

**MINISTERUL EDUCAȚIEI AL REPUBLICII MOLDOVA
UNIVERSITATEA DE STAT „ALECU RUSSO” DIN BĂLȚI
FACULTATEA DE ȘTIINȚE REALE, ECONOMICE ȘI ALE MEDIULUI**

**COMPETITIVITATEA CAPITALULUI UMAN PE PIAȚA MUNCII
ÎN CONDIȚIILE DEZVOLTĂRII REGIONALE ȘI A INTEGRĂRII EUROPENE**

22-23 mai 2013

Materialele Conferinței Științifico-Practice Internaționale

Bălți
Presă universitară bălțeană
2014

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

Descrierea CIP a Camerei Naționale a Cărții

„Competitivitatea capitalului uman pe piața muncii în condițiile dezvoltării regionale și a integrării europene”, conf. șt.-practică intern. (2013; Bălți). Competitivitatea capitalului uman pe piața muncii în condițiile dezvoltării regionale și a integrării europene = The competitiveness of human capital on labor market in terms of regional development and european integration: Materialele Conf. Șt.-Practice Intern., 22-23 mai 2013, Bălți / col. red.: Irina Movilă [et al.]. – Bălți: Presa universitară bălțeană, 2014. – 184 p.

Antetit.: Univ. de Stat „Alec Russo” din Bălți, Fac. de Științe Reale, Economice și ale Mediului. – Tit. paral.: lb. rom., engl. – Texte: lb. rom., engl., rusă. – Bibliogr. la sfârșitul art. – 50 ex.

ISBN 978-9975-50-127-9.

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

Colegiul de redacție științific:

Președinte – Valentina Prițcan, dr. conf. univ., prorector pentru activitatea științifică și relații internaționale,
Irina Movilă, dr. conf. univ.,
Ala Sainenco, dr. conf. univ.,
Angela Coșciug, dr. conf. univ.,
Eduard Boișteanu, dr. conf. univ.

Colegiul de redacție (filologic):

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

Corector: Doina Vornices-Boiarschi

Tehnoredactare: Liliana Evdochimov

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

© *Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți, 2014*

ISBN 978-9975-50-127-9.

**MINISTRY OF EDUCATION OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA
ALECU RUSSO STATE UNIVERSITY OF BALTI
FACULTY FOR EXACT, ECONOMIC AND NATURAL SCIENCES**

**THE COMPETITIVENESS OF HUMAN CAPITAL ON LABOR MARKET IN TERMS
OF REGIONAL DEVELOPMENT AND EUROPEAN INTEGRATION**

22-23 May 2013

Conference Proceedings

*Balti
University Press
2014*

S U M A R

Valentina PRIȚCAN, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Notă asupra ediției	8
Gheorghe NEAGU, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Notă introductivă	9
Irina MOVILĂ, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Conceptul competitivității strategice a capitalului uman în condițiile dezvoltării regionale	10
Igor COJOCARU, Irina MOVILĂ, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Disparitățile regionale în Republica Moldova – determinarea direcțiilor de îmbunătățire a cadrului legal și strategic	15
Inga COJOCARU, Ion BODRUG, Agenția de Dezvoltare Regională „Nord”	
Cadrul legal și instituțional al dezvoltării regionale în Republica Moldova	21
Igor COJOCARU, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți; Inga COJOCARU, Agenția de Dezvoltare Regională „Nord”	
Premisele dezvoltării capitalului uman în regiunea „Nord” a Republicii Moldova: situația demografică și a forței de muncă	26
Ioan PASTOR, Universitatea „Petru Maior”, Târgu Mureș, România	
Patologii organizațional-manageriale în organizațiile din județul Mureș	31
Leonid BABII, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Aspectul potențialului Cooperării Transfrontaliere pentru dezvoltarea regiunilor Republicii Moldova	39
Ludmila BILAȘ, Academia de Studii Economice din Moldova	
Abordarea sistemică a managementului strategic al personalului: subsisteme, sarcini, niveluri	42
Irina DOROGAIA, Academia de Studii Economice din Moldova	
Impactul managementului schimbărilor organizaționale asupra strategiei de dezvoltare a potențialului uman	47
Rodica SLUTU, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Acțiuni de marketing în vederea motivării și reținerii angajaților în cadrul întreprinderii	50
Veronica GARBUZ, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Promovarea antreprenoriatului ca factor-cheie pentru dezvoltarea economică a RDN	54
Алла ЛЕВИТСКАЯ, Комратский государственный университет, Виталий КЮРКЧУ, Главное Управление Экономического развития АТО Гагаузия	
Развитие инновационного потенциала предприятий АТО Гагаузия: проблемы и перспективы	58
Cristina-Elena ALBU, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași, România	
Competitivitatea resursei umane în industria turismului	63
Alina SUSLENCO, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Abordarea regională – factor primordial al creșterii competitivității Republicii Moldova	70
Виталий ЗАХАРЧЕНКО, Виктория ЛАПТЕВА, Одесский национальный университет имени И.И. Мечникова	
Эволюция моделей системы управления стоимостью предприятия	75
Виталий ЗАХАРЧЕНКО, Лариса ГЛУЩЕНКО, Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова	
Методика комплексной оценки потенциала малого предприятия с технологическими инновациями	79
Lilia PÎNZARI, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Competitivitatea serviciilor – abordări conceptuale, aplicabilitate și modalități de evaluare	86
Lilia DUMBRĂVEANU, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Salarizarea personalului – o direcție fundamentală a managementului strategic	89
Valentina ENCIU, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Unele considerații privind fundamentele culturale ale Uniunii Europene	93
Lidia PĂDUREAC, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Conștiința europeană – metamorfoze axiologice și perspective educaționale. Studiul de caz: Republica Moldova	96

Adela NOVAC , Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Curriculum universitar la limba română (sintaxa) / curriculum școlar: suprapuneri și discrepanțe	100
Liudmila CHICIUC , Universitatea de Stat „Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul	
Cu privire la problema angajării în câmpul muncii a tinerilor absolvenți ai specialității Istorie . . .	104
Irina CONDREA , Universitatea de Stat din Moldova	
Probleme-cheie ale situației sociolingvistice în Republica Moldova	110
Angela COȘCIUG , Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Unele considerații asupra calității pregătirii specialiștilor de limbi și literaturi străine în cadrul universității bălțene	116
Ирина ЧЕРНАЯ , Бэлцкий государственный университет им. „Алеку Руссо”	
Особенности преподавания немецкого языка на факультете естественных наук по специальности „Инженерия и менеджмент в области машиностроения”	119
Silvia BOGDAN , Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Medical Translation: A Requirement of the Modern Competitive Market	122
Ludmila RĂCIULĂ , Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Training future translators to meet the market requirements	128
Михайло ШУМИЛО , Институт государства и права им. В. М. Корецкого Национальной академии наук Украины	
Виды правоотношений в пенсионной системе Украины	130
Светлана СЫНЧУК , Львовский национальный университет имени Ивана Франко	
Объекты процедурных правоотношений социального обеспечения	135
Елена ТИЩЕНКО , Киевский национальный университет им. Тараса Шевченка	
Кодекс о социальном обеспечении Украины: перспективы на будущее	140
Eduard BOIȘTEANU , Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Reflecții juridice privind respectarea dress-code-ului și interzicerea fumatului la locul de muncă	144
Daniela POJAR , Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Abuzul de drept săvârșit de către salariat pe parcursul executării contractului individual de muncă	149
Tatiana CRUGLIȚCHI , Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Avantajele procedurii arbitrale naționale și internaționale	153
Gheorghe NEAGU , Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	
Calitatea formării profesionale inițiale în viziunea absolvenților și angajatorilor	160
Adriana V. ȚEPEȘ (RUSU) , Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava	
Eugen Negrici, istoric literar	166
Руслан ГРИГОРАШ , Бельцкий Государственный Университет им. Алеку Руссо	
Совершение преступления совместно с лицом, не достигшим возраста уголовной ответственности	173
Владимир БРАЖУК , Бельцкий Государственный Университет им. Алеку Руссо	
Анализ поэтического текста в старших классах лицея (на материале лирики А. С. Пушкина и Н. М. Языкова)	180

CONTENTS

Valentina PRITCAN, Alecu Russo State University, Balti	
Introductory statements	8
Gheorghe NEAGU, Alecu Russo State University, Balti	
Introductory notes	9
Irina MOVILĂ, Alecu Russo State University, Balti	
The Concept of Strategic Competitiveness of Human Capital in Terms of Regional Development	10
Igor COJOCARU, Irina MOVILĂ, Alecu Russo State University, Balti	
Regional Disparities in Moldova – Determining the Directions for Improving the Legal and Strategic Framework	15
Inga Cojocaru, Ion BODRUG, <i>North</i> Regional Development Agency, Balti	
Legal and Institutional Framework of the Regional Development in Moldova	21
Igor COJOCARU, Alecu Russo State University, Balti, Balti, Inga Cojocaru, <i>North</i> Regional Development Agency, Balti	
Premises of Human Capital Development in the North Region of Moldova: Demographic Situation and Labor Force	26
Ioan PASTOR, Petru Maior University, Targu Mures, Romania	
Organizational and Managerial Pathologies in Enterprises from Mures Region	31
Leonid BABII, Alecu Russo State University, Balti	
The Aspect of Potential Cross-Border Cooperation in Developing the Regions of Moldova	39
Ludmila BILAS, Academy of Economic Studies of Moldova	
A Systems Approach to Personnel Strategic Management: Subsystems, Tasks, Levels	42
Irina DOROGAIA, Academy of Economic Studies of Moldova	
The Impact of Organizational Change Management on the Human Potential Development Strategy	47
Rodica SLUTU, Alecu Russo State University, Balti	
Marketing Activities to Motivate and Keep Employees in the Company	50
Veronica GARBUZ, Alecu Russo State University, Balti	
Promoting Entrepreneurship as a Key Factor in the Economic Development of the North Development Region	54
Alla LEVITSCAIA, Comrat State University, Vitalii KIURKCIU, General Directorate of Economic Development of ATU Gagauzia	
Developing Innovative Capacity of Enterprises in ATU Gagauzia: Problems and Perspectives ...	58
Cristina-Elena ALBU, Alexandru Ioan Cuza University of Iasi, Romania	
Human Resource Competitiveness in Tourism Industry	63
Alina SUSLENCO, Alecu Russo State University, Balti	
Regional Approach – a Primary Factor for Increasing Competitiveness of Moldova	70
Vitalii ZAHARCENCO, Victoria LAPTEVA, I. I. Mechnikov National University, Odessa	
Evolution Models of Enterprise Cost Management	75
Vitalii ZAHARCENCO, Larisa GLUSCENCO, I. I. Mechnikov National University, Odessa	
The Method of Integrated Assessment of Small Companies with Technological Innovations	79
Lilia PÎNZARI, L'université d'Etat Alecu Russo de Balti	
Compétitivité des services – approche théorique application et méthodes pour l'évaluation	86
Lilia DUMBRAVEANU, Alecu Russo State University, Balti	
Payment of Personnel – a Fundamental Direction in Strategic Management	89
Valentina ENCIU, Alecu Russo State University	
Some Considerations on the Cultural Foundations of the European Union	93
Lidia PĂDUREAC, Alecu Russo State University, Balti	
European Consciousness – Axiological Metamorphoses and Educational Perspectives. A Case Study: Republic of Moldova	96

Adela NOVAC , Alecu Russo State University, Balti University Curriculum in Romanian (Syntax) Vs. School Curriculum: Overlaps and Discrepancies	100
Liudmila CHICIUC , L'université d'Etat Hasdeu de Cahul Sur la question de l'emploi des jeunes diplômés de spécialité de l'histoire	104
Irina CONDREA , State University of Moldova Key-problems of sociolinguistic situation of Republic of Moldova	110
Angela COȘCIUG , Alecu Russo State University, Balti Some Considerations on the Quality of Training Foreign Languages and Literatures Specialists at Balti State University	116
Irina CIORNAIA , Alecu Russo State University, Balti Features of Teaching of the German Language at the Faculty of Science in Engineering and Management in Machine Building Industry	119
Silvia BOGDAN , Universitatea de Stat „Alecu Russo” din Bălți Medical Translation: A Requirement of the Modern Competitive Market	122
Ludmila RACIULA , Alecu Russo State University, Balti Training future translators to meet the market requirements	128
Mihailo SHUMILO , V.M. KORETSKY, Institut de l'Etat et du droit de l'Académie nationale des sciences d'Ukraine Types de relations juridiques en systeme de retraite en Ukraine	130
Svetlana SANCIUC , Ivan Franko National University, Lviv Objects of Procedural Legal Relations of Social Security	135
Elena TISCENCO , Taras Shevchenko National University, Kiev The Social Security Code of Ukraine: Prospects for the Future	140
Eduard BOISHTEANU , Alecu Russo State University, Balti Legal Reflections on the Compliance with the Dress Code and Prohibition of Smoking in the Workplace	144
Daniela POJAR , Alecu Russo State University, Balti Misuse of Law Committed by an Employee during the Execution of the Individual Employment Contract	149
Tatiana CRUGLITSCHI , L'université d'Etat Alecu Russo de Balti Avantages de nationaux et internationaux procédure d'arbitrage	153
Gheorghe NEAGU , L'université d'Etat Alecu Russo de Balti La qualité de la formation professionnelle initiale dans la vision des diplômés et des employeurs ..	160
Adriana V. ȚEPEȘ (RUSU) , University „Stefan cel Mare” of Suceava Eugen Negrici, literary historian	166
Ruslan GRIGORAS , Alecu Russo State University, Balti Committing a crime together with a person, who is under criminal responsibility age	173
Vladimir BRAJUC , Alecu Russo State University, Balti The Analysis of the Poetic Text at the Lyceum Level (based on A. S. Puskin’s and M. Yazicova’s poetry)	180

Notă asupra ediției

Valentina PRITCAN,
Prorector pentru activitate științifică și relații internaționale,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Integrarea Europeană vizează procesul de internaționalizare a Universității de Stat „Alec Russo” din Bălți, trasarea și coordonarea strategiei de încadrare a Universității în spațiul european unic al cunoașterii și al cercetării.

Conferința Științifico-practică cu participare internațională *Competitivitatea capitalului uman pe piața muncii în condițiile dezvoltării regionale și a integrării europene* scoate în evidență corelația dintre investiția în resursele umane și dezvoltarea regională în condițiile de aderare la Uniunea Europeană. Aceste aspirații derivă atât din actualele politici educaționale europene, cât și din prioritățile-cheie ale Universității bălțene, care este o instituție de învățământ superior cu un profil multicultural și multilingval distinct, marcat și de o deschidere națională și internațională.

Axându-se pe aceste două coordonate distincte, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți facilitează dezvoltarea unor programe efective de cooperare, care ar avea drept consecințe competitivitatea capitalului uman, schimbul de bune practici în dezvoltarea regională, valorificarea experiențelor de succes în conlucrarea cu reprezentanții pieței muncii, realizarea programelor de dezvoltare regională în colaborare cu parteneri interni și externi de notorietate, etc.

Conferința Științifico-practică cu participare internațională *Competitivitatea capitalului uman pe piața muncii în condițiile dezvoltării regionale și a integrării europene*, la lucrările căreia participăm, fortifică oportunitățile de cunoaștere a modului în care universitățile reacționează la problemele societăților în epoca globalizării.

Experiența dezvoltării parteneriatului social și a conlucrării cu piața muncii la Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți a demarat la sfârșitul anilor 90 prin deschiderea de specialități noi și explorarea pieței muncii, cu scopul de a spori calitatea pregătirii specialiștilor. În această perioadă, Universitatea și-a diversificat substanțial oferta educațională. Diversificarea ofertei educaționale, ajustarea ei la exigențele pieței muncii, s-a realizat prin:

- suportul tehnic și logistic al structurilor europene;
- inițiativa reprezentanților industriei;
- inițiativa catedrelor de profil, a managerilor și/sau angajatorilor;
- specificarea de către Guvern a domeniilor prioritare de pregătire a specialiștilor cu studii superioare (conform Nomenclatorului de profesii);
- solicitările/cererile parvenite prin feedback-ul pe care îl avem prin intermediul studenților după practicile realizate în diferite instituții și organizații și inițiativele/propunerile cu care ei vin la conferințele de totalizare a practicii;
- sugestiile enunțate de studenți în procesul de evaluare curentă și finală;
- analiza opiniilor beneficiarilor de cursuri de reciclare și/sau formare continuă prestate de Universitate, care reprezintă piața de muncă a țării.

Competitivitatea capitalului uman pe piața muncii în condițiile dezvoltării regionale și a integrării europene constituie un imperativ actual al pregătirii profesionale. Cu certitudine, rezultatele Conferinței Științifico-practice cu participare internațională *Competitivitatea capitalului uman pe piața muncii în condițiile dezvoltării regionale și a integrării europene* vor diversifica oferta educațională a Universității bălțene și vor fortifica calitatea pregătirii specialistului cu studii superioare prin valorificarea implicării mai multor actori sociali în dezvoltarea parteneriatului social și în conlucrarea cu piața muncii.

Notă introductivă

Gheorghe NEAGU,
Prorector pentru învățământ cu frecvență redusă și formare continuă,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Prezentul volum inserează comunicările participanților la conferința științifico-practică *Competitivitatea capitalului uman pe piața muncii în condițiile dezvoltării regionale și a integrării europene*, care și-a desfășurat lucrările în 22-23 mai 2013, grație eforturilor organizaționale depuse de Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți și Agenția de Dezvoltare Nord. Importanța acestui eveniment este indiscutabilă: fără consolidarea adecvată a capitalului uman, dezideratul integrării Republicii Moldova în structurile Uniunii Europene, inclusiv prin intermediul dezvoltării regiunilor, va rămâne doar un vis frumos.

Pornind de la caracterul contradictoriu și uneori imprevizibil al schimbărilor din societatea moldovenească, participanții la acest forum au tratat nuanțat dimensiunile esențiale ale conceptului în cauză: dezvoltarea capitalului uman în cadrul formal al sistemului educațional; în instituțiile de pe piața forței de muncă și prin eforturile individuale de autoformare. Dat fiind faptul că învățământului universitar i-a fost recunoscut rolul hotărâtor în formarea și dezvoltarea capitalului uman, cea mai mare parte a comunicărilor a fost axată pe cele mai diverse paliere ale rolului sistemului universitar în realizarea dezideratului nominalizat.

În același timp, un interes major prezintă și elucidarea bunelor practici ale dezvoltării capitalului uman în întreprinderi, cât și argumentarea căilor și instrumentelor de racordare a ofertei educaționale universitare la cerințele pieței forței de muncă, în special din Regiunea de Dezvoltare Nord. Concepută din această perspectivă, lucrarea are menirea unei recuzite metodologice practice, oferind repere argumentate în schimbarea opticii formării și dezvoltării capitalului uman, în raport cu exigențele realității sociale de la începutul sec. al XXI-lea.

CONCEPTUL COMPETITIVITĂȚII STRATEGICE A CAPITALULUI UMAN ÎN CONDIȚIILE DEZVOLTĂRII REGIONALE

THE CONCEPT OF STRATEGIC COMPETITIVENESS OF HUMAN CAPITAL IN TERMS OF REGIONAL DEVELOPMENT

*Irina MOVILĂ,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

Rezumat: Dezvoltarea economiei naționale necesită accentuarea atenției asupra competitivității agenților economici, ramurii, regiunii și a țării. Una din condițiile necesare ale competitivității oricărei țări este piața de muncă eficientă. Formarea unei forțe de muncă competitive pe piața forței de muncă a Republicii Moldova este una dintre cele mai importante sarcini a autorităților publice.

Competitivitatea strategică a lucrătorilor întreprinderii trebuie să fie formată în conformitate cu strategia de dezvoltare a întreprinderii, folosind abordările științifice: strategică, inovațională, de marketing. Competitivitatea strategică pe piața forței de muncă caracterizează calitățile potențiale ale omului, formate în procesul învățării.

Eficiența formării competitivității capitalului uman va fi mai mare, dacă acest proces va fi punctat la mezo-nivel, adică la nivelul regiunii, așa cum există diferențe în resursele umane, în formarea lor, învățarea, specializarea lor, datorită amplasării regionale a pieței muncii.

Regiunea de Dezvoltare „Nord” are un potențial de dezvoltare considerabil, fiind poziționată totodată ca și performanță investițională semnificativă. Prin urmare, RDN se caracterizează prin existența multor oportunități de dezvoltare economică, prin activitatea antreprenorială reprezentând baza dezvoltării potențialului economic al regiunii.

Cuvinte-cheie: capital uman, competitivitate, dezvoltare regională.

Abstract: The development of the national economy requires some special attention to the economic competitiveness, industry, regions and the country as a whole. One of the conditions necessary for the competitiveness of any country is its effective labor market. One of the most important tasks of the public authorities of the Republic of Moldova is forming a competitive workforce on the labor market.

The strategic competitiveness of an enterprise must be made in accordance with the strategic development of the company using such scientific approaches as: strategic, innovation, marketing. The strategic competitiveness on the labor market characterizes the potential human qualities formed in the learning process.

The effectiveness of forming the human capital competitiveness will be bigger if the process is pointed at the meso-level, that is, at the level of the region, as there are differences concerning human resources, their training, learning and specialization due to the regional location of the labor market.

The North Development Region has a considerable development potential, being positioned at the same time as a significant investment performance. Therefore, the NDR is characterized by many opportunities for economic development whereas the entrepreneurial activity is the basis for development of the economic potential of the region.

Key-words: human capital, competitiveness, regional development.

INTRODUCERE. Relațiile economice contemporane existente între diverse întreprinderi și organizații se bazează pe legile pieței – legile cererii și ofertei, concurenței. Dezvoltarea economiei Republicii Moldova, a ramurilor sale la nivel microeconomic, mărirea PIB-ului și a nivelului de trai al populației, rivalitatea întreprinderilor autohtone cu alți producători de mărfuri și servicii, inclusiv a celor străini de peste hotarele țării, necesită accentuarea atenției asupra competitivității agenților economici, ramurii, regiunii și a țării. Conform Forumului Economic Mondial (World Economic Forum) pentru anul 2012, Moldova ocupă locul 89 după nivelul de competitivitate din cele 148 de țări, în descreștere cu 2 poziții față de anul 2013, chiar dacă valoarea punctajului obținut este identică cu cea din anul precedent – 3,94 (pe o scară de la 1 – cel mai slab, la 7 – cel mai performant).

Este dovedit faptul că una dintre condițiile necesare ale competitivității oricărei țări este piața de muncă eficientă, care constă din capitalul uman, potențialul profesional al căruia trebuie să corespundă cerințelor economiei de piață. Și cu cât este mai mare competitivitatea capitalului uman pe piața forței de muncă, cu atât e mai mare competitivitatea întreprinderii, ramurii, regiunii, țării.

În corespundere cu teoria competitivității lucrătorului, există două tipuri de competitivitate: curentă și strategică. Competitivitatea curentă se determină din potențialul existent al lucrătorului calificat. Aceasta este competitivitatea individuală a lucrătorului concret, pe o piață concretă, în condiții concrete de timp și spațiu. Competitivi-

tatea lucrătorului trebuie planificată și formată în conformitate cu cerințele pieței pe viitor, (de ex., peste 5-10 ani), utilizând abordarea științifică.

O atenție sporită trebuie de atras competitivității strategice a capitalului uman, deoarece pentru formarea anumitor caracteristici de calificare este necesar timp și anumite cheltuieli, care trebuie prognozate deja astăzi.

NOȚIUNEA. Analiza literaturii privind gestiunea capitalului uman a demonstrat că termenul „competitivitate”, referitor la om, ca subiect al activității economice, este utilizat destul de des. Cu toate acestea, autorii au interpretări diferite ale conceptului de competitivitate a capitalului uman pe piața forței de muncă. Se întâlnesc așa termeni ca: *competitivitatea lucrătorului, competitivitatea personalului, competitivitatea colectivului de muncă, competitivitatea forței de muncă, competitivitatea potențialului uman* și, de asemenea, *competitivitatea muncitorului, specialistului și managerului*.

Analizând literatura de specialitate, este posibil de determinat caracteristicile competitivității lucrătorilor: activ în procesul de muncă, corespunde standardelor profesionale, familiarizat cu economia de piață, perfecționează în mod regulat nivelul de educație, se adaptează la modificările psihofiziologice potențiale, pune în aplicare în mod eficient potențialul de calificare, dispune de valori, necesități, perspective, se află în concurență pe piața forței de muncă.

Formarea unei forțe de muncă competitive pe piața forței de muncă a Republicii Moldova, după părerea savanților din Republica Moldova, este una dintre cele mai importante sarcini ale autorităților publice. Nici o strategie de dezvoltare economică nu va asigura competitivitatea țării, în cazul în care nu vor fi simultan dezvoltate și implementate programe de formare profesională pentru lucrători.

Savanții susțin că, în fond, competitivitatea angajatului aprovizionează competitivitatea întreprinderii, industriei, regiunii și a țării.

Michael Porter a concluzionat că, de fapt, competitivitatea statului nu trebuie să fie definită drept o categorie la nivel de macroeconomie, realizată prin intermediul politicii monetare și fiscale, ci ca o productivitate, prin utilizarea eficientă a forței de muncă și a capitalului. Joseph Schumpeter se concentrează asupra „concrenței efective” și subliniază faptul că întreprinzătorul este forța motrice a dezvoltării economice a oricărei țări. Bogdanova, E., L. Milyaeva, Markelov, O., H. Podolny, iau în considerare competitivitatea pieței forței de muncă ca un anumit tip specific de competitivitate comercială, care este determinată de valoarea de utilizare a mărfurilor vândute, a aprecierii calitative.

Astfel, autorii identifică competitivitatea capitalului uman cu caracteristicile calitative (aptitudini, profil de formare profesională, vârstă, sex etc.). Sotnikova, S., J. Nemtseva, Okhotsk, E., S. Rachek iau în considerare mecanismele de formare a forței de muncă competitive (capacitatea de a lucra). Fathudinov R. se concentrează asupra competitivității strategice a obiectelor, inclusiv a personalului întreprinderii, necesității de dezvoltare a personalului și de formare, ca bază a dezvoltării afacerilor.

Competitivitatea strategică pe piața forței de muncă caracterizează calitățile potențiale ale omului, formate în procesul învățării, în conformitate cu strategia companiei și capacitatea acesteia de a concura pe piața forței de muncă, în viitor. Competitivitatea pe piața forței de muncă este un termen relativ, deoarece piața muncii este eterogenă și poate fi structurată în segmente, care diferă în funcție de gradul și nevoile pieței, de calitatea muncii, precum și de cererea de forță de muncă.

CONCEPTUL. Competitivitatea strategică a capitalului uman reprezintă capacitatea potențială a lucrătorilor de a concura pe piața muncii în viitor, în anumite condiții concrete de timp și spațiu, și prin aceasta asigurând competitivitatea întreprinderii, ramurii, regiunii, țării. Trebuie de diferențiat competitivitatea curentă (actuală) a lucrătorilor și competitivitatea strategică a lucrătorilor întreprinderii, care trebuie formată în conformitate cu strategia de dezvoltare a întreprinderii, folosind abordarea științifică: strategică, inovațională, de marketing.

- Managementul strategic al capitalului uman și ca instrument – instruirea orientată spre piață va asigura managementul strategiei dezvoltării potențialului uman (elaborarea strategiei dezvoltării competențelor profesionale ale specialiștilor, formarea programelor de învățare, consolidarea capacităților și învățarea organizațională etc.).
- Abordarea inovatoare îndreaptă învățarea și orientarea de piață, spre a spori capacitățile intelectuale, de calificare, caracteristicile psihofiziologice și de personalitate ale persoanei, concentrându-se pe inovare, păstrarea resurselor, calitatea muncii.

- Abordarea de marketing se bazează pe capacitatea diagnosticării mediului, studiul pieței forței de muncă și studiul capacităților candidaților, precum și nevoile lor, oportunitățile; justificarea investițiilor în capitalul uman. Obiectivele principale ale managementului strategic în cadrul abordărilor propuse sunt:
- analiza competitivității actuale a lucrătorilor, constatarea cunoștințelor reale, a capacităților utilizate în producție, în îndeplinirea lucrărilor;
- aprecierea cerințelor întreprinderii în cunoștințe adăugătoare, capacități, deprinderi, după un anumit timp în viitor, în conformitate cu schimbările strategice necesare;
- dezvoltarea potențialului lucrătorilor și formarea competitivității pe baza programei de învățare propuse, care va da posibilitatea de a forma eficient capitalul uman.

Putem stabili următoarele priorități ale abordării strategice prin intermediul instruirii orientate spre piață, în formarea competitivității lucrătorilor:

- formarea unui personal competitiv în perspectivă (competitivitatea strategică), care va asigura competitivitatea întreprinderii, ramurii, regiunii, țării;
- crearea condițiilor pentru dezvoltarea potențialului lucrătorilor, în conformitate cu cerințele pieței forței de muncă, orientate la globalizarea și integrarea europeană a businessului, care va asigura echilibrarea cererii și ofertei forței de muncă;
- asigurarea conformității strategiilor de dezvoltare a personalului cu strategiile de dezvoltare a businessului;
- asigurarea spiritului de aderență în cadrul întreprinderii.

O asemenea abordare permite nu numai de a crește un specialist bun, ci și de a trezi sentimentul apartenenței la organizație, de a educa un „patriot” al întreprinderii. Este dificil, deoarece este greu de prognozat activitățile umane în apartenență cu întreprinderea, în perspectivă peste zece, douăzeci de ani. Dacă managementul întreprinderii realizează strategia de „creștere” a potențialului uman, atunci peste zece ani, ea va avea un specialist competitiv și-i va fi greu de a-l menține în cadrul întreprinderii sale.

Abordarea inovatoare este influențată de progresul științific și tehnologic, precum și de necesitatea de a potrivi competențele angajaților la noile tehnologii, produse, procese. Punerea în aplicare a abordării inovatoare pentru modelarea competitivității capitalului uman pe piața forței de muncă este îndreptată spre:

- realizarea capacității de evoluție a angajatului în condițiile dezvoltării inovatoare a organizației;
- organizarea eficientă a muncii, care ar motiva angajatul să-și îmbunătățească calitatea muncii;
- consolidarea aspectelor intelectuale și creative.

Dezvoltarea competențelor personalului în cadrul abordării inovatoare favorizează o mare flexibilitate a activităților de producție și comerciale ale organizației în condițiile de piață schimbătoare.

La determinarea sarcinilor marketingului potențialului uman se desprind două principii de bază. Primul principiu propune de a fi analizate obiectivele marketingului capitalului uman la nivel macroeconomic. Scopul acestui tip de marketing este de a atrage potențialul lucrătorilor prin crearea condițiilor favorabile de muncă care să contribuie la eficiența muncii, dezvoltarea în fiecare angajat a parteneriatului și a loialității angajaților față de companie, a educației apartenenței față de organizație. Acest principiu, în sens larg, este conceput pentru o gândire de piață, care se distinge de conceptele tradiționale autoritare ale managementului de personal.

Al doilea principiu propune să se analizeze sarcinile de marketing ale potențialului uman, la nivel microeconomic. Prin aceasta se punctează, activitatea managementului prin formarea și punerea în aplicare a potențialului uman în cadrul întreprinderii.

În acest sens, putem distinge funcțiile marketingului în managementul strategic al potențialului uman, în condițiile formării competitivității:

- diagnosticul mediului extern, cu scopul de a furniza informații managementului cu privire la dezvoltarea macroeconomică;
- analiza pieței muncii, cu scopul de a oferi recomandări managementului privind recrutarea și selecția angajaților pentru a lucra în cadrul întreprinderii;
- prezentarea angajatului, drept un fel de produs, care are o „valoare” ce justifică investiția în potențialul uman.

Trebuie remarcat faptul că activitățile marketingului, au un caracter informațional, pe baza cărora se iau deciziile de management. Iată de ce, rezultatele cercetărilor de marketing trebuie să fie în concordanță cu cerințele relevante – actualitatea, acuratețea și specificitatea.

Eficiența formării competitivității capitalului uman va fi mai mare, dacă acest proces va fi punctat la mezo-nivel, adică la nivelul regiunii, așa cum există diferențe în resursele umane, în formarea lor, învățarea, specializarea lor, datorită amplasării regionale a pieței muncii.

Regiunea de Nord a Republicii Moldova include mun. Bălți și 11 regiuni. Toate unitățile administrativ-teritoriale ale regiunii sunt și părți componente Euroregionale. Din Euroregiunea „Prutul de Sus” fac parte raioanele Fălești, Edineț, Glodeni, Ocnița, Râșcani și Briceni; din Euroregiunea „Siret – Prut – Nistru” – raioanele Florești, Soroca; din Euroregiunea „Nistru” fac parte raioanele Dondușeni, Ocnița, Soroca, Florești.

Populația stabilă a RDN la 1 ianuarie 2012 constituia 1002,60 mii persoane. Această valoare continuă cursul unui trend general negativ al volumului demografic aferent perioadei 2008-2011. Evoluția populației în această perioadă a fost negativă pentru toate unitățile administrative cuprinse în regiune. Descreșterea populației înregistrată în această perioadă este de 15,4 mii persoane, ceea ce reprezintă 1,5%. Cauza acestei descreșteri este sporul natural negativ și migrația populației.

Pentru anul 2011, în RDN rata de activitate a populației constituia – 39,0%, rata de ocupare – 37,0%. În sectorul public sunt angajați 35,1%, iar în cel privat – 64,9%. Din numărul total, circa 49,5% (322,9) din populație este angajată în câmpul muncii, iar 39,2% (127 mii) din populația angajată muncește în domeniul agriculturii, care este în mare parte o agricultură de subzistență.

În 2011 salariul mediu lunar al unui angajat din RDN constituia 2747,8 lei, față de 2972,9 lei, salariul mediu pe țară. Salariul mediu lunar al unui angajat din municipiul Bălți constituie circa 3469,5 lei, sau 83,8% din salariul mediu pe economie. Salariile pentru celelalte reședințe de raion variază între 1.997 lei la Glodeni și 1.980 lei la Sângerei. Conform datelor BNS, în 2011 în RDN s-au înregistrat 15.431 șomeri, cu 61 șomeri mai mulți decât în 2010. Rata șomajului în RDN constituie 5,2%, în rândul femeilor fiind de 5,0%, și în rândurile bărbaților de 5,5%, atât în mediul urban, cât și în mediul rural. Cele mai afectate de șomaj sunt persoanele ce au vârsta 35-44 ani, înregistrând rata de 6,1%.

Comparativ cu Regiunile de Dezvoltare Centru și Sud ale Republicii Moldova, Regiunea de Dezvoltare Nord se caracterizează prin nivelul cel mai înalt de dotare și dezvoltare a sectorului industrial. Acest fapt se datorează, în special, activității unui număr mai mare de întreprinderi industriale, amplasate în mun. Bălți și raioanele Drochia, Edineț, Soroca, Fălești, Florești etc., comparativ cu celelalte regiuni.

În anul 2011 RDN a înregistrat o valoare a producției industriale în mărime de 5869,0 mil. lei, sau 20% din valoarea producției industriale la nivel de republică. RDN a obținut cel mai înalt ritm de creștere a producției industriale – 8,3% comparativ cu anul 2009 și 1% comparativ cu anul 2010, față de Regiunea Centru – 2% și Regiunea Sud – 6,7%.

Analiza SWOT va permite stabilirea punctelor tari și slabe ale RDN în privința dezvoltării industriei și capitalului uman (tabelul 1).

Analiza socio-economică și analiza SWOT a RDN relevă existența unor factori fundamentali interni și externi, care afectează dezvoltarea regiunii. A doua cea mai mare regiune de dezvoltare după suprafață din cele șase (după regiunea de dezvoltare Centru) este RDN, situându-se pe al doilea loc și în termeni de PIB și PIB pe cap de locuitor, fiind devansată doar de regiunea Chișinău. Această performanță se datorează exploatării capacităților industriale și agro-industriale existente ale regiunii, atât de un număr crescând de agenți economici locali, cât și de investitori străini cu renume.

Tabelul 1. Analiza SWOT ale RDN

Puncte tari	Puncte slabe
<ul style="list-style-type: none"> • potențial industrial relativ diversificat; • creșterea numărului de întreprinderi private și prezența unor investitori străini; • existența a 3 Zone Economice Libere: Aeroportul Internațional Liber Mărculești, ZEL „Bălți”, ZEL „Otaci-Business”; • resurse de materii prime (materiale de construcții, produse agroalimentare); 	<ul style="list-style-type: none"> • nivel tehnologic scăzut în întreprinderi, în anumite sectoare; • capacitatea redusă de accesare a surselor de finanțare; • costul înalt al capitalului și accesul limitat la finanțe pentru agenți economici; • gradul redus de localizare a agenților economici;

<ul style="list-style-type: none"> spații de producție disponibile, inclusiv condiții pentru dezvoltarea antreprenoriatului (Parcurile Industriale din Bălți și Edineț, Incubatorul de Afaceri Soroca); rețea dezvoltată a instituțiilor de învățământ cu potențial didactic de pregătire profesională și universitară. 	<ul style="list-style-type: none"> neconcordanță între cerere și ofertă pe piața forței de muncă; migrația forței de muncă în afara Regiunii; tendențe demografice negative și îmbătrânirea populației.
Oportunități	Pericole
<ul style="list-style-type: none"> vecinătatea cu Uniunea Europeană; gradul înalt de prioritate acordat de Guvern reformelor de dezvoltare regională și descentralizare; crearea clusterelor, parcurilor industriale și incubatoarelor tehnologice; managementul competitivității strategice a capitalului uman pe piața muncii; acorduri bilaterale oportune investițiilor și schimburilor comerciale cu țările învecinate (România, Ucraina); îmbunătățirea politicilor investiționale la nivel central și local etc. 	<ul style="list-style-type: none"> instabilitatea politică la nivel național, exprimată prin incoerenta politicilor în domeniul dezvoltării regionale și/sau modificări frecvente ale cadrului normativ; migrația continuă a populației economic active; menținerea regimului de vize cu țara vecină România și UE; creșterea concurenței neloiale, a muncii „la negru” și a economiei subterane etc.

Sursa: Strategia națională de dezvoltare regională/ Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 158 din 04.03.2010

Municipiul Bălți, al doilea oraș după mărime și importanță din țară, servește drept un adevărat pol de creștere pentru localitățile din regiune, atât din punct de vedere economic, cât și din punct de vedere educațional și cultural. Gradul relativ înalt de urbanizare și accesul la o rețea educațională relativ puternică favorizează creșterea productivității muncii și determină un nivel mai înalt de dezvoltare umană în RDN.

Cercetarea competitivității capitalului uman a fost efectuată la întreprinderile Regiunii de Nord a Republicii Moldova.

În urma efectuării cercetărilor s-a ajuns la următoarele concluzii:

- Competitivitatea strategică a capitalului uman este calea spre succesul oricărei întreprinderi în dezvoltarea regională.
- Trebuie de diferențiat competitivitatea curentă a angajaților și cea strategică a personalului întreprinderii, care ar trebui să fie constituite în conformitate cu strategia de dezvoltare a companiei, folosind abordările științifice: strategică, inovațională, de marketing.
- Modernizarea structurală a economiei, dezvoltarea performanțelor și a capacității de competitivitate nu pot fi implementate fără o majorare considerabilă a nivelului de calificare a populației și dezvoltarea abilităților antreprenoriale și a abilității de adaptare la economia de piață.
- Construirea unei forțe de muncă competitive pe piață este unul dintre cele mai importante obiective strategice ale autorităților locale și de stat.
- RDN are un potențial de dezvoltare considerabil, totodată, fiind poziționată ca și performanță investițională semnificativă. Prin urmare, RDN se caracterizează prin existența multor oportunități de dezvoltare economică, activitatea antreprenorială reprezentând baza dezvoltării potențialului economic al regiunii.

Conform rezultatelor cercetărilor competitivității capitalului uman și efectuării investigațiilor la întreprinderile din zona de nord a Republicii Moldova, au fost formulate o serie de **propuneri și recomandări**:

- Includerea managementului competitivității strategice a capitalului uman, care reprezintă oportunitate în analiza SWOT a regiunii, în Strategia de dezvoltare regională Nord.
- Conducătorii întreprinderilor să atragă atenție la calitatea și competitivitatea capitalului uman, la profesionalismul lor, deoarece aceasta asigură competitivitatea întreprinderilor, în cea mai mare măsură, în comparație cu alți factori.
- În sistemul de conducere a întreprinderilor să fie introdus managementul strategic al capitalului uman, deoarece există necesitatea de a ridica nivelul competitivității curente și de a planifica competitivitatea personalului, în perspectivă.

- Pe parcursul introducerii și implementării managementului strategic al capitalului uman trebuie de utilizat abordarea inovațională și de marketing, deoarece anume acest mecanism asigură formarea efectivă a competitivității strategice a capitalului uman.
- Să se elaboreze strategia dezvoltării competitivității capitalului uman prin instruirea orientată spre piață, ce ar permite sporirea nivelului profesional al specialiștilor și formarea personalului competitiv.

Bibliografie

1. POPA, A. Managementul strategic al dezvoltării regionale în contextual integrării în spațiul efectiv/ Autoreferat al tezei de doctor habilitat în economie, specialitatea 08.00.05 Economie și management (în activitatea de antreprenariat), Chișinău, 2008, 43 p.
2. STRATAN A., SAVELIEVA G., COTELNIC A. Situația tinerilor pe piața forței de muncă/ Revistă de Știință, Inovare, Cultură și Artă, AȘM, nr. 2 (21), iunie 2011, p. 47-50.
3. Strategia națională de dezvoltare regională/ Hotărâre Guvernului Republicii Moldova nr. 158 din 04.03.2010/ <http://lex.justice.md>.
4. ȘMÎC, A. Factorii umani al competitivității economiei naționale / Autoreferat al tezei de doctor în economie, specialitatea 08.00.05 Economie și management (în activitatea de antreprenariat), Chișinău, 2007, 24 p.
5. ПОРТЕР М. Международная конкуренция. / Под ред. В.Д. Щетинина. – М.: Международные отношения, 1993.
6. ФАТХУТДИНОВ, Р.А. Стратегическая конкурентоспособность. Учебник. М.: ЗАО «Изд. Экономика», 2005. 504 с.

DISPARITĂȚILE REGIONALE ÎN REPUBLICA MOLDOVA – DETERMINAREA DIRECȚIILOR DE ÎMBUNĂTĂȚIRE A CADRULUI LEGAL ȘI STRATEGIC

REGIONAL DISPARITIES IN MOLDOVA – DETERMINING THE DIRECTIONS FOR IMPROVING THE LEGAL AND STRATEGIC FRAMEWORK

*Igor COJOCARU, Irina MOVILĂ,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

Rezumat: În Republica Moldova persistă importante disparități regionale care împiedică dezvoltarea social-economică echilibrată pe întreg teritoriul țării. Decalaje semnificative există între municipiul Chișinău, municipiul Bălți și restul țării. Analiza principalilor indicatori de dezvoltare demonstrează că municipiul Chișinău concentrează majoritatea întreprinderilor din țară, dispune de un nivel mai mare de capital uman și de infrastructură relativ dezvoltată.

Cuvinte-cheie: dezvoltare regională, disparitățile interregionale și intraregionale.

Abstract: There are important regional disparities in Moldova that impede the balanced socio-economic development throughout the country. Significant imbalances are registered between Chisinau and Balti and the rest of the country. An analysis of the key development indicators show that most businesses of the country are located in Chisinau, it also has a higher level of human capital and a relatively developed infrastructure.

Key-words: regional development, inter-regional and intra-regional disparities.

În pofida reabilitării economice continue înregistrate în anii 2000-2010, în Republica Moldova persistă importante disparități regionale care împiedică dezvoltarea social-economică echilibrată pe întreg teritoriul țării. Deși aceste disparități existau și înainte de această perioadă, în ultimii ani ele au crescut și s-au intensificat. Decalaje semnificative există, în primul rând, între municipiul Chișinău (urmat îndeaproape de municipiul Bălți) și restul țării, dar se evidențiază tot mai mult și decalajele între regiunile și localitățile țării. Municipiile Chișinău și Bălți dispun într-o măsură mai mare decât alte localități ale țării de factorii de producere și elementele de infrastructură necesare pentru atragerea investițiilor și dezvoltării social-economice. În anul 2006 municipiului Chișinău care concentrează 22% din populația țării îi revenea jumătate din producția industrială, 56% din vânzările cu amănuntul și 56% din investițiile în capital fix. Municipiul Bălți este localitatea cu cel mai apropiat nivel de dezvoltare față de capitală și cu un potențial de creștere superior celorlalte localități. Cu o populație de 4% din totalul pe țară, în 2006

municipiul Bălți a generat 14% din producția industrială, 9% din vânzările cu amănuntul și a acumulat 6% din investițiile în capital fix.

Analiza principalilor indicatori de dezvoltare demonstrează că municipiul Chișinău concentrează majoritatea întreprinderilor din țară, dispune de un nivel mai mare de capital uman și de infrastructură relativ dezvoltată. Astfel, în 2006 în municipiul Chișinău activau circa 65% din numărul întreprinderilor raportoare, iar investițiile în capital fix au atins 58% din total. Capitala dispune de cea mai dezvoltată rețea de drumuri și aproximativ 95% din locuințele din Chișinău dispun de sisteme de aprovizionare cu apă și canalizare. Această situație este similară multor țări europene, unde capitala este cea mai dezvoltată regiune. Concentrarea factorilor de dezvoltare în municipiile Chișinău și Bălți și, în consecință, marginalizarea și chiar excluderea celorlalte localități riscă să persiste în continuare în cazul în care nu va fi identificată o modalitate de extindere a procesului de creștere și dezvoltare pe întregul teritoriu al țării.

Analiza indicatorilor-cheie în regiunile de dezvoltare relevă existența unor disparități nu doar între municipiul Chișinău și regiuni, dar și între regiuni. Dacă e să comparăm regiunile Nord, Centru și Sud, către care va fi îndreptată politica de dezvoltare regională pe termen mediu, observăm că cea mai dezvoltată este regiunea Nord, pe când cea mai puțin dezvoltată este regiunea Sud, cu cel mai mic volum al producției industriale pe cap de locuitor, cel mai mic 95 nivel de investiții în capital fix, și cel mai mic număr de întreprinderi raportoare. Totuși în aspecte demografice și de infrastructură, cea mai puțin dezvoltată regiune este regiunea Centru, cu cel mai mic grad de urbanizare, și cea mai slabă acoperire cu sisteme de aprovizionare cu apă și canalizare¹.

Tabelul 1. Indicatorii principali de monitorizare și evaluare a dezvoltării regionale

Indicatori principali	Nord	Centru	Sud	Chișinău	UTA Găgăuzia	Total
Populația stabilă, mii locuitori	1023	1070	548	780	160	3581
Ponderea în total, %	28,6	29,9	15,3	21,8	4,4	100
Populația urbană, mii locuitori	357	206	138	712	65	1478
Ponderea în total, %	24,2	13,9	9,3	48,2	4,4	100
Numărul mediu anual al populației pentru anul 2006	1023,9	1073,2	549,0	779,6	159,4	3585,2
Volumul producției industriale în prețuri curente, pentru un locuitor, lei	4891	3094	1684	14736	4880	6002
În % către media pe țară	81	52	28	246	81	100
Volumul investițiilor în capital fix, în prețuri pentru un locuitor, lei	1845	1471	1579	8097	1630	3042
În % către media pe țară	61	48	52	266	54	100
Ponderea locuințelor dotate cu canalizare, (media pe regiune) %	19,7	14,4	21,2	88,9	27,5	30,9
Ponderea locuințelor dotate cu sistem de aprovizionare cu apă, (media pe regiune) %	20,7	20,5	26,1	94	27,8	34,8
Numărul întreprinderilor raportoare (mii unități)	5,0	4,8	1,9	24,7	1,0	37,4
Inclusiv ponderea întreprinderilor în pierderi financiare, %	44	42	47	49	50	47
Ponderea terenurilor erodate în totalul terenurilor, (media pe regiune), %	30	42	39	38	39	
Ponderea drumurilor cu îmbrăcăminte rigidă în totalul drumurilor publice locale, %	94	93	84	96	78	91
Formarea deșeurilor, mii tone	1644,4	759,7	113,3	447,1	30,9	2995,4
Utilizarea deșeurilor, mii tone	25,9	326,4	100,4	166,0	7,5	926,2

¹ PLA NUL NAȚIONAL DE DEZVOLTARE 2008-2011. STRATEGIE. CHIȘINĂU 2007.

Biroul Național de Statistică informează că în anul 2011, conform datelor operative, produsul intern brut a constituit în valoare nominală 82174 mil. lei, prețuri curente de piață, fiind în creștere – în termeni reali – cu 6,4% față de anul 2010².

Producția industrială, fabricată de către întreprinderile cu genul principal de activitate de industrie, cuprinse în cercetare statistică lunară, pe regiuni de dezvoltare în ianuarie-martie 2012 a evoluat cum este prezentat în tabelul 2.

Tabelul 2. Producția industrială, pe regiuni de dezvoltare în ianuarie-martie 2012

	Valoarea producției fabricate în prețuri curente, mii lei	Ponderea în total industrie, %	Valoarea producției livrate în prețuri curente, mii lei	Din care, pe piața externă	
				Mii lei	Ponderea în total livrări, %
Industrie – total	6561,3	100,0	6789,5	2018,4	29,7
Mun. Chișinău	4318,4	65,8	4316,5	895,4	20,7
Nord	1146,5	17,5	1383,0	489,9	35,4
Centru	789,3	12,0	743,1	414,7	55,8
Sud	185,9	2,8	188,9	129,6	68,6
UTA Găgăuzia	121,2	1,9	158,0	88,7	56,1

Datele în profil pe regiuni de dezvoltare atestă faptul concentrării activităților industriale în proporție de 65,8% în municipiul Chișinău, 17,5% – în regiunea Nord și 12,0% – în regiunea Centru. Regiunea Sud și UTA Găgăuzia dețin cele mai mici ponderi în totalul producției pe țară, respectiv 2,8% și 1,9%. În cadrul regiunilor de dezvoltare cea mai mare pondere a producției livrate pe piața externă o dețin întreprinderile din regiunea de dezvoltare Sud – 68,6% și cele situate pe teritoriul UTA Găgăuzia – 56,1%, urmate de regiunea de dezvoltare Centru – 55,8%³.

Volumul de mărfuri transportate cu transportul auto și parcursul mărfurilor în ianuarie-martie 2012, pe regiuni de dezvoltare, se prezintă astfel:

Tabelul 3. Volumul de mărfuri transportate cu transportul auto

	Mărfuri transportate		Parcursul mărfurilor	
	Mii tone	În % față de ianuarie-martie 2011	Mil. tone-km	În % față de ianuarie-martie 2011
Întreprinderi de transport auto – total	762,0	94,5	502,7	99,4
din care:				
mun. Chișinău	448,3	84,6	305,7	96,2
Nord	107,3	82,7	64,2	92,3
Centru	168,1	148,9	85,6	117,1
Sud	30,2	108,6	41,2	100,9
UTA Găgăuzia	8,1	139,7	6,0	131,3

Ponderi considerabile în volumul total de mărfuri transportate cu transportul auto revin întreprinderilor din municipiul Chișinău (58,8%), regiunile Centru (22,1%) și Nord (14,1%)⁴.

Numărul de pasageri transportați cu autobuze și microbuze și parcursul pasagerilor în ianuarie-martie 2012, pe regiuni de dezvoltare, se prezintă astfel:

² Produsul intern brut în Republica Moldova în anul 2011. 15.03.2012. <http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=3709>.

³ Situația social-economică a Republicii Moldova în ianuarie-martie 2012. Biroul Național De Statistică. http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Raport_trimestrial/Raport_I_2012_rom.pdf. – p. 13.

⁴ Idem, p. 18.

Tabelul 4. Numărul de pasageri transportați cu autobuze și microbuze

	Pasageri transportați		Parcursul pasagerilor	
	Mii pasageri	În % față de ianuarie-martie 2011	Mil. pasageri-km	În % față de ianuarie-martie 2011
Total	27893,4	100,9	593,0	105,5
din care:				
mun. Chișinău	17728,9	100,9	349,2	107,4
Nord	3678,1	89,4	80,1	100,0
Centru	3872,5	103,9	110,0	104,4
Sud	2275,2	119,3	39,1	107,5
UTA Găgăuzia	338,7	101,3	14,6	96,1

Ponderi semnificative în numărul total de pasageri transportați cu autobuze și microbuze dețin agenții transportatori din municipiul Chișinău (63,6%), regiunile Centru (13,9%) și Nord (13,2%).

Conform datelor preliminare *evoluția proceselor demografice* pe regiuni de dezvoltare în ianuarie-martie 2012 se prezintă astfel:

Tabelul 5. Evoluția proceselor demografice în profil teritorial

	Mun. Chișinău	Nord	Centru	Sud	UTA Găgăuzia
<i>Date absolute</i>					
Născuți-vii, persoane	2779	2307	2518	1196	463
Decedați, persoane	1692	3742	3423	1747	491
din care, copii sub 1 an	34	13	32	11	6
Sporul natural	1087	-1435	-905	-551	-28
Numărul căsătoriilor	803	841	1136	538	190
Numărul divorțurilor	771	726	829	388	119
<i>Rate la 1000 locuitori</i>					
Născuți-vii	14,0	9,3	9,5	8,9	11,6
Decedați	8,6	15,0	13,0	13,1	12,3
Sporul natural	5,4	-5,7	-3,5	-4,2	-0,7
Căsătorii	4,1	3,4	4,3	4,0	4,7
Divorțuri	3,9	2,9	3,1	2,9	3,0

În scopul studierii mai aprofundate a disparităților interregionale și intraregionale, în anul 2005 Ministerul Economiei și Comerțului a elaborat Raportul cu privire la deprivarea multiplă în mediul rural al Republicii Moldova, care evaluează nivelul de dezvoltare a localităților țării prin intermediul *Indicelui de Deprivare a Ariilor Mici (IDAM)*, un indicator complex ponderat ce înglobează date administrative din localități cu privire la șapte domenii:

- *venitul gospodăriei;*
- *potențialul economic;*
- *compoziția demografică;*
- *îngrijire medicală;*
- *educație;*
- *condițiile de trai;*
- *amplasarea geografică.*

Conform rezultatelor acestui Raport, raioanele din centrul Republicii Moldova sunt, în mediu, cele mai deprivate din punctul de vedere al deprivării după venit, deprivării economice și deprivării geografice. Sudul este relativ, mai deprivat decât regiunile de nord din punct de vedere al deprivării după venit și geografie. Din punct de vedere al structurii demografice a populației și asistenței medicale, nordul și sudul Republicii Moldova sunt relativ mai deprivate, în mediu, decât alte regiuni. Raioanele de centru și de sud-est, pe de altă parte, au o medie mai mare din punctul de vedere al deprivării educației, pe când în domeniul condițiilor de trai, se poate observa o diferență între partea de est și cea de vest.

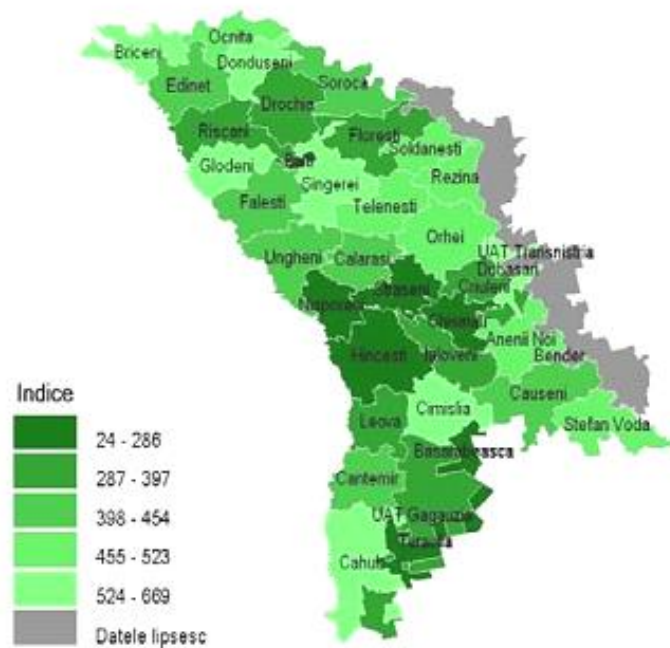


Figura 1. *Indicele deprivării raionale după venituri*

În același timp, în interiorul regiunilor, de asemenea, există anumite dezechilibre între localități și raioane. Spre exemplu, dacă analizăm deprivarea după venituri, observăm variație atât în cadrul raioanelor cât și între acestea. În raionul Briceni sunt și comunități locale ale zonelor rurale din Republica Moldova cu cel mai înalt și cel mai mic nivel al deprivării după venituri, dar în mediu și după ponderea populației, Briceni este cel mai puțin deprivat raion după venituri. Nisporeni și Taraclia sunt cele mai deprivate raioane. Din 10% cele mai deprivate primării 22 sunt în Nisporeni, iar 12 – în Taraclia. După cotele populației, 26% din populația celor mai deprivate 10% de primării locuiesc în Nisporeni, urmate de Găgăuzia cu 15%.

În general, există o variație mare a deprivării multiple a comunităților rurale între și în cadrul raioanelor. Însă, nivelele deprivării variază în dependență de domeniul analizat. Comparând nivelele ponderate după nivelul mediu ponderat al populației, un raion poate fi foarte deprivat într-un anumit aspect, și în același timp, să se coteze relativ bine în alte domenii. Din aceste considerente, este necesară participarea autorităților la toate nivelele – local, raional și regional în identificarea priorităților de dezvoltare regională.

Durabilitatea dezvoltării economice în regiuni, în special în mediul rural, continuă să fie influențată în mod semnificativ de performanța în agricultură. Actualmente, agricultura Republicii Moldovei continuă să fie definită ca un sector cu cel mai scăzut nivel de productivitate și remunerare a muncii. Deși acest sector oferă locuri de muncă la circa 33% din forța de muncă din țară și este sursa principală pentru industria alimentară, dezvoltarea economiei pe termen lung nu se poate baza doar pe agricultură, iar producția agricolă trebuie să fie reorientată spre bunuri competitive cu valoare adăugată mai mare.

În pofida insuficienței de studii cu privire la cauzele disparităților regionale, printre principalii factori care generează și exacerbează aceste disparități se numără 97:

- Concentrarea factorilor de producere și creștere în municipiul Chișinău.
- Declinul orașelor mici și, în consecință, exodul forței de muncă.
- Structura ocupațională monostructurală a regiunilor și dependența de agricultură.
- Capacitățile limitate ale administrației publice locale în gestionarea proceselor de dezvoltare.

În competiția globală pentru piețe, șansele succesului economic al unei țări sau al unei regiuni se bazează pe specializarea ofertei și pe concentrarea eforturilor de dezvoltare spre domenii-cheie, unde se dețin avantaje competitive, resurse și competențe. În acest context, **clusterelor inovative** sunt o soluție de succes, datorită faptului că oferă o combinație de dinamism antreprenorial, legături intense între companii și instituții ce dețin cunoștințe de top level, respectiv sinergii pro-active între actorii principali ai inovării.

La nivelul Uniunii Europene, clusterelor inovative sunt considerate „motorul” dezvoltării economice și inovării, acestea reprezentând un cadru propice de dezvoltare a afacerilor, de colaborare între companii, universi-

tăți, instituții de cercetare, furnizori, clienți și competitori situați în aceeași arie geografică (locală, regională, națională, trans-națională)⁵.

În teoria și practica regională este recunoscută concepția raioanelor de nod sau polarizate, care se formează în jurul orașelor ca centre de cristalizare a activității administrative, economice și sociale. Corelațiile funcționale în astfel de raioane se evidențiază mai mult prin intermediul fluxurilor – migrarea forței de muncă, fluxurile de materie primă, produse și servicii, legăturile de transport. Orașele în calitate de poli de creștere a unor astfel de regiuni determină caracterul dezvoltării teritoriilor apropiate și concentrează astfel de sfere ca antreprenoriatul, „business-ul pentru business”, investițiile, operațiunile financiare și învățământul⁶.

Având la bază acestea din urmă, în calitate de puncte de reper, eventuali „poli de creștere a teritoriilor” pot fi numite în prealabil 12 orașe: Bălți, Edineț și Soroca – în regiunea de Nord; Chișinău, Orhei și Ungheni – în Centru; Comrat, Cahul și Taraclia – în Sud; și Tiraspol, Râbnița și Dubăsari – în regiunea de sud-est a țării.

În cadrul acestui domeniu de intervenție sunt propuse trei niveluri, respectiv: poli de creștere, poli de dezvoltare urbană, centre urbane⁷.

Concentrarea atenției guvernului asupra unui cerc restrâns de orașe, centre de importanță interraională, va permite economisirea timpului și a resurselor. O asemenea abordare va suscita în mod sigur împotrivirea administrației altor orașe și raioane, precum și a simpatizanților acestora din cadrul parlamentului și al guvernului. În acest caz însă se vor rata din nou avantajele pe care le creează identificarea priorităților în politica economică. Această greșeală a fost deja comisă în debutul procesului de reforme, neidentificându-se prioritățile industriei prelucrătoare sau ale complexului agroindustrial, ceea ce se încearcă să se îndrepte acum.

Politica regională, realizată între anii 1970-1980 în RSSM (pe lângă elementele de administrare și voluntarism), se baza, sub aspect științific, atât pe evidențierea regiunilor similare (zonele de specializare a agriculturii), regiunilor nodale (orașele – centre industriale, localitățile cu perspective), cât și a regiunilor programate (programul de dezvoltare a Chișinăului, programul de dezvoltare a sudului Moldovei).

În acest sens, documentele de bază pe termen lung au fost „Planificarea raională complexă a RSSM” și „Sistemul regional de așezare a RSSM”. În conformitate cu acestea, pe teritoriul republicii au fost evidențiate 4 sisteme de așezare în grup (Nord, Centru, Sud-Est și Sud), 8 zone de planificare (centrelor lor fiind: Edineț, Bălți, Râbnița, Ungheni, Chișinău, Tiraspol-Bender, Comrat și Cahul), care, la rândul lor, se delimitau în 36 subzone și 86 microzone.

Orașele, în funcție de complexitatea funcțiilor lor, se eșalonau în patru niveluri: centrele multifuncționale ale sistemelor de așezare în grup; centrele interraionale, influența cărora se răspândea asupra câtorva raioane; centrele raionale; centrele locale.

În ultimul deceniu baza științifică și de proiectare a politicii regionale în Republica Moldova nu a fost renovată, în timp ce situația din țară (cu excepția Chișinăului și a suburbiilor sale) s-a înrăutățit peste tot și practic „uniform”.

Realizarea în practică a concepției „orașele – poli de creștere a teritoriilor” presupune asigurarea ei cu baza legislativă necesară, crearea unei statistici veridice cu privire la orașe și raioane, a mecanismului relațiilor financiare între centru și orașele de bază. Acest lucru nu este simplu de realizat, dar este concret și din acest motiv merită să devină o parte a Strategiei de creștere economică și de reducere a sărăciei pe care Guvernul o concepe drept platformă a politicii economice pentru anii apropiați.

⁵ Ghid pentru implementarea în România a conceptului de cluster inovativ – București: Irecson, 2009 – p. 5 <http://www.inma-ita.ro/clustere/Ghid.pdf>

⁶ Gudîm Anatoli. Poate fi oprită dezurbanizarea?. 19 octombrie 2003. <http://www.e-democracy.md/monitoring/economy/comments/20031019/>

⁷ <http://www.nord-vest.ro/Programul-Operational-Regional/AXE-PRIORITARE/Axa-prioritara-1.html>

LEGAL AND INSTITUTIONAL FRAMEWORK OF THE REGIONAL DEVELOPMENT IN MOLDOVA

Inga COJOCARU, Ion BODRUG,
Agenția de Dezvoltare Regională „Nord”

Rezumat: Dezvoltarea Regională ca instrument de politică, reprezintă un subiect de interes major printre cercurile politice din Moldova. Politica de Dezvoltare Regională, ca de altfel și majoritatea politicilor elaborate în prezent de către autorități, întâmpină dificultăți la nivelul percepției esenței unei politici adecvate. Crearea cadrului legal și instituțional în domeniul dezvoltării regionale este un fapt pozitiv, dar nu și suficient, el necesită o permanentă actualizare și armonizare cu politicile internaționale. Unele dintre acestea pot fi corectate și prin proceduri administrative interne, pe când altele urmează să aștepte până procesul de implementare va scoate la iveală noi soluții.

Cuvinte-cheie: dezvoltarea regională, politica, modelul de dezvoltare, cadrul legal al politicii și dezvoltării regionale.

Abstract: Regional Development as a policy tool is a topic of high interest among the political circles in Moldova. Regional Development Policy, as well as most of the other policies currently developed by authorities faces difficulties in the perception of the essence of an adequate policy. Creating a legal and institutional framework for the regional development is a positive thing but not sufficient enough as it requires constant updating and harmonization with international policies. Some of these can be amended via internal administrative procedures, while others will expect until the implementation process reveal new solutions.

Key-words: regional development, policy development, development model, legal and regional development policy.

Politica de dezvoltare regională a Republicii Moldova constituie preocuparea preponderentă a Guvernului actual. Până în 2009 acest subiect a fost mai puțin explorat de guvernele care s-au perindat de la obținerea independenței, ideea regionalizării fiind promovată de mai multe ori de către cercetători și de către structurile comunității donatoare, deoarece politica regională constituie unul dintre capitolele de negociere a aderării statelor candidate la UE, iar concluderea cu succes a negocierilor în acest domeniu rezultă în accesul la fonduri structurale impunătoare.

Dezvoltarea regională este o practică de succes aplicată începând cu anii 60 ai secolului trecut în unele țări dezvoltate ale UE, în SUA, Canada, Japonia etc. Apariția acestei politici nu a fost condiționată de alocarea unor fonduri impunătoare, cum se întâmplă în prezent în cazul statelor candidate ale UE, dar de faptul că de-a lungul istoriei regiunile au evoluat și s-au dezvoltat în mod diferit și în ritm diferit.

Dezvoltarea Regională ca *instrument de politică*, reprezintă un subiect de interes major printre cercurile politice din Moldova. Aceste preocupări sunt provocate de mai multe situații:

- Actualul sistem administrativ-teritorial (în raioane) nu a onorat așteptările puterii în relație cu pronosticurile declarate; nici la nivelul creșterii eficienței relației dintre administrație și cetățean, nici la nivelul rezolvării operative a problemelor socio-economice (creștere economică, reducere a sărăciei și a altor impedimente sociale), și respectiv, nu s-au redus nici costurile administrative (ba din contra, au crescut, în pofida deselor reduceri de personal) de întreținere a aparatului de conducere local.
- În ultimii ani mai multe proiecte internaționale de Twinning au lucrat în acest domeniu, contribuind la scrierea câtorva proiecte de lege, eliminate ulterior de la masa discuțiilor.
- Tendința externă și deja clară – de integrare europeană, obligă, de fapt, Moldova, treptat să preia sistemul de regiuni, întrucât, întreaga Europă funcționează în baza regiunilor (de cele mai dese ori mai mari decât unitățile administrativ-teritoriale), precum și, în procesul de aderare, dezvoltarea regională constituie un capitol de negocieri destul de important.
- Și nu în ultimul rând, a fost creat un nou minister, cel al administrației publice locale, presupunând să fie preocupat anume de această politică, care, cu toate că avea cadrul legal în domeniul dezvoltării regionale, nu a făcut prea multe în această direcție.

Abia din 2009, un alt minister a preluat obligațiile în acest domeniu, având chiar și ca titlu domeniile prioritare: Ministerul Dezvoltării Regionale și Construcțiilor, care în parteneriat cu diverși actori (privați, publici, volun-

tari), promovează și implementează politica de dezvoltare regională în Republica Moldova, în scopul asigurării unei creșteri economice, dinamice și durabile, prin valorificarea eficientă a potențialului regional și local.

Până în prezent, constatăm totuși că în Republica Moldova „*Dezvoltarea Regională*” (DR) drept concept de politică este încă vag perceput. Este sesizabilă această constrângere atât în concepția promotorilor publici, cât și în accepția majorității actorilor interesați ai societății civile. Nenumăratele proiecte de lege privind *Dezvoltarea Regională*, precum și contramandarea deciziilor în vederea adoptării lor, vin să justifice acest fapt.

Fiind elaborate de către autoritățile centrale și experții străini, s-a creat o situație în care actorii principali, cum ar fi autoritățile locale, comunitățile de business, societatea civilă și chiar populația, nu au cunoștință despre acest proces. Deși este limpede că ar trebui să participe nu doar la executarea politicilor ce-i afectează, ci și la împărtășirea experiențelor (practicilor, tendințelor, viziunilor), în vederea formulării corecte a cadrului de implementare, cauza fiind informarea slabă a populației și, probabil, perioada de activitate a structurilor, 2-3 ani este o perioadă de instituționalizare și de afirmare în regiuni și în țară.

Tocmai de aceea politica de *Dezvoltare Regională*, ca de altfel și majoritatea politicilor elaborate în prezent de către autorități, întâmpină dificultăți la nivelul percepției esenței unei politici adecvate. *Multe din oficialități continuă să confunde elaborarea unei politici cu elaborarea legilor și pe această presupunere defectuoasă se bazează întregul proces de elaborare a politicilor în Moldova.*

Tradițional, planificarea dezvoltării socio-economice era suprapusă organizării planificării administrativ-teritoriale, schimbându-se cu ocazia trecerii de la raioane la județe și, viceversa, era înțeleasă ca măsură sporadică de urbanism și amenajare a teritoriului.

Necesitatea adoptării unei viziuni strategice pentru dezvoltarea sistemului de administrare publică locală și regională definește efortul politic de accelerare a transformărilor interne și de consolidare a statului de drept, optimizării sistemului de autorități publice, definirii mai clare a rolului administrației de stat și locale în societate.

Reforma sistemului de administrație publică locală și regională completează efortul anterior de elaborare și implementare a unei Strategii de reformă a administrației centrale (2005), identifică principalele obiective de dezvoltare strategică în contextul convențiilor ratificate anterior în raport cu comunitatea internațională, valorifică recomandările făcute anterior autorităților centrale de către Congresul Puterilor Locale și Regionale al Consiliului Europei, estimând, totodată, efortul necesar constituirii unui sistem modern de administrație publică în RM.

Dezvoltarea regională durabilă este un imperativ asumat pentru țara noastră și Guvernul Republicii Moldova și-a confirmat angajamentul ferm pentru distribuirea echitabilă a șanselor de dezvoltare pe întreg teritoriul țării. Acest lucru este confirmat prin *cadrul legal al politicii și dezvoltării regionale*, care este asigurat, în principal, de Legea nr. 438-XVI privind dezvoltarea regională, care stabilește obiectivele, cadrul instituțional, competențele și instrumentele specifice pentru realizarea politicii de dezvoltare regională în RM. Modelul de dezvoltare regională, introdus prin Legea privind dezvoltarea regională în Republica Moldova, prevede crearea unor regiuni mai mari, cu atribuții în domeniul planificării strategice, care ar complementa structura teritorial-administrativă existentă. Această abordare oferă posibilitatea reducerii costurilor și a creșterii capacităților de planificare strategică, menținând, totodată, prestarea serviciilor publice mai aproape de cetățeni – la nivelurile local și raional. Legea privind dezvoltarea regională corespunde aspirațiilor Republicii Moldova de integrare europeană și prevede crearea a două regiuni de nivel european NUTS II (Nord, Centru), precum și a regiunilor mai mici de nivelul NUTS III (Sud, UTA Găgăuzia, regiunea transnistreană și municipiul Chișinău).

Obiectivele generale ale politicii de dezvoltare regională se referă la diminuarea dezechilibrelor regionale existente, stimularea dezvoltării echilibrate și durabile pe întreg teritoriul RM, revitalizarea „zonelor defavorizate”, prevenirea producerii de noi dezechilibre, consolidarea oportunităților financiare, instituționale și umane pentru dezvoltarea social-economică a regiunilor, stimularea cooperării interregionale interne și internaționale care contribuie la progresul economic și social.

În scopul executării Legii nr. 438-XVI din 28.12.2006 a fost adoptată Hotărârea Guvernului nr. 127 din 08.02.2008, prin care s-a decis crearea cadrului instituțional și s-au aprobat Regulamentele de funcționare a respectivelor instituții.

Cadrul instituțional. Pentru a putea fi aplicată politica de dezvoltare regională, s-au înființat 6 regiuni de dezvoltare, care cuprind tot teritoriul Republicii Moldova, având ca domenii prioritare care pot fi vizate de politicile regionale sunt: dezvoltarea întreprinderilor, piața forței de muncă, atragerea investițiilor, transferul de tehnologie, dezvoltarea sectorului întreprinderilor mici și mijlocii (Î.M.M.), îmbunătățirea infrastructurii, calitatea mediului înconjurător, dezvoltare rurală, sănătate, educație, învățământ, cultură.

Cadrul instituțional contribuie prin prezența sa în fiecare regiune a Consiliilor de Dezvoltare Regională (CDR) și Agențiilor de Dezvoltare Regională (ADR) la coordonarea implementării programelor de dezvoltare la nivel regional și, respectiv, implementarea strategiei de dezvoltare regională [33]. Legea nr. 438-XVI prevede în capitolul „Cadrul Instituțional” două nivele de organizare a cadrului instituțional pentru dezvoltarea regională: nivelul național și cel regional.

Nivelul național este reprezentat de Consiliul Național de Coordonare a Dezvoltării Regionale (CNCDR), care „este creat în scopul aprobării, promovării și coordonării la nivel național a obiectivelor politicii de dezvoltare regională” (art. 5(1)) și Fondului Național de Dezvoltare regională (FNDR), care reprezintă instrumentul principal de finanțare a proiectelor și programelor de dezvoltare regională și care „se formează din alocațiile anuale de la bugetul de stat, ca poziție distinctă pentru politica de dezvoltare regională, precum și din alte surse” (art.6(1)). La acest nivel se preconizează instituirea unității de implementare, adică secretariatul Consiliului Național de Coordonare, în cadrul Ministerului Dezvoltării Regionale și Construcțiilor.

Nivelul regional este reprezentat de CRD, care reprezintă „o structură funcțională deliberativă la nivelul fiecărei regiuni de dezvoltare, constituită pentru coordonarea și promovarea obiectivelor politicii de dezvoltare regională la nivel local” (art. 7(1)) Legii Nr. 438 din 28.12.2006 și în conformitate cu art. 8, prezentei legi, în fiecare regiune de dezvoltare, s-a constituit o Agenție de dezvoltare regională, ca personalitate juridică care activează în conformitate cu un regulament, aprobat de însăși structura în baza unui regulament-cadru, elaborat și aprobat de Guvern.

Actorii centrali în pregătirea de proiecte rămân totuși Agențiile. Acestora le este încredințat rolul de a promova proiecte, de a transmite informații și orienta beneficiarii potențiali în vederea obținerii unor rezultate bune în ceea ce privește eligibilitatea, susținerea administrativă și tehnică a cererilor.

Analizând *modelul de dezvoltare regională instituționalizat* propus prin legea sus-menționată prezintă câteva carențe, cea mai importantă vizând delimitarea regiunilor. Din cele șase regiuni doar două au potențialul unor regiuni de dezvoltare veritabile: Centru și Nord. Eforturile de dezvoltare ale regiunii Sud, cu centrul potențial în orașul Cahul ar putea atinge turații maxime doar în urma includerii UTA Găgăuzia în componența regiunii. În caz contrar, ultima, cu siguranță, nu-și va putea valorifica potențialul de dezvoltare, având în vedere discontinuitatea teritoriului, fragmentat în câteva arii separate, căile de acces dintre acestea trecând prin alte unități administrativ-teritoriale. Separarea Sudului în două regiuni mici diminuează calitatea planificării strategice. Spre exemplu, un proiect amplu de modernizare a infrastructurii Sudului va necesita o coordonare între două regiuni, fapt ce poate încetini realizarea proiectului, ținând seama și de animozitățile politice din regiune.

Și constituirea regiunii de dezvoltare Transnistria, în perimetrul localităților din stânga Nistrului necontrolate de autoritățile de la Chișinău, este evident marcată de rațiuni de ordin politic. Acesta este cazul când frontierele regiunii politice nu coincid cu cele ale regiunii economice. Partea de nord a regiunii respective se integrează firesc în regiunea de dezvoltare Nord, iar partea centrală și sudică în regiunea de dezvoltare Centru și, parțial, Sud. O astfel de amplasare teritorială ar spori credibilitatea procesului de dezvoltare regională. În primul rând, aceasta ar consolida un model cu trei regiuni: Centru, Nord și Sud, plus Chișinăul, care ar fi apropiat clasificării teritoriale statistice a UE. În condițiile când în UE există regiuni de dezvoltare de tipul NUTS II mai mari decât toată Republica Moldova, divizarea Moldovei în șase regiuni de dezvoltare este un lux nepermis. În al doilea rând, integrarea spațiului transnistrean în cadrul regiunilor existente se înscrie în contextul inițiativelor recente de modernizare și reintegrare a infrastructurii de pe ambele maluri ale Nistrului. Faptul că pentru un timp nedefinit în localitățile din stânga Nistrului nu se vor putea implementa proiecte de dezvoltare regională poate determina categorisirea lor ca zone depresive în cadrul regiunii, în care activitățile de dezvoltare pot fi implementate pe măsura detensionării situației.

În prezent, modelul cu trei regiuni este agreat indirect și de către Guvernul central. Această aprobare tacită reiese din textul celui mai important document de planificare strategică a țării: Strategia Națională de Dezvoltare (SND), care, deși proclamă dezvoltarea regională drept una din cele cinci priorități, optează pentru o diferențiere temporală a măsurilor de dezvoltare regională. Într-o primă etapă (2007-2010) eforturile Guvernului urmează a fi îndreptate spre consolidarea capacităților și condițiilor de dezvoltare în regiunile Nord, Centru și Sud, pe când în perioada 2011-2018 doar se „mizează pe existența condițiilor favorabile pentru demararea acțiunilor de dezvoltare” în UTA Găgăuzia și Transnistria. Strategia Națională de Dezvoltare este conformă Planului de Acțiuni ale Uniunii Europene în Moldova (PAUEM), care în compartimentul „Dezvoltare rurală și regională” trasează ca obiective promovarea dezvoltării regionale echilibrate și reducerea diferențelor economice și sociale între diferite regiuni ale

țării. Un alt aspect pozitiv este că SND se axează pe dimensiunea socio-economică a dezvoltării regionale, pe când mecanismul de consolidare a capacității instituționale pentru dezvoltarea regională este prevăzut în proiectul Strategiei naționale de dezvoltare regională (SNDR).

Instituțiile dezvoltării regionale activează din 2010, ca urmare a adoptării Hotărârii de Guvern nr. 127 din 08.02.2008, cu privire la măsurile de realizare a Legii privind dezvoltarea regională.

Consiliul Național de Coordonare a Dezvoltării Regionale (CNCDR) este creat cu scopul aprobării, promovării și coordonării la nivel național a obiectivelor politicii de dezvoltare regională. CNCDR întrunește miniștri (ai administrației publice locale, economiei și comerțului, finanțelor ș.a.), președinții consiliilor regionale pentru dezvoltare și câte un reprezentant al sectorului privat, desemnat de fiecare regiune de dezvoltare. Una dintre cele mai importante competențe ale CNCDR este aprobarea finală a finanțării proiectelor de dezvoltare regională.

Fondul Național pentru Dezvoltare Regională (FNDR). Pentru prima dată Guvernul a definit scopul și obiectivele strategice ale politicii de dezvoltare regională, precum și măsurile necesare realizării acestei politici la finele anului 2001, în Strategia de dezvoltare social-economică a Republicii Moldova pe termen mediu (până în anul 2005). Deși strategia prevedea examinarea oportunității de instituire a unui fond de dezvoltare regională, din contul căruia ar putea fi finanțate diverse proiecte investiționale de dezvoltare a infrastructurii și crearea condițiilor pentru atragerea investițiilor nebugetare în regiunile defavorizate, reglementările bugetare adoptate până în 2007 nu prevedeau crearea acestuia.

Din 2011 bugetul FNDR constituie 1% din bugetul anual de stat care finanțează proiecte investiționale din cele 3 regiuni de dezvoltare.

Consiliul Regional pentru Dezvoltare (CRD) este structura regională deliberativă, fără personalitate juridică, constituită în vederea elaborării, coordonării și monitorizării politicii de dezvoltare regională la nivelul regiunilor de dezvoltare. Fiecare raion (și municipiul Bălți în cazul Regiunii de Dezvoltare Nord) este reprezentat în CRD de patru persoane: președintele raionului (primarul mun. Bălți), un primar și câte un reprezentant al societății civile și al sectorului privat. Deși este constituit pe principiul parității dintre reprezentanții administrației publice locale, pe de o parte, și cei ai societății civile și ai sectorului privat, pe de altă parte, opțiunea exprimată de președintele CRD (în mod obligatoriu, reprezentant al administrației publice locale) este decisivă în cazul parității de voturi.

Agențiile de Dezvoltare Regională (ADR) s-au constituit în fiecare regiune de dezvoltare, având rolul de executiv al regiunii. Acestea fiind amplasate în centrele regiunilor de dezvoltare. Este salutară descentralizarea către agenție a atribuțiilor privind desfășurarea tenderelor de achiziții publice din contul FNDR. Finanțarea cheltuielilor de organizare și funcționare a agenției, se efectuează din contul Fondului, conform devizelor coordonate cu consiliul regional și aprobate de autoritatea de implementare a politicii de dezvoltare regională. Cheltuielile operaționale de întreținere a ADR sunt asigurate din resursele FNDR. Cu timpul, ADR ar putea trece la autofinanțare, dar nu și la etapa curentă de consolidare instituțională. **Structura** își poate desfășura activitatea și în baza donațiilor și granturilor (din partea organizațiilor donatoare internaționale sau a altor entități private și publice) și a altor surse ce nu contravin legislației.

Totodată, în colaborare cu ministerele își desfășoară activitatea alte autorități administrative centrale și autoritățile administrației publice locale, parteneri de dezvoltare, societatea civilă, agenții economici, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare din Republica Moldova și din străinătate.

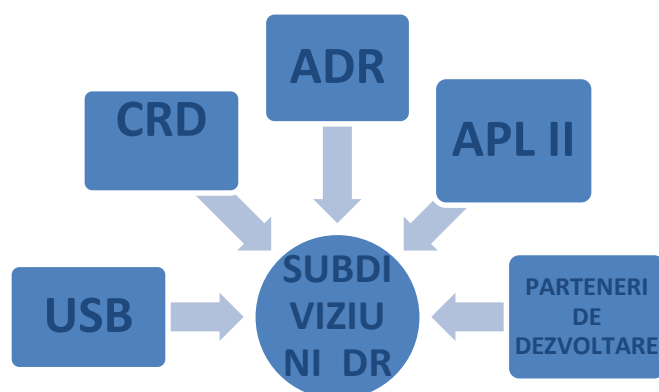


Figura 1. Procesul de creare a subdiviziunilor noi 2012-2014 – actori regionali implicați

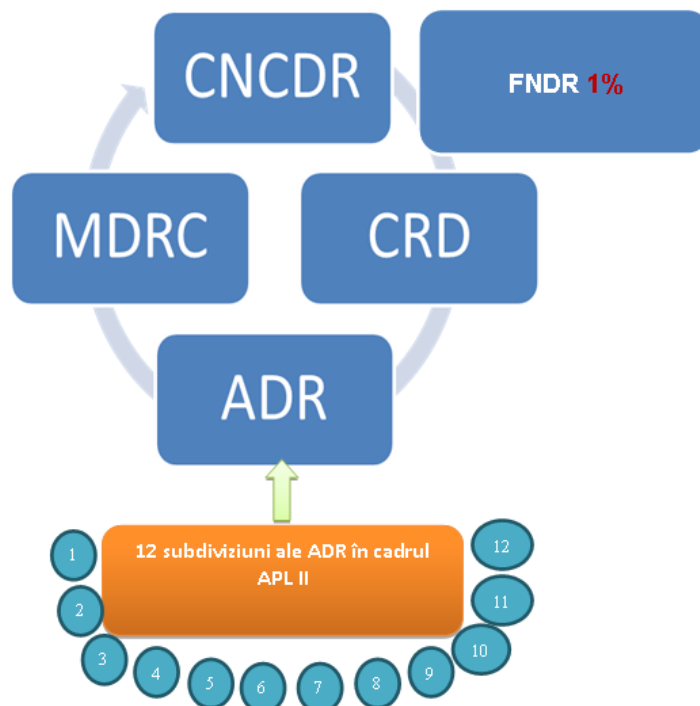


Figura 2. Cadrul instituțional: perspective de dezvoltare

În baza actului legal menționat, Agenția îndeplinește anumite atribuții:

- efectuează analiza dezvoltării social-economice din regiunea de dezvoltare, elaborează strategii, planuri, programe și proiecte de dezvoltare regională;
- coordonează procesul de implementare a strategiilor, planurilor, programelor și proiectelor de dezvoltare regională;
- monitorizează și evaluează implementarea strategiilor, planurilor, programelor și proiectelor de dezvoltare regională;
- prezintă rapoarte anuale despre implementarea strategiilor de dezvoltare regională consiliului regional, autorității de implementare a politicii de dezvoltare regională și Consiliului Național;
- asigură lucrările de secretariat ale consiliului regional.

În același context, Agenția este instituție publică necomercială cu autonomie financiară subordonată Ministerului Construcțiilor și Dezvoltării Regionale și se constituie pentru asigurarea operaționalității procesului de implementare și realizare a Strategiei de dezvoltare regională.

În activitatea sa Agenția se călăuzește de Constituția și legile Republicii Moldova, decretele Președintelui Republicii Moldova, ordonanțele, hotărârile și dispozițiile Guvernului, precum și de propriul Regulament de funcționare.

Ulterior, Agenția și-ar putea extinde instituția în fiecare raion prin crearea unor subdiviziuni care vor avea următoarele obiective:

- Promovarea și implementarea politicii DR în teritoriu.
- Analiza necesităților și oportunităților de dezvoltare în raion.
- Identificarea problemelor stringente.
- Facilitarea creării viziunii strategice raionale și elaborării planurilor de dezvoltare raionale.
- Elaborarea, implementarea și monitorizarea proiectelor investiționale din diverse fonduri.
- Activități de Fundraising, atragere investițiilor în raion etc.

Articolul 3 al Legii nr. 438 din 28.12.2006 privind dezvoltarea regională în Republica Moldova: permite extinderea instituțională a ADR în teritoriu:

(4) *Regiunile de dezvoltare pot înainta propuneri de scheme/structuri intraregionale spre aprobare Consiliului Național de Coordonare a Dezvoltării Regionale, pornind de la interese speciale sau de la scopuri comune.*

Punctul 15 al Regulamentului cadru al Agenției de Dezvoltare Regională aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 127 din 08.02.2008 cu privire la măsurile de realizare a Legii nr. 438-XVI din 28 decembrie 2006, privind dezvoltarea regională în Republica Moldova prevede:

În funcție de evoluția dezvoltării regionale și extinderea rolului și atribuțiilor Agenției, aceasta poate înainta propuneri de creare a subdiviziunilor organizatorice. Modificarea structurii și a statelor de personal ale Agenției se aprobă de către Ministerul Construcțiilor și Dezvoltării Regionale și Ministerul Finanțelor.

Dezvoltării instituționale a ADR-lor va crea beneficii regiunilor și actorilor implicați prin:

- angajarea specialiștilor calificați în domeniile DR și cooperării transfrontaliere în fiecare raion;
- posibilitatea de stabilire a vectorilor de dezvoltare stabiliți pentru fiecare raion în contextul DR;
- oportunități de accesare a fondurilor naționale și internaționale pentru rezolvarea problemelor stringente.

Crearea cadrului legal și instituțional în domeniul dezvoltării regionale este un fapt pozitiv, dar nu și suficient. El necesită o permanentă actualizare și armonizare cu politicile internaționale. Unele dintre acestea pot fi corectate și prin proceduri administrative interne, pe când altele urmează să aștepte până atunci când procesul de implementare va scoate la iveală noi soluții.

Bibliografie

1. Călin Beatrice Monica. Ghid de planificare strategic. Ministerul Dezvoltării regionale și locuinței. Ediția 1 – 2009. http://www.mdr.ro/userfiles/upp_ghid_planificare_strategica.pdf.
2. Ghid metodologic cu privire la procesul decizional. Guvernul Republicii Moldova. Cancelaria de Stat, 2009. http://rapc.gov.md/file/Ghid%20procesul%20decizional_revizuit_acceptat.doc.
3. Guvernului Republicii Moldova. Hotărâre privind aprobarea Regulamentului privind procedurile de elaborare, aprobare, monitorizare și evaluare a politicilor publice (Proiect 2009). http://rapc.gov.md/file/proiect%20juridic_final_revizuit_acceptat.doc
4. Lege Nr. 438 din 28.12.2006 privind dezvoltarea regională în Republica Moldova, publicată la 16.02.2007 în Monitorul Oficial Nr. 021.
5. Manualul Operațional al Agențiilor de Dezvoltare Regională, aprobat prin Ordinul Ministrului dezvoltării regionale și construcției nr.72 din 16.08.2011. <http://www.adrnod.md/pageview.php?l=ro&idc=197&id=958>
6. Munteanu N., Basarabă A., Mariciuc A. Ghid metodologic de elaborare a unei strategii de dezvoltare locală, Agenția pentru Dezvoltare Regională Vest, Centrul de asistență Rurală. 2004. – http://www.strategvest.ro/media/dms/file/Ghiduri%20metodologice/ghid_metodologic_LQ.pdf

PREMISELE DEZVOLTĂRII CAPITALULUI UMAN ÎN REGIUNEA „NORD” A REPUBLICII MOLDOVA: SITUAȚIA DEMOGRAFICĂ ȘI A FORȚEI DE MUNCĂ

PREMISES OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN THE NORTH REGION OF MOLDOVA: DEMOGRAPHIC SITUATION AND LABOR FORCE

*Igor COJOCARU,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți
Inga COJOCARU,
Agenția de Dezvoltare Regională „Nord”*

Rezumat: *Problemele demografice cu care se confruntă regiunea și țara, în genere, sunt: depopularea, criza reproducției, îmbătrânirea demografică și emigrația excesivă.*

Cuvinte-cheie: *situația demografică, forță de muncă, depopulare, emigrare.*

Abstract: *Demographic problems facing the north region and country, in general, are: depopulation, reproductive crisis, demographic aging and excessive emigration.*

Key-words: *demographic situation, workforce, depopulation, emigration.*

Nivelul diferențierii în dezvoltarea regiunilor determină principalele momente ale politicii regionale, care are drept scop crearea premiselor obiective pentru dezvoltarea uniformă a regiunii, de a întări spațiul economic unic al țării și asigurarea integrității ei teritoriale. Una din direcțiile principale ale dezvoltării regionale prezintă capitalul uman.

Problemele demografice cu care se confruntă regiunea și țara, în genere, sunt: depopularea, criza reproducției, îmbătrânirea demografică și emigrația excesivă.

Moldova se confruntă cu o problemă gravă – cea a depopulării. Factorii care determină depopularea sunt: (a) reducerea reproducerii și, în special, a natalității; (b) modificarea comportamentului de reproducere al populației; (c) emigrația excesivă a persoanelor de vârstă reproductivă; (d) dorința de manifestare socio-economică a persoanelor de sex feminin. Republica Moldova pierde zilnic 15-30 persoane din numărul total al populației.

La 1 ianuarie 2010, populația RDN constituia 1010 mii persoane. Această valoare urmează un trend negativ general, caracteristic acestei perioade. Numărul populației a scăzut în cadrul tuturor unităților administrative, cu excepția raionului Ocnița. Numărul populației RDN s-a diminuat în perioada dată cu 22,3 mii persoane, valoare care le depășește pe cele pentru regiunile centru și sud.

Numărul școlilor de zi, al gimnaziilor și liceelor din RDN, era în anul 2009 de 491 instituții, față de totalul de 1505 pe țară, fiind depășit doar de cel al instituțiilor de învățământ preuniversitar din Regiunea Centru. Numărul elevilor înmatriculați, la nivelul anului academic 2009-2010, este de 111.946, față de totalul de 413.657 de elevi înmatriculați. Se observă, față de anii anteriori, o descreștere generală constantă a numărului elevilor. În același timp, în Regiunea de Nord, numărul copiilor din cadrul instituțiilor preșcolare, precum și al cadrelor didactice, a înregistrat o creștere, în perioada 2007-2009. Numărul instituțiilor de învățământ secundar profesional este cel mai mare în raport cu celelalte regiuni, de 28 de școli, față de totalul de 75 de instituții pe țară, cu 4186 absolvenți față de totalul de 12854 absolvenți în anul academic 2009-2010. Municipiul Bălți dispune de 6 colegii față de municipiul Chișinău, cu 21 colegii și cu 289 absolvenți în anul academic 2009-2010.

Potrivit ultimelor studii în domeniu, sărăcia are un impact major asupra migrației, determinând emigrarea populației tinere și descreșterea numărului populației. În acest context, prezentăm mai jos deprivarea de venituri la nivel de raioane.

Pentru calcularea deprivării de venituri, mai jos sunt expuși indicatorii care permit măsurarea la cel mai scăzut nivel de dezagregare:

- proporția persoanelor în vârstă care primesc alocații în totalul populației;
- proporția persoanelor care primesc indemnizații pentru copii (finanțate din bugetul asigurărilor sociale de stat), în totalul populației;
- proporția beneficiarilor de indemnizații lunare pentru întreținerea copilului cu vârsta între 1,5 și 16 ani (persoanelor neasigurate, BS), în totalul populației,
- proporția populației fără un loc stabil de trai, în totalul populației.

În Regiunea de Dezvoltare Nord, conform calculelor din 2008, cea mai defavorizată localitate în domeniul deprivării de venituri este în raionul Briceni (rangul 352). Localitatea cea mai puțin deprivată în domeniul respectiv se află în mun. Bălți (rangul 811). Astfel, în raionul Briceni, cea mai deprivată localitate din punct de vedere al veniturilor este Grimancuți, cu rangul 59. Cea mai prosperă localitate este Criva (rangul 840).

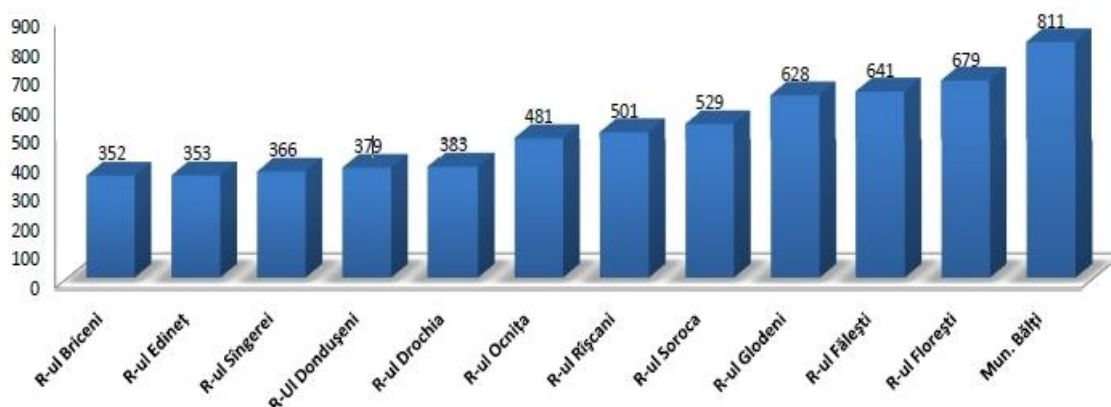


Figura 1. Deprivarea de venituri la nivel de raioane

Sursa: Indicele de Deprivare a Ariilor Mici (IDAM) – instrument eficient întru determinarea zonelor devaforizate în regiunile de dezvoltare. Regiunea de Dezvoltare Nord, 2010

Densitatea medie a populației RDN este de 100 locuitori/km², fiind aceeași ca pentru RDC și inferioară doar celei pentru municipiul Chișinău (1384 locuitori/km²). Densitatea maximă înregistrată, atât în regiune cât și în întreaga țară, este în municipiul Bălți, cu 1898,5 locuitori/km², urmat de raionul Soroca (97 locuitori/km²), pe primul loc în regiune. Cea mai mică valoare a densității populației se consemnează în raionul Dondușeni (71 locuitori/km²).

