий, турист или же потенциальный клиент. В связи с этим возникает вопрос о создании дополнительной квалификации для лингвистов, переводчиков, дипломатов и других специалистов со знанием иностранного языка.

Это объясняется тем, что в настоящее время для миллионов людей на нашей планете туризм стал неотъемлемой частью жизни с естественным стремлением открыть для себя неизведанные края, обычаи и традиции стран и народов, памятники истории и культуры.

В связи с этим появляется необходимость создания многоаспектных содержательных презентаций о регионе на иностранном языке, где предметом рассмотрения могут стать проблемы региона (экологические, экономические и пр.), открытые возможности участвовать в жизни региона, обмениваться делегациями и т.д. В настоящее время появилось понимание того, насколько важно изучение Северокавказского региона: истории, природы, хозяйства, культуры, социальной жизни, быта.

Презентация региональной культуры на международном уровне в настоящее время является крайне актуальной для развития взаимовыгодных международных контактов. Овладение региональной культурой во всех ее проявлениях может происходить в ходе обучения иностранным языкам в общеобразовательных учреждениях. Однако именно региональный компонент регионоведческого содержания в системе иноязычного образования представлен недостаточно полно, хотя его значимость в социокультурном контексте обучения иностранным языкам очень велика.

Анализ современных учебников и учебных пособий по иностранным языкам показал, что до недавнего времени региональный компонент был представлен главным образом в темах и проблемах, касающихся места проживания школьника или студента (город, село), места учебы и проведения досуга. По мнению многих специалистов в образовании, регионоведческая составляющая в содержании обучения иностранным языкам является на сегодняшний день фрагментарной как по тематике, так и по форме работы с ней. Таким образом, в настоящее время представляется актуальной проблема научно-методического обоснования использования краеведческого материала в обучении ИЯ [2].

В современном обществе интерес к национальной специфике, чувство национального самосознания, традиции укрепляются в сознании россиян, и в том числе жителей Северного Кавказа с новой силой. Такие ценности, как национальные традиции, этнокультурность, самобытность, уникальность культуры, особенности психологического склада, менталитета детерминируют этническую идентичность.

В силу этого желательно, чтобы учебные пособия содержали материал, позволяющий представить свой регион на международном уровне достаточно системно и полно во всех сферах. Таким образом, будущие специалисты по межкультурной коммуникации смогут выбрать из предложенного материала то, что соответствовало бы цели их деятельности, их профильной ориентации, то, что подошло бы, по их мнению, для составления, например, буклета об области, городе, университете, для туристической карты, для целевой экскурсии, для переписки с партнером, имеющим определенные, конкретные интересы. Это означает, что в пособиях материал должен быть дан с учетом принципа избыточности.

Необходимо отметить важность использования, как студентами, так и преподавателями материалов из смежных областей наук, необходимых для формирования понятийно-категориального аппарата будущих специалистов по межкультурной коммуникации в сфере социокультурного сервиса и туризма по Северокавказскому региону. Кроме того, весьма очевидной и актуальной является проблема создания, как преподавателями, так и студентами программ специальных курсов на иностранном языке, которые:

- включают в себя материалы, не содержащиеся в базовых программах, тем самым расширяет, углубляет знания студентов по иностранному языку;
- способствуют интеллектуальному, творческому, эмоциональному развитию студентов, формирует навыки исследовательской деятельности, предлагает использование методов активного обучения;
- формируют у студентов высокую гражданскую позицию;
- способствуют воспитанию речевой культуры.

Кроме того, актуальность данного вопроса обусловлена введением в образовательную политику Российской Федерации одного из приоритетных направлений – деятельности по возрождению и развитию этнически ориентированных образовательных национально-региональных систем образования.

Одним из ярких примеров применения такой практики в образовательном процессе является исследование М.Р. Туовой [3, с. 342-345], в котором она рассматривает дидактические возможности овладения школьниками этнической культуры, обычаев, традиций в процессе преподавания одного конкретного предмета – английского языка в условиях средних общеобразовательных учреждений республики Адыгея. Процесс овладения иноязычной коммуникативной деятельностью рассматривается в тесном взаимодействии с историческим опытом, современным уровнем развития этноса, с учетом его культуры, традиций, менталитета.

Данный подход, по нашему мнению, может являться одним из основополагающих в подготовке проектной деятельности студентов языковых вузов, имеющей региональный компонент.

Кроме того, существует крайняя необходимость в обмене достижениями проектной деятельности и собранными материалами на международном уровне, с широким использованием современных мультимедийных средств и возможностей сети Интернет.