Figura 2. Structura pe sexe a populației, pe regiuni de dezvoltare, la 1 ianuarie 2010

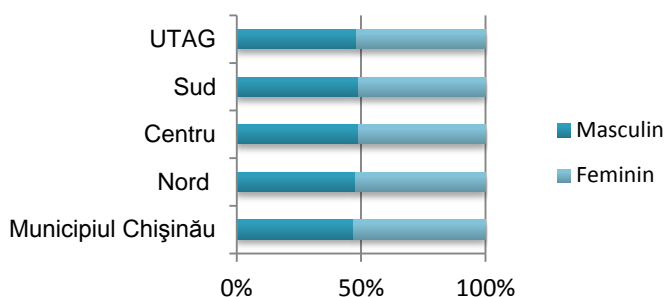
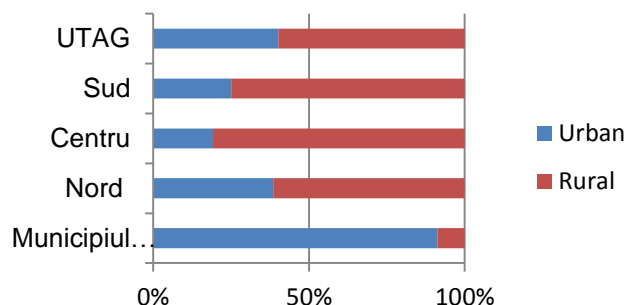


Figura 3. Populația stabilă pe medii, pe regiuni de dezvoltare, la 1 ianuarie 2010



Sursa: BNS, 2010

Structura populației este, în genere, echilibrată din punctul de vedere al distribuției pe sexe. Astfel, populația masculină constituie 47,6%, iar cea feminină 52,4%. Raportul este similar atât la nivel de țară, cât și la nivel regional. Majoritatea populației locuiește în spațiile rurale, în proporție de 65%. Ponderea populației urbane din regiune este superioară celei din centru și sud, fiind depășită doar de cea pentru Chișinău.

Analiza grupelor de vârstă din cadrul populației arată că RDN este afectată, la fel ca întreaga țară, de fenomenul de îmbătrânire demografică. Tendințele actuale sunt de scădere a numărului tinerilor care emigrează în căutarea unui loc de muncă, reducându-se astfel și natalitatea. Procesul de îmbătrânire va continua să se accentueze în următorii ani. Structura pe vârste suferă modificări esențiale. Dacă în 1961 vârsta medie a populației era de 27,5 ani, atunci în 2004 media a atins 35,6 ani.

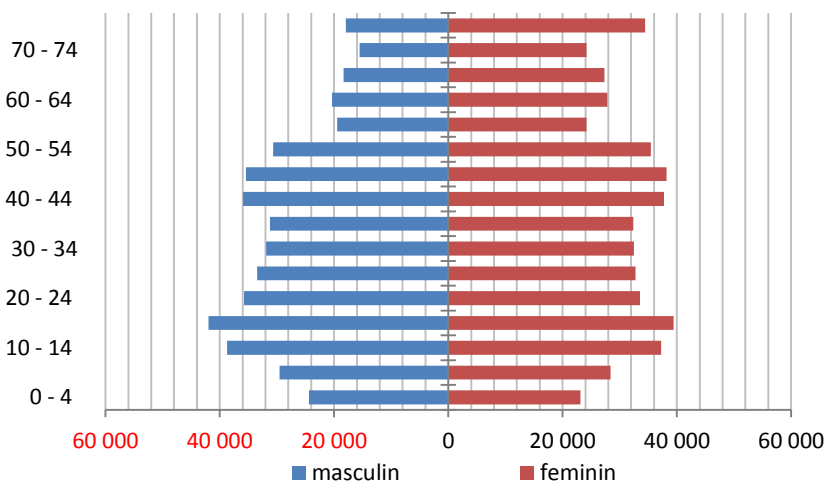


Figura 4. Structura și ponderea pe grupe de vârstă a populației, anul 2004
Sursa: Datele recensământului populației

În Regiunea de Nord, ponderea grupei de vârstă 0-14 ani este cea mai mică, iar cea de peste 60 de ani este cea mai mare din țară. În context demografic, este nevoie de măsuri de impulsivitate a natalității și de susținere a persoanelor în etate.

Sporul natural negativ înregistrat în regiune este mai mare decât în țară, fiind influențat de scăderea ratei fertilității și de îmbătrânirea populației. În anul 2009, natalitatea înregistra o valoare de 11100 nou-născuți, cu un spor natural de -2,9. Cea mai gravă situație la acest capitol este în raioanele Râșcani și Soroca. În această perioadă, doar raionul Sângerei înregistrează o valoare pozitivă a sporului natural.

Starea de sănătate a populației poate fi măsurată prin câțiva indicatori puși la dispoziție de BNS pentru anul 2009. Astfel, RDN îi revin 2063 medici, față de totalul de 12783 pe țară, cifră care este depășită doar de numărul personalului medical al municipiului Chișinău (2221 persoane). Numărul paturilor în spitale pentru RDN este de 4109, iar numărul paturilor la 10.000 locuitori este de 40,7.

Figura 5. Ponderea populației absente în totalul populației, la recensământul din 2004

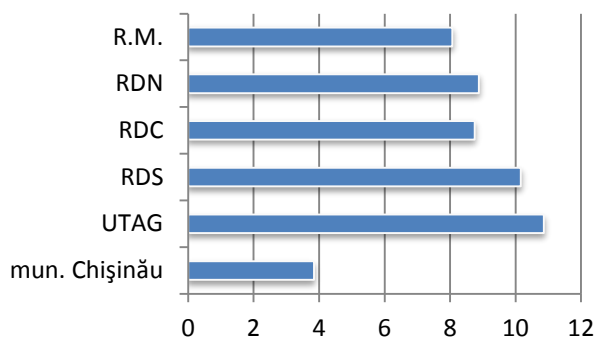
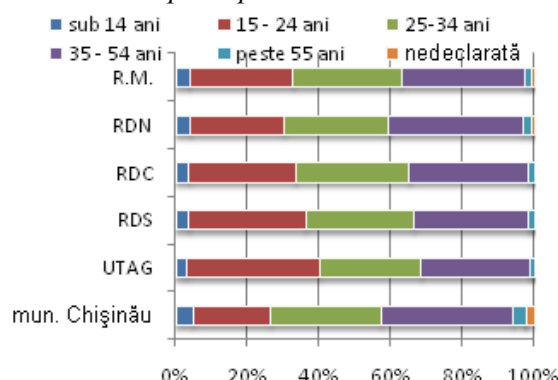


Figura 6. Structura populației absente pe grupe principale de vârstă



Sursa: BNS

Procesele migraționiste au un impact atât asupra profilului demografic, cât și asupra situației socio-economice. Migrația are loc pe următoarele direcții: sat-oraș (în interiorul RDN), RDN – Chișinău, Bălți (în special, a studenților care studiază la instituțiile universitare din Chișinău și Bălți și care se stabilesc aici) și migrația peste hotarele Republicii Moldova, care înregistrează cel mai mare număr de persoane emigrate. La recensământul din 2004, circa 86000 locuitori ai RDN erau „temporar absenți”, ceea ce înseamnă circa 9% din populația regiunii.

Sărăcia și deprivarea sunt deseori în corelație strânsă cu prezența copiilor într-o familie. Cota mare a familiilor numeroase într-o localitate dă o rată înaltă de dependență. Ponderea mare a persoanelor în etate și a invalizilor, la fel, pune o povară mai mare pe „umerii” populației apte de muncă din comunitate. Problema demografică este accentuată și de ponderea înaltă a populației plecate peste hotare, la muncă.

Pentru a exprima nivelul de deprivare demografică, au fost identificați următorii indicatori:

- Proporția familiilor cu 3 sau mai mulți copii din numărul total de familii;
- Proporția familiilor cu invalizi în numărul total al familiilor;
- Proporția persoanelor de 75 de ani și mai mulți, în totalul populației;
- Proporția populației absente mai mult de un an, în totalul populației.

În cadrul Regiunii de Dezvoltare Nord, cel mai deprivat raion în domeniul deprivării demografice este Dondușeni (rangul 161). Cea mai bună situație demografică este în localitățile rurale din mun. Bălți (609). În urma analizei din raionul Dondușeni, constatăm că cea mai deprivată localitate în domeniul deprivării demografice este satul Briceni, cu rangul 1.

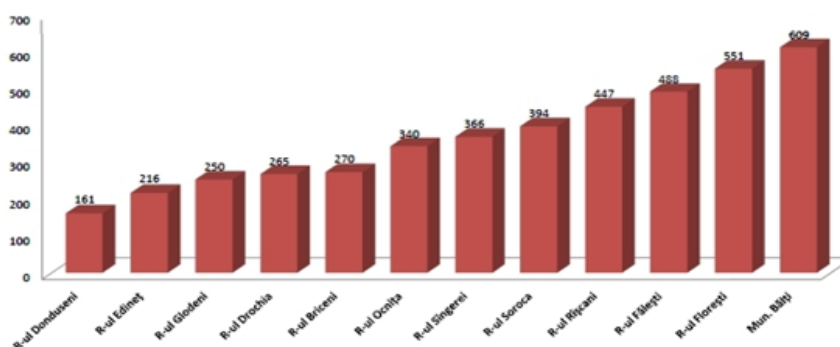
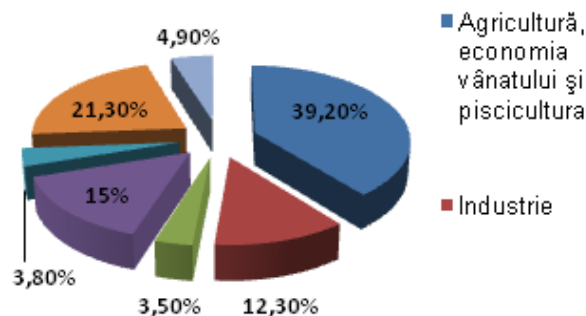


Figura 7. Indicatorul de deprivare demografică pe raioane

Sursa: Indicele de Deprivare a Ariilor Mici (IDAM) – instrument eficient întru determinarea zonelor devaforizate în regiunile de dezvoltare. Regiunea de Dezvoltare Nord, 2010



Sursa: BNS, 2010

Figura 8. Structura populației angajate, %, 01.01.2010

Numărul populației economic active constituie aproximativ 63% din numărul total al populației (635 mii). Din aceștia, circa 51% (322900) sunt angajați. 39,2% (127 mii) din populația angajată muncește în domeniul agriculturii, care este, în mare parte, o agricultură de subsistență.

În 2009, salariul mediu lunar al unui angajat constituia 2253,3 lei, față de 2747,6 lei, salariul mediu pe țară. Salariul mediu lunar al unui angajat din municipiul Bălți constituie circa 2905,6 lei sau 106% din salariul mediu pe republică. Salariile pentru celelalte reședințe de raion variază între 1772,6 lei la Sângerei și 2286,9 lei la Drochia.

Conform datelor Biroului Național de Statistică pentru anul 2009, 13370 persoane sau 2,1% din numărul populației active a RDN este șomeră. Rata șomajului este mai mică în rândul femeilor (7553 femei afectate de șomaj, din totalul de 13370 persoane), atât în mediul urban, cât și în mediul rural. Cei mai afectați de șomaj sunt tinerii de 15-24 ani.

Numărul mediu anual al personalului angajat în industrie în RDN este de 25,9 mii persoane, dintre care 11,2 mii persoane în municipiul Bălți. Valoarea este superioară celei pentru celelalte regiuni de dezvoltare și este depășită de cea înregistrată pentru municipiul Chișinău, care angajează 50,8 mii persoane în industrie, la nivelul anului 2009.

Regiunea dispune de un potențial industrial destul de bine dezvoltat. Principalele industrii, conform ultimelor date, sunt: (a) industria extractivă; (b) fabricarea de articole de îmbrăcăminte, prepararea și vopsirea blănurilor; (c) producția și distribuția energiei electrice și termice, a gazelor naturale și a apei calde; (d) industria alimentară și a băuturilor; (e) producția de aparate și instrumente medicale, de precizie, optice. Peste 50% din potențialul industrial se află în municipiul Bălți. Alte centre cu potențial de dezvoltare: Edineț, Cupcini, Florești, Soroca, Ocnîța, Otaci ș.a. Problema cea mai mare a întreprinderilor o constituie uzura morală și fizică a echipamentelor și a utilajelor, tehnologiile învechite, care generează costuri înalte de producție. În același timp, întreprinderile dispun de capacități de producție care rămân neutilizate, infrastructură relativ dezvoltată, care pot sta la baza creării unor parcuri industriale și tehnologice.

70% din terenurile RDN sunt suprafețe agricole, producția agricolă a regiunii constituind aproximativ 40% din totalul pe țară. Principalele produse agricole sunt cerealele, culturile tehnice și pomicole. Agricultură este principalul sector al ocupării forței de muncă, cuprinzând aproape 45% din populația economic activă a RDN. Sectorul zootehnic furnizează 30-45% din totalul de bovine și 28,2% din totalul de porcine, ovine și caprine. Sectorul agricol este caracterizat de pierderi și o productivitate scăzută, cauzate de mai mulți factori, investițiile reduse, gradul înalt de parcelare a terenurilor. Infrastructura de colectare a produselor agricole este defectuoasă, iar producătorii agricoli se confruntă cu problema concurenței create de produsele de import.

Potențialul agroindustrial al regiunii este dat de cele 51 de cooperative de producție, 25 SA, peste 530 SRL-uri, peste 90 mii de gospodării țărănești și întreprinderi individuale. Regiunea cuprinde întreaga industrie a zahărului din țară, cu 5 fabrici de zahăr, precum și 4 întreprinderi de prelucrare a fructelor și legumelor, 5 fabrici zootehnice, 3 întreprinderi avicole și alte societăți specializate. Însă capacitățile lor de producție sunt utilizate la cote minime, producătorii agricoli înregistrând pierderi. Probleme sectorului sunt: decapitalizarea agriculturii, deteriorarea terenurilor, utilizarea unor tehnologii depășite.

Sectorul serviciilor este în continuă creștere, în special în comerț, telecomunicații și servicii financiare. Industria hotelieră cuprinde 18 hoteluri și unități de cazare, cu o capacitate de cazare de 2415 locuri per total. Industria turistică oferă 102 arii protejate de stat (suprafață totală de aproximativ 16,6 mii ha), 2 plaje de importanță națională

(Soroca, Costești), 20 muzee, 5 mănăstiri, 4 schituri și 178 biserici de importanță națională și regională. Deocamdată, aceste obiective nu sunt atractive pentru turiști, atât din cauza infrastructurii, cât și a curențelor promovării.

Bibliografie

1. Legea nr. 438 din 28.12.2006 privind dezvoltarea regională în Republica Moldova, publicată la 16.02.2007 în Monitorul Oficial nr. 021.
2. www.statistica.md

PATOLOGII ORGANIZAȚIONAL-MANAGERIALE ÎN ORGANIZAȚIILE DIN JUDEȚUL MUREȘ

ORGANIZATIONAL AND MANAGERIAL PATHOLOGIES IN ENTERPRISES FROM MUREȘ REGION

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

Rezumat: În perioade de criză prelungită, din ce în ce mai mult, organizațiile sunt încercate, traversate, bulversate de fenomene patologice, precum: corupția, stresul organizațional, burnoutul, workaholismul, mobbingul, personalitatea colectivă, miturile organizaționale și organizațiile nevrotice, care pot genera disfuncții organizaționale, crize organizaționale și manageriale, momente critice în care nu se știe unde se va ajunge, dereglări, confuzii, boli mentale și profesionale, boli organizaționale – toate acestea cu efecte dezadaptative grave și generalizate care influențează nu doar viața personală a membrilor organizației, ci și viața lor socioprofesională. Ele afectează capacitatea de muncă a membrilor organizației, relațiile formale și informale dintre ei, starea lor de bine și randamentul muncii. Cu timpul, organizația se transformă dintr-una sănătoasă și eficientă într-una morbidă și total neproductivă. Lucrarea prezintă rezultatele unor cercetări de diagnosticare a unora din aceste fenomene dezadaptative din diferitele sectoare de activitate ale județului Mureș, afectate de criză prelungită: stresul organizațional, burnoutul, workaholismul și mobbingul.

Cuvinte-cheie: criză, patologie, stres, burnout, workaholism, mobbing.

Abstract: In periods of extended crisis an increasing number of organisations are faced and confronted with pathological phenomena such as corruption, organizational stress, burnout, workaholism, mobbing, collective personality, organizational myths and neurotic organizations, which can generate organisational dysfunctions, managerial and organisational crises, critical moments when the results are unclear, disorders, confusions, mental and professional illnesses, organisational illnesses. All these have severe and generalized disadaptive effects that influence not only the personal life of the organisation's members, but also their socio-professional life. They affect the work ability of the members of the organisation, the formal and informal relationships between them, their well-being and work productivity. In time, the organisation turns from a healthy and efficient one into a morbid and very unproductive one. The paper presents the results of some research for diagnosing some of these disadaptive phenomena present in the different sectors of activity of the Mureș County, which are affected by an extended crisis: organisational stress, burnout, workaholism and mobbing.

Key-words: crisis, pathology, stress, burnout, workaholism, mobbing.

În funcționarea și derularea lor curentă, în perioadele de criză prelungită, comportamentele de organizare și de conducere, decizionale și participative nu întotdeauna întrunesc atributul calității și pe cel al acceptanței, nu întotdeauna participarea este autentică, bazată pe încredere și angajare, pe implicare directă. Frecvent, apar stiluri de conducere rigide, inerte, neeficiente, decizii vulnerabile, respinse de cei care urmează să le traducă, de fapt, participare formală, bazată pe constrângere și pe angajare și implicare parțială. Ca efecte indirecte ale unor asemenea fenomene apar comportamente demotivante și contraproductive, oameni nesatisfăcuți, tensiuni și conflicte între membrii organizației, între ei și conducere, se accentuează uzura fizică și psihică a membrilor organizației.

Lucrarea prezintă rezultatele unor cercetări pe care le-am efectuat în organizații din județul Mureș, organizații aparținând unor sectoare cu pondere importantă în economia acestui județ. Munca în aceste organizații, interpretată atât din perspectiva condițiilor, cât și a organizării ei reale, este patogenă în măsura în care reduce gradul de toleranță individuală sau contribuie la stigmatizarea personalității unor lucrători. Din gama tipurilor de patologii posibile, cel mai frecvent ne confruntăm cu:

- *Patologii de supraîncărcare*, datorate multitudinii sarcinilor de muncă ce revin personalului, ritmului crescut în care trebuie executate urgențele și presiunii exercitate asupra lucrătorilor, gradului mare de responsabilitate presupus de aceste munci. Efectele cele mai frecvente care apar sunt de natură psihică, cum ar fi cazul burnout-ului, saturarea aparatului psihic, apariția unor grave perturbări mentale și chiar moarte, sau de natură fiziologică, cum ar fi patologiile inflamatorii ale tendoanelor și articulațiilor;

- *Patologiile solitudinii* tot mai frecvente în ultima vreme, generate de frica de a fi concediat, izolat și marginalizat de colegi, respins din procesul de comunicare, lucrătorii se tem că nu vor fi suficient sau la timp informați, că vor deveni obiectul clevetirilor și bârfelor colegilor. Aceste fenomene pot produce depresii, destructurarea vieții și a solidarității, tentative de suicid.

- *Patologiile distorsiunii simțului comun*, produse de imperfecțiunile sistemului de evaluare individualizată a performanțelor. Acestea apar atunci când contrar așteptărilor lucrătorului să i se evalueze, aprecieze și răsplătească efortul personal, maniera de implicare, aportul adus la buna funcționare a organizației constată că în locul unei asemenea evaluări organizația se ghidează în apreciere după o serie de indicatori parțiali ai rezultatului care uniformizează și nu diferențiază; lucrătorii buni și mai ales cei conștiincioși și supuși vor suferi de tulburări de gândire, vor fi confuzi, nu vor ști ce este bine și ce este rău, unii se vor îndoii de ei înșiși, își vor coborî standardele, își vor interzice să gândească.

În afara acestor patologii organizaționale care afectează și îmbolnăvesc lucrătorii, există patologii care afectează starea de sănătate a organizației. În organizații patologia ia forme psihoorganizaționale de ansamblu. Aceste fenomene pot apărea și în organizațiile care acționează la un moment dat cu succes, dar conțin un potențial de elemente critice, latente sau manifeste. Cele mai frecvent întâlnite fenomene patologice care afectează starea de sănătate a organizației sunt: sintalitatea sau personalitatea colectivă a organizațiilor, miturile organizaționale și fenomenele de corupție.

Pentru diagnosticarea exactă a stărilor de patologie organizațională managerială și a efectelor acestora, am folosit chestionare de anchetă aplicate pe eșantioane alese astfel: în organizațiile cu mai puțin de 100 salariați chestionarele s-au aplicat la 20% dintre aceștia; 101-200 eșantionul reprezenta 15% din salariați; 201-300 eșantionul a fost de 11%; 301-500 eșantionul a fost de 8% iar în organizațiile al căror număr de salariați depășea 500 am format un eșantion pentru cercetare alcătuit din 5% dintre lucrători. Chestionarul elaborat după metodologia clasică a anchetelor de teren, a fost verificat printr-o anchetă pilot desfășurată pe angajați plasați la diverse niveluri ierarhice și în diverse echipe de lucru. Ancheta pilot a confirmat problematica chestionarului, inclusiv modalitatea lui de structurare, permițând nuanțarea unor variabile analitice semnificative pentru concluziile finale.

Chestionarul a urmărit să surprindă, prin pachetele sale de întrebări, depistarea unor stări patologice, a influenței acestora asupra modului în care membrii colectivului cercetat sunt afectați în îndeplinirea sarcinilor de lucru și celelalte activități specifice. Chestionarul a relevat și o serie de probleme individuale legate de impactul structurii organizaționale și a structurii de grup asupra fiecărui angajat. Chestionarul de anchetă a utilizat întrebări de mai multe tipuri (directe și indirecte, închise și deschise, dicotomice și tricotomice, de selecție și de control), ce-au permis verificarea pe parcurs a răspunsurilor obținute. Aceste întrebări au fost grupate într-o serie de pachete, în funcție de probleme, pentru facilitarea cuantificării și interpretării lor finale. În elaborarea acestui chestionar s-a ținut cont și de modalitățile în care stresul influențează personalitatea, comportamentul, sănătatea și capacitatea de muncă a indivizilor.

Această cercetare și-a propus să identifice doar acele stări de patologie organizațională managerială care afectează indivizii și nu pe cele care afectează organizațiile în ansamblul lor (personalitatea colectivă a organizațiilor, organizațiile nevrotice, corupția).

Chestionarul de anchetă a fost aplicat în mai multe organizații aparținând următoarelor domenii de activitate: sănătate, sistemul bancar, învățământ, comerț, administrație publică și unități economice de producție. Interpretarea datelor chestionarului a solicitat nu numai un efort de stabilire a proporțiilor răspunsurilor, ci și un efort de detașare a aspectelor cu impact major asupra eficienței activității, în condiții de stare de criză.

Prezentăm în continuare rezultatele cercetărilor:

În perioadele de criză prelungită factorul uman trebuie să facă față unei multitudini de solicitări psiho-fiziologice, ce presupun o mare cheltuială de energie fizică dar mai ales psihică, datorită ritmului activității,

presiunii termenelor, responsabilității, dificultăților implicate de munca directă cu cetățenii. Toate acestea împreună cu alți factori determină apariția stresului organizațional denumit și stres ocupațional sau stres profesional.

Efectele acestui fenomen are următoarele potențiale efecte:

- *Stresul afectează grav starea de sănătate* a membrilor organizației, fapt ce se repercutează, în final, asupra eficienței organizaționale. Distresul este implicat în 50-60% dintre formele de boli fizice. El apare ca sursă predispozantă și cauzală a bolilor de inimă, a celor de stomac, îndeosebi, a ulcerului, a diabetului, a bolilor infecțioase (infecții respiratorii superioare, infecții bacteriale, herpes). Stresul afectează și sănătatea psihică/mentală a angajatului, conducând la apariția psihogeniilor cum sunt: șocul psihic, starea de criză, stresul posttraumatic etc.

- *Stresul afectează performanța activităților* desfășurate. Chiar la niveluri scăzute de stres performanța este subminată. Chiar și stresul relativ temperat îi dezorganizează pe indivizi și îi determină să se focalizeze mai mult pe emoțiile negative produse de stres și mai puțin pe sarcină.

- *Stresul are efecte asupra deciziei.* În condiții de stres este afectată atât faza inițială de colectare a informațiilor, iar apoi prelucrarea și interpretarea acestor informații. Efectele negative ale stresului apar însă cel mai pregnant în etapa propriu-zis decizională. Aflați sub stres, decidenții nu iau în considerare toate alternativele avute la dispoziție, nu procedează la o examinare sistematică a fiecărei alternative în parte, nu corelează și nici nu rețin alternativele cu cea mai mare probabilitate de reușită, se grăbesc spre finalizări premature. În etapa următoare, cea a exercitării deciziei, presiunea stresului îi face pe oameni să comită mai multe erori decât în situațiile în care execuția deciziei se realizează în condiții de relaxare. Nivelurile crescute de stres influențează negativ cele două caracteristici esențiale ale deciziei, calitatea și acceptanța. Cele mai multe decizii se iau în condiții de incertitudine, de risc crescut. Stresul amplifică și accentuează caracterul incert și riscant al deciziei, ceea ce va face ca decizia luată să fie vulnerabilă.

- *Stresul influențează activitatea și stilurile de conducere.* În situații stresante organizațiile recurg la centralizarea autorității la nivelurile superioare ale organizației. Acest fapt are o dublă repercursiune: pe de o parte împiedică participarea angajaților la conducerea organizației, iar pe de altă parte, descurajează delegarea autorității, ambele cu efecte negative asupra eficienței organizaționale. Stresul favorizează practicarea stilului de conducere autoritar și îl restricționează pe cel cooperativ-democrat. Munca managerilor este mult mai stresantă decât munca nonmanagerilor, de unde și semnificația crescută a efectelor stresului managerial. Cele mai importante efecte ale stresului managerial sunt: apariția nemulțumirilor managerilor față de ei înșiși, instalarea stărilor generale de boală, implicare redusă, deteriorare energetică, apariția preocupărilor de a părăsi organizația, frecvența mare a numărului de vizite la cabinetul medical, încrederea personală se află la limita inferioară a etalonului, fapt ce denotă o posibilă îngrijorare legată de siguranța viitoare privind cariera personală sau dezvoltarea organizației.

- *Stresul produce efecte și în plan psihocomportamental.* Cele mai vizibile manifestări comportamentale sunt: dorința de a face cât mai multe lucruri într-un timp cât mai scurt, agresivitate, impulsivitate, comportamente verbale explozive și desfășurate cu o mare frecvență, îi grăbesc pe alții să termine ce au de spus, sunt nerăbdători, consideră că așteptarea este pierdere de timp, comportamentele sunt orientate și centrate exclusiv pe profesie, sunt maximal preocupate de respectarea termenelor de execuție, ale sarcinilor, se află mereu în luptă cu oamenii, cu sarcinile, cu evenimentele.

Chestionarul aplicat a cuprins pachete de întrebări care vizau următoarele aspecte ale stresului organizațional: întrebări legate de factorii de stres intraorganizaționali și extraorganizaționali; întrebări legate de factorii de stres ce țin de grupul profesional; întrebări legate de factorii de stres ce țin de individ.

La întrebarea care își propune să identifice în ce măsură factorii de microclimat sunt un factor generator de stres, respondenții din sectorul bancar și din întreprinderile de producție luate în studiu au afirmat că sunt satisfăcuți de condițiile de muncă, în timp ce în domeniul sanitar și, în special, în cel al medicinei de urgență ei sesizează precaritatea acestor condiții, situația actuală a clădirii, neasigurând condiții dintre cele mai propice pentru activitatea specifică.

Răspunsurile la cea de-a doua întrebare confirmă faptul că în toate domeniile de activitate salariații percep faptul că veniturile obținute nu le asigură un nivel de trai decent. Peste 80% din salariații din sistemul de învățământ și 60% din salariații sistemului sanitar consideră că venitul obținut din activitatea pe care o desfășoară nu este suficient pentru asigurarea existenței familiei lor. Acest fapt confirmă faptul că sistemul salarial din toate sectoarele analizate este o sursă permanentă de stres psihic. Concluzia este confirmată și de întrebarea sistemul

penalizărilor în cazul nerealizării obiectivelor profesionale, specific economiei concurențiale. În toate domeniile de activitate 50-60% din salariați s-au declarat de acord cu sistemul aplicat, ei fiind în general acei membrii ai colectivului care își îndeplinesc sarcinile la nivelul postului fiind în consecință mai puțin afectați de sancțiunile prevăzute. În funcție de criteriul vârstei, aceștia sunt oamenii cu experiență de muncă de 10-15 ani capabili să exploateze informațiile furnizate de ceilalți.

Atâta vreme cât colectivul nu a devenit omogen profesional, sistemul penalizărilor devine eficient, deoarece el este perceput ca o sursă de oprire a celor tineri și nu ca una din formulele de normare a activității specifice.

Această teză este confirmată și de întrebarea care vizează direct percepția recompensei pentru muncă. În toate domeniile sectorului bugetar 70-80% dintre lucrători consideră că nivelul salarial este stabilit defectuos, că resimt o puternică stare de inechitate în muncă. Chiar dacă cei chestionați din cadrul acestor sectoare susțin că echipa din care fac parte este solidară și omogenă, ei consideră că sarcinile de muncă cotidiene nu sunt totuși echitabil repartizate. Prin coroborare cu structura pe vârste și sexe a celor nemulțumiți se poate constata că aceștia sunt tocmai membrii mai tineri ai colectivului, din poziții subalterne, de execuție.

Confirmarea acestei surse de stres se regăsește în răspunsurile la întrebarea de control care menționează diverse cauze pentru repartizarea incorectă a sarcinilor profesionale: dacă în domeniul sanitar și cel al industriei alimentare peste 70% din respondenți consideră că sarcinile se repartizează în funcție de relațiile stabilite anterior cu angajații, în sectorul bancar majoritatea afirmă că sarcinile sunt repartizate în funcție de succesele anterioare iar în învățământ se susține că sarcinile sunt repartizate arbitrar, în funcție de bunul plac al șefului ierarhic sau al conducerii organizației.

Aceste răspunsuri indică o puternică sursă de stres în contextul percepției deformate a propriei personalități și a contribuției efective a fiecăruia la performanța globală. În genere, la nivel individual, actele proprii apar supra-dimensionate în raport cu sarcinile reale ale celor în cauză.

Această sursă de stres individual este confirmată prin răspunsurile la întrebarea ce solicită percepția imaginii colectivului și a organizației din care fac parte. În domeniul medicinei de urgență, a sectoarelor de terapie intensivă, în medicina legală, 70-80% din subiecți consideră că lucrează în colective ale căror resurse sunt folosite la maximum. Deși individual au uneori forme acute de nemulțumire față de funcționarea colectivului, membrii acestuia devin solidari atunci când este vorba de percepția acestuia ca entitate în sine.

Situația înregistrată la acest aspect este deosebit de gravă în sectorul de învățământ unde toți cei chestionați afirmă că resursele colectivului din care fac parte nu sunt folosite la maxim și că există rezerve neutilizate importante. Solicitându-se propuneri pentru o utilizare judicioasă, eficientă a acestor resurse, exceptând sectorul bancar, toate celelalte sectoare pun pe primul loc o motivație financiară mai bună, urmată de o mai bună ierarhizare a membrilor organizației și o mai bună recunoaștere individuală.

Răspunsurile la întrebarea care viza raporturile de autoritate în interiorul colectivului de muncă, în toate organizațiile luate în studiu, peste 90% din cei chestionați au opinat că șeful lor direct se achită corespunzător de sarcinile ce-i revin, majoritatea acestor șefi fiind personalități realizate în domeniul lor de activitate. Membrii colectivului nu contestă capacitatea șefilor ierarhici de a asigura funcționarea ansamblului din care fac parte, dar, în subsidiar (după cum s-a observat în răspunsurile la întrebările anterioare), modul lor de apreciere la nivel personal. Un șef este bine apreciat de către subalterni, dacă dincolo de personalitățile colectivului, apreciază performanțele individuale.

La solicitarea stabilirii raportului dintre nivelul personal de pregătire și sarcinile repartizate se constată că în nici un sector acesta nu este un factor de stres psihologic individual, afirmația că sarcinile ce le revin sunt corespunzătoare pregătirii profesionale fiind aleasă de 77-88% din cei chestionați, deoarece se demonstrează că pentru majoritatea membrilor colectivelor nu există o discrepanță între nivelul aspirațiilor personale și cel al realizărilor.

Dacă în învățământ 84% din cei chestionați reușesc să găsească o situație obiectivă (exterioară) în situația lor familială, justificându-și astfel nivelul performanțelor, susținând că situația contextului familial, spațiul locativ, distanța de familie, probleme legate de aprovizionare etc. le influențează performanța în muncă, pentru că atenția lor este abătută de la problemele esențiale ale profesiei. Pentru aceștia se produce o mutație a stresului nerealizării profesionale din planul real al activității propriu-zise într-un plan exterior, secund în raport cu performanța. Nu excludem cazurile reale de presiune datorată situației familiale cu impact asupra profesiei, dar într-un mediu ce presupune existența unor personalități accentuate, aceste motivații pot fi o formulă de ocolire a sursei de stres. În celelalte sectoare se afirmă că performanțele nu sunt influențate de starea civilă (82% în sănătate, 100% în sectorul bancar).

O altă serie de întrebări asupra stresului profesional a încercat să descopere sursele obiective de stres legate de sistemul funcțional și de comunicare din organizație. Referitor la diversele forme de perfecționare, cu excepția medicinei de urgență și a sectorului bancar în care procentul celor care nu au urmat o astfel de formă de pregătire, în toate celelalte sectoare lucrătorii conștientizează importanța lor, își doresc participarea, dar afirmă că nu au participat niciodată la o formă de perfecționare profesională. Pentru cei neformați profesional, această situație constituie o sursă de stres profesional, întrucât ei resimt imposibilitatea unei comunicări eficiente și corecte, dar și imposibilitatea unei acomodări tehnice la dotările specifice profesiei. Majoritatea celor chestionați sesizează necesitatea specializării profesionale, a perfecționării pe parcurs.

Fenomenul frustrării, prin schimbarea percepției reale a situației personale pe seama unei percepții proiectate este vizibilă în întrebarea care solicită satisfacția legată de posibilitățile de avansare în colectivul respectiv. În învățământ 74% se declară nemulțumiți de posibilitățile de promovare pe care le au. Procentul cel mai mare (23%) se înregistrează în sănătate, în restul domeniilor valorile situându-se în intervalul 30-35%. Sursele acestei nemulțumiri sunt sesizabile în răspunsurile la întrebarea ce solicită indicarea factorilor ce determină avansarea pe post, în cadrul colectivului. Răspunsurile demonstrează o polarizare subiectivă ce dezvăluie un grad înalt de stres pentru că ele indică într-o proporție considerabilă: 45% în sănătate, 50% în domeniul bancar, 78% în industrie, factori subiectivi precum arbitrarul șefului imediat sau al vârfului ierarhiei instituției în timp ce în învățământ 69% afirmă că avansarea este influențată de relații preferențiale din interiorul sau exteriorul instituției.

La întrebarea dacă sunt consultați sau participă la procesul de adoptare a deciziilor în cadrul colectivului, în toate domeniile de activitate majoritatea respondenților au afirmat că nu sunt consultați, că, deși participă la ședințele periodice la nivelul colectivului cu propuneri concrete legate de activitatea desfășurată, nu au nici un rol în stabilirea obiectivelor la nivel organizațional.

Stresul competențelor este pus în evidență și de întrebarea care indică faptul că majoritatea conflictelor interne se datorează diferenței de percepție între importanța performanței sesizate la nivel individual și aprecierea ei de către colectivul de conducere (75% în învățământ, 65% în unități de producție). Între 25% și 35% din respondenți tuturor sectoarelor susțin că realizările importante pe care le obțin nu sunt luate în considerație de către factorii responsabili. Stresul intern devine astfel colectiv, deoarece cei mai mulți dintre cei chestionați nu realizează că reușita personalizată nu implică întotdeauna politica ansamblului instituției.

Cei mai mulți angajați din sectorul bancar, învățământ și unități de producție industrială ar părăsi unitatea la care lucrează, doar dacă recompensa materială ar fi excepțională în altă instituție. Totuși dacă unitatea la care lucrează s-ar afla într-o situație dificilă, doar 5% din lucrătorii sectorului bancar și 14% din sectorul medical de urgență ar opta pentru o altă instituție, în timp ce în alte unități sanitare procentul ajunge la 47%, în unitățile de producție la 46% iar în învățământ la 26%. Cazul primelor două rezultate ne indică faptul că stresul individual și cel organizațional se estompează, în raport cu mândria de a face parte dintr-o instituție în domeniu.

O situație îngrijorătoare ne indică răspunsul la întrebarea dacă în cazul unor probleme personale (îmbolnăviri, probleme familiale complexe etc.) salariații sunt sprijiniți de colectivul în care lucrează. În domeniul bancar și de producție toți respondenții au spus nu, în învățământ 21%, iar în sănătate 17% din cei chestionați au spus că sunt sprijiniți. Așadar, stresul psihic și fizic al activității depinde în cel mai înalt grad de posibilitățile realizării individuale absolute.

Cerându-li-se să cuantifice situațiile prezente cu cele din anii precedenți, lucrătorii tuturor domeniilor analizate remarcă o accentuare a acestora, o agravare a situației în ultimii ani, valorile înregistrate oscilând între 15-25%, majoritatea celor chestionați punând fenomenul pe seama stării economice în care se află economia românească.

La fel ca și stresul, poate chiar mai mult decât el, burnout-ul provoacă efecte devastatoare în existența profesională a angajaților. El afectează cele mai diverse planuri ale vieții și activității umane: fiziologice, psihice, psihosociale, psihoorganizaționale, sociale. Persoanele afectate de burnout sunt obosite, surmenate, epuizate fizic și psihic, cu sănătatea șubrezită și cu capacitatea de muncă grav afectată. Epuizarea, uzura și ruina sănătății sunt manifestările tipice de burnout. Sunt mai predispuse burnout-ului persoanele angajate, devotate unor cauze, cele cărora le place să se lupte, de aceea se mai numește și „boala luptătorului”. Cauzele fenomenului se află în unele dintre trăsăturile individuale ale oamenilor, în imaginea de sine idealizată a acestora, în autopercepția lor ca fiind competenți, carismatici, dinamici, dar care, cu timpul, pe măsură ce constată că obiectivele propuse devin aproape imposibil de atins, clachează, își pierd încrederea în sine, se înstrăinează de ei înșiși.

Cele mai afectate de burnout sunt profesiunile relaționale, locurile de muncă unde angajatul vine în contact cu clienții. Formele de manifestare frecvent întâlnite la personal sunt epuizarea, eșecul profesional, afectarea sănătății și scăderea dramatică a împlinirii și performanțelor în muncă precum și sindromul atitudinilor de distanțare față de client și de sine. Ceea ce le provoacă burnout-ul este o reacție afectivă la stresul permanent al cărui nod central este diminuarea gradată, cu timpul a resurselor energetice individuale, incluzând expresia epuizării emoționale, a oboselii fizice și a plictiselii și descurajării cognitive.

Burnout-ul se diferențiază de stres:

- Stresul are o extensie mai mare, el fiind întâlnit atât în sfera vieții profesionale, cât și în cea a vieții private, extraprofesionale, pe când burnout-ul este specific vieții profesionale;
- Stresul este rezultatul unei tensiuni pasagere, burnout-ul – al unei tensiuni continue, permanente; stresul are un caracter episodic, burnout-ul se caracterizează prin permanență;
- Stresul este mai psihologizat, burnout-ul conține mai multe aspecte obiective, sociale;
- Stresul există independent de burnout, pe când acesta din urmă este indispensabil legat de stres, fiind rezultatul unei tranziții stresante, nereușit gestionate.

Frecvent se greșește și se afirmă că burnout-ul este același lucru cu oboseala sau cu oboseala cronică. Burnout-ul se referă la oboseala rezultată din confruntarea cu problemele oamenilor, pe când oboseala cronică poate proveni din suprasolicitările muncii, pur și simplu din munca peste măsură. Apoi, în timp ce în burnout oboseala se accentuează pe măsura trecerii timpului, în oboseala cronică ea poate dispărea după o perioadă de repaos. O altă diferență este aceea că oboseala cronică se datorește factorilor dispoziționali din interiorul persoanei, pe când în cazul burnout-ului sunt extrem de puține corelații semnificative cu personalitatea, cu dispozițiile individuale.

Burnout-ul se diferențiază și de depresie chiar dacă au unele simptome comune. Atunci când se pierde reciprocitatea în relațiile de muncă, apare burnout-ul și nu depresia, în timp ce atunci când se pierde reciprocitatea în relațiile private, în viața de cuplu, de exemplu, apare depresia și nu burnout-ul.

Să nu confundăm burnout-ul cu o boală, chiar dacă în burnout observăm o serie de simptome astenice, cum ar fi epuizarea emoțională, oboseala, tendințele depresive. Ele sunt, în esență, mai curând, cognitive sau comportamentale decât fizice. Manifestările simptomatice asociate burnout-ului sunt observate la persoanele normal echilibrate, nesuspecte de tulburări psihice și fără antecedente psihiatrice sau psihopatologice.

Din cercetare efectuată s-au constatat următoarele: situații de depășire a nivelului de stres și de apariție a unor manifestări patologice mai grave se constată, în special, în secțiile mai fierbinți ale domeniului sanitar, acolo unde provocările sunt mai mari, unde stările tensionale persistă tot timpul schimbului de lucru. În cazul salariaților unor sectoare ale domeniului sanitar valorile înregistrate trebuie să atragă atenția. De exemplu, în cazul medicinei intervenționiste de urgență 18% din cei chestionați afirmă că zilnic se simt obosiți la locul de muncă iar 59% resimt această stare frecvent, 59% simt că sunt surmenați la locul de muncă, 36% simt că sunt epuizați fizic și psihic, că nu mai pot continua munca fără însă ca nivelul de gravitate să ajungă până la situația de a nu face față tensiunilor sau noilor situații, la epuizarea emoțională și mentală, la atitudini negative, izolare și evitarea contactelor sociale. Un procent de 36% din lucrătorii acestui sector afirmă că li se întâmplă să apară tensiuni și frământări interioare, 31,8% afirmând că li se întâmplă să apară stări impersonale, de detașare față de cei avuți în grijă sau față de sarcinile pe care le au de realizat, de respingere sau de stigmatizare a acestora. 27% din cei chestionați declară că li se întâmplă ca starea de oboseală și stres să implice și pierderea competențelor, autodevalorizarea, diminuarea stimei de sine și a autoeficacității. Este însă nesemnificativ procentul celor care afirmă că simt frecvent stări de apariția sentimentelor de neajutorare, a lipsei de speranță și a depresiei.

Valori cuprinse între 13% și 20% înregistrăm și în cazul altor sectoare ale domeniului sanitar ca de exemplu medicina legală și terapia intensivă. În celelalte domenii de activitate, valorile înregistrate sunt mici neindicând situații care să rețină atenția. Doar cei chestionați din învățământul superior au afirmat în procent de 26% că li se întâmplă să perceapă munca ca pe o corvoadă, că resimt tensiuni și frământări interioare.

Este un workaholic acel salariat care este dependent de muncă, care simte nevoia incontrollabilă de a munci sau cel a cărui nevoie de a munci a devenit excesivă, astfel încât creează puternice perturbații sau interferențe în planul sănătății fizice, pentru liniștea și fericirea personală în relații și în cadrul funcționării lor sociale. Nu atât numărul de ore dedicate de individ muncii sunt caracteristice workaholism-ului, ci implicarea emoțională în muncă, posibilitatea de a controla activitățile, de a le echilibra, precum și consecințele care apar în planul vieții personale și sociale.

Workaholism-ul este excesul care produce dezechilibrări și disfuncții în viața oamenilor. Nu excesul în sine conduce la workaholism, ci ruperea echilibrului, încetarea tuturor celorlalte activități în favoarea muncii și în detrimentul vieții personale. Workaholicii muncesc mult și constant, chiar și atunci când nu sunt presați de termene limită și nu-și rezervă nici o supapă de descărcare a tensiunii acumulate prin muncă, și își pierd capacitatea de a trăi satisfăcuți în afara procesului muncii, nu-și imaginează că ar putea investi timp și în alte activități decât cele de muncă.

Workaholic-ul deturneză munca de la scopul său obiectiv, el „se droghează”, „se îmbată”, „se amețește” cu munca sa. A munci devine scopul ultim al individului care tinde să-și consacre întotdeauna timpul și energia sa îndatoririlor profesionale. Există diferențe între persoanele silitoare, muncitoare și workaholici. Primele consideră drept obligație necesară care îi împlinește, pe când workaholicii văd munca drept un loc sigur în care se refugiază din calea neprevăzutului și prin intermediul căruia se țin la distanță de sentimentele nedorite sau de angajamente; persoanele silitoare știu cum să pună limite în munca lor, pentru a fi total disponibile și prezente pentru familie și prieteni, dar și pentru a se bucura de timpul liber, pe când workaholicii permit muncii să domine toate celelalte arii ale vieții lor, iar angajamentele făcute față de familie, prieteni, copii sunt încălcate în favoarea cerințelor de serviciu.

Workaholism-ul nu apare brusc, el are o desfășurare procesuală, se instalează treptat, are perioade de debut, de creștere și accentuare, cu efecte din ce în ce mai neplăcute.

Cele mai frecvente tipologii de workaholism care se dezvoltă în astfel de perioade de criză sunt:

- *Bulimicii* își desfășoară ciclul de viață între târăgănare și muncă asiduă, epuizare. Se angajează greu în muncă, apoi o fac din ce în ce mai intens, până se prăbușesc în epuizare; sunt permanent nemulțumiți de felul în care își fac munca.
- *Neliniștii* preiau multe sarcini, nu refuză nimic, nu stabilesc priorități, nu-și delegă atribuțiile, lucrează repede, fără preocupări pentru detalii, sunt impulsivi, au o stimă de sine scăzută, fiind dependenți de aprobarea altora.
- *Hiperactivii* trăiesc la limita haosului, încep multe proiecte noi pe care nu le finalizează, se plictisesc înainte de a termina proiectul.
- *Epicurienii* sunt lenți, metodici, nu se desprind de munca lor, pe care o savurează, găsindu-și astfel liniștea și satisfacția, din teama de a nu realiza totul perfect va finaliza la timp munca, renunță cu greu la proiectele vechi și nu încep altele noi de teamă să nu-l fi realizat pe cel anterior.

Din prelucrarea și analiza datelor nu rezultă o frecvență a acestui tip de patologie organizațional-managerială, ea este mult mai puțin frecventă decât precedentele. În domeniul bancar, în turism, în comerț se poate afirma că fenomenul lipsește. De asemenea, în majoritatea specializărilor domeniului sanitar. Doar rezultatele studiului efectuat în cadrul medicinei legale a identificat indivizi cu astfel de înclinații: dacă 22% din cei chestionați declară că simt nevoia utilizării muncii fără limite, acest lucru creându-le plăcere, pentru aceștia munca reprezentând locul sigur în care se refugiază rămânând preocupați de munca lor chiar și atunci când sunt împreună cu prietenii, pentru aceștia munca constituind o plăcere fără limite, excitantă, stimulatorie și creatoare, simt o dorință permanentă de prelungire a muncii chiar dacă conștientizează nocivitatea ritmului, a modului de abordare a muncii, de implicare în ea în raport cu sănătatea și alte valori importante.

Valorile cele mai mari au fost înregistrate în unitățile economice de prelucrare, în special, în unele unități de producție agroalimentară. În industria zahărului, de exemplu, în care nivelul înregistrat a fost cel mai mare, procentul celor pentru care munca a devenit scop prioritar și au tendința de a-și consacra întotdeauna timpul și energia îndatoririlor profesionale este de 40% iar 50% din cei chestionați care au declarat că pentru ei munca este o plăcere fără limite, e excitantă, stimulatorie și creatoare, 58% dintre ei declarând că simt un disconfort atunci când dintr-un motiv sau altul nu pot să muncească, chiar dacă este vorba de perioade scurte de timp, 31% simt permanent o nevoie imperioasă de a-și crește timpul dedicat muncii, indiferent de consecințe, iar 27%, chiar și atunci când simt oboseală, încearcă să nege această instalare a oboselii, forțând peste limită disponibilitățile fiziologice și psihice și atunci când se opresc din muncă simt un sentiment de vinovăție.

Managementul comportamentului organizațional este interesat în mare măsură de asigurarea unui mediu și climat de muncă favorabile obținerii performanțelor înalte și a unei satisfacții corespunzătoare. În organizațiile în criză prelungită există și acțiunea unor fenomene de injustiție, denigrare, de încălcare a drepturilor, de hărțuire psihologică, agresiune la care sunt supuși oamenii la locul de muncă, fapt care generează importante prejudicii personale, dar și la nivel organizațional, acestea putându-se întinde de la simpla rănire sau izolare în grupul de muncă

până la sinucidere. Toate acestea sunt reunite sub termenul mobbing. Mobbing-ul este un stil comportamental agresiv indirect, prin care se poate induce suferința psihologică, recurgând la simpla manipulare socială, fără ca agresorul să se expună riscului presupus de conflictul deschis. Mobbing-ul este de fapt o situație comunicativă ostilă, agresivă, care presupune confruntări, maltratări morale, disprețuirea personalității, vexații, batjocoriri etc. atunci când ele sunt practicate sistematic și pe durate îndelungate. Certurile, fricțiunile, enervările, remarcile ironice, ridiculizările, replicile sarcastice practicate sistematic și pe durate îndelungate devin deranjante, dureroase și chiar distrugătoare. Doar în aceste condiții și când ele au loc la locul de muncă devin mobbing. Numai frecvența și repetiția în timp permit ca astfel de acțiuni să devină distrugătoare în plan psihologic, psihosomatic și social.

Comportamentele generatoare de mobbing ce pot fi întâlnite frecvent în astfel de perioade sunt:

1. Acțiuni vizând împiedicarea victimei de a se exprima: superiorii ierarhici îi refuză victimei posibilitatea de a se exprima; victima este constant întreruptă când vorbește; colegii împiedică victima să se exprime; colegii țipă, jignesc victima; este criticată munca victimei; se critică viața privată a victimei; victima este terorizată prin apeluri telefonice; victima este amenințată verbal; ignorarea prezenței victimei etc.
2. Acțiuni vizând izolarea victimei: nu se vorbește niciodată cu victima; victimei i se atribuie un loc de muncă ce o îndepărtează și izolează de colegi; li se interzice colegilor să vorbească cu victima; se neagă prezența fizică a victimei.
3. Acțiuni ce presupun desconsiderarea victimei în fața colegilor: victima este vorbită de rău sau calomniată; se lansează zvonuri la adresa victimei; ridiculizarea victimei; se pretinde că victima este bolnavă mental; constrângerea victimei de a se prezenta la un examen mental; se inventează o infirmitate a victimei; se imită acțiunile, vocea victimei pentru a o ridiculiza; sunt atacate convingerile politice sau credințele religioase ale victimei; se glumește pe seama vieții private a victimei; se glumește pe seama originii sau naționalității ei; victima este obligată să accepte activități umilitoare; deciziile victimei sunt puse sub semnul întrebării sau contestate; agresarea victimei în termeni obsceni sau insultători; hărțuirea sexuală a victimei prin gesturi sau propuneri etc.
4. Discreditarea profesională a victimei: nu i se atribuie sarcini de realizat; încredințarea unor sarcini inutile sau absurde; acordarea de activități inferioare competențelor; atribuirea în permanență a unor sarcini noi; privarea victimei de orice ocupație și vegherea pentru ca victima să nu-și găsească singură vreo ocupație; încredințarea unor sarcini superioare calificării, cu scopul discreditării victimei.
5. Compromiterea sănătății victimei: încredințarea unor sarcini nocive și periculoase pentru sănătate; amenințarea cu violențe fizice; agresarea fizică a victimei, fără gravitate, cu titlu de avertisment; agresarea fizică gravă, fără rețineri; se provoacă intenționat victimei cheltuieli cu intenția de a-i produce prejudicii; provocarea de neplăceri la domiciliu sau la locul de muncă; agresarea sexuală a victimei.

Mobbing-ul are un caracter procesual, el nu se instalează și nici nu dispare dintr-odată, el parcurge faze de pregătire, de evoluție lentă sau precipitată, de maturizare și acțiune persistentă.

Efectele mobbing-ului pot fi: anxietate, anxietate generalizată cu atac de panică generalizată, fobie, tulburări comportamentale, bulimie, alcoolism, toxicomanie, pierderea motivației pentru activitate, în special pentru cea profesională, scăderea satisfacției, performanțelor, randamentului, pensionare medicală prematură, alterarea capacității de adaptare, a echilibrului socioemoțional, a stimei de sine, dezinsertie, alienare socioprofesională.

Se constată că efectele sunt puternic distructive, afectarea acestui plan fiind suficientă pentru o invalidare socioprofesională a individului. La nivelul grupului de muncă și cel organizațional manifestările mobbing-ului sunt: degradarea relațiilor profesionale, degradarea calității comunicării, lipsa implicării și susținerii autentice reciproce, absentism, fluctuații de personal, concedii frecvente de boală etc.

Rezultatele studiului nostru nu a relevat valori semnificative ale acestei patologii în niciun domeniu de activitate. Sporadic doar s-au găsit persoane care au răspuns afirmativ la întrebările de diagnosticare a mobbing-ului. Cele mai mari valori înregistrate sunt: 10% din lucrătorii bancari chestionați au afirmat că se încearcă discreditarea lor fie prin neatribuirea de sarcini sau încredințarea unor sarcini absurde, fie că li se acordă sarcini superioare calificării, în scopul discreditării.

De asemenea, 7,6% în unitățile de producție industrială și 6,6% în domeniul sanitar au răspuns că sunt supuși unor acțiuni de desconsiderare în fața colegilor prin lansarea de zvonuri, ridiculizări, calomnii, se glumește pe seama vieții lor private sau i se contestă deciziile. Nu s-au înregistrat cazuri în care să se încerce compromiterea sănă-

tății prin încredințarea unor sarcini periculoase, prin amenințări cu violențe fizice sau prin agresiune. Sunt total ne-semnificative cazurile în care se încearcă izolarea indivizilor sau se ignoră prezența lor.

Date fiind amplele transformări din contextele sociale și organizaționale, riscul permanent al apariției unor noi fenomene amenințătoare, dezadaptative, problematica patologiei organizaționale nu este nici pe departe epuizată. În perioadele de criză prelungită toate fenomenele de patologie organizațională se amplifică. Vom asista în perioada următoare la completarea modelelor consacrate sau poate chiar la elaborarea unor noi modele, vor fi lansate noi ipoteze de cercetare, vor fi promovate noi strategii tehnice de intervenție. Demersul clasic de intervenție, cu siguranță, își va dovedi în continuare validitatea, el presupunând o strategie desfășurată la trei niveluri: primar, secundar și terțiar. Nivelul primar implică detectarea surselor de stres sau presiune din organizație în cadrul unui audit ce reprezintă intervenția primară. Intervenția secundară are ca obiectiv pregătirea individului pentru a face mai bine față presiunilor locului de muncă, antrenarea lui în acele arii în care are nevoie să facă față mai bine. Intervenția terțiară presupune oferirea din partea organizației a unor servicii psihologice salariaților, aceștia având ocazia să vorbească despre probleme lor de acasă și de la serviciu, să exploreze eventuale soluții.

Bibliografie

1. Castro, D., Les interventions psychologiques dans les organizations. Dunod, Paris, 2004.
2. Caramete C., Studiu privind stresul organizațional și climatul muncii: Editura ASE, București, 2002.
3. Dejours C., La psychopathologie du travail: facteurs de risqué et prevention, Paris, 2001.
4. Freudemberger, H., Richelson, G., Burnout, The High Cost of High Achievement: Anchor Press, New York, 1980.
5. Kets de Vries, M., The Leadership Mystique. A Users Manual for the Human Enterprise, Prentice Hall, Londra, New York, 2001.
6. Leiter, M.P., Schaufelz, W., Consistencz of the burnout construct across occupations, Anxiety, Stress, and Coping, 1996.
7. Perlman, B., Hartman, E.A., Burnout: Summary and Future Research, Human Relations, 1982.

ASPECTUL POTENȚIALULUI COOPERĂRII TRANSFRONTALIERE PENTRU DEZVOLTAREA REGIUNILOR REPUBLICII MOLDOVA

THE ASPECT OF POTENTIAL CROSS-BORDER COOPERATION IN DEVELOPING THE REGIONS OF MOLDOVA

*Leonid BABII,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

Rezumat: Cooperarea transfrontalieră reprezintă unul din instrumentele polivalente importante care presupune și mobilizarea resurselor financiare în cadrul unor proiecte comune. Obiectivele pe termen lung ale unor atare proiecte au ca finalitate: crearea mai multor avantaje bilateral, îmbunătățirea infrastructurii fizice și economice, dezvoltarea resurselor umane ale regiunii, adâncirea legăturilor culturale și educaționale, pregătirea pentru aderarea la UE, protecția mediului etc.

Cuvinte-cheie: cooperarea transfrontalieră, resurse financiare, proiecte, oportunități.

Abstract: Cross-border cooperation is one of the major multipurpose tools that involves the mobilization of financial resources in some joint projects. Long-term objectives of such projects are aimed at: creating more multiple bilateral benefits, improving the physical and economic infrastructure, developing human resource in the region, expanding cultural and educational cooperation, preparing to join the EU, environmental protection, etc.

Key-words: cross-border cooperation, financial resources, projects, opportunities.

În Republica Moldova mecanismul cooperării transfrontaliere sub diferite forme funcționează eficient, avantajele acestora fiind de necontestat:

- dinamizarea relațiilor economice și comerciale între părțile-membre;
- favorizarea schimburilor culturale, artistice și științifice, a contactelor între persoane și colectivități umane;

- cooperarea în domeniul ecologiei;
- asigurarea unor sisteme rapide și eficiente de comunicații și transport;
- dezvoltarea relațiilor transfrontaliere în diverse domenii.

Un rol catalizator în dezvoltarea cooperării transfrontaliere îl reprezintă alocarea de către Uniunea Europeană și alte organisme financiare internaționale a unor sume considerabile destinate programelor de cooperare respective, mai ales a Programului TACIS.

Moldova a beneficiat de asistență tehnică pentru implementarea proiectelor de cooperare transfrontalieră în valoare de 31 milioane Euro. În cadrul programului au fost implementate atât proiecte mari în valoare de peste 1 milion Euro, cât și proiecte mici în valoare de 50.000-200.000 Euro.

Majoritatea resurselor financiare utilizate în cadrul acestui program au fost alocate lucrărilor de îmbunătățire a infrastructurii vamale. Astfel au fost efectuate lucrările de modernizare a posturilor de trecere vamală de la Leușeni, Giurgiulești și Ungheni. De asemenea, a fost reconstruit podul Rădăuți-Lipcani.

Câteva proiecte de o talie mai mare în domeniul dezvoltării economice au fost finanțate de către Comisia Europeană în această perioadă în țările beneficiare, Moldova beneficiind la acest capitol de un proiect la Ungheni, scopul căruia a fost crearea unui Business Centru, care are un impact pozitiv asupra dezvoltării economice regionale, dar și a comerțului transfrontalier.

Cu susținerea financiară a Uniunii Europene în cadrul programului TACIS CBC au fost implementate și un șir de proiecte de talie mică, scopul cărora era dezvoltarea cooperării dintre autoritățile publice locale din Moldova și România, consolidarea capacităților actorilor implicați și promovarea valorilor comune. Primele raioane care au beneficiat de proiecte în cadrul acestui program au fost Hâncești și Fălești.

Din cele 13 Programe de Vecinătate existente, Republica Moldova este eligibilă în cadrul a două programe de vecinătate:

- Programul de Vecinătate Moldova-România;
- Programul Interreg IIIB-CADSES (Caspian Adriatic and South East Space).

La moment, din cadrul bugetului Programului de Vecinătate bilateral Ro-Mo evidențiem două proiecte:

- „Asigurarea dezvoltării economice în regiunea de frontieră între România și Moldova prin îmbunătățirea aprovizionării cu apă potabilă” (buget – 820.000 Euro, beneficiar: primăria comunei Mingir, raionul Hâncești),
- „Dezvoltarea capacității investiționale în zona turistică Hâncești-Vaslui” (buget – 418.000 Euro, beneficiar: Consiliul raional Hâncești).

În cadrul licitației au fost recepționate 142 de propuneri de proiecte pentru Prioritatea 1. „Dezvoltarea economică și socială”: 89 pe partea română, și, respectiv, 54 pe partea moldovenească a programului.

Bugetul disponibil în cadrul licitației este de 3,3 mil. Euro, cel solicitat de către aplicanți în totalitate fiind de 16 692 398 Euro, fapt ce denotă importanța programelor de cooperare transfrontalieră pentru autoritățile publice locale și organizațiile non-profit.

Ca urmare a procesului de evaluare au fost propuse spre finanțare 10 propuneri de proiecte cu rezerve și pentru un proiect adițional.

Cu referință la Programul CADSES, menționăm că alocarea bugetară pentru Moldova și Ucraina este de 5 mil. Euro. Măsurile prioritare în cadrul programului sunt:

- planificarea spațială și urbană durabilă;
- probleme de mediu;
- infrastructura de transport.

La moment, în cadrul programului este în desfășurarea doar un proiect „Revitalizarea orașelor istorice”.

Este necesar de menționat că fondurile oferite pentru lărgirea cooperării transfrontaliere sunt în permanentă creștere și anume aceste resurse pot aduce un impact pozitiv asupra îmbunătățirii infrastructurii și ridicării nivelului socio-economic a regiunilor.

Începând cu anul 2007, Uniunea Europeană a lansat un șir de programe de cooperare transfrontalieră în cadrul noului Instrument European de Parteneriat și Vecinătate (ENPI) 2007-2013, dintre care:

- Programul trilateral România-Ucraina-Moldova (bugetul total constituie 126 milioane Euro, 3 țări eligibile);
- Programul Marea Neagră (bugetul total constituie 17 milioane Euro, 10 țări eligibile);

- Programul de Cooperare Transnațională în Europa de Sud-Est (bugetul total 206 mil. Euro, 16 țări partener).

Finanțarea Comisiei Europene pentru Programul Operațional Comun România-Ucraina-Republica Moldova 2007-2013 este de 126,72 milioane de Euro, pentru perioada 2007-2013. La aceste fonduri se va adăuga cofinanțarea celor trei state partener, în sumă de 11.404.628 Euro, în total – 138.122.695 Euro.

Prin intermediul acestor programe se presupune finanțarea programelor comune, beneficiarii cărora vor deveni regiunile eligibile ale Statelor membre și ale țărilor partener care au hotar comun.

În cadrul acestor programe sunt posibilități semnificative de a colabora cu statele vecine în diverse domenii de avantaj reciproc.

Elementul inovativ al acestor programe este utilizarea unui buget pentru toate statele participante și a unui armonizat set de reguli și proceduri.

Deși cadrul legal existent este suficient pentru coordonarea și planificarea activităților legate de dezvoltarea euroregiunilor, colaborarea transfrontalieră se caracterizează printr-un triplu deficit – de prosperitate, de cooperare și deficit de integrare. Problemele de ordin politic existente între statele partener n-au permis semnarea unor acorduri interstatale cu privire la lărgirea substanțială a competențelor autorităților locale în ceea ce privește activitatea euroregiunilor. Regimul circulației mărfurilor, capitalurilor și forței de muncă în Euroregiuni nu se deosebește, cu mici excepții, de cadrul general existent.

Situația Euroregiunilor, spre exemplu, „Dunărea de Jos” și „Prutul de Sus”, deși proiectate a fi realizate de aceiași parteneri, nu este similară. Cooperarea din sud, cu urmări pozitive în învierea activității economice și ameliorarea nivelului de trai al locuitorilor din zonele nord-dunărene – mai puțin dezvoltate – convine și nu pune probleme pentru strategia Ucrainei. În consecință, orașul Galați și-a asigurat calitatea de centru al euroregiunii, prin forța sa economică, polarizând viața comercială a sudului Republicii Moldova și a raioanelor dunărene ale Ucrainei. Euroregiunea „Prutul de Sus” prezintă un interes sporit pentru Ucraina, întrucât aceasta îi favorizează dezvoltarea pe direcția vest. În consecință, Kievul va coopera angajat pentru realizarea unei Euroregiuni într-o zonă mai amplă decât cea preconizată inițial, cuprinzând regiunea Cernăuți, nordul județelor Suceava, Botoșani și al Republicii Moldova, Maramureșul de Nord și Transcarpatia. Prin aceasta se urmărește crearea și consolidarea unei regiuni cu centrul la Cernăuți, cu un viitor economic bine conturat.

Evaluarea potențialului economic și social al euroregiunilor identifică numeroase oportunități de cooperare transfrontalieră din diverse domenii, care vor accelera cooperarea economică, precum și vor impulsi dezvoltarea economică a celor trei țări părți. Din întregul spectru de oportunități vom menționa:

- Corelarea programelor regionale de dezvoltare a infrastructurii rutiere și a căilor fluviale de navigare.
- Constituirea unor structuri comune privind certificarea mărfurilor, dezvoltarea piețelor de desfacere a produselor, ocuparea forței de muncă, valorificarea și dezvoltarea potențialului economic existent.
- Coordonarea eforturilor privind aprovizionarea cu apă potabilă și gaz natural.
- Dezvoltarea infrastructurii care să asigure facilitarea trecerii frontierelor, realizarea unor noi puncte de trecere a frontierei și modernizarea celor existente.
- Dezvoltarea și promovarea comună de oferte turistice și a traficului turistic.
- Organizarea festivalurilor, expozițiilor, târgurilor culturale și competițiilor sportive regionale.
- Coordonarea programelor de protecție a mediului, realizarea în comun a proiectelor și monitorizarea în comun a factorilor de poluare din regiuni.

Așadar, în prezent, este necesar de a spori capacitatea resurselor umane, potențial antrenat în acest exercițiu.

Bibliografie

1. Leonid Babii, „Economia regională”, Chișinău, 2008.
2. M. Roșcovan, V. Bulat, „Ghid de cooperare transfrontalieră”, Chișinău, 2010.

ABORDAREA SISTEMICĂ A MANAGEMENTULUI STRATEGIC AL PERSONALULUI: SUBSISTEME, SARCINI, NIVELURI

A SYSTEMS APPROACH TO PERSONNEL STRATEGIC MANAGEMENT: SUBSYSTEMS, TASKS, LEVELS

Ludmila BILAȘ,
Academia de Studii Economice din Moldova

Rezumat: Acest articol examinează natura și importanța abordării sistematice a managementului resurselor umane. El analizează factorii care condiționează competitivitatea resurselor umane la nivel macro-, mezo- și micro-. Articolul conchide despre necesitățile dezvoltării managementului resurselor umane în contextul Integrării Europene a Republicii Moldova.

Cuvinte-cheie: resurse umane, abordare sistemică, factori-cheie, potențial, competitivitate, strategie.

Abstract: This article examines the nature and significance of the systematic approach towards human resources management. It analyzes the factors that condition competitiveness of human resources on macro-, meso- and microlevels. The article concludes on the need to develop management of human resources in the context of the European integration of the Republic of Moldova.

Key-words: human resources, systematic approach, key-factors, potential, competitiveness, strategy.

În condițiile trendurilor actuale, o importanță majoră pentru cercetători și manageri are abordarea sistemică privind analiza și dezvoltarea gestiunii resurselor umane, în scopul realizării competitivității acestora.

Importanța abordării se corelează cu faptul că sistemul reprezintă o unitate internă integră a tuturor elementelor componente calitățile căruia nu se reduc la o sumă simplă a calităților elementelor distincte și a factorilor acestuia. Aceasta, după cum se știe, condiționează efectul sinergic⁸ care determină prioritatea concurențială și competitivitatea sistemului, organizației – oricărui fenomen, inclusiv a resurselor umane.

Din aceste considerente, abordările sistemice și sinergice pot fi calificate, pe bună dreptate, ca sinonime. Întrucât, drept context al realizării analizei sistemice se consideră obiectivele strategice, este actual sinergismul strategic – o concepție propusă de savantul remarcabil [5].

Respectând această abordare, realizarea sarcinii competitivității poate fi calificată drept o consecință a unui nivel armonios înalt al interdependenței deciziilor în domeniul resurselor umane la nivelurile macro-, mezo- și microeconomice, evidențiind, în acest caz, următoarele subsisteme: strategia gestiunii resurselor umane, formarea și realizarea potențialului uman și competitivitatea capitalului uman.

Factorii-cheie care determină realizarea sarcinilor menționate ce constituie obiectul prezentei publicații, sunt prezentați în tabelul 1.

Tabelul 1. Factorii-cheie ai gestiunii sistemice a resurselor umane

Factori		
macroeconomici	mezoeconomici	microeconomici
1	2	3
<ul style="list-style-type: none">• situația economiei țării (ritmurile dezvoltării economice/scăderii)• calitatea sistemului de învățământ (educație)• legislația muncii, practica de aplicare a dreptului	<ul style="list-style-type: none">• nivelul și calitatea asistenței statului și reglementării de stat în regiune• existența/lipsa strategiilor regionale, programelor, bugetelor de dezvoltare a utilizării forței de muncă	<p>A. Din partea angajatorului:</p> <ul style="list-style-type: none">• statutul economic al întreprinderii• genul de activitate (producție, servicii)

⁸ Sinergismul – sinergia (din limba engleză „synergy”) reprezintă o prioritate strategică care apare la unirea a doi sau mai multor factori. În cazul unei astfel de uniri crește eficiența, ceea ce se exprimă în sporirea productivității și/sau reducerea cheltuielilor de producție. Efectul acțiunilor comune este mai înalt decât suma simplă a eforturilor individuale. Termenii „sinergia” și „efectul” sinergic au fost introduși la finele anilor 60 de către clasicul managementului strategic Igor Ansoff pentru argumentarea structurilor de grup ale organizației [2; 4, p. 45].

<ul style="list-style-type: none"> • gradul concurenței în economie • strategia națională, programele cu destinație specială, bugetul de dezvoltare a utilizării forței de muncă • sistemul fiscal • nivelul inflației în țară • climatul investițional • climatul politic general • situația sistemului de creditare • piața mondială și participarea la procesele de integrare • institutul parteneriatului social (sindicate) • tradiții naționale, care determină caracterul relațiilor de muncă • legislația migrației forței de muncă • gradul de armonizare a legislației țării cu experiența internațională în domeniul utilizării forței de muncă 	<ul style="list-style-type: none"> • strategia națională a dezvoltării regionale • situația economică a regiunii, ramurii • monopolismul • barierele de intrare și ieșire (piața) • nivelul concurenței în ramură • situația social-economică a regiunii (nivelul veniturilor, infrastructura, comunicațiile) • situația și nivelul întreprinderilor din regiune orientate spre export • geografia regiunii • caracteristicile pieței regionale a forței de muncă (nivelul activității de afaceri și șomajului, situația demografică, procesele de migrație, existența întreprinderilor mari care alocă în bugetul orașelor din regiune o parte însemnată de mijloace • infrastructura pieței muncii (activitatea serviciului de stat de utilizare a forței de muncă și a altor organe de stat în domeniul relațiilor de muncă 	<ul style="list-style-type: none"> • nivelul remunerației bănești (pachetul de compensare, capitalul uman) • condițiile și infrastructura muncii • posibilitățile dezvoltării organizaționale • existența/lipsa strategiei, programelor și planurilor privind cariera, instruirea, angajarea, avansarea • gradul de corespundere statutului funcției (locului de muncă a salariatului) profesiei, calificării deținute de colaborator <p><i>B. Din partea angajatului:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • studii, experiență, calificare • starea sănătății (fizică, psihică, morală) • compensația bănească (revendicări, așteptări) • potențialul colaboratorului – uman, de muncă, profesional, capacitatea de a fi lider în activitatea în echipă • planuri și decizii privind perfecționarea și reorganizarea structurilor managementului cadrelor
--	--	---

Sistematizat de către autor în baza surselor [3; 5; 6]

În analitica cu multe niveluri, în scopul realizării competitivității potențialului uman, vom porni de la următoarele noțiuni, definiții, concepte ale managementului în contextul tendințelor actuale.

Astfel, resursele umane cuprind toată populația aptă pentru muncă care constituie baza potențialului uman și se caracterizează prin gradul de dezvoltare a aptitudinilor fizice, spirituale ale omului și determină competitivitatea lor [3; 6].

Caracteristicile potențialului resurselor umane legate de nivelul de studii, pregătirea profesională și de calificare a salariaților în dinamică în Republica Moldova sunt prezentate în tabelul 2.

Tabelul 2. *Structura populației angajate după grupe de vârstă și nivelului studii în anul 2011, în %*

Indicatori	Populația angajată, total	Grupa de vârstă (ani)				
		15-24	25-34	35-49	50-54	65+
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Studii superioare	23,7	19,7	33,3	21,5	19,8	26,1
Studii medii de specialitate	16,5	10,8	9,6	19,8	20,7	13,5
Studii medii profesionale	23,1	18,8	17,4	26,2	26,3	12,3
Studii liceale de cultură generală	19,9	20,7	17,8	21,0	20,6	11,7
Studii gimnaziale	16,1	28,8	21,2	11,3	12,2	28,5
Studii primare sau fără studii	0,8	2,1	0,7	0,3	0,4	8,0

Sursa: [1, p.74]

Argumentând direcțiile actuale ale competitivității, mulți cercetători consideră că este necesar să se țină cont și să se prognozeze următoarele modificări și factori [3; 6]. Astfel, sub influența tehnologiilor inovative, în toate domeniile activității se schimbă structura și calitatea forței de muncă. Aceasta, la rândul său, constituie o consecință a modificării corelației muncii cheltuite, vii și a celei sociale și materializate. Munca vie, ca o forță de producție principală, sub influența inovațiilor începe să capete o importanță subordonată în raport cu munca care întruchi-pează în sine totalitatea realizărilor științifice, ale experienței, ale cunoștințelor, ale culturii. Aceasta devine o componentă-cheie a activității de muncă. Modificarea corelației tipurilor de muncă menționate mai sus se manifestă atât în deprinderile și cunoștințele comune colective, cât și în procesul muncii a unui om în parte. Și în primul caz, și în al doilea caz crește importanța capacității de a fi creativ, a abilității de a gândi critic, a adaptării la modificări și, în consecință, crește importanța factorilor nemateriali în crearea valorii produsului. Conform opiniei unor specialiști, se prognozează că aportul acestor factori în valoarea creată va constitui 70-80% [6].

În legătură cu aceasta, în țările cu o economie de piață puternică modificarea utilizării forței de muncă constituie o realitate.

Numărul salariaților, care execută lucrări de proiectare și experimentale, efectuează cercetări și elaborări, crește în comparație cu numărul salariaților încadrați în activitatea de producție.

Calitățile și capacitățile forței de muncă menționate mai sus corespund multidimensionalității, noutății, complexității problemelor privind intensificarea proceselor integraționiste ale diferitor tipuri de activități sub influența inovațiilor care sunt în curs de soluționare.

Calitățile inovative se califică, totodată, ca niște factori determinanți ai competențelor-cheie și ai competitivității resurselor umane. Competențele-cheie și factorii competitivității cuprind deprinderile și cunoștințele, tehnologiile și practicile noi pe care le posedă colaboratorul (organizația) și care îi permite acestuia să le realizeze în produsele (rezultatele) care au o prioritate concurențială. Ultima, desigur, determină competitivitatea angajatului, atractivitatea lui pentru angajator. Angajatorul și angajatul constituie principalii parteneri pe piața muncii. Aceștia sunt participanți activi la concurență: între angajați – pentru locurile de muncă și funcții; între angajatori – pentru angajați (mai ales, a celor cu calificare înaltă și productivi); între angajatori și angajați (sindicate) – pentru condițiile de angajare.

Sub influența interdependentă a factorilor macro-, mezo- și microeconomici se formează o astfel de calitate a forței de muncă, cum este mobilitatea, și se determină nivelul acesteia.

În multe țări cu o economie de piață puternică managerii se deosebesc prin mobilitate teritorială, sensibilitate înaltă la modificările pieței muncii. Ei nu se limitează la o zonă geografică concretă.

În acest caz, desigur, trebuie să se ia în considerare particularitățile regionale. Dinamica angajării și concedierii salariaților, inclusiv pe tipuri de activități și sub aspect teritorial în Republica Moldova, este prezentată în tabelele 3 și 4.

Tabelul 3. Mobilitatea salariaților pe tipuri de activități economice

Indicatori	Mii oameni				În % față de numărul medii de salariați			
	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
Salariați angajați								
Total	181,4	131,4	132,0	166,4	29,3	22,1	22,8	25,8
Salariați concediați în cursul anului								
Inclusiv:	184,5	149,2	140,9	165,2	29,9	25,1	24,3	25,7
Agricultura, vânătoarea și silvicultura	Salariați angajați							
	15,5	13,6	11,3	12,5	21,4	20,6	19,6	26,5
	Salariați concediați							
	21,8	19,2	18,2	16,6	30,0	29,3	31,6	35,4
Industria	Salariați angajați							
	45,9	29,4	30,3	38,3	39,2	28,9	33,3	34,4
	Salariați concediați							
	50,3	38,2	32,7	37,1	42,9	36,4	32,4	35,8

Construcții	Salariați angajați							
	12,7	5,9	7,5	10,2	59,8	34,4	42,7	43,1
	Salariați concediați							
	13,3	8,7	7,9	10,9	62,6	50,4	44,7	46,0
Hoteluri și restaurante	Salariați angajați							
	4,0	3,3	3,4	4,8	57,9	47,2	50,1	40,4
	Salariați concediați							
	4,5	3,2	3,4	5,1	64,4	45,8	49,9	42,7
Transport și telecomunicații	Salariați angajați							
	15,5	11,6	10,7	13,7	32,2	24,8	23,8	27,2
	Salariați concediați							
	4,6	2,5	2,6	2,9	33,6	18,4	19,1	18,8
	Salariați angajați							
	15,7	13,1	11,2	14,2	32,6	28,0	25,0	28,5
Activitatea financiară	Salariați angajați							
	2,9	2,3	2,4	2,6	21,5	17,0	18,1	16,4
	Salariați concediați							
	10,4	8,7	10,0	14,5	35,6	29,4	29,3	30,3
Administrarea de stat	Salariați angajați							
	12,2	8,8	9,6	18,4	21,8	16,0	18,8	37,4
	Salariați concediați							
	11,6	8,8	9,1	18,1	20,7	16,0	17,9	36,8
Ocrotirea sănătății și servicii sociale	Salariați angajați							
	10,3	8,4	8,6	6,9	17,2	14,0	14,0	11,3
	Salariați concediați							
	11,6	8,8	9,1	18,1	20,7	16,0	17,9	36,8
Alte servicii	Salariați angajați							
	4,9	4,5	4,6	5,2	24,1	21,9	22,2	19,5
	Salariați concediați							
	4,5	4,4	4,2	5,1	21,9	21,1	20,2	19,3

Sursa: [1, p. 86-87]

Dinamica angajării și concedierii salariaților care s-a format în perioada analizată este influențată de o mulțime de factori macroeconomici sub acțiunea cărora se produce modificarea cererii și ofertei pe piața muncii. În acest context, se observă că în condițiile reducerii, de exemplu, a cererii și creșterii ofertei la mulți oameni, chiar și la cei care sunt încadrați în câmpul muncii, se intensifică necesitatea de a obține venituri suplimentare, scad pretențiile și așteptările privind salariul. Devine actuală utilizarea parțială și incompletă a forței de muncă importanța căreia, în opinia unor specialiști, va crește [3; 6]. Analizând modificările produse în utilizarea forței de muncă, trebuie să se ia în considerare, de asemenea, deosebirea categoriilor menționate de angajați. Astfel, asupra primei categorii se extinde sistemul de plăți bănești (compensații), de privilegii, în timp ce persoanele angajate temporar sau parțial, precum și cele angajate în bază de contracte de arendă și contracte de muncă speciale se consideră mai puțin protejate sub aspect social. Avantajul lor constă în faptul că, de regulă, această categorie de oameni, conform estimărilor cercetătorilor, dispune de mari posibilități și de un potențial de mobilitate și manevrabilitate pe piața muncii, care contribuie la creșterea competitivității lor.

Specialiștii au observat că în țările cu o economie de piață puternică managerii competitivi actuali se deosebesc printr-o mobilitate regională înaltă și o sensibilitate la modificările produse pe piața muncii. Ei nu se limitează la o zonă geografică concretă.

În tabelul 4 sunt prezentați indicatorii mobilității salariaților sub aspect regional.

Tabelul 4. *Mobilitatea salariaților sub aspect teritorial în anul 2011*

Indicatori	Salariați angajați în cursul anului		Salariați concediați în cursul anului	
	mii oameni	în % față de numărul mediu de salariați	mii oameni	în % față de numărul mediu de salariați
Total	166,4	25,8	165,2	25,7
Inclusiv:				
Municipiul Chișinău	95,7	31,5	91,4	30,1
Nord	31,2	23,0	32,3	23,8
Municipiul Bălți	13,3	36,4	12,1	33,0
Centru	22,7	20,5	23,8	21,4
Sud	11,1	17,1	11,9	18,2
UTA „Gagauzia”	4,9	20,5	5,5	22,9

Sursa: [1, p. 88]

Optimizarea mobilității muncii oamenilor, mai ales, a celei regionale, depinde în multe privințe de reducerea deosebirilor interregionale în nivelul compensației bănești acordate salariaților de aceeași profesie și calificare. De exemplu, un specialist în domeniul tehnologiilor informaționale care lucrează într-o companie ce funcționează în capitală, de regulă, are așteptări mai mari în privința salariului decât un specialist de același profil, dar care lucrează la o companie analogică într-un oraș de la periferie.

Pentru depășirea situației ce privește mobilitatea regională a salariaților, este necesar de subliniat importanța și actualitatea măsurilor întreprinse de stat care sunt orientate spre crearea unor locuri noi de muncă, în primul rând, în sectorul privat și în întreprinderile business-ului mic și mediu.

În condițiile crizei, managerii întreprinderilor regionale sunt „orientați” spre luarea deciziilor privind „reținerea” personalului. Este de remarcat că acest lucru este posibil, întrucât, în condițiile fenomenelor de criză, așteptările salariaților în privința salariilor scad. Însă o asemenea tactică poate să influențeze negativ asupra proceselor de reînnoire și modernizare a organizațiilor de afaceri.

În baza celor menționate mai sus, vom trage următoarele concluzii:

Pentru construirea unui model concurențial al managementului strategic al resurselor umane este necesar să se pornească de la cerințele abordării sistemice, acordând o atenție cuvenită atât factorilor macroeconomici și regionali, cât și factorilor de gestiune a potențialului uman la nivelul întreprinderilor.

În acest context, este posibilă crearea condițiilor necesare în vederea realizării competitivității resurselor umane. Dat fiind acest fapt, recomandarea-cheie privind perfecționarea resurselor umane în scopul realizării competitivității strategice trebuie să se reducă la elaborarea unui model cu multe niveluri și a mecanismelor de gestionare a resurselor umane în contextul integrării europene, armonizării activității în acest domeniu cu experiența și realizările internaționale.

În acest caz, în opinia noastră, trebuie să devină importante și actuale, de asemenea, tradițiile și valorilor naționale, care determină caracterul relațiilor de muncă și de dezvoltare a pieței muncii în Republica Moldova.

Bibliografie

1. Anuarul statistic al Republicii Moldova – Статистический ежегодник Республики Молдова – Statistical Yearbook of the Republic of Moldova / Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova. Chișinău: Statistică, 2012 (I.S.F.E.P. Tipografia Centrală).
2. Ансофф И., Новая корпоративная стратегия: СПб., 1999.
3. Алиев И.М., И.М. Алиев, Н.А. Горелова, Л.О. Ильина. М., Экономика труда: Изд-во „Юрайт”, 2012.
4. Междисциплинарный словарь по менеджменту. Гл. редактор Луизо Ю.В.. М.: Изд-во „Дело”, 2005.
5. Кэмпбел К., Саммерс Лаче. Стратегический синергизм. 2-е изд. / Пер. с англ. СПб.: Питер, 2004.
6. Управление человеческими ресурсами. / Под ред. И.А. Максимцева. М.: Юрайт.

IMPACTUL MANAGEMENTULUI SCHIMBĂRILOR ORGANIZAȚIONALE ASUPRA STRATEGIEI DE DEZVOLTARE A POTENȚIALULUI UMAN

THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CHANGE MANAGEMENT ON THE HUMAN POTENTIAL DEVELOPMENT STRATEGY

*Irina DOROGAIA,
Academia de Studii Economice din Moldova*

Rezumat: *Gestiunea strategică a personalului, care este legată în mod direct cu strategia întregii afaceri, depinde, în mare măsură, de modelul schimbărilor organizaționale care au fost selectate de către conducerea companiei. Actualmente, în știința managerială există două abordări cardinale ale schimbărilor – modelul ce vizează dezvoltarea organizațională și modelul tehnologiei-sistem al intervenției. În articolul dat se vorbește despre particularitățile și influența lor asupra strategiei de dezvoltare a potențialului uman.*

Cuvinte-cheie: *gestiunea strategică, gestiunea strategică a personalului, schimbări organizaționale, strategia de dezvoltare a resurselor umane, dezvoltarea organizațională, gestiunea schimbărilor, cultura organizațională.*

Abstract: *The strategic management staff, which is directly linked to the strategy of the whole business, depends largely on the model of organizational changes that have been selected by the management of the company. Currently, there are two cardinal approaches to change in management science – the model aimed at organizational development and the technology-system model of intervention. The article discusses these features and their influence on the human potential development strategy.*

Key-words: *strategic management, personnel strategic management, organizational change, human resource development strategy, organizational development, change management approach, organizational culture.*

Gestiunea strategică a companiei este legată cu perspectivele sale de viitor, de aceea ea trebuie să abordeze aspectele cele mai importante ale activității companiei și să stabilească prioritățile de dezvoltare, reieșind din potențialul intern, precum și luând în calcul componentele externe. Condițiile actuale de existență a afacerii se dezvoltă atât de rapid, încât este imposibil de a gândi și a fixa un plan de lungă durată și ca apoi el să fie realizat fără schimbări. În cazul dat aspectul gestiunii strategice este strâns legat cu managementul schimbărilor organizaționale, și anume, filosofia desfășurării schimbărilor într-o companie sau alta.

Strategia de gestiune a resurselor umane, ca parte componentă a strategiei generale a companiei, are un scop principal – prin perfecționarea muncii personalului prin realizarea scopurilor strategice prin metodele cele mai bune. În așa mod, reieșind din scopurile formulate, menționăm că fără o programă de gestiune a personalului de lungă durată care să fie clar și exact formulată, compania nu poate să realizeze pe deplin strategia ei corporativă, deoarece resursa ei principală reprezintă personalul, care include atât toate nivelurile de conducere, cât și executorii.

În știința contemporană managerială s-au conturat 2 abordări cardinale ale percepției, conștientizării și conducerii schimbărilor. Acestea sunt așa-zisele „dezvoltarea organizațională” și „tehnologia-sistem a intervenției”. Diferența dintre aceste modele constă în modul de abordare a managementului. În cazul modelului dezvoltării organizaționale este folosirea metodelor mai lejere, bazate pe relațiile reciproce dintre oameni, adoptarea deciziilor în mod colectiv, introducerea schimbărilor treptat, pas cu pas. A doua abordare presupune utilizarea măsurilor mai dure, în ceea ce privește desfășurarea schimbărilor.

Particularitățile modelelor dezvoltării organizaționale și tehnologiei-sistem a intervenției sunt prezentate în tabelul 1:

Tabelul 1. *Principalele componente ale modelelor dezvoltării organizaționale și tehnologiei-sistem a intervenției în desfășurarea schimbărilor organizaționale*

Componenta definitorie	Modelul dezvoltării organizaționale	Modelul tehnologiei-sistem a intervenției
Aspectul principal al modelului	Schimbări orientate spre modificarea conștiinței oamenilor	Schimbări orientate spre indicatori „duri”, de structură
Maniera desfășurării schimbărilor	Folosirea comportamentului democratic, bazat pe determinarea cerințelor personalului, desfășurarea lucrului permanent cu colaboratorii	Folosirea, în mare măsură, a comportamentului birocratic, mecanic, scopul căreia este de a îmbunătăți parametri tehnici, de valoare
Orientarea	Spre proces	Spre rezultat
Perioada realizării	Orientarea strategică	Orientarea de scurtă durată
Mijloacele de realizare	Lucrul în echipă și controlul neformal	Luarea deciziei de către o singură persoană și controlul asupra realizării deciziilor.
Stabilirea priorităților la desfășurarea schimbărilor	Bazându-se pe scopurile echipei, de sus în jos	Liderul dictează scopurile de sus în jos

Sursa: [2,3,4]

La momentul actual, o mare atenție este acordată concepției schimbărilor organizaționale, bazate pe identificarea organizației ca un organism viu (Stori și K. Sisson, R. Marr și G. Şmidt, F. Guiar și George Kelly, P. Senghe, Герчиков В. И., Базаров și Еремина Б. Л.). Acești cercetători au efectuat numeroase comparații a structurii, filosofiei și ale altor aspecte ale activității organizației ca un organismul viu. Cele mai populare studii sunt cercetarea etapelor ciclului de viață a organizației și schimbările care pot avea loc la fiecare etapă. În funcție de etapa ciclului de viață a companiei, se modifică cerințele față de schimbările organizaționale și, în special, față de strategia de gestiune a personalului. În continuare, menționăm caracteristicile strategiei de gestiune a personalului, bazate pe etapele ciclului de viață a companiei elaborate de către cercetătorii englezi Stori și K. Sisson prezentate în tabelul 2.

Tabelul 2. *Caracteristicile strategiei de gestiune a personalului, bazate pe etapele ciclului de viață a organizației*

Etapile ciclului de viață a organizației	Caracteristicile principale ale strategiei de gestiune a personalului
<i>Nașterea</i>	Modele de lucru flexibile. Atragerea lucrătorilor cu o motivație înaltă. Salariu competitiv. Formalități reduse la minim De regulă, lipsa sindicatelor
<i>Creșterea</i>	Metode mai progresive și mai fine de atragere, selectare, instruire și dezvoltare a proceselor de gestiune a eficienței și sistemul de recompensă. Concentrarea spre atingerea unui nivel înalt al fidelității și dezvoltării unor relații de muncă stabile.
<i>Maturitate</i>	O atenție specială este acordată controlului asupra costului forței de muncă și ridicării productivității muncii. La această etapă este mai dificil de a justifica cheltuielile pentru instruire. Există relații tensionate între lucrători
<i>Declin</i>	Accentul este pus pe optimizarea și reducerea cadrelor. Abordările practice de lungă durată practic nu se folosesc sau sunt limitate cu scopul de a reduce cheltuielile. Sindicatelor nu li se recunoaște rolul lor sau el este redus.

Sursa: [2, 3, 4]

După cum se vede în tabel, la fiecare etapă a ciclului de viață a organizației există zone cu probleme specifice, pe care mulți cercetători (Danco, Adizes, Graner) le numesc „puncte critice” ale organizației. De exemplu, deo-

sebiea etapei de naștere, care presupune formalitate redusă, la prima vedere poate părea un moment pozitiv, însă în realitate poate duce la derutare sau la un liberalism excesiv în organizație. La etapa de maturitate poate apărea problema legată de așa-zisa „stagnare”, lipsa stimulilor pentru autodezvoltarea lucrătorilor, lupta pentru putere, care, la rândul său, poate duce la o perioadă de depresie, deoarece la etapa de maturitate, de obicei, managementul începe a face economii pe seama lucrătorilor, ceea ce se reflectă și asupra relațiilor reciproce dintre lucrători.

Managementul schimbării adaugă la strategia de dezvoltare a resurselor umane stimuli suplimentari pentru căutarea noilor lucrători, precum și pentru dezvoltarea deprinderilor existente, în primul rând, prin formarea unor așa relații, care ar permite desfășurarea schimbărilor lejere, care să fie înțelese de toți colaboratorii și să fie acceptate în mod favorabil. Aceasta se poate realiza doar prin formarea unei culturi organizaționale de tip nou, care presupune relații colegiale, colaborare strânsă.

Necătând la eforturile mari depuse pentru îmbogățirea bazei formării unei asemenea culturi organizaționale și desfășurarea schimbărilor organizaționale care au drept scop ridicarea motivației și satisfacției lucrătorilor, din păcate, la noi în republică în ultimii ani s-au înregistrat un număr mare de concedieri, atât din proprie inițiativă, cât și din cauza reducerii numărului lucrătorilor. Astfel, în anul 2011, după datele Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova, au fost concediate în jur de 149 mii de colaboratori, dintre care, aproximativ 143,2 mii au fost eliberați din propria inițiativă și în jur de 5,4 mii au fost eliberați din cauza reducerii numărului de angajați, luând în calcul faptul că populația ocupată a constituit în jur de 1174 mii oameni.

Tabelul 3. Motivul eliberării salariaților în anul 2011

	Din propria inițiativă		În urma reducerii angajaților	
	persoane	% din total eliberați	persoane	% din total eliberați
TOTAL din care:	143235	86,7	5413	3,3
• Agricultură, economia vânatului și silvicultura	13189	79,4	774	4,7
• Piscicultura	172	99,4	-	-
• Industrie, total	32246	86,8	982	2,6
- industrie extractivă	628	96,3	6	0,9
- industrie prelucrătoare	29370	87,5	850	2,5
- energie electrică și termică, gaze și apă	2248	76,6	126	4,3
• Construcții	9782	90,1	222	2,0
• Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor, motocicletelor, a bunurilor casnice și personale	28074	95,1	455	1,5
• Hoteluri și restaurante	4390	91,0	127	2,6
• Transporturi și comunicații	10559	74,6	752	5,3
• Activități financiare	2201	86,0	78	3,0
• Tranzacții imobiliare	12785	91,0	400	2,8
• Administrație publică	15233	84,2	1069	5,9
• Învățământ	3538	72,0	250	5,1
• Sănătate și asistență socială	6509	90,4	157	2,2
• Alte activități de servicii colective, sociale și personale, din care:	4557	88,9	148	2,9
- Activități recreative, culturale și sportive	2568	88,6	70	2,4

Sursa: [1]

Tabelul ne indică reducerea lucrătorilor în multe ramuri ale economiei naționale.

Deseori, managerii care efectuează reorganizări sau restructurări, unul din scopurile schimbărilor sale le numesc, le constituie reducerea cheltuielilor neproductive, deci ca urmare a aplicării modelului tehnologiei-sistem al intervenției. Realizarea acestui scop în practică cel mai des duce la reducerea principalei resurse – oamenii. După cum se știe, cea mai mare frică a personalului, care stau în calea schimbărilor organizaționale, este frica de a nu fi concediați sau să fie transferați la altă etapă a obligațiilor ierarhice. De aceea, una din scopurile principale ale managementului care sunt antrenați în desfășurarea schimbărilor organizaționale este asigurarea unui climat normal, echilibrat în colectiv. În așa mod, speranța lucrătorilor în stabilitatea locului său de muncă reprezintă factorul motivațional principal, de care ar trebui să se țină cont la elaborarea strategiei de dezvoltare a resurselor umane, bazate pe modelul dezvoltării organizaționale.

Concluzie: în fața managerului des este pusă problema alegerii modelului, care ar sta la baza desfășurării schimbărilor organizaționale. La rândul său, modelul ales pentru desfășurarea schimbărilor în organizație are o influență asupra strategiei de dezvoltare a resurselor umane. După părerea noastră, alegerea optimală în condițiile create la întreprinderile moldovenești este strategia dezvoltării organizaționale, care combină atât orientarea spre necesitățile personalului, cât și orientarea spre realizarea scopurilor strategice ale companiei.

Bibliografie

1. Piața muncii în Republica Moldova. Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova. Culegere statistică/ Chișinău, 2012, 123 p.
2. Зеленова О.И. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование: НИГО, 2004, 42 с.
3. Малышева Л.А. Контроллинг организационных изменений: как не утонуть в море популярных концепций. Учебное пособие: Екатеринбург, ООО Издательство УМЦ УПИ, 2010. 386 с.
4. Маслов В.И., Стратегическое управление персоналом в XXI веке. М: 2012, 82с.
5. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: Санкт-Петербург: Питер, 2002, 336 с.

ACȚIUNI DE MARKETING ÎN VEDEREA MOTIVĂRII ȘI REȚINERII ANGAJAȚILOR ÎN CADRUL ÎNTREPRINDERII

MARKETING ACTIVITIES TO MOTIVATE AND KEEP EMPLOYEES IN THE COMPANY

*Rodica SLUTU,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

Rezumat: Rolul motivației nu se limitează la a-i face pe oameni să muncească, ci a-i face să muncească bine, lucru care implică utilizarea integrală a resurselor fizice și intelectuale de care dispun indivizii.

Dintre toate procesele de resurse umane care pot fi dezvoltate în cadrul organizațiilor procesul de motivare ocupă un loc central. Motivarea reprezintă procesul prin care angajații sunt direcționați să lucreze în vederea atingerii obiectivelor stabilite ale organizației.

Cuvinte-cheie: resursa umană, marketingul personalului.

Abstract: The role of motivation is not only to make people to work, but it makes him to work good, and this work involve using of all physical and intellectual resources.

From all processes of human resources which can be developed in the enterprinse, process of motivation has a main place. Motivation is the process by wich employees are directed to work in order to achieve the goals of organization.

Key-words: human resource, marketing staff.

Succesul sau eșecul unei companii este legat de resursa umană, de modul în care acționează angajații. Motivația și reținerea angajaților este crucială în succesul privit nu doar la nivelul companiei, dar și la nivelul fiecărui departament.

Rolul motivației nu se limitează la a-i face pe oameni să muncească, ci a-i face să muncească bine, lucru care implică utilizarea integrală a resurselor fizice și intelectuale de care dispun indivizii.

Dintre toate procesele de resurse umane care pot fi dezvoltate în cadrul organizațiilor, procesul de motivare ocupă un loc central. Motivarea reprezintă procesul prin care angajații sunt direcționați să lucreze în vederea atingerii obiectivelor stabilite ale organizației.

Amenajarea și dotarea birourilor, achiziționarea unor tehnologii de lucru moderne, un salariu competitiv sau promovarea reprezintă unele dintre modalitățile de motivare și impulsioneare, fiecare contribuind, într-un anumit mod, la creșterea performanțelor și a satisfacției angajaților. Din păcate, nu toate modalitățile de motivare pot produce efecte durabile, pe termen lung. Funcția de motivare are drept scop stimularea angajaților în obținerea de performanțe. Ea începe odată cu recunoașterea faptului că indivizii sunt unici și că tehnicile motivaționale trebuie să se adapteze la nevoile fiecăruia.

Literatura de specialitate ne pune la dispoziție numeroase teorii privind motivația resurselor umane: modelul modificat al ierarhiei nevoilor (C.P. Alderfer), teoria ierarhiei nevoilor (A.H. Maslow), teoria motivatori-igienizatori (F. Herzberg), modelul realizării nevoilor (D.C. McClelland), teoria așteptărilor (V.H. Vroom), modelul așteptărilor (I.W. Porter și E.E. Lawver), teoria echității (J.S. Adams), teoria stabilirii obiectivelor (E.A. Locke).

De ce este importantă motivația? Între motivație și performanță există o relație de condiționare reciprocă. Spre deosebire de alți factori de producție, oamenii reprezintă pentru firmă mult mai mult. Gradul lor de motivație și satisfacție va determina întotdeauna performanțele individuale și organizaționale.

În economia modernă este foarte important să ai o forță de muncă motivată. Un angajat motivat este un angajat productiv, iar un angajat productiv este unul profitabil. Când oamenii nu sunt motivați, ei devin mai puțin productivi, mai puțin creativi și nu-și mai dau interesul pentru companie.

În scopul propunerilor acțiunilor de marketing în vederea motivării și reținerii angajaților la întreprindere s-a efectuat un sondaj asupra angajaților de la întreprinderile din regiunea de Nord a Republicii Moldova. Chestionarul urmărește să aducă în prim plan factorii motivaționali care acționează asupra angajaților și nivelul de motivare la întreprindere.

Pentru evidențierea gradului de importanță a nevoilor și pentru a vedea în ce măsură sunt satisfăcute de către organizație au fost prelucrate răspunsurile la întrebările chestionarului, obținându-se următoarele rezultate:

Tabelul 1. *Aprecierea nevoilor resimțite și nevoile satisfăcute în cadrul întreprinderii de către angajați ei*

Categoría nevoi	Nevoi resimțite		Nevoi satisfăcute	
	în mare măsură	satisfăcător	în mare măsură	satisfăcător
Condiții de muncă	55%	45%	25%	75%
Relații bune cu colegii	60%	40%	15%	85%
Stabilitatea postului	75%	25%	30%	70%
Dezvoltarea intelectuală	55%	45%	40%	60%
Nevoia de statut și recunoaștere	65%	35%	20%	80%

Datele tabelului demonstrează, pe de o parte, că aceste nevoi sunt extrem de importante pentru subiecții aleși, iar, pe de altă parte, ele sunt satisfăcute într-un grad mediu de către organizație. Așadar, dacă pentru subiecți importanța satisfacerii acestor 5 nevoi este foarte mare, satisfacerea lor de către organizație este realizată la un nivel satisfăcător. De exemplu, nevoia legată de relațiile bune cu colegii este importantă în mare măsură pentru 60% din respondenți și doar 15% dintre ei consideră că această nevoie este satisfăcută în mare măsură. O proporție asemănătoare se observă și la nevoia de statut și recunoaștere din partea celorlalți: 65% dintre respondenți o consideră importantă în mare măsură, pe când doar numai 80% o consideră satisfăcută de către organizație.

Studierea importanței nevoilor legate de muncă a angajaților este prezentată în figura nr. 1.

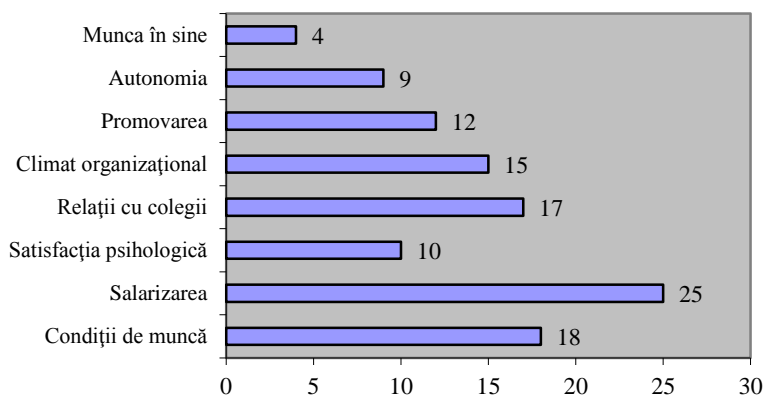


Figura 1. *Aprecierea nevoilor legate de muncă (în %)*

Din figura nr. 1 se poate observa că ponderea cea mai mare în cadrul rezultatelor o înregistrează salariul în proporție de 25%, fiind urmat de condițiile de muncă (18%) și relațiile cu colegii (17%).

Rezultatele obținute sunt în concordanță cu teoria lui Maslow asupra nevoilor, conform căreia nevoile de securitate și siguranță a muncii se cer a fi satisfăcute înainte de nevoile sociale.

Așadar, necesitățile legate de existență sunt cele care au în vedere asigurarea unor cerințe de bază ale existenței materiale, iar salariul și condițiile de muncă se referă anume la aceste necesități.

Rezultatele obținute se mai pot explica și prin faptul că cei mai mulți dintre respondenți desfășoară o muncă de rutină care nu necesită abilități de creativitate.

Personalul cu funcții de conducere, însă, ierarhizează într-un mod diferit factorii motivaționali, pentru ei fiind mai importantă munca în sine, promovarea.

Sistemul de salarizare este unul din motivele principale pentru care optează majoritatea angajaților

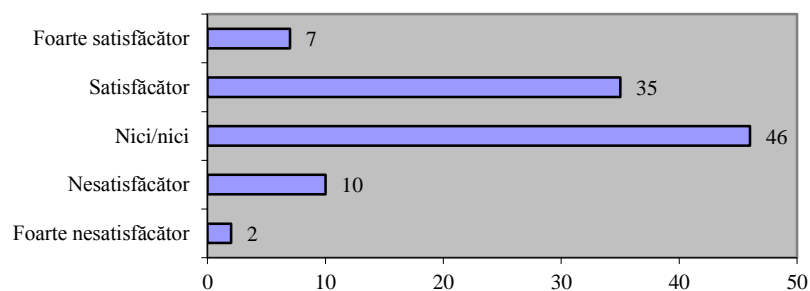


Figura 2. *Aprecierea sistemului de salarizare (în %)*

Rezultatele obținute pot fi vizualizate în figura de mai sus: numai 7% dintre respondenți sunt foarte satisfăcuți de salariul pe care-l primesc; 35% dintre respondenți sunt satisfăcuți de salariul pe care-l primesc. Respondenții din urmă dețin funcții de conducere sau sunt angajați la Draexmaier (bine remunerați). Acest lucru se datorează, pe de o parte, salariului de încadrare oferit de către firmă, care este diferențiat în funcție de calificare și cerințele postului. Respondenții care au catalogat sistemul de salarizare ca fiind nesatisfăcător (10%) sau foarte nesatisfăcător (2%) fac parte din categoria muncitorilor în posturi care nu necesită calificare înaltă.

Al doilea factor motivațional după importanță îl constituie condițiile de muncă a angajaților. La această întrebare – *Cum apreciați condițiile (ordine, curățenie, luminozitate etc.) în care lucrați?* – am obținut următoarele rezultate.

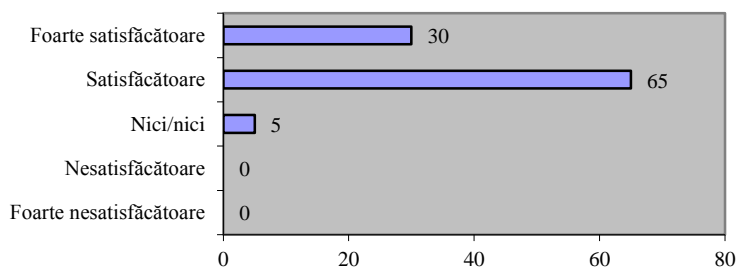


Figura 3. *Aprecierea condițiilor de muncă (în %)*

Apreciind condițiile de muncă, 30% din respondenții angajați cu funcții de conducere, în special, optează pentru determinativul „foarte satisfăcătoare”; 65%, în special muncitori, sunt de acord cu calificativul „satisfăcătoare” și numai 5% din angajați (cei cu calificări coborâte) apreciază condițiile de muncă ca fiind nici satisfăcătoare, nici nesatisfăcătoare.

Aceste rezultate arată că întreprinderile din regiunea Nord reușesc să asigure condiții de muncă satisfăcătoare, astfel încât să nu existe disconfort pentru angajați și să nu fie afectat procesul de producție.

Un alt factor motivațional ce determină relațiile între angajații întreprinderii este relațiile în colectivul de muncă.

Tabelul 2. Aprecierea relațiilor cu colectivul de muncă (în %)

1.	Foarte bune	8%
2.	Bune	65%
3.	Satisfăcătoare	27%
4.	Nesatisfăcătoare	0%

Observăm, fără prea multă dificultate, că 65% dintre subiecți apreciază relațiile cu colectivul ca fiind bune și 8% – ca fiind foarte bune, în timp ce 27% dintre subiecții investigați consideră că acestea sunt doar la nivel satisfăcător.

Calificativul *foarte bune* pentru aprecierea relațiilor cu colectivul de muncă (8%) reprezintă răspunsul superiorilor, cu funcții de conducere. Acest răspuns scoate în evidență relațiile bune existente între ei și subalternii lor (care nu fac reproșuri din teamă de a-și pierde locul de muncă).

Climatul organizațional care urmărește, de fapt, stilul de conducere din cadrul organizației constituie un alt factor motivațional, subiecții putând alege între stilurile autoritar, democrat și permisiv. În urma prelucrării răspunsurilor am obținut următoarele rezultate: 60% dintre subiecți, muncitori calificați și necalificați, apreciază stilul de conducere ca fiind autoritar, în timp ce numai 40%, angajați cu funcții de conducere, consideră că acesta este unul democratic. Atare rezultate sunt oarecum în contradicție cu întrebarea a cincea din chestionar, întrucât, de obicei, la un stil de conducere autoritar relațiile cu subordonații se concretizează prin ordine din partea managerilor, ceea ce poate duce la tensionare, la teama de a nu greși și posibile conflicte în cadrul echipei. Posibila explicație pentru rezultatele obținute ar putea fi teama angajaților de a exprima adevăratele sentimente față de climatul organizațional. O altă posibilă explicație ar putea fi dorința subiecților de a crea o impresie bună persoanei din exterior care a realizat ancheta, reacție des întâlnită în asemenea cazuri.

Promovarea angajaților în cadrul întreprinderii, de asemenea, este un important factor motivațional. Astfel, 35% dintre respondenții consideră că li se oferă posibilitate de a fi promovați; 65%, dimpotrivă, consideră că postul pe care îl ocupă nu are nici o perspectivă de promovare.

De obicei, posibilități de promovare au angajații cu posturi de conducere, pe când persoanele care îndeplinesc o muncă repetitivă, simplă, lipsită de creativitate nu au nici posibilitatea de a fi promovați. Majoritatea participanților la sondaj au format-o: specialiștii după categorie de personal – 48%; lucrători – 27%, manageri – 25%.

În urma prelucrării cantitative a rezultatelor obținute și a interpretării lor calitative, s-a cristalizat un șir de probleme întâlnite la întreprinderile din regiunea Nord a Republicii Moldova:

- 1) salarii mici ale angajaților;
- 2) condiții inadecvate de muncă pentru unele categorii de angajați;
- 3) lipsa posibilităților de promovare a specialiștilor;
- 4) relații tensionate cu colegii.

Luând în considerare rezultatele sondajului, propunem agenților economici să intensifice cercetarea nevoilor angajaților prin diferite metode (observație, anchete, comunicare etc.), în vederea îmbunătățirii condițiilor economice, profesionale sau relaționale a lor.

Din perspectiva marketingului resurselor umane, motivația economică nu este singurul factor care-i poate reține pe angajați într-o firmă. De la constatarea unei anumite forme de motivație până la a avea un angajat pasionat de ceea ce face, e cale lungă. În ultimii ani se observă interesul sporit al companiilor pentru crearea unui mediu relaxant și amical de lucru, așa încât angajații să fie dornici să vină la muncă. Companiile care investesc în astfel de facilități beneficiază de o creștere a productivității, de o scădere a indiferenței, prin atragere, reținere și motivare a angajaților.

Valorile enunțate, menținute și promovate de resursele umane atât în interiorul organizației (marketing intern), cât și în exterior (marketing extern), creează în timp un brand și o imagine pozitivă care vor atrage angajații doriți.

Promovarea trebuie făcută continuu, pentru a menține și transmite o imagine vie, competitivă a potențialilor candidați.

Marketingul resurselor umane se poate concretiza atât prin PR intern, cât și prin cel extern. Promovarea unei organizații se poate realiza prin acțiuni de PR în diferite medii: se pot organiza conferințe și prezentări, participări la târguri de muncă, se publică articole în presă pe diverse teme, participări la diverse evenimente în calitate de sponsor. De exemplu, unele firme au acțiuni de sponsorizare a asociațiilor studențești.

Organizațiile sunt evaluate atât de către consumatori, cât și de către potențialii angajați, în funcție de contribuția la viața socială a comunității din care fac parte. Aceasta presupune dezvoltarea unei strategii de implicare în viața comunității din care compania, la rândul ei, are de câștigat, avantajul fiind imaginea pozitivă a companiei (întreprinderii) pe piața muncii.

Angajații vor înțelege că întreprinderea este interesată de atitudinea corectă față de angajați, de recunoașterea și recompensarea performanțelor, de abilitatea de a inspira oamenii.

Așadar, o organizație poate fi competitivă în cazul când angajaților le pasă de ea, iar liderilor de a-i aduce pe angajați în această stare.

Bibliografie

1. Armstrong, M., Managementul resurselor umane, manual practic. București: Editura CODECS, 2003.
2. Bîrcă Alic, Managementul resurselor umane. Chișinău: Editura A.S.E.M., 2005.
3. Botaru, A., Managementul resurselor umane. Iași: Editura Sedcom Libris, 1998.
4. Burloiu, P., Managementul resurselor umane. Editura Lumina Lex, București, 1997.
5. Chișu Viorica-Ana, Manualul specialistului în resurse umane. București: Casa de editură IPECSON, 2002.
6. Coleman D., Managementul resurselor umane. The Open University, Open Business School, Centre for Open Distance Education România, 1991.

PROMOVAREA ANTREPRENORIALITĂȚII CA FACTOR-CHEIE PENTRU DEZVOLTAREA ECONOMICĂ A RDN

PROMOTING ENTREPRENEURSHIP AS A KEY FACTOR IN THE ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE NORTH DEVELOPMENT REGION

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

Rezumat: Pentru orice societate, antreprenoriatul reprezintă o sursă de inovare și schimbare și are o influență catalizatoare asupra productivității și competitivității economice. Antreprenoriatul este strâns legat de cunoștințe și flexibilitate, doi factori care au câștigat o nouă semnificație ca sursă a competitivității într-o economie mondială din ce în ce mai globalizată.

Cuvinte-cheie: antreprenoriat, activitate economică, dezvoltare, competitivitate.

Abstract: For every society, entrepreneurship is a source of innovation and change and it has a big influence on productivity and economic competitiveness. Entrepreneurship is closely linked with knowledges and flexibility, two factors which has achieved a new significance being like source of competitiveness in the world economy.

Key-words: entrepreneurship, economic activity, development, competitiveness.

Ca un element-cheie în asigurarea competitivității țărilor dezvoltate, spiritul antreprenorial este chiar mai important pentru țările în curs de dezvoltare care încearcă să atingă competitivitatea pe piețele internaționale.

În mod cert, pentru orice societate, antreprenoriatul reprezintă o sursă de inovare și schimbare și are influență catalizatoare asupra productivității și competitivității economice. Antreprenoriatul este strâns legat de cunoștințe și flexibilitate, doi factori care au câștigat o nouă semnificație ca sursă a competitivității într-o economie mondială din ce în ce mai globalizată. Odată cu schimbările tehnologice și cu intensificarea concurenței mondiale aduse de glo-

balizare și de liberalizarea economică, ipoteza că încurajarea spiritului antreprenorial reprezintă încurajarea competitivității unei țări, azi pare mai valabilă decât oricând.

Există numeroase aspecte în literatura empirică cu privire la antreprenariat și creșterea economică care utilizează diferite modalități de a măsura activitatea antreprenorială. De exemplu, în timp ce o direcție de studii empirice măsoară antreprenoriatul din punctul de vedere al procentului activității economice contabilizat de firmele mici, alte studii utilizează date cu privire la autoocuparea forței de muncă, numărul de participanți pe piață (concurența) sau numărul de start-up-uri de firme ca indicator al activităților antreprenoriale.

Regiunea de Dezvoltare Nord care are în componența sa circa 30% din suprafața totală a Republicii Moldova (municipiul Bălți și 11 raioane) reprezintă o zonă cu avantaje competitive din punctul de vedere al promovării activităților cu caracter antreprenorial și anume:

- regiunea are acces la resurse naturale/materie primă pentru industriile de prelucrare, materiale de construcție, energetică, mașini și construcții, industria alimentară ș.a.;
- RDN are cele mai multe centre urbane după regiunea Chișinău, fapt care crește accesul populației la serviciile sociale și oferă oportunități de angajare sau de înființare a unei afaceri;
- regiunea este accesibilă prin toate mijloacele de transport;
- RDN e singura regiune cu aeroporturi: Aeroportul internațional Bălți (Leadoveni) și Aeroportul Internațional Mărculești;
- în comparație cu celelalte regiuni, RDN are capacități importante de generare a energiei electrice (la Bălți, Costești-Stânca, Naslavcea), care ar putea asigura necesarul de energie în regiune;
- regiunea se caracterizează prin productivitate ridicată a muncii și cost redus al forței de muncă;
- există un număr mare de instituții de învățământ, care oferă acces sporit la educație și constituie un suport pentru dezvoltare și eradicarea sărăciei;
- în cadrul RDN sunt caracteristice condiții climaterice favorabile pentru agricultură: condiții optime de umezeală și cea mai scurtă perioadă de vegetație activă. Condițiile agroclimaterice sunt favorabile pentru creșterea cerealelor, a sfeclei de zahăr, a florii-soarelui, a tutunului și pomilor fructiferi, deci pentru dezvoltarea sectorului dat;
- prezența resurselor naturale bogate și diverse, inclusiv rezerve de minerale și resurse acvatice de calitate. Resurse minerale solide pentru industria construcțiilor: calcarul, argila, cretă tehnică, nisip, tripoli. Resurse de ape minerale, care sunt îmbuteliate de agenții economici și utilizate în scopuri curative.

Deși există foarte multe aspecte pozitive în dezvoltarea social-economică a RDN, totuși, semnalăm, cu regret, că în regiune activitățile de antreprenariat sunt încă slab dezvoltate.

Cu toate că numărul întreprinderilor pe țară este în creștere permanentă, în regiunea de nord numărul acestora este de două ori mai mic decât media națională. De asemenea, distribuția spațială a vânzărilor întreprinderilor este neuniformă, diferențele între raioane fiind de ordinul zecilor. Zonele cele mai active din punct de vedere economic sunt Bălțiul, Soroca și Râșcani, unde operează peste 50 de IMM-uri raportate la 10 000 de locuitori. În același timp, în raioanele Florești și Sângerei acest indicator este inferior valorii de 30.

Barierile principale cu care se confruntă antreprenorii în lansarea unei afaceri sunt absența informațiilor, în special pentru industrii, resursele financiare limitate, complexitatea procedurilor birocratice.

Potrivit psihologului american David Mc Clelland, indiferent, de variațiile în dezvoltarea economică, antreprenorii cu un grad ridicat de motivație, aproape întotdeauna, vor găsi modalități de a maximiza realizările economice. El identifică 10 competențe antreprenoriale personale pentru detectarea și consolidarea potențialului antreprenorial, care sunt deosebit de consistente de la țară la țară:

- 1) căutarea oportunităților și inițiativelor;
- 2) asumarea riscului;
- 3) cererea pentru eficiență și calitate;
- 4) perseverența;
- 5) angajamentul față de contractul semnat;
- 6) căutarea informațiilor;
- 7) stabilirea scopului/obiectivelor;
- 8) planificarea și monitorizarea sistematică;

9) persuasiunea și networking-ul;

10) independența și încrederea de sine.

În pofida problemelor existente, dezvoltarea antreprenoriatului este unul din obiectivele principale ale dezvoltării regionale. Creșterea numărului întreprinderilor (în general, micro-întreprinderi și întreprinderi mici) va duce în mod sigur la crearea noilor locuri de muncă, atragerea investițiilor și dezvoltarea economică a regiunii.

La sfârșitul anului 2012 populația de 15 ani și peste din zona Nord, după participarea la activitatea economică, pe sexe și medii de trai se prezintă în felul următor:

Tabelul 1. Starea populației economic activă în anul 2012

Sexe, medii de trai	Persoane active			Rata de activitate, %	Rata șomajului BIM, %
	Total	Ocupate	Șomeri BIM		
Total	340,3	324,5	15,8	38,7	4,6
Bărbați	162,6	153,6	9,0	39,6	5,5
Femei	177,7	170,9	6,8	37,9	3,8
Urban	131,9	122,8	9,1	42,1	6,9
Rural	208,4	201,7	6,7	36,8	3,2

Conform datelor BNS, ponderea șomerilor BIM în numărul total al populației este de 4,6%. În realitate, numărul șomerilor din regiune este mult mai mare. Există numeroase persoane care nu sunt angajate oficial în câmpul muncii (fără contract de muncă), dar care activează în baza unor înțelegeri verbale cu patronul. De asemenea, există persoane care sunt plecate la muncă în străinătate și ele nu figurează în numărul șomerilor, deși nici angajați nu pot fi considerați, deoarece nu contribuie direct la formarea produsului intern brut al regiunii.

O altă problemă de ordin demografic cu care se confruntă la moment Republica Moldova în general și RDN în particular este populația tânără „neet” (Not in Education, Employment or Training) – tineri cu vârsta cuprinsă între 15-29, care nu muncesc nicăieri, nu studiază și nu sunt încadrați în nici un program de formare profesională. Numărul lor este foarte dificil de determinat. În Europa, numărul lor este de circa 14 mln, adică fiecare al șaselea tânăr.

Încadrarea în câmpul muncii a categoriilor de persoane nominalizate mai sus (șomeri, migranți, neet), ar genera externalități economice pozitive, aducând atât *beneficii individuale*:

- remunerare;
- ridicarea nivelului de trai;
- valorificarea cunoștințelor și aptitudinilor;
- sporirea încrederii în forțele proprii;

cât și *beneficii sociale*:

- creșterea PIB;
- dezvoltarea economică;
- progresul tehnologic;
- inovațiile;
- creșterea gradului de competitivitate al regiunii;
- scăderea ratei șomajului;
- majorarea ratei de ocupare a populației;
- diminuarea numărului de migranți;
- atragerea investițiilor etc.

Prin încadrarea în câmpul muncii se subînțelege, inclusiv, și activitatea de antreprenoriat.

Pe baza unui studiu realizat de *Global Entrepreneurship Monitor (GEM)* în 37 de țări, reprezentând aproximativ 62% din populația lumii, se estimează că 460 de milioane de adulți din întreaga lume sunt implicați în activități antreprenoriale. Aproximativ două treimi din antreprenori sunt orientați spre ocazie, în timp ce restul sunt orientați spre necesitate – ceea ce înseamnă că încearcă să pornească afaceri, deoarece nu au opțiunea unui loc de muncă. Interesant este faptul că cea mai mare parte a noilor firme implică replicarea afacerilor existente, nu inovații ieșite din comun. Cele mai ridicate niveluri de activitate au fost identificate în Thailanda, India, China și Coreea, urmate de unele dintre fostele colonii britanice: Australia, Canada, Noua Zeelandă, Africa de Sud și apoi Israel și țările UE. În partea de jos a clasamentelor sunt țările asiatice dezvoltate: Japonia, Taiwan și Singapore.

În același timp, SUA este lider în ceea ce privește accesul la finanțare și cultura antreprenorială, iar Franța ocupă primul loc la categoria educație și formare profesională. Arabia Saudita este percepută ca fiind cea mai atractivă, din punct de vedere fiscal și al condițiilor de reglementare, datorită ratelor reduse de impozit pe profit și normelor juridice simplificate. În privința programelor de mentorat și a schimbului de bune practici, Rusia deține scorul cel mai mare, urmată de Mexic și Brazilia.

Pe parcursul ultimilor ani, activitatea de antreprenariat din Republica Moldova este susținută printr-o serie de programe de stat precum:

- Programul de atragere a remitențelor în economie PARE 1+1;
- Programul Național de Abilitare Economică a Tinerilor;
- Programul „Gestiunea Eficientă a afacerii”;
- Fondul Special de Garantare a Creditelor;
- Acordarea consultanței de către experții din Germania.

În luna iunie 2013, la Chișinău a fost lansat primul Centru de Dezvoltare a Carierei care reprezintă un pas major spre promovarea antreprenoriatului inovativ și angajare durabilă. Un centru similar urmează a fi deschis și la Bălți.

Totalitatea acțiunilor de mai sus reprezintă inițiative ale statului în vederea stimulării activității antreprenoriale. Prin urmare, factorii politici de decizie se confruntă cu problema cum să creeze condiții cadru care să conducă la activități antreprenoriale și cum să se asigure că abilitățile antreprenoriale sunt alocate pentru activități care contribuie la produsul social.

Pot fi identificate trei domenii politice importante pentru activitățile antreprenoriale. Aceste domenii sunt accesul la finanțare, facilitarea intrării și ieșirii firmelor pe/de pe piață și scheme guvernamentale de sprijin.

Totodată, nu trebuie de omis faptul că formarea spiritului antreprenorial este un proces și nu un fenomen static și trebuie tratat ca atare.

Pentru RDN se conturează trei direcții majore de intervenție:

- îmbunătățirea gradului de informare și conștientizare a persoanelor fără un loc de muncă asupra oportunităților de inițiere de noi afaceri;
- creșterea numărului de beneficiari, de măsuri integrate de ocupare a forței de muncă din rândul șomerilor (inclusiv tineri și de lungă durată) și al persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în perspectiva începerii unei afaceri sau a unei activități independente;
- dezvoltarea culturii antreprenoriale și creșterea numărului de persoane ce demarează afaceri sau activități independente, în scopul creării de noi locuri de muncă și obținerii unei rate cât mai mari de ocupare.

Activitățile principale se referă la:

- dezvoltarea unui centru regional de sprijin a inițiativelor regionale și locale pentru facilitarea accesului la informații relevante, privind piața muncii și integrării/reintegrării pe piața muncii, din perspectiva dezvoltării antreprenoriatului;
- organizarea și implementarea evenimentelor și acțiunilor în sprijinul promovării inițiativelor locale și regionale, în vederea stimulării ocupării, inclusiv a dezvoltării economice a regiunii;
- organizarea de vizite de studiu în alte țări în vederea unui transfer de bune practici și experiențe privind modalități inovatoare de măsuri active adresate șomerilor, cu accent pe situațiile dificile create de criza economică mondială;
- elaborarea unui ghid de bune practici și programe inovatoare, în vederea prevenirii și combaterii șomajului prin sprijinirea dezvoltării antreprenoriatului la nivel regional și local;
- derularea unei campanii de informare și conștientizare a grupului țintă (șomeri, tineri etc.), asupra posibilităților de dezvoltare de noi afaceri și selectarea zonelor de acțiune cu potențial de dezvoltare;
- furnizarea unui program de cursuri de formare în domeniul dezvoltării antreprenoriatului și dezvoltării personale, precum și a unui program de asistență pentru inițierea și dezvoltarea unei afaceri, inclusiv asistență, privind modalitatea de accesare și utilizare a oportunităților de finanțare.

Bibliografie

1. Șoim Horațiu, Antreprenoriatul: concepte, culturi, metode și tehnici. București: POSDRU, 2010.
2. http://www.adrnord.md/public/files/studii/Studiu_diagnostic_ADR_Nord_2006-2010.pdf.
3. http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/ocupare_somaj/Forta_Munca_2013.pdf.

РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ АТО ГАГАУЗИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

DEVELOPMENT OF INNOVATION POTENTIAL OF ENTERPRISES ATU GAGAUZIA: PROBLEMS AND PROSPECTS

*Алла ЛЕВИТСКАЯ,
Комратский государственный университет
Виталий КЮРКЧУ,
Главное Управление Экономического развития АТО Гагаузия.*

Резюме: В рамках проводимого исследования была поставлена задача выявить проблемы и перспективы развития инновационного потенциала субъектов МСП АТО Гагаузии. Полученные результаты позволяют сделать выводы, что для его реализации необходимы как внутренние условия – инновационное мышление и предпринимательский стиль деятельности, так и внешние – это, прежде всего, благоприятная среда для эффективного взаимодействия малого и среднего бизнеса с научным сообществом, государственная поддержка инноваторов, имеющих опыт научно-исследовательской работы в определенной области. Исходя из анализа результатов исследования сделаны следующие выводы: инновационная активность сдерживается, прежде всего, недостаточными финансовыми возможностями инноваторов, несовершенством законодательства в сфере инновационной деятельности, недостаточной информационной обеспеченностью и активностью институтов, отвечающих за организацию поддержки малого и среднего бизнеса.

Ключевые-слова: потенциал, рынок труда, малый и средний бизнес.

Abstract: In the framework of research was to find the problems and prospects of development of innovation potential of SMEs of Gagauzia. Obtained results allow to conclude that its implementation are necessary as internal conditions – innovative thinking and entrepreneurial style of activity as well as external – first of all, an enabling environment for effective interaction between small and medium-sized businesses with the scientific community, government support of innovators who have experience in research in a specific area. On the basis of analysis of the survey results, innovation activity is constrained by insufficient financial capabilities of entrepreneurs, legislative imperfections in sphere of innovation activity, low information awareness and activity of institutions which is responsible for organizing support for innovative small and medium businesses.

Key-words: potential, labor market, small and medium businesses

Гагаузия – автономно-территориальное образование (АТО) в составе РМ с особым правовым статусом, выражающим самоопределение гагаузского народа, осуществляющего свою деятельность в соответствии с Конституцией РМ, Законом „Об особом правовом статусе Гагаузии” и Уложением Гагаузии. АТО Гагаузия расположено в южной части РМ и относится к самостоятельному экономическому региону страны. В составе автономии 3 района и 26 населенных пунктов. На территории АТО Гагаузия проживает 155,6 тысяч человек или 4,6% населения Республики Молдова [4]. Население в трудоспособном возрасте составляет 100 тысяч человек или 64,3% населения (фактически в регионе осталось – 37% населения трудоспособного возраста или около 37 тыс. человек). По официальным данным Нацбанка, работают за границей примерно 700 тысяч граждан Молдовы, а денежные средства, поступления от них продолжают играть движущую роль в потреблении и экономическом росте и составляют около 30 процентов ВВП Молдовы. За последние 11 лет физические лица перевели в Молдову посредством банков \$9,5 млрд., что примерно в три раза превышает фонд прямых иностранных инвестиций. Отсутствие единого политического курса в стране только усугубляют экономические сложности.

На рынке труда наблюдается ситуация в которой нет места сантиментам, поскольку безработица, особенно среди молодёжи, достигает угрожающих масштабов. Постоянной работы не имеют практически половина молодых людей страны. Многие из них в самом ближайшем будущем рассчитывают уехать из Молдовы на заработки. Есть и такие представители молодых поколений, которые просто не соглашаются работать за смехотворные деньги, при том, количество таких людей постоянно растёт, что и увеличивает миграционные процессы.

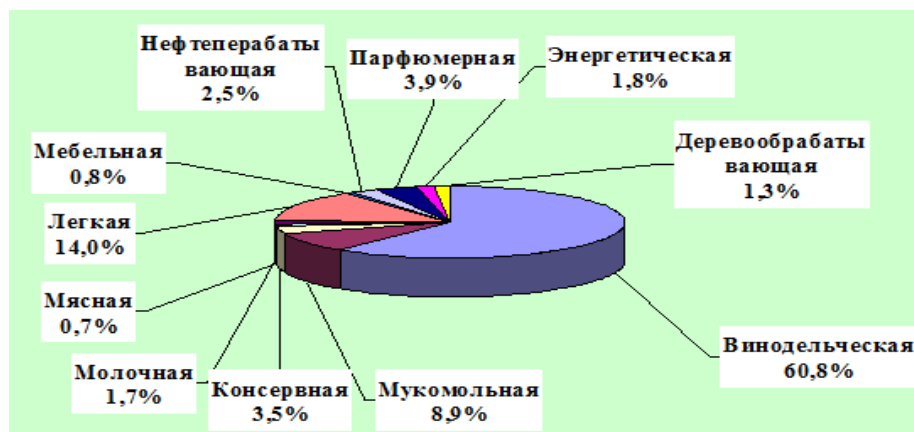


Рис. 1. Структура промышленной продукции. АТО Гагаузия 2012г.

Источник: Отчет о деятельности исполнительного комитета Гагаузии за 2013г.

Острые проблемы в регионе вызывают также состояние транспортной инфраструктуры, обеспечение населения питьевой водой, природным газом, тепловой и электрической энергией. Достаточно сказать, что энергетический комплекс республики функционирует на 98% за счет импортируемых топливно-энергетических ресурсов, что ставит весь народно-хозяйственный комплекс и социальную сферу региона в прямую зависимость от конъюнктуры цен энергоносителей на мировом рынке.

Хронический недостаток финансирования испытывают в регионе учреждения образования, здравоохранения, социального обеспечения, культуры и спорта. Бюджетные возможности далеко не покрывают растущие потребности этой сферы, что, в конечном счете, сдерживает социальное развитие региона и, кроме того, усиливает негативные тенденции по другим направлениям его развития.

Экономический потенциал автономии определяется, прежде всего, его аграрно-промышленным комплексом, опирающимся на местные природные условия и многовековые навыки населения в сельском хозяйстве и производстве пищевых продуктов (рис.1). Сырьевая база автономии позволяет обеспечить перерабатывающую промышленность Гагаузии достаточным количеством сырья, особенно виноградом, зерном, подсолнечником и др. Оценивая экономику Гагаузии можно отметить следующие экономические параметры.

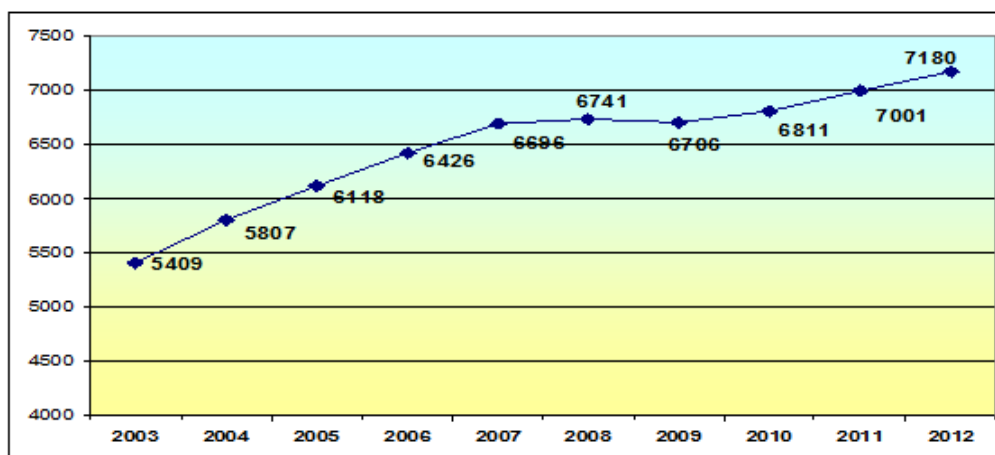


Рис. 2. Динамика экономических агентов АТО, ед.

Источник: Отчет о деятельности исполнительного комитета Гагаузии за 2012 г.

Во всех секторах экономики Гагаузии по состоянию на 01.01.2013 года зарегистрировано 7180 экономических агентов, в том числе физические лица – 4117, юридические лица – 2423, общественные организации – 640 (рис.2). Из общего числа экономических агентов 151 являются предприятиями с иностранной долей собственности. Среднемесячная официальная заработная плата в экономике автономии за 2011 год возросла на 11,7% и составила 2072,7 лея (около 200USD) или 69,7% от средней заработной платы в экономике и 148% к прожиточному минимуму.



Рис. 3. Объем промышленного производства, млн. лей.

Источник: Отчет о деятельности исполнительного комитета Гагаузии за 2012 г.

Положение в промышленном секторе экономики определено преимущественно деятельностью предприятий обрабатывающей промышленности, сокращение объемов производства которых было обусловлено снижением объемов производства алкогольных напитков, консервов и мясной продукции.

Объем экспорта в регионе растет, в основном, за счет экспорта винодельческой продукции. Доминирующие направления сельского хозяйства АТО Гагаузия – виноградарство, садоводство, производство зерновых. Приоритетные направления инвестиций в АТО Гагаузия: виноградарство, виноделие и садоводство; переработка сельскохозяйственной продукции; машиностроение и приборостроение; нефтехимический комплекс; текстильная промышленность; индустрия отдыха и досуга для населения; телекоммуникации; производство строительных материалов; сельский туризм.

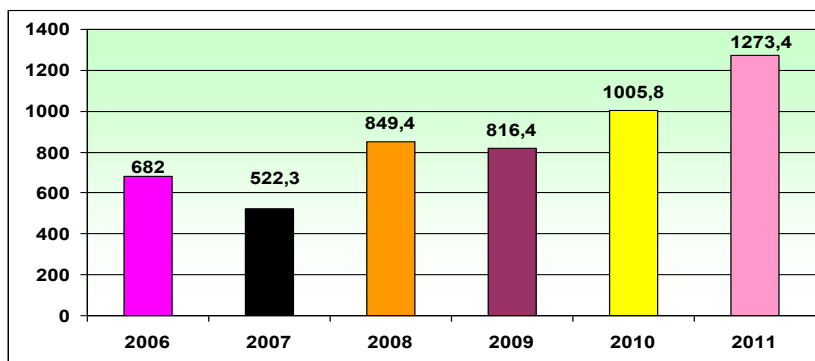


Рис. 4. Объем экспорта товаропроизводителей, млн. лей.

Источник: Отчет о деятельности исполнительного комитета Гагаузии за 2012 г.

Анализ динамики предприятий малого и среднего бизнеса показал, что за период 2007-2011 гг. число экономических агентов в этом секторе экономики в общем количестве экономических агентов автономии составляет 87,8%. Из общего числа отчитавшихся предприятий более половины всех экономических агентов автономии (56,07%) заняты в сфере торговли (Рис.6). В секторе малого и среднего предпринимательства (МСП) занято 71,8% от общего числа трудоустроенных.

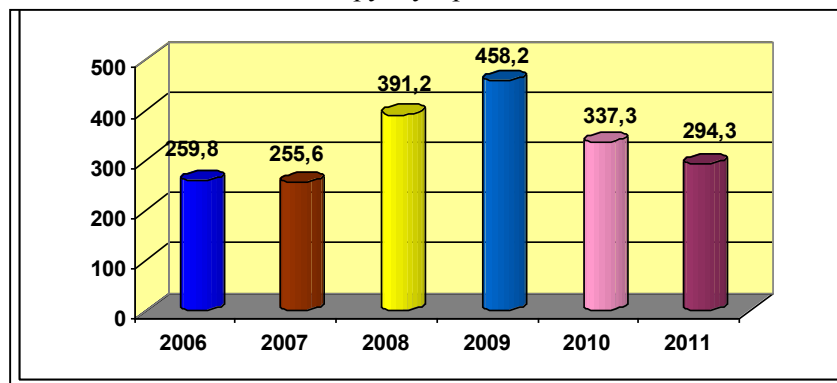


Рис. 5. Динамика инвестиций в развитие экономики АТО Гагаузия (млн. леев)

Источник: Отчет о деятельности исполнительного комитета Гагаузии за 2012 г.

Среди сильных сторон региона можно отметить благоприятные агроклиматические условия для развития сельскохозяйственного производства и выгодное геополитическое месторасположение региона, наличие неиспользуемого потенциала для выработки энергии при помощи возобновляемых в природе источников (биодизеля, энергии ветра, солнечной энергии, строительства малых гидроэлектростанций и др.), высокие темпы роста количества пользователей мобильной связью и сетью Интернет.

В АТО Гагаузия на данный момент выдан 21 патент, что составляет около 3% от общего количества национальных патентообладателей. Что является чрезвычайно низким показателем. Также к слабым сторонам развития региона можно отнести:

- неясное разграничение ответственности между центральными органами и администрацией автономии;
- зависимость региона от внешних источников энергетических ресурсов;
- отсутствие свободных рабочих мест для предотвращения трудовой миграции и „утечки мозгов”
- низкие объемы промышленного и сельскохозяйственного производства;
- высокий уровень износа основных производственных фондов на предприятиях Гагаузии;
- нехватка финансовых ресурсов у промышленных и сельскохозяйственных предприятий для реализации программ развития;
- отсутствие сертификации выпускаемой продукции по международным стандартам ISO;
- низкий уровень менеджмента на предприятиях, функционирующих в регионе;
- недостаточный уровень диверсификации рынков сбыта готовой продукции промышленными и сельскохозяйственными предприятиями.

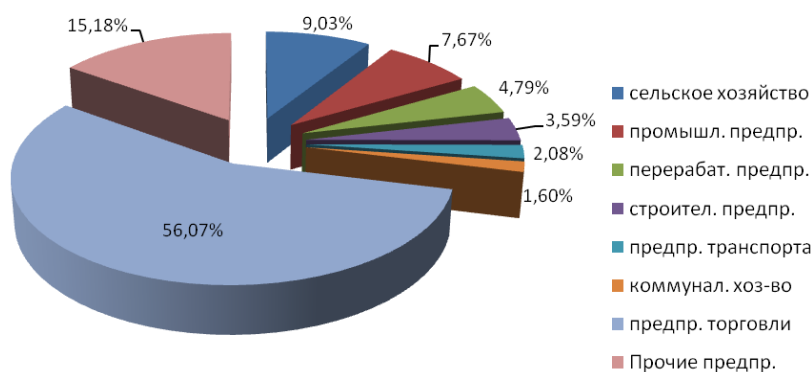


Рис. 6. Удельный вес основных видов МСБ в общем количестве предприятий.

Вместе с тем регион располагает определенными возможностями, это касается внедрения в перерабатывающих отраслях промышленности инновационных технологий и «ноу-хау», модернизации агропромышленного комплекса, развития производства экологически чистых продуктов питания, развития в сельских местностях малого бизнеса, а в малых городах – индустриальных и свободных экономических зон, бизнес – инкубаторов и технопарков.

Среди опасностей и угроз развития региона были указаны рост цен на энергоносители, естественная убыль и старение населения, продолжающийся процесс трудовой миграции, природные катаклизмы, глобальное изменение климата, недостаточная международная техническая и финансовая помощь и ряд других. Определение взаимосвязей между результатами социально-экономического анализа позволили определить следующие сравнительные преимущества развития Гагаузии: благоприятное географическое месторасположение; имеющийся потенциал аграрного сектора и сельского развития; развитие услуг для сфер туризма и отдыха; развитие малых и средних предприятий; наличие человеческих ресурсов.

Инновационный потенциал региона складывается из суммы инновационного потенциала хозяйствующих субъектов, ведущих свою деятельность на территории региона [3]. Экспертная оценка инновационного потенциала региона должна проводиться по четырем разделам:

1. Задел научно-технических (технологических) собственных и приобретенных разработок и изобретений.
2. Состояние инфраструктурных возможностей промышленных предприятий и научно-технических организаций региона, обеспечивающих прохождение новшеством всех этапов инновационного цикла, превращение его в нововведение или инновацию.

3. Внешние и внутренние факторы, отражающие взаимодействие инновационного потенциала с другими частями совокупного потенциала региона и влияющие на успешность осуществления инновационного цикла.
4. Уровень инновационной культуры, характеризующий готовность и способность предприятий региона к реализации новшеств в виде инноваций.

Однако в целом наука, производство и бизнес развиваются по собственным траекториям, часто не связанным друг с другом. Как следствие – возникают проблемы, среди которых следует выделить: нарастание технологического отставания от развитых стран, снижение конкурентоспособности отечественного образования; низкая доля целевого трудоустройства выпускников государственных вузов; разрыв во взаимодействии вузов с производством и экспериментальными базами; вымывание затратных наукоемких специальностей; несоответствие выпускников потребностям инновационного производства.

Основное ограничение развития инновационной сферы – дефицит квалифицированных кадров. В то время как система регионального образования, представленная, в том числе и Комратским госуниверситетом, служит важнейшей интеллектуальной предпосылкой повышения уровня инновационного потенциала и региона.

Направления поддержки инновационной деятельности МСП должна осуществляться в целях:

- Развития частной инициативы, роста интеллектуального потенциала региона;
- Расширения финансовой базы формирования бюджета АТО Гагаузия;
- Удержания квалифицированной рабочей силы, повышения уровня занятости населения и качества жизни населения;
- Создание условий для обеспечения экономической, технологической и информационной безопасности АТО.

В целях усиления инновационного потенциала предприятий АТО Гагаузия необходимо реализовать следующие мероприятия [2]:

I. Совершенствование нормативно-правового обеспечения инновационной деятельности субъектов ИМСП и инфраструктуры поддержки ИМСП.

1. Привести нормативно-законодательные акты в сфере инноваций в АТО Гагаузия в соответствие с республиканскими.
2. Дать четкое определение приоритетных для АТО направлений инновационного развития на средне- и долгосрочный периоды и основных понятий сферы инновационной деятельности в законодательных и нормативных в целях четкости критериев отнесения малых и средних предприятий к инновационным. Для выбора таких приоритетов требуется разработка научно-технической и инновационной политики региона.
3. Предоставление налоговых льгот субъектам предпринимательства, создающим и развивающим у себя научные, научно-конструкторские, научно-технологические и т.п. подразделения, в целях создания условий для стимулирования НИОКР на наукоемких МСП региона.

II. Содействие инновационно направленным МСП в информационном, организационном и финансовом обеспечении.

1. Развитие научно-производственной кооперации и партнерства в области производства и поставок наукоемкой продукции (оказания наукоемких услуг), выходе на рынок высокотехнологичной продукции, коммерциализации интеллектуальной собственности.
2. Разработка механизма долевого участия органов региональной администрации в финансировании научных и технологических исследований субъектов МСП, ориентированных на решение приоритетных задач социально-экономического развития региона.
3. Организационное содействие и компенсация затрат по патентованию (приобретению патентов), лицензированию и сертификации высокотехнологичной продукции, новых технологий, ноу-хау, создаваемых субъектами ИМСП области.
4. Компенсация части процентной ставки по кредитам и займам, идущим на разработку и освоение инноваций, до момента их коммерческой реализации.

III. Совершенствование инфраструктуры поддержки МСП.

1. Считать построение и развитие инновационной инфраструктуры стратегическим направлением поддержки инновационной деятельности предпринимателей.
2. В состав субъектов региональной системы поддержки субъектов МСП следует отнести: Инновационно-образовательный кластер; государственные органы и различные институты коммерческой и некоммерческой инфраструктуры поддержки субъектов ИМСП в регионе; бизнес-сообщество, объединяющее создаваемые на различных уровнях всевозможные союзы и ассоциации самих МСП – инноваторов.

Для формирования структуры региональной инновационной системы, необходимо создание ряда специализированных региональных структур, отвечающих за поддержку инновационного малого и среднего предпринимательства:

1. Экспертный совет по развитию инновационной деятельности субъектов МСП АТО Гагаузии.
2. Региональный центр инноваций и технологий МСП на базе Инновационно-образовательного кластера, который объединил бы действующий Инновационный инкубатор КГУ и планируемый к созданию Технопарк «Буджак».
3. С целью финансового обеспечения проектов и программ поддержки инновационной деятельности целесообразно сформировать Региональный венчурный фонд.

Экспертный совет по развитию инновационной деятельности (ЭСРИД) субъектов МСП АТО Гагаузии на данный момент уже создается из числа представителей профильных структур Администрации, научных, промышленных, инновационных, финансовых, консалтинговых организаций, а также имеющих необходимую квалификацию специалистов.

В результате такой целенаправленной поддержки можно получить следующие результаты:

- создание до 10 новых технологически ориентированных МСП в год, с высоким уровнем выживаемости (60-70%);
- вовлечение в процесс регионального развития государственного сектора, формирование позитивного отношения к процессу коммерциализации научных результатов и использования государственных ресурсов, научного потенциала;
- создание позитивного имиджа региона, в котором происходит развитие бизнеса и рост новых инновационных МСП;
- развитие и поддержка сотрудничества МСП с научными учреждениями, крупными компаниями.

Список используемой литературы

1. Отчет о деятельности исполнительного комитета Гагаузии за 2012г. URL: <http://www.gagauzia.md/public/files/2013/otcet.pdf>.
2. Оценка инновационного потенциала малого и среднего предпринимательства АТО Гагаузия. Academia de Studii Econ. a Moldovei. Analele Academiei de Studii Economice a Moldovei: Ed. a 11-a / Acad. de Studii Econ. a Moldovei; col. red.: Grigore Belostecinic (președinte) [et al.]. – Chișinău: ASEM, 2013. – 173 p.
3. Оценка инвестиционной привлекательности региона с учетом инновационного и бюджетно-финансового потенциала региона. Репченко Н.А., Фокина О.М. Инновации. № 7 (105) 2007, с. 64-66.
4. Стратегия социально-экономического развития Гагаузии (Гагауз Ери) на 2009-2015 годы. URL: <http://www.gagauzia.md>.

COMPETITIVITATEA RESURSEI UMANE ÎN INDUSTRIA TURISMULUI

HUMAN RESOURCE COMPETITIVENESS IN TOURISM INDUSTRY

*Cristina-Elena ALBU,
Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași, România*

Rezumat: *Business-ul pierde capacitatea sa de a fi competitiv atât pe plan național cât și internațional fără resurse umane bine pregătite, ceea ce duce la o scădere a succesului economic. Obiectivul acestui articol este de a sublinia problemele legate de competitivitatea resurselor umane din turism, ca un fenomen de servicii economice.*

Studiul documentar folosit la realizarea acestui articol s-a bazat pe metoda de cercetare. Acest articol ar putea contribui în mod util la literatura de specialitate, dar va fi, de asemenea, un punct de reper pentru companiile de turism care vor vedea o perspectivă diferită a importanței resurselor umane. În turism, competitivitatea resurselor umane este direct legată de motivația la locul de muncă.

Cuvinte-cheie: competitivitate, turism, resurse umane, motivare, managementul resurselor umane, modele motivaționale.

Abstract: Businesses lose their ability to be competitive both nationally and internationally without human resources well prepared, leading to a drop in economic success. The aim of this research is to emphasize the issues related to the human resources' competitiveness of tourism, as a phenomenon of economic services. Documentary study was the research method used for the achievement of this article. This article may contribute in a useful way to the scientific literature, but will also be a landmark for tourism companies that will see a different perspective of the importance of human resource. In tourism, human resources' competitiveness is directly related to its motivation in the workplace.

Key-words: competitiveness, tourism, human resources, motivation, management of human resources, motivational models.

*Fiecare persoană poartă cu sine șabloane de gândire, sentimente și un comportament potențial,
toate deprinse pe parcursul întregii sale vieți*

Geert Hofstede

Globalizarea poate avea un efect important asupra abilității unei națiuni de a-și menține competitivitatea, indiferent de domeniul de referință. Fără resurse umane bine pregătite, afacerile își pierd abilitatea de a fi competitive, atât la nivel național, cât și internațional, ceea ce duce la o scădere a succesului economic [5]. Firmele care activează în domeniul turismului și nu numai, trebuie să își implementeze adevărate strategii de motivare a personalului, pornind de la treptele inferioare, dar luând în considerare și treptele superioare ale piramidei ierarhice. Astfel, nu trebuie urmărită doar motivarea personalului de execuție, ci și a celui de conducere.

Resursa umană este resursa cea mai valoroasă de care dispune orice firmă. Chiar dacă în prezent ne confruntăm cu o tehnologie avansată în toate domeniile, resursa umană este cea care *însuflește* orice activitate, în special în sfera serviciilor.

Turismul reprezintă unul dintre cele mai importante motoare ale dezvoltării economice. Astfel, abilitatea unei țări de a-și vinde serviciile turistice va depinde din ce în ce mai mult de atractivitatea destinației turistice [10]. Imaginea unei destinații turistice deține un rol critic în succesul unei zone, deoarece are efect asupra satisfacției consumatorilor de servicii turistice; aceasta influențează valoarea adăugată produsului turistic prin furnizarea de informații care ajută la implementarea unor strategii de promovare menite să poziționeze pe piață destinația turistică respectivă [1].

În prezent trăim într-un mediu global competitiv în care un aspect important îl deține calitatea serviciilor în industria turismului și a ospitalității [3]. Din acest motiv, în industria hotelieră trebuie să existe o mare flexibilitate a serviciilor oferite clienților. Singura calitate acceptabilă pentru clienți este cea care corespunde așteptărilor lor [2]. Este foarte dificil să obții calitate în cazul unui produs furnizat de unitățile turistice, întrucât crearea sa implică cooperarea mai multor departamente: *Front-Office, Back-Office, Food & Beverage, Marketing* etc. Fiind implicate mai multe departamente, resursa umană trebuie să întrunească suficiente caracteristici personale și profesionale, pentru a face posibilă o colaborare productivă, de calitate, în beneficiul clientului.

Prestarea serviciilor în turism se caracterizează prin două laturi obiectiv necesare și anume: una preponderent *cantitativă* (reflectată prin numărul personalului, numărul utilajelor și a instalațiilor de servire), iar cea de-a doua o constituie latura *calitativă* a elementelor menționate mai sus, latură ce nu poate fi evaluată cu precizie, dar care are importanță deosebită în prestarea serviciilor [4]. Calitatea ține de percepția clientului cu privire la un anumit produs sau serviciu. Ceea ce este calitativ pentru un turist, poate fi mediocru pentru alt turist (în această situație pot interveni aici stereotipurile referitoare la naționalitatea turiștilor).

Calitatea relațiilor personalului din turism cu turiștii, disponibilitatea și sollicitudinea personalului, reprezintă parametrii de apreciere a calității serviciilor turistice, a elementelor de satisfacție pentru turiști, mai ales în ceea ce privește turismul internațional.

Un rol deosebit în formarea unei imagini de calitate despre unitățile turistice, dar și despre o destinație turistică, îl are aici personalul care intră în contact direct cu clienții/turiștii cum ar fi: personalul de la recepțiile unităților de cazare, personalul de servire din unitățile de alimentație publică pentru turiști, ghizii de turism, personalul din mijloacele de transport, ghizii-instructori pentru diverse activități de agrement etc. [4].

Cuvintele lui Geert Hofstede reflectă cel mai bine unicitatea fiecărui angajat: *fiecare persoană poartă cu sine șabloane de gândire, sentimente și un comportament potențial, toate deprinse pe parcursul întregii sale vieți*. [6].

Resursa umană din domeniul turismului poate avea o influență majoră asupra comportamentului viitor al turistului/clientului cu privire la achiziționarea de produse/servicii turistice ulterioare. Astfel, comportamentul personalului din hoteluri și restaurante influențează în mod direct bunăstarea firmei respective din punct de vedere financiar. Personalul care activează în industria turismului are două obligații generale: servirea clientului și apărarea intereselor întreprinderii. Obligațiile pe care le are personalul față de întreprindere se concretizează în apărarea intereselor financiare ale firmei de turism, în respectarea normelor, a procedurilor și regulamentelor stabilite de întreprindere, dar și în protejarea patrimoniului firmei [7].

Aceste obligații pot intra uneori în contradicție cu interesele clientului care dorește ca prestația să aibă un preț cât mai scăzut, să fie servit rapid, cu promptitudine și să beneficieze de servicii particularizate. Astfel, din interacțiunea dintre personalul de servire și client pot rezulta o serie de atitudini din partea personalului: atitudini *birocratice* (acestea se manifestă prin tendința personalului de a se izola fizic față de client prin lipsa posibilităților de comunicare și prin lipsa adaptării la necesitățile clientului) și atitudini *laxiste* (în acest caz, personalul dorește să răspundă tuturor necesităților clientului, chiar dacă unele dintre ele nu sunt conforme cu normele și reglementările unității turistice – această atitudine este consumatoare de timp și energie pentru personal). Față de atitudinile birocratice, cele laxiste permit relații umane agreabile, dar timpul de servire se mărește, cresc costurile pentru întreprindere dar și timpii de așteptare pentru alți clienți, ceea ce, pe termen lung, duce la scăderea competitivității firmei [Ibidem].

Personalul din turism îndeplinește două roluri: rolul *operațional* și rolul *relațional*. Rolul operațional are la bază ansamblul operațiilor care trebuiesc efectuate de personal. Aceste operații trebuie identificate și ierarhizate într-o succesiune logică, pentru a permite o planificare, organizare, coordonare și un control mult mai ușoare ale personalului.

În domeniul serviciilor, succesiunea operațiilor nu poate fi riguros respectată, mai ales în situațiile de adaptare la solicitările clienților. De fapt, în industria turismului toate serviciile trebuie particularizate în funcție de tipurile de clienți, de cerințele acestora sau de preferințele lor în materie de transport, cazare, alimentație și agrement. Această particularizare are ca scop creșterea profitului firmei, dar și loializarea turiștilor.

Relaționalul și operaționalul sunt combinate, interacțiunile manifestându-se, spre exemplu, printr-o întrebare sau o informație furnizată clientului. Relaționalul este *ambalajul* operaționalului. În interfața *personal-client*, relația primează asupra conținutului, conferind valoare distinctă ofertei: la un conținut al ofertei egal, clienții preferă angajatul al cărui nivel de empatie este ridicat.

Această relația influențează percepția clientului cu privire la credibilitatea și competența angajatului. Angajații empatici dau o imagine pozitivă, plină de viață, în timp ce angajații nonempatici furnizează o imagine negativă, dezinteres, plictiseală, deprimare [Ibidem].

Tocmai din acest motiv, în departamentele care implică un contact direct dintre personal și client, trebuie plasate persoane sociabile, optimiste, cu o prezență agreabilă, care să inducă clientului/turistului o stare de confort și siguranță.

În ceea ce privește motivarea resurselor umane, în continuare am considerat sugestiv a analiza două modele reprezentative pentru domeniul turismului, și anume: modelul motivațional al lui Maslow și modelul factorilor duali al lui Herzberg.

Modelul motivațional al lui Abraham Maslow pornește de la principiul că nevoile umane pot fi împărțite în cinci categorii, după cum reiese din *Figura nr. 1 – Piramida lui Maslow*. Maslow folosește conceptele de *privare* și *satisfacere* pentru a demonstra dinamismul forțelor care corelează nevoile în cadrul comportamentului general. Dominarea în cadrul ierarhiei este stabilită prin intermediul conceptului de *privare*.

Maslow demonstrează că privarea sau insatisfacția unei nevoi va duce la dominarea acestei nevoi peste personalitatea individului. Urmând satisfacerea nevoii dominante, al doilea element dinamic intervine și astfel se activează nevoia imediat superioară în ierarhie. Acest proces continuă până când nevoile fiziologice, de securitate, sociale și de stimă au fost satisfăcute și când nevoia de autorealizare este activată. Satisfacerea nevoii de autorealizare

duce la creșterea importanței ei și nu la diminuarea ei. Privarea de lungă durată a unei nevoi (spre exemplu, banii) duce la fixația pentru această nevoie [8].

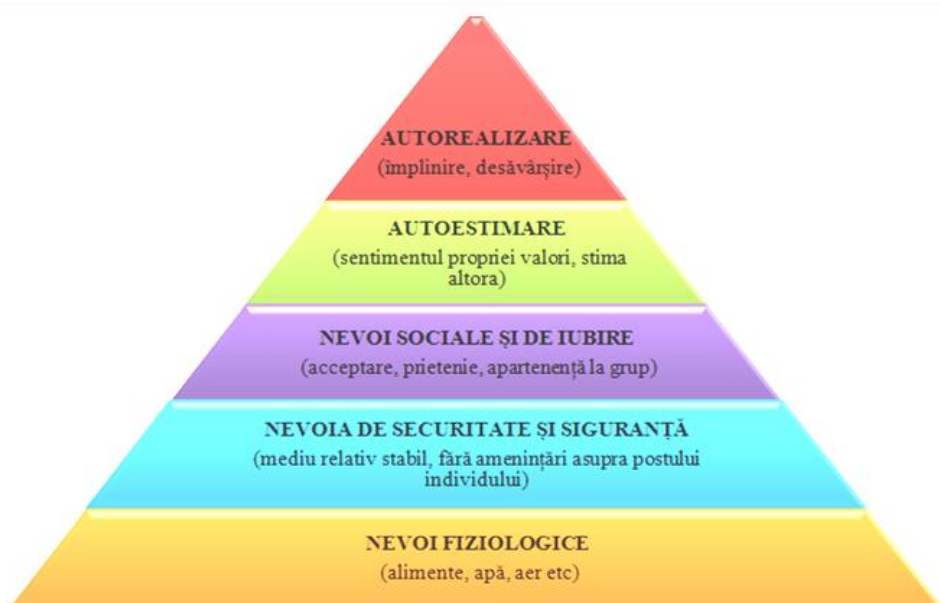


Figura nr. 1 – Piramida lui Maslow

Herzberg consideră că există două grupuri de factori care influențează sentimentele angajatului față de munca sa: factori *motivatori* (intrinseci sau de conținut) și factori *igienici* (extrinseci sau de context). Ideea de bază a acestei teorii constă în afirmarea discontinuității între factorii care produc satisfacția (responsabilitatea, promovarea, munca pentru sine, recunoașterea) și cei care produc insatisfacția în muncă (politicile de salarizare, relațiile dintre angajați, stilul managerului). Acest model bifactorial susține că satisfacția în muncă este determinată doar de factorii motivatori, iar insatisfacția este produsă de factorii igienici [Ibidem].

După cum reiese din *Figura nr. 2 – Modelul factorilor duali al lui Herzberg*, motivatorii sunt factori asociați cu satisfacția iar igienicii sunt factori asociați cu insatisfacția. Herzberg arată că satisfacția și insatisfacția nu se exclud reciproc, ci se continuă. Astfel, o persoană cu insatisfacție poate trece prin stadiul neutru de mulțumire spre satisfacție [Ibidem].

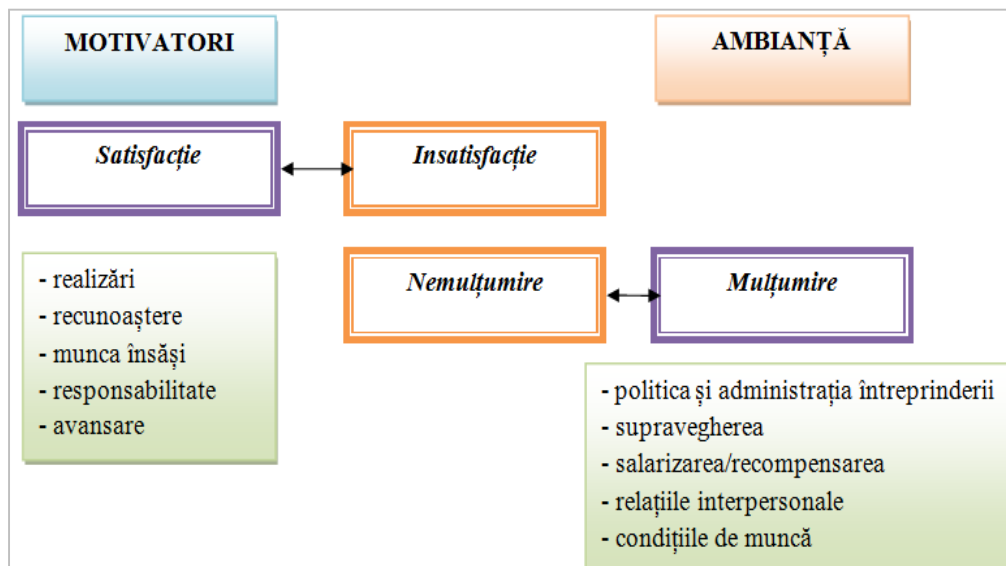


Figura 2. Modelul factorilor duali al lui Herzberg

Aceste două categorii de factori pot fi explicate prin existența a două categorii fundamentale de nevoi: nevoi legate de evitarea disconfortului ce poate fi produs de condițiile de mediu și nevoi generate de tendința omului de a se autorealiza, de a se dezvolta. Implicațiile acestui model sunt clare: motivația poate crește prin schimbări în natura postului. Astfel, posturile vor fi redescrise pentru a permite creșterea competiției și responsabilității, având în vedere oportunitățile pentru avansare și creștere personală.

Practic, în domeniul turismului, dar și în alte domenii de activitate, nu este suficient să oferi o salarizare atractivă pentru un angajat dacă, în același timp, are anumite condiții de muncă ce nu îi permit concentrarea permanentă sau dacă are colegi cu care nu poate comunica. În acest sens, apare frustrarea ce duce la insatisfacție cu privire la locul de muncă. Astfel, angajatul respectiv nu se va implica într-un mod complet, poate chiar afectiv, în activitatea desfășurată în firmă/hotel/restaurant.

După cum reiese din teoria lui Herzberg, dacă îi oferi cuiva mai mulți bani și o nouă titulatură (factori de igienă) fără a-i atribui și anumite responsabilități suplimentare, acest aspect îl va face să nu se mai plângă de slujba lui, dar nu îl va motiva să muncească mai mult. Angajații trebuie să fie motivați de postul deținut, indiferent de nivelul ierarhic la care se situează acesta, apelându-se astfel atât la promiterea unei recompense, cât și la amenințarea cu o sancțiune. Teoria lui Herzberg își aduce, totodată, contribuția la strategia îmbogățirii activității care constă în faptul că introduce responsabilitatea angajatului pentru munca pe care o desfășoară, susținându-i astfel interesul față de activitatea sa [6].

Organizațiile economice eficiente se pot menține în competiție numai prin utilizarea inovativă a tuturor resurselor de care dispun. Resursele umane constituie atât o cheltuială majoră, cât și factorul de producție cel mai important al oricărei organizații. Pentru a fi competitivă, performanțele individuale ale personalului unei organizații trebuie să fie suficient de înalte și, în același timp, creative, pentru a se diferenția de restul persoanelor care lucrează pe posturi similare în alte companii. Aceste performanțe individuale depind de voința angajatului de a depune întregul efort necesar, pregătirea profesională, abilitatea sau capacitatea de a îndeplini sarcina de muncă [9]. Această voință a angajatului de a se implica intensiv în activitățile firmei turistice depinde și de cât de motivat este acesta să depună efort într-un scop productiv.

În România există numeroase persoane calificate, cu pregătire importantă, care nu au loc de muncă, deoarece unele firme solicită persoane necalificate pentru posturile sale, tocmai pentru a reduce cheltuielile cu personalul. Însă, acest lucru poate influența negativ situația financiară ulterioară a unei firme de turism (agenție de turism, restaurant, hotel sau alte structuri de primire cu funcțiune de cazare și alimentație turistică), în condițiile în care turistul/clientul va solicita anumite informații pe care doar o persoană specializată, cu studii superioare, ar fi capabilă să i le furnizeze. Din nefericire, acest lucru se întâmplă și în industria turismului, cu precădere în cazul recepționarilor și al chelnerilor. Pentru a fi angajate, acestor persoane li se solicită, cu precădere, diploma de absolvire a liceului, indiferent de specializare. Doar hotelurile sau restaurantele care se respectă caută persoane care au studii în domeniul respectiv, urmărind să ofere astfel servicii de calitate clienților prin intermediul personalului calificat.

Pentru a fi competitivă și pentru a prospera, o firmă turistică trebuie să acționeze pentru punerea în valoare a factorilor performanțelor individuale ale angajaților și pentru utilizarea eficientă a factorilor organizaționali. În acest sens, organizația are nevoie de trei feluri de performanțe: productivitate, inovație și loialitate [Ibidem].

Productivitatea muncii poate fi privită la nivel individual, organizațional și național. Productivitatea individuală depinde de efortul pe care o persoană îl depune pentru a obține un rezultat (exprimat în volum de produse, lucrări sau servicii), însă, alături de efort, trebuie menționate educația și experiența în muncă, mijloacele de muncă, metodele și condițiile de muncă. Nu contează doar pregătirea profesională pe care o are un angajat, ci și ceea ce o firmă de turism îi poate oferi cu privire la mediul de lucru. La nivel organizațional productivitatea muncii afectează profitabilitatea și capacitatea competitivă. O persoană motivată să muncească se va comporta într-un alt mod cu turiștii (spre exemplu, un recepționar pasionat de domeniul turismului va oferi întotdeauna cu plăcere informații suplimentare, utile pentru client, fără ca acesta să le solicite în mod expres). La nivel național, o productivitate înaltă conduce la un nivel înalt al nivelului de trai, ca urmare a posibilității acordării unor salarii mai mari. Pe de altă parte, creșterea nivelului salariilor fără creșterea corelată a productivității naționale a muncii, conduce la inflație, creșterea costurilor și descreșterea puterii de cumpărare. Astfel, rata mai scăzută a productivității muncii realizată cu un cost mai ridicat al forței de muncă duce la o poziție slabă a competitivității produselor și serviciilor turistice pe piața națională și internațională.

În ceea ce privește inovația, aceasta necesită un comportament creativ de realizare de noi produse, noi servicii turistice și noi modalități de a îndeplini sarcinile de muncă. Loialitatea semnifică încrederea, credința și sinceritatea angajaților față de organizație. Practic, putem menționa că starea de *sănătate* a organizației depinde de stabilitatea și calificarea forței de muncă. În anumite cazuri, loialitatea poate fi mai importantă, mai semnificativă, decât profesionalismul sau tehnologia folosită [Ibidem].

În special în domeniul turismului se înregistrează o fluctuație a personalului pe posturi, din mai multe motive. Unul ar putea fi reprezentat de salariile reduse din acest domeniu (spre exemplu, salariul unui recepționar sau al unui chelner rar depășește bariera de 150-200 € în cel mai fericit caz, probabil la o vechime de minim 5 ani pe un post similar). Așadar, nivelul salariilor determină persoanele să caute alte locuri de muncă, mai bine plătite. Un alt aspect care influențează fluctuația personalului din turism este reprezentat de sezonalitate. De multe ori, sezonul turistic durează între 3-6 luni/an, ceea ce semnifică faptul că, în extrasezon, firmele ori apelează la concedierea personalului de care se poate lipsi, ori trimit angajații în șomaj, pentru a reduce cheltuielile suplimentare legate de personal. În domeniul turismului loialitatea angajatului nu depinde doar de dorința acestuia de a avea un post stabil, ci și de factorii externi care influențează activitatea firmei într-un an.

Pentru sporirea loialității în cadrul unei firme se poate acționa în următoarele direcții: stimularea implicării angajaților în diverse procese, cum ar fi procesul decizional, de organizare și de conducere; accentuarea comunicării directe, față în față; acordarea de compensații competitive și accentuarea recompenselor profesionale; asigurarea pregătirii și perfecționării profesionale.

Satisfacția lucrătorilor din turism are atât o latură economică, cât și una psihologică. Munca este depusă cu eficiență sporită atunci când există atât o motivație, o satisfacție economică, cât și una psihologică, personală [4].

Una din componentele strategiei de dezvoltare a firmelor de turism este diferențierea serviciilor, a produselor lor, în raport cu serviciile altor firme concurente. Diferențierea față de firmele concurente poate fi realizată prin diversificarea și creșterea calității serviciilor prestate turiștilor. Calitatea și diversitatea serviciilor turistice reprezintă planul principal de competiție dintre firmele de turism, dar și din alte domenii economice în general [4].

Managerii trebuie să se ocupe, în primul rând, de oameni. Managementul resurselor umane reprezintă cel puțin 80% din funcția managerială. Este atribuția cea mai dificilă și cea mai bogată în satisfacții. Multe cadre de conducere nu vor să recunoască deschis că nu sunt eficiente în privința managementului resurselor umane. Există chiar și o serie de organizații care nu vor să accepte că orice lider are nevoie de o instruire continuă și de ajutor pentru a-și putea îndeplini funcția de manager al resurselor umane [6].

Managementul firmei de turism referitoare la utilizarea personalului este parte componentă a strategiei privind asigurarea cu resurse umane care poate avea în structura sa o problemă ce poate să cuprindă aspecte precum [4]:

- organizarea rațională a proceselor de muncă potrivit normelor de prestare a serviciilor adoptate;
- determinarea necesarului de personal pentru perioada curentă dar mai ales pentru perioadele viitoare în baza unei organizări raționale a activităților, a unui program de utilizare integrală și eficientă a timpului lor de muncă;
- recrutarea personalului cu reale calități de a lucra în turism, ținând seama de caracteristicile proceselor de muncă din domeniu;
- creșterea capacității personalului în servirea turiștilor prin programe de formare continuă;
- stabilirea unor modalități de motivare a personalului pentru sporirea nivelului lui de antrenare, de motivare, cât și stabilizarea lui în cadrul aceleiași firme de turism;
- asigurarea condițiilor materiale pentru prestarea unor servicii de calitate și ușurarea muncii personalului.

Oamenii sunt averea cea mai de preț a unei firme, indiferent de domeniul în care activează aceasta. Pentru organizațiile care cred cu adevărat în oamenii lor, managementul resurselor umane este cea mai importantă abilitate managerială. Managementul resurselor umane nu are nimic în comun cu manipularea. Se referă la lucrul cu personalul și cu colegii, în baza unui parteneriat, pentru a atinge obiectivele strategice ale organizației. Succesul unei organizații depinde de managementul a trei seturi de așteptări. Acestea sunt: așteptările organizației, așteptările angajaților, așteptările clienților [6].

Dacă analizăm aceste aspecte din punct de vedere cultural, putem spune că individualiștii preferă să dispună de timpul lor și să aibă libertatea de a-și urmări provocările. Organizațiile care angajează astfel de oameni ar trebui să-și structureze posturile sau însărcinările pentru a veni în întâmpinarea acestui tip de necesități. În culturile colectiviste, fiecare persoană acordă importanță lucrului în grup sau în echipă, iar loialitatea față de grup capătă o mare însemnătate. Cultura organizației diferă în funcție de încadrarea sa într-o cultură individualistă sau colectivistă. Aceasta are implicații în managementul resurselor umane, fiindcă, în cazul unei culturi individualiste, performanțele sunt monitorizate pe o bază individuală, iar în cazul unei culturi colectiviste performanțele se bazează pe lucrul în echipă sau în grup [Ibidem].

O cultură extrem de masculină se concentrează asupra gradului în care consolidează societatea modelul realizărilor în muncă tipic masculine. Se pune accentul pe importanța rentabilității, a progresului și a revendicării. Într-o societate masculină, etosul înclină într-o mare măsură către „*a trăi pentru a munci*”. O cultură extrem de feminină subliniază importanța unor relații favorabile de lucru, a cooperării și a securității. Conflictele se rezolvă prin negociere și compromis. La polul opus, într-o cultură masculină, leadershipul este mai bine adaptat pentru a fi categoric și autoritar, pentru a lua hotărâri, fără a se apela la consultanți. Pe de altă parte, într-o cultură feminină, liderilor le place să ajungă la o decizie prin consens.

O persoană devine competitivă în condițiile în care este mulțumită de locul său actual de muncă. Acest fapt ar semnifica satisfacția pe care o obține de la locul respectiv de muncă, modul în care se simte motivată să vină în fiecare zi la serviciu și să se implice total în activitățile desfășurate. Mediul în care o persoană își desfășoară activitatea contribuie foarte mult la competitivitatea acesteia la locul de muncă. Relațiile cu colegii, buna comunicare cu aceștia, contribuie în mod semnificativ la motivarea personalului. Atunci când faci parte dintr-o echipă în care toată lumea se implică și colaborează, te simți mult mai motivat să depui efort în scopuri productive pentru unitatea turistică.

În domeniul turismului competitivitatea resursei umane depinde în mare măsură atât de mediul de lucru în care își desfășoară activitatea personalul, cât și de competențele acestuia. Competențele resursei umane din turism vizează, în special, calificarea/specializarea acesteia pe postul de lucru, cunoașterea limbilor de circulație internațională sau a celor corespunzătoare majorității turiștilor care vizitează destinația respectivă, deținerea unor noțiuni de cultură generală foarte bine aprofundate (istorie, geografie, patrimoniu cultural, arhitectură etc), dar și spiritul empatic. Receptorul, chelnerul, ghidul turistic, managerii structurilor de cazare și alimentație trebuie să trateze clientul/turistul la fel cum și-ar dori ei înșiși să fie tratați pe parcursul unui sejur. În momentul în care te confrunți cu o calitate redusă a serviciilor de care dorești să beneficiezi (sau nu neapărat cu o calitate redusă a serviciilor, ci lipsa unor anumite „*segmente*” din serviciul respectiv), începi să realizezi dacă ceea ce oferi tu clientului/turistului este într-adevăr ceea ce acesta se așteaptă să primească. De aceea, modelul ideal prin care poți sesiza dacă clienții sunt mulțumiți este să te transformi tu însuși în client pentru o zi. Astfel, printr-un experiment de acest gen, resursa umană din turism, indiferent de nivelul ierarhic la care se situează, va ști să dea o notă calitativă tuturor serviciilor oferite de unitățile turistice, ceea ce conduce la o competitivitate ridicată prin acest avantaj de a personaliza serviciile oferite clienților și de a acorda atenție individuală fiecărui client, în funcție de nevoile acestuia.

După cum menționez în introducerea acestui articol, fără resurse umane bine pregătite, afacerile (indiferent de domeniul lor de activitate) își pierd abilitatea de a fi competitive atât la nivel național, cât și internațional, ceea ce duce la o scădere a succesului economic. În turism, competitivitatea resursei umane se află în legătură directă cu motivarea acesteia la locul de muncă.

Bibliografie

1. Ban, O., Ozdogan O., Approaches in investigating Romania's image as a tourist destination among the Turkish students: Journal of Tourism, 10, 13-19, 2010.
2. Blešić I., Dzigurski I., Research of expected and perceived service quality in hotel management: Journal of Tourism, 11, 5-13, 2011.
3. Ciulu, R., Drăgan, L., Hospitality industry's competition in terms of attracting and retaining valuable HR in Eastern Europe: The case of Romania. Journal of Tourism, 11, 2011, p. 55-63.
4. Ferent E., Economia și managementul turismului, Ediția a II-a revăzută și adăugită. Iași: Editura Politehnică, 2007.
5. Ferguson, K.L., Reio T.G., (2010). Human resource management systems and firm performance. Journal of Management Development, 29 (5), 2010, p. 471-494.
6. Kermally S., Maeștrii managementului resurselor umane. București: Editura Meteor Press, 2009.
7. Niță V., Butnaru G.I., Gestiune hotelieră. Iași: Editura Tehnopress, 2007.
8. Prodan A., Managementul resurselor umane. Iași: Editura Princeps Edit, 2008.
9. Rotaru A., Prodan A., Managementul resurselor umane. Iași: Editura Sedcom Libris, 2006.
10. Tăchidiu L., Dinu V., Tourism policy in Romania: a necessary change of direction. Revista de Turism, 7, 2009, p. 26-34.

ABORDAREA REGIONALĂ – FACTOR PRIMORDIAL AL CREȘTERII COMPETITIVITĂȚII REPUBLICII MOLDOVA

REGIONAL APPROACH – A PRIMARY FACTOR FOR INCREASING COMPETITIVENESS OF MOLDOVA

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

Rezumat: *Moldova se află în tranziția spre economia de piață cu dezechilibre regionale semnificative cauzate de existența unei structuri de producție, caracterizată de predominanța agricolă, agro-industrială și socio-economică a micilor orașe cu un număr limitat de întreprinderi largi industriale. Astfel, stimularea creșterii economice în afara capitalei, în special în arii rurale care au suferit de pierderea livrării tradiționale de producție alimentară a fost una dintre principalele provocări pentru autoritățile Republicii Moldova de la proclamarea independenței. În acest articol este prezentată și analizată situația regională în termenii capitalului uman, pentru a evidenția necesitatea de a crește competitivitatea capitalului uman care, în viitor, va contribui la creșterea competitivității țării. Analizând, am ajuns la concluzia că dacă vom investi în capitalul uman, vom crește, ulterior, competitivitatea țării.*

Cuvinte-cheie: *dezvoltarea regională, capitalul uman, competiție, competitivitatea țării.*

Abstract: *Moldova entered in the transition to a market economy with significant regional imbalances caused by the existing structure of production, characterized by the predominance of agriculture and agro-industrial and socio-economic dependence of small towns with a limited number of large industrial enterprises. Thus, stimulating economic growth outside the capital, especially in rural areas that have suffered from the loss of traditional delivery of food production, was one of the main challenges for the Moldovan authorities since independence. In this paper is presented and analyzed regional situation in terms of human capital in order to highlight the need to increase the competitiveness of human capital which will further increase the country's competitiveness. The analysis we noticed that if we invest in human capital we will subsequently increase the country's competitiveness.*

Key-words: *regional development, human capital, competition, the country's competitiveness.*

Deși istoric pe teritoriul republicii s-au evidențiat mai multe zone distincte, problemele dezvoltării regionale nu au fost abordate la modul convenit nici în trecut și nici în prezent. În perioada sovietică accentul se punea pe planificarea departamentală de ramură, iar problemele regionale aveau un caracter declarativ. În perioada suveranității statale abordarea regională se reflectă prin prisma schimbării structurii administrativ-teritoriale, în care influența factorilor etnico-politici este prioritară față de considerentele economico-sociale și tendințele dezvoltării regionale din Europa.

Situația creată necesită o analiză a problemelor regionale cu care se confruntă Republica Moldova, în contextul politicilor de dezvoltare regională aplicate în țările Uniunii Europene și a țărilor candidate.

Dezvoltarea regională este o practică de succes aplicată începând cu anii 60 ai secolului trecut în unele țări dezvoltate ale UE, în SUA, Canada, Japonia ș.a. Apariția acestei politici nu a fost condiționată de alocarea unor fonduri impunătoare, cum se întâmplă în prezent în cazul statelor candidate ale UE, dar de faptul că de-a lungul istoriei regiunile au evoluat și s-au dezvoltat în mod diferit și în ritm diferit. Iată de ce în prezent asistăm la un peisaj foarte eterogen, din punct de vedere al dezvoltării acestora.

Dezvoltarea regională durabilă este un imperativ asumat pentru țara noastră și Guvernul Republicii Moldova și-a confirmat angajamentul ferm pentru distribuirea echitabilă a șanselor de dezvoltare pe întreg teritoriul țării. Acest lucru este confirmat atât la nivel legislativ, prin Legea nr. 438-XVI din 28 decembrie 2006 privind dezvoltarea regională adoptată la finele anului 2006, cât și la nivelul planificării strategice, dezvoltarea regională ocupând un loc de seamă în Strategia Națională de Dezvoltare pentru anii 2008-2011 [4].

Strategia națională de dezvoltare regională a fost elaborată în vederea implementării legii cu privire la dezvoltarea regională. Strategia este principalul document de planificare a dezvoltării regionale care reflectă politica națională în domeniu și introduce mecanismele naționale ale acestei dezvoltări. Autoritățile publice centrale și locale, precum și reprezentanții societății civile și ai organizațiilor internaționale, au participat la diverse etape de

elaborare a Strategiei. În special la efectuarea analizei socio-economice a regiunilor de dezvoltare. Astfel, trebuie analizată și creată o politică eficientă de dezvoltare regională care ar impulsiona procesul dezvoltării regionale.

Politica de dezvoltare regională reprezintă un ansamblu de măsuri planificate și promovate de Ministerul Construcțiilor și Dezvoltării Regionale, autoritățile administrației publice locale, în parteneriat cu diverși actori (privați, publici, voluntari), în scopul asigurării unei creșteri economice, dinamice și durabile, prin valorificarea eficientă a potențialului regional și local.

Pentru a putea fi aplicată politica de dezvoltare regională, s-au înființat 6 regiuni de dezvoltare, care cuprind tot teritoriul Republicii Moldova. Principalele domenii care pot fi vizate de politicile regionale sunt: dezvoltarea întreprinderilor, piața forței de muncă, atragerea investițiilor, transferul de tehnologie, dezvoltarea sectorului Î.M.M.-urilor, îmbunătățirea infrastructurii, calitatea mediului înconjurător, dezvoltarea rurală, sănătatea, educația, învățământul, cultura.

În conformitate cu prevederile legale privind dezvoltarea regională în Republica Moldova, obiectivele de bază ale dezvoltării regionale sunt următoarele:

- Diminuarea dezechilibrelor regionale existente, prin stimularea dezvoltării echilibrate, prin recuperarea accelerată a întârzierilor în dezvoltarea zonelor defavorizate ca urmare a unor condiții istorice, geografice, economice, sociale, politice, și preîntâmpinarea producerii de noi dezechilibre;
- Corelarea politicilor și activităților sectoriale guvernamentale la nivelul regiunilor, prin stimularea inițiativelor și prin valorificarea resurselor locale și regionale, în scopul dezvoltării economico-sociale durabile și culturală a acestora;
- Stimularea cooperării interregionale, interne și internaționale, a celei transfrontaliere, inclusiv în cadrul euroregiunilor, precum și participarea regiunilor de dezvoltare la structurile și organizațiile europene care promovează dezvoltarea economică și instituțională a acestora, în scopul realizării unor proiecte de interes comun [5].

Obiectivele generale ale politicii de dezvoltare regională se referă la diminuarea dezechilibrelor regionale existente, stimularea dezvoltării echilibrate și durabile pe întreg teritoriul RM, revitalizarea „zonelor defavorizate”, prevenirea producerii de noi dezechilibre, consolidarea oportunităților financiare, instituționale și umane pentru dezvoltarea social-economică a regiunilor, stimularea cooperării interregionale interne și internaționale care contribuie la progresul economic și social.

O politică de dezvoltare regională judicios promovată vine să preîntâmpine și chiar să elimine aceste fenomene. Dezvoltarea în bază de regiuni mai mari, ca „câmpuri” de planificare și putere socio-economică, oferă oportunități Republicii Moldova de a deveni mai competitivă, pe fundamentul utilizării potențialului net superior decât cel al unităților administrative actuale. Creșterea competitivității internaționale a Moldovei pe fundamentul unei solide coeziuni interne (în special, prin reducerea dezechilibrelor și creșterii competitivității inter-regionale), implementarea eficientă a politicilor naționale la nivel local și cu efect pozitiv pentru comunități puternic descentralizate (prin utilizarea de facto a principiului autonomiei), participarea civică și promovarea modernă a valorilor locale, reprezintă un portofoliu inerent a politicii de dezvoltare regională.

Iată de ce, considerăm că obiectivul fundamental al politicii de dezvoltare regională în Moldova va urmări să contribuie la creșterea și consolidarea competitivității Moldovei. Ajungem la această concluzie din două considerente: în primul rând, dezvoltarea regională focusată pe competitivitate este capabilă, realmente, să crească economia (exporturile, capacitatea de concurență internă și externă, volumul și calitatea de producere, veniturile) inclusiv sustenantă, adică și orientată spre suportul social; în al doilea rând, recunoscând că în viitorul apropiat Moldova (cel puțin în actualul ritm de evoluție) nu va putea beneficia de Fondurile Structurale ale UE, va fi nevoită individual să-și susțină procesele de coeziune, ceea ce înseamnă fonduri financiare inexistente la moment, dar care ar putea fi găsite în cazul creșterii economice mai sus-amintite.

Modelul de dezvoltare regională, introdus prin Legea privind dezvoltarea regională în Republica Moldova, prevede crearea unor regiuni mai mari, cu atribuții în domeniul planificării strategice, care ar complementa structura teritorial-administrativă existentă. Această abordare oferă posibilitatea reducerii costurilor și a creșterii capacităților de planificare strategică, menținând totodată, prestarea serviciilor publice mai aproape de cetățeni – la nivelurile local și raional. Legea privind dezvoltarea regională corespunde aspirațiilor Republicii Moldova de integrare europeană și prevede crearea a două regiuni de nivel european NUTS II (Nord, Centru), precum și a regiunilor mai mici de nivelul NUTS III (Sud, UTA Găgăuzia, regiunea transnistreană și municipiul Chișinău) [6].

Deși istoric pe teritoriul republicii s-au evidențiat mai multe zone distincte, problemele dezvoltării regionale nu au fost abordate la modul convenit nici în trecut și nici în prezent. În perioada sovietică accentul se punea pe planificarea departamentală de ramură, iar problemele regionale aveau un caracter declarativ. În perioada suveranității statale abordarea regională se reflectă prin prisma schimbării structurii administrativ-teritoriale, în care influența factorilor etnico-politici este prioritară față de considerentele economico-sociale și tendințele dezvoltării regionale din Europa.

Dezvoltarea Regională ca instrument de politică, cel puțin în perioada în care ne aflăm, reprezintă un subiect de interes major printre cercurile academice și politice din Moldova. Aceste preocupări sunt provocate de mai multe situații: actualul sistem administrativ-teritorial (în raioane) nu a onorat așteptările puterii în relație cu pronosticurile declarate; nici la nivelul creșterii eficienței relației dintre administrație și cetățean, nici la nivelul rezolvării operative a problemelor socio-economice. În ultimii patru ani mai multe proiecte internaționale au lucrat în acest domeniu, contribuind la scrierea câtorva proiecte de lege, eliminate, ulterior, de la masa discuțiilor; tendința externă și deja clară – de integrare europeană, obligă de fapt Moldova, treptat să preia sistemul de regiuni, întrucât, întreaga Europă funcționează în baza regiunilor (de cele mai dese ori mai mari decât unitățile administrativ-teritoriale), precum și, în procesul de aderare, dezvoltarea regională constituie un capitol de negocieri destul de important; și nu în ultim rând, a fost creat subit un nou minister, cel al administrației publice locale, presupunând să fie preocupat anume de această politică.

Până în prezent, totuși constatăm că în Moldova, dezvoltarea regională drept concept de politică este încă vag percepută. Este sesizabilă această constrângere atât în concepția promotorilor publici, cât și în accepția majorității actorilor interesați ai societății civile. Nenumăratele proiecte de lege privind dezvoltarea regională, precum și contramandarea deciziilor în vederea adoptării lor, vin să justifice acest fapt.

Fiind elaborate de către autoritățile centrale și experții străini, s-a creat o situație în care actorii principali, cum ar fi autoritățile locale, comunitățile de business, societatea civilă și chiar populația, nu au cunoștință despre acest proces, deși este limpede că ar trebui să participe preopinent nu doar la executarea politicilor ce-i afectează, ci și la împărtășirea experiențelor (practicilor, tendințelor, viziunilor), în vederea formulării corecte a cadrului de implementare.

Discrepanțele actuale și crescânde în relație cu piețele externe, dar și în raport cu evoluția teritoriilor (piețele) interne ale Republicii, impun argumentata nevoie de stabilire și promovare a unor politici strategice coerente de echilibrare, de coeziune și de creștere a capacităților economice naționale. Acest mediu de prospectare pune la baza preocupărilor naționale competitivitatea Moldovei ca element intrinsec al unei economii de piață funcțională.

Competitivitatea scăzută a Moldovei explică, de fapt, cauzele problemelor ce copleșesc economia și societatea Republicii. Produse ieftin vândute sau re-vândute prin canale intermediare, lipsa de piețe sau slaba echipare de ofertă și cerere a piețelor interne, abundența produselor străine și substituirea produselor proprii, incapacitatea de a concura, inclusiv pe piețele CSI, pragul de rentabilitate scăzut al mărfurilor produse, salarii și venituri mici, forță de muncă plecată, etc. sunt câteva din efectele unei competitivități reduse. Adiacent cu acestea, prognozele catalogate ale economiei Republicii pentru anul viitor, cum sunt: creșterea PIB cu doar 4%, capacității industriale cu doar 1%, a agriculturii cu doar 2%, a inflației cu 12%, a deficitului comercial cu 0,4 mlrd USD deduc că în Moldova competitivității nu i se atrage atenția convenită nici la nivel de politici, nici la nivel de preocupări (sau analize) și nici la nivel de indicatori componenți și capabili să dinamizeze rolul economiei în plan extern.

La moment, Moldova este mai slab competitivă decât statele vecine și cea mai mare parte a statelor cu care are încheiate acorduri de colaborare economică și comercială.

Competitivitatea este o trăsătură a unei economii dezvoltate. Ea poate fi sporită prin avantajele comparative și costurile de oportunitate deținute de Moldova în plan extern. Aceasta însă presupune un puternic fundament de dezvoltare intern. Specializarea, coeziunea și descentralizarea proceselor economice interne constituie principalele principii ale dezvoltării unui stat ce urmărește re-amplasarea dinamică pe piețele mondiale (competitive).

Problemele de dezvoltare internă sunt arhicunoscute: începând de la accesul la finanțe, lipsă de investiții, tehnologii învechite și ocupații exorbitante (ne-bazate pe piață și fără valoare înaltă /adăugată), de rând cu suportul inadecvat al infrastructurii, calitatea joasă a forței de muncă, etica săracă de muncă și a culturii de business; și încheind cu corupția, taxele și procedurile de taxare, inclusiv vamale, impunătoare, birocrăție, inflație etc.

Situația internă a Republicii, în relație cu oportunitățile externe deținute pentru creșterea competitivității, este identificată obiectiv prin intermediul Indicelui Competitivității Business-ului, Moldova obținând poziția 93 din cele 117 state diagnosticate. Indicatorul oglindește mediul imperfect al business-ului din Moldova, comparativ cu

majoritatea statelor din lume, fiind depășită de un șir de state slab dezvoltate din Africa chiar, cum ar fi Cameroon (89), Uganda (85), Zimbabwe (84), Tanzania (82), Nigeria (76) etc. [2].

Indicatorii mai sus-amintiți justifică pe deplin conjunctura critică în care Moldova este impusă să operaționalizeze de urgență politicile de dezvoltare în consens cu șansele reale pe care le deține la moment. Aceasta înseamnă că toate politicile actuale și care vor fi în continuare elaborate vor urmări să poziționeze performant (pe piețe) Republica Moldova în plan regional extern printre statele vecine, grupele economice din care este parte, inclusiv în ariile de tendință politică (cum este cazul integrării în Uniunea Europeană).