Мы также считаем, что в эпоху инноваций в системе образования в Российской Федерации для подготовки специалистов со знанием иностранного языка наиболее логично было бы использовать материалы исторического регионоведения. Тем более что педагогами средних общеобразовательных учреждений уже наработан опыт по обучению основам краеведения в школах, в том числе Ставропольского края.

Регионоведение является аналитической вузовской дисциплиной, изучающей внутренние и внешние факторы развития территориальных сообществ (геополитические, географические, экономические, социокультурные, конфессиональные и др.), региональные группировки, страны и их регионы как субъекты международных отношений и глобальной конкуренции. Базовый учебный курс регионоведения в РФ лежит в основе вузовской специализации 350300 «Регионоведение», по которой ведётся подготовка регионоведов-специалистов в области государственного управления и региональной политики. По предмету регионоведение тесно пересекается с географической дисциплиной «Страноведение» (комплексное изучение стран, систематизация и обобщение данных об их природе, населении, хозяйстве, культуре и социальной организации), однако не тождественна ей, используя иные методы, что, в частности, отражается в различных выстраиваемых на них основе классификационных структур.

Заинтересованность регионоведческой тематикой, в последние десятилетия особенно, ощутимо растет во всём мире, что вытекает из факта территориальной и национально-государственной дифференциации природных, людских и материальных ресурсов. Учёт и тщательное изучение этих факторов необходим для построения рациональных схем использования этих ресурсов, налажи-

вания и развития социальной, экономической и политической интеграции. Согласно задачам регионоведения рассматриваемые объекты (территории, государства) изучаются с точки зрения дальнейшего развития связей, формировавшихся между ними на протяжении десятков и сотен лет, в новом контексте международных дипломатических и экономических отношений.

Современный опыт показывает, что специалисту по межкультурной коммуникации также как лингвисту и переводчику необходимы базовые знания о каждом из перечисленных аспектов. Тем более что, работая с иностранным клиентом, зачастую каждому из указанных специалистов приходится выступать в качестве экскурсовода, что также подразумевает наличие базовых знаний о регионе.

По мнению некоторых учёных, регионоведение не является пока самостоятельной наукой. Так, В. А. Дергачёв и Л. Б. Вардомский относят его к комплексной дисциплине, изучающей социально-экономическое, политическое, культурное, этноконфессиональное, природное, экологическое развитие относительно целостных территориальных образований как в мире (макрорегионоведение), так и в пределах Российской Федерации (внутристрановое регионоведение) [4, с. 24-29]. Таким образом, обсуждение проблемы изучения исторического регионоведения на иностранном языке является ещё более спорным и проблематичным. Однако, необходимость введения дисциплин, учитывающих национально-региональный компонент, в частности для северокавказского региона, остается наиболее актуальной в настоящее время.

Таким образом, подготовив специалиста по межкультурной коммуникации, компетентного в основах регионоведения, государство получит не только кадры умеющие организовывать научные, образовательные, информационные и культурные обмены, развивать торгово-экономические сотрудничества, многосторонние коммуникационные связи, но даже разрабатывать научно обоснованные практические рекомендации для региональных государственных органов. Такие специалисты могут исполнять функции референта, эксперта, консультанта по региону, переводчика (переводчика-референта) по языку (языкам) изучаемого региона (группы стран, отдельной страны) при работе в государственных органах, научных и образовательных учреждениях.

Кроме того, изучение исторического регионоведения является одним из факторов включения в образовательный процесс этнолингвистического компонента. Этнолингвистика (от греч. *éthnos* – народ, племя), область языкознания, изучающая язык в его взаимоотношении с культурой. Центральными для этнолингвистики являются следующие две тесно взаимосвязанные проблемы, которые можно назвать «когнитивной» (от лат. *cognitio* – познание) и «коммуникативной» (от лат. *communicatio* – общение). По мнению российских ученых А. А. Сузова и И. П. Сузова, одной из важных проблем, изучаемых этнолингвистикой является анализ того, каким образом, с помощью каких средств и в какой форме в языке находят отражение культурные (бытовые, религиозные, социальные и пр.) представления народа, говорящего на этом языке, об окружающем мире и о месте человека в этом мире [5].

Следовательно, будущие специалисты со знанием иностранного языка, компетентные в вопросах регионоведения, будут также грамотны в вопросах изучения и комплексного описания культуры народов и национальностей, проживающих на конкретной территории, и реконструкции их истории. Что является основополагающим навыком эксперта по межкультурной коммуникации, знающего основы этнолингвистики и имеющего полное представление об историко-культурном развитии определенного региона.