Mediul strategic extern necesită adoptarea unui complex de reguli susținute și implementate la nivel național, intern. Discrepanțele interne pentru Republica Moldova sunt obstacole de facto și înțelese de toți, pentru a valorifica posibilitățile de dezvoltare în plan internațional. Este cunoscută foarte bine „ruptura” imensă înregistrată între Chișinău și restul teritoriului Republicii Moldova, atât la nivel de dezvoltare, contribuții, investiții, cât și la capitolul perspective. Este o problemă foarte serioasă și deloc admisibilă, chiar dacă orașul are statut de capitală. La sigur, nu este motivul stopării ritmului de dezvoltare a Chișinăului, ci se vede foarte clar că potențialul Moldovei nu este valorificat de cel puțin 4 ori, comparabil cu potențialul Chișinăului (care actual deține 45% din PIB, 56% din producția industrială, 60% din colectarea impozitelor și taxelor, 62% din exporturi, etc.) [1].

Discrepanțe majore există și la nivelul dezvoltării urbane și rurale (amplasarea forței de muncă și calificare, emigrare, sărăcie, capital, altele); vin și cele politice (Moldova transnistreană, Găgăuzia, Taraclia, și restul Republicii); urmează cele geografice (de exemplu, logica configurării raioanelor Criuleni și Dubăsari, „peticelor” autonome și greu sesizabile (și explicabile) din sudul Moldovei (configurațiile dintre Cahul, Găgăuzia și Taraclia)).

Aflați în creștere, aceste imprecizii și dezechilibre sunt cauzate de cadrul ineficient al politicilor promovate, inclusiv de legislația inadecvată și mai puțin productivă în raport cu obiectivele de dezvoltare proclamate. Centralizarea și concentrarea profundă a resurselor, lipsa instrumentelor funcționale de autonomie locală și a mijloacelor de mobilizare, duc în continuare la aprofundarea dezechilibrelor din Republica Moldova.

În general, în baza NUTS al CE, Moldova poate fi împărțită, după cum urmează: NUTS I – toată Moldova; NUTS II – cele 3 regiuni: Nord, Centru și Sud; și NUTS III – de la 5 până la 9 regiuni). Suntem de părere aici că nivelul NUTS poate fi aplicat în politica DR pentru Moldova după trasarea conceptuală a regiunilor (inclusiv obiectivele, scopurile, principiile). La baza trasării acestora vor fi utilizate analiza piețelor (de capital, comercial, industrial, service, link-urile dintre ele, resursele umane etc.). Afilierea, legăturile, tendințele, viziunile, strategiile (dacă există), cantitatea și calitatea piețelor sunt factorii determinanți pentru proiectarea regiunilor [2].

În ceea ce privește municipiul Chișinău, considerăm că este obligatoriu să va fi parte componentă a politicii și respectiv a Regulamentului privind dezvoltarea regională, din motive financiare (întrucât acesta contribuie esențial la crearea fondurilor naționale), dar și juridice (politica de dezvoltare regională este una națională și include toate sistemele de nivel local). Probabil, municipiul Chișinău ar putea constitui o regiune singulară (după exemplul Bucureștiului), însă nu poate fi exclusă și din una cu suprafață mai mare. În plus, populația municipiului Chișinău nu este într-atât de mare și nu atestă riscul suprapopulării. Uniformizarea populației regiunilor din Moldova, dacă este cazul, se poate realiza numai prin poziționarea regională și a municipiului Chișinău – care chiar dacă va precăuta politici puțin diferite în acțiuni de cele ale regiunilor din țară, în scop și obiective va coincide ireversibil. Uniformizarea nu trebuie privită greșit doar sub aspect habitual, de populare a regiunilor, ci trebuie percepută și sub oblici funcționale, cum ar fi repartizarea industriilor de suport, a centrelor de inovație, a universităților și centrelor tehnologice, a capitalizării. Probabil, Regiunea Chișinău ar putea face mici abateri de la principiul specializării, în relație cu piața internă. Regiunea Chișinău nu va putea perspicace și competitiv însă să se poziționeze pe piețe externe, dacă nu-și va specializa clar industriile.

Într-o etapă inițială diminuarea decalajelor de dezvoltare regională și-au asumat-o statele naționale. În scurt timp însă s-a dovedit că impactul implementării programelor de dezvoltare regională realizate de stat, bazate, în special, pe stimulente fiscale, este destul de slab. Renașterea mișcărilor regionaliste din anii 70, realizarea reformelor administrative într-un șir de țări prin care au fost legiferat nivelul regional, extinderea teritoriului Comunității Europene și transferarea către instituțiile comunitare a tot mai multor atribuții ale statelor naționale au contribuit la schimbări radicale față de fenomenul dezvoltării regionale.

În țările *Europei Centrale și de Est* dezvoltarea regională este un fenomen mai nou, apărut și promovat mai intens, grație procesului de democratizare și intensificării dezvoltării socio-economice în cadrul menținerii și

fortificării integrității teritoriale și a lărgirii colaborării benefice interstatale. Accentul de bază se pune pe crearea unităților, așa-numitor regiuni teritoriale, separat de structura administrativ-teritorială internă existentă a statelor și creșterea echilibrată generală a nivelului social-economic al acestor structuri.

În urma cercetărilor efectuate de către cercetătorii Laboratorului de cercetări științifico-metodice în economie, de la Universitatea „Alec Russo” din Bălți, am observat că atingerea unei competitivități strategice de către întreprinderile din Moldova devine o problemă viabilă și foarte acută, deoarece nu se întreprind măsuri concrete pentru a putea atinge o competitivitate strategică și ca întreprinderile noastre să poată concura pe viitor cu întreprinderile de pe piața europeană sau de pe piața mondială.

Întreprinderile ar trebui să își focuseze atenția asupra obiectivelor strategice pe care și le stabilesc, asupra capitalului uman al întreprinderii. O atenție deosebită ar trebui să o acorde dezvoltării potențialului profesional al specialiștilor pentru că doar investind în oameni, inovații, doar aducând suflul noului în cadrul întreprinderilor moldovenești, Republica Moldova va putea ieși din impas, din perioada de stagnare și va putea accede spre piețele europene și concura liber cu mărfurile străine.

În urma analizei datelor sondajului efectuat în anul 2012 de către cercetătorii Laboratorului de cercetări științifico-metodice în economie la care au participat peste 500 de respondenți de la diverse întreprinderi din nordul Moldovei, am observat că întreprinderile moldovenești neglijează problema competitivității și își focusează atenția asupra problemelor de rutină, fără a atrage atenția asupra problemei atingerii competitivității, îndeosebi, celei strategice.

Printre factorii care duc la formarea competitivității strategice a personalului au fost propuși mai mulți printre care corespunderea cerințelor profesionale, activitatea la locul de muncă, informarea în domeniul economiei de piață, ridicarea regulată a nivelului profesional, capacitatea de a concura pe piață și altele. Majoritatea respondenților au considerat drept cel mai important factor care duce la formarea competitivității strategice ridicarea regulată a nivelului profesional, comunicabilitate, corespunderea cerințelor profesionale. Interpretarea grafică a rezultatelor este redată mai jos.

Tabelul 1. Factorii competitivității personalului

№	Factorii competitivității personalului	Aprecierea importanței factorului, %									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Correspondența cerințelor profesionale	28,5	29,8	17,3	5,9	4,0	3,8	3,2	3,2	1,1	2,7
2	Activitatea la locul de muncă	25,0	39,7	13,9	3,2	1,9	4,6	2,7	2,4	3,7	2,4
3	Deținerea de necesități, valori, perspective	11,5	31,4	25,0	7,0	6,4	4,3	5,6	3,0	3,8	1,6
4	Informarea în domeniul economiei de piață	27,7	26,4	18,9	11,7	4,3	3,5	2,4	2,4	1,4	0,8
5	Ridicarea regulată a nivelului profesional	37,0	24,0	9,1	6,4	8,3	4,8	3,5	0,8	3,8	1,9
6	Eficiența realizării potențialului de calificare	15,7	33,6	17,9	9,6	5,1	8,8	3,0	3,5	1,9	0,6
7	Adaptarea potențialului psihofiziologic la schimbări	21,1	24,8	14,9	11,2	9,6	4,6	8,3	1,6	1,9	1,9
8	Capacitatea de a concura pe piață	26,9	23,2	14,9	9,1	5,6	3,2	4,6	5,1	6,2	1,6
9	Caracteristicile ereditare	9,3	17,6	24,0	12,8	9,9	4,3	3,0	5,4	6,7	6,7
10	Comunicabilitate, relațiile cu managerii, colegii, partenerii, clienții	28,8	22,6	12,5	4,6	3,8	2,4	4,8	8,0	4,8	7,0

Sursa: Elaborat de autor în urma analizei datelor sondajului.

Sumăm din cele relatate că în dezvoltarea regională, Moldova trebuie să se focuseze pe obiective foarte clare și pertinente necesităților de dezvoltare. Se vor evita declarațiile vagi de tipul „creșterea socio-economică” sau

„reducere a dezechilibrelor” – subînțelese în orice strategie sau politică promovată de Guvern, întrucât un obiectiv fundamental vizând creșterea economică și reducerea dezechilibrelor interne urmărește explorarea de noi piețe, noi standarde, noi măsuri, existente în plan mondial și pe baza cărora pot reuși procesele de coeziune internă.

Bibliografie

1. Ailenei D., Constantin D.L., Jula D. (coordonatori) Avantaje competitive și dezvoltare regională, „Lucrările celui de-al Treilea Simpozion Național al Asociației Române de Științe Regionale”. București, Editura Oscar Print, 2004.
2. Constantin D.L., Economie regională – sinteze. București: Editura Oscar Print, 2001.
3. Constantin D.L., Introducere în teoria și practica dezvoltării regionale. București: Editura Economică, 2000.
4. Constantin D.L., Economie regională. București: Editura Oscar Print, 1998.
5. Constantin D.L., Elemente de analiză și previziune regională și urbană. București: Editura Oscar Print, 1998.
6. Ionescu R.V., Uniunea Europeană – problema dezvoltării regionale. Brăila: Editura Evrika, 1997.
7. EUROSTAT 1995; Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council on the establishment of a classification of Territorial Units for Statistics (NUTS), European Commission, Brussels, 2001.
8. Nicolae V., Constantin D. L., Bazele economiei regionale și urbane. București: Editura Oscar Print, 1998.

ЭВОЛЮЦИЯ МОДЕЛЕЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ СТОИМОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

EVOLUTION MODELS OF ENTERPRISE COST MANAGEMENT

*Виталий ЗАХАРЧЕНКО, Виктория ЛАПТЕВА,
Одесский национальный университет имени И.И. Мечникова*

Rezumat: *В работе определены направления развития системы показателей и моделей управления стоимостью предприятий под влиянием финансовой глобализации и усложнения их финансовой деятельности.*

Cuvinte-cheie: *предприятие, система, модели управления стоимостью.*

Abstract: *In this paper we define the direction of development indicators and the models of enterprise cost management under the influence of financial globalization and the complexity of their financial activities.*

Key-words: *enterprise, system, cost management models*

Введение. Управление стоимостью предприятия представляет собой процесс активизации факторов, воздействующих на их внутреннюю и внешнюю стоимость. Контроль за его протеканием, оценка достигнутых результатов обеспечиваются благодаря используемой системе показателей и экономико-математических моделей их расчета. Она важна для оперативного управления созданием стоимости предприятия, рыночной ее оценки, определения перспектив развития корпорации.

Анализ публикаций по теме данной статьи автором произведен по работам Ван Хорна Дж. [1], Захарченко В.И [2], Коупленда Г. [3] и др.

Постановка задачи. Эволюция показателей и моделей, используемых для управления стоимостью предприятия, охватывает период с 1920-х гг. по настоящее время. В 20-30-х гг. XX в. появились и получили распространение такие показатели и модели оценки стоимости корпораций, как модель Дюпона, ROI (Return on Investment – доход на инвестиции), EPS (Earning on Share – доход на акцию), мультипликаторы, отражающие соотношение цена/акционерный капитал (Price/Equity Multiples), модель дисконтирования дивидендов (DDM).

В 1970-80-х гг. стали использоваться следующие модели: ROE, RONA (Return on Net Assets – прибыль на чистые активы), FCFM (модель дисконтирования свободных денежных потоков), EBITDA.

Развитие теоретических и практических аспектов оценки стоимости корпораций привело к появлению в 90-х гг. XX в. таких показателей и моделей, как TSR (Total Shareholder Return – совокупная доходность для акционеров), CFROI (Cash Flow Return on Investment – денежные потоки на инвестиции), сбалансированная система показателей (Balanced Scorecard), RIM (Residual Income Model – модель остаточ-

ного дохода), модель оценки Эдвардса – Белла – Ольсона (EBO-Model), MVA, EVA, CVA (Cash Value Added – добавленная денежная стоимость).

Результаты исследований. Эволюция системы показателей и моделей оценки стоимости предприятия объясняется ускорением процесса концентрации капитала и глобализации процессов создания стоимости в результате деятельности предприятия.

Показатели и модели, используемые при управлении стоимостью предприятия, могут быть классифицированы на три группы: финансовые показатели, используемые для оценки процесса создания корпоративной стоимости; модели, основанные на дисконтировании прогнозируемых денежных потоков, и модели, позволяющие определять остаточную прибыль как разницу между прибылью после налогообложения и издержками привлечения капитала (рис. 1).



Рис. 1. Финансовые показатели и экономико-математические модели, используемые при управлении стоимостью предприятия

I. Показатель EPS относится к числу традиционных для оценки стоимости предприятия. При его расчете учитываются дивиденды, выплачиваемые на привилегированные акции, а также ценные бумаги – эквиваленты простых акций. К таким эквивалентам относятся конвертируемые облигации, дающие право владельцам получать определенное количество простых акций, а также варранты, предоставляющие их владельцам право на покупку акций.

Формула расчета указанного показателя имеет следующий вид:

$$EPS = \frac{NI - DPS}{S + SE}, \quad (1)$$

где NI – чистая прибыль; DPS – дивиденды, выплачиваемые на привилегированные акции; S – количество обыкновенных акций; SE – ценные бумаги – эквиваленты обыкновенных акций.

Преимуществами EPS являются наглядность и простота расчета. Однако как показатель стоимость корпорации EPS имеет ряд существенных недостатков. Во-первых, он рассчитывается без учета инвестиций, необходимых для дальнейшего развития предприятия и, следовательно, не даст полного представления о ее будущей стоимости. Во-вторых EPS является показателем, относящимся к краткосрочному периоду и несущим информацию о последующей динамике стоимости предприятия. В-третьих, рассматриваемый показатель не отражает предпринимательские и финансовые риски, с которыми связана деятельность предприятия.

Показатель P/E представляет собой отношение рыночной цены акции к проанализированному выше показателю EPS.

$$P/E = \frac{PS}{EPS}, \quad (2)$$

где PS – рыночная цена одной акции.

Он определяет срок окупаемости инвестиции в акции. Так, если EPS равен 15, это означает, что инвестиции окупятся в течение 15 лет. Из этого примера также следует, что инвесторы готовы заплатить 15 денежных единиц за 1 денежную единицу прибыли, полученной корпорацией в прошедшем году.

Важное преимущество показателя P/E – отражение ожиданий инвесторов относительно будущих прибылей и соответственно будущей стоимости предприятия. Однако он не позволяет оценить стоимость предприятия с учетом издержек привлечения капитала. Кроме того, анализируемый показатель основывается на данных ex post о чистой прибыли и не учитывает возможности изменений в рыночных тенденциях.

Показатель TSR (Total Shareholder Return – совокупная доходность для акционеров) измеряет прирост капитала в течение периода (обычно года) на одну акцию с учетом дивидендных выплат и рассчитывается по формуле:

$$TSR = \frac{(PS_2 - PS_1) + D}{PS_1}, \quad (3)$$

где PS_1 – цена акции на начало периода; PS_2 – цена акции на конец периода; D – дивиденды.

TSR может рассчитываться по дочерним компаниям головного предприятия. Однако в этом случае это будет непрезентативный показатель, поскольку в нем не отражаются изменения в доходности дочерних компаний, происходящие в результате реализации материнским предприятием глобальной стратегии. Такая стратегия может допускать превращение конкретных дочерних компаний в центры преимущественного роста и аккумулировать в них прибыль других подразделений, в частности, благодаря трансфертному ценообразованию. Тем не менее TSR вполне подходит для оценки деятельности предприятий в целом и анализа динамики создания стоимости, а также для сопоставления достигнутых результатов с результатами конкурирующих предприятий.

Показателем интенсивности создания стоимости предприятия в прошедшем периоде является ROIC (Return on Invested Capital – доходность инвестированного капитала). Анализируемый показатель рассчитывается по формуле:

$$ROIC = \frac{NOPAT}{IC} = \frac{NOPAT}{TA - NIA}, \quad (4)$$

где NOPAT – чистый операционный доход после налогообложения; IC – инвестированный капитал; TA – совокупные активы; NIA – активы, не приносящие дохода.

Он может быть использован для оценки интенсивности процесса создания стоимости как предприятия в целом, так и дочерними компаниями. Однако при сопоставлении конкретных дочерних компаний по рассматриваемому показателю должны приниматься во внимание особенности политики материнского предприятия. Кроме того, важно учитывать, что динамику ROIC конкретных дочерних компаний значительное влияние оказывают динамика валютного курса в странах их местонахождения.

II. Ко второй группе экономико-математических моделей, используемых при управлении стоимостью предприятия, относятся DDM (Dividend Discounted Model – модель дисконтирования дивидендов); DFCFM (Discounted Free Cash Flow Model – модель дисконтирования свободных денежных потоков). Группа моделей DDM широко используется для оценки стоимости предприятий и управления процессом ее создания. Типовая модель имеет следующий вид:

$$V = \sum_{t=1}^m \frac{D_t}{(1 + R)^t}, \quad (5)$$

где V – общая величина дисконтированных дивидендов; D_t – дивиденды за период t ; R – ставка дисконтирования; m – выбранный горизонт дисконтирования.

В качестве ставки дисконтирования может быть выбрана среднерыночная доходность. При этом следует иметь в виду, что при дисконтировании потока будущих дивидендов определяется величина текущей стоимости только собственного капитала.

DDM неприменима к дочерним предприятиям, не проводящим собственной дивидендной политики, но она может быть использована для анализа динамики стоимости материнской корпорации. Расчеты на основе анализируемой модели дают важную информацию о степени устойчивости процесса создания стоимости предприятия.

DFCFM отличается от DDM прежде всего тем, что позволяет определить приведенную стоимость предприятия на основе оценки будущих выплат не только на собственный, но и на заемный капитал. Такой интегрированный показатель представляет интерес именно для предприятия поскольку в их структуру обычно входят банковские холдинги, предоставляющие заемный капитал как материнской корпорации, так и дочерним компаниям.

Группа моделей DFCFM рассчитывается по стандартной формуле:

$$V_{FCF} = \sum_{t=1}^m \frac{FCF_t}{(1 + WACC)^t} - B_d = \sum_{t=1}^m \frac{EBIAT - (\Delta TA_t - \Delta NIA_t)}{(1 + WACC)^t} - B_d, \quad (6)$$

где V_{FCF} – общая величина дисконтированного чистого денежного потока; FCF_t – свободные денежные потоки в t -м году; $WACC$ – средневзвешенная цена капитала; B_d – балансовая стоимость долга; $EBIAT$ – прибыль до выплаты процентов, но после налогообложения; ΔTA_t – прирост совокупных активов в году t ; ΔNIA_t – прирост активов, не приносящих дохода в году t .

Расчет разницы между $EBIAT$ и $(\Delta TA_t - \Delta NIA_t)$ позволяет определить чистый денежный поток, т.е. скорректировать совокупный денежный поток на величину инвестиций, приносящих доход. Вычет балансовой стоимости долга (B_d) из дисконтированной величины чистого денежного потока дает возможность определить приведенную стоимость предприятия для акционеров.

На первый взгляд, DFCFM имеет существенный недостаток: в ней прирост инвестиций вычитается из дохода и, следовательно, рассматривается как дополнительная затрата. Важно учитывать, что эта операция приводится в году осуществления инвестиции, а впоследствии затрачиваемые ресурсы используются для генерирования стоимости предприятия. DFCFM неприменима для расчетов, если в конкретном году возник отрицательный денежный поток. Такая ситуация может складываться в отдельных дочерних компаниях. Но она маловероятна для предприятия в целом. Поэтому данную модель целесообразно применять для анализа устойчивости процесса создания стоимости предприятия.

III. Третью группу экономико-математических моделей для управления стоимостью предприятия образуют модели, основанные на концепции экономического (остаточного) дохода (разница между операционной прибылью предприятия и совокупными издержками привлечения капитала – собственного и заемного). Основоположником этой концепции считается А. Маршалл, отмечавший необходимость анализа соотношения между генерируемой компанией прибылью и расходами на привлечение капитала. К данной группе относятся модели EP (Economic Profit – экономическая прибыль), EVA, CVA (Cash Flow Added – добавленная денежная стоимость) и их многочисленные модификации, отличающиеся учетом дополнительных параметров.

Экономическая прибыль (EP) определяется по формуле:

$$EP = (NOPAT + A) - (E + K) * WACC, \quad (7)$$

где A – амортизация; E – балансовая стоимость собственного капитала; K – балансовая стоимость заемного капитала.

Другой разновидностью моделей экономического дохода является CVA. Эта модель имеет следующий вид:

$$CVA = NOPAT + A - EA - (E + K) * WACC, \quad (8)$$

где EA – экономическая амортизация.

Экономическая амортизация отличается от фактически начисляемой (бухгалтерской) амортизации и представляет собой аннуитет, который при капитализации по ставке, равной издержкам привлечения капитала ($WACC$), составляет стоимость конкретного актива в конце периода его эксплуатации:

$$EA = \frac{N * WACC}{[(1 + WACC)^t - 1]}, \quad (9)$$

где N – первоначальная стоимость амортизируемого актива; t – период.

Наибольшее распространение среди моделей, относящихся к анализируемой группе, получила EVA. Она имеет следующий вид:

$$EVA = NOPAT - (E + K) * WACC. \quad (10)$$

Следует отметить, что EVA может также быть интерпретирована иным способом:

$$EVA = (E + K)(ROA - WACC), \quad (11)$$

где ROA – доходность активов.

Во многих современных исследованиях отмечается, что модель EVA является интегрированным показателем и поэтому может быть выбрана в качестве единственного индикатора генерирования стоимости компании. Однако EVA содержит тот же недостаток, что и прочие модели: при ее расчете используются как бухгалтерские, так и рыночные показатели. К первым относят прибыль, собственный капитал, заемный капитал; ко вторым – проценты по кредитам, используемые при определении $WACC$. Обобщением подходов к оценке стоимости предприятия на основе концепции экономического (остаточного) дохода стала модель Эдвардса – Белла – Ольсона (EBO-Model). Эта модель имеет следующий вид:

$$V_t = B_t + \sum_{i=1}^{\infty} \frac{E_t [NI_{t+i} - (r_e * B_{t+i-1})]}{(1 + r_e)^i} = B_t + \sum_{i=1}^{\infty} \frac{E_t [(ROE_{t+i} - r_e) * B_{t+i-1}]}{(1 + r_e)^i}, \quad (12)$$

где V_t – фактическая стоимость компании в период t ; B_t – балансовая стоимость компании в период t ; E_t – ожидания инвесторов относительно фактической стоимости компании на основе информации, доступной в период t ; NI_{t+i} – чистый доход в период $t+i$; r_e – издержки привлечения акционерного капитала; ROE_{t+i} – доходность акционерного капитала в период $t+i$.

По нашему мнению, несмотря на достаточную информативность, модель Эдвардса – Белла – Ольсона имеет существенный недостаток: она предполагает количественную оценку ожиданий потенциальных инвесторов. Как показывает практика, такие ожидания являются весьма динамичными и зависят от широкого набора параметров.

Вывод. Таким образом, используемые в настоящее время показатели и модели управления стоимостью предприятий не позволяют выявить и объективно оценить все аспекты такого управления. Это обусловлено неполнотой охвата сфер формирования стоимости предприятия, использованием разных наборов финансовых параметров, значительным субъективизмом в оценках ожиданий потенциальных инвесторов, произвольным выбором данных для расчетов и ставок дисконтирования.

Дальнейшее развитие методологии управления стоимостью предприятия должно состоять в комплексном подходе к системе оценки их стоимости, более полном учете операционной, инвестиционной, финансовой деятельности предприятий, всестороннем отражении формирования как внутренней, так и внешней их стоимости, а также в развитии показателей стоимости предприятий и позиций потенциальных инвесторов.

Литература

1. Ван Хорн Дж. К. Основы управления финансами: [Пер. с англ.] Дж. К. Ван Хорн. – М.: Финансы и статистика, 2000.
2. Ван Хорн Дж. К. Основы управления финансами: [Пер. с англ.] Дж. К. Ван Хорн. – М.: Финансы и статистика, 2000.
3. Захарченко В.І. Моделі та методи прийняття управлінських рішень при аудиті / В.І. Захарченко. – Львів: Магнолія – 2006. – 2012.
4. Коупленд Т. Стоимость компаний: оценка и управление: [Пер. с англ.] Т. Коупленд, Т. Колер, Дж. Мурин. – М.: Олимп-Бизнес, 2002.
5. Мамедов А.О. Международный финансовый менеджмент в условиях глобального финансового рынка / под ред. В.А. Слепова. – М.: Магистр, 2007.

МЕТОДИКА КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ ПОТЕНЦИАЛА МАЛОГО ПРЕДПРИЯТИЯ С ТЕХНОЛОГИЧЕСКИМИ ИННОВАЦИЯМИ

THE METHOD OF INTEGRATED ASSESSMENT OF SMALL COMPANIES WITH TECHNOLOGICAL INNOVATIONS

*Виталий ЗАХАРЧЕНКО, Лариса ГЛУЩЕНКО,
Одесский национальный университет имени И.И. Мечникова*

Резюме: Ключевым элементом формирующейся национальной инновационной системы является научно-промышленный комплекс страны. Только организация массового производства конкурентоспособной продукции может обеспечить успешное развитие экономики. Цель представленной работы – анализ научно-технологического потенциала промышленного предприятия, который является системной характеристикой и может быть измерен путем оценки инновационной восприимчивости, инновационной активности и конкурентоспособности.

Ключевые-слова: научно-технологический потенциал, предприятие, восприимчивость, активность, конкурентоспособность, инновация, оценка, профиль, интегральный.

Abstract: A key element of the emerging national innovation system is the research-industrial complex of a country. The organization of mass production of competitive products can only ensure a successful development of a

the economy. The purpose of the present article is the analysis of the scientific and technological potential of an industrial enterprise which is the system specifications and can be measured by assessing the susceptibility of innovation, innovation activity and competitiveness.

Key-words: *scientific and technological potential, enterprise, receptivity, activity, competitiveness, innovations, assessment, specialization, integrated*

I. Введение. Утвержденные Президентом Украины, КМ Украины, ВР Украины основополагающие документы в области развития науки и технологий [1-4] определяют дальнейшее социально-экономическое развитие страны за счет перехода на инновационно-инвестиционный путь развития экономики. Базой для развития инновационной деятельности в научно-технологической сфере является научно-технологический комплекс страны, представляющий собой совокупность организаций, осуществляющих научную, научно-технологическую и научно-образовательную деятельность, и технологический комплекс, представленный производственными предприятиями различных форм собственности. Масштабность поставленных в указанных документах задач требует для их решения согласованных действий научно-технологического комплексов. Выбор инновационных проектов для развития ключевых технологий должен основываться не только на научной значимости полученных результатов, но и учитывать имеющиеся технологические возможности производственных предприятий и вероятность реализации инновационной продукции на рынке. Инновационная активность промышленных предприятий, их восприимчивость к научно-техническим разработкам, конкурентоспособность на украинском и мировом рынках – обязательное условие развития украинской экономики по инновационно-инвестиционному пути.

В настоящее время в Украине нет единого устоявшегося определения научно-технологического потенциала предприятия, так же, как нет отработанных на практике комплексных методик его оценки. Как отмечается во многих исследованиях, по традиционным показателям хозяйственно-финансовой деятельности промышленного предприятия (ПП) трудно судить о его научно-технологическом потенциале [5, 7]. Разработкой критериев оценки отдельных элементов инновационной деятельности ПП в последние годы интенсивно занимаются многие специалисты. Так, в работах [6, 9, 10] исследуются теоретические основы и методология оценки конкурентоспособности ПП. А в работах [8, 10] предлагаются и обосновываются критерии оценки инновационного развития предприятия. Попытка отработать экономические и функциональные показатели, которые бы характеризовали инновационную составляющую деятельности предприятия, сделана в работах [6, 7].

II. Постановка задачи. Однако указанные выше работы характеризуются либо теоретической углубленностью исследований, либо попытками определить подходы к решению той или иной задачи, связанной с оценкой научно-технологического потенциала ПП. Ни то, ни другое не позволяет взглянуть на проблему оценки, во-первых, комплексно, а во-вторых, с точки зрения создания методики оценки научно-технологического потенциала ПП, которая могла бы использоваться в практической деятельности внешними экспертами и специалистами предприятия.

III. Результаты исследований. В современной Украине промышленное предприятие является сложной социально-экономической системой. Как системный объект, его отличает иерархичность построения и многокритериальность принятия управленческих решений, когда цели разных уровней иерархии могут существенно отличаться и зачастую противоречить друг другу. Выделяя характерные признаки такого объекта, необходимо учесть, что предприятие существует в условиях жесткой конкурентной борьбы и внешняя ситуация может значительно изменяться за достаточно короткий промежуток времени. Распределение полномочий в динамичной структуре – это постоянный конфликт интересов и поиск компромиссов, согласование целей предприятия и целей его отдельных элементов. Достижимый баланс интересов определяет приоритеты предприятия и степень инновационности его поведения в условиях реализации инновационно-инвестиционной модели развития национальной экономики.

Определения. Базовыми при создании методики комплексной оценки были приняты следующие определения.

Научно-технологическая деятельность промышленного предприятия – это действия, направленные на постоянное создание и распространение инноваций за счет реализации научных, технологических, организационных, финансовых и коммерческих мероприятий, которые повышают конкурентоспособность предприятия и обеспечивают его долгосрочное, динамичное развитие.

Научно-технологический потенциал промышленного предприятия – это совокупность: 1) продуктов, находящихся на разных стадиях разработки, освоения или расширения производства; 2) взаимодействий финансовых, технологических, научно-технических и кадровых способных создавать, производить и совершенствовать продукцию; 3) процессов разработки, производства, продажи товаров лучших, чем у конкурентов, наиболее полно соответствующих настоящим и будущим требованиям потребителей.

Оценка научно-технологического потенциала. Научно-технологический потенциал промышленного предприятия является интегральной системной характеристикой и может быть измерен путем оценки инновационной восприимчивости, инновационной активности и конкурентоспособности [7].

Инновационная восприимчивость – характеристика производственной системы и ее элементов.

Инновационная активность – взаимодействие элементов производственной системы между собой и внешней средой.

Конкурентоспособность – сравнение с другими производственными системами и оценка тенденций развития.

Основы разработки методики. В связи со сложностью объекта его описание, анализ, моделирование базируются на использовании практических подходов и методик, таких как: системный подход и системный анализ; функциональная и структурная декомпозиция объектов и процессов; методика экономического анализа предприятия; методика проведения экспертиз и формирования экспертных оценок; методика формирования и анализа стратегического профиля предприятия.

Цели и задачи анализа научно-технологического потенциала промышленного предприятия

Цели:

1. Разработка рекомендаций по формированию стратегии инновационного развития предприятия.
2. Определение слабых сторон в организации инновационных процессов на предприятиях и выработка рекомендаций по их устранению.
3. Подготовка информации для принятия решения о поддержке органами власти крупных инвестиционных проектов и программ промышленного предприятия.

Задачи:

1. Определение уровня инновационной восприимчивости предприятия.
2. Определение уровня инновационной активности предприятия.
3. Оценка конкурентоспособности предприятия.

Область применения методики. 1. Оценка научно-технологического потенциала крупных и средних предприятий, оказывающих значительное влияние на экономику региона и имеющих потенциал роста. 2. Оценка научно-технологического потенциала средних инновационно активных предприятий, осваивающих перспективные, растущие рынки. 3. Оценка научно-технологического потенциала крупных и средних предприятий, переживающих процесс реструктуризации и диверсификации производства.

Базовые принципы построения методики. Главными требованиями при разработке Методики комплексной оценки научно-технологического потенциала промышленного предприятия являются: адекватность построения методики сложному социально-экономическому объекту, которым является промышленное предприятие; оценка инновационной составляющей во всех процессах – анализа внешней ситуации и внутренних возможностей; выработки и принятия управленческих решений; разработки, производства и продаж продукции.

Эти требования нашли отражение в процедуре системного анализа инновационных процессов. Функциональная и структурная декомпозиция системы „промышленное предприятие” позволила выделить разделы анализа, достаточно полно удовлетворяющие главным требованиям к методике и в то же время избегающие излишней детализации оценок его хозяйственной и экономической деятельности. В этих разделах, содержащих по несколько индикаторов, изучаются характеристики элементов структуры, их взаимодействие между собой и внешней средой предприятия. Четыре раздела имеют более узкую направленность – это оценка элементов и процессов управления предприятием, его кадрового потенциала, знания потребителей и конкурентов, механизмов работы на рынке. Два – более широкое, охватывающее, во-первых, оценку состояния и тенденций развития техники и технологий, задела разработок, отлаженность всей инновационной цепочки, во-вторых, анализ ключевых экономических показателей результатов инновационной деятельности предприятия.

Последовательность действий имеет стандартный характер и выглядит следующим образом.

На этапе диагностики выделена группа вопросов, которые задаются первому руководителю предприятия. Эти вопросы позволяют понять видение первого руководителя ситуации в целом, главные стратегические направления развития предприятия, его приоритеты. Разделы методики имеют более узкий функциональный характер и ориентированы или на руководителей подразделений, или руководителей по направлениям работ предприятия. В зависимости от целей и задач оценки конкретного предприятия могут использоваться дополнительные разделы. Индикаторы разделов, вопросы анкеты и интервью в первую очередь раскрывают инновационную составляющую деятельности предприятия.

На этапе оценки определяются оценки уровня индикаторов, которые сводятся в функциональные оценки, отражающие состояние дел по направлениям работы и характеризуют преимущества, слабые стороны и риски в направлениях инновационной деятельности предприятия.

Однако для более глубокого понимания научно-технологического потенциала промышленного предприятия одних функциональных оценок недостаточно. С позиций системного анализа, на основе всей полученной информации необходимо дать интегральные оценки системы «промышленное предприятие» в целом по направлениям: инновационная восприимчивость (характеристика системы и ее элементов), инновационная активность (взаимодействие элементов системы между собой и с внешней средой), конкурентоспособность (сравнение с другими системами и оценка тенденций развития).

Комплексная оценка строится на основе функциональных и интегральных оценок и включает в себя описание областей преимуществ и зон рисков инновационной деятельности промышленного предприятия.

Структура методики. Базовые принципы построения методики определили ее структуру (рис.1).

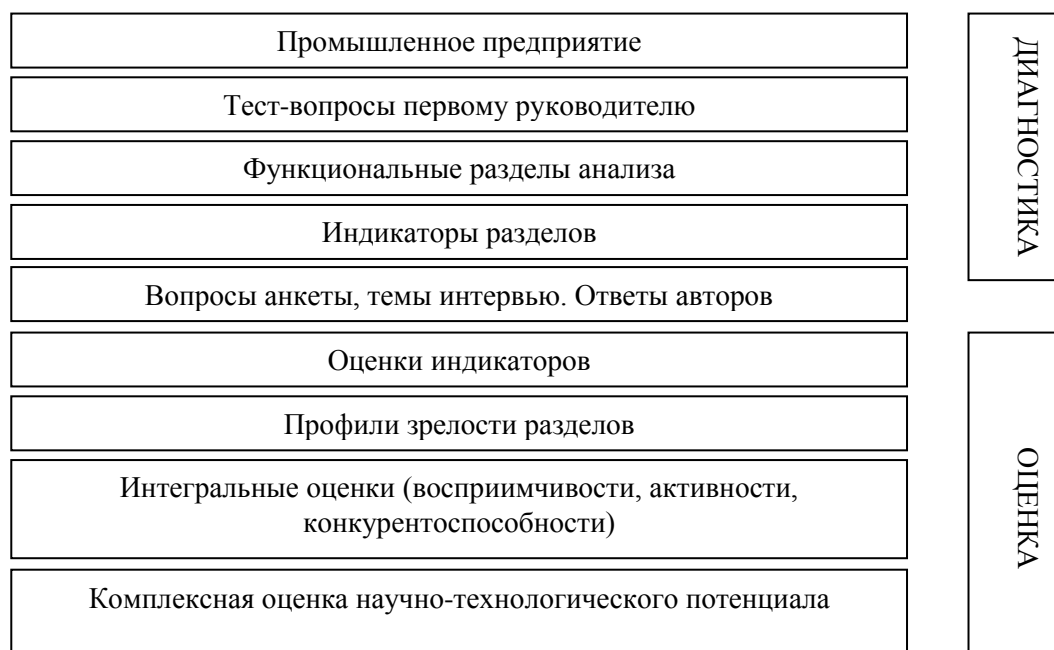


Рис. 1. Структура Методики комплексной оценки научно-технологического потенциала промышленного предприятия

1. Тест-анкета. Оценка видения первого руководителя стратегии развития предприятия.

2. Функциональные разделы: готовность предприятия создавать конкурентоспособную продукцию; рынок инновационной продукции предприятия; менеджмент инновационного производства; готовность персонала предприятия к инновационной деятельности; экономические показатели инновационной деятельности предприятия.

Интегральные оценки:

Инновационная восприимчивость – степень готовности (стремление и возможности) предприятия к разработке и реализации инновационного проекта (проектов) или программы инновационных преобразований и внедрения инноваций.

Инновационная активность – степень реализации разработок и программ инновационных преобразований и внедрение инноваций.

Конкурентоспособность предприятия – области преимуществ предприятия по следующим направлениям: конкурентоспособность продукции, техники и технологий, системы продвижения продукции на рынок и т. д.

3. Итоговая оценка. Области преимуществ и зоны рисков. По двум функциональным разделам методики – „Готовность предприятия создавать конкурентоспособную продукцию”, „Экономические показатели инновационной деятельности предприятия” – оценка производится за три отчетных периода (три года). В определенной мере эти разделы имеют интегральный характер, хотя анализируют достаточно узкий спектр технологических, организационных и экономических параметров. Оценки по этим разделам позволяют в первом приближении определить динамику инновационной деятельности предприятия в последние годы и принять решение о необходимой глубине и детализации дальнейшей работы по оценке научно-технологического потенциала промышленного предприятия.

Оценки по функциональным разделам „Рынок инновационной продукции предприятия”, „Менеджмент инновационного производства”, „Готовность персонала предприятия к инновационной деятельности” более статичны и функциональны и отражают работу предприятия по этим направлениям в инновационной сфере на текущий момент времени.

Дополнительно в представляемую методику могут быть включены с минимальной адаптацией разделы „Методики комплексной оценки инновационного проекта”: „Правовая оценка интеллектуальной собственности и стратегии ее использования”, „Соответствие международным стандартам качества”, „Уровень взаимодействия организации-разработчика научно-технической продукции и промышленного партнера”, „Ожидаемый эффект от реализации проекта”.

Модульный принцип построения методики позволяет в зависимости от специфики оцениваемого ПП и глубины оценки включать в нее любые иные разделы или подразделы, в том числе разработанные другими авторами для оценки тех или иных сторон научно-технологического потенциала ПП.

На основании всей полученной и проанализированной информации, выводов, сделанных в функциональных разделах, формируются интегральные оценки научно-технологического потенциала по следующим характеристикам: инновационная активность; инновационная восприимчивость; конкурентоспособность промышленного предприятия.

Инструментарий оценки научно-технологического потенциала. Для комплексной оценки научно-технологического потенциала промышленного предприятия был использован следующий инструментарий:

1. Тест-анкета. Видение первым руководителем стратегии развития предприятия. Тест-анкета содержит вопросы, ответы на которые дает первый руководитель предприятия. При необходимости дополняется интервью.

2. Анкета по разделам методики. Анкета по разделам методики включает в себя вопросы, ответы на которые дают узкие специалисты по направлениям деятельности предприятия.

3. Таблица экономических показателей деятельности предприятия. Таблица экономических показателей включает в себя набор индикаторов, отражающих динамику развития предприятия за три года.

4. Тематическое интервью. Тематическое интервью проводится по ограниченному перечню вопросов (тем интервью), ответы на которые невозможно получить в рамках анкеты. Цель интервью – получить углубленное понимание текущей ситуации и происходящих изменений по основным сферам хозяйственной деятельности предприятия и об уровне инновационности происходящих на ПП процессов.

5. Индикаторы функциональных блоков и интегральных оценок. Количество индикаторов для каждого раздела определяется по принципу необходимости и достаточности. «Индикатор» – это отдельная характеристика процесса, по значению которой можно судить о качестве процесса или отдельных его аспектов. Для индикатора важными являются следующие характеристики: а) точность описания; б) измеримость.

6. Карта оценки индикаторов. Карта оценки представляет собой качественное или количественное описание состояния индикатора. Для индикаторов разделов определена «норма» (N), т.е. характеристика среднего, стабильного, приемлемого состояния того или иного индикатора. Два уровня выше «нормы» характеризуют достоинства и преимущества, а два уровня вниз характеризуют слабые стороны и риски индикатора (табл. 1).

Таблица 1. Профиль отдельных функциональных блоков и интегральных характеристик

№	Индикаторы	Уровни				
		Риск --	Слабость -	Норма N	Достоинство +	Преимущество ++
1.	Индикатор 1					
2.	Индикатор 2					
3.	Индикатор 3					

7. Главные вопросы разделов. В каждом разделе методики определяются главные вопросы, ответы на которые отражают важнейшие характеристики инновационных процессов предприятия.

8. Профили функциональных блоков и интегральных характеристик. Профиль зрелости раздела или интегральной характеристики – это комплексная оценка раздела или интегральной характеристики, представленная в виде таблицы, включающей все индикаторы раздела или интегральной характеристики с поставленными оценками

Одним из главных требований к любому разделу Методики комплексной оценки является его согласованность с другими разделами. В каждом разделе предусматривается включение в анализ ответов на вопросы из других разделов, имеющих значение для итоговой оценки. Информация и результаты ее анализа по разделам должны иметь области пересечения с другими разделами методики. Это повышает достоверность итоговой комплексной оценки научно-технологического потенциала промышленного предприятия.

Анкета, выбор тем и вопросов интервью. Исходя из формулировок главных вопросов и выбранных индикаторов, очевиден принцип построения анкеты и интервью. При определении значения каждого индикатора используются основные и контрольные вопросы. Ответы на вопросы анкеты качественного характера являются самооценкой авторов проекта. Они сравниваются с информацией, полученной во время интервью, темы которого коррелируют с вопросами анкеты.

Ответы на основные и контрольные вопросы, самооценка и экспертная оценка используются для определения уровня каждого индикатора по картам оценки и построения профиля соответствующего раздела методики.

Принцип формирования интегральных оценок. Интегральные оценки научно-технологического потенциала строятся путем определения значений выбранных индикаторов по картам оценок, разработанных на основе единого подхода, показанного в таблице 2.

Таблица 2. Обобщенные характеристики карты оценки инновационной восприимчивости, активности, конкурентоспособности

1	2	3	4	5
Риск	Слабость	Норма	Достоинство	Преимущество
Состояние индикатора, без всяких сомнений, угрожающее, высокая степень риска	Состояние индикатора вызывает тревогу, отрицательно влияет на научно-технологический потенциал	Состояние индикатора ненадежно. Угрозы пока нет, но требуется наблюдение за динамикой изменений	Состояние индикатора хорошее, что создает достаточные возможности для реализации научно-технологического потенциала	Состояние параметра отличное, что позволяет полностью использовать научно-технологический потенциал

Для анализа используется вся совокупность информации, полученной во время обследования предприятия. Используются как ответы на отдельные вопросы, так и выводы по индикаторам функциональных оценок или самим функциональным разделам.

Пример профиля инновационной активности предприятия приведен на рис. 2.

№	Индикаторы	Уровни				
		1	2	3	4	5
1.	Качество инновационной стратегии и инновационной цели					
2.	Уровень мобилизации научно-технологического потенциала					
3.	Уровень привлекаемых капиталовложений – инвестиций					
4.	Методы, культура, ориентиры, используемые при проведении инновационных изменений					
5.	Соответствие реакции фирмы характеру конкурентной стратегической ситуации					
6.	Скорость (темп) разработки и реализации инновационной стратегии					
7.	Обоснование реализуемого уровня научно-технологической активности					

Рис. 2. Профиль инновационной активности предприятия

Итоговая оценка. Области компетенции и зоны рисков. Комплексная оценка научно-технологического потенциала промышленного предприятия проводится на основе функциональных и интегральных оценок путем определения областей преимуществ (сильные стороны и преимущества предприятия) и областей рисков (слабые стороны и риски). Сравнивая области преимуществ и рисков с направлениями стратегического развития предприятия, делается вывод об их соответствии или несоответствии.

Роль методики при оценке научно-технологического потенциала территории. В рамках региональной программы «Разработка и реализация модели территории инновационного развития» на примере Одесской области (2006 г.) создан и создается ряд взаимосвязанных методик оценки тех или иных характеристик инновационной деятельности, необходимых для обеспечения перехода экономики на инновационный путь развития.

Каждая из разрабатываемых методик оценивает один из ключевых элементов или одну из существенных характеристик инновационной системы: инновационный проект (любые инновации могут быть реализованы только в виде проектов); промышленное предприятие (только массовое производство инновационной продукции окажет влияние на экономику в целом, при этом надо учитывать, что крупные предприятия консервативны и пойдут на существенные инновации только при острой необходимости); малые и средние инновационные предприятия (путь выживания и развития этих предприятий – непрерывный инновационный процесс, число проектов ограничено); инновационный потенциал научных центров и университетов (в этой среде происходит генерация большинства бизнес-идей, т. е. научных результатов, имеющих коммерческую ценность и/или перспективу коммерциализации); организации, оказывающие услуги инновационного характера (инфраструктура, образование и наука); статистические показатели инновационной деятельности и их анализ (контроль результативности); оценка рисков, прогноз развития и мониторинг состояния инновационной системы (управление и регулирование, контроль выполнения).

В 2006 г. методика опробована на ОАО «Одескабель». Методика также показала адекватность полученных оценок как на успешных, инновационно активных предприятиях, так и на проблемных.

Литература

1. Закон України „Про основи національної безпеки України” // Урядовий кур`єр. – 2003. – №139.
2. Закон України «Про загальнодержавну програму розвитку високих наукоємних технологій»//Инвест-газета. – 2006. – №47.
3. Указ Президента України «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 06.04.2006р. «Про стан науково-технологічної сфери та заходи щодо забезпечення інноваційного розвитку України»//Урядовий кур`єр. – 2006. – №130.

4. Концепція науково-технологічного та інноваційного розвитку України//Відомості ВР України. – 1999. – №37.
5. Бойко Е.И. Организация технологических систем промышленного производства /Е.И. Бойко. – К.: Наукова думка. – 1985. – 168 с.
6. Гриньова В.М. Функціонально-вартісний аналіз в інноваційній діяльності підприємства /В.М. Гриньова. – Харків: Одіссей. – 2004. – 128 с.
7. Грузнов И.И. Управление процессами исследования и разработки инноваций /И.И. Грузнов. – Одесса: Полиграф. – 2007. – 434с.
8. Захарченко В.И. Инновационная система региона / В.И. Захарченко, Н.Н. Меркулов. – Одесса: Наука и техника. – 2005. –116 с.
9. Иванов И.В. Высокотехнологические предприятия в эпоху глобализации / И.В. Иванов, В.В. Баранов, Г.И. Лысак, О.В. Кирсанов. – М.: Альпина Паблицер. – 2003. – 416 с.
10. Чухрай Н. Товарна інноваційна політика: управління інноваціями на підприємстві: [Підручник] / Н. Чухрай, Р. Патера. – К.: КОНДОР. – 2006. – 398 с.

COMPETITIVITATEA SERVICIILOR – ABORDĂRI CONCEPTUALE APLICABILITATE ȘI MODALITĂȚI DE EVALUARE

COMPÉTITIVITÉ DES SERVICES – APPROCHE THÉORIQUE APPLICATION ET MÉTHODES POUR L'ÉVALUATION

*Lilia PÎNZARI,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

Rezumat: *Serviciul reprezintă un act care se răsfrânge asupra unei persoane, un bun sau o informație a cărei punere în operă necesită ca relația de schimb să fie stabilită cu utilizatorul. Serviciile au devenit un sector important al economiei mondiale în continuă creștere, înglobând cea mai mare parte a producției și forței de muncă în majoritatea țărilor industrializate. Prin dimensiunile sale, prin dinamica și gradul de integrare a sa cu celelalte categorii de activități economice, sectorul serviciilor exercită un impact considerabil asupra economiei, iar un sector funcțional al serviciilor este esențial pentru impulsivitatea și susținerea creșterii economice.*

Cuvinte-cheie: *competitivitatea serviciilor, productivitate.*

Résumé: *Le service est un acte qui se reflète sur les biens ou les informations d'une personne dont le travail requiert relation d'échange formel à établir avec l'utilisateur. Les services sont devenus un secteur important de l'économie mondiale en expansion, qui englobe plus de la production et de l'emploi dans la plupart des pays industrialisés. Par sa taille, la dynamique et le degré de son intégration avec d'autres types d'activités économiques, le service exerce un impact considérable sur l'économie et le fonctionnement du secteur des services est essentielle pour stimuler et soutenir la croissance économique.*

Mot-clés: *compétitivité des services, productivité*

Serviciul reprezintă un act care se răsfrânge asupra unei persoane, un bun sau o informație a cărei punere în operă necesită ca relația de schimb să fie stabilită cu utilizatorul⁹. Cum susțin autorii în domeniu, serviciile au devenit un sector important al economiei mondiale în continuă creștere, înglobând cea mai mare parte a producției și forței de muncă în majoritatea țărilor industrializate. Cu toate acestea, importanța serviciilor pentru economiile moderne nu este reflectată pe deplin în planul fluxurilor comerciale internaționale, ceea ce are mai multe explicații¹⁰.

⁹ Cosmescu, I. Ilie, L. Economia serviciilor, Sibiu, Editura Universității „Lucian Blaga”, 1999, p. 20.

¹⁰ Astfel la nivelul UE – unde contribuția serviciilor la valoarea adăugată brută și, respectiv, la ocuparea forței de muncă depășește 70% –, schimburile cu servicii raportate la PIB s-au menținut relativ modeste, sporind, potrivit calculelor noastre, de la 16% în 2004, la 18% în 2008. În cazul bunurilor, ponderile respective s-au majorat de la 55% în 2004, la 64% în 2008. De asemenea, serviciile și-au păstrat neschimbată ponderea în totalul comerțului cu bunuri și servicii al UE (de 25% în media anilor 2004-2008), deși importanța serviciilor pentru economia UE a sporit continuu în deceniile recente, iar comerțul cu servicii a crescut la rândul său în ritmuri susținute, Ghibuțiu, A., Oehler-Șincai, I., M. (2010), Comerțul cu servicii al UE sub impactul globalizării și al crizei economice, Colecția de studii IER, Nr. 25, Working Papers Series, mai, București.

Aproximativ 75% din producția agregată totală provenind din țările OCDE este generată de activitățile de servicii, care absorb într-o proporție asemănătoare forța de muncă activă¹¹.

Prin dimensiunile sale, prin dinamica și gradul de integrare a sa cu celelalte categorii de activități economice, sectorul serviciilor exercită un impact considerabil asupra economiei, iar un sector funcțional al serviciilor este esențial pentru impulsivitatea și susținerea creșterii economice, deoarece:

- contribuie la încurajarea investițiilor pe termen lung;
- conduce la creșterea ritmului inovării, impulsionează transferul de tehnologie și generează economii pentru consumatori;
- constituie o premisă a dezvoltării economice: accesul la servicii competitive la nivel mondial ajută exportatorii și producătorii din țările în curs de dezvoltare să-și valorifice mai bine avantajele comparative;
- reprezintă condiția necesară pentru atingerea performanței economice: producătorii și exportatorii nu pot deveni competitivi în lipsa accesului la sisteme bancare, de asigurări, contabile, de telecomunicații sau de transport eficiente¹².

Orice agent economic își dorește să producă cât mai multe produse/servicii pe care să le comercializeze și astfel să câștige, să se dezvolte. Însă, pentru a se impune pe o piață concurențială, agentul economic trebuie să obțină produse/servicii competitive care să se vândă în cantități cel puțin comparabile cu celelalte produse/servicii concurente.

Termenul „competitivitate”, a primit mai multe definiții în literatura de specialitate, după cum urmează:

- capacitatea unei economii de a atinge și menține rate ridicate de creștere a PIB/locuitor;
- măsura în care o țară poate, în condiții de comerț liber și piață eficientă, să producă bunuri și servicii ce pot rezista testului pieței internaționale, pe fondul menținerii și chiar creșterii veniturilor reale ale populației, pe termen lung;
- potențialul capacităților de producție de a pătrunde pe piețele externe cu bunuri și servicii, oferite la cel mai scăzut preț posibil, în condițiile cerute de consumator;
- capacitatea unei națiuni sau a unei regiuni de a genera o creștere relativă a veniturilor din servicii și a gradului de ocupare în activități de servicii, în condițiile expunerii acestora la concurența regională sau internațională¹³.

Persistă, în rândul autorilor de specialitate, opinia conform căreia, politicile care au ca scop direct creșterea competitivității supraestimează efectul concurenței externe asupra generării de creștere economică, ce pare a fi mult mai puternic influențată de factori interni și de alte politici economice decât cele care vizează direct îmbunătățirea competitivității¹⁴. Rezultă, pe de o parte, că pentru studiul competitivității este necesară analiza mai multor factori decât a celor cu impact și relevanță directă. Pe de altă parte, este important de menționat faptul că analiza tuturor informațiilor obținute nu garantează relevanța totală a rezultatului. Evaluarea competitivității în domeniul serviciilor se poate face pe două niveluri de analiză:

- la nivelul întregii economii, prin măsurarea performanței economice de ansamblu;
- la nivelul tranzacțiilor internaționale, pentru identificarea modului în care activitățile de servicii concurează pe piața internațională sau se confruntă cu concurența externă pe piața locală.

O metodă simplă de evaluare a performanței economice și a competitivității sectorului de servicii este observarea evoluției PIB, precum și analiza comparativă a PIB/locuitor. Chiar dacă acești indicatori se referă la economie, în ansamblul ei, pot reprezenta un reper pentru compararea gradului de dezvoltare a sectoarelor de servicii. O altă metodă de evaluare a performanței economice în domeniul serviciilor este distribuția sectorială și sub-sectorială a valorii adăugate, un indicator ce reflectă structura și organizarea sectorului de servicii și care este influențat de factori de ordin economic și tehnologic. Cea mai complexă metodă de evaluare are la bază analiza productivității, ca indicator al eficienței în utilizarea resurselor, în scopul generării de creștere economică.

Productivitatea exprimă gradul de dezvoltare a forțelor de producție fiind oglinda calității muncii depuse¹⁵. Productivitatea se măsoară la nivel individual, la nivel de organizație și la nivelul societății¹⁶.

¹¹ Bobârca, A. Cristureanu, C. Negrescu, D. Competitivitatea sectorului serviciilor din România în perspectiva liberalizării acestora în Uniunea Europeană, București, Institutul European din România, 2007, p. 7.

¹² Bobârca, A., Cristureanu, C., Negrescu, D., op. cit., p. 9.

¹³ Idem

¹⁴ Ionciă, M. Petrescu, E-C. Ionciă, D. Abordări macro și microeconomice ale competitivității în sectorul serviciilor, Revista de Marketing Online, Vol. 2, Nr. 1, <http://www.edituraoranus.ro/marketing-online/21/pdf/11.pdf>

¹⁵ Productivitatea este eficiența cu care se cheltuiește munca omenească și se determină în general cu relația: $W = \frac{Q}{T}$

Q – cantitatea de servicii obținute;

Productivitatea individuală este diferită de la om la om, datorită gradului de calificare diferit, datorită înzestrării diferite cu instrumente și echipamente pentru prestarea serviciului. Productivitatea se exprimă în unități naturale (clienți serviți/an). Pentru comparații productivitatea se poate exprima și în unități bănești, ceea ce poate introduce însă o deformare.

Productivitatea organizației se calculează tot pe prestator. Productivitatea organizației depinde de ansamblul eforturilor necesare realizării unor servicii vandabile clienților. În acest caz Q este valoarea netă a serviciilor prestate și T este numărul de angajați folosiți.

Schimbările ce au loc astăzi în servicii îi determină pe specialiști să revizuiască teoriile clasice privind productivitatea. Abordând sistemic productivitatea, ea devine o funcție obținută prin coordonarea coerentă a eforturilor tuturor factorilor folosiți în servicii (umani, materiali, financiari) în vederea maximizării rezultatelor.

Productivitatea socială a serviciilor se exprimă la nivelul economiei naționale. În acest caz Q este venitul național obținut din servicii, iar T este populația ocupată în servicii. Productivitatea, ca și eficiența, reprezintă raportul efect/efort. Dar sunt și deosebiri. Eficiența are o sferă de cuprindere mai mare, pe când productivitatea se calculează folosind numai date cantitative. Eficiența se calculează în toate domeniile de activitate, inclusiv în învățământ, sănătate, cultură, administrația de stat. Eficiența caracterizează ansamblul de efecte (economice, sociale, culturale, politice, ecologice), în timp ce productivitatea vizează doar rezultatele economice.

Productivitatea este strâns legată de calitate. Astăzi ea depinde nu numai de creșterea cantității de servicii prestate pe oră de întreținere, ci de creșterea cantității de servicii care îl satisfac pe beneficiar. Altfel are loc o creștere a capacității de servire fără să aibă loc și o creștere a productivității. Creșterea productivității serviciilor este una din ideile manageriale larg răspândite. Prin aceasta se mărește valoarea obținută în unitatea de timp și se reduce consumul de forță de muncă (sau pot să crească sarcinile de muncă fără să crească personalul angajat).

Productivitatea depinde de un sistem de factori: naturali, umani, tehnici, economici, organizatorici, politici, psihologici.

Principalele căi de creștere a productivității sunt:

- promovarea progresului tehnico-științific;
- ridicarea gradului de calificare a forței de muncă;
- perfecționarea organizării procesului de servire;
- cointeresarea materială.

Un studiu efectuat în SUA arată că sursele creșterii productivității sunt:

- inovarea proceselor (44%);
- organizarea muncii (12%);
- perfecționarea profesională (28%);
- creșterea cererii de servicii (16%).

Compararea productivității pe plan internațional în domeniul serviciilor este o acțiune utilă dar dificilă, deoarece nu există o definiție unanim acceptată a ei și nu există o metodologie uniformă de calcul. Multe dificultăți în aprecierea productivității apar din cauza faptului că serviciile nu sunt standardizate¹⁷. În servicii precum transporturile sau telecomunicațiile prestarea poate fi exprimată prin date (distanța parcursă, cantități transportate, număr de apeluri, categorii de apeluri). Dar în serviciile de sănătate numărul de pacienți tratați nu este un indicator relevant, deoarece tratamentele cer cantități de muncă diferite. La fel pentru o bancă, rezolvarea unor dosare cu cereri de credit necesită timp de rezolvare diferit.

Folosirea exclusivă a unei evaluări valorice pentru servicii este la rândul ei problematică, datorită influenței pe care o are calitatea serviciilor în stabilirea prețurilor. Pentru serviciile bazate pe muncă fizică s-a făcut observația că productivitatea prezintă creșteri lente, aceasta pentru că tehnologia evoluează încet. La fel și pentru serviciile din terțiarul avansat.

Productivitatea pare să crească foarte repede pe baza informatizării. În finanțe, asigurări, tranzacții imobiliare, productivitatea în raport cu clientul a crescut, dar productivitatea organizațiilor a rămas relativ constantă (echipamente neutilizate, specializare scăzută a operatorilor, eforturile de dotare). Acest fenomen este numit „paradoxul productivității”.

T – cheltuiala de muncă depusă.

¹⁶ Plumb, I., Zamfir, A., Ionescu, M., Ionescu, S., Reingineria serviciilor, <http://www.biblioteca-digitala.ase.ro/biblioteca/biblioteca1.asp?id=8>

¹⁷ Ioncică, M. Economia serviciilor, București, Editura Uranus, 1997, p. 128.

În toate serviciile bazate pe muncă intelectuală, chiar dacă timpul de servire în raport cu clientul scade, există o activitate de pregătire ce nu poate fi scurtată. Profesorul trebuie să pregătească cursul, avocatul să studieze dosarul, consultantul să studieze problema, medicul să interpreteze rezultatele consultațiilor. O altă problemă în analiza productivității serviciilor constă în determinarea efectelor pe care unele servicii le au în timp. Învățământul are efecte pe termen scurt (însușirea unor concepte), pe termen mediu (integrarea profesională) și pe termen lung (efecte în producție). Serviciile medicale au efecte pe termen scurt (recăpătarea sănătății), pe termen mediu (păstrarea sănătății), pe termen lung (cheltuieli cu sănătatea). Din aceste motive, efectele unui serviciu se exprimă prin productivitate, dar și prin eficiență, eficacitate și economicitate.

Evaluarea și analiza productivității în sectorul de servicii sunt dificil de realizat dintr-o varietate de motive de ordin practic și conceptual. Evaluarea muncii, pe de o parte, și a rezultatului acesteia, respectiv, a producției de servicii, pe de altă parte, nu sunt întotdeauna corelate. Datele despre activitățile de servicii au fost și sunt colectate într-un mod mult mai puțin standardizat decât în cazul bunurilor. Clasificările utilizate pentru colectarea informațiilor sunt foarte eterogene. Mai mult decât atât, interpretările asociate metodelor de măsurare a productivității muncii sunt controversate, deoarece prezintă doar imagini parțiale fără a oferi un indiciu, de pildă, despre intensitatea utilizării capitalului. Totuși, ele oferă informații utile cu privire la sporul de avuție generat de o unitate suplimentară de muncă. Observarea, în acest sens, a tendințelor poate, de asemenea, folosi drept indicator al dezvoltării capacității de a genera creștere economică.

Într-o economie de piață, atingerea unui nivel ridicat de competitivitate este responsabilitatea companiilor, dar și autoritățile publice care, la rândul său, pot sprijini acest proces prin asigurarea unui mediu economic favorabil. În opinia noastră, Republica Moldova se confruntă cu mai multe constrângeri ale capacității competitive, datorită faptului că există anumiți factori de natură politică, economică și instituțională, sau a faptului că sunt neglijate spiritul întreprinzător și inovativ în afaceri. Datorită întârzierii implementării reformelor economice și structurale, dar și a oscilațiilor legislative, există o anumită nesiguranță privind durabilitatea și stabilitatea opțiunilor politice, a soluțiilor de restructurare și dezvoltare economică. De asemenea, aceste întârzieri au împiedicat realocarea resurselor către factorii cei mai productivi. Modul de aplicare a legii, procedurile și formalitățile complicate erodează competitivitatea economiei, a mediului național de afaceri și a societății în ansamblu.

Bibliografie

1. Bobârca, A. Cristureanu, C. Negrescu, D. Competitivitatea sectorului serviciilor din România în perspectiva liberalizării acestora în Uniunea Europeană, București, Institutul European din România, 2007.
2. Cosmescu, I. Ilie, L. Economia serviciilor, Sibiu, Editura Universității „Lucian Blaga”, 1999.
3. Ghibuțiu, A., Oehler-Șincai, I., M., Comerțul cu servicii al UE sub impactul globalizării și al crizei economice, Colecția de studii IER, Nr. 25, Working Papers Series, mai, București, 2010.
4. Ioncică, M., Petrescu, E-C. Ioncică, D. Abordări macro și microeconomice ale competitivității în sectorul serviciilor, Revista de Marketing Online, Vol. 2, Nr. 1, <http://www.editurauranus.ro/marketing-online/21/pdf/11.pdf>.
5. Ioncică, M. Economia serviciilor, București, Editura Uranus, 1997.
6. Plumb, I., Zamfir, A., Ionescu, M., Ionescu, S. Reingineria serviciilor, <http://www.biblioteca-digitala.ase.ro/biblioteca/biblioteca1.asp?id=8>

SALARIZAREA PERSONALULUI – O DIRECȚIE FUNDAMENTALĂ A MANAGEMENTULUI STRATEGIC

PAYMENT OF PERSONNEL – A FUNDAMENTAL DIRECTION IN STRATEGIC MANAGEMENT

*Lilia DUMBRĂVEANU,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

Rezumat: După cum se știe, în orice activitate, fie ea de natură economică sau de orice altă natură, salariatul a reprezentat întotdeauna forța motrice a continuității acesteia, iar salariul – un catalizator al activității lui, fiind perceput ca o motivație permanentă. Din aceste considerente, prin articolul dat s-a stabilit scopul de a

aprecia importanța remunerației personalului și influența lui asupra performanței întreprinderii prin prisma mai multor obiective urmărite.

Astfel, în contextul investigației respective se cercetează determinarea: nivelului de salarizare, ca efect al confruntării cererii cu oferta; problemei salarizării ca factor al apariției conflictelor colective de muncă; atribuțiilor managerului resurselor umane în direcția salarizării; scopurilor specifice ale managementului recompenselor etc.

Cuvinte-cheie: salarizare, management strategic, personal, politică de personal, structuri salariale.

Abstract: *As we know, in any activity of any nature, the employee has always been the driving force and its continuity and the salary – a catalyst of this activity, being regarded as a constant motivation. For these reasons, the article aims at appreciating the importance of staff remuneration and its influence on the company's performances through multiple pursued objectives.*

Thus, in the context of this investigation we are trying to determine: the salary level as a result of the confrontation between supply and demand, the salary issue as a factor in the occurrence of collective labor conflicts, human resources manager's role in remuneration, specific goals of reward management, etc.

Key-words: *payment, strategic management, personnel, personnel policy, salary structure.*

În teoria și practica economică, salariul ocupă un rol deosebit de important. În economiile dezvoltate, salariul reprezintă cea mai mare parte a veniturilor naționale. Fiind forma de venit cea mai des întâlnită în societatea contemporană, salariul condiționează situația economică a unui număr mare de locuitori [5].

Salarizarea personalului ocupă un loc important în cadrul pieței forței de muncă, deoarece aceasta reglementează relațiile contractuale – muncă și salarizare. Pentru a înțelege problemele legate de salarizare privite prin prisma forței de muncă trebuie mai întâi definită și dezvoltată această noțiune.

Piața forței de muncă reprezintă confruntarea dintre cerere și oferta de muncă într-un anumit interval de timp și într-un spațiu, care se finalizează prin vânzarea-cumpărarea de forță de muncă în schimbul unui preț numit salariu.

Determinarea nivelului de salarizare, ca efect al confruntării cererii cu oferta, constituie o funcție importantă a pieței forței de muncă, iar stabilirea salariului ca expresie bănească a valorii forței de muncă și ca recompensă pentru contribuția la obținerea veniturilor este legată de mecanismul de funcționare a acestei piețe.

De multe ori problemele de salarizare reprezintă un pretext în declanșarea unor conflicte colective de muncă. Așa cum observă Mc. Cornick și Tiffiin [3, p. 20], salarizarea și sistemul de stimulente reprezintă doar o dimensiune corelată pozitiv cu performanța profesională. Ei asociază performanțelor în muncă interacțiunea a două seturi de variabile: individuale și situaționale.

În această concepție, conducerea personalului cuprinde toate acțiunile referitoare la factorul uman (preocuparea prioritară a cadrelor de conducere pentru selecția, motivarea și antrenarea unor compartimente de specialitate tot mai bune cu resurse umane, materiale și financiare, de investirea lor cu sarcini, competențe și răspunderi, de dezvoltarea cercetărilor în acest domeniu etc.). Prin aceste acțiuni se creează, pe de o parte, condițiile necesare ca fiecare salariat să pună la dispoziția firmei întregul său potențial de muncă, iar, pe de altă parte, să folosească cât mai deplin acest potențial în vederea realizării obiectivelor sale [5].

Revenind la problemele de salarizare, pretext în declanșarea unor conflicte în colectivele de muncă, reiese că acestea sunt, în cele mai multe cazuri, considerate și mediatizate ca factori majori în reducerea nivelului de trai al populației.

Directorul de personal sau managerul resurselor umane trebuie să analizeze profund aceste probleme, să fie un fin observator, astfel încât să fie capabil să perceapă corelațiile între salarizarea personalului și organizarea ergonomică a locului de muncă (*ergonomia* reprezintă știința interdisciplinară care are ca obiect studiul factorilor de solicitare a omului în procesul muncii în scopul menținerii capacității de muncă și a realizării pe această bază a obiectivelor propuse), salarizarea personalului și relațiile interumane din cadrul firmei, salarizarea personalului și strategia și politica firmei respective.

În cele mai multe cazuri, aceste probleme sunt tratate independent unele de altele, în schimb efectele se resimt prioritar în domeniul salarizării personalului [5].

Prin salarizarea personalului se stabilesc drepturile bănești ale angajaților și se efectuează plata sumelor cuvenite, așa cum au fost stabilite la încheierea contractelor de muncă. Salarizarea corectă și echilibrată rămâne un domeniu de bază în managementul resurselor umane, cu implicații importante în nivelul calității vieții, al stării de spirit între angajați și al poziției competitive a organizației pe piață.

Termenul de salariu în accepțiunea curentă cuprinde salariul de bază (acordat în funcție de calificare, funcția îndeplinită, cantitatea și calitatea muncii), adaosuri și sporuri (ce se acordă ținând cont de performanțele obținute și condițiile în care se desfășoară munca). Toate acestea constituie fundamente juridice ale sistemului de salarizare prin care se încearcă să se stabilească o legătură între performanțele organizației și veniturile angajaților, între echilibrul financiar al unității și nevoile de satisfacere a unor trebuințe din partea indivizilor [4].

În perioada de tranziție la economia concurențială, organizațiile din țara noastră au libertatea de a-și putea concepe propriile sisteme de salarizare pe baza unor variabile de ordin economic și social. Practic, orice sistem de salarizare se stabilește în raport cu forma de organizare a unității, modul de finanțare a retribuțiilor și caracterul activității desfășurate [4].

Astfel, salariul este o categorie economică importantă, fiind privită extrem de diferit de către participanții la viața economică. Pentru angajați salariul reprezintă principala sursă de venit pentru consum și acumulare, iar pentru patron este un cost de exploatare care poate ajunge uneori la proporții însemnate (între 50 și 80%) în totalul costurilor de exploatare. De unde și rezultă caracterul dual al salarizării: angajatul este interesat de maximizarea salariului, în timp ce patronul urmărește minimizarea lui. Această controversă apare în permanență în viața organizațiilor și constituie o sursă de conflict și de numeroase dispute rezolvate prin intermediul negocierilor.

Importanța salariului este dată de faptul ca retribuiția reprezintă o consecință și o premisă a unei activități profitabile, temei în baza căruia salarizarea trebuie să se înscrie în strategia globală a unei organizații ca o politică aparte cu reale contribuții la consolidarea eficienței economice și stimularea angajaților pentru un aport cât mai mare la performanțele globale ale firmei.

Interesul față de problematica salarizării este la fel de vechi, precum teoria și practica economică. Emblematică rămâne remarcă lui Adam Smith, care în lucrarea sa de căpăți „Avuția Națiunilor” arată că „un om trebuie să poată trăi din munca sa, iar salariul trebuie să fie cel puțin suficient pentru a-l întreține. Salariul trebuie să fie în cele mai multe împrejurări, chiar ceva mai mare decât atât, altfel ar fi imposibil pentru un muncitor să întemeieze și să țină o familie, iar cursul vieții unor asemenea muncitori n-ar putea dura mai mult de o generație” [4].

Spre deosebire de opiniile de factură economică, abordările contemporane ale remunerației nu mai privesc salarizarea ca pe o convenție pur economică, în care angajatul primește prețul forței sale de muncă, ci ca pe o convenție cu semnificații diferite: psihologice, sociologice, politice și etice. Din punct de vedere *psihologic*, salariul este acordat pe baza unui contract între individ și organizație, în baza căruia individul își asumă rolul pe care îl are de îndeplinit în schimbul retribuției. Ca un acord *sociologic*, salarizarea ține cont de relația dintre angajat și diversele grupuri din organizație într-un context cultural dat. Altfel spus, individul și grupurile din organizație se obligă la un comportament bazat pe anumite credințe, valori și așteptări reciproce. Înțelegerea *politică* sugerează raporturile de putere care se stabilesc odată cu salarizarea personalului, în timp ce abordarea *etică* privește salarizarea din punct de vedere al echității remunerației.

În plan practic, ansamblul măsurilor luate de manageri cu privire la nivelul salariilor condiționează nivelul calitativ al vieții angajaților, dar și funcționarea eficientă a organizațiilor. Din acest motiv, abordarea sistemică a politicii de salarizare se află sub incidența asigurării echilibrului extern pe piața forței de muncă, a echilibrului intern determinat de justetea salarizării, respectiv a echilibrului financiar sau a controlului costurilor pe care orice agent economic trebuie să-l asigure pentru a nu-și pune în pericol solvabilitatea.

Politica de salarizare trebuie să răspundă cerințelor de flexibilitate și adaptabilitate în raport cu schimbările parametrilor de influență. Managerii și sindicatele ca parteneri sociali, au responsabilitatea formulării unei politici de salarizare care să îndeplinească într-o măsură cât mai mare obiectivele cum ar fi: susținerea unor raporturi de muncă corecte în interiorul organizației; creșterea satisfacției personalului; menținerea și dezvoltarea resurselor umane din organizație; asigurarea unui climat intern de echitate; consolidarea atașamentului față de firmă; crearea unei mentalități a recompenselor în funcție de performanțe; stimularea procesului de creștere a productivității muncii; controlul costurilor cu forța de muncă; corespunderea cu strategia globală a organizației; respectarea cadrului legislativ.

Toate obiectivele menționate mai sus privesc, de altfel, întregul sistem de recompense practicat la nivelul organizațiilor, în care o componentă de bază o reprezintă salarizarea [1].

Literatura de specialitate consemnează administrarea salarizării ca parte a unui proces mai complex denumit *managementul recompenselor* – un ansamblu de acțiuni manageriale prin care organizațiile își îndeplinesc obiectivele prin recrutarea și menținerea personalului necesar, precum și prin motivarea adecvată a acestuia.

Din punctul de vedere al organizației, scopurile specifice ale managementului recompenselor ar putea fi:

- a) să îndeplinească un rol major la comunicarea valorii organizației, a performanțelor, a standardelor și așteptărilor organizației;
- b) să stimuleze comportamente care să contribuie la îndeplinirea obiectivelor organizației, adică determinarea unor comportamente care să dea valoare activităților sale și găsirea acelor procese și metodologii de recompensare care să genereze comportamentele dorite;
- c) să susțină programele de schimbare ale organizației în domeniul culturii, al proceselor și a structurii;
- d) să susțină înfăptuirea valorilor esențiale ale organizației în domenii sensibile ca inovațiile, munca în echipă, calitatea, servirea clienților, flexibilitatea și rapiditatea de răspuns;
- e) să furnizeze valoare în schimbul banilor – orice inițiativă în domeniul recompenselor trebuie adoptată numai după ce se demonstrează că va aduce valoare.

Din punctul de vedere al angajaților, sistemul de recompense ar trebui:

- a) să fie conceput în așa fel încât angajații să fie interesați în funcționarea optimă a companiei din care fac parte;
- b) angajații să aibă sentimentul că sunt recompensați echitabil și cinstit în raport cu munca pe care o depun;
- c) să fie transparent, în sensul că angajații trebuie să cunoască politica organizației de recompensare.

Aceste scopuri ale angajaților pot fi îndeplinite numai dacă recompensarea în cadrul organizației este echitabilă și dacă se respectă principiul competitivității externe.

Astfel, strategia de recompense se referă la intențiile organizației privind modul în care dorește să-și formuleze politicile și procesele de recompense în vederea îndeplinirii obiectivelor sale economice. Deoarece în cadrul companiilor cheltuielile salariale reprezintă o componentă importantă a cheltuielilor generale, cât și în ceea ce privește strategia de recrutare și selecție a personalului.

Important este ca fiecare companie să-și adopte propria strategie de recompensare, care să adauge valoare la orice investiție salarială.

Dacă ne referim la obiectivele sistemului strategic de recompense, atunci putem menționa că *competitivitatea* se află pe prim plan în topul acestora. Numeroase studii au demonstrat că organizațiile care oferă salarii mari atrag specialiștii cei mai performanți din economie. Și în industria de asigurări, practica este aceeași, se știe că societățile de asigurări din topul pieței de asigurări oferă cele mai mari pachete salariale, deoarece performanțele financiare obținute le permit, iar specialiștii cei mai bine cotați sunt atrași și menținuți în aceste companii. Deși experții în managementul resurselor umane estimează că recompensarea salariaților este un factor strategic și poate contribui prin menținerea specialiștilor în obținerea de avantaje concurențiale în piață, unii manageri ignoră acest lucru atunci când concep planul de afaceri și nu armonizează nivelurile salariale cu noua strategie, ceea ce de multe ori duce la fluctuația forței de muncă (a celei supercalificate, în special) ceea ce conduce la neîndeplinirea obiectivelor propuse prin noua strategie. De aceea se afirmă că o nouă strategie a companiei implică numaidecât un nou sistem de recompensare.

La implementarea unei structuri salariale noi sau înainte de a lua decizia schimbării structurii existente, managementul trebuie să facă o analiză a rezultatelor obținute de companie cu vechea structură salarială și a planului de afaceri pe care urmează să-l îndeplinească în perioada următoare.

Problemele care trebuie luate în considerație se referă la:

- punctele tari și punctele slabe ale sistemului salarial existent din punctul de vedere al politicilor de recompensare, al structurii salariale, al metodelor de recompensare, al performanțelor, competențelor, aptitudinilor și contribuției aduse de către angajați, al proceselor de management al performanțelor și al beneficiilor acordate angajaților;
- punctele tari ale sistemului salarial care se dorește a fi implementat, a problemelor noi pe care le-ar aduce;
- obiectivele care se doresc a fi atinse cu ajutorul noului sistem de remunerare și modalitatea în care noul sistem va ajuta la obținerea lor;
- modul în care noua structură va duce la schimbările organizaționale propuse;
- modul în care compania va face față la noua structură salarială;
- problemele care trebuie abordate în procesul de dezvoltare și introducere a noii structuri.

Structura salarială nouă trebuie aleasă în funcție de mărimea companiei, de domeniul în care activează, de competitorii din piață, de piața de desfacere a produselor pe care le fabrică, de nivelul cheltuielilor de administrație și, nu în ultimul rând, de nivelul de pregătire al angajaților săi.

Nu există o formulă standard prin care se poate alege structura salarială optimă, dar în funcție de factorii pe care i-am amintit, managementul poate alege una sau mai multe structuri salariale, în funcție și de condițiile economice ale perioadei în care se dorește implementarea noii structuri salariale [2].

Pe măsură ce managerii doresc să cucerească o parte tot mai mare a pieței, trebuie acordate responsabilități și competențe tot mai mari angajaților, prin urmare și structurile salariale alese trebuie să ofere acestora flexibilitate și posibilități de dezvoltare a carierei profesionale a acestora.

Bibliografie

1. Fisher, C. D., Schoenfeldt, L. F., Shaw, J. B. Human Resource Management, Houghton Mifflin, Boston, 1996.
2. Managementul resurselor umane, Universitatea „Bogdan-Vodă” din Cluj-Napoca, Facultatea de Științe Economice, 2013. Disponibil: www.ubv.ro
3. Pitariu, H. D. Managementul resurselor umane. Măsurarea performanțelor profesionale. Editura HI, București, 1994.
4. <http://www.scribde.com>
5. <http://www.stiucum.com>

UNELE CONSIDERAȚII PRIVIND FUNDAMENTELE CULTURALE ALE UNIUNII EUROPENE

SOME CONSIDERATIONS ON THE CULTURAL FOUNDATIONS OF THE EUROPEAN UNION

*Valentina ENCIU,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

Rezumat: *Globalizarea în ritmuri tot mai accelerate a economiei mondiale impune elaborarea unor noi metode de promovare a intereselor naționale pe arena internațională. Are loc nu doar corelarea intereselor național-statale, ci și integrarea acestora în interese regionale.*

Cuvinte-cheie: *uniunea europeană, globalizare, integrare europeană.*

Abstract: *Accelerated globalization of the world economy requires developing new methods of promoting national interests in the international arena. It happens not only correlation of national and state interests but and their integration in regional interests.*

Key-words: *european union, globalization, european integration.*

În pofida numeroaselor confruntări de idei și a criticilor acerbe, globalismul (lat. *globus* – glob) și globalizarea sunt procese ineluctabile, susținute de toate componentele civilizației mondiale, în faza prezentă a dezvoltării ei dinamice. Numim strângerea planetei în năframe și năvoduri, globalizare [5, p. 19]. Este adevărat că, la un alt pol, un alt proces de egală intensitate aduce în direcție opusă globalizării – atomizarea, astfel încât omenirea este în pericol de a se sparge în grupuri și regiuni, în comunități și fragmente, care merg atât de departe că ajung la limita unui individ dezorientat, în căutare de identitate și sens [5, p. 19].

Concepută ca model de generare a avuției, civilizația contemporană se află într-o fază de descentralizare, indicând orientarea spre modelul policentrist de putere economică și politică, în care atât bipolaritatea, cât și hegemonia vor fi depășite. Preluând problematica globală, actuala civilizație va căuta să reformeze instituțiile internaționale în organisme de gestiune a globalității, în forme noi propuse de evoluția guvernantei [5, p. 20-21].

Globalizarea în ritmuri tot mai accelerate a economiei mondiale impune elaborarea unor noi metode de promovare a intereselor naționale pe arena internațională. Are loc nu doar corelarea intereselor național-statale, ci și integrarea acestora în interese regionale. Conform datelor Organizației Mondiale a Comerțului, în prezent se atestă 134 de asociații regionale economico-comerciale, 90 din care au fost create după 1995.

Chiar dacă unii autori privesc regionalismul ca o treaptă ce ar conduce la globalizare, iar în literatura politologică germană integrarea europeană este numită „globalizare”, cu toate acestea, cele două procese (globalizarea / regionalizarea) se întâlnesc doar parțial, iar uneori pot fi chiar opuse unul altuia.

Astfel, cea mai avansată din formele de integrare regională – integrarea europeană – oferă dintr-o dată două diferențe față de globalizare. În primul rând, spre deosebire de globalizare care nu este o construcție deliberată a

statelor, regionalismul (integrarea europeană) se bazează pe transferul deliberat și voluntar de suveranitate spre instituții supranaționale. În rândul al doilea, globalismul nu este înzestrat cu instituții capabile să exercite control sau să genereze politici comune.

În ambele cazuri însă (globalizarea – regionalizarea), forțele profunde care acționează sunt aceleași: comerțul figurează pe primul loc, nota comună fiind obiectivul creării de piețe largi, stimulative și competitive, prin piețe comune sau zone de comerț liber [5, p. 109].

Unicitatea construcției europene se reflectă, în primul rând, în arhitectura instituțională: fiecare pas în construcția europeană postbelică a fost consolidat de o construcție instituțională și legislativă, fără precedent și fără termeni de comparație în integrările regionale contemporane. În general, caracteristic pentru europeni este predilecția lor pentru instituții, fixate în acorduri și documente juridice, astfel încât experiența europeană în materie de integrare este concentrată în construirea de instituții și norme juridice comune.

Pe parcursul construcției europene, statele au acceptat, treptat, să delege o parte din puterile lor suverane unor instituții create prin tratatele fondatoare, cu modificările succesive, instituții al căror scop este să asigure o participare democratică a statelor membre la luarea de decizii. În consecință, Uniunea Europeană are în prezent ca instituții comune: Parlamentul European, Consiliul Uniunii Europene, Consiliul European, Comisia Europeană, Curtea Europeană de Justiție, Comitetul Economic și Social, Comitetul Regiunilor ș.a.

Toate aceste instituții comunitare funcționează și elaborează politici comune în baza a patru tratate:

- Tratatul de constituire a Comunității Europene a Cărbunelui și Oțelului (18 aprilie 1951, intrat în vigoare la 23 iulie 1952 și expirat la 23 iulie 2002);
- Tratatul de constituire a Comunității Economice Europene (semnat la 25 martie 1957 și intrat în vigoare la 1 ianuarie 1958);
- Tratatul de fondare a Comunității Europene a Energiei Atomice (25 martie 1957, intrat în vigoare la 1 ianuarie 1958);
- Tratatul Uniunii Europene (semnat la 7 februarie 1992 și intrat în vigoare la 1 noiembrie 1993).

În baza acestor patru tratate au fost adoptate și promovate politici comune în domeniul economic, social, regional, de mediu, iar după 1992 au fost introduse noi forme de cooperare între guvernele statelor membre, cum ar fi domeniul apărării, cel al afacerilor interne și externe, domeniul judiciar.

Din punct de vedere structural, putem compara Uniunea Europeană – așa cum o consacră Tratatul de la Maastricht din 1992 – cu un templu, sprijinit pe 3 piloni și dominat de un fronton [8, p. 37]:

- Frontonul identifică obiectivele: cetățenia europeană, piața unică, integrarea economică, politica externă etc.;
- Pilonul central – „Comunitatea Europeană” – include piața interioară, politicile economice comune (socială, regională, agricolă, a mediului, educațională și de sănătate) și Uniunea Monetară;
- Cei doi piloni laterali au în vedere politica externă și de securitate comună (PESC), pe de o parte, și cooperarea juridică și a poliției, pe de altă parte.
- Pilonul central rămâne bazat pe procedurile comunitare (participarea Comisiei, Consiliului, Parlamentului și Curții), votate cu majoritate calificată în sânul Consiliului Miniștrilor.
- Pilonii PESC și cooperarea judiciară sunt guvernați prin proceduri interguvernamentale (decizii în unanimitate, slaba participare a Comisiei și Parlamentului) [8, p. 37-38].

Grație instituțiilor și normelor comune, construcția europeană a parcurs, începând cu anii '50 ai secolului XX și până în prezent, 6 etape succesive de integrare, în special în domeniul economic și social [10, p. 328, 330]:

Concomitent cu procesul de integrare economică și politică, teoreticienii unificării au recurs la reevaluarea evenimentelor și episoadelor evoluției politice moderne, ajungând la concluzia că proiectul unificării europene are un suport istoric solid în unitatea tradițiilor religioase, intelectuale și culturale, în modurile de viață a națiunilor ce formează, în diversitatea lor, spațiul european.

Este indiscutabil faptul că, înainte de a fi o realitate economică, juridică și politică, Europa care se construiește din a doua jumătate a secolului al XX-lea reprezintă moștenirea istorică și culturală a popoarelor care o compun și a secolelor scurse [1, p. 75-77].

Astfel, Uniunea Europeană are istoria cea mai îndelungată, pornind de la tradiția greacă cu experiența democrației și a libertăților individuale, continuând apoi cu experiența romană, care va sta la baza elaborării dreptului comunitar european, adăugând și creștinismul în versiunea catolică, trecând ulterior la Montesquieu și J.-J. Rousseau, ajungând apoi la V. Hugo și, în pragul secolului al XX-lea, cuprinzând întregul continent european.

În perioada dintre cele două războaie mondiale, proiectele de unificare europeană au fost ilustrate de mari personalități, între care contele Coudenhove-Kalergi, diplomații Aristide Briand și Nicolae Titulescu se evidențiază prin ingeniozitatea proiectelor elaborate.

Cel de-al doilea război mondial a făcut să scadă intensitatea mișcării pan-europene. Dar ea a fost reluată cu o mai mare vigoare după 1945. Construcția europeană a luat forma unei piețe comune a cărbunelui și oțelului, urmată de domeniul atomic și cel comercial. Ulterior, tematica proiectului european s-a lărgit în permanență, trecându-se de la cărbune și petrol la atom și economie, la piață comună, la uniune economică, la monedă unică și la o agendă politică și de apărare comună.

Este adevărat că, în procesul construcției europene au fost nu numai succese, dar și eșecuri. În general, construcția europeană s-a realizat în cicluri, fiecare din ele constând din 4 faze:

- formularea și lansarea unui obiectiv mobilizator; acest fapt permite lansarea (relansarea) „euro-optimismului”;
- „euro-optimismul” inițial își pierde suflul din cauza opoziției unuia sau mai multor state;
- intervine criza în construcția europeană, anunțând o perioadă de „euro-scepticism”;
- se instaurează o perioadă de „reflecție”, după care este lansat un nou obiectiv mobilizator [6, p. 149].

De-a lungul perioadei de după al doilea război mondial, ciclurile construcției europene au fost influențate de câțiva factori majori.

Primul din ei – *contextul geopolitic* – a avut până în prezent două etape: etapa „Războiului Rece” (1945-1989) și etapa de după „Războiul Rece” (1990 – prezent). Chiar dacă etapa „Războiului Rece” a fost dominată de confruntarea ideologică și politico-militară dintre cei doi giganți militari (SUA și URSS), perioada respectivă a asigurat coeziunea țărilor angajate în procesul construcției europene, ele fiind ajutate (militar, economic, politic) de SUA.

Etapa post- „Război Rece” este marcată de dispariția confruntării ideologice și militare dintre supraputeri. În schimb, pentru construcția europeană, etapa respectivă este mai puțin favorabilă comparativ cu perioada anterioară: a slăbit considerabil sprijinul SUA pentru Uniunea Europeană, apărând chiar și disensiuni. În plus, Uniunea Europeană trebuie să facă față, în prezent, unor noi probleme, cum ar fi imigrarea ilegală în spațiul comunitar, problema terorismului, necesitatea asigurării unui potențial militar autonom de cel al Statelor Unite etc.

Contextul geo-economic al construcției europene are, de asemenea, două etape principale: a) 1945-1974 – este etapa „celor 30 de ani glorioși”, când s-au remarcat o serie de „miracle economice” în RFG, Italia, Franța, Suedia etc. În schimb, perioada ce a urmat: b) 1974-2007 este caracterizată drept „cei 30 de ani vrednici de milă”, când se atestă recesiuni economice într-o serie de țări, afectând și influențând negativ procesul construcției europene.

Perspectiva extinderii în continuare a Uniunii Europene la 30 sau mai mulți membri ridică în mod obiectiv problema capacității sale de funcționare și a omogenității sale. Sunt formulate, în această privință, mai multe ipoteze privind viitorul arhitecturii Uniunii, inclusiv [8, p. 30]:

- *Europa „à la carte”*, în care statele membre și-ar putea alege politicile în funcție de avantajul lor imediat și care ar avea drept efect reducerea rolului instituțiilor comunitare și limitarea la minim a Uniunii politice (denumită și „*Europa cu geometrie variabilă*”).
- *Europa „cu mai multe viteze”* sau „*cercuri concentrice*”, reprezentând un nivel de integrare în funcție de regroupările ce se vor naște între state, în domeniul economic, politic, militar.
- *Europa „cu nucleu dur”*, organizată în jurul unui număr restrâns de țări, strâns legate între ele, conform unui model cvasifederal și care conservă legături suplimentare cu celelalte state, care nu ar fi în măsură sau care nu ar avea voința politică de a participa la un grad la fel de înalt de integrare.

Se pot oare face previziuni mai departe? Puțin probabil, căci ar însemna să acceptăm că Istoria e predeterminată și ar putea avea un sfârșit. Așa cum afirmă Jean-Marie Le Breton: „Viitorul rămâne și va rămâne incert, periculos, contradictoriu. În aceste condiții, ambiția Europei Unite nu poate fi decât aceea de a defini o voință și de a acționa în conformitate cu ea. E imposibil de spus care va fi obiectivul acestei voințe, ce trebuie să fie comună pentru a deveni, poate, într-o bună zi, unică. Iar pentru aceasta, așa cum o arată experiența istorică a statului-națiune, trebuie ca Europa aflată pe calea unificării să-și asigure mijloacele de a se proteja înspre exterior și, concomitent, ca mijloacele să slujească în egală măsură la întărirea acestei voințe și la inițierea unor acțiuni în conformitate cu ea” [4, p. 365].

Bibliografie

1. Bodinier Jean-Louis, Breteau Jean. Fundamentele culturale ale lumii occidentale. Traducere de Bogdan Geangalău. – Iași: Institutul European, 2000. – 79 p.

2. Dicționarul Uniunii Europene / Gilles Ferréol (coord.), Yves Jean Belceil-Benoist, Marc Blanquet, Dominique Breillat, Noël Flageul. Prefață la ediția în limba română de Gilles Ferréol. Traducere de Iuliana-Cristina Doboș. – Iași: Polirom, 2001. – 288 p.
3. Hause Steven, Maltby William. Western civilization: a history of European society. – Belmont: Wadsworth Publishing Company, 1999. – 1018 p.
4. Le Breton, Jean-Marie. Măreția și destinul bătrânei Europe: 1492- 2004. Eseu istoric. Traducere din franceză de Vlad Russo. – București: Editura Humanitas, 2006. – 397 p.
5. Malița Mircea. Zece mii de culturi, o singură civilizație. Spre geomodernitatea secolului XXI. Prefață de Ricardo Diez-Hochleitner, Președintele Clubului de la Roma. – București: Editura Nemira, 1998. – 367 p.
6. Nouschi Marc. Mic atlas istoric al secolului XX. Iași: Polirom, 2002.
7. Procesul politic în Uniunea Europeană. Ediția a IV-a. Responsabili de ediție: Helen Wallace & William Wallace. Traducere de Genoveva Bolea. – Chișinău: Editura ARC, 2004. – 621 p.
8. Profiroiu Alina, Profiroiu Marius. Introducere în realitățile europene. – București: Editura Economică, 1999. – 207 p.
9. Rifkin Jeremy. Visul european: Despre cum, pe tăcute, Europa va pune în umbră „visul american”. Traducere de Dan Golopenția. – Iași: Polirom, 2006. – 363 p.
10. Международные экономические отношения. Учебник / Под ред. Н.Н.Ливенцева. – М.: Московский государственный институт международных отношений (Университет); „Российская политическая энциклопедия”, 2001. – 512 с.

CONȘTIINȚA EUROPEANĂ – METAMORFOZE AXIOLOGICE ȘI PERSPECTIVE EDUCAȚIONALE. STUDIUL DE CAZ: REPUBLICA MOLDOVA

EUROPEAN CONSCIOUSNESS – AXIOLOGICAL METAMORPHOSES AND EDUCATIONAL PERSPECTIVES. A CASE STUDY: REPUBLIC OF MOLDOVA

Lidia PĂDUREAC,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Rezumat: *Formarea și consolidarea Uniunii Europene a fost posibilă datorită manifestării conștiinței europene. Prăbușirea lagărului socialist a creat premise pentru reîntregirea economică, politică, culturală a continentului. Țările din estul și sud-estul Europei și-au reabilitat identitatea națională (strâmtorată insistent în perioada comunistă prin tendința de uniformizare și crearea omului de tip nou – „homo sovieticus”), au acceptat europeanizarea și s-au integrat în UE, revenind la valorile democratice. În Basarabia dominația țaristă urmată de cea sovietică au încercat să distrugă identitatea populației băștinașe, iar confruntările ulterioare dintre Est și Vest au debusolat și mai mult oamenii. Aderarea României la UE a modificat situația geopolitică a R. Moldova, sporindu-i șansele de integrare, însă transformările lente și ambigue de la Chișinău suprapuse lipsei identității nu permit trasarea vectorilor stabili de politică externă a R. Moldova. Societatea scindată balansează între ieri și azi, creând o stare de incertitudine permanentă. Situația poate fi depășită dacă generațiile tinere vor fi educate în spiritul apartenenței la sistemul democratic european de valori. Dezvoltarea și promovarea identității etnice și a conștiinței europene prin educație continuă în instituțiile de învățământ este un proces îndelungat, însă cu cele mai durabile efecte.*

Cuvinte-cheie: *reîntregire economică, valori democratice.*

Abstract: *The formation and consolidation of the European Union has been possible due to the manifestation of the European consciousness. The collapse of the socialist camp created conditions for the economic, political, cultural reunification of the continent. The countries from Eastern and Southeastern Europe have rehabilitated their national identity (constrained insistently during the Communist regime by the tendency to create a new man – "homo Sovieticus") have accepted the Europeanization and have joined the EU, returning to democratic values. In Bessarabia, the Tsarist dominance followed by the Soviet one tried to destroy the local population's identity, and subsequent clashes between the East and the West confused even more the people. Romania's EU accession has changed the geopolitical situation of the Republic of Moldova, increasing its chances of integration, yet, slow and ambiguous changes in Chisinau accompanied by lack of identity do not allow determining steady vectors of the foreign policy of Moldova. The split society swings between yesterday and today creating a state of permanent*

uncertainty. The situation can be overcome if younger generations will be educated in the spirit of the European democratic system of values. Developing and promoting the ethnic identity and the European awareness through continuous education in educational institutions is a long-term process, yet it has the most long-lasting effects.

Key-words: *economic reintegration, democratic values.*

Scurt istoric: de la conștiința națională la cea europeană. Formarea și consolidarea Uniunii Europene a fost posibilă datorită efortului comun „pentru crearea unei uniuni tot mai profunde între popoarele Europei”¹⁸. Pornind de la cooperarea economică pe ramuri (CECO, EURATOM), trecând la formarea Pieței comune, ajungând la cooperarea politică și pentru securitate, țările Europei de vest au pus bazele unei entități inedite cu elemente proprii organizațiilor internaționale, dar și cele specifice unui stat. Aprecierea trecutului istoric comun și a posibilităților de viitor a determinat popoarele acestui spațiu să se identifice separat în relațiile cu alte comunități. Astfel s-a conturat conștiința europeană – cea mai înaltă formă a activității psihice, care s-a manifestat la popoarele europene începând cu a doua jumătate a sec. XX. Până la apariția conștiinței de unitate continentul a fost unificat forțat multiplu: în epoca antică – prin cuceririle Imperiului Roman, în evul mediu – prin cuceririle Imperiului corolingian, în epoca modernă – prin Imperiul Francez a lui Napoleon. Toate aceste încercări deși au avut tentă de uniformizare a civilizației au eșuat, deoarece popoarele erau constrânse să accepte supremația unui centru, care își asuma unilateral rolul de hegemon. Europa națiunilor din sec. al XIX-lea a început să promoveze valorile axate pe democrație, drepturi și libertăți personale, deși nu toate popoarele se bucurau de acestea. După primul război mondial cele trei imperii ce dominau Europa: Austro-ungar, Otoman, Țarist au dispărut de pe hartă, valorile democrației fiind preluate de statele continentului (cu excepția Rusiei unde lovitura de stat bolșevică a pus bazele unui regim totalitarist). Anume extinderea uniformă a valorilor democratice în contextul unei încercări de imixtiune americană în afacerile Europei a făcut posibilă trecerea la faza activă de constituire a conștiinței europene. Procesul a fost întrerupt de formarea și consolidarea regimurilor totalitariste care au provocat o nouă conflagrație mondială. După al doilea război mondial, Europa a fost brutal scindată pe criterii politice și ideologice. „Dreptul tradițional la autodeterminare al statelor naționale a fost înlocuit de o politică bipolară, dominată din punct de vedere militar, ideologic și economic”¹⁹. Partea de est a fost inclusă în sistemul comunist, fiind obligată să-și înscrie activitatea în contextul valoric inventat la Kremlin. Societatea poloneză, cehoslovacă, iugoslavă, română, ungară, bulgară era educată în spiritul colectivismului, a subordonării față de partid și a fricii. În republicile din componența Uniunii Sovietice, aceeași realitate a fost suprapusă unui puternic proces de deznaționalizare însoțit de distrugerea sistemică a elitei băștinașe, determinând grave consecințe identitare. „Epoca lui Stalin a spulberat modul de viață tradițional al multor popoare neruse, impunând o puternică tendință de centralizare și unificare etno-socială și jucând cartea rusă națională ca și autocrația târzie țaristă”²⁰. Regimul ținea sub control nu doar republicile-membre ale uniunii, dar și cordonul format din statele socialiste est-europene. În contextul „războiului rece”, Europa de vest s-a pomenit între două arii politice opuse: Vestul capitalist și Estul sovietic-comunist. Atât SUA, cât și URSS încercau să joace rolul de misionar al civilizației europene: Uniunea Sovietică – prin dictatură comunistă, SUA sub lozincă protejării democrației. Dreptul tradițional al statelor naționale a fost înlocuit cu politica bipolară. Dacă în Europa de Vest Marea Britanie și Franța au temperat comportamentul SUA și au stabilit condiții de cooperare, atunci Europa de Est a fost completamente șablonată conform structurilor sovietice.

Dărâmarea sistemului comunist a descătușat valorile naționale și tradițiile democratice în Europa de est. „După destrămarea URSS au început multiple conflicte naționale, teritoriale. După decenii de subestimare fatală a națiunii și a conștiinței naționale, viteza amenințătoare cu care au luat amploare mișcările naționale a fost resimțită de vest-europeni ca un șoc cultural”²¹. Acest fenomen care reprezintă o consecință a politicii sovietice a frânat integrarea europeană, însă nu a întrerupt-o.

După căderea cortinei de fier în Europa Centrală și de Est europenizarea era cea mai indicată pentru trecerea de la totalitarism spre democrație. UE nu poate fi învinuită de faptul că a profitat egoist de situația creată, întrucât dorința statelor ex-comuniste de a obține calitatea de membru UE, a depășit cu mult dorința statelor-membre de a le accepta²². În consecință, europenizarea a avut efecte benefice pentru Europa, facilitând procesul său de reîntregire,

¹⁸ Tratatul de la Lisabona, Preambul

¹⁹ Hagen Schulze, Stat și națiune în istoria europeană, Editura Polirom, Iași, 2003, p. 296.

²⁰ Gh. E. Cojocaru, Tratatul de Uniune Sovietică, Editura Civitas, Chișinău, 2005, p. 181.

²¹ Hagen Schulze, Stat și națiune în istoria europeană, Editura Polirom, Iași, 2003, p. 307.

²² Heather Grabbe, op. cit., p. 15.

după o îndelungată perioadă de schismă politică, ideologică, economică. În anii 1989-1997 UE a susținut (mai ales prin programul de asistență PHARE, granturi directe) tranziția țărilor din Europa Centrală și de Est spre economia liberă de piață, pentru ca, ulterior, prin Acordurile de asociere să stabilească o legătură directă între asistență și condițiile de aderare, țărilor solicitante recomandându-li-se să obțină stabilitatea instituțiilor pentru a garanta democrația, statul de drept, alegeri libere și corecte, drepturile omului, economia de piață²³. Prin Tratatul de la Amsterdam (1999) a fost creat „spațiul de libertate, securitate și justiție”, de fapt s-a conturat spațiul Europei, în care urmau să fie respectate și promovate aceleași valori. Europenizarea a contribuit la modificarea rolului frontierelor, ele sunt privite ca ceva ce trebuie depășit, dar și ca un element de divizare discriminatorie a populației (prin politica de vize). De fapt, politica de europenizare prevede slăbirea hotarelor în interiorul UE și consolidarea celor externe, care au obținut rolul de linie de apărare contra instabilității și consecințele acesteia – refugiați, crime, încălcarea ordinii și legii²⁴. Datorită europenizării, aceste pericole de la hotar pot fi diminuate, deoarece dacă țările vecine vor accepta principiile și politicile UE, ele vor avea un grad sporit de stabilitate. Libertatea din est suprapusă istoriei de succes a UE a creat premise de geneză a conștiinței europene și în această parte a continentului.

Sfârșitul „războiului rece” a deschis calea spre restabilirea unității continentului, deși discrepanța dintre Estul și Vestul Europei era enormă. Vecinătatea estică devenea periculoasă pentru țările cu tradiție democratică, astfel UE a început să promoveze cooperarea și integrarea regională și subregională, creând premise pentru stabilitatea politică, dezvoltarea economică, reducerea sărăciei și discriminării sociale într-un mediu comun. În 2002, într-un comunicat emis la întrunirea Consiliului European de la Copenhaga s-a confirmat că UE ar trebui să folosească șansa, oferită prin actul extinderii, de a intensifica relațiile cu vecinii săi, în baza valorilor comune – democrația, respectul pentru drepturile omului, supremația legii²⁵. Statele foste socialiste aveau tendința de revenire la idealurile naționale, de aceea priveau UE mai mult ca o posibilitate de a-și întări securitatea și economia. Dorința lor de integrare a coincis cu disponibilitatea Uniunii de a se extinde, păstrând consistența anterioară a propriilor structuri. O structură europeană poate fi considerată valabilă pe termen lung, dacă ia în calcul națiunile, istoria lor îndelungată, limba și statele care le corespund, astfel încât argumentele „pentru” Europa țin de rațiune, iar „împotriva” – de suflet²⁶. Totuși, anume procesul de integrare a permis statelor să-și democratizeze viața politică și economică. Pentru zona europeană post-sovietică, noțiunea de democratizare este indispensabilă de cea de europenizare, realizându-se un demers geopolitic fără precedent – extinderea, care este a întregii construcții europene și nu conduce la diluarea acesteia²⁷. Astfel, europenizarea a fost dorită și acceptată de statele vecine cu UE pentru a se integra, iar consecința procesului a fost extinderea UE, întrucât statele – Estonia, Letonia, Lituania, Polonia, Cehia, Slovacia, Slovenia, Ungaria, România, Bulgaria – armonizându-și structura internă cu cea europeană au preluat politicile europene și singure au devenit parte a acestei structuri, obținând capacități de a o influența din interior, cu intenția de a contribui la prosperitatea europeană.

Astfel, putem afirma că în Vest conștiința europeană a determinat formarea UE, iar în Est – integrarea în UE a creat premise pentru creșterea și educarea conștiinței europene – proces în desfășurare ce constă în efort de acțiune unitară și manifestarea sentimentului de autoapreciere a comportamentului națiunilor libere care s-au format și s-au dezvoltat în spațiul istoric european.

R. Moldova – în căutarea identității. R. Moldova cu moștenire controversată din trecutul apropiat, poziționată între est și vest, trebuie să-și decidă viitorul. Având grave probleme identitare, măcinați de crize permanente politice, economice, sociale, o mare parte din oameni își leagă speranțele de viitor de UE. Zonele de la hotar întotdeauna au fost mai izolate, fiind apreciate ca zone de protecție, teritorii în care sentimentul identitar este puternic influențat de suspiciuni și stări deseori paranoice de neîncredere față de vecini. De la începutul sec. XIX acest pământ a trecut prin multiple experimente. Oficialitățile țariste, apoi cele sovietice au promovat politica de deznaționalizare, rusificare și rusianizare a populației. „În cea mai mare parte a istoriei sale, Rusia a fost o cauză în căutarea ocaziei”²⁸, de aceea și-a creat permanent ocazii pentru a supune și stăpâni. Încercarea de a înlocui identitatea română cu cea moldovenească sovietică a deusolat cea mai mare parte a populației, astfel s-a creat o situație inedită: nici distruși ca români, nici formați ca „moldoveni”. „Basarabeni nici măcar nu au ieșit „moldoveni din confruntarea cu URSS.

²³ Ibidem., p. 24.

²⁴ Karen Henderson, Spațiul libertății, securității și justiției în Europa lărgită, Editura Știința, Chișinău, 2009, p. 118.

²⁵ O Europă extinsă: Vecinătatea – un nou cadru pentru relațiile cu statele vecine din Est și Sud, Chișinău, 2004, p. 4.

²⁶ Hagen Schulze, Stat și națiune în istoria europeană, Editura Polirom, Iași, 2003, p. 313.

²⁷ Sylvain Kahn, Geopolitica Uniunii Europene, Editura Cartier, Chișinău, 2008, p. 96.

²⁸ Henri Kissinger, Diplomația, Ed. BIC ALL, București, 2003, p. 22.

La nivelul simbolisticii, mulți dintre ei au ieșit ... sovietici”²⁹. Aducerea situației la normalitate este condiționată de transformările psihice, care ar permite schimbarea accentelor axiologice în conștiința comunității. Deși este o iluzie că trecutul apare mai frumos decât prezentul, totuși trecutul sovietic implantat în mințile oamenilor, în contextul nostalgiei după timpurile tinereții pune piedici procesului de reabilitare a valorilor naționale. „Identitatea etno-culturală este un fenomen social-psihologic complicat, conținutul căruia se reduce la conștientizarea comunului și a unității grupului etno-național în baza culturii, a retrăirii psihologice a acestei comunități și a formelor sale de manifestare individuală și colectivă motivată cultural”³⁰. Implicarea politicului în probleme de istorie, limbă a agravat și mai mult situația. În acest context, instituțiile de învățământ trebuie să funcționeze în vederea promovării spiritului de corectitudine și adevăr, deoarece „educația e acel mecanism ce dirijează procesul de perfecționare a ființei umane, iar cele mai reprezentative metode de instruire sunt cele care urmăresc scopul de a înnobila sufletul uman, deprins să sesizeze dreptatea, frumosul și virtutea”³¹.

Statele și popoarele își direcționează acțiunile de viitor, ținând cont de multipli factori, inclusiv de cei identitari. „Structura diacronică verticală a identității etnoculturale este formată din trei nivele: la bază – identitatea de neam, la mijloc – identitatea etnică, iar în vârf – identitatea națională”³². La basarabeni toate trei etape s-au realizat în componența spațiului românesc, însă impunerea forțată din exterior a unui sistem de valori care trebuia să-l înlocuiască pe cel format în mod firesc a schimbat starea de lucruri. Datele recensământului din 2004 demonstrează seriozitatea problemei identitare. După naționalitate s-au declarat moldoveni 75,8%, români – 2,2%, adică în total – 78%. Din aceștia limba vorbită o numesc corect (română) doar – 14, 23%. Ucrainenii reprezintă 8,4% din populație din ei doar 64,08% au declarat limba maternă ucraineană. În același timp, etnia rusă reprezintă 5,9% din populația R. Moldova, iar limba maternă rusă a fost declarată de 11,25% din populație. Ingerința politicului și influența din exterior în sfera istoriei nu au permis reabilitarea valorilor național-culturale (condamnate în perioada sovietică).

Cu siguranță, formarea conștiinței europene în contextul celei naționale este un proces îndelungat și nu poate fi impus forțat. Trecutul istoric, economic, lingvistic, cultural comun creează premise pentru afirmarea identității unei comunități în raport cu alte comunități. „Conștiința europeană, nu este – sau, mai precis, nu poate și nu are voie să fie – o conștiință impusă politic de instituții europene, produs al unei practici politice de implementare”³³. În cadrul URSS s-a încercat a impune un sistem de valori create artificial pentru a forma conștiința sovietică. Experimentul a eșuat, deoarece memoria istorică, aprecierea drepturilor și libertăților personale au rămas prioritare în conștiința oamenilor. „Pentru ca omul să nu se mintă în perceperea proprie, el trebuie să conștientizeze faptul prezenței valorilor, trebuie să înțeleagă ce influență au ele asupra percepției lui, și înarmându-se cu această înțelegere să facă corectările de rigoare”³⁴.

În vederea realizării acestor acțiuni, omul are nevoie de educație în spiritul valorilor naționale și democratice pentru a-și conștientiza apartenența la comunitatea din care face parte. Populația R. Moldova are șanse de a restabili identitatea și de a se integra în mediul european nu doar din interes economic sau de securitate, dar în mod conștient prin efort și voință. Pericolul constă în faptul că R. Moldova este plasată între două arii geopolitice concurente: I – europeană, de care o leagă comunitatea valorică și trecutul multiseclar românesc și II – eurasiatică, în care a fost forțat inclusă. Faptul că Estul își continuă activ influența în această regiune este demonstrat și prin datele Barometrului de opinie publică. Dacă în noiembrie 2004, doar 5% din populație ar fi votat împotriva aderării R. Moldova la UE, atunci în 2012, 2013 această cifră a sporit până la 30%. În contextul în care numărul celor care ar vota pentru aderarea R. Moldova la UE din noiembrie 2007 – de 76,2%, s-a micșorat la 51% în aprilie 2013. Dintre respondenții care ar vota „pentru” UE în 2013 – 65% sunt tinerii cu vârsta de 19-29 de ani. După componența etnică – moldoveni/români – 60%, ruși 20%, ucraineni – 21%. În timp ce „împotriva” ar vota 23% moldoveni, 58% ruși, 57% ucraineni. Cel mai grav este că oamenii iau decizia în mod intuitiv, deoarece majoritatea nu cunosc

²⁹ Dan Dungaciu, „Basarabia e România?” – dileme identitare și (geo)politice în Republica Moldova, Cartier, Chișinău, 2011, p. 367.

³⁰ Малыгин И. В., В лабиринтах самоопределения: опыт рефлексии на тему этнокультурной идентичности, Москва, 2005, с. 8.

³¹ B. Jill Carroll, Dialogul civilizațiilor, Chișinău, 2012, p. 193.

³² Малыгин И. В., В лабиринтах самоопределения: опыт рефлексии на тему этнокультурной идентичности, Москва, 2005, с. 11.

³³ www.observatorcultural.ro/Conștiința-istorică-europeană.

³⁴ А. Маслоу, Мотивация и личность, Санкт-Петербург, 1999, с. 43.

nici avantajele, nici dezavantajele aderării la UE: 52% din cei intervievați nu au știut să numească cel puțin trei plusuri dacă eventual R. Moldova ar adera la UE.

La întrebarea dacă totuși ar trebui de ales în cadrul unui referendum între aderarea R. Moldova la UE și aderarea R. Moldova la uniunea vamală Rusia-Belarusi-Kazahstan pentru ce ați opta: pentru aderarea la UE – 19%, pentru aderarea la uniunea vamală – 17%, în timp ce 62% nu știu sau nu au răspuns. Ultima cifră este îngrijorătoare, deoarece ea denotă lipsa unei informații care ar permite aprecierea celor două procese.

Vota pentru adera-rea RM la UE	Apr. 2003	Noiem. 2003	Mai 2004	Noiem. 2004	Decem. 2005	Apr. 2006	Noiem. 2006	Mai 2007	Noiem. 2007	Apr. 2008	Oct. 2008	Mart. 2009	Noiem. 2009	Mai 2010	Mai 2011	Noiem. 2011	Mai 2012	Noiem. 2012	Apr. 2013
	61%	68%	57%	66%	64%	70%	68,4%	72,1%	76,2%	71,7	71%	64,8	62,9	61,4	64%	47%	52%	54,7%	51%

Ultima cifră este îngrijorătoare, deoarece ea denotă lipsa de informații. Intervievarea realizată la Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți (17-21 mai, 2013) pe un eșantion de 123 studenți arată că pentru aderarea RM la UE ar vota 63,4%, iar pentru aderarea RM la Uniunea vamală – 30,8%, fără opțiune fiind – 5,7%. Concomitent, 44,23% din respondenți nu au putut expune cel puțin o caracteristică a UE, fapt ce denotă cunoștințe precare în domeniul respectiv.

În acest context, rolul instituțiilor superioare de învățământ este de a oferi o pregătire profesională de calitate, dar și de a educa tânăra generație în spirit european.

Veriga de legătură dintre conștiința etno-culturală și viitorul R. Moldova este sistemul educațional, în stare să modeleze și să orienteze dezvoltarea societății către valorile europene prin cele naționale. În acest sens, ar fi bine-venit promovarea reperelor civilizației europene cu tematică adecvată nivelului: primar, gimnazial, liceal, universitar. În consecință, indiferent de acțiunea politică – în interiorul sau la hotarul UE – R. Moldova și-ar păstra verticalitatea. Dezvoltarea și promovarea identității etnice și a conștiinței europene prin educație continuă în instituțiile de învățământ este un proces îndelungat, însă cu cele mai durabile efecte. Un astfel de anturaj ar oferi populației din R. Moldova șanse de restabilire a identității și de integrare în mediul european nu doar din interes economic sau de securitate, dar în mod conștient, prin efort și voință.

Bibliografie

1. Мальгин И. В., В лабиринтах самоопределения: опыт рефлексии на тему этнокультурной идентичности, Москва, 2005, с. 8.
2. B. Jill Carroll, Dialogul civilizațiilor, Chișinău, 2012, p. 193.
3. Hagen Schulze, Stat și națiune în istoria europeană, Editura Polirom, Iași, 2003, p. 296.
4. Gh. E. Cojocaru, Tratatul de Uniune Sovietică, Editura Civitas, Chișinău, 2005, p. 181.
5. Hagen Schulze, Stat și națiune în istoria europeană, Editura Polirom, Iași, 2003, p. 307.

CURRICULUM UNIVERSITAR LA LIMBA ROMÂNĂ (SINTAXA)/ CURRICULUM ȘCOLAR: SUPRAPUNERI ȘI DISCREPANȚE

UNIVERSITY CURRICULUM IN ROMANIAN (SYNTAX) VS. SCHOOL CURRICULUM: OVERLAPS AND DISCREPANCIES

*Adela NOVAC,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

Rezumat: Curriculumul școlar și cel universitar la limba română (sintaxa) diferă ca structură și conținut. Principiul care ar unifica și ar structura conținutul ambelor curriculumuri este cel al corespondenței dintre partea de propoziție și propoziția subordonată. Ambele curriculumuri au ca scop dezvoltarea competențelor lingvistice și a atitudinilor pozitive față de limba română.

Cuvinte-cheie: curriculum, competență, principiu, regent, propoziție, parte de propoziție.

Abstract: School curriculum and university curriculum in Romanian language (syntax) differ in structure and content. The principle that may structure and unify the curricula is that of correspondence between the part of

a sentence and the subordinate sentence. Both curricula aim at developing linguistic competences and the positive attitude towards Romanian language.

Key-words: curriculum, competence, principle, independent sentence, sentence, part of a sentence.

În accepție modernă, curriculumul reprezintă un concept integrator, abordat într-o viziune globală și sistemică asupra acțiunilor educative a competențelor acestora și a interacțiunilor care le caracterizează.

În *Preliminariile curriculumului școlar la Limba și literatura română* (clasele a V-a și a IX-a) se menționează: „curriculumul este orientat spre idealul educațional al modernității, fiind întemeiat pe principiile pedagogice de bază ale învățămîntului postmodern și ale didacticii active, ce vizează demersul complex predare-învățare-evaluare din perspectiva formării unui sistem pertinent de competențe menite să asigure interesele și nevoile educaționale ale elevilor, în scopul dezvoltării personalității umane, culturale și al inserției lor active și firești în viața profesională și socială. Funcțiile curriculumului vizează, așadar, activitățile de predare-învățare-evaluare în diversitatea lor formativă, asigurînd interesul permanent al elevului pentru performarea sa ca vorbitor și cititor elevat, cult, pentru stimularea și dezvoltarea sa ca receptor/producător de mesaje și interpret de texte diverse...” [Curriculum, p. 3].

Astfel, curriculumul este un document normativ, care precizează desfășurarea acțiunilor demersului educațional, în funcție de condițiile concrete ale procesului educațional, sub cîteva aspecte. Un aspect ar fi precizarea/ adaptarea conținuturilor la competențele specifice și subcompetențele disciplinei. Procesul însușirii limbii române se axează pe competențe generale (cheie) și pe competențe specifice disciplinei date. Competența nu e altceva decît un ansamblu/sistem integrat de cunoștințe, capacități, deprinderi și atitudini dobîndite prin învățare și mobilizate în contexte specifice de realizare, adaptate vârstei elevului și nivelului de cunoaștere al acestuia, în vederea pregătirii lui pentru viață.

E lucru cert: competențele care se cer a fi formate și dezvoltate la orele de limba română sînt competențe lingvistice/de comunicare. Pentru a dezvolta competențele date e necesară asimilarea unui volum anumit de cunoștințe, priceperi și atitudini. Anume din această perspectivă, asimilarea conținuturilor la limba română, în cadrul compartimentului *Sintaxa*, vor contribui la dezvoltarea competenței lingvistice și pragmatice, care îl vor familiariza pe elev/student cu principiile conform cărora se organizează și se structurează mesajele, cu regulile ordonării propozițiilor în fraze pentru a produce discursuri, cu legitățile structurării discursului, cu diverse tehnici de comunicare, racordate la un context cultural, social și de vîrstă etc.

Însușirea compartimentului *Sintaxa* presupune cunoașterea și aplicarea unor principii diriguitoare. Unul dintre aceste principii ar fi cel al *corespondenței dintre părțile de propoziție și propozițiile subordonate*.

Conform acestui principiu, fiecare parte de propoziție (cu excepția predicatului verbal) poate fi exprimată și printr-o propoziție echivalentă. Mai mult chiar: definirea propozițiilor subordonate se face prin referință directă la părțile de propoziție corespunzătoare: „propoziția subiectivă îndeplinește funcția de subiect al propoziției regente”; „propoziția predicativă îndeplinește funcția de nume predicativ al propoziției regente”; propoziția atributivă îndeplinește funcția de atribut al unui substantiv sau al substitutului unui substantiv din propoziția regentă [Gramatica Academiei, 1966, vol. II, p. 266].

Pentru a ne pătrunde de importanța acestui principiu, vom analiza următoarele exemple:

Omul muncitor are de toate/ Omul care muncește are de toate.

Leneșul mai mult aleargă / Cine e leneș mai mult aleargă.

Au fost anunțați de către Ion/ Au fost anunțați de către cel ce știa adevărul.

După cum observăm, propoziția subordonată, ca unitate sintactică, apare în rezultatul unui proces de expansiune a părții de propoziție. În același timp, partea de propoziție, la rîndul ei, poate apărea ca o contragere a propoziției subordonate (*Cine citește cărți cunoaște multe/ Cititorul cunoaște multe. Problema e dacă ne întoarcem/ Problema e întoarcerea*).

Trebuie să precizăm că între unitățile sintactice date (partea de propoziție și propoziția subordonată) se pot realiza corespondențe semantice și funcționale. Aplicînd acest principiu la însușirea compartimentului *Sintaxa*, vom avea garanția că elevii/studentii nu vor greși în ce privește identificarea corectă a fenomenului sintactic analizat.

Insistăm asupra acestui principiu, pentru că *Curriculumul școlar* îi familiarizează pe elevi cu el abia în clasa a VIII-a, la finele compartimentului *Sintaxa*. E lesne de înțeles că acest principiu se cere a fi aplicat chiar de la primele ore de sintaxă. *Curriculumul universitar* propune însușirea temelor de sintaxă în baza acestui principiu. Mai mult chiar: unele manuale școlare și universitare sugerează profesorilor de limba română predarea temelor de sintaxă în baza acestui principiu, utilizînd metoda analizei transformaționale.

În continuare, vom analiza conținutul *Curriculumului școlar*:

Clasa V-a – 204 ore

Sintaxa propoziției. Noțiuni generale. Funcțiile sintactice: subiect, predicat, atribut, complement. – 8 ore.

clasa VI-a – 204 ore

Clasificarea propozițiilor: afirmative/negative; enunțiative/interogative; simple/dezvoltate – 4 ore

clasa VII-a – 170 ore

Funcțiile sintactice ale substantivului – 5 ore

Funcțiile sintactice ale adjectivului – 5 ore

Funcțiile sintactice ale numeralului – 5 ore

Funcțiile sintactice ale verbului – 6 ore

Funcțiile sintactice ale adverbului – 5 ore

Funcțiile sintactice ale interjecției – 2 ore

Situația de comunicare dialogată/monologată.

clasa VIII-a – 170 ore.

Relațiile sintactice în propoziție și frază: coordonarea/subordonarea – 5 ore

Fraza. Propoziția principală/secundară/regentă. Elementele de relație în frază – 5 ore.

Subiectul. Subiectul simplu/multiplu; exprimat/neexprimat. Acordul cu predicatul. Propoziția subiectivă – 5 ore.

Predicatul verbal. Predicatul nominal. Propoziția predicativă – 5 ore

Atributul. Atributul acordat și neacordat. Propoziția atributivă – 4 ore.

Complementul necircumstanțial (direct/indirect) și circumstanțialul (de loc, de timp, de mod, de cauză, de scop), condițional, concesiv – 10 ore

Propoziția subordonată completivă (directă și indirectă), circumstanțiala (de loc, de timp, de mod, de cauză, de scop, condițională, concesivă) – 10 ore.

Regulile de aplicare a semnelor de punctuație – 4 ore.

Apoziția. Propoziția apozitivă – 4 ore

Adresarea – 2 ore.

Cuvintele, construcțiile și propozițiile incidente – 2 ore.

Vorbirea directă și vorbirea indirectă – 2 ore.

clasa a IX-a – 170 ore

Părțile de propoziție (privire de ansamblu). Sinonimia și omonimia sintactică – 5 ore.

Ore pentru sinteze și la discreția profesorului sînt prevăzute în finele fiecărei clase.

Cu referire la studierea conținuturilor nivelului sintactic, putem menționa că expunerea lor în *Curriculumul școlar* nu se caracterizează prin rigurozitate, coerență și sistematicitate. La însușirea nivelului sintactic, nu funcționează principiile: de la simplu la compus; de la particular la general etc.

Plus la aceasta, materialul de sintaxă ar trebui să se complice odată cu trecerea de la o clasă la alta. Lucrurile nu stau tocmai așa: în clasa a V-a elevii studiază compartimentul *Sintaxa propoziției* (punîndu-se accentul pe funcțiile sintactice de subiect, predicat, atribut și complement), logic, aceste teme ar fi trebuit actualizate și complicate cu informații suplimentare în clasa a VI-a, însă în clasa a VI-a elevii se familiarizează numai cu tema *Clasificarea propozițiilor (afirmative/negative; enunțiative/interogative; simple/dezvoltate)*; în clasa a VII-a *Curriculumul școlar* îi orientează pe elevi spre însușirea funcțiilor sintactice ale substantivului, adjectivului, numeralului, verbului, adverbului și interjecției; în clasa a VIII-a se concentrează esența compartimentului *Sintaxa*; în clasa a IX-a se rezervează doar 5 ore pentru recapitularea părților de propoziție. În baza celor analizate, putem conchide că nu există o sistemă în aranjarea și dozarea informației, rolul hotărîtor, în acest sens, revenindu-i profesorului de limba română.

În continuare, vom insista asupra materialului de sintaxă preconizat pentru a fi studiat în clasa a VIII-a. În manualul de clasa a VIII-a, materialul de gramatică e structurat în baza principiului corespondenței dintre o parte de propoziție și o propoziție subordonată, însă nu se impune familiarizarea elevilor cu acest principiu chiar de la primele ore. De asemenea, lipsește o bună parte din conținutul materialului de sintaxă. Astfel, în clasa a VIII-a, *Curriculumul școlar* prevede studierea temei *Relații sintactice în propoziție și în frază: coordonarea și subordonarea*. În baza celor analizate, observăm că se trec sub tăcere cîteva tipuri de relații sintactice necesare pentru înțelegerea unor funcții sintactice, or orice relație sintactică generează anumite funcții sintactice. Astfel, se trece sub tăcere relația *de inerență* care se stabilește între subiect și predicat; relația *apozitivă*; relația *de incidență*. Cît privește

subordonarea, se analizează subordonarea cu un singur regent, nu și cea cu doi regenți: unul nominal și altul verbal (*Ea vine obosită; El vine cîntînd*). Astfel, din conținuturile nivelului sintactic lipsește elementul predicativ suplimentar și propoziția predicativă suplimentară; atributul circumstanțial și propoziția atributivă circumstanțială. Elementul predicativ suplimentar e aproape unanim recunoscut de către lingviști, ceea ce ne îndreptățește să cerem introducerea lui în programele și manualele școlare, „să pretindem, măcar recunoașterea unora din aspectele lui mai simple și mai frecvente, iar în acțiunea de cultivare a limbii literare să-l avem în vedere pentru a putea evita anumite sîngăcii sau chiar erori propriu-zise de exprimare [Hristea, p. 7].

Curriculumul universitar la disciplina *Sintaxa* are o structură logică, care se axează pe principii științifice (principiul accesibilității, consecutivității, însușirii trainice etc.) și pe metode eficiente de însușire (comparația, algoritimizarea, instruirea problematizată etc.).

Analizăm, în continuare, conținutul curriculumului universitar la disciplina *Sintaxa*:

1. Obiectul și sarcinile sintaxei – 2 ore
2. Raporturile sintactice – 2 ore
3. Părțile principale ale propoziției. Subiectul. Subiectul exprimat și neexprimat. Propoziția subiectivă – 2 ore
4. Predicatul. Tipologia predicatelor. Predicatul verbal simplu – 2 ore
5. Predicatul verbal compus. Tipurile predicatului verbal compus – 2 ore
6. Predicatul nominal și propoziția predicativă – 2 ore
7. Predicatul verbal-nominal și tipurile lui – 2 ore
8. Elementul predicativ suplimentar și propoziția predicativă suplimentară – 2 ore
9. Atributul și propoziția atributivă – 2 ore
10. Apropoziția și propoziția apozitivă – 2 ore
11. Clasificarea propozițiilor după scopul comunicării – 2 ore
12. Clasificarea propozițiilor după structură – 2 ore
13. Complementul direct și propoziția completivă directă – 2 ore
14. Complementul indirect și propoziția completivă indirectă – 2 ore
15. Complementul de agent și propoziția completivă de agent – 2 ore
16. Circumstanțialul. Tipologie. Circumstanțialul de timp și de mod și propozițiile circumstanțiale de timp și de mod – 2 ore
17. Circumstanțialul de loc și cauzal și propozițiile circumstanțiale de loc și cauzală – 2 ore
18. Circumstanțialul condițional, concesiv, consecutiv și propozițiile circumstanțiale condițională, concesivă, consecutivă – 2 ore
19. Circumstanțialul de relație și propoziția circumstanțială de relație – 2 ore
20. Circumstanțialul de excepție și propoziția circumstanțială de excepție – 2 ore
21. Circumstanțialul sociativ și propoziția circumstanțială sociativă – 2 ore
22. Circumstanțialul instrumental și propoziția circumstanțială instrumentală – 2 ore
23. Circumstanțialul opozițional și propoziția circumstanțială opozițională – 2 ore
24. Circumstanțialul cumulativ și propoziția circumstanțială cumulativă – 2 ore

E evident faptul că la predarea materialului de sintaxă funcționează, mai întîi, principiul corespondenței dintre partea de propoziție și propoziția subordonată, al sistematicității și al accesibilității.

Pentru ca Curriculumul școlar să-i pregătească pe elevi în vederea însușirii trainice, consecutive și accesibile a limbii române e necesară o concordanță între conținuturile Curriculumurilor școlar și universitar, or atît curriculumul școlar, cît și cel universitar sînt „orientate spre idealul educațional al modernității” și au ca scop formarea unei personalități interesate în permanență de cunoașterea limbii române literare, de dezvoltarea competențelor lingvistice și de comunicare, de cultivarea atitudinilor pozitive față de limba română, față de vorbitorii altor limbi, față de exponenții altor culturi etc.

Bibliografie

1. Avram M., Gramatica pentru toți, București, Editura Academiei, 1986.
2. Curriculumul școlar pentru disciplina Limba și literatura română (clasele a V-a – a IX-a), Chișinău, 2010.
3. Hristea T., În sprijinul elementului predicativ suplimentar // Studii și cercetări lingvistice, nr. 1-2, 1998, p. 7.
4. Novac A., Curriculumul la Limba română contemporană (Sintaxa), Bălți, Presa universitară bălțeană, 2012.

CU PRIVIRE LA PROBLEMA ANGAJĂRII ÎN CÂMPUL MUNCII A TINERILOR ABSOLVENȚI AI SPECIALITĂȚII ISTORIE

SUR LA QUESTION DE L'EMPLOI DES JEUNES DIPLÔMÉS DE SPÉCIALITÉ DE L'HISTOIRE

*Liudmila CHICIUC,
Universitatea de Stat „Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul*

Rezumat: *Ca rezultat al cercetărilor la situația cu privire la integrarea pe piața forței de muncă a specialiștilor cu pregătire superioară în domeniul istoriei, am constatat existența unei probleme a ocupării forței de muncă în acest domeniu. Cu toate acestea, există mulți tineri cu un potențial intelectual și profesional larg, cu abilitățile necesare pentru o carieră de succes în domeniul ales, încărcat cu energie mare. În cele din urmă, ei sunt implicați în altul decât cel în care a fost pregătit, și anume cel didactic.*

Acest articol își propune să identifice cauzele acestui fenomen și, de asemenea, să prezinte unele soluții pentru a rezolva acest impas. Scopul principal al acestor instituții este de a instrui specialiști de înaltă calificare, dar, ținând cont de realitatea din zilele noastre în Republica Moldova, instituțiile sunt obligate să-și asume noi responsabilități: ca angajament în Specialiștii de muncă la specialitățile cele mai defavorizate. Fiind faptul că obiectivul instituțiilor este de formare a specialiștilor competitivi pe piața forței de muncă, universitățile au tendința de a dezvolta relații de parteneriat social și de conexiune cu cerințele partenerilor sociali gata de utilizare „produsul” instituțiilor de învățământ superior.

Această cercetare identifică o serie de oportunități pentru o colaborare eficientă între instituțiile superioare de învățământ, angajarea unei instituții partenere, organizații, asociații, agenții, angajarea pe piața muncii a tinerilor specialiști, o altă latură care poate fi generată de această colaborare și care vine ca o soluție în problema integrării pe piața forței de muncă este modernizarea învățământului superior, prin creșterea competitivității zonelor de formare a specialiștilor.

Cuvinte-cheie: *pieța forței de muncă, specialist, învățământ, angajare, absolvent.*

Résumé: *En résultat de la recherche visant la situation de l'intégration sur le marché du travail des spécialistes avec une formations supérieure dans le domaine d'Histoire, on a constaté l'existence du problème d'embauche dans cette sphère, en revanche il y a autant de jeunes avec un vaste potentiel intellectuel et professionnel qui disposent des compétences nécessaires pour une belle carrière dans le domaine choisie, chargés d'une forte énergie et d'une capacité de mise en scène des ses atouts au nome du bien des autre. Finalement ils sont impliqués dans un autre domaine que celui qui a été prévue, c'est à dire pédagogique.*

La présente étude propose l'identification des causes du ce phénomène et aussi les présentations des quelques solutions pour résoudre cet impasse. Le but principal des institutions c'est la formation des spécialistes d'une haute qualification mais, prenant en considération la réalité des nos jour dans la République de Moldova, les institutions sont contraintes d'assumer des nouvelles charges: comme l'engagement au sein du travail des spécialistes aux spécialités les plus défavorisées. Gardant l'objectif de la formation des spécialistes compétitifs sur le marché du travail, les Universités tendent de développer des relations d'un partenariat social et de se raccorder aux demandes des partenaires sociales prêts a utiliser „le produit” des institutions d'enseignement Superior.

Cette recherche spécifie certaines possibilités de collaboration efficace entres les institutions d'étude Superior, d'une parte les institutions d'embauche, les organisations, les associations, les agences d'engagement sur le marché du travail des jeunes spécialistes, d'une autre part on peut générer cette collaboration comme une solution dans le cadre du problème de l'intégration de spécialiste bien formé sur le marché du travail et de la modernisation d'enseignement Superior par la croissance de la compétitivité des domaines de formation des spécialistes.

Mot-clés: *marché du travail, spécialiste, éducation, engagement, diplômé*

Parcurgem o perioadă destul de complicată sub mai multe aspecte. În plan economic, continuă stagnarea, în domeniul politic ne-am împotmolit într-o criză interminabilă, demoralizarea și devalorizarea vieții sociale, tind să devină o normă. Cel mai grav este că în aceste condiții ființează nu doar prezentul, ci se edifică și viitorul. Or, tinerii de astăzi, proaspăt absolvenți ai instituțiilor de învățământ superior, specialiști în diverse domenii, meniți să devină făuritorii zilei de mâine, cu greu își pot găsi rostul în realitatea de astăzi a Republicii Moldova.

Între timp, însă, se fac suficiente sacrificii, inclusiv materiale, atât din partea statului, cât și din partea persoanelor private, pentru ca tinerii, cetățeni ai acestui stat, să primească studii, să însușească o meserie și să obțină un loc de muncă. În foarte multe cazuri, efortul nu se merită.

Mii de tineri cu studii superioare, unii având chiar un nivel foarte bun de pregătire intelectuală și profesională, posedând competențele necesare pentru o carieră de muncă în domeniul ales, înzestrați cu un potențial enorm de energie și cu capacitatea de a-l valorifica spre binele tuturor, nu activează potrivit specialității. Cauzele acestui fenomen sunt foarte diverse.

Pornind de la această realitate, instituțiile de învățământ superior, principala menire a cărora a fost și va rămâne pregătirea specialiștilor de înaltă calificare, sunt nevoite să-și asume noi sarcini, între care și cea a monitorizării angajării în câmpul muncii a absolvenților celor mai defavorizate specialități. În șirul specialităților nimerite în dificultate, mai ales în ultimele două decenii, se numără și specialitatea Istorie, alături de multe altele din domeniul științelor umaniste.

În aceste condiții, fiecare instituție de învățământ superior este interesată în dezvoltarea relațiilor de parteneriat social și în sporirea competitivității domeniilor de formare a specialiștilor, ajunse în disgrație socială. Mijloacele pe care le alege instituția, pregătitoare de cadre, pentru a dezvolta aceste relații și pentru a asigura integrarea specialistului cu studii superioare pe piața muncii, sunt diferite. O importanță deosebită, în acest sens, are receptivitatea instituției față de problemele postuniversitare ale tinerilor, deschiderea / predispunerea ei către modernizare și dorința de a prelua experiența înaintașă a universităților din țară și de peste hotare. Trebuie să recunoaștem că puține dintre obiectivele preconizate de către universitățile din Republica Moldova, pentru a facilita integrarea tinerilor specialiști pe piața muncii, ar fi posibil de realizat în lipsa sprijinului material și logistic din partea diferitor structuri internaționale. Universitățile din Republica Moldova au șansa, datorită încadrării lor în diferite proiecte, să investigheze și să identifice problemele absolvenților, legate de angajare potrivit specialității și să stabilească perspectivele formării specialiștilor cu studii superioare competitivi pe piața muncii (națională sau internațională).

Universitatea de Stat „Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul valorifică, în prezent, o asemenea șansă, prin intermediul Proiectului *Modernizarea sistemului de învățământ superior prin dezvoltarea parteneriatului social și creșterea competitivității științelor umaniste* (TEMPUS).

Unele rezultate ale studiului realizat în cadrul numitului proiect, cu referire la problema integrării pe piața muncii a specialistului, pregătit în domeniul Istorie, se propun în cele ce urmează.

Analiza pieței forței de muncă din Republica Moldova a permis să se constate existența problemei încadrării în câmpul muncii a tinerilor specialiști, absolvenți ai facultăților de Istorie din instituțiile de învățământ superior. Deși în ultimii ani politica Guvernului Republicii Moldova a fost orientată spre diminuarea numărului de locuri pentru admitere la specialitatea Istorie, pentru toate instituțiile de învățământ superior de stat, totuși s-a atestat o supradimensionare numerică de specialiști în domeniu, în raport cu capacitatea societății de a-i absorbi în activitățile de muncă pe specialitate. În consecință, angajarea în câmpul muncii, potrivit specialității, a absolvenților facultăților de istorie, devine din ce în ce mai anevoioasă.

S-a încercat identificarea cauzelor acestei situații și s-au constatat următoarele:

- Întâi de toate societatea Republicii Moldova mai rămâne ancorată în stereotipurile trecutului sovietic când totul era planificat și direcționat „de sus”. În domeniul angajării în câmpul muncii a tinerilor specialiști, societatea așteaptă în continuare rezolvarea problemei exclusiv de către guvern sau de către instituțiile educaționale, or, în ultimii douăzeci de ani, situația s-a schimbat, și acest fapt impune societatea civilă la o implicare directă și cât se poate de serioasă în soluționarea problemei. Este adevărat că în această privință și instituțiile statului pot avea o contribuție mai mare, dar nu hotărâtoare (în ceea ce privește corelarea cererii și a ofertei de specialiști, analiza pieței muncii sau organizarea Târgurilor profesiilor și a locurilor de muncă, precum și a altor activități de acest gen).
- Altă cauză este faptul că locurile de muncă propuse tinerilor specialiști continuă să rămână neatractive sub aspectele: financiar, al creșterii în carieră și al condițiilor sociale generale. Se are în vedere că, în cea mai mare parte, oferta locurilor de muncă, pentru absolvenții facultăților de istorie, se compune din posturi de profesori pentru școlile de masă din localitățile rurale. Guvernul a încercat să sporească atractivitatea ofertei de muncă pentru absolvenții profilului Științe ale Educației, inclusiv pentru absolvenții specialității Istorie și, totodată, să rezolve problema asigurării cu cadre didactice a instituțiilor educaționale de toate nivelurile. Astfel, în decursul anilor 2001-2010, Guvernul a adoptat mai multe hotărâri cu prevederi stimulative pentru tinerii specialiști [3]. În special pentru stimularea angajării specialiștilor în școlile rurale, Guvernul a aprobat Regulamentul Fondului pentru sprijinirea Tinerilor Cadre Didactice din Zonele rurale [4], care prevede mai

multe facilități, inclusiv acoperirea de către organele administrației publice locale a taxei pentru gazdă, indemnizația unică în valoare de 30 mii lei etc. Aceste stimulente sunt, totuși, infime în raport cu cheltuielile de existență suportate de către tinerii specialiști pentru asigurarea unui trai decent. Drept urmare, continuă să se manifeste un fenomen inacceptabil pentru societatea, majoritar rurală, precum este cea din RM și anume: nedorința tinerilor specialiști de a se angaja în câmpul muncii la sate.

- Anumite impedimente în ceea ce privește angajarea în câmpul muncii a tinerilor istorici, pe specialitate, sunt determinate de menținerea în serviciu a pensionarilor. În această privință este de notat că persoanele ce ating vârsta de pensionare sunt stimulate să se mențină în serviciu datorită prevederilor legislației muncii și protecției pe care le-o acordă sindicatul de ramură și organele asistenței sociale. Politica de stat față de persoanele ce continuă să profeseze după pensionare (posibilitatea de a primi și pensie și salariu), experiența de muncă pe care o posedă, avantajează specialiștii cu vechime mare în lucru în raport cu tinerii specialiști, astfel încât tradițional un anumit număr de locuri de muncă continuă să fie ocupate de ei.
- În ultimă instanță se cuvine de menționat că odată cu schimbarea statutului disciplinei Istoria în sistemul școlar (nu mai este disciplină de bază, pentru care să fie prevăzut examenul obligatoriu de BAC), s-a diminuat și prestigiul specialității. Adevărat că și salarizarea tinerilor specialiști, atât în sistemul educațional (în școlile de toate nivelurile), cât și în instituțiile de cercetare, muzee, arhivă etc., rămâne sub nivelul cerințelor cotidiene. Toate aceste, precum și alte cauze determină situația alarmantă ce s-a creat în ultimul timp în domeniul angajării în câmpul muncii a tinerilor istorici, care poate fi caracterizată pe scurt prin următoarele calificative:
 - tineri specialiști – mulți, (numai la ciclul I licență în decursul anilor 2005-2008 au fost 902 absolvenți ai specialității Istorie [5]) *a se vedea Tabelul 1*;
 - locuri de muncă pe specialitate – puține (un exemplu grăitor în această privință este necesarul de specialiști – istorici, pentru localitățile raionului Cahul, care pentru anii 2005-2009 a fost de 9 persoane [8]) *a se vedea Tabelul 2*;
 - angajare în câmpul muncii potrivit calificării – slabă;
 - atractivitatea specialității pentru tineri – sub nivel;
 - implicarea actorilor sociali în rezolvarea problemei angajării – minimală etc.

Instituțiile de învățământ superior ce „produc” specialiști în domeniul istoriei încearcă să se racordeze la situația reală, dar și să influențeze această situație, astfel încât să promoveze „produsul” său pe piața forței de muncă și să contribuie la crearea de oportunități pentru identificarea a cât mai multe locuri de muncă vacante și să asigure tinerilor posibilități de inserție pe piața muncii. La moment pregătirea specialiștilor în domeniul istoriei, la noi în țară, se realizează în 5 (cinci) instituții de stat și una privată: USM, UPS „Ion Creangă”, USC „B.P. Hasdeu”, Universitatea de Stat din Comrat, Universitatea de Stat din Taraclia și ULIM. În anul 2009 în aceste instituții la specialitățile domeniului Istorie au fost admise 75 persoane, pentru anul 2010, Planul admiterii la specialitățile istorie a crescut, depășind 100 de persoane. În ceea ce privește absolvenții facultăților de istorie din aceste instituții, pe parcursul perioadei 2005-2008, se constată depășirea numărului de 200 absolvenți anual: numai în Universitatea de Stat „B.P. Hasdeu” între anii 2004-2010 au fost înmatriculați 123 de persoane (*vezi Tabelul 3*) și au absolvit specialitatea Istorie – 115 persoane (*vezi Tabelul 4*). Cu părere de rău, instituțiile de învățământ superior nu pot beneficia de un sprijin solid din partea societății civile și a structurilor de stat.

– Pe de o parte, acest fapt este determinat de numărul mic și implicația slabă a actorilor sociali, meniți să acorde suportul necesar. În RM nu există o rețea bine organizată de Asociații și agenții de angajare în câmpul muncii a tinerilor specialiști. Cea mai experimentată structură de acest gen este Agenția Națională pentru ocuparea forței de muncă cu Oficiile Forței de Muncă locale, ce funcționează la nivel de raioane. Acest organism nu-și propune în mod direct colaborarea cu instituțiile de învățământ superior în vederea angajării tinerilor specialiști. În ultimii ani, grație propagării experienței europene din acest domeniu, prin mijlocirea diferitor proiecte comune cu unele state UE, au apărut și în Republica Moldova, unele Agenții și Asociații de Recrutare și Angajare a specialiștilor, însă acestea vizează în special tinerii fără specialitate sau absolvenții instituțiilor medii de specialitate și ai școlilor profesionale.

– Pe de altă parte, însăși universitățile se ocupă insuficient de problema angajării în câmpul muncii a specialiștilor pregătiți. Faptul că o parte dintre absolvenții facultăților de Istorie își găsesc loc de muncă potrivit specialității, se datorează repartizării de stat care se realizează conform condițiilor Ministerului Educației. Este vorba

despre repartizarea la serviciu la locurile anunțate vacante de către Direcțiile raionale de Învățământ. Mecanismul acestei proceduri este simplu: instituția de învățământ pregătitoare de cadre calificate, primește lista locurilor de muncă vacante întocmită de către Ministerul Educației în baza cererilor înaintate de către Direcțiile raionale de învățământ, pe care o aduce la cunoștința absolvenților specialității date, după care absolvenții atestă prin semnătura personală alegerea făcută. În cea mai mare parte, lista respectivă se compune din oferte parvenite din școlile de masă ce țin de mediul rural. În multe cazuri confirmarea prin semnătură a alegerii făcute rămâne o simplă formalitate, persoana neprezentându-se, în cele din urmă, la locul de muncă selectat. Repartizarea de stat îi vizează, de fapt, pe absolvenții instituțiilor de stat ce și-au făcut studiile la învățământul bugetar. Tinerii ce au studiat în bază de contract (cu plata taxei pentru studii) se interesează de lista în cauză, doar în cazul coinciderii anumitei oferte cu interesul lor personal. Acest mecanism, care funcționa destul de bine în condițiile sistemului sovietic, la ziua de astăzi, contrar austerităților și dificultăților situației angajării în câmpul muncii a specialiștilor domeniului Istorie, rămâne totuși inoperant: locurile de muncă oferite sunt preponderent în instituții de învățământ din localitățile rurale; facilitățile acordate tinerilor specialiști, angajați în învățământul rural, prin hotărârile de Guvern sau ministeriale, sunt puțin atractive; alte instituții angajatoare a absolvenților specialității Istorie (muzee, arhive etc.) sunt puține la număr, nu dispun de locuri vacante și/sau colaborează slab cu instituțiile „producătoare” de specialiști.

Puținele structuri organizaționale ce funcționează în Republica Moldova, în direcția recrutării și angajării în câmpul muncii, se ocupă prioritar de tinerii fără specialitate, sau de cei ce dețin diplome de calificare obținute în instituții medii de specialitate și școli profesionale. Absolvenții universităților sunt încadrați în activitățile acestora doar ocazional. Lista organizațiilor, asociațiilor de acest gen, în Republica Moldova este destul de modestă și se compune din următoarele:

- Agenții: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și Agențiile Raionale pentru Ocuparea Forței de Muncă; Agenții private de ocupare a forței de muncă [1].
- Sindicate: Sindicatul Educației și Științei din Republica Moldova, Sindicatul Angajaților din Învățământ și Educație „Viitorul”, Uniunea Sindicatelor din Cultură din Republica Moldova etc.
- Asociații patronale: Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova.
- Asociații obștești / ONG-uri: Asociația Istoricilor din Republica Moldova și Asociația Națională a Tinerilor Istorici din Moldova etc. [2].

Spre regret, sindicatele, patronatele și asociațiile obștești /ONG-urile constituite pe bază de criterii profesionale și ocupaționale, sunt practic absente în asigurarea calității pregătirii specialiștilor, precum și în procesul de angajare a acestora în câmpul muncii.

Fără îndoială, instituțiile de învățământ superior trebuie să tindă spre valorificarea potențialului acestor instituții, care nu este de neglijat și să obțină transformarea lor în parteneri eficienți pentru soluționarea problemei angajării în câmpul muncii a absolvenților, or de rezolvarea acestei probleme depinde în mare măsură, sporirea atractivității specialităților aflate în dificultate, precum Istorie, Arte, Cultură. În prezent, majoritatea instituțiilor de învățământ superior se limitează doar la participări ocazionale în activitățile agențiilor, asociațiilor de angajare, precum și ale altor actori sociali, fără de a încheia cu acestea acorduri de colaborare și fără de a stabili împreună strategiile și planurile de acțiuni ce se impun (din lista indicată mai sus excepție face doar sindicatul de ramură, însă problema angajării tinerilor absolvenți ai instituțiilor în cauză, rămâne episodică sau de periferie și în relația dintre acești doi parteneri).

Reieșind din documentele programatice ale structurilor ce-și propun recrutarea și angajarea tinerilor în câmpul muncii (avem în vedere Statutele, Regulamentele de funcționare ale acestora [6], [7] și Planurile lor de activitate), constatăm o gamă largă de activități precum: târguri ale profesiilor și ale locurilor de muncă, cursuri de instruire a eticii de conduită pentru solicitanții locurilor de muncă, cursuri de conversie profesională, seminare, training-uri etc. Universitățile au posibilități deosebite să se încadreze ca și parteneri în diverse activități de acest gen și totodată să propună și să inițieze un șir de alte activități pentru facilitarea angajării în câmpul muncii a specialiștilor „produși”.

Un aspect, nu mai puțin însemnat, al problemei integrării specialistului cu studii superioare pe piața muncii, este și cel al nivelului de pregătire a specialistului pentru a răspunde cerințelor actuale ale pieței. Întrebarea este, dacă există sau nu temeri ale tânărului specialist în privința corespunderii nivelului său de pregătire cerințelor pe care le înaintează instituțiile angajatoare? Sau, este proaspătul absolvent al facultății un specialist înzestrat cu abilități și competențe necesare structurii angajatoare, aflate la rândul ei în proces de modernizare ?, cu alte cuvinte, cât este de flexibil și deschis schimbării?

În vederea aprecierii gradului de corespondență între nivelul de pregătire a specialiștilor în baza Planului de învățământ la specialitatea Istorie, domeniul 14 Științe ale Educației și cerințele instituțiilor angajatoare, între calitatea instruirii și capacitatea de inserție în serviciu, între prestația profesională a tinerilor specialiști și așteptările instituțiilor angajatoare, precum și între speranțele de realizare ale tinerilor și realitatea cu care se confruntă după absolvirea facultății, au fost realizate un șir de interviuri și consultări cu foștii studenți ai specialității (deținători de grade științifice și didactice; deținători de funcții manageriale în diverse instituții, cadre didactice, persoane neangajate), au fost consultate Direcția Generală de Învățământ Cahul, Muzeul Cahul, Filiala ANRM ș.a. instituții. De asemenea, au fost solicitate opiniile colegilor cu vechime în muncă asupra activității tinerilor specialiști (în cadrul cursurilor de formare continuă pentru istorici care au avut loc în Centrul de formare continuă al Universității de Stat „B.P. Hasdeu” din Cahul, 06-24 mai 2010), opiniile studenților stagiați în timpul conferințelor de totalizare a stagiilor de practică, precum și opiniile studenților anului terminal, expuse în chestionarele sondajelor sociologice întreprinse de către Secția Management al Calității din instituție.

Drept urmare s-a constatat că și în această privință Universitățile, în special, catedrele de profil (în cazul nostru, Catedra de Istorie și Științe Sociale a USC), au de realizat anumite acțiuni modernizatoare. Pentru început, cercetările au demonstrat necesitatea unor modificări în Planul de studii pe specialitate, după care, nevoia de a implica reprezentanții instituțiilor angajatoare în procesul de evaluare a competențelor profesionale ale absolvenților, de a extinde relația de colaborare cu diverși actori sociali (în cazul școlilor trepte preuniversitare – de la cadre didactice spre elevii acestora, în cazul asociațiilor / agențiilor de angajare: de la găzduirea activităților de informare ale lor – la activități comune etc).

Colaborarea eficientă între instituțiile de învățământ superior, pe de o parte, și instituțiile angajatoare, organizațiile / asociațiile / agențiile de angajare în câmpul muncii a tinerilor specialiști, pe de altă parte, va genera un dublu efect benefic: soluționarea, în parte a problemei integrării specialistului cu studii superioare pe piața muncii și modernizarea învățământului superior prin sporirea competitivității domeniilor de instruire și formare a specialiștilor.

Bibliografie

1. Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă – <http://www.anofm.md>
2. Asociația Istoricilor din Republica Moldova – <http://www.airm.reg.md>
3. Hotărârea Guvernului RM nr.923 din 04 septembrie 2001; Hotărârea Guvernului RM nr.542 din 03 mai 2002; Hotărârea Guvernului RM nr. 1171 din 08 noiembrie 2005; Hotărârea Guvernului RM nr.381 din 13 iulie 2006; Hotărârea Guvernului RM nr. 1259 din 12 noiembrie 2008.
4. Hotărârea Guvernului RM nr.1171 din 08 noiembrie 2005.
5. Învățământ / știință / instituții de învățământ superior / Absolvenții instituțiilor de învățământ superior (ciclul I licență), pe grupe de specialități. <http://www.statistica.md>
6. Regulamentul Serviciului de Stat de Arhivă al Republicii Moldova, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 400 din 9 iunie 1994
7. Regulamentul de organizare și funcționare al Muzeului Ținutului Cahul, în Arhiva Muzeului Ținutului Cahul
8. Registrul „Necesarul de cadre” pe anii 2005-2009, Direcția Generală de Învățământ a raionului Cahul.

ANEXE

Tabelul 1. Numărul de specialiști pregătiți în instituțiile de învățământ superior din Republica Moldova pe parcursul anilor 2005-2008, specialitatea **Istorie**

Anul	Numărul de absolvenți (tineri specialiști)
2005	224
2006	256
2007	215
2008	207
Total	902

Sursa: <http://www.statistica.md>; Extras din: Învățământ / știință / instituții de învățământ superior / Absolvenții instituțiilor de învățământ superior (exclusiv ciclul I), pe grupe de specialități.

Tabelul 2. *Necesarul de specialiști, specialitatea Istorie, pentru localitățile raionului Cahul*

Anul de studii	Numărul de specialiști solicitat	Tipul instituției	Localitatea	Acoperire cu specialiști
2005-2006	1	Gimnaziu	s. Andrușul-de-Jos	–
	1	Șc. Tehnolog.	or. Cahul	+
	1	Șc. medie	s. Vadul-lui-Isac	–
	1	Liceu	s. Crihana Veche	+
2006-2007	1	Gimnaziu	s. Tătăraști	–
	–	Gimnaziu	s. Roșu	+
2007-2008	1	Șc. medie	s. Vadul-lui-Isac	–
	1	Liceu	s. Zîrnești	+
	1	Gimnaziu	s. Tătăraști	+
2008-2009	1	Gimnaziu	s. Alexander Feld	+
2009-2010	–	Șc. Medie	s. Vadul-lui-Isac	+
Total	9			7

Sursa: Registrul „Necesarul de cadre”, Direcția Generală de Învățământ a raionului Cahul.

Tabelul 3. *Numărul de studenți înmatriculați la specialitatea Istorie în Universitatea de Stat „Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul, pe parcursul perioadei 2004-2010*

Anul	Numărul de persoane înmatriculate
2004	20
2005	24
2006	30
2007	10
2008	29
2009	–
2010	10
Total	123

Sursa: Cartea de ordine privind contingentul de studenți, Secția Studii, Universitatea de Stat „Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul.

Tabelul 4. *Numărul absolvenților specialității Istorie a Universității de Stat „Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul în perioada anilor 2004-2010*

Anul	Numărul absolvenților
2004	11
2005	21
2006	14
2007	9
2008	23
2009	20
2010	16
Total	115

Sursa: Cartea de ordine privind contingentul de studenți, Secția Studii, Universitatea de Stat „Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul.

PROBLEME-CHEIE ALE SITUAȚIEI SOCIOLINGVISTICE ÎN REPUBLICA MOLDOVA

KEY-PROBLEMS OF SOCIOLINGUISTIC SITUATION OF REPUBLIC OF MOLDOVA

*Irina CONDREA,
Universitatea de Stat din Moldova*

Rezumat: Situația sociolingvistică din Republica Moldova rămâne pe parcursul ultimei perioade destul de complicată. Actele legislative în vigoare, prin care se reglementează funcționarea limbilor în Republica Moldova, nu mai reflectă situația actuală și sunt în defavoarea limbii române. Dezbateri apar ca urmare a determinării denumirii corecte a limbii țării noastre: limba română sau limba moldovenească.

Cuvinte-cheie: legislație, limba română, limba moldovenească

Abstract: Sociolinguistic situation in Moldova during the last period remains quite complicated. Our legislation, regulating the use of languages in Moldova, does not reflect the current situation and are detrimental Romanian language. Discussions arising from the determination of the correct name of language of our country: Romanian or Moldovan.

Key-words: legislation, Romanian language, Moldavian language

Situația sociolingvistică din Republica Moldova rămâne pe parcursul ultimei perioade destul de complicată și cu multe aspecte incerte. **Legislația lingvistică imperfectă** (articolul 13 din Constituție, Legea cu privire la funcționarea limbilor pe teritoriul RM), **escaladarea problemelor lingvistice de către politicieni** prin atitudini extreme ca moldovenismul și românofobia sau unionismul și rusofobia, **rezistența și în anumite cazuri nedorința sau lipsa posibilităților reale ale rusofonilor** de a învăța și de a utiliza limba română, **procentul ridicat al eșecului școlar** la disciplina „limba și literatura română”, **insecuritatea lingvistică** a unei părți considerabile a vorbitorilor de română, dar și a rusofonilor din RM, cauzată de cunoașterea insuficientă a normelor limbii române literare standard, **separatismul glotic** în cadrul societății, când pentru anumite activități, manifestări, proiecte etc. oamenii se asociază conform limbii vorbite – acestea sunt doar câteva dintre problemele devenite oarecum „etern”, care bulversează societatea moldovenească în anii de după declararea independenței și conduc în mod inevitabil la scindare și dezbinare socială.

Actele legislative în vigoare, prin care se reglementează funcționarea limbilor în Republica Moldova, nu mai reflectă situația actuală și sunt în defavoarea limbii române. Articolul 13 din „Constituția Republicii Moldova”, intitulat **Limba de stat, funcționarea celorlalte limbi** stipulează următoarele:

(1) *Limba de stat a Republicii Moldova este limba moldovenească, funcționând pe baza grafiei latine.*

(2) *Statul recunoaște și protejează dreptul la păstrarea, la dezvoltarea și la funcționarea limbii ruse și a altor limbi vorbite pe teritoriul țării.*

(3) *Statul facilitează studierea limbilor de circulație internațională.*

(4) *Modul de funcționare a limbilor pe teritoriul Republicii Moldova se stabilește prin lege organică.*

Mărul discordiei este, după cum bine se știe, denumirea „limba moldovenească”, aceasta fiind contestată atât de comunitatea academică, cât și de o bună parte a societății. În acest sens, este de menționat că din 2009 până în prezent lucrurile s-au schimbat. Guvernarea comunistă nu admitea în comunicarea oficială denumirea *limba română*, în documentele instituțiilor statului, în emisiunile radiofonice și televizate transmise de posturile publice administrate de organele puterii de stat sintagma „limba română” era înlăturată, urmărindu-se cu grijă ca nu cumva cineva să o pronunțe.

Au fost suspendate toate emisiunile de cultivarea limbii de la radio și de la televiziunea națională, pe motivul că autorii vorbesc de limba română și nu vor să înlocuiască această denumire cu „limba moldovenească”. Funcționarii publici, persoanele oficiale, o parte dintre ziariști, care nu doreau să spună „limba moldovenească”, dar nici nu aveau voie să zică „limba română” utilizau diferite denumiri eufemistice, cum ar fi „limba de stat”, „limba țării”, „limba mamei”, „limba noastră” și altele. Denumirea „limba română” s-a menținut oficial numai în sistemul educațional, unde a figurat permanent denumirea disciplinelor „Limba română” și „Limba și literatura română”.

Situația de facto în prezent este marcată, în primul rând de problema denumirii limbii de stat în Constituție, aici identificându-se mai multe aspecte, care trebuie examinate din diverse perspective.

Problema denumirii limbii are mai multe aspecte și ea trebuie examinată din diverse perspective. Din punct de vedere strict filologic, nu poate fi dovedită existența a două limbi total diferite – una *română* și alta *moldovenească*, pentru că filologul va identifica, în primul rând, un sistem gramatical unic, un lexic comun identic și aceleași rădăcini istorice.

Denumirea de *limbă moldovenească* este acceptabilă ca variantă teritorială a limbii române, care are diverse particularități, la fel ca și alte variante teritoriale ale limbii române și la fel ca și variantele teritoriale ale oricărei altei limbi. „Ca orice limbă, limba română este o unitate în diversitate. Lingvistica actuală distinge trei tipuri principale de varietate (diversitate) glotică:

a) varietate diatopică sau geografică (generează variante teritoriale: dialecte, subdialecte, graiuri care constituie obiectul dialectologiei și al geografiei lingvistice);

b) varietate diastratică sau socială (generează variante specifice unor grupuri socioculturale, numite inițial dialecte sociale, care constituie obiectul sociolingvisticii) și

c) varietate diafazică sau stilistică (generează variante stilistice, desemnate ca variante stilistico-contextuale care constituie obiectul stilisticii).” [1, p. 69]

Din punct de vedere sociolingvistic, pentru a identifica felul în care societatea, vorbitorii obișnuiți acceptă o denumire sau alta – *limba română* sau *limba moldovenească* – trebuie luați în calcul mai mulți factori. În primul rând, orice vorbitor nativ poate identifica și aprecia variantele limbii, din punctul de vedere al calității limbajului, deosebind aspectele ei funcționale.

În orice limbă se poate identifica o variantă cu statut socio-cultural ridicat, adică varianta cultă, literară, standard, desemnată în sociolingvistică prin **H** (<engl. „high”= elevat, superior) și o variantă **L** (<engl. „low”= de jos, inferior) cu statut mai jos, adică varianta nonstandard, reprezentând registrul familiar, popular, regional etc. Situația a fost desemnată de sociologul american Ch.Ferguson prin termenul *diglosie* [2, p. 325-340].

În societatea actuală din RM, aceste două variante se identifică tranșant, iar mulți vorbitori sunt tentați să numească varianta **H**, standard, limbă română, iar varianta **L**, nonstandard, limbă moldovenească.

Pentru varianta literară, standard sau cum o numea E. Coșeriu, varianta exemplară, denumirea este, bineînțeles, *limba română* și acest lucru este sesizat corect de întreaga societate. Varianta scrisă a limbii, care totdeauna este mai elaborată și mai bine pusă la punct sub toate aspectele, adică cea din textul scris, în care sunt respectate normele lexicale, ortografice și punctuaționale, este sesizată de către cetățenii RM ca fiind limbă română, și nu limbă moldovenească. Iar întrucât cele mai multe particularități locale se manifestă în vorbire, în comunicarea curentă, care, de regulă, este spontană, neelaborată, și care este produsă de toți vorbitorii, inclusiv de cei care au un nivel modest de studii și nu au dexteritatea realizării textelor elaborate, această variantă comună, familiară, regională, este numită de localnici limbă moldovenească.

Cei care spun că vorbesc moldovenește nu comit, de fapt, vreo greșală, deoarece chiar în esența acestei formule este inclusă aprecierea/concretizarea variantei orale a limbii române pe care o utilizează, și aceasta poate fi nu doar moldovenească, ci ardelenească, muntenească etc.

Dat fiind că limba este principalul mijloc de comunicare între oameni, trebuie identificat tipul de comunicare și situația în care are loc – oficială, familiară, instituțională, iar acesta va determina și varianta pe care o vor adopta vorbitorii/utilizatorii. Astfel, în instituțiile statului, interesează, în primul rând, varianta standard, literară, oficială, care apare în comunicarea instituțională, științifică, politică, în relația statului cu cetățenii, aceasta fiind, de fapt, limba oficială.

Paginile WEB ale instituțiilor de stat din Republica Moldova, care indică limbile de prezentare a informației, afișează în prezent siglele pentru căutare **RO, RU, EN**, adică română, rusă, engleză (sau în altă ordine – **RO, EN, RU**). Astfel, *Cancelaria de Stat* afișează **Română, English, Русский**; *REPUBLICA MOLDOVA. Pagina oficială* – **RO, RU, EN**; *Guvernul Republicii Moldova* – **RO, EN, RU**; *Ministerul Sănătății, Ministerul Tehnologiei Informațiilor și Comunicației, Banca Națională a Moldovei* – **ro, en, ru**. *Ministerul Educației* schimbă puțin ordinea, afișând **RO, RU, EN**; *Ministerul Justiției propune* **RO, RU**; *Institutul pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale „Viitorul” (IDIS)* – **Română, English**; *Agenția Informațională de Stat „Moldpress”* – **ro, en, ru**; *Curtea de Conturi a Republicii Moldova* – **Română, English, Русский**; *Poșta Moldovei* – **rom, eng, ru**; *Monitorul Oficial al Republicii Moldova* – **eng, rom, rus**.

Chiar și *site-ul oficial al UTA Gagauzia* www.gagauzia.md propune pentru căutare **RU, RO, EN**, dar nu are texte în limba găgăuză, cum ar fi fost de așteptat, iar cea mai „proaspătă” știre în română este din anul 2010. Trimiterea la limba moldovenească apare pe *site-ul Curții constituționale a Republicii Moldova*, unde găsim siglele **md, ru, en, fr** și pe cel al *PCRM*, care etalează siglele **MD** și **RU**. Este evident că pentru PCRM denumirea *limba moldovenească* este o constantă politică, un reper ideologic pentru care formațiunea și-a asumat responsabilitatea, iar o instanță cum este Curtea Constituțională trebuie să respecte buchea legii, a Constituției, bună, rea, cum este, pentru că *Dura lex, sed lex*.

Or, nici la nivelul societății, în mediul de afaceri, în relațiile de parteneriat etc., denumirea de „limbă moldovenească” practic nu mai apare. Spre exemplu, în ofertele de muncă afișate pe Internet, atunci când sunt anunțate cerințele privitoare la cunoașterea limbilor, se face referire doar la limba română, și nu la limba moldovenească.

De exemplu, pentru postul de vânzător de piese auto printre cerințele de bază figurează cunoașterea limbilor **română, rusă**; doritorii de a lucra în calitate de ospătari/chelneri, agenți de vânzări, menegeri, reprezentanți ai unor firme etc., etc. trebuie să cunoască limbile **română, rusă și engleza** în unele cazuri. Anunțurile scrise în limba rusă conțin aceleași cerințe: менеджер по продажам, со знанием компьютера, **русского и румынского языка**. <http://lucru.md/> Diverse întreprinderi, care au site-uri oficiale propun informația tot în limba română, nu în moldovenească: *SA „Franzețuța” – en, ro, ru; Calea Ferată din Moldova – Ru, Ro; Centrul comercial MallDova – RO, RU, EN* și lista exemplorilor poate fi continuată.

Limba oficială este limba de lucru utilizată în administrația publică, învățământ, în comerț și afaceri, în activitățile culturale.

Denumirea „limba moldovenească”, stipulată în Constituția Republicii Moldova, nu se mai utilizează astăzi la nivel oficial și în comunicarea instituțională, deoarece ea nu mai reflectă starea de lucruri actuală și nici ponderea în societate a limbii literare, care în ultima perioadă și-a schimbat cu mult calitatea, extinzându-și aria de funcționare. Denumirea din Constituție se referă la o fază de tranziție, trecută; în prezent, ea generează o stare de lucruri bizară, când nici cetățenii, nici instituțiile statului nu respectă prevederea Legii supreme, în care este fixată o situație deja depășită de realitățile vieții.

Cetățenii sau instituțiile care în acest sens nu respectă Constituția nu o fac din rea-voință sau din intenții distructive, antistataliste, cum insinuează unii politicieni, ci din cauza că nu este logic să accepte un non-sens și să fie de acord cu cei care se încapăținează să nu vadă evoluția lucrurilor, să nu recunoască schimbările care s-au produs în ultimii ani. În condițiile actuale, denumirea *limba moldovenească* din Constituția Republicii Moldova nu mai satisface necesitățile societății și trebuie schimbată cu denumirea corectă a limbii oficiale, care se utilizează în toate domeniile vieții sociale – *limba română*.

Ca document, este de mult anacronică „*LEGEA Nr. 3465 din 01.09.1989 cu privire la funcționarea limbilor vorbite pe teritoriul RSS Moldovenești*” și asta, în primul rând, pentru că nu mai există ca unități statale nici RSS Moldovenească, nici URSS. Prioritățile acordate limbii ruse sunt condiționate de faptul că pe atunci rusa era limba de comunicare pe tot teritoriul URSS, din care făcea parte și RSSM, de aceea Legea stipulează că „RSS Moldovenească asigură pe teritoriul său condițiile necesare pentru folosirea și dezvoltarea limbii ruse ca limbă de comunicare între națiunile din Uniunea RSS, precum și a limbilor populațiilor de alte naționalități care locuiesc în republică”.

În general, documentul reglementează foarte amănunțit mai mult statutul limbii ruse și al celei găgăuze, despre acestea se vorbește mai frecvent decât despre limba moldovenească sau la limba de stat. De exemplu, cuvântul „rusă” apare în text de 48 de ori, cuvântul „găgăuză” este afișat de 29 de ori, cuvântul „moldovenească” – de 33 de ori, însă din acestea de 12 ori lexemul este încadrat în denumirea republicii și nu se referă la limbă, de 34 de ori apare sintagma „limba de stat”. Chiar și din acești indici de frecvență se poate observa grija foarte mare anume pentru statutul limbii ruse și al celei găgăuze.

Este firesc să ne întrebăm cât de actuală mai este acum o asemenea abordare și ce condiție ar trebui să aibă astăzi limba rusă și limba găgăuză, reieșind din statutul actual al UTA Găgăuzia și din numărul total de vorbitori ai limbilor rusă și română, de ponderea acestor limbi în societate în ansamblu și în diverse sfere de activitate din Republica Moldova.

În condițiile actuale, cunoașterea limbii ruse nu mai este o prioritate absolută pentru toți cetățenii Republicii Moldova, mulți dintre care se orientează spre alte limbi străine. Actualmente, învățarea limbii ruse nu este îngrădită, dar nici nu este impusă; cunoașterea limbii ruse este un avantaj pentru cei care o știu și, mai ales, pentru cetățenii care au diverse relații cu Rusia, cu spațiul CSI.

Însă contactele cetățenilor moldoveni s-au extins și s-au diversificat, iar limba rusă nu mai reprezintă unica posibilitate de a ieși în lume, de aceea nici interesul pentru învățarea ei nu este foarte mare, mulți tineri dând prioritate limbilor străine de circulație internațională – engleza, franceza, germana. De aceea sunt cel puțin neîntemeiate „argumentele” unor politicieni care încearcă să dovedească faptul că fără cunoașterea limbii ruse moldovenii nu vor avea unde munci, căci nu se vor putea descurca în Rusia, deși toată lumea cunoaște că piața muncii din această țară nu este nici pe departe unica spre care se orientează cetățenii noștri.

În paralel, s-a amplificat considerabil utilizarea limbii române, în multe instituții, și în primul rând în cele ale statului, în cadrul diverselor activități, întruniri, ședințe etc. nu se mai utilizează (doar) limba rusă, ca pe timpuri, ci doar limba română, uneori în paralel cu engleza, franceza sau o altă limbă străină.

De aceea sfera de utilizare a limbii ruse în țară se diminuează în mod natural, în societate ea capătă tot mai mult un caracter local, ca și celelalte limbi ale minorităților conlocuitoare, cum ar fi ucraineana, bulgara, găgăuza sau apare ca substitut al acestora.

Or, legislația în vigoare, elaborată în baza unor criterii și viziuni politice, promovate de guvernarea comunistă, continuă să fie axată pe statutul prioritar al limbii ruse. Mai mult decât atât, Legea nr.546-XV din 19 decembrie 2003 „Conceptia politicii naționale a Republicii Moldova” prevede în mod expres „neadmiterea restrângerii sferei de folosire a limbii ruse în diverse domenii ale vieții statului și societății”, precum și „asigurarea de condiții pentru păstrarea și dezvoltarea în continuare a funcțiilor limbii ruse”, căreia i se acordă statutul de limbă de comunicare interetnică, statut pe care ar trebui, de fapt, să-l dețină limba de stat.

Legile respective – „*Cu privire la funcționarea limbilor vorbite pe teritoriul RSS Moldovenești*” și „*Conceptia politicii naționale a Republicii Moldova*” se bazează pe stereotipurile cultivate cu insistență pe parcursul anilor de propaganda sovietică, promovate și ridicate la rang de lege. „Ideologia sovietică timp de decenii a cultivat stereotipul omului sovietic cu o conștiință etnică mai puțin evoluată, care recunoștea superioritatea culturii ruse față de cea autohtonă și, implicit, limba rusă ca limbă de comunicare interetnică... Timp de decenii a fost propagată teoria existenței a două limbi și a două popoare – limba română și limba moldovenească, poporul român și poporul moldovenesc ca două entități etnice și lingvistice diferite. Acest lucru s-a făcut pentru a putea manipula mai ușor conștiința națională a moldovenilor.

S-a vehiculat și se mai vehiculează stereotipul populației române „cotropitoare”, „ocupante”. Noua guvernare, instaurată după 25 ianuarie 2001, a folosit cu abilitate aceste stereotipuri, declarându-le valori naționale și calificând orice manifestare de „românism” drept tentativă de „demoldovenizare”, de negare a existenței națiunii moldovenești și a statalității moldovenești” [3].

Pe parcursul anilor s-a observat că atunci când este vorba de statutul și funcționarea limbilor pe teritoriul Republicii Moldova, se vorbește nu atât despre statutul și funcționarea limbii de stat, cât despre statutul și funcționarea limbii ruse. Mulți politicieni încearcă să obțină oficializarea limbii ruse ca limbă de stat în Republica Moldova, printre aceștia numărându-se persoane oficiale de rang foarte înalt, ca, de exemplu, Valeri Kuzmin, ex-ambasadorul Federației Ruse în Republica Moldova, care a cerut, în luna mai 2009, ca limba rusă să fie oficializată în Republica Moldova, în contextul evenimentelor de după alegeri (se aveau în vedere evenimentele din 7 aprilie). Sunt cunoscuți mai mulți adepți înflăcărați ai acestei idei, cum ar fi Valeri Klimenko, Fiodor Ghelici și alții, care văd soluționarea problemei doar în acordarea statutului de limbă de stat limbii ruse.

În anii de guvernare comunistă legislația lingvistică, chiar atât de permisivă și inconsecventă cum este, nu a fost respectată, iar limba de stat a fost marginalizată. În 1994 a fost desființat unicul organ guvernamental, responsabil de respectarea legislației lingvistice – Departamentul de Stat al Limbilor (fondat în 1993), iar Hotărârea Guvernului RM Nr.805 din 28.12.1993 „Despre organizarea și desfășurarea atestării cadrelor privind nivelul de cunoaștere a limbii de stat”, care prevedea măsuri concrete, așa și nu a mai fost realizată, deși rămâne încă în vigoare. Dovadă a nerespectării legislației sunt numeroșii funcționari publici, deputați, miniștri, procurori ș.a., care nu cunosc și nu utilizează în activitățile lor limba de stat. „Avem o situație ieșită din comun, anormală, care necesită măsuri. Judecătorii nu cunosc limba de stat, pronunță verdictul și scriu deciziile în limba rusă, ceea ce este contrar legislației”, constata la 30 martie 2011 ministrul de atunci al justiției Alexandru Tănase, membru al CSM. (<http://www.ziare.com/articole/moldova+angajati+stat+limba+romana>)

Astfel că unul dintre punctele nevralgice ale situației lingvistice în Republica Moldova este *problema bilingvismului*. Articolul 3. al *Legii cu privire la funcționarea limbilor vorbite pe teritoriul RSS Moldovenești*

prevede următoarele: Limba rusă, ca limbă de comunicare între națiunile din Uniunea RSS, se folosește pe teritoriul republicii alături de limba moldovenească în calitate de limbă de comunicare între națiuni ceea ce **asigură un bilingvism național-rus și rus-național real**.

Și în „Conceptia politicii naționale a Republicii Moldova” din 2003 se declară că „Limba moldovenească având statutul de limbă de stat se folosește în toate sferele vieții politice, economice, sociale și culturale. Una din prioritățile politicii naționale a Republicii Moldova este asigurarea însușirii limbii moldovenești.

Limba rusă care, în conformitate cu legislația în vigoare, are statutul de limbă de comunicare interetnică se aplică și ea în diverse domenii ale vieții statului și societății. Pentru Moldova este caracteristic bilingvismul moldo-rus. În actualele condiții, este necesar să se creeze posibilități reale pentru ca **bilingvismul ruso-moldovenesc** să devină realitate”.

Bilingvismul, văzut în legislația respectivă în mod oarecum romantic-naiv, ca un panaceu, așa și nu s-a realizat la un nivel satisfăcător, și nu în ultimul rând din cauza că prevederile legislației nu au fost respectate riguros, în special Articolul 7 al Legii cu privire la funcționarea limbilor vorbite pe teritoriul RM, care prevede că „Pentru lucrătorii de conducere, lucrătorii organelor puterii de stat, administrației de stat și organizațiilor obștești, precum și pentru lucrătorii de la întreprinderi, instituții și organizații, care în virtutea obligațiilor de serviciu vin în contact cu cetățenii (ocrotirea sănătății, învățământul public, cultura, mijloacele de informare în masă, transporturile, telecomunicațiile, comerțul, sfera deservirii sociale, gospodăria comunală și de locuințe, organele de ocrotire a normelor de drept, serviciul de salvare și de lichidare a avariilor ș.a.), indiferent de apartenența națională, în scopul de a asigura dreptul cetățeanului la alegerea limbii se stabilesc cerințe în ceea ce privește cunoașterea limbilor moldovenească, rusă, iar în localitățile cu populație de naționalitate găgăuză – și a limbii găgăuze la nivelul comunicării necesar pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă, de serviciu și oficiale. Gradul de cunoaștere a limbilor se determină în modul stabilit de Consiliul de Miniștri al RSS Moldovenești în conformitate cu legislația în vigoare”.

Legea respectivă conținea foarte multe prevederi (vreo 13) în ceea ce privește asigurarea traducerii documentelor, actelor în cadrul organelor de stat. La vremea respectivă aceasta era o soluție plauzibilă, or comunicarea prin intermediul traducătorilor nu este cea mai eficientă și nu poate dura foarte mult timp. Faptul că se asigură traducerea în toate cazurile a stopat creșterea nivelului de cunoaștere a limbii de stat de către alolingvi.

Rezistența față de limba română, necunoașterea acesteia de către alolingvi rămâne a fi și până în prezent o sursă de tensiune în societate. În unele zone locuite compact de rusofoni, ca, de exemplu, UTA Găgăuzia, unde, practic, nu se vorbește româna, nu este încă rezolvată până la capăt problema învățării/predării limbii române. An de an instituțiile de învățământ duc lipsă de cadre calificate, de manuale, de literatură accesibilă, practic nu există posibilități/oferte pentru învățarea limbii de stat de către adulți, de aceea periodic asistăm la diverse altercații pe tema limbii de stat între Chișinău și Comrat și asta din lipsa unei strategii clare și a unor măsuri eficiente pentru schimbarea situației în această regiune.

Mulți rusofoni au învățat pe parcurs limba română, și totuși mai sunt încă funcționari de rang înalt, persoane publice, parlamentari, cadre de conducere și din sistemul judiciar, care nu cunosc și nu vorbesc româna. Deși unii o înțeleg destul de bine, răspund numai în rusă și acest fapt este interpretat de multe ori ca un afront, ca o sfidare a legii și chiar a bunului simț. Nu sunt rare situațiile când în cadrul unor manifestări publice, la posturile TV ș.a. se discută efectiv în două limbi – în română și în rusă – de exemplu, jurnalistul adresează întrebări în română, iar interlocutorul îi răspunde doar în rusă și fiecare are motivele sale să nu treacă la limba celuilalt. O astfel de situație ar putea fi numită mai curând **paralelism glotic**, decât bilingvism și este esențial să fie cunoscute și evaluate **motivele** din care se procedează în felul acesta și care sunt urmările. Afirmatia că rușii nu vor să învețe și să vorbească româna din motive șovine nu trebuie absolutizată.

În orice țară, inclusiv în RM, cunoașterea/învățarea limbii de stat are drept finalitate **integrarea în societate**, care presupune găsirea unui loc de muncă, accesul la studii, servicii etc. Toate acestea ar trebui să constituie o motivație serioasă pentru învățarea limbii de stat și pentru unele persoane așa se și întâmplă. Or, în cazul nostru termenul „societate” din sintagma de mai sus, trebuie bine concretizat, pentru că societatea nu este ceva amorf, ea are diferite straturi, nivele, segmente, grupuri, nișe etc., așa încât depinde în care structură a societății tinde să se încadreze o persoană sau alta și ce competențe/caracteristici (vârstă, studii, experiență, limbi, stare financiară etc.) i se cer pentru aceasta. Se dovedește că în Republica Moldova cunoașterea limbii de stat nu este o componentă esențială/absolută pentru integrarea în societate, aici este posibil orice traseu, orice carieră doar cu limba rusă și asta, pe

de-o parte, pentru că nu se respectă legislația privind funcționarea limbilor, iar, pe de altă parte, pentru că în multe domenii ale activității sociale – în economie, în sistemul de învățământ, de ocrotire a sănătății ș.a.m.d., există destul de multe nișe în care își pot găsi loc cei care nu cunosc limba de stat.

Cu alte cuvinte, pentru foarte mulți rusofoni motivația de a cunoaște limba română este prea slabă și nu corelează cu eforturile care trebuie depuse pentru învățarea ei. Trebuie avut în vedere și faptul că multe segmente/spații ale societății sunt destul de enclavizate după principiul limbii folosite, astfel manifestându-se un evident separatism glotic: este vorba de comunități teritoriale compacte – sate, raioane întregi – locuite de ruși, ucraineni, bulgari, găgăuzi, unde nu sunt vorbitori de română, iar mediul lingvistic este preponderent rusofon, astfel că locuitorii acestor zone se integrează în societatea/comunitatea respectivă doar cu limba rusă. Acesta este un tip teritorial de separatism glotic, dar se pot identifica și alte tipuri. Există, de exemplu, întreprinderi, instituții, școli în care se vorbește doar limba rusă, iar limba de stat o cunosc două-trei persoane, câțiva manageri.

Ideea că prin măsuri legislative, administrative sau de altă natură s-ar putea ajunge la un real bilingvism în societatea noastră se pare că nu are șanse prea mari decât pe anumite paliere, în anumite segmente ale societății și totul depinde de faptul cât de atractiv este un domeniu sau altul.

O chestiune sensibilă în societatea noastră este și *procentul ridicat al eșecului școlar* la limba română. Practic, în fiecare an sesiunile de bacalaureat demonstrează că absolvenții de licee se confruntă cu mari probleme la disciplina „limba și literatura română”. În sesiunea 2012 cel mai mare număr de note negative a fost înregistrat anume la această disciplină, respectiv și cel mai mare număr de contestații (4800). Avem un fel de paradox aici: limba română, pentru care au luptat și au militat băștinașii în anii 90, revenirea la grafia latină, toate acțiunile întreprinse ca româna să-și ocupe locul cuvenit în cadrul instituțiilor statului, în învățământ etc., toate au rămas ca și cum în istorie și, cu regret, dacă la BAC printre examenele la alegere ar figura limba română, se pare că aceasta nu ar mai fi aleasă de absolvenți.

Cauze sunt mai multe – acestea țin de Ministerul Educației. Programele sunt extrem de încărcate cu opere și noțiuni complicate de teorie și critică literară, iar aspectul funcțional, comunicativ, limba vie rămâne în afara școlii. Ceea ce aud/citesc/scriu elevii la orele de limba și literatura română se deosebește foarte mult de felul cum se vorbește în stradă, în diverse medii.

Se manifestă încă destul de frecvent **insecuritatea și/sau discomfortul lingvistic** al unei părți considerabile a vorbitorilor de română, dar și a rusofonilor din RM, care este cauzată de cunoașterea insuficientă a normelor limbii române literare standard.

Se vorbește și se scrie mult despre obligativitatea / neobligativitatea cunoașterii limbii de stat de către reprezentanții altor etnii ș.a., despre calitatea și funcțiile limbii oficiale, despre „limba care ne înconjoară”, adică ceea ce se scrie, se afișează și se transmite în spațiul public. Iar în perioada examenelor de bacalaureat limba română apare iarăși masiv în vizorul întregii societăți, și de data aceasta cu calificativul puțin măgulitor de „cel mai dificil examen de BAC”. Mass-media înregistrează o percepție mai mult negativă despre limba societății noastre actuale: este o limbă plină de greșeli, se vorbește infect, pocit, cu multe rusisme, calchieri, abateri de la normele limbii literare ș.a.m.d.

Se profilează o imagine dezolantă a unei societăți de semidocti, marcați de sechelele unui bilingvism rus-român agresiv, cu un limbaj primitiv și incult ce le marchează gândirea și viziunea asupra lumii. Practic, orice persoană de vârstă medie (aproximativ 40 de ani) din R. Moldova, întrebată dacă vorbește/scrie corect în limba română va remarca neapărat că la noi nimeni nu vorbește cum trebuie, că mulți au făcut studii în limba rusă și de aceea exprimarea în limba română lasă mult de dorit etc., etc. Putem astfel constata o insatisfacție generală față de modul în care funcționează limba română în cadrul societății și acest lucru generează situații de „insecuritate lingvistică”, când vorbitorii întâmpină diverse dificultăți. Nu sunt rare cazurile când moldovenii îi învinuiesc de această situație (de propria incapacitate de a vorbi corect româna) pe ruși, iar, pe de altă parte, există rusofoni, care consideră că li se lezează drepturile atunci când li se vorbește ori li se cere să comunice în română.

Or, acestea sunt poziții bazate pe emoții și de multe ori sunt alimentate de politicieni, de diverse persoane ce au interese de grup. Care este situația REALĂ, care este ponderea, importanța, evoluția și perspectiva de viitor a capacității de comunicare a limbii române în Republica Moldova – la nivelul organelor de stat, în învățământ, în sfera științei, artei, în mass-media și în alte domenii de activitate, pe arii geografice, pe zone etnoistorice – acestea sunt **datele problemei**, care nu pot fi stabilite prin referendumuri, mitinguri sau marșuri, ci prin cercetări permanente și multilaterale, prin analiza minuțioasă a tuturor componentelor situației sociolingvistice din țară.

Bibliografie

1. *Pavel Vasile*. Limba română – unitate și diversitate, în *Limba română*, 2008, nr. 9-10.
2. *Ferguson Charles*. Diglossia, în *Word*, 1959, nr. 15.
3. *Bobână Gh*. Stereotipurile etnice și Concepția politicii naționale de stat a Republicii Moldova, în *Limba Română*, 2003, nr. 6-10.

UNELE CONSIDERAȚII ASUPRA CALITĂȚII PREGĂTIRII SPECIALIȘTILOR DE LIMBI ȘI LITERATURI STRĂINE ÎN CADRUL UNIVERSITĂȚII BĂLȚENE

SOME CONSIDERATIONS ON THE QUALITY OF TRAINING FOREIGN LANGUAGES AND LITERATURES SPECIALISTS AT BALTI STATE UNIVERSITY

*Angela COȘCIUG,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

Rezumat: În articol, prezentăm unele considerații asupra cauzelor lacunelor în procesul didactic în cadrul Universității de Stat „Alec Russo” din Bălți.

Cuvinte-cheie: calitate, predare, învățare, programe de studiu.

Abstract: The article deals with the teaching and learning foreign languages at Alecu Russo State University of Balti.

Key-words: quality, teaching, learning, teaching programs.

La ora actuală, orice instituție de învățământ superior din Republica Moldova activează, în primul rând, în baza unor planuri de studiu pe specialități, care impun „atingerea unor finalități concrete, proiectate atât la nivel de cunoștințe, capacități, cât și aptitudini”³⁵. Se susține că acestea s-ar manifesta drept „competențe generice și specifice”³⁶, care permit unui specialist nou-format să exercite o profesie oarecare. Pentru ca exercitarea în cauză să fie însă una cu mult succes, se cere și o formare continuă a specialistului, adică una pe parcursul întregii sale activități profesionale³⁷. Acestea sunt, în linii generale, principiile de bază, puse în aplicare astăzi, în sistemul de pregătire a specialiștilor cu studii superioare, în statul moldovenesc.

Luând însă cunoștință de documentele principale, care, la ora actuală, reglementează procesul de învățământ în instituțiile superioare din țară și care au fost elaborate de colaboratorii Ministerului Educației în acord cu documentele similare, aprobate la nivel european prin convenția de la Bologna – *Planul-cadru pentru studii superioare; Ghidul utilizatorului ECTS; Nomenclatorul domeniilor de formare profesională și al specialităților pentru pregătirea cadrelor în instituțiile de învățământ superior, ciclul I; Cadrul Național al Calificărilor pe cicluri și pe domenii generale de studiu/domenii de formare profesională* etc. – am constatat cu regret că acestea nici pe departe nu reglementează condițiile necesare unei pregătiri calitative a specialiștilor în cauză și, mai cu seamă, a celor de limbi și literaturi străine. Aduc, în acest sens, doar câteva argumente. E vorba, mai întâi de toate, de coraportul componentelor fundamentală, de formare a abilităților și competențelor generale, de orientare socio-umanistică, de orientare spre o specialitate sau specializare, sau două specialități sau specializări etc., prezentat în tabelele de mai jos pentru specialități creditate cu 180 și, respectiv, 240 de credite, coraport care, în realitate, nu poate fi adaptat cu succes la condițiile reale de pregătire a unui specialist într-o instituție superioară de învățământ din țară, în pofida iluziei ce se creează că acest lucru ar fi posibil prin numărul „variabil” de credite, oferite pentru fiecare componentă. De exemplu, pentru componenta „Unități de curs fundamentale” (specialități creditate cu 180 de credite), pot fi oferite de la 40 la 60 de credite:

³⁵ Vezi *Planul-cadru pentru studii superioare*, aprobat prin ordinul Ministerului Educației RM, nr. 455, din 03 iunie 2011, p. 2, 6-7.

³⁶ *Planul-cadru pentru studii superioare*, aprobat prin ordinul Ministerului Educației RM, nr. 455, din 03 iunie 2011, p. 12-14.

³⁷ Să credem oare că competențele generice și specifice ale absolvenților instituțiilor de învățământ superior nu sunt încă formate, în bună parte, la momentul absolvirii acestora?

Tabelul 1. Ponderea unităților de curs în Planul de învățământ pentru ciclul I: domeniile de formare cu 180 credite

Structura formativă de bază	Componente creditate	Unități de curs	Orientare spre o specializare	Orientare spre două specialități	Orientare spre învățământ vocațional
			Număr credite (minim – maxim)	Număr credite (minim – maxim)	
Trunchi comun	I. Unități de curs fundamentale		40-60	40-50	40
	II. Unități de curs de creare a abilităților și competențelor generale	- Limbi străine - Informatică	Până la 10 2-5	Până la 10 2-5	Până la 10 2-5
	III. Unități de curs de orientare socio-umanistică	Modulul socio-umanistic, inclusive o unitate de curs comunitară	18-25	15-18	15-18
Traseul individual	I. Unități de curs de orientare spre specialitatea de bază		40-70	40-50	60
	II. Unități de curs de orientare spre specialitatea secundară		0	30-35	0
	III. Unități de curs orientate către un alt domeniu la ciclul II*		20	20	20
	Stagiul de practică				
	Examenul de licență		5	6	5
	Total		180	180	180
	Modulul psihopedagogic		60	60	60

Notă:

*Doar în cazul studierii concomitente a două limbi.

1. Studentul poate continua ciclul II la o specializare din cadrul aceluiași domeniu de formare sau poate opta pentru un alt domeniu de formare.