Считаем необходимым отметить, что кафедра английского языка и практической коммуникации ФГБОУ ВПО «Пятигорский государственный лингвистический университет» занимается введением регионального компонента в образовательный процесс студентов, обучающихся по специальности теория и практика межкультурной коммуникации на 4 курсе. Кроме того, в рамках осуществления практикоориентированного научно-образовательного студенческого проекта «КМВ – наш общий дом», разрабатываемого в НОИЛ «Прагмакогнитивные технологии формирования билингвальной языковой личности» ФГБОУ ВПО «ПГЛУ», студентами осуществляется дополнительное изучение историко-культурного развития Северокавказского региона.

Проект нацелен на формирование опыта у будущих специалистов по туризму в сфере их будущей профессиональной деятельности посредством создания банка экскурсий и их проведения на английском и русском языках для учащихся (старшеклассников средних общеобразовательных учреждений, учащихся СУЗов, ВУЗов и других заинтересованных лиц) г. Пятигорска (в перспективе КМВ).

Актуальность проекта определена 1) постоянно растущим спросом на проведение и организацию экскурсионных мероприятий и услуг для учащихся; 2) отсутствием необходимого количества современного краеведческого материала на английском языке, 3) необходимостью подготовки волонтерских кадров в преддверие проведения зимних Олимпийских игр 2014 г. в г. Сочи; 4) увеличивающимся количеством иностранцев в Северокавказском регионе.

Таким образом, благодаря участию студентов в подобного рода практикоориентированных научно-образовательных проектах им предоставляется возможность, прежде всего, развить общекультурные и профессиональные компетенции, а также попробовать себя в новом качестве и оценить свои возможности и уровень подготовки.

С нашей точки зрения, историческое регионоведение, используемое в образовательном процессе, в том числе, в качестве этнолингвистического компонента, поможет не только расширить рамки стандартного подхода в подготовке специалистов по межкультурной коммуникации, но и стать на путь инновационного образования в РФ с возможностью последующей коммерциализации продуктов образования. Материалы данного характера из области истории и культурологии, по нашему мнению, должны быть использованы в качестве уникального дидактического средства регионоведческих материалов в процессе обучения иностранным языкам и межкультурной коммуникации в рамках реализации национально-регионального компонента ФГОС, а также в целях подготовки (формирования) лингвистически интересной личности.

Итак, рассмотрев проблему формирования профессиональной межкультурно-коммуникативной компетенции, в частности у специалистов в сфере социально-культурного сервиса и туризма, следует отметить острую необходимость использования современными специалистами по межкультурной коммуникации в своей деятельности материалов из смежных наук. В частности, для создания специальных учебных программ и проектов на иностранном языке, раскрывающих региональную компоненту, наиболее целесообразным является использование данных и необходимой информации из таких областей науки как: география, экология, история, культурология, этнология и др.

Литература:

1. Виноградова, Е.В. *Проблемы подготовки к межкультурной коммуникации в современной образовательной парадигме*// Многоязычие: мульти/этнолингводидактика и межкультурная коммуникация. Симпозиум IX. Материалы V Международного конгресса «Мир на Северном Кавказе через языки, образование, культуру» [Текст] /Е.В. Виноградов. Пятигорск: ПГЛУ, 2007, 64 с.
2. Федотова, М.А. *Регионоведческое содержание в контексте школьного языкового образования* //И.Я.Ш. [Текст] / М.А. Федотова, 2008, №3, С. 31-34.
4. Туова, М.Р. *Национально-региональный компонент образования как составляющая содержания обучения иностранному языку* //Языки и культуры народов мира в лингводидактической парадигме (Лемпертовска чтения - IX). Сборник статей по материалам Международного научно-методического симпозиума «Языки и культуры народов мира в лингводидактической парадигме» [Текст] /М.Р. Туова, Пятигорск: ПГЛУ, 2007, 444 с.
5. Дергачёв, В.А. *Регионоведение* [Текст] / В.А. Дергачёв, Л.Б. Вардомский, Москва: Юнити-Дана, 2010, 112 с.

Rezumat: În articol, se descriu oportunitățile de care dispun specialiștii de limbă engleză la angajarea în câmpul muncii, în Republica Moldova. Se expun tendințele de oferire de locuri de muncă și cererile pieței muncii. Se evidențiază complexitatea problemelor educaționale și de pregătire a specialiștilor de limbă străine, care stau în fața Universității.

Cuvinte-cheie: declarația de la Bologna, piața muncii națională și internațională, specialistul de limbă engleză, oportunități de angajare.