2. Pentru studenții care nu solicită schimbarea domeniului urmat la ciclul I, în plan se vor include unități de curs din domeniul respectiv de formare: de orientare spre specialitate.

Tabelul 2. Ponderea unităților de curs în Planul de învățământ: domeniile de formare cu 240 credite

Structura formativă de bază	Component creditate	Unități de curs	Orientare spre o specialitate	Orientare spre două specialități*	Orientare spre învățământ vocațional
			Număr credite (minim – maxim)	Număr credite (minim – maxim)	
Trunchi comun	I. Unități de curs fundamentale		50-80	50-65	50
	II. Unități de curs de creare a abilităților și competențelor generale	- Limbi străine - Informatică	Până la 10 2-5	Până la 10 2-5	Până la 10 2-5
	III. Unități de curs de orientare socio-umanistică	Modulul socio-umanistic, inclusive o unitate de curs comunitară	25-35	23-25	20-25

Traseul individual	I. Unități de curs de orientare spre specialitatea de bază		50-95	50-65	80
	II. Unități de curs de orientare spre specialitatea secundară		0	40-50	0
	III. Unități de curs orientate către un alt domeniu la ciclul II*		25	25	25
	Stagii de practică		20-30	20-30	40-50
	Examenul de licență		5	6	5
	Total		240	240	240
	Modulul psihopedagogic		60	60	60

Pentru specialitatea de bază sau cele două specialități de bază, „Planul-cadru...” prevede, respectiv, 40-70 de credite (din numărul total de 180 de credite) sau 50-65 (pentru specialitatea de bază) și 40-50 (pentru specialitatea secundară) din numărul total de 240 de credite, adică coraportul este același: se oferă de 2-2,5-3 ori mai puține ore pentru o specialitate/două specialități decât pentru științele socio-umanistice, de formare a abilităților și competențelor generale etc., luate împreună. Creditele oferite aici sunt și ele date sub formă de cifre variabile, de exemplu, 40-60. În realitate însă, având rezervate stabil câte 15-20 sau 20-30 de credite pentru stagiile de practică, câte 15-18 sau 18-25 de credite pentru științele socio-umaniste sau altele, se oferă un număr de credite pentru specialitățile de bază sau secundară, care, nici pe departe, nu poate atinge cota maximală, prevăzută de „Planul-cadru...” (și ea insuficientă unei pregătiri calitative a specialistului!). Astfel, chiar și în cazul când se oferă creditele minimale la științele ce nu țin direct de o specialitate, adică cele socio-umanistice, de pregătire generală etc., planul de studiu pentru o specialitate creditată, de exemplu, cu 180 de credite, cum este cea de „Profesor de limba și literatura franceză/engleză/germană/spaniolă”, se prezintă, în felul următor, din perspectiva coraportului nominalizat:

1. Componenta fundamentală (cu unități de curs de tipul „Teoria comunicării verbale”, „Introducere în lingvistică” etc.): 40 de credite³⁸;
2. Componenta de formare a abilităților și competențelor generale: o altă limbă străină – 10 credite; informatica – 5 credite;
3. Stagii de practică – 15 credite;
4. Examenul de licență – 5 credite;
5. Componenta de orientare socio-umanistică (cu unități de curs de tipul „Construcție europeană”, „Politici în statele europene” etc.) – 18 credite;
6. Modulul psihopedagogic: 30 de credite;
7. Componenta de orientare spre o specialitate: 57 de credite:

TOTAL: 180 de credite

Din schema de mai sus, desprindem încă o dată ideile expuse mai sus cu privire la iluzia posibilității adaptării planului de studiu condițiilor și necesităților reale de pregătire a unui specialist care are nevoie, în primul rând, de o pregătire calitativă în domeniul specialității, pe care o va profesa. Mă întreb, cum poate fi obținut acest lucru, dacă se pot oferi specialității doar 30% din numărul total de ore, prevăzute de planul de studiu pentru specialitatea în cauză?

Cu referire la pregătirea specialiștilor de limbi și literaturi străine în cadrul universității bălțene, mai apar și alte probleme, legate de planurile de studiu, cum ar fi cea a reluării parțiale, iar uneori și totale a unor conținuturi prin unități de curs diferite. E indiscutabil faptul că procesul de pregătire a unui specialist în domeniul nominalizat se cere a fi unul coerent, în sensul că unitățile de curs, prevăzute în planul de studiu, trebuie să înregistreze conti-

³⁸De componenta fundamentală, țin unitățile de curs cu un conținut preponderent teoretizat, care, uneori, au doar unele tangente directe cu specialitatea de bază, de exemplu, „Teoria comunicării verbale” pentru specialitatea „Traducători bilingvi”. Iată de ce, pentru această componentă, este oferit numărul minimal de credite pentru a mări numărul celor planificate pentru unitățile de curs ce țin de o specialitate și care contribuie direct la pregătirea teoretico-practică a specialistului, de exemplu, unitățile „Traducerea de afaceri” sau „Traducerea juridică” pentru specialitatea „Traducători bilingvi”.

nuitate. Atunci însă când unități de curs de tipul „Teoria traducerii” și „Arta traducerii”, ambele cu prelegeri și seminare, sau „Teoria traducerii” și „Metode de traducere” sunt propuse în același plan, și apare întrebarea cu privire la reluarea de conținuturi. Este ea oare în favoarea studentului? Acesta din urmă își pune, de mulți ani, o singură întrebare: Când se va renunța la reluarea continuă, parțială, dar, de cele mai dese ori, totală de conținuturi în cadrul procesului de învățământ din Facultatea de Limbi și Literaturi Străine a universității bălțene?

Pregătirea, în Republica Moldova și alte țări europene de vest, a unui specialist de limbi și literaturi străine este diferită din cauza condiționării sociale diferite în țările nominalizate, în sensul că înregistrăm, în acestea, un grad diferit de mobilitate „linguală”, necesară însușirii cotidiene cu succes a unei limbi și culturi. Prin mobilitate „linguală”, concepem, în acest caz, posibilitatea cuiva de a învăța o limbă străină de la „străini” în cazul aflării acestuia în mediul nativ, a comunicării cotidiene a acestuia cu vorbitori și chiar profesori nativi etc. În acest sens, oportunitățile majorității studenților moldoveni care studiază limbile și literaturile străine sunt net inferioare celor ale studenților din alte țări ale Europei de Vest (limitându-se, de cele mai dese ori, la audierea unor materiale în limba străină, la conversația prin Skype cu străini care, cel mai des, nici nu sunt specialiști de limbi și literaturi străine!), în care mobilitatea „linguală” este la nivel, fapt ce le permite studenților să cunoască profund limbile străine chiar din liceu. În acest caz, și procesul de învățământ pentru însușirea profesiei de specialist în domeniul limbilor și literaturilor străine este unul diferit de cel din Republica Moldova, în sensul că el poate fi ajustat cu succes la prevederile convenției de la Bologna, deoarece cele 30% din numărul total de ore, oferite pentru unitățile de curs ce țin în direct de specialitate, contribuie cu succes la formarea unui specialist în domeniul nominalizat. Mă întreb atunci, care a fost rostul aderării grabnice a Republicii Moldova la convenția de la Bologna, dacă condițiile de promovare a procesului de învățământ superior în țară sunt departe de a fi cele din țările Europei de Vest? O nouă tentativă de a fi în pas cu Europa? Oare aderarea la convenția de la Bologna a îmbunătățit pregătirea specialiștilor cu studii superioare în țară, astfel încât diplomele moldovenești să fie recunoscute în Europa? Cred că prin aderarea în cauză s-a pierdut din calitatea pregătirii specialistului cu studii superioare, care, fie zis în treacăt, ca student nu prea posedă aptitudini de lucru individual pentru a se forma ca specialist.

Bibliografie

1. Cadrul Național al Calificărilor pe cicluri și pe domenii generale de studiu/domenii de formare profesională.
2. Ghidul utilizatorului ECTS.
3. Nomenclatorul domeniilor de formare profesională și al specialităților pentru pregătirea cadrelor în instituțiile de învățământ superior, ciclul I.
4. Planul-cadru pentru studii superioare, 2011.

ОСОБЕННОСТИ ПРЕПОДАВАНИЯ НЕМЕЦКОГО ЯЗЫКА НА ФАКУЛЬТЕТЕ ЕСТЕСТВЕННЫХ НАУК ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ ИНЖЕНЕРИЯ И МЕНЕДЖМЕНТ В ОБЛАСТИ МАШИНОСТРОЕНИЯ

FEATURES OF TEACHING OF THE GERMAN LANGUAGE AT THE FACULTY OF SCIENCE IN ENGINEERING AND MANAGEMENT IN MACHINE BUILDING INDUSTRY

Ирина ЧЕРНАЯ,

Бэлцкий государственный университет им. Алеку Руссо

Rezumat: Многие современные методисты считают, что традиционное образование устарело и необходимы новые дидактические формы организации обучения в современной системе образования. Подготовка специалистов по техническим специальностям предусматривает в первую очередь формирование коммуникативных умений. Целью обучения является достижение уровня, достаточного для практического использования иностранного языка в будущей профессиональной деятельности. В данной статье представлены методические рекомендации для преподавателей иностранного языка в высших учебных заведениях.

Cuvinte-cheie: немецкий язык, методика, профессионально-ориентированное иноязычное обучения.

Abstract: *Many modern Methodologists believe that traditional education is outdated and needs new didactic forms of educational organization in the education system nowadays. Specialists' training in technical specialties provides first of all the formation of communicative skills. The aim of training is to achieve a level sufficient for practical use of the foreign language in the future professional activity. In this article are represented the methodical recommendations for teachers of a foreign language in non-linguistic specialties.*

Key-words: *German language, methodology, professionally-oriented foreign-language learning*

Развитие промышленности на территории Республики Молдова в первую очередь связано с экономическими и научно-техническими отношениями со странами с высоким уровнем технического развития, к которым относятся Германия, Австрия, Швейцария, страны Северной Европы и др., где немецкий язык используется как язык международных экономических отношений. В связи с быстрым развитием современных промышленных технологий необходимо постоянное закрепление и обогащения знаний по техническим дисциплинам. Поэтому научные библиотеки учебных заведений Республики Молдовы приобретают специализированную литературу на иностранном языке, которая позволяет будущим инженерам и техникам ознакомиться с новыми достижениями технического развития за рубежом. Прямые связи с представителями иностранных компаний, правильная интерпретация каталогов для покупки различных машин, руководства и инструкции эксплуатации оборудования и объектов или проведение переговоров с представителями иностранных компаний, покупающих или производящих станки, трактора, запасные части и т.д. часто подразумевает знание немецкого языка. Здесь необходимо отметить тот факт, что студенты технических учебных заведений, инженеры и техники, направляемые за границу для обучения, повышения квалификации или посещения различных международных конференций и конгрессов находится в постоянном общении с носителями языка. Знание немецкого и английского языков дает возможность сэкономить время при деловом общении и благодаря личному контакту наладить деловые отношения с партнерами по бизнесу.

Многие современные методисты считают, что традиционное образование устарело и необходимы новые дидактические формы организации обучения в современной системе образования. Это связано с тем, что сегодняшнее высшее образование пытается вырастить творческую личность, целостно воспринимающую мир, способную активно действовать в профессиональной и социальной сферах, обеспечивая динамическое и устойчивое развитие человечества. Современный специалист должен обладать такими профессиональными и личностными качествами, как умение профессионально подходить к решению технических задач и проблем, использование современных информационных технологий при разработке новых образцов техники, владение графической и компьютерной культурой, умение выявлять приоритетные решения задач с учетом нравственных аспектов деятельности, способности к творческому профессиональному саморазвитию [2; 53].

Какую роль играет иностранный язык в процессе обучения современного специалиста? Иностранный язык – это вспомогательное средство, предназначенное для формирования профессиональной направленности студента. Современный специалист не может обойтись без владения определенным уровнем языка, поэтому для учебного процесса требуется конкретизация и актуализация цели профессионально-ориентированного иноязычного обучения. Данная цель должна учитывать направленность на формирование способности к профессиональному и профессионально-деловому общению. Учебный процесс, ориентированный на определенную специальность, например: машиностроение, экономика, юриспруденция, психология и т.д. предусматривает формирование у студентов способности иноязычного общения в конкретных, профессиональных ситуациях с учетом особенностей профессионального мышления, то есть – профессионально-ориентированное обучение. Под профессионально-ориентированным обучением понимают обучение, основанное на учете потребностей студентов в изучении иностранного языка, диктуемых особенностями будущей профессии или специальности, которые, в свою очередь, требуют его изучения [3].

Подготовка специалистов по техническим специальностям предусматривает формирование коммуникативных умений. Наряду с высокой лингвистической компетенцией родного языка обучаемый получает знания немецкого языка для общения как в официальной, так и в неофициальной среде, для выступлений на конференциях, при обсуждении договоров, проектов, составлении деловых писем. Целью обучения в данном случае является достижение уровня, достаточного для практического использования иностранного языка в будущей профессиональной деятельности.

Что должен усвоить обучающийся в процессе обучения, чтобы качество и уровень владения иностранным языком соответствовали его запросам и целям, а также целям и задачам данного уровня обучения? По мнению Н.Д. Гальсковой [1], в содержание обучения иностранному языку необходимо включать: сферы коммуникативной деятельности, темы и ситуации, речевые действия и речевой материал, учитывающие профессиональную направленность студентов; языковой материал (фонетический, лексический, грамматический, орфографический), правила его оформления и навыки оперирования им; комплекс специальных (речевых) умений, характеризующих уровень практического овладения иностранным языком как средством общения, в том числе в ситуациях профессионального и делового общения, совместной производственной и научной работы; систему знаний национально-культурных особенностей и реалий страны изучаемого языка.

На факультете естественных наук по специальности **инженерия и менеджмент в области машиностроения** в Государственном университете им. А. Руссо, где немецкий язык изучается четыре года по 60 часов в семестре используется учебник „*Germana pentru ingineri și tehnicieni*” Ing. Benno Oerpauscheg Grete Klaster-Ungureanu (1973), который является основным вспомогательным средством для обогащения словарного запаса, разговорной лексики и технического языка, который ориентирован на технические достижения в сфере машиностроения и автоматизации производства, непосредственно затрагивающих профессиональные интересы обучающихся, предоставляет им возможность для профессионального роста [4]. В учебнике представлены технические термины, лексические единицы, которые употребляются в промышленности, технике, науке и т.д. Как известно, многие термины очень трудно выучить даже на родном языке, а что сказать о немецком языке, который славится своим «богатым воображением» в создании слов. Данный учебник **немецкого языка для технических вузов** отличается узкой тематической подборкой лексики по следующим дисциплинам математика, обработка металлов, машиностроение и автоматизация производства, но он в малой мере отражает лексические единицы, употребляемые в быту и бизнесе. Авторы учебника придерживались основным принципам обучения иностранному языку: последовательность, повторяемость и компетентность. При изучении, представленного в учебнике языкового материала, устанавливается двусторонняя связь между стремлением студента приобрести специальные знания и успешностью овладения языком.

На первом этапе обучения развиваются коммуникативные умения по всем видам речевой (говорения, аудирования, чтения, письма) на основе общей и профессиональной лексики. Например на занятии часто используются работа в группах или по парам. Конечной целью обучения на этапе (A1) является развитие следующих умений: умение вести беседу по определенной разговорной теме, краткая передача содержания прослушенного текста, правильная артикуляция, четкость речи, написание короткого электронного письма с соблюдением стандартов и грамматических структур.

На втором этапе обучения (A2) предполагается обучение монологической речи, например передать содержание диалога в форме монолога и наоборот, в соответствии с определенной реальной профессиональной сферой, ситуацией.

Третий этап (B1) направлен на формирование умений создавать различные жанры монологических текстов: сообщение информации профессионального характера, выступлений с рефератом, высказывание собственного мнения по тексту.

На четвертом этапе (B2) большое внимание уделяется обучению письму, которое развивает коммуникативную компетенцию, необходимую для профессионального письменного общения, проявляющейся в умениях реферативного изложения, аннотирования, а также перевода профессионально значимого текста с иностранного языка на родной язык и с родного языка на иностранный. Обучаемый должен овладеть навыками в разговорной речи по телефону, уметь подготовиться к выступлению с докладом/презентацией на иностранном языке, уметь высказаться в ходе дискуссии, обсуждения, как с предварительной подготовкой, так и без нее, а также формировать умения владения всеми видами чтения публикаций разных функциональных стилей и жанров, в том числе специальной литературы.

Литература

1. Гальскова, Н.Д. Современная методика обучения иностранному языку: пособие для учителя. М: АРКТИ Глосса, 2000. 165 с.

2. Ельцова В.А., Соловьёва О.Н., Соловьев А.В. Теоретические и практические аспекты требований, предъявляемых к профессиональной деятельности инженера.//Проблемы международной интеграции национальных образовательных стандартов № 3 2007. с. 53-57
3. Махутин Д.Л. Профессионально-ориентированное обучение иностранному языку студентов нелингвистических специальностей. (просмотрено 10.05.2013 – <http://www.lib.tsu.ru/mminfo/000349304/14/image/14-121.pdf>)
4. Oepauscheg, Benno/ Klaster-Ungureanu, Grete Germana pentru ingineri și tehnicieni. București, Editura Tehnică, 1973. 561 c.

MEDICAL TRANSLATION: A REQUIREMENT OF THE MODERN COMPETITIVE MARKET

Silvia BOGDAN,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Rezumat: *Articolul își propune să examineze importanța dezvoltării competenței de traducere, în special, în traducerile farmaceutice care au devenit o cerere permanentă pe piața muncii competitive. Articolul are drept scop să explice unele aspecte și dificultăți ale procesului de traducere, prin prezentarea unui model de analiză comparativă a principalelor caracteristici stilistice și lexicale în limbile engleză și română a unui prospect farmaceutic.*

Cuvinte-cheie: *prospect, termen farmaceutic, traducere medicală, densitate lexicală, echivalență, integrare, transpunere, compensare.*

Abstract: *The article focuses on the importance of developing proficiency in pharmaceutical translation which has become a demand in today's competitive labor market. It aims at explaining some aspects and challenges of the translation process by presenting a comparative model analysis of the main stylistic and lexical features displayed both in English and Romanian pharmaceutical inserts.*

Key-words: *Insert, pharmaceutical terms, medical translation, one-to-one equivalents, lexical density, integration, transposition, compensation and translation loss.*

Pharmacology has recently been considered a challenging field for translators. In today's competitive translation market industry, a medical translator needs to be proficient in the field of pharmacology and have a good mastery of the specific features of the medical language to produce highly qualified translations. To achieve this expertise, the translator should be well-equipped with special knowledge of how language works at different levels in a text and how he/she can cope with translation difficulties. Therefore, this article aims at presenting a comparative study of the most obvious stylistic and lexical features encountered in pharmaceutical texts for several reasons:

1. inserts and/or labels are one of the most accessible, widely consulted and used types of medical texts that people all over the world read on a regular basis;
2. drug information printed on inserts is a major source of information for patients and it is usually available in several languages;
3. translating pharmaceutical texts requires excellent translation skills, knowledge in medicine and a lot of responsibility from the translator.

The present study will attempt to provide an illustrative analysis of the relevant stylistic and lexical features displayed in the insert for Clodifen (Diclofenac sodium) both in English and Romanian. It will also dwell on the importance of knowing these linguistic peculiarities when preparing future medical translators.

While dealing with medical language in translation, one should be mindful that it is a subtype of the scientific language and it is characterized by accuracy, objectivity, precision, lack of excessive metaphorical ideas and ambiguity. It employs one-to-one equivalents of medical terms to avoid any kind of misunderstanding and ensure success in cross-cultural communication.

The biggest part of the register used in pharmaceutical inserts is more or less known by laymen; yet, it is mostly aimed at various specialists in the field. Future medical translators should be aware of this fact and adjust their translations to meet the requirements set by the functional concept of such a text, including its format and the subject area described. The following examples come to highlight this fact. Let us compare the following common instances from the insert for Clodifen in English and their counterparts in Romanian:

- Acute pain syndrome – sindrom de durere acuta;
- Renal colic – colici renale;
- Hepatic colic – colică hepatică;
- Rheumatic diseases of particular soft tissues – boli reumatice ale anumitor țesuturilor moi;
- Pains in case of vertebral column diseases – Dureri în cazul bolilor coloanei vertebrale;
- Posttraumatic and postoperative painful conditions and hypostases – condiții și ipostaze posttraumatice și postoperatorii dureroase.

As is seen, the stylistic register employed in the above examples is full of medical terms in both languages. However, this medical jargon is not identified only by the insiders of a medical group; it is also accessible to highly literate outsiders of the given group requiring some sort of expertise.

Comparing English and Romanian pharmaceutical inserts, it has been easy to notice that the majority of the sentences in both languages consist of affirmative nominal sentences or nominal word groups. They are traditionally found in the contraindication rubric, as in:

- Hypersensitivity to the active compound diclofenac or any other NSAIDs – hipersensibilitatea la acidul acetilsalicilic și alte antiinflamatoare nesteroidiene, care se manifestă prin apariția acceselor de astm bronșic, urticarie, rinită acută;
- Pathological changes of blood picture of not clear genesis – dereglări ale hematopoiezei de etiologie nedeterminată;
- Children and adolescents under 18 years old – vârsta sub 18 ani;
- Stomach and duodenum ulcer – ulcer gastric și duodenal.

In a similar way, one may come across quite an amount of verbal groups which are typical of the pharmaceutical language in English and which refer mostly to drug interactions with other medicine:

- with digoxin, fenitoina and other lithium drugs can cause increase of plasma level of these drugs – digoxină, fenitoină sau preparatele litiului – se mărește concentrația plasmatică a preparatelor indicate;
- with diuretics and hypotensive drugs may decrease pharmaceutical effect of these drugs – diuretice și remedii hipotensive – scade efectul farmacologic al acestor preparate;
- with potassium-sparing diuretics may cause hyperpotasemia – diureticele economisitoare de potasiu – crește riscul hiperkaliemiei;
- with acetylsalicylic acid decreases diclofenac plasma concentrations and increases risk of adverse effects – acidul acetilsalicilic – scade concentrația diclofenacului în sânge și crește riscul apariției reacțiilor adverse;
- with anticoagulants requires regular monitoring of blood coagulation – anticoagulante – este necesară monitorizarea testului de coagulare a sîngelui.

As is seen from the examples above, the medical translator does not indulge in rendering into Romanian the source language sentences by providing ambiguous meanings or longer sentences. The meaning in Romanian is exactly the same, especially, taking into account that scientific and medical lexical units are monosemantic and allow the grounds for literal translation. The translator tries to preserve the stylistic components of the English sentences, yet, he relies on the grammatical structures typical of the Romanian language in translation. That is why, in some cases the Romanian translation is a bit shorter and sometimes less wordy than the original text; the translator prefers dashes to indicate either a break in the narrative or to set off parenthetical statements, or to accurately reformulate the meaning stated in the source text.

Another interesting observation refers to the way some important points that entail certain stylistic effect are dealt with in translating pharmaceutical inserts. Thus, the following examples are very illustrative:

- Only for intramuscular introduction! Dose of the medicine is determined individually depending on the disease.
– Se administrează numai intramuscular! Doza se determină individual în dependență de gravitatea maladiei.

Here, the specific English imperative sentence is marked by ellipsis and by an exclamation mark. The strong emotional stylistic load carried by the English imperative sentence is preserved in the Romanian version. The translator's decision is to render the specific emphasis expressed by the nominal imperative sentence; yet, he transposes this sentence into a typical meaningful exclamatory sentence in Romanian, resorting to literal translation. Thus, the translator takes into account the difference in the way of expressing English and Romanian warnings and instructions.

Another interesting example comes as follows:

- In heavy cases it is possible to prescribe 2 injections a day with an interval of a couple of hours, changing the parts of introduction. – În cazuri grave este posibilă administrarea repetată cu interval de câteva ore, schimbând locul injectării. Administrarea soluției injectabile se poate cu administrarea altor forme farmaceutice ale diclofenacului, fără a depăși doza nictemerală.

In terms of stylistic effects, both illustrative examples in English and Romanian render the same conceptual and referential information. However, the first striking difference lies in the use of outer partitioning and the second one relates to the length of the translated sentences in Romanian. They are much longer and more details are injected into them. It explains the things that the translator considers people may not understand well unless every detail is more explicit.

Let us consider a different example here as well:

- Administration of injections can be combined with other dosage forms of diclofenac, not exceeding a daily dose. The maximal daily dose is 150 mg. Duration of administration of injection form of Clodifen usually is from 1 till 5 days. – Doza nictemerală maximă constituie 150 mg. Durata tratamentului cu Clodifen în formă injectabilă constituie de la 1 până la 5 zile.

In this case, three short English sentences are integrated into two Romanian ones. They undergo slight modifications via transpositions, compensation and translation loss. The translated sentences are, nonetheless, significant features in the organization of style and are worth writing about. The most ‘simple’ type of sentence structure is where the sentence comprises just one independent clause. In Romanian version, there are two sentences, each containing a single clause apiece.

The source texts under examination present medicine from a scientific point of view, but also provide examples of documentation that typically accompanies medications sold in pharmacies. These texts provide curious cultural information, especially in terms of what is and what is not required in documentation for medications written in both English and Romanian [1, p. 153].

For example, comparing both the source and target texts, it was interesting to find out that all the pharmaceutical inserts have got special standard headings written in capital letters to emphasize the importance of the text. In both languages these headings are written in bold type, yet, the Romanian texts use some additional items and information which stand out as the first striking difference between the two texts.

Furthermore, both texts in English and Romanian take no less than two pages in length and the number of headings is the same in both languages. Thus, in English, there are nine headings and the Romanian version has also nine items, yet the focus of these items is a bit different, e. g.:

ENGLISH SOURCE TEXT

COMPOSITION
THERAPEUTIC INDICATIONS
CONTRAINDICATIONS
ADVERSE EFFECTS
DOSAGE AND ADMINISTRATION
DRUG INTERACTIONS
PRECAUTIONS
PREGNANCY AND LACTATION
MANUFACTURED FORM

ROMANIAN TARGET TEXT

PROPRIETĂȚI FARMACOLOGICE

COMPOZIȚIA PREPARATULUI

INDICAȚII TERAPEUTICE

CONTRAINDICAȚII

DOZE ȘI MOD DE ADMINISTRARE

INTERACȚIUNI CU ALTE MEDICAMENTE

ATENȚIONĂRI ȘI PRECAUȚII SPECIALE DE UTILIZARE

PREZENTARE, AMBALAJ

PĂSTRARE

It is rather obvious that cultural and pragmatic understanding of one and the same text in two different languages is just a little bit varied. On the one hand, it is made of similar points; on the other hand, it contains some additional information which each culture considers necessary for their consumers to know. In Romanian, we have *Proprietăți Farmacologice*” which is described in details in Romanian but which is totally missing in the English text. The translator, following the Romanian traditions of writing pharmaceutical inserts, considers this information to be relevant for Romanian speakers and provides it at the beginning of the text. Similarly, the information about

“Păstrare” is very relevant for Romanian speakers, while it is not mentioned in English. One additional item is found in the English text: “Adverse Effects:” which might be encountered under a different heading; “Atenționări și Precauții Speciale de Utilizare” in Romanian covering a wider range of information that is not specified in English. However, the English insert provides the web site to be visited, whereas this information is absent from the Romanian text.

Generally, the Romanian version is longer than the original text due to the fact that the translated versions usually provide a more detailed account of facts which cannot be accessed by laypersons if they do not know English. Patients should consult these texts, especially, when they take such risks or try to benefit from drugs and administer them safely. Yet, translations differ from insert to insert as its content is ultimately determined by a few private firms that compile libraries of medication monographs to pharmacies. Sometimes this information is often incomplete and difficult for patients to read and understand. The translation from English/Romanian and Romanian/English varies as well, because of the different translation problems encountered by medical translators.

Analyzing various pharmaceutical inserts and labels, one may notice that apart from having a well-defined structure and style, these texts contain a specific vocabulary that is worth examining. Thus, a lexical analysis examines word length, word frequencies, keyword in context, and lexical density [3, p. 71] which every translator should be aware of.

Thus, the present study of pharmaceutical inserts reveals a clear preference for a greater number of nouns than verbs. These nouns have mostly Greek and Latin etymology and are formed by means of derivation with the help of diagnostic, operative and symptomology suffixes and prefixes; compounding and simple forms.

In most of the cases, the medical English vocabulary has one-to-one correspondence in Romanian and simple words are translated by means of their literal counterparts. There are a few English words that might cause some trouble while being translated into Romanian because of their polysemantic nature. The choice of the Romanian equivalent depends on the contextual meaning and on the translator’s skills and knowledge of the subject area under consideration. For instance:

- lactation – perioada de lactație;
- drug – medicament, drog, stupefiant, narcotic, marfă care nu se poate vinde;
- system – sistem, rețea;
- tract – tract, canal, sistem organic;
- process – proces, procedeu, desfășurare, evoluție;
- danger – pericol, primejdie, prăpădenie;
- introduction – introducere, vîrîre;
- tremor – tremor, fior, emoție.

Compounds:

English

blood picture
 IM injection
 blood coagulation
 circulating blood
 carton box
 skin rash
 blood flow
 chicken pox

Romanian

hematopoieză
 injectare intramusculară
 coagularea sîngelui
 circulația sîngelui
 cutie de carton
 erupții cutanate
 fluxul de sînge
 varicelă

Translating compounding requires more skills on the part of the translator, especially, taking into account that there is a difference between the English and Romanian image and connotation of words, as in:

- chicken pox – varicelă;
- hay fever – febră;
- athlete's foot – micoză;
- cold sore – herpes, inflamație, răceală;
- blood picture – hematopoieză;
- IM injection – injectare intramusculară;

- plasma level – nivelul plasmatic.

Moreover, some of the compound words are rendered into Romanian through simple lexical items:

- chicken pox – varicelă;
- hay fever – febră;
- athlete's foot – micoză;
- cold sore – herpes, inflamație, răceală.

None of the compound words in the inserts under analysis was hyphenated.

In pharmaceutical texts much preference is given, first, to derivative words, then, simple words and finally, to compound lexical items. For example, in the insert for Diclofenac, derivation is found in 59 lexical units; simple forms in 54 cases and compounding is encountered 16 times. Some of the examples are suggested below:

Derivatives:

<i>arthritis</i>	<i>artrită</i>
<i>aggravation</i>	<i>agravare</i>
<i>spondylitis</i>	<i>spondilita</i>
<i>osteoarthritis</i>	<i>osteoartrita</i>
<i>neuralgia</i>	<i>nevralgie</i>
<i>hypostases</i>	<i>ipostaze</i>
<i>dysmenorrhea</i>	<i>dismenoree</i>
<i>adnexitis</i>	<i>anexita</i>
<i>perimetritis</i>	<i>perimetritis</i>

The major bulk of medical vocabulary used in pharmaceutical inserts and labels consist of derivatives, that is, words built up with the help of affixation. These are mostly international medical/pharmaceutical words which stemmed from Greek and Latin and which are borrowed into the Romanian language as well. The only adaptation that the translator suggests is either to transliterate or transcribe them into Romanian.

There are two major categories of pharmaceutical terms:

a. Descriptive terms – describing shape, color, size, function, as in:

- *acute* – *acut*;
- *inflammatory* – ***inflamator***;
- *soft* – *moale*;
- *posttraumatic* – *posttraumatic*;
- *postoperative* – *postoperatoriu*;
- *painful* – ***dureros***;
- *infectious* – *infecțios*;
- *active* – *activ*;
- *non-significant* – *nesemnificativ*;
- *gastrointestinal* – ***gastro-intestinal***;
- *abdominal* – *abdominal*;
- *dermatological* – *dermatologic*;
- *renal* – ***renal***;
- *rare* – ***rar***;
- *separate* – ***separat***;
- *systemic* – ***sistematic***;
- *intramuscular* – *intramuscular*;
- *rapid* – ***rapid***;
- *maximal* – *maximală*;
- *toxic* – *toxic*;
- *careful* – *prudent*.

b. Eponyms, which literally mean putting a name upon something. Thus, a medical eponym is defined as any word related to medicine, whose name is derived from a person [2, p. 57]. It has been used to honor those who first discovered or described an anatomical structure or diagnosed a disease or first developed a medical instrument or procedure. For instance, in the insert under consideration one may come across the following eponyms:

- *Bechterew's disease – boala Bechterew;*
- *Crone disease – boala Crohn;*
- *Reiter's disease – boala Reiter;*
- *Stevens-Johns's syndrome;*
- *Liyel's syndrome.*

It is worth mentioning that in the same insert, only four eponyms have been partially translated and partially borrowed into Romanian: *Bechterew's disease – boala Bechterew; Crone disease – boala Crohn, Reiter's disease – boala Reiter.* The proper name has been left unchanged following one basic rule in translation. The other two English eponyms have been altogether omitted in the Romanian translation. One of the possible reasons for such an omission is that not all the eponyms are included in the available medical dictionaries or they do not have ready-made equivalents.

Examining a set of pharmaceutical inserts and labels, it was possible to see that a very limited number of verbs are used in such texts. In English, these are mostly dynamic and descriptive verbs and they do not change very much from one text to another. Few of them are static verbs. The most common of them are:

contain , show , report, observe , result , be possible, describe, note , determine, introduce , combine , be, cause decrease , increase , require , develop , intensify , be necessary , apply , contraindicate

In a similar vein, the same limited amount of verbs typical of pharmaceutical texts has been registered in Romanian. The majority of these action words are recurrent in many inserts and labels, only a small number of them change depending on the pharmacodynamic properties of the described drugs. Thus, in Romanian, one comes across the following verbs:

manifestă, este determinate, a suspenda , a sista, a dezvolta, administreză, prezintă, joacă un rol, este posibil, a depăși , se poate combina, a constitui, se prescrie, e necesară, se mărește, poate se potențieze, a provoca, a plasa, a pastra

As far as the lexical density is concerned, it can be used as an indicator of text type by measuring the number of content words used in a text, in our case in pharmaceutical inserts and labels. It is assumed that written texts tend to be more planned and more formal than spoken texts, and thus it is reasonable to assume that written texts are lexically denser than spoken texts.

Pharmaceutical texts are not only non-fiction texts, but also non-fiction texts with a heavy information load. For this reason, the lexical densities of pharmaceutical texts are considerably higher, depending on how lexical items are distributed in the grammatical structure. However, one important feature of pharmaceutical texts to be mentioned is that they are never too lengthy and do not contain irrelevant information.

Finally, it is worth mentioning that a thorough lexical analysis reveals a lot of interesting things that make the translator's job easier and more appealing. It points out that there are certain basic rules one should know before actually starting the translation of pharmaceutical inserts, such as: a good knowledge of medicine, of Greek and Latin medical/pharmaceutical words and affixes, the most common list of verbs used in suchlike texts and the structure of pharmaceutical inserts. It is especially important for people to understand what these pharmaceutical words, terms and symbols mean because not following strict instructions could have negative consequences for those who take and use drugs to stay healthy.

As suggested in this article, a comparison of stylistic and lexical properties of English and Romanian pharmaceutical texts, and namely, inserts provides several interesting data for analysis. However, what needs to be singled out is the fact that these texts display certain differences due to the fact that there is no one-to-one correspondence between the syntactical structures of the English and the Romanian languages. Based on the above comparative analysis, the obtained results might be summed up in the following way:

Pharmaceutical inserts/labels have a compositional structure of their own.

- The proportion of nouns employed in pharmaceutical inserts/labels is bigger than that of verbs.
- There is a preference for derivatives and simple nouns there.
- A more consistent use of short sentences was displayed in the English texts than in the Romanian texts.
- A common usage of longer words was also evident in the translated texts.
- The translated texts exhibited low variation yet high frequencies of word usage. In terms of segmentation, the Romanian texts demonstrated a more diversified use of punctuation marks.

References

1. ANDREWS, E., MAKSIMOVA, E. *Russian Translation: Theory and Practice*. London: Routledge, 2010.
2. Clodifen sol. inj. 75 mg./3ml N5 (diclofenac Na). <http://farmaciadeacasa.md/index.php/lekarstva-i-bady/kostno-myshecinaiia-sistema/clodifen-sol-inj-75mg-3ml-n5-diclofenac-na.html> (visited on 12 January, 2013).
3. Diclofenac Sodium 75 mg in 3ml Injection (Patient Information Leaflet). <http://www.drugs.com/uk/diclofenac-sodium-injection-75-mg-in-3-ml-leaflet.html> (visited on 21 January, 2013).
4. FULLER DELONG, Marilyn. *Medical Acronyms, Eponyms, and Abbreviations*. Michigan: Practice Management Information Corp., 2002.
5. STANFIELD, P. et al. *Essential Medical Terminology*. Jones and Bartlett Publishers, Inc., 2008.

TRAINING FUTURE TRANSLATORS TO MEET THE MARKET REQUIREMENTS

Ludmila RĂCIULĂ,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Rezumat: Pregătirea viitorilor traducători este o sarcină deosebită care necesită un program bine gândit, literatură contemporană, materiale didactice și echipament calitativ. Programul de studiu al traducătorilor este diferit de cel al viitorilor profesori. Aspectul comun este engleza generală. Însă, astfel de aspecte precum sunt mass media, textele economice, de contabilitate, publicitare, medicale, legale sunt o parte componentă a programului educațional destinat traducătorilor. Engleza specializată se cere a fi parte componentă a programului educațional. Acest articol abordează problemele cu care se confruntă profesorul pregătind viitori traducători.

Cuvinte-cheie: engleza specializată, program educațional, competență.

Abstract: Training of translators is a specific task, which requires a well-thought program, up-to-date literature, translation materials and equipment. Translator's educational program differs from the program, followed by the students who will become teachers. The common aspect is general English. The other aspects should cover a wide variety of fields, such as mass media, economic, accounting, advertising, medical, legal texts and the peculiarities of these types of texts. In other words, English for Specific Purposes should be an integral part of the educational program. This article focuses on the main problems the teacher encounters while preparing future translators.

Key-words: ESP, educational program, competence.

Training future translators is quite different from preparing teachers. Though the common thing in this case is that to train teachers and translators the teacher needs to lay a general foundation, to make them master the so called general English. This usually happens in the first and second years of studies, when students work hard to get basic knowledge of grammar and vocabulary. In this period of time attention should be paid to all of the four skills: reading, writing, listening and speaking, all of them are equally important and interdependent. Solid linguistic and cultural competence in both source and target languages is a prerequisite for translators training. If translation is taught too early, before the learners have the required level of language and culture knowledge then translation classes are likely to be transferred into language learning.

Culture knowledge is vital for an efficient work of the translator. Not only has the translator to know facts from history and traditions of the source and target culture, he has also to be able to recognize such elements that are often hidden in the text, and most importantly, to find a way to render them in the target text. Hints and allusions which are often used to make the source text more colorful and expressive can present real problems to the translator. To cope with this task the translator has to possess extensive knowledge of the source language culture or be able to find this information, using various sources, be it media, or dictionaries.

Apart from the ability to use the language, that is to communicate, be it in written or in oral form, the translator needs to possess the meta-communicative competence, which enables him/her to understand how the two languages and cultures work, what are the differences and similarities between them, be able to 'switch codes'. It means that the learners have to be acquainted with the functions of the language, to adjust a text according to the rules and norms of the target language and find suitable equivalents. This involves knowledge of the text structure, knowledge of the functional styles and their peculiarities.

Insufficient knowledge of the trainees' native language is another problem that has to be faced by the teachers. Efficient translation classes draw learners' attention to language or grammar issues that are similar or different to their native language, which is of primary importance as quite often learners have to produce a translation in their native language. Focusing on the contrast between the source and target language may turn out to be an efficient learning technique. The contrastive analysis of authentic, real-life texts, which demonstrate that similar communicative intentions can be expressed in different ways in the two languages, is much more efficient than a theoretical class on the same topic. Learners should be able to perform a contrastive analysis of the styles, they should be aware of the norms and conventions of everyday conversations before they start translating.

Translators' training should cover such aspects as: text pragmatics, production of texts, aimed at different audiences and having different objectives, cultural and world knowledge in order to understand and produce a text, extra-linguistic norms that control text production (legal norms, marketing policies, etc.), ESP and terminology for different spheres of activity.

ESP classes play an important role in translators' training. General English provide learners with sufficient skills to communicate, but ESP has a different purpose. ESP concentrates on language in context, rather than on grammar and language structures. It covers subjects, varying from accounting or computer science to tourism and business management. The ESP focal point is that English is not taught as a subject separated from the students' real world; instead, it is integrated into a subject matter which is important to the learners. ESP familiarizes the students with vocabulary and terminology, specific for a given sphere of activity. It also offers insights into the subject matter, thus, enlarging their background. The translator has to possess at least some basic information about the subject matter of translation, otherwise translation could be inefficient. It is up to the translator to search information and familiarize himself with the basic notions of the text, which is to be translated. Thus, ESP classes contribute to the professional development of the translator. It is important to create a logical sequence of the ESP courses in the curriculum of the translators, starting from the fields, which are familiar to the learners and gradually moving to more complicated things.

To achieve the above goals it is advisable to combine theoretical and practical classes. It has been always debated what is better to start with theory or with practical classes. Practice has shown that small portions of theory at early stages of training turn out to be quite efficient. Learners are not overloaded with things they cannot understand due to their unreadiness, but at the same time it allows them to justify their choices and combined with practice, forms a foundation for a better understanding of the subject of translation.

The translators training objectives can be met applying into practice the following types of exercises:

- 1) Building up semantic fields of the words, drawing up the synonyms chart, differentiating between synonyms, defining word meaning and the range of application. This exercise enlarges the vocabulary of the learners, allowing them to see the differences and similarities of the meanings.
- 2) Paraphrasing utterances, identifying the differences in meaning and the communicative effect produced. This activity will make the learners understand the difference between various utterances with approximately the same meaning.
- 3) Summarizing long texts, which will enable the learners to compress information and restructuring sentences, transforming complex sentences into simple and vice versa.
- 4) Rewriting texts for other audiences which involves text transformation, keeping in mind the communicative intent of the original text (intra-lingual translation).
- 5) Creativity exercises (crossword puzzles, punning, playing with the meaning of the words).
- 6) Analysis and comparison of texts, produced for different audiences, for laymen or specialists, for children or adults, as well as texts transmitted by different media (oral or written, texts belonging to the so-called sublanguages), etc. Doing this exercise the learners are asked to compare one and the same information but presented in different ways, subsequently, they have to detect the peculiarities of these variants. This type of activity raises the learners' awareness of text functions, enabling them to produce texts of their own, aimed at different groups of people.
- 7) Analysis and comparison of texts, belonging to different genres, identifying the functional markers of the genre. It will enable the learners recognize the genre of the text and keep to it while translating the text.
- 8) Revision of defective translations or revision of machine-translated texts, which will allow the learners correct the faulty translation and train their proof-reading skills.

- 9) Analysis of translated texts that contain cultural information. While doing this exercise the learners will discuss the methods used by professional translators to convey the cultural background information, as well as discuss other ways of doing it.
- 10) Converting non-verbal text elements into verbal (expanding on the information that is contained in tables, diagrams, schemes, pictures, etc.). This exercise should be first made in the native language of the learners and then in English.
- 11) Produce written texts on the basis of oral information. It involves text conversion and learners will be able to put into practice their writing and listening skills.

These activities can be used to train translators, without asking them to translate. Most of these activities focus on the function of the language or text. If the skills, on which the above mentioned exercises are focused, are practiced in the mother language first and then applied in English and subsequently the two versions of the texts are compared, the students will learn about translation without doing any translation. At the same time, these exercises enable the learners to develop their text competence in both source and target languages. Contrastive text competence is the ability to analyze culture specific features of textual and other communicative conventions in two cultures. The teaching methods include: parallel text analysis, bilateral and multilateral translation criticism, and rewriting and text revision. It is important to note that contrastive text analysis is based on the comparison of language in action, where the emphasis is laid on the form, frequency and distribution of communicative acts.

References

1. Łucja Biel, (2011) Training translators or translation service providers?, *The Journal of Specialized Translation*, Issue 16 – July, 2011, 61-75 [http://www.jostrans.org/issue16/art_biel.pdf]
2. Nord, Christiane (1995) Text-functions in translation. Titles and headings as a case in point, *Target* 7:2 (1995), 261-284.
3. Teaching English for Specific Purposes (ESP) [<http://www.usingenglish.com/articles/teaching-english-for-specific-purposes-esp.html>]

ВИДЫ ПРАВООТНОШЕНИЙ В ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЕ УКРАИНЫ

TYPES DE RELATIONS JURIDIQUES EN SYSTEME DE RETRAITE EN UKRAINE

*Михайло ШУМИЛО,
Институт государства и права им. В.М. Корецкого,
Национальной академии наук Украины*

Резюме: В статье изучаются важные и фундаментальные проблемы в отношениях пенсионной системы в Украине. Указывает, что существует огромное количество классификаций и типов подходов к отношениям. В основе этого типа правила классификации, положить объектные отношения. На наш взгляд, такая классификация тоже верно, но я считаю, что пенсионный правовые отношения должны быть разделены на страхование, процессуального, материального и процессуального. Эта статья дает определение каждого из типов отношений.

Ключевые-слова: правовые отношения, пенсия, права

Résumé: L'article traite d'un problème important et fondamental dans les relations entre le système des retraites en Ukraine – leur espèce. Indique qu'il ya un grand nombre de catégories et les types d'approches aux relations. La base de ce type de classification, en règle générale, a mis les relations d'objet. A notre avis, une telle classification est également correct, mais sont d'avis que la retraite légale devrait être divisé en: assurance, de processus, matériel et de procédure. Ce document fournit une définition de chacun des types de relations.

Mot-clés: relations juridiques, les droits, pension

Правоотношения в любой отрасли юридического знания занимаю главенствующую роль в изучении, толковании и применении права. Вопрос правоотношений в отраслях юридических наук не теряет своей актуальности в силу динамичности последних. Более того, с развитием государства, общественные отноше-

ния усложняются и усовершенствуются, возникают новые виды правоотношений. Примером изложенному является принятие Законов Украины «О общеобязательном пенсионном страховании» и «О негосударственном пенсионном обеспечении» до принятия этих Законов нельзя было говорить о страховой пенсии, и классификация пенсии ограничивалась классической триадой: пенсия по старости (по возрасту), по инвалидности и в случае потери кормильца. Новеллы в законодательстве обогатили пенсионное обеспечение новыми видами пенсий и новыми формами правоотношений соответственно. Очевидно, что существует необходимость комплексного осмысления правоотношений, что возникают при пенсионном обеспечении граждан и проанализировать их через призму системного подхода.

Правоотношениями в юридической науке занимались и продолжают заниматься ряд ученых-юристов, среди которых исследованиями теоретических проблем правоотношений являются труды: Р.О. Халфиной, Ю.К. Толстого, С.С. Алексеева, В.С. Нерсесянца, П.М. Рабиновича, М.В. Цвика, А.В. Петришина и других. В праве социального обеспечения вопросы правоотношений посвящены работы: Н.Б. Болотиной, С.Н. Сынчук, Е.В. Тищенко, С.Н. Прилипка, О.Е. Мачульской, М.Ю. Федоровой, Н.Н. Стаховской и др.

Отношения, в которых их участники выступают носителями прав и обязанностей в соответствии норм права, составляют одну из важнейших сфер общественной жизни. Правоотношения являются юридической формой общественных отношений, они возникают на основе экономических, политических, моральных, социальных, культурных, и других отношений с помощью урегулирования их правом. Правовая регламентация происходит касательно важнейших отношений, имеющих существенное значение для общества и государства [1, с. 334].

Общеизвестным является то, что структура правоотношения одинакова, но учитывая дифференциацию правового регулирования, то очевидным является то, что при регулировании тех или иных жизненных ситуаций правоотношениям присущи собственные, особенные признаки, характерны только определенному виду отношений. В теории права существует несколько подходов к пониманию правоотношений. С.С. Алексеев [2, с. 328] указывал, что это индивидуализированная социальная связь между лицами, что возникает на основании норм права, которая характеризуется наличием субъективных юридических прав и обязанностей и гарантируется принуждением государства. В.С. Нерсесянц [3, с. 503] указывал, что это форма взаимоотношений субъектов права в процессе получения и использования ими субъективного права или юридической связи.

Какими бы признаками не наделяли исследователи правоотношений, все авторы едины в том, что это урегулированные правом общественные отношения. В рамках правоотношений жизнедеятельность общества приобретает цивилизованный, стабильный и прогнозируемый характер.

Возвращаясь к главной проблеме этой статье следует отметить, что правоотношения в пенсионном обеспечении – это урегулированные пенсионным законодательством общественные отношения возникающие, изменяющиеся и прекращающиеся на основании юридических фактов касательно предоставления органами специальной компетенции пенсионных выплат лицам, подвергшихся негативным последствиям социальных рисков (пенсионный возраст, инвалидность, потеря кормильца) или принимали участие в негосударственных пенсионных фондах, для реализации ими своих прав и свобод.

Правоотношения в пенсионном обеспечении имеют волевой характер, речь идет о том, что для получения определенного вида пенсии дееспособное лицо обращается с соответствующим заявлением к органу специальной компетенции (Пенсионный фонд), последний на основании предоставленных документов в определенный законодательством срок назначает или отказывает в предоставлении пенсии.

Существует несколько классификаций правоотношений в пенсионном обеспечении:

I. По содержанию:

1. Социально-страховые, речь идет об общеобязательном государственном и добровольном, негосударственном пенсионном страховании;
2. Процедурные, что направлены на реализацию лицом права на пенсионное обеспечение;
3. Материально-обеспечительные, непосредственное получение пенсионных выплат;
4. Процессуальные, что направлены на защиту нарушенного права лица на пенсионное обеспечение.

II. По объекту (видом пенсионного обеспечения) правоотношений, касательно предоставления:

1. Пенсионного обеспечения в солидарной системе (пенсия по старости, по инвалидности, в случае потери кормильца);

2. Пенсионного обеспечения с накопительного фонда (пожизненная пенсия с установленным периодом, пожизненная обусловленная пенсия, пожизненная пенсия супругов, единовременная пенсионная выплата);

3. Пенсионного обеспечения с негосударственных пенсионных фондов (пожизненная пенсия (пожизненный аннуитет), пенсия на определенный срок, единовременная пенсионная выплата).

Более общей является первая классификация, а именно деление правоотношений на: социально-страховые, процедурные, материально-обеспечительные и процессуальные, так как охватывают все виды пенсионного обеспечения.

Для реализации лицом своего права на пенсионное обеспечение недостаточно одного правоотношения, в зависимости от вида пенсии складывается целый комплекс правоотношений. Речь идет о том, что лицо проходит несколько этапов, на каждом из которых действуют свои правоотношения.

Социально-страховые правоотношения в пенсионном обеспечении. С момента провозглашения независимости Украины и возникновением частной собственности стало очевидным, что государство не в состоянии самостоятельно гарантировать высокий уровень социальной защиты населения в общем и пенсионного обеспечения в частности. В последствии, с учетом мирового опыта, были внедрены социально-страховые механизмы, давшие возможности аккумулировать средства на счетах пенсионного фонда, для того, чтобы при наступлении страхового случая предоставлять пенсионное обеспечение застрахованным лицам. Таким образом, пенсионное обеспечение перешло из алиментарных основ (отсутствие страхования и получение обеспечения) на страховые основы, т.е. на пенсионное страхование.

Как правильно указывает М.Ю. Федорова, в социально-страховых отношениях отражается сложный характер межотраслевого и функционального взаимодействия различных норм права. В связи с изложенным их можно классифицировать по отраслевой принадлежности и выделить финансовые, административные, гражданские, трудовые и социально-обеспечительные отношения, но отношения по предоставлению обеспечения по социальному страхованию, без сомнения, является ядром права социального обеспечения [4, с. 155]. То есть, чтобы получать тот или иной вид пенсионного обеспечения, необходимо регулярно вносить страховые взносы в течение определенного законодательством срока (страховой стаж).

Необходимо также отметить, что пенсионное обеспечение в Украине является обязательным и добровольным. Законодательством четко определен перечень лиц, для которых пенсионное страхование является обязательным (все трудоустроенные граждане Украины). Лица на которых такая обязанность не распространяется имеют право принимать участие в пенсионном страховании добровольно или если лица совершают общеобязательные пенсионные взносы, то они также на добровольных основаниях могут принимать участие в негосударственном пенсионном обеспечении.

Особенность социально-страховых отношений состоит в том, что когда речь идет о пенсионном обеспечении, то непосредственно до обеспечения (получения конкретного вида выплат) отношения они не имеют, но без них оно не может быть реализованным. Социально-страховые правоотношения являются первым этапом для реализации в дальнейшем права на тот или иной вид пенсионного обеспечения. Следует отметить, что гарантированные Конституцией социальные права в общем и пенсионные в частности – это не просто права для реализации которых не нужны никакие предпосылки, а наоборот, для их реализации необходимо с начала вносить страховые взносы, а потом у лица возникает возможность реализовать это право. Можно утверждать, что конституционное право на социальную защиту содержит в себе обязанность социального страхования, которое в свою очередь, является таким правовым механизмом, с помощью которого, реализуется положения Конституции Украины.

Социально-страховые правоотношения – общественные отношения, имеющее межотраслевой характер, совершаются на основаниях обязательности и добровольности, направлены на минимизацию негативных последствий социальных рисков в будущем путем получения пенсии.

Процедурные правоотношения в пенсионном обеспечении. Этот вид правоотношений является сложным и наиболее регламентированным в пенсионном законодательстве. Процедура (лат. procedo – продвигаться, проходить) это официально установленный порядок, за исполнение которого лицо реализует право на пенсионное обеспечение. Общеизвестным является то, что право на пенсию, без соответствующей процедуры его осуществления, правового механизма является только – нормой декларацией.

В отраслевой юридической науке процедурные правоотношения принято называть предпенсионные, т.е. – это комплекс правовых норм, которые предшествуют выплате пенсии. Без них нельзя реализовать

материально-обеспечительные отношения. Данный вид правоотношений является относительно самостоятельными, но тесно связанными с материальными правоотношениями. Более того, именно на этапе процедурных правоотношений совершается наибольшее количество нарушений пенсионного законодательства как со стороны лиц, претендующих на пенсионное обеспечение, так и со стороны органов специальной компетенции, назначающих последнюю [5, с. 13-16].

Ведущий исследователь данной проблематики В.К. Субботенко отмечала, что процедурные правоотношения – это урегулированные нормами права социального обеспечения отношений, функционирующие в сфере социальной алиментации граждан и опосредуют реализацию правомерных требований для удовлетворения их субъективных прав [6, с. 24]. Это же положение касается и пенсионного обеспечения. Однако, говорить сегодня об алиментарном характере пенсионного обеспечения в целом не приходится, но отдельные его виды остаются таковыми (пенсионное обеспечение в связи с потерей кормильца, где обязанность содержать нетрудоспособных членов семьи от кормильца переходит к государству). Кроме изложенного, следует отметить, что процедурные правоотношения исполняют сопровождающую функцию материально-обеспечительных отношений, что не умоляет их роли в правовом регулировании.

Процедурные правоотношения в пенсионном обеспечении – это относительно самостоятельный круг общественных отношений организационного характера, целью которых является реализации правоспособным лицом права на пенсионное обеспечение, а именно установление и оформление в определенном порядке юридических фактов и предоставления документов органам специальной компетенции.

Материально-обеспечительные правоотношения в пенсионном обеспечении. Это основная, базовая разновидность правоотношений, благодаря которым возникают социально-страховые, процедурные и, в отдельных случаях, процессуальные правоотношения.

Материально-обеспечительные правоотношения регулируют предоставление лицам конкретного вида пенсионного обеспечения, что предусмотрено законодательством.

Как указывает В.Ш. Шайхатдинов, материальные правоотношения являются основными так как с их помощью происходит разделение материальных благ и услуг в сфере социального обеспечения [7, с. 100]. Соглашаясь с приведенной позицией, Е.Е. Мачульская указывает также на то, что именно в них удовлетворяются потребности лиц, которые оказались под воздействием негативных последствий от социального риска, в денежной форме в охране здоровья, в содержании нетрудоспособных членов общества. Приведенные отношения являются имущественными, так как возникают касательно предоставления физическим лицам материальных благ в виде пенсии [8, с. 143].

То есть, если речь идет о закрепленном в законодательстве право на тот или иной вид пенсионного обеспечения, то их получение осуществляется именно материально-обеспечительными правоотношениями. Если законодательством предусмотрено социально-страховой механизм реализации такого права, то как уже отмечалось, возникают социально-страховые правоотношения, а при наступлении социального риска реализовывать данное право помогают процедурные правоотношения. Другими словами, материально-обеспечительные правоотношения являются своеобразным катализатором для возникновения процедурных правоотношений. На данном этапе происходит непосредственная реализация лицом права на конкретный вид пенсионного обеспечения.

Материально-обеспечительные правоотношения – это основной вид правоотношений в пенсионном обеспечении имущественного характера, что нацелены на получение определенного вида пенсионного обеспечения правоспособными лицами для реализации своих прав и свобод.

Процессуальные правоотношения в пенсионном обеспечении. Это факультативная разновидность правоотношений, так как их возникновение не является обязательным, как в случае процедурных правоотношений, ибо они возникают только тогда, когда произошло нарушение права лица на пенсионное обеспечение. Речь можно вести о том, что они исполняют защитную функцию в праве социального обеспечения. То есть, они не только охраняют пенсионные права граждан сохраняя status quo, а защищают, так как произошло нарушение права и закономерной реакцией есть его возобновление.

Особенностью процедурных правоотношений, является то, что их правовое регулирование реализуется административно-процессуальным, гражданско-процессуальным, уголовно-процессуальным законодательством, т.е. за пределами материального права, которым является социально-обеспечительное в

общем и пенсионное законодательство в частности. Оппоненты существования процессуальных правоотношений указывают на то, что они регулируются процессуальным законодательством, а не пенсионным. По мнению автора, этот аргумент является половинчатым, так как предметом судебного разбирательства является право на пенсию в целом или отдельной ее части. Кроме этого, как свидетельствует опыт стран, внедривших трудо-социальную юстицию (Германия, Израиль), где созданы отдельные процессуальные нормы на основании которых рассматривается данная категория дел. Очевидно, что игнорировать особенности предмета при судебном разбирательстве является ошибочным и поэтому, по мнению автора, следует отдельно выделять процессуальные пенсионные правоотношения.

В следствии процессуальных правоотношений, как правило, есть и юридическая ответственность, наступающая за нарушение пенсионного законодательства.

В юридической науке нет единого мнения по поводу предмета процессуальных правоотношений. Учитывая полярность позиций, по мнению автора, это только те отношения, что регулируются в порядке процессуального законодательства. В связи с изложенным следует привести отличия между процессуальными и процедурными правоотношениями:

1) Процедурные возникают на основе волеизъявления заинтересованного лица при отсутствии спора о праве, процессуальные возникают, когда присутствует нарушение права на пенсионное обеспечение;

2) Процедурные возникают до материально-обеспечительных правоотношений, в то время как процессуальные могут возникать как на стадии назначения, оформления пенсии (процедурные правоотношения), так и на стадии ее выплаты и получения (материально-обеспечительные правоотношения);

3) Процедурные правоотношения, как правило, являются двособъектными (лицо и МСЕК, лицо и органы специальной компетенции), в то время как при процессуальных привлекается независимый третий субъект, решающий спор – суд соответствующей юрисдикции. Кроме того, только постановление суда является окончательным, так как решение вышестоящего органа специальной компетенции может быть опротестовано в суде.

Одним из главных заданий суда при решении спора в сфере социального обеспечения является становление не просто справедливости, а социальной справедливости.

Процессуальные правоотношения – это общественные отношения, регламентированы процессуальным законодательством с целью защиты и возобновления нарушенного права лица на пенсионное обеспечение.

Вышеизложенное дает возможности сделать вывод, что пенсионному обеспечению свойственно собственная система правоотношений, которая построена в логической последовательности в зависимости от функциональной нагрузки конкретного правоотношения и его места при совершении лицом права на пенсионное обеспечение. Составными частями этой системы есть социально-страховые, процедурные, материально-обеспечительные, процессуальные правоотношения. Очевидно, что каждое правоотношение является сложным и таким, что не может существовать автономно, а только в тесной взаимосвязи с другими правоотношениями.

Литература

1. Загальна теорія держави і права: підручн. / М.В. Цвік, О.В. Петришин, Л.В. Авраменко та ін.; за ред. М.В. Цвіка, О.В. Петришина – Х.: Право, 2009. – 584 с.
2. Алексеев С.С. Общая теория права: учеб. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2009. – 576 с.
3. Нерсесянц В.С. Общая теория права и государства: учеб. – М.: Норма, 2010. – 552 с.
4. Федорова М.Ю. Теоретические проблемы правового регулирования социального страхования: моногр. – Омск: Омск. гос. ун-т, 2003. – 190 с.
5. Шумило М.М. Нарушение пенсионного законодательства на этапе процедурных пенсионных правоотношений должностными лицами органов специальной компетенции // Социальное и пенсионное право. – 2010. – №2. – С 13-16.
6. Субботенко В.К. Процедурные правоотношения в социальном обеспечении. – Томск: Томск. гос. ун-т, 1980. – 197 с.
7. Право социального обеспечения : учеб. / под ред. В.Ш. Шайхатдинова. – М.: Юрайт, 2012. – 573 с.
8. Мачульская Е.Е. Право социального обеспечения: учебник / Е.Е. Мачульская. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2011. – 575 с.

ОБЪЕКТЫ ПРОЦЕДУРНЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

OBJECTS OF PROCEDURAL LEGAL RELATIONS OF SOCIAL SECURITY

OBIECTELE RELAȚIILOR DE DREPT CU PRIVIRE LA SECURITATEA SOCIALĂ

Светлана СЫНЧУК,

Львовский национальный университет имени Ивана Франко

Rezumat: În prezentul studiu este analizat conceptul științific al obiectului de procedură cu privire la securitatea socială și juridică. Se dovedește că acestea sunt toate bazate pe teoria pluralistă a bunurilor sociale. Autorul face distincție dintre obiectul activității legale și obiect al interesului unei persoane.

Cuvinte-cheie: relații obiect, obiectul de interes pentru o persoană, un obiect de activitate legală, drept subiectiv, asigurarea securității sociale.

Abstract: Scientific concepts of object of procedural legal relations of social security are analyzed. It is grounded that all concepts are based on pluralistic theory of social blessings which legal relationships are concerning. Arguments are pointed, that methodological basis of branch theory of object of procedural legal relations is a scientific doctrine on their official role in the legal mechanism of realization of the right to social security by a person.

Key-words: object of legal relationships, object of person's interest, object of legal activity, subjective right, social-security granting.

Социальные блага, по поводу которых возникают процедурные правоотношения, в отраслевой литературе принято обозначать термином «объект правоотношений».

Как составляющую общей теории правоотношений социального обеспечения объект процедурных правоотношений исследовали известные ученые советского периода развития отраслевой доктрины В.С. Андреев [1, с. 281-290], Р. И. Иванова [2], И.В. Гуцин [3].

Весомый вклад в систему знаний об объектах процедурных правоотношений сделала В.К. Субботенко в монографии "Процедурные правоотношения в социальном обеспечении" [4]. Процедура установления юридических фактов, предопределяющих возможность реализации права личности на социальное обеспечение, основательно проанализирована в трудах В.А. Тарасовой [5] и Б.И. Сташкива.

Современные результаты обобщенных исследований проблемы объектов процедурных правоотношений, в основном, отображены в учебниках по праву социального обеспечения [7; 8; 9] и научных статьях [10, с. 97].

Изучению объектов отдельных видов процедурных правоотношений социального обеспечения посвящены исследования Т.В. Кравчук (объекты процедурных правоотношений из пенсионного обеспечения в случае потери кормильца); М.М. Шумыла (объекты процедурных правоотношений пенсионного обеспечения государственных служащих), М.М. Клемпарского (объекты процедурных правоотношений пенсионного обеспечения работников органов внутренних дел).

Традиционно наука права социального обеспечения рассматривает процедурные правоотношения в связи с установлением юридических фактов, необходимых для реализации лицом, испытавшим влияние социального риска, права на социальное обеспечение. Их главное назначение в создании условий реализации материальных правоотношений.

В свое время, обосновывая процедурные правоотношения как самостоятельный вид отраслевых правоотношений, В.С. Андреев считал, что они возникают для проверки, имеющей юридическое значение в сфере социального обеспечения, и принятия решения о применении правовых норм, регулирующих предоставление отдельных видов социального обеспечения конкретному лицу [1, с. 281-290, 285]; а также имеют самостоятельный объект, по поводу которого возникают.

В.К. Субботенко, используя доминирующую в свое время концепцию социальной алиментарности, определяет процедурные правоотношения, как юридические отношения, урегулированные нормами права социального обеспечения, функционирующие в сфере социального алиментирования граждан и опосредствуют реализацию правомерных требований для удовлетворения их субъективных прав [4, с. 24].

По убеждению В.Н. Толкуновой, процедурные правоотношения – это урегулированные нормами права социального обеспечения отношения гражданина (семьи) с органом, устанавливающим право гражданина на определенный вид обеспечения или юридические факты для этого права, в которых гражданин (семья), обратившийся в данный орган, обязан предоставить документы, подтверждающие юридические факты права на вид обеспечения, а орган обязан принять заявление со всеми документами, проверить наличие всех юридических фактов для данного вида обеспечения и вынести решение о предоставлении или отказе (если такое право не установлено).

М.В. Лушникова аргументирует, что процедурные правоотношения возникают во время осуществления регулятивной деятельности по поводу установления субъективных прав и обязанностей.

Отраслевая теория объекта процедурных правоотношений является отражением общетеоретических дискуссий в рамках плюралистической теории, предусматривающей множественность объектов правоотношений. С точки зрения плюралистической концепции объекты правоотношений настолько разнообразны насколько, многообразны общественные отношения, регулирующие правом.

Согласно уже упоминавшейся теории, видами объектов правоотношений есть: 1) вещи; 2) продукты духовного творчества (результаты авторской деятельности и т. п.); 3) личные нематериальные (неимущественные) блага (имя, репутация, достоинство); 4) поведение участников правоотношений – действия или бездействия; 2) результат поведения участников правоотношений.

Мнения ученых – исследователей проблем права социального обеспечения разделились.

Одна группа ученых считает, что объектом процедурных правоотношений социального обеспечения являются юридически значимые действия; полезное действие, что позволяет удовлетворить потребности граждан в виде денежных выплат и услуг [2, с. 129]. В зависимости от вида отмеченных правоотношений различают действия по поводу установления юридического факта или по поводу назначения вида социального обеспечения.

Обосновывая структуру активных правоотношений, в которых для удовлетворения потребностей правомочного лица необходимыми являются активные действия обязанного субъекта, ученые пытаются доказать, что именно действия обязанных субъектов и является объектом. Так, А.С. Пиголкин считает, что объектом правоотношений есть только действия обязанного субъекта, поскольку ими удовлетворяются интересы участников правоотношений.

Правда, предлагая собственные аргументы об объекте процедурных правоотношений, ученые по-разному называют само действие. Например, в учебнике по праву социального обеспечения под ред. К.Н. Гусова, объектом процедурных правоотношений направленных на реализацию права на социальное обеспечение (назначение пенсий, пособий и т. п.) называют действие по установлению права на вид обеспечения и назначению его или действие, направленное на установление необходимого конкретного юридического факта. М.Л. Захаров и Е.Г. Тучкова считают, что социальное благо ради которого возникают процедурные правоотношения – это конкретное юридическое действие, осуществляющееся органом, предоставляющим обеспечение или юридическое действие обязанного субъекта, завершающееся принятием акта применения.

Попробуем обозначенную концепцию разобрать на примере законодательства. В процедурных правоотношениях, возникающих по поводу назначения пенсии соответствующего вида орган Пенсионного фонда должен совершить следующие действия: принять заявление от гражданина и необходимые для назначения пенсии документы; зарегистрировать его и сообщить о необходимости предоставления дополнительных документов; провести предыдущую их экспертизу; выдать подтверждение пенсионеру; не позже десяти дней после поступления заявления с необходимыми документами принять решение о назначении пенсии. (П. 37-39 Порядка предоставления и оформления документов для назначения (пересчета) пенсий в соответствии с Законом Украины "Об общеобязательном государственном пенсионном страховании").

В предлагаемой законодательной конструкции процедурных правоотношений, по назначению пенсии соединено две составляющие: юридическая обязанность обязанного субъекта и результат выполнения им действий, определяющих содержание этой обязанности – решение о назначении пенсии. Однако, необходимое поведение субъекта правоотношений, установленное для удовлетворения субъективного права, является ничем другим, как элементом содержания этих правоотношений, а, следовательно – не объектом.

К несколько иному выводу пришел О.М. Пономаренко: роль юридического факта, предопределяющего правоотношения материального обеспечения граждан, выполняет правоприменение, а не его результат. И если считать, что и конкретное жизненное обстоятельство, являющееся необходимым элементом юридического состава для генезиса социально-обеспечительных правоотношений, – это вся процедура правоприменения, то какое значение акта применения права, как результата этой деятельности.

Отраслевая теория процедурных правоотношений связывает их с осуществлением компетентным органом правоприменительной деятельности, результатом которой могут быть установлены юридические факты, необходимые для реализации права на определенный вид социального предоставления или решения о применении нормы права.

В научных работах, посвященных проблемам применения норм права, обосновываются стадии, правоприменительной деятельности, то есть, какие именно действия в их последовательности совершает компетентный орган: установление и анализ фактических обстоятельств, поиск и анализ применяющихся правовых норм, принятие решения и издания акта, закрепляющего это решение. Но, все ли, совершенные компетентным органом, действия, является ожидаемыми для гражданина, нуждающегося лишь в установлении и фиксации юридического факта.

Вторая группа ученых обосновывает, что объектом процедурных правоотношений является результат действий компетентных органов [4, с. 156], решение компетентного органа об установлении соответствующих юридических фактов [8, с. 154; 9, с. 184]; решение компетентного органа об установлении факта, имеющего юридическое значение для права социального обеспечения или о назначении и предоставлении конкретного вида социального обеспечения [10, с. 97]; результат действия уполномоченного субъекта; юридически значимое решение соответствующего органа об установлении отдельного юридического факта или юридического состава.

Наведем несколько полных обоснований, демонстрирующих понимание их авторами объекта процедурных правоотношений. Авторы учебника по праву социального обеспечения Харьковской научной школы объектом процедурных правоотношений называют решение органа специальной компетенции об установлении юридических фактов, наличие которых приводит к назначению определенного вида социального обеспечения [9, с. 184]. П.Д. Пилипенко считает, что результат деятельности компетентных органов, фиксирующийся в соответствующем решении и становящийся в дальнейшем юридически значимым фактом, необходимым для возникновения материальных социально-обеспечительных правоотношений является объектом процедурных правоотношений [8, с. 155].

Объектом процедурных правоотношений есть правовой акт компетентного органа, поскольку физическое лицо задает вопрос о признании за ней определенного блага или наличия конкретного обстоятельства. Лишь соответствующим решением подтверждается наличие или отсутствие такого права или обстоятельств. Соответствующий правовой акт и будет объектом процедурных правоотношений. Решение по процедурному вопросу дает возможность продолжить материальные правоотношения или их прекратить.

Например: в процедурных правоотношениях по поводу установления инвалидности, медико-социальная экспертная комиссия, проведя полное медицинское обследование и оценив социальные потребности инвалида, принимает решение по результатам изучения дела и оформляет акт осмотра и протокол заседания.

Встречаются в исследованиях и аргументы в пользу одновременного использования двух проанализированных выше видов объектов: полезного для субъекта права действия и результата совершенного обязанным субъектом действия.

По убеждению Е.Е. Мачульської, в процедурных правоотношениях объектом являются действия – решения государственных органов (учреждений или других уполномоченных государством лиц) об установлении юридических фактов или о назначении конкретного вида социального обеспечения. Однако автор не объясняет, почему именно такая концепция объекта ею предложена.

К.Н. Гусов, в зависимости от целевого назначения, все процедурные правоотношения классифицирует на два вида: правоотношения, нацеленные на установление конкретного юридического факта и правоотношения, нацеленные на признание права на данный вид социального обеспечения и принятие решения о назначении пенсии, помощи или услуги. В свою очередь, объектом первого вида процедурных правоотношений ученый считает установление конкретного юридического факта, а второго – назначение конкретного вида социального обеспечения. Такое формулирование ученым объекта правоотношений не дает воз-

возможности четко понять авторскую позицию относительно социального блага, ради которого возникают названные правоотношения: действия обязанного субъекта по установлению, назначению, или позитивного результата этого действия – установление, назначение.

Предположим, что для аргументов в пользу названной концепции можно использовать положение законодательства о защите права на социальное обеспечение. В соответствии со ст. 17 п.1 ч.2 Кодекса административного судопроизводства Украины предметом спора физических или юридических лиц с субъектом властных полномочий может быть его решение (нормативно-правовых актов и правовых актов индивидуального действия), действие или бездействие.

П. 4. ч.1 ст. 18 КАС Украины (предметная подсудность): все административные дела, касающиеся споров физических лиц с субъектами властных полномочий по поводу вычисления, назначения, счета, осуществления, предоставления, получения пенсионных выплат, социальных выплат неработоспособным гражданам, выплат за общеобязательным государственным социальным страхованием, выплат и льгот детям войны, других социальных выплат, доплат, социальных услуг, помощи, защиты, льгот.

Следовательно, лицо может обжаловать, как действия, или бездействие соответствующих органов, так и их решения. Однако, это скорее свидетельствует об эффективности механизма защиты права на социальное обеспечение на всех стадиях его реализации, и указывает на объект процессуальных (а не процедурных) правоотношений, связанных со сферой социального обеспечения граждан в Украине.

Еще одна группа ученых обосновывает объект процедурных правоотношений, связывая с фактом возникновения у лица субъективного права на социальное обеспечение.

И.Р. Маматказин считает, что объектом процедурных правоотношений в сфере государственного пенсионного обеспечения является субъективное право гражданина на пенсионное обеспечение соответствующего вида. За другими аргументами, объектом является полный юридический состав, свидетельствующий о правосубъектности лица (за автором – пенсионной).

В.Н. Толкунова подчеркивает, что процедурные правоотношения можно назвать правоустановительными, поскольку именно в них устанавливаются необходимые юридические факты, их составы, и на их основе и само право личности на тот или другой вид социального обеспечения. Такое понимание объекта процедурных правоотношений базируется на соответствующих выводах ученых теоретиков. В частности, Л.С. Явич подчеркивает, что объектом правоотношений могут быть как сами действия лица, так и их результаты, к тому же поведение может быть направлено на само субъективное право. По убеждению ученого, это имеет место в тех случаях, когда лицо добивается признания факта наличия у него того или иного права. Именно такая роль существования процедурных правоотношений в сфере социального обеспечения.

Сформулированное выше определение объекта процедурных правоотношений вызывает некоторые сомнения. Напомним, что отдельные определения объекта правоотношений, сформулированы именно через конструкцию субъективного права гражданина, как: реальное благо, на использование или охрану которого направлены субъективные права и юридические обязанности; то, на что направлены субъективные права и юридические обязанности сторон.

Исследуя отраслевые концепции объекта процедурных правоотношений, не можем не вспомнить еще одну. В свое время, обосновывая самостоятельность процедурных правоотношений В.С. Андреев называл их объектом юридически-значимое обстоятельство или их группу (назначение пенсии, помощи и др.). Но конкретная жизненная ситуация лишь тогда порождает правовые последствия, когда она зафиксирована или установлена законными средствами в правоприменительной практике.

В свое время, элементы системы фиксации и установления юридических фактов определил В. Исаков. По мнению ученого, сюда входят, прежде всего, органы, организации и должностные лица, уполномоченные фиксировать фактические обстоятельства. Вторым элементом являются установленные законом средства фиксации и стандартные процедуры работы с ними (издания приказов, оформляющих те или другие факты; внесение записей в личные дела, трудовые книжки, регистрация тех или других фактов, складывания актов и т. п.). И, наконец, третий элемент это действия на направление на издание информации о юридических фактах (свидетельства, копии, выписки, справки и т. п.).

Пенсионный возраст, потеря трудоспособности, рождения ребенка, несчастный случай не могут служить основанием возникновения социально-обеспечительных правоотношений без должного их установления, а также процедурного оформления в определенном законом порядке.

Необходимым является документальное оформление юридических фактов. Лишь при таких обстоятельствах они будут иметь юридическое значение. Например, если факт несчастного случая не будет установлен и зафиксирован в соответствующих актах (Акт проведения расследования несчастного случая по форме Н- 5, Акт о несчастном случае, связанном с производством, по форме Н- 1 и т. п.), лицо не будет иметь права на соответствующее социальное обеспечение. А установление факта временной неспособности оформляется листком временной неспособности. Факт безработицы лица удостоверяется соответствующей карточкой, заполненной работником государственного центра занятости с использованием автоматизированной системы.

Напомним, что назначение объекта правоотношений отображено в содержании (целесообразности) существования правоотношений; для чего субъекты вступают в правоотношения и действуют в них, реализовывая свои права и обязанности.

Для обоснования собственной позиции, что же является объектом процедурных правоотношений социального обеспечения, воспользуемся предложенной теоретической концепцией разграничения объекта интереса и объекта правовой деятельности. Исследуя объект правоотношений (в общетеоретическом аспекте) В.Н. Протасов и Н.В. Протасова считают верным подход разграничения двух их видов: объекта интереса и объекта правовой деятельности. Одновременно авторы отмечают, что объекты деятельности и объекты интереса – два самостоятельных вида объекта правоотношений: могут не иметь общих признаков. Поэтому категория "объект правоотношений" не является для них родовым понятием.

Объект правовой деятельности – это предметы, явления материального и духовного мира, являющиеся объектом правового поведения и наделены относительно правоотношений юридическим значением. В свою очередь, объекты интереса – это блага, обязаны своим появлением и существованием (для данных лиц) правоотношениям и отображают их целевое назначение, результативность.

Пользуясь отмеченной теорией, считаем, что объектом правовой деятельности (обычно именно этот объект отображает непосредственное социальное благо, ради которого субъекты вступают в правоотношения) является результат деятельности компетентных органов: 1) надлежаще оформленное решение (или другой документ) об установлении юридического факта, являющегося необходимым элементом сложного юридического факта, предшествующего социально-обеспечительным правоотношениям как основным правоотношениям социального обеспечения (их возникновению, изменению по содержанию или субъектам); 2) решение – подтверждение права личности на социальное обеспечение и о назначении (изменении) соответствующего вида социально-обеспечительного предоставления(или его объему).

Одновременно, блага, обязаны появлением и существованием (для данных лиц) процедурным правоотношениям и отображают их целевое назначение, результативность (то есть является объектом интереса) – это возможность реализовать конституционно закрепленное право на социальное обеспечение.

Надлежаще установленный социальный риск, приобретающий признаки юридического факта, констатация принадлежности лицу права на социальное обеспечение и назначение вида социально-обеспечительного предоставления определяют возможность реализации лицом субъективного права на социальное обеспечение. Непосредственная реализация права гражданина на конкретный вид социально-обеспечительного предоставления, то есть получение определенного материального блага, осуществляется в социально-обеспечительных правоотношениях, формулирующих ядро системы правоотношений социального обеспечения.

Процедурные правоотношения возникают лишь как необходимая предпосылка для возникновения материальных правоотношений. Именно поэтому, вступая в процедурные правоотношения по установлению и фиксации юридического факта (объективного обстоятельства – социального риска и вида социально-обеспечительного предоставления), физическое лицо, испытавшее влияние социального риска, желает получить социальное благо – возможность реализовать право на социальное обеспечение в основных социально-обеспечительных правоотношениях.

Процедурные правоотношения возникают и функционируют ради реализации субъектами своих прав в сфере социального обеспечения в материальных правоотношениях. Например, установленная информация о факте временной неспособности лица оформляется листком временной нетрудоспособности и в дальнейшем определяет возможность реализации права личности на помощь по временной нетрудоспособности как разновидности социально-обеспечительного предоставления и т. д.

Подытоживая, считаем, что методологической основой теории объекта процедурных правоотношений служат доктрина правоотношений, пользующейся общей теорией права и отраслевые знания о функциональной направленности процедурных правоотношений.

Объектом правовой деятельности (объектом правоотношений) процедурных правоотношений считаем результат деятельности компетентных органов: 1) оформленное решение (или любой другой документ) об установлении юридического факта, являющегося необходимым элементом сложного юридического факта, предшествующего социально-обеспечительным правоотношениям как основным правоотношениям социального обеспечения (их возникновению, изменению по содержанию или субъектами); 2) решение – подтверждение права личности на социальное обеспечение и о назначении (изменении) соответствующего вида социально-обеспечительного предоставления (или его объема).

Объект интереса правомочного лица как разновидность объекта правоотношений позволит акцентировать на отраслевой принадлежности процедурных правоотношений и их места в системе правоотношений в целом. Объектом интереса физического лица в процедурных правоотношениях направленных на установление юридических фактов является реализация субъективного права личности на социально-обеспечительное предоставление.

Литература

1. Андреев В.С. Научные труды: в 2 т. / В.С. Андреев. – М.: Издательский центр Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2013. – Т.1. – 342 с.
2. Иванова Р.И. Правоотношения по социальному обеспечению в СССР [монография] / Р.И. Иванова // Издательство Московского университета, 1986. – 175 с.
3. Гуцин И.В. Советское право социального обеспечения: вопросы теории: [монография] / И. В. Гуцин. – Минск: Наука и техника, 1982. – 176 с.
4. Субботенко В.К. Процедурные правоотношения в социальном обеспечении // В.К. Субботенко – Томск: Издательство ТГУ, 1980. – 197 с.
5. Тарасова В.А. Юридические факты в области пенсионного обеспечения / В.А. Тарасова. – М.: Изд. Моск. ун-та, 1974. – 108 с.
6. Шашків Б. І. Юридичні факти в праві соціального забезпечення: монографія / Б. І. Шашків. – Чернівці: Деснянська правда, 2008. – 260 с.
7. Болотіна Н. Б. Право соціального захисту України: навч. посіб. / Н. Б. Болотіна. – 2-е вид., пер. і доп. – К.: Знання, 2008. – 663 с.
8. Право соціального забезпечення: підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, С.М. Синчук та ін.] / за ред. П.Д. Пилипенка. -3-тє вид., переробл. і доп. – К.: Ін Юре, 2010. – 500 с.
9. Право соціального забезпечення в Україні: підручник / Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, С.М. Прилипко та ін.; за заг. ред. Т.А. Занфірової, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенка. – 2-ге вид. перероб. і доп. – Х.: ФІНН, 2012. – 640 с.
10. Шашків Б.І. Процедурні правовідносини у сфері соціального забезпечення: поняття, структура, види / Б.І. Шашків // Підприємство, господарство і право. – 2003. – №12. – С.95-98.

КОДЕКС О СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ УКРАИНЫ: ПЕРСПЕКТИВЫ НА БУДУЩЕЕ

THE SOCIAL SECURITY CODE OF UKRAINE: PROSPECTS FOR THE FUTURE

CODUL ASIGURĂRII SOCIALE: PERSPECTIVE DE VIITOR

Елена ТИЩЕНКО,

Киевский национальный университет им. Тараса Шевченка

Rezumat: În articol se vorbește despre problema creării legislației naționale a Ucrainei în sfera securității sociale. Articolul se concentrează pe formarea de tradiții europene și a legislației de securitate socială. Articolul studiază valoarea de încorporare, ca o formă de codificare sistematică a legislației de securitate socială din

Ucraina pentru dezvoltarea sectorului de securitate socială ca un întreg. Tendințele de dezvoltare a proceselor legislative în Ucraina au în vedere dezvoltarea codificării legislației de securitate socială. Rezumă necesitatea unui organism special autorizat, pentru a activa procesul de codificare a legislației de securitate socială. Subliniază importanța cooperării armonioase a autorităților și a societății, în vederea dezvoltării și adoptării Codului de securitate socială din Ucraina, care va întruni tradițiile pan-europene de dezvoltare democratică.

Cuvinte-cheie: cod de securitate, securitate socială, legislație.

Abstract: *In a scientific article the problem of the creation of the national legislation of Ukraine in the sphere of social security. Focuses on the formation of European traditions and social security legislation. We study the value of incorporation, as a form of systematic codification of the social security legislation of Ukraine for the development of the social security sector as a whole. The tendencies of the development of the legislative process in Ukraine concerning the development of the codification of the Social Security Act. Summarizes the need for a specially-authorized body to activate the process of codification of the social security legislation. Emphasizes the importance of harmonious co-operation of the authorities and society, with a view to the development and adoption of the Code of Social Security of Ukraine, which will meet pan-European tradition of democratic development.*

Key-words: security code, social security, legislation.

Один из весомых признаков развития государства – создание действенно функционирующей законодательной базы. В ст. 3 Конституции Украины провозглашено, что человек, его жизнь и здоровье, честь и достоинство, неприкосновенность и безопасность признаются в Украине наивысшей социальной ценностью... Утверждение и обеспечение прав и свобод человека является главной обязанностью государства [1]. Становление и эффективное функционирование социального государства презюмирует необходимость установления четких социально-правовых ориентиров на перспективу реализации указанных принципов. И именно законодательству должна быть отведена ключевая роль в этом процессе. Выдающийся государственный деятель и реформатор середины XIX в., М. М. Сперанский писал, что для решения проблемы неэффективной реализации законов необходимо выявить все недостатки существующих законов, предметно их проанализировать и разобрать, отделить все действующее законодательство от недействующего и привести все к одинаковому составу, то есть упорядочить Свод законов [2, С.12]. Значимым шагом в данном направлении должна стать систематизация в праве (упорядочение права, приведение действующих нормативных актов в единую, согласованную систему). На глубокие социальные функции систематизации указывал в своих трудах известный ученый-юрист С.С. Алексеев [3, С.107]. В научной юридической литературе сложилось мнение, что самым эффективным способом систематизации является кодификация как особый, наиболее высокий вид правотворчества, направленный на упорядочение, систематическое объединение и выражение в форме общего закона права страны в целом его объеме или важнейших частях [4, С.11].

О международных тенденциях в процессе унификации социально-обеспечительного законодательства свидетельствует принятие в Страсбурге 14.03.1964 г. Европейского кодекса социального обеспечения, в котором были заложены основы развития социального обеспечения в странах Европы, учитывая важность гармонизации защиты, гарантированного социальным обеспечением [5]. Хотя после принятия Европейского кодекса социального обеспечения прошло полвека, он до сих пор остается не ратифицированным Украиной. Следует обратить внимание, что статьей 12 Европейской социальной хартии, принятой 03.05.1996 г., ратифицированной Законом Украины от 14.09.2006 г. № 137-V, установлена обязанность Украины поддерживать систему социального обеспечения на удовлетворительном уровне, по крайней мере на таком, который соответствует уровню, необходимому для ратификации Европейского кодекса социального обеспечения [6]. Планом действий Совета Европы для Украины на 2011-2014 гг., утвержденным Советом Европы 23 июня 2011 г., предусмотрено сотрудничество с Украиной в направлении разработки действенного механизма социального обеспечения, который отвечает европейским стандартам [7], что позволит ускорить ратификацию Европейского кодекса социального обеспечения. Создание системы социального обеспечения европейского уровня в Украине должно базироваться на активном законодательном процессе в сфере социального обеспечения. Однако, в целом юридическая наука продолжает оставаться «национально замкнутой» и не выходит за рамки так называемой украинской среды. Это сказывается на процессах законодательства, которые ... совершенно не вписываются в европейские процессы с их правовыми тенденциями [8, С. 62-71].

Проблему кодификации социально – обеспечительного законодательства Украины можно отнести к наиболее упоминаемых и дискуссионных в доктрине права социального обеспечения. Вместе с тем, ученые

до сих пор не пришли к единому мнению по этому вопросу. Среди отечественных и зарубежных специалистов отрасли права социального обеспечения, проблемы кодификации социально-обеспечительного законодательства в своих работах основательно освещали Н.Б. Болотина, С.Н. Прилипко, С.Н. Синчук, Б.И. Сташків, М.Н. Шумило, Ю.В. Васильева, С.И. Кобзева, А.Е. Мачульская, Т.К. Миронова и другие. Существует позиция, что принятие кодификационного акта в сфере социального обеспечения – это веление времени и необходимость. Как отмечает ведущий теоретик права социального обеспечения Украины, С.Н. Прилипко, на современном этапе сформировано теоретическое и практическое основание для систематизации социального законодательства, которое необходимо проводить путем кодификации [9, С. 27]. Аргументированной является точка зрения ученой Ю.В. Васильевой, что социально-обеспечительное законодательство бессистемное, противоречивое и сложное в применении. Оно все больше превращается в тайную область знаний, разобраться в которой могут только специалисты. Явный кризис законодательства о социальном обеспечении требует принятия мер не просто по упорядочению, а по существенному пересмотру всего отраслевого законодательства [10, С. 3]. Как справедливо указывает Т.Н. Шкода, в современных условиях насущным является вопрос унификации имеющихся в Украине систем социальной защиты. Поскольку социальные гарантии предоставляются отдельным социально незащищенным слоям населения по различным критериям, то вследствие этого основы социальной справедливости и социальной направленности на конкретного человека не соблюдены. Кроме того, следует гармонизировать отечественные системы социальной защиты с нормами международного права, применяя международный опыт. Социальные кодексы действуют во многих европейских странах. Например, его эффективность доказана в Германии.

Существующая хаотичная разбросанность действующего социально-обеспечительного законодательства Украины, отсутствие системного подхода в правовом регулировании, несогласованность многих норм, порождает как практические сложности в его применении, так и тенденции общественного недоверия в эффективность реализации права на социальное обеспечение. Однако, остается открытым вопрос, каким должен быть новый кодификационный акт, чтобы он не превратился в бессистемный сборник социально-обеспечительных норм. О том, что такие опасения небезосновательны свидетельствуют практические попытки кодификации социального законодательства, которые можем наблюдать сейчас в Украине. Как это следует из проекта Социального кодекса от 15.02.2013 г. № 2311 (далее – Проект Социального кодекса), Социальный кодекс Украины направлен регулировать социальные отношения в целях обеспечения социальной защиты человека в случае потери ним способности самостоятельно обеспечивать себя и свою семью средствами для полноценной жизнедеятельности и возникновение потребности в поддержке от общества и государства. Социальный кодекс определяет основные принципы реализации предусмотренных Конституцией Украины социальных прав и гарантий человека, создание условий жизни, обеспечение надежной защиты интересов отдельных социально уязвимых категорий населения. Вместе с тем, в документе отсутствует четкий системный подход в разделении на общую и специальную части. В частности, алогичным представляется отнесение к общей части основ всеобщего государственного социального страхования и социального обслуживания. Кроме того, в общей части Проекта Социального кодекса, предлагается перечень государственных стандартов и гарантий, нормы по которым размещены непоследовательно. А именно, среди основных государственных гарантий, которые определяются исключительно законами, отсутствует гарантированный Конституцией Украины прожиточный минимум (ст. 15), хотя далее в ст. 12, 18 Проекта Социального кодекса, указанное понятие применяется и определяется его правовое содержание. Применяемое в названии проекта Социального кодекса Украины, понятие «социальный» по своей сути предусматривает охват всех социальных прав человека, а не только: социальных стандартов, социального страхования, социального обслуживания, социального обеспечения уязвимых категорий граждан. Исходя из позиций, определенных в научной литературе, социальные права и свободы человека и гражданина – это мера возможного поведения или деятельности человека в социальной сфере, которая предусматривает удовлетворение законных интересов и потребностей в сфере трудовой деятельности, социальной защиты и здравоохранения. Как видим, из данного определения, понятие «социальные права» является производным от понятия «социальный» и поэтому, кроме государственных социальных стандартов, социального страхования, социальной помощи, социального обслуживания включает в себя право на труд, образование, здравоохранение и т.д. Соответственно, название «Социальный кодекс» значительно

шире по своему содержанию, чем круг общественных отношений, охваченный предложенным кодификационным актом. Учитывая приведенные аргументы, считаем, что предложенное разработчиками Проекта Социального кодекса название кодификационного акта социально-обеспечительного законодательства требует переосмысления и изменения. Исходя из лингвистических позиций и содержания данного кодификационного акта, более приемлемым, на наш взгляд, будет название – Кодекс социального обеспечения Украины. Таким образом уточняется, что этот сборник законов является результатом кодификации именно социально-обеспечительного законодательства.

Процесс систематизации социально – обеспечительного законодательства в форме кодификации как тенденция, направленная на перспективу, должен базироваться на инкорпорационных мероприятиях, которые следует рассматривать как предпосылку, первые шаги к кодификации. Инкорпорация – (от лат. *in* – букв. в совокупности) – это такая форма систематизации, когда нормативные акты определенного уровня объединяются полностью или частично в различного рода сборники или собрания в определенном порядке (хронологическом, алфавитном, системно-предметном). Мы поддерживаем позицию А.В. Мицкевича, который подчеркивал, что поскольку кодификация законодательства – наиболее сложный, требующий длительного времени, вид систематической обработки законодательства, к тому же никогда не охватывающий всего нормативного материала, инкорпорация становится необходимым спутником кодификации, ее дополнением и в то же время предпосылкой дальнейших кодификационных работ. Как указывает А.Ф. Шебанов, следует различать официальную инкорпорацию, когда издания соответствующих сборников инкорпорированного законодательства осуществляются специально уполномоченными на то государственными органами, и неофициальную инкорпорацию, осуществляемую ведомствами, организациями и частными лицами. В Украине процесс официальной инкорпорации социально – обеспечительного законодательства, как предпосылки кодификации, развивается довольно медленно, как правило, это практика системно-предметной или хронологической инкорпорации направленной на объединение в сборниках законодательных актов по институтам социального обеспечения. Вместе с тем, в Украине распространена так называемая неофициальная инкорпорация, которая реализуется путем издания сборников нормативно-правовых актов социально-обеспечительного законодательства в частной издательской сфере. Несмотря на то, что такая практика способствует повышению правовых знаний граждан, она не всегда базируется на профессиональном подходе в подборке нормативных актов и может служить распространению такого вида деформации правосознания населения как правовой дилетантизм (означает вольное обращение с законом (поверхностное или неадекватное толкование правовых норм, отсутствие системного подхода при их оценке и др..)). С целью формирования единых научно-практических взглядов по данному вопросу, в научной литературе высказываются предложения о необходимости создания уполномоченного органа по вопросам кодификации законодательства Украины – специально уполномоченной комиссии. Учитывая сложность, постепенность, обусловленную объективными факторами, определенную замедленность процесса кодификации социально-обеспечительного законодательства Украины, такая точка зрения заслуживает внимания, так как позволяет вплотную подойти к проблеме эффективной систематизации социально-обеспечительного законодательства Украины в форме кодификации. Специально-уполномоченная комиссия по кодификации законодательства, на наш взгляд, должна быть создана как совместный орган Министерства юстиции и Министерства социальной политики Украины. Деятельность специально-уполномоченной комиссии по кодификации законодательства на основании глубокого изучения законодательного процесса, будет способствовать активизации процесса кодификации социально-обеспечительного законодательства в Украине. Такой подход позволит консолидировать усилия юристов и специалистов социально-обеспечительной сферы на эффективную работу в кодификационном русле. Будет своевременным также обратить внимание на необходимость привлечения к законотворческому процессу общественности, что в свою очередь поспособствует в процессе разработки проекта Кодекса социального обеспечения Украины, учету интересов различных социальных групп, а также прозрачности, открытости и доступности законотворчества.

Высказанные соображения позволяют сделать следующие выводы:

1. Кодификация социально-обеспечительного законодательства Украины – это процесс систематизации действующего законодательства, что требует слаженного сотрудничества представителей власти и

общества, с целью разработки и принятия Кодекса социального обеспечения Украины, который будет отвечать общеевропейским традициям демократического развития.

2. Особенное внимание должно уделяться системе, которая будет положена в основу Кодекса социального обеспечения Украины, это позволит предотвратить путаницу в юридической терминологии, а также соответствовать принципу четкости и ясности действующего законодательства.

3. Предпосылкой процесса кодификации должна стать активизация процесса официальной инкорпорации социально-обеспечительного законодательства, что будет содействовать повышению общего уровня правовой культуры населения Украины в этой сфере.

Литература

1. Конституция Украины от 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Ведомости Верховного Совета Украины. – 1996. – № 30.
2. Сперанский М.М. Обзорение исторических сведений о своде законов / М.М.Сперанский – М.: Книга по Требованию, 2011. – 204 с.
3. Алексеев С.С. Структура советского права. М.: «Юрид. лит.», 1975. – 258с.
4. Теоретические вопросы систематизации советского законодательства. / Под ред. С.Н. Братусь, И. С. Самощенко. – М., Госюриздат, 1962. – 575с.
5. Европейский кодекс социального обеспечения: Международный документ от 14.03.1964 № ETS № 48: [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_329
6. Европейская социальная хартия: Международный документ от 03.05.1996 № ETS № 163: [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_062
7. План действий Совета Европы для Украины на 2011-2014 гг: Международный документ от 23.06.2011: [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://zakon2.rada.gov.ua>
8. Спасибо-Фатеева И.В. Методологические истоки кодификаций: потребности, обоснованность, конъюнктурность / И.В. Спасибо-Фатеева // Право Украины. – 2009. – № 8; Спасибо-Фатеева И. Кодексы на хуторе близ Европейского Союза / И. Спасибо-Фатеева // Юридическая практика. – 13.04.2004. – № 15.
9. Прилипко С.Н. Предмет права социального обеспечения: Автореф. Дисс.докт. юрид. наук: 12.00.05./ С.Н. Прилипко.-Х., 2007. – 47с.
10. Васильева Ю.В. Кодификация российского законодательства в социальном обеспечении: Теоретические и практические проблемы: Автореф. дисс. докт. юрид. наук: 12.00.05./ Ю. В. Васильева. – М., 2010. – 54 С.

REFLECȚII JURIDICE PRIVIND RESPECTAREA DRESS-CODE-ULUI ȘI INTERZICEREA FUMATULUI LA LOCUL DE MUNCĂ

LEGAL REFLECTIONS ON THE COMPLIANCE WITH THE DRESS CODE AND PROHIBITION OF SMOKING IN THE WORKPLACE

*Eduard BOIȘTEANU,
Universitatea de Stat „Alecru Russo” din Bălți*

Rezumat: *Toți angajații au dreptul la demnitate la locul de muncă Trebuie să menționăm că demnitatea la locul de muncă include: interzicerea discriminării, asigurarea egalității de tratament, interdicția hărțuirii morale (sau psihologice), interzicerea hărțuirii sexuale, posibilitatea angajatului de a solicita și de a obține despăgubiri pentru daune morale în caz de încălcare a acestora. Reieșind din părerea autorului, aria drepturilor non-patrimoniale la serviciu pot varia de la un angajat la altul. În unele cazuri, aceasta este abordat ca restrângerea unor drepturi sau libertăți aplicate unor categorii de angajați (ca în cazul fumatului din partea angajaților).*

Prin urmare, acest articol analizează unele aspecte legale cu privire la codul vestimentar și interzicerea fumatului la locul de muncă.

Cuvinte-cheie: *demnitatea în muncă, restrângeri, angajați, angajator, drepturi non-patrimoniale, cod vestimentar.*

Abstract: *All the employees have the right to dignity at work. It must be noted that the dignity at work includes: prohibition of discrimination, ensuring equal treatment, prohibition of moral (or psychological) harassment,*

prohibition of sexual harassment, the employee's possibility to seek and obtain compensation for moral damages in case of breach of his (her) non-patrimonial rights.

According to the author of this study, the area of personal non-patrimonial rights at work may vary from one employee to another. In some cases, it is approached the restriction of certain rights or freedoms applied to some categories of employees (as in the case of smoking employees).

Therefore, this article considers some legal aspects regarding the employees' compliance with the dress code and prohibition of smoking in the workplace.

Key-words: *dignity at work, prohibition, employer, employees, non-patrimonial rights, dress code.*

Toți salariații au dreptul la demnitate în muncă. Astfel, în sensul Codului muncii al Republicii Moldova (în continuare – CM al RM)³⁹, **demnitatea în muncă** este definită ca un climat psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariați care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului. Totodată, subliniem faptul că salariații sunt obligați să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați (art. 9 alin. (2) lit. d²) din CM al RM).

După cum s-a menționat în doctrina română⁴⁰, respectul demnității în muncă presupune: interzicerea oricărei forme de discriminare; asigurarea egalității de tratament; interzicerea hărțuirii morale (sau psihologice); interzicerea hărțuirii sexuale; posibilitatea salariatului de a solicita și a obține recuperarea daunelor morale pentru afectarea drepturilor sale nepatrimoniale.

Este regretabil faptul că legislația muncii a Republicii Moldova nu instaurează un cadru legislativ necesar pentru asigurarea respectului vieții private a salariatului și al demnității la locul de muncă.

La originea reglementării intimității și a stabilirii unui sistem adecvat de protecție a datelor personale a stat nevoia indivizilor de a stabili ceea ce pot dezvălui despre ei înșiși⁴¹. Însă intimitatea nu poate fi privită ca un drept absolut, iar când se confruntă cu alte drepturi fundamentale (de exemplu, cu libertatea de exprimare, garantată prin dispozițiile art. 32 din Constituția RM) trebuie să se găsească un echilibru în respectarea acestora, ele fiind de aceeași importanță.

În calitate de categorie juridică, dreptul la intimitate a fost formulat pentru prima dată în SUA. Astfel, în 1890 Louis Brandeis, judecătorul Curții Supreme din SUA, a definit intimitatea ca „dreptul individului de a fi lăsat în pace”⁴².

În Republica Moldova, dreptul salariatului la respectul vieții private la locul de muncă își găsește fundamentul primar în prevederile art. 28 din Constituția RM, care proclamă respectarea și ocrotirea vieții intime, familiale și private de către stat.

Observăm că sfera drepturilor de muncă cu caracter personal nepatrimonial poate varia de la un salariat la altul. În unele cazuri, putem discuta despre restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți, aplicată unor categorii de salariați (cum ar fi în cazul salariaților fumători).

Astfel, în conformitate cu art. 16 alin. (1) din Legea RM nr. 278/2007 „Cu privire la tutun și la articolele din tutun”⁴³, se interzice fumatul: a) în orice localuri care prezintă pericol de incendiu; b) în instituții de învățământ preșcolar, primar, mediu de specialitate, superior, în instituții medicale, în localuri sportive, pe terenuri de sport, pe stadioane și pe teritoriul adiacent acestora, în instituții de alimentație publică și de comerț; c) în magazine, piețe agricole și industriale, pe terenuri de joacă și în cafenele pentru copii, în transportul în comun auto și aerian, în treceri subterane, în ascensoare; d) în localuri pentru persoane nefumătoare; e) *în spații publice închise* (s.n. – E.B.), în instituții de stat, în cinematografe, teatre, circuri, săli de concerte și de expoziții, în muzee, biblioteci, în alte instituții publice, în săli de așteptare, în autogări, aerogări, gări feroviare, în stații de așteptare a transportului public, în zone de agrement și de odihnă, cu excepția spațiilor destinate exclusiv fumatului; f) în cadrul tuturor evenimentelor publice distractive organizate în spații închise sau la aer liber.

Din acest text legislativ rezultă, indubitabil, că nu doar salariaților din instituțiile de învățământ, ai celor din instituțiile de alimentație publică, precum și ai celor din instituțiile medicale le este interzis fumatul la locul de

³⁹ Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162 din 29.07.03.

⁴⁰ Raluca Dimitriu, *Respectul vieții private a lucrătorului și al demnității la locul de muncă*. În: Revista română de dreptul muncii nr. 7, 2011, p. 43-45.

⁴¹ Radu Carp, Simona Șandru, *Dreptul la intimitate și protecția datelor cu caracter personal*, București, Editura All Beck, 2004, p. 5.

⁴² *Ibidem*, p. 3.

⁴³ Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 47-48 din 07.03.2008.

muncă, ci o asemenea interdicție este aplicabilă în privința tuturor categoriilor de salariați, indiferent de domeniul de activitate al unității. Ca argument, facem referire la dispoziția art. 16 alin. (1) lit. e) din Legea RM nr. 278/2007, potrivit căreia se interzice fumatul în spații publice închise. Totodată, observăm că legiuitorul moldovean a definit noțiunea de „spații închise de la locul de muncă” drept „toate încăperile din imobilele destinate procesului de muncă: halele industriale, spațiile de depozitare, sălile de ședințe, sălile de consiliu, holurile, coridoarele, veceurile, ascensoarele, birourile și/sau odăile utilizate de două sau mai multe persoane” (art. 2 din Legea RM nr. 278/2007). La rândul său, noțiunea de „spații închise de la locul de muncă” a fost integrată în noțiunea de „spații publice închise”.

În plus, subliniem faptul că, în sensul reglementărilor cuprinse în Legea RM nr. 278/2007, salariaților le este interzis fumatul în spațiile închise de la locul de muncă, indiferent de faptul dacă în unitate au fost sau nu amenajate spații destinate exclusiv fumatului⁴⁴.

Interzicerea fumatului poate fi operată și în temeiul codurilor de etică profesională sau de conduită profesională. Cu titlu de exemplu, în pct. 8 din Codul de conduită a colaboratorului vamal⁴⁵ se menționează că acestuia îi este interzis să fumeze în locurile în care acest lucru este interzis sau când își exercită activitatea în locuri publice. În caz contrar, o astfel de încălcare constituie o abatere disciplinară căreia i se pot aplica sancțiuni disciplinare, conform Legii serviciului în organele vamale nr. 1150-XIV din 20 iulie 2000⁴⁶.

În practica de aplicare a legislației muncii s-a pus întrebarea dacă salariaților fumători li se permite să fumeze în încăperile pentru odihnă, puse la dispoziție de către angajator. Răspunsul la această întrebare trebuie să fie unul afirmativ, întrucât, potrivit pct. 65 din Cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului RM nr. 353 din 5 mai 2010⁴⁷, în încăperile pentru odihnă trebuie luate măsuri corespunzătoare pentru protecția nefumătorilor împotriva disconfortului cauzat de fumul de tutun.

Totodată, observăm faptul că legiuitorul moldovean nu a consacrat expres în CM al RM acordarea pauzelor suplimentare pentru fumători. Desigur că salariaților fumători nu li se poate interzice să utilizeze, de exemplu, pauza de masă (consacrată în art. 107 din CM al RM) în alte scopuri decât cele statuate de legiuitor, inclusiv pentru a fuma.

Forma de impact maxim prin care ne afirmăm în societate este îmbrăcămintea. Aceasta și-a pierdut cu foarte mult timp în urmă simpla funcție de protecție a corpului. Semnificația estetică însăși a fost subordonată în timp celei de furnizare de indicii asupra rolului și statutului unei persoane.

„Societățile tradiționale aveau roluri sociale relativ fixe și cicluri elaborate, așa încât îmbrăcămintea și înfățișarea unei persoane constituiau un indicator imediat pentru clasa socială din care provenea un individ, profesia și status-ul social”⁴⁸.

„Fiind o formă vizuală extrem de complexă, corpul uman constituie un emițător de semne sociale. «E imposibil să purtăm haine fără să transmitem semnale sociale»⁴⁹. Mai mult, hainele care s-au transformat în vestimentație au trăsăturile unui simbol⁵⁰.

„Hainele sunt cele ce fac declarații despre noi. Stilul vestimentar al fiecăruia este manifestarea exterioară a personalității sale. Iar personalitatea este melanjul unic rezultat din întrepătrunderea temperamentului natural al individului respectiv, instrucției, educației, mediului în care s-a format, valorilor personale dobândite”⁵¹.

⁴⁴ Potrivit art. 16 alin. (2) din Legea RM nr. 278/2007, spațiile destinate exclusiv fumatului trebuie să întrunească concomitent următoarele condiții obligatorii: a) să fie special amenajate pentru fumat și să nu permită pătrunderea aerului poluat în spațiile publice închise; b) să fie ventilate corespunzător, astfel încât nivelul noxelor să nu atingă nivelul maxim admisibil; c) să fie dotate cu scrumiere și extincatoare, să fie amenajate în conformitate cu prevederile legale privind prevenirea și stingerea incendiilor; d) să fie marcate, la loc vizibil, cu unul dintre următoarele indicatoare: „Spațiu pentru fumători”, „Loc pentru fumat”, „Cameră de fumat”, „Încăpere în care este permis fumatul”, astfel încât orice persoană să fie avizată că numai în acel spațiu se poate fuma; e) suprafața lor să nu depășească 50% din suprafața totală a localului public.

⁴⁵ Codul de conduită a colaboratorului vamal a fost aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 456 din 27 iulie 2009. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 121-123 din 07.08.2009.

⁴⁶ Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 106-108 din 24.08.2000.

⁴⁷ Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 91-93 din 08.06.2010.

⁴⁸ Chelcea Septimiu, *Comunicarea nonverbală în spațiul public: studii, cercetări, aplicații*, București, Editura Tritonic, 2004, p. 68.

⁴⁹ *Ibidem*, p. 71.

⁵⁰ Conform *Dicționarului explicativ și practic al limbii române de azi* (București: Litera Internațional, Chișinău: Litera Internațional, 2004, p. 703), prin noțiunea de *simbol* se înțelege „ceea ce reprezintă indirect, în mod convențional sau prin asemănare, un obiect, o ființă, o noțiune, un sentiment etc.”

⁵¹ Mioara Dragostin, *Ghid practic de vestimentație pentru profesioniști: agenți de vânzări, manageri, oameni de afaceri*, Iași, Polirom, 2005, p. 25-26.

Influența hainelor (îmbrăcăminte) asupra imaginii percepute a unei persoane se poate extinde și asupra unității (întreprinderii, instituției, organizației) pe care această persoană o reprezintă ca efect secundar (*efectul ultimei informații*)⁵². Astfel, E.W. Stuard și B.K. Fuller au cercetat imaginea pe care doi agenți de vânzări din două companii diferite o au în legătură cu vânzătorul și cu firma pe care acesta o reprezintă. Confruntând șapte moduri diferite de vestimentație (tradiționale și informale) reproduse prin fotografii, s-a observat că atunci când vânzătorul era îmbrăcat în una din cele patru variante de vestimentație tradițională era perceput ca fiind mai competent, mai ambițios, stăpân pe sine și optimist, iar firma la care era angajat ca având o ofertă diversificată de produse⁵³.

Chiar dacă tindem să fim de acord cu proverbul „Înțelepciunea nu se cunoaște după îmbrăcăminte” (care „concorează” cu alt proverb „Haina îl face pe om” – preluat din cugetarea latină *Vestis virum reddit*, Quintilianus, *De Institutione Oratoria*⁵⁴), în viața contemporană vestimentația joacă totuși un rol deosebit de important în percepția persoanelor. Desigur că persoana are dreptul să adopte orice formă de vestimentație, aceasta urmează totuși „să facă distincția între muncă și distracție și să-și adapteze vestimentația «atmosferei de afaceri create de patronul lor»”⁵⁵.

Potrivit *Dicționarului explicativ al limbii române*⁵⁶, prin *îmbrăcăminte* se înțelege totalitatea obiectelor care îmbracă corpul omenesc (exceptând încălțăminte). În cadrul raporturilor juridice de muncă, noțiunii de „îmbrăcăminte” îi sunt atribuite mai multe valențe:

- a) ținuta vestimentară;
- b) uniforma (îmbrăcăminte de lucru);
- c) îmbrăcăminte specială (echipamentul individual de protecție la locul de muncă);
- d) *dress code*-ul (codul vestimentar).

Ținuta vestimentară este un atribut obligatoriu pentru mai multe categorii de lucrători (funcționari publici), cum ar fi: grefierii din instanțele judecătorești, avocații, procurorii, judecătorii ș.a. Forma îmbrăcăminte, la aceste categorii de persoane, este consacrată în legislația în vigoare. Astfel, Hotărârea Guvernului RM nr. 126 „Cu privire la stabilirea ținutei vestimentare pentru grefierii din instanțele judecătorești” din 08.02.2008⁵⁷ descrie amănunțit modelul ținutei vestimentare pentru grefierii din instanțele judecătorești, și anume: „Ținuta vestimentară constă din robă, confecționată din stofă de culoare gri-închis. Roba este croită larg, model raglan, închis la gât, cu guler îngust gen tunică, cu mânecile largi. Lungimea robei este de până la 5 cm sub genunchi și se încheie cu nasturi ascunși. Gulerul este garnisit cu o panglică de atlas lată de 2 cm, de culoare albă” (pct. 2 din Hotărârea Guvernului RM nr. 126/2008).

Pentru majoritatea lucrătorilor (funcționari publici, colaboratori) menționați în alineatul precedent, purtarea ținutei vestimentare corespunzătoare (prevăzute de legislația în vigoare), în perioada îndeplinirii obligațiilor de serviciu, are un caracter obligatoriu. Nerespectarea acestei obligații sau îndeplinirea necorespunzătoare a acesteia (cum ar fi: combinarea uniformei cu îmbrăcăminte civilă) constituie o abatere disciplinară, care poate avea drept consecință tragerea lucrătorului (funcționarului public, colaboratorului) la răspundere disciplinară.

În Codul contravențional al Republicii Moldova⁵⁸ este stabilită răspunderea contravențională pentru uzurparea de calități oficiale prin folosirea ilegală a uniformei cu însemne distinctive, cu simbolica autorităților publice sau cu aspect similar ce ar permite confundarea, dacă nu este însoțită de săvârșirea unei infracțiuni (art. 324), precum și pentru introducerea în uz sau purtarea ilegală a uniformei militare și a însemnelor gradului militar, ale genului de arme și ale apartenenței departamentale (art. 372).

Prin **uniformă** se înțelege o îmbrăcăminte croită după un anumit model și care este purtată, în mod obligatoriu, de toți acei care fac parte dintr-o unitate profesională⁵⁹. În practica majorității agenților economici, uniforma salariaților poate fi atribuită la categoria *simbolurilor corporative*, adică simboluri publice care indică identitatea persoanei juridice (art. 3, 6 alin. (1) lit. f) din Legea RM nr. 86 „Cu privire la simbolurile publice” din 28.07.2011⁶⁰).

⁵² http://www.editorialweb.ro/Articole/Business/Despre_vestimentatie.html (accesat la data de 27.11.2012).

⁵³ A se vedea pentru dezvoltări: Marinescu Valentina, *Introducere în teoria comunicării: principii, modele, aplicații*, București, Editura Tritonic, 2003, p. 72.

⁵⁴ *Dicționar de proverbe și zicători / selecție, comentarii, clasificare tematică și tipologică*: Elena Grosu. Prefață și comentarii: Victoria Braga, Ediția a 2-a, Chișinău, Editura „Epigraf”, 2009, p. 341.

⁵⁵ http://www.editorialweb.ro/Articole/Business/Despre_vestimentatie.html (accesat la data de 27.11.2012).

⁵⁶ *DEX*, București, Editura „Univers Enciclopedic”, 1998, p. 514.

⁵⁷ Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 34-36 din 19.02.2008.

⁵⁸ Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 3-6 din 16.01.2009.

⁵⁹ *Dicționar explicativ și practic al limbii române de azi / Elena Comșulea, Valentina Șerban, Sabina Teiuș*, București: Litera Internațional, Chișinău: Litera Internațional, 2004, p. 827.

⁶⁰ Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 164-165 din 04.10.2011.

Drept urmare, uniforma și alte simboluri corporative (stema, drapelul, insignele de apartenență la o corporație ș.a.) urmează să fie aprobate prin decizii ale organelor de conducere ale persoanelor juridice respective.

În conformitate cu art. 6 alin. (8) din Legea RM nr. 86/2011 „Cu privire la simbolurile publice”, simbolurile corporative se recunosc oficial în calitate de simboluri publice și se înregistrează în Armorialul General al Republicii Moldova în baza cererilor persoanelor juridice respective și a deciziei Comisiei Naționale de Heraldică.

Regulamentele și instrucțiunile de utilizare (de reproducere, de executare etc.) a simbolurilor corporative se aprobă, în funcție de forma juridică de organizare, prin decizie a organului suprem de conducere sau a conducătorului persoanei juridice respective, în baza deciziei Comisiei Naționale de Heraldică.

În doctrina română s-a considerat că „aspectul fizic al salariatului îi aparține acestuia, angajatorul neputând reglementa ținuta vestimentară a salariaților săi, decât pentru motive de igienă și securitate, pentru a da o «imagine mărcii» întreprinderii sale sau pentru a ajuta clientela sa (uniformele stewardeselor într-un aeroport, permițând clientelei companiei să știe cui să se adreseze), însă cu precizarea că ținuta nu trebuie să fie «nici ridicolă, nici degradantă»⁶¹.

Desigur că ținuta vestimentară a cărei purtare este consacrată în legislație nu poate fi asimilată cu uniforma introdusă de către angajator în cadrul unei oarecare unități. În aceste circumstanțe, se pune întrebarea: refuzul salariatului de a purta uniforma unității sau prezentarea acestuia la locul de muncă în îmbrăcămintea civilă va conduce sau nu la tragerea acestuia la răspundere disciplinară?

În opinia noastră, tragerea salariatului la răspundere disciplinară pentru nerespectarea ținutei vestimentare la locul de muncă poartă un caracter legal și întemeiat doar cu respectarea cumulativă a următoarelor exigențe:

- normele de asigurare cu uniformă a salariaților și de purtare a acesteia au fost încorporate în regulamentul intern al unității sau într-un alt act normativ local (de exemplu, în codul de conduită profesională);
- dispozițiile regulamentului intern al unității sau ale unui alt act normativ local referitor la purtarea uniformei au fost aduse la cunoștința salariaților, sub semnătură, de către angajator;
- dispozițiile regulamentului intern al unității sau ale unui alt act normativ local referitor la purtarea uniformei nu înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii. Astfel, obligația salariaților de a purta uniformă și de a respecta dress code-ul are un caracter legal și întemeiat doar în acele situații când este condiționată de specificul muncii (ospătarul și barmanul în restaurante și baruri, lucrătorii din transportul feroviar, a căror activitate ține de circulația trenurilor, deservirea călătorilor și transportarea mărfurilor ș.a.), și nu de „aspirațiile” sau „gusturile” angajatorului;
- angajatorul a creat toate condițiile necesare pentru respectarea de către salariații unității a obligației de a purta uniformă și de a respecta dress code-ul (de exemplu, amenajarea vestiarelor⁶²);
- în cazul aplicării unei sancțiuni disciplinare în privința salariatului vinovat de încălcarea dress code-ului, angajatorul trebuie să respecte prevederile art. 206-211 din CM al RM.

În opinia noastră, problema reglementării ținutei vestimentare a salariaților prezintă un grad sporit de complexitate (și, în același timp, de dificultate), întrucât domeniul enunțat, reprezentând un adevărat „câmp de luptă”, presupune o confruntare între două categorii juridice – libertatea de exprimare a salariaților și prerogativele normative, dispozitive și disciplinare ale angajatorului.

Cum pot fi combinate aceste două categorii divergente? Considerăm deosebit de utilă practica statornică în unitățile din SUA, constând în stabilirea unor anumite zile cu îmbrăcămintă lejeră. Astfel, în ultimele două decenii, multe întreprinderi din SUA, chiar și dintre cele mai tradiționaliste, fixează o zi pe săptămână în care se permite o

⁶¹ Costel Gilcă, *Demnitatea în muncă* // <http://www.costelgilca.ro/stiri/document/3327/demnitatea-in-munca.html> (accesat la data de 27.11.2012).

⁶² Obligația angajatorului de a pune la dispoziția salariaților vestiare corespunzătoare este consfințită expres în Cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului RM nr. 353 din 05.05.2010 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 91-93 din 08.06.2010). Astfel, în conformitate cu pct. 68 din Cerințe, lucrătorilor trebuie să li se pună la dispoziție vestiare corespunzătoare dacă aceștia trebuie să poarte îmbrăcămintă de lucru specială și dacă, din motive de sănătate sau de decență, nu li se poate cere să se schimbe într-un alt spațiu. Mai mult, în temeiul prevederilor actului normativ citat, vestiarele trebuie să fie ușor accesibile, să aibă o capacitate suficientă și să fie dotate cu scaune. Totodată, ele trebuie să aibă dimensiuni suficiente și să fie dotate cu echipamente care să permită fiecărui lucrător să-și încuie vestimentația și accesoriile personale în timpul programului de lucru.

Prevederi similare se regăsesc și în pct. 59-61 din Cerințele minime specifice de securitate și sănătate pentru șantierele temporare sau mobile, aprobate prin Hotărârea Guvernului RM nr. 80 din 9 februarie 2012 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 34-37 din 17.02.2012). În plus, potrivit pct. 63 din Cerințele menționate, din motive de decență trebuie prevăzute vestiare separate pentru bărbați și pentru femei sau o utilizare separată a acestora.

ținută mai degajată⁶³. În așa mod, salariaților li se garantează libertatea de exprimare (prin îmbrăcăminte) la locul de muncă.

În viziunea noastră, îmbrăcăminte specială (de protecție), proiectată pentru protejarea salariatului împotriva riscurilor întâlnite în activitățile profesionale, reprezintă unul dintre cele mai complexe mijloace de protecție din ansamblul echipamentelor individuale de protecție.

Prin *echipament individual de protecție la locul de muncă* se înțelege orice echipament destinat să fie purtat sau ținut de salariat pentru a-l proteja împotriva riscurilor care ar putea să-i pună în pericol securitatea și sănătatea la locul de muncă.

După cum lesne se poate observa, îmbrăcăminte specială (de protecție) nu este decât o componentă a echipamentului individual de protecție la locul de muncă, acesta din urmă având un înțeles mai larg.

Este regretabil faptul că legislația moldavă nu consacră în mod uniform și consolidat cerințele esențiale de securitate ale echipamentelor individuale de protecție. Cu titlu de comparație, legislația română cuprinde reglementări exprese referitoare la modul de utilizare de către salariați a echipamentelor individuale de protecție, și anume:

- Hotărârea Guvernului României nr. 1048 din 9 august 2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă⁶⁴;
- Hotărârea Guvernului României nr. 115 din 5 februarie 2004 privind stabilirea cerințelor esențiale de securitate ale echipamentelor individuale de protecție și a condițiilor pentru introducerea lor pe piață⁶⁵.

Cerințele față de îmbrăcăminte de protecție produsă în Republica Moldova sunt expuse în standardul SM SR EN 340:2010 „Îmbrăcăminte de protecție. Cerințe generale”, precum și în standardele speciale privind îmbrăcăminte de protecție pe tipuri de îmbrăcăminte, în conformitate cu pericolele la care sunt expuse (de exemplu, standardul SM SR EN 342:2010 „Îmbrăcăminte de protecție. Ansambluri și articole de îmbrăcăminte de protecție împotriva frigului”).

ABUZUL DE DREPT SĂVÂRȘIT DE CĂTRE SALARIAT PE PARCURSUL EXECUTĂRII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

MISUSE OF LAW COMMITTED BY AN EMPLOYEE DURING THE EXECUTION OF THE INDIVIDUAL EMPLOYMENT CONTRACT

Daniela POJAR,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Rezumat: Cazurile frecvente de intervenție a abuzului de drept în cadrul raporturilor juridice de muncă care apar pe parcursul executării contractului de muncă diminuează impactul principiilor-governatoare ale raportului de muncă și anume: cel al echității și al egalității. Deși cazurile de abuz de drept din partea participanților la raporturile juridice de muncă sînt destul de frecvente, legislația muncii din Republica Moldova nu statuează expres inadmisibilitatea acestuia în cadrul raporturilor juridice de muncă. Acest lucru permite participanților raportului să se folosească de lacuna legii, utilizînd-o (Legea) în interesul său. Consfințirea unei astfel de norme va servi drept temei pentru un raport de muncă bazat pe respect reciproc, unde părțile își vor onora exemplar obligațiile. În articolul ce urmează se evidențiază situațiile de intervenție a abuzului de drept din partea salariaților pe parcursul executării contractului individual de muncă, care se conturează sub forma unei conduite contrare scopului economic și rolului social al dreptului.

Cuvinte-cheie: abuz de drept, raport juridic de muncă, principiile dreptului muncii, dreptul subiectiv, bună-credință.

Abstract: Frequent cases of the abuse of rights in legal employment relations that arise during the implementation of the labor contract in the workplace, diminish the impact of the labor governing principles, namely, that of equity and equality. Despite the fact that cases of the participants' abuse of rights in legal employment relationships are quite common, the labor legislation of the Republic of Moldova expressly states its admissibility under legal labor relations. It allows the participants to use this gap ratio law, using the law to their own advantage. Approving such norms will serve as a basis for an employment relationship based on mutual

⁶³ Ann Marie Sabath, *Codul bunelor maniere în afaceri*, București, Editura Vremea, 2000, p. 22-23.

⁶⁴ Monitorul Oficial al României nr. 722 din 23 august 2006.

⁶⁵ Monitorul Oficial al României nr. 166 din 26 februarie 2004.

respect, where the parties will honor their obligations. The following article attempts to highlight the situations of the abuse of rights during the execution of the individual employment contract, which is delineated as a contrary conduct to the economic purpose and the social role of the law.

Key-words: *abuse of rights, legal work, principles of labor law, subjective rights, good faith.*

Raportul de subordonare în cadrul relațiilor de muncă reprezintă o caracteristică fundamentală a contractului individual de muncă, proiectându-se ca un element definitoriu al acestuia de mult timp. Această imagine se profilează drept simbol al unui raport juridic prin care voința salariatului este supusă celei a angajatorului prin intermediul unui contract, încheierea căruia impune, pe lângă prestarea muncii într-o anumită specialitate, calificare sau funcție și respectarea regulamentului intern al unității angajatoare.

Analiza subordonării juridice a salariatului în raport cu angajatorul a relevat existența unui concept relativ nou, adesea neînțeles, și anume abuzul de drept al angajatorului în exercitarea prerogativelor de îndrumare, control și sancționare a activității salariatului. Cel mai adesea, abuzul de drept al angajatorului, din perspectiva poziției dominante pe care o are în raportul de subordonare creat pe parcursul executării contractului individual de muncă, este dublat sau se transformă într-un comportament ilicit materializat în acțiuni de discriminare directă sau indirectă a salariaților, precum și acțiuni de hărțuire morală la locul de muncă. Însă practica demonstrează că și salariatul, utilizând prescripțiile legale contrar principiilor acestora acționează cu rea-credință, abuzînd frecvent de drepturile sale. Drepturile pe care legea le conferă participanților la raporturile juridice de muncă trebuie exercitate cu bună credință, în temeiul principiului fundamental al dreptului muncii, consacrat în art. 9, alin. 2 al C. mun. al RM, care incumbă salariatului obligația de a-și îndeplini conștiincios obligațiile prevăzute în contractul individual de muncă. Reieșind însă din egalitatea în drepturi a subiecților raportului juridic de muncă, considerăm că și angajatorul are datoria de a-și îndeplini *conștiincios* obligațiile ce izvorăsc din contractul individual de muncă. În acest sens, *executarea obligațiilor cu bună-credință*, imperativ al normei civile, și *îndeplinirea în mod conștient a obligațiilor care izvorăsc din contractul individual de muncă*, imperativ al normei de dreptul muncii, sînt sinonime. *Bună-credința* și *conștiinciozitatea* în contextul expus mai sus sînt cuvinte-sinonime, mai mult ca atît, textul de lege menționat mai sus, în varianta rusă sună în următorul mod: „Работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные индивидуальным трудовым договором”, într-o traducere liberă *добросовестно исполнять свои трудовые обязанности* ar suna *să exercite cu bună-credință obligațiunile sale de muncă*.

Exercitarea de către subiecții raportului juridic de muncă a drepturilor sale subiective cu nesocotirea principiului bune-credințe, fără un motiv, interes legitim constituie abuz de drept. Merită să fie reținut că acea condiție a inexistenței interesului legitim a fost consacrată tocmai în materia raporturilor de muncă, cu referire la încetarea contractului individual de muncă la inițiativa uneia dintre părți. În doctrina interbelică românească, s-a făcut referire la faptul că exercitarea dreptului de a denunța contractul individual de muncă va fi considerată legitimă sau abuzivă, după cum își va găsi sau nu justificarea într-un motiv real.⁶⁶ Autorii francezi Caen și Pellisier au preluat noțiunea interesului legitim, stabilind că la baza desfacerii contractului individual de muncă trebuie să fie întotdeauna o cauză reală și serioasă.

Teoria abuzului de drept a fost dezvoltată mai întîi în materia dreptului civil. Referindu-ne la dreptul muncii ca ramură de drept, trebuie de ținut cont de faptul că dreptul civil reprezintă dreptul comun pentru dreptul muncii,⁶⁷ reglementînd raporturile patrimoniale și nepatrimoniale stabilite între persoane fizice, persoane juridice aflate pe poziții de egalitate, care uneori își exercită drepturile contrar scopului economic și social al acestora, încălcînd limitele de exercitare a drepturilor. *Locatio operatum*, locațiunea de servicii prin care un om liber se obliga să muncească la un patron în schimbul unei sume de bani, a servit drept sursă pentru contractul individual de muncă. Prin urmare, temeiurile de exercitare abuzivă a dreptului subiectiv civil sînt aplicabile și în dreptul muncii.

Vom menționa însă că atît doctrina, cît și jurisprudența, în marea majoritate a cazurilor, iau în vedere intervenția abuzului de drept, numai în raporturile juridice intervenite cu ocazia încetării contractului de muncă. Spre exemplu, în dreptul muncii francez se arată că instanțele pot reține o demisie ca abuzivă, fie din inițiativa angajatorului, cu această ocazie dezvoltîndu-se teoria cauzei reale și serioase pentru concedierea unui salariat.⁶⁸

⁶⁶ R. A. Florescu, *Încetarea contractului individual de muncă și teoria abuzului de drept*, Tipografia G. Albrecht, București, 1937, p. 137.

⁶⁷ Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii, Curs universitar*, Editura All Beck, București, 2005, p. 23.

⁶⁸ G. L. Caen, J. Pellisier, *Droit de travail*, Editura Dalloz, Paris, 1992, p. 237.

În dreptul german, concedierea la fel este necesar a fi fundamentată printr-un motiv legitim și serios. Într-o speță a tribunalelor de muncă din Germania s-a reținut că nu constituie un motiv serios concedierea unui specialist pe relații cu clienții pe motiv că vorbește cu dialect.

Este necesar a fi menționat că există anumite drepturi, absolute sau discreționare, al căror exercițiu nu poate genera niciodată răspunderea pentru săvârșirea unui abuz de drept a titularului, deoarece folosirea lor implică o apreciere exclusiv personală. Există anumite drepturi subiective care nu se pot exercita în mod obiectiv, chiar dacă subiectiv titularii lor și-ar propune deturnarea acestor drepturi de la scopul pentru care au fost recunoscute.⁶⁹

Ne raliem opiniei autorului român I. Tr. Ștefănescu, care reține că în materia relațiilor de muncă abuzul de drept nu poate interveni cu privire la acele drepturi pe care legiuitorul le lasă la aprecierea exclusivă a uneia dintre părțile contractului de muncă, nici chiar instanța judecătorească nefiind în măsură să cenzureze o atare inițiativă. Cu titlu de exemplu, în această categorie, I. Tr. Ștefănescu a inclus:⁷⁰

- dreptul salariatului de a demisiona, reieșind din contractul său de muncă încheiat pe durată nedeterminată (evident cu respectarea obligațiilor legale referitoare la preaviz ori la forma scrisă a notificării);
- dreptul angajatorului de a-și stabili fără nici o ingerință cifra de afaceri, care are efecte și asupra situației salariaților săi;
- dreptul salariatului de a dispune de salariul său;
- dreptul salariatului de a solicita pensionarea;
- dreptul salariatului de a refuza modificarea contractului individual de muncă și, implicit, de a refuza încheierea unui acord adițional la contractul de muncă;
- dreptul angajatorului de a elabora regulamentul intern al unității.

Cu excepția drepturilor nesusceptibile de abuz, prezentate mai sus, putem întâlni exercițiul abuziv al drepturilor în toate materiile specifice dreptului muncii: încheierea contractului de muncă, executarea contractului de muncă, suspendarea contractului de muncă, încetarea contractului de muncă etc.

În concluzie, apreciem că au caracter discreționar următoarele drepturi:

- referitor la salariați: dreptul salariaților de a demisiona, de a dispune de drepturile salariale, de a refuza modificarea contractului individual de muncă, de a solicita demisia în legătură cu pensionarea;
- referitor la angajator: dreptul de a decide cu privire la cifra de afaceri și cu privire la conținutul regulamentului intern al unității.

Subiecții raportului de muncă pot exercita drepturile ce le revin în mod abuziv, în circumstanțe specifice, ocazionate, de executare a unui contract individual de muncă, însă datorită relației de subordonare, specifică raportului juridic de muncă, intervenția situațiilor de abuz de drept din partea salariatului cu ocazia executării contractului individual de muncă sînt rare. Chiar dacă incidența acestor situații este foarte rară în raport cu cele în care angajatorul poate săvîrși un abuz de drept, există ipoteze în care și un salariat poate să-și exercite abuziv drepturile subiective.

Incidența situațiilor în care salariatul își poate exercita abuziv drepturile subiective este mai redusă în raport cu numărul cazurilor în care angajatorul poate săvîrși un abuz de drept, dar totuși în prezent sînt semnalate cazuri în care acestea pot apărea pe parcursul executării contractului individual de muncă. Executarea unui contract individual de muncă este guvernată de principiul stabilității în relațiile de muncă. Art. 64 din Codul muncii al RM stabilește că drepturile și obligațiile legate de raporturile de muncă dintre angajator și salariat sînt stabilite prin negocieri, iar salariații nu pot renunța la drepturile garantate de către legiuitor, orice înțelegere prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute salariaților sau limitarea acestora este nulă. În acest sens, art. 68 din Codul muncii al RM statuează că orice modificare a contractului individual de muncă are loc prin încheierea unui acord suplimentar încheiat în formă scrisă, semnat de către părți, anexat la contract. Potrivit dispozițiilor alin. 2 al articolului sus-menționat, contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților, în ceea ce privește durata contractului, specificul muncii (condițiile de muncă), locul muncii, felul muncii, quantumul retribuirii muncii (salariul), regimul de muncă și de odihnă sau specialitatea, profesia, funcția. Autoarea română Veronica Pribac consideră că promovarea în funcție ori mărirea salariului, constituind forme de modificare a felului muncii, respectiv salariului, nu se pot realiza unilateral de către angajator, fiind necesar consimțământul salariatului, chiar dacă este vorba de acte ce își produc efectul în folosul și în favoarea acestuia din urmă; dreptul salariatului de a refuza o modificare unila-

⁶⁹ I. Deleanu, *op. cit.*, p. 93.

⁷⁰ I. T. Ștefănescu, *Tratat elementar de drept al muncii*, Editura Lumina Lex, București 1999, p. 259.

terală a contractului său individual de muncă constituie un drept care, de regulă, poate fi exercitat în mod discreționar. După cum menționează aceeași autoare⁷¹, abuzul de drept este posibil, cu titlu de excepție și în acest caz, refuzul persoanei de a accepta o promovare sau o mărire a salariului fiind susceptibil de a fi exercitat abuziv. O astfel de faptă se poate identifica atunci când refuzând mărirea de salariu, respectiv promovarea însoțită de majorarea salariului, se urmărește cu rea credință ca prin aceasta să se diminueze sau să nu se majoreze unele sume datorate în virtutea obligației de întreținere ce funcționează în raporturile de drept al familiei.⁷² Considerăm că există această posibilitate de refuz din partea salariatului de a modifica contractul de muncă, în sensul de a nu accepta o promovare în funcție, urmată de o majorare de salariu, atunci când salariatul nu dorește să-i fie majorat venitul lunar, care ar fi supus impozitării. Această situație este posibilă atunci când majorarea salarială nu este substanțială, promovarea în funcție ar solicita din partea salariatului un efort psiho-emoțional sporit, iar venitul net practic nu ar suferi modificări. Sîntem în prezența unui abuz de drept din partea salariatului al prevederilor legale de la art. 68 din Codul muncii al RM: utilizînd această normă în interesul său, evită necesitatea executării unei obligații fiscale majorate.

O altă intervenție a abuzului de drept din partea salariatului pe parcursul executării contractului individual de muncă o regăsim în materia detașării. Art. 69 din Codul muncii al RM definește detașarea ca fiind o schimbare temporară a locului de muncă. În situația detașării, nu sîntem în prezența unei modificări a contractului individual de muncă și nu este instituită obligativitatea încheierii unui acord adițional la contractul individual de muncă. Însă pentru a proteja interesele salariatului și în scopul respectării principiului stabilității în muncă, legiuitorul a stabilit anumite rigori, care trebuie respectate și anume: detașarea poate fi dispusă numai cu acordul scris al salariatului pentru o perioadă de cel mult un an și se efectuează în temeiul unui contract individual de muncă distinct pe durată determinată, iar salariatul detașat are dreptul la compensarea cheltuielilor de transport și a celor de cazare, precum și la o indemnizație specială. Alin. 2 al art. 71 stabilește că, în caz de necesitate, perioada detașării poate fi prelungită, prin acordul părților, cu încă cel mult un an.

Sîntem în situația intervenției unui abuz de drept atunci, când angajatorul a respectat cu bună-credință și în totalitate obligațiile impuse de lege și cele asumate prin contractul individual și/sau colectiv de muncă și intervine necesitatea prelungirii pentru încă un an a detașării, iar salariatul refuză detașarea din necesitatea îndeplinirii unor sarcini de serviciu incomode (sub aspectul necesității deplasării geografice)

Autoarea română Veronica Pribac reține în sarcina instanțelor de judecată sesizate cu soluționarea unei contestări a temeiniciei refuzului salariatului față de detașarea dispusă de angajator obligația de a admite o astfel de cerere, constatînd că motivele personale invocate de salariat nu sînt temeinice, numai atunci când se va putea identifica o exercitare abuzivă a acestui drept de către salariat:

- când refuzul salariatului este formulat cu rea-credință, avînd în vedere numai șicanarea angajatorului;
- când refuzul salariatului nu este formulat pentru a asigura o protecție a persoanei sale, a vieții private și familiale, ci pentru a evita îndeplinirea unor sarcini de serviciu incomode (sub aspectul necesității deplasării geografice).

Distincția clară între cazurile ce reprezintă motive personale temeinice și cazurile în care salariatul săvîrșește un abuz de drept se poate realiza, după cum s-a arătat în doctrină, avînd în vedere:

- pe de o parte, situațiile în care salariatul ar putea refuza chiar prestarea muncii: starea sa de sănătate, situația familială deosebită;
- pe de altă parte, prin analogie, situațiile în care normele de drept referitoare la funcționarii publici permit expres refuzarea detașării:
- graviditatea;
- își crește singur copilul minor;
- starea de sănătate, dovedită cu certificat medical, face contraindicată detașarea;
- detașarea se face într-o localitate în care nu i se asigură condiții corespunzătoare de cazare;
- este singurul întreținător de familie;
- motive familiale temeinice justifică refuzul de a da curs detașării.

Prin urmare, va constitui un abuz de drept din partea salariatului refuzul detașării în absența uneia dintre situațiile enumerate mai sus.⁷³

⁷¹ V. Pribac, op. cit., p. 82.

⁷² V. Pribac, op. cit., p. 82..

⁷³ V. Pribac, op. cit., p. 85 și urm.

Posibilități de intervenție a abuzului de drept există și în situația deplasărilor în interes de serviciu. În situația în care salariatul este trimis în deplasare în interes de serviciu și nu comunică intenționat angajatorului că există necesitatea imitării deplasării din cauza unuia dintre motivele prevăzute la art. 249 din Codul muncii al RM, ulterior acționînd în instanță angajatorul pentru nerespectarea acestor prevederi legale.

În situația existenței acestor motive temeinice pentru a nu fi dispusă detașarea sau, după caz, deplasarea în interes de serviciu, sîntem de părere că aprecierea asupra temeiniciei motivelor personale ale salariatului se va putea realiza însă numai prin aplicarea teoriei abuzului de drept.

Ne raliem opiniei precum că titularul dreptului subiectiv nu-l poate exercita arbitrar, deși dreptul subiectiv are ca scop satisfacerea intereselor titularului, acesta nu-și poate realiza scopul prin lezarea interesului general. Depășirea limitelor legii sau încălcarea scopului reprezintă abuzul de drept, sancționat de legea în vigoare.⁷⁴

Abuzul de drept reprezintă o instituție deosebit de importantă în cadrul raporturilor juridice de muncă. Importanța sa este evidențiată atît sub aspect practic, cît și teoretic. Invocarea abuzului de drept constituie, în numeroase situații, unica apărare a subiectului raportului juridic de muncă al cărui drept ori interes a fost lezat, iar interdicția expresă a abuzului de drept se impune cu necesitate ca răspuns la nevoia socială de echitate în raporturile juridice de dreptul muncii.

Interdicția abuzului de drept în raporturile de muncă este de natură să marcheze ideea de echitate menită să guverneze aceste raporturi.

Bibliografie

I. Acte normative

1. Constituția Republicii Moldova, adoptată de Parlamentul Republicii Moldova la 29 iulie 1994, Chișinău: Moldpresa, 1997.
2. Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28.03.2003, Monitorul Oficial al RM nr. 159-162 din 29.07.2003.
3. Legea nr. 158-XVI din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, Monitorul Oficial al RM nr. 230-232/840 din 23.12.2008.

II. Studii, tratate, cursuri, monografii, articole

1. Athanasiu, Al.; Dima, L. *Dreptul muncii. Curs universitar*, Editura „All Beck”, București, 2005.
2. Caen G. L., Pellissier J. *Droit de travail*, Editura Dalloz, Paris, 1992.
3. Deleanu, I. *Drepturile subiective și abuzul de drept*, Editura Dacia, Cluj Napoca, 1998.
4. Florescu R.A. *Încetarea contractului individual de muncă și teoria abuzului de drept*. Tipografia G. Allbrecht, București, 1937.
5. Pribac, V. *Abuzul de drept și contractele de muncă*, Editura Wolters Kluwer, 2007.
6. Sadovei N. *Interdicții impuse angajatorului în raporturile de muncă cu salariații*// *Dreptul Muncii*. Revista științifică și informativă de drept, Nr. 10 (34), 2008.
7. Sadovei N. *Dihotomia raportului juridic de muncă. Studiu monografic*, Chișinău, 2011.
8. Ștefănescu, I.T. *Tratat elementar de drept al muncii*, București, Editura Lumina Lex, 1999.

AVANTAJELE PROCEDURII ARBITRALE NAȚIONALE ȘI INTERNAȚIONALE

AVANTAGES DE NATIONAUX ET INTERNATIONAUX PROCÉDURE D'ARBITRAGE

Tatiana CRUGLIȚCHI,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Rezumat: Din cele mai vechi timpuri, s-au căutat metode alternative de soluționare a disputelor ce apăreau la nivelul relațiilor comerciale, altele decât cele judiciare. Și nu în ultimul rând, s-a mizat pe faptul că aceste metode extrajudiciare, să fie în cea mai mare măsură independente și, în același timp, recunoscute de sistemul judiciar. Se consideră că dezvoltarea activității comerciale are o intensă legătură cu apariția arbitrajului. Există și alte opinii, care admit că arbitrajul are o istorie mult mai veche, el a apărut ca o formă de soluționare a conflictelor dintre părți prin implicarea unei persoane terțe.

⁷⁴ R. Motica. Gh. Mihai, *Teoria generală a dreptului*, Editura All Beck, București, 2001, p. 216.

Astăzi, metodele alternative de soluționare a litigiilor sunt de ordin privat, independente, iar statul are o implicare minimă în activitățile acestora. Astfel, prin metode alternative de soluționare, se subînțelege și arbitrajul. De regulă, instituția arbitrajului soluționează diverse dispute economice în care sunt implicați oamenii de afaceri.

Cuvinte-cheie: arbitraj, conflict, litigii.

Résumé: Depuis les anciens temps, on a cherché des méthodes alternatives de résolution des litiges qui apparaissaient dans le commerce, autres que celles judiciaires. On a misé sur le fait que ces méthodes extrajudiciaires, sont le plus souvent indépendantes et en meme temps reconnues par le pouvoir judiciaire. Il est considéré que le développement de l'activité commerciale est lié à l'apparition de l'arbitrage. Il existe plusieurs opinions qui admettent que l'arbitrage a une histoire beaucoup plus ancienne, il est apparu comme une forme de résolution des conflits entre les parties impliquant une tierce personne.

Aujourd'hui des méthodes alternatives de résolution des litiges sont d'ordre privé et indépendant, et l'État a une participation minimale dans leurs activités. Ainsi, par des méthodes alternatives de solution on comprend l'arbitrage. En général, l'institution de l'arbitrage résout divers différends économiques impliquant des entreprises.

Mot-clés: arbitrage, conflict, litige.

În prezent, în practica mondială, se întâlnesc peste 20 de metode private de soluționare a disputelor juridice civile.⁷⁵

În Europa de Vest, oamenii cel mai des optează în favoarea unei metode alternative de soluționare a divergențelor. Astfel, cele mai recunoscute metode alternative în litigiile civile și comerciale sunt arbitrajul, concilierea/medierea asistată de un terț, negocierea directă și practicile participative, sesiunile de soluționare amiabilă în cadrul procesului judiciar (medierea judiciară).⁷⁶

În Rusia, arbitrajul propriu-zis este numit *treteischi sud* (*mpemeÿckuÿ cyd*), iar prin arbitraj se subînțelege un organism de stat, oficial și permanent, ce soluționează litigiile economice între organizații, întreprinderi și firme, acest fapt inducând deseori persoanele străine în eroare.⁷⁷

În legislația noastră, o definiție a arbitrajului este dată în cuprinsul art. 6, alin.1 din *Legea cu privire la arbitraj nr.23-XVI din 22.02.2008*: „arbitrajul este o instituție investită cu funcția de a soluționa litigiile care apar între persoane fizice și/sau juridice.”

Cât privește natura juridică a arbitrajului, au fost expodate trei teze: jurisdicțională, contractualistă și dualistă (mixtă). Împărtășim teza dualistă vizavi de arbitraj. Persoanele care au capacitatea deplină de exercițiu pot conveni să soluționeze pe calea arbitrajului litigiile patrimoniale dintre ele, în afară de acelea care privesc drepturi asupra cărora legea nu permite a se face tranzacție. Nu sunt, de exemplu, arbitrale litigiile privind statutul persoanelor, cele referitoare la lucruri care nu sunt în comerț, conflictele colective de muncă ori litigiile care sunt de competența exclusivă a instanțelor judecătorești, cum ar fi, de exemplu, cele cu privire la drepturile de proprietate intelectuală ș.a. Natura contractuală se distinge prin faptul că părțile își manifestă voința de a soluționa litigiile prin metoda arbitrajului. Acordul amiabil al părților se confirmă printr-un act scris și semnat de ambele părți. Acest act, numit convenție de arbitraj, urmează să conțină anumite reguli în ceea ce privește procedura de arbitraj. Astfel, părțile pot să determine în textul convenției modul de organizare a arbitrajului, fie să instituie un arbitraj ad-hoc, fie să se adreseze unui organ permanent al arbitrajului. De asemenea, părțile sunt în drept să numească arbitri, să stabilească anumite norme ce țin de desfășurarea arbitrajului în limita legalității.

Natura contractuală se confirmă prin art. 5 al *Legii cu privire la arbitraj nr.23- XVI din 22.02.2008*, prin care se stabilește: „Arbitrajul se organizează și se desfășoară potrivit convenției de arbitraj”. Natura contractuală se determină numai în cazul în care părțile decid benevol soluționarea litigiului prin această metodă. Acordul de voință a părților este esența caracterului contractualist al arbitrajului, așadar doar părțile sunt în drept să hotărască care este cea mai admisibilă și eficientă metodă pentru rezolvarea divergențelor apărute. Deseori, se optează pentru arbitraj din motivul că justiția statală este pronunțată de conservatorism și are un grad înalt de imobilism⁷⁸.

Natura contractuală se evidențiază prin faptul că arbitrajul are ca bază juridică o convenție, iar caracterul jurisdicțional se cuprinde în procedura arbitrală și hotărârea pronunțată. După concepția unor autori, arbitrajul este

⁷⁵ Немытина М.В., *Развитие альтернативных форм разрешения правовых конфликтов*, Учебно- методическое пособие, Саратов: СГАП, 1999, стр. 49.

⁷⁶ Guțu Zinaida, *Consolidarea cadrului legal privind arbitrajul în Republica Moldova, Studii privind funcționarea instituției arbitrajului în Republica Moldova*, Chișinău, 2012, pag. 6.

⁷⁷ Деметьев О.М., Тихонова Е.В., *Альтернативное разрешение споров: краткий аналитический очерк*, Москва. Издательство Першина Р.В, 2010, pag. 6.

⁷⁸ Pălăcean Carmen, *Dreptul Comerțului Internațional*, Note de curs pentru învățământul la distanță, București, pag. 35.

convențional prin origine și jurisdicțional prin funcție. Se consideră că, la început, dreptul comercial, a fost mai formalist ca dreptul civil, cu o mare aptitudine spre spiritul de echitate, iar soluționarea litigiilor comerciale se realiza pe calea arbitrajului.⁷⁹

Natura jurisdicțională se fundamentează pe faptul că justiția se înfăptuiește doar de instanța de judecată. În unele situații, instanța de judecată poate determina ca justiția să se realizeze de instituția arbitrajului. În această situație, voința părților nu are prioritate, ci decizia este a instanței. Astfel art. 30, alin. 1 confirmă: „*Pricina civilă care este de competența instanței judecătorești de drept comun sau a celei specializate poate fi strămutată, până la emiterea hotărârii, spre judecare arbitrală, dacă părțile consimt și dacă o astfel de strămutare nu este interzisă de lege.*”

Natura mixtă combină în sine atât natura contractualistă a instituției cât și cea jurisdicțională.

Arbitrajul s-a dovedit a fi o soluție eficientă în soluționarea litigiilor comerciale. Caracterul preminent al arbitrajului la soluționarea litigiilor comerciale rezultă din avantajele acestei proceduri. Astfel, există mai multe argumente pentru ca părțile să opteze pentru procedura arbitrală – confidențialitatea, simplitatea procedurii, rapiditatea, specializarea arbitrilor în anumite domenii etc. Potrivit art. 4 din *Legea cu privire la arbitraj nr. 23-XVI din 22 februarie 2008*, arbitrajul are la bază următoarele principii: respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, legalitatea, libertatea convenției în arbitraj, constituirea arbitrajului în conformitate cu convenția părților, contradictorialitatea, respectarea dreptului la apărare și confidențialitatea.

Instituția arbitrajului reprezintă o modalitate alternativă și eficientă de soluționare a litigiilor comerciale. Datorită modului său de organizare și desfășurare a procesului, arbitrajul însumează o serie de avantaje, față de procedura clasică de soluționare a litigiilor comerciale prin intermediul instanței de judecată. Faptul că părțile apelează la arbitraj este justificat printr-o serie de avantaje, ce oferă o mare prioritate procedurii.

Vorbind despre arbitraj, se poate de specificat caracterul democrat al procedurii, ce se manifestă prin dreptul de a numi arbitri, de a alege locul desfășurării procesului și de a stabili anumite reguli de desfășurare a arbitrajului.⁸⁰

În funcție de diverse caracteristici, putem specifică în cadrul arbitrajului următoarele avantaje:

- a. Accesibilitatea ce se caracterizează prin rapiditatea conceperii convențiilor arbitrale, prin înserarea clauzelor compromisorii în contract, fie a unui compromis separat de către părți;
- b. Simplitatea arbitrajului, ce se definește prin faptul că regulile arbitrajului sunt simple și clare, astfel partea poate să nu apeleze la un avocat;
- c. Imparțialitatea, corectitudinea și integritatea tribunalului arbitral a cărui arbitri sunt independenți, onești și obiectivi;
- d. Competența specializată a arbitrilor, arbitrii sunt specialiști de o înaltă calificare în domeniul dreptului și relațiilor comerciale;
- e. Confidențialitatea – ședințele arbitrale nu sunt publice, nici o persoană nu are acces la ele, precum și la informațiile ce țin de soluționarea litigiilor;
- f. Rapiditatea – procedura arbitrală se desfășoară într-un termen relativ scurt, astfel în cazul arbitrajului intern termenul este de 6 luni, iar pentru arbitrajul internațional 12 luni;
- g. Atmosfera de parteneriat – arbitrajul este constituit în conformitate cu voința părților, iar asupra litigiului se pronunță arbitrii aleși de părți;
- h. Costuri reduse – procesul arbitral este, de regulă, mai puțin costisitor față de procedura de drept comun;
- i. Sentințele sunt obligatorii și definitive pentru părți.⁸¹

De asemenea, această listă se poate completa, semnându-se că unul dintre avantajele arbitrajului este flexibilitatea procedurii, ce se afirmă prin libertatea părții de a alege legea aplicabilă arbitrajului și libertatea de a alege arbitrii. Un alt avantaj este existența unui control asupra regularității arbitrajului. Legalitatea pronunțării hotărârii arbitrale este asigurată de posibilitatea de anulare a ei de către instanța de judecată, ce ar fi fost competentă de a judeca litigiul în absența convenției arbitrale.

Este important de menționat că procedura arbitrală este o modalitate amicală de soluționare a litigiilor, mai potrivită mediului de afaceri decât justiția statală. Din motivul că aspectele economice ale litigiului sunt foarte importante, de foarte multe ori soluționarea litigiilor date se finalizează prin încheierea de tranzacții.⁸²

⁷⁹ Vieriu Eufemia, Vieriu Dumiru, *Drept Comercial*, București, Editura Lumina Lex, 2007, p. 2.

⁸⁰ Бузова И.Л., Павлов М.А., *Преимущества и недостатки института рассмотрения споров в третейских судах*, Вологодское чтения, №58. С, 2006, стр. 64.

⁸¹ Pălăcean Carmen, *Dreptul Comerțului Internațional*, Note de curs pentru învățământul la distanță, București, 2009, p. 42-43.

Obligativitatea executării hotărârii constituie un alt avantaj al arbitrajului. Instanța de arbitraj emite o hotărâre ce este obligatorie pentru părți, acestea urmând să o execute de bunăvoie în termenul stipulat în hotărâre. În caz contrar, când partea ce a pierdut procesul se eschivează de la îndeplinirea obligațiilor, instanța de judecată ce ar fi fost competentă la judecarea litigiului în absența convenției de arbitraj, emite titlul executoriu la cererea părții câștigătoare. Astfel, hotărârea arbitrală se execută întocmai ca o hotărâre judecătorească.

Printre alte avantaje este inclusă și posibilitatea soluționării litigiilor în conformitate cu principiul echității, egalitatea părților, posibilitatea de a alege componența arbitrajului, dreptul aplicabil și limbii de desfășurare a procesului, oportunitatea părților de a prelungi termenul limită pentru a lua o decizie. *Confidențialitatea arbitrajului* se motivează prin următoarele fapte: caracterul privat al arbitrajului; caracterul voletiv; normele arbitrajului.⁸³

Cu siguranță, preeminența arbitrajului se justifică prin mai multe avantaje, dar este important să menționăm că totuși există și unele dezavantaje ale arbitrajului. Spre exemplu, există un oarecare risc în alegerea arbitrilor, se poate întâmpla ca părțile să dea greș la numirea arbitrilor. La fel, există un risc ce ține de costul arbitrajului, nu se cunoaște niciodată care va fi costul final al procedurii arbitrale. Un alt risc ține de faptul că nu există o limită de timp a procedurii, ea poate dura foarte mulți ani.⁸⁴

Cu siguranță, posibilitatea de a ataca hotărârea emisă de instanțele de judecată în instanțele ierarhic superioare prelungește cu mult timpul de soluționare a litigiului, în timp ce în arbitraj nu există eventuale modalități de atac, fie părțile sunt mulțumite de hotărârea emisă, fie au posibilitatea de a cere desființarea hotărârii prin intermediul instanței competente.

Dacă în procesul civil, părțile se supun întru totul procedurii, fără abateri și fără a avea prea multe opțiuni, procedura arbitrală este mult mai liberă și mai flexibilă, oferind posibilitatea părților de a aranja procesul după propria voință. Astfel, unul dintre avantajele arbitrajului este numirea arbitrilor. Această posibilitate, într-o mare măsură, sporește încrederea părților în procedura arbitrală și anume în faptul că hotărârea arbitrală va fi corectă și echitabilă. În procesul civil, părțile nu au posibilitatea de a alege judecătorii, ceea ce este cu siguranță un dezavantaj pentru justiția statală.

În cadrul procedurii de arbitraj, părțile se află în conflict de interese, din acest motiv, problema numirii arbitrilor are mai multe dimensiuni:

- Părțile în cadrul procedurii urmează să fie asigurate de impertinența arbitrilor de a susține o anumită parte.
- La fel, urmează să fie protejați și arbitrii de presiunea exercitată și agresivitatea părților.⁸⁵

Art.12, al *Legii cu privire la arbitraj nr.23- XVI din 20.05.2008*, stipulează modul de numire a arbitrilor, în cazul în care acest fapt nu este inclus în convenția de arbitraj. În condițiile acestei legi, partea ce dorește să recurgă la arbitraj urmează să trimită o notificare în scris părții adverse, prin care aceasta se invită să numească arbitrii. Notificarea urmează să se refere la convenția de arbitraj și trebuie să conțină succint pretențiile și temeiurile lor. De asemenea, în notificare, partea ce vrea să recurgă la arbitraj indică numele, domiciliul și datele profesionale ale arbitrului, pe care îl propune sau îl numește. În cazul în care partea ce a notificat numirea arbitrului dorește revocarea acestuia, se admite doar cu consimțământul celeilalte părți.

În ceea ce privește arbitrii, o singură numire a lor de către părți nu este suficientă, arbitrii trebuie să și accepte aceste împuterniciri. Odată ce arbitrul sau (după caz) arbitrii au primit propunerea de numire, ei au la dispoziție 5 zile pentru a accepta propunerea și a comunica acest fapt în scris părților. Dacă părțile au optat pentru ca litigiul să apară să fie judecat de către un complet de arbitri, atunci arbitrii ce au fost numiți de părți și, evident, au acceptat numirea, urmează să aleagă un supraarbitru. Arbitrii au la dispoziție 10 zile de la data acceptării lor de a numi supraarbitru. La fel ca și în cazul arbitrilor, supraarbitrul, în termen de 5 zile trebuie să accepte împuternicirile.

Se poate întâmpla ca una dintre părți să nu numească în termen arbitrul sau arbitrii, atunci se procedează după caz: numirea arbitrului se face de către instanța de judecată în cazul arbitrajului ad-hoc, fie președintele

⁸² Dr. Bernd D. Ehle, *Soluționarea prin arbitraj a disputelor din materia fuziunilor și achizițiilor internaționale*, Revista Română de Arbitraj, Anul 3/nr.1, ianuarie-martie, 2009, p. 60.

⁸³ Данилевич А.С., *Международный коммерческий арбитраж*, Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, Минск, 2005, стр. 26.

⁸⁴ Рожкова М.А., Елисеев Н.Г., Скворцов О.Ю., *Соглашения о подсудности, международной подсудности, примирительной процедуре, арбитражное (третейское) и мировое соглашения*, Москва, Статут, 2008, стр. 115.

⁸⁵ Скворцов О.Ю., *Критерии независимости арбитров в международном коммерческом арбитраже*, Третейский суд: история, современная практика и перспективы развития, Научно-издательский центр Каспийского общественного университета, Алматы, 2011, стр. 46.

arbitrajului numește arbitrul în cazul arbitrajului instituționalizat. La această procedură se recurge și în cazul în care arbitrii nu desemnează în termen de 10 zile de la numire, supraarbitrul. La fel și în cazul în care părțile au desemnat o persoană împuternicită să numească arbitru, însă în termen de 15 zile numirea nu a avut loc, se numește arbitrul fie de instanța de judecată, fie de președintele arbitrajului.

În ceea ce privește recuzarea arbitrilor, referiri directe se conțin în art.14 al *Legii cu privire la arbitraj nr.23-XVI din 20.05.2008*. Astfel, persoana ce acceptă numirea sa, în calitate de arbitru, trebuie să dezvăluie până la acceptare toate circumstanțele ce ar putea să influențeze imparțialitatea și independența sa, precum ar putea să contravină și convenției de arbitraj. Odată ce arbitrul acceptă numirea sa, el este obligat să divulge toate circumstanțele ce ar putea să influențeze asupra procedurii de arbitraj. Recuzarea arbitrilor se face doar în cazul în care există îndoieli justificate asupra imparțialității și independenței sale, fie în cazul în care nu corespunde calităților invocate în convenție. Părțile sunt în drept să convină asupra procedurii de recuzare a arbitrilor.

Dacă părțile nu au convenit asupra procedurii de recuzare, partea ce solicită recuzarea arbitrului urmează să transmită în scris cauzele recuzării, într-un termen de 15 zile de la data în care a luat cunoștință despre constituirea arbitrajului, fie de la data în care instituția arbitrală a luat cunoștință despre existența anumitor circumstanțe, ce ar putea influența asupra procesului arbitral. Arbitrul recuzat urmează să se retragă din oficiu, fie să se pronunțe asupra recuzării în cazul în care cealaltă parte tot nu acceptă recuzarea.

Dacă partea ce a solicitat recuzarea, urmând procedura menționată anterior, nu reușește să recuzeze arbitrul, ea se poate adresa în termen de 30 de zile din data primirii refuzului de recuzare instanței de judecată. În acest caz, instanța de judecată urmează să se pronunțe asupra recuzării printr-o încheiere asupra recuzării. Deși cererea de judecare se află în curs de judecată, arbitrul recuzat continuă procedura de arbitraj și poate emite hotărârea arbitrală.

În Codul de Procedură Civilă al RM se regăsesc o serie de temeuri ce pot duce la recuzarea judecătorilor, spre deosebire de *Legea cu privire la arbitraj nr.23- XVI din 20.05.2008*. Astfel, în lege, se menționează doar că arbitrul este recuzat în cazul în care există circumstanțe ce ar influența imparțialitatea și independența arbitrilor, precum și faptul că arbitrul nu corespunde calificărilor convenției de arbitraj.

Împuternicirile arbitrului încetează cu emiterea hotărârii arbitrale, însă există și alte momente în care împuternicirile sale încetează. Astfel, arbitrul își încetează împuternicirile sale odată cu recuzarea, fie autorecuzarea sa, în caz de deces, de incapacitate de a participa la proces, la fel și în baza altor temeuri în care el nu poate participa la proces.

Cu siguranță un mare avantaj pentru cei ce optează pentru soluționarea litigiilor comerciale de către arbitraj, este facultatea de a alege arbitrii. Dacă în cadrul procesului civil, părțile nu au nici o tangență cu numirea judecătorului, iar judecătorii urmează să aibă studii juridice, în arbitraj lucrurile stau altfel. Astfel, arbitrii selectați de părți sunt specialiști de înaltă calificare și experiență în domeniul vizat de către obiectul litigiului.

De regulă, părțile apelează la arbitraj în cazul în care doresc ca disputa apărută să fie soluționată nu doar de juriști calificați, dar și de experți în domeniul comerțului, fie din alte domenii.⁸⁶

Legea cu privire la arbitraj nr.23- XVI din 20.05.2008 nu face nici o referire la studiile pe care urmează să le dețină un arbitru. Se precizează doar în art. 11, alin. 2, lit. c, condițiile în care persoanele nu pot fi arbitri și anume: persoanele ce au pierdut statutul de judecător, avocat, notar, procuror, ofițer de urmărire penală sau lucrător al organelor de drept pentru săvârșirea acțiunilor incompatibile cu activitatea sa profesională. De asemenea nu pot fi arbitru persoanele care în conformitate cu statutul funcției sale nu pot fi numiți în această calitate.

Astfel, conform legii, pot fi numiți arbitri persoana fizică ce are capacitate deplină de exercițiu și este competentă să soluționeze litigiul. La fel, ea urmează să-și dea consimțământul să arbitreze, este important ca ea să accepte împuternicirea dată. În ceea ce privește interdicțiile pentru a fi arbitru, se precizează că nu pot fi arbitri persoanele ce se află sub îngrijirea tutelei sau curatelei. Persoanele ce au antecedente penale nestinse la fel nu pot fi arbitri.

Conform art.11, alin.7 al *Legii cu privire la arbitraj nr.23- XVI din 20.05.2008*, lista cu persoanele numite arbitri este aprobată de către organul pe lângă care s-a înființat arbitrajul, care are mai mult un caracter de recomandare. Cu atât mai mult, poate fi numit arbitru orice persoană ce întrunește condițiile stipulate în acest articol.

În Codul de Procedură Civilă a României, se face doar o singură precizare asupra calității arbitrilor, astfel conform art. 555, poate fi arbitru orice persoană fizică ce are capacitate deplină de exercițiu.

Legislația rusă în ceea ce privește calitatea arbitrilor conține o sumă mai mare de condiții. Astfel, în conformitate cu art. 8 al *Legii federale cu privire la judecata arbitrală nr.102-Φ3 din 24 iulie 2002*, se cere în cazul în ca-

⁸⁶ Дементьев О.М., Тихонова Е.В., *Альтернативное разрешение споров: краткий аналитический очерк*, Москва, Издательство Першина Р.В, 2010, стр. 12.

re procedura arbitrală se soluționează de un singur arbitru, ca acesta să aibă studii licențiate în drept. În cazul soluționării litigiului de un complet de arbitri, studii licențiate în drept se cere doar pentru supraarbitru.

O altă garanție pentru calitatea procedurii de arbitraj și hotărârii emise de arbitri este asigurată prin răspunderea arbitrilor. Astfel, în condițiile legii, arbitrii poartă răspundere în cazul în care comportamentul lor este neadecvat:

- încalcă obligațiile sale în mod flagrant. Arbitrul urmează să fie imparțial și să asigure o arbitrare într-o manieră practică și expeditivă a litigiului. Printre alte obligații sunt incluse și garantarea egalității de tratament a părților, respectarea dreptului la apărare și a principiului contradictorialității (art.20 din *Legea cu privire la arbitraj nr.23- XVI din 20.05.2008*); – renunță nejustificat la împuternicirile sale; – absentează fără motiv justificat de la judecarea litigiului sau nu pronunță hotărârea în termenul stabilit de convenția de arbitraj; – nu respectă caracterul confidențial al procedurii și divulgă date cu privire la litigiul judecat în arbitraj.

Așadar, cu siguranță, numirea arbitrilor sporește cu mult încrederea părților în metoda arbitrală de soluționare a litigiilor comerciale.

În textul convenției de arbitraj, părțile pot stabili termenul în care arbitrii urmează să se determine asupra litigiului. Dacă părțile nu s-au decis asupra termenului, atunci arbitrii urmează să pronunțe hotărârea arbitrală în cel mult șase luni de la data constituirii arbitrajului. Stabilirea termenului de desfășurare a arbitrajului, constituie o garanție a faptului că litigiul va fi soluționat într-o perioadă relativ scurtă de timp. Dacă facem o comparație în ceea ce privește pricinile civile, conform art. 192, alin. 2 al Codului de Procedură Civilă al RM, se judecă într-un termen rezonabil. Care este limita rezonabilă însă nu se spune, doar se specifică criteriile ce determină această limită și anume: complexitatea pricinii, comportamentul părților în proces, conduita instanței judecătorești.

În Federația Rusă, spre exemplu, procedura arbitrală se desfășoară într-un termen de 10-15 zile, iar în cadrul instanței de judecată termenul este de la 45 de zile. Legislația română prevede că arbitrajul trebuie să pronunțe hotărârea arbitrală într-un termen de cel mult șase luni de la data constituirii, sub sancțiunea caducității. Părțile sunt în drept doar o singură dată să prelungească termenul de arbitraj cu cel mult 3 luni.

Soluționarea litigiilor comerciale în cadrul arbitrajului se consideră mai puțin costisitoare spre deosebire de soluționarea în cadrul instanțelor de judecată. La depunerea cererii de arbitraj, reclamantul urmează să achite taxa de înregistrare. La fel reclamantul trebuie să achite și taxa de arbitrare, care urmează să acopere toate cheltuielile legate de soluționarea litigiilor.

Taxa administrativă include toate cheltuielile legate de organizarea și conducerea procedurii arbitrale, iar onorariul este destinat pentru a remunera munca tuturor persoanelor ce au fost implicate în proces. De asemenea, în cadrul procedurii pot apărea și alte cheltuieli suplimentare, spre exemplu în cazul în care este necesară o expertiză, traducerea unor acte, de deplasare a arbitrilor, martorilor, cheltuieli de citare sau de comunicare a unor acte prin poștă. De asemenea, în cadrul procedurii, părțile suportă cheltuieli ce țin de onorariile avocaților, fie deplasarea reprezentanților etc.

În cadrul arbitrajului instituționalizat, taxele arbitrajului variază. Costul procedurii arbitrale este un avantaj pentru cei ce soluționează litigiul prin această metodă, însă există și la acest capitol unele aspecte negative. Se întâmplă în unele cazuri ca procedura să se prelungească, părțile să tot aducă în dosar informații noi și inutile, sau să depună cereri ce ar putea să amâne pronunțarea hotărârii.⁸⁷

Arbitrajul este un organ de jurisdicție, arbitrii ca și în cazul judecătorilor au abilitatea de a judeca litigiile comerciale ce apar între părți. Dacă în cazul judecătorilor ne referim la caracterul public al procedurii, în cazul arbitrajului ne referim la caracterul privat al procedurii. Natura privată se manifestă prin faptul că părțile benevol apelează la arbitraj, iar în cadrul procedurii părțile își pot stabili propriile reguli fără a se subordona unei ordini juridice, astfel părțile au puterea de a determina legea aplicabilă litigiului. Se poate de spus că în cadrul arbitrajului, arbitrii de fapt sunt lipsiți de posibilitatea de a influența procesul fără acordul părților.⁸⁸

Avantajul major al procedurii de arbitraj îl constituie confidențialitatea, ce constituie o regulă fundamentală a arbitrajului. Dacă în cazul instanței de judecată, procesul se desfășoară în public, existând doar unele excepții, debaterile arbitrajului nu se desfășoară în public. Cu atât mai mult despre, orice informație ce ține de desfășurarea

⁸⁷ Dumitrescu Andreea Oana, *Putem controla costul și durata arbitrajului?*; Wall-Street, 18 noiembrie, 2011, <http://www.wall-street.ro/articol/Legal-Business/112649/Putem-controla-costul-si-durata-arbitrajului.html>, accesat la 16 mai.

⁸⁸ Клепоносова М.В., *Особенности третейского разбирательства, Исторический, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение*, Вопросы теории и практики, № 7 (13): в 3-х ч., Ч. I., Тамбов, Грамота, 2011, стр. 52.

procesului, actele din dosar sunt accesibile doar părților participante la proces. Cu siguranță, părțile pot opta ca soluționarea litigiului să se desfășoare într-o atmosferă publică.

În conformitate cu art. 15 al *Legii cu privire la arbitraj nr.23- XVI din 22.02.2008*, arbitrii poartă răspundere în cazul în care nu se respectă caracterul confidențial al procedurii. Ei nu sunt în drept să divulge sau să facă publice informațiile din cadrul procesului. Confidențialitatea arbitrajului este un argument important pentru cei ce optează pentru această cale alternativă de soluționare a litigiului. Astfel, confidențialitatea arbitrajului se manifestă prin două aspecte:

- dezbaterile arbitrajului nu sunt publice, persoanele străine sau presa nu sunt în drept să participe la dezbateri;
- divulgarea informațiilor din cadrul dezbaterilor, accesul la actele din cadrul dosarului sunt interzise.

În cadrul instanțelor de judecată, dezbaterile sunt publice, aceasta asigură o transparență justiției. În cazul părților, transparența și publicitatea le protejează de la o judecată incorectă⁸⁹. Astfel, dacă în cadrul instanțelor, caracterul public reprezintă unul dintre principiile esențiale, în cadrul arbitrajului, dimpotrivă, confidențialitatea reprezintă principiul fundamental.

După cum menționează O.I. Skvorțov, juriștii ruși excludeau principiul publicității în cadrul arbitrajului încă înaintea izbucnirii revoluției. Acest fapt îl motivau prin necesitatea de a păstra taina comercială.⁹⁰

Confidențialitatea poate fi privită sub două aspecte, în primul rând, ea asigură părților (care pot fi oameni de afaceri sau antreprenori) menținerea litigiului în secret, ce deseori se dovedește a fi necesar din punct de vedere etic și pragmatic. Pe de altă parte, confidențialitatea se bazează pe încrederea părților în procedura de arbitraj.⁹¹

În cadrul arbitrajului, litigiile se examinează în limba stabilită de părți. Astfel, părțile pot stabili în convenția de arbitraj limba în care se va desfășura procesul. Dacă părțile nu au stabilit reguli cu privire la limba în care se va examina procesul, atunci examinarea va avea loc în limba română. Cu siguranță, putem remarca că spre deosebire de instanțele de judecată, în care legislația prevede la art. 24 CPC al RM că procesul se desfășoară în limba moldovenească, în cazul arbitrajului limba examinării se stabilește în conformitate cu voința părților.

Toate documentele în cadrul arbitrajului sunt prezentate în limba examinării litigiilor. De asemenea, părțile pot solicita și serviciile unui translator, în cazul în care o parte nu cunoaște limba examinării procesului. La cererea părților sau din oficiu se pot cere traducerea documentelor prezentate la examinarea litigiului.

În cazul arbitrajului internațional, dacă părțile nu au stabilit asupra limbii în care se va desfășura procesul, atunci acest drept este atribuit tribunalului arbitral. De asemenea, se poate cere ca documentele prezentate la examinare să fie însoțite de o traducere în limba stabilită de către părți sau de către tribunalul arbitral.

Hotărârile pronunțate în cadrul arbitrajului reprezintă nu altceva decât un act final și de dispoziție ce are un caracter obligatoriu pentru părți, partea împotriva căreia s-a pronunțat hotărârea este obligată să o aducă spre îndeplinire de bunăvoie. Asemănătoare cu hotărârea judecătorească, hotărârea arbitrală se bucură de aceleași efecte. Astfel spus, practic ele se află pe poziții de egalitate.

Hotărârea arbitrală are o arie de recunoaștere mult mai vastă, spre deosebire de hotărârile instanței de judecată. În prezent mai mult de 120 de state au semnat *Convenția Națiunilor din 1958 cu privire la recunoașterea și executarea hotărârilor arbitrale străine* numită și *Convenția de la New-York*. La fel există și multe alte tratate internaționale bilaterale, fie multilaterale, ce asigură facilitatea recunoașterii internaționale a hotărârilor arbitrale.

I.L. Burova și M.A. Pavlova susțin că un rol important al arbitrajului este faptul că acesta ar reduce considerabil numărul litigiilor soluționate în instanța de drept comun. În situația în care în instanța de judecată numărul dosarelor depășește cu mult limita, arbitrajul este o alternativă ce ar ușura lucrul instanțelor.⁹²

Apreciabil este faptul că de fiecare dată părțile aleg arbitrajul ca alternativă procesului civil din cauza încrederii sporite pe care o atribuie atât pentru arbitri, cât și pentru hotărârea emisă de ei. Mai mult decât atât, faptul că părțile numesc arbitrii sporește garanția competenței celor ce vor arbitra procedura de arbitraj.

După cum am menționat anterior, în procedura de arbitraj, părțile se află în dialog, ele comunică între ele, astfel arbitrajul se poate considera o cale amiabilă de soluționare a litigiilor comerciale, ceea ce dă posibilitate ca pe viitor relațiile comerciale dintre părți să nu înceteze.

⁸⁹ Абросимова Е.Б., *Судебная власть: транспарентность и конфиденциальность?*, Проблемы транспарентность правосудия, Москва, ЛексЭст, 2005, стр.45.

⁹⁰ Скворцов О.Ю., *Третейское разбирательство предпринимательских споров в России: проблемы, тенденции, перспективы*, Москва, Волтерс Клувер, 2005, стр. 112.

⁹¹ Курочкин С.А., *Третейское разбирательство в России*, Москва, 2010, стр. 36.

⁹² Бурова И.Л., Павлов М.А., *Преимущества и недостатки института рассмотрения споров в третейских судах*, Вологодское чтения, №58.С, 2006, стр. 64.

CALITATEA FORMĂRII PROFESIONALE ÎN VIZIUNEA ABSOLVENȚILOR ȘI ANGAJATORILOR

LA QUALITÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE DANS LA VISION DES DIPLÔMÉS ET DES EMPLOYEURS

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

Rezumat: În acest articol este abordată calitatea formării profesionale inițiale din perspectivă internă (prin prisma opiniilor studenților-absolvenți ai programelor de licență și ai programelor de masterat de la Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți) și din perspectivă externă (în baza analizei percepțiilor absolvenților Universității, angajați în câmpul muncii în domeniul pe care l-au absolvit, dar și ale reprezentanților angajatorilor) în vederea stabilirii unui diagnostic adecvat stării de fapt a relaționării Universității cu piața muncii și argumentării unor soluții de îmbunătățire a calității capitalului uman.

Cuvinte-cheie: calitatea formării profesionale; necesitățile pieței forței de muncă; capitalul uman; indicatori de evaluare; competențe profesionale; sistem educațional.

Résumé: Cet article aborde la qualité de la formation professionnelle de point de vue interne (conformément opinions des diplômés des programmes de licence et de master de l'Université de l'État „Alec Russo” de Bălți) et de point de vue externe (à la base de l'analyse des perceptions des diplômés de l'Université, employés dans le domaine dont ils ont obtenu leur diplôme, et des représentants des employeurs) afin d'établir un diagnostic approprié à l'état des faits de la collaboration de l'Université avec le marché du travail et d'argumenter certaines solutions pour améliorer la qualité du capital humain.

Mots-clés: qualité de la formation professionnelle, besoins du marché du travail, capital humain, indicateurs d'évaluation, compétences professionnelles; système éducatif.

Dezvoltarea și implementarea unui sistem eficient pentru calificare în învățământul superior, un sistem în care domeniile de formare profesională sunt corelate direct cu cerințele reale și dinamice ale pieței forței de muncă reprezintă scenariul de succes prin care universitățile pot contribui la dezvoltarea capitalului uman⁹³. În contextul acestei viziuni, ne propunem să abordăm calitatea formării profesionale inițiale din perspectivă internă (prin prisma opiniilor studenților-absolvenți ai programelor de licență și ai programelor de masterat de la Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți) și din perspectivă externă (în baza analizei percepțiilor absolvenților Universității, angajați în câmpul muncii în domeniul pe care l-au absolvit, dar și ale reprezentanților angajatorilor) în vederea stabilirii unui diagnostic adecvat stării de fapt a relaționării Universității cu piața muncii și argumentării unor soluții de îmbunătățire a calității capitalului uman⁹⁴.

⁹³ Analiza diagnostic „Universitățile și dezvoltarea capitalului uman”. Panelul nr.1. Coordonator: prof. dr. Ion Gh. Roșca// http://edu2025.ro/UserFiles/File/LivrabileR1/diagnostic_panel1.pdf;

⁹⁴ Datele în baza cărora vom încerca să realizăm acest obiectiv au fost colectate în urma efectuării, pe parcursul anilor 2012, 2013 a următoarelor investigații psihosociologice: iulie 2012 (au fost intervievați absolvenții programelor de licență – 805 respondenți); ianuarie 2013 (absolvenții programelor de masterat – 90 de credite); aprilie-mai 2013 (absolvenții domeniului Drept, angajați în câmpul muncii în domeniu (38 de respondenți) și angajatorii din același domeniu (36 de manageri: Baroul de avocați Bălți, Judecătoria Ungheni, OSC Bălți, procuratura r. Florești, Comisariatul de Poliție Florești, Procuratura r. Drochia, Judecătoria Singerei, Judecătoria Glodeni etc.); aprilie-mai 2013 (angajatorii din domeniul 14. Științe ale educației (30 de manageri din mun. Bălți și câteva raioane din nordul țării, în special, din r. Drochia); iulie 2013 (absolvenții programelor de licență – 614 respondenți; iulie 2013 (absolvenții programelor de masterat – 120 de credite – 117 respondenți).

În calitate de reper teoretico-metodologic pentru realizarea studiilor nominalizate au servit următoarele lucrări: Ciotlăuș, Simona; Florian, Bogdan; Hâncean, Marian-Gabriel; Miroiu, Adrian; Păunescu, Mihai; Rusu, Raluca; Tăriceanu, Elena-Alina; Tufiș, Claudiu; Vlăsceanu, Lazăr; Voicu, Bogdan. *Calitatea învățământului superior din România. O analiză instituțională a tendințelor actuale*. Iași: Editura Polirom, 2011; Vlăsceanu, Lazăr; Miroiu, Adrian; Păunescu, Mihai; Hâncean, Marian-Gabriel. *Barometrul calității 2010. Starea calității în învățământul superior din România*. Brașov: Editura Universității „Transilvania”, 2011; Analiza diagnostic „Universitățile și dezvoltarea capitalului uman”. Panelul nr.1. Coordonator: prof. dr. Ion Gh. Roșca// http://edu2025.ro/UserFiles/File/LivrabileR1/diagnostic_panel1.pdf; Korca Mihai (coordonator). *Educația de calitate pentru piața muncii*. București: Editura Universitară, 2009; Cabac, Valeriu. *Calitatea învățământului superior în viziunea comunității academice*. Studiu de caz – Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți. Bălți, 2006.

Unul dintre factorii care influențează, în mod deosebit, calitatea procesului de formare profesională a tinere-tului rezidă în **calitatea condițiilor de învățare** la Universitate. În opinia respondenților, acestea se prezintă, după cum urmează:

Abs. 2013 (programe de licență – L) **Absolv. angajați, dom. Drept** (Licență/ Masterat)

- | | |
|-----------------------------|--------|
| 1. Bune – 53,84% | 75,67% |
| 2. Satisfăcătoare – 45,01% | 21,62% |
| 3. Nesatisfăcătoare – 0,43% | 2,70% |

Așadar, majoritatea absolută a absolvenților au evaluat pozitiv (deși, nuanțat) condițiile de învățare la Universitate, iar absolvenții angajați din domeniul Drept – le-au considerat de o calitate și mai înaltă.

În același timp, existența condițiilor favorabile de învățare nu conduce nemijlocit și direct la realizarea calitativă a procesului de formare profesională. Condițiile respective sînt utilizate în funcție de profesionalismul și responsabilitatea actorilor principali care își dau concursul la realizarea acestui proces. Despre aceasta ne vorbește elocvent și listarea criteriilor și factorilor care condiționează calitatea pregătirii specialiștilor la Universitate (respondenții au avut posibilitatea să evidențieze pînă la trei poziții):

Absolvenții (L)	2013	2012
1. Condițiile de învățare	61,51%	57%
2. Prestația/gradul de pregătire al cadrelor didactice	61,07%	60%
3. Efortul depus de studenți	60,78%	53%
4. Motivarea studenților	48,34%	45%
5. Calitatea relațiilor „profesor-student”	43,56%	55%
6. Modalitățile de evaluare utilizate	22,0%	15%

Principalii actori care își dau concursul la procesul de formare profesională, evident, sînt cadrele didactice și studenții (inclusiv calitatea relațiilor dintre aceste entități), ghidați de managerii de toate nivelurile. În acest context, este necesar să ne referim la portretul psihosociologic al cadrelor didactice (în viziunea absolvenților), caracteristicile definitorii ale studenților absolvenți (în baza autoevaluării acestora) și la calitatea managementului universitar.

Cele mai importante calități ale corpului profesoral-didactic care asigură pregătirea calitativă a studenților (respondenții programelor de licență au fost rugați să evidențieze pînă la trei poziții) sunt următoarele:

1. calitățile umane (deschidere, bunăvoință, receptivitate, respectul față de studenți) – 64,11% (2013); 65% (2012);
2. măiestria pedagogică (expunerea materiei, utilizarea metodelor active, trezirea interesului față de disciplina predată etc.) – 57,60%; 63%;
3. cunoașterea temeinică a materiei predate – 54,85% (2013);
4. cultura vorbirii – 29, 23%; 29%;
5. orientarea spre folosirea materiei în viitoarea activitate profesională – 21,85%; 20%;
6. obiectivitatea evaluării – 20,69%; 24%;
7. cointeresarea în succesul studenților – 20,26%; 27%;
8. exigența – 7,81%; 8%.

Este de reținut, în special, punctul de vedere privind importanța calităților umane în procesul de formare profesională. Această viziune, corelată cu rolul calității relațiilor „profesor-student”, demonstrează existența unor curențe în interacțiunea dintre actorii principali ai procesului de formare profesională.

În ceea ce privește autoevaluarea dimensiunilor comportamentului propriu, remarcăm următoarele date mai relevante, în baza cărora putem judeca despre factorii care influențează, într-un fel sau altul, calitatea studiilor. Astfel, un segment important dintre absolvenți au menționat că pregătirea pe care au obținut-o în veriga preuniversitară nu le-a permis să se integreze fără probleme în comunitatea universitară (51,81% (2013); 52% (2012) au recunoscut că la însușirea materiei predate au avut „mici probleme”, iar 3,62% (2012) – „cu dificultate”). Aceste date ne vorbesc despre necesitatea abordării calității proceselor educaționale sistemic, din perspectiva interacțiunii dintre toate componentele sistemului educațional. Or, calitatea proceselor în sistemul educațional universitar depinde, într-o mare măsură, de calitatea materiei prime, de gradul de pregătire a absolvenților sistemului preuniversitar pentru rolul de viitor student. Această remarcă nu trebuie înțeleasă în sensul delegării responsabilității pentru curențele procesului de formare profesională, actorilor sociali din veriga preuniversitară. Din contra, trebuie să cunoaștem foarte bine caracteristicile studenților înmatriculați și să utilizăm tehnologii adecvate de instruire, centrate pe nevoile acestora, diferențiat de la facultate, la facultate și chiar în cadrul grupei academice. Concomitent, urmează

să intensificăm colaborarea cu sistemul preuniversitar, încercînd prin instrumentele de care dispunem (manuale, ghiduri, cursuri de perfecționare, cursuri de recalificare, implementarea proiectelor de cercetare etc.) să contribuim la soluționarea unor probleme cu care se confruntă sistemul/subsistemul nominalizat.

Portretul sociologic al studentului-absolvent poate fi completat și prin dimensiunile ce țin de gradul de conștientizare a rolurilor sociale pe care acesta trebuia să le exercite pe parcursul anilor de studiu. Astfel, la întrebarea (de control) „Cum apreciați, în ansamblu, atitudinea pe care au manifestat-o studenții pe parcursul anilor față de obligațiile lor profesionale?”, au fost obținute următoarele răspunsuri:

1. foarte responsabilă – 12.01%;
2. responsabilă – 42,55%;
3. mai degrabă responsabilă decît iresponsabilă – 27,79%;
4. nici responsabilă, nici iresponsabilă – 11,43%;
5. mai degrabă iresponsabilă decît responsabilă – 3,47%
6. iresponsabilă/total iresponsabilă – 1.01%.

O serie de itemi aveau obiectivul să măsoare eficiența managementului proceselor orientate spre asigurarea calității formării specialiștilor. Astfel, la întrebarea „În ce măsură sunteți mulțumit de ceea ce a realizat conducerea Universității în vederea modernizării procesului instructiv-educativ?” (2013, absolvenții programelor de licență) au fost obținute următoarele rezultate:

1. Foarte mulțumit – 13,60%
2. Mulțumit – 53,26%
3. Mai degrabă mulțumit decît nemulțumit – 17,80%
4. Nici mulțumit, nici nemulțumit – 9,70%
5. Mai degrabă nemulțumit decît mulțumit – 2,03%
6. Nemulțumit – 1,30%
7. Total nemulțumit – 0,58%

Condițiile de învățare (premisă a calității formării profesionale) și prestația actorilor principali ai procesului în cauză au condus la realizarea următorului produs final (calitatea acestui produs a fost măsurată din mai multe perspective, încercînd să realizăm un diagnostic cît mai obiectiv posibil în cadrul unor anchete de opinie). Astfel, la întrebarea „Per ansamblu, în ce măsură sunteți mulțumit de calitatea studiilor obținute?” au fost obținute următoarele date:

a) Absolvenți Licență – 2013	b) Absolvenți masterat – 2013, 120 de credite
1. Foarte mulțumit – 15,34%	27,96%
2. Mulțumit – 53,40%	57,62%
3. Mai degrabă mulțumit decît nemulțumit – 20,84%	9,32%
4. Nici mulțumit nici nemulțumit – 7,09%	3,38%
5. Mai degrabă nemulțumit decît mulțumit – 1,30%	0,84%
6. Nemulțumit – 0,87%	0%
7. Total nemulțumit – 0,29%.	0,84%

Așadar, în viziunea absolvenților programelor de licență și programelor de masterat, calitatea formării profesionale în USARB este înaltă.

În același timp, remarcăm faptul că este vorba de evaluarea proceselor din cadrul unui sistem închis în sine, în mare parte neconectat la piața muncii. În acest context, este și mai important să cunoaștem cum apreciază piața forței de muncă, angajatori și absolvenții Universității, încadrați în câmpul muncii în domeniul formării profesionale inițiale.

Pentru început, este util să reținem răspunsurile absolvenților – 2013 (Licență) la întrebarea „Cum apreciați gradul de pregătire a Dvs. pentru inserția pe piața muncii?”

1. Foarte înalt – 6,66%
2. Înalt – 56,15%
3. Nu prea înalt – 24,89%
4. Insuficient – 4,20%
5. Nu pot răspunde – 7,24%.

Acești indici, de o generalitate extinsă au fost concretizați prin evaluarea următoarelor dimensiuni ale procesului de formare profesională, solicitate pe piața muncii (absolvenții programelor de licență, 2013):

Variantele de apreciere au fost aceleași pentru toate enunțurile:

1 – 1 punct: insuficient, complet neadecvat, cu un impact negativ;

2 – 2 puncte: slab, puțin acceptabil;

3 – 3 puncte: nivel mediu, admisibil;

4 – 4 puncte: bun, satisfăcător, un impact pozitiv;

5 – 5 puncte: excelent, un impact pozitiv puternic.

Nr. crt.	Criterii de apreciere / Întrebări	1	2	3	4	5
1	Nivelul de pregătire teoretică a absolvenților	1,45%	3,62%	18,81%	47,90%	25,47%
2	Abilitățile practice, capacitatea de a soluționa probleme ce țin de profilul specializării	2,89	10,27	27,04	38,06	17,37
3	Abilitățile creative, participative ale absolvenților	2,32	11,14	24,66	35,02	22,72
4	Aptitudini de comunicare, comportament social	1,88	5,21	17,37	35,31	34,88
5	Nivelul de posedare a tehnologiilor informaționale, soft-urilor specializate	3,04	7,53	24,75	35,02	25,47
6	Încrederea și siguranța profesională a absolvenților universității	3,04	8,54	25,47	37,63	20,55
7	Nivelul de posedare a instrumentarului legislativ în domeniul specialității și profilului de activitate	2,46	8,10	26,48	40,09	19,10
8	Gradul de actualizare a instruirii profesionale a absolvenților, corespunderea cerințelor pieței muncii și priorităților europene	3,62	10,42	28,51	37,05	16,79
9	Cum apreciați în general activitatea și calitatea prestațiilor Universității?	3,62	10,42	28,51	37,05	16,79

Aceste dimensiuni ale procesului de formare profesională au fost evaluate și de către **absolvenții Facultății de Drept**, angajați în câmpul muncii în domeniul de formare profesională, după cum urmează:

Nr. crt.	Criterii de apreciere / Întrebări	1	2	3	4	5
1	Nivelul de pregătire teoretică a absolvenților	0%	0%	16,21%	64,86%	18,91%
2	Abilitățile practice, capacitatea de a soluționa probleme ce țin de profilul specializării	0	5,55	38,88	44,44	11,11
3	Abilitățile creative, participative ale absolvenților	0	5,88	35,29	41,17	17,64
4	Aptitudini de comunicare, comportament social	0	2,85	8,57	60	28,57
5	Nivelul de posedare a tehnologiilor informaționale, soft-urilor specializate	0	8,57	31,42	34,28	25,71
6	Încrederea și siguranța profesională a absolvenților universității	0	11,42	28,57	42,85	17,14
7	Nivelul de posedare a instrumentarului legislativ în domeniul specialității și profilului de activitate	0	5,71	25,71	37,14	31,42
8	Gradul de actualizare a instruirii profesionale a absolvenților, corespunderea cerințelor pieței muncii și priorităților europene	0	5,71	42,85	37,14	14,28
9	<i>Calitatea pregătirii specialiștilor în comparație cu absolvenții ai altor instituții de învățământ</i>	0	2,94	8,82	52,94	35,29
10	Cum apreciați în general activitatea și calitatea prestațiilor Universității?	0	2,85	8,57	54,28	34,28

Angajatorii din domeniul 38 Drept au evaluat prestația Universității în felul următor:

Nr. crt.	Criterii de apreciere / Întrebări	1	2	3	4	5
1	Nivelul de pregătire teoretică a absolvenților	0%	0%	8,33%	50%	41,66%
2	Abilitățile practice, capacitatea de a soluționa probleme ce țin de profilul specializării	0	4,16	16,66	55,16	25
3	Abilitățile creative, participative ale absolvenților	0	0	13,63	40,90	45,45
4	Aptitudini de comunicare, comportament social	0	0	4,34	17,39	78,26
5	Nivelul de posedare a tehnologiilor informaționale, soft-urilor specializate	0	4,16	8,33	41,66	45,83
6	Încrederea și siguranța profesională a absolvenților universității	0	4,16	12,50	33,33	50
7	Nivelul de posedare a instrumentarului legislativ în domeniul specialității și profilului de activitate	0	0	16,66	41,66	41,66
8	Gradul de actualizare a instruirii profesionale a absolvenților, corespunderea cerințelor pieței muncii și priorităților europene	0	0	16,66	50	33,33
9	<i>Calitatea pregătirii specialiștilor în comparație cu absolvenți ai altor instituții de învățământ</i>	0	0	16,66	41,66	41,66
10	Cum apreciați în general activitatea și calitatea prestațiilor Universității?	0	0	0	50	50

Angajatorii din domeniul 14 Științe ale educației:

Nr. crt.	Criterii de apreciere / Întrebări	1	2	3	4	5
1	Nivelul de pregătire teoretică a absolvenților	0%	0%	0%	63,15%	36,84%
2	Abilitățile practice, capacitatea de a soluționa probleme ce țin de profilul specializării	0	0	10	60	30
3	Abilitățile creative, participative ale absolvenților	0	0	5,26	52,63	42,10
4	Aptitudini de comunicare, comportament social	0	0	0	35	65
5	Nivelul de posedare a tehnologiilor informaționale, soft-urilor specializate	0	0	5,55	22,22	72,22
6	Încrederea și siguranța profesională a absolvenților universității	0	0	10	50	40
7	Nivelul de posedare a instrumentarului legislativ în domeniul specialității și profilului de activitate	0	0	19,04	42,85	33,33
8	Gradul de actualizare a instruirii profesionale a absolvenților, corespunderea cerințelor pieței muncii și priorităților europene	0	0	15,78	47,36	36,84
9	<i>Calitatea pregătirii specialiștilor în comparație cu absolvenți ai altor instituții de învățământ</i>	0	0	10	30	60
10	Cum apreciați în general activitatea și calitatea prestațiilor Universității?	0	0	0	26,31	73,68

Abordarea cumulativă a acestor evaluări ne permit să tragem concluzia conform căreia calitatea prestațiilor USARB este percepută ca fiind (încă) destul de înaltă, inclusiv, în comparație cu activitatea altor Universități din țară. Este necesar să remarcăm faptul că aceste evaluări se referă doar la cei mai bine formați absolvenți ai Universității în câmpul muncii. Or, ponderea absolvenților angajați în câmpul muncii nu este prea mare, ea fiind necunoscută, de aceea urmează să abordăm cât mai critic opiniile angajatorilor și ale absolvenților angajați, să identificăm punctele slabe în formarea profesională inițială, în vederea îmbunătățirii calității acestui proces.