Abstract: The article addresses itself to the career opportunities of graduates of higher education in the Republic of Moldova. It explores the trends in the supply of labor for language specialists and trends in the demand for labor. The article highlights the complexity of challenges facing the universities in determining new market-oriented educational policies.

Key-words: opportunity, language, labour market, specialist.

University life has always been changing with the times and being “an institution of higher learning providing facilities for teaching and research and authorized to grant academic degrees”¹¹² the University will face new challenges and shoulder new responsibilities. The Bologna Declaration emphasizes that universities must be market-oriented, preparing graduates for global interaction and mobility¹¹³.

It is well-known that the supply of the professionals should meet the demands of the labor market. At present the situation in the Republic of Moldova in this respect is far from being favorable. There are *too many specialists with high education but they are not wanted on the labor market in that number on the territory of Moldova so they have to go abroad or face unemployment*¹¹⁴.

According to the information of the Ministry of Education in the year 2011 the most popular university faculties with **lycee** leavers were those of economy, law, medicine, foreign languages, telecommunication, architecture, interior design, international relations, political science, information technologies, journalism, mainly in the humanities and the social sciences) while the country needs specialists in other spheres¹¹⁵.

The objective of the article is to examine the relationship that exists between education and employment and the ways in which language specialists should correspond to employment opportunities in a changing labor market.

The faculties of foreign languages are considered to be prestigious in Moldova and they are in great demand among the young people. The fact is that most of the young people are bilingual as before schooling children in Moldova are already acquainted with at least two languages, Romanian and one more, may be either Russian, or Ukrainian, or Polish, or Bulgarian etc. At school they study their mother tongue and a foreign language: English, or German, or French. It is not surprising that at the university they may want to specialize in one of them, or even two, which is the usual practice at the faculties of foreign languages.

The faculties of foreign languages train linguists, philologists, translators and teachers. The difference between these occupations is a little bit confusing. Tom McArthur explains that “since the early 20th century, the dominant name for the scholarly or scientific study of language has been linguistics (from Latin *linguistica* ‘matters of the tongue’) which replaced the more classical term philology (from Greek “philologia” love of speech)” [3, XII].

The term philologist (in Romanian *filolog*), seems to be used more frequently in Moldova since the names of faculties and chairs at the universities use the Greek word – philology. In most cases a person is called a linguist if he does research into languages and formulates linguistic theory, whereas a philologist is a person who is more occupied with literature. A translator knows at least two languages very well and can find equivalents between them while expressing ideas. A teacher is supposed to know how to teach a language. What is common to all the above-mentioned terms is that they deal with languages focusing on different interrelated activities such as research, translation and teaching.

The survey made in the first year of studies at the faculty of foreign languages shows that the majority of the students have a very vague idea about their future profession, some want to be translators, very few want to be teachers, some want to travel. It means that it is too early for the first-year students to decide their future specialization and they need help in their professional orientation in the course of their studies.

As a matter of fact, the knowledge of foreign languages is desirable in many professions and in many areas. The graduates of the faculties of foreign languages work for governmental, cultural and educational institutions: museums, libraries, kindergartens, law, police, marketing, insurance offices, telecommunications, medicine, pharmacy, media, finance, business, advertising, tourism, transport. The demand in the personnel speaking English in these areas is growing nationally and internationally. Many transnational companies need speakers of several languages: Romanian, Russian, English, German, French are in great demand everywhere, in Moldova and abroad.

It should be pointed out that English has acquired an unprecedented role in world communication. As David Crystal, the author of the Cambridge Encyclopedia of the English Language, points out “the dominant role of English as a world language forces it upon our attention in a way that no language has ever done before. As English becomes the chief means of communication between nations, it is crucial to ensure that it is taught accurately and efficiently, and to study changes in its structure and use” [1, p. 3].

The search for jobs for the English language specialists on the Internet sites in October 2011 reveals that the available jobs in London include semi-professional occupations: housekeepers, drivers, secretaries, security personnel, warehouse supervisors, office assistants, transport managers, consultants etc. It means that in addition to the knowledge of English some other important life skills must be acquired by the students to be competitive on the market.

At present the trouble with the universities is that they are little concerned about the students’ employability and future employment. If they planned for the future they would take a number of initiatives for increasing students’ employment. Much must be done in that respect on the part of the government, the society and the university.

No matter where a person gets employed, the ability to communicate in the mother tongue and in a foreign language will help him to make a career¹¹⁶. The university students must be taught how to seek jobs and how to succeed in the process of job application as well as how to carry business communication: dialogue, small talk, negotiations and presentations. Students must be aware of cross-cultural differences in speech behavior and remember that tolerance, flexibility, co-operation, civilized patterns of behavior are instrumental not only in the context of Moldova but especially in cross-cultural contexts.