De altfel, datele prezentate anterior ne permit să evidențiem dimensiunile vulnerabile ale procesului de formare profesională în Universitate:

- formarea abilităților practice, capacității de a soluționa probleme ce țin de profilul specialității/specializării;
- formarea abilităților creative, participative ale absolvenților;
- gradul insuficient de actualizare a instruirii profesionale a studenților, de corespundere a cerințelor pieței muncii și priorităților europene.

La rîndul lor, acești indicatori importanți ai calității proceselor din Universitate sînt condiționați de o multitudine de factori. Investigațiile efectuate ne permit să elucidăm o serie de factori (nu neapărat în ordinea priorității lor, mai ales, datorită faptului că au fost identificați în urma mai multor investigații pe eșantioane diferite ca dimensiune):

- lipsa motivației pentru un segment destul de mare al tineretului studios, care au preferat să susțină examenele într-o formă mai degajată, fără a depune mari eforturi (30,97% – 2013; 36% – 2012, nivelul Licență);
- calitatea neadecvată a raportului „profesor-student” (Calitatea relațiilor dintre profesor și student (21,71% – 2013; 19% – 2012) din respondenți nu le consideră democratice și nu au corespuns așteptărilor lor);
- rolul neadecvat al practicii în formarea profesională (modalitățile de efectuare a stagiilor de practică au corespuns „în mică măsură” – 31,55% – 2013; 33% – 2012; „n-au corespuns deloc” – 5,07% – 2013; 7% – 2012);
- considerentele economice (profesorii se străduiau să mențină contingentul de studenți care achită taxa de studii și nu aplicau consecvent standardele de rigoare);
- alte carențe în proiectarea și realizarea actului didactic (la ore, în unele cazuri, nu se forma gîndirea critică; suprapunerea materiei la unele unități de curs; calitățile profesionale neadecvate ale unor cadre didactice etc.).

Modalitățile de depășire a punctelor slabe în procesul de formare profesională, de îmbunătățire a calității acestuia, în viziunea studenților-absolvenți, absolvenților, încadrați în cîmpul muncii și angajatorilor sînt următoarele:

Absolvenții, nivel Licență – 2013:

Care sunt principalele trei acțiuni care ar trebui întreprinse pentru a îmbunătăți situația în Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți?

1. atragerea mai pe larg a specialiștilor-practicieni în procesul de formare profesională – 58,76%
2. instituirea unui dialog sistematic cu studenții, absolvenții, asociațiile profesionale și angajatorii reprezentativi pentru ajustarea ofertei de studii la cerințele pieței muncii – 55,72%
3. consolidarea legăturii dintre teorie și practică – 45,59%
4. implementarea reală și eficientă a unui mecanism intern de monitorizare operativă continuă a asigurării calității educației universitare – 37,19%
5. definirea listei de competențe și abilități pe care angajatorii se așteaptă să le găsească la nivelul unui absolvent-potențial viitor angajat – 23,59%
6. creșterea gradului de transparență în procesul decizional – 22,0%
7. sporirea rolului angajatorilor în elaborarea și implementarea programelor de studiu – 19,10%
8. depășirea fenomenelor indezirabile în relația „profesor-student” – 17,37%
9. „Educația continuă” a partenerilor (în special, a angajatorilor și recrutorilor) pentru a le explica noile tipuri de calificări promovate prin ciclurile de studii Bologna, pentru a prezenta realele competențe cognitive și funcțional-acționale ale absolvenților de licență cu cei care absolvă un program de masterat – 15,05%.

Absolvenții Facultății de Drept angajați în cîmpul muncii:

Care sunt principalele trei acțiuni care ar trebui întreprinse pentru a îmbunătăți situația în Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți?

1. atragerea mai pe larg a specialiștilor-practicieni în procesul de formare profesională – 63,15%
2. consolidarea legăturii dintre teorie și practică – 55,26%
3. instituirea unui dialog sistematic cu studenții, absolvenții, asociațiile profesionale și angajatorii reprezentativi pentru ajustarea ofertei de studii la cerințele pieței muncii – 50%
4. implementarea reală și eficientă a unui mecanism intern de monitorizare operativă continuă a asigurării calității educației universitare – 26,31%
5. creșterea gradului de transparență în procesul decizional – 21,05%
6. sporirea rolului angajatorilor în elaborarea și implementarea programelor de studiu – 18,42%
7. definirea listei de competențe și abilități pe care angajatorii se așteaptă să le găsească la nivelul unui absolvent-potențial viitor angajat – 15,78%
8. depășirea fenomenelor indezirabile în relația „profesor-student” – 5,26%
9. „Educația continuă” a partenerilor (în special, a angajatorilor și recrutorilor) pentru a le explica noile tipuri de calificări promovate prin ciclurile de studii Bologna, pentru a prezenta realele competențe cognitive și funcțional-acționale ale absolvenților de licență cu cei care absolvă un program de masterat – 5,26%.

Angajatorii din domeniul 38. Drept și cei din domeniul 14. Științe ale educației la întrebarea deschisă „Menționați aspectele pe care Universitatea trebuie să le îmbunătățească în mod prioritar” au insistat asupra depășirii decalajului dintre teorie și practică, aplicării cunoștințelor în practică, eficientizării practicii de specialitate; formării abilităților de lucru în echipă, abilităților de manager și altor sugestii specifice fiecărui domeniu de formare profesională.

Așadar, factorii decizionali din sistemul educațional universitar, dar și cei din afara sistemului educațional urmează să realizeze, în mod prioritar, următoarele acțiuni pentru a depăși discrepanțele existente între oferta educațională și cerințele pieței forței de muncă:

- atragerea mai pe larg a specialiștilor-practicieni în procesul de formare profesională;
- consolidarea legăturii dintre teorie și practică;
- instituirea unui dialog sistematic cu studenții, absolvenții, asociațiile profesionale și angajatorii reprezentativi pentru ajustarea ofertei de studii la cerințele pieței muncii;
- implementarea reală și eficientă a unui mecanism intern de monitorizare operativă continuă a asigurării calității educației universitare.

Realizarea în mod prioritar a acestor acțiuni va crea premise favorabile pentru anticiparea cererii pieței forței de muncă și racordarea previziunilor asupra structurii și conținutului ofertei educaționale universitare cu previziunile indicatorilor pieței muncii.

EUGEN NEGRICI, ISTORIC LITERAR

EUGEN NEGRICI, LITERARY HISTORIAN

*Adriana V. ȚEPEȘ (RUSU),
Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava*

Rezumat: *Viziunea lui Eugen Negrici asupra statutului literaturii române este generată de teza lipsei de organicitate a acesteia. Autorul Iluziilor literaturii române condamnă simularea găunoasă a normalității privind începuturile și evoluția literaturii române care, în opinia sa, este lipsită de continuitate și atipică. Judecățile sale critice sunt aplicate cu precizie, argumentele sunt elaborate prin tehnica pointilistă și pledează pentru înlăturarea excrescențelor stimulate de mitologia sociopolitică. Criticul literar militează împotriva unei metaplasii a receptării. Cazurile pe care le aduce în lumina reflectorului sunt legate de istoria evenimentială și afectează cursul istoriei literare.*

Cuvinte-cheie: *istorie literară, iluzii, organicism, mitologie sociopolitică*

Abstract: *The vision of Eugen Negrici on the status of the Romanian literature is generated by the thesis of lack of continuity. The author of Romanian literature's illusions condemns the unsustainable simulation of normality regarding the beginnings and the evolution of Romanian literature which, in his opinion, is discontinuous and atypical. His critical judgments are applied with precision, the arguments are developed using the technique of impressionism and advocates for removing the mystification stimulated by sociopolitical mythology. The literary critic militates against a metaplasia of understanding. The cases he pinpoints are bound to the history of events and affect the course of the literary history.*

Key-words: *literary history, illusions, continuity, sociopolitical mythology*

Interesul pentru științele literaturii are o vechime considerabilă. În scrisul românesc, mai bine de un veac, conceptul de istorie literară a generat interpretări surprinzătoare. Istoricii literari români au jalonat, din unghiuri diferite, axa diacronică a literaturii, oferind perspective cuprinzătoare. Dintre aceștia, îi amintim pe Mihail Dragomirescu, Nicolae Iorga, Garabet Ibrăileanu, Eugen Lovinescu, George Călinescu, Pompiliu Constantinescu, Al. Piru, Șerban Cioculescu, Vladimir Streinu, Tudor Vianu, Ion Rotaru, Ov. S. Crohmălniceanu, Dumitru Micu, Eugen Simion, Nicolae Manolescu, Z. Ornea, Alex. Ștefănescu, Marian Popa, care au scris semnificative pagini de critică și istorie literară.

Ipozeza pe care o avansăm este aceea că Eugen Negrici, criticul literar, poate fi încadrat în categoria istoricilor literari din cultura română modernă. Ne propunem să reflectăm la câteva obiective: să conturăm statutul istoricului literar în cultura română modernă și să relevăm specificitatea metodelor utilizate de istoricul literar Eugen Negrici.

Nu s-a încercat realizarea unei analize exhaustive, ci au fost urmărite doar câteva situații relevante pentru tema aleasă. Ne-am raportat mai ales la *Iluziile literaturii române* (București, Editura Cartea Românească, 2008), cea mai controversată dintre lucrările lui Eugen Negrici, fără a ignora *Literatura română sub comunism. 1948-1964*

(București, Editura Cartea Românească, 2010) și seria de articole *Simulacrele normalității*, toate publicate postdecembrist. Câteva observații asupra proteismului criticului și istoricului literar ne-au prilejuit și *Antim. Logos și personalitate și Narațiunea în cronicile lui Grigore Ureche și Miron Costin*. Facem observația că interesul constant arătat, în ultimii zece ani, istoriei literaturii române, conferă o notă de actualitate demersului nostru.

Istoria literară este un dublu efort, de istorizare și de interpretare. Istorizarea înseamnă selecția și evaluarea operelor și a scriitorilor, iar interpretarea presupune un examen istoric al mediațiilor în text și în afara acestuia. Deși are origini vechi, istoria literară mai are, încă, nevoie de teoretizare. Ea nu poate fi cu totul obiectivă, fiindcă depinde de conceptele, metodele și principiile cu care istoricul alege să opereze. Rămâne întrebarea: *verité* ou *validité*?

Una dintre cele mai frecvente probleme metodologice se referă la *selecția* scriitorilor, a operelor, a genurilor, a perioadelor, a ideilor, a mișcărilor, selecție care ține, în primul rând, de spațiul privat al istoricului literar și de coordonatele, adeseori controversate, ale acestui spațiu. *Periodizarea* este, de asemenea, o foarte importantă problemă metodologică, în contextul în care istoricul literar dorește să evalueze și tradiția și schimbarea, relevând, în opere individuale, trăsăturile comune unui anumit segment temporal. De la istoria literară veche se păstrează segmentarea pe secole; de istoria critică ține împărțirea pe genuri, care permite atât delimitarea pe subperioade (diviziuni ale secolelor, idei, mișcări), cât și o mai adecvată repartiție a scriitorilor.

Decupajele istoriei literare nu reprezintă, în sine, o valoare suficientă, dar pot deveni „locul unei investiții ideologice masive: conceptele alese pentru a opera o tăietură în continuitatea istoriei nu pot fi alese decât în funcție de o filozofie a istoriei și de o anumită definiție a literaturii, amândouă prin esență ideologice.” [Orecchioni 1972: 29].

1. Statutul istoricului literar în cultura română modernă. Eugen Negrici și „metaplazia receptării”

Niciun istoric literar nu mai înțelege, astăzi, prin istorie literară, radiografia diacronică neînsoțită de hermenetică și de efortul teoretizării (deși acest fapt nu era de la sine înțeles până la cele studii ale lui G. Călinescu). Nici perspectiva diacronică asupra istoriografiei literare nu se mai realizează doar în funcție de factorii interni ai disciplinei. Așadar, și statutul istoricului literar e în schimbare și se nuanțează, pornind chiar de la raportul dintre istoria literară și critică.

În primul rând, istoricul literar face mai mult decât să adăuneze judecăți și opinii critice despre opere literare și scriitori; el oferă o justificare a existenței lor din interior, realitățile vorbind mai mult decât fiind impuse.

În al doilea rând, istoricul literar acceptă doza de fatalitate impusă de propria condiție care îl obligă la o sinteză sau o medie a opiniilor critice. Istoricul literar nu-și poate reduce consemnările la câțiva scriitori favoriți, tocmai pentru a da caracter de totalitate tabloului său.

În al treilea rând, dacă, în opiniile unui critic literar, este meritorie originalitatea în surprinderea unei imagini de detaliu, dimpotrivă, în condiția istoricului literar, efortul de originalitate trebuie să se regăsească în viziunea de ansamblu.

Un al patrulea aspect se referă la faptul că o istorie literară este, de regulă, mai tolerantă cu scriitorii mediocri, fiindcă valoarea unui scriitor nu echivalează, neapărat, cu importanța sa. Istoricul literar, obligat la o viziune mai largă, trebuie să releve influența scriitorului asupra epocii sale, locul său într-o grupare literară, chiar și fertilitatea sa artistică. Așadar, un istoric literar este obligat să sacrifice din intransigență, în favoarea vederii de ansamblu.

Surmontarea disjunțiilor consacrate cu care s-a operat în câmpul teoriei istoriei literare românești (științificitate–artisticitate, abordare pozitivistă–abordare narativistă, obiectivitate–subiectivitate, autohtonism–sincronism, tradiție–modernitate) și depășirea inerției aduc cu sine o serie de mutații, împreună cu noi dihotomii: continuitate–discontinuitate, centru–margine, istorie literară estetică–istorie politică. Schimbarea paradigmei poate ameliora criza actuală atât de discutată și, în mod cert, schimbă discursul istoricului literaturii române.

Spațiul privat al istoricului din cultura română modernă este ocupat, așa cum am arătat, de construcția propriului model operator de studiu, edificiu constituit pe baza unor concepte, postulate și teorii izvorâte din istorie.

Situat în apropierea unei remarcabile generații a criticii și istorici ai literaturii române, în preajma șazeciștilor Eugen Simion, Nicolae Manolescu, Paul Cornea, Mircea Martin, Gheorghe Grigurcu, Ion Negoïtescu, Matei Călinescu, Nicolae Balotă, Valeriu Cristea, mai tânărul Eugen Negrici a preferat ca, în perioada comunistă, să se refugieze printre „ruinele” literaturii vechi sau în lingvistică, într-un soi de pozitivism care să-l scutească de compromisuri cu puterea politică. Poziția sa a fost considerată evazionistă și suspectă de conformism, de vreme ce confruntarea cu sistemul este ocolită.

Generația de critici șazeciști este cea care a dezgropat principiul autonomiei esteticului și a realizat, predecembrist, un clasament al valorilor estetice din literatura română. Aceasta se constituie, până în 1989, într-o pira-

midă în vârful căreia se găseau câteva nume care îi trasau direcția de evoluție. „România literară” consfințise supremația lui Nicolae Manolescu, alături de care stăteau Eugen Simion, Mircea Iorgulescu, Valeriu Cristea și alții. După răsturnarea comunismului, modelul paternalist a fost spulberat. Criticii și istoricii literari s-au găsit în situația de a-și stabili opțiuni proprii de ideologie literară. Nicolae Manolescu a devenit, din 1990, directorul „României literare”, pe care a menținut-o printr-o în echilibru. Eugen Simion și Valeriu Cristea au avut o mișcare de recul, spre sfera dezbaterilor literare. Au contestat, uneori, legitimitatea și direcția revizuirilor, în revistele „Literatorul”, „Caiete critice”, „Adevărul literar și artistic”.

După 1989, Gheorghe Grigurcu a propus o nouă paradigmă de judecată asupra literaturii postdecembriste. În favoarea revizuirilor se pronunță și Eugen Negrici, mai întâi în *Literatura română sub comunism...Intervențiile* sale sunt completate de eforturile similare, pe linie polemică, ale reprezentanților exilului literar, Monica Lovinescu, Virgil Ierunca, Paul Goma, Dorin Tudoran și alții. Revizuirile – marcând desprinderea din etapa anterioară și impunând necesitatea reevaluărilor lucide – și-au găsit în Eugen Negrici expresia, pe un ton pendulând între registrul grav și cel ironic.

Postdecembrist, mulți dintre critici (aparținând sau nu generației '60) au decis să surprindă dinamica fenomenului literar într-o istorie („de la origini până în prezent”) și să fixeze soarta valorilor românești *sub specie aeternitatis*. Astfel, figura spiritului creator al istoricului literar român se conturează, în lucrări de largă acoperire, prin Ion Negoitescu, Dumitru Micu, Alex. Ștefănescu, Nicolae Manolescu, Marian Popa ș.a. Lucrările lor de istorie literară sunt precedate sau urmate și de altele focalizate pe arii restrânse, precum *Între Aristarc și bietul Ioanide* (Ileana Vrancea, 1978) *G. Călinescu și „complexele” literaturii române* (Mircea Martin, 1981), *Istoria tragică & grotescă a întunecatului deceniu literar nouă* (Radu G. Țeposu, 1993), *Literatura română sub comunism. Proza* (Eugen Negrici, 2002) și *Poezia* (2003), *Iluziile literaturii române* (Eugen Negrici, 2008), *Scurtă istorie. Panorama alternativă a literaturii române*. Volumul I (Mihai Zamfir, 2011), *Critica în tranșee. De la realismul socialist la autonomia esteticului* (Alex Goldiș, 2011) ș.a. Dintre toți, singurul care a încercat să evalueze „cinci secole de literatură” și să concureze *Istoria...* lui G. Călinescu este Nicolae Manolescu.

Declarat sau nu, orice istorie literară apărută în ultima vreme este o istorie critică. Nicolae Manolescu detaliază, în *Introducerea* în monumentală sa *Istorie...*, sensul sintagmei *istorie critică*, precizând că „istoria judecăților de gust garantează judecata de gust în istoria literară. O adevărată istorie literară este totdeauna o istorie critică a literaturii” [Manolescu 2008:22].

Acest sens este particularizat de Eugen Negrici, într-o manieră surprinzătoare, în lucrări precum *Literatura română sub comunism...*, *Iluziile literaturii române* și *Simulacrele normalității*. Pentru autorul lor, istoria literară nu înseamnă, ca în conceptul generalizat, critică pusă în perspectivă istorică, nici doar individualități și valori organizate sistemic, în contexte documentate și inventariate într-o ordine coerentă. Istoricul literar dovedește un spirit nonconformist și o accentuată predispoziție de a parcurge în răspăr literatura română, demascând maniera tendențioasă, intrată în tradiția autohtonă, de interpretare și de evaluare a textului literar.

Dacă pentru Nicolae Manolescu, poporul român a dat scriitori încă de pe la jumătatea mileniului, ceilalți critici șaizecești menționează apariția valorii estetice abia în secolul al XIX-lea. Printre aceștia din urmă, Eugen Negrici se declară nemulțumit de câteva aspecte reflectate distorsionat în varii istorii ale literaturii române: obsesia nobiliară pe care o ascunde mitocritica din *Istoria...* călinesciană, „scormonirea după strămoși de vază” din *Istoria* lui G. Ivașcu, „fanfaronada și discursurile populiste” [Negrici 2008:209] ale lui Dan Zamfirescu, umanismul filologic românesc menționat prematur de D. H. Mazilu⁹⁵.

Viziunea asupra statutului literaturii române este generată, în *Iluzii...*, de lipsa de organicitate a acesteia. Eugen Negrici condamnă simularea găunoasă și disturbativă a normalității privind începuturile și evoluția literaturii române care, în opinia sa, este lipsită de continuitate și, date fiind condițiile nefavorabile pe care le traversează, este o literatură atipică. Afirmația declanșează revolta furibundă a Nicoletei Sălcudeanu, care se întreabă, citându-l pe Mircea Iorgulescu: „Dar ce este aceea o literatură tipică?”

⁹⁵ În această privință, autorul *Iluziilor...* se pronunță tranșant: „În secolul al XV-lea, locul culturii române nu era pe harta «Europei bizantine» (cum se grăbesc unii să proclame) și încă nu se configurase identitatea unei noi civilizații. De altfel, chestiunea trebuie scoasă din spațiul culturii, căci la mijloc e o împrejurare ce ține de istoria difuzării și multiplicării unor instrumente de cult, cu caracter strict canonic. Cei ce se amăgesc la gândul că, magnificând meritele manuscriselor în slavona medio-bulgară din secolul al XV-lea, descoperite la noi, vor conecta începuturile culturii române la Bizanțul prerenascentist se înșală”. [Negrici 2008:212].

Spre sensul menționat de Nicolae Manolescu (acela că istoria literară este neapărat și o istorie critică) revine Eugen Negrici în *Iluzii...* (mărturisind, chiar, într-un interviu că dorea să-și intituleze lucrarea *Iluziile criticilor literaturii române*). Deși, de această dată, își amplifică orizontul istoric și oferă o perspectivă cuprinzătoare, Eugen Negrici păstrează și tehnica pointilistă utilizată în articolele din *Simulacrele normalității*. Judecățile sale critice sunt aplicate cu precizie și pledează pentru înlăturarea excrescențelor stimulate de mitologia sociopolitică. Criticul literar militează împotriva unei „metaplazii a receptării”. Cazurile pe care le aduce în lumina reflectorului sunt legate de istoria evenimentială și afectează cursul istoriei literare.

Propunând primenirea canonului și reevaluarea statutului unor scriitori și a operelor acestora, *Iluziile...* lui Eugen Negrici se numără printre puținele studii solide de această factură, constituind o noutate prin: complexul sistemic format din abordare, principiu director, poziționarea contextuală și interpretările aplicate punctual. Deși nu se dispensează de aspectul istoric sau de cel sociologic, în final primează principiul estetic (impresionismul, în sensul elevat, ca disociere a esteticului de cultural).

Autorul *Imanenței literaturii* face, în *Iluzii...*, reinterpretarea judecăților critice, secționând sincron, din loc în loc, parcursul diacronic al literaturii române, pe care o consideră lipsită de organicitate. Dintr-un astfel de unghi, istoria literaturii este văzută ca „o luptă cu factorii extrinseci ei pentru impunerea autonomiei esteticului și ca pe o înfruntare, de-a lungul timpului, a esteticului cu nonesteticul” [Negrici 2011:104]. Criticul realizează propria „sinteză epică”, relevând conjuncturile istorice defavorabile și forțele politice și ideologice care au deformat mersul firesc al literaturii române, precum și continua și fireasca reasezare a tectonicii ierarhiei valorilor literaturii.

Formulată și aplicată în lucrările menționate, teoria „perimării valorilor” este dezvoltată explicit în *Eternitatea frumosului etern*, articol apărut în perioada imediat postdecembristă, și reluat în culegerea *Simulacrele normalității*. Ea relevă faptul că Eugen Negrici are pluriperspectivismul unui istoric ce supraveghează evoluțiile din aria amplă a unei culturi (nu doar a unei literaturi) și atitudinea criticului care va reveni asupra evaluărilor, din cauza alunecării obiectului din zona esteticului în cea a expresivului.

Fixarea canonică a valorilor artistice devine, prin prisma unei astfel de teorii, o imposibilitate: atât receptorul inocent, cât și criticul epocii următoare vor citi altfel și vor (de)codifica diferit. Perisabilitatea valorilor face cu neputință un „absolutism” al definitivului canonic. Prin urmare, istoricul literar va aduce în terenul criticii un relativism creat de tot felul de deplasări, dislocări și mutații imposibil de contracarat.

Toate lucrările lui Eugen Negrici (cu excepția ultimei, *Simulacrele normalității*, o culegere de articole din anii '90) sunt ordonate de intenția de programare auctorială, de viziunea sistematizatoare. Apropiindu-se de text, Eugen Negrici îl angajează într-un proces de transmitere și într-o operație care presupune atât minusuri (pierderile unuia în favoarea celuilalt), cât și supralicitări (dorința de a șoca/surprinde). Autorul *Expresivității involuntare* nu își rezumă demersul din *Iluzii...* la realizarea unei taxonomii a operelor literare înregistrate de-a lungul timpului. Nici nu își reduce munca la raționalizarea a ceea ce diverse instanțe (didactice, politice) au decis că trebuie să aparțină istoriei literaturii. El parcurge în răspăr practicile istoriei tradiționale, operând cu o substituție: nu cercetează atât esența literară, cât alterarea receptării sale prin mitologie etnogenetică.

Pornind de la *modelul Gravitas*, identificat de Raoul Girardet, criticul român deconstruiește imagini amplificate, în conștiința publică, de traversarea unor perioade de „vacuitate morală și afectivă” [Negrici 2008:54], relevând aspecte estompe de distorsionarea mitologică. Spiritul costumbrist, idilismul și digresiunile ideologice întunecă orice contribuție literară a unui Mihail Kogălniceanu sacralizat de legendă; caracterul „embrionar și neîndestulător” (relevant și de Eugen Lovinescu, în 1915, în *Critice*) generează „un respect ipocrit” care blochează receptarea adecvată a operei maioresciene; limbajul demodat, inexpresiv din poezii și șuvoiul oratoric din piesele lui Nicolae Iorga zac ascunse sub imaginea de „dascăl al neamului”; stilul previzibil, searbăd al lui Al. Philippide este trecut sub tăcere de consensul general care îl consideră pe poet imaginea solidității clasice; mistificările deșănțate cu care a aureolat orice gest al „tovarășilor” sunt îngropate, de critică, la temelie statuii lui Geo Bogza, devenit „paznic de far”; generalizările abundente, schematismul exasperant, neputința cristalizării se ascund sub imaginea de „Om al Cetății” a lui Octavian Paler; eroziunea firească a mitului lui Mihai Eminescu este stagnată de atitudinea colectivă pioasă, generată de atribuirea, într-o perioadă de cumpănă, a statutului de zeu pierdut și regăsit.

Concluzia rezultată din realizarea impresionistă, prin tehnică pointilistă, a unui astfel de tablou, aproape că se încheagă singură: „un subcod al pioșeniei a blocat constant decodarea, reprimând orice atitudine critică.” [Negrici 2008:63]

Un alt element modern al istoriilor literare ale lui Eugen Negrici este revolta împotriva acelei doze de fatalitate impuse de condiția istoricului literar obligat la o sinteză sau la o medie a opiniilor critice. Autorul *Iluziilor...* reușește să lumineze diferit axa diacronică a literaturii române, încât adevărurile stabilite înainte de el să se vadă altfel. Demitizarea nu este o metodă nouă. Utilizată, la noi, de Lucian Boia, în cercetarea istorică (*Mituri istorice românești*, Editura Universității București, 1995; *Miturile comunismului românesc*, Editura Universității din București, 1995; *Istorie și mit în conștiința românească*, Editura „Humanitas”, 1997; *Mitul Democrației*, Editura „Humanitas”, 2003), metoda este preluată din cultura franceză, din cercetarea de factură istorică sau politică (Roland Barthes, *Mythologies*, Seuil, 1957; Raoul Girardet, *Mythes et mythologies politiques*, Seuil, 1986).

O astfel de metodă permite istoricului literar primenirea perspectivelor critice, alterate, adeseori de mistificare, în funcție de perioada și de ideologia dominantă. Pledând pentru necesitatea unei decodări și pentru evitarea manipulărilor prin critică literară, Eugen Negrici vine cu o istorie literară incomodă, dar lipsită de prejudecăți. Demersul său produce fisuri în temelia pe care conștiința publică o considera solidă. Acuzat că ar fi un nihilist, în *Iluziile literaturii...* Eugen Negrici se apără: „eu însumi sunt un mitizant; m-am iluzionat deliberat”⁹⁶.

Plecând de la sistemul social, dominat și structurat de condițiile istorice sau de regimul politic, Eugen Negrici survolează cultura (prin observații asupra artei și a limbii) și înfățișează literatura ca fenomen literar structurat pe două sisteme de operare: cel al operelor și cel al instituțiilor (literare, școlare etc.). Observațiile sale cuprind ansamblul (plurivoc în *Iluzii...* și polifonic în *Literatura română sub comunism...*) format din agenți, instituții, scriitori, edituri, critici, cititori, profesori și sintetizat în două elemente esențiale: societatea și textele.

În analiza perioadei postbelice, realizată de către Eugen Negrici în *Literatura română sub comunism...* și re-luată în *Iluzii...*, accentul cade pe raporturile literaturii cu viața: punctul de vedere sociopolitic guvernează cercetarea, identificarea problemelor și interpretarea rezultatelor. Legile formulate de Gustave Lanson sunt surprinse într-o oglindă-lentilă, într-o imagine inversată și răsturnată. Demersurile criticului român au în vedere câteva aspecte esențiale ale corpusului studiat, precum autenticitatea, integritatea sau totalitatea textelor, circumstanțele producerii lor, influențele, gruparea pe afinități de fond și de formă (curente, genuri, epoci, momente). În minuțiozitatea cercetării se simte răbdarea specialistului în literatură veche.

Opera de debut, *Antim. Logos și personalitate*, apare în 1971, într-o perioadă în care cronică literară era cea mai agreată și mai citită rubrică din publicațiile culturale, iar cronicarul literar trasa direcția (printre reperele ideologiei partinice) în viața literară. În acest context, când vocile ascultate erau puține și locurile cronicarilor deja ocupate, Eugen Negrici se refugiază printre textele literaturii vechi, de unde apreciază că „Istoria literaturii noastre, fără să-și îndeplinească programul complet de valorificare, s-a cuprins de un estetism prematur. Mari tentative artistice au rămas neabsorbite, opere de o valoare autentică au alunecat neobservate, deși receptarea lor nu solicită abandonarea principiului estetic...” [Negrici 1971:256]. Se remarcă pivotarea amplă executată cu aproape patru decenii mai târziu, când, în *Iluzii...*, „somează spiritul critic să iasă de sub narcoză” [Negrici 2008:7], respinge valori consacrate și demolează statui.

Modul în care fiecare istoric literar întrevide manifestarea raportului dintre temporalitatea istoriei literaturii și temporalitatea istoriei politice se reflectă mai ales în maniera de a opera periodizările. În maniera lui Eugen Negrici de a articula faptele de istorie literară în istoria socială și politică descoperim o serie de aspecte particulare ale periodizării.

În *Literatura română sub comunism...*, criticul radiografiază fenomenul literar într-o istorie literară ce va renunța la distincțiile și periodizările prea nuanțate. Pentru înțelegerea evoluției peisajului literar, în condițiile unei „zămisliri în trei”, sunt delimitate segmentele temporale marcate de schimbări ideologice și sunt devoalate strata-gemele la care au recurs autorii textelor născute într-un un spațiu totalitar, îngrădit, cu legi proprii de evoluție și sunt identificate categorii largi de texte.

De pildă, dogmatizarea acerbă desfășurată din 1944 și până în 1953, liberalizarea simulată din 1953 și până în 1964, liberalizarea controlată din 1964 și până în 1971, ceaușismul, cu accente puternice de naționalism, de după 1974, acestea sunt, în opinia autorului *Literaturii române sub comunism...*, tot atâtea etape care au marcat evoluția nefirească a unei literaturi sugrumate de aparatul politico-administrativ, de regimul represiv și de marasmul său. Deși nu mai este una convențională, periodizarea ține seama de reperele temporalității sociopolitice, ceea ce schim-

⁹⁶ http://www.observatorcultural.ro/Jurnal-de-colocviu*articleID_25207-articles_details.html. Accesat la 31 mai 2012.

bă perspectiva asupra faptelor de istorie a literaturii. Se poate vorbi, cel puțin în *Literatura română sub comunism...*, despre o încercare de a evita supraperiodizarea.

Relevând alegorismul accentuat al literaturii din timpul comunismului, dezvăluind codul parabolic și limbajele ei specifice, Eugen Negrici propune o altfel de procedură critică: istoricul literar caută cu energie breșe, fante, interstii și firide textuale prin care să ajungă la adevărul operei și al omului care a scris-o (deși, la un moment dat, atâtea firide devin obositoare).

Fără a nega, așa cum s-a spus, valoarea estetică a literaturii din perioada totalitarismului (prin comparație, producția literară postdecembristă stă chiar mai rău), Eugen Negrici a semnalat precaritatea ierarhiilor valorice de atunci și faptul că mulți dintre criticii literari, unii dintre ei excelenți acrobați, au fost obligați să evolueze într-un context în care scrisul devenise instrument de manipulare, de agitație și de propagandă. Astfel încât este explicabil de ce se produc și se amplifică, în perioada micii liberalizări (1964 – 1971) tot felul „*de derapaje situative, de distorsiuni interpretative, impulsionate de reactivarea miturilor identitare, pe fondul anemierii spiritului critic și al pierderii cultului rigorii științifice*” [Negrici 2008:262–263].

O altfel de prezentare a contextului și a unor opțiuni ale tinerilor critici șazeciști realizează Alex Goldiș, când justifică din ce cauză aceștia supralicitau atributele meritorii tinerilor scriitori congeneri, „tratați [...] cu avântul hermeneutic cu care ai comenta clasici”. Aceasta se întâmplă deoarece clasicii, „încă prizonieri ai unui patrimoniu marxist-leninist cu reguli stricte, nu puteau fi interpretați oricum” – „un examen hermeneutic real era posibil deocamdată doar în cronică literară și doar aplicat la niște autori fără «antecedente» ideologice. Debutanții deveneau, practic, și singurul suport al exercitării «criticii pure»” [Goldiș 2011:178]. Pe un ton vag polemic, Alex Goldiș se disociază de afirmația lui Eugen Negrici privind mitizarea scriitorilor șazeciști de către criticii generației lor. Mai tânărul critic consideră că fenomenul nu trebuie înțeles ca un „simptom al unui «complex» dintotdeauna al literaturii române, ci mai degrabă ca un avânt compensativ firesc [...] după două decenii în care literatura și critica au fost practic absente” [Goldiș 2011:179]. Dacă Eugen Negrici este preocupat de demontarea mecanismului de distorsionare mitică, explicând efectele mitizării, Alex Goldiș pare interesat, mai curând, de interpretarea și justificarea lor.

Atât *Iluziile literaturii române*, cât și *Literatura română sub comunism...* își dezvăluie funcția performativă a povestirii. Istoriile literare ale lui Eugen Negrici sunt narațiuni care, în termenii lui Roland Barthes, generează texte *scriptibile* care devin texte *lizibile*. Cele două proprietăți se referă la capacitatea textului de a se teoretiza pe sine și la capacitatea se a seduce cititorul, de a-l convinge să se ralieze la perspectiva textului (nu neapărat și a autorului). Din acest punct de vedere, istoricul și criticul literar Eugen Negrici se află, ca să folosim exprimarea Margueritei Yourcenar, „cu un picior în erudiție și cu celălalt în magia simpatică.” [Yourcenar 1958:330].

Concluzii

Istoriografia noastră suferă din două cauze: defazajul (față marile și vechile literaturi europene) și absența unei baze teoretice solide. Consecința se vedește în starea actuală a disciplinei. Însă conceptul actual, lărgit, de istorie literară promite o veritabilă sincronizare cu istoria literară internațională, cu toate că deficitul teoretic existent nu poate fi complet ignorat. În pofida inerției trenante, se vor estompa importanța și frecvența utilizării unor serii de dihotomii care au structurat, până acum, scrierea istoriilor literaturii române – științificitate vs artisticitate, obiectivitate vs subiectivitate, ruralism vs citadinism, autohtonism vs sincronism, tradiție vs modernitate. Influențele externe (din alte literaturi și din domenii extraliterare) și interne (intra-câmp) aduc în actualitatea istoriei literare, deja, alte paliere: continuitate vs discontinuitate, central vs marginal, istorie exclusiv estetică vs istorie politică (bazată pe interdisciplinaritate). Poate fi semnalată, așadar, o criză a unei anumite concepții despre istoria literaturii, care creează o schimbare de paradigmă. Din acest punct de vedere, istoricul literar Eugen Negrici se situează pe un palier al actualității prin maniera în care își ilustrează, în *Iluziile literaturii române*, intenția de programare auctorială, pornind de la dihotomia continuitate/discontinuitate în evoluția literaturii române.

Deosebindu-se atât de criticii care n-au schimbat nimic în textele scrise în urmă cu mai bine de treizeci de ani, cât și de revizioniștii entuziaști care au nimbato autori minori, Eugen Negrici a deconstruit, în *Iluzii...*, imaginea înțepenită a literaturii române, spre a o reconstrui altfel. Altfel / diferit și prin raportare la lucrarea sa anterioară, *Literatura română sub comunism...*, dovedind că, în continuare, caută un unghi cât mai bun și o perspectivă ancorată în actualitate. În formularea lui Paul Cornea, „interpretarea are latitudinea să-și ajusteze traiectoria, adaptându-se continuu circumstanțelor schimbătoare” [Cornea 2006:73].

De actualitate ține și utilizarea, în *Iluziile literaturii române*, a unor teorii și metode moderne precum teoria polisistemului și metoda deconstrucției prin demitizare a unor imagini distorsionate. Viziunea sistematizatoare din această istorie literară atipică relevă pluriperspectivismul autorului ei, precum și eforturile în semnalarea cazurilor de metaplazie a receptării.

Tot în tendințele actuale, înregistrate de istoriile literare, se înscrie și disocierea temporalității literare de cea sociopolitică, înglobând, însă, opiniile lui René Wellek (care considera că istoriografia literară se naște din istoriografia politică) și pe cea a lui Robert Escarpit (care aprecia că istoria literară are rolul de a servi conștiința națională). Cu toate eforturile, ruptura propriu-zisă între cele două temporalități nu se produce și, de fapt, o separare definitivă nici nu este posibilă. În *Literatura română sub comunism...*, istoricul încearcă evitarea supraperiozării. Există, iată, o putere a istoricului literar. Eugen Negrici reușește impunerea unui echilibru în acest raport tensionat de forțe, evitând melanjul lor artificial.

Deși istoria literară este văzută, destul de frecvent, ca o suită de imagini încremenite, consemnate de „*spița harnică și stimabilă a documentariștilor*” [Negrici 2011:103], cea scrisă de Eugen Negrici contrariază toate așteptările prin impresia de magmă care curge, topind socluri și statui și combătând „scleroza”. Declanșând rebeliuni iconoclaste, discursul seducător și sclipitor al lui Eugen Negrici nu este, însă, întotdeauna convingător sau bine fundamentat. Într-o sintetizare voit exagerată a teoriei sale privitoare la perimarea valorilor (moartea oricărei opere literare), dacă operele de ieri sunt perimate, iar cele de azi vor muri mâine, istoriografia devine arta îmbălsămării cadavrelor prin expresivitate involuntară, prin autonomizarea textului în raport cu intențiile autorului. Dar istoria literară nu consemnează doar destinul operelor mediocre care să ne oblige continuu la acțiuni de revitalizare. Mai există și capodoperele. Iar destinul capodoperelor este acela de a se îmbogăți cu noi semnificații, la fiecare întâlnire cu generațiile succesive. Prin urmare, în loc să dispară, capodopera primește un suflu nou.

Constatăm că ultimele lucrări ale lui Eugen Negrici reformulează, tenace și sclipitor, adeseori speculativ și seducător, aceleași idei (lipsa de organicitate a literaturii române, tabuizarea patrimoniului, idealizarea unor scriitori și a unor opere etc.). Teoriile și metodele pe care le aplică în elaborarea propriilor istorii literare deschid calea interdisciplinarității și oferă noi perspective de cercetare pentru viitoarele studii de istorie literară.

Atunci când este creatoare, istoria literară depășește limitele propriei condiții și oferă satisfacție atât spiritului producător, cât și receptorilor săi, avizați sau inocenți. Dar, pentru aceasta, este nevoie ca istoricul literar să dărâme întregul edificiu și să reconstruiască, în mod coerent și temeinic argumentat, după un alt plan și dintr-un alt punct de vedere, inedit, dar valid. Eugen Negrici reușește să re-genereze istoria literară, oferind o sinteză proprie, elaborată dintr-un punct de vedere neobișnuit și dificil de acceptat, dar coagulat. Depășind cunoașterea, documentarea și conturarea unor ipoteze formale, Eugen Negrici creează o operă din care se evidențiază, proeminent, figura spiritului creator, nu metodologia aplicată mecanic. Atât *Literatura română sub comunism...*, cât și *Iluziile literaturii române* constituie încercări de structurare diacronică a literaturii române, marcate de o perfectă articulare a ideilor, de claritate și de o ironie amară.

Desigur, și această perspectivă va fi erodată.

Bibliografie

1. Cornea, Paul, Interpretare și raționalitate, Iași, Editura POLIROM, 2006.
2. Goldiș, Alex, Critica în tranșee. De la realismul socialist la autonomia esteticului, București, Editura Cartea Românească, 2011.
3. Manolescu, Nicolae, Istoria critică a literaturii române. 5 secole de literatură, Pitești, Editura Paralela 45, 2008.
4. Negrici, Eugen, Antim. Logos și personalitate, București, Editura Minerva, 1971.
5. Negrici, Eugen, Narațiunea în cronicile lui Grigore Ureche și Miron Costin, București, Editura Minerva, 1972.
6. Negrici, Eugen, Literatura română sub comunism. *Proza*, București, Editura Fundației Pro, 2002; ediția a II-a revizuită, București, Editura Cartea Românească, 2010.
7. Negrici, Eugen, Literatura română sub comunism. *Poezia*, București, Editura Fundației Pro, 2003.
8. Negrici, Eugen, Iluziile literaturii române, București, Editura Cartea Românească, 2008.
9. Negrici, Eugen, Simulacrele normalității, Pitești, Editura Paralela 45, 2011.
10. Orecchioni, Pierre, Analyse de la périodisation littéraire (trad. rom.), Paris, Ed. Universitaires, 1972.
11. Sălcudeanu, Nicoleta, Deziluzionistul în „Viața românească”, nr. 11 din 2008, p. 16-17.
12. Yourcenar, Marguerite, Mémoires d'Hadrien, Paris, Gallimard, 1958.

СОВЕРШЕНИЕ ПРЕСТУПЛЕНИЯ СОВМЕСТНО С ЛИЦОМ, НЕ ДОСТИГШИМ ВОЗРАСТА УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

COMMITTING A CRIME TOGETHER WITH A PERSON, WHO IS UNDER CRIMINAL RESPONSABILITY AGE

Руслан ГРИГОРАШ,

Бельцкий Государственный Университет им. Алеку Руссо

Adnotare: *Delimitarea infracțiunilor săvârșite în comun și a celor săvârșite în participație conform Părții speciale a Codului Penal al Republicii Moldova întotdeauna a trezit numeroase discuții ale specialiștilor în domeniu.*

Una din problemele care apar în asemenea cazuri este săvârșirea infracțiunii în comun cu persoana, care nu a atins vârsta răspunderii penale. În teoria dreptului penal mulți specialiști au încercat să rezolve problema în cauză, dar până în prezent o opinie unitară în acest sens așa și nu a apărut.

Astfel apare necesitatea analizei detaliate a problemei în cauză și propunerea soluției optime în legătură cu situația respectivă.

Cuvinte-cheie: *infracțiune, codul penal, forme de colaborare, minor, calificarea infracțiunilor*

Annotation: *One of the problems of the criminal law is the qualification of the group crimes committed by criminals together with persons under the age of criminal responsibility. Minors, because of the age, cannot be punished, but the damage of their criminal acts clearly increased compared with the actions of a criminal that reached the legal age. The juvenile crime deals with the most violent crimes. Many scientist try to find the answer of this problem and to liquidate it, however unanimity in criminal literature on this subject does not exist. So, there is a need of a more detailed review and analysis of this phenomenon in order to identify possible solutions to the problem.*

Key-words: *crime, criminal code, forms of collaboration, minor, the qualification of infringements.*

Разграничение соучастия в широком смысле, как родового понятия, которое охватывает все случаи совместного участия двух и более лиц в совершении преступления, и соучастия в узком смысле, как специального института Общей части Уголовного права, всегда вызывало много вопросов, как в теории, так и в практике.

Одним из таких вопросов является проблема квалификации «группового» деяния, совершенного совместно с несовершеннолетним (несовершеннолетними) лицом (лицами), которое (которые) в силу своего возраста не подлежит (подлежат) уголовной ответственности. В теории уголовного права многие учёные, занимавшиеся проблемой соучастия, уделяли данной проблеме определённое внимание, однако единства взглядов в уголовно-правовой литературе по этому вопросу не наблюдается.

В связи с этим, при характеристике признака «группа лиц», возникает необходимость детально рассмотреть и проанализировать те случаи квалификации совместного совершения деяния, когда только одно лицо из группы обладает признаками субъекта преступления, остальные же не подлежат уголовной ответственности ввиду недостижения ими возраста уголовной ответственности.

Для ответа на данный вопрос представим себе следующие две ситуации, к которым мы периодически будем возвращаться в наших рассуждениях.

Ситуация 1: И., П. и С., будучи вменяемыми и достигшими возраста уголовной ответственности (то есть, будучи субъектами преступления) совместно совершили преступление и были привлечены к уголовной ответственности как соучастники.

Ситуация 2: И., П. и С., совместно совершили преступление, но к уголовной ответственности был привлечён только И., так как только он являлся субъектом преступления, а именно был вменяемым и достиг возраста уголовной ответственности. Двое других лиц, а именно П. и С. были признаны не достигшими возраста уголовной ответственности.

В первом случае деяние квалифицируется как совершённое в соучастии (группой лиц), так как все лица, будучи субъектами преступления, принимали участие в преступлении (частично или полностью реализовывали объективную сторону преступления).

Во втором случае, несмотря на то, что все лица, как и в первой ситуации, принимали участие в преступлении, квалифицировать деяние соответственно не представляется возможным, так как субъектом

преступления является только И., а остальные не подлежат уголовной ответственности в силу указанного выше обстоятельства. Следовательно, исключается и квалификация преступления как совершённого в соучастии. Иначе это вступает в противоречие с законом, а именно ст. 21 и 42 Уголовного кодекса Республики Молдова.

С другой стороны, если в преступлении наряду с «годным» вместо других «годных» субъектов участвуют лица, не подлежащие уголовной ответственности в силу своего возраста, то на потерпевшем это никак не отражается. Такие преступления субъективно воспринимаются потерпевшими именно как групповые, поскольку для них определяющим фактором является фактическая множественность лиц, более сильное физическое и/или психическое воздействие участников преступления, а не их уголовная правосубъектность. Ведь в объективной реальности, преступление фактически совершается группой лиц.

Бесспорным является и тот факт, что вред (общественная опасность) преступления, совершенного с участием лиц, не достигших возраста уголовной ответственности, повышается по сравнению с действиями преступника-одиночки, причём это применимо к большинству посягательств, сопряженных с насилием над личностью. Более того, в некоторых случаях общественная опасность таких преступлений может в определённых случаях быть даже сравнительно большей, чем при обычном соучастии. Если в первом примере все лица достигли установленного законом возраста уголовной ответственности и являются вменяемыми, то во втором несовершеннолетний не всегда правильно (адекватно) способен оценивать объективную реальность. Последнее обстоятельство, в свою очередь, может привести к эксцессу и потере контроля над ситуацией.

В связи с этим возникает необходимость повышенной уголовной ответственности надлежащего «годного» субъекта.

Тем не менее, несмотря на то, что вред (общественная опасность) второго деяния ничуть не меньше первого, квалифицировать второе деяние аналогично первому в силу закона не представляется возможным, так как недопустимо смешивать фактические обстоятельства с юридическими.

Поэтому, в уголовно – правовой доктрине в различные времена теми или иными авторами предпринимались попытки найти компромисс между законным и справедливым разрешением данной проблемы. В результате, среди различных теорий, можно выделить три основных варианта предложений решения данной проблемы.

Первый вариант решения проблемы – это квалификация деяния представленного во втором примере, в виде исключения, как совершённого в соучастии. Данный способ имеет своей целью решение вопроса в соответствии с принципом справедливости, однако, как будет показано далее, он вступает в противоречие с законом. Это попытка сконструировать соучастие при одном «годном» субъекте.

В теории уголовного права есть позиции, например, Р.Р. Галиакбарова, который допускает группу при одном вменяемом и совершеннолетнем лице⁹⁷. Как следствие он допускает возможность привлечения к уголовной ответственности за групповое преступление хотя бы одного лица из фактической группы, способного нести уголовную ответственность. Эта позиция ученого подверглась серьёзной критике со стороны такого криминалиста как Тельнов П.Ф., а также со стороны Иванова Н.Г.⁹⁸.

Давая ответ на критику Тельнова Н.Ф., Галиакбаров Р.Р. пишет: «Мы ... своей публикацией хотели обратить внимание на деяния, которые, будучи по своей объективной окраске «групповыми», тем не менее, не являются соучастием и поэтому заслуживают самостоятельного изучения⁹⁹.

В дальнейшем, в другой своей работе, развивая мысль о двойственной природе понятия группы, Галиакбаров Р.Р. отмечает, что она (группа) – «многогранное уголовно-правовое явление, которое не исчерпывается признаками соучастия в преступлении¹⁰⁰.

Аналогично трактуют данную проблему и Постановления Пленума Высшей судебной палаты Республики Молдова. Например, в Постановлении «О судебной практике по уголовным делам о хулиганстве» говорится, что «хулиганство признается совершенным двумя и более лицами – п. в), ч. 2 ст. 287 УК), когда:

⁹⁷ Галиакбаров Р.Р. Квалификация многосубъектных преступлений без признаков соучастия Хабаровск. 1987. С. 15.

⁹⁸ Тельнов П.Ф. Ответственность за соучастие в преступлении. М., 1974. С. 23-24; Иванов Н.Г. Понятие и формы соучастия в советском уголовном праве. Изд-во Саратовского ун-та. 1991. С. 54.

⁹⁹ Галиакбаров Р.Р. Совершение преступления группой лиц. Омск. 1980. С. 59.

¹⁰⁰ Галиакбаров Р.Р. Квалификация групповых преступлений. М., 1980. С. 35

- а) совершается двумя или более соисполнителями;
- б) совершается лицом, которое является субъектом данного преступления, совместно с лицом, которое не является субъектом преступления»¹⁰¹.

В соответствии с другим Постановлением – «О судебной практике по уголовным делам о шантаже» – шантаж, совершенный двумя или более лицами, имеет место в следующих случаях:

- а) шантаж был совершен в соучастии (включая соучастие с распределением ролей);
- б) шантаж был совершён лицом, которое имеет признаки субъекта преступления совместно с лицом, которое не имеет данных признаков;
- в) шантаж был совершён лицом, которое имеет признаки субъекта преступления, посредством лица, которое заведомо не может быть привлечено к уголовной ответственности¹⁰².

Такая же идея пронизывает и Постановление Пленума Высшей судебной палаты Республики Молдова «О судебной практике по делам о контрабанде, об уклонении от уплаты таможенных платежей и о таможенных правонарушениях»¹⁰³.

Постановление Пленума Высшей судебной палаты Республики Молдова «О судебной практике по уголовным делам, относящимся к половой сфере» вообще указывает на то, что «квалификация изнасилования ... как совершенного двумя и более лицами, может иметь место в случае, когда лица (не менее двух), принимавшие участие в изнасиловании, действовали согласованно в отношении потерпевшего лица», а также, что «от изнасилования ... совершенного двумя и более лицами, следует отличать соучастие в изнасиловании, когда совершенные действия необходимо квалифицировать в соответствии с ч. 5 ст. 42 Уголовного кодекса Республики Молдова»¹⁰⁴.

Из Постановления Пленума Высшей судебной палаты Республики Молдова №23 «О судебной практике по уголовным делам о хищении имущества» следует, что хищение считается совершенным двумя или более лицами как в случае, когда в совершении хищения сообща, но не по предварительному сговору, участвовали двое или несколько исполнителей, так и в случае, когда в совершении хищения участвовали двое или более лиц, заранее договорившихся о совместном совершении хищения. В то же время действия лиц, не принимавших участие в совершении хищения, но поспособствовавших ее совершению своими советами, указаниями, а также лиц, заранее пообещавших скрыть следы преступления, сбыть похищенное имущество и др., следует квалифицировать как соучастие в хищении. Совершение хищения лицом, имеющим признаки субъекта преступления, сообща с одним или более лицами, не имеющими эти признаки, подпадает под понятие «отягчающее обстоятельство» – совершение преступления «двумя или несколькими лицами». Лицо, организовавшее хищение или подтолкнувшее на это преступление лицо, которое заведомо не может быть привлечено к уголовной ответственности согласно ч. 2 ст. 42 Уголовного кодекса Республики Молдова, привлекается к уголовной ответственности в качестве исполнителя хищения¹⁰⁵.

Из данных Постановлений, не трудно заметить, что они не только ошибочно квалифицируют групповые деяния, но также разнятся между собой в понятиях.

Как было указано ранее, теоретическое обоснование такого подхода в судебной практике сквозь призму группового способа совершения преступления было предпринято Галиакбаровым Р.Р.¹⁰⁶ (следует

¹⁰¹ Пункт 8 Постановления Пленума Высшей Судебной Палаты Республики Молдова №4 «О судебной практике по уголовным делам о хулиганстве» от 19.06.2006. // Бюллетень Высшей судебной палаты Республики Молдова. 2007. №8. С. 29.

¹⁰² Пункт 18 Постановления Пленума Высшей Судебной Палаты Республики Молдова №16 «О судебной практике по уголовным делам о шантаже» от 07.11.2005. // Бюллетень Высшей судебной палаты Республики Молдова. 2006. №4. С. 23.

¹⁰³ Пункт 10 Постановления Пленума Высшей судебной палаты Республики Молдова №5 «О судебной практике по делам о контрабанде, об уклонении от уплаты таможенных платежей и о таможенных правонарушениях» от 24.12.2010. // Бюллетень Высшей судебной палаты Республики Молдова. 2011. №12. С. 28.

¹⁰⁴ Пункт 9 Постановления Пленума Высшей Судебной Палаты Республики Молдова №17 «О судебной практике по уголовным делам, относящимся к половой сфере» от 07.11.2005. // Бюллетень Высшей судебной палаты Республики Молдова. 2006. №3. С. 21.

¹⁰⁵ Пункт 25 Постановления Пленума Высшей Судебной Палаты Республики Молдова №23 «О судебной практике по уголовным делам о хищении имущества» от 28.06.2004. // Бюллетень Высшей судебной палаты Республики Молдова. 2004. №8. С. 26.

¹⁰⁶ Галиакбаров Р.Р. Юридическая природа группы лиц в уголовном праве. // Советская юстиция. 1970. №20. С. 21-22.

заметить, что спустя десять лет он напишет: «...нет соучастия там, где один из двух участвующих лиц ... не достиг возраста уголовной ответственности»¹⁰⁷).

Поддерживая данный подход, Наумов А.В. утверждает, что это исключение из общих правил, целесообразность и справедливость которого обусловлена, прежде всего, учётом интересов потерпевших, необходимостью усиленной уголовно-правовой охраны последних от столь опасных видов преступных посягательств, какими являются изнасилование, грабеж и разбой¹⁰⁸. Он также утверждает, что: «...речь, разумеется, не идёт о признании соучастниками лиц, которые не способны быть субъектом преступления, то есть не подлежат уголовной ответственности. Смысл указанного судебного толкования заключается в другом: годный субъект, использовавший для совершения преступления ... лицо, не достигшее возраста уголовной ответственности, должен нести повышенную уголовную ответственность, которая предусмотрена за групповое преступление, то есть, совершено при отягчающих обстоятельствах. Думается, что такое уточнение справедливо, особенно с учётом необходимости усиленной уголовно – правовой охраны потерпевших от преступления»¹⁰⁹.

Вероятнее всего, на наш взгляд, стремление сконструировать соучастие только при одном годном субъекте из «группы» предпринимались различными учёными именно в силу того обстоятельства, чтобы дать ответ на выше поставленный нами вопрос и разрешить возникшую проблему в соответствии с принципом справедливости. Тем не менее, такой вариант решения проблемы, как было указано ранее, не укладывается в рамки закона (противоречит ему), который признает соучастниками только лиц, достигших возраста уголовной ответственности и являющихся вменяемыми (ст. 21 УК РМ).

Действительно, в судебной практике достаточно часто встречаются такого рода случаи, и общественная опасность содеянного отличается по сравнению со случаями, когда преступление совершается одним лицом. Однако, как указывают отдельные авторы¹¹⁰, более принципиальным является другое обстоятельство. Положения Общей части Уголовного кодекса Республики Молдова, относящиеся к институту соучастия, носят универсальный характер. А это означает, что они должны применяться во всех случаях, когда речь идет о групповом преступлении, в том числе и в Особой части Уголовного кодекса.

Совершение преступления двумя или более лицами – это не просто отягчающее (квалифицирующее) обстоятельство. Это ещё и определенная форма (вид) соучастия, которая должна быть прямо выделена и описана с помощью определенных признаков в статьях Общей части Уголовного кодекса. Следовательно, если при фактическом совершении преступного деяния какой-либо признак, (в нашем случае множественность субъектов в уголовно – правовом смысле) будет отсутствовать, то нельзя и говорить об институте соучастия. Иного решения в рамках закона быть не может¹¹¹.

По закону «совместное участие в совершении преступления годного и негодного субъектов не может образовывать соучастия в силу отсутствия количественного признака»¹¹². Кроме того, поскольку ... малолетние лица не могут действовать виновно (точнее умышленно), в подобной ситуации отсутствуют и субъективные признаки соучастия¹¹³. Еще в 1971 г. Кригер Г.А. писал: «... малолетние не могут образовать группу в смысле квалифицирующего хищения признака»¹¹⁴. Такой же позиции придерживаются и авторы учебников, изданных в 90-х годах¹¹⁵.

В связи с этим, позиция «групповой квалификации» правильно, на наш взгляд, была подвержена аргументированной критике со стороны Иванова Н.Г. Последний справедливо, по нашему мнению,

¹⁰⁷ Галиакбаров Р.Р. Квалификация групповых преступлений. М., 1980. С. 35.

¹⁰⁸ Наумов А.В. Российское уголовное право. Общая часть. М., 1999. С. 340.

¹⁰⁹ Наумов А.В. Уголовное право. Общая часть. Курс лекций. М., 1996. С. 293-294.

¹¹⁰ Курс уголовного права. Общая часть. Том 1. Учение о преступлении. // Под ред. Кузнецовой Н.Ф., Тяжковой И.М. М., Зерцало. 1999. С. 388.

¹¹¹ Курс уголовного права. Общая часть. Том 1. Учение о преступлении. // Под ред. Кузнецовой Н.Ф., Тяжковой И.М. М., Зерцало. 1999. С. 388.

¹¹² Савельев Д. Легализовать ответственность за групповой способ совершения преступления. // Российская юстиция. 2001. №12. С. 48.

¹¹³ Клименко Н.Ю. Уголовно-правовые и криминологические признаки форм соучастия. Дис. ... канд. юрид. наук. Саратов. 2002. С. 67.

¹¹⁴ Кригер Г.А. Квалификация хищений социалистического имущества. М., 1971. С.243-244; Иванов Н.Г. Понятие и формы соучастия в советском уголовном праве. Саратов. 1991. С. 54-62.

¹¹⁵ Курс уголовного права. Общая часть. Том 1. Учение о преступлении. // Под ред. Кузнецовой Н.Ф., Тяжковой И.М. М., Зерцало. 1999. С. 388.

утверждает, что если согласиться с мнением Галиакбарова Р.Р. и Наумова А.В., то придётся менять отношение к уголовно – правовому понятию лица. В это понятие, как и в понятие «группа», придётся вкладывать два смысла: уголовно-правовой и социологический. А это обстоятельство, в свою очередь, приведёт к размыванию установленных в уголовном праве критериев уголовной ответственности, а также к «правоприменительному произволу»¹¹⁶. Более того, расширительный подход к толкованию группы противоречит принципам равенства граждан перед законом и справедливости. Рассуждая над данной проблемой, в заключении, Иванов Н.Г. делает вывод о том, что «соучастником может быть только лицо вменяемое, достигшее необходимого для наступления уголовной ответственности возраста»¹¹⁷.

Таким образом, противоправное деяние, совершённое несколькими лицами, не может быть квалифицировано как соучастие вообще, а тем более как преступление совершённое группой лиц в частности при наличии лишь одного, достигшего возраста уголовной ответственности лица.

Мы полностью согласны с такой позицией, которая, как уже отмечалось ранее, разделяется подавляющим большинством авторов и которая вытекает из смысла ст. 41 Уголовного кодекса Республики Молдова.

По этой причине следует признать противоречивой позицию вышеуказанных Постановлений Пленума Высшей Судебной Палаты Республики Молдова, содержание которых было раскрыто нами ранее.

Второй вариант решения проблемы – это квалификация деяния в строгом соответствии с буквой закона. Как и в предыдущем случае, полностью не разделяя данную точку зрения, заранее отметим, что такое решение не противоречит закону, но противоречит принципу справедливости. Его поддерживают авторы, которые утверждают, что при наличии в группе лишь одного лица, обладающего признаками субъекта преступления, квалифицировать деяние надо по принципу единолично выполненного преступления.

Так, например, в учебнике под редакцией Кузнецовой Н.Ф., и Тяжковой. И.М., сказано: «Случаи, когда исполнитель не достиг возраста уголовной ответственности ... именуются посредственным причинением. Вред охраняемым отношениям причиняется здесь посредством использования лица, не подлежащего уголовной ответственности, но являющегося орудием в руках надлежащего субъекта. Таким образом, в соответствии с вышеуказанной позицией посредственное причинение полностью охватывается понятием единолично выполненного преступления»¹¹⁸.

Уголовный кодекс Республики Молдова 2002 года также пошёл по этому пути. В частности, он, в отличие от предыдущего Уголовного кодекса, в ч. 2 ст. 42 УК РМ прямо указал, что лицо, совершившее преступление посредством лиц, которые не могут быть привлечены к уголовной ответственности в силу возраста ..., также признаётся исполнителем.

Для сравнения, отметим, что аналогичным образом решил данную проблему и российский законодатель. Он, в частности, в ч. 2 ст. 33 Уголовного кодекса Российской Федерации 1996 года также признал таких лиц исполнителями, «действия которых квалифицируются непосредственно по статьям Особенной части Уголовного кодекса без ссылки на ст. 33 Общей части»¹¹⁹.

Однако, как было сказано ранее, в таком случае, нарушается принцип справедливости, ввиду того, что в преступлении объединены усилия нескольких лиц (повышенная опасность), а наказание следует как в результате единолично совершённого деяния.

И, наконец, третий вариант решения проблемы отчасти «законный» и отчасти «справедливый», в соответствии с которым при наличии в группе лишь одного лица, обладающего признаками субъекта преступления, квалифицировать деяние надо как покушение на соучастие. Забегая вперёд, отметим, что с такой точкой зрения мы согласны лишь отчасти, ввиду того, что применять данный метод следует в виде исключения только к очень узкому кругу деяний. Но об этом речь пойдёт позже.

Сторонником такой теории является, например, Н.Г. Иванов. Он в частности указывает, что «если субъект совершает преступление совместно с лицами, по тем или иным причинам не подлежащими уголовной ответственности, то его деяние может быть рассмотрено только с позиций покушения (приготовления)

¹¹⁶ Иванов Н.Г. Понятие и формы соучастия в советском уголовном праве. Изд-во Саратовского ун-та. 1991. С. 58-61.

¹¹⁷ Иванов Н.Г. Указ., раб. С. 62.

¹¹⁸ Кузнецова Н.Ф., Тяжкова И.М. Указ., раб. С. 389.

¹¹⁹ Кузнецова Н.Ф., Тяжкова И.М. Указ., раб. С. 389.

на преступление, совершаемое в соучастии»¹²⁰, в зависимости от того, на какой стадии развития преступной деятельности его действия были прерваны¹²¹.

Отдельную позицию по этому вопросу занимают те ученые, которые «отрывают» понятие группового способа совершения преступления от института соучастия, включая его наряду с последним и с неосторожным сопричинением в так называемый институт «множественности участников одного преступления»¹²².

Как видим, ни один из выше предложенных вариантов решения проблемы полностью не соответствует требованиям законности и справедливости в целом. Поэтому и по сей день вопрос остаётся нерешённым. В связи с этим, для выхода из сложившейся конфликтной ситуации в идеале необходимо найти решение, которое в точности соответствовало бы действующему уголовно-правовому законодательству и в то же время не противоречило бы принципу справедливости.

Если же в силу каких-либо обстоятельств это не представляется возможным сделать, то вторым вариантом, на наш взгляд, является такое решение, которое позволило бы в максимальной возможной степени сузить круг деяний, квалификация которых представляет собой исключение из общего правила (то есть в минимальной степени противоречит тому либо иному из вышеуказанных принципов).

Это позволило бы по возможности максимально восстановить социальную справедливость. То есть субъект совершения преступления понёс бы справедливое, на законных основаниях наказание, соразмерное совершённой деянию. В противном случае, сохраниться возможность таких ситуаций, при которых преступник получит возможность использовать для совершения преступления лиц, не достигших возраста уголовной ответственности, облегчая, таким образом, его совершение, а наказание будет нести как за единолично совершённое преступление.

Итак, при участии в преступлении «годного» субъекта (то есть вменяемого и достигшего возраста уголовной ответственности физического лица) и «негодного» в силу возраста субъекта, (то есть лица, не достигшего возраста уголовной ответственности) соучастия не может быть по определению. Об этом уже говорилось ранее. Тем не менее, необходимость соответствующей, повышенной меры ответственности «годного» субъекта сохраняется. Последняя обусловлена повышенной степенью вреда (общественной опасности) совместного с «негодным» субъектом деяния.

И хотя в УК РМ этот вопрос не регламентирован, в Постановлении Пленума Высшей Судебной Палаты РМ «О судебной практике по уголовным делам о несовершеннолетних» сказано, что «при вовлечении взрослым лицом в совершение преступления несовершеннолетнего, который согласно требованиям ст. ст. 21, 23 УК РМ не является субъектом преступления, деяния взрослого юридически квалифицируются как деяния исполнителя соответствующего преступления»¹²³.

Однако следует заметить, что в данном Постановлении, помимо квалификации по соответствующей статье УК РМ, ничего не сказано про квалификацию вышеуказанных действий также и по ст. 208 УК РМ. Данное обстоятельство необоснованно оставляет место для толкования, что, на наш взгляд, является непозволительным.

Для сравнения отметим, что в предшествующем, утратившим силу Постановлении, напротив, конкретно было указано, что взрослый участник преступления, вовлёкший в него несовершеннолетнего лицо, не достигшее возраста, уголовной ответственности, должен рассматриваться независимо от форм его участия в преступлении, как исполнитель этого конкретного преступления, и его действия надлежит квалифицировать по статье, предусматривающей преступление, совершенное несовершеннолетним, а также по статье предусматривающей вовлечение несовершеннолетнего в преступную деятельность¹²⁴, то есть и по ст. 208

¹²⁰ Уголовное право. Общая часть. Учебник. // Под ред. Ветрова Н.И., Ляпунова Ю.И. М., Новый Юрист. 1997. С. 324.

¹²¹ <http://www.freepapers.ru/49/formy-i-priznaki-souchastiya/55327.362039.list3.html> // 06.02.2012.

¹²² Галиакбаров Р.Р. Как квалифицировать убийства и изнасилования, совершенные групповым способом // Российская юстиция. 2000. №10. С.40; Савельев Д. Легализовать ответственность за групповой способ совершения преступления // Российская юстиция. 2001. №12. С. 48.

¹²³ Пункт 15 Постановления Пленума Высшей судебной палаты РМ №39 «О судебной практике по уголовным делам о несовершеннолетних» от 22.11.2004 // Бюллетень Высшей судебной палаты Республики Молдова, 2005 г., №7, стр. 26.

¹²⁴ Пункт 14 Постановления Пленума Высшей Судебной Палаты Республики Молдова №37 «О практике применения судебными инстанциями законодательства при рассмотрении дел о преступлениях, совершенных несовершеннолетними» от 12.11.1997 (утратил силу).

УК РМ¹²⁵. Аналогичное заключение содержится и в Постановлении Пленума Высшей судебной палаты Республики Молдова «О судебной практике по уголовным делам о хищении имущества».¹²⁶ Такое же, по сути, определение содержится также и в российском законодательстве¹²⁷.

Квалификация действий лица по ст. 208 УК РМ исключается лишь в тех случаях, когда «годный» субъект преступления, несмотря на достижение им возраста уголовной ответственности, является несовершеннолетним. В данном случае последний не является субъектом ст. 208 УК РМ, так как им может являться только лицо, достигшее 18 лет.

Более сложной, по сравнению с предыдущей, является ситуация совершения преступления «годным» и «негодным» в силу возраста субъектом, при отсутствии признаков вовлечения. Например, когда последний («негодный» субъект) сам предложил совершить наносящее вред (общественно опасное) деяние (зная либо не зная о преступности последнего), а «годный» субъект только воспользовался данной ситуацией, используя «негодного» субъекта в преступных целях, либо когда оба самостоятельно приняли решение (выразили желание) о совместном совершении преступления. В данном случае проблема состоит в том, что такие ситуации не регламентированы ни УК РМ ни соответствующим Постановлением.

В связи с вышесказанным считаем необходимым дополнить и изменить ст. 208 УК РМ и изложить её в следующей редакции:

Статья 208. «Использование несовершеннолетних в целях осуществления преступной деятельности или в целях совершения аморальных действий»

(1) Совершение преступления либо аморальных действий (попрошайничество, азартные игры, разврат и др.), совместно с несовершеннолетними, а равно использование несовершеннолетних для совершения преступлений или совершения аморальных действий лицом, достигшим 18 лет,

- наказываются...

(2) Те же действия, совершенные путём вовлечения, побуждения либо склонения несовершеннолетних к совершению преступлений или аморальных действий,

- наказываются...

(3) Действия, предусмотренные частью (1) или (2), совершённые родителями, педагогами или иными законными покровителями ребенка, наказываются...

(4) Действия, предусмотренные частями (1), (2) или (3), совершенные:

а) с применением насилия или с угрозой его применения;

б) путем вовлечения несовершеннолетних в организованную преступную группу или преступную организацию,

- наказываются...

(5) Использование или вовлечение несовершеннолетних в совершение преступлений, террористического характера, а также преступлений предусмотренных статьями 173, 219 и 220 УК РМ,

- наказываются...

Учитывая вышесказанное, необходимо дополнить также и пункт 14 Постановления Пленума Высшей судебной палаты Республики Молдова «О судебной практике по уголовным делам о несовершеннолетних». В частности в нём следует указать, что: «Вменяемое и достигшее возраста уголовной ответственности лицо, совершившее преступление совместно с лицом, не достигшим возраста уголовной ответственности, а равно использовавшее, вовлекшее, побудившее, или склонившее лицо, не достигшее возраста уголовной ответственности к совершению преступления должно рассматриваться независимо от видов и форм его участия в преступлении, в качестве исполнителя данного преступления. Его действия следует квалифицировать по статье, предусматривающей соответствующее преступление, а в случае его совершеннолетия

¹²⁵ Пункт 25 Постановления Пленума Высшей судебной палаты Республики Молдова №23 «О судебной практике по уголовным делам о хищении имущества» от 28.06.2004. // Бюллетень Высшей судебной палаты Республики Молдова. 2004. №8. С. 26.

¹²⁶ Пункт 25 Постановления Пленума Высшей судебной палаты Республики Молдова №23 «О судебной практике по уголовным делам о хищении имущества» от 28.06.2004. // Бюллетень Высшей судебной палаты Республики Молдова. 2004. №8. С. 26.

¹²⁷ Пункт 8 Постановления Пленума Верховного суда РФ №7 «О судебной практике по делам о преступлениях несовершеннолетних» от 14.02.2000 // «Российская юстиция». №4. 2000. С. 59.

также и по ст. 208 УК РМ без ссылки на ст. 42 УК РМ. В случае же когда оба участника преступления являются несовершеннолетними, но лишь один из них достиг возраста уголовной ответственности, квалификация действий лица достигшего возраста уголовной ответственности по ст. 208 УК РМ исключается».

Таким образом, предложенное нами решение проблемы квалификации участия в преступлении годного и негодного субъектов, на наш взгляд, соответствует как принципу справедливости, так и закреплённым в ст. ст. 3 и 4 Уголовного кодекса Республики Молдова принципам законности и индивидуализации уголовной ответственности и наказания.

Учитывая выше предложенные правила квалификации, в соответствии с Постановлением Пленума Высшей Судебной Палаты Республики Молдова «О судебной практике по уголовным делам о несовершеннолетних», уголовная ответственность наступает в случае, если взрослый знал о том, что лицо, вовлеченное им в совершение преступления, является несовершеннолетним, а также, когда при существовавших на момент обстоятельствах, он мог и был обязан предусмотреть этот факт¹²⁸.

Как видим, всё вышесказанное относится к случаям, когда один – «годный» субъект достоверно знал о «негодности» другого (других), а также когда по обстоятельствам дела он мог и должен был это предвидеть.

Однако, помимо всего прочего, существуют и противоположные ситуации, когда «годный» субъект преступления не знал и по обстоятельствам дела не должен был и не мог знать о недостижении возраста уголовной ответственности совместно действующего с ним лица.

Возникает вопрос: как квалифицировать такие деяния? Ведь в данной ситуации вменить в вину субъекта деяния, предусмотренные ст. 208 Уголовного кодекса Республики Молдова недопустимо. В противном случае нарушается один из основных принципов уголовного права, а именно принцип вины (ч. 2 ст. 6 Уголовного кодекса Республики Молдова).

По нашему мнению, в том случае, когда годный и негодный субъекты преступления выполняли одинаковые роли (аналогично простому соучастию), то есть совместно принимали участие в реализации объективной стороны преступления (были соисполнителями), выполнив её полностью или частично, деяние, в виде исключения, следует квалифицировать, как покушение на соответствующее преступление, совершённое группой лиц. Когда же они выполняли различные роли (аналогично сложному соучастию), то независимо от роли годного субъекта, последний признаётся исполнителем соответствующего преступления и деяние, также в виде исключения, следует квалифицировать по принципу единолично выполненного преступления без ссылки на ст. 42 Уголовного кодекса Республики Молдова.

Таким образом, это будет единственным исключением из правил квалификации групповых деяний, существование, которого оправдано на наш взгляд объективной необходимостью соблюдения общеправовых принципов законности и справедливости.

АНАЛИЗ ПОЭТИЧЕСКОГО ТЕКСТА В СТАРШИХ КЛАССАХ ЛИЦЕЯ (на материале лирики А. С. Пушкина и Н. М. Языкова)

THE ANALYSIS OF THE POETIC TEXT AT THE LYCEUM LEVEL (based on A. S. Puskin's and M. Yazicova's poetry)

*Владимир БРАЖУК,
Бельцкий Государственный Университет им. Алеку Руссо*

Rezumat: În articol sunt prezentate posibilele moduri de a analiză și interpretare a versurilor în ciclul liceal. Motivele lenea și liniștea în creația lui A. Pușkin și N. Iazikov sînt cercetate sub aspect istorico-literar, filozofic, culturologic, simbolic și lingvistic.

Cuvinte-cheie: analiză, interpretare, erou liric, antiteză, motiv, cronotop, simbol.

¹²⁸ Пункт 11 Постановления Пленума Высшей Судебной Палаты Республики Молдова №37 «О практике применения судебными инстанциями законодательства при рассмотрении дел о преступлениях, совершенных несовершеннолетними» от 12.11.1997.

Abstract: Presented possible ways of analyzing and interpreting the lyrics at the Lyceum. The motives of "laziness" and "idleness" in the creative work of A. Pushkin and N. Iazikov are examined in the historic-literary, philosophical, cultural-symbolical and linguistic aspects.

Keywords: analysis, interpretation, lyrical hero, antithesis, motif, chronotope, symbol.

Одна из компетенций изучения литературы, обозначенных в kurikulumе лицейского образования, – овладение умениями творческого чтения и **анализа** художественных произведений с привлечением базовых литературоведческих понятий и необходимых сведений по истории литературы. В стандарте лицея – совершенствование умений **анализа и интерпретации** литературного произведения как художественного целого в его историко-литературной обусловленности с использованием теоретико-литературных знаний.

В основе анализа – вдумчивое внимательное чтение. Только так: от чтения стихотворений – к постижению поэта и его поэтического мира. М.Л. Гаспаров во вступительной лекции к курсу «Анализ поэтического текста» обращает внимание на различия терминов «анализ» и «интерпретация»: «Анализ» этимологически значит «разбор», «интерпретация» – «толкование». Анализ и интерпретация, по мнению М.Л. Гаспарова, тесно взаимосвязаны (Гаспаров 1995:189).

Универсального плана, алгоритма, которым можно воспользоваться при разборе стихотворения, не существует. При этом общеизвестно, что анализ художественного своеобразия поэтического произведения предполагает рассмотрение истории создания, тематики, проблематики, идеи, композиции, образа лирического героя, языка, средств поэтической выразительности, особенностей стиха, а также значения произведения в творчестве поэта, в литературной жизни эпохи, в литературной традиции.

Рассмотрим мотивы «лени» и «покоя» в стихах А. С. Пушкина и Н.М. Языкова и представим возможные пути анализа и интерпретации поэтических текстов в лицее.

Для Пушкина, Языкова, Батюшкова или Дельвига слово ленивец (стандартная рифма для него – счастливек) обозначает поэтическую натуру, отринувшую соблазны богатства и карьеры ради мирных утех дружбы и любви. Леня воспринимается здесь как состояние, родственное вдохновению и, во всяком случае, помогающее отрешиться от житейской суеты. Именно такое понимание лени находим во всех стихах Пушкина, где встречается лексема «лень»: «Городок» (1815); «Мечтатель» (1815); «Моя эпитафия» (1815); «Моему Аристарху» (1815); «Послание Юдину» (1815); «Послание к Галичу» (1815); «К Дельвигу» (1815); «Сон» (1816); «Дельвигу» (1817); «Тургеневу» (1818); «Уединение» (1819); «Всё призрак, суета...» (1819); «К моей чернильнице» (1821); «В часы забав иль праздной скуки...» (1830); «Дельвигу» (1830). Большинство из перечисленных стихотворений это дружеские послания, «лень» здесь стоит в одном ряду с любовью и дружбой: «Любовью, дружеством и ленью / Укрытый от забот и бед, / Живи под их надёжной сенью; / В уединении ты счастлив: ты поэт» («Дельвигу») (Пушкин 1974, т.1: 31).

Для творчества, для поэзии необходимо уединение. В стихотворении «Городок» (1815), обращённом к другу детства Н. И. Трубецкому, автор сетует на то, что в Петербурге не знал покоя, «кружился, веселился в театре, на пирах» и далее: «Но слава, слава богу! / На ровную дорогу / Я выехал теперь; / Уж вытолкал за дверь / Заботы и печали, / Которые играли, / Стыжусь, столь долго мной; / И в тишине святой / Философом ленивым / От шума вдалеке / Живу я в городке / Безвестностью счастливом... / Здесь грома вовсе нет...» (Пушкин 1974, т.1: 333).

Сочетание «ровная дорога» в этих строках приобретает метафорический смысл: дорога – жизненный путь – суетна, печальна, шумна в Петербурге и покойна в далёком провинциальном городке, где нет грома и где тишина святая, отсюда – "слава богу"; святость там, где есть покой. Данный топос и обстановка как раз созданы для ленивого философа: «Блажен, кто веселится / В покое, без забот, / С кем втайне Феб дружится / И маленький Эрот; / Блажен, кто на просторе / В укромном уголке / Не думает о горе, / Гуляет в колпаке, / Пьёт, ест, когда захочет, / О госте не хлопочет! / Никто, никто ему / Лениться одному / В постели не мешает...» (Пушкин 1974, т.1: 334).

Большая часть стихотворения «Городок» – это общение с великими творцами древности и современности, чьё творчество не даёт поэту скучать: Вольтер, Вергилий, Гомер, Гораций, Лафонтен и другие. Весь день он с ними, прославляет их бессмертие и надеется на то, что и его творчество не канет в Лету. Леня здесь – это состояние, помогающее обрести покой, который связан с дружеским общением, с чтением, с мечтами, с философствованием, с творчеством.

В стихотворении «Сон» (1816), являющемся отрывком из неосуществлённой поэмы "Оправданная лень", заглавие которой сохранилось в рукописях Пушкина, лень – богиня и царица, благодаря лени поэт творит; краски, кисть, лира – всё отдано ей: «Приди, о лень! / Приди в мою пустыню. / Тебя зовут прохлада и покой; / В одной тебе я зрю свою богиню; / Готово всё для гостя молодой. / ... Вот мой диван. Приди ж в обитель мира; / Царицей будь, я пленник ныне твой. / Всё, всё твоё: вот краски, кисть и лира – / Учи меня, води моей рукой» (Пушкин 1974, т.1: 414).

В стихах Пушкина лень – *беспечна, свободна, глубока, уединённа, философична, мечтательна, поэтична, лирична, тиха, покойна, сонна, горда, свята, подруга, богиня, царица*. Лень, спутница творчества, возможна в определённом топосе: *глушь, пустыня, отдалённая сень, деревня, городок; лес, роцца, сад, луга, поля, река, ручей; дом, шалаши, каморка, диван*. Пейзаж в данном случае всегда умиротворённый, небо и реки спокойные. Всё это антитезно *шуму и крику городов, богатым домам, тирам, балам; громам, молниям, бурям, морям*. «Спешите же под сельский мирный кров / Там можно жить и праздно и беспечно, / Там прямо рай; но прочь от городов, / Где крик и шум ленивцев мучит вечно» («Сон») (Пушкин 1974, т.1: 415).

В прославлении и воспевании лени Пушкин ироничен. Ирония есть во всех перечисленных стихах о лени (кроме: «Мечтатель» (1815), «Уединение» (1819)). «О Дельвиг! Начертали / Мне музы мой удел; / Но ты ль мои печали / Умножить захотел? / Меж Лени и Морфея / Беспечных дух лелея / Ещё хоть год один / Позволь мне полениться / И негой насладиться, – / Я, право, лени сын!» («К Дельвику») (Пушкин 1974: 31). «Здесь Пушкин погребён; он с музой молодой, / С любовью, леностью провёл весёлый век, / Не делал доброго, однако ж был душою, / Ей-богу добрый человек» («Моя эпитафия») (Пушкин 1974, т.1: 372).

«Похвальна лень, но есть всему пределы», без творчества, без труда, без движений лень тягостна и мучительна: «Брегитесь вы, о дети, мудрой лени! / Обманчивой успокоенья тени...»; вся жизнь на диване и постели ведёт к подагре, тоске и болезни; «Средь мирных сёл, без всякого труда. / Что ж надобно? – Движенье, господа!» («Сон»). Лень и труд в стихах Пушкина взаимосвязаны: «Блажен, кто в отдалённой сени, / Вдали взыскательных невежд, / Дни делит меж трудов и лени, / Воспоминаний и надежд» («Уединение») (Пушкин 1974, т.1: 87).

Большинство стихотворений, где встречается слово «лень», написаны молодым Пушкиным. Поэт гармонично объединил лень и творчество, тем самым облагородив слово-понятие «лень», вернув слову первоначальный смысл: медлительный, медленный, тихий, спокойный, мягкий, нежный, кроткий, то есть не суетный, мечтающий (Фасмер 1986: 482).

Мотив покоя наиболее полно представлен в стихотворении А. С. Пушкина «Пора, мой друг, пора!» 1834 года. Когда пушкиноведы делят жизнь Пушкина на периоды, 1834 год обычно определяют начальным рубежом последнего из них – самого горького и самого тёмного. В этом году был запрещён «Медный всадник», критика говорила об упадке творческих сил поэта. В начале 1834 года Пушкин стал камер-юнкером, что было унижительным для поэта. Необходимость бывать при царском дворе тяготила. В апреле 1834 года почтовая цензура противозаконно распечатала, передала полиции, а та переправила царю письмо Пушкина Наталье Николаевне, где он ругал своё производство в «камер-пажи» и советовал своему сыну Сашке не ссориться с царями.

Неразрешимой была и денежная проблема. Издерживая 30000 в год, Пушкин не мог набрать и половину этой суммы. Семейные заботы усложнялись: рождались дети; родители болели, становясь беспомощными; жена поселила в своём доме двух сестёр; брат одолевал просьбами об уплате бесконечных долгов, зять – о разделе имений.

Под влиянием истории с письмом, из-за неприятия императорского двора, под давлением материальных обстоятельств Пушкин решил выйти в отставку (мысль о побеге в деревню, как единственном пути к спасению) и написал письмо А.Х. Бенкендорфу. Просьба об отставке не понравилась царю. Вмешался Жуковский и уладил дело. Но одно оказалось невозможным – оскорблённое самолюбие Пушкина. Ему было неприятно, что его считают холопом, с которым можно поступать как угодно. В дневниковой записи 1834 года о безнравственности правительства, читающего письма мужа к жене, Пушкин пишет: «Я хочу быть подданным, даже рабом, но холопом и шутком не буду и у царя небесного» (Пушкин 1976: 287).

Именно в этот сложный период появляется стихотворение, обращенное к жене, «Пора, мой друг, пора!...» Написано, вероятно, летом 1834 года в связи с неудавшейся попыткой выйти в отставку и уехать в деревню. То же душевное состояние отразилось в письмах этого времени к жене. «Пора, мой друг, пора! Покою сердце просит – / Летят за днями дни, и каждый час уносит / Частицу бытия, а мы с тобой вдвоём / Пред-

полагаем жить, и глядь – как раз умрём. / На свете счастья нет, но есть покой и воля. / Давно завидная мечтается мне доля – / Давно усталый раб, замыслил я побег / В обитель дальнюю трудов и чистых нег» (Пушкин 1974, т.2: 315). Форма разговора, беседы, философского размышления создаётся благодаря обращению, переносу строк, шестистопному ямбу с пиррихиями. С первой строки заявляется тема: желание покоя. Хронос не отделим от топоса: дни летят, жизнь проходит, и уже пора, время пришло для покоя, что равноценно счастью; час уносит частицу бытия, то есть время уничтожает материю, а человек всё откладывает и предполагает, что ещё есть время для жизни. Пиррихий во второй стопе четвёртого стиха «предполагаем» замедляет течение стихотворения, как бы подчёркивая, что человек планирует начать жить после завершения дел, но умирает, не успев пожить, то есть насладиться покоем и свободой. Свету, миру противопоставлена обитель дальняя, где тишина, творчество и чистая нега, то есть полное довольство и блаженство.

В рукописи находим план продолжения стихотворения: «Юность не имеет нужды в at home (в своём доме), зрелый возраст ужасается своего уединения. Блажен, кто находит подругу, – тогда удались он домой. О, скоро ли перенесу я мои пенаты в деревню – поля, сад, крестьяне, книги; труды поэтические – семья, любовь etc. – религия, смерть» (Пушкин 1974, т.2: 603).

Спасением для Пушкина был не просто покой, а покой творческий, «обитель дальняя трудов». Так же, как и концепт «лени», «покой» у Пушкина связан с возможностью отлучиться от шумной суеты света для того, чтобы творить.

Приведём примерную схему анализа поэтического текста в лицее, опираясь на стихотворение Н.М. Языкова «К халату» (Языков 1988: 94).

К ХАЛАТУ

*Как я люблю тебя, халат!
Одежда праздности и лени,
Товарищ тайных наслаждений
И поэтических отпад!
Пускай служителям Арея
Мила их тесная либрея;
Я волен телом, как душой.
От века нашего заразы,
От жизни бранной и пустой
Я исцелен – и мир со мной!
Царей проказы и приказы
Не портят юности моей -
И дни мои, как я в халате,
Стократ пленительнее дней
Царя, живущего некстати.*

*Ночного неба президент,
Луна сияет золотая;
Уснула суетность мирская -
Не дремлет мыслящий студент:
Окутан авторским халатом,
Презрев слепого света шум,
Смеется он, в восторге дум,
Над современным Геростратом;
Ему не видятся в мечтах
Кинжалы Занда и Лувеля,
И наша слава-пустомеля
Душе возвышенной – не страх.
Простой чубук в его устах,
Пред ним, уныло догорая,
Стоит свеча невосковая;
Небрежно, гордо он сидит
С мечтами гения живого -
И терпеливого портного
За свой халат благодарит!*

Н.М. Языков – один из самобытных поэтов пушкинской плеяды. Родился в Симбирске 4 марта 1803 года. Его отец, Михаил Петрович Языков, был весьма состоятельным помещиком. Мать, Екатерина Александровна. В октябре 1814 года Николай Михайлович был определен в петербургский Горный кадетный корпус, где готовили горных инженеров, но прошел там лишь "нижние" и "средние" классы. С 28 августа 1819 года он учился в Институте корпуса путей сообщения, но весной следующего года оттуда был исключен "за нехождение в классы". Достаточно рано проявились литературные наклонности Николая. Учась в кадетском корпусе, он брал уроки словесности у А.Д. Маркова, сочинять стихи начал в 10-11 лет. В 1822 году Языков поступил в Дерптский университет, где дополнительно занимался с учителями латинским и греческим языками. Его захватила идея самообразования, воспитания в себе поэта-творца. В петербургских журналах все чаще появляются его стихи. Он пишет студенческие песни, которые имеют огромную популярность, хотя сам поэт не принимает их всерьез. За семь лет пребывания в Дерпте Н. Языков приобрел солидное образование, хотя и не окончил курса. Вместе с братом, П.М. Языковым, занимался переводами с русского на немецкий стихов В. Жуковского и А.С. Пушкина, несколько стихотворений Н. Языкова. Между тем в Москве вышла книга "56 стихотворений Н.М. Языкова", составленная

Валуевым, а позже сам поэт подготовил к изданию сборник "Новые стихотворения", написанные в 1834-1844 годах. Здоровье Языкова ухудшается. Он проходит еще один курс водолечения в Москве, но силы его уходят, 26 декабря 1846 года поэт скончался.

«К халату» было написано в 1823 году, то есть когда Николаю было двадцать лет. Стихотворение вызывает чувство возвышенное, яркое, светлое. Ключевые слова: халат, наслаждение, творчество, душа. Чувства героя не меняются на протяжении развития темы: настроение лирического героя – наслаждение, которое дарит халат. Тема определена названием: «халат». Идея – халат как символ творческой лени и поэтических отпад. В XIX столетии "лень", "покой" – символами свободного творчества. Для Пушкина, Батюшкова или Дельвига слово ленивец (традиционная рифма для него – счастливец) обозначает поэтическую натуру, отрицающую соблазны богатства и карьеры ради мирных утех дружбы и любви. Лень воспринимается здесь как состояние, родственное вдохновению и, во всяком случае, помогающее отрешиться от житейской суеты.

Н. Языков использует пласт возвышенной поэтической речи, старославянизмы, что придаёт стиху торжественный тон. На это также указывают восклицательные предложения. Стихотворение написано четырёхстопным ямбом с пиррихиями. Халат одушевлен, лирический герой обращается к нему, как к товарищу. Халат (покой, творчество) противопоставлен фраку и военному мундиру (суета, служба). Халат спасает и исцеляет от жизни суетной, бранной, пустой: не надо выполнять приказы царя, ты сам себе господин. Одиночество у свечи с чубуком в устах намного лучше, чем хоромы и жизнь царя. Так противопоставляются топос скромной каморки счастливого поэта в халате и дворец «живущего некстати» царя. Далее топос расширяется: вся земля, весь суетный мир уснули, и только поэт не спит, закутанный в авторский халат. Не случайно определение «авторский халат». Истинному поэту ни к чему слава Герострата (молодой житель Эфеса, который сжёг храм Артемиды в своём родном городе 21 июля 356 г. до н. э. для того, чтобы, как он сознался во время пытки, его имя помнили потомки), или Карла Занда (немецкий студент, убивший агента русского правительства А. Коцебу), или Лувеля (французский рабочий, который убил герцога Бурийского в ответ на террор Бурбонов во время Реставрации). Такая слава метафорически обозначена как «пустомеля»: пренебрежительная окраска. Настоящий поэт презирает славы шум. Тишина, уют, покой и домашний халат дарят гармонию и безмятежность. Кольцевая композиция и повтор слова «халат» в начале в середине и в конце стихотворения подчёркивают постоянное возвращение к идее творческой лени противопоставленной суетному и больному миру.

При изучении лирики XIX в старших классах необходимо показывать интертекстуальные и культурные связи слова, для того, чтобы учащиеся глубже проникли в суть стихотворения. Интерпретация текста должна показать, как глубоко понимает ученик стихотворение – и заключенные в нем идеи, чувства, образы, и то, какими средствами они создаются. Иными словами, недостаточно сказать о любви поэта к родной природе или родине, о чувстве глубокой тоски, светлой печали или законной гордости – нужно проверить читательские ощущения анализом: рассмотреть название (если есть), композицию, понять, каков художественный мир данного произведения (есть ли в нем сюжет, что на первом плане: события или переживания лирического героя, как в нем представлены время и пространство), осознать особенности словоупотребления (прежде всего слова в переносном значении), синтаксиса, а также звучания (здесь важны и метрика, и ритм, и строфы и рифмы, и ассонансы и аллитерации).

Библиография

1. Гаспаров М.Л. *«Анализ поэтического текста» Ю.М. Лотмана: 1960–1990-е годы* // Лотмановский сборник 1. – М., 1995. – С. 188-191.
2. Мотольская Д.К., Соколова К.И. *Лирическое произведение* // Пути анализа литературного произведения. Пособие для учителя. Под. ред. Б.Ф. Егорова. – М., 1981.
3. Пушкин А.С. *Стихотворения. Собрание сочинений в 10-и томах, т. 1.* – М., 1974.
4. Пушкин А. С. *Стихотворения. Собрание сочинений в 10-и томах, т. 2.* – М., 1974/
5. Пушкин А.С. *Стихотворения. Собрание сочинений в 10-и томах, т. 7.* – М., 1976.
6. Рез З.Я. *Изучение лирики в школе.* – Л., 1968.
7. Фасмер М. *Этимологический словарь русского языка: В 4-х томах, т. 2.* – М., 1986.
8. Языков Н.М. *Стихотворения и поэмы.* – Л., 1988.