Teaching communicative competence in the mother tongue and in a foreign language is a key component in university education that can lead to employability¹¹⁷. Speech and writing should be developed in the process of teaching involving the students into different forms of communication, practicing short presentations, participating in discussions, debates, conferences, making different types of public speeches.

¹¹²Webster’s Seventh New Collegiate Dictionary, USA, 1969.

¹¹³Vikasovic, M. *Deconstructing and Reconstructing Employability* //EUA BOLOGNA HANDBOOK: MAKING BOLOGNA WORK. EUA, RAABE, Nachschlagen-Finden, 2010. P. 913.

¹¹⁴Банару, Е. «Европеизация» по-молдавски //www.aif.md № 40, 2011. P. 12.

¹¹⁵Мороз, В. *Вымывание мозгов происходит постоянно* //www.kp.md.11.10.2011.

¹¹⁶Ronning, A. *Acquiring foreign language competence* //Graduate Prospects in a Changing Society, UNESCO Publishing, 1998.

¹¹⁷Ronning, A. *Acquiring foreign language competence* //Graduate Prospects in a Changing Society, UNESCO Publishing, 1998. P. 367.

All the speech activities should lead to the formation of public speaking culture, emphasizing, especially, cultural differences in speech etiquette and culture understanding, in general¹¹⁸.

Alongside communicative competences, university teachers of languages should develop generic competences necessary for success such as analytical skills, intellectual curiosity, problem solving, knowledge application, research skills, capacity to adapt, concern for quality, information management, ability to work autonomously and in a team, capacity for organization and planning, critical thinking, the need for life learning¹¹⁹.

The whole curriculum must promote employability, allowing for part-time employment and voluntary work and developing the potential inherent in co-curricular and extra-curricular activities¹²⁰. The methodology of teaching foreign languages must introduce more creative activities such as role playing, imitating possible social roles in real life situations. Teachers should try to diversify language teaching into different programs and develop special additional training programs so that students will get ready for different roles of an educator, an organizer, an assistant, a secretary etc.

The university administration should look for opportunities to enlarge the range of possible students' integration into market economy, establishing short-term and long-term cooperation between businesses and companies. To meet the demands of the market the university should offer the students various optional courses. Upgrading and re-training specialists should be among the priorities [2, p. 4].

Special attention should be given to graduates of exchange programs who must be offered some jobs upon their return to employ them in Moldova. "Overeducated" is what most of them hear from employers and leave the country. Moldova cannot afford to suffer from brain drain and there must be some responsibility taken on the part of those who organize the selection process for exchange programs¹²¹.

In conclusion, to keep pace with the time, the university with its teaching, research and degrees should also take care of its graduates employment and provide training in semi-professional occupations which are in demand in the labor market today, improving the list of obligatory courses, introducing special optional courses, extending the net of extra-curricular activities, getting in touch with governmental and non-governmental organizations.

For our graduates to remain competitive on the national and international market, changes should be made in the content and methodology of teaching at the university. The teachers should devote more attention to employment opportunities and the formation of a multi-skilled graduate, capable of realizing his or her intellectual potential to the full.

References:

1. Crystal, D., *The Cambridge Encyclopedia of the English Language*, Cambridge University Press, 2003.
2. Delors, J., *Learning: the Treasure Within* (Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century. Highlights), UNESCO Publishing, 1996.
3. McArthur, T., *Oxford Guide to World English*, Oxford University Press, 2003.
4. Miller, E. *Education and Work* // "Education for the twenty-first century: Issues and Prospects/ UNESCO publishing, 1998.

¹¹⁸Șmatov, V. *From Public Speaking Competence to Public Speaking Culture* // Abordarea prin competențe a formării universitare: probleme, soluții, perspective, Bălți, PUB, 2011. P. 245.

¹¹⁹Vikasovic, M. *Deconstructing and Reconstructing Employability* //EUA BOLOGNA HANDBOOK: MAKING BOLOGNA WORK. EUA, RAABE, Nachschlagen-Finden, 2010. P. 9.

¹²⁰ibidem.

¹²¹Банару, Е. «Европеизация» по-молдавски //www.aif.md № 40, 2011.

**INTEGRAREA SPECIALISTULUI
CU STUDII SUPERIOARE PE PIAȚA MUNCII:
ASPECTE NAȚIONALE ȘI INTERNAȚIONALE**

21-22 octombrie 2011

Materialele Conferinței Științifico-Practice Internaționale

